

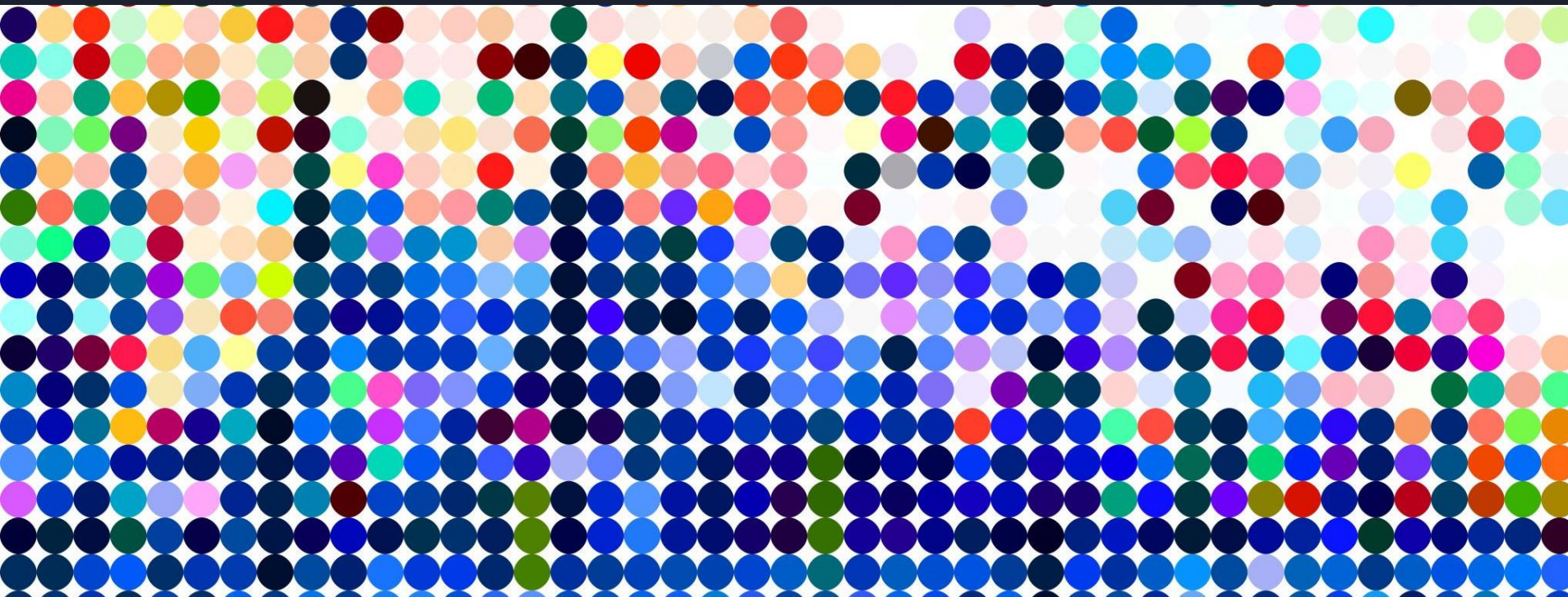
# Kwesties in het vormgeven van inductie van startende leraren: aanzet tot een professionele dialoog

Velon-studiedag

8 november 2024

Harmen Schaap, RU

Helma Oolbekkink, HAN



# Voorstellen

Sectoren?

Rollen?



# Ontstaan van de 'kwesties'

Interviews met scholen

Literatuur search

Expert raadpleging

Reflectie en weging

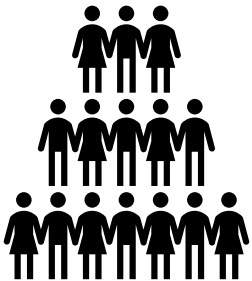
## INDUCTIE VAN STARTENDE LERAREN

LESSEN UIT DE PRAKTIJK

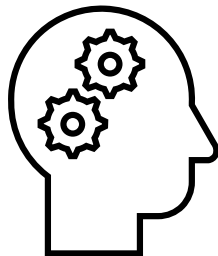


# De kwesties

Eigenaarschap



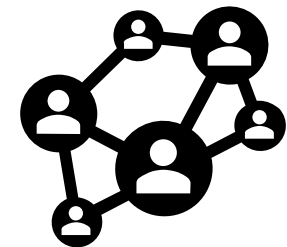
Maatwerk



Complexiteit



Positionering





Positionering



Complexiteit

Kwesties in het vormgeven van  
inductie van startende leraren:

**Wat is ervoor nodig om  
hierover het gesprek te  
voeren?**



Eigenaarschap

Maatwerk



Deze kwesties maken onderdeel uit van (een nog te verschijnen) toolkit over kwesties bij het vormgeven van krachtige inductieprogramma's. Eigenaarschap ligt bij de auteurs. Bronnen: Oolbekink-Marchand, H., & Schaap, H. (2023). Kwesties in het ontwerpen van inductie voor startende leraren: aanzet tot een professionele dialoog. Tijdschrift voor Lerarenopleiders, 44(4), 101-116. Katern VO-raad (2023). Inductie van startende leraren.

# Individueel *bedenken* in duo *uitwisselen*

- Welke kwestie of kwesties herken je nu vooral in jouw huidige praktijk?
- Wat is de urgentie van deze voor jou? Waar blijkt die urgentie uit? Wie voelt die urgentie nog meer?
- Hoe ziet deze kwestie er in de praktijk uit?
- Wat zijn de gevolgen van deze kwestie/kwesties?



# De kwesties in de praktijk: vignetten

1. Kwestie van eigenaarschap: teamleider en coach Ronald in het vo
2. Kwestie van maatwerk: schoolopleider Lonneke in het po
3. Kwestie van positionering: starter Hamid in het mbo
4. Kwestie van complexiteit: coach Willeke in het vo



# Vignette kwestie eigenaarschap

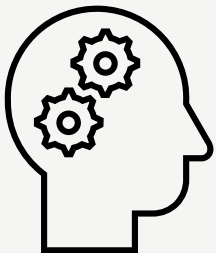
Ronald is teamleider en coach van startende leraren in het VO. Hij combineert deze rollen nu een aantal jaren, en heeft er hard voor gewerkt om dit voor elkaar te krijgen. Zo kan hij nieuwe collega's aannemen, voert hij jaargesprekken, en kan hij dit combineren met lesbezoeken, intervisie en coachingsgesprekken. Hij voelt zich enorm verantwoordelijk voor starters en ziet in de dagelijkse praktijk waar starters tegenaan lopen. Ronald werkt ook veel samen met de HR-adviseur van de school en de Intern begeleider. Er is sinds dit schooljaar een nieuwe schoolleider gestart die ten aanzien van de vorige schoolleider minder affiniteit heeft met de begeleiding van startende leraren en het samen opleiden in het algemeen. Ronald merkt dat hij minder betrokken wordt bij beleid rondom nieuwe collega's, het welzijn en het professionaliseren. Nu komt de peer review voor samen opleiden eraan waar ook inductie een plek heeft. Ronald heeft een gesprek aangevraagd met de schoolleider om dit samen voor te bereiden. In het gesprek geeft de schoolleider aan een voorbereidend stuk te maken over de inbedding van inductie in de school maar laat na het gesprek niets meer van zich horen. De deadline voor het peer review gesprek komt echter snel dichterbij. Ronald heeft het idee dat hij er steeds meer alleen voor komt te staan en maakt zich zorgen over het welzijn van de starters op school.



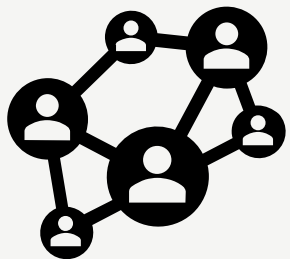


# Vignette kwestie maatwerk

Lonneke is (schooloverstijgend) schoolopleider (PO) en heeft een uitgebreid programma voor starters ontwikkeld voor de scholengroep. Ze heeft dit gedaan op basis van haar ervaringen met starters in de afgelopen jaren. Lonneke heeft zelf een aantal jaren geleden zelf een dergelijk programma gevolgd op de school waar zij haar loopbaan startte, en we was hier erg over te spreken: veel structuur, een pasklaar programma dat je zo kan volgen. Ze is trots op wat er nu staat: het programma is divers met workshops, intervisie, rollen spelen etc. Ze heeft hier collega's van andere scholen actief bij betrokken. Ze is ervan overtuigd dat het voor iedere starter interessant is en dat het aansluit bij hun behoeften. Haar directeur vindt het een prachtig programma, zo heeft hij dat laatst gedeeld met andere directeuren in zijn netwerk. Als ze het programma voor het eerst rondstuurt naar de starters in de scholen, krijgt ze de ene afmelding na de andere. Een aantal zij-instromers vindt het aanbod niet zo aansluiten bij hun behoefte op dat moment. Een aantal anderen geeft aan er geen tijd voor te hebben en de begeleiding binnen de school wel voldoende te vinden. In de school zoemt ook rond dat het een verplicht programma is met allerlei reflectieopdrachten en waar je een portfolio 'moet' bijhouden.



# Vignette kwestie positionering



Hamid is een enthousiaste startende docent in het MBO. Hij is via de PDG (pedagogisch didactisch getuigschrift) het MBO onderwijs in gekomen vanuit zijn achtergrond als verpleegkundige. In zijn sollicitatie werd hij nadrukkelijk uitgenodigd om zijn ervaringen te delen in het team en om ook initiatief te nemen. Hij kan het goed vinden met zijn teamleden, alle betrokken bij dezelfde opleiding. Hij kan ook goed overweg met de studenten in zijn klassen. Hij aan het begin van dit schooljaar ook al een aantal ideeën ingebracht in zijn team om studenten beter te begeleiden en om nog meer samen te werken met het werkveld waarvoor ze opleiden. Hamid ziet veel studenten worstelen, met hun zelfbeeld, de studie (bijv. Of Verpleegkunde wel bij ze past) en soms met hun thuissituatie. Hamid trekt zich dit erg aan, zeker ook omdat er zoveel vraag is naar goede verpleegkundigen. Zijn teamgenoten vinden zijn ideeën leuk maar temperen ook zijn enthousiasme. Hij komt ten slotte net kijken en moet zichzelf vooral niet over de kop werken. Eerst maar even wat ervaring opdoen en dan later maar eens kijken of hij dan nog aan de slag wil met zijn ideeën. Ook vinden zij de werkdruk erg hoog. Hamid krijgt het idee dat hij nog beginnend is, dat hij zich (eerst) moet bewijzen. Het eerste jaar heeft Hamid zich hierbij neergelegd, maar nu in het tweede jaar begint het hem te frustreren. In zijn jaargesprek heeft Hamid zich hierover uitgesproken bij zijn teamleider, en zei begreep hem heel goed. Echter, tot concrete veranderingen heeft dat (nog) niet geleid.

# Vignette kwestie complexiteit

Willeke is al jaren coach van startende leraren op haar school (een school die deelt uitmaakt van een kleine scholengroep in het VO). Ze doet dit met verve, startende leraren weten haar te vinden en ook komen er inmiddels soms collega's bij haar met vragen over hun ontwikkeling, loopbaanoriëntatie, spanningen en welzijn. Eén van de dingen waar Lonneke in haar werk tegenaan loopt, is dat er veel starters na hun eerste jaar in de school met vragen en klachten over hun welzijn en stress bij haar komen. Het eerste jaar worden ze in de school intensief begeleid, door Willeke, maar ook met intervisiebijeenkomsten, lesbezoeken, workshops en worden er leerlingacteurs ingezet. Echter, na dit eerste jaar is er alleen begeleiding op afroep, op initiatief van de starter zelf dus. Willeke ziet dat er veel van starters wordt gevraagd, zeker na het eerste jaar. Ze worden vaak mentor (of zijn dat al), hebben eindexamenklassen, veel contact met ouders en vaak grotere aanstellingen met veel uren. Dat maakt dat veel van deze starters moe zijn, niet toekomen aan het goed voorbereiden van lessen, laat staan hun eigen ontwikkeling, wat resulteert in spanningen en stress.



# Aanzet tot professionele dialoog

- Stel jezelf kort aan elkaar voor. Deel kort waarom je voor deze kwestie/vignette hebt gekozen
- Lees het vignette en probeer een goed beeld van de situatie te vormen
- Als de situatie voldoende helder is, denk je mee over een oplossingsrichting waarbij de groepsleden op elkaars antwoord voortbouwen.
  - Bijvoorbeeld: (groepslid 1) Ik denk dat je ..... zodat.....
  - (groepslid 2) En ik denk dat.....
  - (groepslid 3) .....
- De groep gezamenlijk kijkt ook naar de oplossingsrichting in relatie tot mogelijke impact
- Als iedereen heeft meegedacht, kijk je samen in hoeverre het geschetste probleem en de oplossingen in jouw situatie herkenbaar en mogelijk (ook) toepasbaar zijn. Tijd over? Doorpraten over je eigen situatie en/of een nieuw vignette bespreken.

# Inzichten

- Gebruiken als partnerschap; beleid op maken (HRM)
- Zet aan tot gesprek in de brede school (gedeelde visie, op leren van iedereen in de school)
- Eigenaarschap (zowel formeel/informeel), individueel maar vooral collectief
- Zet aan tot nadenken over schoolcultuur (leren van leerlingen én van professionals)

# Vignetten

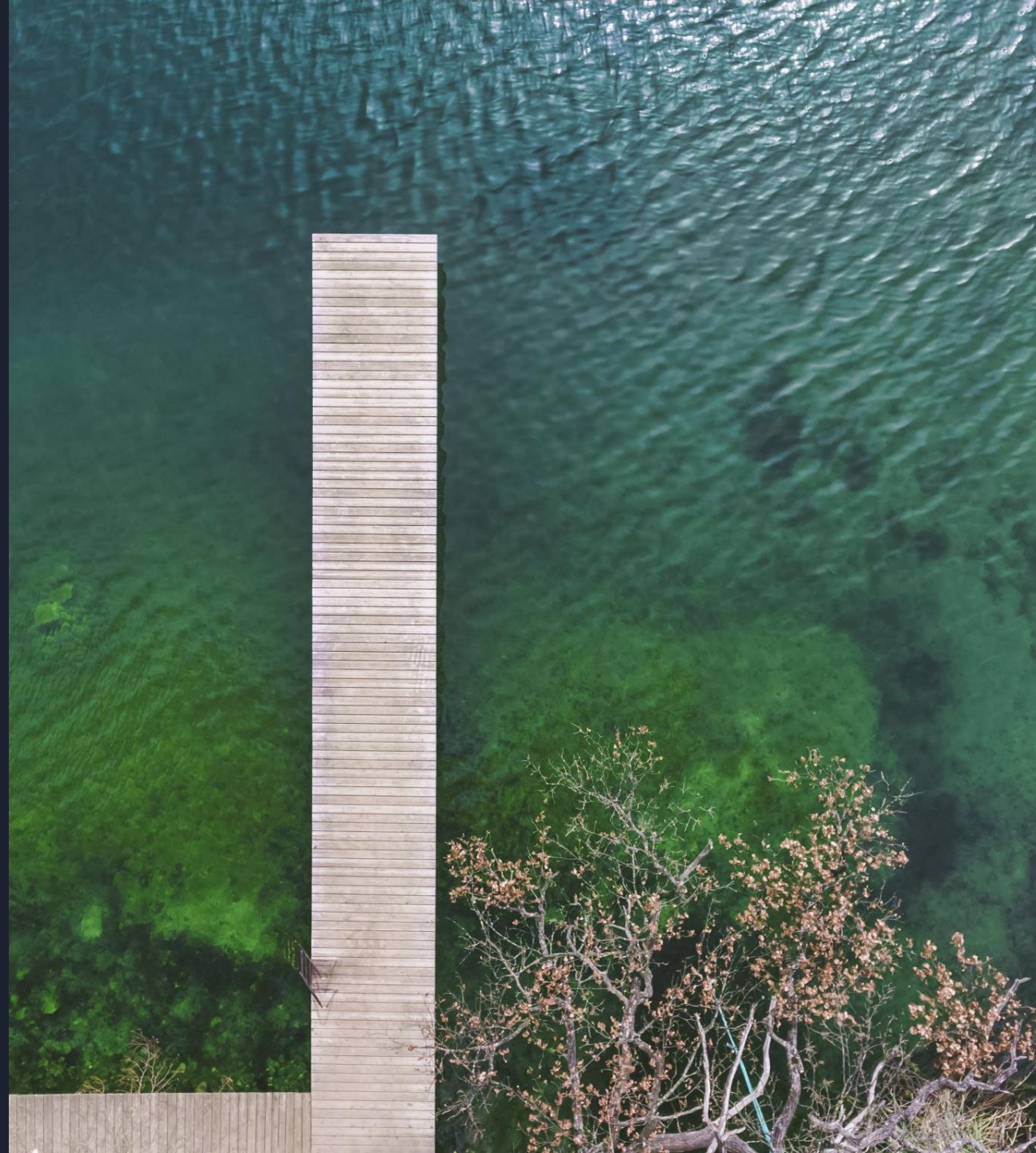
- Herkenbaar
- Toepasbaar

# Padlet: alle materialen van deze workshop

[Kwesties in het vormgeven van inductie](#)

# Inzichten delen

- Zet het bespreken van een kwestie 'aan' tot professionele dialoog?
- Was het mogelijk om tot een oplossing te komen?
- Wat begrijp je meer? Wat minder? Waar wil je meer over weten?





# Interesse in het artikel en de materialen?

Contact:

[Harmen.schaap@ru.nl](mailto:Harmen.schaap@ru.nl)

[Helma.oolbekkinkmarchand@han.nl](mailto:Helma.oolbekkinkmarchand@han.nl)

