

Onderwijs op de universiteit

Stephan Ramaekers*

Coonen, H. (2014). *Onderwijs op de universiteit*. Antwerpen: Garant uitgevers, ISBN 978 90 441 3090 4, 221 pagina's.

In het licht van de actuele discussies over aandacht voor onderwijs en de positie van het docentschap aan de universiteit komt dit boek op een goed moment. De auteur, Hubert Coonen, karakteriseert zijn boek in de subtitel als een verkennende studie naar de professionalisering en loopbaanperspectieven van universitair onderwijspersoneel.

Het boek valt uiteen in drie delen. Het eerste, grootste deel start met een schets van ontwikkelingen in het universitair onderwijs die relevant zijn voor de kwaliteit, positie en waardering van dat onderwijs en van docenten. Deze ontwikkelingen variëren van sterk gestegen aantallen studenten en groeiende heterogeniteit tot het toenemende gewicht dat wordt toegekend aan de verantwoording van onderwijskwaliteit, (inter)nationale rankings en prestatieafspraken. Dat geheel aan ontwikkelingen roept een beeld op van universiteiten onder druk, met grote studentenaantallen voor wie een klassieke opzet van onderwijs niet meer bevredigend is, waar de waardering voor onderzoek ten koste gaat van aandacht voor onderwijs, en waar nieuwe taken (zoals valorisatie) worden toegevoegd zonder dat universiteiten zelf hierin duidelijke keuzes maken.

Op zoek naar passende antwoorden op deze ontwikkelingen wordt vervolgens ingezoomd op beleidsrapporten (OECD, EU en VSNU) met aanbevelingen hoe het universitaire onderwijs en de waardering voor docentprofessionaliteit op een hoger plan te brengen. Twee landen waar zulk beleid en discussies over het universitaire docentschap al aardig lijken gevorderd, het Verenigd Koninkrijk en Australië, worden nader belicht. Voor wetenschappelijke inzichten over docentprofessionaliteit in het universitair onderwijs put Coonen vooral uit werk van de 'Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching'. Centraal hierin staat de visie dat het gebruikelijke onderscheid in twee universitaire kerntaken is achterhaald en geactualiseerd kan worden door uit te gaan van vier nauw verweven taken, te weten: onderzoek (*discovery*), interdisciplinaire verbinding (*integration*), toepassing (*application*) en onderwijs (*teaching*). Die visie is uitgewerkt voor het onderwijs zelf, de professionele ontwikkeling van docenten, de erkenning of beloning van goed docentschap en instellingskwaliteit.

Tegen deze achtergronden werden tien experts geraadpleegd over het universitaire docentschap in Nederland. Hierbij lag de focus vooral op de volgende

* Dr. Stephan Ramaekers is senior adviseur hoger onderwijs, Centrum voor Leren & Onderwijs, Universiteit Utrecht

thema's: de waardering van onderwijskwaliteit, de eisen die aan de wetenschappelijke staf worden gesteld, de vernieuwingen die universiteiten zelf hebben geïnitieerd om docentkwaliteit te verhogen, de wenselijkheid van functiedifferentiatie, en de rol van de overheid in het borgen van onderwijsbekwaamheid.

In het tweede deel voert Coonen vijf voorbeelden van 'good practices' op, drie bij universiteiten in Nederland (Maastricht, Utrecht, Rotterdam) en twee daarbuiten (Londen, Lund). Die selectie baseert hij op adviezen van de experts en de initiatieven die deze universiteiten hebben getoond. Bij elk van deze voorbeelden is met name gekeken naar de onderwijsvisie van die universiteit, de eisen die gesteld worden op het vlak van onderwijsbekwaamheid, het beleid voor waardering en beloning van die bekwaamheid, en evaluatie dan wel onderzoek van onderwijs. De voorbeelden tonen op diverse punten overeenkomsten (daar werden ze ook op geselecteerd) maar er zijn ook duidelijke verschillen, bijvoorbeeld in de wijze waarop het docentschap en de onderwijskwalificering wordt ondersteund.

Het derde, laatste deel van het boek omvat aandachtspunten voor universiteitsbesturen, docenten en studenten, en dus een agenda voor innovaties. Achtereenvolgens wordt ingegaan op: (a) ontwikkeling van een universitaire onderwijsvisie en samenhangend strategisch, kwaliteits- en personeelsbeleid, (b) explicitering van bekwaamheidseisen en kwalificaties (BKO, SKO) in relatie tot kwaliteitsbeleid en loopbaanlange professionalisering, (c) onderzoek naar de relatie tussen didactische kwaliteiten en studentresultaten in het hoger onderwijs, (d) realisatie van een waarderings- en beloningsbeleid voor onderwijs, en (e) verbetering van de bestaande evaluatiepraktijken en onderzoek van onderwijs.

Hubert Coonen is hoogleraar bij de 'Teachers Academie' van de Universiteit Maastricht. Dit boek is de weerslag van een studie die hij deed in opdracht van het College van Bestuur van de Universiteit Twente. Wie de doelgroep van deze commerciële uitgave is, wordt niet echt duidelijk. Wellicht dat vooral universitair bestuurders, opleidingsmanagement en ondersteunende beleidsstaf (onderwijsinnovatie, HRM) als eerste geïnteresseerd zullen zijn. Voor hen biedt deze studie een overzicht van ontwikkelingen en initiatieven, met name rondom versterking van het universitair docentschap.

Sterk is de wijze waarop de positie en waardering voor het docentschap wordt gerelateerd aan onderwijskwaliteit en -innovatie. Ook de combinatie van een contextschets, beleidsmatige en wetenschappelijke perspectieven op universitair onderwijs, goede praktijkvoorbeelden en aanbevelingen geeft een rijk geschakeerd beeld van de vele aspecten die in beleid en organisatie moeten worden betrokken om onderwijskwaliteit, docentprestaties en -loopbanen met elkaar te verbinden.

In de gekozen standpunten toont Coonen zich duidelijk voorstander van evenwichtigere aandacht voor onderzoek en onderwijs, investering in professionalisering en carrièremogelijkheden als docent, betere waardering van didactische excellentie en versterking van het onderzoek naar onderwijs in het hoger onderwijs. Tegelijkertijd stelt hij dat, voor een loopbaan in het onderwijs, docenten allereerst hun sporen in de wetenschap moeten hebben verdiend: "Het is niet de bedoeling dat ze zich al heel vroeg uitsluitend gaan richten op het docentschap." In die opvatting blijft een keuze voor onderwijs secundair.

Qua structuur past de opbouw van het boek bij de oorspronkelijke studie. Onderwerpen komen nu dwars door het boek heen herhaald terug, soms met nieuwe aanvullingen. Een meer thematische ordening (kwalificaties, onderzoek van onderwijs, enz.) had de leesbaarheid ervan duidelijk vergroot. Jammer zijn ook onvolledigheden zoals bijvoorbeeld het volledig ontbreken van een reeds jarenlang bestaand middelenfonds dat het College van Bestuur aan de Universiteit Utrecht (UU) ter beschikking stelt voor ondersteuning van onderwijsinnovaties (ca. 7000 uur per jaar) of het bestaan van een 'community' waarin docenten ervaringen en inzichten onderling delen (de 'Teaching Academie' UU).

Een boek waarin de docenten zo centraal staan, zou ten minste die docenten zelf ook moeten aanspreken. Ik betwijfel of dat nu voor veel docenten het geval is. Onderwerpen worden vooral besproken in termen van beleid, maatregelen, instrumentarium, eisen enzovoort, maar vele vragen naar de betekenis van die andere waardering van onderwijsprestaties, docentschap en loopbanen voor de situatie van de docent (Hoe en wanneer kies je voor onderwijs? Wanneer ben je senior in onderwijsprestaties? Zou je als ervaren docent zelf onderzoek van onderwijs moeten doen?) komen niet aan de orde.

Voor wie zicht wil krijgen op de actuele ontwikkelingen en initiatieven op het terrein van het universitair onderwijs is dit boek lezenswaard. Inhoudelijk is die kennis aan snelle veranderingen onderhevig en over niet al te lange tijd zou deze schets door nieuwe initiatieven al weer achterhaald kunnen zijn. Laten we hopen dat het dan gaat om substantiële stappen in de richting van een serieuze waardering van docentschap.

SUMMARIES

Excellence for All: Nietzsche as a Source of Inspiration for Professional Higher Education

Henriëtte Joosten

Europe's objectives of economic growth and job creation require large numbers of professionals who are willing and able to continually adapt to changing circumstances by letting go of 'old' habits and embracing new habits in thinking and acting, and to actively create new knowledge and ways of being.

In response to this need for flexible and innovative professionals, a variety of special programmes have been developed to incite Dutch students to excel (Van Eijl, Pilot, & Wolfensberger, 2010). The efforts and investments, however, focus on a small, select group of talented students. The objective set by the European Union – training large numbers of students who want to and are able to innovate – is thus not achieved.

This article develops a concept of excellence that can be broadly deployed in professional higher education. I will elaborate on three concepts which the German philosopher Friedrich Nietzsche developed in *Die fröhliche Wissenschaft* (1999 [1887]): self-transcendence, self-control and self-styling. By starting with Nietzsche's radical thoughts, this article aims to sincerely grasp the probabilities and challenges of preparing *all* students – rather than a small group of the most talented ones – for contemporary professional life. Several proposals for educational practices are outlined from this nietzschean inspired perspective of excellence.

Evaluation of the Minor in Teacher Education: A new route into the teaching profession in the Netherlands

Ruud van der Aa, Karel Kans & Sylphie Ormskerk

In 2009 a new route into the teaching profession that is now offered at almost all

Dutch universities was introduced in the Netherlands: the minor in teacher education. On behalf of the Dutch Ministry of Education the independent research institutes Ecorys and ResearchNed conducted a two-year evaluation of the minor.

Between 2010 and 2012 two measurements were conducted using multiple research tools and involving various stakeholders; students were surveyed about their plans before and after the minor, and schools were interviewed about the quality of the trainees.

In this article, the researchers suggest that the minor in education succeeds in expanding the group of academically trained students with an interest in teaching. This may contribute to other objectives, namely the creation of a larger recruiting potential, addressing the shortage of teachers and more academically trained teachers in secondary education. Schools are satisfied with the trainees that follow the minor, especially because of their knowledge of the content of the subject they teach.

Therefore the minor not only seems to contribute to a larger workforce, but also to the quality of the teaching staff. For those new teachers who do not choose to obtain a master title but who wish to start their teaching career immediately, more guidance is needed taking in account their specific strengths and weaknesses to let them start as fully competent teachers.

Individual differences in workplace learning within teacher education: a matter of motivation?

Eva Kyndt, Vincent Donche, David Gijbels, Eveline Mertens & Peter Van Petegem

Based on the framework of Oosterheert (2001) this study explores individual differences in student learning during internships. Subsequently, these individual differences are related to students' motivation as conceptualized by the performance goal theory. Results show that students primarily conceptualize learning to teach as

practising and testing, but that they experience the need for support by others. They approach their mentor and colleagues and look at their pupils' behaviour when evaluating their own teaching. Negative teaching experiences are not considered as a source of information but as something that preoccupies them. How students learn during internships is only partially related to students' motivation. Differences in student learning are more strongly related to the type of teacher training programme. Implications for research and practice are presented.

The Impact of Hierarchical Positions on Communities of Learning

*Martin Rehm, Daniëlle Versteegen,
Simon Beusaert, Wim Gijsselaers &
Mien Segers*

Communities of Learning (CoL) can facilitate the learning process among participants of online learning modules. Yet, previous research has rarely investigated the impact of hierarchical positions on collaborative learning processes. The dissertation of Martin Rehm (2013) has addressed this shortcoming by conducting a range of empirical studies. These studies are based on 25 CoL, organized as part of a post-academic education programme, where 249 staff members of a global organization from different hierarchical positions engaged into collaborative learning via discussion forums. The results clearly indicate that the higher participants' hierarchical position, the more their social and cognitive communication, which in turn was also positively related to their centrality within the CoL. However, Rehm also identified a sub-group of 'Stars', who outperformed their colleagues and were at the centre of the CoL, irrespective of their hierarchical positions. Based on these findings, he proposed a number of strategies that can foster the learning processes and learning outcomes of all participants.

