

## Manifest KnowVU

### *Vijf mythes ontkracht rond onderwijs op de universiteit*

*Al jarenlang wordt op de VU gesproken over de onderwijstaken van academisch docenten en het invoeren van onderwijsprofielen. Discussies hierover laaien vaak steeds weer op, maar ze leiden uiteindelijk tot niets. Hoe kan dit? KnowVU is van mening dat een belangrijke reden hiervoor ligt bij een aantal mythes rondom het academisch docentschap. Deze mythes worden steeds weer aangehaald als argument tegen het versterken van de positie van het onderwijs op de universiteit. Hierdoor gaat ons onderwijs er minder op vooruit dan zou kunnen en erkenning en waardering van onderwijstaken wordt tegengegaan. Het is hoog tijd dat deze mythes boven water gehaald worden. In dit manifest haalt KnowVU vijf veelgenoemde mythes aan. We beargumenteren waarom deze niet kloppen, met als doel dat we weer verder kunnen met het gesprek over de positie van onderwijs op de universiteit en de erkenning en waardering van onderwijs de wind in de zeilen krijgt.*

#### **Mythe 1: studenten leren het best als ze onderwezen worden door onderzoekers**

Studenten worden op de VU opgeleid tot verantwoordelijke, kritische en geëngageerde academici die hoogwaardige kennis opdoen binnen hun wetenschappelijke veld en deze kunnen plaatsen in een brede maatschappelijke context (VU, 2021). Het is een mythe dat studenten dit het best bereiken wanneer er een onderzoeker voor de klas staat. Studenten leren het meest wanneer ze zelf actief aan de slag gaan met vakinhoudelijke kennis (Bowel & Eisen, 1991). Er is een docent nodig die begrijpt hoe dat moet. Iemand die fungeert als coach en die de studenten leert hoe ze de kennis het beste tot zich kunnen nemen, kunnen plaatsen en kunnen verwerken (Scager & Thoolen, 2006). Juist door een diepgaand gesprek aan te gaan met de student en te reflecteren op de plaats van bevindingen binnen en buiten het vakgebied leert de student het meest. Dat is dus waar goed docentschap op de universiteit om draait.

Dat je onderzoeker bent, betekent niet vanzelf ook dat je je eigen onderzoek kunt overstijgen en dat diepgaande gesprek met je studenten aan kunt gaan. Onderzoekers hebben niet vanzelf de onderwijskennis en -ervaring die daarvoor nodig is. Er is zelfs enige spanning tussen die twee taken: hoe meer iemand focust op onderzoek, hoe minder hij of zij kan focussen op onderwijs. Er zijn daarom maar weinig onderzoekers die het docent-expertniveau bereiken. Daarbij komt ook dat onderzoekers zelf moeilijk kunnen inschatten wat hun onderwijsniveau is. Hoe meer deskundig iemand is, hoe meer diegene realiseert waar zij staan: een docent-expert weet wat er voor nodig is om van medior-docent te groeien naar docent-expert. Maar andersom is het moeilijker om in te schatten wat nodig is (Maslow, 1954; VU, 2015). Het zijn dan ook vaak onderzoekers aan de top van de universiteit die deze mythe in stand houden. Maar het tegendeel bewijst zich in de praktijk: het zijn juist de docenten op de VU met voornamelijk onderwijstaken die jaar in jaar uit Docent van het Jaar worden (Haan, 2022). Zij zijn onze meest toegewijde docenten die studenten tot denken aanzetten, die hen weten te motiveren en te activeren. Zij zijn de docenten die de student zich na het afstuderen

nog herinneren. Juist omdat ze veel ruimte hebben voor onderwijs, kunnen ze zich ontwikkelen tot een expert-docent die een impact achterlaat.<sup>1</sup>

## **Mythe 2: onderwijs kan je er als onderzoeker makkelijk bij doen**

Deze mythe ontkrachten we ook. De aard van onderwijs en onderzoek zijn verschillend. Beide vereisen hun eigen capaciteiten, die je moet aanleren en verder moet ontwikkelen. Onderwijs vraagt om intuïtief, responsief, tactvol en tegelijk verantwoord en doelmatig handelen in een complexe omgeving (Biesta, 2015). Het is belangrijk dat je de onderwijsinhoud kunt plaatsen in herkenbare wetenschappelijke en maatschappelijke vragen en dat doet terwijl je samen opwerkt met de student. Onderzoek vraagt om heel andere vaardigheden, onder meer trage denktijd en het strategisch positioneren van je onderzoek in het internationale wetenschappelijke debat (Berg, 2016). Het publiek verschilt en de manier waarop je je onderzoek effectief positioneert is anders.

Als onderzoekers er onderwijstaken als neventaak bij krijgen, ontstaat een cultuur waarbij elke onderzoeker zelf moet ontdekken hoe je les moet geven. Dat heeft tot gevolg dat de effectiviteit van de gekozen onderwijsvormen niet goed wordt begrepen en er niet per se de juiste overwegingen worden gemaakt. Er wordt niet evidence-informed gehandeld (Savelberg, Bouwer & Mouw, 2022). En dat terwijl kritisch denken, redeneren en handelen juist de kern van de universiteit is. Dat moet dus ook gelden voor de vormgeving van onderwijs. Onderwijs als neventaak leidt niet tot de kwaliteit die we studenten willen bieden. En dat terwijl de VU Onderwijsvisie ons zegt: “De kwaliteit van ons onderwijs staat voorop. Het spreekt voor zich dat de VU goed ontworpen onderwijs biedt dat optimaal ten uitvoer wordt gebracht.” (VU, 2021). In de praktijk moet er nog veel veranderen om deze visie realiteit te maken en dat gebeurt niet zolang onderwijs er als extra taak bijgeschoven wordt.

## **Mythe 3: onderwijsmanagement als corvee voor onderzoekers kan prima**

Een mythe die met de vorige samenhangt gaat over het management van onderwijs. Een goede opleidingsdirecteur of onderwijscoördinator heeft kijk op de manier waarop onderwijs wordt versterkt en weet hoe een opleiding door lastige administratieve processen heengesleept wordt. Er komen veel taken bij dit werk kijken, zoals wijzigingen doorvoeren in de opleiding, het betrekken van docenten, mensen motiveren mee te denken over de opleiding, visitaties en midterm reviews, afstemming tussen opleidingen binnen de faculteit en tussen de opleiding en het faculteitsbestuur, etc. Onervaren opleidingsdirecteuren voelen zich volkomen overrompeld door de hoeveelheid kwesties die spelen, de hoeveelheid informatie-uitwisseling die nodig is en de hoeveelheid overleggen. Daarbij komt dat onderwijsmanagementtaken de onderzoekstijd sterk beperken. Onderwijsmanagement is echter een verplichting om te kunnen doorgroeien binnen de onderzoekswereld. Veel onderzoekers zien

---

<sup>1</sup> Wij beweren hier niet dat tweebenige docenten geen goede docenten kunnen zijn. Dat doet geen recht aan de onderzoekers die wel een hart voor onderwijs hebben. Ook zij kunnen docent-expert worden. Maar vanwege de huidige hoge werkdruk blijft dit aantal klein aangezien de meeste onderzoekers hun onderzoek boven hun onderwijstaken moeten verkiezen. Dat kunnen we hen ook niet kwalijk nemen. De universiteit is immers zo ingericht dat UD's worden aangesteld op basis van (de kwantiteit van) hun onderzoek en doorgroeimogelijkheden zijn veelal alleen mogelijk op basis van successen in het onderzoek (Savelberg, Bouwer & Mouw, 2022).

onderwijsmanagementtaken dan ook als corvee: ze willen er graag zo snel mogelijk weer vanaf. En dat is schadelijk voor de onderwijscultuur en de erkenning en waardering van onderwijs. Want als een opleidingsdirecteur zelf de indruk wekt zijn of haar corvee uit te zitten, straalt dat ook af op de docenten. Dat terwijl het cruciaal is voor onderwijsmanagement om deze taken langere tijd uit te voeren. Alleen zo ontwikkelt iemand zich in deze veelvoud aan taken en dat is nodig om de opleiding verder te brengen. Nu zijn het alleen de mensen met een diepgeworteld hart voor onderwijs die deze taken langdurige tijd op zich willen nemen en die het verschil weten te maken. Een goede inzet op onderwijs door docenten, vereist dus een stevige positionering van het opleidingsmanagement, veel steviger dan nu, inclusief een serieuze erkenning en waardering van hun werk.

## **Mythe 4: onze universiteit verandert in een hbo als we docenten met voornamelijk onderwijstaken hebben**

Juniordocenten krijgen momenteel geen vast contract aangeboden. Eén van de redenen die daarvoor genoemd wordt, is dat we als universiteit teveel op een hbo gaan lijken als we vaste docenten aannemen met voornamelijk onderwijstaken. Dit is een mythe. Op de universiteit leren we studenten een kritische, onderzoekende houding te ontwikkelen en tot een eigen perspectief op de leerinhoud te komen (VU, 2021). Op een hbo gaat het vooral om het leren toepassen van de leerinhoud (Studiekeuze123, z.d.). Docenten onderwijzen dus in heel andere kwaliteiten op een universiteit dan op een hbo. Alle docenten op de universiteit zijn universitair geschoold en hebben een kritische, onderzoekende houding. Docenten met voornamelijk onderwijstaken hebben daarbij veel onderwijskennis en -ervaring, waardoor zij weten hoe zij studenten het beste deze kwaliteiten kunnen leren (Haan, 2022).

We vernietigen kenniskapitaal als we docenten gespecialiseerd in onderwijs geen betere positie bieden. Kennis op het gebied van onderwijs kan zo niet gevaloriseerd worden en innovaties kunnen we niet vanuit continuïteit creëren en vervolgens verankeren in onze opleidingen. Op het nationaal hoogste niveau wordt de diversificatie van loopbaanpaden op de universiteit dan ook aangeraden, aangezien dit excellentie binnen elk kerndomein zal bevorderen (VSNU, NFU, KNAW, NWO & ZonMw, 2019). Een universiteit zal dus zeker niet veranderen in een hbo wanneer docenten met voornamelijk onderwijstaken een vast contract aangeboden krijgen. We krijgen juist meer excellente docenten waardoor onze studenten van een hogere kwaliteit van universitair onderwijs kunnen genieten.

## **Mythe 5: docenten met voornamelijk onderwijstaken zullen uitgebluste 50+-ers worden**

Dit argument wordt momenteel aangehaald om docenten zonder onderzoekstaak geen vast contract te geven. “Als je te lang met hetzelfde bezig bent, word je een uitgebluste 50+-er.” Maar hetzelfde geldt voor onderzoekers, terwijl zij wel een vast contract aangeboden krijgen. Hier wordt dus gemeten met een dubbele standaard. Daarbij klopt dit argument niet. Studenten houden je jong. Via je studenten sta je in contact met de maatschappij. Door je ervaring, ontwikkel je je daarnaast constant verder als docent. Je leert steeds beter wat werkt en wat niet werkt en daar handel je naar. Deze groei en het contact met de buitenwereld houden je alert en maken dat je plezier houdt in je werk. Een goede leidinggevende is natuurlijk ook belangrijk (zie mythe 3).

Om niet uitgeblust te raken, moet er een veilig werkklimaat zijn, moet je je gewaardeerd voelen en moeten er doorgroeimogelijkheden zijn (Jongsma, Lagendijk, Pekdemir, Wagenaar & Breetvelt, 2021; Lankveld, Schoonenboom, Volman, Croiset & Beishuizen, 2017). Uitgebluste 50+-ers zijn een risico binnen elk vakgebied, maar bij een goede universitaire cultuur lopen docenten met voornamelijk onderwijstaken hier de minste kans op.

## **Hoe nu verder?**

In dit manifest hebben we veelgenoemde argumenten rondom academisch docentschap en het management van onderwijs ontkracht. Nu is de hoop dat we verder kunnen en mensen op een geloofwaardige manier kunnen helpen om zich aan de hand van docentprofielen te ontwikkelen, met de erkenning en waardering die daarbij hoort. Het personeelsbeleid dat op de VU feitelijk gevoerd wordt, laat helaas duidelijk zien dat we toch nog geloven in deze mythes. Dit terwijl de onderwijsvisie van de VU echt een andere opvatting laat zien en het beleid rond erkennen en waarderen er op papier eigenlijk ook prima uit ziet. Het probleem is: we *doen* het niet.

Het onderwijsbeleid op de universiteit wordt geschreven door mensen die betrokken zijn bij onderwijs. Maar het wordt uitgevoerd in de universiteit als geheel, waar een sterk op onderzoek gerichte cultuur bestaat. Daarom heeft het niet veel zin om nog eens op te schrijven wat een goede docent is. Dat weten we heus wel. Het gaat er om het nu eindelijk eens te doen! We doen een beroep op de VU-gemeenschap om het beleid rond het erkennen en waarderen van onderwijs serieus te nemen en zo bij te dragen aan de kwaliteit van ons onderwijs en daarmee van de VU als geheel.

*KnowVU, 9 september 2022*

*Duco Bannink, voorzitter, d.b.d.bannink@vu.nl; Charlotte Meijer, secretaris, c.c.c.meijer@vu.nl; en de leden van het KnowVU-netwerk*

## Literatuur

Berg, N. van den (2016). Grenspraktijk. Opleiders en onderzoekers in ontwikkeling (openbare les). Wageningen: Stoas Wageningen

Biesta, G. (2015). How does a competent teacher become a good teacher? On judgement, wisdom and virtuosity in teaching and teacher education. In R. Heilbronn & L. Foreman-Peck (Eds), Philosophical perspectives on the future of teacher education (pp.3-22). Oxford: Wiley Blackwell

Bonwell, C. & Eison, J. (1991). Active Learning: Creating Excitement in the Classroom. 1991 ASHE-ERIC Higher Education Reports. ERIC Clearinghouse on Higher Education, The George Washington University, One Dupont Circle, Suite 630, Washington, DC 20036-1183.

Haan, T. de (2022). Henk als geschenk. Via <http://www.theodehaan.nl/columnHenk.html>

Jongsma, M., Lagendijk, A., Pekdemir, C., Wagenaar, P. & Breetvelt, I. (2021). Erkennen en Waarderen alleen mogelijk als de academie drastisch wordt gemoderniseerd. Geraadpleegd via: <https://www.scienceguide.nl/2021/12/erkennen-en-waarderen-alleen-mogelijk-als-de-academie-drastisch-wordt-gemoderniseerd/>

Lankveld, T., Schoonenboom, J., Volman, M., Croiset, G. & Beishuizen, J. (2017). Developing a teacher identity in the university context: A systematic review of the literature. Higher Education Research & Development, 36(2), 325-342

*Maslow, A. H. (1954). Motivation and Personality. New York, NY: Harper & Row Publishers*

Savelberg, H., Bouwer, R. & Mouw, J. (2022). Instellingen zien onderwijstaken als corvé. Via <https://www.scienceguide.nl/2022/05/instellingen-zien-onderwijstaken-als-corve/#:~:text=5%20mei%202022%20%7C%20Onderwijsinstellingen%20moeten,intrinsieke%20motivatie%20van%20onderwijzers%20schaadt>

Scager K. & Thoolen, B. (2006). De docent als coach in het hoger onderwijs. Groningen: Noordhoff uitgevers

Studiekeuze123 (z.d.) Hogeschool of universiteit: wat zijn de verschillen? Geraadpleegd via <https://www.studiekeuze123.nl/wat-ga-jij-kiezen/artikel/verschil-hogeschool-en-universiteit>

VSNU, NFU, KNAW, NWO & ZonMw (2019). Ruimte voor ieders talent: naar een nieuwe balans in het erkennen en waarderen van wetenschappers. Geraadpleegd via <https://www.universiteitenvannederland.nl/files/documenten/Domeinen/Onderzoek/Position%20paper%20Ruimte%20voor%20ieders%20talent.pdf>

VU (2015). Raamwerk onderwijsprestaties VU. Via [https://assets.vu.nl/d8b6f1f5-816c-005b-1dc1-e363dd7ce9a5/1554fcfa-0212-4898-a54e-dbbfc6be2f/Raamwerk\\_Onderwijsprestaties\\_VU\\_2017\\_tcm289-756787.pdf](https://assets.vu.nl/d8b6f1f5-816c-005b-1dc1-e363dd7ce9a5/1554fcfa-0212-4898-a54e-dbbfc6be2f/Raamwerk_Onderwijsprestaties_VU_2017_tcm289-756787.pdf)

VU (2021). Onderwijsvisie Vrije Universiteit. Via <https://assets.vu.nl/d8b6f1f5-816c-005b-1dc1-e363dd7ce9a5/bf8a73d9-72df-41e0-870b-8c9c2e1a968d/Onderwijsvisie%202021.pdf>