



Rapport

"Hoe klopt het onderwijshart van Erasmus?"

De status en waardering van onderwijs
aan de Erasmus Universiteit volgens docenten



F. Jousma

“De beste manier om iets te leren is om er in te doceren.”

-Seneca-

F. Jousma

Hoe klopt het onderwijshart van Erasmus?

De status en waardering van onderwijs aan de Erasmus Universiteit volgens docenten

Erasmus Universiteit Rotterdam

trefwoorden: onderwijsinnovatie, kwaliteitszorg, onderwijsevaluatie

© OECR (2003)

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Mocht informatie toch nog onvolledig of onjuist zijn, aanvaardt het OECR geen aansprakelijkheid.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, recording, or otherwise without the prior written permission of the OECR.

OECR, Erasmus Universiteit Rotterdam, Burg. Oudlaan 50, 3062 PA Rotterdam

Tel: 010 – 4088726 ; Fax: 010 – 4081141; e-mail: info@oecr.nl

<http://www.oecr.nl>

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| 1. Inleiding..... | 5 |
| 1.1 Onderzoeksvragen..... | 6 |
| 1.2 Opbouw rapportage..... | 6 |
| 1.3 Selectie van de respondenten | 6 |
| 2. Algemene gegevens van de respondenten | 8 |
| 2.1 Faculteiten..... | 8 |
| 2.2 Functies..... | 9 |
| 2.3 Leeftijd..... | 9 |
| 2.4 Geslacht..... | 9 |
| 2.5 Onderwijstaken..... | 9 |
| 2.6 Onderwijservaring..... | 10 |
| 2.7 Representativiteit van de respondenten | 10 |
| 3. Status van het onderwijs..... | 12 |
| 3.1 Statusverhogende initiatieven | 13 |
| 3.2 Aannamebeleid van de Erasmus Universiteit..... | 14 |
| 3.3 Voorbeeldgedrag..... | 16 |
| 3.4 Professionalisering in onderwijstaken..... | 17 |
| 3.5 Cultuur..... | 18 |
| 3.6 De beleving van onderwijstaken | 20 |
| 3.7 Rangensstelsel..... | 21 |
| 3.8 Onderwijs- versus onderzoekstaken | 22 |
| 4. Wensen en ambities van docenten..... | 25 |
| 4.1 Waardering en aandacht voor onderwijs verhogen..... | 25 |
| 4.2 Behoeften van docenten | 26 |
| 4.3 Inhoudelijke wensen van docenten..... | 30 |

| | | |
|-----|--|----|
| 5. | Conclusies vragenlijst..... | 31 |
| 5.1 | Status van onderwijs | 31 |
| 5.2 | Ambities, wensen en behoeften..... | 32 |
| 6. | Verdieping van de resultaten | 34 |
| 6.1 | Opzet interviews | 34 |
| 6.2 | Krachtenveld rondom status van het onderwijs | 36 |
| 6.3 | Perceptie | 38 |
| 6.4 | Kwaliteit van onderwijs..... | 41 |
| 6.5 | Beloning & carrièremogelijkheden | 41 |
| 6.6 | Professionalisering..... | 43 |
| 6.7 | Koppeling tussen onderwijs en onderzoek..... | 44 |
| 6.8 | Strategie en beleid | 45 |
| 6.9 | Collectieve aandacht voor onderwijs | 45 |
| 7. | Aanbevelingen | 46 |
| 7.1 | Kwaliteit van het onderwijs..... | 47 |
| 7.2 | Professionaliteit van de docent..... | 48 |
| 7.3 | Visie en onderwijsbeleid | 48 |
| 7.4 | Collectieve aandacht voor onderwijs | 50 |

BIJLAGE I: Vragenlijst

BIJLAGE II: Gewenste thema's ter verdieping

1. Inleiding

“Al die tijd die ik niet aan studie besteed, beschouw ik als verloren.”

-Erasmus-

Deze mooie woorden, geschreven door niemand minder dan Desiderius Erasmus, geven het belang van onderwijs al aan. Erasmus droeg het onderwijs in zijn tijd een warm hart toe. Maar klopt dit onderwijshart momenteel nog steeds? Hoe denken de medewerkers van de Erasmus Universiteit Rotterdam [EUR] over het belang en de status van het onderwijs?

Voortdurende verbetering van de kwaliteit van de opleidingen is een van de speerpunten in het beleid van de EUR (Jaarverslag 2002). Om de waardering en aandacht voor kwalitatief hoogstaand en vernieuwend onderwijs binnen de EUR te vergroten, is de werkgroep “Status van het onderwijs” opgericht. De werkgroep heeft aan het Onderwijskundig Expertisecentrum Rotterdam (OECR) opdracht gegeven om een quick-scan uit te voeren, waarin de opvattingen van medewerkers in kaart worden gebracht over het belang van onderwijs ten opzichte van de belangen van onderzoek. Een honderdtal medewerkers van de EUR heeft een vragenlijst ingevuld. Daarna heeft een aantal (groeps)interviews plaatsgevonden.

In deze rapportage staan de resultaten van het onderzoek dat is uitgevoerd. Het onderzoek heeft plaatsgevonden in de periode mei tot september 2003.

Hoewel het wellicht interessant is om bij bepaalde thema's te kijken naar de resultaten per faculteit, is in de beschrijving van de resultaten geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende faculteiten. Het aantal respondenten per faculteit is zo laag dat geen zinvolle en betrouwbare uitspraken kunnen worden gedaan. De resultaten worden beschreven in de vorm van gemiddelde scores, waardoor bepaalde inzichten per faculteit 'weggemiddeld' zijn.

1.1 Onderzoeksvragen

Bij dit onderzoek zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- Verschilt de status van het onderwijs aan de EUR ten opzichte van de status van het onderzoek?
- Hoe kan waardering en aandacht voor het onderwijs aan de EUR verhoogd worden?
- Welke ambities en wensen hebben EUR-medewerkers op het gebied van onderwijs?

1.2 Opbouw rapportage

Deze rapportage bevat zeven hoofdstukken die de volgende informatie bevatten:

1: Inleiding met onderzoeksvragen

2: Algemene gegevens van de respondenten van de vragenlijst

3: De stand van zaken ten aanzien van de status van het onderwijs aan de EUR

4: De wensen en ambities van docenten

5: Conclusies op basis van de vragenlijst

6: Verdieping van de resultaten in de vorm van interviews, beschrijving van de interviewresultaten

7: Aanbevelingen voor statusverhogende maatregelen.

1.3 Selectie van de respondenten

Twee onderwijsadviseurs van het OECR zijn in de periode mei en juni 2003 de faculteiten langs gegaan om de vragenlijsten af te nemen. Medewerkers van de faculteit die op dat tijdstip aanwezig waren, zijn benaderd voor het onderzoek. Eerst is hen gevraagd of ze onderwijs geven aan de EUR en zo ja, of ze bereid waren om mee te werken aan het onderzoek. De vragenlijst is dus alleen afgenomen bij medewerkers van de EUR die ook docenttaken vervullen¹.

¹ In deze rapportage worden de respondenten daarom ook wel docenten genoemd, hoewel ze verschillende functies hebben (AIO, onderzoeker, postdoc, universitair [hoofd]docent, hoogleraar).

Bijna alle medewerkers die tot de doelgroep van het onderzoek behoren, waren bereid om mee te werken. Dit geeft aan dat het thema aanspreekt bij medewerkers van de EUR die onderwijsgevend zijn. De vragenlijst is meestal ter plekke ingevuld; in sommige gevallen hebben de respondenten de vragenlijst enkele dagen later opgestuurd. In vijf gevallen is verzuimd de vragenlijst terug te sturen.

De onderwijsadviseurs hebben verschillen ervaren in de toegankelijkheid per faculteit. Een aantal faculteiten was zeer toegankelijk voor het onderzoek en daar was het gemakkelijk om voldoende respondenten te vinden. Bij sommige faculteiten bleek dit lastiger te zijn: weinig medewerkers aanwezig, veel dichte deuren (persoon heeft geen tijd, is in bespreking, e.d.), waardoor het nodig was om op een later tijdstip nogmaals naar de faculteit toe te gaan om meer respondenten te vinden.

2. Algemene gegevens van de respondenten

In totaal hebben 111 respondenten de vragenlijst ingevuld. Dit komt overeen met 5,9% van het wetenschappelijk personeel van de EUR. In dit hoofdstuk worden de kenmerken van de respondenten nader omschreven. Het gaat hierbij om de volgende kenmerken:

- Faculteit waar de respondent werkzaam is;
- Functie;
- Geslacht en leeftijd;
- Aandeel onderwistaken en onderwijservaring.

2.1 Faculteiten

De respondenten van de vragenlijst zijn verdeeld over de verschillende faculteiten en opleidingen van de EUR.

| Faculteit | Opleidingen | Aantal respondenten (%) |
|-----------|-------------------------------------|-------------------------|
| FBK | Bedrijfskunde | 17 (15,3%) |
| FEW | Economie | 21 (18,9%) |
| | Econometrie | |
| | Fiscale economie | |
| | Informatica en Economie | |
| FGG | Geneeskunde | 15 (13,5%) |
| | Alg. GezondheidsWetenschappen (BMG) | |
| FHKW | Kunst- en cultuur wetenschappen | 7 (6,3%) |
| | Maatschappijgeschiedenis | |
| FSW | Bestuurskunde | 16 (14,4%) |
| | Sociologie | |
| | Psychologie | |
| FRG | Nederlands recht | 24 (21,6%) |
| | Fiscaal recht | |
| | Criminologie | |
| FW | Algemene wijsbegeerte | 11 (9,9%) |
| TOTAAL | | 111 (100%) |

2.2 Functies

De respondenten hebben de volgende functies:

| Functie van de respondent | Aantal (percentage) |
|----------------------------------|----------------------------|
| AIO | 15 (13,5%) |
| Onderzoeker | 13 (11,7%) |
| Universitair docent | 49 (44,1%) |
| Universitair hoofddocent | 17 (15,3%) |
| Hoogleraar | 11 (9,9%) |
| Anders, namelijk | 5 (4,5%) |

2.3 Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de respondenten bedraagt 40,4 jaar. De hoogst genoemde leeftijd is 64 jaar; de laagst genoemde leeftijd is 23 jaar.

2.4 Geslacht

De groep respondenten bestaat uit:

- 83 mannen (75,7%)
- 28 vrouwen (24,3%)

2.5 Onderwijstaken

De vragenlijst is alleen afgenomen bij medewerkers van de EUR die ook docent zijn. Medewerkers die 0% onderwijstaken hebben, zijn dus buiten beschouwing gelaten. Het huidige takenpakket van de respondenten bestaat gemiddeld voor bijna de helft (46,0%) uit onderwijstaken. De rest van de taken zijn onderzoeks- dan wel managementtaken.

2.6 Onderwijservaring

Ruim een derde van de docenten (36,0%) heeft al aan een andere Nederlandse universiteit onderwijs gegeven. Ongeveer tweederde is aan de EUR begonnen met onderwijs geven (64,0%). In onderstaande tabel wordt aangegeven hoeveel onderwijservaring de respondenten hebben aan de EUR.

| Aantal jaren onderwijservaring EUR | Aantal (percentage) |
|---|----------------------------|
| < 2 jaar | 24 (21,6%) |
| 2 - 5 jaar | 34 (30,6%) |
| 5 - 10 jaar | 11 (9,9%) |
| > 10 jaar | 42 (37,8%) |

Opvallend is dat veel respondenten al sinds lange tijd onderwijs geven: bijna 80% van de docenten heeft meer dan 2 jaar onderwijservaring aan de EUR. Circa de helft heeft zelfs meer dan 5 jaar ervaring.

2.7 Representativiteit van de respondenten

Wanneer functies van de groep respondenten afgezet wordt tegen het totale wetenschappelijk personeel van de Erasmus Universiteit ontstaat het volgende beeld:

| Functies | WP EUR (totaal) | WP EUR zonder onderzoekers | Respondenten |
|--------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------|
| AIO | 22,6% | 35,5% | 13,5% |
| Onderzoeker | 36,0% | 0% | 11,7% |
| Universitair docent | 19,0% | 29,8% | 44,1% |
| Universitair hoofddocent | 11,1% | 17,5% | 15,3% |
| Hoogleraar | 10,9% | 17,1% | 9,9% |
| Totaal | 100% | 100% | 100% |

Er is onderscheid gemaakt tussen WP personeel totaal en WP personeel zonder onderzoekers. Dit is gedaan omdat de onderzoekers een groot deel uitmaken van het totaalbestand van het WP personeel. De onderzoekers zijn echter vaak niet aangenomen om onderwijs te verrichten. Toch blijkt, ook uit de respons van de vragenlijst (11,7% van de respondenten is onderzoeker), dat sommige onderzoekers toch onderwijstaken op zich hebben genomen (vanuit affiniteit met onderwijs). Het blijft dus lastig om de respondenten af te zetten tegen een van beide groepen en een betrouwbare uitspraak over de representativiteit is dan ook maar in beperkte mate mogelijk. Veruit de grootste groep respondenten zijn universitaire docenten. Een derde deel van het onderwijsgevend personeel bestaat uit universitaire docenten. Deze groep is net iets kleiner dan AIO's, maar het takenpakket van AIO's bevat veel minder onderwijs dan het takenpakket van universitaire docenten². Het is daarom logisch dat aan het onderzoek meer universitaire docenten hebben deelgenomen dan AIO's.

De verhouding tussen mannen en vrouwen binnen het wetenschappelijk personeel aan de EUR is op 31 december 2002 68%(m) : 32%(v). Zonder AIO's is de verhouding 73%(m) : 27%(v). Bij de respondenten is het aandeel mannen net iets hoger dan te verwachten is op basis van de totale populatie.

² Dit blijkt uit het onderzoek, omdat aan de respondenten gevraagd is welk aandeel van het takenpakket bestaat uit onderwijstaken; op EUR niveau zijn geen gegevens van alle medewerkers beschikbaar aangaande de verhouding onderwijs- en onderzoekstaken.

3. Status van het onderwijs

Wanneer we de kwaliteit van het onderwijs willen verhogen, is het interessant om te bekijken wat de status van het onderwijs is. Welke waardering bestaat er onder betrokkenen voor onderwijs? Hoeveel aandacht wordt er geschonken of zou men willen schenken aan onderwijstaken? Wanneer de medewerkers weinig waarde hechten aan het onderwijs van de universiteit, komt dit niet ten goede aan de kwaliteit.

In het onderzoek is getracht te achterhalen wat de huidige status van het onderwijs is. De status van het onderwijs is echter een lastig te definiëren begrip, een containerbegrip: status heeft te maken met waardering, achting, belang. Het is een subjectief begrip, het gaat om de beleving van een cultuur, het gaat om de mening van individuele personen en niet om feiten. Om inzicht te krijgen in de status is door de werkgroep een aantal thema's genoemd die samenhangen met de status van het onderwijs:

- aanamebeleid van de universiteit (paragraaf 3.2)
- voorbeeldgedrag door personen met aanzien (paragraaf 3.3)
- professionalisering op het gebied van onderwijstaken (paragraaf 3.4)
- cultuur in de universiteit ten aanzien van het onderwijs (paragraaf 3.5)
- beleving van onderwijstaken (paragraaf 3.6)
- rangenstelsel (paragraaf 3.7)
- integratie van onderwijs en onderzoek (paragraaf 3.8)

Deze thema's zijn gebruikt als basis voor de ontwikkeling van de vragenlijst (zie bijlage I). Aan de hand van deze thema's wordt in dit hoofdstuk de status van het onderwijs aan de EUR in kaart gebracht.

3.1 Statusverhogende initiatieven

Voorbeelden van maatregelen om de status van het onderwijs te verhogen zijn de invoering van de MUB³ en het instellen van speciale beloningen voor onderwijsprestaties. In 1997 is de MUB ingevoerd waarbij er per faculteit of opleiding een opleidingsdirecteur is aangesteld die verantwoordelijk is voor het onderwijsbeleid van de desbetreffende faculteit. Aan de respondenten is gevraagd naar de invloed van de MUB op de status van het onderwijs (n= 72). De helft van de docenten denkt niet of helemaal niet dat door de komst van de opleidingsdirecteur het onderwijs serieuzer wordt genomen. 18,5% is neutraal en bijna een derde denkt dat de invoering van de MUB er wel voor heeft gezorgd dat onderwijs serieuzer wordt genomen.

Binnen de universiteit is een aantal initiatieven waarbij onderwijsprestaties op een speciale manier worden beloond. De volgende initiatieven zijn genoemd door de medewerkers:

| Beloning voor onderwijs | Faculteit |
|----------------------------------|---|
| Onderwijsprijs | Hele EUR |
| 'Held der Studenten' bokaal | FBK (opmerking: wordt door studenten uitgereikt; niet door faculteit) |
| Studentenprijs voor beste docent | Alle opleidingen van FSW (sociologie, psychologie, bestuurskunde) |
| Beste docent van het jaar | FEW |
| Onderwijsprijs voor beste docent | FGG |

Binnen enkele faculteiten worden docenten dus met prijzen beloond voor goede prestaties in het onderwijs. In de meeste gevallen zijn dit initiatieven van de studenten en worden deze prijzen niet toegekend door de faculteit zelf.

³ De afkorting MUB staat voor Modernisering Universitair Bestuur. De invoering van deze wet leidde tot een ingrijpende wijziging van de universitaire bestuursstructuur.

3.2 Aannamebeleid van de Erasmus Universiteit

De status van het onderwijs wordt onder meer bepaald door de aandacht die er is voor het onderwijs in het aannamebeleid van de verschillende faculteiten. Wordt er bijvoorbeeld tijdens sollicitatiegesprekken aandacht besteed aan ervaring met onderwijstaken of didactische capaciteiten? Ook gaat het om de vraag in hoeverre medewerkers die aangesteld worden voor onderwijstaken hierbij ondersteuning krijgen en in hoeverre docenten hierover tevreden zijn.

In de onderstaande tabel wordt aangegeven welke ondersteuning docenten hebben gehad, die gediend heeft als voorbereiding op onderwijsactiviteiten. De meeste docenten geven aan dat ze het zelf uit moesten zoeken.

| Verkregen ondersteuning ter voorbereiding op onderwijsactiviteiten | % |
|--|----------|
| Ik werd geacht de zaken met betrekking tot het onderwijs voornamelijk zelf uit te zoeken of te vragen aan collega's. | 58,6% |
| Begeleiding / coaching door een ervaren collega | 24,3% |
| Basiscursus didactiek (OEER) | 22,5% |
| Begeleiding / coaching door mijn leidinggevende | 15,3% |
| Andere cursus | 11,7% |
| Cursus Probleem Gestuurd Onderwijs ⁴ | 9,0% |
| Anders | 8,1% |
| Informatie van de faculteit met richtlijnen/regels op het gebied van onderwijs | 4,5% |
| Informatie van de faculteit over de onderwijsvisie en –uitgangspunten | 0,9% |

Tevens is gevraagd hoe docenten deze ondersteuning hebben ervaren. 34,9% geeft aan dat ze graag meer ondersteuning hadden gezien. 65,1% geeft aan voldoende ondersteuning te

⁴ Bij de opleidingen BMG en Psychologie is Probleem Gestuurd Onderwijs op grote schaal als onderwijsvorm ingezet.

hebben gekregen. Opvallend is dat, ook al werden docenten geacht het zelf uit te zoeken, dat ze toch redelijk tevreden zijn over de mate van ondersteuning (60,3% zegt dat de ondersteuning voldoende was, ondanks dat ze het zelf uit moesten zoeken).

Ook is er aan docenten een stelling voorgelegd over de wenselijkheid om nieuwe docenten eerst te kwalificeren. De gemiddelde score op de stelling *“Ik vind het onzin als nieuw aangestelde universitaire docenten in de toekomst eerst een (didactische) kwalificatie moeten halen om onderwijs te mogen geven”* is 2,4 (SD = 1,24; n = 109) op een schaal van 5 (1 = helemaal niet mee eens ; 5 = helemaal mee eens). Dit betekent dat docenten over het algemeen vinden dat beginnende docenten een didactische kwalificatie moeten behalen, maar docenten hechten hieraan niet veel waarde.

De genoemde vormen van ondersteuning die wenselijk worden geacht voor beginnende docenten aan de EUR zijn:

- basiscursus didactiek (vaak genoemd);
- coaching en feedback door een ervaren collega of door de leidinggevende (vaak genoemd);
- cursus in gebruik media/ICT;
- cursus PGO (in opleidingen waar PGO gehanteerd wordt, zoals Psychologie en BMG);
- cursus presentatievaardigheden / spreken voor grote groepen;
- meelopen met een ervaren collega;
- bijeenkomsten waarin ervaringen uitgewisseld kunnen worden met andere docenten;
- overzicht van activiteiten die verwacht worden van een docent;
- gestructureerde voorlichting over regels op het gebied van onderwijs in de faculteit;
- checklist/tips met punten waaraan gedacht moet worden bij het opzetten van een cursus;
- uitleg over wat te doen met resultaten van onderwijsevaluaties.

Ook wordt een aantal keren opgemerkt dat de benodigde ondersteuning verschillend kan zijn per docent omdat het afhankelijk is van capaciteiten, ervaring en wensen van de docent.

Er is tevens gevraagd of er tijdens sollicitatiegesprekken aandacht besteed is aan de didactische kwaliteiten van de docenten. De gemiddelde score op de stelling *“Toen ik werd aangenomen aan de EUR is in mijn sollicitatiegesprek aandacht besteed aan mijn didactische kwalificaties”* is 2,52 (SD = 1,46; n = 108) op een schaal van 5 (1 = helemaal niet mee eens ; 5 = helemaal mee eens). Dit wil zeggen dat onderwijservaring wel eens ter sprake komt, maar dat het vaak niet aan de orde wordt gesteld tijdens een sollicitatiegesprek. Hierbij moet opgemerkt worden dat er

duidelijke verschillen zichtbaar zijn tussen functies: bij AIO's en onderzoekers komt dit veel minder ter sprake (1,90) dan bij bijvoorbeeld universitaire (hoofd)docenten (2,91).

Geconcludeerd kan worden dat in het aannamebeleid over het algemeen weinig aandacht wordt besteed aan didactische kwalificaties van medewerkers. De meeste docenten zoeken zelf hun weg hierin. Docenten achten enige verandering wel wenselijk, maar deze wens is niet zeer expliciet. Docenten maken zich de didactische vaardigheden en inzichten vooral eigen via de basiscursus van het OECR of door begeleiding van een ervaren collega.

3.3 Voorbeeldgedrag

Het geven van het goede voorbeeld door personen met een voorbeeldfunctie beïnvloedt de status van het onderwijs. Als de hoogleraar, die aanzien geniet, weinig belang hecht aan onderwijszaken (zoals professionaliteit in docenttaken en onderwijsvernieuwing), zullen docenten sneller geneigd zijn om dit gedrag over te nemen. Het is dus van belang om te bekijken in welke mate personen met een voorbeeldfunctie waardering hebben voor onderwijs. De waardering voor onderwijs en onderwijsvernieuwing is bekeken aan de hand van de volgende stellingen:

| Stelling | | | |
|--|--------------|-----------|----------|
| | Score | SD | n |
| 1 = helemaal niet mee eens 5 = helemaal mee eens | | | |
| Onze hoogleraar (van onze vakgroep/ capgroep e.d.) is een uitstekende docent. | 3,50 | 1,16 | 101 |
| Onze hoogleraar is voorstander van onderwijsvernieuwing. | 3,29 | 1,21 | 103 |
| Ik zou graag in de collegezaal willen gaan kijken van een collega die bekend staat als een goede docent. | 3,68 | 1,17 | 108 |

De eerste beide stellingen scoren ruim boven de 3, hetgeen positief is voor de status. Toch kan gezegd worden dat hoogleraren geen grote voorstanders zijn van onderwijsvernieuwing.

Het zou de status van het onderwijs ten goede komen wanneer men hoogleraren ziet als uitstekende docenten die onderwijsvernieuwing hoog in het vaandel hebben staan.

Verder kan geconcludeerd worden dat docenten blijkbaar wel behoefte hebben aan een goed voorbeeld: de meeste docenten willen wel eens observeren bij een collega docent die goed onderwijs geeft.

3.4 Professionalisering in onderwijstaken

Professionaliseringstrajecten zijn een belangrijke mogelijkheid om de status van het onderwijs te verhogen. Is er aandacht voor scholing op het gebied van onderwijstaken en in hoeverre willen docenten hierin geprofessionaliseerd worden?

Aan de docenten is gevraagd in welke onderwijsthema's ze zich reeds hebben verdiept. Docenten kunnen zich verdiept hebben in deze onderwerpen door training, door persoonlijke begeleiding, door literatuur of congressen, en dergelijke.

| Onderwerpen | Percentage docenten dat zich hierin heeft verdiept |
|--------------------------------------|--|
| didactische vaardigheden | 64,9 % |
| ontwikkelen van onderwijsmateriaal | 45,9 % |
| toetsing & beoordeling | 33,3 % |
| Probleem Gestuurd Onderwijs | 28,8 % |
| coaching & begeleiding van studenten | 27,9 % |
| onderwijsbeleid en -management | 18,0 % |
| anders, namelijk | 4,5 % |
| geen | 16,2 % |

Opvallend is dat medewerkers, waarbij gebleken is dat ze allen veel onderwijs in hun takenpakket hebben (gemiddeld 46%), zich zo weinig verdiepen in onderwijsthema's: ruim

eenderde geeft *niet* aan zich verdiept te hebben in didactiek; bijna de helft *niet* in het ontwikkelen van onderwijsmateriaal, en ruim tweederde *niet* in thema's als toetsing en begeleiding.

Ook is gevraagd naar de frequentie waarin medewerkers bezig zijn met professionalisering in onderwijsthema's. De frequentie is bevraagd aan de hand van een drietal stellingen:

| Stelling | | | |
|---|-------|------|-----|
| 1 = komt nooit voor | | | |
| 5 = gebeurt altijd | | | |
| | Score | SD | n |
| Ik lees boeken of literatuur over onderwijsthema's. | 2,51 | 1,20 | 110 |
| Ik volg cursussen op het gebied van onderwijsthema's. | 1,96 | 1,04 | 109 |
| Ik neem deel aan onderwijscongressen. | 1,73 | 1,09 | 109 |

De frequentie waarin medewerkers zichzelf verdiepen in onderwijsthema's is laag te noemen. Zelf boeken of literatuur lezen komt nog wel voor, maar het volgen van cursussen of congressen is zeldzaam.

Samenvattend kan gezegd worden dat professionalisering wel de aandacht heeft, maar er wordt in de praktijk weinig in geïnvesteerd. De frequentie van professionaliseringsactiviteiten is laag. Waarschijnlijk bestaat een groot deel van de professionalisering uit een eenmalige cursus en/of korte 'training on the job' door een collega.

3.5 Cultuur

Het begrip organisatiecultuur is veelzijdig. Enkele gemeenschappelijke kenmerken in cultuurdefinities: de cultuur van een organisatie zegt iets over gedrag dat 'normaal' wordt gevonden, ingebakken gewoontes en ingeslepen gedrag. Cultuur is datgene dat wordt gedeeld door medewerkers. Cultuur is niet gemakkelijk veranderbaar; maar het is wel aangeleerd gedrag.

De cultuur aangaande onderwijs is zeer bepalend voor de status van het onderwijs. Welke cultuur heerst er in opleidingen of faculteiten ten aanzien van het onderwijs? Hoe wordt er

gecommuniceerd over het onderwijs? Zijn docenten daar tevreden over? Worden medewerkers afgerekend op hun prestaties in het onderwijs? Dit is onderzocht met behulp van de volgende stellingen:

Stelling

1 = helemaal niet mee eens

5 = helemaal mee eens

score **SD** **n**

Formalisering

Tijdens functioneringsgesprekken wordt aandacht besteed aan mijn activiteiten en prestaties op onderwijsgebied. 3,68 1,26 106

Ik word door mijn leidinggevende alleen afgerekend op onderzoeksprestaties, niet op prestaties in het onderwijs. 2,81 1,30 108

Cultuur faculteit

In de wandelgangen (koffiekamer en bij sociale activiteiten) spreek ik met collega's over het onderwijs van onze faculteit. 3,71 0,95 110

Ik denk dat mijn collega's onderzoek veel belangrijker vinden dan onderwijs. 3,43 1,05 110

Communicatie en afstemming omtrent onderwijs

De faculteit communiceert voldoende over de ontwikkelingen op het gebied van onderwijs. 2,96 0,99 110

Ik vind dat de docenten van onze faculteit te veel belast worden met onderwijsvernieuwingsprojecten. 2,72 0,97 109

Onderwijsvernieuwingsplannen moeten beter afgestemd worden op wensen en behoeften van docenten van onze faculteit. 3,60 0,92 110

Tijdens functioneringsgesprekken is er aandacht voor onderwijsactiviteiten, maar deze score zou bij een hoge status van onderwijs hoger moeten zijn. Immers: gemiddeld besteden de respondenten 46% van hun taken aan onderwijs, waardoor het aannemelijk is dat onderwijstaken een prominente plaats innemen op de agenda van een functioneringsgesprek. In de wandelgangen is onderwijs een gangbaar onderwerp, maar over het algemeen wordt onderzoek wel belangrijker gevonden dan onderwijs. De communicatie en afstemming van onderwijsplannen vanuit de faculteit lijkt nog niet optimaal te zijn. Docenten lijken niet van mening te zijn dat ze te veel belast worden met onderwijsvernieuwing.

3.6 De beleving van onderwijstaken

Aan docenten is gevraagd wat ze het meest plezierig en het meest vervelend vinden aan het geven van onderwijs:

Plezierig (in volgorde van meest naar minst genoemd):

- Interactie, het contact met de studenten (zeer vaak genoemd)
- Overdracht van kennis en inzicht (zeer vaak genoemd)
- Studenten inspireren & motiveren (vaak genoemd)
- Leereffect / ontwikkeling zien bij studenten (vaak genoemd)
- Reactie en feedback van studenten op eigen ideeën (vaak genoemd)
- Eigen inzicht over onderwerp wordt vergroot / zelf leren (enkele keren genoemd)
- Afwisseling met onderzoek (enkele keren genoemd)
- Op een andere manier met onderwerp bezig te zijn (enkele keren genoemd)

Vervelend (in volgorde van meest naar minst genoemd):

- Niet geïnteresseerde, ongemotiveerde en/of passieve studenten (zeer vaak genoemd)
- Nakijken van tentamens (zeer vaak genoemd)
- Kost veel tijd en energie / takenpakket: combinatie onderwijs en onderzoek is lastig (zeer vaak genoemd)
- Administratieve en logistieke 'rompslomp' (vaak genoemd)
- Massaliteit van het onderwijs / te grote groepen (enkele keren genoemd)
- Onderwijs is ondergewaardeerd (enkele keren genoemd)
- Het maken van onderwijsmateriaal (enkele keren genoemd)

Ook is de docenten een aantal stellingen voorgelegd over de beleving van onderwijs:

| Stelling | score | SD | n |
|--|--------------|-----------|----------|
| 1 = helemaal niet mee eens 5 = helemaal mee eens | | | |
| De mening van studenten over onderwijs neem ik met een korrel zout. | 2,20 | 1,02 | 110 |
| Het feit dat ik ook onderwijs moet geven, ervaar ik als lastige bijkomstigheid van het werken aan een universiteit | 1,67 | 0,88 | 110 |
| Ik voel mij betrokken bij het onderwijsbeleid van mijn faculteit. | 3,63 | 1,14 | 110 |

Positief is het feit dat docenten onderwijs geven over het algemeen niet als lastige bijkomstigheid ervaren. De betrokkenheid van de respondenten is redelijk hoog te noemen.

3.7 Rangenstelsel

In de universiteit heerst een duidelijke rangorde. Tot nu toe bepaalt de combinatie van onderzoek, onderwijs en management of iemand al dan niet een hogere rang aanneemt. In de academische wereld hangt de mate van succes in onderzoek vooral samen met de rangorde: hoe hoogwaardiger er gepubliceerd wordt, hoe meer aanzien, hoe hoger de rang. Theoretisch gezien is het wel mogelijk om in schaal te stijgen op basis van onderwijsprestaties (bron: *Beloningenbeleid Wetenschappelijk Personeel EUR, 2002*). Het is daarentegen niet mogelijk om een hogere functie (bijvoorbeeld van universitair docent naar hoofddocent) te verkrijgen op basis van alleen de onderwijsprestaties; dit kan alleen op basis van prestaties in onderzoek én onderwijs én management. Dit beleidsdocument geeft dus aan dat een hogere onderwijskwalificatie wel degelijk vereist is om in rang te stijgen. Met andere woorden: prestaties en ervaring in onderwijs spelen (in theorie) wel degelijk een rol in het beloningenbeleid en carrièreperspectief aan de EUR.

In het onderzoek zijn docenten uitgedaagd over veranderingen in functietyperingen en bijbehorende taken. De volgende stellingen zijn hiervoor gebruikt:

| Stelling | | | |
|---|--------------|-----------|----------|
| 1 = helemaal niet mee eens | score | SD | n |
| 5 = helemaal mee eens | | | |
| Ik vind dat goede docenten beloond moeten worden voor hun onderwijsprestaties. | 4,22 | 0,96 | 110 |
| Ik vind dat iemand die een uitmuntende docent is, maar als onderzoeker middelmatig publiceert, ook de mogelijkheid moet hebben om hoogleraar te worden. | 2,96 | 1,37 | 110 |
| Het verzorgen van universitair onderwijs zou uitsluitend gedaan moeten worden door een selecte groep personen die hier heel goed in zijn. | 2,55 | 1,16 | 110 |

De respondenten zijn ervan overtuigd dat goede docenten beloond moeten worden. Over de tweede stelling zijn de meningen nogal verdeeld: het gemiddelde ligt weliswaar rond de 3, maar aan de hoge SD valt af te leiden dat er veel respondenten echt voorstander of juist tegenstander zijn van deze stelling. Men lijkt niet echt van mening te zijn dat het onderwijs door een select gezelschap gegeven moet worden.

3.8 Onderwijs- versus onderzoekstaken

Onderwijs en onderzoek zijn de twee pijlers van een universiteit. Over het algemeen hebben onderzoekstaken een hogere status dan activiteiten op het gebied van onderwijs. Een succesvolle loopbaan in de academische wereld verloopt via onderzoekswerkzaamheden en de bijbehorende publicaties. Om ten eerste inzicht te krijgen in de integratie van onderzoekstaken in het onderwijs, zijn de volgende stellingen getoetst:

| Stelling | | | |
|---|--------------|-----------|----------|
| 1 = helemaal niet mee eens | score | SD | n |
| 5 = helemaal mee eens | | | |
| Als docenten vaker relevante onderzoeksresultaten opnemen in hun onderwijs, zou mijn waardering voor onderwijs omhoog gaan. | 3,20 | 1,09 | 107 |
| Ik gebruik mijn onderzoeksresultaten en -ervaringen in het onderwijs dat ik verzorg. | 3,98 | 1,05 | 109 |

Het onderzoek aan de EUR wordt dus gezien als belangrijke bron voor academisch onderwijs.

Om docenten een uitspraak te laten doen over het belang van onderzoek versus het belang van onderwijs is gevraagd of ze kort wilden reageren op de stelling: "Onderzoek is de corebusiness van de Erasmus universiteit." Vele reacties hadden de volgende strekking.

"Dat is juist."

"Dat is niet waar: onderwijs en onderzoek zijn beide corebusiness van de universiteit."

Daarnaast zijn de volgende noemenswaardige reacties opgeschreven door de respondenten:

- Dit is nog altijd correct (helaas) maar begint langzaam te veranderen.
- Onderzoek is corebusiness op elke universiteit.
- Onderzoek vormt basis van goed & vernieuwend onderwijs.
- Een universiteit onderscheidt zich alleen van andere vormen van Hoger Onderwijs door de onderzoekscomponent.
- Onderwijs is ten minste zo belangrijk als kweekvijver voor nieuwe onderzoekers
- Onderwijs en onderzoek beide relevant en beïnvloeden elkaar positief.
- Kortzichtig: een universiteit die weinig aandacht besteedt aan onderwijs heeft geen bestaansrecht.
- Klopt grotendeels, want zowel onderwijs als dienstverlening bouwt op excellent onderzoek.
- Onzin. Zonder studenten geen universiteit, maar uitsluitend onderzoeksscholen. Daarvoor zit ik niet op de uni.
- Onjuist. De EUR is een universiteit, geen onderzoeksinstituut. Een 'kennissamenleving' vereist vele goed opgeleide academici, niet alleen & zelfs niet primaire onderzoekers! Wat heb je bovendien aan onderzoek dat je alleen met vakgenoten deelt?!
- Op dit moment is het dat zeker. Probleem daarbij is dat onderwijs in het niet valt aangezien er geen waardering voor is. Vanuit de top van de universiteit / faculteit wordt deze stelling te zeer gepropageerd.
- Met toenemend belang van 3^e geldstroom onderzoek via budgetformules is dit helaas wel het geval; onderwijs is noodzakelijk kwaad geworden. Is negatieve spiraal, want opbrengsten vanuit (slecht) onderwijs dalen wat inspanning voor onderzoek stimuleert.
- Dit lijkt wel te leven. Het lijkt vooral een budget en motivatie kwestie.

- Correct, kan ik herkennen. Goed onderwijs zou trouwens ook op onderzoeksgebied zijn vruchten kunnen afwerpen door betere scriptie onderzoeken.
- Onderwijs wordt ook steeds meer een product dat we gaan verkopen.
- De corebusiness van de EUR is kennisvergaring (onderzoek), kennisoverdracht (onderwijs) en wellicht ook kennistoepassing (dienstverlening).

Tevens is gevraagd of docenten in percentages het belang van onderwijs af willen zetten tegen het belang van onderzoek. De gemiddelde scores worden in onderstaande tabel weergegeven (n=107):

| Belang van: | <i>Hoe respondenten denken dat het belang van onderwijs zich nu verhoudt tot belang van onderzoek</i> | <i>Hoe respondenten de verhouding tussen belang onderwijs en onderzoek zouden willen zien</i> |
|--------------------|---|---|
| Onderwijs | 38,1 % | 48,3 % |
| Onderzoek | 61,9 % | 51,7 % |

Het gaat hierbij om de subjectieve beleving van de respondenten: er wordt een individuele indruk gegeven over de mate waarin onderwijs en onderzoek belangrijk lijken te zijn aan de gehele universiteit op dit moment, c.q. in de toekomst.

In de tabel is duidelijk zichtbaar dat veel docenten graag zouden zien dat het belang van onderwijs groter wordt (verschil tussen huidige en gewenste belang is 10,2%). Ook valt op dat de respondenten het wenselijk vinden dat onderwijs en onderzoek ongeveer even belangrijk zijn.

4. Wensen en ambities van docenten

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de wensen en ambities van de EUR-docenten ten aanzien van onderwijs en onderwijsvernieuwing. Dit sluit aan bij de vraag hoe de waardering en aandacht van docenten voor onderwijs en onderwijsvernieuwing vergroot kan worden. Tevens wordt ingegaan op de onderwijsthema's waarin ze zich verder zouden willen professionaliseren.

4.1 Waardering en aandacht voor onderwijs verhogen

Om zicht te krijgen in wat docenten motiveert om meer tijd en aandacht te besteden aan onderwijs en onderwijsvernieuwing is van een aantal factoren (zoals tijd, middelen en waardering) gevraagd in welke mate deze factoren docenten hiertoe motiveren.

| Motivatiefactor | | Gemiddelde waardering | SD | n |
|--|---|----------------------------------|-----------|----------|
| | 2 = dit motiveert mij zeer 1 = dit motiveert mij enigszins 0 = dit motiveert mij niet | | | |
| Als dit zou leiden tot betere studieresultaten bij studenten | | 1,62 | 0,57 | 109 |
| Als ik meer tijd zou krijgen voor onderwijsvernieuwing | | 1,50 | 0,71 | 105 |
| Als ik meer budget voor onderwijs zou krijgen | | 1,32 | 0,78 | 106 |
| Als dit gestimuleerd zou worden door mijn leidinggevende | | 1,29 | 0,71 | 102 |
| Als ik zou kunnen beschikken over een student-assistent die mij ondersteunt | | 1,20 | 0,73 | 108 |
| Als ik salarisverhoging zou kunnen krijgen voor kwalitatief hoogwaardige onderwijsprestaties | | 1,16 | 0,76 | 106 |
| Als dit mij betere studentenevaluaties op zou leveren | | 1,12 | 0,74 | 106 |
| Als ik meer cursussen zou kunnen volgen op onderwijskundige thema's | | 0,73 | 0,80 | 104 |
| Als ik zou kunnen publiceren op het gebied van onderwijsvernieuwing | | 0,45 | 0,66 | 106 |

Motivatiefactoren die door docenten zelf aangegeven zijn in de categorie “*Anders namelijk*”:

- Als ik zou weten dat de faculteit onderwijs belangrijk vindt, minstens zo belangrijk als onderzoek.
- Meer tijd kunnen inruimen hiervoor.
- Concentratie van onderwijstaken (zodat intensief werken aan onderzoek mogelijk is).
- Vrijere structuur van onderwijs.
- Doceren op het gebied van onderzoek.
- Grote aantallen studenten worden verkleind.
- Als er een cultuur in de organisatie is waar onderwijs als belangrijk wordt ervaren.
- Grotere betrokkenheid van studenten.
- Betere ranking / visitatie EUR.
- Tijd en waardering.
- Tijd voor onderwijs.

Uit deze resultaten blijkt dat intrinsieke motivatiefactoren belangrijk zijn (betere studenten en meer waardering); daarnaast spelen extrinsieke factoren als tijd en geld een rol.

4.2 Behoeften van docenten

Wensen en ambities op het gebied van onderwijsvernieuwing zijn getoetst aan de hand van de volgende stelling:

| Stelling | score | SD | n |
|---|--------------|-----------|----------|
| 1 = helemaal niet mee eens 5 = helemaal mee eens | | | |
| Ik zou het interessant vinden om (vaker) mee te denken over onderwijsvernieuwing in ons curriculum. | 3,30 | 1,06 | 109 |

Aan het eind van de vragenlijst is docenten gevraagd waar zij behoefte aan hebben en wat zij van belang vinden op het gebied van onderwijs en onderwijsvernieuwing. De volgende antwoorden zijn hier gegeven (de antwoorden zijn gecategoriseerd):

Denkend aan onderwijs en onderwijsvernieuwing heb ik behoefte aan:

- *Loopbaanbeleid / Personeelsbeleid*

Adequate gestructureerde ondersteuning.
Ander waarderingmodel voor onderwijsactiviteiten.
Compensatie voor onderwijsinzet als postdoc.
Concentratie van onderwijs zodat langdurig / intensief onderzoek mogelijk is.
Een ander beloningssysteem.
Een helderder carrière voor onderwijs.
Een strategische visie op wat we studenten willen bijbrengen en hoe we op de lange termijn dit kunnen bereiken.

- *Voorzieningen en ondersteuning*

Tijd en geld voor onderwijs. [zeer vaak genoemd]
Basiscursus didactiek OECR.
Betere facilitaire ondersteuning.
Coaching.
Competente ondersteuning.
Contact met andere docenten/ AIO's die onderwijs geven.
Een stimulerend klimaat waarbij collega's elkaar helpen.
Ervaring uitwisseling met collegae.
Gerichte en korte cursussen PGO.
Goede logistieke en onderwijskundige ondersteuning.
Goeie collega docenten.
Meer begeleiding en houvast.
Meer coördinaties en ondersteuning op cagroepen.
Meer gerichte cursussen.
Mogelijkheden om meer variatie in het onderwijs aan te brengen.
Opbouwende kritiek (inclusief verbetervoorstellen).
Professionele ondersteuning (student-assistent, computer faciliteiten e.d.).
Rust: werkdruk en vernieuwingen nemen steeds meer toe.
Uitstekende voorzieningen (o.a. ICT) in alle collegezalen.

- *Cultuur: waardering voor onderwijs*

Cultuur waarin onderwijs naast onderzoek wordt gewaardeerd + cultuur met commitment voor onderwijs.
Erkenning voor onderwijsprestaties.
Meer waardering voor initiatieven om vakken onderling op elkaar af te stemmen.
Meer waardering voor onderwijs en voor docenten.
Meer waardering voor onderwijsprestatie/ onderwijstaak.
Respect voor het onderwijs als primaire taak van universiteiten.

- *Studenten*

Activering van studenten.

Meer motiverende omgeving, zowel vanuit vakgroep als student.

Meer studentenparticipatie.

- *Overig*

Een vergelijking van onderwijs aan faculteiten. Wat komt goed over bij studenten?

Plenaire discussie over onderwijs.

Effectieve toetsing die minder arbeidsintensief is.

Inzicht in meest recente stand van zaken en aanbod van onderwijsvormen.

Meer projectonderwijs.

Meer strategische visie, minder ad-hoc maatregelen en initiatieven.

Minder aandacht voor 'gedwongen' onderwijsvernieuwing!

De respondenten hebben aangegeven de volgende items belangrijk te vinden in het kader van onderwijs en onderwijsvernieuwing (de antwoorden zijn gecategoriseerd):

Denkend aan onderwijs en onderwijsvernieuwing vind ik belangrijk om:

- *Voorzieningen*

Genoeg tijd ervoor te hebben.

Goede aanvullende scholing in onderwijsvaardigheden aangeboden krijgen.

Om een basiscursus didactiek gevolgd te hebben.

Ondersteuning voor onderwijs te versterken.

Meer tijd voor onderwijs te krijgen.

Mijn huidige programma in meer beschikbare tijd te kunnen draaien.

Meer geld voor onderwijs.

Voldoende tijd en hulpmiddelen te hebben om kwalitatief goed onderwijs te verzorgen.

- *Onderwijsvernieuwing*

Constant verbeteringen blijven doorvoeren m.n. d.m.v. toepassen van ICT mogelijkheden.

Continu te investeren in nieuwe onderwijsmethoden en inhoud.

De ICT-trends te volgen.

Gebruik maken van de allernieuwste internationale inzichten en technieken. Studenten veel intensiever aan het studeren krijgen.

Geïnformeerd te worden over vernieuwingen in het onderwijs.

Internationalisering onderwijs te bewerkstelligen.

Meer aandacht besteden aan evaluatie van de evaluatie van het onderwijs (bijv. kwaliteit toetsing).

Meer aandacht voor academische vaardigheden.

Niet langer te spreken over onderwijsvernieuwing, maar over onderwijskwaliteit.

Ruimte te krijgen voor nieuwere vormgeving onderwijs.

State of art op het gebied van onderwijs te bieden, met aandacht voor individuele student.
Te blijven vernieuwen, altijd kijken of iets beter kan.

● *Eigen ontwikkeling / professionaliteit*

Ambitieuus en serieus zijn.

Docent te zijn waar studenten tevreden over zijn; goede vakken op te zetten; binnen curriculum een duidelijke didactische lijn.

Een goede docent te zijn; genoeg aandacht te besteden aan onderwijs.

Er intensief mee bezig zijn.

Goed opgeleid te zijn om te doceren.

Goede evaluaties te krijgen; studenten wat mee te geven.

Goede feedback te krijgen maar meer dwangmiddelen om studenten meer te laten doen.

Het onderwijs aantrekkelijker te maken voor mijzelf en de studenten.

Mensen beter te begeleiden om zich te verbeteren

Met andere docenten en inhoudelijk en didactisch deskundigen hierover in gesprek blijven.

Op een leuke en begrijpelijke manier les te kunnen geven.

● *Faculteits-/ universiteitsbeleid*

Als faculteit/leerstoelgroep een duidelijk onderwijsprofiel en -doel te hebben.

Als universiteit de kwaliteit van het onderwijs hoog in het vaandel te houden en altijd te werken aan verbetering.

Normen voor onderwijs geven op te stellen.

Onderwijs beter te waarderen. Ik vind juist de wisselwerking tussen onderwijs en onderzoek zo mooi en interessant.

Onderwijs serieuzer mee te wegen bij het functioneren van hoogleraren en docenten.

Onderwijs te relateren aan onderzoek.

● *Ten aanzien van studenten*

Aan wensen van studenten tegemoet te komen.

Activeren studenten.

Balans tussen serviceverlening aan studenten en strikte toetsing in de gaten te houden.

De jeugd aan te spreken.

Studenten goed bij te brengen hoe leuk, interessant en relevant stof is als we doceren.

Studenten met relevante problemen te confronteren.

Studenten naast de studie extra mogelijkheden tot verdieping en verbreding te bieden.

Studenten te betrekken bij lopend onderzoek.

4.3 Inhoudelijke wensen van docenten

Ten slotte is aan de docenten is gevraagd in welke onderwijsthema's zij zich in de toekomst meer willen verdiepen.

| Onderwerpen | Percentage docenten dat zich hierin wil verdiepen in de toekomst |
|--------------------------------------|--|
| ontwikkelen van onderwijsmateriaal | 34,2 % |
| onderwijsbeleid en -management | 24,3 % |
| didactische vaardigheden | 22,5 % |
| coaching & begeleiding van studenten | 22,5 % |
| toetsing & beoordeling | 22,5 % |
| Probleem Gestuurd Onderwijs | 22,5 % |
| anders, namelijk | 5,4 % |
| geen behoefte | 25,2 % |

Driekwart van de respondenten geeft aan zich op minimaal één van de thema's te willen verdiepen. In bijlage II wordt een overzicht gegeven van de thema's waarin de EUR medewerkers zich verder zouden willen verdiepen.

5. Conclusies vragenlijst

In dit hoofdstuk worden conclusies geformuleerd bij de onderzoeksvragen uit dit onderzoek:

- Verschilt de status van het onderwijs aan de EUR ten opzichte van de status van het onderzoek?
- Hoe kan waardering en aandacht voor het onderwijs aan de EUR verhoogd worden? (deze vraag komt met name aan de orde in hoofdstuk 7: Aanbevelingen).
- Welke ambities en wensen hebben EUR-medewerkers op het gebied van onderwijs?

5.1 Status van onderwijs

Uit het onderzoek blijkt dat de status van het onderwijs achterblijft bij de status van het onderzoek. De docenten zijn van mening dat het onderwijs minder belangrijk wordt gevonden dan onderzoek en dat dit meer gelijk getrokken moet worden (beide ca. 50%, dus even belangrijk). Dit begint al bij aannahme van medewerkers, waarin onderwijskwalificaties en het geven van ondersteuning aan beginnende docenten een geringe rol spelen. Vervolgens vindt afrekening plaats op basis van prestaties op het gebied van onderzoek en niet op onderwijsprestaties. Die komen in veel gevallen niet of nauwelijks ter sprake bij functioneringsgesprekken. Het gevoel heerst dat collega's onderwijs ondergeschikt vinden aan onderzoek. Ook doen medewerkers weinig aan professionalisering in onderwijsgerelateerde thema's.

Daar staat tegenover dat de respondenten de indruk geven wel degelijk zeer betrokken te zijn bij onderwijs. Ze geven soms ook aan dat onderwijs geven juist zorgt voor afwisseling in de werkzaamheden en een stuk meerwaarde biedt aan het onderzoek; wanneer ze alleen onderzoek zouden willen verrichten zouden ze wel bij een onderzoeksinstelling gaan werken. Bovendien gebruiken sommige docenten het onderwijs om inzichten te toetsen of meer vat te krijgen op eigen onderwerpen. Ze lijken veel waarde te hechten aan onderwijs geven en ervaren hierin ook veel plezierige aspecten. Blijkbaar is op individueel niveau de status van onderwijs hoger dan op de gehele universiteit: de respondenten denken van collega's en / of leidinggevenden dat onderwijs van ondergeschikt belang is.

Ook is er sprake van een verdeeldheid onder de respondenten. Dit komt vooral tot uiting in de stelling over de corebusiness⁵. Een deel is het ermee eens: onderzoek onderscheidt de universiteit van andere instellingen; een groep is vooral van mening dat het omgekeerd zou moeten zijn, omdat onderwijs geld oplevert. De meesten zijn echter van mening dat het onderwijs en onderzoek even belangrijk zouden moeten zijn aan de EUR.

5.2 Ambities, wensen en behoeften

Docenten geven aan vooral behoefte te hebben aan meer tijd en waardering voor het onderwijs dat zij moeten geven. Ook wordt aangegeven dat er een duidelijke behoefte is aan scholing in onderwijsthema's: enerzijds in algemene onderwerpen als didactiek en onderwijsontwikkeling, maar ook aan vernieuwing in het onderwijs. Beginnende docenten zouden gebaat zijn bij een cursus in de basisdidactiek en met coaching door een collega. Respondenten willen meer contact met collega's die ook onderwijs verzorgen, of het bijwonen van colleges van docentcollega's. Het idee dat onderwijs gegeven zou moeten worden door een select gezelschap (bijvoorbeeld 'goede' docenten), wordt niet gedragen; de combinatie van onderwijs en onderzoek heeft hiervoor ook te veel meerwaarde.

Meer facilitaire ondersteuning van onderwijstaken wordt ook wenselijk geacht. Docenten hebben vooral een hekel aan het nakijken van tentamens en administratieve of logistieke taken van het docentschap. Vormen van gewenste ondersteuning zijn bijvoorbeeld een student-assistent en meer coördinatie van onderwijstaken vanuit de cap-/vakgroep.

Voor de respondenten is het ook belangrijk om meer balans te ervaren in tijdsinspanning voor onderwijs- en onderzoek. Onderzoek doen vergt tijd en concentratie; afleiding door onderwijstaken is niet altijd gewenst. Wanneer onderwijs alleen gegeven hoeft te worden tijdens een bepaalde periode in het jaar, kan de rest van het jaar volop aandacht en energie besteed worden aan het onderzoek.

Sommige docenten geven aan dat ze graag vanuit de faculteit (of vanuit de universiteit) een helderder (strategische) visie willen op onderwijs of een duidelijk(er) onderwijsprofiel.

⁵ De stelling is: "Onderzoek is de corebusiness van de Erasmus universiteit".

Een aantal respondenten heeft behoefte aan een cultuur waarbij onderwijs meer wordt gewaardeerd en waarbij er meer commitment is voor onderwijs.

Ten aanzien van de studenten hebben docenten last van niet gemotiveerde, passieve studenten. Dit vinden ze een lastig aspect aan het geven van onderwijs. Ze hebben mede hierdoor behoefte aan inzichten in hoe ze studenten kunnen motiveren of activeren, en soms ook aan kleinschaliger vormen van onderwijs.

Wat betreft onderwijsvernieuwing wordt door een aantal respondenten aangegeven dat innoveren belangrijk is. Thema's die in dit kader worden genoemd zijn bijvoorbeeld: ICT in het onderwijs, internationaliseren van het onderwijs, projectonderwijs en het individualiseren van onderwijs.

6. Verdieping van de resultaten

Ter verdieping van de resultaten op de vragenlijst is een aantal medewerkers van de EUR geïnterviewd. Dit hoofdstuk geeft een beschrijving van de gespreksonderwerpen van deze interviews.

6.1 Opzet interviews

Nadat de resultaten van de vragenlijst verwerkt zijn, is er een aantal groeps- en individuele interviews gehouden met docenten van de EUR. Er zijn drie groepsessies gehouden: (1) een sessie met AIO's, (2) een sessie met universitaire (hoofd)docenten en (3) een sessie met hoogleraren. Per opleiding zijn uit alle drie de groepen meerdere personen uitgenodigd. Tijdens deze sessies waren in totaal 14 personen aanwezig. In onderstaande tabel is te zien hoe de verdeling over de faculteiten eruit ziet. De groepsessies werden geleid door twee medewerkers van het OECR. Daarnaast is er een vijftal individuele interviews gehouden. Deze interviews zijn gehouden met personen die planningstechnisch niet op de sessie aanwezig konden zijn, maar wel aangaven op korte termijn graag over dit onderwerp mee te willen denken.

| Sessies: | Vertegenwoordigde faculteiten |
|------------------------|--------------------------------------|
| AIO | BMG, FBK, FRG, FSW, FWB |
| Docenten | FBK, FEW, FHKW, FSW |
| Hoogleraren | FEW, FGG, FHKW, FSW, FSW |
| Individuele interviews | FEW, FBK, FSW, FRG, BMG |

In deze interviews zijn de volgende items aan de orde gesteld:

- Verdieping van de conclusies die geformuleerd zijn op basis van de resultaten op de vragenlijst (aan de deelnemers is een korte samenvatting van deze resultaten gepresenteerd);
- Factoren die samenhangen met de status van het onderwijs (in de vorm van een brainstormsessie).

In dit hoofdstuk wordt een beschouwing gegeven naar aanleiding van de items die tijdens de sessies aan de orde zijn gesteld. Omdat de drie groepen dusdanig beperkt van omvang zijn, worden er geen uitspraken gedaan die gekoppeld zijn aan een bepaalde groep of opleiding.

Dit hoofdstuk bestaat dus voornamelijk uit meningen van een kleine groep EUR medewerkers. Waar mogelijk zijn de thema's gekoppeld aan resultaten op de vragenlijst. Opvallende uitspraken tijdens interviews zijn in een kader geplaatst.

Verschillen tussen faculteiten

Tijdens alle gesprekken komt duidelijk naar voren dat de verschillen tussen faculteiten⁶ groot zijn. De status van onderwijs hangt onder andere samen met het aantal studenten dat de opleiding volgt, kort gezegd: hoe meer studenten, hoe belangrijker het onderwijs is. Daarnaast verschillen faculteiten sterk in de mate waarin derdegeldstroomonderzoek wordt verricht. Ook verschillen opleidingen sterk in het soort onderwijsvormen: de ene opleiding hanteert veel intensievere en kleinschaliger onderwijsvormen dan de andere opleiding. Hoewel niet precies gezegd kan worden hoe deze factoren samenhangen met de status van het onderwijs, is wel duidelijk dat dit zorgt voor verschillen in status van onderwijs tussen de opleidingen aan de EUR.

De verschillen tussen opleidingen komen ook naar voren in het onderwijsbeleid en de regels. Het aantal uur dat bijvoorbeeld gerekend wordt voor de voorbereiding op onderwijstaken loopt nogal uiteen. Ook in de hoeveelheid praktische ondersteuning die docenten (kunnen) krijgen bij hun onderwijstaken, zoals secretariële ondersteuning, student-assistenten, e.d. zijn duidelijke verschillen zichtbaar.

⁶ Vaak is er zelfs sprake van verschillen tussen vakgroepen binnen opleidingen.

Er zijn tevens verschillen opgemerkt in hoe de kwaliteit van het onderwijs wordt gemeten. Hoewel alle faculteiten schriftelijke of digitale studentenquêtes afnemen, verschillen ze in (a) welke aspecten van onderwijs aan studenten bevroegd worden, (b) het tijdstip waarop de enquête wordt afgenomen, (c) openbaarheid van resultaten, (d) sancties voor docenten bij slechte resultaten, enzovoort.

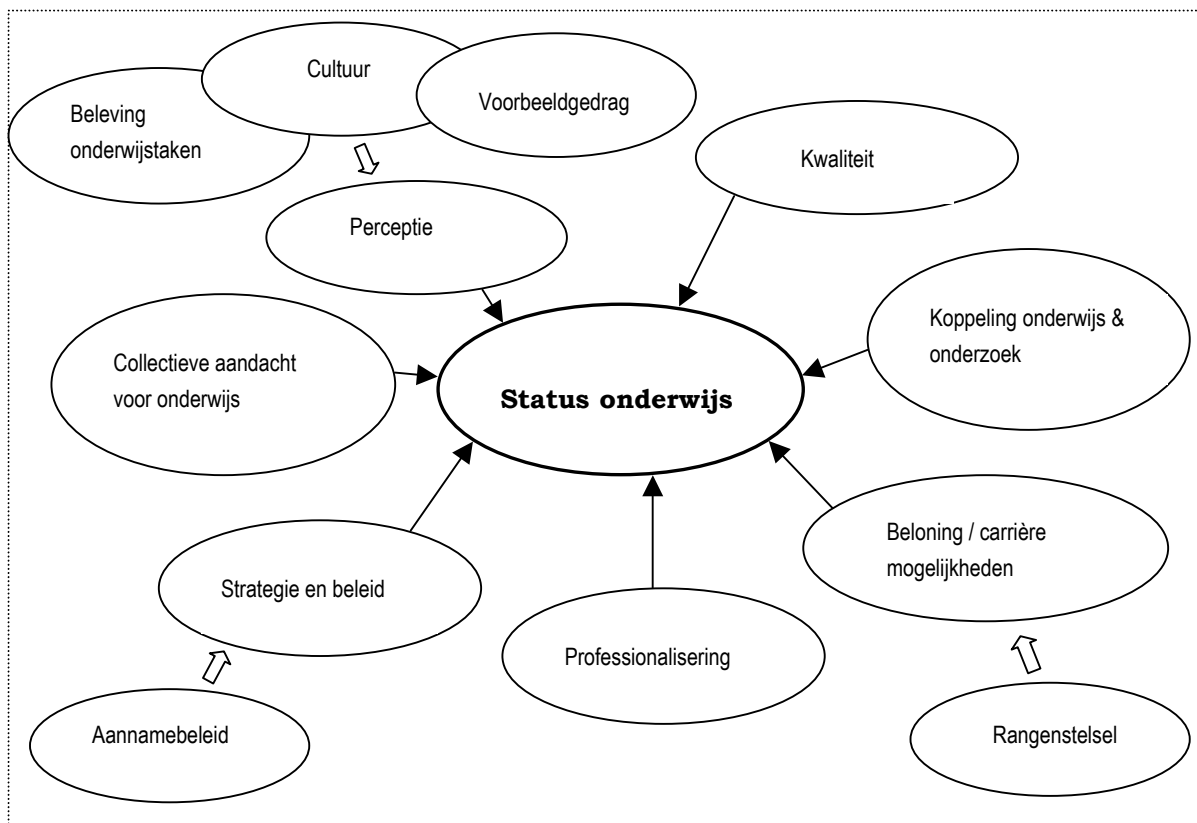
Verschillen tussen hoogleraren

Het lijkt alsof er grote verschillen bestaan in hoe de hoogleraren van de EUR tegen onderwijs aankijken. Dit heeft vooral invloed op de mate waarin onderwijs ter sprake wordt gebracht in functioneringsgesprekken, hoeveelheid onderwijs die gegeven moet worden door de medewerker; waardering die de hoogleraar uit over de onderwijsinspanningen van de medewerker, en dergelijke.

6.2 Krachtenveld rondom status van het onderwijs

Tijdens de groepsessies is getracht het krachtenveld rondom de status van het onderwijs boven tafel te krijgen. Dit is gedaan in de vorm van een brainstormsessie waarin aan de deelnemers de volgende vragen zijn voorgelegd:

- Welke factoren hangen samen met de status van onderwijs?
- Waar ligt de essentie?
- Welke factoren zijn beïnvloedbaar?



Deze figuur is ontstaan op basis van de drie groepsgesprekken. Tijdens deze gesprekken is aan de deelnemers de vraag voorgelegd welke factoren de status van het onderwijs aan de EUR beïnvloeden. In alledrie de gesprekken werden grotendeels dezelfde factoren genoemd. Het bleek lastig te zijn om de essentie te bepalen; bovendien verschilde de essentie per faculteit/persoon.

6.3 Perceptie

De perceptie van de status van het onderwijs hangt samen met meerdere zaken: hoe denkt de docent zelf over de status van het onderwijs, hoe beleeft hij zijn onderwijstaak, hoe wordt gereageerd vanuit zijn collega's en leidinggevende op zijn onderwijstaken, enzovoort.

Beleving van de onderwijstaak

Uit de resultaten op de vragenlijst is de indruk verkregen dat docenten zeer betrokken zijn bij onderwijs. Het geven onderwijs, naast het doen van onderzoek, zorgt voor afwisseling. Onderwijs doen geeft meerwaarde aan het onderzoek; dat geldt omgekeerd ook. Bovendien gebruiken sommige docenten het onderwijs om inzichten te toetsen of meer vat te krijgen op eigen onderwerpen. Ze lijken veel waarde te hechten aan onderwijs geven en ervaren hierin ook veel plezierige aspecten. In de groepsinterviews is dit beeld bevestigd.

“Mijn werkplezier hangt samen met de grootte van onderwijsgroepen; zeker in de lagere jaren is er sprake van soms wel 600 studenten bij hoorcolleges en 80 studenten bij werkcolleges. Dit soort onderwijs is een kwestie van afdraaien, het moet gewoon gebeuren. Ik ben meer een soort van organisator dan een docent.”

Er werd tevens aangegeven dat het werkplezier enigszins bepaald wordt door de groepsgrootte en onderwijsvormen. Met name op de grotere faculteiten en bij de lagere jaren kan dit een demotiverende factor zijn. De groepen zijn daar nogal groot en jongerejaars worden gekenmerkt als lastiger en minder gemotiveerd dan de ouderejaars studenten. Wanneer het plezier in de onderwijstaak omhoog gaat, werkt dit vanzelf statusverhogend.

Een lastige bijkomstigheid van het geven van onderwijs is de tijdsdruk: alles is aan strakke deadlines gebonden. Onderwijs vraagt verder om een gedegen voorbereiding en een hoge concentratie.

“Bij onderwijs is het altijd ploeteren geblazen om het op tijd af te ronden.”

Tevens klagen docenten over ongemotiveerde studenten, die een consumerende houding hebben en die colleges verstoren. De kracht van een goede docent ligt in het geven van onderwijs dat aansluit bij de belevingswereld en het niveau van de studenten.

Sommige docenten hebben in de gesprekken aangegeven dat het onderwijs in de propedeusefase eigenlijk juist verzorgd zou moeten worden door hoogleraren (bij vele opleidingen is dit niet het geval). Het kan heel stimulerend zijn om onderwijs te krijgen van hoogleraren. Bij sommige opleidingen wordt dit onderwijs juist overgelaten aan de jongere docenten (soms AIO's) die zonder gedegen voorbereiding voor de collegezaal moeten gaan staan.

“Onze hoogleraren geven vooral extern onderwijs; naast commerciële motieven heb ik de indruk dat ze onze eigen studenten -met name de jongerejaars- niet interessant genoeg vinden.”

Uit de vragenlijst is gebleken dat docenten meer (facilitaire) ondersteuning willen bij hun onderwijstaken. Tijdens de groepsgesprekken blijkt dat deze ondersteuning verschillend is bij de verschillende opleidingen. Voor sommigen wordt veel werk uit handen genomen door secretariële medewerkers of student-assistenten. Bij andere opleidingen wordt de docent geacht alles zelf te doen. Sommige AIO's lieten blijken niet zo makkelijk om ondersteuning te vragen voor hun onderwijstaken.

De onderwijstaak wordt ervaren als rommelig en versnipperd. Dit heeft te maken met het feit dat een vak uitgespreid is over een lange tijdsperiode: studiegidstekst opleveren, reader opleveren, vak geven, tentamen, nakijken, hertentamen, nakijken. Dit is een globaal takenpakket per vak, dat een veel langere periode omvat dan de duur van het vak.

Deelnemers gaven aan onderwijskundige ondersteuning te missen in hun opleiding. Bij één van de deelnemers is sprake van laagdrempelige onderwijskundige ondersteuning op gebieden als: stroomlijnen van vakken, interpreteren van evaluatiegegevens, bekijken van opdrachten voor studenten, en dergelijke: “Dat is heel prettig want die kennis heb ik niet.” Andere deelnemers herkennen deze ondersteuning niet en geven aan deze ondersteuning wenselijk te vinden. Als voorbeeld wordt nog de gewenste ondersteuning bij de ontwikkeling van tentamens genoemd.

Cultuur

Uit de antwoorden op de vragenlijsten blijkt dat de status van het onderwijs achterblijft bij de status van het onderzoek, maar dat dit meer gelijk getrokken moet worden (beide ca. 50%, dus even belangrijk). Blijkbaar is op individueel niveau de status van onderwijs beter dan op de gehele universiteit: de respondenten hebben het idee dat collega's en / of leidinggevenden vinden dat onderwijs ondergeschikt is aan onderzoek.

Tijdens de gesprekken is de eilandjescultuur van de universiteit ter sprake gekomen. Dit geldt voor de onderzoekers: onderzoeker zijn is een individualistisch en eenzaam bestaan; iedereen is bezig op zijn/haar eigen specifieke eiland, soms gepaard gaande met concurrentie tussen de verschillende onderzoekers. Volgens sommige docenten sijpelt deze cultuur door in de onderwijstaken: docenten willen niet dat anderen zich bemoeien met hun onderwijs. Dit heeft in een aantal gevallen te maken met de gedachte: "Ik ben specialist in mijn vakgebied en de ander weet niks van dit vak(gebied) af en heeft er dus ook niks over te zeggen". De eilandjescultuur zorgt er in sommige gevallen dan ook voor dat docenten niet op de hoogte zijn van het curriculum van de opleiding waarin ze doceren, niet van de inhoud en aansluiting met andere vakken uit het curriculum.

"Docenten hebben geen idee van welke vakken er in het curriculum van onze opleiding zitten, laat staan in wat er in die vakken onderwezen wordt."

Deze vrije cultuur is ook zichtbaar in het feit dat het voor sommige opleidingen / vakken lastig is om bereidwillige docenten te vinden. In de universitaire cultuur lijkt het mogelijk te zijn dat medewerkers hun onderwijstaak ronduit weigeren.

Openlijk is gesproken over de sfeer die heerst op sommige opleidingen ten aanzien van de hoeveelheid onderwijs die men geeft: medewerkers die voornamelijk onderwijs geven, zijn "lesboeren" of "softies", want die publiceren niks. Als een medewerker alleen of voornamelijk onderwijs geeft, wordt daar neerbuigend over gedaan.

"Het is bij ons taboe om te vertellen dat je onderwijs geven leuk vindt. Je bent dan een lesboer."

Ook is gerefereerd aan een cultuur die medewerkers signaleren onder hoogleraren: het bagatelliseren van de (zwaarte van) onderwijstaken.

6.4 Kwaliteit van onderwijs

"Onderzoek is lekker meetbaar; bij onderwijs is dit lastiger."

De status van het onderwijs hangt samen met de kwaliteit; als de status van onderwijs hoog is, zal dit de kwaliteit ten goede komen. Ook het omgekeerde geldt: een hoge kwaliteit van onderwijs geeft het onderwijs meer aanzien. Maar wanneer is de kwaliteit van het onderwijs 'goed'? Hoe kan dit gemeten worden? Uit de gesprekken blijkt dat dit lastig is: kwaliteit van het EUR onderwijs wordt onder andere geoperationaliseerd in studentenaantallen, schriftelijke studentenenquêtes, landelijke rankings en visitatierapporten.

De schriftelijke studentenenquêtes op vakniveau is een van de instrumenten die bij vele opleidingen gehanteerd wordt om het onderwijs te evalueren. Toch worden deze niet door iedereen even serieus genomen. Uit de antwoorden op de vragenlijst is ook al gebleken dat veel docenten de resultaten op studentenevaluaties met een korrel zout nemen. Bij de geïnterviewde personen bleken de meningen nogal te verschillen: sommige docenten geven al sinds jaren hetzelfde vak en zien geen verschil meer in resultaten; voor sommige docenten is het toch een duidelijke indicatie van hoe tevreden studenten zijn. De opmerkingen die studenten maken (hetzij op de schriftelijke enquête, hetzij mondeling) worden gezien als meest waardevol. Tijdens de gesprekken gaven docenten aan dat slechte evaluatieresultaten vaak geen consequenties hebben. Bij sommige opleidingen is sprake van een kwaliteitsnorm (ondergrens), waar docenten geacht worden boven te scoren. Als ze daaronder scoren, komen slechte evaluaties zeker ter sprake. In sommige gevallen zijn de studentenevaluaties zelfs alweer (gedeeltelijk) afgeschaft.

Sommige docenten associëren goed onderwijs met het gebruik van intensieve, kleinschalige onderwijsvormen. Zeker bij de grotere opleidingen wordt aangegeven dat daar geen geld voor bestaat. Deze vorm van kwaliteitsverbetering wordt daarom soms gezien als nagenoeg onhaalbaar, maar wel wenselijk (zowel vanuit het kwaliteitsperspectief als vanuit het werkplezier van docenten, zie ook paragraaf 6.3).

6.5 Beloning & carrièremogelijkheden

Uit de resultaten van de vragenlijst bleek dat afrekening plaatsvindt op basis van prestaties op het gebied van onderzoek en niet op onderwijsprestaties. Die komen in veel gevallen niet

of nauwelijks ter sprake bij functioneringsgesprekken. Dit beeld is bevestigd tijdens de gesprekken met de docenten. Volgens de docenten hangt het feit of het ter sprake komt sterk samen met of de desbetreffende hoogleraar het van belang vindt om te bespreken.

Aan de EUR zijn recent afspraken gemaakt over een beloningstelsel voor het wetenschappelijk personeel (bron: *Beloningenbeleid Wetenschappelijk Personeel EUR, 2002*). Door deze afspraken wordt het wetenschappelijk personeel in staat gesteld binnen de domeinen onderzoek én onderwijs carrière te maken. Statusverhogende elementen binnen deze afspraken zijn bijvoorbeeld dat medewerkers een gratificatie kunnen krijgen voor een substantiële bijdrage aan onderwijsvernieuwing of dat ze in een hogere salarisschaal terecht kunnen komen op basis van een onderwijskwalificatie en -prestaties. Dit relatief nieuwe beloningenbeleid is tijdens alle gesprekken ter sprake gebracht. Hieruit is gebleken dat deze afspraken niet bij iedereen bekend zijn. Het is echter lastig om hier uitspraken over te doen, omdat het maar aan 19 personen van de EUR is voorgelegd.

“Incentives zijn leuk, maar een doekje voor het bloeden; de basis moet goed zijn!”

Een ander issue dat te maken heeft met beloning is de vergoeding die er geldt voor onderwijstaken. Vergoedingsnormen voor onderwijs geven en de voorbereiding ervan zijn per faculteit verschillend. Sommige docenten kennen de vergoedingsregels nauwelijks. Een aantal is van mening dat de vergoeding niet overeen komt met de benodigde inspanning. Ze hebben het idee dat de vergoeding wordt afgestemd op het beschikbare budget. Hoe minder budget, hoe minder vergoeding. Deze beweging (“deflatie” van onderwijs vergoeding) wordt door een aantal docenten gesignaleerd, waardoor de werkdruk als steeds hoger ervaren wordt. De angst die genoemd wordt tijdens een van de interviews is dat de invoering van de Bachelor/Masterstructuur zal zorgen voor een lagere studenteninstroom, waardoor de vergoeding voor onderwijstaken nog lager zal worden.

Een docent gaf aan dat het OECR zou moeten komen met een standaard richtlijn voor onderwijsvergoeding, daarbij eventueel onderscheid makend tussen beginnende en ervaren docenten.

“De status van het onderwijs kan verhoogd worden door te erkennen dat onderwijs intensief is en veel tijd kost. Dit moet tot uitdrukking gebracht worden in de tijd die je ervoor krijgt.”

6.6 Professionalisering

Uit de vragenlijst is gebleken dat veel docenten zonder enige vorm van training onderwijs gaan geven. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat nog geen kwart van de medewerkers een Basiscursus Didactiek heeft gevolgd. Er blijkt dat medewerkers weinig doen aan professionalisering in onderwijsgerelateerde thema's, niet in de vorm van cursussen, niet door zelf boeken te lezen en zeker niet door naar onderwijscongressen te gaan. Bij het navragen van wensen en ambities van de docenten komt echter duidelijk naar voren dat docenten wel degelijk behoefte hebben aan (bij)scholing of ondersteuning in bepaalde thema's (zie ook paragraaf 4.3).

Tijdens de gesprekken gaven docenten aan dat ze vinden dat professionalisering in onderwijsactiviteiten nu niet gestimuleerd wordt. Men weet niet eens of hiervoor budget is of hoe hoog dit budget is. Ook wordt aangegeven dat ze niet zo snel aan de leidinggevende vragen om budget voor professionalisering.

AIO: "Ik ben huiverig om geld te vragen voor een cursus want ik ben hier immers maar 4 jaar, dus dat is zonde van de investering."

Op alle vormen van onderwijs (HBO, VO, MBO, LO) zijn docenten gekwalificeerd. Dit is in het universitaire onderwijs niet vereist. Uit de vragenlijst is reeds gebleken dat veel docenten toch wel meer ondersteuning hadden gewild, bijvoorbeeld door het volgen van een didactische training of door coaching on the job. Hierover is verder gesproken tijdens de interviews. Sommigen gaven hierbij expliciet aan het nodig te vinden dat alle docenten een didactische kwalificatie behalen. Dit zou meer moeten zijn dan alleen een cursus: een traject met coaching, terugkomdagen en/of vervolgcursussen (op gebied van curriculumontwikkeling, verschillende toetsvormen, tentamens maken). Professionalisering zou meer moeten aansluiten bij sterktes en zwaktes van de individuele docent. Daarom zijn coaching of collegiale visitaties van colleges geschikte onderdelen voor een professionaliseringstraject. De Basiscursus Didactiek van het OECR wordt gezien als een goed startpunt, maar het is niet voldoende. Wanneer de docent het opleidingstraject met succes heeft afgerond, zou er de mogelijkheid moeten zijn om een erkende titel te krijgen en gecertificeerd universitair docent te zijn.

“Onderwijs en onderzoek
komen elkaar ten goede.”

6.7 Koppeling tussen onderwijs en onderzoek

Op basis van de resultaten van de vragenlijst is al geconcludeerd dat de meeste mensen een zinvolle koppeling zien tussen onderwijs en onderzoek. Het gevoel heerst dat dit niet zonder elkaar kan bestaan. Dit beeld is in de interviews bevestigd.

Het onderwijs is inhoudelijk gebaseerd op onderzoek en dat geeft diepgang aan het onderwijs. Ook tijdens de interviews komt dit standpunt duidelijk naar voren: het onderwijs aan een universiteit onderscheidt zich van andere onderwijsinstellingen in het feit dat het gebaseerd is op hoogstaand, actueel en wetenschappelijk onderzoek. Het inhoudelijk specialisme uit de onderzoekswereld wordt doorgevoerd in onderwijstaken: ‘alleen ik weet hoe je dit vak kunt geven want ik ben de specialist.’ De sfeer van ieder-voor-zich wordt ook ervaren in onderwijstaken. Hierdoor loopt de samenhang tussen vakken vaak gevaar.

In de koppeling op taakniveau van onderwijs en onderzoek is te zeggen dat de meeste docenten het naast elkaar bestaan van de onderwijs- en onderzoekstaak wel als belastend ervaren. Ze zien echter ook een duidelijk meerwaarde omdat het docenten dwingt de essentie van hun vakgebied te verwoorden; ook kunnen ideeën uit het onderzoek getoetst worden bij studenten (zie ook paragraaf 3.7).

“Universitaire docenten moeten ‘echte’ wetenschappers zijn, want zij hebben het overzicht, zijn op de hoogte van de actualiteit en geven (empirische)diepgang aan het vakgebied.”

In de meeste faculteiten is sprake van onderwijsvrije periodes, periodes waarin men vrijgesteld is van onderwijs en zich volledig op onderzoek kan richten. De minimale lengte van de onderwijsvrije periode verschilt per opleiding; de lengte van de onderwijsvrije periode is uiteenlopend voor de verschillende deelnemers aan de interviews. Het bestaan van deze periodes wordt zeer wenselijk genoemd, omdat de druk van de onderwijstaak als hoog ervaren wordt.

6.8 Strategie en beleid

Het beleid van faculteiten ten aanzien van onderwijs begint feitelijk al bij aanname van medewerkers. Uit de resultaten op de vragenlijst blijkt dat didactische kwalificaties vaak geen issue zijn tijdens de aannameprocedure. Hoewel de EUR recentelijk haar beleid gewijzigd heeft en AIO's nu verplicht zijn om een cursus Basisdidactiek te volgen, geldt dit niet voor nieuwe universitaire (hoofd)docenten.

Tijdens de interviews is naar voren gekomen dat bij sommige faculteiten veel docenten al lange tijd hetzelfde vak onderwijzen. Dit komt de vernieuwing en soms de kwaliteit van deze vakken vaak niet ten goede. Er wordt geklaagd dat er weinig ruimte is voor jonge docenten om zulke vakken over te nemen.

Tevens wordt een voorbeeld genoemd van een recente vernieuwing in het onderwijsbeleid bij een van de faculteiten. Hier zijn huisregels voor studenten en docenten ingesteld. Dit werkt statusverhogend; het geeft immers het belang van onderwijs aan.

6.9 Collectieve aandacht voor onderwijs

Wanneer er collectief meer aandacht komt voor onderwijs, op verscheidene manieren, zal dit de status van het onderwijs ook verhogen. Immers aandacht geeft aan dat het als belangrijk wordt gezien.

“Op onze faculteit organiseren we onderwijsdagen waarbij een aantal van onze studenten een referaat houdt over hoe ze aankijken tegen het onderwijs”

Tijdens de interviews valt op dat er op sommige opleidingen veel aandacht is voor onderwijs en op andere opleidingen nauwelijks. Op sommige faculteiten is sprake van onderwijsdagen die georganiseerd worden, onderwijsseminars of onderwijs nieuwsbrieven. Andere docenten geven aan dat het nauwelijks een agendapunt is op een vergadering en dat er van bovenstaande initiatieven helemaal geen sprake is. Sommige docenten hebben zichzelf geclusterd en spreken eens per periode over (knelpunten die zij ervaren in) het onderwijs.

7. Aanbevelingen

In dit hoofdstuk zijn aanbevelingen geformuleerd die kunnen bijdragen aan de verhoging van de status van het onderwijs aan de EUR. De aanbevelingen sluiten aan bij de in dit rapport omschreven knelpunten (zie hoofdstuk 3 en 6). De aanbevelingen zijn gegroepeerd in de factoren die invloed hebben op de status van het onderwijs.

De bevindingen uit dit inventariserend onderzoek vragen in ieder geval om aandacht vanuit de gehele universiteit voor de volgende belangrijke stappen:

- 1) Uitdragen van visie
- 2) Creëren van collectief bewustzijn
- 3) Investeren in onderwijs

Meer op individueel of op vakniveau:

- 1) Professionaliseren van de professor en de docent;
- 2) Stimuleren, uitdagen en waarderen van de onderwijsgeevenden;
- 3) Zichtbaar maken van resultaten.

Eigenlijk komt het er in het kort op neer dat vanuit een gedeelde visie, waarbij onderwijs niet meer beneden het onderzoek wordt geplaatst in de pikorde van de Erasmus Universiteit, de sleutelpersonen het belang van onderwijs uitdragen, zodat het een breed draagvlak krijgt en doordringt in elke porie van Erasmus. Wil het daadwerkelijk slagen, moeten daartoe wel de noodzakelijke middelen ter beschikking worden gesteld: op individueel niveau bijvoorbeeld voor de professionalisering van de docent; op algemeen niveau door onderwijskwaliteit inzichtelijk te maken. In dit hoofdstuk worden een aantal concrete aanbevelingen geformuleerd die aansluiten bij deze gedachte.



7.1 Kwaliteit van het onderwijs

Kwaliteitsmeting van het onderwijs aan de EUR vindt nu plaats door bijvoorbeeld studentenquêtes, zelfstudies/visitatierapporten en vergelijkende onderzoeken op landelijk niveau. De kwaliteit van het onderwijs is, in een omgeving waar de concurrentie tussen universiteiten toeneemt, een belangrijk selectie criterium aan het worden. Ook in het kader van accreditatie wordt van opleidingen geëist dat men kan aantonen structureel aandacht te besteden aan de kwaliteit van onderwijs en dit ook geborgd heeft binnen de eigen organisatie. Om kwaliteit van onderwijs te borgen, zouden interne visitaties, steekproeven en de invulling van verbeteringstrajecten centraal belegd kunnen worden. Een soort universiteitsbreed kwaliteitsorgaan dat ertoe bijdraagt dat aan eisen van accreditatie wordt voldaan en dat de strategische uitgangspunten van de EUR met betrekking tot de rol en kwaliteit van onderwijs daadwerkelijk invulling krijgen.

Om de professionaliteit van medewerkers inzichtelijker te maken (zie ook paragraaf 7.2), is de huidige kwaliteitsmeting middels studentenquêtes, zelfstudies/visitatierapporten en vergelijkende onderzoeken op landelijk niveau niet voldoende. Er zullen meer individuele metingen gehouden moeten worden om de professionaliteit van de docent en zijn /haar ontwikkeling daarin zichtbaar te maken. Belangrijk is om stil te staan bij de vraag wat gemeten moet worden, wat is kwaliteit? De omschrijving van kwaliteit hangt samen met de doelstellingen en visie van de universiteit, van de opleiding en van de docent zelf. Een manier om de professionaliteit op individueel niveau inzichtelijk te maken, is het invoeren van een soort van onderwijsdossier waarin naast studentevaluaties de prestatie van docenten ook zichtbaar wordt in een deel onderwijsontwikkeling (bijvoorbeeld studieopdrachten of tentamens die door de docent ontwikkeld zijn). In zo'n dossier kunnen docenten individuele doelstellingen aangeven, wordt er een methodiek gekozen om deze doelstellingen te behalen (bijvoorbeeld het volgen van een training of begeleiding op maat). Na een vooraf bepaalde periode kan worden vastgesteld of de docent zich ontwikkeld heeft (en er een kwaliteitsverbetering op individueel niveau is opgetreden).

Kortgeleden zijn de Gouden Regels voor Onderwijs aan de EUR opgesteld (bron: Gouden regels voor onderwijs aan de EUR, 2003). Deze regels die opgesteld zijn op basis van onderzoek van wat wel en niet werkt in het Hoger Onderwijs, moeten bijdragen aan de kwaliteitsverbetering van het onderwijs. Om de regels transparant te maken en ze meer

aanzien te geven, kan een meetinstrument ontwikkeld worden op basis waarvan jaarlijkse rankings gepubliceerd worden. Hierbij zou bijvoorbeeld onderscheid gemaakt kunnen worden in een vakgerelateerde ranking ('Het vak van het jaar') en opleidingsgerelateerde rankings (de opleiding die het best voldoet aan de Gouden Regels).

7.2 Professionaliteit van de docent

Het ontwikkelen van de professionaliteit van universitaire docenten moet een meeromvattend karakter krijgen. Het volgende professionaliseringsbeleid is wenselijk:

- A. docenten die reeds in dienst zijn van de EUR moeten worden geschoold op thema's waar zij ervaring missen. Tevens moeten zij over meer mogelijkheden beschikken om desgewenst training-on-the-job te krijgen, bijvoorbeeld in de vorm van coaching of collegiale visitaties;
- B. nieuwe docenten die nog geen docentschap hebben vervuld op een andere universiteit dienen een didactisch opleidingstraject te volgen. Hierbij kan gedacht worden aan een al dan niet verplicht professionaliseringstraject: een traject dat bestaat uit een aantal cursusmodules en training-on-the-job. Het succesvol doorlopen van dit professionaliseringstraject levert de docent de kwalificatie van universitaire docent op.

Om resultaten te waarborgen moet vanuit EUR niveau een geormerkt budget vastgesteld worden dat bestemd is voor professionalisering op onderwijsgebied. Docenten moeten de kans krijgen om zich te verdiepen en professionaliseren in de voor hen interessante en relevante onderwijsthema's.

7.3 Visie en onderwijsbeleid

Belangrijk is dat de sleutelfiguren in de afzonderlijke faculteiten het belang van onderwijs inzien en dit overbrengen op de docenten. Het stimuleren en enthousiasmeren van docenten in hun onderwijstaak en het laten blijken van waardering hiervoor is essentieel.

Het belang van onderwijs kan uitgestraald worden op verschillende manieren:

- Het ontwikkelen van een heldere onderwijsvisie of onderwijsconcept op facultair niveau. Deze visie dient gedragen en gecommuniceerd te worden naar alle



medewerkers van een opleiding (ook de niet-onderwijsgevende WP-staf, zodat deze ook meer betrokken worden bij het onderwijs). Ook moeten de docenten zoveel mogelijk meedenken over onderwijsbeleid en –vernieuwingen om draagvlak en afstemming te vergroten.

- Structureel aandacht voor onderwijstaken in het functioneringsgesprek, waarbij gebruik wordt gemaakt van een vastgesteld aantal meetbare onderwerpen en criteria (met of zonder sancties of beloningen voor docenten die heel goed of slecht presteren, bijvoorbeeld een verplicht professionaliseringstraject voor docenten die slecht presteren);
- Helderheid in faculteiten over regels en procedures omtrent onderwijszaken; deze dienen zorgvuldig gecommuniceerd te worden naar alle (met name nieuwe) medewerkers; Ook helderheid over het doel, de betekenis en de gang van zaken omtrent studentenevaluaties is van belang;
- Meer ondersteuning voor docenten, waar dit mogelijk is: minder administratieve taken, minder logistieke taken, eventuele (inhoudelijke) ondersteuning door student-assistenten;
- Werken in teams aan vakken/clusters, waardoor een gevoel ontstaat met z'n allen te werken aan onderwijs en waarbij de zorg voor een vak/cluster gedeeld kan worden met collega's; dit zorgt tevens voor betere inhoudelijke afstemming tussen vakken;
- Docenten willen graag meer meedenken over onderwijs- en onderwijsvernieuwing, bijvoorbeeld in de vorm van denktanks en brainstormgroepen/-sessies waarvoor geïnteresseerde docenten zich vrijwillig kunnen aanmelden;
- Medewerkers die hun onderwijstaak onvoldoende uitvoeren of zelfs weigeren, zouden hierop aangesproken moeten worden en de verantwoordelijke (opleidingsdirecteur) zou over middelen moeten beschikken om maatregelen te kunnen nemen. De boodschap moet zijn dat taakweigeren niet langer getolereerd wordt;
- Vernieuwing op vakniveau: dit kan gestimuleerd worden door vakken te laten rouleren: docenten mogen bijvoorbeeld maximaal 3 jaar hetzelfde vak geven, daarna wordt het vak overgedragen naar een andere docent;
- Door meer hoogleraren onderwijs te laten geven in de (propedeusefase van de) Bachelor tonen zij aan belang te hechten aan onderwijs. Vanuit de veronderstelling dat hoogleraren ruime onderwijservaring hebben, zou dit tevens de kwaliteit van het onderwijs ten goede kunnen komen.

7.4 Collectieve aandacht voor onderwijs

Wanneer er collectief meer aandacht komt voor onderwijs, op uiteenlopende manieren, zal dit de status van het onderwijs verhogen. Immers: aandacht voor onderwijs geeft aan dat het als belangrijk wordt gezien.

Hieronder worden allerlei voorbeelden van (soms op kleine schaal reeds bestaande) initiatieven genoemd waarmee de collectieve aandacht voor onderwijs vergroot kan worden:

- seminars over onderwijsthema's (EUR-breed of binnen faculteiten en opleidingen);
- facultaire nieuwsbrief over onderwijsgerelateerde thema's;
- in het Erasmus Magazine meer aandacht aan onderwijs besteden, bijvoorbeeld in de vorm van 'Docent van de maand'; ranglijsten van vakken, redacteur bezoekt colleges en brengt verslag uit, enzovoort;
- tentoonstelling waarbij ervaringen, wensen en ambities van docenten worden gepresenteerd;
- het uitreiken van een soort van basisboek over thema's als didactiek en onderwijsontwikkeling aan nieuwe docenten aan de EUR;
- voorziening waarbij het OECR aan docenten artikelen of wetenswaardigheden kan verspreiden, bijvoorbeeld: in een tijdschrift staat een interessant artikel over economisch onderwijs; dit artikel kan vervolgens via een mailinglijst of nieuwsbrief verspreid worden onder de docenten van de Faculteit der Economische Wetenschappen.
- speciale onderwijsprogramma's voor uitmuntende studenten;
- het organiseren van bijeenkomsten met docenten door het OECR, waarbij het belang van onderwijs centraal staat, discussies gevoerd kunnen worden over het onderwijs en kenbaar wordt gemaakt welke onderwijskundige ondersteuning mogelijk is;
- studenten meer betrekken bij het verhogen van de kwaliteit van onderwijs, niet alleen op vakniveau (zoals nu in studentenenquêtes gebeurt), maar op curriculumniveau, bijvoorbeeld: wat vinden ze van de kwaliteit van het onderwijs, wat motiveert hen wel of juist niet, hoe staat het met de afstemming van vakken?

Gebruikte bronnen

Beloningenbeleid wetenschappelijk personeel, 2002. Erasmus Universiteit Rotterdam.

Gouden regels voor onderwijs aan de EUR, 2003. Erasmus Universiteit Rotterdam.

Jaarverslag 2002. Erasmus Universiteit Rotterdam.

BIJLAGE I Vragenlijst

Deel I: Algemene vragen

1. Wat is uw huidige functie?

- AIO
- Onderzoeker
- Universitair docent
- Universitair hoofddocent
- Hoogleraar
- Anders, namelijk

2. Wat is uw leeftijd?

.... Jaar

3. Geslacht: M / V

4. Hoe lang geeft u onderwijs aan de EUR ?

- < 2 jaar
- 2 – 5 jaar
- 5 – 10 jaar
- > 10 jaar

5. Kunt u aangeven hoe in uw huidige takenpakket de verhouding is tussen onderwijs en onderzoek?

Onderwijs ... %
Onderzoek ... %

6. Heeft u al eerder onderwijs gegeven op een Nederlandse universiteit anders dan de EUR?

- Ja, dat heb ik al eerder gedaan
- Nee, op de EUR ben ik begonnen met onderwijs geven

54 *Hoe klopt het onderwijshart van Erasmus?*

1. Toen u begon als docent aan de Erasmus Universiteit, welke ondersteuning- dat diende om u voor te bereiden op uw onderwijsactiviteiten- heeft u toen ontvangen?

- Basiscursus didactiek (OEER)
- Cursus Probleem Gestuurd Onderwijs
- Andere cursus, namelijk.....
- Informatie / Handboek van de faculteit met richtlijnen & regels op het gebied van onderwijs
- Informatie / Handboek van de faculteit over de onderwijsvisie en -uitgangspunten
- Begeleiding / coaching door een ervaren collega
- Begeleiding / coaching door mijn leidinggevende
- Anders, namelijk
- Ik werd geacht de zaken met betrekking tot het onderwijs voornamelijk zelf uit te zoeken of te vragen aan collega's.

2. Hoe heeft u de ondersteuning vanuit de faculteit ervaren toen u moest beginnen met uw onderwijsactiviteiten?

- Ik had graag meer ondersteuning gewild
- Ik kreeg voldoende ondersteuning

3. Welke ondersteuning acht u wenselijk voor beginnende docenten aan de EUR ?

.....

.....

4. Op welke onderwijsthema's heeft u zich reeds verdiept (door training, congres, persoonlijke begeleiding, literatuur, e.d.) ?
- didactische vaardigheden
 - ontwikkelen van onderwijsmateriaal
 - coaching & begeleiding van studenten
 - toetsing & beoordeling
 - Probleem Gestuurd Onderwijs
 - onderwijsbeleid en -management
 - anders, namelijk
 - geen

5. Op welke thema's zou u zich graag in de toekomst verder willen verdiepen?
- didactische vaardigheden
 - onderwijsontwerp/-ontwikkeling
 - coaching & begeleiding van studenten
 - toetsing & beoordeling
 - Probleem Gestuurd Onderwijs
 - onderwijsbeleid en -management
 - anders, namelijk
 - daar heb ik geen behoefte aan

- 6.
- | |
|---|
| <p>a. Wat vindt u het meest plezierig aan het geven aan onderwijs?</p> <p>b. Wat is voor u het meest vervelend aan het onderwijs geven?</p> |
|---|

7. Worden onderwijsprestaties binnen uw faculteit op een speciale manier beoordeeld? Zo ja, hoe? (bijv. "De held der studenten bokaal" van Bedrijfskunde en de Onderwijsprijs voor de hele EUR)
-

8. Onderwijs en onderzoek zijn de twee pijlers van een universiteit. Hoe verhoudt zich voor u het belang van onderwijs ten opzichte van het belang van onderzoek aan een universiteit? Verdeel de 100% over de twee pijlers en neem in gedachten in welke mate u de pijler van belang vindt voor de Erasmus Universiteit.

| | <i>Hoe ik denk dat het nu is</i> | <i>Hoe ik het zou willen zien</i> |
|-----------|----------------------------------|-----------------------------------|
| Onderwijs | % | % |
| Onderzoek | % | % |

9. Wat zou u motiveren om meer tijd & aandacht te besteden aan onderwijs(vernieuwing)? Kunt u dit voor onderstaande factoren aangeven door een + +/- of - te omcirkelen, waarbij:

- + = dit motiveert mij zeer
 +/- = dit motiveert mij enigszins
 - = dit motiveert mij niet

| | Motivatie |
|--|------------------|
| Als ik meer budget voor onderwijs zou krijgen | + +/- - |
| Als ik meer cursussen zou kunnen volgen op onderwijskundige thema's | + +/- - |
| Als ik salarisverhoging zou kunnen krijgen voor kwalitatief hoogwaardige onderwijsprestaties | + +/- - |
| Als ik meer tijd zou krijgen voor onderwijsvernieuwing | + +/- - |

| | |
|---|-------------|
| Als ik zou kunnen beschikken over een student-assistent die mij ondersteunt | + +/- - |
| Als dit gestimuleerd zou worden door mijn leidinggevende | + +/- - |
| Als ik zou kunnen publiceren op het gebied van onderwijsvernieuwing | + +/- - |
| Als dit zou leiden tot betere studieresultaten bij studenten | + +/- - |
| Als dit mij betere studentenevaluaties op zou leveren | + +/- - |
| Anders, namelijk | + +/- - |

10. Kunt u kort reageren op deze stelling:

“Onderzoek is de corebusiness van de Erasmus universiteit.”

Schaal :
 1 = helemaal niet mee eens / komt nooit voor
 2 = niet mee eens / komt zelden voor
 3 = neutraal / komt voor
 4 = mee eens / komt vaak voor
 5 = helemaal mee eens / gebeurt altijd

Deel III: Stellingen

| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----|---|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | Ik vind dat goede docenten beloond moeten worden voor hun onderwijsprestaties. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 2 | Onze hoogleraar (van onze vakgroep/ capgroep e.d.) is een uitstekende docent. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 3 | Tijdens functioneringsgesprekken wordt aandacht besteed aan mijn activiteiten en prestaties op onderwijsgebied. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 4 | Ik vind dat iemand die een uitmuntende docent is, maar als onderzoeker middelmatig publiceert, ook de mogelijkheid moet hebben om hoogleraar te worden. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 5 | Onze hoogleraar is voorstander van onderwijsvernieuwing. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 6 | De mening van studenten over onderwijs neem ik met een korrel zout. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 7 | De faculteit communiceert voldoende over de ontwikkelingen op het gebied van onderwijs. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 8 | In de wandelgangen (koffiekamer en bij sociale activiteiten) spreek ik met collega's over het onderwijs van onze faculteit. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 9 | Het feit dat ik ook onderwijs moet geven, ervaar ik als lastige bijkomstigheid van het werken aan een universiteit. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 10 | Ik word door mijn leidinggevende alleen afgerekend op mijn onderzoeksprestaties, niet op mijn prestaties in het onderwijs. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 11 | Ik denk dat mijn collega's onderzoek veel belangrijker vinden dan onderwijs. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| 12 | Onderwijsvernieuwingsplannen moeten beter afgestemd worden op de wensen en behoeften van docenten van onze faculteit. | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | |
|----|--|---|
| 13 | Ik volg cursussen op het gebied van onderwijsthema's. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| 14 | Ik zou het interessant vinden om (vaker) mee te denken over onderwijsvernieuwing in ons curriculum. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| 15 | Als docenten vaker relevante onderzoeksresultaten opnemen in hun onderwijs, zou mijn waardering voor onderwijs omhoog gaan. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| 16 | Ik lees boeken of literatuur over onderwijsthema's. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| 17 | Het verzorgen van universitair onderwijs zou uitsluitend gedaan moeten worden door een selecte groep personen die hier heel goed in zijn. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| 18 | Ik gebruik mijn onderzoeksresultaten en -ervaringen in het onderwijs dat ik verzorg. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| 19 | Ik vind dat de docenten van onze faculteit te veel belast worden met onderwijsvernieuwingsprojecten. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| 20 | Ik vind het onzin als nieuw aangestelde universitaire docenten in de toekomst eerst een (didactische) kwalificatie moeten halen om onderwijs te mogen geven. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| 21 | Ik zou graag in de collegezaal willen gaan kijken van een collega die bekend staat als een goede docent. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| 22 | Ik voel mij betrokken bij het onderwijsbeleid van mijn faculteit. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| 23 | Ik neem deel aan onderwijscongressen. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| 24 | Door de komst van de opleidingsdirecteur (invoering MUB in 1997) wordt onderwijs serieuzer genomen. [deze vraag kunt u alleen beantwoorden als u voor 1997 in een universiteit werkzaam was] | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |
| 25 | Toen ik werd aangenomen aan de EUR is in mijn sollicitatiegesprek aandacht besteed aan mijn didactische kwalificaties. | <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> |

Denkend aan onderwijs & onderwijsvernieuwing...

...heb ik behoefte aan:

...vind ik belangrijk om:

...zou ik meer willen weten over:

Denk aan thema's als:

Hoe ik studenten kan activeren
Hoe ik beter kan aansluiten bij de individuele student
Vaardigheidsonderwijs/aanleren van academische vaardigheden
Ontwikkelen van tentamenvragen
Inzet van ICT in het onderwijs
Probleem Gestuurd Onderwijs
Projectonderwijs
Internationalisering in het onderwijs
Coaching van studenten of promovendi
Competentiegericht onderwijs

BIJLAGE II Gewenste thema's ter verdieping

| Denkend aan onderwijs & onderwijsvernieuwing zou ik meer willen weten over: | <i>Aantal keer genoemd:</i> |
|--|-----------------------------|
| Hoe ik studenten kan activeren | 18 |
| Hoe ik beter kan aansluiten bij de individuele student; | 6 |
| Vaardigheidsonderwijs / aanleren van academische vaardigheden | 8 |
| Ontwikkelen van tentamenvragen | 12 |
| Invzet van ICT in het onderwijs / Interactief lesgeven | 16 |
| Probleem Gestuurd Onderwijs | 17 |
| Projectonderwijs | 17 |
| Internationalisering in het onderwijs | 10 |
| Coaching van studenten of promovendi | 9 |
| Competentiegericht onderwijs | 10 |
| Competentiegericht toetsen (bijv. portfolio's, assessment) | 8 |
| Overige thema's | |
| Presentatievaardigheden / pakkend presenteren [4 keer genoemd] | |
| Onderwijsvormen [3 keer genoemd] | |
| Belevingswereld van de student | |
| De gevolgen van het studiehuis in het MO voor de wijze waarop universitair onderwijs wordt gegeven | |
| De visie van CvB | |
| Hoe massastudies in kleinschalig onderwijs vormen? | |



O E C R

Onderwijskundig
Expertise
Centrum
Rotterdam

OEER

Postbus 1738

3000 DR Rotterdam

Burg. Oudlaan 50

3062 PA Rotterdam

Telefoon: (010) 408 87 26

Fax: (010) 408 11 41

E-mail: info@oecr.nl

Internet: www.oecr.nl



ERASMUS UNIVERSITEIT ROTTERDAM

Erasmus Universiteit Rotterdam. De universiteit die werkt.