

Regie op eigen ontwikkeling: Professionals Governance

Naam

Regie op eigen ontwikkeling

Beschrijving inhoud en opbrengst

Regie op eigen ontwikkeling kan al vanaf dag 1 worden aangemoedigd en gefaciliteerd bij nieuwe collega's. Dit past bij het streven van de HAN naar een kwaliteitscultuur waarin we uitgaan van het principe 'professionals governance'. De professional bepaalt de kwaliteit van het onderwijs, waarbij duurzame ontwikkeling centraal staat. Dit document kan ondersteunen om invulling te geven aan de eigen regie.

Doelstelling

Nieuwe medewerkers:

- Weten welke mogelijkheden er, gedurende de verschillende fasen in hun loopbaan, zijn om zich verder te ontwikkelen.

Opzet

Handout met per fase een overzicht van de ontwikkelmogelijkheden, inclusief links naar site van de HAN Academy voor het volledige opleidingsaanbod van de HAN.

Middelen

Handout met ontwikkelmogelijkheden per fase.

Mensen

Leidinggevende waarmee gesprek gevoerd wordt over eigen ontwikkeling (R&O).

HR adviseurs die nieuwe medewerkers in gesprek wijzen op mogelijkheid om regie te nemen op eigen ontwikkeling.

Trainers/coaches van de HAN Academy die ontwikkelingsactiviteiten verzorgen.

Kosten/uren

Kosten zijn afhankelijk van gevolgde ontwikkelactiviteiten.

Bijlage – Handout Regie op eigen ontwikkeling

Binnen de HAN streven we naar een kwaliteitscultuur waarin we uit gaan van het principe ‘*professionals governance*¹’; niet methoden werken, maar mensen. De professional is het aangrijpingspunt voor kwaliteit, waarbij duurzame ontwikkeling centraal staat. De professional neemt verantwoordelijkheid voor kwaliteit en daarmee ook voor zijn of haar eigen ontwikkeling. Daarbij kunnen ondersteunende instrumenten helpen om ambities te verwezenlijken.

De ontwikkeling van de docent is een wisselwerking tussen de docent, de mentor/coach en de leidinggevende. De docent wordt ondersteund door de mentor/coach om te ontdekken op welke gebieden hij² zich wil ontwikkelen. Met de leidinggevende gaat hij het gesprek aan over de gewenste ontwikkeling. Ook worden dan afspraken gemaakt over de tijdsindeling en de financiële aspecten.

Binnen het inwerkprogramma voor docenten zijn verschillende fases gedefinieerd. Aan de hand van deze fases is gekeken wat een nieuwe docent nodig heeft om regie te nemen op zijn eigen ontwikkeling.

Fase 0 – Een goed begin

Al tijdens de werving en selectie wordt gekeken in hoeverre de nieuwe docent zich nog moet ontwikkelen en wordt nagevraagd op welke manier de nieuwe docent zichzelf wil ontwikkelen. Als het van te voren al duidelijk is dat een nieuwe docent alleen ingezet wordt op een tijdelijke klus, dan kan de keuze van de leidinggevende zijn om geen ontwikkelingsplan op te stellen.

Fase 1 – Een warm welkom

Tijdens fase 1 is het vooral van belang om praktische zaken op orde te krijgen. De eerste kennismakingen vinden plaats, waaronder ook met de mentor en leidinggevende. Later in de inwerkperiode gaat de nieuwe docent echt in gesprek met de mentor en leidinggevende over de eigen ontwikkeling. In deze fase kan de nieuwe docent zich echter al wel **oriënteren** op de mogelijkheden die er zijn binnen de HAN wat betreft scholing. Op de site van de HAN Academy (klik op deze [link](#)) is veel informatie te vinden.

Fase 2 – Je weg vinden

Bij het opstarten als docent is het van belang om kennis te maken met en uitleg te krijgen over de **digitale systemen**, zoals Scholar, Onderwijs Online, Xedule, eHRM, en Insite. Dit wordt per instituut georganiseerd. Hier zijn verschillende vormen voor mogelijk, bijvoorbeeld door middel van een handleiding of handboek of coaching on the job. Hierbij kan HR ondersteunen. ,

Fase 3 – Oriënteren, ervaren en ontwikkelen

Zodra de praktische zaken op orde zijn, vindt ook het eerste **gesprek** plaats tussen de mentor en de nieuwe docent. Hierin wordt ook gekeken naar de ontwikkeling van de docent. Op welke gebieden moet en wil de docent zich (verder) ontwikkelen, wie heeft hij daarbij nodig en waar kan hij nog meer terecht. Tevens is het belangrijk dat de mentor een signalerende taak heeft.

¹ Instellingsplan 2016-2020: ‘In vertrouwen samenwerken aan leren en innoveren’

² Overal waar hij staat, kan ook zij worden gelezen

Voor docenten die weinig tot geen ervaring hebben op het gebied van lesgeven is de **Quickstart** een eerste training om handvatten te bieden voor het geven van onderwijs. Dit als voorloper op de HBO Didactiek training.

Daarnaast worden er nog andere vormen aangeboden om ontwikkeling te bevorderen zoals **intervisie** met collega's of **coaching** op persoonlijke vraagstukken. Er worden naar behoefte intervisie bijeenkomsten gehouden waarin nieuwe docenten hun ontwikkeling, moeilijkheden en casussen met elkaar kunnen bespreken. Deze intervisie bijeenkomsten worden begeleid door een coach van de faculteit.

Fase 4 – Binden en boeien

De docenten die nog geen aantekening hebben voor didactiek, starten in overleg met de leidinggevende met de training **HBO Didactiek**. Na dit opleidingstraject heeft de nieuwe docent de benodigde kennis en vaardigheden aangeleerd om les te kunnen geven volgens de standaarden van de HAN.

De beginnend docent kan ook de training **Onderzoeksvaardigheden** volgen. Voor het begeleiden van de studenten bij het doen van onderzoek is het van groot belang dat de begeleidende docent kennis heeft van de onderzoekscyclus.

Wanneer docenten op één of andere manier betrokken zijn bij toetsing of examinering, kunnen ze in overleg met de leidinggevende hun **Basis Kwalificatie Examinering (BKE)** behalen.

Door **gesprekken met de mentor, coach of leidinggevende** kunnen er ook andere ontwikkelingsbehoeftes naar voren komen.

De **HAN Academy** biedt professionaliseringsaanbod aan voor docenten, managers en ondersteuners. Er zijn vijf programmalijnen:

- **Onderwijs**, gericht op algemene docentvaardigheden zoals toetsing, didactiek en studieloopbaanbegeleiding.
- **Onderzoek**, gericht op onderzoeksvaardigheden in het begeleiden van studenten die onderzoek doen en op het zelf doen van onderzoek.
- **Ondersteuning**, met aanbod voor OBP-functies en -taken. Bijvoorbeeld op het gebied van projectmanagement en secretariael werk.
- **Leiding geven**, met ontwikkeltrajecten voor leidinggevend en trainingen op het gebied van bedrijfsvoering en personeelsmanagement.
- **Persoonlijke effectiviteit**, met aanbod voor alle medewerkers van de HAN. Bijvoorbeeld op het gebied van effectief werken, communicatie en web en computer.

Kijk voor het volledige aanbod van de HAN Academy op deze [link](#).

Daarnaast zijn er nog andere initiatieven binnen de HAN zoals HAN Bruist en loopbaan coaching.