

Samenvatting

MAPPING ENGAGED EDUCATORS CAREER PATHWAYS

Project 2023-1-SE01-KA220-HED-000164910

Amsterdam – Bucharest – Cork – Evry – Jönköping – April 2024

*Betrokken docenten zijn de toekomst van het onderwijs.
We zoeken naar manieren om hen te erkennen,
te ondersteunen en te motiveren.*



A stylized, light green map with a grid of streets and some circular features, serving as a background for the left side of the page.

INHOUDSOPGAVE:

1

INTRODUCTIE

1

2

METHODOLOGIE

2

3

BEVINDINGEN

3

4

CONCLUSIE

7

5

AANBEVELINGEN

8



INTRODUCTIE

De afgelopen jaren stonden de beoordeling van de kwaliteit van onderzoek en het heroverwegen van academische loopbanen op de agenda van verschillende EU-werkgroepen (bijvoorbeeld de werkgroep Open Science en de Coalition for Advancing Research Assessment) en in verband met verschillende sectoroverschrijdende activiteiten, zoals Open Science en de derde missie van universiteiten. Daaruit vloeit de noodzaak voort om academische loopbaantrajecten te diversifiëren, wat nauw verband houdt met het erkennen van de diversiteit van bijdragen in onderzoekslapbanen.

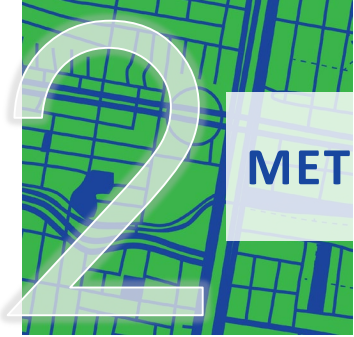
Het meer specifieke probleem dat in dit rapport en het bijbehorende project aan de orde komt, is de onvoldoende erkenning van betrokkenheid bij academische loopbanen in het onderwijs. Het algemene gebrek aan betrokkenheidsactiviteiten in het onderwijs is een bekende uitdaging, ook al zijn de voordelen en het belang van die activiteiten in de praktijk en in het beleid uiteengezet. De motivatie van docenten om te innoveren en samen te werken met zowel hun collega's als externe belanghebbenden zou kunnen worden gestimuleerd door erkennings- en stimuleringsystemen in te voeren. Dat zou een directe impact hebben op het onderwijs dat studenten krijgen en op hun inzetbaarheid, en het zou gunstigere omstandigheden creëren voor onderwijsinnovaties.

Rekening houdend met de eerder genoemde redenen, heeft het project “Mapping Engaged Educator Career Pathways” (Map EEC) tot doel universiteiten te ondersteunen bij het ontwerpen en implementeren van overdraagbare strategieën om betrokken docenten te erkennen en te stimuleren, en bij te dragen aan het ontwerpen van ondersteunende structuren die deze strategieën in het hoger onderwijs in alle Europese regio's verankeren.

Om dit doel te bereiken, hebben we de volgende doelstellingen vastgesteld:

- ▶ Bijdragen aan een beter begrip van de institutionele verandering naar erkenning van de betrokken docent in de academische wereld, door onderzoek te doen naar de status quo en de behoeften van docenten en instellingen voor hoger onderwijs.
- ▶ Instellingen voor hoger onderwijs ondersteunen bij het bevorderen van de professionele ontwikkeling van docenten door samen een Engaged Educator Recognition and Promotion Matrix te ontwikkelen en te testen, een beoordelingskader voor docenten dat instellingen voor hoger onderwijs ondersteunt bij het bevorderen van de professionele ontwikkeling van docenten, door verschillende betrokkenheidsactiviteiten te erkennen en te promoten.
- ▶ Het professionele personeel en het management van instellingen voor hoger onderwijs voorzien van strategieën om betrokken docenten te erkennen en te stimuleren, door samen een stappenplan voor de erkenning en promotie van betrokken docenten te ontwikkelen en te testen.
- ▶ Bijdragen aan de prioriteit van de Europese Commissie om strategieën en een kwaliteitscultuur te ontwikkelen en te implementeren om uitmuntendheid in het onderwijs te belonen en te stimuleren, door beleidsaanbevelingen te doen.

Deze samenvatting richt zich op de bevindingen van het eerste werkpakket van het project, dat zich richtte op het onderzoeken van de huidige situatie met betrekking tot betrokken docenten.



METHODOLOGIE



De methoden die in dit onderzoek zijn gebruikt, zijn gebaseerd op zowel literatuuronderzoek als empirische gegevens. Eerst is een literatuuronderzoek uitgevoerd naar wetenschappelijke en grijze literatuur en naar nationale/Europese beleidsmaatregelen en strategieën voor instellingen voor hoger onderwijs.

Vervolgens werden empirische gegevens verzameld door middel van interviews en workshops. In totaal werden 24 interviews gehouden met deskundigen op dit gebied en externe belanghebbenden. Ook werden vier workshops met meer dan 40 deelnemers georganiseerd. De gegevens werden door het projectteam getranscribeerd en geanalyseerd.



3 BEVINDINGEN

De belangrijkste bevindingen van het onderzoek worden hieronder kort beschreven.

3.1 DEFINITIE VAN BETROKKEN DOCENT

Betrokkenheid kan vele verschillende vormen aannemen, bijvoorbeeld onderzoek, academisch ondernemerschap, kennisuitwisseling/co-creatie, het delen van middelen, enz.

In onze context richten we ons echter op de betrokkenheid die essentieel is voor het behalen van onderwijsresultaten en die verband houdt met het vervullen van de rol van opvoeder. Daarom is de voorgestelde definitie van een betrokken opvoeder:

Een betrokken docent is een docent die tijd en moeite investeert om de studenten (op de campus) en externe belanghebbenden buiten de campus met elkaar in contact te brengen, met als doel de best mogelijke onderwijservaring en gunstige resultaten voor alle betrokken partijen te creëren door gebruik te maken van praktijkgerichte kwesties en/of casussen als basis voor leren en interactie.

- a) De betrokkenheid van docenten als een actieve keuze en toewijding aan onderwijs/leren.
- b) BD slaat een brug tussen de academische gemeenschap (theorie, campus) en de externe omgeving (buiten de campus, de echte wereld, de praktijk) – hiervoor moet de kloof tussen beide worden overbrugd (Purcell, Pearl, & Schyndel 2020).
- c) BD levert voortdurend inspanningen om netwerken met de omgeving op te bouwen en te onderhouden.
- d) BD maakt gebruik van pedagogische/andragogische benaderingen die zijn gebaseerd op: ervaringsgericht leren, gemeenschapsgericht leren, service learning, projectmatig leren en projecten met echte klanten, en streeft daarmee naar studentgericht onderwijs.
- e) BD zorgt door te werken aan praktijkgerichte vraagstukken en casussen voor relevant en actueel onderwijs.
- f) BD levert door te werken aan praktijkgerichte vraagstukken en casussen een belangrijke bijdrage aan de gemeenschap (maatschappij).

3.2 BETROKKENHEIDSACTIVITEITEN VOOR ONDERWIJZERS

3.2.1 Persoonlijke/professionele betrokkenheid en samenwerking met externe partners

In de literatuur worden twee hoofdtypen betrokkenheid onderscheiden: persoonlijke/professionele betrokkenheid en samenwerking met externe partners. De bevindingen uit de interviews met externe belanghebbenden zijn ook in dit deel opgenomen.

Persoonlijke/professionele betrokkenheid

Persoonlijke betrokkenheidsactiviteiten zijn erop gericht om docenten te helpen reflecteren op hun ervaringen, doelen te stellen en te ontdekken wat hen motiveert.

- Door **ervaringen in dagboeken vast te leggen**, kunnen opvoeders nadenken over positieve momenten.
- Het **stellen van carrièredoelen** geeft richting en motivatie.
- Het **identificeren van motiverende factoren** versterkt de intrinsieke motivatie en de werktevredenheid.
- **Gemeenschapsgericht onderwijs wordt benadrukt als een waardevolle strategie** die ten goede komt aan universiteiten, docenten, studenten en gemeenschappen door academisch werk te verbinden met maatschappelijke behoeften.

Samenwerking met externe partners

Uit de interviews kwamen vier belangrijke voordelen naar voren:

- **Toekomstig talent vormgeven:** partners beïnvloeden leerplannen om deze af te stemmen op de behoeften van het bedrijfsleven.
- **Grotere maatschappelijke voordelen:** betrokkenheid ondersteunt lokale ontwikkeling en innovatie.
- **Persoonlijke voordelen:** veel partners worden gedreven door de wens om iets terug te doen.
- **Organisatorische voordelen:** partnerschappen verbeteren het leerproces, het rendement op investering en de zichtbaarheid van het merk.

3.2.2 Motivatoren en voordelen voor betrokken docenten

Op basis van de literatuur en gegevens uit de vier ontdekkingsworkshops werden drie categorieën van motivatoren en voordelen geïdentificeerd:

Intrinsieke motivatie: Intrinsieke motivatie verwijst naar de drang om een activiteit uit te voeren vanwege de inherente voldoening en persoonlijke beloning, in plaats van vanwege een afzonderlijk gevolg of externe beloning. Onderwijzers worden gedreven door de positieve impact op het leren van leerlingen en de persoonlijke voldoening die ze halen uit praktische betrokkenheid.

Voordelen van erkenning door studenten: Een voordeel dat zowel tijdens de workshops als in de literatuurstudie werd benadrukt, was de erkenning door studenten. De erkenning door studenten was echter voornamelijk informeel en verbaal.

Professionele voordelen: Een professioneel voordeel van betrokkenheid is dat docenten op de hoogte blijven van trends in de sector en deze trends waarschijnlijk met hun studenten delen. Een ander voordeel is dat betrokken docenten professionele netwerken kunnen opbouwen en openstaan voor nieuwe samenwerkingen. Een voorbeeld hiervan is een betrokken docent van JU die veel marktleiders uit de regio betreft bij de cursus die hij eenmaal per jaar geeft. Op deze manier hebben de docenten een duurzaam netwerk opgebouwd met marktleiders in de regio.

3.4

UITDAGINGEN VOOR BETROKKEN DOCENTEN

Veel docenten staan voor grote uitdagingen om zich aan te passen aan de veranderende eisen op het gebied van betrokkenheid en tegelijkertijd andere verantwoordelijkheden in evenwicht te houden. De nadruk op betrokkenheidsactiviteiten vereist dat docenten tijd en moeite investeren in het opbouwen en onderhouden van netwerken met externe partners, zoals bedrijven, non-profitorganisaties en maatschappelijke groeperingen. Dit houdt vaak in dat ze gemeenschaps evenementen organiseren, pleiten voor sociale rechtvaardigheid en actuele kwesties integreren in hun lespraktijk.

Het gebrek aan formele erkenning en ondersteuning voor deze activiteiten kan echter demotiverend werken. Onderwijzers merken vaak dat hun inspanningen op het gebied van betrokkenheid onvoldoende worden erkend in loopbaanontwikkelingskaders, die de neiging hebben om voorrang te geven aan traditionele onderzoeksresultaten. Deze discrepantie kan leiden tot frustratie en een gevoel van ongelijkheid, aangezien de cruciale bijdragen van betrokken onderwijzers aan de ontwikkeling van studenten en de impact op de gemeenschap worden ondergewaardeerd in vergelijking met meer conventionele academische activiteiten.

Bovendien kan de extra werklast die gepaard gaat met maatschappelijke betrokkenheid tot burn-out leiden. Onderwijzers moeten hun onderwijstaken, onderzoeksverplichtingen en maatschappelijke initiatieven tegelijkertijd beheren, vaak zonder voldoende institutionele ondersteuning. Dit kan leiden tot aanzienlijke stress en minder tijd voor persoonlijke en professionele ontwikkeling. Dit werd bijvoorbeeld besproken tijdens de ontdekkingsworkshops en genoemd als een risico van maatschappelijke betrokkenheid zonder daarvoor erkenning te krijgen.

3.5

ONDERSTEUNING EN STIMULANSEN

De bestaande ondersteuning voor betrokken docenten is grotendeels informeel en berust vaak op individueel initiatief en de goodwill van collega's. Hoewel sommige instellingen voor hoger onderwijs mentorschap en flexibiliteit bieden, zijn deze inspanningen doorgaans ad hoc en ontbreekt het aan de consistentie die nodig is om langdurige betrokkenheid op te bouwen en te behouden. Om dit aan te pakken, is er dringend behoefte aan gestructureerde en consistente ondersteuningsmechanismen die een stabiele basis kunnen bieden voor de betrokkenheidsactiviteiten van docenten.

Financiële ondersteuning voor betrokkenheidsactiviteiten: Financiële prikkels zijn cruciaal om betrokkenheid te stimuleren en te behouden. Hogeronderwijsinstellingen kunnen middelen toewijzen voor activiteiten zoals gemeenschaps evenementen, samenwerking met lokale bedrijven en praktijkgerichte vraagstukken in het curriculum. Dit kan via subsidies, toelagen of aparte begrotingslijnen, zodat docenten de middelen hebben om hun initiatieven effectief uit te voeren.

Criteria voor loopbaanontwikkeling die betrokken onderwijs waarderen: Traditionele loopbaankaders leggen vaak meer nadruk op onderzoek dan op andere academische bijdragen. Om betrokken onderwijs te erkennen, moeten instellingen hun promotie- en tenurecriteria herzien en ook betrokkenheidsactiviteiten opnemen. Dit kan door duidelijke maatstaven te ontwikkelen voor de impact op studentleren, gemeenschapsontwikkeling en de reputatie van de instelling. Zo worden docenten aangemoedigd om in deze activiteiten te investeren zonder negatieve gevolgen voor hun loopbaan.

Institutionele beleidsmaatregelen om samenwerking te bevorderen: Effectieve betrokkenheid vraagt vaak samenwerking tussen afdelingen en externe partners. Instellingen moeten beleid ontwikkelen dat interdisciplinair werken stimuleert en dubbel werk voorkomt. Dit kan via centrale bureaus of commissies die activiteiten coördineren, communicatie vergemakkelijken en administratieve ondersteuning bieden. Een samenwerkingscultuur verhoogt zo de efficiëntie en impact van betrokkenheidsinitiatieven.

3.6

ERKENNING EN BELONINGEN

Erkenning voor betrokken onderwijsactiviteiten is vaak informeel en berust meestal op mondelinge erkenning of positieve feedback van studenten en collega's. Hoewel deze vormen van erkenning worden gewaardeerd, ontbreekt het hen aan de formele structuur die nodig is om een significante invloed te hebben op de loopbaanontwikkeling en professionele ontwikkeling.

Om dit probleem aan te pakken, moeten instellingen voor hoger onderwijs meer gestructureerde erkenningsmechanismen ontwikkelen. Dit zou het volgende kunnen omvatten:

- a) **Aanpassingen van de werkdruk:** zorgen voor aanpassingen van de werkdruk om ruimte te maken voor de tijd en inspanningen die nodig zijn voor engagementactiviteiten. Dit kan betekenen dat de onderwijstaken of administratieve verantwoordelijkheden worden verminderd, zodat docenten zich kunnen concentreren op hun engagementinitiatieven.
- b) **Gestructureerde tijd voor betrokkenheid:** tijd vrijmaken binnen het academische rooster voor activiteiten die gericht zijn op betrokkenheid. Dit zorgt ervoor dat docenten de nodige tijd hebben om hun inspanningen op het gebied van betrokkenheid te plannen, uit te voeren en te evalueren, zonder dat dit ten koste gaat van hun andere taken.
- c) **Expliciete loopbaanontwikkeling:** Herziening van promotie- en tenurecriteria om engagementactiviteiten expliciet op te nemen. Dit kan onder meer betekenen dat er duidelijke maatstaven worden ontwikkeld om de impact van engagement op het leren van studenten, de ontwikkeling van de gemeenschap en de reputatie van instellingen voor hoger onderwijs te evalueren. Door engagement te erkennen en te belonen in kaders voor loopbaanontwikkeling, kunnen instellingen meer docenten aanmoedigen om in deze activiteiten te investeren.

3.7

BELEID EN STRATEGIEËN

In het literatuuronderzoek zijn beleidsmaatregelen en strategieën geïdentificeerd ter ondersteuning van betrokken docenten op internationaal, Europees en nationaal niveau. De belangrijkste bevindingen zijn:

- **Internationaal beleid:** De nadruk die UNESCO legt op de maatschappelijke verantwoordelijkheid van universiteiten en de lancering van de UNESCO-leerstoel voor gemeenschapsgericht onderzoek en maatschappelijke verantwoordelijkheid in het hoger onderwijs.
- **Initiatieven van de Europese Unie:** De Lissabonstrategie en de vernieuwde agenda voor het hoger onderwijs geven prioriteit aan een bredere maatschappelijke betrokkenheid van universiteiten.
- **Nationaal beleid:** Verschillende nationale strategieën benadrukken het belang van betrokkenheid, zoals het Teaching Excellence Framework in het Verenigd Koninkrijk, de nationale strategie voor het hoger onderwijs tot 2030 in Ierland en de Technological Universities Act (2018).

4 CONCLUSIE

Dit rapport analyseert gegevens die zijn verzameld uit literatuuronderzoek, interviews en workshops over betrokken docenten. Dit onderzoek heeft veel gebieden aan het licht gebracht die essentieel zijn voor zowel betrokken docenten als beleidsmakers en besluitvormers bij instellingen voor hoger onderwijs.

Op basis van literatuuronderzoek en het doel van het project definiëren we een betrokken docent (EE) als een docent die tijd en moeite investeert om de studenten (campus) en belanghebbenden uit de gemeenschap (buiten de campus) met elkaar in contact te brengen, met als doel een leerervaring en gunstige resultaten voor alle betrokken partijen te creëren door gebruik te maken van praktijkgerichte kwesties en/of casussen als basis voor leren en interactie.

Zowel in de literatuur als in de empirische gegevensverzameling bleek dat betrokkenheid bij het onderwijs over het algemeen niet wordt beschouwd als essentieel voor een carrièrepad in de academische wereld. Tijdens de workshops bleek echter dat betrokken docenten zich blijven inzetten vanuit hun eigen motivatie.





AANBEVELINGEN

Om betrokken onderwijs beter te ondersteunen en te erkennen, worden de volgende aanbevelingen gedaan:

Formele erkenning

Integreer betrokkenheidsactiviteiten in promotiecriteria en waardeer hun impact op studentleren, gemeenschapsontwikkeling en de reputatie van de instelling. Zo worden inspanningen van docenten erkend en beloond.

Gestructureerde ondersteuning

Bied carrièremogelijkheden, financiële steun, tijdsallocaties en administratieve hulp voor engagementactiviteiten. Instellingen kunnen specifieke rollen of eenheden creëren om deze inspanningen te coördineren en docenten te ondersteunen.

Coördinatie

Versterk samenwerking tussen afdelingen via bijeenkomsten, workshops en centrale commissies die coördinatie bevorderen, communicatie vergemakkelijken en dubbel werk verminderen.

Feedbackmechanismen

Implementeer regelmatige feedbackmechanismen voor externe partners om engagementactiviteiten continu te verbeteren. Dit kan bestaan uit formele evaluaties, enquêtes en feedbacksessies met vertegenwoordigers van externe partners. Door feedback te verzamelen en hierop te reageren, kunnen instellingen ervoor zorgen dat engagementactiviteiten relevant en effectief blijven.

Flexibiliteit in beoordeling

Overweeg flexibelere beoordelingsmethoden voor engagementactiviteiten om een eerlijke evaluatie te garanderen. Dit kan bijvoorbeeld door gebruik te maken van goed/fout-opties voor stages of door specifieke meetcriteria te ontwikkelen om de impact van engagement op het leren van studenten en de resultaten voor de gemeenschap te evalueren. Flexibele beoordelingsmethoden kunnen helpen om de diverse aard van engagementactiviteiten en hun uiteenlopende impact te erkennen.

Toewijzing van middelen

Wijs specifieke middelen toe aan engagementactiviteiten om de financiële lasten voor docenten te verminderen. Dit kan onder meer financiering voor reizen, materialen en administratieve ondersteuning omvatten. Door financiële steun te bieden, kunnen instellingen ervoor zorgen dat docenten over de nodige middelen beschikken om effectieve engagementactiviteiten uit te voeren.

Professionele ontwikkeling

Bied professionele ontwikkelingsmogelijkheden aan die gericht zijn op betrokken onderwijs. Dit kunnen workshops, trainingsprogramma's en conferenties zijn die docenten helpen de vaardigheden en kennis te ontwikkelen die nodig zijn om effectief samen te werken met partners uit het bedrijfsleven en praktijkervaringen in hun onderwijs te integreren. Professionele ontwikkeling kan docenten ook helpen om op de hoogte te blijven van best practices en opkomende trends in betrokken onderwijs.

Institutionele cultuur

Bevorder een cultuur binnen de instelling voor hoger onderwijs waarin betrokken onderwijs wordt gewaardeerd en gestimuleerd. Dit kan onder meer door succesvolle betrokkenheidsprojecten onder de aandacht te brengen, prestaties te belonen met prijzen en erkenningsevenementen, en een collaboratieve benadering van onderwijs en leren aan te moedigen.



Betrokkenheid van studenten

Betrek studenten actief bij de planning en uitvoering van engagementactiviteiten. Dit kan ervoor zorgen dat deze activiteiten relevant en nuttig zijn voor studenten, terwijl ze ook waardevolle feedback opleveren voor voortdurende verbetering. Door studenten te betrekken, kan ook hun leerervaring worden verbeterd en kan een gevoel van eigenaarschap en verantwoordelijkheid worden bevorderd.

Langdurige partnerschappen

Ontwikkel langdurige partnerschappen met externe partners om duurzame betrokkenheid en diepere samenwerking te garanderen. Deze partnerschappen kunnen voortdurend mogelijkheden bieden voor stageplaatsen voor studenten, gezamenlijke onderzoeksprojecten en curriculumontwikkeling. Door sterke relaties met externe partners op te bouwen, kunnen instellingen de impact en duurzaamheid van hun betrokkenheidsactiviteiten vergroten.

Door deze aanbevelingen te implementeren, kunnen instellingen een meer ondersteunende en lonende omgeving creëren voor betrokken onderwijs, wat uiteindelijk ten goede komt aan studenten, docenten en de bredere gemeenschap.

**UNIVERSITY INDUSTRY
INNOVATION NETWORK BV**
Amsterdam, Nederland / www.uin.org



**MUNSTER TECHNOLOGICAL
UNIVERSITY**
Cork, Ierland / www.mtu.ie



**INSTITUT MINES TELECOM BUSINESS
SCHOOL**
Evry, Frankrijk / www.imt-bs.eu



UNIVERSITATEA DIN BUCURESTI
Bucharest, Roemenië / www.unibuc.ro



STIFTELSEN HOGSKOLAN I JÖNKÖPING
Jönköping, Zweden / www.hj.se



**Co-funded by
the European Union**