

Liesbeth van Os, Hogeschool Rotterdam

PROFESSIONALISERINGS- WENSEN VAN DOCENTEN EN DE ROL VAN DE ACADEMIE



Welke wensen hebben docenten ten aanzien van hun professionalisering? En hoe speelt de interne academie hierop in? We legden deze vragen voor aan Liesbeth van Os, Adviseur Human Resource Development en coördinator van de HR Academie bij Hogeschool Rotterdam. Vanuit deze twee rollen kan zij zowel een blik geven op beleid als praktijk.

Eén van de belangrijkste factoren voor goed onderwijs is de kwaliteit van docenten. Naast verplichte trajecten zoals de Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid (BDB) en de Basis Kwalificatie Examinering (BKE) hebben docenten vrije ruimte om te werken aan hun eigen professionalisering. Hoe vullen zij deze in? Op de Hogeschool Rotterdam krijgen docenten 10% van hun tijd voor professionalisering. De helft daarvan wordt collectief ingevuld, bijvoorbeeld met teamdagen. De andere helft is individueel recht, in te vullen naar keuze. Uiteraard in goed overleg met de leidinggevende.

Behoeftes van docenten

Liesbeth van Os: 'Die keuzevrijheid is enorm belangrijk voor docenten, naast de verplichte onderdelen. Verder zien we dat docenten het prettig vinden om zich dicht op hun eigen praktijk te ontwikkelen. Zodat ze nieuwe kennis, vaardigheden en inzichten direct kunnen toepassen. Want het is fijn om tijd te krijgen voor professionalisering, maar de werkdruk is al hoog. Daar zit wel een spanningsveld, merk ik. Daarom verbinden wij ook verplichte trajecten zoals de BKE aan de praktijk. En we organiseren scholing met de collega's uit je eigen team, waar mogelijk op de eigen locatie. Waar verder altijd behoefte aan is, is scholing rondom actuele thema's.'

Inspelen op actualiteiten

Een heel concreet voorbeeld komt voort uit de coronacrisis. Liesbeth: 'Er is op dit moment veel behoefte aan leeractiviteiten over het goed vormgeven van online onderwijs. En dan niet vanuit de technische, maar juist vanuit de didactische kant; hoe bind en motiveer je studenten op afstand? Je kunt als docent niet meer terugvallen op wat normaal gesproken werkt. Een ander actueel voorbeeld voor ons is de workshop die we ontwikkelden over de mogelijkheden binnen Hogeschool Rotterdam om studenten met problemen te verwijzen. Daar is veel animo voor; voor velen bleken deze niet of nauwelijks bekend te zijn.'

Verschuivingen in het scholingsaanbod

Waar actualiteiten meer ad hoc om aandacht vragen, ziet ze over de jaren heen wel verschuivingen in het opleidingsaanbod. Vaak ingegeven door onderwijskundige veranderingen. Liesbeth: 'Zo veranderen toetsvormen in de loop der tijd. Waar vroeger veel summatieve toetsen per vak werden afgenomen, zijn er nu grotere meetmomenten over verschillende vakken tegelijk. Hoe verwerk je toetsen met formatieve functie goed in je onderwijs? Ook zetten opleidingen steeds vaker het assessment in als toetsvorm. Hoe voer je nu een goed assessmentgesprek? We bieden trainingen aan met rollenspelacteurs. Omdat we deze trainingen vaak voor het team organiseren, zorgen we er bovendien voor dat docenten er ook binnen hun team over praten. Want je leert veel van elkaar! Informeel leren wordt steeds belangrijker.'

De waarde van informeel leren

Daarmee komen we op een andere verschuiving: die van vooral formeel leren, naar óók informeel leren. Liesbeth: 'Leren en ontwikkelen is veel meer dan formele scholing aanbieden. Je werkt ook aan je eigen professionalisering door deel te nemen aan een projectgroep of mee te lopen in het beroepenveld. Door een collega een lesbezoek te laten doen en samen na te praten. Participeren in een learning community, deelnemen aan onderzoeksprojecten... het zijn allemaal vormen van informeel leren en werkpleklernen – wel degelijk vormen van leren die wij erkennen! Het moet alleen nog meer landen binnen onze organisatie. Men moet het ook gaan zien als vormen van leren.' Een dilemma voor docenten is soms de registratie van de tijd die in informeel leren gaat zitten. De oplossing van Hogeschool Rotterdam: 'Je bespreekt met je leidinggevende hoeveel tijd je vrij mag maken voor een bepaalde vorm van informeel leren. Zo wordt deze meer impliciete professionaliseringstijd inzichtelijk.'

Leidinggeven aan leren

Leidinggeevenden spelen in dit alles een cruciale rol. Zij kunnen hun medewerkers aanmoedigen om op een andere manier naar leren en ontwikkelen te kijken en informeel leren ook een plek te geven. Bovendien kunnen zij naast individueel leren, het leren als team stimuleren. Liesbeth: 'Dat collectief leren vinden wij heel belangrijk. Je maakt altijd onderdeel uit van een team en leert en ontwikkelt dus ook vanuit de context van dat team. Waar wil jouw team over een jaar staan, wat gaan jullie samen verbeteren en wat betekent dat voor j ou? Daarover ga je zowel met elkaar als met je leidinggevende in gesprek.'

Teams aan zet

De verantwoordelijkheid voor de professionaliseringsplannen legt de hogeschool dan ook laag in de organisatie: bij de teams. Zij zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor onderwijskwaliteit en studiesucces. Ze vertalen het strategische plan van de hogeschool naar het niveau van de opleiding en maken met elkaar een gedragen professionaliseringsplan waarin verplichte opleidingstrajecten (BDB, BKE, masters), wensen ten aanzien van promotie vouchers en post doc vouchers  n andere leeractiviteiten binnen het team zijn opgenomen. 'Professionalisering vraagt om een gezamenlijke ambitie, gedeeld eigenaarschap en een gedragen plan. De Medezeggenschap is betrokken en loopt samen op met de instituten.'

Iedereen is medeverantwoordelijk

Een belangrijk uitgangspunt van de hogeschool is verder dat iedereen medeverantwoordelijk is voor leren en ontwikkelen. Liesbeth: 'Naast de verantwoordelijkheid van de leidinggeevenden en de teams, moet elke medewerker z lf aan de bak en individuele verantwoordelijkheid tonen. Concreet: zich goed voorbereiden op het planningsgesprek, geen afwachtende houding aannemen maar de regie pakken op de eigen ontwikkeling en daarover overleggen met de leidinggevende. Samen bespreek je welke leeractiviteiten passend zijn.'

Taakverrijking

Tot slot, hoe komt de academie tegemoet aan alle scholingswensen en -eisen? Liesbeth: 'Een klein deel halen we extern, namelijk de leiderschapstrajecten en professionalisering van de medezeggenschap (waar onafhankelijkheid gewenst is). Maar voor het overgrote deel maken we gebruik van de expertise die we in huis hebben. Het voordeel: deze mensen kennen onze organisatie en begrijpen waar onze docenten tegenaan lopen. Bovendien zijn er genoeg eigen medewerkers die het leuk vinden om naast hun reguliere werkzaamheden iets anders te doen. Denk aan de docent die een master Begeleidingskunde heeft behaald en naast studenten ook collega's wil begeleiden. Een mooie vorm van taakverrijking.'