

EEN KRACHTIG INSTRUMENT OM VROEGTIJDIGE
UITSTROOM VAN STARTENDE DOCENTEN TEGEN TE GAAN

Dé kickstarter voor docenten: een sterk inductieprogramma

Wie herkent het niet: uit pure noodzaak staan niet-benoembare docenten voor de klas. Het is schrijnend dat we deze docenten moeten inzetten, terwijl zij vaak de broodnodige vaardigheden missen om hun kennis en kunde over te dragen aan studenten. Dat is voor de studenten, docenten en de school verre van optimaal. De kans dat startende en zeker de niet tot docent opgeleide docenten het onderwijs snel weer verlaten, is groot. **SARA VAN KESTEREN, JOOS LEIJTEN, ESTER SCHOLTEN, PIEN TRAA**

In 2018 schreven we in Vaktijdschrift Profiel dat 20% van de instromende docenten het mbo binnen één jaar weer verlaat, en dat dat oploopt tot 30% na drie jaar¹. Helaas zijn die cijfers in de afgelopen drie jaar nauwelijks veranderd. We pleitten er in 2018 al voor dat mbo-scholen een sterk inductieprogramma zouden ontwikkelen om startende docenten goed te begeleiden. Want feit blijft: dit is een van de meest krachtige instrumenten om vroegtijdige uitstroom van startende docenten tegen te gaan.

UITVAL STARTENDE DOCENTEN ONVERMINDERD HOOG

Dertig procent van de startende docenten verlaat binnen drie jaar het onderwijs². Onder zij-instromers is dit aandeel zelfs nog hoger: bijna 40% verlaat het onderwijs binnen 3 jaar³. Uit recent onderzoek⁴ blijkt

dat vroegtijdige uitval van docenten vaak komt doordat ze veel stress ervaren. Dit zorgt voor een negatief effect op de motivatie van de docent en diens competenties. Deze stress wordt onder andere veroorzaakt door problemen met het motiveren van leerlingen, het omgaan met verschillen tussen leerlingen, een hoge taakbelasting, de relatie met collega's en gebrekkige leermiddelen⁵. Startende docenten zijn onvoldoende voorbereid op hun beroepsloopbaan en ervaren een 'transition shock'⁶.

INDUCTIE BELANGRIJK TEGEN UITVAL

Beginnende docenten ervaren in de eerste maanden lesgeven vaak dat hun verwachtingen over het docentenberoep en de realiteit sterk verschillen⁷. Juist voor startende docenten is het belangrijk een eigen

professionele identiteit te ontwikkelen. Een goed inductieprogramma ondersteunt daarbij en stimuleert hen om hun pedagogisch-didactische vaardigheden en professionele functioneren verder te ontwikkelen. Inductieprogramma's⁸ hebben een positief effect op de arbeidsvoldoe-

VAN DE STARTENDE
DOCENTEN VERLAAT
30% BINNEN DRIE JAAR
HET ONDERWIJS

ning, de beleving van self-efficacy (losjes vertaald: zelfredzaamheid) en commitment aan het beroep. En als neveneffect heeft een goed inductieprogramma ook een positief effect op de prestaties van studenten.

PRIORITEIT VOOR INDUCTIE

In de afgelopen drie jaar zijn er flinke stappen gezet om de inductiefase te verbeteren. In de cao mbo is sinds 2018 opgenomen dat startende docenten meer tijd krijgen om zich in te werken. Bij een fulltime aanstelling is dat 100 uur per jaar, oftewel zo'n 2,5 uur per week. Ook is inductie onderdeel geworden van het Kwaliteitskader [Samen Opleiden & Inductie](#). Uit een recente evaluatie van SO&P⁹ blijkt wel dat er meer aandacht nodig is voor de kwaliteit van inductie¹⁰. Zo krijgen startende docenten bijvoorbeeld maar beperkt extra tijd voor de introductieactiviteiten of een vrijstelling van bepaalde werkzaamheden. Gelukkig erkent ook het kabinet Rutte IV het belang van een goede inductie. In het regeerakkoord krijgt de steun voor startende leraren prioriteit en worden zij-instroommogelijkheden vergroot. Dit biedt kansen om de inductie van startende docenten verder te professionaliseren.



Vijf bewezen succesfactoren voor inductie

VIJF BEWEZEN SUCCESFACTOREN VOOR INDUCTIE

Wat helpt echt om startende docenten een succesvolle inductie te geven? We onderscheiden vijf bewezen succesfactoren¹¹:

1. Zorg voor leerzaam werk, waarbij de werkdruk behapbaar blijft. Geef startende docenten bijvoorbeeld extra tijd voor inductieactiviteiten.
2. Biedt de docent goede begeleiding aan via een coach en maak gebruik van professionele ontwikkelingsplannen. Zorg dat de begeleiding wordt afgestemd op de werkcontext van de startende docent.
3. Zorg dat de docent de schoolcultuur en het -beleid goed leert kennen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan een wegwijzer met daarin de belangrijkste informatie over de systemen, processen en protocollen. Laat de

- docent de opgedane kennis meteen toepassen in de praktijk.
4. Zorg voor structurele ondersteuning in de klas in de vorm van feedback en didactische coaching. Bepaal het beginniveau van de vaardigheden van de startende docent en pas hierop de begeleiding in het inductieprogramma aan.
5. Zorg voor extra begeleiding in de vorm van intervisie, workshops en onderzoek. Creëer hierbij een veilig leerklimaat, zodat de deelnemende docenten open zijn over de problemen die zij ervaren.

VAN GOED NAAR GEWELDIG DOOR MAATWERK

We zien in de praktijk dat veel mbo-scholen deze succesfactoren al deels toepassen in hun inwerkprogramma's. Tegelijk zien we ook

dat het vaak one-size-fits-all programma's zijn, gericht op alle nieuwe medewerkers. Hierdoor krijgen starters niet altijd de best passende ondersteuning. We pleiten ervoor om inductieprogramma's flexibel en gepersonaliseerd in te richten. Zo sluiten ze aan bij de behoefte van startende docenten met verschillende achtergronden. Wanneer de school inspeelt op de kenmerken en behoeften van deze verschillende doelgroepen, ontstaat er een krachtig inductieprogramma. Door middel van deze inductieprogramma's kunnen docenten sneller en beter wortelen in de schoolorganisatie en vallen zij minder vaak uit. Zulke programma's maken het inwerken eveneens efficiënter, waardoor docenten relatief gezien minder tijd kwijt zijn aan inductieactiviteiten. »

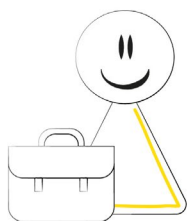
FLEXIBEL EN GEPERSONALISEERD

We onderscheiden drie typen startende docenten:



De jonge docent die net is afgestudeerd van een lerarenopleiding, met kennis van recente vakdidactiek en pedagogiek, maar praktisch minder sterk onderlegd is.

De zij-instromer met inhoudelijke expertise die zijn vakkennis wil overdragen op de jongere generatie, maar nog weinig pedagogisch-didactische kennis en ervaring heeft.



De nieuwkomer in het mbo mét onderwijservaring die vanuit het bedrijfsleven of een andere onderwijssector bewust overstapt naar het mbo en een hoog conceptueel denkniveau en beeld van ontwikkelmogelijkheden heeft, maar nog weinig kennis heeft van het mbo en de bijbehorende doelgroep.

Voor deze groepen startende docenten ontwikkelden we een kort profiel – of persona – en we inventariseerden welke elementen in een inductieprogramma voor deze groepen het meest effectief zijn. Voor de jonge,

meest gebaat bij workshops over de doelgroepen studenten en manieren om hen te motiveren, en ruimte krijgen voor het ontwikkelen van onderwijs.

Het nieuwe kabinet noemt expliciet ook het belang van flexibiliseren rondom dit thema en het belang van het professionaliseren van startende docenten. Laten we samen deze kans grijpen om de broodnodige nieuwe docenten een goede start te geven en voor het onderwijs te behouden!

MAAK INDUCTIE-PROGRAMMA'S OP MAAT

net afgestudeerde docent is bijvoorbeeld ervaringen uitwisselen met peers belangrijk, net als leren van ervaren collega's over de doelgroep. Ook willen ze graag ruimte krijgen voor innovatie. Terwijl zij-instromers met inhoudelijke expertise meer behoefte hebben aan workshops over het motiveren van studenten, pedagogische en didactische vaardigheden en feedback via lesbezoeken. De nieuwkomers in het mbo zijn het

MEER WETEN?

CINOP organiseert regelmatig webinars over het succesvol inrichten van een inductieprogramma op basis van persona's. De eerstvolgende webinar vindt plaats op 8 maart 2022 van 16.00-17.00 uur. Meld je aan via onze website cinop.nl.

OVER CINOP

Sara van Kesteren, Joos Leijten, Ester Scholten en Pien Traa van CINOP zijn gespecialiseerd in het ontwerpen en

Voetnoten

1. Bron: ABF Research voor Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds MBO (SOM) (ABF Research, 2018)
2. Bron: ABF Research voor Stichting Onderwijsarbeidsmarktfonds MBO (SOM) (ABF Research, 2018)
3. Bron: Helms-Lorenz, M., Van de Grift, W. & Maulana, R. (2016). *Longitudinal Effects of Induction on Teaching Skills and Attrition Rates of Beginning Teachers. School Effectiveness and School Improvement*, 27(2), 178-204.
4. Bron: Helms-Lorenz, M. (2021). *De rol van het partnerschap Samen Opleiden en Professionaliseren bij begeleiding van startende leraren.*
5. Kennisrotonde. (2019). *Wat zijn (belangrijkste) redenen voor uitval van vo-leraren uit het beroep in de eerste vijf jaren? (KR.708). Den Haag: Kennisrotonde.*
6. Bron: Helms-Lorenz, M. e.a. (2019) *Begeleiding startende leraren 2014-2019: Eindrapportage*
7. Bron: Helms-Lorenz, M. e.a. (2019) *Begeleiding startende leraren 2014-2019: Eindrapportage*
8. Bron: Smith, T. M. & Ingersoll, R. M. (2004). *What Are the Effects of Induction and Mentoring on Beginning Teacher Turnover? American Educational Research Journal*, 41(3), 681-714.
9. ECBO (2021) ...
10. Helms – Lorenz et al., 2019
11. Helms e.a. (2019)

optimaliseren van inductieprogramma's voor startende docenten binnen het onderwijs. Meer informatie? Bekijk de [website](#) en neem contact op met één van de experts. ■