

Interview Noorderpoort

Inspecteurs interviewden mbo-instelling Noorderpoort over de invoering van feedback-instrumenten in het kader van professionalisering.

1. Hoe zijn jullie aan een instrument gekomen? Wat zijn overwegingen om het te gebruiken?

Vanuit ons professionaliseringsplan werken we toe naar een organisatie waarin we meer zeggenschap bij de docenten en de teams willen realiseren. Dit doen we onder drie programmalijnen:

1. professional aan zet
2. team aan zet
3. de veranderende rol van management en ondersteuning

Educatieve organisaties zijn niet automatisch ook lerende organisaties, alleen doordat de kerntaak gericht is op leren. Leren en ontwikkelen is voor het personeel geen vanzelfsprekendheid binnen onderwijsinstellingen, maar voor Noorderpoort wel een voorwaarde om op termijn succesvol te zijn als organisatie die werk maakt van kwalitatief goed onderwijs. Met behulp van de Professionaliteitsscan hebben in 2013 alle 1600 medewerkers binnen Noorderpoort op vernieuwende wijze binnen één jaar gereflecteerd op hun professionaliteit. De resultaten van de test zijn in teamverband besproken.

Noorderpoort heeft zelf trainers opgeleid om de uitkomsten van de Profscan met de teams te bespreken en gaf daarmee ook ruimte aan medewerkers om andere kwaliteiten te ontplooiën. Naar aanleiding van de Noorderpoort-brede uitkomsten van de Profscan heeft de Noorderpoort Academie het aanbod aan scholing uitgebreid. Op deze manier werden vraag en aanbod aan elkaar gekoppeld. Dit heeft geleid tot een sterke groei van deelname aan de scholingen. Teammanagers ontvangen nu ook per kwartaal een overzicht over de deelname van medewerkers aan scholingen aan de academie. Voor de borging van de ambities op scholingsgebied en als onderdeel van de PDCA cyclus, is een scholingsparagraaf in de teamplannen opgenomen.

2. Waarvoor wordt het instrument ingezet? Wat wordt ermee bereikt?

Het vervolg van de Profscan 2013 is de Profscan 2016. In de eerste fase is de Profscan opengesteld voor alle onderwijsmedewerkers (docenten en ondersteuners C en E) Omdat de Profscan tot 31/12/2016 openstaat hebben we nog geen definitieve cijfers, tussen de 600-700 onderwijsmedewerkers van de 800 hebben de scan ingevuld.

Uit de evaluatie van de Profscan 2013 kwam naar voren dat de medewerkers graag 360 graden feedback willen verzamelen. Vandaar dat de maker een 360 graden feedback instrument heeft ontwikkeld. Dit instrument, FeedMe, is gebaseerd op de competenties van de Profscan en kan voor een volledig beeld van de capaciteiten zorgen. Vooralsnog wordt FeedMe door docenten en onderwijsondersteuners gebruikt. Voor medewerkers van de diensten wordt gekeken naar een mogelijke inzet van dit systeem. Docenten zetten FeedMe in om zo 360 graden feedback op te halen. De eerste 90 graden hebben ze via de Profscan opgehaald (het zelfbeeld t.a.v. docentencompetenties) de overige 270 graden halen ze op bij studenten, collega's, managers, lesbezoeken en externe bpv contacten. Elke doelgroep heeft eigen vragen. De docent kiest zelf de vragen (gekoppeld aan een competentie) waarop hij/zij feedback zou willen ontvangen.

3. Hoe wordt het instrument ingezet? Hoe worden mensen ingelicht, is het verplicht?

De Profscan is voor alle docenten en ondersteuners een verplicht onderdeel. In teamverband zijn presentaties gehouden over de Profscan 2016 en maakten de aanwezige medewerkers terplekke de Profscan. Na het invullen kregen alle geïnteresseerden een demonstratie van het feedback programma FeedMe. Alle docenten die interesse hebben kunnen dan direct een account aanvragen. Op dit moment zijn er 240 docenten die een account hebben aangevraagd. Per onderwijsteam is het aantal deelnemers verschillend.

Daarnaast wordt maandelijks in een interne Noorderpoortnieuwsbrief aandacht besteed aan de voortgang van de Profscan (welke teams hebben het ingevuld) en wordt FeedMe kort genoemd. Bij elk bericht staat de uitnodiging om vooral contact op te nemen met de projectleider van de Profscan/FeedMe bij interesse.

Docenten die Feedback vragen via FeedMe kunnen in het programma een mail opstellen met daarin een link naar de zelf gemaakte vragenlijst. Genodigden krijgen in hun mail de uitnodiging met link. Om de anonimiteit van de feedback te garanderen krijgt de docent geen bericht wanneer er nieuwe feedback binnen is gekomen.

Het gebruik van FeedMe is dus niet verplicht. We hebben een pilot in Noorderpoort opgezet waarin docenten zich vrijwillig aanmelden om met dit programma te werken. In 2017 hebben we voor 300 medewerkers een FeedMe account aangevraagd.

4. Wat wordt ermee gedaan?

Met de uitkomsten van de Profscan worden teamfoto's gemaakt. In deze foto is een overzicht te zien van de uitkomsten per team. De competenties die veel aanwezig zijn en de competenties waarop veel ambitie te zien is komen duidelijk naar voren in deze foto. Ook competenties die minder aanwezig zijn worden besproken. Hier wordt per team een actie opgezet. Op basis van de uitkomsten van de vorige scan heeft de Noorderpoort Academie naast het organiseren van teamscholingen een veel uitgebreider open aanbod georganiseerd. Ook het afgelopen jaar is hier veelvuldig gebruik van gemaakt. Het aanbod van de Noorderpoort Academie sluit aan op de professionaliseringswensen uit de teamplannen en scans van de medewerkers.

Bij FeedMe heeft alleen de betreffende docent toegang tot zijn eigen FeedMe omgeving. Alle feedback die binnenkomt is overzichtelijk per competentie geclusterd. De docent bepaalt zelf op welke wijze hij/zij dit gaat delen met de klas/ collega's/teammanager. Scholingen rondom het inzetten van FeedMe worden aangeboden vanuit de dienst HRM.

5. Hoe is de koppeling met het HRM-beleid?

In het strategisch plan is professionalisering 1 van de 3 peilers.

Daarin hebben wij onder meer aangegeven dat we binnen Noorderpoort bezig gaan met 360 graden feedback. Onder de noemer: versterken professionaliteit medewerkers hebben we de volgende doelstelling geplaatst: *Noorderpoort verwacht zowel van studenten als van medewerkers een lerende houding. Onderwijsmedewerkers vragen jaarlijks feedback ten aanzien van hun bekwaamheid door middel van studentevaluaties en collegiale lesobservaties. Daarbij worden de Profscan (90°) en een 360° feedback instrument ingezet.*

De uitkomsten van deze evaluaties (Profscan en FeedMe) zijn input voor scholingsaanvragen vanuit de teams. Ook koppelen we de uitkomsten aan onze net nieuw ontwikkelde gesprekscyclus waarbij we toewerken naar ontwikkelgesprekken obv talent en vakmanschap (obv ai-methode). Medewerkers zijn daarbij zelf verantwoordelijk voor het inzichtelijk maken van hun ontwikkeling en daarbij kunnen ze de uitkomsten van de profscan gebruiken.

6. Wat heeft het opgeleverd?

De Profscan 2013 was een nulmeting en instrument om professionalisering op de kaart te krijgen. Ook hebben we in 2014 voor de inzet aan aanpak van de Profscan de Noorderlink Award gewonnen. *(De Noorderlink Award is een prijs voor een activiteit of project waarin houdbaarheid van personeel, systemen of organisatie centraal staat en wordt om de 2 jaar uitgereikt tijdens de Noorderlinkdagen. Dit 2-jaarlijkse congres werd bezocht door ongeveer 900 HRM-managers van alle grote Noordelijke bedrijven en instellingen.)*

De professionaliseringsbeweging zetten we de komende jaren ook voort. De Profscan uitkomsten worden in januari en februari 2017 met de teams besproken. Uit deze gesprekken komen voor teams waardevolle doelstellingen en uitkomsten naar voren. Het gesprek, waarin je als team én als individu in een team, helder krijgt welke competenties bij wie zitten zorgt ervoor dat je van elkaar kan leren.

De resultaten van FeedMe laten zich moeilijker meten. Omdat het momenteel een pilotfase is (en het systeem met nieuwe releases komt) verwachten we volgend jaar meer resultaten op te kunnen halen. Op dit moment zijn 240 docenten bezig met FeedMe. Uit mailwisselingen met verschillende docenten is naar voren gekomen dat het programma goed werkt en dat het fijn is om verschillende groepen om feedback te vragen. De vragenlijsten voor studenten en collega's wordt het meeste ingezet, de vragenlijsten voor bpv bedrijven nog niet. Hier zijn wel enkele teams in geïnteresseerd en bekijken welke vragen zij als teamleden gaan stellen aan bpv bedrijven.

7. Hoe gaat het verder?

Van de 240 docenten zijn er 235 die doorgaan met FeedMe (5 medewerkers hebben aangegeven het komende jaar geen gebruik van FeedMe te maken). Voor 2017 verlengen we alle actieve accounts en tellen we er nog 60 bij op zodat er 300 docenten binnen Noorderpoort met FeedMe aan de slag kunnen. Meer accounts is altijd mogelijk.

8. Wat heeft gebruik aan kennis opgeleverd? Geven docenten beter les? Wat merken studenten van het instrument?

De studenten van de studentenraad hebben aangegeven dat feedback geven leuk is maar dat ze dan wel resultaat willen zien. Het invullen van de vragenlijst is makkelijk te doen op verschillende devices (feedback geven lukt op de PC, laptop én op een tablet). Omdat we nu nog in de pilotfase zitten is het nog niet duidelijk of docenten 'beter' lesgeven dan hiervoor. Deze informatie halen we pas in 2017 op bij de docenten en studenten.