

# **Onderzoeksrapport BDB**

**Zuyd Hogeschool  
Lectoraat Professionalisering van het Onderwijs**

Marcel van der Klink  
Frits Simon  
Dominique Sluijsmans

12 maart 2020



## Voorwoord

De kwaliteit van ons onderwijs staat of valt met de kwaliteit van onze docenten. Die kwaliteit te bewerkstelligen en te behouden vraagt om ontwikkeling van onze docenten. De Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) geeft beginnende docenten een basis voor hun docentschap binnen Zuyd. Het belang van de BDB rechtvaardigt dat er geregeld wordt stil gestaan bij de vraag of de BDB qua doelen, opzet en opbrengsten weerspiegelt wat Zuyd ervan verwacht. De herijking van de Onderwijsvisie en de nieuwe strategie van Zuyd, passie voor de ontwikkeling van de student, vragen nu om een heroriëntatie op de inhoud en vorm van dit opleidingstraject. Vanuit die invalshoeken heeft het Lectoraat Professionalisering van het Onderwijs vanaf september 2019 tot en met februari 2020 een onderzoek uitgevoerd waarin met behulp van verschillende soorten data een antwoord op bovenstaande vraag is geformuleerd. Dit onderzoek werd gehouden in opdracht van de Dienst HR die de bevindingen gaat benutten voor de doorontwikkeling van de BDB.

Voor de opzet en uitvoering van het onderzoek is intensief samengewerkt met Yvonne Smeets die binnen de Dienst HR verantwoordelijk is voor docentprofessionalisering bij Zuyd.

Het onderzoek had niet kunnen plaatsvinden zonder de bereidheid van deelnemers, teamleiders en een docent van de BDB die via interviews ons deelgenoot hebben gemaakt van hun ervaringen. Tevens danken we de leden van de focusgroep, bestaande uit negen collega's uit verschillende geledingen van Zuyd, voor hun bereidheid om inzichten over de BDB te delen.

Een begeleidingsgroep bestaande uit Claudia Puts (Dienst HR), Josien Mennen (Dienst O&O) en Jack Zweipfenning (Academie Business Studies) heeft gedurende de looptijd van het onderzoek een bijdrage geleverd aan de voortgang en de opbrengsten van het onderzoek.

We hopen met dit onderzoek een bijdrage te leveren aan het vraagstuk van de professionele ontwikkeling van (beginnende) docenten en de doorontwikkeling van de BDB in het bijzonder. Het is tijd om de professionalisering stevig te verankeren in de cultuur van Zuyd. Goed toegeruste docenten zijn immers essentieel voor de ontwikkeling van studenten. Docenten goed toerusten vraagt om inspirerende leertrajecten, afgestemd op de wensen en bekwaamheden van opleidingen en docenten en toepasbaar in de onderwijspraktijk van Zuyd Hogeschool.



## Managementsamenvatting

De Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) biedt startende docenten in het hoger beroepsonderwijs een fundament voor hun docentschap. De opzet en inhoud van de BDB zijn deels vastgelegd in landelijke afspraken maar er is veel ruimte voor differentiatie en profilering. Om er voor te zorgen dat de BDB van Zuyd in de pas blijft lopen met wat de ontwikkelingen in onze hogeschool betekenen voor docentschap binnen Zuyd, is geregeld bezinning op de inhoud en vorm noodzakelijk. Daartoe is door het Lectoraat Professionalisering van het Onderwijs, op verzoek van de Dienst HR, een onderzoek uitgevoerd waarbij documenten zijn geraadpleegd, interviews zijn gehouden met deelnemers, teamleiders en een kerndocent van de BDB en heeft er twee keer een focusgroep plaatsgevonden

Al deze informatie tezamen leidt tot een vijftal conclusies, die hieronder worden samengevat.

- 1) De BDB voorziet in een behoefte en er is over het algemeen tevredenheid over de opzet, inhoud en opbrengsten van de BDB. De BDB reikt kennis en vaardigheden aan en vergroot daardoor het inzicht in wat docentschap inhoudt en vergroot het zelfvertrouwen van de startende docenten.
- 2) De BDB is een tamelijk overladen opleidingstraject met weinig samenhang. Er is behoefte aan een herontwerp vanuit het perspectief van wat een startende docent echt nodig heeft in de initiële fase van zijn loopbaan als docent
- 3) Het moment waarop startende docenten met hun BDB aanvangen varieert van de aanvang van hun aanstelling tot reeds jaren in dienst zijn.: van a. De teamleider is de persoon die bepaalt wanneer deelname opportuun is en weegt daarbij verschillende belangen af.
- 4) De BDB is niet het eindstation voor docentprofessionalisering. Het voorziet in een startbekwaamheid maar alle geïnterviewden zijn van mening dat een vervolgaanbod noodzakelijk is.
- 5) Zuyd zou explicieter aan verwachtingsmanagement moeten doen en meer duidelijkheid moeten creëren over wat van beginnende docenten wordt verwacht en welke faciliteiten er zijn om deze verwachtingen in te lossen.

Op basis van deze conclusies zijn een elftal aanbevelingen geformuleerd:

- 1) Herontwerp de BDB vanuit een duidelijke focus op wat beginnend docentschap binnen Zuyd inhoudt en stel daarvoor een profiel op waarin duidelijk is omschreven wat we van docenten verwachten
- 2) Meer regie op het startmoment van de BDB is noodzakelijk
- 3) Herontwerp de BDB als modulair opleidingstraject met een startmodule direct na indiensttreding
- 4) Investeer in coaching op de werkplek en integreer dit met het mentorschap voor nieuwe docenten op de werkplek
- 5) Herontwerp de middagsessies
- 6) Wees behoedzaam met het programmeren van gastlessen
- 7) Heroverweeg de inhoud van de BDB, ga na welke thema's wel en welke thema's niet hierin thuis horen (en neem die andere thema's mee bij het ontwikkelen van het vervolgaanbod)
- 8) Maak vanuit de BDB een onderscheid in opdrachtgever, klanten en deelnemers
- 9) Een vervolgaanbod van docentprofessionalisering vergt een duidelijk docentprofiel en vraagt om een actief HRD-beleid
- 10)Evalueer niet alleen op tevredenheid over de BDB maar ook op effectiviteit
- 11)Een actief en strategisch HRD-beleid vraagt om samenwerking binnen Zuyd.



## INHOUDSOPGAVE

### *Voorwoord*

### *Managementsamenvatting*

<b>1</b>	<b><i>Inleiding en opzet van het onderzoek</i></b>	<b>9</b>
1.1	Inleiding en aanleiding	9
1.2	Opzet van de verschillende deelonderzoeken	9
<b>2</b>	<b><i>De beoogde uitvoering van de BDB</i></b>	<b>11</b>
2.1	De documentenanalyse	11
2.2	Resultaten per aspect van het curriculaire spinnenweb	11
<b>3</b>	<b><i>De uitvoering van de BDB en de opbrengsten ervan vanuit het perspectief van oud-deelnemers</i></b>	<b>16</b>
3.1	Werkzaamheden en eerdere ervaring als docent	16
3.2	Opbrengst, betekenis en concrete bijdrage van de BDB voor de docent	16
3.3	Wanneer en hoe de BDB	17
3.4	Na de BDB	18
3.5	Enkele samenvattende constatering	18
<b>4</b>	<b><i>Beleid en ervaringen met de BDB vanuit het perspectief van de teamleiders</i></b>	<b>20</b>
4.1	Deelname en overwegingen	20
4.2	Opbrengsten van deelname aan de BDB	20
4.3	De BDB in het personeelsbeleid van het team	21
4.4	Suggesties voor de doorontwikkeling van de BDB en verdere scholing	21
4.5	Enkele samenvattende constatering	22
<b>5</b>	<b><i>Conclusies en aanbevelingen BDB</i></b>	<b>23</b>
5.1	Conclusies	23
5.2	Aanbevelingen	24
<b>6</b>	<b><i>Referenties</i></b>	<b>28</b>
<b>7</b>	<b><i>Bijlagen</i></b>	<b>29</b>
7.1	Bijlage 1 Het Spinnenweb van Van den Akker (2003)	29
7.2	Bijlage 2 Interviewleidraad oud-deelnemers	30
7.3	Bijlage 3: Interviewleidraad teamleiders	34
7.4	Bijlage 4: Wat verwachten we van onze docenten bij Zuyd Hogeschool?	36
7.5	Bijlage 5: Kenmerken van het protocol Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) d.d. 03.10/2013	37





# 1 Inleiding en opzet van het onderzoek

## 1.1 Inleiding en aanleiding

De kwaliteit van ons onderwijs staat of valt met de kwaliteit van onze docenten. Nieuwe docenten komen binnen met een scala aan vakinhoudelijke expertise, echter de ervaring en kennis op didactisch vlak is doorgaans vrijwel nihil. Dat fenomeen is zichtbaar in het gehele hoger onderwijs (WO en HBO) en dat heeft ertoe geleid dat er landelijke afspraken zijn gemaakt over de initiële didactische scholing voor starters in het hoger onderwijs. In het HBO betreft het de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) die sinds 2013 verplicht is voor alle docenten die een vaste aanstelling ambiëren. Hogescholen zijn vrij, binnen globale landelijke kaders, om zelf invulling te geven aan de BDB. Dat leidt tot een zekere differentiatie en profilering in opzet en uitvoering van dit opleidingstraject, maar het certificaat dat door een hogeschool wordt afgegeven heeft een civiel effect doordat alle andere deelnemende hogescholen dit erkennen. Landelijk is wel afgesproken welke thema's in de BDB aan bod dienen te komen. Bijlage 5 bevat een overzicht van deze thema's.

Binnen Zuyd is er momentum om meer diepgaand de BDB te evalueren. De herijking van de Onderwijsvisie en de nieuwe strategie van Zuyd (passie voor de ontwikkeling van de student) vragen om een heroriëntatie op de inhoud en vorm van dit opleidingstraject. Een andere aanleiding is dat evaluaties onder oud-deelnemers tot op heden niet hebben plaatsgevonden, waardoor de lange-termijn impact van het opleidingstraject onhelder blijft. Dit alles heeft ertoe geleid dat er in het studiejaar 2019-2020 onderzoek is gedaan waarbij is ingezoomd op wat met de BDB wordt beoogd, hoe de beoogde BDB wordt uitgevoerd en tot welke ervaringen en resultaten dat leidt. Hiertoe zijn een aantal deelonderzoeken uitgevoerd die in de volgende paragraaf worden toegelicht.

## 1.2 Opzet van de verschillende deelonderzoeken

De verschillende deelonderzoeken worden hier beknopt beschreven.

### *Inhoudsanalyse BDB*

Deze analyse had tot doel om zicht te krijgen op de beoogde uitvoering van de BDB binnen Zuyd. Daartoe zijn documenten geanalyseerd, zoals het Hoofdlijnenakkoord van de Vereniging Hogescholen, het protocol van de wederzijdse erkenning van de BDB, de studiehandleiding, BDB formulierenmap 2019/2020, informatiemap Competentie-assessment, kritische reflectie BDB 2017-2018. Leidend raamwerk bij de inhoudsanalyse was het Spinnenweb van Van den Akker (zie Bijlage 1) dat een onderscheid maakt in een tiental curriculaire componenten, zoals visie, toetsing, leeractiviteiten.

In aanvulling op de analyse van de documenten waren twee interviews gepland om antwoorden te verkrijgen op vragen die voortvloeien uit de inhoudsanalyse. Een interview is gehouden met een kerndocent van de BDB. Het tweede interview met de coördinator van de BDB kon geen doorgang vinden in verband met pensionering kort na de start van dit lopende studiejaar.

### *Interviews met oud-deelnemers*

In totaal hebben tien interviews met voormalige deelnemers plaatsgevonden die allen in

de studie jaren 2017-2018 of 2018-2019 de BDB hebben gevolgd. De interviews zijn gehouden met deelnemers van verschillende opleidingen. Aan de hand van een topiclijst zijn data verzameld over de uitvoering van de BDB, de bijdrage van de BDB aan het docentschap en wensen voor verdere professionele ontwikkeling na de BDB (zie Bijlage 2 voor de interviewleidraad). De interviews duurden doorgaans niet langer dan 45 minuten. Van ieder interview is een samenvatting gemaakt die naar de deelnemer is gestuurd met verzoek om bij foutieve/onvolledige weergave de samenvatting aan te vullen en dat heeft in enkele gevallen tot bijstelling geleid.

#### *Interviews met teamleiders*

In totaal drie teamleiders zijn geïnterviewd uit teams waar de afgelopen twee studie jaren docenten de BDB hebben gevolgd. De interviewleidraad (zie Bijlage 3) bevatte vragen over de overwegingen om een docent de BDB te laten volgen, hoe de BDB past in het personeelsbeleid van het team, tot wat voor veranderingen de BDB leiden en suggesties voor verdere professionele ontwikkeling. De interviews duurden 30-35 minuten. Van ieder interview is een samenvatting gemaakt die naar de teamleider is gestuurd met verzoek om bij onvolledige weergave de samenvatting aan te vullen.

#### *Focusgroep*

Er hebben twee bijeenkomsten van een focusgroep plaatsgevonden met daarin negen collega's uit uiteenlopende organisatiegeledingen die allen betrokken zijn bij vraagstukken van onderwijsontwikkeling en docentprofessionalisering binnen Zuyd. In de eerste bijeenkomst werd geconstateerd dat het momenteel onduidelijk is wat we precies van docenten bij Zuyd verwachten. Dat heeft geleid tot een eerste afbakening op hoofdlijnen die in Bijlage 4 is opgenomen. In de tweede bijeenkomst stonden de navolgbaarheid en herkenbaarheid van de conclusies en aanbevelingen centraal.

## 2 De beoogde uitvoering van de BDB

### 2.1 De documentenanalyse

Voor de documentenanalyse is gekeken naar de BDB van Zuyd Hogeschool aan de hand van het curriculaire spinnenweb van Van den Akker (2003) die in Bijlage 1 is weergegeven. De geanalyseerde documenten zijn bij de onderzoeksopzet in Hoofdstuk 1 van dit onderzoeksrapport vermeld.

### 2.2 Resultaten per aspect van het curriculaire spinnenweb

Hieronder zijn per element van het spinnenweb de resultaten van de documentanalyse weergegeven, waarbij vanzelfsprekend ruim is geput uit de bestudeerde documenten en soms ook stukken tekst letterlijk zijn overgenomen. Omwille van de leesbaarheid hebben we niet bij ieder citaat de oorspronkelijke bron weergegeven.

#### *Motief en visie*

De BDB van Onderwijscentrum de Nieuwste Pabo is een vorm van docentprofessionalisering. Daarbij zijn richtinggevend en sturend:

- pedagogische competenties, vakinhoudelijk/(e-)didactische competenties en competenties in de domeinen reflectie en ontwikkeling. Aantoonbare performanceverbetering als docent is het uitgangspunt.
- het professioneel profiel van de docent, het werken in communities evenals de daadwerkelijke rollen en taken die docenten hebben binnen hun jaartaak.

Vanuit de Zuydvisie richt de BDB zich op de missie, visie en strategie van Zuyd van 2019-2023.

Onder een professioneel profiel van een docent wordt verstaan datgene wat een docent in gedrag en handelen blijvend wil en moet kunnen laten zien in zijn werk en de functievereisten voor zijn functie.

De BDB streeft naar een sociaal-constructivistische en professionele leergemeenschap. Kennis wordt in de leergroep zelf geconstrueerd, in interactie met docent(en) en medecursisten. De cursisten van diverse faculteiten delen kennis onderling, zodat ze binnen het docentschap kunnen evolueren. Kennis wordt faculteit-overstijgend gedeeld en ontwikkeld.

Kernwaarden die horen bij professionele docenten zijn:

- eigen verantwoordelijkheid kennen en persoonlijke aandacht bieden
- ambitieus zijn
- vakkundig zijn
- ondernemend zijn
- open en inspirerend zijn
- passie voor ontwikkeling

Het streven binnen de BDB is:

- cursisten opleiden tot moderne, professionele docenten met meer pedagogische, didactische en reflectieve bekwaamheden.

- een zo hoog mogelijk rendement creëren via zelfsturing en beredeneerd aanbod/blended learning
- onderwijs op platformniveau en een rijke gedifferentieerde leeromgeving bieden.
- maatschappelijke inbedding (onderwijs verankeren in de praktijk) en inbedding binnen de professionele context van de cursist realiseren.

### *Leerdoelen*

Na de BDB is het basisniveau didactische bekwaamheid behaald. Dat betekent dat een docent in staat is onderwijs te verzorgen, dat in goede samenwerking met collega's doet en in staat is op zijn eigen functioneren te reflecteren. Daarbij uitgaande van een drietal competenties: pedagogisch competent, vakinhoudelijk/(e-)didactisch en ICT-competent en competent in reflectie en ontwikkeling.

Voor de BDB wordt in lijn met het organisatie- en teambeleid getoetst of de docent bekwaam is op de volgende punten uit het landelijk protocol voor de BDB:

#### a. Doceren

De docent bereidt onderwijssessies voor, voert deze op professionele wijze uit en evalueert de uitvoering. Voor de lessen wordt de beginsituatie beschreven en worden de lesdoelen geformuleerd. De docent weet een verantwoorde keuze te maken tussen de diverse didactische werkvormen. Er is ook een variatie in didactische (activerende) werkvormen.

#### b. Begeleiden van studenten

De docent begeleidt de studenten in hun leerproces en bevordert daarbij transparante interactie, ook tussen studenten. De docent hanteert hierbij adequate communicatieve vaardigheden. De docent kan studenten motiveren en enthousiasmeren.

#### c. Ontwerpen van onderwijs

De docent (her)ontwerpt onderwijsmateriaal dat aansluit bij het beroeps- en opleidingsprofiel, de competenties, de onderwijsfase, de leerlijnen en de studieomvang die is vastgesteld. Het onderwijsmateriaal sluit ook aan bij het didactisch concept (visie) van de opleiding.

#### d. Toetsen

De docent neemt bestaande toetsen af voor zijn vakgebied en beoordeelt de resultaten van zijn studenten. Toetsen en beoordelingsformulieren worden voorzien van toetstechnisch commentaar en toetsuitslagen worden geanalyseerd. Er wordt zowel formatief als summatief getoetst. De Basiskwalificatie Examinering (BKE), die voor het hoger beroepsonderwijs in ontwikkeling is, vormt hierbij de leidraad zodra deze klaar is.

#### e. Professioneel docentschap

De docent werkt planmatig, vanuit een onderzoekende houding, individueel en in teamverband, aan zijn eigen professionele ontwikkeling. Dit betreft zowel het inhoudelijke niveau van het vak als de onderwijsvaardigheden. De feedback die de docent ontvangen heeft van bijvoorbeeld collega's (intercollegiale toetsing), studenten en/of leidinggevende wordt hierbij betrokken. Ook kan de docent feedback geven aan studenten en collega's.

### *Leerinhouden*

De volgende inhouden komen in de BDB aan bod:

- Het alignmentprincipe
- De functies van onderwijs: cognitief, affectief en regulatief
- Leertheorieën: behaviourisme, cognitivisme, constructivisme
- Motivatietheorieën; zelfdeterminatietheorie

- Begeleiding/ coaching van studenten (MERID model)
- Intervisie als professionalisering van docenten
- Studieloopbaanbegeleiding ( samen met bureau studentzaken)
- Leerstrategieën
- De didactische route (pendelschema)
- Leerstijlen/ leercyclus (Kolb/Vermunt)
- Effectieve instructiemodel
- Reflectiemodel Korthagen
- Taxonomie van Bloom
- Breinonderzoek
- TPACK model (nieuwe media en ict in relatie tot onderwijs)
- Toetsing
- Curriculumontwikkeling/Onderwijsconcepten/ docentrollen
- Opleiden van professionals bij Zuyd hogeschool (koers/ strategie afgelopen tien jaar tot nu)
- Vijf sleutels voor studeerbaarheid

#### *Leeractiviteiten*

De opleidingsdagen bestaan uit interactieve hoorcolleges, trainingen, presentaties door en voor cursisten en coachbijeenkomsten met de coachgroep. Coachbijeenkomsten gaan onder andere over het persoonlijk ontwikkelingsplan (POP), de onderdelen van het programma, dilemma's in het docentschap en de toetsing. Dit om zicht te krijgen op het hbo-docentschap, de eigen professionele groei en het bespreken van vraagstukken uit de alledaagse docentpraktijk.

#### *(Docent)Rollen binnen de BDB*

- Programmaleider
- ICT/Moodle ondersteuner
- Secretariële ondersteuning
- (Gast)docenten
- Coaches

#### *Leermiddelen*

Er is sprake van verplichte literatuur, te weten de Reader lintmodule Pedagogiek en Didactiek. En daarnaast is er sprake van aanbevolen literatuur:

- Naar een feedbackcultuur in het hoger onderwijs
- Leren (en) doceren in het hoger onderwijs
- Activerende werkvormen voor de opleidingspraktijk
- Samenwerkend leren
- Het didactische werkvormenboek
- Competentiegerichte kennisontwikkeling
- Lessen in Orde

Literatuur wordt zowel digitaal (via mail of Moodle) en/of als hardcopy beschikbaar gesteld.

#### *Toelating en groepering van studenten*

Voorwaarde voor toelating is:

- Deelnemer voert gedurende het schooljaar regelmatig docenttaken uit binnen een HBO-omgeving. Daardoor beschikt deelnemer over een referentiekader waarbinnen de eigen ontwikkeling kan groeien.
- Deelnemer heeft een HBO, academische of vergelijkbare opleiding afgerond.

Vrijstelling op onderdelen is mogelijk. Aanmelden geschiedt via de website van het onderwijscentrum voor het traject Competentie Assessment.

Ook cursisten die eerder de Korte Docentencursus hebben gevolgd, wordt aangeraden om in gezamenlijkheid met de toegewezen coach te bekijken en te beoordelen of voor het onderdeel demonstratie van vaardigheden vrijstelling kan worden aangevraagd.

Studenten werken zowel in een groep (op lesdagen) als individueel (tussen de bijeenkomsten in). Er wordt gewerkt in groepen van 20-30 deelnemers. Elke cursist wordt ingedeeld in een coachgroep. Er wordt voor gezorgd dat deelnemers van iedere coachgroep verschillende achtergronden hebben (platformgedachte).

#### *Tijdsinvestering*

De intake vindt plaats in oktober. De 8 lesdagen (vrijdagen van 8.45-16.30) vinden plaats van november tot mei, in juni zijn de assessments en de diplomering, in juli de herkansing. De BDB kent een totale studiebelasting van 250 uur. Cursisten plannen dat zelf in in afstemming met hun leidinggevende.

#### *Plaatsen waar de deelnemers leren*

Zuyd Hogeschool maakt gebruik van Moodle als digitale leeromgeving

<https://moodle.zuyd.nl/> Iedere Zuyd medewerker heeft een Zuydaccount. Het inloggen bij Moodle gebeurt hetzelfde als bij het Zuyd netwerk. Tijdens de eerste opleidingsdag is er een Moodle instructie.

Deelnemers werken met omgeving 'BDB' De documenten die tijdens de opleiding gebruikt worden, zijn hier te vinden. Het dient als digitale archiefkast.

In Moodle zit een portfoliofunctionaliteit. Gedurende de opleiding bouwt de deelnemer in deze omgeving een eigen e-portfolio en deelt deze via deze omgeving regelmatig met de toegewezen coach.

#### *Beoordeling*

In de BDB wordt met verschillende instrumenten getoetst, te weten:

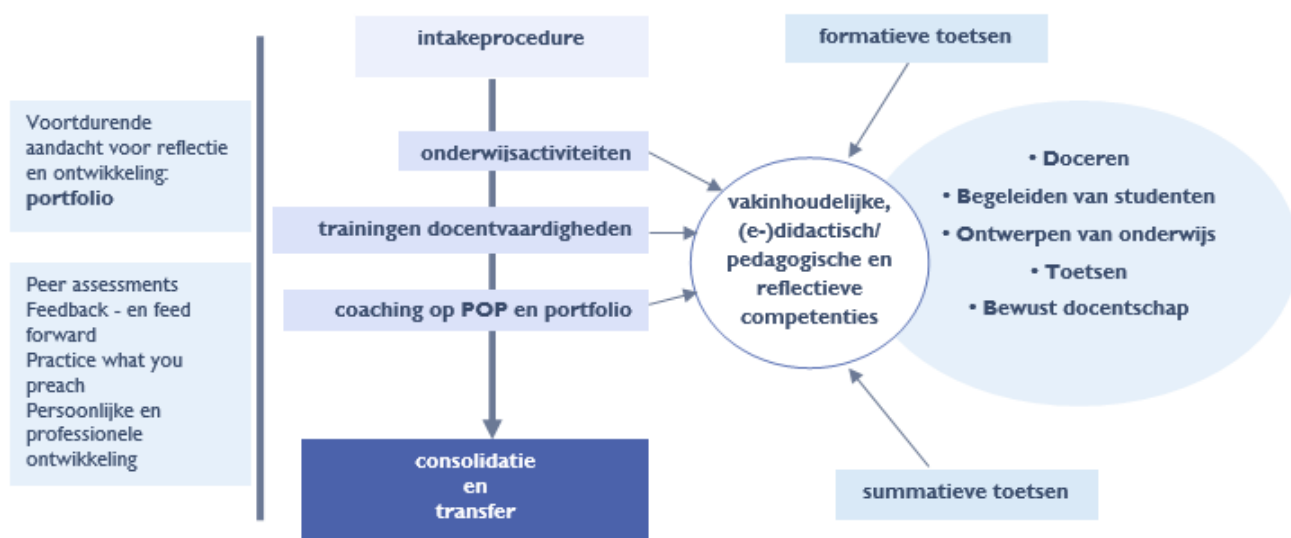
Een literatuurstudie en recensie

- Een literatuurpresentatie
- Een beroepsrelevant product (bestaande uit een zelfontworpen of bijgestelde lessencyclus van minimaal drie lessen binnen de eigen beroepscontext)
- Twee demonstraties van vaardigheden: formatief door een collega en summatief door de eigen coach
- Eindevaluatieverslag inclusief POP
- De cursist levert in het eindassessment een compleet portfolio aan en geeft een presentatie.

Na het afronden van de BDB wordt het POP (idealiter) meegenomen in de gesprekscyclus tussen docent en leidinggevende om te kijken naar ontwikkelpunten. Over een vervolg op de BDB is nog geen concreet plan geformuleerd. De verdere docentprofessionalisering na de BDB is momenteel geborgd in de gesprekscyclus en op individuele basis worden hier plannen voor opgesteld.

#### *Tot slot*

De opleiding wordt jaarlijks ter accreditatie aangeboden aan en is geregistreerd als Registeropleiding bij het CPION (Centrum voor Post Initieel Onderwijs Nederland). Er vindt ook regelmatig een peer review plaats om de kwaliteit van het aanbod te borgen. Het onderstaande figuur bevat een schematische weergave van de BDB.



Figuur 1: Schematisch overzicht van de BDB

### 3 De uitvoering van de BDB en de opbrengsten ervan vanuit het perspectief van oud-deelnemers

#### 3.1 Werkzaamheden en eerdere ervaring als docent

Het overheersende beeld is dat de geïnterviewden in hun job met een breed scala aan onderwijsactiviteiten aan de slag zijn. Werk- en hoorcolleges, praktijk- en vaardigheidstrainingen, stage- en afstudeerbegeleiding, studieloopbaanbegeleiding en inzet als tutor passeren de revue. Doorgaans is men verantwoordelijk voor meerdere onderdelen in meerdere opleidingsjaren of trajecten.

Ervaring als docent voorafgaand aan een benoeming bij Zuyd is er niet of nauwelijks. Een stage of een eerdere detachering brachten voor een enkeling enige eerdere ervaring met zich mee. De conclusie is gerechtvaardigd dat het docentschap een nieuwe werkervaring is voor veruit de meeste deelnemers aan dit opleidingstraject.

#### 3.2 Opbrengst, betekenis en concrete bijdrage van de BDB voor de docent

De deelnemers geven aan dat ze zich bewuster zijn geworden van het vak als docent, evenals bewuster bekwaam zijn geworden. Het opleidingstraject heeft ervoor gezorgd dat zij zich beter dan voorheen realiseren dat bij een docentschap meer aan de orde is dan alleen de overdracht van inhoudelijke kennis. Het opleidingstraject heeft gemaakt dat zij docentschap als een andere, aparte expertise zijn gaan beschouwen.

*"Maar toch zijn aantal zaken blijven hangen. En ik weet waar ik ze kan vinden.... Het is blijven hangen en dat helpt mij om er weer in te duiken als ik dat nodig heb of onderbouwing zoek."*

Dat uit zich eveneens in een bewustere bekwaamheid als docent. Er is bewuste of gestructureerde aandacht ontstaan voor het belang van een ontwerp en organisatie van het onderwijs. Men beseft dat en heeft instrumenten in handen gekregen om onderwijs doordacht te verzorgen. Er is sprake van theoretische verdieping en verankering van een didactische oriëntatie op onderwijs. Meer concreet is er aandacht ontstaan voor groepsdynamische aspecten van onderwijs, voor de bijdrage die activerende werkvormen leveren aan succesvol onderwijs en hoe een en ander samenhangt met de verhoogde inzet en motivatie van studenten. De student wordt beter onderkend als het vertrekpunt voor de inrichting van onderwijs.

*"De hele didactiek is me bijgebracht. Dat maakt het een stuk gemakkelijker. Vooraf dacht ik, je geeft een presentatie en je draagt informatie over. Maar nee, dat gaat anders en dat heeft de BDB me geleerd."*

*"We hadden coachingssessies in de middag. Dat was prima die coaching op zich maar ook was niet duidelijk wat er nu precies verwacht werd qua beoordeling, ook niet bij de coach zelf."*

Bewustere bekwaamheid heeft ook betekend dat het zelfvertrouwen is toegenomen. Men staat met een groter arsenaal aan middelen en met meer inzicht 'voor de groep'. Een groter arsenaal dat bestaat uit bijvoorbeeld gevarieerde werkvormen tijdens hoorcolleges, de mogelijkheden die ICT in beginsel kan bieden en het hanteren van diverse schema's voor de opbouw van een onderwijsactiviteit. Meer inzicht is er



bijvoorbeeld met betrekking tot de leeftijd- of ontwikkelingsfase waarin de gemiddelde student zich bevindt. Daarmee is het besef gegroeid dat men aan moet sluiten op diens leersituatie.

In verschillende interviews klinkt door dat het opleidingstraject op onderdelen praktijkgerichter mag, bijvoorbeeld meer oefeningen in het ontwerpen van een leeractiviteit in relatie met leerdoelen, die op hun beurt weer gerelateerd dienen te zijn aan de wijze van beoordelen. Mogelijk ter vervanging van enkele lessen door gastdocenten, waarvan de bedoeling niet voor iedereen altijd even helder was.

*"Een didactiek van bijvoorbeeld het eenhandig veters strikken."*

Daarnaast werd een paar keer aangegeven dat de BDB impliciet nogal is georiënteerd op onderwijs in theoretische vakken. Als men echter bijvoorbeeld docent praktijk- of sociale vaardigheden is, is men minder met uitleg en meer met oefening bezig. Didactisch vraagt dat om een andere aanpak en daarvoor is nauwelijks aandacht in de cursus.

Samenvattend kan worden gesteld dat er met het volgen van de BDB door de deelnemers op drie terreinen winst is geboekt. Er is oog ontstaan voor de structuur van onderwijs en opleiden. Dat wil zeggen dat deelnemers zich realiseren dat onderwijs zich niet spontaan voltrekt maar organisatie behoeft. Daarnaast is er een besef dat een leerproces gaandeweg tot stand komt, zich langs meerdere wegen ontwikkelt en dat de student daarbij ondersteuning nodig heeft. Dat maakt dat de deelnemers zich realiseren dat het docentschap een professionele aangelegenheid is en verdere ontwikkeling vraagt. Voor wat betreft dat laatste wordt dan mede geconstateerd dat men daarin een duidelijke opstelling en ondersteuning van Zuyd Hogeschool had verwacht, dan wel in de toekomst verwacht.

### **3.3 Wanneer en hoe de BDB**

*"Ik heb in het tweede jaar de BDB gevolgd en ik had het liever eerder willen hebben. Liever na een half jaar als docent. Als je werk alleen bestaat uit lesgeven, dan heb je een behoorlijke werkdruk."*

*." Ik had hem meteen aan het begin willen hebben (...). Met vallen en opstaan heb ik die dingen me eigen gemaakt. Zelf veel uitgezocht, een cursus in het begin had me wel wat geholpen."*

De meeste deelnemers geven aan dat ze het opleidingstraject meteen bij de start van hun docentschap hebben gevolgd of liever hadden gevolgd, vanwege de handvatten die men krijgt aangereikt. Het maakt een start gemakkelijker. Tegelijkertijd geven enkele aan dat er meer maatwerk of vraagsturing in de cursus mag worden gerealiseerd. Niet iedereen zit met dezelfde vragen of start vanuit eenzelfde achtergrond.

Voor wat betreft de organisatie van de BDB is het beeld overwegend positief. Er wordt soms opgemerkt dat locatie niet bevalt, er gebreken in de organisatie zijn en dingen onhelder of te algemeen waren. Het oordeel over de docenten en begeleiders is overwegend positief, met hier en daar een negatieve kanttekening.

*De middagen hadden we coachingsbijeenkomsten(...) De middagen zou ik wat meer gestructureerd willen. Doelgerichter. Het was wel fijn van elkaar te leren, je hoort waar de ander mee bezig is en bekijkt het met frisse ogen.*

### 3.4 Na de BDB

Als er sprake is van meer bewuste bekwaamheid dat maken de deelnemers dit eens te meer duidelijk doordat ze zich bewust zijn van het belang van toetsing. In vrijwel elk interview kwam naar voren dat er na het opleidingstraject – maar ook tijdens het opleidingstraject – meer aandacht voor toetsing dient te zijn. Men weet weliswaar van het bestaan van de BKE en SKE af, maar benadrukt dat toetsing een onderwerp is dat speciale bekwaamheid en dus verdere scholing vereist.

Naast toetsing wordt er meer aandacht gevraagd voor wat gemakshalve met het woord klassenmanagement wordt aangeduid. Als doorgaans beginnend docent wordt men geconfronteerd met uiteenlopende groepen, met uiteenlopende betrokkenheid en inzet van studenten, met studenten in een andere leeftijdsfase dan de docent zelf en er is behoefte om inzicht en ervaring hoe om te gaan daarmee. Wat te doen met studenten die meer geïnteresseerd lijken in hun laptop dan in de les? Of hoe om te gaan met hinderlijk gedrag van studenten tijdens een hoorcollege? Praktische kwesties van meer pedagogische aard, die echter in het begin van een loopbaan als docent een zekere verlegenheid met zich meebrengen.

*"Er wordt wel in de groep gewerkt, maar ik zou meer aandacht willen hebben voor groepsdynamica. Hoe je rol als docent daarin is."*

*"Het zou mooi zijn als je bij de best practices zou kunnen gaan kijken. En dat ze dan ook het woord krijgen. Bijvoorbeeld over het goed geven van een hoorcollege. Dat is natuurlijk veel zenden en als je dat niet goed doet zo'n college dat er dan steeds minder studenten komen. Dat zeggen ook veel van mijn collega's die hoorcolleges geven."*

In de BDB heeft men kennisgemaakt met een aantal facetten van didactiek. Vervolgtrajecten worden wenselijk gevonden. Deels vragen de deelnemers om ondersteuning dan wel coachen op de werkplek, zodat ze direct feedback krijgen op hun werkzaamheden. De vraag daarvoor ligt in het verlengde van hun waardering voor het individuele coachen op de werkplek dat ze tijdens de BDB hebben gehad. Een variant daarvan is hun vraag naar intervisie als een manier om ervaringen uit te wisselen en te leren van collega's in een andere werksetting. Anderszins wordt er aandacht gevraagd voor concrete verdere bekwaming, bijvoorbeeld rondom de inzet van ICT, de toenemende bijzondere zorg die er nodig is voor studenten met leerproblematiek zoals bijvoorbeeld dyslexie, of om leren te werken met het 4C/ID-model. Van Zuyd Hogeschool wordt dan een inzet verwacht. Een inzet waarin duidelijke verwachtingen worden uitgesproken over de gewenste professionele ontwikkeling van het docentschap, met een visie op onderwijs en met ondersteuning bij de loopbaanontwikkeling. De BDB zou een eerste kennismaking met onderwijs bij Zuyd moeten zijn, opgevolgd door specifieke trainingen en opfriscursussen.

### 3.5 Enkele samenvattende constatering

Op basis van de interviews met de deelnemers aan de BDB doemt een bepaald verwachtingspatroon op ten aanzien van de BDB. In zijn algemeenheid blijken deelnemers ervan bewust te zijn dat ze voor een loopbaan als docent hebben gekozen en ze willen investeren in de verdere ontwikkeling daarvan.

Dit opleidingstraject zich zou moeten oriënteren op beginnende docenten, die verantwoordelijkheid zijn voor verschillende vakken, veelal onbekend zijn met de organisatie van Zuyd Hogeschool en met wat deze van hen verwacht. Het aanreiken van praktische handvatten binnen verschillende settingen waar docenten in functioneren vraagt om aandacht. Op de tweede plaats zou er een perspectief op verdere ontwikkeling als docent moeten zijn, deels als maatwerk, deels op onvermijdelijke en belangrijke onderwerpen als toetsing en inzet van ICT.

## 4 Beleid en ervaringen met de BDB vanuit het perspectief van de teamleiders

### 4.1 Deelname en overwegingen

De drie geïnterviewde teamleiders hebben allen als teamleider te maken met deelname van hun collega's aan de BDB in de periode van de afgelopen twee studie jaren. Twee hebben hier ruim ervaring mee (in totaal 24 collega's die deelnamen aan de BDB of de verkorte variant) en de derde teamleider heeft hier de afgelopen twee jaar één of twee keer mee te maken gehad.

Voor alle drie geldt dat deelname moet, vanwege de verplichting het certificaat te hebben als voorwaarde voor een vaste aanstelling als docent. Dus als de intentie er is om docenten na een tijdelijke positie een vast dienstverband te geven, dan volgt deelname aan de BDB automatisch. Daarnaast zien teamleiders ook dat de BDB positieve effecten sorteert bijvoorbeeld op het didactisch handelen (zie paragraaf 4.2) en dat zorgt voor animo om collega's deel te laten nemen.

De timing van het volgen van de BDB is niet alleen gebaseerd op wat een individuele docent nodig heeft, maar hangt ook van andere factoren af, waardoor deelname niet altijd plaatsvindt op het meest geëigende moment vanuit het perspectief van de beginnende docent.:

*"Ik zou graag meer docenten op cursus sturen, vooral de nieuwe docenten (..). Met de grote toestroom van studenten, de verschillende opleidingsvarianten en de samenwerking met de lectoraten is het altijd schipperen tussen onderwijs en andere verplichtingen. Bovendien zijn er budgettaire beperkingen"*

### 4.2 Opbrengsten van deelname aan de BDB

*"Ik krijg enthousiaste reacties als ik informeer naar de BDB"*

De teamleiders signaleren dat deelname aan de BDB een bijdrage levert aan de ontwikkeling van het docentschap. Meer bagage, meer bewust waarmee ze bezig zijn en meer zekerheid. Niet alleen op het vlak van het lesgeven zelf maar ook op het terrein van de ontwikkelwerkzaamheden binnen de opleiding. Eén teamleider signaleert dat docenten in het team uiteenlopende meningen hebben over de noodzaak voor het volgen van de BDB.

In de communicatie tussen teamleider en deelnemende docenten gaat het niet alleen over de opbrengsten maar ook over de opzet van de BDB zelf.

Deelnemende docenten geven bij de teamleiders aan het prettig te vinden de BDB samen met docenten van andere opleidingen te volgen. Docenten waarderen het bezoek van de coach op hun werkplek en de gerichte feedback die ze daarbij krijgen. Eén teamleider is wat terughoudend in wat de opbrengsten van de BDB zijn. Zij geeft aan dat niet alleen de BDB maar ook de ervaring die beginnende collega's opdoen met lesgeven bijdragen aan de ontwikkeling van het docentschap. Het is niet altijd volledig te ontrafelen of het nu de BDB is en/of de toenemende ervaring in het lesgeven. Een andere teamleider signaleert iets vergelijkbaars namelijk dat beginnende docenten zoveel meemaken dat het lastig is om alle opbrengsten van de BDB te duiden.

### 4.3 De BDB in het personeelsbeleid van het team

De BDB wordt door de teamleiders beschouwd als een vanzelfsprekend en verplicht onderdeel, als de uitvoering van bestaand beleid binnen Zuyd dat een basis legt.

*"Ja dat zien we als de basiskwalificatie".*

De BDB benadrukt dat docentkwaliteiten van belang zijn, het is een vak apart. De BDB als zodanig staat bij de geïnterviewde teamleiders niet ter discussie, maar er zijn wel suggesties die door de teamleiders worden gegeven die van belang zijn bij de doorontwikkeling van de BDB.

### 4.4 Suggesties voor de doorontwikkeling van de BDB en verdere scholing

In de interviews worden de volgende suggesties gegeven.

- Bij Zuyd werken docenten die Engels als voertaal hebben en zij zijn het Nederlands onvoldoende machtig om een dergelijk opleidingstraject als de BDB te volgen. Een Engelse variant van de BDB kan hierin tegemoet komen.
- Toetsing is van belang en docenten willen graag meer hiervan leren in de BDB en niet pas in de BKE. Integratie van BKE en BDB wordt bepleit.
- Meer aandacht voor klassenmanagement omdat dit voorwaardelijk is voor het kunnen geven van lessen. Daarbij gaat het zowel om de organisatorische aspecten (orde houden, afspraken), als om het creëren van een goede band met studenten.
- Hanteren van technologie en social media (inclusief aspecten die met de AVG te maken hebben).
- De vraag is hoe de verkorte cursus en de BDB nu precies samenhangen en waar de overlap uit bestaat en wat daar aan kan worden gedaan
- Docenten leren om lesmateriaal met elkaar te delen
- Meer aandacht voor coaching van studenten
- Meer aandacht voor innovatieve onderwijspraktijken
- Meer aandacht voor didactiek en toetsing gericht op het leren van (cognitieve) vaardigheden
- Meer aandacht voor het begrijpen van de hedendaagse student en zijn/haar ontwikkeling

De geïnterviewde teamleiders zijn zich er van bewust dat bovenstaande suggesties niet altijd per definitie in de BDB een plaats kunnen krijgen maar mogelijk beter passen in een vervolgaanbod na de BDB.

*"En ook het zittende docentencorps zou af en toe het rugzakje bijgevuld moeten krijgen (...) maar eigenlijk zou ik meer aanbod en structuur vanuit Zuyd verwachten".*

Tot slot hebben teamleiders nog suggesties gegeven die niet zozeer met de inhoud maar wel met de ontwikkeling van de BDB en de bredere Zuyd-context te maken hebben.

*"Ik ben gehouden om twee keer per jaar met mijn werkveld te overleggen. Ik ben toch het werkveld van de BDB? Waarom komen zij niet? Om oog te krijgen voor wat echt nodig is."*

Dit citaat van een teamleider maakt helder dat er meer behoefte is aan overleg over de BDB. En dan niet alleen overleg met deelnemers maar ook met teamleiders die hier meer de rol van opdrachtgever in vervullen.

Een tweede suggestie verwijst naar de behoefte aan een onderwijskundig expertisecentrum die ondersteuning geeft of in staat is door te verwijzen naar experts elders. Het huidige Programma Succesvol Studeren biedt op dat terrein enige soelaas.

#### **4.5 Enkele samenvattende constatering**

De BDB wordt geaccepteerd als stand beleid en als een betekenisvolle voorwaarde voor het verkrijgen van een vaste aanstelling als docent. Over het algemeen zijn de signalen die de teamleiders ontvangen van hun collega's in het team positief. En dat correspondeert met de onderzoeksbevindingen die in het vorige hoofdstuk de revue zijn gepasseerd. Tegelijkertijd zien de teamleiders wel ruimte voor verbetering, niet alleen voor de BDB zelf maar ook geven zij thema's mee die voor vervolgaanbod relevant zijn.

## 5 Conclusies en aanbevelingen BDB

Met interviews met oud-deelnemers en teamleiders, documentanalyse en raadpleging van uiteenlopende betrokkenen in de vorm van een tweetal focusgroepen is onderzoek verricht naar de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) van Zuyd Hogeschool. Doel van het onderzoek was om op basis van gevarieerde informatie in beeld te krijgen wat met de BDB wordt beoogd, hoe de beoogde BDB wordt uitgevoerd en tot welke ervaringen en resultaten dat leidt.

In de hoofdstukken 2 tot en met 4 van dit rapport is ingegaan op de onderzoeksbevindingen. Op basis daarvan worden in dit hoofdstuk de conclusies getrokken (paragraaf 5.1) en daar aan gelieerde aanbevelingen (paragraaf 5.2) geformuleerd. Daarbij zijn er twee verschijningsvormen van aanbevelingen. Ten eerste zijn er aanbevelingen die rechtstreeks zijn gebaseerd op de onderzoeksbevindingen en de daarmee verbonden conclusies. Ten tweede zijn er bij de onderzoekers en de opdrachtgever in het proces van onderzoek inzichten ontstaan die voortvloeien uit het onderzoek. Dit zijn aanbevelingen die naar aanleiding van het onderzoek zijn geformuleerd. Beide typen aanbevelingen passeren hieronder de revue.

### 5.1 Conclusies

De BDB voorziet in een behoefte. Immers, alle geïnterviewde voormalige deelnemers hadden in hun arbeidsverleden nog niet eerder als docent gewerkt of een lerarenopleiding gevolgd. Interviews met voormalige deelnemers en teamleiders laten zien dat er over het algemeen tevredenheid bestaat over de opzet, inhoud en opbrengsten van de BDB. Opbrengsten in de vorm van bekwaamheid in het doceren, kennis over didactiek, leerprocessen en de doelgroep waaraan zij lesgeven, en daardoor meer zelfvertrouwen in de uitoefening van het docentschap. Startende docenten lijken onbewust onbekwaam. Door het volgen van de BDB komen zij tot de ontdekking dat docentschap meer is dan een presentatie voor een groep studenten te houden. De BDB is een geaccepteerd opleidingstraject. Deelnemers noch teamleiders hebben opmerkingen gemaakt die er op duiden dat de BDB voor hen ter discussie staat.

Er is sprake van tevredenheid maar dat neemt niet weg dat er door geïnterviewden en de deelnemers aan de focusgroep volop suggesties zijn gedaan voor verbetering van de BDB, zowel qua inhoud, didactiek alsmede het proces van ontwikkeling van de BDB. Deze suggesties komen hieronder bij de aanbevelingen ter sprake.

Een tweede conclusie is dat, afgaande op de bevindingen uit de documentanalyse, de BDB een tamelijk overladen opleidingstraject met weinig samenhang is. Er is sprake van een gering aantal onderwijsdagen en een groot aantal thema's. Geïnterviewde oud-deelnemers signaleren dat de middagsessies onder leiding van een coach voor hen van wisselende betekenis waren. Er is ruimte te winnen door te overwegen de middagsessies anders in te vullen. En daarbij in gedachten te houden dat de BDB niet de oplossing voor alle professionaliseringsvraagstukken hoeft te zijn (zie ook de vierde conclusie). Een herontwerp van de BDB vanuit de analyse wat beginnende docenten bij Zuyd echt nodig hebben in de initiële fase van hun loopbaan als docent, is hiervoor bevorderlijk (zie ook de vijfde conclusie).

Een derde conclusie is dat er variatie bestaat in het moment dat deelnemers starten met de BDB. Niet alle deelnemers waren tevreden over het tijdstip waarop zij konden starten met de BDB. Sommige deelnemers waren al enige tijd in dienst, terwijl anderen nog maar

net benoemd waren als docent op het moment van deelname aan de BDB. Deelnemers kiezen niet zelf het moment van deelname maar doen dat in overleg met hun teamleider die verschillende belangen tegen elkaar moet afwegen in de besluitvorming over toestemming voor het volgen van de BDB. Immers het volgen van de BDB vergt tijd en inspanning van de deelnemers die daardoor minder beschikbaar zijn voor onderwijsgevende taken in de opleiding.

Een vierde conclusie is dat de BDB voor nagenoeg alle geïnterviewde deelnemers en teamleiders niet als het eindstation van docentprofessionalisering wordt beschouwd, maar eerder als een start. Met andere woorden de BDB voorziet in startbekwaamheid maar verdere groei in docentschap is wenselijk. De onderzoeksbevindingen bieden ruim support voor het creëren van een vervolgaanbod over een scala aan onderwerpen. Dit wordt geformuleerd bij de aanbevelingen.

Een vijfde conclusie verwijst naar de noodzaak om meer duidelijkheid te creëren over wat docentschap inhoudt en wat er van docenten wordt verwacht. Een gedetailleerd uitgewerkt docentprofiel dat anticipeert op de ontwikkelingen binnen Zuyd en daardoor als stip op de horizon fungeert, is van eminent belang. Zuyd zou vanaf de indiensttreding van nieuwe docenten aan verwachtingsmanagement moeten doen om expliciet te maken wat het verwacht van (startende) docenten en welke faciliteiten er beschikbaar zijn om docenten te ondersteunen in de ontwikkeling van hun docentschap. Daarmee zou Zuyd meer expliciet uitdragen dat goed opgeleide docenten het belangrijkste kapitaal zijn om hoogwaardig onderwijs te realiseren, nu en in de toekomst.

## 5.2 Aanbevelingen

### *Herontwerp BDB vanuit een duidelijke focus op wat beginnend docentschap binnen Zuyd inhoudt*

Wat goed docentschap is in het hoger beroepsonderwijs, is ten dele uit de (wetenschappelijke) kennisbasis af te leiden. Echter de vraag wat docentschap binnen Zuyd betekent, vergt dat bij de invulling van de BDB rekening wordt gehouden met ontwikkelingen zoals de huidige Zuyd-strategie, en programma's zoals Succesvol Studeren, Succesvol Begeleiden en Sterk Teamwerk die inkleuring geven aan docentschap binnen Zuyd. Tegelijkertijd moet ervoor gewaakt worden dat de BDB niet verwordt tot een – metaforisch gesproken – schip dat al zinkt voordat het de haven heeft verlaten. Niet alles kan en moet worden opgenomen in de BDB. Een uitgewerkt profiel met daarin de bekwaamheid gedetailleerd omschreven voor startbekwame docenten waarin de BDB dan in dient te voorzien, is noodzakelijk om veel scherper dan tot op heden te selecteren wat wel en wat niet en tot welk niveau. Het heeft geen zin om van alles een beetje in de BDB aan de orde te laten komen, dat leidt niet tot geïntegreerde kennis bij deelnemers. Een eerste aanzet voor een dergelijk profiel is door enkele leden van de focusgroep aangereikt (zie Bijlage 4).

Scherper kiezen kan ook omdat de BDB geen 'stand alone' is maar onderdeel uit zou moeten maken van een groter geheel. Op basis van scherpere keuzen kan beter worden overwogen wat in een vervolgaanbod voor docentprofessionalisering aan de orde dient te komen en hoe de BDB zich verhoudt tot de invulling van de overige activiteiten in het kader van de introductie van nieuwe docenten binnen Zuyd.

### *Meer regie op start BDB is noodzakelijk*

Het juiste moment bepalen waarop beginnende docenten de BDB moeten volgen is een complex vraagstuk. Dat wordt nog complexer omdat nu in de praktijk van Zuyd het de individuele teamleider is die de verantwoordelijkheid draagt hierover het finale besluit te



nemen. Dat leidt tot variatie in het moment dat beginnende docenten starten met de BDB. Om minimale kwaliteit van het docentschap binnen Zuyd te garanderen is het noodzakelijk om ervoor te zorgen dat iedere startende docent zo snel mogelijk over een elementaire basis beschikt en dat die basis meteen wordt gelegd bij indiensttreding van de docent. Dat vergt een besluit en een daarop gestoeld beleid op Zuyd-niveau.

#### *Herontwerp BDB als modulair opleidingstraject*

Een meer modulaire opzet van de BDB is behulpzaam om enerzijds ervoor te zorgen dat meteen bij indiensttreding wordt geïnvesteerd in het docentschap en anderzijds dat teamleiders niet direct hun startende docent voor een beduidend aantal uren moeten missen. Een modulaire opzet waarbij beginners een startmodule volgen (die voorziet in elementaire kennis en vaardigheden op thema's als klassenmanagement, presenteren, enkele didactische werkvormen) en een vervolgmodule waarin verdieping en verbreding centraal staat, is een voor de hand liggende oplossing. Hierbij is afstemming met het nieuwe beleid voor introductie van nieuwe medewerkers noodzakelijk. In de periode tussen startmodule en vervolgmodule kunnen docenten ervaring opdoen die gestoeld is op kennis van zaken en die ervaring biedt hen ook een referentiekader voor de vervolgmodule.

#### *Investeer in coaching op de werkplek*

Als van belang is dat beginnende docenten die de BDB volgen, in staat zijn de kennis en vaardigheden van de BDB leren toepassen in de eigen dagdagelijkse onderwijsactiviteiten, dan is van belang dat er voldoende feedback door expert-docenten wordt gegeven op de opzet en uitvoering van die onderwijsactiviteiten. Feedback hierover is momenteel wel voorzien in de BDB maar gering, terwijl geïnterviewde deelnemers signalen afgeven hier veel van te leren. Vanzelfsprekend vergt het een extra inspanning van de docenten die de BDB verzorgen. Mogelijk kan er in aanvulling op de feedback van expert-docenten meer worden gewerkt met vormen van intervisie waarbij deelnemers elkaar in de klas gaan observeren en feedback geven. In het kader van het versterken van het leren met en van elkaar en community vorming over de grenzen van opleidingen en academies is dit een voor de hand liggende optie. Tot slot moet benadrukt worden dat niet alles van de BDB verwacht kan worden: er moet ook sprake zijn van een integratie met het mentorschap voor nieuwe docenten op de werkplek.

#### *Herontwerp de middagsessies*

Reacties van deelnemers op de middagsessies van de BDB zijn divers maar overheersend is dat er twijfel bestaat over de relevantie en het leereffect ervan. Dit vergt nadere analyse maar bedenk dat er veel ruimte is te winnen in het programma van de BDB door de middagsessies in de huidige vorm te reduceren dan wel geheel af te schaffen.

#### *Wees behoedzaam met het programmeren van gastlessen*

De reacties van deelnemers op de lessen verzorgd door gastdocenten zijn wisselend. Er is echter wel een constante uit te halen namelijk dat niet voor alle deelnemers het helder is wat de relevantie is van de lessen van gastdocenten in het licht van het grotere geheel van de doelen van de BDB, en dat niet alle gastdocenten zich er van bewust zijn wat deelnemers al wel of niet aan voorkennis hebben inzake het onderwerp van de gastlessen. Dit impliceert dat als er sprake is van gastlessen de gastdocenten beter geïnformeerd moeten worden zodat hun lessen een meer betekenisvolle bijdrage leveren aan het docentschap van de deelnemers.

### *Thema's die extra aandacht vragen*

Door geïnterviewde oud-deelnemers is een aantal thema's genoemd die naar hun mening meer aandacht vragen. Daarbij waren zij zich bewust dat niet alle thema's automatisch in de BDB zouden passen, maar het zijn daardoor ook thema's die zich uitermate lenen voor een vervolgaanbod op de BDB. Een scala aan thema's is genoemd, waaronder, toetsen, ict-gebruik, klassenmanagement, kennis van de doelgroep, ontwerpvaardigheden. Het benoemen van deze thema's is niet altijd een gevolg van een ontbreken van aandacht hiervoor in de BDB maar eerder te beschouwen als een wens om er meer en meer diepgaand van te leren. Zo gaven enkele oud-deelnemers aan dat er weliswaar in hun BDB aandacht was voor ict-gebruik in de vorm van een gastles maar dat die les hen onvoldoende equipeerde om vervolgens zelf in de eigen werksituatie te experimenteren met het gebruik van nieuwe technologie. Overigens zijn de thema's die in de BDB aan bod dienen te komen ook landelijk vastgesteld. Een overzicht van deze thema's is in Bijlage 5 opgenomen.

### *Opdrachtgever(s), klanten en deelnemers*

Het heeft zin om onderscheid te maken in opdrachtgever(s), klant en deelnemer. Het ligt voor de hand om de dienst HR als opdrachtgever en teamleiders als klant te beschouwen. Immers, teamleiders nemen het besluit om een collega voor de BDB op te geven. Een klant heeft behoefte aan andere informatie dan de opdrachtgever en deelnemer. Dit onderscheid moet behulpzaam zijn om uit te werken met wie waarover en op welke manier gecommuniceerd wordt en hoe er betrokkenheid bij de doorontwikkeling en uitvoering van de BDB wordt gecreëerd.

### *Een aanbod na de BDB*

Als we uitgaan van de aanname dat een BDB er voor zorgt dat beginnende docenten startbekwaam worden, dan is vervolgens de vraag aan de orde wat er nodig is om docenten te laten groeien in hun docentschap. Bekend is dat het opdoen van concrete werkervaring een bijdrage levert aan de groei in het docentschap. Zeker ook als dat niet alleen individueel geschiedt maar de werksituatie uitnodigt tot het leren met en van elkaar als docenten in een situatie die zowel voldoende veiligheid als uitdaging en inspiratie biedt om de eigen grenzen te verleggen. Echter, alleen leren in de eigen werksituatie is onvoldoende om een sterke groei in docentschap te bewerkstelligen. Geïnterviewde oud-deelnemers en teamleiders zijn zich allen er van bewust dat er meer nodig is dan de BDB om de bekwaamheid op peil te houden dan wel te vergroten. Dan is het ook nodig dat deelname aan conferenties, workshops en cursussen actief wordt gestimuleerd. Dat kan door een aanbod van professionaliseringsactiviteiten dat afgestemd is op de wensen van docenten, maar het vergt meer dan dat. Het vraagt om een profiel waarin staat omschreven wat we van docenten verwachten. Het vraagt om loopbaanpaden die duidelijk maken dat er ook in docentschap een aantrekkelijke loopbaan is te volgen. Het vraagt van HR-adviseurs en teamleiders dat zij in gesprek blijven met docenten over het belang van permanente bekwaamheidsontwikkeling. Het vraagt om een HRD-beleid dat uitdraagt dat een vervolgaanbod een noodzakelijke voorwaarde is voor het realiseren van de organisatiedoelen. Deelnemen aan professionaliseringsactiviteiten moet actief worden gestimuleerd en gewaardeerd!

### *Evaluatie met het oog op doorontwikkeling BDB*

Gebruikelijk bij evaluaties van opleidingstrajecten is dat er data wordt verzameld over de tevredenheid van de deelnemers en de mate waarin de deelnemers de opleidingsdoelen realiseren. Voor de doorontwikkeling van opleidingstrajecten is deze informatie weliswaar betekenisvol maar momenteel onvoldoende. Het is noodzakelijk om geïnformeerd te zijn over de transfer van het geleerde, dat wil zeggen hoe deelnemers het geleerde in hun

werksituatie duurzaam toepassen en zich verder ontwikkelen. Ook is van belang om bij klanten (teamleiders in dit geval) te informeren of en hoe het opleidingstraject bijdraagt aan de realisatie van de doelen van de opleiding. Met het voorliggend onderzoek is een bijdrage geleverd aan het verzamelen van informatie die een breder beeld geeft van de effectiviteit van de BDB en handvatten biedt voor doorontwikkeling. Aanbevelenswaardig is om zulk onderzoek niet eenmalig te verrichten maar in te plannen in een meerjarige cyclus van kwaliteitszorg om zodoende continue voldoende informatie te hebben voor weloverwogen keuzes in de verdere ontwikkeling van de BDB (en overige professionaliseringsactiviteiten).

#### *Tot slot*

Tot slot een pleidooi voor een meer omvattend en meer actief professionaliseringsbeleid zoals dat ook in de beide focusgroepbijeenkomsten is verwoord. Gelet op de verwachtingen en ontwikkelingen waarmee Zuyd wordt geconfronteerd, moet worden geconstateerd dat de professionele ontwikkeling het stadium van de vrijblijvendheid beslist is gepasseerd. Er is behoefte aan meer professioneel bewustzijn. Het is van belang met elkaar in dialoog te treden over de professionele ontwikkeling. En ook om daarin oog te hebben voor het voorkomen van verkoking in denken en handelen. Er is nood aan strategisch HRD waarin wederzijdse afstemming plaatsvindt tussen HRD en HRM in samenhang met de dynamiek in de strategie, onderwijsvisie, structuur en cultuur. Dit om te voorkomen dat er een situatie ontstaat waarin een ieder vanuit zijn eigen functionele perspectief zijn best doet om te komen tot introductiebeleid, strategische personeelsplanning, teamontwikkeling, onderwijsinnovatie (om maar enkele vraagstukken te benoemen) maar door het gemis aan samenhang er uiteindelijk geen daadwerkelijke toegevoegde waarde ontstaat voor Zuyd. Het geheel is meer dan de som der delen!!

## 6 Referenties

Akker, J. van den (2003). Curriculum perspectives: an introduction. In J. van den Akker, W. Kuiper & U. Hameyer (eds.), *Curriculum Landscapes and Trends*, 1-10. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.

Zestor. *Overzicht van BDB bij participerende hogescholen*. Geraadpleegd op 1 oktober 2019.  
[https://www.zestor.nl/sites/default/files/publications/Matrix%20BDB\\_trajecten%20hogescholen.pdf](https://www.zestor.nl/sites/default/files/publications/Matrix%20BDB_trajecten%20hogescholen.pdf)

## 7 Bijlagen

### 7.1 Bijlage 1 Het Spinnenweb van Van den Akker (2003)



## 7.2 Bijlage 2 Interviewleidraad oud-deelnemers

### Ervaring en opbrengsten deelnemers BDB

Naam deelnemer:	Gesprek d.d.

### Introductie

Je hebt na je aanstelling als docent de Basiscursus Didactische Bekwaamheid (BDB) met succes afgerond. We doen in opdracht van de dienst HR onderzoek naar wat deze cursus heeft opgeleverd voor de deelnemers. Met uiteindelijk het doel om de cursus bij te stellen of aan te vullen als daaraan behoefte blijkt. We hebben een aantal algemene en specifieke vragen.

Van dit interview maken we een verslag dat we je ter goedkeuring/aanvulling zullen voorleggen. Uiteraard wordt je privacy beschermd en worden je persoonlijke gegevens niet met anderen gedeeld. Er heeft niemand anders dan de drie onderzoekers toegang tot de gespreksverslagen.

Op grond van onze analyse van alle gehouden interviews zullen we een advies uitbrengen over de verdere ontwikkeling van de BDB. Als je daarvoor belangstelling hebt sturen we je t.z.t. een exemplaar van dit advies.

### Algemeen

1. Wat zijn je werkzaamheden als docent?

2. Had je al eerder ervaring als docent voordat je docent werd bij Zuyd?

### Als je terugkijkt op de BDB

3. Wat heb jij dan aan de BDB gehad voor je werk als docent? Hoe heeft de BDB jou geholpen?

4. Welke onderwerpen uit de BDB hebben de meeste betekenis gekregen voor je ontwikkeling als docent?

5. Kun je daarvan een paar voorbeelden geven, d.w.z. zo concreet mogelijk maken hoe dat in je praktijk uitpakt?

Als je de BDB nog een keer zou volgen

6. Wat had niet of minder aan bod hoeven te komen in de BDB? Waarom niet?

7. Wat had er meer aan bod mogen komen omdat dat voor jou als docent belangrijk bleek te zijn? Kun je dit ook zo concreet mogelijk te maken.

8. Zou je de BDB dan op hetzelfde moment willen volgen, of eerder of later na je start als docent bij Zuyd?

Als er een vervolgcursus op de BDB zou komen

9. Waar zou je dan graag meer over zou willen leren? Waarom?

10. Hoe zou die cursus er dan uit moeten zien (bijvoorbeeld cursus, begeleiding op werkplek of anderszins)?

Specifiek

We vragen je om op een aantal specifieke aspecten van de BDB je ervaring met ons te delen, voor zover die nog niet eerder aan de orde zijn geweest. Uitgangspunt daarvoor is een lijstje van onderwerpen die binnen een cursus goed geregeld zouden moeten zijn.

<b>11. Onderwerpen</b>	
Leerdoelen:	
Leerinhoud:	
Leeractiviteiten:	
Docentactiviteiten (inclusief coachingsactiviteiten):	
Materialen:	
Samenstelling groep:	
Leerplaatsen:	
Leermomenten:	
Toetsing:	
Visie:	



--	--

Ter afronding

12. Zijn er nog zaken die je aan de orde wilt stellen?

--

### 7.3 Bijlage 3: Interviewleidraad teamleiders

#### Ervaring met en opbrengsten van BDB voor teamleiders

Naam deelnemer:	Gesprek d.d.
-----------------	--------------

#### Introductie

We doen onderzoek in opdracht van de dienst HR naar wat de cursus BDB heeft opgeleverd. Met het doel om de cursus bij te stellen. Van dit interview maken we een verslag dat we je ter goedkeuring/aanvulling zullen voorleggen. Uiteraard wordt je privacy beschermd en worden je persoonlijke gegevens niet met anderen gedeeld. Er heeft niemand anders dan de drie onderzoekers toegang tot de gespreksverslagen. Op grond van onze analyse van alle gehouden interviews zullen we een advies uitbrengen over de verdere ontwikkeling van de BDB. Als je daarvoor belangstelling hebt sturen we je t.z.t. een exemplaar van dit advies [*noteren in gespreksverslag*].

1. Hoeveel collega's van jou hebben de afgelopen twee jaar de BDB gevolgd?  
\* afronding succesvol? \* terugkoppeling gehad?

2. Kun je toelichten op grond van welke overwegingen je iemand naar de BDB laat gaan?  
\* onderbouwing van besluit? \* een of twee voorbeelden?

3. Waar en hoe merk je er iets van dat een collega de BDB heeft gevolgd?  
\* terugkoppeling door deelnemer? \* terugkoppeling collega's? \* navraag door jezelf?

4. Hoe past de BDB in je strategisch personeelsbeleid?  
\* professionaliseringsbeleid? \* bugettair? \* welke faciliteiten? \* POP medewerker?

5. Heb je nog suggesties voor verdere didactische scholing van collega's of jezelf?  
\* Of ander gebied van professionalisering

6. Onderwerpen die nog niet ter tafel zijn gekomen.

## 7.4 Bijlage 4: Wat verwachten we van onze docenten bij Zuyd Hogeschool?

Van: Yvonne Smeets, namens focusgroep onderzoek BDB

### *Aanleiding*

Het lectoraat Professionalisering van het onderwijs verricht momenteel een onderzoek naar de Basis cursus Didactische Bekwaamheid (BDB). In het kader van dit onderzoek is een focusgroep samengesteld, met daarin collega's van het lectoraat Professionalisering van het onderwijs, de dienst O&O, de dienst HR en de programma's Succesvol Studeren en Sterk Teamwerk. Deze collega's zijn allen betrokken bij onderwijsontwikkeling en docentprofessionalisering binnen Zuyd.

De focusgroep constateerde dat we momenteel niet duidelijk hebben omschreven wat we van docenten bij Zuyd verwachten.

### *Wat verwachten we van docenten bij Zuyd, in relatie tot onze strategie?*

Om goed te kunnen bepalen wat docenten qua ondersteuning nodig hebben om hun rol adequaat (effectief, efficiënt en aangenaam) te kunnen vervullen is het zaak dat we een 'kapstok' hebben waarin is omschreven wat we van docenten bij Zuyd verwachten. Het is belangrijk om daarin de relatie te leggen met de strategie van Zuyd. Docenten vervullen immers een essentiële rol in het realiseren van de Zuyd-strategie:

1. Passie voor de ontwikkeling van de student;
2. Integratie onderzoek in onderwijs;
3. Onderwijs verankerd in de praktijk.

De kerntaak voor docenten is studenten goed op te leiden en elke student te helpen naar een waardevol diploma. We verwachten van een docent dat hij/zij vanuit een reflectieve attitude de verbinding legt met:

1. de student;
2. het team;
3. de beroepspraktijk waarvoor je opleidt;
4. de eigen ontwikkeling.

Vervolgens kunnen in de gesprekscyclus (en ook bij andere ontmoetingen) vragen worden opgenomen als:

- Hoe zorg je ervoor dat jij echt in contact bent met studenten? Waar blijkt dat uit?
- Hoe help jij de student bij het leren 'leren'?
- Hoe zorg jij ervoor dat jouw studenten een onderzoekende houding ontwikkelen?
- Hoe communiceer jij met je studenten en hoe maak je afspraken?
- Hoe werk jij samen met je collega's in je team?
- Hoe zorg jij voor een continue professionele ontwikkeling, zowel wat betreft de inhoud van jouw vak als onderwijskundige thema's (denk bv aan pedagogiek/didactiek maar ook aan de inzet van technologie)?
- Hoe verbind jij de resultaten van onderzoek in jouw onderwijs?
- Hoe zorg je ervoor dat jouw onderwijs is verankerd in de beroepspraktijk waarvoor jij opleidt?

## **7.5 Bijlage 5: Kenmerken van het protocol Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) d.d. 03.10/2013**

Deelnemende hogescholen hechten belang aan wederzijdse erkenning van de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid. Zij hechten belang aan uniformiteit waar dat kan en aan ruimte voor differentiatie en profilering waar dat wenselijk is. Wederzijdse erkenning van BDB-regelingen kan plaatsvinden wanneer de regelingen de onderstaande kenmerken vertonen: Kenmerken betreffende de inhoud: Voor de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) wordt in lijn met het organisatie- en teambeleid getoetst of de docent bekwaam is op de volgende punten.

### *Doceren*

De docent bereidt onderwijssessies voor, voert deze op professionele wijze uit en evalueert de uitvoering. Voor de lessen wordt de beginsituatie beschreven en worden de lesdoelen geformuleerd. De docent weet een verantwoorde keuze te maken tussen de diverse didactische werkvormen. Er is ook een variatie in didactische (activerende) werkvormen.

### *Begeleiden van studenten*

De docent begeleidt de studenten in hun leerproces en bevordert daarbij transparante interactie, ook tussen studenten. De docent hanteert hierbij adequate communicatieve vaardigheden. De docent kan studenten motiveren en enthousiasmeren.

### *Ontwerpen van onderwijs*

De docent (her)ontwerpt onderwijsmateriaal dat aansluit bij het beroeps- en opleidingsprofiel, de competenties, de onderwijsfase, de leerlijnen en de studieomvang die is vastgesteld. Het onderwijsmateriaal sluit ook aan bij het didactisch concept (visie) van de opleiding.

### *Toetsen*

De docent neemt bestaande toetsen af voor zijn vakgebied en beoordeelt de resultaten van zijn studenten. Toetsen en beoordelingsformulieren worden voorzien van toetstechnisch commentaar en toetsuitslagen worden geanalyseerd. Er wordt zowel formatief als summatief getoetst. De Basiskwalificatie Examinering (BKE), die voor het HBO in ontwikkeling is, vormt hierbij de leidraad zodra deze klaar is.

### *Professioneel docentschap*

De docent werkt planmatig, vanuit een onderzoekende houding, individueel en in teamverband, aan zijn eigen professionele ontwikkeling. Dit betreft zowel het inhoudelijke niveau van het vak als de onderwijsvaardigheden. De feedback die de docent ontvangen heeft van bijvoorbeeld collega's (intercollegiale toetsing), studenten en/of leidinggevende wordt hierbij betrokken. Ook kan de docent feedback geven aan studenten en collega's.