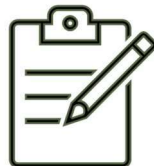


Berechja College

EINDONDERZOEK (EIOZ) ONDERZOEK NAAR DE BEGELEIDING VAN STARTENDE DOCENTEN BINNEN HET BERECHJA COLLEGE

ONDERZOEKSVERSLAG



Christelijke Hogeschool Windesheim Zwolle

Student: Jelle ten Napel (afstandsstudent)

Studentnummer: S1001280

Lerarenopleiding LVO 2^e graad Wiskunde

Examinator 1: [REDACTED]

Examinator 2: [REDACTED]

INHOUD

Samenvatting.....	2
Hoofdstuk 1: Inleiding.....	3
Aanleiding.....	3
Doelstelling.....	3
Relevantie.....	3
Context.....	3
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader.....	4
Verwachtingen.....	6
Hoofdstuk 3: Probleemstelling & onderzoeksvragen.....	7
Probleemstelling.....	7
Onderzoeksvraag en deelvragen.....	7
Hoofdstuk 4: Onderzoeksopzet.....	9
Onderzoeksgroep.....	9
Onderzoeksinstrumenten en operationalisatie.....	9
Hoofdstuk 5: Resultaten.....	11
Brononderzoek.....	11
Algemene bevindingen brononderzoek.....	13
Bezoek interview lessen.....	15
Algemene bevindingen interviewbijeenkomsten.....	20
Interview mentor/schoolopleiders.....	21
Algemene bevindingen interviewstudie.....	27
Vragenlijst.....	29
Algemene bevindingen vragenlijst.....	40
Hoofdstuk 6: Conclusie & Discussie.....	41
Conclusie.....	41
Discussie.....	43
Hoofdstuk 7: Reflectie.....	45
Literatuurlijst.....	46
Bijlagen.....	47
Bijlage 1: Vragenlijst aan mentoren.....	47
Bijlage 2: Enquête voor (beginnende) docenten.....	48

SAMENVATTING

Met dit onderzoek wordt onderzocht hoe de kwaliteit van het inductieprogramma binnen het Berechja College te Urk is gesteld. Een degelijk inductieprogramma dient te voldoen aan een aantal randvoorwaarden. Zo moet er voldoende stimulans zijn tot persoonlijke, sociale en professionele groei. Aan deze voorwaarden kan worden voldaan als er voldoende variatie aanwezig is binnen het programma onder leiding van een goede schoolopleider/mentor.

Door middel van brononderzoek in de beleidsstukken van de school, interviews met de schoolopleiders, observatiestudie van de gehouden bijeenkomsten en met een vragenlijst is de kwaliteit achterhaald van het inductieprogramma.

De resultaten zijn bovenal positief, maar biedt nog wel ruimte tot verbetering. Zo is bekend geworden uit de beleidsstukken, dat de school voldoende kennis in huis heeft om een goed inductieprogramma op te zetten. Het aangeboden programma vindt zijn grondslag uit de literatuur en eerder gedaan onderzoek. De schoolopleiders zijn zich hiervan bewust en zijn ook voldoende op de hoogte van wat een kwalitatief goed inductieprogramma inhoudt.

De schoolopleiders zelf zijn getraind in hun werk en hebben een opleiding tot, of zijn bezig met, een opleiding tot schoolopleider. Zij zetten zich in voor het welbevinden van de nieuwe en beginnende docent, maar verliezen daarmee niet de leerlingen uit het oog. Uit de vragenlijst onder de docenten is gebleken dat zij steun ondervinden van de schoolopleiders en hen zien als een centraal aanspreekpunt binnen de school. De docenten ondervinden zichtbaar welbevinden aan de ondersteuning van de schoolopleiders.

Het aangeboden programma behandelt een breed scala van onderwerpen en activiteiten. Onder de activiteiten zitten onder andere een start dag waarbij de nieuwe docenten bekend worden gemaakt met de school en de bijbehorende schoolcultuur. Binnen het aanbod van onderwerpen zitten thema's die de docenten groei bieden op vakinhoudelijk, didactisch en pedagogisch handelen.

Uit de vragenlijststudie is zichtbaar gebleken dat het inductieprogramma een zichtbaar positievere uitwerking heeft op de deelnemende docenten. Zij bleken gemiddeld gezien hoger te scoren op de behandelde thema's dan de groep docenten die in hun loopbaan geen inductieprogramma heeft genoten. Hierbij geeft men aan dat men zich gesteund voelt in de acceptatie binnen de school en de professionele adaptie binnen het team. Het welbevinden is zichtbaar gestegen waarbij het zelfvertrouwen van de docenten is gestegen tot een acceptabele hoogte.

Deze positieve bevindingen zijn op te merken in de school. Docenten blijven langer 'hangen' en er wordt een grote mate van collegialiteit ervaren.

Gebleken is wel dat er op bestuurlijk niveau nog winst is te behalen. Men kan hier denken aan een beter facilitering van het programma. Zo is gebleken dat er bij nieuwe docenten vaak onvoldoende rekening wordt gehouden met het rooster en de werkdruk. Hoewel de beleidsstukken spreken van een zekere mate van vrijstelling op randtaken, krijgen nieuwe docenten vaak evenredig veel randtaken als de langer zittende docenten.

Ondanks deze verbeterpunten zijn de algehele bevindingen van het inductieprogramma binnen het Berechja College positief te noemen.

HOOFDSTUK 1: INLEIDING

Aanleiding

Uit diverse onderzoeken is gebleken dat onder beginnende docenten veel uitval is waar te nemen als gevolg van hoge werkdruk, stress en andere factoren zoals het ontbreken van goede communicatie en relaties binnen de school. De uitvallende docenten verruilen vaak het onderwijs voor een baan buiten de sector.

Door vergrijzing en het almaar groeiende lerarentekort, is het noodzakelijk dat men probeert beginnen de docenten binnen de school te houden. Als gevolg van deze vraag zijn binnen scholen inductieprogramma's opgesteld die als doel hebben de beginnende docent te ondersteunen in de start van de loopbaan.

Omdat dit probleem zich ook voor kan doen op het Berechja College te Urk is het goed om de kwaliteit van het aangeboden inductieprogramma te onderzoeken.

Doelstelling

Dit onderzoek stelt daarom als doel om de kwaliteit van het inductieprogramma te onderzoeken. Door te onderzoeken of deze aansluit bij de behoeften van de docent, die volgens de literatuur liggen op persoonlijk, sociaal en professioneel vlak, kan men onderzoeken of het aangeboden programma voldoende ondersteuning geeft op dit gebied. Uit de resultaten kan men aanbevelingen doen aan het managementteam van het Berechja College, wat de kwaliteit van het inductieprogramma zou kunnen vergroten.

Relevantie

Door de toenemende vergrijzing binnen het onderwijs en het nijpende lerarentekort, is het thema zeer actueel. Indien een goed inductieprogramma enigszins bij kan dragen aan het welbevinden van de deelnemende docenten en het voorkomen van uitval en het verlaten van de loopbaan in het onderwijs, dan heeft dit programma daarmee zijn doel bereikt.

Op meerdere gebieden kan dit onderzoek van dienst zijn. Allereerst voor de docent in kwestie door het aanbieden van persoonlijke, sociale en professionele begeleiding. Deze ondersteuning zou kunnen betekenen dat de docent in kwestie niet uitvalt en zijn loopbaan binnen de school voortzet. Ten tweede heeft de school hier belang bij, omdat deze kan werken met een consistent docentenbestand waarin weinig hoeft te worden geschoven met invallers of langer zittende docenten. Het zittende personeel hoeft hierdoor geen extra werkdruk te ervaren en de school hoeft geen beroep te doen op financieel onaantrekkelijke inhuurkrachten.

Door problemen aan het begin van de keten al op te lossen, kunnen grotere problemen worden vermeden binnen de gehele schoolorganisatie.

Context

Dit onderzoek zal worden gehouden op het Berechja College. Dit is een school voor het VMBO met daarbij aangesloten nog de onderbouw afdeling van de havo. De school is van middelgrote afmeting en kent een leerling bestand van +/- 650 leerlingen. Het Berechja College heeft een bestuurlijke samenwerking met het Emelwerda College te Emmeloord, waardoor het aanbieden van de onderbouw havo mogelijk is gemaakt.

De school bevat 71 personen die werkzaam zijn als onderwijs gevend personeel (OP). Daarnaast wordt het team ondersteund door 10 onderwijsondersteunende personeelsleden (OOP). Dit onderzoek zal plaatsvinden in de periode van februari t/m juli 2022.

HOOFDSTUK 2: THEORETISCH KADER

Bij bestudering van diverse literatuur, en eerder onderzoek, is naar voren gekomen dat binnen het onderwijs er veel uitval wordt geconstateerd onder beginnende en nieuwe docenten. Door een gebrek aan ondersteuning, verkiezen veel beginnende en nieuwe docenten om hun carrière binnen het onderwijs af te breken en een baan buiten het onderwijs op te pakken.

Om dit verschijnsel te voorkomen zijn op vele scholen inductieprogramma's geïntroduceerd. Inductieprogramma's zijn ondersteuningstrajecten die binnen scholen worden aangeboden om nieuwe onervaren en pas afgestudeerde docenten te begeleiden. Het doel van een inductieprogramma is om deze groep docenten te ondersteunen in de eerste jaren van hun loopbaan binnen het onderwijs.

Binnen dit inductieprogramma komen verschillende onderwerpen aan bod en deze onderwerpen zouden zo aan moeten sluiten dat de docent in kwestie zich ondersteund voelt in zijn ontwikkeling op persoonlijk, sociaal en professioneel vlak (Eisenschmidt, E., Pachler, N., Holdsworth, P. et al, 2010).

Ondersteuning op het persoonlijk vlak betekent dit, dat de docent in kwestie zich ondersteund voelt in zijn eigen ontwikkeling. Men kan hierbij denken aan de emotionele ontwikkeling, waarin de docent zich voelt ondersteund in het verkrijgen van bijvoorbeeld zelfvertrouwen. Buiten deze emotionele ontwikkeling valt hieronder ook het verkrijgen van praktische informatie die de docent kan helpen om te handelen binnen de school. Hieraan kan gedacht worden aan het kennen van de structuren die binnen de school heersen.

Dit laatste hangt ook nauw samen met de sociale ontwikkeling van de docent, maar verschilt hierin wezenlijk. Op het gebied van de persoonlijke ontwikkeling heeft de docent kennis van de structuren binnen de school. Bij de sociale ontwikkeling heeft men het over de band/relatie met andere docenten. Bij dit type ondersteuning weet men ook bij wie en waar men terecht moet als men problemen ondervindt. Deze ondersteuning zou erop zijn toegerust de onderlinge samenwerking tussen collega's te bevorderen waardoor de beginnende docenten zich sneller voelen opgenomen in de schoolorganisatie.

Omdat beginnende docenten, na het verlaten van de lerarenopleiding, voor de klas komen te staan, zijn zij wellicht start bekwaam geacht voor het beroep, maar moeten vaak nog een hele ontwikkeling doormaken voor zij op het niveau zitten van een ervaren docent (Helms-Lorenz, Pers, van der, Moorer, Lugthart et al, 2020). De docenten zouden daarom ook moeten worden gesteund in de professionele ontwikkeling.

De professionele ontwikkeling moet zorgen voor de verdere ontwikkeling van de beginnende/nieuwe docent om zijn/haar vaardigheden op het gebied van vakinhoud, pedagogiek en vakdidactiek te versterken. Binnen een inductieprogramma zou het daarom nuttig zijn om experts in te brengen. Deze experts kunnen door het aanbieden van masterclasses en seminars de groep docenten nieuwe kennis en vaardigheden aanleren om de eerdere genoemde competenties te versterken (Kessels, 2010). Hiernaast zou het laten delen van ervaringen tussen ervaren en beginnende collega's bijdragen aan de professionele ontwikkeling. Enerzijds kunnen ervaren docenten de nieuwe (vaak onervaren) docenten iets leren aan de hand van de eigen ervaring die is genoten binnen het onderwijs. De nieuwe docenten daarentegen, krijgen de mogelijkheden om hun frisse en nieuwe ideeën, die zij hebben opgedaan bij de genoten lerarenopleidingen door ventileren aan de langer zittende groep docenten. Zo ontwikkelt niet alleen de nieuwe beginnende docent zich op professioneel gebied, maar ook de langer zittende docenten worden ingelicht over nieuwe ideeën binnen het onderwijs. Naast de ontwikkeling op professioneel vlak, draagt dit ook bij aan de ontwikkeling op sociaal vlak.

Omdat de persoonlijke, sociale en professionele ontwikkeling bijdragen aan het primaire proces, is het belangrijk dat ondersteuning plaatsvindt in deze drie gebieden.

Onder het primaire proces verstaat men alle elementaire taken die te maken hebben met het docentschap. Dit kan gaan over het voorbereiden van lessen, maar ook over het plannen van werk. Als men deze taken terug zou herleiden, dan komt men steeds terug op het gebied van persoonlijke, sociale en professionele vaardigheden.

Binnen dit onderzoek zullen op het Berechja College deze drie thema's worden onderzocht op hun aanwezigheid binnen het aangeboden arrangement. Hoe zijn deze elementen omschreven in de diverse bronnen die voorhanden zijn en is er aandacht geschonken aan deze thema's binnen deze bronnen. Hiernaast zal ook het effect worden gemeten bij de docenten die het arrangement doorlopen. Merken zij terug dat zij op deze gebieden worden ondersteund binnen de school of komen zij tot een andere ervaring. Voelen de beginnende docenten zich ook daadwerkelijk ondersteund in dit primaire proces van hun loopbaan en voelen zij zich gehoord in hun individuele wensen.

Een ander aspect dat een belangrijke rol inneemt is de rol van de schoolopleider (of ook wel mentor genoemd). De literatuur leert dat een goede mentor ondersteuning biedt op de 3 thema's die zo van belang zijn in het primaire proces. Wat opviel in de onderzoeken die aan dit onderzoek vooraf zijn gegaan, was dat de meeste mentoren hun focus vooral legden op klassenmanagement en acute problemen die zich voordeden bij de desbetreffende docent (Kessels, 2010). Het belang van de mentor lag daardoor vooral bij de docenten die ze begeleiden en weinig bij de leerlingen. De mentoren die dit wel deden, bleken sterker te zijn in het leggen van interpersoonlijk contact tussen leerling en docent. Hierdoor was het mogelijk om meer handreikingen te geven voor de implementatie van vakdidactiek en pedagogiek. Dit zijn twee onderwerpen die vooral binnen het kader van de professionele ontwikkeling sterk terugkomen. Goede mentoren blijken dus het belang van de leerlingen niet uit te sluiten en blijken beter te kunnen ondersteunen in de professionele ontwikkeling. Hoe goed de mentoren op het Berechja College op de hoogte zijn van de individuele behoeften, zal moeten blijken uit onder andere de interviewstudie.

Naast het aanbieden van ondersteuning binnen het primaire proces en het hebben van een goede mentor, is er nog een kenmerk dat een goed inductieprogramma waarborgt. Vanuit het uitvoerend gezag zullen binnen de school de faciliteiten moeten worden aangeboden om het inductieprogramma te voorzien van een constante kwaliteit. Vanuit het schoolbestuur betekent dit dat er financiële middelen en tijd moeten worden gereserveerd. Beginnende docenten moeten worden gecompenseerd in de eerste jaren van hun loopbaan. Concreet betekent dit een ontheffing van randtaken die te maken hebben met het onderwijs en een lesontheffing van 20% t.o.v. hun aanstelling (Eisenschmidt, Pachler, Holdsworth, Et al, 2010). Deze faciliteiten hebben betrekking op de beginnende docenten, maar zo ook moeten er faciliteiten worden aangeboden binnen de school. Zo zou men moeten investeren in de scholing van mentoren en daarnaast zouden deze mentoren ook de tijd moeten krijgen binnen de school om hun taken te kunnen voorbereiden. Zo wordt, in het onderzoek van Kessels, de aanbeveling gegeven om binnen de school faciliteiten aan te brengen voor hun docenten. Hierbij kan worden gedacht aan een eigen plek waar docenten hun materialen kwijt kunnen. Zo wordt voorkomen dat zij de indruk krijgen er niet bij te horen als gevolg van constant moeten verslepen van hun materialen naar elke les (Houtveen, Versloot & Groenen, 2006). Het organiseren van een start dag voor nieuwkomers en het aanbieden van een handboek zouden de startende docent kunnen helpen bij hun praktische vragen die zij vanaf de start kunnen tegenkomen.

Verwachtingen

De verwachting is dat op het Berechja College nagedacht is over deze thema's. Zo is er een inductieprogramma aanwezig welke met enige regelmaat bijeenkomt in de vorm van een intervisiebijeenkomst. Hoewel deze bijeenkomsten regelmatig worden gehouden, worden vragen gesteld bij de behandeling van de diverse thema's. Uit de literatuur is op te maken dat binnen veel scholen welk kennis is van de 3 thema's die zouden moeten worden behandeld in een inductieprogramma, maar dat de uitvoering vaak beperkt blijft tot het behandelen van acute problemen en klassenmanagement en niet in de professionele ontwikkeling (Kessels, 2010).

De indruk heerst dat ook binnen het Berechja College veel verloop plaatsvindt van personeel en veelal jonge collega's binnen 5 jaar hun loopbaan beëindigen of elders voortzetten. Het is belangrijk om te weten te komen waar dergelijke beslissingen hun oorzaak vinden. Omdat we weten dat goede inductieprogramma's het percentage uitvallers terugdringt (Kessels, 2010), lijkt het van belang dat in ieder geval deze arrangementen goed zijn vormgegeven en worden uitgevoerd. Op deze manier kan men uitsluiten dat de school heeft gefaald in het aanbieden van voldoende en adequate ondersteuning en zou de reden tot uitval extern moeten zijn te vinden.

Op het gebied van de mentoren is de verwachting dat zij zich met goede bedoeling inspannen om nieuwe docenten optimaal te begeleiden in de eerste jaren van hun loopbaan. De verwachting is echter dat er onvoldoende inzicht aanwezig is in de behoeften van de startende docenten en dat de begeleiding niet voldoende aansluit bij de individuele wensen van de docenten. De indruk heerst dat op deze intervisiebijeenkomsten veel nadruk ligt klassenmanagement en de dan heersende problemen en daardoor onbewust minder ondersteuning wordt aangeboden in de professionele ontwikkeling van de docent.

Wat betreft de faciliteiten wordt de verwachting uitgesproken dat deze wel aanwezig zijn, maar niet volledig tot zijn recht komen. Zo is de vraag aanwezig of nieuwe en beginnende docenten wel altijd op de hoogte zijn van hun rechten die zij hebben als beginnend docent. Uit ervaring is op te maken dat veel docenten niet een eigen plek hebben binnen de school. Denk hierbij aan een vast lokaal om hun lessen te geven of in ieder geval opbergruimte voor hun spullen. De verwachting is dat de school wel voldoende investeert in hun inductieprogramma. Gezien de structurele aard van de intervisiebijeenkomsten en de gedegen voorbereiding die tijdens deze intervisielessen waarneembaar is, is het aannemelijk dat mentoren voldoende tijd beschikbaar hebben om hun lessen voor te bereiden. In hoeverre zij geschoold worden voor het uitvoeren van hun taak is niet op te maken. Daar is dan ook geen verwachting aan te koppelen.

HOOFDSTUK 3: PROBLEEMSTELLING & ONDERZOEKSVRAGEN

Probleemstelling

Binnen scholen vindt een constante aanwas van nieuwe en beginnende docenten plaats. Uit de praktijk is gebleken dat een groot percentage docenten binnen 5 jaar het onderwijs weer verlaat. Door binnen de school een inductiearrangement aan te bieden, moet worden voorkomen dat docenten in de eerste periode van hun loopbaan het vak vaarwelzeggen en in plaats van het onderwijs een andere sector kiezen om deze loopbaan te vervolgen.

Deze inductieprogramma's worden als gevolg van de vele constatering van uitval ingezet op scholen om docenten te ondersteunen in de eerste, vaak moeilijkere, periode van hun loopbaan. Hoe docenten zijn te ondersteunen binnen dit inductiearrangement is terug te lezen in het theoretisch kader.

Binnen dit onderzoek verdiepen wij ons in de kwaliteit van het aangeboden inductiearrangement op het Berechja College. In hoeverre sluit deze aan bij de wensen van de deelnemende docenten. In hoeverre worden beginnende docenten daar ondersteund en op welke manier wordt hen begeleiding aangeboden. Wij weten uit de literatuur dat goede begeleiding wordt geboden op het gebied van persoonlijk, sociale en professionele ondersteuning. Daarbij is het belangrijk dat deze ondersteuning wordt aangeboden door een goede mentor, die kennis heeft de soorten ondersteuning en ook aansluit bij de behoeften van zowel de docent en de leerlingen. Vooral deze laatste is van belang, omdat mentoren die naast oog hebben voor de docenten die zij begeleiden, ook oog hebben voor de leerlingen, beter in staat zijn de professionele ontwikkeling van de docent te stimuleren.

Een laatste voorwaarde waren de faciliteiten die de school beschikbaar stelt. Deze moeten voldoende zijn om de kwaliteit van de mentoren en het programma hoogte houden. Verder moeten de faciliteiten aansluiten bij de behoeften en wensen van de startende docenten.

Onderzoeksvraag en deelvragen

Om te onderzoeken in hoeverre het inductieprogramma van het Berechja College hierin voorziet is het belangrijk om antwoord te kunnen geven op de volgende hoofdvraag van dit onderzoek:

- **In hoeverre sluit de inhoud van het inductieprogramma op het Berechja College aan bij de behoeften en wensen van de deelnemende nieuwe en startende docenten?**

Om deze hoofdvraag zo volledig en kwalitatief mogelijk te beantwoorden zijn nog een aantal deelvragen opgesteld. Allereerst moet men weet hebben van de begeleiding die aangeboden wordt. Hoe worden nieuwe docenten momenteel begeleidt binnen de school en hoe ziet deze begeleiding eruit? Is er al een inductieprogramma opgesteld en hoelang duurt een dergelijk traject binnen de school. Met de eerste deelvraag hoopt men antwoord te kunnen bieden aan deze vraag.

- a. *Welke soorten begeleiding worden er aangeboden op het Berechja College?*

Mocht het Berechja College over een inductieprogramma beschikken, dan is het belangrijk om te achterhalen of het programma effectief is. Deze informatie is belangrijk, omdat men op basis van deze informatie met een kritische blik naar de elementen van de aangeboden begeleiding kan kijken. Het is dus van belang om te achterhalen hoe de aangeboden begeleiding wordt ervaren in de perceptie van de deelnemende docenten zelf. Hieruit volgt de volgende deelvraag:

- b. *Hoe wordt de aangeboden begeleiding ervaren door de deelnemende docenten in het inductieprogramma op het Berechja College?*

Op basis van de aangeboden begeleiding, en de ervaring van de deelnemende docenten, kan men onderzoeken welke elementen binnen het inductiearrangement het meest gewenst worden. Omdat een inductieprogramma het meeste

effect heeft als deze zo nauw mogelijk aansluit bij de wensen van de deelnemers, is het belangrijk om deze wensen in kaart te brengen. Op basis van de laatste deelvraag kan men achterhalen welke elementen nog worden gewenst binnen het inductieprogramma van de school:

- c. *Welk soort begeleiding wensen deelnemende docenten te ontvangen binnen het inductieprogramma op het Berechja College?*

Uit deze vragen moet een gestructureerde lijst met aanbevelingen ontstaan richting het managementteam van de school. Deze lijst met aanbevelingen zal bestaan uit suggesties die bij kunnen dragen aan de kwaliteit van het inductieprogramma. Denk hierbij aan missende elementen in de aangeboden begeleiding, verbeterpunten voor mentoren of het opnemen van uitgebreidere facilitering binnen de school.

HOOFDSTUK 4: ONDERZOEKSOPZET

Onderzoeksgroep

Om het gestelde probleem te kunnen beantwoorden is het van belang dat wij inzicht krijgen in het aangeboden inductieprogramma. Dit doen wij door de ogen van de mentoren, de deelnemende docenten en de docenten die al langer werkzaam zijn op het Berechja College. Zo zijn alle participanten binnen het aangeboden programma aan het woord gekomen en is het mogelijk om verbanden te leggen tussen deze verschillende onderzoeksgroepen.

Omdat alle participanten in een zekere mate met het programma te maken hebben is het verkrijgen van hun perceptie op het gehele proces een elementair onderdeel binnen dit onderzoek. Zonder deze zienswijzen is het onmogelijk een goed inzicht te krijgen in de ervaring van het inductieprogramma op het Berechja College.

Onderzoeksinstrumenten en operationalisatie

Met behulp van het brononderzoek zou men de eerste deelvraag moeten kunnen beantwoorden. Indien scholen beschikken over een inductieprogramma is het aannemelijk dat binnen de school daar beleidsstukken over te vinden zijn. Aan de hand van deze stukken is het mogelijk te achterhalen welke inhoud het inductieprogramma op het Berechja College heeft en hoe men daar vorm aan geeft. Zo moet aan de hand van dit brononderzoek duidelijk worden welke doelstellingen men heeft voor de deelnemende docenten, wat de eisen zijn van de begeleidende mentoren en welke faciliteiten de school beschikbaar stelt.

Wat moet de deelnemende docent kunnen na deelname aan het inductieprogramma binnen het Berechja College. Hoe denkt men deze doelen te behalen en op welke manieren denkt men dit te bewerkstelligen binnen het programma?

Welke eisen worden er gesteld aan mentoren? Krijgen ook zij bijvoorbeeld faciliteiten van school aangeboden in de vorm van scholing of andere vormen van training?

Met de faciliteiten wordt enerzijds bedoeld de reductiemogelijkheden (en andere voorzieningen) voor de beginnende docenten welke hen persoonlijk ontlasten van randtaken binnen de school. Anderzijds worden hier de materiële voorzieningen mee bedoeld die nodig zijn om het inductieprogramma in goede banen te leiden.

De uitvoering van inductiebijeenkomsten wordt geanalyseerd door middel van observatie. In hoeverre komen de doelen van het programma terug in de bijeenkomsten waar de docenten aan deelnemen. Om een goed beeld te verkrijgen van de inhoud en de structuur van deze interviews, wordt 3 maal een interviewbijeenkomst bijgewoond en geanalyseerd. Zo ontstaat een goede indruk over de inhoud en kan men ervaren of de gestelde doelen uit de beleidsstukken ook terug te zien zijn in de bijeenkomsten. Is de mentor kundig genoeg en in hoeverre zijn elementen als persoonlijke, sociale en professionele ondersteuning terug te merken in de aangeboden bijeenkomsten?

Het houden van een interviewstudie met één (of indien betrokken meerdere) mentoren, die begeleiding geven binnen de school, is in het kader van dit onderzoek zeer noodzakelijk. Omdat mentoren een grote invloed uitoefenen op het welbevinden en de kwaliteit van het programma is het van belang dat zij de nodige kennis over het programma hebben. Daarnaast moeten zij op de hoogte zijn van de verschillende doelen die men voor ogen heeft in het belang van de docenten, maar ook van de leerlingen. Door middel van bevraging is het mogelijk om antwoord te kunnen bieden op dit soort elementaire vragen. Op deze manier wordt duidelijk waar volgens de mentor de kern ligt voor goede begeleiding.

Om een zo uitgebreid mogelijk beeld te krijgen van de ervaringen van de docenten wordt een enquête afgenomen met daarin een aantal stellingen gepresenteerd. Deelnemers krijgen hierin de gelegenheid om een keuze te maken die het sterkst aansluit bij de ervaringen die de deelnemende docent heeft gehad bij het inductieprogramma. Uit de

vragenlijst komen de behoeften en wensen van de docent naar voren. Deze bevindingen geven een uitgebreid beeld over de persoonlijke, sociale en professionele groei die zij ervaren.

De enquête bevat verschillende deelonderwerpen die een zo breed mogelijke visie op het geheel zichtbaar moeten maken. Deze deelonderwerpen bevatten omkaderen de verschillende facetten binnen de school waarmee je als beginnende docent te maken krijgt. Zo zal het eerste deel van de vragenlijst ingaan op de faciliteiten en de organisatie van het inductieprogramma. Hierin wordt gekeken naar hoe de deelnemende docenten de faciliteiten ervaren die zij binnen het programma krijgen aangeboden. Hieruit moet blijken of de aangeboden middelen voldoende zijn of juist beter moeten worden gefaciliteerd. Het tweede deel van de vragenlijst gaat in op de vormen van ondersteuning. Hierin wordt gemeten wat de frequentie is waarin de ondersteuning wordt aangeboden. Uit deze vragen is mogelijk op te maken wat de intensiteit is van het aangeboden programma en of de aangeboden ondersteuningsvormen wel voldoende worden ingezet. Dit onderwerp wordt opgevolgd door een aantal vragen waarin wordt bevraagd welke onderwerpen er zoal worden behandeld binnen het programma. Worden onderwerpen gekozen die vooral ondersteunen op de persoonlijke en sociale ontwikkeling, of komen er ook voldoende onderwerpen aan bod die zorgen voor verdere professionele ontwikkeling.

Zoals opgemaakt uit literatuur, is de sociale ontwikkeling een proces waarin docenten wegwijs wordt gemaakt binnen de school. Hierin is het belangrijk dat zij bekend worden gemaakt met de geldende regels en op de hoogte worden gebracht van praktische zaken binnen de school. Met het onderdeel 'praktische zaken en persoonlijke aandacht' wordt geprobeerd om de ervaringen van de beginnende docenten op dit gebied te meten.

De mentor neemt een belangrijke rol in het inductieprogramma (Kessels, 2010). In het kader van het onderzoek is het daarom noodzakelijk om de ervaringen van de deelnemende docenten te weten te komen. Interessant hierin is om de uitkomsten van de interviewstudie te spiegelen aan deze bevindingen van de docenten. Komt het beeld dat mentoren hebben bij het inductieprogramma en hun begeleiding over met het beeld dat hun deelnemers hebben?

De vragenlijst wordt vervolgd met een aantal vragen over de schoolcultuur. Hoe worden de eerste jaren binnen de school ervaren en hoe heeft men de ondersteuning ervaren van collega's? Deze zaken zijn belangrijk, want als de docent niet wordt ondersteund op sociaal gebied binnen de school kan de docent te maken krijgen met persoonlijke klachten als een onrealistisch zelfbeeld en bijvoorbeeld een slechte balans in de privé-werksfeer (Sorcinelli, 1992 & Moore Johnson & Kardos, 2005).

De enquête sluit af een tweetal onderwerpen die ingaan op de eigen ervaringen van het inductieprogramma en de ervaringen in het eerste jaar als docent. Hieruit wordt duidelijk hoe de participant het proces heeft ervaren. Hieruit wordt duidelijk wat het beeld is van de deelnemer over inductieprogramma's en of het hen ook heeft geholpen in hun loopbaan als docent. Zo kan mogelijk het verband worden gelegd tussen het effect van het inductieprogramma en de algemene ervaring van de persoon. Is succes bijvoorbeeld direct het gevolg van het inductieprogramma of zijn andere factoren zoals persoonlijkheid, leeftijd en levenservaring ook van invloed op het welbevinden van de eerste jaren.

Het brononderzoek, de interviewstudie en de enquêtes zouden een voldoende beeld moeten opleveren van het inductieprogramma binnen het Berechja College.

HOOFDSTUK 5: RESULTATEN

Brononderzoek

Binnen de schoolorganisatie zijn een aantal documenten beschikbaar die informatie bieden over de begeleiding van nieuwe docenten (en stagiaires). Het eerste document heeft als titel: “Opleiders in de school – begeleiding van nieuwe docenten en stagiaires”. Het 2^e document is een algemene gids voor nieuwe docenten en stagiaires waarin alle praktische zaken van de school worden gedeeld.

De eerste bron, ‘opleiders in de school – begeleiding van nieuwe docenten en stagiaires’, start met een inleiding waaruit duidelijk wordt dat het inductieprogramma binnen het Berechja College vorm is gegeven in cursusjaar 2018/2019. Daarvoor was nog geen duidelijk beleid. Uit de inleiding blijkt dat de wens naar dit inductieprogramma is voortgekomen uit de constatering dat veel startende docenten afhaken/uitvallen gedurende de eerste drie jaren. Daarnaast wordt de uitgesproken dat gedurende deze jaren deze zelfde groep docenten hun fundament legt voor hun latere onderwijspraktijk. Om startende docenten (en stagiaires) goed te kunnen begeleiden, is aldus het document noodzakelijk dat de doelgroep weet hoe de begeleiding vorm is gegeven, wanneer er contactmomenten zijn en de duur van het traject. Daarnaast wordt duidelijk gemaakt dat het om een begeleidingstraject gaat en er geen beoordeling aan het traject wordt gehangen.

Uit dit laatste wordt de suggestie gewekt dat de opsteller van het document op de hoogte is van eerder gedaan onderzoek en zich dus heeft verdiept in de literatuur over dit onderwerp. Uit eerder brononderzoek is namelijk gebleken dat een scheiding tussen een begeleidings- en beoordelingstraject bijdraagt aan de het welzijn van de deelnemende docent (Houtveen & Versloot, 2006).

Het document is gebaseerd op literatuur en vanuit die kennis is het inductieprogramma opgezet. Zo wordt de kennis gedeeld dat binnen een school met goede begeleiding het percentage afhakers minder is dan bij een school waar dit niet op orde is (Kessels, 2010). Andere bevindingen die worden aangehaald zijn dat startende docenten zich ontwikkelen op pedagogische en didactisch vlak. De deelnemers van het programma doen dit sneller dan hun collega’s die starten binnen het onderwijs en niet een inductieprogramma volgen. Aldus dit document zouden beginnende docenten het als waardevol ervaren als zij hun ervaringen met elkaar zouden kunnen delen.

Het inductieprogramma binnen het Berechja College wordt daarom gebaseerd op vier pijlers.

- I. Werkdrukvermindering.
- II. De docent inwijden in het schoolbeleid.
- III. Lesobservatie en feedback.
- IV. Aandacht voor de brede ontwikkeling van de starter met behulp van professionele ontwikkelingsplannen.

Onder werkdrukvermindering zou men inzetten op de reductie van randtaken. Zo zouden startende docenten geen extra taken krijgen, vrijgesteld worden van taakuren, minder lessen hoeven geven, niet meteen moeilijke klassen krijgen etc. Met het opdoen van de ervaring wordt geleidelijk aan de werkbelasting opgevoerd naar het normale eindniveau.

Het 2^e doel is de inwijding in het schoolproces, waarbij de docent wordt ingewijd in de schoolcultuur. Men leert hoe de organisatie in elkaar steekt, welke cultuur er heerst en wat de onderwijskundige visie is. Verder wordt laten zien wat het curriculum is, de maatschappelijk achtergrond van de leerlingen en de maatschappelijke context van de school. Kortgezegd maakt men de deelnemers van het programma bekend met de praktische informatie binnen de school en kan men hier terecht met wie, wat, waar en hoe vragen.

Met het doen van lesobservaties en het geven van feedback wordt de deelnemer begeleidt in de ontwikkeling van zijn bekwaamheid als docent. Hier wordt nadruk gelegd op de ontwikkeling van didactische vaardigheden.

Met aandacht voor de brede ontwikkeling wordt toegelicht dat men doelt op de ontwikkeling van de professionaliteit van de docent. Docenten wordt een beeld gemaakt van hun kwaliteiten en competenties en leren zij mettertijd te ontwikkelen. De plannen en vorderingen worden overlegd en begeleidt met de coach of mentor.

Het inwerktraject heeft voor het Berechja College als doel de voortijdige uitval van beginnende leraren terug te dringen, de nieuwe leraar te ondersteunen, te helpen in zijn/haar groei binnen het onderwijs en het opleiden van beginnende docenten tot start bekwame docenten.

Het Berechja College heeft de ambitie docente op te leiden in persoonlijke professionalisering door het aanbieden van maatwerk. Iedere nieuwe docent krijgt een vaste contactpersoon aangewezen die hier zorg voor kan dragen. De begeleiding moet hierdoor aansluiten bij de wensen en behoeften van de startende docent. Zo wordt er in het programma een onderscheidt gemaakt tussen de begeleiding van startende docenten en de begeleiding van stagiaires. Met de laatste doelgroep wordt de samenwerking met de hogeschool gezocht.

Het inductieprogramma binnen het Berechja College heeft een duur van 2 jaar, maar kan mogelijk met een jaar worden verlengd. Het programma is beschikbaar voor onbevoegde en bevoegde nieuwe docenten, stagiaires/WPL-studenten en voor docenten met een hulpvraag.

Om het Berechja College een goede opleidingsschool te laten zijn, zijn de volgende personen nodig binnen de school. Allereerst wordt het programma begeleidt door de schoolopleiders. Zij dragen de verantwoordelijkheid voor de realisatie van het inductiebeleid, de coaching en begeleiding. Binnen de vakgroep wordt een vak coach aangesteld welke de nieuwe docenten begeleidt op vakinhoudelijk gebied.

Als men te maken heeft met stagiaires, stelt men een stagebegeleider aan. Dit is iemand binnen de vakgroep en realiseert dezelfde begeleiding als de vak coach.

Men spreekt over vak maatjes als men een aanspreekpunt nodig heeft, als nieuwe docent, die klassen heeft die parallel zijn aan die van de beginnende docent. Naast deze betrokken personen heeft men als laatst nog de teamleiders. Zij zijn betrokken bij het aannemen van nieuw personeel en het plaatsen van stagiaires. Als laatste heeft men nog de directie die verantwoordelijk is voor de beoordeling van nieuwe collega's en betrokken is bij de uitvoering van het inductieprogramma.

Het ontwikkelingsdocument gaat na het beschrijven van de betrokken personen en de doelen van het inductieprogramma, in op het belang van de schoolopleider. Er worden eisen gesteld aan de schoolopleider en hij/zij moet een bepaalde grondslag hebben aan bekwaamheden alvorens men benoemd kan worden tot schoolopleider. Zo zou de schoolopleider opleidings-didactisch, agogisch, organisatorisch, beleidsmatig en ontwikkeling bekwaam moeten zijn. De schoolopleider heeft minimaal 5 jaar onderwijservaring en minimaal 5 lesbezoeken afgelegd. Als laatste heeft de schoolopleider met succes de opleiding tot coach 1 en de vervolgcursus tot coach 2 afgelegd. De schoolopleider draagt zorg voor alle randzaken waarmee de beginnende docent te maken krijgt. Denk hierbij aan het maken wegwijs, de faciliteiten binnen de school, het schrijven van evaluaties, het geven van feedback etc...

Ten behoeve van de faciliteiten binnen school wordt gesproken over het zich bekend maken met de heersende schoolcultuur. Hierin wordt beschreven hoe men omgaat met praktische zaken binnen de school. Denk hierbij aan het regelen van sleutels, het rooster, een eigen postvak, omgaan met het jaarrooster, een gids voor nieuwe docenten, informatie t.b.v. de administratie en een rondleiding door de school. Hierbinnen valt ook het kennismaken met andere nieuwe docenten en collega's om hen bekend te maken met elkaar. De hierboven genoemde gids is het 2^e document dat bij ons brononderzoek naar voren kwam. Deze gids is een handleiding die wegwijs biedt binnen de organisatie. Hierin staat informatie opgenomen over de lespraktijk en algemene schoolzaken. M.b.v. deze gids kan de lezer snel achterhalen waar hij/zij terecht moet bij specifieke vragen. Hoe gaat men bijvoorbeeld om met het kopieerbeleid, hoe doet men op een juiste manier een ziekmelding, bij wie kan ik terecht voor vragen etc.... Ten slotte gaat het document (beleid opleiders binnen de school) in op praktische zaken die niet inhoudelijk met de begeleiding van startende docenten te maken hebben. Dit zijn praktische zaken voor de betrokken begeleiders in het inductieprogramma. Denk

hierbij aan het vaststellen van de urenlast en gemaakte afspraken. Deze zaken hebben geen wezenlijke invloed op dit onderzoek en zal daarom buiten beschouwing worden gelaten.

ALGEMENE BEVINDINGEN BRONONDERZOEK

Uit de twee geanalyseerde documenten valt op te maken dat het Berechja College kennis heeft van wat een goed inductieprogramma inhoudt. Uit de adequate uitwerking van de beleidsstukken valt op te maken dat op een weloordachte manier en op basis van eerder onderzoeken en literatuur, het beleid is opgesteld.

Uit de beleidsstukken blijkt dat er aandacht wordt besteed aan de drie ontwikkelingsbehoeften van een startende docent. Zo wordt de docent niet alleen maar ondersteund op persoonlijk en sociaal vlak, maar ook in de ontwikkeling op professioneel gebied. Op basis van deze bronnen kunnen wij antwoord bieden op de eerste deelvraag:

a. Welke soorten begeleiding worden er aangeboden op het Berechja College?

De soorten begeleiding die worden aangeboden op het Berechja College variëren. Allereerst blijkt uit de documenten dat de begeleiding niet eenduidig is, maar dat er wordt gezocht naar maatwerk voor iedere docent. Dit sluit aan bij de behoeften en eisen die docenten doorgaans stellen, want hoewel de ontwikkeling op veel gebieden hetzelfde is, heeft niet iedereen dezelfde behoeften. De soorten begeleiding die worden aangeboden zijn onderverdeeld in vier pijlers. Elke van deze pijlers heeft betrekking op ondersteuning in het persoonlijke, sociale en professionele vlak.

- I. Werkdrukvermindering.
- II. De docent inwijden in het schoolbeleid.
- III. Lesobservatie en feedback.
- IV. Aandacht voor de brede ontwikkeling van de starter met behulp van professionele ontwikkelingsplannen.

Door het vrijwaren van taken, zoals mentorraat, surveillance, vrijstelling van extra taakuren etc. wordt de startende docent niet direct belast op het niveau die men moet hebben na een significant aantal jaren ervaring. Dit zorgt ervoor dat de docent in kwestie niet wordt overrompeld door de vele hoeveelheden werk en daardoor te weinig tijd krijgt om zich op een gepaste manier bekend te maken binnen de organisatie. In het kader van persoonlijke ondersteuning is dit een goede implementatie waar de starter baat bij kan hebben om zich te ontwikkelen op het persoonlijk vlak. Om docenten te helpen, is ook een schoolgids opgesteld waarin de praktische zaken worden uitgelegd en omschreven. De meeste vragen staan hierin uitgewerkt en het geeft de beginnende docent een eerste handreiking in het beantwoorden van hun hoofdvragen.

Door de docent in te wijden in het schoolbeleid leert, maakt de beginnende docent zich bekend met de lijnen binnen de school. Uit dit document blijkt dat de docent hier op verschillende manieren mee wordt geholpen. Door het bijwonen van diverse intervisie bijeenkomsten leert de kandidaat zijn/haar collega's kennen en wordt de mogelijkheid gegeven om ervaringen te delen met elkaar. Het kunnen delen van ervaringen en het luisteren naar anderen in deze ervaringen draagt bij aan de sociale cohesie. Banden tussen collega's worden verscherpt en het zorgt ervoor dat de docent in kwestie zich niet alleen voelt met zijn of haar problemen. De ervaring dat ook anderen met dezelfde problemen kampen, zorgt ook voor onderlinge steun. De beginnende docenten worden ook gekoppeld aan een vakcoach en een vakmaatje. De vakcoach dient binnen de vakgroep als aanspreekpunt en kan helpen met alledaagse problemen binnen de school en de afspraken die gemaakt worden binnen de sectie. Een vakmaatje is een andere beginnende docent waaraan de deelnemende docent wordt gekoppeld om ervaringen mee uit te wisselen. Dit geeft de gelegenheid om van en met elkaar te leren. Bovenstaande middelen zouden moeten zorgen voor sociale groei. De groei waarin de docent zich gewaardeerd voelt binnen het team en hierin ook zijn zelfvertrouwen kan ontwikkelen.

Ook over de professionele groei is nagedacht, aldus het uitgeschreven beleid van de school. Zo wordt er onder punt III gesproken over lesobservaties inclusief de bijbehorende feedback. Hierdoor kan groei worden geboden op didactisch

en pedagogisch gebied. Hiernaast moet goede feedback ook bijdragen het ervaren van collegialiteit. De feedback zorgt voor ondersteuning en opbouw van de eigen lespraktijk (Houtveen & Versloot, 2006).

Onder punt IV spreekt men over aandacht voor de brede ontwikkeling van de starter. Hierin vallen onder andere de analyse van hun competenties en kwaliteiten en deze worden doorgesproken met hun coach. Binnen dit thema wordt aandacht besteed aan een groot aantal onderwerpen die gepaard gaan met de professionele ontwikkeling van de docent.

Het programma is niet zomaar een randtaak die in het takenbeleid wordt weggeschreven. De schoolopleiders moeten aan een bepaald eisenpakket voldoen en in het bezit zijn van trainingen die het recht geven tot schoolopleider. Uit het beleidsdocument is op te maken dat de schoolopleider aan een aantal randvoorwaarden moet voldoen en zorg draagt voor een adequate begeleiding van de startende docent. Onder de taken vallen o.a. het voeren van gesprekken, het wegwijs maken binnen de school van de nieuwe docent, het verzorgen van intervisiebijeenkomsten, het doen van lesbezoeken en het geven van opbouwende feedback, het ondersteunen van de vakcoach en het eventueel zijn van bemiddelaar tussen docent en directie. Dit is een uitgebreid takenpakket en lijkt gebaseerd te zijn op wat in de literatuur wordt omschreven als effectieve begeleiding van startende docenten. Een belangrijk aspect dat wordt benoemd in het takenpakket is het geven van begeleiding zonder een beoordelende rol aan te nemen. Aldus de literatuur is dit een positieve voorwaarde omdat deelnemers van een inductieprogramma niet de begeleidende rol ervaren als de coach tevens de beoordelaar van het traject is (Houtveen & Versloot, 2006).

Het Berechja College is dus op de hoogte van een goed inductieprogramma en lijkt in hun beleidsdocument zich hiervan bewust te zijn. De middelen die zij inzetten om het inductieprogramma kracht te bieden lijken aan te sluiten bij de thema's die uit de literatuur als waardevol worden bestempeld. De 4 pijlers, zoals het beleidsdocument deze zelf noemt, lijken wel doordacht en sluiten theoretisch aan bij de wensen en behoeften die een startende docent kan hebben.

Theoretisch lijkt het Berechja College daarmee te voldoen aan een goed inductieprogramma waarin de docent zich gewaardeerd voelt en de ruimte krijgt om te groeien. Op basis van het brononderzoek zijn de bevindingen dan ook positief. Uit de interviewstudie, de lesbezoeken van de inductiebijeenkomsten en de analyse van de vragenlijst onder de docenten moet blijken of dit theoretische kader ook daadwerkelijk aansluit bij de praktijk.

Bezoek intervisie lessen

Om te ervaren hoe de intervisiebijeenkomsten verlopen die worden aangeboden binnen het Berechja College zijn een aantal van deze bijeenkomsten bijgewoond.

Tijdens het bezoek zal gelet worden op de volgende punten. Sluit de les aan bij de persoonlijk, sociale en professionele groei van de docent? Bieden de aangeboden lessen ook daadwerkelijk groei op dit gebied, of blijft de aangeboden informatie beperkt. Uit de literatuur is gebleken dat op veel scholen de aandacht wordt beperkt tot dringende zaken en emotionele ondersteuning en minder aandacht wordt besteed aan vakdidactiek en pedagogiek (Kessels, 2010).

Verder zal worden gelet op wat de rol is van de mentor/schoolopleider die deze bijeenkomst zal begeleiden. Hoe begeleidt deze de bijeenkomsten en wordt er de ruimte geboden voor de participanten om een eigen inbreng te hebben in het geheel. Is er ruimte tot (reflectie) reflectie en feedback? Immers, ook hiervan is bekend dat bij het ontbreken van adequate feedback een kenmerk is dat veel wordt geconstateerd bij docenten die uitvallen in de eerste jaren van hun loopbaan (Eisenschmidt, Pachler, et al, 2010).

Les 1 – Escalatieladder

De eerste les die wordt geobserveerd lijkt bij aanvang te zijn gericht op het klassenmanagement. Hierin komt al snel het idee dat men de focus gaat leggen op het houden van orde en hoe om te gaan met ordeverstoringen. Uiteraard is dit een thema dat goed past binnen een inductieprogramma, want deze problemen zijn bekend bij beginnende docenten.

Deze intervisiebijeenkomst zal ongeveer 1 uur en 15 minuten duren. Vervolgens komt er een 2^e groep docenten die dezelfde intervisiebijeenkomst gaat volgen. Er zijn 2 momenten om intervisie te volgen, omdat niet iedereen dit tegelijk kan doen in verband met roosterzaken. Bij aanvang van deze 1^e bijeenkomst zijn er 10 startende docenten aanwezig en een begeleider. Achterin in de klas zit een nieuwe schoolopleider die meekijkt omdat hij zelf in opleiding is tot schoolopleider. Er zijn bij deze intervisiebijeenkomst geen stagiaires aanwezig.

De docent start de bijeenkomst en legt het programma uit. Het programma van de bijeenkomst is als volgt:

- Men start met het doen van een groepsopdracht waarbij verschillende casussen moeten worden geplaatst op een escalatieladder.
- Vervolgens gaat men gezamenlijk in gesprek over de gemaakte keuzes en probeert men elkaars ideeën hierin te begrijpen.
- Men maakt vervolgens een persoonlijke escalatieladder.
- Men krijgt een opdracht welke moet worden uitgevoerd alvorens de aanvang van de nieuwe intervisiebijeenkomst.

Activiteit 1:

De docent pakt een stapel kaarten. Alle kaarten bevatten een mogelijke casus welke een ordeverstoring betreft. Na bestudering van de kaarten blijkt dat het gaat om lichte en zwaardere vergrijpen waarop de docent wel of niet zou kunnen reageren. De bedoeling van de opdracht is samen met de andere deelnemers te bepalen op welke plaats van de escalatieladder deze casus wordt geplaatst. Op de grond is een ladder geplakt met aan de bovenkant van de ladder het woord uitsturing en aan de onderzijde het woord negeren.

Voorbeelden van de casussen zijn: *“Een leerling schreeuwt een grove vloek door het lokaal”, “een leerling praat voor het eerst door je uitleg heen”* en *“een leerling geeft een andere leerling een gemene schop tegen zijn been bij aanvang van de les”*.

De begeleider legt uit dat de invulling vrij is. Docenten mogen ook samen naar de casus kijken en eventueel eigen consequenties plaatsen op de escalatieladder. De opdracht start en het valt op dat een aantal docenten het voortouw nemen. Toch doet de rest daarna vlot mee en er wordt veel overlegd. De docenten beginnen kaartjes te schrijven met bijvoorbeeld de consequentie “aankijken” en “aankijken en naam noemen”. Anderen schrijven op “1 kantje

strafwerk” of bijvoorbeeld “naam op het bord en streepjes zetten”. Het is opvallend dat docenten hun keuzes gaan overleggen en beargumenteren. Ik hoor opmerkingen als “dit zou voor mij niet werken, maar wellicht bij een ander wel”. Het is kenmerkend dat tijdens het proces de openheid naar elkaar ruimschoots aanwezig is. Ook ervaringen met bepaalde sancties worden overlegd en hierover worden de voor- en nadelen bediscussieerd.

De opdracht duurde zo’n 15 minuten en de escalatieladder is aardig vol gelegd met de casussen en de bijhorende sancties. Na de opdracht was een nabespreking waarbij iedereen zijn/haar keuze kon beargumenteren en worden voorzien van feedback. Deze feedback kwam van mededeelnemers en van de schoolopleider.

De 2^e opdracht die deze middag werd gedaan betrof de roos van Leary. De deelnemers moesten elk een vragenlijst invullen waarin stellingen werden gepresenteerd. De uitkomsten van deze vragen telden mee bij een bepaald kenmerk van de roos van Leary. De roos geeft inzicht in wat voor type docent iemand is. Iemand kan boven of onder zijn en samen of tegen. De uitkomst kan dus zijn dat een docent zich nog erg verdedigend en individueel opstelt, maar ook dat een docent een leidende rol aanneemt en de verbinding opzoekt met zijn leerlingen. Dit geeft inzicht in het gedrag van de docent voor de klas en de reactie die wordt uitgelokt bij de klas. Leidend gedrag van de docent kan in een overmaat bijvoorbeeld erg verdedigend gedrag stimuleren bij leerlingen en andersom. De docenten mochten hun uitkomsten even kort delen met de groep. Anderen kregen daar weer de gelegenheid om op te reageren. Het doel van deze opdracht was om inzicht te creëren in de situatie. De docent kan namelijk voor een klas vaak uit emotie handelen terwijl dat niet gewenst is. Het is de bedoeling dat je uit je professionaliteit kan handelen zodat je de grip op de situatie houdt. Bewustwording van het eigen gedrag voor de klas kan je helpen om consequenter en meer adaptief te reageren op een situatie. De middag werd afgesloten met het maken van een werkstuk. De deelnemers kregen een kleine miniatuur ladder en wat kleine blaadjes waarop zij hun persoonlijke consequenties mochten opschrijven. Deze consequenties moesten gaan van negeren tot het uitsturen van een leerling. Bij het opschrijven van de consequenties moesten de uitkomsten van de roos van Leary in het achterhoofd worden gehouden. De docenten mochten vervolgens hun consequenties van laag naar hoog aan de ladder bevestigen. Ze mochten, als men dat wenselijk vond, de ladder op een voor hen zichtbare plaats in het lokaal plaatsen.

Analyse bijeenkomst 1:

De les had een onderwerp dat te maken heeft met klassenmanagement. Hoewel we in literatuur lezen dat veel scholen zaken behandelen die te maken hebben met urgente problemen en klassenmanagement (Kessels, 2010), voldeed deze wel aan de kenmerken van een les waarin de docent kon groeien op persoonlijk, sociaal en professioneel vlak. De les was niet bedoeld om de deelnemers te onderwijzen in wat goed klassenmanagement is, maar om de docent zelf te laten ontdekken wat voor hem/haar goed klassenmanagement is. Er was geen goed of fout, maar er heerste een open sfeer om ervaringen te delen. Docenten konden van elkaar leren en elkaar van feedback voorzien. Oplossingen die bij de ene docent werkten konden bij een andere docent een ander effect hebben. De schoolopleider stuurde de gesprekken en gooide af en toe stellingen in de groep om over na te denken. Ze benoemde van verschillende consequenties de voor- en nadelen en liet de groep nadenken over mogelijke verbeterpunten.

Tijdens deze sessie zijn verschillende kenmerken zichtbaar geworden van een inductieve inductiebijeenkomst:

- Gerichte feedback van collega's.
- Gerichte feedback van de schoolopleider.
- Ruimte voor een sociale binding met collega's/collegialiteit.
- Het delen van ervaringen waardoor docenten zich niet alleen voelen in hun problemen.
- Ruimte voor persoonlijke groei door adviezen en feedback van elkaar aan te horen en mogelijk te gebruiken.
- Ruimte voor professionele groei door zelfreflectie (roos van Leary).

Deze eerste bijeenkomst past binnen een inductieprogramma waar de docent kan groeien in zijn/haar persoonlijk, professionele en sociale kwaliteiten.

Les 2 – Contact met externen

Deze bijeenkomst heeft als titel: Contact met ouders. Het doel van deze bijeenkomst is om samen met de deelnemers na te denken over de contacten die men buiten de school heeft. In deze bijeenkomst neemt men als doelgroep de ouders van de leerlingen. Wat men wil gaan delen is hoe men om moet gaan met deze situaties. Men gaat hierin op gevallen waarbij bijvoorbeeld slecht nieuws moet worden gebracht. In deze sessie zullen onder andere gesprekstechnieken worden besproken. Wie leidt bijvoorbeeld het gesprek, wat bespreekt men in een dergelijk gesprek en hoe gaat men bijvoorbeeld om met spanningen die men kan hebben als men slecht niet nieuws moet gaan delen met de ouders.

In deze sessie, die wat minder uitgebreid lijkt te zijn dan de 1^e bijgewoonde sessie, worden een aantal casussen gemaakt en gespeeld door de deelnemers. De eerste casus betreft een slecht nieuws gesprek waarbij 1 van deelnemers voor de docent mag spelen. Een andere deelnemer en de schoolopleider gaan de ouders spelen. De docent moet gaan vertellen dat de resultaten van hun kind niet toereikend zijn en dat zij daarom het jaar moet overdoen. Voorafgaand aan deze sessie is nog geen uitleg/richtlijnen gegeven waar op gelet moet worden tijdens een dergelijk gesprek. Tijdens het gesprek, wat geheel niet slecht van start gaat, voert de schoolopleider de druk iets op door niet zomaar alles te accepteren wat de kandidaat docent verteld. Het gevolg is dat er wat lastige situaties ontstaan tijdens het gesprek en af en toe een pauze ontstaat waarop de kandidaat zichtbaar moet nadenken over zijn tegenantwoord.

Na dit gesprek gaat de groep in gesprek over de situatie en mogen zij feedback en tips gaan geven. De schoolopleider neemt na de bespreking het woord en geeft een aantal handreikingen om een dergelijk gesprek goed te laten verlopen.

Deze handreikingen zijn onder andere:

- Blijf kalm en beschrijf de situatie zoals deze feitelijk is.
- Laat de tegenpartij hun woord doen.
- Benoem de gevoelens die gepaard gaan met het gesprek.
- Gebruik ook hier weer de roos van Leary en probeer door het inzetten van effectief tegengedrag de situatie weer neutraal te maken.
- Benoem de vervolgstappen.

Na het uitleggen en aanreiken van deze tips wordt een nieuw casus voorgelegd. De kandidaat docent moet het nieuws brengen dat het kind voor een aantal dagen wordt geschorst van de school, omdat zij zich niet goed heeft gedragen.

Ook hier begint het gesprek weer prima en wordt de druk naarmate het gesprek vordert opgebouwd door de schoolopleider. De kandidaat docent blijft verassend kalm en past zichtbaar de tips toe die de schoolopleider heeft aangedragen. Het gesprek wordt afgemaakt en daarna weer nabesproken. In de nabespreking mogen de deelnemers hun bevindingen delen en eventueel vertellen wat ze zelf zouden kunnen toepassen in de eigen praktijk.

Men sluit af met het bespreken van mogelijke angst voor een dergelijk gesprek. Hieruit blijkt wel dat een aantal (vaak jongere) docenten, tegen dergelijk gesprekken aanziet. Tegelijkertijd lijken zij wel te beseffen dat dit ook onderdeel van hun werk is en ze hier dus wel mee om moeten kunnen gaan. Mogelijk angsten worden besproken en docenten geven elkaar tips en feedback om te leren omgaan met dergelijke lastige situaties.

De docenten kregen bij de afsluiting nog een opdracht mee. Binnen de school wordt gewerkt met Bardo. Dit is een programma dat wordt ingezet voor feedback, vragenlijsten en evaluaties. De opdracht was om bij een aantal klassen de vragenlijst 'Leerlingevaluatie Sociaal Klimaat en orde Voortgezet Onderwijs' uit te zetten. Deze moet namelijk worden gebruikt in de volgende intervisiebijeenkomst welke zal gaan over feedback geven en ontvangen.

Analyse bijeenkomst 2:

Deze intervisiebijeenkomst leek vooral praktisch van aard. Allereerst werden docenten voorbereid op het voeren van gesprekken met ouders (maar ook met andere externen). Hierbij is hun laten ondervinden wat een goede voorbereidingen en het gebruiken van wat gesprekstechnieken kan doen bij de sturing van het gesprek. Men heeft geleerd hoe men de leiding kan nemen in een gesprek en hoe men met wat eenvoudige technieken begrip kan tonen voor de andere partij. Door het beschrijven van feiten en emotie die optreedt binnen een gesprek kan een gesprek worden geneutraliseerd voordat het een hoogtepunt bereikt die leidt tot escalatie. Met het spelen van casussen hebben de deelnemers ook ondervonden dat deze handreikingen ook daadwerkelijk kunnen helpen in dergelijke situaties.

De sterke elementen in deze sessie waren wederom:

- Gerichte feedback van collega's.
- Gerichte feedback van de schoolopleider.
- Ruimte voor een sociale binding met collega's/collegialiteit.
- Het delen van ervaringen waardoor docenten zich niet alleen voelen in hun problemen.
- Ruimte voor persoonlijke groei door adviezen en feedback van elkaar aan te horen en mogelijk te gebruiken.
- Ruimte voor professionele groei door zelfreflectie.
- Open sfeer die gericht is op groei en niet op beoordeling.

Ook deze les lijkt hierdoor prima thuis te passen in een effectief inductieprogramma.

Les 3 – Feedback geven en ontvangen

Deze intervisiebijeenkomst bedroeg een drietal activiteiten. De eerste activiteit was het invullen van een mentimeter. Dit is een online tool voor het maken van een woordweb waarbij deelnemer met behulp van een mobiele telefoon of laptop, woorden kunnen inbrengen. De woorden die het meest worden gedeeld komen het meest prominent of dikker gedrukt in beeld in het woordweb. De vraag luidde: 'waar denk je aan bij feedback van leerlingen'.

De docenten pakten hun telefoon of laptop en deelden woorden die bij hen te binnen schoten. Resultaten die gedeeld werden waren: eerlijk, oprecht, confronterend, spannend, etc...

De docenten mochten hun keuzes weer toelichten en nadenken over het feit dat sommige woorden vaker te binnen schieten dan andere. Er werd stilgestaan bij het feit of feedback wel altijd eerlijk en oprecht is. Durven leerlingen wel alles te delen? Ook als dat kritiek op jou als docent is. Deze vragen werden weer in de groep gelegd en nader besproken.

Het tweede onderwerp ging over wat wij met die feedback doen. Hierbij hoefde het niet meer over feedback te gaan van leerlingen, maar bijvoorbeeld ook over feedback van mededocenten of leidinggevers. Niet alle feedback is feedback, maar kan opgevat worden als kritiek. Niet iedereen gaat evengoed om met deze zaken. Hoe geef je zelf feedback op je collega's? In dit gesprek mochten de deelnemers zelf hun mening vormen over feedback en daar hun eigen invulling aangeven. Als tips werd door de schoolopleider meegegeven dat het kan helpen als je feedback of kritiek geeft vanuit de ik-boodschap. Het is belangrijk dat je omschrijft wat een bepaalde zaak of iemand met jou doet waardoor het jou stoort. Door goed dit gevoel kenbaar te maken is het mogelijk dat de tegenpartij zich daar zich meer in kan verplaatsen en wat met jouw feedback gaat doen. Het kan ook voorkomen dat collega's aangevallen reageren op feedback. Ook hier werd met elkaar besproken en gedeeld wat dan kan helpen in zulke situaties.

Na deze activiteit kwam de opdracht uit de vorige intervisie ter sprake. De deelnemers hadden een evaluatie uitgezet onder hun leerlingen en deze beoordeling mocht worden geanalyseerd met de andere deelnemers van de intervisie groep. De resultaten van deze evaluatie geven een drietal beoordelingen.

De kandidaat krijgt een resultaat over hoe hij/zij kan ondersteunen in de sociaal emotionele ontwikkeling, een resultaat over het bevorderen van het sociaal klimaat in de groep, en een resultaat over het leiding geven aan

groepen leerlingen. De scores van 1 t/m 5 welke lopen van onvoldoende tot goed. Een 3 is voldoende en de normscore voor een LB-docent is gezet op 3,5.

De schoolopleider benoemd dat de resultaten niet ter beoordeling zijn, maar om te zoeken naar verbeterpunten. Elke categorie is namelijk onderverdeeld in een aantal sub-vragen waar ook weer scores aan zijn toegekend. De docenten moesten 2 stellingen uitkiezen waarop zijn hoog hebben gescoord en 2 waarin zij zouden kunnen groeien. Ook mochten zij vertellen of ze dit resultaat verwachten en of dat klopt bij hun zelfbeeld.

De gesprekken die voortkwamen waren zeer opbouwend. Sommige docenten bleken enigszins verrast te zijn in positieve of negatieve zin. Zo waren er docenten die bij een bepaalde groep niet verwacht hadden een positieve score te behalen en deze wel kregen. Ook waren er docenten die zich goed herkenden in de teruggegeven feedback van de leerlingen. De gesprekken die volgden gingen in op mogelijk verbeterpunten en hoe men deze verbeterpunten concreet kan toepassen in een klassensituatie.

De opdracht leidde bovenal tot zelfinzicht en het leren omgaan met het geven en ontvangen van feedback.

De deelnemers kregen voor de volgende intervisie bijeenkomst ook een opdracht mee. Voor de volgende bijeenkomst werden docenten aan elkaar gekoppeld door middel van een eerder afgenomen vragenlijst. De koppeling vond plaats door deze lijsten te analyseren op sterke en verbeterpunten. De docenten die op bepaalde punten wilden verbeteren, moesten een lesbezoek doen bij een andere docent die dit sterke punt al had. Tegelijkertijd moesten de observerende docenten een analyse schrijven van de les met mogelijke verbeterpunten en tips. De bedoeling hiervan is om van elkaar te leren en ook eens een andere les te bekijken.

Analyse bijeenkomst 3:

Deze intervisiebijeenkomst leerde docenten om te gaan met het geven en ontvangen van feedback. Zo is het bijvoorbeeld mogelijk om frustraties of ergernissen op de werkvloer op een professionele manier te delen met collega's. Het kan ook zijn dat iemand anders bij jou komt met feedback en dan is het belangrijk dat je moet leren om te gaan met deze feedback.

Feedback is een middel om te werken aan je zelfbeeld en kan je daarom ook helpen groeien in je werk. Neem je feedback ter harte of leg je deze langs je neer.

De les die hierin te kenmerken was om de docent te laten groeien in zijn collegialiteit en professionaliteit. Wederom was er ook weer ruimte voor zelfevaluatie als gevolg van een evaluatieformulier dat door leerlingen is ingevuld. Docenten konden zo weer werken aan hun kwaliteiten nadat ze leerdoelen mochten opstellen als gevolg van de afgenomen evaluatie. Ook ruimte voor successen was aanwezig door ook de kwaliteiten te benoemen die zij al wel beheersen.

De sterke elementen in deze sessie waren wederom:

- Gerichte feedback van collega's.
- Gerichte feedback van de schoolopleider.
- Ruimte voor een sociale binding met collega's/collegialiteit.
- Het delen van ervaringen waardoor docenten zich niet alleen voelen in hun problemen.
- Ruimte voor persoonlijke groei door adviezen en feedback van elkaar aan te horen en mogelijk te gebruiken.
- Ruimte voor professionele groei door zelfreflectie.
- Open sfeer die gericht is op groei en niet op beoordeling.
- Lesobservatie en feedback

Deze bijeenkomst droeg bij aan de persoonlijke, sociale en professionele groei van de docent. Ook deze les bezit weer vele elementen die aldus de literatuur worden bestempeld als effectief.

ALGEMENE BEVINDINGEN INTERVISIEBIJEENKOMSTEN

Tijdens het bezoek aan de intervisiebijeenkomsten is gelet op elementen die behorende bij een effectief programma. Hier kan worden gedacht als het aanbieden van feedback, het hebben van een goede mentor, sociale omgang met collega's etc...

Wat opvalt tijdens de bijeenkomst is dat de sfeer laagdrempelig is. Dit maakt het ook voor de docenten die net beginnen niet een te grote stap om deze bijeenkomsten bij te wonen. Tijdens de bijeenkomsten is ruimte voor het gesprek en het geven van gerichte feedback. Ten behoeve van de sociale cohesie komt deze sfeer ten goede. Tijdens de bijeenkomsten is dan ook op te merken dat de collegialiteit groot is en men bereid is om elkaar te ondersteunen in hun ontwikkeling.

De deelnemers tonen durf en zijn niet bang om hun eigen successen en falen te delen in overstaan van de groep. Hieruit is een groot zelfvertrouwen op te merken onder de deelnemers. De deelnemers lijken niet alleen te staan in hun ontwikkeling en ondervinden zichtbare steun aan elkaar.

Op het gebied van de persoonlijke ontwikkeling is het belangrijk dat de nieuwe docent goed contact heeft met een mentor, een veilige omgeving ter beschikking heeft om ervaringen te delen en een verminderde werkdruk wordt gerealiseerd door de beginnende docent vrij te waren van randtaken. De aanwezigheid van een goede mentor was uit de bijeenkomsten wel op te merken. De mentor had duidelijk kennis van zaken en ging niet voorbij aan de belangrijkste elementen die behoren bij het onderwijs. Door het behandelen van verschillende onderwerpen worden de docenten uitgedaagd op vakinhoudelijk, pedagogische en didactisch gebied. Door de docenten tijdens dit proces met elkaar in gesprek te laten gaan werd een veilige omgeving gecreëerd waarin de ruimte werd geschonken om de opgedane ervaringen met elkaar te delen. De mate van diepgang zorgt ervoor dat de deelnemende docenten een zekere mate van diepgang ervaren en zich uitgedaagd zouden moeten voelen tijdens dit proces.

Op sociaal vlak waren een aantal belangrijke kenmerken aanwezig die ervoor zorgen dat de nieuwe docent zich hierin ontwikkelt. De open en ongedwongen sfeer tijdens de intervisie bijeenkomsten droeg bij aan een omgeving waarin de ruimte was voor sociale betrokkenheid met collega's. De docenten konden steun aan elkaar ondervinden en met elkaar nadenken over praktische zaken binnen de school. Binnen deze groep is een zekere mate van collegialiteit waargenomen die ervoor zorgt dat men elkaar steunt in het leerproces dat eenieder doorloopt.

De onderwerpen die werden aangeboden sloten aan op de behoeftes voor vakinhoud, pedagogiek en vakdidactiek. De schoolopleider presenteerde niet alleen, maar bood ruimte om ook na te denken over gemaakte keuzes binnen deze gebieden. Hierdoor werd de mogelijkheid geboden om niet alleen van elkaar te leren, maar ook om op zichzelf te reflecteren en daarop het verder handelen bij te stellen. De opdrachten worden meegegeven bij de bijeenkomsten lijken daar ook goed bij aan te sluiten. Er wordt bijvoorbeeld gestuurd op lesobservatie en het geven van feedback waardoor docenten zich kunnen ontwikkelen op vakinhoud, pedagogiek en vakdidactiek.

De intervisiebijeenkomsten lijken daarom aan te sluiten bij het brononderzoek. De aangeboden begeleiding komt overeen met het in de beleidsstukken gepresenteerde aanbod.

Interview mentor/schoolopleiders

Dit interview is gehouden met mevr. [REDACTED]

1. Welke soorten ondersteuning worden aangeboden aan de beginnende docenten binnen het Berechja College?

a) Welke activiteiten zijn er opgenomen in het inductieprogramma voor beginnende docenten?

Op het Berechja College zijn er eigenlijk beste veel activiteiten opgenomen in het inductieprogramma. Voor nieuwe docenten organiseren wij een startbijeenkomst. In deze bijeenkomst geven we een presentatie en geven we de nieuwe docenten een rondleiding door de school. Op deze dag delen we ook een soort handleiding uit waarin allerlei praktische zaken over de school zijn te vinden. Daarna volgen de beginnende, maar ook nieuwe, docenten intervisiebijeenkomsten. Deze worden 3-wekelijks aangeboden en daarin bespreken we allerlei zaken die in de school voorkomen. Dit kan betrekking hebben op je les, maar ook op praktische zaken of de omgang met collega's. Naast de intervisiebijeenkomsten gaan we ook op lesbezoek waarin we de docenten gaan voorzien van wat tips en feedback. Deze bespreken we vaak persoonlijk in begeleidingsgesprekken.

b) Welke onderwerpen staan er centraal in deze activiteiten?

Bij de startbijeenkomst staan praktische zaken centraal. De leraar bekend maken met de school en ze voorzien van materiaal. Denk hierbij aan sleutels voor de lokalen, een laptop om hun werk op te doen, boeken om les uit te geven. Verder worden ze op de hoogte gebracht van de schoolregels en leren ze werken met de jaarplanning.

Met intervisie behandelen we vaak onderwerpen die betrekking hebben op de les. Dus hoe gaan we om met leerlingen, welke manieren van lesgeven kun je inzetten, hoe organiseer je een goede les enzovoort. Daarnaast behandelen we ook wel praktische zaken. Hoe werkt bijvoorbeeld magister en wat plaats ik daar allemaal in? Hoe voer je een succesvol oudergesprek? In de intervisie leren de docenten ook hun collega's kennen en je merkt dat ze daar beste wel wat steun uit halen. Ze geven elkaar ook veel feedback en leren daar echt veel van elkaar.

Bij een lesbezoek kijken we naar de kwaliteit van de leraar. Wat zien we en welke sterke elementen zijn er al aanwezig. Die gaan we ook benoemen. We benoemen daarnaast ook de elementen waar nog groei is te vinden. Ze krijgen dan ook altijd feedback op hun les.

In de persoonlijke gesprekken kunnen we die feedback bijvoorbeeld delen, maar de gesprekken die we voeren zijn ook bedoeld om allerlei andere zaken te bespreken. Die gaan over de lespraktijk, maar ook over praktische zaken. Wat heb je bijvoorbeeld nodig en wat zijn jouw leerdoelen.

c) Hoeveel tijd spenderen beginnende docenten aan activiteiten die gerelateerd zijn aan het inductieprogramma?

De intervisiebijeenkomsten zijn 3-wekelijks en een sessie duurt ongeveer 1,5 uur. Vaak hebben ze nog wel een opdrachtje dat ze tussen de bijeenkomsten moeten maken. Denk hierbij aan bijvoorbeeld iemand anders zijn les observeren of een feedbackformulier uitzetten onder leerlingen en collega's. Ons doel is om 3 keer per jaar een begeleidingsgesprek te voeren met de deelnemende docenten, maar dit is eerlijk gezegd wel maatwerk. Er zijn docenten die hier meer behoefte aan hebben dan anderen. De lesbezoeken zijn altijd in overleg, we komen niet onverwacht. We zorgen dat de lesbezoeken op de normale lesuren van de docent vallen.

d) Is er in de agenda van beginnende docenten rekening gehouden met de tijd die zij nodig hebben om deze activiteiten uit te voeren?

Nee, dit is wel wat er in het beleidsplan is opgenomen, maar de praktijk is helaas anders. Startende docenten moeten van een aantal taken ontzien worden om zo de basis goed op orde te krijgen. Wat we de laatste jaren zien is dat

startende docenten vaak overvoerd worden met taken. Dit is een belemmering in hun leerproces, want vaak hebben de startende docenten er ook nog een studie naast. Dit moet niet een ondergeschoven kindje worden.

- e) **Hoelang duurt de ondersteuning die de beginnende docenten aangeboden krijgen in de vorm van het inductieprogramma?**

Het programma duurt 2 jaar, maar er is de mogelijkheid om ermee door te gaan.

- f) **Veranderd de begeleiding en de ondersteuning ook gedurende dit traject?**

Het traject is maatwerk. Dat betekent dat er docenten zijn die de begeleiding niet of nauwelijks nodig hebben, terwijl er ook gevallen zijn die erg veel ondersteund moeten worden. We houden dan een vinger aan de pols qua welbevinden van de docent. De docenten die bovengemiddeld veel aandacht nodig hebben krijgen vaak intensievere begeleiding. VIB-training is dan een traject dat we kunnen aanbieden. Dat is begeleiding waarbij gebruik wordt gemaakt van videobeelden om tot diepere analyses te komen.

- g) **Zijn de beginnende docenten gemotiveerd om mee te doen aan het aangeboden inductieprogramma?**

Mijns inziens wel. Wat ik merk is dat de eerste opvang als prettig wordt ervaren omdat ze hier met hun vragen terecht kunnen. De onderwerpen die worden behandeld komen deels bij ons vandaan, maar ook voor een groot deel uit de groep zelf. Deze zijn vaak gericht op de lespraktijk. Wat ik wel merk is dat, hoe drukker docenten het krijgen, des te moeilijker het wordt om zo'n traject vol te houden. Daarom zou ik graag zien dat er wat meer rekening wordt gehouden met deze groep docenten in het taakbeleid.

- h) **Welke faciliteiten worden er aangeboden in het kader van het inductieprogramma?**

Wat mij betreft zouden er meer faciliteiten moeten zijn, zodat de begeleidings- en intervisiemomenten ingebed kunnen worden in het rooster. Hiervan is nu helaas geen sprake. Ook is er behoefte aan extra scholing, denk hierbij aan een spoedcursus voor zij-instromers of een cursus mentoraat voor startende docenten. Helaas is tijd het sleutelwoord.

2. Wie zijn er allemaal betrokken in de begeleiding van de beginnende docenten?

- a) **Wat is de rol van het schoolmanagement in het inductieprogramma?**

Het schoolmanagement doet de facilitering. Zij geven af en toe input qua onderwerpen, maar dit is minimaal. Het inzien van het belang van het inductieprogramma is ook niet bij ieder MT-lid hetzelfde.

- b) **Wat is uw rol binnen het inductieprogramma?**

Ik ben schoolopleider. Mijn taken zijn onder andere het voorzitten van intervisiebijeenkomsten, lesbezoeken plegen, het voeren van begeleidings- en studievoortgangsgesprekken. Ik heb een aansturende rol binnen het team van schoolopleiders en dat betekent dat ik ook agendeer bij het management.

- c) **Hoe bent u voorbereidt op uw rol als mentor binnen het inductieprogramma?**

In eerste instantie ben ik gevraagd vanuit de 'denktank', een groep docenten die samenwerkt met het management die zich bezighoudt met onderwijsvernieuwingen. Toen er een collega uitviel is aan mij gevraagd of ik de rol van schoolopleider op mij wou nemen. Vanaf dat moment heb ik geprobeerd om meer structuur aan te brengen in de rol van schoolopleider. Zo heb ik ook het beleidsplan geschreven om dit schriftelijk vast te leggen. Ik heb de opleiding tot VIB-coach gedaan afgelopen jaar. De voorgaande jaren heb ik al een opleiding basiscoach en de opleiding coaching voor gevorderden gevolgd.

3. Welke doelen streeft u na in de ondersteuning van een beginnende docent?

a) Wat is volgens u de meest belangrijke rol van een mentor?

Mijn doel is om de nieuwe collega in zijn/haar kracht te zetten. De kwaliteiten van deze docent te zien achterhalen en hierop verder te bouwen.

b) Wat is volgens u de meest belangrijke rol van het schoolmanagement in het inductieprogramma?

Dat is de facilitering. Mijns inziens zou dit ook het beschermen van nieuwe collega's moeten zijn.

c) Wat zijn de belangrijkste voorwaarden voor een succesvol inductieprogramma voor beginnende docenten?

Voor een succesvol inductieprogramma zijn tijd, bescherming, veiligheid binnen de intervisiegroep, een goede groepsdynamica en een veilige plek nodig.

Ik merk dat wanneer de groepsdynamica bij de intervisie goed is, er ook veiligheid ontstaat binnen deze groep. Dit geeft een veilige plek waar iedereen ook de gelegenheid krijgt om eerlijk en open zijn ervaringen te delen. Wat beter zou kunnen is de tijd die beschikbaar wordt gesteld en de bescherming van nieuwe collega's. Hoewel dat veel slechter had gekund beschouw ik het wel als een verbeterpunt.

4. Welke invloeden van het inductieprogramma ziet u terug?

a) Welke invloed ziet u terug in de loopbaan van de beginnende docent?

Ik zie dat nieuwe docenten hier blijven 'hangen'. Ze vormen een hechte groep en ondernemen ook buiten werktijd veel activiteiten met elkaar. Docenten leren van elkaar en durven met vragen te komen.

b) Wat ziet u terug in het welbevinden van de beginnende docent?

Dit verschilt natuurlijk per persoon, maar ik denk wel te merken dat startende docenten zich hier gewaardeerd en gehoord voelen.

c) Hoe ziet u de invloed van het inductieprogramma terug in de professionele ontwikkeling van de docent?

Je ziet dat de docenten bereid zijn tot leren, gerichte leervragen kunnen formuleren, een goede balans in het werk ontwikkelen en een professionele rol durven aannemen in de school. Kwaliteiten voor andere taken binnen de school worden zo enorm belicht en dat zet collega's in hun kracht.


*Docent Nederlands en schoolopleider binnen het Berechja College
Urk, April 2022*

Dit interview is gehouden met [REDACTED]

1. Welke soorten ondersteuning worden aangeboden aan de beginnende docenten binnen het Berechja College?

a) Welke activiteiten zijn er opgenomen in het inductieprogramma voor beginnende docenten?

Binnen het Berechja College hebben wij de volgende activiteiten. We organiseren ieder schooljaar een startbijeenkomst waarin praktische informatie wordt gedeeld over allerlei zaken binnen de school. Bij wie moet je zijn met bepaalde vragen of waar vind ik papier voor mijn toetsen enzovoort... Daarna geven we een rondleiding door de school zodat men ook even fysiek wegwijs wordt gemaakt binnen de school. De nieuwe collega's hoeven dan niet te zoeken als ze in de eerste weken met bepaalde vragen komen te zitten. We geven om de 3 weken een intervisiebijeenkomst waarin docenten een bepaald thema behandelen. Verder doen we nog een aantal lesbezoeken waardoor we feedback kunnen geven aan de nieuwe docenten. Als er behoefte is voeren we ook nog persoonlijke gesprekken met de nieuwe docenten.

b) Welke onderwerpen staan er centraal in deze activiteiten?

Dat zijn allerlei zaken waarmee je te maken krijgt op school. Vaak zijn het situaties of problemen uit een les omdat hier voornamelijk de vraag naar is vanuit de docenten zelf. Maar, het aanbod is breder en varieert van het geven van een goede les tot de omgang met leerlingen. Laatst hadden we nog een intervisiebijeenkomst waarin je wordt voorbereid op gesprekken met bijvoorbeeld ouders. Er staat dus niet echt een onderwerp centraal, het aanbod is breed.

c) Hoeveel tijd spenderen beginnende docenten aan activiteiten die gerelateerd zijn aan het inductieprogramma?

Eerlijk gezegd weet ik hier niet nog het antwoord op. Op het moment ben ik nog bezig met de opleiding tot schoolopleider en ik weet nog niet alles ins en outs van het vak. Naar mijn idee besteed niet iedereen er evenveel aandacht aan en varieert dit van docent tot docent.

d) Is er in de agenda van beginnende docenten rekening gehouden met de tijd die zij nodig hebben om deze activiteiten uit te voeren?

Nee, dit is helaas niet het geval en dit is ook niet het geval in de agenda van de schoolopleider. Dit zou eigenlijk wel moeten gebeuren mijns inziens.

e) Hoelang duurt de ondersteuning die de beginnende docenten aangeboden krijgen in de vorm van het inductieprogramma?

De school verwacht dat beginnende, maar ook nieuwe docenten 2 jaar meedoen aan het inductieprogramma. Dit kan dus door het volgen van de intervisiebijeenkomsten.

f) Veranderd de begeleiding en de ondersteuning ook gedurende dit traject?

De meer ervaren docenten die nieuw binnen de school komen haken sneller af in het programma. De nieuwe onervaren docenten hebben vaak meer tijd nodig. Dit is ook logisch, want sommige onderwerpen zijn voor een onervaren docent erg nuttig, maar voor iemand die langer in het vak zit overbodig. Je merkt daarom dat zij de intervisiebijeenkomst vaak eerder verlaten, omdat het niet meer van toepassing is op hen.

g) Zijn de beginnende docenten gemotiveerd om mee te doen aan het aangeboden inductieprogramma?

Dat varieert van persoon tot persoon. De een is er erg gemotiveerd mee bezig, terwijl de ander er niets of weinig mee doet. Van de andere meer ervaren schoolopleiders heb ik wel eens vernomen dat, hoe meer onervaren de docent, hoe meer ongemotiveerd deze is.

h) Welke faciliteiten worden er aangeboden in het kader van het inductieprogramma?

Op dit moment is het zo dat de faciliteiten nog niet erg goed zijn naar mijn idee. Zo worden nieuwe docenten niet standaard uit-geroosterd. Het komt dus voor dat onder de inductiebijeenkomst er nog nieuwe docenten voor een klas moeten staan. Daarom geven we 2 momenten van intervisie zodat we iedereen de kans gunnen om de bijeenkomsten bij te wonen. Er is ook geen aparte gespreksruimte voor nieuwe docenten of het houden van de intervisiebijeenkomsten. Dat zou naar mijn idee ook handig zijn.

2. Wie zijn er allemaal betrokken in de begeleiding van de beginnende docenten?

a) Wat is de rol van het schoolmanagement in het inductieprogramma?

De schoolleiding faciliteert de uren van de schoolopleider. Eén teamleider, Ilonka van Balken, is nauw betrokken bij het inductieprogramma en stuurt onder andere de schoolopleiders aan.

b) Wat is uw rol binnen het inductieprogramma?

Ik ben schoolopleider.

c) Hoe bent u voorbereidt op uw rol al mentor binnen het inductieprogramma?

Via de RAOS (Reformatrice Academische Opleidingsschool ben ik opgeleid tot docent Geschiedenis. Voor schoolopleider volg ik een opleiding aan de NHL Stenden/RUG.

3. Welke doelen streeft u na in de ondersteuning van een beginnende docent?

a) Wat is volgens u de meest belangrijke rol van een mentor?

Het geven van gerichte feedback, dus kijken naar waar de docent behoefte aan heeft. Waar loopt de docent bijvoorbeeld vast. We zijn er niet op uit om docenten dubbel werk te geven, want daar schiet niemand wat mee op. We proberen dus in te spelen op de behoeftes van de docent.

b) Wat is volgens u de meest belangrijke rol van het schoolmanagement in het inductieprogramma?

De school moet voldoende uren faciliteren, een vaste plek vrijmaken in het rooster en zorgen voor een plek waar gesprekken kunnen worden gevoerd met docenten.

c) Wat zijn de belangrijkste voorwaarden voor een succesvol inductieprogramma voor beginnende docenten?

Hier kan ik kort over zijn. Er zijn veel voorwaarden, maar motivatie van 2 kanten is het belangrijkste element. De wil om te leren moet ook aanwezig zijn bij de nieuwe docent.

4. Welke invloeden van het inductieprogramma ziet u terug?

a) Welke invloed ziet u terug in de loopbaan van de beginnende docent?

Wat ik merk is dat docenten het doorgaans leuk vinden om het programma te volgen. Het begint met wat tegenzin, maar als ze eenmaal bezig zijn dan merk je dat het toch als nuttig ervaren wordt. De sfeer is goed en wat je ziet is dat ze ook de collega's beter leren kennen tijdens zo'n bijeenkomst. Doorgaans wordt er goed meegedaan en worden de opgedane ervaringen met elkaar gedeeld. Ik heb het idee dat ze steun aan elkaar ondervinden.

b) Wat ziet u terug in het welbevinden van de beginnende docent?

Eigenlijk sluit dit wel aan bij mijn antwoord op de vorige vraag. Ze ondervinden steun aan elkaar en ze leren hun collega's goed kennen. Over het algemeen gaat hun welbevinden daardoor ook vooruit.

c) Hoe ziet u de invloed van het inductieprogramma terug in de professionele ontwikkeling van de docent?

Als het goed is moet de docent groeien in zijn houding voor de klas. Ze leren de meeste problemen het hoofd te bieden en ook voor de klas kunnen ze veel tips en trucs die de docenten van elkaar krijgen toepassen. Je merkt dat de docenten gedurende dit traject met steeds meer zelfvertrouwen voor de klas gaan staan en het vak beter onder de knie krijgen.

Als docent heb ik eerst een jaar op de Pieter Zand scholengemeenschap gewerkt. Nu werk ik zo'n 5 jaar op het Berechja College. Vorig jaar kwam de functie van schoolopleider vrij en daarop heb ik gesolliciteerd. Hiervoor ben ik toen aangenomen.

De taak van schoolopleider lijkt mij waardevol omdat je echt iets kan betekenen voor een persoon (startende docent) en de organisatie/ het college waarvoor je werkzaam bent.

Daarnaast heb ik als student de waarde van een schoolopleider leren inzien omdat ik ben opgeleid aan een opleidingsschool (RAOS) via Driestar Educatief. Ik heb gezien wat een goede schoolopleider vermag maar ook hoe veel ellende een 'verkeerde' schoolopleider kan aanrichten. Dat drijft mij om het beter te doen.

Samen met [REDACTED] probeer ik daarom een mooi aanbod te creëren voor de intervisiebijeenkomsten. Het is misschien nog goed om te vermelden dat de huidige vorm van intervisie/inductie nog niet zo oud is. Dit traject bestaat nu zo'n 4 jaar. Daarvoor deed de school niets/weinig aan begeleiding van nieuwe docenten. In gesprekken met oude en nieuwe docenten komt naar voren dat dit een positieve bijdrage heeft gegeven onder de collega's. Er heerst meer collegialiteit en de sfeer op school is sindsdien ook vele malen fijner. Of dit laatste te maken heeft met het inductieprogramma durf ik niet te zeggen, maar het is wel opvallend.

[REDACTED]
Urk, maart 2022

ALGEMENE BEVINDINGEN INTERVIEWSTUDIE

Tijdens de interviewstudie zijn bij beide schoolopleiders veel belangrijke kenmerken waargenomen waar een goede schoolopleider/mentor kennis van moet hebben.

Zo kwam uit het gesprek met mevr. Hakvoort en dhr. Post naar voren dat de school binnen het inductieprogramma veel organiseert. De activiteiten die worden georganiseerd zijn o.a. een startbijeenkomst, een rondleiding, het delen van praktische informatie, het geven intervisiebijeenkomsten, lesbezoeken met feedback en persoonlijke gesprekken.

De thema's die worden behandeld variëren, maar zijn gericht op persoonlijke, sociale en professionele groei. Aldus dhr. Post wordt gemerkt dat gedurende het traject de docent groeit als persoon en steeds meer vertrouwen opbouwt voor de klas. De onderwerpen worden afgestemd op de behoeften van de docent. Door middel van persoonlijke gesprekken achterhalen ze deze behoeften en die krijgen dan ook aandacht in de intervisiebijeenkomst. De onderwerpen variëren, maar worden meestal gevuld met informatie over vakinhoud, pedagogiek en didactiek, wat een stimulans geeft tot professionele ontwikkeling.

De bijeenkomsten geven ruimte tot het overleggen met elkaar en het geven van feedback. De schoolopleider geeft dus de mogelijkheid om ervaringen uit te wisselen wat de deelnemende docenten het gevoel geeft niet alleen voor de typische problemen te staan die op een school voorkomen.

Opvallend is dat wordt benoemd dat de collegialiteit als zeer goed wordt ervaren. Er heerst openheid tijdens de bijeenkomsten en dat geeft weer dat de mentoren/schoolopleiders hiertoe ook de gelegenheid geven. Op sociaal vlak vindt er dus ook een ontwikkeling plaats en de onderlinge steun die nieuwe docenten elkaar geven heeft een positieve bijdrage aan het geheel.

Uit literatuur is opgemaakt dat een goede mentor ondersteuning dient te bieden op 3 aspecten van het primaire proces. Zo is bekend dat de meeste mentoren de aandacht leggen op klassenmanagement en op acute problemen. Uit de interviewstudie komt naar voren dat ook dit thema wordt behandeld door deze schoolopleiders. Een belangrijk element is wel dat zij hun thema's kiezen op basis van de behoeften van de deelnemende docenten. Hier komen zij door middel van persoonlijke gesprekken achter. Het belang van de docent staat dus voorop.

Wat verder wordt benoemd is de koppeling naar de behoeften van de leerlingen. Mentoren die de behoeften van de leerlingen ook meenamen in de vormgeving van hun inductieprogramma, blijken sterker te zijn in het leggen van interpersoonlijk contact tussen leerling en docent. Dit geeft de gelegenheid om meer handreikingen te geven op het gebied van vakdidactiek en pedagogiek. Uit de vraag naar de behandelde onderwerpen binnen het inductieprogramma kwam naar voren dat ook de omgang met leerlingen een belangrijk onderwerp is op de agenda.

Uit deze interviewstudie komt naar voren dat er vooral gekeken wordt naar de behoeften van de docent. De docenten krijgen dus persoonlijke aandacht en daardoor de gelegenheid om zich te ontwikkelen op het persoonlijke vlak.

Uit de gesprekken met de schoolopleiders komt nog een opmerkelijk feit naar voren. Aldus de schoolopleiders zijn de faciliteiten binnen de school niet voldoende. Zo is het opmerkelijk dat in het rooster van de schoolopleider niet voldoende rekening wordt gehouden met hun taak. Dit is jammer, want een goed inductieprogramma heeft een gedegen voorbereiding nodig. Daarnaast is het niet mogelijk dat alle beginnende docenten tegelijk het inductieprogramma volgen, omdat in het rooster geen rekening wordt gehouden met dit programma. Er zijn docenten die op het tijdstip van de bijeenkomsten zijn ingeroosterd voor lessen. Dit is een ernstige belemmering die ervoor zorgt dat voor meerdere problemen zorgt. Er zijn dus docenten die behoefte hebben aan een inductieprogramma, maar deze niet kunnen volgen omdat er onvoldoende rekening is gehouden met hun rooster. De schoolopleiders worden gedwongen meerdere bijeenkomsten achter elkaar te geven om zoveel mogelijk docenten te kunnen bedienen. Er wordt hierdoor een extra belasting neergelegd op de schoolopleiders doordat zij meerdere bijeenkomsten moeten aanbieden. Verder is het onwenselijk dat collega's worden uitgesloten van het inductieprogramma door een verkeerde facilitering van de school. Het idee is aanwezig onder de schoolopleiders dat het inductieprogramma niet de gewenste prioriteit krijgt. Ook de deelnemende docenten ondervinden hier last van

aldus de opleiders. Volgens mevr. Hakvoort krijgen, hoewel het beleidsstuk kenbaar maakt dat dit niet wenselijk is, docenten veel extra taken binnen de school. Dat is niet wenselijk omdat in de eerste jaren de aandacht uit zou moeten gaan naar het zich eigen maken van het vak. Beginnend docenten hebben vaak ook nog een studie naast hun werk en op deze manieren worden zij overbelast. Aldus de schoolopleiders zou hier meer rekening mee moeten worden gehouden.

Op het gebied van de facilitering zijn nog andere wensen kenbaar geworden. Vanuit de literatuur is gebleken dat het wenselijk is dat er een aparte ruimte beschikbaar wordt gesteld binnen de school voor beginnende docenten of het volgen van de inductiebijeenkomst. Deze ruimte kan tevens worden gebruikt voor het voeren van gesprekken tussen de schoolopleider en de docent in kwestie. Het Berechja College heeft deze ruimte niet beschikbaar. Dit is wel een wens van de schoolopleiders.

Vragenlijst

De vragenlijst studie is schoolbreed uitgezet. Dat betekent dat zowel beginnende, als ervaren docenten hebben gereageerd op deze vragenlijst. Dit geeft interessante resultaten omdat zo een scheiding kan worden aangebracht in docenten die langer dan 3 jaar geleden de school binnen kwamen en docenten die de afgelopen 3 jaar de school binnen kwamen.

Uit het brononderzoek en de interviewstudie is gebleken dat de huidige vorm van het inductieprogramma nu voor het 4^e jaar actief is binnen de school. Daarvoor was er geen inductiebijeenkomst beschikbaar en het is daarom mogelijk om verschillen waar te nemen tussen deze groepen docenten. Bij het analyseren van de resultaten is daarom een scheiding gemaakt tussen deze 2 groepen docenten. Niet alleen kan zo worden geanalyseerd op sterke en verbeterpunten in het aanbod van het inductieprogramma, maar ook of het huidige inductieprogramma zichtbare verbeteringen laat ten opzichte van de docenten die niet met een dergelijk programma te maken hebben gehad.

Het onderzoek is uitgezet onder de lesgevende docenten binnen de school. In totaal hebben 26 docenten antwoord gegeven aan de vragenlijst. Van deze 26 docenten zijn er 15 langer dan 4 jaar in dienst en hebben daarom niet het inductieprogramma genoten dat op het moment binnen de school wordt gebruikt. De overige 11 zijn korter in dienst en hebben daarom wel de huidige vorm van ondersteuning genoten.

De vragenlijst is onderverdeeld in verschillende categorieën welke betrekking hebben op de facilitering, het aanbod, de mentor etc.... De vragenlijst zal per categorie worden geanalyseerd. Bij elke categorie zal worden waargenomen in hoeverre de nieuwe groep docenten baat heeft aan het inductieprogramma. De verschillende categorieën hebben betrekking op ondersteuning op persoonlijk, sociaal en professioneel gebied. Hiermee kunnen de deelvragen en de hoofdvragen worden beantwoord in samenspraak met het brononderzoek, de interviews en de observatiestudie.

Tegelijkertijd is het interessant om de groep docenten te bevragen die niet een inductieprogramma hebben genoten. Dit biedt ons inzicht in de invloed van het inductieprogramma binnen de school. In hoeverre is er een verandering waarneembaar tussen deze 2 verschillende groepen docenten. Aan de hand van deze resultaten kan men concluderen of inductie binnen de school daadwerkelijk groei veroorzaakt bij de deelnemers van dit programma.

Deel A: Faciliteiten en organisatie van het inductieprogramma

Vragen:

1. Er was voor mij geregeld dat ik een mentor had.
2. Als beginnend docent had ik vrijstelling van randtaken (surveilleren, invallen voor collega's).
3. Mijn rooster is aangepast zodat ik mij kon bezighouden met activiteiten van het inductieprogramma (het volgen van bijvoorbeeld interventiebijeenkomsten).
4. Op school is een ruimte toegewezen voor de begeleiding van beginnende docenten.
5. Beginnende docenten kregen extra tijd voor activiteiten in het inductieprogramma.
6. Binnen de school is de ondersteuning voor beginnende docenten goed georganiseerd.
7. Als ik wou, kon ik ondersteuning krijgen.

Mogelijke antwoorden:

1. Is helemaal niet van toepassing op mij
2. Is tot op zekere hoogte van toepassing op mij
3. Is van toepassing op mij
4. Is helemaal van toepassing op mij

Resultaten:

Vraag	Docenten > 3 jaar in dienst	Docenten ≤ 3 jaar in dienst
1	2,1	3,2
2	1,3	1,6
3	1,3	2,2
4	1,5	2,5
5	1,2	2,0
6	2,1	3,2
7	2,7	3,4
Gemiddeld	1,7	2,6

Analyse:

Wat opvallend is in de resultaten van deel A is dat er sinds de introductie van het inductieprogramma binnen de school er een verbetering heeft plaatsgevonden in de facilitering en organisatie van dit programma. Binnen de schaal van 1 t/m 4 is een groei waargenomen van 0,9 punt. Dit geeft weer dat docenten de beleving hebben dat er faciliteiten zijn binnen de school en dat deze beter zijn georganiseerd dan voor het inductieprogramma.

Zo is er voor startende docenten vaker geregeld dat zij een mentor ter beschikking hebben. Docenten geven daarnaast aan dat er ruimte is toegewezen voor de begeleiding van beginnende docenten. Uit de resultaten blijkt ook dat de ondersteuning die wordt gegeven vanuit de school goed is georganiseerd en dat indien men behoefte heeft aan ondersteuning, deze ook kan krijgen.

Ondanks de groei in organisatie en faciliteiten blijven een aantal onderwerpen op een relatief lage score hangen. Zo wordt door docenten ervaren dat zij geen vrijstelling krijgen in randtaken. Verder konden nieuwe docenten niet rekenen op een aangepast rooster en extra tijd om de activiteiten behorende bij het inductieprogramma uit te voeren.

Ondanks de groei en sterke verbetering die zichtbaar is sinds de invoering van het inductieprogramma zijn er dus zaken die beter kunnen worden geïmplementeerd op facilitair en organisatorisch gebied.

Deel B: Vormen van ondersteuning

Vragen:

8. Er was een introductiebijeenkomst voor beginnende docenten
9. Ik heb een lesbezoek van een mentor gehad met daarbij een evaluatie op mijn les.
10. Ik heb lessen van anderen geobserveerd.
11. Ik heb een lesbezoek gehad waarbij ik werd opgenomen en geëvalueerd.
12. Ik heb gesprekken gevoerd met een mentor uit mijn eigen vakgroep.
13. Ik heb gesprekken gevoerd met een mentor die niet direct in de eigen vakgroep zit.
14. Er worden bijeenkomsten georganiseerd voor beginnende docenten (intervisie).
15. Ik ervaar andere vormen van ondersteuning.

Mogelijke antwoorden:

De antwoorden op de vragen konden dusdanig worden gekozen dat deze een oplopende schaal weergaven in aanbod. Deze scores zijn omgezet naar een puntentelling van 1 (geen aanbod) t/m 4 (groot aanbod).

Resultaten:

Vraag	Docenten > 3 jaar in dienst	Docenten ≤ 3 jaar in dienst
8	1,7	2,5
9	2,1	2,5
10	2,1	3,0
11	1,4	1,5
12	1,7	2,5
13	1,8	1,8
14	1,9	3,2
15	1,3	2,0
Gemiddeld	1,7	2,4

Analyse:

Uit de resultaten van deel B is het opvallend dat ook hier een stijging heeft plaatsgevonden. Dit betekent dat er door de docenten ervaren wordt dat zij meerdere vormen van ondersteuning krijgen aangeboden. Grote stijgingen in aanbod zijn vooral terug te vinden in het hebben van een startbijeenkomst, het observeren van lessen van anderen, gesprekken die met mentoren worden gevoerd en de aanwezigheid van bijeenkomsten die worden georganiseerd binnen de school.

Lesbezoeken waarbij men wordt opgenomen komen in beide groepen weinig voor. Eveneens worden er weinig gesprekken gevoerd met mentoren die buiten de eigen vakgroepen liggen.

De algemene tendens is dat het aanbod in de afgelopen jaren binnen het Berechja College is vergroot en men als docent kan rekenen op meerdere vormen van ondersteuning.

Deel C: Onderwerpen

Vragen:

16. Manieren om verschillende lesmethoden toe te passen.
17. Een goede sfeer creëren onder uw leerlingen.
18. Omgaan met een brutale leerling.
19. Het signaleren van persoonlijke problemen bij een leerling.
20. Tijdens een les beoordelen wat leerlingen begrijpen.
21. Een goede les bedenken/ontwerpen.
22. Aandacht voor alle leerlingen tijdens de les.
23. Omgaan met onzekerheden van studenten.
24. Moeilijke lesstof op een duidelijke manier aanleren.
25. Studenten een duidelijke structuur bieden van wat mag en wat niet mag.
26. Mogelijke reacties en maatregelen om op leerlingen te reageren.
27. De rol van de leraar als mentor.

Mogelijke antwoorden:

1. Geen aandacht
2. Af en toe
3. Regelmatig
4. Vaak
5. Heel vaak

Resultaten:

Vraag	Docenten > 3 jaar in dienst	Docenten ≤ 3 jaar in dienst
16	1,5	2,4
17	2,1	3,0
18	2,0	3,0
19	1,9	2,6
20	1,5	2,7
21	1,9	2,7
22	2,0	2,7
23	1,6	2,6
24	1,6	2,2
25	2,2	2,8
26	2,1	2,6
27	1,9	2,4
Gemiddeld	1,8	2,6

Analyse:

Op het gebied van behandelde onderwerpen in het inductieprogramma is een significante stijging waar te nemen. Onder de langer in dienst zijnde docenten is een gemiddeld waar te nemen van geen tot zeer weinig aandacht op de verschillende onderwerpen. Bij de nieuwe docenten is dit gemiddeld dermate gestegen zodat geen enkel onderwerp onderbelicht wordt binnen het programma. Belangrijk zijn de stijgingen die zijn waar te nemen bij het creëren van een goede sfeer en de omgang met brutale leerlingen. Deze onderwerpen krijgen regelmatig aandacht en belichten hierin dus ook het perspectief van de leerling. Het bedenken/ontwerpen van een goede les heeft een opvallende stijging doorgemaakt van geen tot regelmatige aandacht.

Deel D: Praktische zaken en persoonlijke aandacht

Vragen:

28. Mijn mentor herinnerde mij aan belangrijke zaken binnen de school (zoals het inleveren van cijfers of het bijwonen van bepaalde vergaderingen).
29. Er is mij een uitleg gegeven over de geldende schoolregels.
30. Er was binnen het inductieprogramma aandacht voor persoonlijke zaken.
31. Binnen het inductieprogramma is er aandacht voor praktische zaken binnen de school (hoe werkt de kopieermachine, waar kan ik bepaalde materialen vinden, etc..).
32. In de begeleiding is er aandacht voor typische problemen van beginnende docenten.
33. Mijn mentor legt goed uit bij wie ik terecht kan met mijn vragen.
34. In het inductieprogramma is er aandacht voor het welbevinden van de docent.
35. In het inductieprogramma is er aandacht voor het omgaan met werkdruk.

Mogelijke antwoorden:

1. Helemaal niet
2. Een beetje
3. Voldoende
4. Heel veel

Resultaten:

Vraag	Docenten > 3 jaar in dienst	Docenten ≤ 3 jaar in dienst
28	1,7	1,8
29	2,2	2,8
30	1,9	2,5
31	1,7	2,5
32	1,8	2,6
33	1,8	3,0
34	1,9	2,7
35	1,6	2,3
Gemiddeld	1,8	2,5

Analyse:

Op het gebied van praktische zaken en persoonlijke aandacht is eveneens een vooruitgang te constateren. De algemene tendens is dat er meer aandacht uitgaat naar persoonlijke aandacht voor de docent. De docent lijkt meer wegwijs binnen de school te worden gemaakt waarbij zij worden bekend gemaakt met de algemene praktische zaken. Opvallend is dat de mentor in dit kader hoog scoort en dat de meeste docenten dus hun mentor gebruiken als hulpmiddel om bekend te raken binnen de school. Het welbevinden van de docenten heeft een prominenter rol opgenomen in de school. Hier wordt maar liefst een punt hoger gescoord dan bij de langer in dienst zijnde docenten. Blijkbaar is met de komst van het inductieprogramma er meer aandacht gekomen voor het persoonlijk welbevinden van de docent. Een aandachtspunt voor de mentor is nog wel dat zij vaker de docenten op de hoogte zouden kunnen stellen van belangrijke zaken in de school. Hier is de score namelijk relatief laag en dat betekent dat docenten niet altijd weten wanneer hun cijfers gereed moeten hebben of aan moeten zitten bij bepaalde vergaderingen. Ook het omgaan met werkdruk lijkt nog wat onderbelicht te zijn in het geheel.

Deel E: De mentor

Vragen:

36. Het was niet moeilijk om aan mijn mentor toe te geven dat ik ergens nog niet goed in was.
37. Mijn mentor daagde mij uit om mezelf te verbeteren.
38. Mijn mentor kon mij motiveren.
39. Mijn mentor vertelde me vaak dat ik het goed deed.
40. Ik voelde me op mijn gemak bij mijn mentor.
41. Ik was in staat om moeilijkheden te bespreken zonder bang te zijn beoordeeld te worden.
42. Mijn mentor was goed in staat een relevant probleem aan te wijzen.
43. Mijn mentor was kritisch.
44. Mijn mentor was persoonlijk betrokken.
45. Ik kon mijn mentor alles vragen.
46. Vaak begreep ik mijn mentor goed.
47. Mijn mentor heeft me wel eens geprezen.

Mogelijke antwoorden:

1. Helemaal niet mee eens
2. Niet mee eens
3. Neutraal
4. Mee eens
5. Helemaal mee eens

Resultaten:

Vraag	Docenten > 3 jaar in dienst	Docenten ≤ 3 jaar in dienst
36	2,7	3,9
37	2,5	4,0
38	2,5	4,2
39	2,9	4,2
40	3,1	4,4
41	2,8	4,4
42	3,1	3,6
43	3,2	3,5
44	2,9	4,1
45	3,2	4,1
46	3,7	4,5
47	3,6	4,4
Gemiddeld	3,0	4,1

Analyse:

Op het gebied van de mentor (of schoolopleider) zijn opvallende verschillen te zien. De docenten die langer dan 3 jaar in dienst zitten, hebben waarschijnlijk niet de steun van een mentor gehad zoals de andere groep docenten deze nu krijgt. Er is hier dan ook een significant verschil waar te nemen. Waar de langer zittende docenten een neutraal steunpunt aannemen t.o.v. begeleiding door een mentor, geeft de andere groep aan dusdanig steun te ontvangen van een mentor. Kenmerkend is dat de mentor hoog scoort op zaken als motiveren, uitdagen, het op het gemak stellen van personen, openheid om moeilijke zaken te bespreken en begrip. De uitkomsten tonen aan dat de mentor een goede rol vervult in de ondersteuning van de docent omdat deze zich uitgedaagd voelt en begrepen.

Deel F: De schoolcultuur

Vragen:

48. In het eerste jaar dat ik les gaf, werd ik ondersteund door het schoolmanagement.
49. Collega's hielpen mij snel mijn weg te vinden binnen de school.
50. Als ik moeilijkheden ondervond, werd ik ondersteund door een ervaren collega.
51. Onder beginnende docenten was er een sterk gevoel van saamhorigheid.
52. Ik kon mijn collega's altijd alles vragen.
53. Als ik een probleem had, kon ik gemakkelijk om hulp vragen.
54. Als het nodig was, dan was er altijd iemand tot wie ik mij kon wenden.

Mogelijke antwoorden:

1. Helemaal niet mee eens
2. Niet mee eens
3. Neutraal
4. Mee eens
5. Helemaal mee eens

Resultaten:

Vraag	Docenten > 3 jaar in dienst	Docenten ≤ 3 jaar in dienst
48	2,9	3,5
49	3,8	4,4
50	3,2	4,1
51	2,7	3,9
52	3,9	4,2
53	3,7	4,5
54	3,7	4,4
Gemiddeld	3,4	4,1

Analyse:

Hoewel de resultaten ook voor de docenten die langer dan 3 jaar in dienst zijn positief zijn is er toch nog een significante groei te constateren. Sinds de introductie van het inductieprogramma is de schoolcultuur zichtbaar verbeterd. Opvallend is de stijging in de ondersteuning van het schoolmanagement. Blijkbaar ervaren de nieuwe docenten van de afgelopen 3 jaar meer steun vanuit dit management.

Een ander opvallend resultaat is de saamhorigheid onder nieuwe collega's. De groep docenten die het meest recent in dienst is ondervinden meer steun/saamhorigheid aan elkaar. Een mogelijke verklaring is dat de meest recente groep vaker met elkaar in contact wordt gebracht door middel van bijvoorbeeld intervisiebijeenkomsten.

Overige resultaten zijn positief te noemen. Steeds vaker wordt een beginnend docent ondersteund door een meer ervaren docent, helpen docenten elkaar met de weg te vinden binnen de school en lijkt de drempel tot hulpvraag omlaag te zijn gegaan. Dit omdat men over het algemeen aangeeft gemakkelijk om hulp te kunnen vragen als men een probleem ondervindt.

Deel G: De eigen ervaringen van het inductieprogramma

55. Als docent moet je zelf uitvinden wat goed werkt. Een mentor kan je hier mee helpen.
56. Een inductieprogramma helpt je om een betere docent te worden.
57. Met ondersteuning leer je sneller lesgeven.
58. Met de ondersteuning van een inductieprogramma leer je meer dan zonder de ondersteuning van een inductieprogramma.
59. Een inductieprogramma maakt het eerste jaar aangenamer.
60. Een inductieprogramma in het eerste jaar is goed voor het zelfvertrouwen.
61. Door het inductieprogramma voel je je makkelijker thuis binnen de school.

Wat is uw mening over de ontvangen ondersteuning?

In mijn eerste jaar als docent:

62. Miste ik niet de ondersteuning van een inductieprogramma
63. Ontving ik veel ondersteuning van een inductieprogramma
64. Ontving ik goede support van een inductieprogramma

Wat is uw beeld van uw werk?

65. Ik houd erg veel van mijn werk.
66. In de komende jaren zou ik graag als docent willen blijven werken.
67. Ik heb er geen spijt van dat ik docent ben geworden.

Mogelijke antwoorden:

1. Helemaal niet mee eens
2. Niet mee eens
3. Neutraal
4. Mee eens
5. Helemaal mee eens

Resultaten:

Vraag	Docenten > 3 jaar in dienst	Docenten ≤ 3 jaar in dienst
55	3,2	3,4
56	3,5	4,1
57	4,0	4,0
58	3,7	4,0
59	3,9	4,1
60	4,0	4,3
61	3,9	4,3
62	2,2	4,2
63	1,8	3,4
64	2,2	3,8
65	4,3	4,4
66	4,3	4,6
67	4,2	4,5
Gemiddeld	3,5	4,1

Analyse:

Binnen deze categorie zijn de opvallendste verschillen waar te nemen in het eerste jaar als docent. De docenten die korter dan 3 jaar werkzaam zijn binnen het Berechja College scoren vele malen hoger op deze vragen. Dit is niet vreemd, aangezien de eerste groep geen enkele steun heeft ondervonden van een inductieprogramma. Dat ze daar wel behoefte aan zouden hebben blijkt uit de meningen die naar voren komen uit vraag 55 t/m 61. Hoewel de meeste recente groep docenten gemiddeld het meer eens is met de stellingen, blijkt de langer zittende groep het gemiddeld genomen eens te zijn met de gepresenteerde stellingen. Zij erkennen daarmee dat een mentor nuttig kan zijn in het worden van een goede docent. Een inductieprogramma vinden zij nuttig om sneller een betere docent te worden en om je makkelijker thuis te voelen binnen de school.

Het is daardoor niet verwonderlijk dat zij aangeven het inductieprogramma te hebben gemist. Ondanks het gemis van een inductieprogramma houden beide groepen docenten veel van hun werk en erkennen zij geen spijt te hebben van hun keuze.

De eigen ervaringen van het inductieprogramma geven weer dat het belang van een inductieprogramma erkend wordt. In het vergelijk van beide groepen docenten blijkt dat diegenen met een genoten inductieprogramma gemiddeld gezien positiever scoren op hun ervaringen binnen dit programma

Deel H: De eigen ervaringen in het eerste jaar als docent

Vragen:

In mijn eerste jaar als docent

- 68. Ik voelde me welkom
- 69. Ik voelde me op mijn gemak
- 70. Ik voelde me niet gestrest
- 71. Ik voelde me niet onzeker
- 72. Ik voelde me niet verloren
- 73. Ik voelde me gesteund
- 74. Ik voelde me gewaardeerd
- 75. Ik voelde me thuis
- 76. Ik was tevreden met de eigen lespraktijk
- 77. Ik voelde me niet alleen
- 78. Ik voelde me gelijk aan meer ervaren collega's
- 79. Ik voelde me serieus genomen door mijn collega's.

Dankzij het inductieprogramma dat werd aangeboden

- 80. Leerde ik om orde te houden in de klas
- 81. Kon ik beter kritisch reflecteren
- 82. Ben ik beter geworden in het organiseren van mijn lessen
- 83. Heb ik beter leren omgaan met gevoeligheden van leerlingen
- 84. Heb ik mijn interpersoonlijke relatie met leerlingen verbeterd
- 85. Ben ik beter in staat om studenten te helpen met het begrijpen van de stof
- 86. Ben ik beter in staat leerlingen te motiveren
- 87. Kon ik meer aandacht schenken aan het begrip van studenten over het behandelde onderwerp
- 88. Ben ik een betere docent geworden
- 89. Heb ik geleerd efficiënter les te geven.

Mogelijke antwoorden:

- 1. Helemaal niet mee eens
- 2. Niet mee eens
- 3. Neutraal
- 4. Mee eens
- 5. Helemaal mee eens

Resultaten:

Vraag	Docenten > 3 jaar in dienst	Docenten ≤ 3 jaar in dienst
68	3,9	4,5
69	3,3	4,2
70	2,5	2,6
71	2,3	2,9
72	3,0	3,5
73	3,5	4,2
74	3,4	4,3
75	3,5	4,2
76	3,1	3,3
77	3,4	4,3
78	2,2	3,4
79	3,8	4,3
80	2,3	2,7
81	2,5	3,1
82	2,5	3,2
83	2,5	3,1
84	2,5	3,2
85	2,4	3,3
86	2,4	3,3
87	2,3	3,2
88	2,5	3,8
89	2,4	3,5
Gemiddeld	2,8	3,5

Analyse:

De eigen ervaringen tijdens het eerste jaar als docent laten ook enige verschillen zien. Over het algemeen is wederom verbetering te zien. Waar docenten die voor het inductieprogramma in dienst traden laten zien dat zij gemiddeld genomen neutraal reageren op de stellingen, ligt de nadruk bij de ander groep meer bevestigend. Dat betekent dat zij zich beter kunnen vinden in de stellingen die te maken hebben met hun welbevinden in het eerste jaar dat zij lesgeven. Dit betekent dat zij zich meer thuis, gewaardeerd, serieus genomen, voelden ten opzichte van de ander groep. Vaker waren zij ook meer tevreden met de eigen lespraktijk en voelden zij zich op gelijke voet met andere meer ervaren collega's.

Qua persoonlijke ontwikkeling en sociaal welbevinden is er dus vooruitgang geboekt als gevolg van het inductieprogramma. De 2^e set vragen (80 t/m 89) gingen over de professionele ontwikkeling van de docent. Ook op deze vragen is een verschuiving waarneembaar van over het algemeen oneens/neutraal tot neutraal/mee eens. Opmerkelijk is om waar te nemen dat de groep docenten, welke een inductieprogramma hebben gevolgd, veel hoger scoren op de vraag of zij dankzij het inductieprogramma een betere docent zijn geworden. Waar de 1^e groep nog aangeef het hier mee oneens te zijn, laat deze groep zien het daar wel mee eens te zijn. Het inductieprogramma draagt over het algemeen dus bij aan de professionele ontwikkeling en ook in de ervaring dat het inductieprogramma hieraan bij draagt.

Algemene bevindingen vragenlijst

Als men alle analyses samenvat dan kan men uit deze gegevens concluderen dat de invloed van het inductieprogramma zichtbaar is in de resultaten van de vragenlijst. Sinds de invoering van het inductieprogramma binnen de school is er zichtbare groei waarneembaar. De interviewstudie onderzocht verschillende zaken binnen het programma met betrekking tot de faciliteiten, vormen van ondersteuning, onderwerpen, praktische zaken, de schoolcultuur en de eigenervaringen van het programma en het eerste jaar als docent.

Deze onderwerpen zijn te betrekken op de 3 belangrijkste elementen die kenmerkend zijn voor een goed inductieprogramma. De docent laat merken dat hij zich ondersteund voelt binnen de schoolcultuur. Niet alleen genieten zij ondersteuning, maar onder zij voelen zich ook gewaardeerd binnen de school. Er bestaat geen afstand tussen meer ervaren docenten en nieuwe docenten en zij geven dan ook aan op een zelfde manier te worden behandeld als deze groep.

Dit zijn belangrijke elementen die een positieve invloed hebben op het zelfvertrouwen van de docent. Hieraan kan een docent persoonlijke groei ondervinden.

De schoolcultuur is transparant en docenten weten gemakkelijk bij wie zij terecht kunnen met vragen en problemen. De school neemt het voortouw in het begeleiden van de docenten en ondersteund hen vanaf het begin met een startbijeenkomst en een rondleiding door de school. Zij worden daarnaast voorzien van een praktisch handboek waar allerlei praktische zaken in staan omschreven. Hierin kan o.a. worden opgezocht bij wie ze terecht kunnen voor specifieke vragen betreffende bijvoorbeeld ziekmeldingen, het doorgeven van verlofdagen etc....

De participanten van de vragenlijst geven aan zich bovenal prettig te voelen binnen de schoolorganisatie en veel collegialiteit te ondervinden. Dit impliceert dat er op het gebied van sociale ondersteuning voldoende wordt georganiseerd binnen het Berechja College.

Het aanbod in het inductieprogramma is divers. Zo valt bij de te behandelen onderwerpen op te maken dat ieder onderwerp min of meer gelijke aandacht krijgt. Er is dus niet bovengemiddeld veel aandacht voor bepaalde onderwerpen en zo is het mogelijk dat het inductieprogramma een breed genoeg aanbod heeft voor iedere docent.

De onderwerpen sluiten goed aan bij de vakinhoudelijke, pedagogische en didactische bekwaamheid. De onderwerpen liggen gemiddeld genomen in aanbod op af en toe tot regelmatig. Het is nog aan te bevelen om deze onderwerpen in nog iets grotere regelmaat aan te bieden. Hierbij zal dan moeten worden gekeken of de intensiteit van het traject hierdoor niet te veel wordt vergroot. Dit zou ten koste kunnen gaan van de ervaring die men nu ervaart binnen dit programma.

Bovenal kan worden gesteld dat het programma voldoende steun biedt in de professionele ontwikkeling van de deelnemende docenten.

HOOFDSTUK 6: CONCLUSIE & DISCUSSIE

Conclusie

Nu alle instrumenten zijn geanalyseerd rest niets meer tot het schrijven van de resultaten van dit onderzoek. Uit het brononderzoek, de interviewstudie, de observatiestudie en de afgenomen vragenlijst is gebleken dat het inductieprogramma op het Berechja College van goede kwaliteit is. Met goede kwaliteit wordt hier bedoeld dat de aangeboden middelen toereikend zijn ter ondersteuning van de persoonlijke, sociale en professionele groei van de docent. Uit de afgenomen instrumenten is gebleken dat deze elementen terugkeren in de gegeven begeleiding en dat docenten zichtbaar positief welbevinden ondervinden hiervan. Op basis van de resultaten kan daarom antwoord worden gegeven op de onderzoeksvragen van dit dossier.

a. Welke soorten begeleiding worden er aangeboden op het Berechja College?

Binnen het Berechja College wordt een inductieprogramma aangeboden. Hiervoor is beleid gemaakt vanuit het management en dit is vastgelegd in beleidsstukken. Uit deze beleidsstukken is gebleken dat het programma is opgezet vanuit de literatuur en eerder geraadpleegd onderzoek. De opstellers van het document hadden kennis van de elementen die nodig zijn om een succesvol programma vorm te geven. Dat betekent dat er voldoende rekening wordt gehouden met de diverse onderwerpen die men kan behandelen op didactische, pedagogische en vakinhoudelijk gebied.

Door middel van inductiebijeenkomsten heeft men de mogelijkheid deze onderwerpen uit te dragen. Uit de observatiestudie is gebleken dat deze bijeenkomsten voldoende diepgang bevatten die zorgt voor een professionele ontwikkeling van de docent. Hierdoor is het programma uitdagend en ondervinden de deelnemende docenten daadwerkelijk baat van dit programma. Uit de observaties is gebleken dat de bijeenkomsten een open karakter hebben. Dit zorgt ervoor dat zij als laagdrempelig worden genoten. Het karakter van de bijeenkomsten is daarom niet gericht op een beoordeling, maar wordt uitgedragen als ondersteuning. Dit elementaire verschil zorgt ervoor dat docenten weinig of geen druk ervaren van het programma, omdat zij zouden kunnen worden beoordeeld op hun behaalde resultaten.

De bijeenkomsten worden geleid door een schoolopleider die een gedegen opleiding heeft genoten. De schoolopleider is dus niet iemand die op basis van veel ervaring deze taak als opvulling van het taakbeleid mag verrichten. Deze taak is toebedeeld aan diegenen die met succes de opleiding tot schoolopleider hebben genoten en minstens 5 jaar eigen ervaring voor de klas hebben.

Uit de bijeenkomsten is naar voren gekomen dat de schoolopleiders/mentoren in dit programma kundig te werk gaan. Dit sluit aan bij de beleidsstukken en de daarin behandelde literatuur. De schoolopleiders/mentoren geven de participanten voldoende ruimte om met elkaar in gesprek te gaan en van elkaar te leren. Dit zorgt voor een open sfeer waarin ervaringen kunnen worden gedeeld. Op deze manier vindt er reflectie en zelfevaluatie plaats en is men in staat om nieuwe ideeën met elkaar uit te wisselen. Denk hierbij ook aan ideeën die men meebrengt vanuit de genoten opleiding als docent.

De schoolopleiders/mentoren gaan van tijd tot tijd op lesbezoek en voorzien de observant van feedback. De feedback is gericht op de ontwikkeling van de didactische, pedagogische of vakinhoudelijke bekwaamheid. Uit de observatie is gebleken dat de geboden ondersteuning ook wordt geaccepteerd door de deelnemers. Zij zien de schoolopleiders als vertrouwenspersoon en onder andere uit de vragenlijst is gebleken dat de docenten steun ondervinden van de schoolopleiders. Zij zijn een aanspreekpunt en zorgen ervoor dat de stap tot vragen stellen zeer laagdrempelig is. De schoolopleiders weten de deelnemende docenten te stimuleren en geven daarbij ook taken waarop kan worden gereflecteerd. Onder deze taken kan men als voorbeeld de evaluatieformulieren noemen die men moest uitzetten

onder leerlingen en collega's. Het observeren van collega's om van elkaar te leren is een andere taak waarmee de mentoren de deelnemende docenten aansporen tot zelfevaluatie en reflectie.

b. Hoe wordt de aangeboden begeleiding ervaren door de deelnemende docenten in het inductieprogramma op het Berechja College?

De vragenlijststudie heeft resultaten laten zien die wijzen op een positieve vooruitgang binnen de school. In dit onderzoek is onderscheidt gemaakt tussen docenten die langer dan 3 jaar binnen de school werkzaam zijn en docenten die korter dan 3 jaar werkzaam zijn. Het verschil tussen deze twee groepen is dat de nieuwste docenten te maken hebben gehad met het inductieprogramma in de huidige vorm. Daarvoor was er geen vorm van inductie aanwezig en dat maakt het interessant om waar te nemen.

Uit de resultaten is gebleken dat sinds de invoering van het inductieprogramma er op vele facetten binnen de school een positieve kentering is teweeggebracht. Op alle onderdelen van de vragenlijst is groei geconstateerd en dat betekent dat op het gebied van faciliteiten en organisatie, de vormen van ondersteuning, de behandelde onderwerpen, praktische zaken en persoonlijke aandacht, de mentor en de eigen ervaringen gedurende de eerste jaren en het inductieprogramma, er beter is gecoörd. De nieuwe docenten onderkennen hiermee het belang van het inductieprogramma en geven hiermee aan dat zij deze ondersteuning als wenselijk ervaren. Dit valt terug te vinden in de vragen die betrekking hebben op het welbevinden van de docenten. Zij scoren hier beduidend hoger dan de andere groep docenten.

De aangeboden begeleiding wordt als positief ervaren en lijkt hiermee aan te sluiten op de behoeften. Het programma bevat voldoende mogelijkheden om te groeien op persoonlijk, sociaal en professioneel gebied. Het programma geeft de deelnemers zelfvertrouwen, het gevoel erbij te horen en genoeg uitdaging om een betere docent te worden.

c. Welk soort begeleiding wensen deelnemende docenten te ontvangen binnen het inductieprogramma op het Berechja College?

De docenten zijn zeer tevreden met de begeleiding valt op te maken uit de vragenlijststudie. De resultaten bieden daarom voldoende houvast om te concluderen dat de huidige vorm aansluit bij de wensen van deze docenten. Uit vergelijking van de resultaten van de groep docenten met en zonder inductieprogramma valt ook goed af te leiden dat voor het inductieprogramma de wensen er wel waren om te worden ondersteund, maar dat deze werden gemist. De groep zonder inductieprogramma scoort lager op alle vormen van ondersteuning, maar erkent wel in de vragen dat zij in het begin van hun loopbaan best behoefte zouden hebben aan een goede mentor/schoolopleider die hun ondersteunde in de dagelijkse problematiek. Zij geven te kennen dat een inductieprogramma en een mentor bijdragen aan het verworden van een goede docent. De aangeboden begeleiding in de huidige vorm sluit daarom goed aan bij de wensen van de docent.

Het programma is niet te intensief, maar wordt op regelmatige basis aangeboden. De docenten waarderen het laagdrempelige karakter van het inductieprogramma en laten blijken dat zij groeien als gevolg hiervan. De participanten worden bekendgemaakt met de school en vertonen over het algemeen een sterke band en betrokkenheid met hun collega's.

De deelnemers hebben dus baat aan inductiebijeenkomsten, een goede mentor, persoonlijke aandacht en een proces waarin zij vertrouwd raken binnen de schoolcultuur en met hun collega's. De mogelijkheid tot zelfevaluatie en reflectie wordt als nuttig ervaren en zorgt er tevens voor dat zij sociale groei doormaken met elkaar.

- **In hoeverre sluit de inhoud van het inductieprogramma op het Berechja College aan bij de behoeften en wensen van de deelnemende nieuwe en startende docenten?**

Uit de instrumenten is gebleken dat de inhoud van het inductieprogramma aansluit bij de behoeften en wensen van de deelnemende nieuwe en startende docenten aan dit programma. Docenten die deelnemen aan het inductieprogramma geven over het algemeen aan tevreden te zijn en met vertrouwen voor de klas te staan. Zij voelen zich niet ondergewaardeerd en laten merken dat zij zich gelijkwaardig behandeld voelen als een meer ervaren docent. Dit is voor het zelfvertrouwen van de docent bevorderlijk. De docent voelt zich goed ondersteund in de persoonlijke groei.

De schoolcultuur laat het toe hun ervaringen te delen met elkaar en om ook van elkaar te leren. De band met collega's en leidinggevendenden is laagdrempelig en hierdoor is het goed mogelijk om hulp te vragen bij directe collega's of leidinggevendenden. De schoolcultuur biedt daarom voldoende houvast tot sociale groei.

Uit de vragenlijst is gebleken dat binnen het inductieprogramma er vele onderwerpen worden besproken. Zo is sinds de introductie van dit programma er een groei geconstateerd in de behandelde onderwerpen, faciliteiten en de organisatie en de vormen van ondersteuning. Docenten kunnen rekenen op lesbezoek met gerichte feedback, persoonlijke aandacht en op aandacht voor de groei van de didactische, pedagogische en vakinhoudelijke bekwaamheid.

Uit de vragenlijststudie is gebleken dat het welbevinden van de docenten op het Berechja College, sinds de invoering van het inductieprogramma positief is gestegen. De inhoud van het programma laat daarom zien dat deze aansluit bij de behoeften van de nieuwe en startende docenten.

Discussie

Hoewel de resultaten overwegend positief zijn van aard, zijn er ook punten van aandacht geconstateerd met dit onderzoek. Hoewel men voldoende scoort op persoonlijk, sociaal en professioneel welbevinden zijn er nog een aantal zaken die mogen worden geregeld binnen de school op facilitair gebied.

Uit onder andere de interviewstudie en de vragenlijst is gebleken dat binnen de school er de wens ligt voor een betere facilitering van het inductieprogramma.

Schoolopleiders geven aan dat er te weinig rekening wordt gehouden met het rooster. Uit de interviewstudie blijkt dat bij het managementteam niet altijd het belang van het inductieprogramma bekend is. Dit zorgt ervoor dat het vormgeven aan dit programma kan worden gezien als een randtaak binnen de school, terwijl dit een elementair onderdeel is in de ontwikkeling van startende en nieuwe docenten. Schoolopleiders worden vaker dubbel belast door een onvoldoende facilitering binnen de school.

De facilitering binnen de school is daarom een punt dat vaker terugkomt in dit onderzoek als aandachtspunt. Startende docenten geven aan dat er onvoldoende rekening wordt gehouden in hun rooster met het volgen van de intervisiebijeenkomsten. Het komt voor dat startende en nieuwe docenten lessen moeten geven op de tijdstippen dat er bijeenkomsten zijn gepland binnen het inductieprogramma. Schoolopleiders plannen hierdoor dubbele bijeenkomsten om zo zoveel mogelijk participanten te kunnen voorzien van deze ondersteuning.

Beginnende docenten zouden moeten worden ontzien van randtaken zoals hoofdmentorraat en bijvoorbeeld surveilleren. Dit is nodig om de aandacht in de eerste jaren te kunnen richten op de eigen lespraktijk en niet te worden overweldigd met een te grote werkdruk. Ook hier komt uit de vragenlijst naar voren dat beginnende docenten niet worden ontzien van deze randtaken en steeds vaker al in hun eerste jaren worden belast met alle randtaken die heersen binnen de school. De beginnende docenten krijgen zo een te hoge belasting die vaak naast de nog af te ronden studie moet worden gedragen. Ontheffing van taken is dus iets wat zou moeten worden gefaciliteerd door het bestuur van de school.

Ontheffing van randtaken en de inbedding van vormen van ondersteuning in het rooster zijn dus 2 aandachtspunten die zouden moeten worden verbeterd binnen het Berechja College.

Binnen de school bestaat de wens voor een aparte ruimte waarin de inductieactiviteiten kunnen plaatsvinden. Zo worden voor deze activiteiten de leslokalen gebruikt, maar het zou praktischer zijn als hiervoor een ruimte zou worden gereserveerd. Zo is het mogelijk om daar de intervisiebijeenkomsten te houden, maar ook de persoonlijke begeleidingsgesprekken met docenten. Dit is wenselijk omdat zo ook de materialen die nodig zijn voor het geven van het inductieprogramma kunnen worden opgeslagen binnen deze ruimte.

Uit de interviewstudie geven de schoolopleiders aan dat het bestuur meer zou kunnen doen aan de facilitering. Kenmerkend is dat zij als argument aangeven dat dit ter bescherming is van de nieuwe docenten. De faciliteiten die zouden moeten worden genomen ontheffen de nieuwe en startende docenten van randtaken en zorgen voor een goede inpassing in het rooster. Zo wordt hun structuur geboden en worden zij in hun beginjaren niet overvoerd met te veel taken en daarom een te hoge werkdruk.

De resultaten schetsen bovenal een positief beeld waarin de beginnende en nieuwe docent ruimschoots de gelegenheid krijgt om zich te ontwikkelen. De aandachtspunten voor de toekomst zijn bovenal op facilitair gebied en daarom is het aan te bevelen dat het managementteam van de school de gemiste faciliteiten implementeert in een verbeterd inductieprogramma.

HOOFDSTUK 7: REFLECTIE

Met deze reflectie wil ik terugkijken op de afgelopen periode waarin dit onderzoek is uitgevoerd. De algemene indruk is dat deze positief is verlopen. De bereidheid van de school en de collega's was groot om mee te werken in dit onderzoek en dat heeft daarom ook geresulteerd in een mooi eindresultaat. In dit resultaat is naar voren gekomen wat de kwaliteit is van het inductieprogramma binnen het Berechja College en hoe deze wordt ervaren door de deelnemende docenten.

Ik heb met dit onderzoek geleerd dat het uitermate belangrijk is dat een school is voorzien van een kwalitatief goed inductieprogramma. Zo is uit divers literatuur gebleken dat beginnende docenten hier veel baat aan hebben betreffende hun persoonlijke, sociale en professionele ontwikkeling. In dit onderzoek is dat ook daadwerkelijk naar voren gekomen omdat ik kon werken met een peer-groep. Deze groep heeft geen enkele vorm van ondersteuning ondervonden en kon dus dienen als een vergelijk met de groep die wel een inductieprogramma hebben gevolgd.

Hierin is te concluderen dat de literatuur daadwerkelijk aansluit bij de praktijk. Ik heb geleerd dat diegenen die een inductieprogramma volgen, daadwerkelijk een hoger welbevinden laten zien binnen de school. Zij voelen zich gedragen en gesteund en verkrijgen een groter zelfvertrouwen in hun eerste periode voor de klas.

Niet alleen is dit onderzoek nuttig geweest voor de school, maar ook voor mij persoonlijk. Voor de school waren als gevolg van dit onderzoek goede aanbevelingen te doen ter kwaliteitsverbetering van het inductieprogramma. Zo bleken velerlei zaken binnen de school te voldoen, maar op het gebied van de facilitering is nog wel het e.e.a. te verbeteren. Door docenten in hun eerste jaren te ontfangen van vele randtaken, is het beter mogelijk om de basis van het onderwijs beter onder de knie te krijgen.

Voor mij persoonlijk heeft dit geleid tot meer inzichten over het opleiden binnen de school en welke aandacht daarbij hoort. Sterker nog, het heeft mij geïntrigeerd en in de toekomst zou mij taak als schoolopleider ook erg leuk lijken om binnen de school te vervullen. Met de vele inzichten die ik binnen dit onderzoek heb opgedaan denk ik hiervoor een mooie basis te hebben gelegd. Het is goed om te zien dat de school veel aandacht besteedt aan de opleiding en het welbevinden van hun werknemers. Vanuit de literatuur is op te maken dat dit leidt tot minder uitval en of vroegtijdige school- of zelfs carrièreverlating. Het is daarom goed om te lezen dat binnen het Berechja College de onderlinge band zeer sterk is tussen collega's en dat nieuwe docenten veelal blijven 'hangen'.

Omdat de school vele zaken prima op orde had, was het voor mij goed mogelijk om dit onderzoek uit te voeren. Ik denk hierbij aan het prima op orde hebben van de beleidsstukken, de bereidheid van de schoolopleiders en collega's om mee te participeren in dit onderzoek.

Het doen van onderzoek is voor mij weer een stuk verder gegroeid. Gedurende de opleiding aan het Windesheim moeten een aantal onderzoeken worden verricht tijdens de stageperioden. Deze onderzoeken hebben eraan bijgedragen dat ik dit eindonderzoek op een juiste manier kon verrichten. Denk hierbij aan het kiezen/zoeken van de juiste instrumenten om in te zetten tijdens het onderzoek. Maar, ook het kiezen van de juiste bronnen tijdens de literatuurverkenning moeten met zorg worden gekozen en geanalyseerd. Dit onderzoek heeft hierin bijgedragen. Het heeft mij een nieuwsgierige gegeven waarin ik kritisch heb leren kijken naar velerlei zaken binnen de school. Het heeft mij geleerd deze kritische blik zo te gebruiken, opdat ik antwoord kan bieden op diverse problemen, door gebruik te maken van een methodische en systematische aanpak. In zekere zin biedt dit onderzoek een bijdrage aan de professionele en nieuwsgierige houding die mag worden verwacht van iedere docent!

LITERATUURLIJST

<https://www.kennisrotonde.nl/vraag-en-antwoord/uitval-beginnende-docenten-vo>

Inspectie van het Onderwijs (2011). *De begeleiding van beginnende leraren in het voortgezet onderwijs*. Den Haag: Inspectie van het Onderwijs.

Kessels, C. (2010, June 30). *The influence of induction programs on beginning teachers' well-being and professional development*, Leiden University.

Eisenschmidt, E., Pachler, N., Holdsworth, P. et al, (2010, April 4), *Developing, Coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers – a handbook for policymakers*, European Commission

Houtveen, A. A. M., Versloot, B., Groenen, I., ICO-ISOR Onderwijsresearch (Utrecht)., & ICO-ISOR Onderwijsresearch (Utrecht). (2006). *De begeleiding van startende leraren*. SB0.

Helms-Lorenz, M., Pers, van der, M., Moorer, P., Lugthart, E., Lans ,van der, R., & Maulana, R. (2020). "Begeleiding Startende Leraren 2014-2019: Eindrapportage" | University of Groningen.

BIJLAGEN

Bijlage 1: Vragenlijst aan mentoren

1. Welke soorten ondersteuning worden aangeboden aan de beginnende docenten binnen het Berechja College?
 - a) Welke activiteiten zijn er opgenomen in het inductieprogramma voor beginnende docenten?
 - b) Welke onderwerpen staan er centraal in deze activiteiten?
 - c) Hoeveel tijd spenderen beginnende docenten aan activiteiten die gerelateerd zijn aan het inductieprogramma?
 - d) Is er in de agenda van beginnende docenten rekening gehouden met de tijd die zij nodig hebben om deze activiteiten uit te voeren?
 - e) Hoelang duurt de ondersteuning die de beginnende docenten aangeboden krijgen in de vorm van het inductieprogramma?
 - f) Verandert de begeleiding en de ondersteuning ook gedurende dit traject?
 - g) Zijn de beginnende docenten gemotiveerd om mee te doen aan het aangeboden inductieprogramma?
 - h) Welke faciliteiten worden er aangeboden in het kader van het inductieprogramma?
2. Wie zijn er allemaal betrokken in de begeleiding van de beginnende docenten?
 - a) Wat is de rol van het schoolmanagement in het inductieprogramma?
 - b) Wat is uw rol binnen het inductieprogramma?
 - c) Hoe bent u voorbereidt op uw rol al mentor binnen het inductieprogramma?
3. Welke doelen streeft u na in de ondersteuning van een beginnende docent?
 - a) Wat is volgens u de meest belangrijke rol van een mentor?
 - b) Wat is volgens u de meest belangrijke rol van het schoolmanagement in het inductieprogramma?
 - c) Wat zijn de belangrijkste voorwaarden voor een succesvol inductieprogramma voor beginnende docenten?
4. Welke invloeden van het inductieprogramma ziet u terug?
 - a) Welke invloed ziet u terug in de loopbaan van de beginnende docent?
 - b) Wat ziet u terug in het welbevinden van de beginnende docent?
 - c) Hoe ziet u de invloed van het inductieprogramma terug in de professionele ontwikkeling van de docent?

Bijlage 2: Enquête voor (beginnende) docenten

Deel A: Faciliteiten en organisatie van het inductieprogramma

Hoe is het inductieprogramma op de school waar u werkzaam bent georganiseerd en gefaciliteerd?

Bij dit onderdeel van de vragenlijst krijgt u de mogelijkheid om als volgt te antwoorden:

1. Is helemaal niet van toepassing op mij.
2. Is tot op zekere hoogte van toepassing op mij.
3. Is van toepassing op mij.
4. Is helemaal van toepassing op mij.

Vragen:

	1	2	3	4
1. Er was voor mij geregeld dat ik een mentor had.	0	0	0	0
2. Als beginnend docent had ik vrijstelling van randtaken (surveilleren, invallen voor collega's).	0	0	0	0
3. Mijn rooster is aangepast zodat ik mij kon bezighouden met activiteiten van het inductieprogramma (het volgen van bijvoorbeeld interventiebijeenkomsten).	0	0	0	0
4. Op school is een ruimte toegewezen voor de begeleiding van beginnende docenten.	0	0	0	0
5. Beginnende docenten kregen extra tijd voor activiteiten in het inductieprogramma.	0	0	0	0
6. Binnen de school is de ondersteuning voor beginnende docenten goed georganiseerd.	0	0	0	0
7. Als ik wou, kon ik ondersteuning krijgen.	0	0	0	0

Deel B: Vormen van ondersteuning

In dit deel van de enquête wordt gevraagd of u, in het eerste jaar dat u les gaf, te maken heeft gehad met een aantal activiteiten, die behoren in het inductieprogramma.

8. Er was een introductiebijeenkomst voor beginnende docenten.
 - a. Nee
 - b. Ja, ongeveer 0 tot 2 uur.
 - c. Ja, ongeveer 2 tot 4 uur.
 - d. Ja meer dan 4 uur.
9. Ik heb een lesbezoek van een mentor gehad met daarbij een evaluatie op mijn les.
 - a. Nee.
 - b. Ja, 1-2 keer.
 - c. Ja, 3-5 keer.
 - d. Ja, meer dan 5 keer.
10. Ik heb lessen van anderen geobserveerd.
 - a. Nee.
 - b. Ja, 1-2 keer.
 - c. Ja, 3-5 keer.
 - d. Ja meer dan 5 keer.
11. Ik heb een lesbezoek gehad waarbij ik werd opgenomen en geëvalueerd.
 - a. Nee.
 - b. Ja, 1-2 keer.
 - c. Ja, 3-5 keer.
 - d. Ja meer dan 5 keer.
12. Ik heb gesprekken gevoerd met een mentor uit mijn eigen vakgroep.
 - a. Nee.
 - b. Ja, 1-3 uur.
 - c. Ja, 4-20 uur.
 - d. Ja meer dan 20 uur.
13. Ik heb gesprekken gevoerd met een mentor die niet direct in de eigen vakgroep zit.
 - a. Nee.
 - b. Ja, 1-3 uur.
 - c. Ja, 4-20 uur.
 - d. Ja meer dan 20 uur.
14. Er worden bijeenkomsten georganiseerd voor beginnende docenten (intervisie).
 - a. Nee.
 - b. Ja, 1-2 keer.
 - c. Ja, 3-6 keer.
 - d. Ja meer dan 6 keer.
15. Ik ervaar andere vormen van ondersteuning.
 - a. Nee.
 - b. Ja, 1-5 uur.
 - c. Ja, 6-10 uur.
 - d. Ja meer dan 10 uur.

Deel C: Onderwerpen

Hoeveel aandacht kregen de volgende onderwerpen binnen het aangeboden inductieprogramma? Kies het antwoord dat het beste aansluit bij uw ervaringen.

Kies uit de volgende antwoorden:

1. Geen aandacht
2. Af en toe
3. Regelmatig
4. Vaak
5. Heel vaak

Vragen:

	1	2	3	4	5
16. Het Manieren om verschillende lesmethoden toe te passen.	0	0	0	0	0
17. Een goede sfeer creëren onder uw leerlingen.	0	0	0	0	0
18. Omgaan met een brutale leerling.	0	0	0	0	0
19. Het signaleren van persoonlijke problemen bij een leerling.	0	0	0	0	0
20. Tijdens een les beoordelen wat leerlingen begrijpen.	0	0	0	0	0
21. Een goede les bedenken/ontwerpen.	0	0	0	0	0
22. Aandacht voor alle leerlingen tijdens de les.	0	0	0	0	0
23. Omgaan met onzekerheden van studenten.	0	0	0	0	0
24. Moeilijke lesstof op een duidelijke manier aanleren.	0	0	0	0	0
25. Studenten een duidelijke structuur bieden van wat mag en wat niet mag.	0	0	0	0	0
26. Mogelijke reacties en maatregelen om op leerlingen te reageren.	0	0	0	0	0
27. De rol van de leraar als mentor.	0	0	0	0	0

Deel D: Praktische zaken en persoonlijke aandacht

Hoeveel aandacht krijgen de volgende onderwerpen binnen het inductieprogramma. Kies het antwoord dat het beste aansluit bij uw ervaringen.

1. Helemaal niet
2. Een beetje
3. Voldoende
4. Heel veel

Vragen:

	1	2	3	4
28. Mijn mentor herinnerde mij aan belangrijke zaken binnen de school (zoals het inleveren van cijfers of het bijwonen van bepaalde vergaderingen).	0	0	0	0
29. Er is mij een uitleg gegeven over de geldende schoolregels.	0	0	0	0
30. Er was binnen het inductieprogramma aandacht voor persoonlijke zaken.	0	0	0	0
31. Binnen het inductieprogramma is er aandacht voor praktische zaken binnen de school (hoe werkt de kopieermachine, waar kan ik bepaalde materialen vinden, etc..).	0	0	0	0
32. In de begeleiding is er aandacht voor typische problemen van beginnende docenten.	0	0	0	0
33. Mijn mentor legt goed uit bij wie ik terecht kan met mijn vragen.	0	0	0	0
34. In het inductieprogramma is er aandacht voor het welbevinden van de docent.	0	0	0	0
35. In het inductieprogramma is er aandacht voor het omgaan met werkdruk.	0	0	0	0

Deel E: De mentor

Hoe ervoer u de ondersteuning van de mentor? Kies het antwoord dat het beste aansluit bij uw ervaring.

Kies uit de volgende antwoorden:

1. Helemaal niet mee eens
2. Niet mee eens
3. Neutraal
4. Mee eens
5. Helemaal mee eens

Vragen:

36. Het was niet moeilijk om aan mijn mentor toe te geven dat ik ergens nog niet goed in was.
37. Mijn mentor daagde mij uit om mezelf te verbeteren.
38. Mijn mentor kon mij motiveren.
39. Mijn mentor vertelde me vaak dat ik het goed deed.
40. Ik voelde me op mijn gemak bij mijn mentor.
41. Ik was in staat om moeilijkheden te bespreken zonder bang te zijn beoordeeld te worden.
42. Mijn mentor was goed in staat een relevant probleem aan te wijzen.
43. Mijn mentor was kritisch.
44. Mijn mentor was persoonlijk betrokken.
45. Ik kon mijn mentor alles vragen.
46. Vaak begreep ik mijn mentor goed.
47. Mijn mentor heeft me wel eens geprezen.

1	2	3	4	5
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0
0	0	0	0	0

Deel F: De schoolcultuur

Wat was uw ervaring binnen het schoolklimaat onder collega's, los van de steun aan beginnende docenten? Geef aan in hoeverre u het eens bent met de volgende stellingen.

Kies uit de volgende antwoorden:

1. Helemaal niet mee eens
2. Niet mee eens
3. Neutraal
4. Mee eens
5. Helemaal mee eens

Vragen:

48. In het eerste jaar dat ik les gaf, werd ik ondersteund door het schoolmanagement.
49. Collega's hielpen mij snel mijn weg te vinden binnen de school.
50. Als ik moeilijkheden ondervond, werd ik ondersteund door een ervaren collega.
51. Onder beginnende docenten was er een sterk gevoel van saamhorigheid.
52. Ik kon mijn collega's altijd alles vragen.
53. Als ik een probleem had, kon ik gemakkelijk om hulp vragen.
54. Als het nodig was, dan was er altijd iemand tot wie ik mij kon wenden.

	1	2	3	4	5
48. In het eerste jaar dat ik les gaf, werd ik ondersteund door het schoolmanagement.	0	0	0	0	0
49. Collega's hielpen mij snel mijn weg te vinden binnen de school.	0	0	0	0	0
50. Als ik moeilijkheden ondervond, werd ik ondersteund door een ervaren collega.	0	0	0	0	0
51. Onder beginnende docenten was er een sterk gevoel van saamhorigheid.	0	0	0	0	0
52. Ik kon mijn collega's altijd alles vragen.	0	0	0	0	0
53. Als ik een probleem had, kon ik gemakkelijk om hulp vragen.	0	0	0	0	0
54. Als het nodig was, dan was er altijd iemand tot wie ik mij kon wenden.	0	0	0	0	0

Deel G: De eigen ervaringen van het inductieprogramma

Hoe heeft u het inductieprogramma ervaren? U mag antwoorden hoe sterk u het eens bent met de volgende algemene uitspraken over ondersteuning voor beginnende docenten en de uitspraken over de steun die u hebt gekregen.

Kies uit de volgende antwoorden:

1. Helemaal niet mee eens
2. Niet mee eens
3. Neutraal
4. Mee eens
5. Helemaal mee eens

Vragen:

	1	2	3	4	5
55. Als docent moet je zelf uitvinden wat goed werkt. Een mentor kan je hier mee helpen.	0	0	0	0	0
56. Een inductieprogramma helpt je om een betere docent te worden.	0	0	0	0	0
57. Met ondersteuning leer je sneller lesgeven.	0	0	0	0	0
58. Met de ondersteuning van een inductieprogramma leer je net zoveel als zonder de ondersteuning van een inductieprogramma.	0	0	0	0	0
59. Een inductieprogramma maakt het eerste jaar aangenamer.	0	0	0	0	0
60. Een inductieprogramma in het eerste jaar is goed voor het zelfvertrouwen.	0	0	0	0	0
61. Door het inductieprogramma voel je je makkelijker thuis binnen de school.	0	0	0	0	0

Wat is uw mening over de ontvangen ondersteuning?

In mijn eerste jaar als docent:

62. Miste ik niet de ondersteuning van een inductieprogramma	0	0	0	0	0
63. Ontving ik veel ondersteuning van een inductieprogramma	0	0	0	0	0
64. Ontving ik goede support van een inductieprogramma	0	0	0	0	0

Wat is uw beeld van uw werk?

65. Ik houd erg veel van mijn werk.	0	0	0	0	0
66. In de komende jaren zou ik graag als docent willen blijven werken.	0	0	0	0	0
67. Ik heb er geen spijt van dat ik docent ben geworden.	0	0	0	0	0

Deel H: De eigen ervaringen in het eerste jaar als docent

Bij de volgende vragen kunt u aangeven hoe uw eigen ervaringen waren in het eerste jaar waarin u les gaf

Kies uit de volgende antwoorden:

1. Helemaal niet mee eens
2. Niet mee eens
3. Neutraal
4. Mee eens
5. Helemaal mee eens

Vragen:

In mijn eerste jaar als docent:

68. Ik voelde me welkom
69. Ik voelde me op mijn gemak
70. Ik voelde me gestrest
71. Ik voelde me niet onzeker
72. Ik voelde me niet verloren
73. Ik voelde me gesteund
74. Ik voelde me gewaardeerd
75. Ik voelde me thuis
76. Ik was tevreden met de eigen lespraktijk
77. Ik voelde me niet alleen
78. Ik voelde me gelijk aan meer ervaren collega's
79. Ik voelde me serieus genomen door mijn collega's.

	1	2	3	4	5
68. Ik voelde me welkom	0	0	0	0	0
69. Ik voelde me op mijn gemak	0	0	0	0	0
70. Ik voelde me gestrest	0	0	0	0	0
71. Ik voelde me niet onzeker	0	0	0	0	0
72. Ik voelde me niet verloren	0	0	0	0	0
73. Ik voelde me gesteund	0	0	0	0	0
74. Ik voelde me gewaardeerd	0	0	0	0	0
75. Ik voelde me thuis	0	0	0	0	0
76. Ik was tevreden met de eigen lespraktijk	0	0	0	0	0
77. Ik voelde me niet alleen	0	0	0	0	0
78. Ik voelde me gelijk aan meer ervaren collega's	0	0	0	0	0
79. Ik voelde me serieus genomen door mijn collega's.	0	0	0	0	0

Dankzij het inductieprogramma dat werd aangeboden:

80. Leerde ik om orde te houden in de klas
81. Kon ik beter kritisch reflecteren
82. Ben ik beter geworden in het organiseren van mijn lessen
83. Heb ik beter leren omgaan met gevoeligheden van leerlingen
84. Heb ik mijn interpersoonlijke relatie met leerlingen verbeterd
85. Ben ik beter in staat om studenten te helpen met het begrijpen van de stof
86. Ben ik beter in staat leerlingen te motiveren
87. Kon ik meer aandacht schenken aan het begrip van studenten over het behandelde onderwerp
88. Ben ik een betere docent geworden
89. Heb ik geleerd efficiënter les te geven.

80. Leerde ik om orde te houden in de klas	0	0	0	0	0
81. Kon ik beter kritisch reflecteren	0	0	0	0	0
82. Ben ik beter geworden in het organiseren van mijn lessen	0	0	0	0	0
83. Heb ik beter leren omgaan met gevoeligheden van leerlingen	0	0	0	0	0
84. Heb ik mijn interpersoonlijke relatie met leerlingen verbeterd	0	0	0	0	0
85. Ben ik beter in staat om studenten te helpen met het begrijpen van de stof	0	0	0	0	0
86. Ben ik beter in staat leerlingen te motiveren	0	0	0	0	0
87. Kon ik meer aandacht schenken aan het begrip van studenten over het behandelde onderwerp	0	0	0	0	0
88. Ben ik een betere docent geworden	0	0	0	0	0
89. Heb ik geleerd efficiënter les te geven.	0	0	0	0	0

Deel I: Algemene vragen

Dit laatste deel van de enquête bevat een aantal algemene vragen.

90. Had u een onderwijsbevoegdheid toen u begon met lesgeven?
- Nee, en ik was ook nog niet begonnen aan een lerarenopleiding.
 - Nee, ik was nog een student aan een lerarenopleiding.
 - Ja, ik had al een lesbevoegdheid.
 - Anders, namelijk....
91. Had u al ervaring als docent als gevolg van doorlopen stages, voordat u zelfstandig les ging geven?
- Nee
 - Ja, en ik heb daarbij geen begeleiding vanuit de school gehad.
 - Ja, en ik heb daarbij voldoende begeleiding vanuit de school gehad.
 - Ja, en ik heb daarbij bovengemiddeld veel begeleiding vanuit de school gehad.
92. Voelde u zich voldoende voorbereid toen u zelfstandig les ging geven?
- Nee, ik voelde me helemaal niet voorbereid.
 - Ja, ik voelde me een beetje voorbereid.
 - Ja ik voelde me redelijk goed voorbereid.
 - Ja, ik voelde me zeer goed voorbereid.
93. Hoeveel collega's had u in uw vakgroep toen u startte met lesgeven?
- Ik had geen collega's in dezelfde vakgroep
 - 1 tot 3 collega's
 - Meer dan 3 collega's
94. In welk vak gaf u les?
- _____
95. Wat voor aanstelling had u in uw eerste jaar als docent?
- Ik werkte fulltime op 1 school.
 - Ik werkte fulltime op meerdere scholen.
 - Ik werkte parttime op 1 school.
 - Ik werkte parttime op meerdere scholen.
96. Hoe lang bent u in dienst van het Berechja College?
- Korter dan 1 jaar.
 - 1 tot 2 jaar.
 - 2 tot 3 jaar.
 - Meer dan 3 jaar.
97. Wat is uw leeftijd
- _____
98. Wat is uw geslacht
- Man.
 - Vrouw.

99. Hieronder heeft u de gelegenheid om uw eigen opmerkingen kenbaar te maken:

Bedankt voor uw medewerking.