

Professionals leren permanent en positioneren zich in hun werkomgeving: Hoe zit dat met de docent in het HBO?

Douwe Beijaard

Bijeenkomst
Fontys Young Professionals
& KIVI-NIRIA

Inhoud bijeenkomst

- Deel 1:
 - Docent en werkomgeving: noodzaak tot permanent leren
 - Expertise ontwikkeling van docenten m.b.t. lesgeven
 - Leren van zittende docenten en in de context van innovatie
- Deel 2:
 - Discussie n.a.v. stellingen
- Deel 3:
 - Afsluiting (terugkoppeling/evaluatie/wvttk)



Docent en werkomgeving: noodzaak tot permanent leren

- Hogeschool van onderwijsinstelling naar kennisinstelling: docent als hoogwaardige kenniswerker
- Ontwikkelingen in onderwijs: nieuwe leervormen en andere rollen docenten
- Samenwerking met collega's en kennis delen (docent in 'learning community')
- Kennis verouderd snel in beroepenveld: docent moet regelmatig onderwijs updaten
- Voorbereiden studenten op levenslang leren: nieuwe taak docent en 'role model' kunnen zijn



(vervolg)

- Naast toepassen ook ontwikkelen van nieuwe kennis: docent als onderzoeker
- Organisatiebelang en individueel belang moeten matchen: docent onderhandelt binnen kaders ('agency')

Conclusie:

De docent benut ruimte, draagt verantwoordelijkheid, is teamspeler, komt voor zichzelf op, geeft eigentijds onderwijs, houdt zijn vak en ontwikkelingen in het beroep bij, is niet alleen een onderwijzdier, enz.



Expertise ontwikkeling van docenten m.b.t. lesgeven

David Berliner: 5 stadia van expertise

1. Noviet: 1^e jaars docent (valt sterk terug op 'regels')
2. Gevorderde beginner: past ook ervaringskennis toe
3. Competent: doel-middelen goed afgestemd en aangepast aan de situatie
4. Deskundig/meesterlijk: holistische kijk op het geheel, goede waarnemingsvaardigheden en flexibel
5. Expert: vloeiende en moeiteloze performance, reageert intuïtief ('seamless' lessen)

Bob Glaser: 3 fasen van expertiseontwikkeling

1. Beginnersfase: leunt sterk op externe ondersteuning bij leren van beroep
2. Overgangsfase: steeds minder scaffolds nodig; benadert beroepsstandaarden
3. Zelf-regulatieve fase: realiseert een weloverwogen praktijk ('deliberate practice') in relatie tot hoge beroepsstandaarden



(Vervolg) aanvullende info expertiseontwikkeling

- Eerste 3 fasen Berliner: deficitmodel laten domineren (gebaseerd op standaarden); laatste 2 fasen: groei-model hanteren (deficitmodel werkt dan niet meer)
- Fasen in de ontwikkeling impliceren verandering van 'agency' (de bekwaamheid controle uit te oefenen op je werk en omgeving)
- Competentieniveau (fase 3) bereiken duurt ca. 5 jaar
- 'Deliberate practice' is voorwaarde voor expertise
- Experts interpreteren situaties, trekken daar gevolgen uit en kunnen voorspellen wat er gebeurt
- Er is geen expertise zonder automatisering in denken en handelen
- Er is een onderscheid tussen goede en expert docenten:
 - 'goed' is gerelateerd aan standaarden
 - 'expert' impliceert zowel goed als effectief (leren van studenten)

Conclusie:

Slechts een beperkt aantal docenten bereikt niveau 4, nog minder niveau 5.

Leren van zittende docenten en in de context van innovatie

- Docenten zeggen vaak veel te leren van hun eigen praktijkervaringen, maar in termen van verandering van 'beliefs' en het lesgeven zelf valt dat tegen
- Mogelijkheden in onderwijsinstellingen om te leren blijven vaak onbenut
- Leren is nog vaak een individuele aangelegenheid (grote kans op terugval)
- Persoons- en contextfactoren zijn van invloed op leren; de persoon bepaalt zelf of hij/zij leert
- Disposities van docenten doen ertoe: leerbereidheid, motivatie voor het beroep, open staan voor nieuwe ideeën, etc.



(Vervolg) leren van docenten in de context van innovatie

- Doorgaans problematisch: weerstand, gebrek aan behoefte, nut niet inzien, etc.
- Reden: hardnekkige 'beliefs' (persoonlijke opgebouwde praktijktheorieën) en uitgekristalliseerd professioneel zelfbeeld (hoe je jezelf ziet als docent)
- Voorwaarde voor 'belief change': krachtige praktijkvoorbeelden van hoe het anders kan
- De eigen praktijk als uitgangspunt nemen voor leren en veranderen (niet vanuit de theorie en maar hopen dat men die toepast)
- Conditie voor leren/veranderen zijn heel belangrijk, maar worden vaak genegeerd:
 - faciliteiten: tijd, geld
 - 'ownership' over innovatie en leerproces zelf
 - mogelijkheden tot ervaringsuitwisseling
 - wederzijds respect en vertrouwen
 - Duurzaamheid van het werken aan de vernieuwing

Discussie



Stellingen

- Hierna volgen 5 stellingen
- Ca. 8 minuten per stelling
- Procedure:
 - Korte toelichting stelling
 - Positie kiezen
 - Discussie over stelling (voors en tegens)
 - Korte conclusie per stelling



Stelling 1

Senior docenten zijn per definitie geen rolmodellen voor jonge/beginnende docenten.



Stelling 2

De professionaliteit van docenten wordt steeds meer 'gemanaged' met gevoelens van deprofessionalisering bij docenten tot gevolg.



Stelling 3

Een onderwijsinstelling moet beschikken over een 'corporate identity' om als docent goed te kunnen functioneren.

(Dat er verschillende beelden of opvattingen over onderwijs en goed docentschap zijn binnen een onderwijsinstelling, is dus een slechte zaak.)



Stelling 4

De kern van het goede docentschap is didactiek.

(Niet wat je weet en kunt, maar het vermogen om relaties aan te gaan met de student is uiteindelijk het meest bepalend voor het leerrendement)



Stelling 5

De docenten vormen de spil voor de uitdagingen waarvoor het hbo zich gesteld ziet, maar creëren hiervoor zelf te weinig kansen.



IETS TE MELDEN?



KIVI NIRIA

www.kiviniria.nl/doc



www.fontys.nl/youngprofessionals



[www.linkedin.com/groups?gid=53785&trk=
myg_ugrp_ovr](http://www.linkedin.com/groups?gid=53785&trk=myg_ugrp_ovr)

follow us on
twitter

twitter.com/KNDOC