

De ideale docent anno 2015

Docentgedrag en studenttevredenheid binnen het universitaire bachelor onderwijs

Abstract

Dit onderzoek verkent meningen en gevoelens van studenten en docenten over het gedrag van universitair docenten in twee bachelor opleidingen . Het zoomt in op de veranderbereidheid van de docenten. Enerzijds bezien wij dit vanuit macroperspectief. Welke gedragingen van docenten zorgen voor studenttevredenheid? Wat zegt de theorie en hoe ziet de praktijk eruit? Anderzijds richten wij ons op het microperspectief. Wat maakt dat docenten zulke gedragingen laten zien? Hoe bereid zijn docenten hun gedrag aan te passen? En welke factoren hebben daar invloed op? Wij baseren ons op een literatuurstudie en kwalitatief onderzoek, interviews met het management, een enquête voor 811 studenten (respons = 24,8%) en 12 docenten (respons = 50%) en het houden van focusgroepen met studenten en docenten.

Topics: Gedrag

Keywords: studenttevredenheid, docentgedrag, veranderbereidheid, leiderschap, drieslagsleren

1. Inleiding: De studentbehoefte en docentaanbod.

De wereld verandert in een snel tempo, dat heeft effect op het onderwijs en vraagt veel van de mensen die daar werken. Terwijl docenten hun expertise op studenten willen ‘overdragen’ (Roefs, 2010), want daar zijn ze voor opgeleid en zo zijn ze het gewend, vraagt deze tijd om zogenaamd coachend leiderschap (Martens & Moerkerke, 2014). Studenten willen een docent die adequaat inspeelt op hun behoeftes en hun creativiteit prikkelt. Wat doet dat met docenten? En welke gevolgen heeft dat weer voor de studenten? Wat houdt dat leiderschap voor een docent dan in en hoe ziet het eruit? En welke factoren helpen de docent een leider te worden (Cozijnsen & Vrakking, 2013)? Dit leidt tot de volgende onderzoeksvraag:

“Welk gedrag van docenten heeft positieve dan wel negatieve effecten op de studenttevredenheid over universitair docenten en welke factoren beïnvloeden de bereidheid van docenten hun gedrag aan te passen om studenten meer tevreden te stellen?”

2. Theoretisch Kader: Inspirerend docentschap en veranderbereidheid

Vanuit de literatuur onderzoeken we de stand van zaken met betrekking tot de studenttevredenheid, met nadruk op het gedrag van de docent en de bereidheid zijn gedrag aan te passen. Voor het macroperspectief dient als leidraad het onderzoek naar inspirerende docenten van Roefs (2010) en de veranderende rol voor de docent (Martens & Moerkerke, 2014). Het onderzoek beperkt zich op de tevredenheid over vijf aspecten met betrekking het gedrag van docenten: betrokkenheid, begeleiding, feedback, mate van inspiratie van docenten en het aanleren van een kritische en onderzoekende houding. Het microperspectief baseert zich op oude theorieën van een lerende organisatie en twee- en drieslagsleren van Argyris en Senge (Senge, 1990). Daarnaast richt het onderzoek zich op het perspectief van de kunst en kunde van het veranderen en betreft recente theorieën en onderzoeken, als van Boonstra & Elving (2009), Wierdsma & Swieringa (2011), Cozijnsen & Vrakking (2013) en de Vuijst (2014).

3. Onderzoeksmethode: *Mixed methods*

Dit *single case study* onderzoek beperkt zich tot de twee bachelor opleidingen van het Departement Informatica, onderdeel van de Bètafaculteit van de Universiteit Utrecht. Uitgangspunt is de studenttevredenheid. We combineren kwalitatief en kwantitatief onderzoek met de volgende elementen: vier semigestructureerde interviews met het management/directie, een kwantitatieve

enquête, over studenttevredenheid op basis van vijftwintig gedragingen van docenten, onder 811 studenten (24,8% respons), een kwalitatieve (Q-sorts) enquête, met betrekking tot het classificeren van vijftwintig gedragingen van docenten die tot tevredenheid kunnen leiden, onder 12 docenten (50% respons) en twee of drie focusgroepen met studenten en docenten, met betrekking tot factoren die invloed kunnen hebben op de wil en motivatie van docenten hun gedrag aan te passen aan de vraag en behoefte van studenten, zoals blijkt uit de studentenenquête.

4. Onderzoeksresultaten: docentgedrag en beïnvloedende factoren op het gedrag en de veranderbereidheid bij studentbehoefte

Uit de semigestructureerde interviews met het management en de enquêtes met studenten en docenten blijken onder meer de volgende zaken: studenten zijn het meest ontevreden over twee aspecten: de mate van inspiratie van docenten en het aanleren van een kritische en onderzoekende houding, terwijl dezelfde studenten tegelijkertijd aangeven grote waarde aan deze aspecten te hechten. Docenten blijken inderdaad andere gedragingen belangrijk te vinden dan studenten. In de focusgroepen verwachten wij dat tenminste de volgende zes factoren een rol spelen, die betrekking hebben op het verschil tussen studentbehoefte en docentaanbod. Ten eerste de rol van de organisatie; er is mogelijk te weinig waardering voor de docenttaak, waardoor docenten misschien minder geïnspireerd zijn. Ten tweede de beperkte invloed van het management op docenten; immers in de universiteit is er sprake van een zogenaamde intellectuele cultuur, waarbij vrijheid om te kunnen doen wat nodig geacht wordt een groot goed is. Medewerkers reageren vaak als door een wesp gestoken op elke ingreep die de vrijheid beperkt. Ten derde de onwetendheid en/of onbekendheid van docenten over hun rol als coachend en authentiek leider. Ten vierde de werkdruk die docenten ervaren. Ten vijfde irritatie over de student die niet wil en kan studeren. Tenslotte spelen ten zesde mogelijk persoonlijke valkuilen, patronen en blinde vlekken van de docent, die bij elke docent anders zullen zijn, een rol.

5. Wetenschappelijke betekenis van de bijdrage

Dit onderzoek maakt inzichtelijk hoe studenttevredenheid samenhangt met docentengedrag, en welke factoren invloed hebben op het gedrag van docenten en hun motivatie en wil om hun gedrag aan te passen. Het toont aan dat studenten inderdaad behoefte hebben aan een inspirerende leider met kennis van zaken, die hun nieuwsgierigheid en creativiteit prikkelt. Een competentie die veel docenten nog onvoldoende beheersen. De vraag is of het woord 'docent' nog wel de lading dekt in een wereld die voortdurend verandert, waar weinig of niets vast staat en kennis overal te vinden is.

Dit onderzoek wil er voor pleiten om expliciet te maken wat docentzijn inhoudt en mogelijk de naam te veranderen in een woord dat de lading dekt van een expert in zijn vakgebied, met didactische kwaliteiten, die voortdurend zelfreflectie en introspectie toepast met behulp van (360graden) feedback. De organisatie heeft de taak de docenten enerzijds te ondersteunen bij deze transitie, middels coaching-intervisie-supervisie en/of training en middels serieuze waardering, anderzijds door de docenten de noodzaak van de transitie te laten zien en daar consequenties aan te verbinden.

Referenties

- Boonstra, J. J., & Elving, W. (2009). Veranderen als kunstje, kunde of kunst. *Veranderkunst*. . In *Brouwer e.a. (red.) Veranderkunst. Communicatiemanagement in praktisch perspectief*. (pp. Blz. 195-216.). Assen: Van Gorcum.
- Cozijnsen, A. J., & Vrakking, W. J. (2013). *Veranderkunde (basisboek)*. Deventer: Kluwer.
- de Vuijst, J. (2014). *Professioneel adviseren, begrip, empathie en beïnvloeden*. Hilversum: Concept Uitgeefgroep.
- Martens, R., & Moerkerke, G. (2014). Ontwikkelen van toetsbeleid (Hoofdstuk 3). In H. Berkel, van, A. Bax, & D. Joosten-ten Brinke, *Toetsen in het hogeronderwijs - docentenreeks* (pp. 29-40). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Roefs, E. (2010). *Inspirerende docenten; Inzichten en verhalen uit het hoger beroepsonderwijs*. Apeldoorn: Garant.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline*. New York: Doubleday.
- Wierdsma, A., & Swieringa, J. (2011). *Lerend organiseren en veranderen - Als meer van hetzelfde niet helpt*. Noordhoff Uitgevers.