

Verslag themabijeenkomst 'Hoe kom je samen tot een goed inductietraject voor starters?'

Donderdag 31 oktober 2019 verzamelden lerarenopleiders en betrokkenen vanuit het mbo, vo en po voor een themabijeenkomst van het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren over het gebruik van een professionele leergemeenschap (PLG) bij de ontwikkeling van inductietrajecten.

Doelen van deze bijeenkomst

- Versterken van het onderzoeksmatig werken aan inductiebeleid: presentatie van Patricia Brouwer (ecbo) en Jan Beukelaar (Friesland College) over hun onderzoek en praktijkcasus;
- Het gebruik van de startwijzer om inductiebeleid te verbeteren;
- Het delen van kennis en ervaringen.

Patricia Brouwer is onderzoeker bij Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ecbo) en presenteert het [onderzoek](#) naar het gebruik van de context van professionele leergemeenschappen in het ontwikkelen van inductiebeleid in het mbo. Jan Beukelaar werkt als lerarenopleider bij Friesland College en begeleidt daar het inductietraject. Friesland College is een van de praktijkcases in het NRO-onderzoek, andere partners in het consortium zijn Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, Rijksuniversiteit Groningen, Albeda en da Vinci College.

Waarom? Relevantie van de aandacht voor inductie

De kwaliteit van begeleiding van startende docenten behoeft verbetering. Het is van belang om startende docenten op een adequate wijze te begeleiden omdat het uitval van docenten in deze kwetsbare periode kan reduceren. Nog te veel docenten verlaten na 5 jaar het onderwijs. In de cao van het mbo zijn maatregelen opgenomen (werkdrukreductie, tijd voor inductie), ook in de andere sectoren is er aandacht voor begeleiding van startende docenten. Starters ervaren het inductietraject vaak als gefragmenteerd en daarom worden doelstellingen vaak niet gehaald. Het ontbreekt aan goede afstemming tussen de partijen, het helpt om een collectieve visie te hebben op inductie en gezamenlijk het gesprek te voeren over het opleiden van starters.

Wat? Startwijzers en de 6 pijlers van inductie

De startwijzer (www.startwijzermbo.nl of www.startwijzervo.nl) bestaat uit 6 pijlers en is een gevalideerd instrument. De pijlers waarop een goed inductietraject is gebouwd:

1. Werving en selectie: zorgvuldige werving en selectie is van belang, net als het bespreken van wederzijdse verwachtingen.
2. Enculturatie: praktische informatie over de werkplek zoals inloggegevens en toegang tot een mailbox, en ook het vinden van je plek in de organisatie.
3. Taakbeleid: Aanstellen van begeleiders, passende taken en werkdrukreductie
4. Begeleiding bij pedagogisch-didactisch handelen: lesobservaties, individuele begeleiding en het opstellen van een persoonlijk ontwikkelplan (POP).
5. Professionele ontwikkeling: reflectie op lespraktijk en ontwikkeling van professionele identiteit van de starters.
6. Beoordeling: het maken van een scheiding tussen beoordelen en begeleiden en differentiatie tussen startende docenten.

Na een kennismaking met het instrument, volgen wat reacties van de deelnemers:

- “Belangrijk om generiek beleid te ontwikkelen en van daaruit maatwerk aan het individu te bieden. Maatwerk dat aansluit bij individuele talenten en ontwikkelpunten.”
- “We zijn in ons inductietraject goed op weg, maar er is een groot verschil tussen de plannen die we hebben en wat we daadwerkelijk kunnen realiseren. Door lerarentekort en werkdruk liggen prioriteiten niet altijd bij inductie.”
- “Het invullen van de vragenlijsten van de startwijzer, door starters, begeleiders, lerarenopleiders en door het management, is van toegevoegde waarde. Het zorgt voor bewustwording en prioritering.”
- “De starter moet weten waar hij recht op heeft, in de begeleiding en in zijn uren. Dit moeten we aan starters vertellen!”

Hoe? PLG als veelbelovende context en praktijkvoorbeeld Friesland College

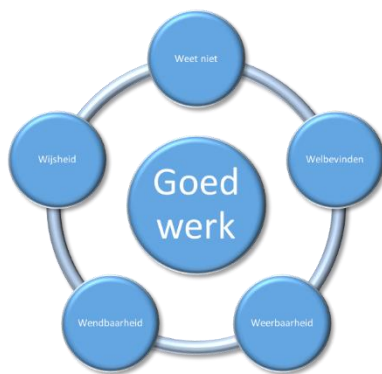
De mbo-scholen in het onderzoek gebruiken de startwijzer als beginpunt voor het ontwerp van inductietrajecten. Een veelbelovende werkwijze voor het succesvol realiseren van duurzame onderwijsverbetering, in dit geval inductietrajecten, is de professionele leergemeenschap (PLG). In de PLG werken actoren die een rol hebben in het inductietraject (een opleidingsmanager, HRM-functionaris, docentopleider, schoolopleider, (docent)onderzoeker, en een starter) samen aan het herontwerp en implementatie van inductietrajecten. In flankerend onderzoek wordt nagegaan op welke wijze het werken in een PLG bijdraagt aan de kwaliteitsverbetering van inductietrajecten in het mbo en wat hierbij interfererende factoren zijn. Het is belangrijk om gemeenschappelijke beelden te ontwikkelen over hoe het inductietraject wordt vormgegeven. In de startwijzer kun je invullen wat je rol is, je kunt dan zien welke rol welk oordeel aangeeft.

Is bijvoorbeeld de werving en selectie niet op orde volgens de starters, maar volgens de directie en de HRM-functionaris wel, dan is dit aanleiding om hier met elkaar over in gesprek te gaan om dit onderdeel te verbeteren.

Praktijkvoorbeeld Friesland College

Bij Friesland College heeft men al wel jarenlange ervaring met intervisie. Daaruit blijkt dat het voor startende docenten moeilijk is om nee te zeggen als er taken verdeeld worden. Zij zijn gemotiveerd en willen graag laten zien wat ze kunnen. Een uitkomst uit de intervisie die treffend wordt verwoord door een startende docent: *'Ik had begeleiding en intervisie, maar kreeg toch een burn-out. Ik had de burn-out kunnen voorkomen door mezelf beter te beschermen door dat dat had kunnen voorkomen was dat ik tegen mezelf was beschermd, door me niet twee regiegebieden aan te bieden.'*

Een startende docent maakt verschillende fases mee. Bij Friesland College ervaren ze deze fases zo in de praktijk en komen ze tot 5 W's, dit zijn fases die elkaar opvolgen:



- De fase van welbevinden, je prettig voelen in je eigen team.
- Dan kun je werken aan weerbaarheid: daar werk je aan in intervisie.
- Als je dat onder de knie hebt werk je aan wendbaarheid.
- Dan komt wijsheid: je voelt je prettiger in je vak/functie.
- Na de wijsheid komt er weer een fase van weet niet: als je meer kennis hebt, kom je er ook achter wat je (nog) niet weet.

Bij Friesland College werken ze met verschillende rollen: om de starter heen is het belangrijk dat de docent-opleider dichtbij de starter staat, er is een maatje en een regisseur Teamontwikkeling en professionalisering, het team waar de starter werkt heeft een rol, met andere starters helpt het om intervisie te hebben, en HRM is ondersteunend.

De starter houdt de regie in zijn eigen traject. De coördinator van het inductietraject heeft een startgesprek, met de starter.

Delen van ervaringen met inductie en inzet Startwijzer

- Startwijzer wordt als evaluatiemodel gebruikt.
- Diner in opleidingsrestaurant voor laagdrempelige intervisie
- Het moet maatwerk zijn waar je de 100 uren voor inzet per starter.
- Inductietraject als blokkendoos: wat heb jij nodig en welk blokje pak jij?
- Er wordt een tweedaagse bijeenkomst georganiseerd voor nieuwe collega's op groot ROC, twee keer per jaar. CvB trapt af.

Gerelateerde informatie

- Eerder heeft het Platform Samen Opleiden bij ROC Nijmegen een themabijeenkomst georganiseerd. Informatie over de casus bij ROC Nijmegen is hier te vinden: <https://www.platformsamenoopleiden.nl/terugblik-themabijeenkomst-geef-gas-op-inductie/>
- Hiervan is ook een artikel geschreven in vakblad Profiel: <https://www.platformsamenoopleiden.nl/knowledge-item/hoe-voorkomen-we-dat-instromende-docenten-vroegtijdig-vertrekken/>
- Op de website van het Platform is ook het inductieplan te vinden van Friesland College: <https://www.platformsamenoopleiden.nl/knowledge-item/inductieplanfriesland-college-waar-starten-werkt/>