

BEGELEIDING VAN STARTENDE LERAREN

**Onderzoek naar inductie bij VO-scholen
in de regio Nijmegen**

Katrijn Opstoel

Eline den Tuinder

Helma Oolbekkink

**LERAAR
IN NIJMEGEN**

INLEIDING 3

01 UITGANGSPUNTEN 5

- 1.1 Doel en onderzoeksvragen **7**

02 AANPAK 8

- 2.1 Deelnemers **8**
- 2.2 Groepsinterviews **9**
- 2.3 Data-analyse **9**

03 RESULTATEN 10

- 3.1 Enculturatie **10**
- 3.2 Taakbeleid **11**
- 3.3 Pedagogisch-didactisch handelen **11**
- 3.4 Professionele ontwikkeling **12**
- 3.5 Beoordeling **12**
- 3.6 Werving en selectie **13**

04 CONCLUSIES 14

05 IMPLICATIES VOOR BELEID EN PRAKTIJK 15

06 BRONNEN 17

BIJLAGE 19

- Poster samenvatting resultaten en ontwikkelpunten **19**

INLEIDING

Scholen voor Voortgezet Onderwijs in de regio Nijmegen werken samen in een RAP (regionale aanpak personeelstekort) project. Binnen dit project wordt onder andere ingezet op het behouden van starters voor het leraarschap. In eerder onderzoek wordt het belang van inductietrajecten benadrukt als een manier om starters te behouden voor het beroep. Dit blijft, gezien de tekorten in het leraarsberoep ook in de nabije toekomst, zeker een belangrijke rol spelen.

Specifiek in de Nijmeegse regio worden in de nabije toekomst tekorten verwacht binnen verschillende schoolvakken. Ten opzichte van de cijfers die door CentErdata (2020) zijn gepubliceerd, springt binnen de Power Bi rapportage Nijmeegse VO besturen een aantal zaken in het oog:

1. Het tekort aan leraren in Nijmegen gaat groter worden dan in de CentErdata (2020) werd voorspeld;
2. Naast de in de CentErdata (Adriaens, Fontein & de Vos, 2021) genoemde tekortvakken Nederlands, Duits, Frans, Informatica, Natuurkunde, Scheikunde, Wiskunde en Klassieke Talen, gaat ook Engels een tekortvak worden.

Vanwege het toenemende lerarentekort is het belangrijk startende leraren ertoe te bewegen in het onderwijs en specifiek in de regio Nijmegen werkzaam te blijven. De werkgroep 'gericht opleiden en professionaliseren' heeft van de RAP stuurgroep de opdracht

ontvangen tot het uitvoeren van een onderzoek met als doel om inzicht te krijgen in de kwaliteit van de inductietrajecten in de scholen, gezien vanuit het perspectief van de startende leraar met specifieke aandacht voor de zij-instromers en hybride docenten.

In deze rapportage worden de resultaten van dit onderzoek weergegeven en worden tevens aanbevelingen gedaan ter verbetering van de inductietrajecten binnen de Nijmeegse scholen. De resultaten van dit onderzoek zijn tevens gedeeld in een kennisdelingsbijeenkomst in de regio Nijmegen en tijdens een landelijke bijeenkomst van het Platform Samen Opleiden.

01

UITGANGSPUNTEN

Startende leraren komen via verschillende routes het beroep binnen. In dit onderzoek maken we onderscheid tussen reguliere starters, zij-instromers en hybride docenten. De grootste groep leraren volgt na hun periode in het voortgezet onderwijs een lerarenopleiding aan een hogeschool of universiteit. Deze groep wordt in dit onderzoek aangeduid als reguliere starters. Naast deze groep zijn er zij-instromers in het beroep waarmee wordt verwezen naar de groep mensen die na een andere studie of beroepsloopbaan overstapt naar het leraarschap (vgl. ook Regioplan, 2021). Zij komen via verschillende routes het leraarsberoep binnen, bijvoorbeeld via Zij-instromer in het beroep (ZiB), via een PDG traject (in het MBO) of via een deeltijdroute. Ook zien we in toenemende mate zogenaamde 'hybride docenten' die hun werk als leraar combineren met een andere baan in loondienst of als ZZP'er. Dit kan zowel binnen als buiten het onderwijs zijn en qua inhoud dicht tegen het docentschap aanzitten of hier juist verder vanaf staan (Dorenbosch et al., 2018).

Om je als startende leraar goed te kunnen ontwikkelen binnen het beroep, is de eerste periode van groot belang. Dit wordt ook wel aangeduid als de 'inductie'. Binnen de inductie kunnen meer of minder gepland en geformaliseerde programma's vormgegeven worden waarmee starters ondersteund worden (Helms-Lorenz et al., 2013). Deze eerste periode is cruciaal voor starters om in te groeien in de school en zich professioneel verder te ontwikkelen als leraar. Uit onderzoek weten we dat uitval met name in de eerste periode in het beroep veel voorkomt (Noordzij & Van der Grift, 2020). Onderzoek laat

ook zien dat ondersteuning in deze eerste periode kan bijdragen aan het behouden van starters voor het leraarsberoep. Zo laat onderzoek dat ondersteuning voor startende leraren een positieve impact heeft op commitment en behoud voor het beroep, de onderwijspraktijk in de klas en het leren van leerlingen (Ingersoll & Strong, 2011).

Er kan binnen de inductie op verschillende manieren naar startende leraren worden gekeken. In de literatuur wordt een onderscheid gemaakt tussen een zogenaamd 'tekortkomingsperspectief' en een 'waarderingperspectief' (Kelchtermans, 2019; Schaap et al., 2020). Binnen het tekortkomingsperspectief wordt de nadruk gelegd op de kennis en vaardigheden die de starter nog moet ontwikkelen in de eerste periode binnen het beroep. Hij of zij is wel startbekwaam maar heeft zich nog verder te ontwikkelen op het gebied van klassenmanagement of differentiatie in de klas. Het waarderingperspectief legt de nadruk op de kwaliteiten van de starter en wat deze 'brengt' aan de schoolorganisatie. Een starter kan bijvoorbeeld specifieke kennis meenemen, een waardevol netwerk voor de school opleveren en een frisse blik geven op 'vanzelfsprekendheden' binnen de schoolorganisatie. Het is goed als deze perspectieven voldoende in balans zijn in de inductieperiode van startende leraren.

Vanuit de literatuur weten we dat een aantal elementen van belang zijn in een inductietraject. Zo wijst onderzoek op het belang van het creëren van optimale werkomstandigheden en een rijk leerarrangement (Beijaard, et al., 2010). Concreet betekent dit bijvoorbeeld dat er aandacht moet zijn voor werkdrukreductie (Wong, 2004) zodat de starter voldoende ruimte ervaart om in te groeien in alle werkzaamheden die bij het docentschap horen. Vaak is het bijvoorbeeld zo dat startende leraren in hun eerste jaar geen mentoraat doen. Naast werkdrukreductie is ook aandacht voor de begeleiding van starters door een ervaren collega van belang (Wang et al., 2008). Een recente studie toont het belang aan van coaching van startende leraren voor hun professionele ontwikkeling, voorwaardelijk is dan wel dat de coaching regelmatig plaatsvindt, dat er voldoende tijd is voor coaching en dat de tijd betekenisvol wordt ingericht. Ook de match tussen coach en starter blijkt van belang te zijn (Kwok et al., 2021). Bij de coaching is het ook van belang om systematisch aandacht te hebben voor lesobservaties en de bespreking daarvan binnen de eigen lespraktijk. Onderzoek naar inductie in het mbo laat zien dat inductietrajecten vaak als gefragmenteerd worden ervaren en dat de uitvoering van

inductiearrangementen sterk afhankelijk is van de beschikbaarheid en welwillendheid van collega's (Brouwer et al., 2021). Een collectieve visie op de begeleiding van starters en afstemming tussen betrokkenen lijkt daarbij ook te ontbreken.

1.1 DOEL EN ONDERZOEKSVRAGEN

Het doel van dit verkennende onderzoek naar de inductiepraktijk was om inzicht te krijgen in de kwaliteit van de inductietrajecten in de scholen, gezien vanuit het perspectief van de startende leraar en stakeholders binnen de school. De volgende onderzoeksvragen waren leidend:

- Wat is de kwaliteit van inductietrajecten op de Nijmeegse scholen volgens verschillende stakeholders en starters?
- In welke mate matcht het beeld wat starters en stakeholders hebben van het inductietraject op school?

02

AANPAK

In dit onderzoek is gekozen voor een kwalitatieve onderzoeks aanpak om inzicht te krijgen in de waardering van starters en stakeholders van het inductietraject in de verschillende Nijmeegse scholen. Meer specifiek is gekozen voor groepsinterviews, enerzijds om verschillende perspectieven van deelnemers in een gesprek op tafel te krijgen en deelnemers met elkaar in gesprek te laten gaan en anderzijds om in een korte tijd een grote groep betrokkenen te kunnen spreken.

2.1 DEELNEMERS

Bij dit onderzoek zijn 15 voortgezet onderwijs scholen in de regio Nijmegen betrokken. Op alle scholen zijn groepsinterviews afgenomen met starters en stakeholders. De groep geïnterviewde starters bestond zowel uit 'reguliere' starters ($N = 42$) die doorstromen na de lerarenopleiding, als uit zij-instromers ($N = 9$) en een hybride docent ($N = 1$). De groep stakeholders ($N = 63$) bestond veelal uit schoolleiders, medewerkers P&O, schoolopleiders en begeleiders of coaches. Deze groepen hadden per school een wisselende samenstelling, mede afhankelijk van de beschikbaarheid van de deelnemers.

2.2 GROEPSINTERVIEWS

De groepsinterviews werden gevoerd aan de hand de Startwijzer VO, waarin zes verschillende essentiële elementen voor een inductietraject aan de orde komen die bepalend zijn voor de kwaliteit, te weten: (1) enculturatie, (2) taakbeleid, (3) begeleiding bij pedagogisch-didactisch handelen, (4) professionele ontwikkeling, (5) beoordeling en (6) werving en selectie. De deelnemers vulden voorafgaand aan het interview de Startwijzer VO in. Aanvankelijk gebeurde dit via de online Startwijzer, maar vanwege problemen met het inloggen en het downloaden van de antwoorden van deelnemers, is besloten om de Startwijzer middels een Word document via e-mail aan de deelnemers toe te sturen.

De groepsinterviews werden veelal gevoerd via MS Teams (vanwege de situatie met COVID19) en in een aantal gevallen werden ze live gevoerd op de scholen. De interviews werden telkens afgenomen in aanwezigheid van twee onderzoekers waarvan een gespreksleider was en de ander de verslaglegging verzorgde. Alle gesprekken werden middels een audiorecorder opgenomen en uitgewerkt. De gesprekken duurden gemiddeld 1 uur. Na afloop werd het gespreksverslag naar alle deelnemers toegestuurd ter goedkeuring.

2.3 DATA-ANALYSE

Voor de data-analyse werden de gespreksverslagen van de 15 scholen als uitgangspunt genomen. Per element uit de Startwijzer VO (bijvoorbeeld enculturatie, taakbeleid etc.) werd gezocht naar veel voorkomende thema's. Alle scholen hebben apart een schoolrapportage ontvangen waarin uitgebreid wordt teruggekoppeld over de kwaliteit van de inductie op school volgens starters en stakeholders vanuit de gevoerde groepsinterviews. Bij de schoolrapportage werd voor elke school een poster gevoegd met daarin de samenvatting van de belangrijkste resultaten en ontwikkelpunten (zie bijlage). Om de bevindingen uit de verschillende scholen te kunnen vergelijken (cross-case analyse), werd de volgende werkwijze gehanteerd. De elementen uit de startwijzer en de thema's die daarbinnen gevonden werden, vormden de basis voor een matrix. Op basis van deze matrix is per school gekeken of deze thema's wel of niet voorkomen. De bevindingen zijn in dialoog gevalideerd en per element van de Startwijzer uitgeschreven.

03

RESULTATEN

3.1 ENCULTURATIE

Op alle scholen is aandacht voor de start. Zo wordt op veel scholen bij aanvang van het nieuwe schooljaar een startersbijeenkomst georganiseerd. Tijdens deze bijeenkomst is ruimte voor kennismaking met collega's, schoolleiding etc. en het regelen van praktische zaken (denk aan sleutels, toegangscode etc.). Sommige scholen maken ook gebruik van een (digitale) startersmap. Wanneer starters in september starten, worden ze goed meegenomen. Het starten doorheen het jaar kan echter op sommige scholen meer aandacht krijgen. Zo geeft ongeveer de helft van de scholen aan dat er gedurende het jaar minder aandacht voor 'de start' is. Dit betekent bijvoorbeeld dat starters meer zelf uit moeten zoeken en actief aan moeten geven wat ze nodig hebben. Een minderheid (3 scholen) geeft aan wel aandacht te besteden aan de start doorheen het jaar. Wanneer we doorvragen naar hoe de start op school wordt ervaren, benoemt ruim de helft van de scholen dat er veel op de starters afkomt. "Het kan erg overweldigend zijn voor starters wanneer zij beginnen; je merkt dat er veel aandacht uitgaat naar het oppakken van zo'n werkritme: combinatie met werk, laatste lootjes studie en de werkmodus", aldus een van de stakeholders.

3.2 TAAKBELEID

Hoewel de werkreductie formeel toegepast wordt, geeft ongeveer de helft van de scholen aan creatieve manieren te bedenken om de bezetting rond te krijgen. Zo krijgen starters de korting bovenop de jaartaak. Met het oog op de belasting van starters, zijn scholen veelal geen voorstander van het mentoraat in het eerste inductiejaar. Desondanks geeft ongeveer een derde van de scholen aan dat dit wel eens kan gebeuren. Indien starters het eerste jaar mentor worden, gebeurt dit doorgaans in overleg en/of in de vorm van een duo-mentoraat.

Het aanstellen van begeleiders gebeurt met name vanuit praktische overwegingen. Aandacht voor een match of fit is niet altijd mogelijk. Zo “is de urgentie te groot om kieskeurig te zijn”, aldus een stakeholder. Met uitzondering van twee scholen krijgen starters een vaste begeleider of coach. Het toerusten mag volgens een aantal scholen meer aandacht krijgen. “Coaches zijn goed maar de tijd is summier”, aldus een van de stakeholders. Een minderheid van de scholen geeft aan aandacht te hebben voor professionalisering van coaches. Zo is er op een van de scholen een programma voor coaches maar lukt het vanwege dubbele taken niet altijd om dit in de praktijk uit te zetten.

3.3 PEDAGOGISCH-DIDACTISCH HANDELEN

Op bijna alle scholen is aandacht voor het pedagogisch-didactisch handelen van starters door inzet van lesobservaties. Toch zijn er ook scholen waar lesobservaties niet standaard uitgevoerd worden. Zo gebeuren de lesobservaties “nog te sporadisch” of moet het inplannen van observaties wel praktisch haalbaar zijn. Lesobservaties worden ingezet wanneer het niet lekker dreigt te lopen of worden enkel uitgevoerd als onderdeel van de gesprekscyclus (beoordelende aard). De meerderheid van de scholen zet deze echter wel structureel in. Hoe (aan de hand van een lesobservatieformulier of open) en door wie (coach en/of collega en/of teamleider etc.) verschilt per school. Sommige scholen maken gebruik van het ICALT-formulier. Naast lesobservaties is er op sommige scholen ook de mogelijkheid tot beeldcoaching. Een aantal scholen verwijst ook naar de cursus didactisch coachen die via de scholengroep wordt aangeboden.

Indien er sprake is van meerdere observaties bij een starter door meerdere personen (zoals teamleiders, starterscoaches, etc.), zou er volgens de stakeholders meer lijn kunnen komen in deze observaties.

Op twee derde van de scholen heeft het persoonlijk ontwikkelplan (POP) geen structurele plek. Een van de scholen geeft aan dit wel geprobeerd te hebben maar liep ertegenaan dat starters hier vanwege drukte geen tijd voor hebben. Daarbij geven sommige starters aan hier geen behoefte aan te hebben.

3.4 PROFESSIONELE ONTWIKKELING

Op een aantal scholen (4) heerst de opvatting dat het belangrijker is om eerst routine op te bouwen voordat je als starter toekomt aan professionalisering. Starters en stakeholders zijn zich bewust van het aanbod voor professionele ontwikkeling. Desondanks wordt op de meerderheid van de scholen door starters en/of stakeholder geen ruimte gevoeld, genomen of geboden om daar gebruik van te maken. "Starters kunnen geneigd zijn om het aanbod voor professionele ontwikkeling of hulp af te slaan", aldus een van de stakeholders.

3.5 BEOORDELING

Op ruim twee derde van de scholen is er een duidelijke scheiding tussen de beoordeling en begeleiding. Dit betekent in de praktijk veelal dat starters begeleid worden door een coach en beoordeeld worden door een teamleider. Op vier scholen wordt de scheiding niet altijd even duidelijk ervaren of lijkt de scheiding sectie afhankelijk. De helft van de scholen geeft aan behoefte te hebben aan meer afstemming tussen begeleiders en beoordelaars.

3.6 WERVING EN SELECTIE

Over het algemeen zijn starters en stakeholders tevreden over het wervingsproces. Op sommige scholen worden collega's gevraagd om mee te denken of worden leerlingen betrokken. De krapte op de arbeidsmarkt maakt echter dat er weinig keuze (of luxe) is om te kiezen. Ruim twee derde van de scholen is zich hiervan bewust. Wanneer het gaat om het bespreken van wederzijdse verwachtingen wordt een wisselend beeld geschetst. Op ruim de helft van de scholen (9 scholen) is tijdens de werving en selectie ruimte voor het bespreken van wederzijdse verwachtingen. Op twee scholen is er met name aandacht voor de verwachtingen vanuit de school en kan meer aandacht besteed worden aan de verwachtingen van de starter.

04

CONCLUSIES

Dit verkennende onderzoek had als doel om inzicht te krijgen in de kwaliteit van de inductietrajecten in Nijmeegse scholen, gezien vanuit het perspectief van de startende leraar en stakeholders. De gesprekken met starters en stakeholders laten zien dat er op alle scholen aandacht voor de start van de startende leraar is. Starters worden goed meegenomen bij de start van het schooljaar. Daarbij is er wel ruimte voor ontwikkeling wanneer starters doorheen het jaar instromen. Verder komt uit de gesprekken met stakeholders en starters naar voren dat er spanningen zijn tussen ideaal en werkelijkheid, bijvoorbeeld als het gaat om het mentoraat in het eerste jaar of de ruimte voor professionele ontwikkeling. Op een aantal onderwerpen verschilt de perceptie van starters en stakeholders. Zo zijn de starters niet altijd op de hoogte van de verschillende aspecten van het inductietraject. Tenslotte lijkt de afstemming tussen stakeholders soms te ontbreken, met name als het gaat om de begeleiding en beoordeling van starters. Als onderdeel van dit onderzoek werd specifiek naar zij-instromers en hybride docenten gekeken. Het beperkte aantal zij-instromers en hybride docenten maakte het lastig om hierover conclusies te formuleren. Wel laten de gesprekken zien dat de onderwijswereld door zij-instromers en hybride docenten als een andere wereld wordt ervaren in vergelijking met hun eerdere/andere werk.

05

IMPLICATIES VOOR BELEID EN PRAKTIJK

Op basis van dit verkennende onderzoek naar de inductiepraktijk in de Nijmeegse scholen kunnen we de volgende implicaties op school, partnerschapsniveau en regionaal niveau formuleren.

- Zorg ervoor dat er aandacht is voor de start van nieuwe leraren op school door het jaar heen.
- Heb aandacht voor informatie overload bij de start en zorg voor manieren om informatie te spreiden of de mogelijkheid om deze na te zoeken.
- Blijf oog hebben voor de werkdruk van starters en kijk daarbij goed naar de persoon van de starter en wat hij/zij aankan.
- Zorg voor voldoende (opgeleide) begeleiders en besteed aandacht aan vormen van matching tussen begeleiders en starters.
- Heb aandacht voor structurele observaties van het pedagogisch-didactisch gedrag in de klas en zorg voor afstemming tussen de verschillende observatoren.

- Zorg dat er aandacht is voor de doorgaande en persoonlijke ontwikkeling van starters bijvoorbeeld met behulp van een POP.
- Bespreek met starters de ruimte om te professionaliseren en stem hierop af.
- Blijf met starters in gesprek over hun ervaring van het inductietraject zodat hierop afgestemd kan worden.
- Zorg dat op schoolniveau afgestemd wordt tussen verschillende stakeholders over het inductietraject.
- Ontwikkel als school en/of bestuursniveau een visie op inductie/ professionalisering en maak van hieruit keuzes voor het inductietraject.
- Creëer de mogelijkheid om op bovenschools niveau van elkaars ervaringen en expertise te leren en/of aan gezamenlijke vraagstukken te werken bijvoorbeeld in de inductiewerkgroepen van de beide opleidingsscholen en in de Regionale Alliantie Zuid-Oost Nederland (RAZON).

06

BRONNEN

Adriaens, H., Fontein, P., & De Vos, K. (2021). *De toekomstige arbeidsmarkt voor onderwijspersoneel PO, VO en MBO*. Centerdata Research Institute.

Beijaard, D., Buitink, J., & Kessels, C. (2010). Teacher induction. In P. Peterson, E. Baker, & B. McGraw (Eds.), *International Encyclopedia of education, 3rd edition, volume 7* (pp. 563-568). Elsevier.

Brouwer, P., van Kan, C., Helms-Lorenz, M., Hofland, A. (2021). *Co-creatie van inductiearrangementen in het mbo*. <https://www.hu.nl/onderzoek/publicaties/co-creatie-van-inductiearrangementen-in-het-mbo>.

Dorenbosch, L., Van der Velden, K., & Bilkes, M. (2018). De hybride docent: een aantrekkelijk loopbaanperspectief in het vo? In F. Corvers, & M. van der Meer (Eds.), *Onderwijs aan het werk 2018: analyses, feiten en visies over werken in het onderwijs* (pp 279-286). Den Haag: CAOP.

Ingersoll, R. M., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research. *Review of Educational research, 81*(2), 201-233.

Katern VO Raad (2020). De waarde van startende leraren voor scholen. <https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2020/10/De-waarde-van-startende-leraren-voor-scholen.pdf>

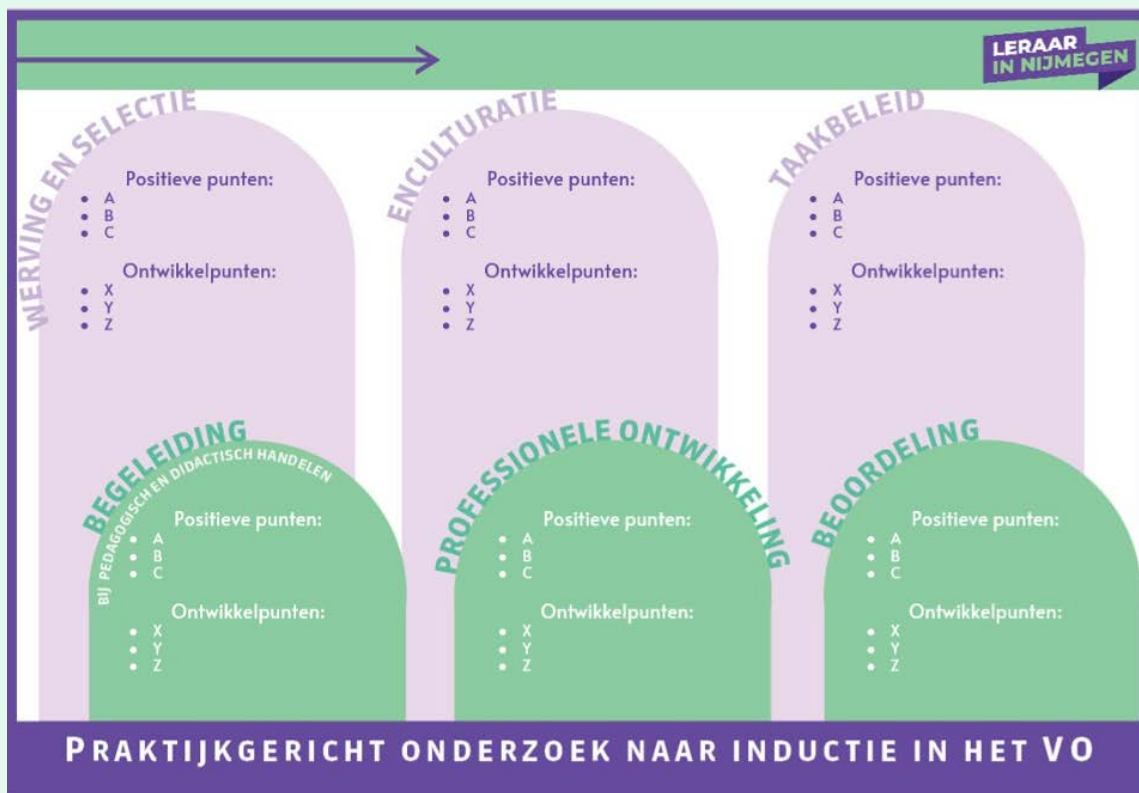
Kelchtermans, G. (2019). Early Career Teachers and Their Need for Support: Thinking Again. In: Sullivan A., Johnson B., Simons M. (Eds.) *Attracting and Keeping the Best Teachers. Professional Learning and Development in Schools and Higher Education* (pp.83-98). Vol 16. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-8621-3_5.

Kwok, A., Mitchell, D., & Huston, D. (2021). The impact of program design and coaching support on novice teachers' induction experience. *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 29(2), 167-194.

Regioplan (2021). Eindrapport zij-instroom PO, VO en MBO. <https://www.regioplan.nl/wp-content/uploads/2021/07/20069-Eindrapport-Zij-instroom-po-vo-mbo-Regioplan-18mei21-1.pdf>.

BIJLAGE

POSTER SAMENVATTING RESULTATEN EN ONTWIKKELPUNTEN



Juli 2022

**LERAAR
IN NIJMEGEN**