**Ben jij de ideale hbo docent?**

door Marian Thunnissen | apr 17, 2017 | Fontys Hogeschool HRM en Psychologie

Op donderdag 6 april hebben mijn collega’s Anne-Marie Kuijpers, Manon Krabbenborg en ik (samen met wat studenten van Fontys HRM en TP) een workshop over de talentvolle docent gegeven tijdens het jaarcongres van de vereniging voor Hogescholen. Dat leverde weer een boeiende discussie op!

Uit een meta-studie van Marzano (2003) blijkt dat een groot deel van het studiesucces weliswaar afhangt van kenmerken van de student zelf, maar dat de omgeving waarin geleerd en gestudeerd wordt het studiesucces kan vergroten of verkleinen. Een goede school en een goede docent kunnen persoonlijke achterstanden doen verminderen en zelfs ervoor zorgen dat leerlingen bovengemiddeld presteren. En juist de docent doet ertoe, zo blijkt uit dat onderzoek.

Maar wat kenmerkt die docent dan? In de weken voorafgaand aan het congres hebben we collega’s en studenten gevraagd een mini-enquête in te vullen en 5 kenmerken van een goede hbo docent te benoemen. En wat blijkt? We zijn op zoek naar een duizendpoot. Een schaap met 5 poten. Een speld in de hooiberg. De ideale docent voldoet namelijk aan 100 kenmerken! Respectvol, humor, kunnen luisteren, coachen, inlevingsvermogen, zachte strengheid, ondernemend, zelfkennis, flexibel, overzichtelijk. Dit zijn nog maar een handje vol voorbeelden. Volgens Marzano zorgt een goede docent voor een veilige en prettige sfeer in de klas maar ook voor structuur (zie ook Bakx et al., 2015). Dat zien we ook in onze enquête terugkomen. Vooral kenmerken die te maken hebben met een goede en veilige werkrelatie tussen de docent en zijn of haar student(en), maar ook rechtvaardig zijn, duidelijkheid, consequent en consistent zijn worden gezien als belangrijke kenmerken. Vakkennis en expertise worden ook genoemd, maar verdwijnen als je vraagt naar het meest belangrijke kenmerk.

Dé ideale docent bestaat niet, is onze conclusie. Niemand kan voldoen aan die 100 kenmerken. Moeten we dan maar stoppen met de docent van het jaar verkiezing? Nee, natuurlijk niet! Het is immers een mooie blijk van waardering en erkenning voor ons werk als docent, en de docent van het jaar kan ook dienen als inspirator voor velen. Bovendien, met ons onderzoek schetsen we een beeld van waar de omgeving – de studenten en de collega docenten – behoefte aan heeft en min of meer van je verwachten, maar het zegt nog niets over jouw talenten (zie ook DeWulf, Meeuwen & Tjepkema, 2010). Uit ons onderzoek én uit de workshop blijkt vooral ook dat je niet in je eentje hoeft te voldoen aan die 100 kenmerken. Het wordt juist gewaardeerd als je jezelf bent. Studenten worden enthousiast als iemand met passie en bevlogenheid zijn kennis deelt en hen verder helpt, en zij zien ook wel dat ieder dat op zijn of haar eigen manier doet. Juist die authenticiteit wordt een aantal keer expliciet genoemd. Om bevlogen en enthousiast voor de klas te staan is het belangrijk dat je de dingen kunt doen waarin jij goed bent en die jij leuk vindt en je talenten en sterke punten kunt inzetten. Kortom: de ideale docent, dat ben jij!

Vervolgens kun je jezelf ook nog de vraag stellen of je niet veel beter kunt zoeken naar het ideale, meest talentvolle team in plaats van die ene ideale docent. Deze vraag werd ook tijdens de workshop geopperd. Inderdaad, in plaats van te zoeken naar de ideale docent die in zijn eentje alle 100 kenmerken bezit, kun je ook kijken of het team gezamenlijk voldoet aan die 100 kenmerken en waarbij iedereen met zijn eigen talenten een bijdrage levert. Dat lijkt me een inspirerende en prettige plek om te werken.

Ik heb weer genoten van onze workshop. De discussie prikkelt en inspireert tot verder onderzoek naar docent talent en hoe dat kan bijdragen aan talentontwikkeling bij studenten. Wil je een bijdragen leveren aan ons onderzoek? Vul dan onze enquête in: <https://bit.ly/docenttalent>.