

De 'Scholar' geschoold: Opleiden van docenten voor het wetenschappelijk onderwijs

Citation for published version (APA):

van de Wouw, H. M. W. J., van de Watering, G. A., Halsema, E. M., & Mulders, D. J. W. M. (2011). De 'Scholar' geschoold: Opleiden van docenten voor het wetenschappelijk onderwijs. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 32(2), 12-19.

Document status and date:

Published: 01/01/2011

Document Version:

Publisher's PDF, also known as Version of Record (includes final page, issue and volume numbers)

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.tue.nl/taverne

Take down policy

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

openaccess@tue.nl

providing details and we will investigate your claim.

De 'Scholar' geschoold: Opleiden van docenten voor het wetenschappelijk onderwijs

Doel van dit artikel is te beschrijven hoe universiteiten door middel van gericht personeelsbeleid proberen de kwaliteit van hun onderwijs te verbeteren. We lichten dit toe aan de hand van een voorbeeld op de Technische Universiteit Eindhoven (TU/e). In de zomer van 2007 is op twee faculteiten van de TU/e begonnen met de Basis-kwalificatie Onderwijs (BKO). Via het BKO-traject worden docenten in didactisch opzicht gekwalificeerd voor het geven van wetenschappelijk onderwijs (WO). Voor de 50 deelnemers eindigde het traject, onafhankelijk van de door hen gekozen route, met de beoordeling van hun portfolio. We beschrijven het proces en de evaluatie van de ervaringen van de BKO-kandidaten, -docenten en -begeleiders. Aan de hand van de evaluatie wordt geconcludeerd dat de routes grotendeels voldoen. Het reflecteren op de eigen praktijk is lastig voor de kandidaten en het samenstellen van een portfolio is arbeidsintensief. De begeleiding speelt een grote rol bij het efficiënt opbouwen van een portfolio en het richten op de door de beoordelingscommissie gehanteerde criteria.

Inleiding en voorgeschiedenis

De BKO is een relatief recent fenomeen binnen het Nederlandse WO. De Universiteit Utrecht (UU) was in 1994 de eerste die een dergelijke kwalificatie introduceerde; daarna duurde het nog jaren voordat ook andere universiteiten hiertoe overgingen. Dit in tegenstelling tot het HBO, waar het verwerven van een didactische kwalificatie al vele jaren een wettelijke verplichting was om in aanmerking te komen voor een vaste aanstelling.

De premisse voor het werken met een BKO luidt dat het geven van onderwijs een vak is, en wel een ander vak dan het vakgebied dat een docent doceert. Met de invoering van een BKO komt er een einde aan de praktijk dat iedereen die bekwaam is in zijn of haar academische discipline daarmee automatisch ook bekwaam werd geacht voor het geven van onderwijs in die discipline.

Verschillende landen gaan verschillend om met voornoemd uitgangspunt. Zo worden in Zweden krachtens de wet eisen gesteld in

het kader van de benoembaarheid van universitaire docenten. De Nederlandse universiteiten hebben er de voorkeur aan gegeven zelf de regie in handen te nemen op het punt van de didactische kwaliteiten die zij van hun docenten verlangen in plaats van af te wachten tot het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap een regeling zou afkondigen. Na uitvoerig onderling overleg tussen de universiteiten kon op 23 januari 2008 een landelijke overeenkomst tussen alle universiteiten getekend worden waarin zij elkaars BKO wederzijds erkennen. Enkele principes lagen ten grondslag aan deze overeenkomst, zoals: de vastlegging van het niveau van de academische docenten op instellingsniveau in een regeling BKO, het toekennen van de kwalificatie op basis van voorafgaande toetsing. Ook dient de regeling van de instelling te voldoen aan bepaalde kenmerken op het gebied van inhoud, toetsing en proces. Zo mag de toekenning van een BKO geen automatisme zijn; er moet namelijk iets getoetst worden.

Met de invoering van een BKO komt er een einde aan de praktijk dat iedereen die bekwaam is in zijn of haar academische discipline daarmee automatisch ook bekwaam werd geacht voor het geven van onderwijs in die discipline.

Deze toetsing gebeurt meestal op basis van een door de docent samengesteld portfolio. De gemeenschappelijke kenmerken en het feit dat het gaat om regelingen op instellingsniveau, zorgen voor een redelijke mate van vergelijkbaarheid van BKO-eisen over heel Nederland. De erkenning van elkaars BKO betekent dat een docent die aan een Nederlandse universiteit de basiskwalificatie heeft behaald die niet opnieuw hoeft te behalen als hij of zij aan een andere Nederlandse universiteit gaat doceren.

AUTEUR(S)

Harry van de Wouw,
Gerard van de Watering,
Lilian Halsema,
Dirk-Jan Mulders

TU Eindhoven

Niet alleen op landelijk niveau, maar ook op 3TU-niveau is gewerkt aan de introductie van een BKO. 3TU staat voor de federatie van de drie technische universiteiten in Nederland. Op het 3TU-niveau bundelen de TU Eindhoven, de Universiteit Twente en de TU Delft hun krachten op het gebied van onderwijs, onderzoek en kennisvalorisatie.

3TU-projectgroep-BKO

Voor de ontwikkeling van de BKO werd in april 2006 een 3TU-projectgroep BKO ingesteld. Vanaf het begin werd het belangrijk gevonden ervoor te zorgen dat de BKO een integraal onderdeel van het Human Resources Management beleid zou gaan uitmaken. Daarom bestond deze projectgroep uit vertegenwoordigers van zowel de onderwijskundige centra als de Human Resources-afdelingen van de 3 technische universiteiten.

Competenties

Deze projectgroep heeft in een gezamenlijke 3TU-regeling BKO een aantal competenties geformuleerd die worden getoetst als docenten voor het certificaat in aanmerking willen komen. Bij het formuleren van deze competenties is gebruik gemaakt van diverse bronnen, zoals de FLOW regeling (Functies, Loopbanen en Waardering) van de Universiteit Utrecht, het DOCES systeem (Docentcompetenties Evaluatiesysteem) van de Rijksuniversiteit Groningen en de Universiteit Leiden, de UFO (Universitair Functie Ordenen) ofwel de HAY-profielen en de Didactische Inwerktrajecten van de 3 technische universiteiten. De hieruit voortvloeiende competenties zijn een mix van docenttaken en docentrollen, namelijk: het ontwerpen van onderwijs, het uitvoeren van onderwijs, het begeleiden van studenten, het organiseren van onderwijs, het toetsen van onderwijs, het evalueren van onderwijs en didactisch professionaliseren (tabel 1).

Beoordeling

Ook is een gezamenlijke beoordelingsprocedure ontwikkeld. De opdracht was om de procedure licht te houden, bureaucratie te vermijden en een pilot te starten m.b.t. de gemeenschappelijke toetsprocedure. Bij het ontwikkelen van die procedure is vooral ingezet op manieren om de kwaliteit van de beoordelingen te borgen.

Tabel 1 De BKO-competenties

1. Ontwikkelen van onderwijs

De docent kan:

- 1 een cursus (her)ontwikkelen met concreet geformuleerde leerdoelen
- 2 voor het bereiken van de leerdoelen effectieve, efficiënte en motiverende werkvormen ontwikkelen en daarbij passend studiemateriaal kiezen en/of ontwikkelen
- 3 rekening houden met de onderwijscontext van de eigen instelling/faculteit
- 4 rekening houden met het beginniveau van de studenten
- 5 rekening houden met de specifieke vakdidactische eisen van het vakgebied
- 6 een relatie leggen tussen de inhoud van de door hem verzorgde onderwijsonderdelen en het wetenschappelijk onderzoek in zijn vakgebied.

2. Uitvoeren van onderwijs

De docent kan:

- 1 inzicht geven in vastgestelde leerdoelen of competenties
- 2 op basis van vastgestelde leerdoelen en beginniveau van de studenten effectieve en efficiënte werkvormen toepassen en passend studiemateriaal aanbieden
- 3 studenten motiveren hun eigen leerproces inhoud en vorm te geven
- 4 technische hulpmiddelen didactisch gebruiken
- 5 groepen en individuele studenten begeleiden en effectief feedback geven bij het leerproces
- 6 studenten ondersteunen bij het ontwikkelen van academische vaardigheden.

3. Toetsing

De docent kan:

- 1 een toetsplan inclusief beoordelingscriteria ontwerpen en op basis daarvan toetsen ontwikkelen om vast te stellen of de leerdoelen op voldoende niveau door de studenten bereikt zijn
- 2 het leerproces van groepen en individuele studenten beoordelen
- 3 op basis van de toetsresultaten van de student beoordelen of de leerdoelen zijn bereikt
- 4 kan de resultaten van de afgenomen toets analyseren met conclusies over kwaliteit van leren, onderwijs en toets.

4. Organiseren en coördineren van onderwijs

De docent kan:

- 1 in teamverband (bijv. in opleidingscommissies, semester-/jaarbijeenkomsten) met collega's activiteiten afstemmen en samenwerken
- 2 onderwijsmateriaal, tentamens, administratieve inbedding, en afwerking van onderwijsactiviteiten logistiek plannen en goed en tijdig uitvoeren
- 3 voor het onderwijs relevante universitaire en facultaire regelingen, zoals de Onderwijs- en Examenregeling, en de rol van relevante organen, zoals de examencommissie, opleidingscommissie en het opleidingsbestuur beschrijven.

5. Evalueren van onderwijs

De docent kan:

- 1 een evaluatieplan maken, uitvoeren en de evaluatieresultaten analyseren met conclusies over kwaliteit van onderwijs
- 2 aanbevelingen ter verbetering formuleren en uitvoeren zowel op het gebied van onderwijsprocessen als onderwijsproducten.

6. Professionalisering

De docent kan:

- 1 inzicht in (ontwikkelingen in) de didactiek van het hoger onderwijs verwerven en toepassen, zodat de gebruikte methoden passen bij de gestelde leerdoelen of competenties
- 2 reflecteren op zijn/haar eigen werk en het werk van studenten en knelpunten signaleren ten aanzien van het eigen functioneren
- 3 op basis van reflectie voornemens ter verbetering, persoonlijke doelstellingen en activiteiten formuleren ten aanzien van de eigen professionele ontwikkeling.

Daartoe werd o.a. een handleiding voor beoordelaars van portfolio's geproduceerd. En werd een 3TU Commissie van Toezicht BKO ingesteld, die niet alleen fungeert als beroepsinstantie maar die ook (door steekproefsgewijs beoordelingen over te doen) de kwaliteit van de BKO-toekenning bewaakt. Inmiddels is het initiatief genomen om deze kwaliteit ook extern te borgen. Daartoe is samenwerking gezocht met de Universiteit Utrecht, de Vrije Universiteit van Amsterdam, de Universiteit Leiden, de Rijksuniversiteit Groningen en de Radboud Universiteit.

Screening

Ten slotte is een gezamenlijke procedure ontwikkeld voor de initiële screening van docenten (de 'nulmeting'). Tijdens de intake wordt vastgesteld wat de didactische competenties van de docent op dat moment zijn en of, en zo ja welke, aanvullende scholing gewenst is voor het behalen van de BKO.

De pilot: BKO op de TU/e

Op de TU/e werd ervoor gekozen de BKO op kleine schaal uit te proberen op twee faculteiten door middel van een pilot. Deze pilot startte in de zomer van 2007. Bedoeling was daarvan te leren en daarna de BKO-regeling uit te breiden naar de andere faculteiten, als tenminste de ervaringen positief waren en de kinderziekten konden worden geëlimineerd. In de volgende paragrafen wordt verder ingegaan op welke wijze de pilots op de twee faculteiten zijn vormgegeven en hoe deze ervaren zijn door de deelnemers en de begeleiders.

Een docent behaalt de BKO steeds op basis van een portfolio, dat wordt beoordeeld door een portfolio-commissie. Bij het begin van de pilot op de TU/e waren er grofweg 4 routes die naar de opbouw van een portfolio en daarmee tot het BKO-certificaat leidden (zie ook Figuur 1):

- 1 Intake en volgen van de complete Leergang BKO bestaande uit cursussen en werkbegeleiding met een totale studielast van 200 uur. Dit traject is vooral geschikt voor docenten met weinig ervaring.
- 2 Intake en volgen van delen uit die Leergang naar behoefte. Dit past bij docenten met enige ervaring;

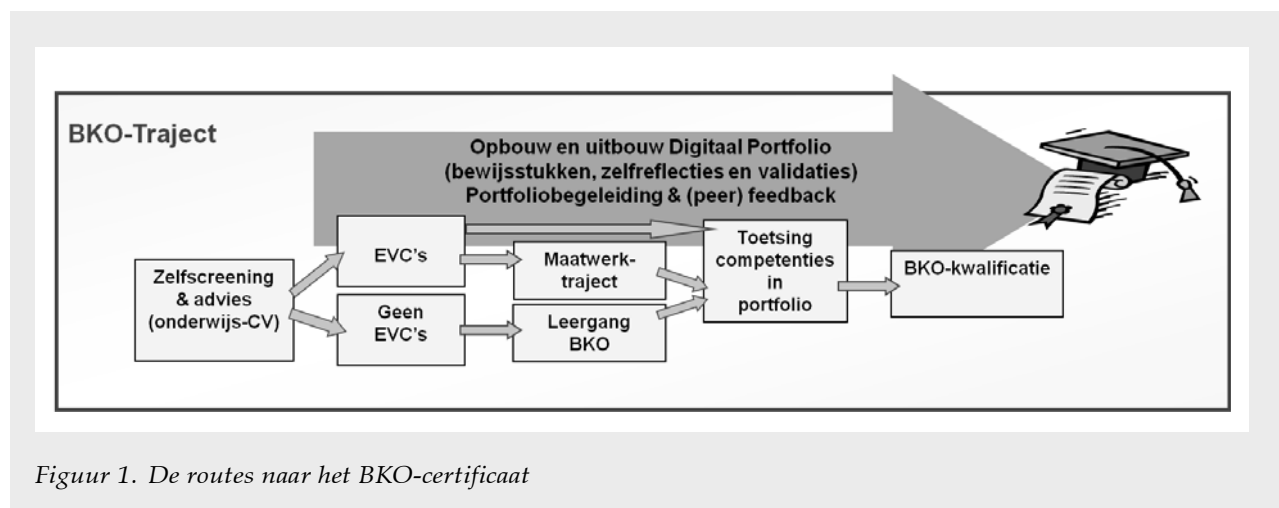
de zogenaamde eerder verworven competenties (EVC's).

- 3 Intake en begeleiding bij het maken van een portfolio. Ook vooral geschikt voor docenten met de nodige ervaring. Dit kost de docent maximaal 50 uur.
- 4 Doe-het-zelf route. Alleen geschikt voor docenten met veel ervaring die zonder begeleiding met een handleiding aan de slag willen.

Tijdens de proefperiode van 2 jaar zijn op beide faculteiten in totaal 50 kandidaten bezig geweest met het behalen van een BKO-certificaat. De groep bestond zowel uit docenten die onlangs in dienst van de TU/e zijn getreden als uit reeds zittende docenten die dit doen om in aanmerking te komen voor een bevordering of om zichzelf als docent verder te professionaliseren. Van de gestarte BKO-kandidaten hebben er in de proefperiode 10 hun certificaat behaald. Van de overige kandidaten is het merendeel nog bezig met het samenstellen van het portfolio. Daarbij worden alle mogelijke routes gebruikt: Van de 50 kandidaten volgen of volgden 15 kandidaten de volledige leergang (route 1), 14 kandidaten delen van de leergang (route 2), 10 kandidaten hebben of hadden alleen begeleiding bij het samenstellen van de portfolio (route 3) en 11 kandidaten maken of maakten een portfolio zonder hulp van anderen (route 4). De ervaring met het geven van onderwijs loopt van nihil voor de deelnemers aan route 1 tot en met zeer ervaren voor de deelnemers aan route 4. Voor de docenten uit de eerste groep heeft het portfolio dan ook meer een ontwikkelingsgericht karakter terwijl voor de docenten uit de laatste groep het meer een evaluatief karakter heeft. De andere twee groepen zitten ergens op dit continuüm er tussenin (zie Tillema & Smith, 2000).

De intake

Voor de intake is een procedure ontwikkeld om te bepalen welke route de BKO-deelnemer het best kan volgen. De basis van deze procedure is een self-assessmentinstrument, dat bedoeld is om zicht te krijgen op de onderwijservaring van de kandidaat, de toekomstig uit te voeren onderwijstaken en de actuele stand van zaken betreffende de beheersing van de didactische competenties. De kandidaat vult ten behoeve van de intake het instrument in. Op basis van dit



Figuur 1. De routes naar het BKO-certificaat

Tabel 2 De Leergang BKO

| | |
|---|---|
| Intake (2 uur) Inventariseren van de persoonlijke leerdoelen en eerder verworven competenties | |
| Cursusgedeelte (90 uur) contacturen en opdrachten | Praktijkgedeelte (110 uur) Werkbegeleiding |
| Introductiecursus (25 uur) • Doceren en leren in het hoger onderwijs | Vorbereiden, uitvoeren, toetsen en evalueren van uw eigen cursus of onderwijsproject |
| Ontwerpen van onderwijs (8 uur) • Cursusconstructie (8 uur) | |
| Ontwerpen van onderwijs (8 uur) • Cursusconstructie (8 uur) | |
| Uitvoeren van onderwijs (31 uur) • Activerende werkvormen (6 uur) • Stemtraining (8 uur) • ICT in het onderwijs (7 uur) • Begeleiden van afstudeerders (10 uur) of begeleiden van promovendi (10 uur) | |
| Toetsen (6 of 12 uur) • Toetsen d.m.v. tentamens (6 uur) en/of • Andere toetsvormen (6 uur) | |
| Evalueren van onderwijs (6 uur) | |
| Cursussen naar keuze (8 tot 14 uur) | |
| Begeleidingsbijeenkomsten | |
| Inleveren portfolio | |
| Afsluiting van de Leergang BKO van de TU/e | |
| Beoordeling van uw portfolio door de BKO commissie | |
| Uitreiken BKO certificaat | |

formulier vindt een open gesprek plaats met de opleidingsdirecteur en een van de docenten van de leergang BKO. In dat gesprek worden aanbevelingen geformuleerd ten aanzien van de didactische competentieontwikkeling van de docent en het verzamelen van bewijsmateriaal voor het portfolio.

Een docent behaalt de BKO steeds op basis van een portfolio, dat wordt beoordeeld door een portfoliocommissie.

De Leergang BKO

De Leergang BKO wordt aangeboden door TEACH, een onderdeel van de Dienst Personeel & Organisatie (DPO) van de TU/e. TEACH richt zich op de didactische professionalisering en ondersteuning van docenten van de TU/e, onder andere door middel van cursussen. Deze Leergang BKO, een zogenaamd 'leerwerktraject', bestaat uit een aantal cursussen en begeleiding 'on the job' en heeft als doel ervoor te zorgen dat docenten van de TU/e voldoende didactisch

voorbereid zijn op hun onderwijstaak en voldoende bagage hebben om in aanmerking te komen voor het BKO-certificaat.

Het cursusgedeelte bestaat uit een tiental modules die voor deelnemers aan de volledige Leergang verplicht zijn, en uit een aantal keuzecursussen. Onderwerpen die in ieder geval aan bod komen zijn cursusontwerp, activerende werkvormen, evaluatie en toetsing (zie tabel 2). De cursussen geven antwoord op vragen als: Hoe bereid ik me voor op mijn onderwijstaak?; Wat zijn mijn sterke en zwakke kanten als docent?; Welke werkvormen zijn er om mijn doelen te bereiken en op welke wijze kan ik die doelen toetsen?; Met welke onderwijskundige principes moet ik rekening houden in de praktijk?; Welke media kan ik gebruiken bij mijn onderwijs?; Hoe construeer ik een optimale leeromgeving? ¹

Het praktijkgedeelte richt zich vooral op de uitvoering van de onderwijstaken. Deze werkbegeleiding van de Leergang BKO bestrijkt de voorbereiding, presentatie en evaluatie van onderwijsactiviteiten. Tijdens het onderdeel 'werkbegeleiding' wordt de docent begeleid door zowel een facultair begeleider als een onderwijskundig begeleider. De facultaire begeleiding richt zich op vak- en faculteitsspecifieke aspecten. Deze begeleider is een ervaren collega, aan-

gewezen door en werkzaam bij de capaciteitsgroep waar de kandidaat zelf werkzaam is, van wie verwacht wordt dat hij/zij de kandidaat wegwijs maakt in het vak en in de eigen faculteit. De onderwijskundig begeleider ondersteunt de kandidaat bij het reflecteren op het onderwijs en het uitvoeren van BKO-opdrachten. Deze begeleider stimuleert de kandidaat om theoretische kennis, eigen ervaringen en observaties aan elkaar te relateren en verleent ondersteuning bij het verzamelen van materiaal voor zijn/haar BKO-portfolio. De onderwijskundige begeleiding van de BKO-kandidaten vindt soms individueel en soms in kleine groepjes plaats. Het laatste heeft de voorkeur omdat de kandidaten veel van elkaar kunnen leren. Ten behoeve van het uitvoeren van de taak van de begeleiders is een handleiding beschikbaar en verzorgt TEACH trainingen en intervisiebijeenkomsten.

De betrokken begeleiders zijn overigens in de BKO-regeling niet degenen die het BKO-certificaat toekennen; hun verantwoordelijkheid beperkt zich ertoe hun 'klanten' zo goed mogelijk voor te bereiden op de eisen die de instelling aan haar docenten stelt. Zij adviseren de 'klant' welke route hij/zij het beste kan volgen. Met de strikte scheiding tussen begeleiders en beoordelaars wil men de objectiviteit van de beoordeling bewaken.

Met een strikte scheiding tussen begeleiders en beoordelaars wil men de objectiviteit van de beoordeling bewaken.

Het portfolio

Het portfolio heeft in het BKO-traject met name een summatieve functie. Doel van dit portfolio is om te laten zien of en in welke mate de docent de vereiste competenties heeft verworven. Meer concreet: om de beoordelingscommissie te overtuigen van het feit dat de basiscompetenties aanwezig zijn. Daartoe vult de docent zijn/haar portfolio met bewijsmateriaal, naar eigen inzicht of via het maken van voorgestructureerde opdrachten. Dit bewijsmateriaal is onder te verdelen in een deel concrete producten (zoals videofragmenten van een onderwijsbijeenkomst, zelf ontwikkeld studiemateriaal, toetsanalyses), een deel validaties (zoals evaluatieresultaten van studenten, collegiale feedback) en een deel reflectieverslagen.

Bij het verwerven van didactische competenties spelen reflecties een belangrijke rol (zie Korthagen, Koster, Melief & Tigchelaar, 2002). Om die reden worden door de 3TU reflectieverslagen als een belangrijk onderdeel van het portfolio beschouwd. Reflectie omvat een aantal essentiële kenmerken, waarmee de docent zijn/haar attitude ten opzichte van het docentschap inzichtelijk maakt en een onderwijsvisie neerlegt. In de reflectieverslagen moeten docenten didactische keuzes aangeven, deze motiveren en aangeven welk persoonlijk aandeel zij hadden met betrekking tot de aangeleverde bewijsmaterialen en

beschreven processen. Om zicht te krijgen op de ontwikkeling van competenties moeten docenten reflecteren op de manier waarop zij het leerproces hebben doorlopen, een kritische beschouwing geven van de wijze waarop aan competenties is gewerkt, aangeven waar zij op dit moment staan ten opzichte van de BKO-eisen en op welke wijze zij in de toekomst aan de competenties aandacht gaan besteden. De docenten worden door de begeleiders gestimuleerd om zo goed mogelijk te reflecteren op hun competenties.

Of de docent voor het certificaat in aanmerking komt, wordt op basis van het portfolio beoordeeld door een onafhankelijke commissie op faculteitsniveau. Indien er onduidelijkheid is over het bewijsmateriaal kan de commissie schriftelijke vragen stellen. De portfolio-commissie bestaat uit drie vaste leden. De reden om gebruik te maken van een vaste commissie is dat zij dan gaandeweg expertise opbouwt in het beoordelen van portfolio's. Bij het beoordelen van de portfolio's maakt de commissie gebruik van door de 3TU-projectgroep BKO opgestelde richtlijnen. De commissies bij de twee pilotfaculteiten bestaan in principe uit een opleidingsdirecteur, een lid met onderwijskundige expertise en een deskundige op het vakgebied (uit de faculteit).

De inbedding van BKO in HRM

Het BKO wordt door de pilotfaculteiten als een belangrijke stap gezien om de kwaliteit van het onderwijs te versterken. Door de BKO in te bedden in het HRM-beleid wordt nadrukkelijk aandacht gegeven aan het belang van de onderwijskwaliteiten van docenten voor het onderwijs. Onderwijs komt hierdoor bij leidinggevend en docenten in de faculteiten hoger op de agenda. Door het HRM-beleid op te delen in de aspecten werving, selectie, resultaat- & ontwikkelingsgesprekken en aanstelling en bevordering kan over deze aspecten met betrekking tot de pilot het volgende gezegd worden:

- Bij de werving van nieuwe docenten is in de vacatureteksten de tekst opgenomen dat het in het bezit zijn van een BKO-certificaat of de bereidheid het BKO-certificaat te behalen, functie-eisen zijn. Ook wordt sollicitanten voorafgaand aan het sollicitatiegesprek gevraagd een vragenlijst aangaande didactische competenties in te vullen.
- De opleidingsdirecteur is structureel betrokken bij de selectie van het wetenschappelijke personeel. De reden hiervoor is dat het faculteitsbestuur het onderzoeks- én het onderwijsdomein beide beschouwt als belangrijke aandachtsgebieden om succesvol te zijn als wetenschapper.
- In het jaarlijkse Resultaat & Ontwikkelingsgesprek worden cursusevaluaties aan de orde gesteld door de leidinggevende voor zowel startende als ervaren universitair (hoofd)docenten. Tijdens het R&O-gesprek wordt geïnventariseerd door de leidinggevende hoe ver de universitair docent is met de samenstelling van het BKO-portfolio.
- De opleidingsdirecteur is mede bepalend voor bevordering en/of een vaste aanstelling. De stand van zaken rond het BKO-portfolio of een reeds behaald BKO-certificaat is hierbij een sterke indica-

tor. BKO-certificering is een noodzakelijke voorwaarde voor bevordering van UD2 naar UD1, van UD1 naar UHD2, van UHD2 naar UHD1 en van UHD1 naar HL². Op dit aspect van het HRM-beleid hebben de 2 pilotfaculteiten echter voor een andere insteek gekozen. Voor één van de faculteiten geldt namelijk dat het behalen van het BKO-certificaat binnen 3 jaar na indiensttreding een noodzakelijke voorwaarde is voor een vaste aanstelling. Voor de andere faculteit geldt dat niet, maar levert het de docent een eenmalige gratificatie van €1000,- op indien het BKO-certificaat binnen 3 jaar wordt behaald.

Door de BKO in te bedden in het HRM-beleid wordt nadrukkelijk aandacht gegeven aan het belang van de onderwijskwaliteiten van docenten voor het onderwijs.

Ervaringen van de BKO-deelnemers, -docenten en -begeleiders

Onder de BKO-deelnemers van de pilotfaculteiten is aan het eind van de proefperiode een enquête afgenomen om de succesfactoren en knelpunten in beeld te brengen (respons 54%). Over het algemeen zijn de kandidaten tevreden over de wijze waarop de door hen gevolgde route aansluit op hun behoeftes. Maar ten aanzien van de verschillende aspecten van het BKO-traject zijn er verschillen in satisfactie tussen de kandidaten van de 4 routes.

Intake

De kandidaten zijn, afhankelijk van de route die ze volgen, over het algemeen tevreden tot zeer tevreden over de intakeprocedure en de route die ze volgen. De kandidaten die route 1 of 2 volgen vinden het lastig om zichzelf met behulp van het selfassessment-instrument te positioneren ten aanzien van het vereiste niveau van de competenties. De kandidaten met meer onderwijservaring, de docenten die route 3 of 4 volgen, zijn meer tevreden over de mate waarin het instrument accuraat de competenties meet. Ook zijn deze kandidaten erg tevreden over de wijze waarop ze hun route kunnen vervolgen, hoewel de kandidaten die het helemaal alleen doen (route 4), problemen ondervinden bij het vullen van het portfolio: ze missen een aanjager en het is hen ook niet altijd duidelijk aan welke criteria vooral de reflecties moeten voldoen.

De begeleiders van de BKO-kandidaten zijn positief over de intake. Ondanks dat het instrument niet per se inzicht geeft in de didactische kennis en vaardigheden van de kandidaat - maar wel in het zelfbeeld en de leerwensen - is het instrument een goede basis voor het in gesprek gaan met de kandidaat, enerzijds als handvat voor het adviseren over de benodigde competentieontwikkeling en anderzijds als hulpmiddel om te reflecteren op het doorlopen leerproces.

Cursussen

De kandidaten die hebben deelgenomen aan de gehele Leergang BKO (route 1) of delen daarvan (route 2) geven verschillende antwoorden op de vraag of deelname aan de cursussen een bijdrage heeft geleverd aan de ontwikkeling van hun onderwijscompetenties. De docenten met nihil ervaring in het onderwijs, de kandidaten uit route 1, menen dat de cursussen mede, maar niet op zichzelf, heel leerzaam zijn geweest. Voor de kandidaten uit route 2, de docenten met enige ervaring, sloten de cursussen niet altijd aan op hun beginsituatie. Dit zou het gevolg kunnen zijn van een onderschatting van hun eigen kunnen bij het invullen van het self-assessment-instrument. Aan de hand van dit instrument wordt een route geadviseerd door een docent van de Leergang BKO. Als een kandidaat zichzelf te laag inschat kan een mismatch ontstaan tussen de geadviseerde cursussen en de feitelijke behoefte van de kandidaat. Ook vinden de kandidaten dat de cursussen qua inhoud en planning flexibeler zouden mogen zijn. Iedere cursus wordt 2 maal per jaar aangeboden, maar gelet op het toch al volle werkschema van de kandidaten (dat niet alleen bestaat uit het verzorgen van onderwijs, maar ook uit het bezoeken van congressen en het doen van onderzoek) is het soms moeilijk om cursussen in hun rooster in te passen.

Begeleiding

De onderwijskundige begeleiding blijkt in de praktijk zinvol te zijn voor de kandidaten, enerzijds als aanvulling op de voor de kandidaten beschikbare handleiding en anderzijds om de kandidaten te ondersteunen bij het reflecteren en het opbouwen van het portfolio. In het laatste geval was er bij de kandidaten vooral behoefte aan verduidelijking van de eisen die aan een portfolio worden gesteld door de portfolio-commissies. Omdat deze commissies zelf ook nog aan het leren waren en nog op zoek waren naar de juiste en gezamenlijk gedragen criteria, was het soms voor begeleiders niet gemakkelijk in de juiste richting te sturen. Over de rol van de facultair begeleider blijken de kandidaten minder tevreden te zijn. In de praktijk blijkt deze (te) weinig bij te dragen in het proces: er is soms geen facultair begeleider aangesteld, het is niet duidelijk welke rol deze begeleider heeft, of kandidaten hebben weinig contact met de begeleider.

Portfolio

Gemiddeld denken de kandidaten, ongeacht de route die ze volgen, 50 tot 70 uur te besteden aan het vullen van hun portfolio. Het maken van video's en reflectieverslagen en het verzamelen van bewijsstukken kost in hun ogen erg veel tijd. De kandidaten vinden het belangrijk dat de tijd die ze aan het BKO-traject besteden (de BKO-cursussen, het doorwerken van de opdrachten in de handleiding en de contactmomenten met de begeleiding) efficiënt besteed wordt. Daarbij dient er een koppeling te zijn tussen al deze onderdelen en het portfolio. Een opdracht ten behoeve van een BKO-cursus of een reflectieopdracht ten behoeve van een contactmoment dient dus direct als onderdeel van het portfolio gebruikt te kunnen worden.

De kandidaten die route 3 of 4 volgen vinden het portfolio een goede manier om de didactische competenties aan te tonen. Onder de kandidaten die route 1 of 2 volgen zijn de meningen sterk verdeeld. Waarschijnlijk wordt dit veroorzaakt doordat een deel van deze kandidaten moeite heeft met het interpreteren van de criteria van het portfolio.

Met betrekking tot het reflecteren op het onderwijs geven veel kandidaten aan er moeite mee te hebben of er het nut niet van in te zien. Begeleiders bevestigen dat reflectie een moeilijk punt is en kandidaten nogal eens op weg geholpen moeten worden met extra uitleg (o.a. over het nut van reflecteren) en voorbeelden.

Beoordeling

Uit de uitspraken van de kandidaten valt af te leiden dat het beoordelingsproces de zwakke schakel in de pilot van het BKO-traject is. Het proces is in hun ogen niet voldoende transparant en de beoordelingscriteria zijn niet voor iedereen voldoende duidelijk. Sommige kandidaten menen dat op basis van uitsluitend het portfolio de commissie niet de authenticiteit van de producten kan controleren, met andere woorden of het product wel gemaakt is door de kandidaat zelf. Een kandidaat geeft het advies aan de commissie om de beoordeling van het portfolio te combineren met het bijwonen van een college van de kandidaat om een goed beeld te krijgen van de didactische competenties. Men vindt de criteria vaag en vreest voor subjectiviteit. Daarbij kwam dat de criteria tijdens de pilot werden gewijzigd en de handleiding pas laat beschikbaar was.

Beoordelaars beamen dat ze soms moeite hadden met het hanteren van de criteria en dat de handleiding beter had gekund. Maar ze vinden ook dat ze op basis van de portfolio's een valide en betrouwbaar oordeel hebben kunnen geven over de BKO-kandidaten. Ze komen tot deze conclusie omdat ze samen met andere beoordelaars naar relevante aspecten van de portfolio's hebben gekeken, naar de vastgestelde competenties hebben gerefereerd, onafhankelijk van elkaar een beoordeling hebben kunnen geven en omdat de persoon van de beoordeelde geen rol heeft gespeeld bij de beoordeling. De tijd die met de beoordeling gemoeid is moet niet onderschat worden. Naar eigen inschatting van de beoordelaars kost een beoordeling van een kandidaat 3 tot 6 uur. Echter, kandidaten geven aan dat de feedback die voortkomt uit de beoordeling vaak onbevredigend is. Ze verwachten uitgebreide feedback, om er van te leren en als bewijs dat de beoordeling serieus heeft plaatsgevonden, maar vaak ontbreekt die.

Conclusies: leerpunten uit de pilot

Uit de evaluatie van de Leergang BKO blijkt dat de routes grotendeels voldoen. De kandidaten zijn unaniem van mening dat het belangrijk is je didactische competenties te ontwikkelen. Het traject biedt de mogelijkheid om kennis te maken met 'tools' die vervolgens gebruikt kunnen worden in de onderwijspraktijk en om te leren hoe je studenten kunt sturen in hun leerdrag. Docenten zijn ook tevreden over

het nut en de leerzaamheid van de cursussen en de begeleiding. 'Coaching-on-the-job' speelt daarbij volgens hen een waardevolle rol. Naar aanleiding van de positieve resultaten met de pilot werd begin 2010 op de TU/e besloten de BKO uit te rollen over alle faculteiten.

Knelpunten zijn er ook. Het self-assessment instrument dient te worden vereenvoudigd en een meer prominente (structurele) rol te krijgen, zowel tijdens de intake (ter voorkoming van verkeerde adviezen over de benodigde competentieontwikkeling) als in het portfolio (als hulpmiddel om te reflecteren op de competentieontwikkeling: 'waar stond ik aan het begin van het traject en waar sta ik nu'). De flexibiliteit van de leergang is een punt van aandacht. Voor de kandidaten is het cruciaal dat de cursussen, de begeleiding en de onderwijsuitvoering zoveel mogelijk parallel lopen, zodat er een optimale wisselwerking kan ontstaan tussen de theorie en het reflecteren op het gegeven onderwijs. De cursussen moeten niet op zichzelf staan maar onderdeel zijn van het ontwikkelingsproces van de kandidaat. Volgens de huidige opzet blijkt dit in de meeste gevallen niet mogelijk te zijn. Het blijft moeilijk om dit probleem organisatorisch op te lossen.

Het samenstellen van een portfolio kost kandidaten relatief veel tijd en het reflecteren op de eigen praktijk is voor kandidaten moeilijk. Sommige kandidaten ervaren de benodigde tijdsinvestering als een te grote last. Het is daarom van belang dat de opdrachten uit de cursussen, de reflectieopdrachten voor het portfolio en de onderwijspraktijk van de kandidaten zoveel mogelijk worden geïntegreerd. De begeleiding speelt hierin een belangrijke rol: inspelen op de behoefte van de kandidaten, maar ook sturen met behulp van de door de portfoliocommissie gehanteerde criteria. Belangrijk is dat kandidaten gedurende het proces inzicht krijgen in het nut van het reflecteren, het beoordelingsproces en de -criteria. Een goed onderbouwde terugkoppeling vanuit de beoordelingscommissie op het portfolio draagt bij aan de acceptatie van het beoordelingsstelsel.

Kandidaten van de 'doe-het-zelf-route' ondervinden vaak problemen bij het vullen van het portfolio: ze missen een aanjager en het is voor hen niet altijd duidelijk aan welke criteria vooral de reflecties moeten voldoen.

Discussie

De evaluatie van de pilot heeft informatie gegeven over de verbeterpunten van het BKO-traject. In zijn algemeenheid kan worden gezegd dat de in de pilot uitgeprobeerde opzet van het BKO-traject succesvol was en implementatie op andere faculteiten rechtvaardigt. Er wordt ook verwacht dat daarvoor in de universiteit voldoende draagvlak voor zal zijn.

Het is belangrijk dat de BKO een plek heeft gekregen in de HRM-cyclus en op de agenda staat bij de Resultaat & Ontwikkelingsgesprekken. Verbetering van de kwaliteit van onderwijs is hiermee nadrukkelijker bespreekbaar geworden. Of de kwaliteit van het onderwijs baat heeft bij het opleiden van docenten blijft moeilijk meetbaar. Als in het bedrijfsleven voor servicemonteurs of voor een verkoopafdeling een training wordt ingezet wordt die na afloop afgerekend op het effect: kunnen de servicemonteurs bijvoorbeeld nu in kortere tijd fouten herstellen dan vroeger of is de omzet van de verkoopafdeling na de cursus gestegen? Als die vragen negatief worden beantwoord is het met de opleiding snel afgelopen want dan wegen de kosten waarschijnlijk niet op tegen de baten. Bij het BKO-traject is het veel moeilijker vast te stellen of het traject effectief leidt tot betere docenten en tot een hogere kwaliteit van het onderwijs.

Eerdere onderzoeken van Stes (2008) laten zien dat het meten van de effecten van docent-professionalisering op studiegedrag bepaald geen sinecure is. Maar Stes geeft ook aan dat gedegen onderzoek wel noodzakelijk is om van een volwassen onderwijskundige professionalisering te kunnen spreken. Daarnaast is het de vraag of enkel het implementeren van BKO-beleid leidt tot de gewenste effecten. Pilot en Keesen (2008) stellen dat, volgende uit een analyse van 15 jaar onderwijsbeleid aan de Universiteit Utrecht, het certificeren van docenten in het hoger onderwijs inderdaad aantoonbaar tot betere docenten leidt, maar dat het effect (betere docenten) niet alleen aan het certificeren van docenten toegeschreven kan worden. Het geheel aan onderwijsbeleid moet in ogenschouw genomen worden: alle strategieën binnen het onderwijsbeleid, zoals kwaliteitszorg, beïnvloeden elkaars effecten. Deze auteurs pleiten er voor om methodologisch precieze indicatoren te ontwikkelen die onderzoekers in staat stellen om de effecten van diverse maatregelen, zoals de implementatie van een BKO, op de kwaliteit van het onderwijs te bepalen.

NOTEN

¹ Meer informatie over deze cursussen is te vinden op: http://w3.tue.nl/nl/diensten/dpo/dpo_education_training/teach_teaching_support_for_tue_staff/course_offer_teach_and_course_calendar/bko_training_program/

² In de UFO-profielen wordt onderscheid gemaakt tussen diverse functieprofielen en functieniveaus te beginnen bij Universitair Docent 2 (UD2) via Universitair Hoofddocent (UHD) tot Hoogleraar (HL).

REFERENTIES

- 3TU (2006). *Regeling 3TU-BKO*. Verkregen op 7 februari 2011 van http://w3.tue.nl/nl/diensten/dpo/basis_kwalificatie_onderwijs.
- Alliger, G.M., & Janak, E.A. (1994). Kirkpatrick's levels of training criteria: Thirty years later. In C.E. Schneier, C.J. Russett, R.W. Beatty & L.S. Baird (eds.), *The training and development sourcebook*. Amherst: HRD press, 219-227.
- Huyghe, S., Clement, M., Buelens, H. (2009, mei). *Impactmeting van onderwijskundige vorming: pleidooi voor een alternatieve aanpak*. Paper gepresenteerd op de ORD, K.U. Leuven, België.
- Kirkpatrick, D. (1996). Revisiting Kirkpatrick's Four-level model. *Training and development, Januari*, pp. 54-59.
- Korthagen, F., Koster, B., Melief, K., & Tigchelaar, A. (2002). *Docenten leren reflecteren*. Soest: Uitgeverij Nelissen.
- Pilot, A., & Keesen, F. (2008). *The teacher as a crucial factor in curriculum innovation. The case of Utrecht University*. Paper presented at the VSNU 2008 Conference, Maastricht, the Netherlands.
- DOCES (z.d). Verkregen op 7 februari 2011 van <http://doces.rug.nl>.
- Stes, A. (2008). *The impact of instructional development in higher education: effects on teachers and students*. Antwerpen: Universiteit van Antwerpen [proefschrift].
- Tillema, H.H., & Smith, K. (2000). Learning from portfolios: Differential use of feedback in portfolio construction. *Studies in educational evaluation*, 26 (3), pp. 193-210.
- Universiteit Utrecht (1995). *FLOW*. Verkregen op 7 februari 2011 van http://www.uu.nl/faculty/veterinarymedicine/NL/organisatie/bureau/p_o/WPFLOW/Pages/default.aspx.
- VSNU (2003). *Universitair Functieordenen (UFO)*. Verkregen op 7 februari 2011 van <http://www.vsnunl.nl/CAO/Bijlage-Functieordenen.htm>.
- VSNU (2008). *Overeenkomst Basiskwalificatie Onderwijs (BKO)*. Verkregen op 7 februari 2011 van <http://www.vsnunl.nl/Beleidsterreinen/Lopende-dossiers/Basiskwalificatie-Onderwijs.htm>.