



Lessen uit de coronapandemie voor de Hanzehogeschool

Behoeftes van medewerkers met het
oog op de toekomst

Annegien Langeloo, Wietske de Vries & Marca Wolfensberger
Lectoraat Talentontwikkeling in Hoger Onderwijs & Samenleving
Oktober 2022

share your talent. **move** the world.

Lessen uit de coronapandemie voor de Hanzehogeschool

Behoeftes van medewerkers met het
oog op de toekomst

Annegien Langeloo, Wietske de Vries & Marca Wolfensberger
Lectoraat Talentontwikkeling in Hoger Onderwijs & Samenleving
Oktober 2022

Samenvatting

Door de coronacrisis moest van de één op de andere dag onderwijs op afstand worden gegeven en thuis worden gewerkt. Het lectoraat Talentontwikkeling in Hoger Onderwijs & Samenleving (TOHOS) heeft in opdracht van het CvB onderzocht hoe docenten en andere medewerkers binnen de Hanzehogeschool Groningen (HG) deze periode hebben ervaren, wat we daarvan kunnen leren en hoe docenten kijken naar de toekomst. In totaal hebben 614 docenten de eerste vragenlijst (juni 2021) ingevuld en is de tweede vragenlijst (januari 2022) ingevuld door 525 docenten en 772 andere medewerkers. Ook hebben 30 docenten deelgenomen aan focusgroepen waarin ze hun ervaringen konden delen (november-december 2021). Deze resultaten zijn aangevuld met bevindingen uit een vijftal focusgroepen die zijn gehouden met studenten. In deze samenvatting bespreken we de belangrijkste resultaten en aanbevelingen. Voor een volledig overzicht van de aanbevelingen zie p. 35.

Uit het onderzoek komt naar voren dat de overgang van fysiek naar online onderwijs voor veel docenten niet zonder slag of stoot ging. Online onderwijs vraagt om andere didactische vaardigheden en een andere lesvoorbereiding van docenten dan fysiek onderwijs. Docenten hadden online moeite om studenten betrokken te houden en interactie te stimuleren. Ook na bijna twee jaar online onderwijs gaven docenten aan dat ze zichzelf minder vaardig achten in het geven van online onderwijs dan fysiek onderwijs. De HG wil in de komende jaren gaan inzetten op flexibel onderwijs. Online onderwijs kan hierin een belangrijke rol spelen, omdat hiermee kan worden aangesloten op de behoeftes van de individuele student. Het is daarom van belang om docenten de komende periode de mogelijkheid te geven om zich te verdiepen in blended werkvormen, hierover kennis en ervaringen uit te wisselen met collega's en de benodigde didactische vaardigheden te ontwikkelen.

Uit dit onderzoek blijkt dat docenten welwillend staan tegenover de inzet van online onderwijsvormen, maar alleen als deze een positieve bijdrage leveren aan de kwaliteit van het onderwijs en/of grote praktische voordelen met zich meebrengen voor de docent en student. Ze vinden het van belang dat de inzet van online onderwijs door de HG goed onderbouwd en doordacht wordt en dat duidelijk wordt gecommuniceerd wat hierin van hen verwacht wordt. Ook geven zij aan dat blended onderwijs pas kans van slagen heeft indien randvoorwaarden als roostering, apparatuur en werkruimte goed op orde zijn. Deze zijn nu nog onvoldoende ingericht op het geven van blended onderwijs.

Docenten ervaren tijdens de coronacrisis een hoge werkdruk. Het kostte hen veel tijd en energie om zich de nieuwe online onderwijsvormen eigen te maken en tegelijkertijd de kwaliteit van het onderwijs hoog te houden. Ook vonden ze het lastig om de grens te bewaken tussen werk en privé, hoewel ze vrijheid die door thuiswerken ontstaat om hun eigen tijd in te delen waardeerden en graag willen behouden. Het gebrek aan contact met collega's en studenten had daarnaast een grote weerslag op het welzijn en de bevoegenheid van docenten. Ook nu er weer deels op kantoor wordt gewerkt komt de gemeenschapsvorming met collega's maar moeizaam op gang.

Docenten hebben het gevoel dat er tijdens de coronacrisis te weinig aandacht was voor hun welzijn en voelden zich mede daardoor niet altijd voldoende gehoord. Ze geven aan behoefte te hebben aan tijd en ruimte om te herstellen. Ook willen docenten de mogelijkheid krijgen om op de afgelopen periode te reflecteren en hierover met elkaar in gesprek gaan, om gezamenlijk richting te bepalen en zo de overstap te kunnen maken van emergency remote teaching naar bestendig (blended) onderwijs.

Inhoud

Samenvatting 5

Voorwoord 9

Onderzoeksmethoden 11

Algemene onderzoeksopzet 11

Vragenlijsten 11

Coronamaatregelen tijdens het uitzetten van de vragenlijsten 12

Deelnemers vragenlijsten 13

Focusgroepen 15

Focusgroepen met docenten 15

Focusgroepen met studenten 16

Werken en lesgeven tijdens corona 19

Contact tijdens online werken en lesgeven 19

Technische & didactische vaardigheden tijdens online lesgeven 20

Ondersteuning bij online lesgeven 21

Ondersteuning binnen eigen school 21

Ondersteuning HG-breed 22

Digitale faciliteiten 23

Werkdruk, welzijn en werkbevlogenheid 25

Werkdruk 25

Werk-privé balans 25

Veerkracht, welzijn & stress 26

Bevlogenheid 26

Toekomstvisie 29

Online, blended, hybride of fysiek onderwijs 29

Online en blended onderwijs 29

Hybride onderwijs 30

Fysiek onderwijs 31

Hoe en waar gaan we werken? 31

Overleggen 31

Wat hebben docenten nodig? 32

Tijd en ruimte 32

Kennisuitwisseling 32

Faciliteiten en roostering 32

Aanbevelingen 35

Bijlage 1: Output coronaonderzoek 39



Voorwoord

Tijdens de coronacrisis was er sprake van *emergency remote teaching* in het hoger onderwijs. Docenten moesten van de een op andere dag onderwijs op afstand gaan geven, zonder zich hier op te hebben kunnen voorbereiden. Deze plotselinge overgang naar online onderwijs heeft de nodige sporen nagelaten. Het lectoraat Talentontwikkeling in Hoger Onderwijs en Samenleving (TOHOS) heeft in opdracht van het CvB de impact van de coronapandemie op het onderwijs, de docenten en andere medewerkers van de Hanzehogeschool Groningen (HG) in kaart gebracht. Daarnaast hebben we onderzocht hoe docenten aankijken tegen het onderwijs van de toekomst. Het hoger onderwijs stuurt aan op een toekomst met meer blended onderwijs. In dit rapport delen we hoe docenten hier tegen aankijken en wat zij nodig hebben om in de toekomst kwalitatief goed onderwijs te kunnen (blijven) geven. Hoewel de coronacrisis de inzet van online onderwijs in een stroomversnelling heeft gebracht, moet er nog een overstap worden gemaakt van *emergency remote teaching* naar meer bestendig blended onderwijs.

In dit rapport delen we de belangrijkste resultaten van dit onderzoek. Hiermee hopen we handvatten te bieden voor de weg vooruit: hoe gaan we verder met ons onderwijs na de coronapandemie en op welke vlakken kunnen docenten en andere medewerkers het best ondersteund worden? We beschrijven eerst hoe we het onderzoek hebben uitgevoerd, gevolgd door de resultaten per thema. We sluiten het rapport af met aanbevelingen voor de Hanzehogeschool op basis van de resultaten uit dit onderzoek. Het onderzoek heeft naast dit rapport diverse andere producten opgeleverd, zoals wetenschappelijke artikelen, een kennisoverzicht over online onderwijs en diverse presentaties. Een overzicht hiervan is opgenomen in de bijlage.

Dit onderzoek is uitgevoerd door onderzoekers van het lectoraat Talentontwikkeling in Hoger Onderwijs & Samenleving, dat onderdeel is van het Centrum voor Talent & Leren. Ze zijn hierbij ondersteund door verschillende stafdiensten. Het onderzoek is uitgevoerd door: Annegien Langeloo, Wietske de Vries, Marca Wolfensberger, Birte Klusmann (tot zomer 2021), Matti Blok (tot zomer 2021), Helena Veselská (vanaf zomer 2021) en Laura Smids (vanaf november 2021).

Dankwoord

Dit onderzoeksproject hadden we niet kunnen uitvoeren zonder de steun van het CvB, collega's en studenten. We willen de medewerkers en studenten van de Hanzehogeschool Groningen bedanken die hebben meegewerkt aan de vragenlijsten en focusgroepen. Speciale dank gaat uit naar de HG-medewerkers die gedurende het onderzoek hebben gefungeerd als *critical friends*: Bert Kunst, Bert-Jan Klaren, Carine Joosse, Dennis Pel, Erwin de Beer, Gerto Ruitinga, Harm Wesseling, Haye Jukema, Jan Hugo Nuijt, Ning Ding, Jeroen Pronk, Johan de Jong, Klaske Veth, Lies Korevaar, Maarten Raangs, Marianne Duitshof, Nico van der Sijde, Petra Petersen, Reina Heijs. Op meerdere momenten tijdens het onderzoek hebben zij met ons meegedacht over de opzet, uitvoer en vervolgstappen van het onderzoek. Door het geven van feedback en het stellen van kritische vragen hebben zij ons onderzoek versterkt.

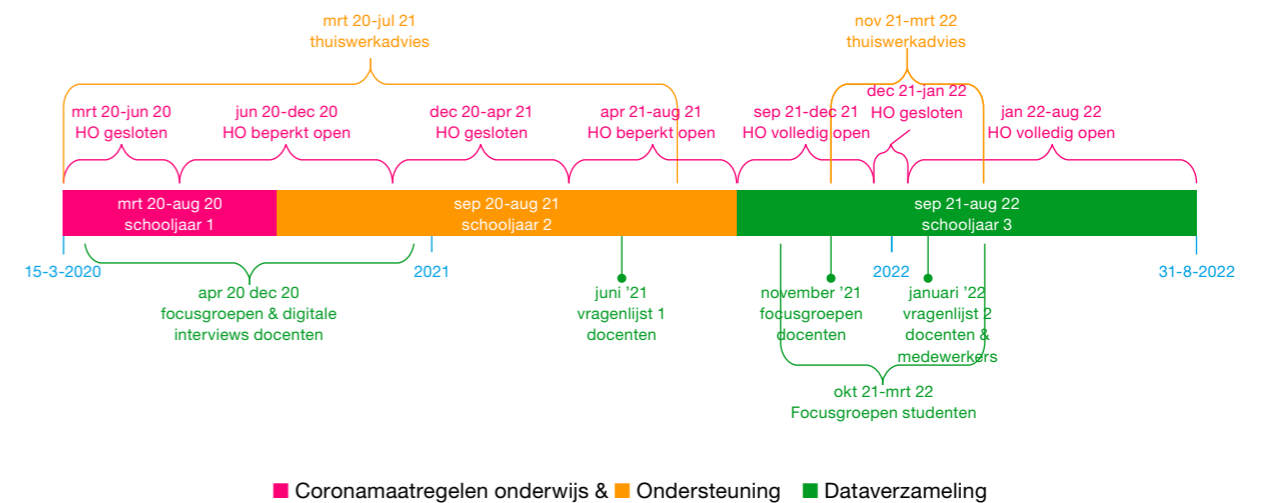
Tot slot willen we onze collega's van het Centrum voor Talent en Leren bedanken voor hun interesse en speciale dank uiten aan de kenniskringleden van het lectoraat Talentontwikkeling in Hoger Onderwijs & Samenleving voor hun meedenken, feedback en constructieve vragen.

Onderzoeksmethoden

Algemene onderzoeksopzet

In de afgelopen twee-en-half jaar hebben we op verschillende manieren data verzameld. Aan de hand van digitale interviews, focusgroepen en vragenlijsten hebben we zicht gekregen op de ervaringen van docenten en andere HG-medewerkers tijdens de coronapandemie. Het totale overzicht van de dataverzameling is te zien in Figuur 1. Deze onderzoeksopzet is goedgekeurd door de Hanze Ethische Advies Commissie. De resultaten van de focusgroepen met docenten in 2020 zijn al in een eerder artikel beschreven¹. In deze rapportage zullen we met name aandacht besteden aan de uitkomsten van de twee vragenlijsten en van de focusgroepen met docenten en studenten in 2021. Deze zullen in het vervolg van dit hoofdstuk dan ook uitgebreider worden beschreven.

Figuur 1 Tijdlijn dataverzameling corona-onderzoek



Vragenlijsten

In juni 2021 en januari 2022 hebben we een vragenlijst verspreid onder alle docenten van de HG. De tweede vragenlijst is ook uitgezet onder alle andere medewerkers van de HG. De vragenlijsten richtten zich op het welzijn van medewerkers, hun ervaringen met online lesgeven en werken en hun toekomstvisie. Relevante concepten werden gemeten door gebruik te maken van bestaande en gevalideerde vragenlijsten. Deze vragenlijsten hebben we aangevuld met eigen vragen, passend bij de HG-context en de coronapandemie. De vragenlijsten zijn via mail verspreid onder alle docenten/medewerkers. Daarnaast zijn er via de verschillende communicatiekanalen binnen de Hanzehogeschool herinneringen verstuurd om medewerkers op te roepen deel te nemen aan de vragenlijsten.

De twee vragenlijsten waren grotendeels gelijk aan elkaar, zodat een vergelijking mogelijk zou zijn tussen de twee verschillende meetpunten. Op basis van analyse van de eerste vragenlijst hebben we nog enkele vragen toegevoegd aan de tweede vragenlijst. Om de vragenlijst niet te lang te maken hebben we toen ook enkele vragen uit de vragenlijst geschrapt. De vragenlijst was grotendeels gelijk

¹ Wolfensberger, M., & Ding, N. (2020). Remote teaching transition during COVID-19—the first five weeks and the start of a digital knowledge-building community. *Journal of the European Honors Council*, 4(1), 1-9.

voor docenten en andere medewerkers. Alleen de vragen over het geven van onderwijs werden niet aan de niet-docenten gesteld. Vragen over blended onderwijs werden alleen gesteld aan docenten en aan de medewerkers die hierbij betrokken zijn. In Tabel 1 staat een overzicht van de gemeten concepten. Een deel van de resultaten afkomstig uit de eerste vragenlijst is eerder al gepubliceerd in een artikel over de ervaringen van honoursdocenten tijdens de pandemie².

Tabel 1 Concepten gemeten in de vragenlijsten

| | Vragenlijst 1 | Vragenlijst 2 | |
|-------------------------------|---------------|---------------|-------------------------|
| | juni '21 | docenten | medewerkers |
| Welzijn | ✓ | ✓ | ✓ |
| Stress | ✓ | ✓ | ✓ |
| Bevlogenheid | ✓ | ✓ | ✓ |
| Autonomie | - | ✓ | ✓ |
| Gemeenschapsgevoel | ✓ | ✓ | ✓ |
| Didactische vaardigheden | ✓ | ✓ | - |
| Blended learning | ✓ | ✓ | (indien van toepassing) |
| Visie op toekomstig onderwijs | - | ✓ | - |
| Veerkracht | ✓ | - | ✓ |
| Omgaan met veranderingen | ✓ | - | ✓ |
| Omgaan met een crisis | ✓ | - | ✓ |

Coronamaatregelen tijdens het uitzetten van de vragenlijsten

Figuur 1 geeft een overzicht van de coronamaatregelen die golden voor het onderwijs en ondersteuning ten tijde van het onderzoek. Deze maatregelen werden door de overheid opgelegd om de verspreiding van het coronavirus af te remmen.

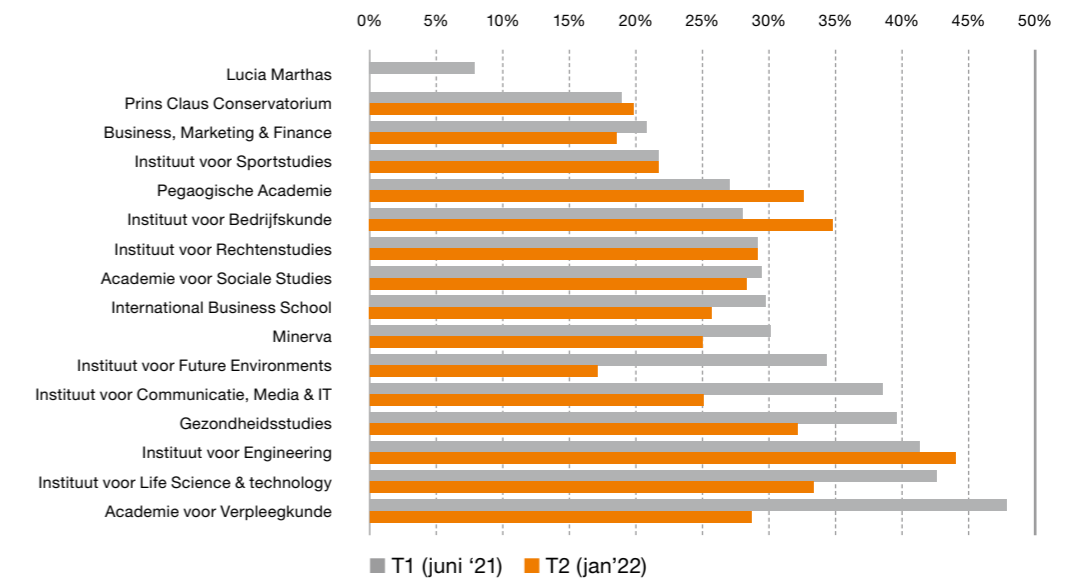
De eerste vragenlijst is begin juni 2021 uitgezet. Op dat moment zat Nederland in een lockdown en moest iedereen waar mogelijk thuis blijven. Onderwijs werd in die periode hoofdzakelijk online gegeven. Een aantal praktijklessen en examens mochten wel op locatie doorgaan, maar alleen indien noodzakelijk. Toen de vragenlijst voor de tweede maal werd uitgezet (januari 2022) waren de coronamaatregelen versoepeld en mocht er weer op locatie worden lesgegeven. Medewerkers die voor hun werk niet op de hogeschool hoefden te zijn, moesten ten tijde van de tweede vragenlijst nog steeds thuis werken. Ook was er net voor het uitzetten van de tweede vragenlijst een korte lockdown geweest, waarin de hogescholen waren gesloten. Deze lockdown overlapte grotendeels met de kerstvakantie, het weinige onderwijs dat werd gegeven was voornamelijk online.

² Langeloo, A., De Vries, W., Klusmann, B., & Wolfensberger, M. (2021). Building Community Online in Honors Education during the COVID-19 Pandemic.

Deelnemers vragenlijsten

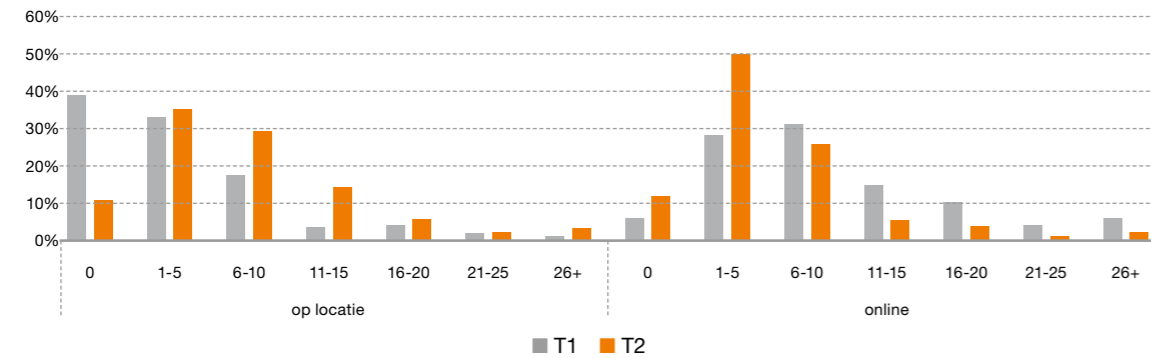
Docenten. De eerste vragenlijst was opengesteld voor alle docenten binnen de HG en is in totaal door **614 docenten** ingevuld. De tweede vragenlijst is ingevuld door **525 docenten**. Deze docenten vormen een representatieve steekproef van de Hanzehogeschool. Alle schools waren vertegenwoordigd in de eerste vragenlijst. Bij de tweede vragenlijst waren dat 15 van de 16 schools. In Figuur 2 staat het percentage docenten per school dat heeft deelgenomen aan de vragenlijst afgezet tegen het totaal aantal docenten dat werkzaam is voor de betreffende school. We zien dat bij de meeste schools 20 tot 25% van de docenten de vragenlijst heeft ingevuld. Voor de meeste schools geldt dat meer docenten de eerste vragenlijst hebben ingevuld dan de tweede.

Figuur 2 Aantal deelnemende docenten per school, uitgedrukt in een percentage van het totaal aantal docenten dat werkzaam is binnen de school

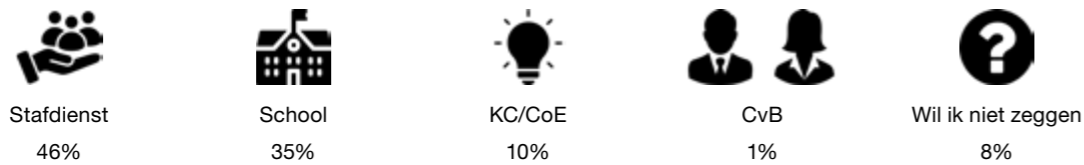


We hebben docenten in beide vragenlijsten gevraagd hoeveel uur per week ze op dat moment online en op locatie lesgeven. Figuur 3 laat zien dat in periode 4 van schooljaar 2020-2021 (T1) bijna 40% de docenten helemaal geen fysieke lessen gaf; nog eens 30% van de docenten gaf slechts 1 tot 5 uur per week les op locatie. Op T2 (januari 2022) gaven de meeste docenten (89,3%) wel weer fysieke lessen, maar verzorgde de meerderheid (88,2%) ook nog steeds online onderwijs.

Figuur 3 Aantal uur per week dat docenten op locatie en op afstand onderwijs gaven op T1 (juni '21) en T2 (jan '22)

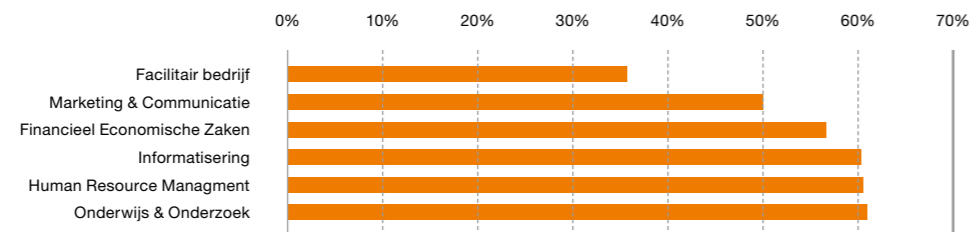


Andere medewerkers. Er is voor gekozen om de tweede vragenlijst niet alleen te verspreiden onder docenten, maar ook een iets aangepaste versie te sturen naar andere HG-medewerkers. Dit is een zeer diverse groep mensen, werkzaam bij verschillende afdelingen en met sterk uiteenlopende taken. In totaal vulden **772 andere medewerkers** (niet-docenten) de vragenlijst in. Deze medewerkers waren werkzaam bij de volgende afdelingen:

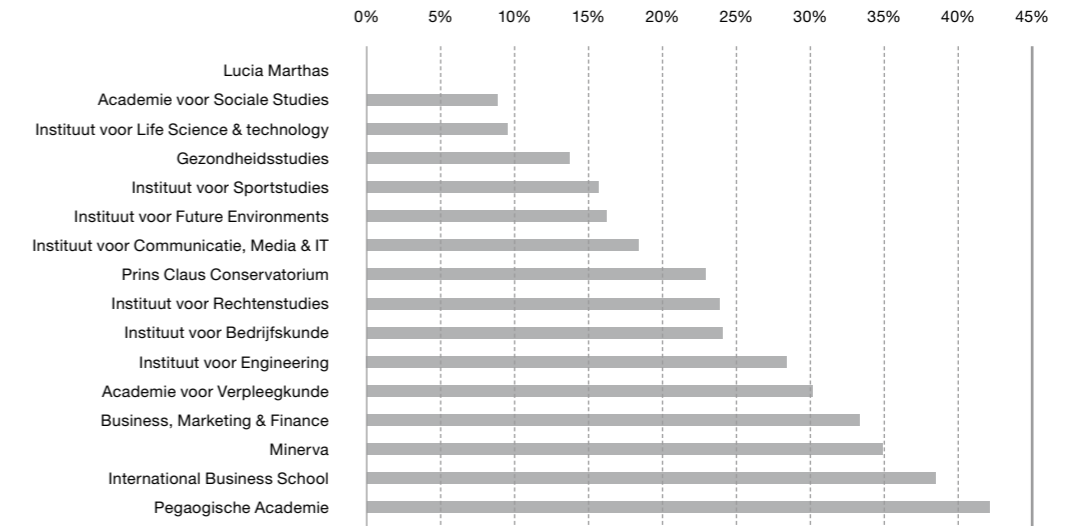


Medewerkers van de verschillende stafdiensten en schools waren over het algemeen goed vertegenwoordigd (zie Figuur 4 en 5). De representatie van de kenniscentra (KC) en Centres of Expertise (CoE) kon niet worden onderzocht, omdat de benodigde data hiervoor niet beschikbaar was.

Figuur 4 Aantal deelnemende medewerkers per stafdienst, uitgedrukt in een percentage van het totaal aantal medewerkers dat werkzaam is binnen de stafdienst

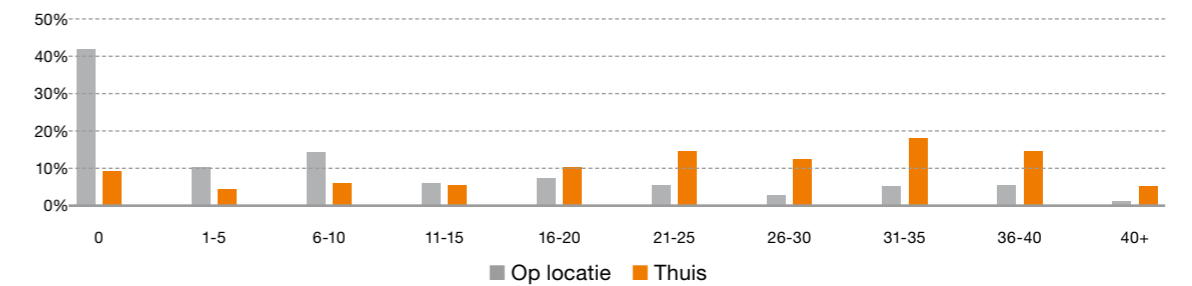


Figuur 5 Aantal deelnemende medewerkers (niet-docenten) per school, uitgedrukt in het percentage van het totaal aantal overige medewerkers dat werkzaam is binnen de school



Tijdens de afname van de tweede vragenlijst gold voor niet-docenten vanuit de overheid nog steeds het advies om zoveel mogelijk thuis te werken. Op T2 werkte 42% van hen nog volledig thuis, slechts 9% werkte volledig op kantoor (Figuur 6). Medewerkers van stafdiensten werkten het meeste volledig thuis (57%), ten opzichte van medewerkers van kenniscentra/Centres of Expertise (48%) en schools (24%).

Figuur 6 Aantal uren per week dat overige medewerkers op locatie en thuiswerkten op T2 (jan '22)



Focusgroepen

Focusgroepen met docenten

In november 2021 zijn in totaal 8 online focusgroepen met docenten afgenomen. In een focusgroep krijgen docenten de kans op elkaar te reageren en van elkaar te leren, waardoor er rijke data kan worden opgehaald. Deelnemende docenten gaven daarnaast aan dat zij het zeer waardevol vonden om op deze manier schooloverstijgend met collega's te spreken en ook direct kennis uit te wisselen.

Docenten konden zich vrijwillig opgeven voor de focusgroepen. We hebben docenten benaderd die in de eerste vragenlijst aan hadden gegeven deel te willen nemen aan de focusgroepen, daarnaast hebben we de bestaande communicatiekanalen van de HG gebruikt om docenten te werven. De focusgroepen duurden ongeveer een uur en werden online in MS Teams gehouden. De focusgroepen zijn opgenomen en vervolgens getranscribeerd. Er waren per focusgroep 3 tot 5 docenten aanwezig. De meeste focusgroepen waren in het Nederlands, één focusgroep werd in het Engels gehouden. In de focusgroepen werd aandacht besteed aan dezelfde thema's als in de vragenlijst, te weten: 1) welzijn, 2) gemeenschapsgevoel, 3) onderwijs tijdens de pandemie/blended learning, en 4) toekomstvisie op onderwijs. De gespreksleider, een van de onderzoekers, stelde open vragen gericht op deze thema's. De docenten werden gevraagd hierover hun ervaringen te delen.

Coronamaatregelen tijdens de focusgroepen met docenten. Op het moment dat de focusgroepen met docenten werden gehouden was in Nederland net weer een lockdown afgekondigd. De maximale groepsgrootte in onderwijssituaties ging naar 75 man en veel hoorcolleges werden in de periode van dataverzameling daardoor ofwel online ofwel voor kleinere groepen werden gegeven.

Deelnemers focusgroepen docenten. In totaal namen 30 docenten deel aan de focusgroepen. Deelnemende docenten waren afkomstig van 13 verschillende schools en verschilden van elkaar in leeftijd en ervaring (met online onderwijs). Hoewel de meeste docenten vooral reguliere onderwijstaken hadden, hadden enkele docenten specifieke functies die extra onder druk kwamen te staan tijdens de coronapandemie, zoals blackboardcoördinator of lid van de examencommissie.

Focusgroepen met studenten

Naast focusgroepen met docenten zijn er ook een vijftal focusgroepen afgenomen bij studenten. Het doel van deze focusgroepen was om te onderzoeken in hoeverre de ervaringen van studenten aansluiten op die van de docenten en om ook hun perspectief in de aanbevelingen te kunnen meenemen. In oktober 2021 en in de periode van januari-maart 2022 vonden er in totaal twee digitale focusgroepen plaats en drie op locatie. Twee focusgroepen zijn in een les afgenomen, de andere focusgroepen vonden buiten lestijd plaats. Studenten zijn tijdens colleges benaderd met de vraag of zij deel wilden nemen aan een focusgroep. De focusgroepen zijn opgenomen en getranscribeerd. Tijdens de focusgroepen werden dezelfde thema's besproken als in de focusgroepen met docenten. Aan iedere focusgroep namen vier tot negen studenten deel.

Coronamaatregelen tijdens de focusgroepen met studenten. De focusgroepen met studenten vonden plaats op momenten dat fysiek onderwijs volledig was toegestaan.

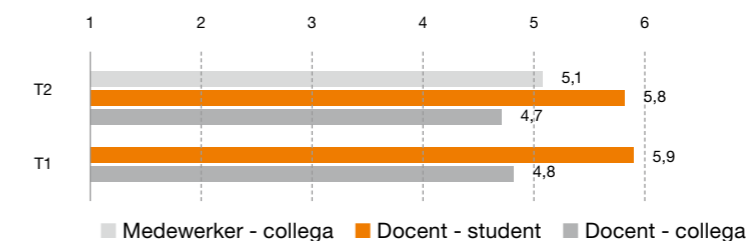
Deelnemers focusgroepen studenten. In totaal namen 29 studenten deel aan de focusgroepen. Deze studenten waren afkomstig van de opleidingen Ondernemerschap & Retailmanagement, Social Work, Toegepaste Psychologie en Bedrijfskunde.

Werken en lesgeven tijdens corona

De coronamaatregelen waren van grote invloed op het hoger onderwijs. Docenten kregen op vrijdag 12 maart 2020 te horen dat zij de maandag daarop onderwijs op afstand moesten gaan geven. Bestaande fysieke lessen moesten in rap tempo omgezet worden naar een online variant. Dit bracht de nodige uitdagingen met zich mee. Uit zowel de vragenlijsten als de focusgroepen blijkt dat docenten en andere medewerkers onderling verschillen in hoe zij deze periode hebben beleefd.

Contact tijdens online werken en lesgeven

Figuur 7 Kwaliteit van contact gedurende de coronacrisis (niet verbonden - sterk verbonden, schaal 1-7)



De overgang van fysiek naar online onderwijs had een grote impact op het contact dat docenten hadden met hun studenten en collega's. Docenten zagen hun studenten en collega's tijdens de coronacrisis vrijwel alleen via een scherm. Een meerderheid (51,3%) van de docenten gaf in de eerste vragenlijst aan dat het contact met hun studenten in vergelijking met voor de coronaperiode (enigszins) was verslechterd. Het contact met collega's was tijdens de coronacrisis zelfs voor 70,3% van de docenten verslechterd. De kwaliteit van het contact nam niet verder af naarmate de coronacrisis voortduurde. Hoewel docenten zich op T2 (4,7) gemiddeld genomen iets minder sterk verbonden leken te voelen met hun collega's dan op T1 (4,8), is dit verschil zeer klein en niet significant (Figuur 7). Ook de kwaliteit van het contact met studenten is niet significant afgenomen van T1 (5,9) naar T2 (5,8).

Docenten vertelden in de focusgroepen dat studenten tijdens online lessen vaak de camera en microfoon uit hadden, en weinig betrokken waren bij de les. Hierdoor vonden docenten het lastig om een band op te bouwen, zeker met nieuwe studenten die zij nog niet fysiek hadden ontmoet. Uit de focusgroepen met studenten blijkt dat zij zich tijdens de coronacrisis ook minder verbonden voelden met hun docenten en hun medestudenten. Ze misten de informele contactmomenten tijdens en na de colleges. In kleinschalig online onderwijs, zoals bij afstudeerbegeleiding, lukte het beter om persoonlijk contact tot stand te brengen, omdat studenten zich in kleinere groepjes veiliger voelden om persoonlijke ervaringen te delen en vragen te stellen.

Ondanks dat het contact met studenten tijdens de coronacrisis minder soepel verliep dan voorheen, was de kwaliteit van het contact nog steeds relatief hoog. Docenten vonden het contact met collega's van significant mindere kwaliteit (Figuur 7). Andere medewerkers (niet-docenten) hadden in vergelijking met docenten significant beter contact met hun collega's. Uit de focusgroepen blijkt dat er wel moeite werd gestoken in het onderhouden van informele contacten tussen docenten onderling, o.a. door het organiseren van online koffiemomentjes, maar vaak zonder succes. Door de hoge werkdruk konden docenten weinig tijd vrijmaken en waren online overleggen voornamelijk gericht op de inhoud. Hierdoor hadden zij weinig persoonlijk contact met hun collega's en voelden sommige docenten zich eenzaam

tijdens deze periode. Het contact dat docenten wel hadden bleef met name beperkt tot directe collega's waar mee werd samengewerkt of waar al een band mee was opgebouwd. Nieuwe docenten vielen daardoor vaak buiten de boot en hadden moeite om binding te krijgen met hun team.

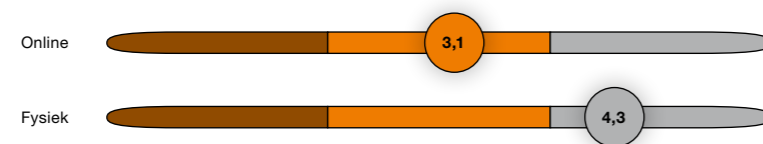
Door de coronacrisis zijn docenten zich nog bewuster geworden van het belang van contact. Het contact met collega's is door de coronacrisis belangrijker geworden voor docenten (62,9%) en andere medewerkers (61,8%). Ook het contact met studenten is voor de meerderheid van de docenten (61%) belangrijker geworden.

Technische & didactische vaardigheden tijdens online lesgeven

Veel docenten hadden voorafgaand aan de coronacrisis nog geen ervaring met het geven van online onderwijs. Docenten gaven in de focusgroepen aan dat online lesgeven om andere vaardigheden vraagt dan fysiek lesgeven en dat online lessen niet rechtstreeks konden worden gekopieerd van bestaande fysieke lessen.

Het technische aspect van online lesgeven hadden de meeste docenten vrij gauw onder de knie. Ze konden goed overweg met online platforms zoals Blackboard en MS Teams en zijn tevreden over hoe ze dit zelf hebben opgepakt. Docenten zijn beduidend minder positief over hun didactische vaardigheden in een online leeromgeving, zeker in vergelijking met hun didactische vaardigheden in een fysieke leeromgeving. Dit verschil tussen fysieke en online didactische vaardigheden ervaren docenten ook in januari 2022 nog, na een lange periode van online lesgeven (Figuur 8).

Figuur 8 didactische vaardigheden op basis van zelfrapportage docenten op T2 (niet vaardig - vaardig; schaal 1-5)



Docenten vonden het met name lastig om studenten betrokken te houden bij online lessen. Studenten gaven tijdens de focusgroepen zelf ook aan zich minder betrokken te voelen tijdens het online onderwijs, met name door een gebrek aan interactie. Hierdoor waren ze na verloop van tijd ook vaker afwezig bij colleges. Docenten vonden het een uitdaging om interactie met én tussen leerlingen te stimuleren. Studenten geven aan dat het contact met medestudenten minder vanzelfsprekend tot stand kwam, waardoor samenwerkingen stroever verliepen dan voorheen. Tot slot vonden docenten het online lastiger om lessen af te stemmen op studenten, omdat ze door het gebrek aan non-verbale communicatie moeilijker in konden schatten of studenten hun les begrepen of niet.

Studenten gaven aan dat de mate waarin docenten vaardig waren in het geven van digitaal onderwijs zeer bepalend was voor de sfeer tijdens de les en voor de motivatie die ze hadden voor een bepaalde cursus. Als een docent een college zo inrichtte dat er voldoende interactie was, zorgde dit ervoor dat studenten de les als prettig ervaren en meer betrokken waren.

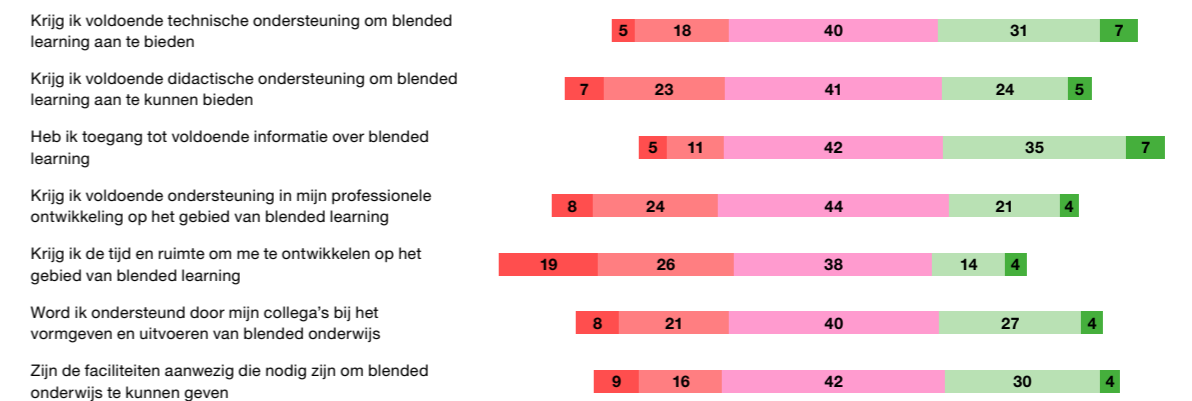
Sommige docenten zijn zelf actief op zoek gegaan naar manieren waarop ze hun online lessen konden verbeteren, bijvoorbeeld door cursussen te volgen of op zoek te gaan naar nieuwe online tools. Veel docenten zijn daarnaast bewust gaan nadenken over hoe ze interacties met studenten in hun online lessen konden stimuleren, o.a. door meer gebruik te maken van online tools zoals *Padlet* en *break-outrooms*. Ook heeft een aantal docenten ervoor gekozen om hun klassen in kleinere groepjes op te delen. Docenten geven aan dat hun online lessen door dit soort aanpassingen na verloop van tijd beter verliepen. Desondanks vinden docenten zelf gemiddeld genomen niet dat hun didactische vaardigheden zijn verbeterd tijdens de coronacrisis, docenten op T2 beoordelen hun eigen didactische vaardigheden zelfs significant iets lager (3,1) dan docenten op T1 (3,3).

Ondersteuning bij online lesgeven

Docenten hebben op veel verschillende manieren ondersteuning ontvangen tijdens de coronapandemie. Hierbij kan gedacht worden aan ondersteuning van het management op school- of HG-niveau, maar ook ondersteuning van de stafdiensten bij het opzetten van online onderwijs.

Figuur 9 Ervaren ondersteuning door docenten tijdens de coronacrisis (T2)

Binnen mijn school..



■ Helemaal oneens ■ Oneens ■ Neutraal ■ Eens ■ Helemaal eens Getallen zijn in procenten

Ondersteuning binnen eigen school

Figuur 9 laat zien dat er grote verschillen zijn in de mate van ondersteuning die docenten binnen hun school hebben ervaren bij het opzetten en geven van blended onderwijs tijdens de coronapandemie. Wel zijn veel docenten (45%) het er over eens dat zij onvoldoende tijd en ruimte kregen om zich te ontwikkelen op het gebied van blended learning. Ook vond 32% dat zij onvoldoende ondersteuning kregen in hun professionele ontwikkeling op het gebied van blended learning en 30% vond dat er tijdens de coronacrisis onvoldoende didactische ondersteuning werd gegeven op dat vlak. Uit de focusgroepen kwam daarnaast naar voren dat docenten die zich gesteund voelden door hun teamleider aanmerkelijk positiever waren over hun ervaringen met online werken en lesgeven tijdens de coronacrisis. Docenten benoemden dat zij tijdens de coronapandemie daarnaast veel steun ondervonden van collega's binnen hun eigen team met expertise op het gebied van ICT en/of online onderwijs. Wel gaven deze experts

zelf aan zich overvraagd te hebben gevoeld tijdens de coronapandemie. Docenten misten tijdens de coronacrisis zelf de tijd en ruimte om zich goed te kunnen voorbereiden op het geven van online onderwijs (Figuur 9). Ook nadat de eerste hectische periode voorbij was hadden docenten weinig mogelijkheid om hun online vaardigheden te verbeteren of online onderwijs te ontwikkelen.

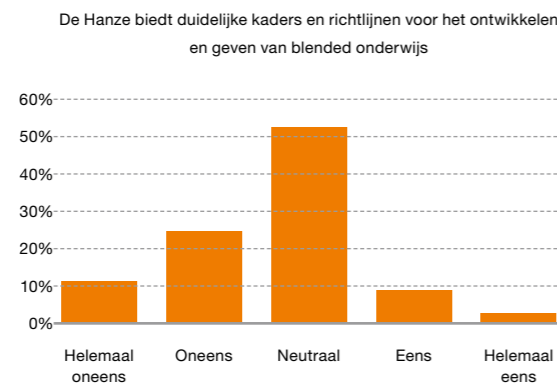
Ondersteuning HG-breed

Over het algemeen zijn docenten tevreden over de ondersteuning die zij kregen aangeboden vanuit stafdiensten zoals Informatisering en O&O. Medewerkers die een ondersteunende rol hadden bij de ontwikkeling van online onderwijs voelden zich over het algemeen ook voldoende in staat om docenten hierbij te helpen (Figuur 10).

Figuur 10 Ondersteuning vanuit perspectief van medewerkers die betrokken zijn bij blended onderwijs (N=98)



Figuur 11 Ervaren kaders en richtlijnen door docenten op T2



Hoewel docenten tevreden waren over de steun die zij ontvingen in individuele situaties, misten zij duidelijke, algemene kaders en richtlijnen vanuit de organisatie voor het geven van online en blended onderwijs (zie Figuur 11). Docenten hadden het gevoel dat centrale aansturing ontbrak, waardoor ieder team zelf moest bepalen hoe zij hun onderwijs het beste konden inrichten. Hierdoor ontstond soms frictie tussen stafdiensten en schools, omdat er geen overeenstemming was over de juiste aanpak. Docenten gaven aan op zoek te zijn naar bevestiging: was hun onderwijs 'goed genoeg'? Docenten gaven in de focusgroepen ook aan dat de berichtgeving vanuit het CvB tijdens de coronacrisis niet altijd resoneerde met hun eigen ervaringen. Ze hadden graag gezien dat er meer aandacht was voor

hun mentale welzijn en de werkdruk tijdens deze periode. Docenten hadden de indruk dat de HG met name aandacht besteedde aan het welzijn van studenten en dat de impact van de coronacrisis op de docent onderbelicht bleef. Ook hadden ze graag meer erkenning gekregen voor de wijze waarop zij de plotselinge transitie naar online onderwijs hebben opgepakt. Doordat de coronacrisis door het CvB als een nieuwe uitdaging werd bestempeld, hadden sommige docenten het gevoel dat de problemen waar zij tegen aan liepen werden gebagatelliseerd. Met het oog op de toekomst hebben sommige docenten moeite met de beslissing dat 20% van het onderwijs online blijft. Voor hen mist voldoende richting en onderbouwing bij deze keuze en zijn hun meningen en ervaringen hier onvoldoende in meegenomen.

Digitale faciliteiten

Bij het online lesgeven liepen docenten regelmatig tegen de beperkingen aan van de digitale leeromgeving. Aan het begin van de pandemie was het bijvoorbeeld niet mogelijk om alle studenten tegelijk in beeld te krijgen. Daarnaast misten de docenten online het gemak van een schoolbord of pen en papier om tussendoor snel even iets uit te kunnen leggen. Ook slechte wifi en technische storingen hadden invloed op de mate waarin het docenten lukte om studenten te betrekken bij de les.

Wel geven docenten aan dat ze blij waren met de aanpassingen die tijdens de pandemie zijn gemaakt aan de online leeromgeving om tegemoet te komen aan hun behoeftes. Daarnaast zijn docenten enthousiast over de nieuwe online tools die ze hebben ontdekt door het online lesgeven.

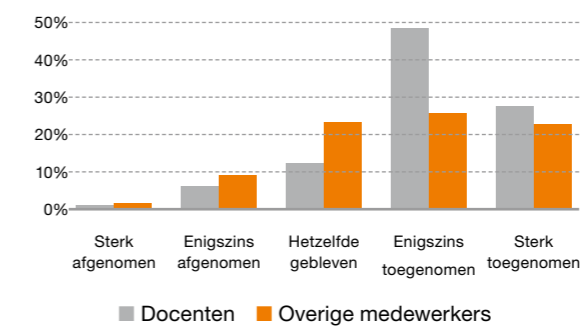
Werkdruk, welzijn en werkbevoegenheid

De coronaperiode was zwaar voor veel collega's. Voor een hoge onderwijskwaliteit is het welzijn van docenten van belang. We hebben daarom niet alleen onderzocht hoe het onderwijs tijdens corona ervaren werd, maar wilden ook graag weten hoe het met docenten en andere medewerkers ging tijdens de pandemie.

Werkdruk

De meerderheid van de docenten en andere medewerkers ervoerde meer werkdruk tijdens de coronaperiode dan voorheen (Figuur 12). Het kostte hun veel tijd en energie om zich de nieuwe manier van werken eigen te maken. Docenten waren vastbesloten om ook tijdens de coronaperiode goed onderwijs te blijven geven en werkten, zeker in het begin, daarom regelmatig tot in de late uurtjes door om online lessen voor te bereiden, tools te testen of online examens te maken. Daarnaast werd van docenten verwacht dat zij tijdens de coronacrisis ook gewoon doorgingen met het doorvoeren van onderwijsontwikkelingen die al op de planning stonden. Met name hogeschooldocenten en ICT-experts voelden zich daardoor sterk overvraagd tijdens deze periode, omdat zij vaak een belangrijke rol speelden in de (online) onderwijsontwikkeling.

Figuur 12 Werkdruk t.o.v. voor de coronacrisis, zelfrapportage op T1

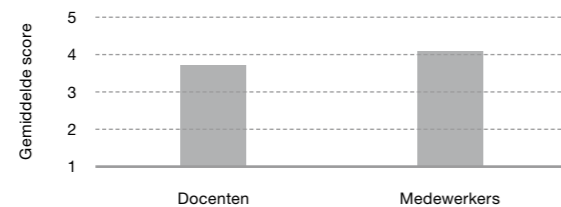


Werk-privé balans

Docenten met kinderen hadden moeite om thuis alle ballen hoog te houden. Tijdens de lockdowns moesten zij het thuiswerken combineren met de zorg voor hun kinderen. Andere docenten ervoerden juist meer rust door het thuiswerken. Thuis hadden zij minder last van externe prikkels, waardoor ze zich beter konden concentreren. Ook vonden zowel docenten als studenten het fijn dat ze geen tijd kwijt waren aan het reizen naar school. Wel vinden ze het bij thuiswerken lastiger om werk en privé gescheiden te houden. Studenten gaven aan dat hun normale ochtendroutine tijdens de coronacrisis verdween, waardoor ze minder in de 'studeermodus' kwamen. Ook waren er thuis meer afleidingen, waardoor ze tijdens de les vaak minder goed opletten.

Docenten hebben ook nu nog moeite om hun grenzen te bewaken, zo zijn docenten door de mogelijkheid om thuis te werken eerder geneigd om door te blijven werken als ze ziek zijn. Hoewel werk en privé door het thuiswerken meer door elkaar zijn gaan lopen, waarden docenten tegelijkertijd de grotere mate van autonomie die hierdoor is ontstaan (Figuur 13). Doordat ze tijdens de coronacrisis niet langer van negen tot vijf op kantoor hoefden te zitten, hadden docenten meer vrijheid om zelf hun tijd in te delen.

Figuur 13 Ervaren autonomie volgens docenten en andere medewerkers op T2 (geen – veel autonomie, schaal 1-5)



Ook vinden docenten het fijn dat het door de coronacrisis nu meer genormaliseerd is om deels thuis te werken. Docenten waarderen het als ze zelf kunnen bepalen waar ze welke taak uitvoeren en op welk tijdstip ze willen werken.

Veerkracht, welzijn & stress

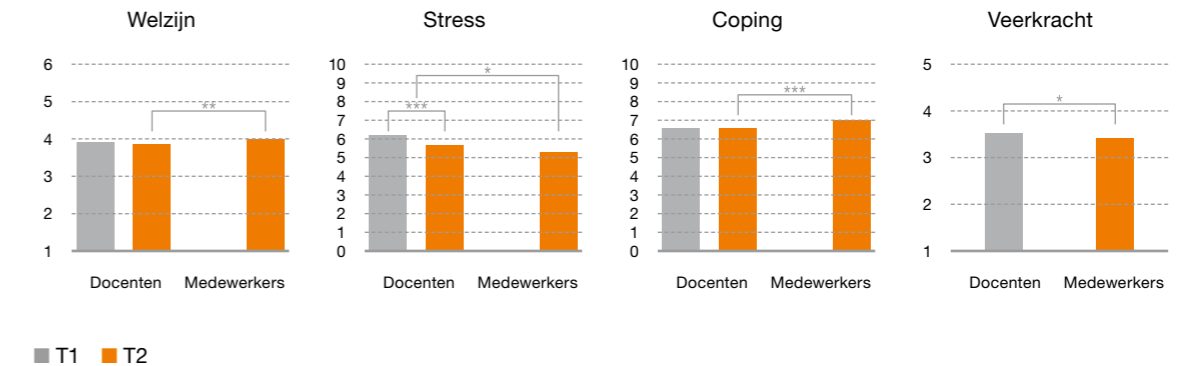
Figuur 14 laat zien hoe docenten en andere medewerkers gedurende de coronapandemie scoorden op welzijn, stress, omgaan met stress (*coping*) en veerkracht. Hoewel de meeste docenten en andere medewerkers redelijk veerkrachtig zijn, heeft de werkdruk en onzekerheid velen van hen zeer uitgeput en dit had een negatieve impact op hun welzijn. In Figuur 14 is te zien dat docenten zich tijdens de coronacrisis significant iets veerkrachtiger voelden dan andere medewerkers, maar dat ze tegelijkertijd ook significant meer stress ervaren en hier minder goed mee om konden gaan. Docenten scoorden mogelijk daardoor ook significant lager op welzijn dan andere medewerkers, hoewel deze verschillen klein zijn.

De continue dreiging van nieuwe maatregelen zorgde voor onrust bij veel docenten. Hoewel de meeste docenten het fijn vonden om na de lockdown eindelijk weer fysiek lessen te kunnen geven, hadden ze ook de angst dat dit mogelijk van korte duur was of waren ze bang besmet te raken. Ook het online lesgeven zelf was voor veel docenten intensief. Het kostte docenten veel moeite om studenten tijdens online lessen betrokken te houden en docenten vonden het vermoeiend om de hele dag achter een scherm te zitten. Online meetings werden vaak vlak achter elkaar gepland, waardoor docenten weinig tijd hadden om tussendoor op adem te komen. Door de hoge werkdruk ervoeren docenten relatief veel stress. Wel zien we dat ze redelijk goed met die stress om konden gaan en dat docenten ten tijde van de tweede vragenlijst (jan '22) significant minder stress ervoeren dan een half jaar daarvoor (jun '21; Figuur 14).

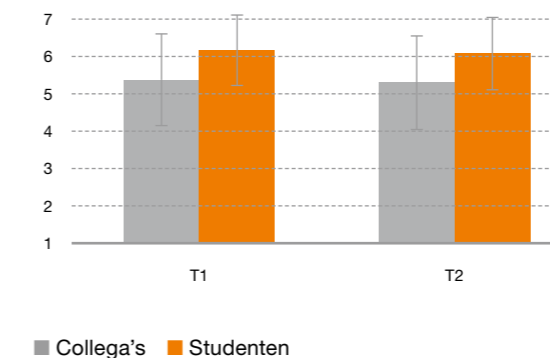
Bevlogenheid

Bevlogenheid is belangrijk voor het plezier dat mensen ervaren in hun werk, maar ook voor hoe goed ze hun werk doen. Voor veel van de docenten in ons onderzoek is contact met zowel collega's als met studenten een belangrijk onderdeel van hun werkbevlogenheid (Figuur 15; schaal 1-7). We zien dan ook dat tijdens de coronapandemie de werkbevlogenheid van docenten en andere medewerkers niet heel hoog was. Wel hebben medewerkers een significant hogere werkbevlogenheid dan docenten, al is het verschil klein (Figuur 16; schaal 1-7). Ook studenten gaven aan dat het gebrek aan contact een negatieve impact had op hun welzijn en op hun motivatie om aan te slag te gaan met opdrachten.

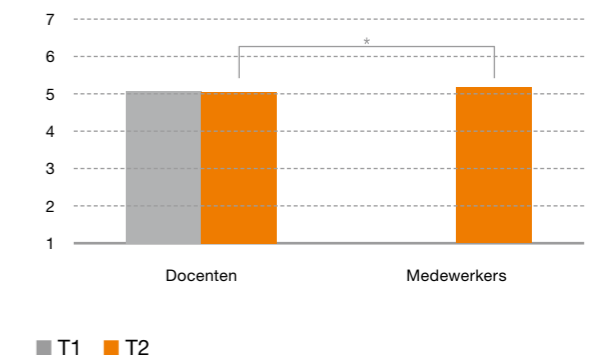
Figuur 14 Gemiddelde scores op welzijn, stress, coping en veerkracht op T1 (grijs) en T2 (oranje)



Figuur 15 Belang contact voor motivatie voor werk



Figuur 16 Gemiddelde scores voor bevlogenheid



In de focusgroepen geven docenten aan dat online lesgeven minder bevredigend was, omdat het niet duidelijk was of datgene wat ze vertelden ook daadwerkelijk aankwam bij de studenten. Online voelden sommige docenten zich daarnaast beperkt in hun manier van lesgeven, omdat er minder ruimte was om vrij te bewegen en te improviseren. Ondanks de moeite die docenten staken in hun online lessen, waren ze daardoor niet altijd tevreden over de kwaliteit van het onderwijs dat ze afleverden. Dit had een negatieve invloed op hun motivatie.

Tegelijkertijd zorgde het gevoel van urgentie ervoor dat sommige docenten juist meer voldoening uit hun werk haalden tijdens de coronapandemie. Ook zagen sommige docenten de transitie naar online onderwijs als een mooie kans om nieuwe onderwijsvormen te ontdekken en nieuwe vaardigheden te leren. Vooral docenten die voorafgaand aan de coronacrisis al bezig waren met online onderwijs zijn blij met de stappen die er tijdens deze periode op dat vlak zijn gezet. Zij kregen weer nieuwe energie en waren gemotiveerd om het beste te halen uit deze nieuwe situatie. Dit gevoel nam wel af naarmate de pandemie voortduurde.



Toekomstvisie

Door de coronacrisis hebben veel docenten kennis gemaakt met nieuwe vormen van onderwijs. Veel onderwijsinstellingen, waaronder de Hanzehogeschool, roepen op om ook na de pandemie een deel van het onderwijs online te houden. We hebben daarom aan docenten gevraagd hoe zij tegen de toekomst aan kijken en wat ze graag willen behouden van het lesgeven tijdens de coronapandemie. Ook hebben we gevraagd wat ze denken nodig te hebben om in de toekomst hun gewenste vorm van (blended) onderwijs te kunnen geven.

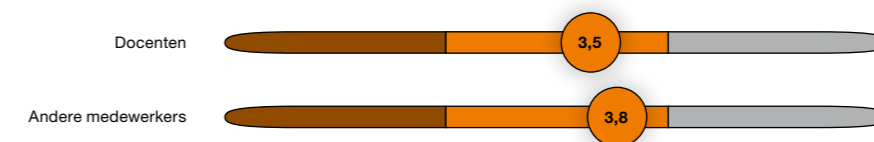
Online, blended, hybride of fysiek onderwijs

Een toekomst met meer online onderwijs kan veel verschillende vormen aannemen. Te denken valt aan volledig online onderwijs, blended onderwijs of hybride onderwijs. Bij volledig **online onderwijs** wordt een les of hele cursus helemaal online aangeboden. Dit kan synchroon, iedereen is op hetzelfde moment online, of asynchroon, iedereen volgt de les in zijn/haar eigen tijd. **Blended onderwijs** maakt gebruik van een combinatie van online onderwijs, bijvoorbeeld het thuis kijken van een video of flitscollege, en fysiek onderwijs, bijvoorbeeld het bijwonen van een fysieke werkgroep. Bij **hybride onderwijs** volgt een deel van de studenten de les fysiek, terwijl een ander deel op hetzelfde moment de les online bijwoont. Uit ons onderzoek komt naar voren dat docenten verschillend aankijken tegen deze vormen van onderwijs.

Online en blended onderwijs

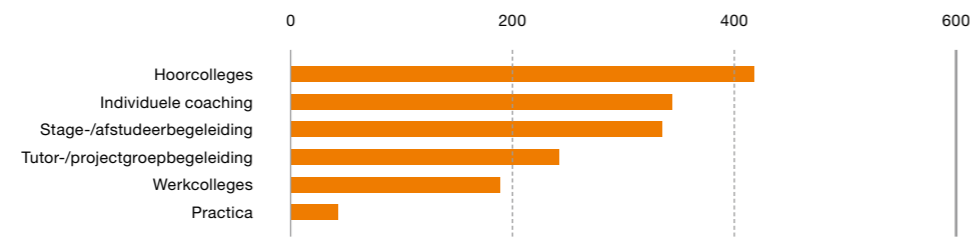
Hoewel een klein deel van de docenten (6%) heeft aangegeven dat zij na de coronapandemie graag zo snel mogelijk weer terug willen naar volledig fysiek onderwijs, willen de meeste docenten graag elementen van het online onderwijs behouden, om zo toe te werken naar meer blended onderwijs. In totaal vindt 74% van de docenten en 82% van de andere medewerkers dat de HG de mogelijkheden moet benutten die door de coronacrisis zijn ontstaan op het gebied van blended learning. Wel kijken docenten kritisch naar blended onderwijs (Figuur 17). Niet-docenten die wel betrokken waren bij het ontwikkelen van blended onderwijs zijn significant positiever over blended onderwijs dan docenten (Figuur 17). Docenten geven aan dat online werkvormen alleen moeten worden ingezet als deze bijdragen aan kwaliteitsverbetering van het onderwijs of grote praktische voordelen opleveren. Online en fysieke werkvormen zouden elkaar moeten versterken.

Figuur 17 Attitude tegenover blended learning op T2 (negatief-positief; schaal 1-5)



Docenten gaven in de eerste vragenlijst aan dat zij in de toekomst gemiddeld het liefst 30% online onderwijs en 70% fysiek onderwijs willen geven. Niet alle werkvormen zijn volgens docenten geschikt om online te geven (Figuur 18). Docenten vinden hoorcolleges, één-op-één coachingsgesprekken en stage- en afstudeerbegeleiding hiervoor het meest geschikt.

Figuur 18 Werkvormen geschikt voor online onderwijs volgens docenten (T1), meerdere antwoorden mogelijk



Ook uit de focusgroepen bleek dat docenten en studenten afstudeer- en stagebegeleiding goed vonden verlopen online, omdat dit vaak plaatsvond in kleine groepjes of één-op-één. Hierdoor verliep het contact goed. Online vragenuurtjes vlak voor examens vonden docenten ook goed werken. Docenten en studenten vinden dat het een groot praktisch voordeel heeft om dit soort gesprekken online te blijven houden, omdat dit voor hen beide veel reistijd kan schelen.

Onderwijsvormen die vooral gericht zijn op kennisoverdracht kunnen volgens een deel van de docenten ook online blijven plaatsvinden. De flitscolleges en kennisclips die docenten hebben ontwikkeld tijdens de coronaperiode, waarin de lesstof kort en bondig wordt uitgelegd, willen ze graag blijven gebruiken. Ze zijn tevreden over de kwaliteit hiervan en denken dat deze flitscolleges even effectief kennis overbrengen als de standaard hoorcolleges. Ook studenten waren tevreden over de online hoorcolleges. Docenten maken wel de kanttekening dat er verwerkingsopdrachten of fysieke werkcolleges aan online hoorcolleges moeten worden gekoppeld om studenten te motiveren om deze colleges ook daadwerkelijk te bekijken en hen de stof goed te laten verwerken.

Tot slot willen docenten graag blijven werken met online applicaties zoals Padlet. Ze hebben ervaren dat deze tools helpen om interacties met en tussen studenten te stimuleren, zowel in online als fysieke lessen. Nu ze weten hoe ze deze tools in kunnen zetten, zijn ze van plan deze te blijven implementeren in hun lessen.

Hybride onderwijs

Docenten zijn niet erg te spreken over het hybride onderwijs dat zij tijdens de coronaperiode hebben gegeven. Ze vinden het bij hybride lessen lastig om hun aandacht te verdelen over de studenten die online en offline aanwezig zijn. Ook is er weinig interactie tussen de studenten onderling. Om hybride onderwijs in de toekomst wel kans van slagen te geven, is het volgens docenten noodzakelijk om te investeren in betere apparatuur. Nu zijn de lesruimtes lang niet altijd geschikt om hybride onderwijs te geven en moeten docenten zelf op zoek naar de benodigde camera's en microfoons. Een videowall, waarbij studenten die online aansluiten achter in de klas worden geprojecteerd, zou ervoor kunnen zorgen dat docenten beter tegelijkertijd contact kunnen maken met de studenten die offline en online aanwezig zijn. Ook het inzetten van twee docenten, waarbij één docent de fysieke les in goede banen leidt en de ander zich richt op de leerlingen die online aanschuiven, zou kunnen helpen om hybride onderwijs beter te laten verlopen. Hoewel studenten het fijn zouden vinden om incidenteel digitaal te kunnen blijven aansluiten, zijn de meeste docenten er geen voorstander van om hybride lessen een permanent onderdeel te maken van het onderwijs binnen de HG.

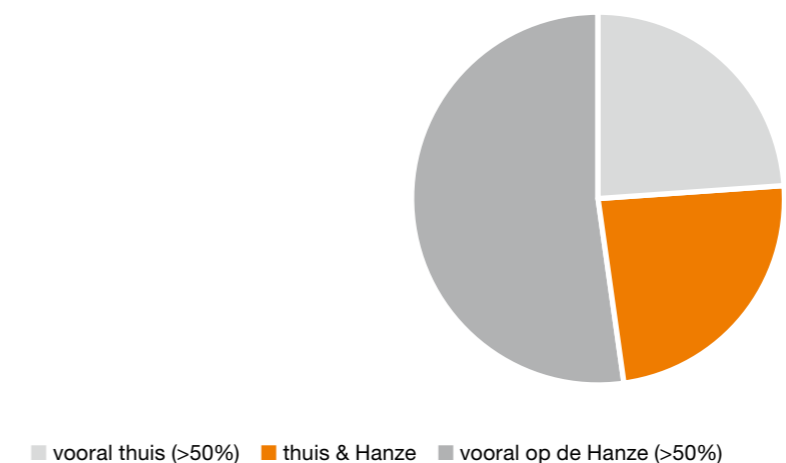
Fysiek onderwijs

Hoewel docenten open staan voor meer blended onderwijs, zijn ze het erover eens dat sommige lessen niet geschikt zijn voor online werkvormen. Praktijklessen, waarbij praktische vaardigheden worden aangeleerd, zijn vaak lastig over te brengen online. Ook vakken waarbij gevoelige onderwerpen worden besproken kunnen volgens docenten het best fysiek blijven plaatsvinden, om een veilige sfeer in het klaslokaal te kunnen waarborgen. Tot slot vinden zowel docenten als studenten het belangrijk dat er voldoende eerstejaarsvakken op locatie plaatsvinden, zodat eerstejaarsstudenten elkaar fysiek kunnen ontmoeten en onderling een groepsgevoel kunnen opbouwen.

Hoe en waar gaan we werken?

Tijdens de coronapandemie vond er niet alleen een grote verandering plaats in de manier van onderwijs geven, maar ook in de manier van werken. Veel medewerkers van de Hanzehogeschool die niet betrokken waren bij het geven van onderwijs, hebben bijna twee jaar lang thuis gewerkt. Medewerkers en docenten gaven aan dat het thuiswerken voor- en nadelen heeft. Gevraagd naar de gewenste verhouding zien we dat bijna alle medewerkers in de toekomst een combinatie van thuis- en op locatie werken voor zich zien. Bijna alle medewerkers (97%) willen minstens 6 uur per week op locatie werken. Slechts 0,3% wil helemaal niet meer op locatie werken. Figuur 19 laat zien dat ongeveer de helft van de medewerkers meer uren op locatie wil werken dan thuis; 13% wil helemaal niet meer thuis werken.

Figuur 19 Voorkeur medewerkers (niet-docenten) voor verhouding werklocaties



Overleggen

Docenten geven aan dat een deel van de overleggen met collega's online kan blijven. Overleggen die vooral draaien om het delen van informatie kunnen wat hen betreft prima via Teams worden gehouden. Ook voor korte één-op-één gesprekken met collega's blijven docenten graag Teams gebruiken. Wanneer overleggen bedoeld zijn om te brainstormen, nieuwe ideeën uit te denken, of binding te creëren in het team kunnen deze daarentegen beter op locatie plaatsvinden. Docenten hebben ambivalente gevoelens over hybride overleggen. Enerzijds waarderen ze de mogelijkheid om online aan te kunnen sluiten, maar tegelijkertijd zijn ze niet tevreden over de kwaliteit van het contact in hybride overleggen. Ook het voorzitten van hybride meetings vinden docenten vermoeiend. De beschikbaarheid

van goede camera's en microfoons op kantoor is volgens docenten een belangrijke voorwaarde om hybride overleggen goed te laten verlopen.

Wat hebben docenten nodig?

Docenten verwachten in de toekomst in staat te zijn om hun gewenste vorm van blended onderwijs (30% online en 70% fysiek) te kunnen realiseren. Op een schaal van 1-10, geven ze zichzelf hiervoor gemiddeld een 7. Wel benadrukken docenten in de focusgroepen dat het noodzakelijk is dat ze de juiste ondersteuning krijgen om blended onderwijs goed vorm te kunnen geven en uit te kunnen voeren.

Tijd en ruimte

Docenten hebben met name behoefte aan meer tijd; tijd om te herstellen en om zich voor te bereiden op de toekomst. Ze geven aan dat de coronaperiode hen heeft uitgeput en dat er onvoldoende tijd is vrijgemaakt om hiervan bij te komen en te reflecteren op wat ze hebben geleerd. Nu er geen lockdowns meer zijn wordt van docenten verwacht dat ze de draad gewoon weer oppakken, en klaarstaan om nieuwe ontwikkelingen door te voeren. Voor veel docenten komen deze nieuwe veranderingen te snel. Zij zouden graag meer tijd krijgen om orde op zaken te stellen. Ze willen de kans krijgen om zich meer te verdiepen in blended onderwijsvormen en bijbehorende didactiek en hierover in gesprek gaan met hun collega's, zodat ze in de toekomst weloverwogen beslissingen kunnen nemen over het inrichten van (blended) onderwijs.

Kennisuitwisseling

Docenten geven aan dat ze tijdens de pandemie graag vaker ideeën en ervaringen rondom online onderwijs uit hadden willen wisselen met collega's. Volgens docenten vond deze kennisuitwisseling tijdens de coronapandemie slechts beperkt plaats door het gebrek aan tijd en het beperkte contact tussen teams onderling. Hierdoor werd de kennis die werd opgedaan over online onderwijs binnen de verschillende schools niet verder binnen de HG verspreid. Volgens 70% van de docenten en 79% van de overige medewerkers is het noodzakelijk om een sterke leergemeenschap te vormen om blended learning te laten slagen. Docenten zouden in de toekomst dan ook graag vaker bijeenkomen met collega's van andere schools om ideeën, ervaringen en meningen rondom blended onderwijs uit te wisselen.

Faciliteiten en roostering

Bij het geven van blended onderwijs lopen docenten tegen logistieke problemen aan. Als een online les vlak na een fysieke les is ingeroosterd, moeten docenten op zoek naar een ruimte waarin zij digitaal les kunnen geven. Deze ruimtes zijn op campus lang niet altijd beschikbaar en docenten hebben tussen de lessen door vaak onvoldoende tijd om naar huis te reizen. Docenten zouden graag zien dat hier in de toekomst meer rekening mee wordt gehouden en dat de roosters hier beter op worden afgestemd. Sommige opleidingen hebben besloten om één dag per week online les te geven en de rest van de week op locatie. Door dit HG-breed toe te passen zou de logistieke puzzel mogelijk kunnen worden opgelost.



Aanbevelingen

Uit de hierboven beschreven resultaten komen een aantal aanbevelingen naar voren voor de Hanzehogeschool Groningen. Deze aanbevelingen laten zien waar op dit moment de belangrijkste behoeftes liggen van docenten en andere medewerkers van de HG op het gebied van online onderwijs en welzijn. Ook beschrijven we welke punten aandacht verdienen in mogelijke nieuwe crisissituaties.

Onderwijs

1. Zet online onderwijs zo in dat het de onderwijskwaliteit verbetert of grote praktische voordelen meebrengt voor de docent en student

Docenten staan open voor een toekomst met meer blended onderwijs, maar alleen wanneer online onderwijsvormen ook echt iets bijdragen. Zo kan het volgens hen grote praktisch voordelen hebben om één-op-één gesprekken en hoorcolleges online te houden en denken ze dat online tools kunnen helpen om de interactie tussen en met studenten helpen stimuleren. Vakken voor eerstejaarsstudenten en lessen waarin gevoelige onderwerpen worden besproken, willen docenten juist het liefst fysiek houden. De onderwijskwaliteit moet volgens docenten hoe dan ook leidend zijn bij de uiteindelijke beslissing om al dan niet online werkvormen in te zetten.

2. Geef docenten tijd en ondersteuning om zich te bekwamen in het geven en ontwikkelen van online en blended onderwijs

Hoewel docenten tijdens de coronacrisis veel hebben geleerd over online onderwijs, met name over het technische aspect, hebben ze nog weinig tijd gehad om zich goed te verdiepen in blended onderwijsvormen en didactiek. Dit is wel noodzakelijk om de stap van emergency remote teaching naar bestendig blended onderwijs te maken. Docenten geven ook aan dat hun didactische vaardigheden in online onderwijs nog steeds veel minder sterk zijn dan in fysiek onderwijs. Ze hebben online met name moeite met het betrokken houden van studenten, het stimuleren van interactie en het afstemmen van lessen op de behoeften van studenten. Om zich voor te bereiden op een toekomst met meer blended onderwijs en een eventuele nieuwe crisis, hebben docenten tijd en mogelijk training nodig om zich deze vaardigheden eigen te maken.

3. Regel de juiste faciliteiten en ondersteuning voor het geven van blended onderwijs

De lesroosters en het aantal beschikbare ruimtes op campus zijn op dit moment onvoldoende afgestemd op blended onderwijs, evenals de beschikbare apparatuur. Aangezien er grote verschillen waren in de ondersteuning die docenten ervoeren tijdens de coronacrisis, moet er daarnaast per team gekeken worden aan welke (technische en mentale) ondersteuning docenten behoefte hebben bij het geven van blended onderwijs.

4. Faciliteer kennisuitwisseling over blended onderwijs tussen docenten van verschillende schools

Tijdens de coronacrisis vond er weinig kennisuitwisseling plaats over het geven en ontwikkelen van online onderwijs tussen schools onderling. Hierdoor zijn voorbeelden waarbij online onderwijs wel goed werkte onbenut gebleven. Docenten willen graag regelmatig bij elkaar komen om ervaringen en ideeën rondom het onderwijs 'na corona' en blended onderwijs uit te wisselen met collega's buiten hun eigen team, zodat ze van elkaar kunnen leren en gezamenlijk richting kunnen bepalen.

5. Bespreek toekomstvisie en formuleer duidelijke doelen en verwachtingen rondom blended onderwijs

Docenten zouden graag zien dat besluiten over de inzet van online onderwijs binnen de Hanzehogeschool, zoals de wens van het HG om 20% van het onderwijs online te blijven geven,

in de toekomst meer in gezamenlijkheid worden genomen en beter worden onderbouwd. Tijdens de coronacrisis misten docenten daarnaast centrale aansturing bij het implementeren van online onderwijs. In de toekomst is het daarom belangrijk dat er duidelijk gecommuniceerd wordt wat er van docenten wordt verwacht op dit vlak, en dat docenten hun eigen ervaringen in de deze besluitvorming worden meegenomen.

Werkdruk, welzijn en bevoegenheid

1. Geef docenten tijd om te herstellen

De hoge werkdruk tijdens de coronacrisis heeft medewerkers uitgeput. Docenten moesten zich in rap tempo nieuwe onderwijsvormen eigen maken en hadden daarnaast zorgen over de ontwikkeling van de coronacrisis. Zij hebben na hectische periodes tijd nodig om te herstellen, voordat nieuwe onderwijsontwikkelingen worden doorgevoerd. Daarnaast is het van belang dat er wordt gekeken hoe de ervaren werkdruk onder medewerkers blijvend kan worden verlaagd, zodat zij ook in reguliere periodes minder stress ervaren en meer tijd hebben om op adem te komen.

2. Besteed blijvend aandacht aan het welzijn van medewerkers

Welbevinden is een belangrijke voorwaarde voor het goed functioneren van medewerkers. Hier moet structureel aandacht aan worden besteed, binnen teams en in de HG-brede communicatie naar medewerkers, in crisistijden maar ook daarna. Door te erkennen wanneer er veel van medewerkers wordt gevraagd, voelen zij zich gezien. Daarnaast is het bevorderlijk voor de bevoegenheid van docenten als zij de vrijheid hebben om hun lessen naar eigen inzicht in te richten.

3. Faciliteer gemeenschapsvorming onder collega's

Docenten geven aan dat het contact met collega's is verslechterd tijdens de coronacrisis en dat dit een negatieve impact had op hun welzijn. Doordat veel medewerkers deels thuis blijven werken komt gemeenschapsvorming na de coronacrisis niet vanzelfsprekend weer op gang. Het is daarom belangrijk dat hier bewust aandacht aan wordt besteed binnen teams. Extra aandacht is vereist voor het creëren van een gevoel van binding onder nieuwe docenten.

4. Bewaak werk-privé balans medewerkers

Geef docenten en medewerkers professionele ruimte en autonomie bij het maken van keuzes over waar en hoe ze willen werken. Als medewerkers deels thuis werken, is het noodzakelijk dat grenzen en verwachtingen tussen leidinggevenden en werknemers over en weer duidelijk worden gecommuniceerd. Zo kunnen medewerkers en docenten de vrijheid behouden van het thuiswerken, zonder dat dit negatieve gevolgen heeft voor hun welzijn.

5. Uit waardering voor inzet medewerkers

Docenten en andere medewerkers hebben zich tijdens de coronacrisis flexibel opgesteld en volledig ingezet om goed onderwijs te blijven geven. Medewerkers voelen zich gewaardeerd als hun inzet door de organisatie wordt gezien, benoemd en beloond, ook in toekomstige crisissituaties.





Bijlage 1: Output coronaonderzoek

Artikelen

- Wolfensberger, M., & Ding, N. (2020). Remote teaching transition during COVID-19—the first five weeks and the start of a digital knowledge-building community. *Journal of the European Honors Council*, 4(1), 1-9.
 - [Artikel & Infographic](#)
- Wolfensberger, M., & Vroom, M. (2020). Creating community during the COVID-19 pandemic: Honors makes a case online. *Journal of the European Honors Council*, 4(1), 1-8.
 - [Artikel](#)
- Coronaprojectteam TOHOS (2021). Kennisoverzicht: Onderzoek en hulpbronnen rondom online en blended onderwijs binnen de Hanzehogeschool Groningen en in Nederland.
 - [Kennisoverzicht](#)
- Langeloo, A., de Vries, W., Klusmann, B., Wolfensberger, M. (2022). Building community online during the COVID-19 pandemic. *Journal of the National Collegiate Honors Council*.
 - [Artikel & Infographic](#)
- Langeloo, A., de Vries, W., Wolfensberger, M. (2022). Lessen uit de coronapandemie voor de Hanzehogeschool: Behoeftes van medewerkers met het oog op de toekomst [rapport Hanzehogeschool]

Presentaties

- Wolfensberger, M. (2020). Coronamaatregelen en de effecten op onderwijs sinds lockdown 2020 volgens docenten: een indruk vanuit de Hanzehogeschool Groningen. *Digitale Conferentie Hoger Beroepsonderwijs in tijden van Corona, Hogeschool van Amsterdam*.
- Wolfensberger, M. (2021) De kracht van ontmoeting: communityvorming in het hoger onderwijs, tijdens en na de coronapandemie. *NRO-symposium Hoger Onderwijs*.
 - [Essay & Video](#)
- Langeloo, A., Klusmann, B., de Vries, W. & Wolfensberger, M. (24 november 2021). Building a common vision on blended learning: teacher experiences and wellbeing during a pandemic. Paperpresentatie tijdens *EAPRIL conferentie*.
- Interne presentaties Hanzehogeschool Groningen: o.a., CTL, O&O, HR, CvB, Netwerk Gezonde Hanzehogeschool
- De Vries, W., Langeloo, A., Veselska, H. & Wolfensberger M. (6 juli 2022). De rol van HO-docenten bij gemeenschapsvorming tijdens de coronapandemie. Paperpresentatie tijdens de *Onderwijs Research Dagen, Hasselt, België*
- Wolfensberger M., Langeloo, A., de Vries, W. & Veselska, H. (5 November 2022). Building communities in online honors education during the pandemic. Paperpresentatie tijdens *NCHC conference, Dallas, VS*
- Langeloo, A., De Vries, W., Veselska, H. & Wolfensberger M. (23 november 2022). Community building during and after the pandemic: what have we learned? Paperpresentatie tijdens *EAPRIL, Nijmegen*

