

Zes tips voor de beste begeleiding van startende docenten

Starters begeleiden leidt tot minder uitval en hogere kwaliteit, zo blijkt uit onderzoek. Deze en meer open deuren zijn in vele publicaties terug te vinden. Maar hebben diezelfde open deuren ook geleid tot effectief beleid op jouw hogeschool? En als dat beleid er is, wordt het dan ook (door jou) uitgevoerd? Vaak ligt er tussen weten en doen een wereld aan praktische bezwaren. Of het is er 'gewoon nog niet van gekomen'.

Nederlandse en buitenlandse projecten tonen aan dat de begeleiding van beginnende docenten het meest effectief is als aan de volgende zes voorwaarden wordt voldaan. De voorwaarden zijn voorzien van tips om in de praktijk mee aan de slag te gaan.

1. Zorg voor leerzaam werk met een daarbij passende werkdruk

Voor een groep studenten staan en een lesprogramma met ze doorlopen is zeer leerzaam en ook zeer uitdagend. Colleges geven waarvan je de inhoud niet beheerst, veel verschillende nieuwe vakken geven, of heel veel werkgroepen begeleiden zijn aspecten die de werkdruk zo hoog laten worden dat starters al hun energie nodig hebben om te overleven.

TIP: Zorg dat startende docenten lesgeven in een vak dat ze beheersen. En zorg dat niet elk vrij uur volgepland wordt met onderwijs. Zo blijft er tijd en energie over voor voorbereiding en evaluatie. Er zijn opleidingen die nieuwe docenten het eerste jaar 20% van hun tijd vrij roosteren. Deze investering betaalt zich terug in een docent die niet overwerkt raakt en goed voorbereid onderwijs verzorgt.

2. Geef aandacht aan de organisatiecultuur en het beleid

Als alles nieuw is, helpt het te weten wat 'normaal' is op de hogeschool. Dat geeft structuur en houvast. Je hoeft dan niet ook nog daarnaar op zoek als het tijd is voor het maken van een toets, als je je voor het eerst ziek moet melden of als je een scholingsprogramma zou willen volgen. Veel hogescholen of faculteiten/domeinen hebben daarom een introductiedag of – programma voor nieuwe medewerkers. Heeft jouw hogeschool dat? En is daarin aandacht voor organisatiecultuur en beleid?

TIP: Zorg dat starters weten waar ze beland zijn. Laat ze zien waar ze online informatie kunnen vinden, loop een rondje door het gebouw, stel ze voor aan wat mensen op 'handige plekken' en loop een organogram met ze door. Denk even terug aan jouw eerste dagen. Waar had jij behoefte aan?

3. Geef begeleiding op basis van professionele ontwikkelplannen

Elke leidinggevende en HRM-adviseur zal dit doen. Niemand gaat ervanuit dat elke starter baat heeft bij precies dezelfde cursus en dezelfde begeleiding. Toch?

4. Geef feedback en coaching naar aanleiding van observaties

Er zijn docenten die nog nooit een collega, leidinggevende of coach te gast hebben gehad tijdens hun (werk)colleges. Die dus nog nooit gerichte feedback hebben ontvangen op hun handelen tijdens het lesgeven. En die dat ook niet bij een ander hebben gedaan. Dat is écht een gemiste kans voor leren en samenwerken.

TIP: Begin goed en geef startende docenten de kans om feedback te krijgen. Vraag of je eens een (half) uurtje aan zal schuiven tijdens een les. En vraag hen ook om met jou mee te kijken en feedback te geven. Want het leereffect van feedback geven is minstens zo groot als dat van feedback ontvangen. Ook voor jou.

5. Organiseer intervisie met collega's

Intervisie is niet alleen een zeer effectieve methode om leren te bevorderen, het is ook een methode waar vaak om gevraagd wordt door startende docenten. 'Kon ik maar wat vaker sparren met collega's' of 'wat zou het fijn zijn anderen te ontmoeten die met dezelfde uitdagingen zitten'. Intervisie is een goedkope en arbeidsextensieve interventie, die tot grote ontwikkeling bij de deelnemers kan leiden.

TIP 1: Breng starters met elkaar in contact en vorm intervisiegroepen van 6-8 personen. Zorg voor begeleiding bij de eerste bijeenkomsten, zodat een effectieve methodiek wordt aangeleerd. Plan de volgende bijeenkomsten en laat de verantwoordelijkheid voor het succes van de intervisiegroep daar waar die hoort: bij de deelnemende starters.

TIP 2: Heb je zelf behoefte aan intervisie? Start een intervisiegroep en nodig die nieuwe docent er ook voor uit. Intervisiegroepen kunnen prima divers zijn wat betreft ervaring. Houd je wel aan een methodiek, om te voorkomen dat het een rondje goedbedoelde adviezen wordt, die de casus-inbrenger toch niet zal uitvoeren.

6. Zorg voor passende didactische scholing

Docenten in het PO en VO hebben allemaal een didactische opleiding gevolgd. Starters in het hbo hebben dat meestal niet. Het volgen van een startcursus didactiek en het behalen van een basis didactische bekwaamheid zijn dan ook essentieel in de eerste drie jaar als docent.

TIP: Doseer de begeleiding voor startende docenten. Intervisie, klassebezoek, een didactische cursus, persoonlijke begeleiding en het reguliere werk... als we niet opletten draagt het allemaal bij aan een (te) hoge werkdruk. Bespreek dus met elkaar en met de starters van jouw opleiding wat het goede tempo is en wanneer welke ondersteuning gewenst is.

BRONVERMELDING

Bovenstaande vijf punten zijn overgenomen uit: 'Begeleiden van beginnende leraren', een kader voor de ontwikkeling van school-specifieke inductiearrangementen in het VO, door onderzoekers van de Rijksuniversiteit Groningen en NHL Hogeschool. Het zesde punt is een aangepaste versie van het origineel. De toelichting is steeds een verzameling van ervaring en gedeelde tips & adviezen tijdens bijeenkomsten van Missie Vliegende Start.