

Ooit bestond het beeld dat iemand die een vak goed beheerst dat vanzelf goed kan overdragen aan hogeschoolstudenten. Langzaam groeide het besef dat docenten daarnaast over didactische bekwaamheid moeten beschikken. In Nederland zijn de eisen vastgelegd in de zogeheten Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid. In een landelijke *Community of Practice* wisselen de betrokkenen ervaringen met elkaar uit.

Doceren in het hoger beroepsonderwijs blijft een vak apart

Ervaringen uitwisselen in een *Community of Practice*

Elise Schouten

Docenten bepalen in sterke mate de kwaliteit van het hoger beroepsonderwijs. Daarom spraken de Vereniging Hogescholen en het ministerie van onderwijs in 2011 af dat hogescholen een Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) zouden invoeren (Hoofdlijnenakkoord 2011). De Basiskwalificatie Examinering (BKE), een professionaliseringstraject gericht op toetsing, werd daarin geïntegreerd. Inmiddels hebben de meeste hogescholen zo'n traject ontwikkeld, blijkt uit een inventarisatie van Zestor (het arbeidsmarkt- en opleidingsfonds voor het hoger beroepsonderwijs).¹

Wederzijdse erkenning

De Vereniging Hogescholen stelde vijf jaar geleden een protocol op, waarin is vastgelegd dat alle hogescholen de kwalificaties erkennen die andere hogescholen toetsen en afgeven. Basis voor deze wederzijdse erkenning is de afspraak dat de BDB betrekking heeft op vijf bekwaamheidsaspecten: doceren, studenten begeleiden, onderwijs ontwerpen, toetsen en het ontwikkelen van de eigen professionaliteit. De afspraak over wederzijdse erkenning betekent niet dat de BDB op elke hogeschool dezelfde invulling moet krijgen. De vijf bekwaamheidsaspecten zijn uniform, maar er is ruimte voor differentiatie en profilering. Hogescholen bepalen zelf hoe de BDB vorm en inhoud krijgt. Bijvoorbeeld hoe hun professionaliseringstraject eruit ziet, welke inhoudelijke accenten ze leggen, hoe ze de didactische bekwaamheid

toetsen, of ze vrijstellingen geven en wat de omvang is van het professionaliseringstraject. Juist omdat hogescholen deze vrijheid hebben, is het zinvol om kennis, materialen en ervaringen uit te wisselen. Daartoe zette een aantal hogescholen kort na de invoering van de BDB een *Community of Practice* op. Inmiddels nemen zo'n twintig projectleiders, coördinatoren, docentopleiders, onderwijskundigen, personeels- en beleidsadviseurs deel aan deze community. Zij komen twee á drie keer per jaar bij elkaar.

Kritische vrienden

Omdat al snel bleek dat de deelnemers van de community veel van elkaar leren, ontstond de behoefte om meer te doen dan alleen het uitwisselen van kennis en ervaring. De leden besloten om elkaars werkwijze in peerreviews uitgebreider onder de loep te nemen. Niet om elkaar de maat te nemen of elkaars BDB te beoordelen, maar om elkaar als kritische vrienden, in alle openheid en gebaseerd op vertrouwen, feedback te geven met als doel de BDB te verbeteren. Deze houding van *critical friend* is het uitgangspunt van de methodiek voor peerreviews die de community heeft ontwikkeld. Ze bleek de belangrijkste succesfactor te zijn: juist de waardering, open houding maakt dat de peerreviews veel opleveren.

De community legde de ontwikkelde methodiek vast in een 'Handleiding peerreview Basiskwalificatie Didactische

Dit is een belangrijk inzicht voor de hogescholen en voor de sector als geheel

Bekwaamheid^{1,2}. Die bevat checklisten, aandachtspunten, ervaringen en een draaiboek voor de peerreview. Een groepje collega's van verschillende hogescholen voert op de bezochte hogeschool gesprekken met betrokken partijen, zoals docenten die het BDB-traject hebben gevolgd, docent-opleiders, leidinggevend en beleidsmedewerkers. Naast een leervraag over de BDB waarover de bezochte hogeschool graag advies krijgt van de critical friends, komen tijdens de peerreview de volgende aspecten aan de orde:

- de aansluiting van de BDB op het onderwijs- en personeelsbeleid;
- het BDB-profiel en het BDB-professionaliseringstraject;
- de toetsing van de BDB.

Aan het einde van de dag bespreken de gesprekspartners de bevindingen, die later terechtkomen in een schriftelijke rapportage met aanbevelingen. Nadat de bezochte hogeschool deze rapportage heeft geaccordeerd, kan de community beschikken over de uitkomsten.

Een echte verdiepingsslag

Het mooie van deze aanpak is dat niet alleen de bezochte hogeschool van de peerreview leert, maar ook de peers die de review uitvoeren én de leden van de community. De peerreviews dragen bij aan de kwaliteit van de BDB en aan de kwaliteit van docenten. De meerwaarde van de BDB blijkt onder meer uit het commentaar van docenten die een traject doorliepen.

“Het heeft structuur in mijn handelen gebracht en mijn visie op onderwijsontwerp aangescherpt. Het gaf inzicht, was inspirerend en praktijkgericht.”

“Met name van het deelgebied BKE heb ik erg veel opgestoken, hier heb ik het gevoel dat ik een echte verdiepingsslag heb gemaakt wat betreft mijn kennis. Ik heb het gevoel dat ik mijn ‘docentruzakje’ heb kunnen vullen met een heleboel nieuwe dingen.”

“Hoewel ik alweer bijna vier jaar lesgeef, heb ik de afgelopen periode als bijzonder leerzaam ervaren! De

BDB-cursus activeerde mijn nadenken over de manier waarop ik les gaf en de nieuwe inzichten konden in de praktijk getest worden, soms met en soms zonder succes. In beide gevallen leerzaam.”

“Ik ben erg tevreden over de BDB-cursus! Het geeft je veel ondersteuning als beginnend docent.”

Daarnaast vinden de leden van de community dat er door de invoering van de BDB meer aandacht is gekomen in de hogescholen voor de pedagogisch-didactische professionalisering van docenten in het algemeen. Het inzicht groeit dat het docentschap een vak apart is – een vak dat een basis van didactische bekwaamheid vereist, als start van de verdere ontwikkeling als docent. Dat is een belangrijk inzicht voor de hogescholen en voor de sector als geheel.

De peerreviews en de communitybijeenkomsten leveren de leden ook persoonlijk veel op. Zij praten over waar ze in hun werk tegenaan lopen, krijgen (h)erkenning, steun en inspiratie van elkaar. Dat is belangrijk. Want hoewel vrijwel alle hogescholen een BDB-professionaliseringstraject hebben ingevoerd en de BDB steeds beter is ingebed, zijn er ook nog aandachtspunten.

Doorlopende professionalisering

Zo vragen de randvoorwaarden bijvoorbeeld aandacht. Managers en leidinggevend moeten tijd vrijmaken zodat de docenten van hun teams het BDB-traject kunnen doorlopen. Zeker bij docenten met een kleine aanstelling is dat vaak lastig. Bovendien nemen organisatorische kortetermijnkwetsies, zoals het rond krijgen van de formatie en het rooster, leidinggevend vaak sterk in beslag. Daardoor dreigt het langetermijnbelang van kwalitatief goede docenten weleens in de knel te komen. Op basis van dit soort ervaringen heeft de community besloten om de komende periode het belang van didactische bekwaamheid en van de BDB nadrukkelijker uit te dragen en onder de aandacht te brengen van de verschillende gremia binnen de hogescholen.

Op basis hiervan zal de community het belang van didactische bekwaamheid onder de aandacht brengen

Voorbeeld is het teamgericht werken, dat in hogescholen meer aandacht krijgt

Dit gaat gepaard met een pleidooi voor doorlopende professionalisering. Want in de visie van de community is de BDB geen eindkwalificatie, maar een onderdeel van een continu professionaliseringsproces. Hogeschooldocenten moeten hun bekwaamheid blijven ontwikkelen. Niet alleen om nog beter te worden in het opleiden van studenten, ook omdat onderwijsontwikkelingen, zoals flexibilisering en maatwerk, vaak weer aanvullende didactische expertise vereisen. Daarnaast is het van belang dat docenten minder ervaren collega's kunnen coachen.

Idealiter nemen startende hogeschooldocenten eerst deel aan een goed introductieprogramma en een langdurig begeleidingstraject. Vervolgens krijgen zij gedurende hun gehele loopbaan gelegenheid om te werken aan hun verdere professionalisering, aansluitend bij het onderwijsconcept van de hogeschool en bij (onderwijskundige) ontwikkelingen in het hoger beroepsonderwijs.

Voorbeeld van zo'n ontwikkeling is het teamgericht werken, dat in hogescholen steeds meer aandacht krijgt. Docenten

houden zich niet alleen bezig met het doceren van hun eigen vak, maar leiden gezamenlijk studenten op voor een bepaald werkveld. Dit vereist een teambenadering, een teamaanpak en samenwerking met het werkveld. In de visie van de community hoort daar ook *teamleren* bij: het is van belang dat docenten zich niet alleen professionaliseren als individuele docent, maar ook als opleidingsteam dat samenwerkt met het werkveld.

Hoewel de invoering van de BDB mooie resultaten laat zien op individueel niveau, op instellings- en sectorniveau, blijft de community ook in de toekomst werken aan kennisontwikkeling en kwaliteitszorg. Daarbij krijgt de samenhang met de professionele ontwikkeling van de docenten in de volle breedte steeds meer aandacht. Het werken in (multi-disciplinaire) teams, in professionele leergemeenschappen in intensievere samenwerking met het beroepenveld, maakt dat het leren in meerdere contexten plaatsvindt. Docentprofessionalisering blijft om expliciete aandacht vragen

Elise Schouten

is tekstschrijver en schreef deze bijdrage in opdracht van Zestor

Dit artikel is gebaseerd op een gesprek met een vertegenwoordiging van de Community of Practice Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid: Vanessa Okken (Saxion), Hans Radar (Inholland), Margreet Schriemer (Hogeschool van Amsterdam), Christiena de Vries (Hanzehogeschool) en Ilya Zitter (Hogeschool Utrecht).

Noten

- 1 De inventarisatie is te vinden op www.zestor.nl.
- 2 De handleiding voor peerreviews is te vinden op www.zestor.nl.