

Verslag Themabijeenkomst 'Geef gas op inductie'

Op 25 februari 2019 vond een themabijeenkomst over starters en inductiebeleid in het mbo plaats bij ROC Nijmegen. Het vormgeven van een begeleidingsprogramma (inductieprogramma) voor startende docenten is een belangrijk onderwerp geworden, omdat startende docenten meer tijd krijgen om zich in te werken. Dit staat in de nieuwe cao mbo.

De bijeenkomst werd georganiseerd door ROC Nijmegen en het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren mbo. Zo'n 50 bezoekers (hr-adviseurs, beleidsadviseurs en startende docenten) waren aanwezig. Doel van de bijeenkomst was inzicht te krijgen in eigen vraagstukken, leren van praktijkvoorbeelden van anderen en kennis en ervaring delen.

Urgent

Hanneke Berben, voorzitter van het College van Bestuur van ROC Nijmegen, benadrukt de urgentie van inductie: na het eerste jaar valt 25% van de nieuwe docenten uit, na 5 jaar is 44% van de nieuwe docenten buiten het onderwijs werkzaam. Dit is de belangrijkste reden om het inductiebeleid te voeren. Hanneke Berben geeft het belang aan van een goede begeleiding van starters voor ROC Nijmegen. 'Het gaat niet alleen om het begeleiden van de nieuwe docenten, het gaat om samen met en van elkaar leren en dus om een leven lang ontwikkelen van alle medewerkers'.

Kimberly Marlessij is een startende zij-instromer en wordt door Hanneke Berben geïnterviewd. Kimberly Marlessij vertelt dat er een grote groep startende docenten was en dat ze samen op de eerste dag naar alle locaties van de school zijn gegaan. De zij-instromer is kapper en werkt twee dagen als docent. 'Vroeger kreeg ik de mbo-studenten in de kapsalon als stagiaires. Nu zie ik de andere kant, waarom de school bepaalde keuzes maakt. Ik neem meer van school naar de kapsalon dan andersom.' Als Hanneke Berben vraagt wat ze van het docentschap vindt, geeft zij aan: 'De groep studenten is een pittige doelgroep, dat vind ik een mooie uitdaging'. Kimberly voelt zich daarin goed begeleid: 'De cursus basisdidactiek heeft daarin geholpen'. Zij-instromers starten meestal na een half jaar tot een jaar met hun PDG-opleiding, voor die tijd krijgen ze een cursus basisdidactiek. Een ander pluspunt dat Kimberly ziet is dat het fijn is om ervaringen uit te wisselen met startende collega's en dat ROC Nijmegen een groot aanbod heeft waaruit zij, ingespeeld op haar eigen leervragen, haar eigen keuzes kan maken.

Het inductieprogramma bij ROC Nijmegen

ROC Nijmegen is gestart met dit inductieprogramma door het project VSL: Versterking Samenwerking Lerarenopleidingen en Scholen. Door dit project is er ruimte gevonden om het thema te verkennen, zo'n vier jaar geleden. In januari 2018 is het programma gaan draaien, voor alle starters. Ester Scholten, onderwijsregisseur en projectleider, samen met

Ria Montanus (hr-adviseur), vertelt over het inductieprogramma bij ROC Nijmegen. ‘De inductiefase duurt bij ons drie jaar. In het huidig schooljaar zijn 56 collega’s gestart. 25 daarvan zijn zij-instromers.’ De eerste tip die Ester Scholten geeft is: ‘Neem zij-instromers mee in het programma. Zij hebben heel veel ervaring, maar nog niet in het onderwijs.’

De insteek van het inductieprogramma moet volgens haar professionele ontwikkeling zijn en enculturatie, het socialisatieproces binnen een cultuur en niet gericht op het starter-zijn. Ester Scholten heeft in een master onderzoek gedaan naar begeleiding van starters. Uit de literatuur over inductie blijkt dat het inductieprogramma in moet gaan op 4 onderwerpen:

- Werkdruk;
- Professionele ontwikkeling;
- Schoolenculturatie;
- Begeleiding in de klas.

[Bekijk haar hele presentatie op Prezie.](#)

Mentor / Coach

ROC Nijmegen richt het begeleidingsprogramma in door het toewijzen van een coach en een mentor. De mentor zit in het team van de starter en helpt diegene bij praktische zaken: hoe werkt de printer, waar kan ik de OER vinden. Een coach helpt de nieuwe collega in zijn ontwikkeling, de coach komt uit een ander team en helpt de starter bij zijn leervragen. De coach doet lesbezoeken bij de nieuwe collega. ROC Nijmegen heeft een mentorkaart opgesteld (zie bijlage). Bij de coaching is het uitgangspunt dat dit vertrouwelijk en veilig is, dit maakt geen onderdeel uit van de beoordeling van de nieuwe collega. De coaches die de starters begeleiden, voeren samen intervisie.

Drempels die ROC Nijmegen genomen heeft zijn:

- Draagvlak: het programma was al gauw bij het cvb en directie bekend en daar stond men achter de ideeën. Niet bij alle teammanagers werd het belang meteen gezien.
- Positie binnen de organisatie: het is belangrijk om processen te integreren. Als een nieuwe medewerker start, hij/zij uitgenodigd wordt voor een inductieprogramma en voor bijeenkomsten. Hiervoor is het van belang dat hr- en onderwijsorganisatie goed met elkaar samenwerken.
- Geloven in het programma: Esther Scholten geeft hierbij een voorbeeld: ‘In het tweede jaar van het programma wordt aan intervisie gedaan, dat liep in het begin niet storm. We hebben onderzocht waar dit door kwam en barrières weggenomen, maar zijn blijven geloven in het nut van intervisie voor de starters.’

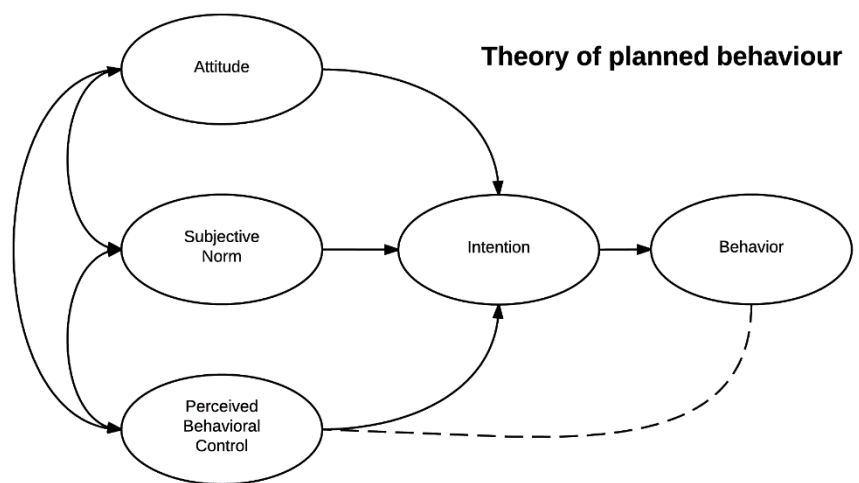
Onderlinge uitwisseling

De deelnemers gingen vervolgens in groepen uiteen en op basis van verschillende werkvormen aan de slag. Naar keuze konden ze in debat, samen bespreken van een casus of uitwerken van een eigen plan voor inductie

Vragen aan de expert

Chantal Kessels heeft onderzoek gedaan naar inductie, bij het ICLON deed zij promotieonderzoek naar de invloed van inductieprogramma's op het welbevinden en de professionele ontwikkeling van beginnende docenten¹. Aan de hand van vragen uit de zaal vertelt zij over haar kennis en ervaring met inductie. Bijvoorbeeld over het vergroten van het aantal deelnemers aan

inductieprogramma's. Chantal Kessels tekent een model², waaruit blijkt dat attitudes (vind je het zinvol om deel te nemen?), de sociale norm (wordt het gewaardeerd als je deelneemt?) en *self efficacy* (kan ik het werk dat ik moet doen?) leiden tot een intentie, in dit geval om wel of niet deel te nemen. Dit wordt zichtbaar in het gedrag, in dit geval deelnemen aan het programma.



Een andere vraag die gesteld wordt: Hoe creëer je urgentie, als je allerlei verschillende locaties van een school hebt, waar overal een andere cultuur heerst? Hierbij is het van belang om zowel vanuit College van Bestuur richting te geven, als aan de slag te gaan in de praktijk. Bij ROC Nijmegen versterkten deze twee elkaar.

Een tip die Chantal Kessels geeft aan andere scholen, nu het substantiële inductieprogramma van ROC Nijmegen is gedeeld en men is geïnspireerd om meteen aan de slag te gaan: 'Begin klein, en doe dát zinvol. De kwaliteit van de activiteiten moeten voorop staan en ervaren worden.'

¹ Kessels, C. (2010). *The influence of induction programs on beginning teachers' well-being and professional development*. Proefschrift. Leiden: ICLON.

<https://www.universiteitleiden.nl/onderzoek/onderzoeksoutput/iclon/kessels-proefschrift>

² Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.

De MBO Raad heeft samen met Wageningen Universiteit en Aeres Hogeschool Wageningen een instrument ontwikkeld dat een bijdrage levert aan de bewustwording over de stand van zaken van het beleid over startende docenten. Dit instrument, de Startwijzermbo, helpt om het gesprek te voeren en een handvat biedt om concrete actieplannen op te stellen.

Anja Hagnaars, onderwijsdirecteur van de sector Economie van ROC Nijmegen sluit af: 'Iedereen heeft een coach nodig, studenten, docenten, ook zittende docenten en leidinggevenden. Inductie is inclusie, iedereen moet dit voorleven'.