

Naar een betere begeleiding van beginnende leraren in het groene onderwijs

Regionaal inductieproject Leerstoelgroep Educatie- en competentiestudies van Wageningen University (WU-ECS) en Stoas Wageningen|Vilentum Hogeschool.

Inleiding

De uitval van beginnende leraren moet omlaag. Op verzoek van OCW zullen de universitaire lerarenopleidingen daarom in samenwerking met 2^e graads lerarenopleidingen binnen hun regio de begeleiding van beginnende leraren intensiveren en verbeteren. Doel is om de inductie, of beroepssocialisatie, beter te laten verlopen en zo minder leraren vroegtijdig het onderwijs uit te laten stromen.

Het ministerie van EZ heeft WU-ECS benaderd met de vraag om samen met Stoas Wageningen|Vilentum Hogeschool een voorstel voor een inductieproject in te dienen dat zich expliciet richt op de groene sector, met daarin speciale aandacht voor de positionering van het onderwijs in het kader van de school als kenniscentrum (zie mail Christiaan Loef, Ministerie EZ, 12 juni j.l.).

In deze notitie schetsen we de contouren van het inductieplan zoals we dat in het groene domein voor ons zien.

Diversiteit beginnende leraren

WU-ECS en Stoas Wageningen|Vilentum Hogeschool leiden op voor verschillende schooltypen: algemeen voortgezet en beroepsonderwijs. De diversiteit van beginnende leraren, in termen van educatieve en professionele achtergrond, ambities en affiniteiten, is binnen het groene onderwijs groot. Grofweg kunnen we hierin 4 groepen onderscheiden:

- onbevoegde, veelal groene vakdocenten met een aanstelling bij een AOC, die bij Stoas Wageningen|Vilentum Hogeschool een deeltijdopleiding volgen;
- leraren die na een voltijdstudie bij Stoas Wageningen|Vilentum Hogeschool het leraarschap instappen;
- leraren die na een HBO vakopleiding (HAO) bij Stoas Wageningen|Vilentum Hogeschool een kopopleiding hebben gedaan om hun onderwijsbevoegdheid te behalen die zo het leraarschap zijn ingestroomd;
- leraren die aan de Wageningen University een bacheloropleiding hebben gevolgd en daarbij de educatieve minor met succes hebben afgerond, die zo hun bevoegdheid hebben gehaald en het leraarschap zijn ingestroomd.

De praktijk wijst uit dat leraren, afhankelijk van hun educatieve achtergrond, elk een andere inhoudelijke motivatie hebben voor het leraarschap en andere wensen en ambities hebben m.b.t. hun loopbaan. Een belangrijk uitgangspunt in ons project is dat er in de begeleiding van beginnende leraren expliciet aandacht moet zijn voor de professionele identiteit en – daaraan gerelateerd - het *loopbaanperspectief* van verschillende leraren. In het beroepsonderwijs is een sterke verbinding met de relevante sector noodzakelijk om het leren in de praktijk (het authentiek leren) te verbinden met het leren op school. Dat vraagt van een docent dat deze over een breed palet aan pedagogische en didactische vaardigheden beschikt en dit kan inzetten in verschillende rollen. Die rollen zijn te typeren als: docent, coach, expert, stagebegeleider, assessor, onderzoeker, onderwijsontwikkelaar. Dit maakt het goed mogelijk om al aan het begin van de loopbaan aandacht te besteden aan de fit tussen ambitie en affiniteit van leraren en de competenties die nodig zijn om bepaalde rollen succesvol te vervullen. Beginnende leraren zouden idealiter die rollen

op zich moeten kunnen nemen die passen bij hun ambities en competenties. Ook moeten zij in staat zijn om van rol te veranderen als blijkt dat een bepaalde rol of set van rollen minder goed past. Het kan zijn dat bepaalde rollen, qua complexiteit, meer passen bij het begin van de loopbaan en dat andere rollen pas na enige jaren ervaring passend zijn.

De algemene doelstelling van het project is om de begeleiding van startende leraren in het groene VMBO te optimaliseren, op zo'n manier dat aandacht is voor verschillende loopbaanperspectieven van startende leraren en dat de begeleiding geborgd is in beleid en procedures binnen scholen. Daarnaast worden ook niet-groene vmbo scholen betrokken, waarmee ECS reeds bestaande contacten heeft in het kader van de educatieve minor.

Project design

Om de doelstelling te kunnen verwezenlijken, kent het project drie pijlers.

Pijler 1) De ontwikkeling van een *leergang voor mentoren over effectieve begeleiding van beginnende leraren.*

Onder mentoren verstaan we ervaren leraren die een of meer beginnende collega's toegewezen krijgen en hen begeleiden in hun professionele ontwikkeling. Doelstelling van de leergang is om mentoren handvatten te bieden en te begeleiden om hun begeleiding voor startende leraren beter vorm te geven en zo effectiever te kunnen begeleiden.

De leergang is o.a. gestoeld op de drie uitgangspunten zoals geformuleerd door Helms-Lorenz, Slof & Van de Grift (2012), namelijk:

- School-enculturatie: aandacht voor de schoolorganisatie en context van het werk. Hierbij specifiek aandacht voor verschillende docentrollen en identiteitsontwikkeling.
- Begeleiding in pedagogisch didactisch handelen, waarbij specifiek aandacht voor authentiek leren van de beginnende docent en docent-leerling interacties.
- Werken met persoonlijk ontwikkeling plannen ('POP's) bij de begeleiding van beginnende leraren om 'duurzaam' leren te stimuleren.

Daarnaast is aandacht voor de wijze waarop startende leraren begeleid kunnen worden in hun persoonlijke loopbaanontwikkeling. Ook zal in de leergang voor mentoren expliciet aandacht zijn voor de wijze waarop junioren in andere branches begeleid worden (denk aan traineeships) en voor vakondersteuning door een ervaren vakgenoot, peer-coaching. Ook is er aandacht voor persoonlijke begeleiding van de mentoren groepsgewijs en 'on the job' en e-coaching.

Pijler 2) Ontwikkeling van een *Online Intervisie Tool* voor beginnende leraren.

Beginnende leraren kunnen veel leren van anderen die in 'hetzelfde schuitje' zitten. Ze komen immers vergelijkbare problemen en dilemma's tegen. Vandaar dat op vele scholen intervisiegroepen voor beginnende leraren bestaan. In ons project willen we intervisie tussen beginnende collega's van verschillende scholen stimuleren (peer-review). Een 'blik van buiten' kan een extra toegevoegde waarde hebben op de reflectie van leraren op hun eigen gedrag. De praktijk leert dat het heel moeilijk is om leraren bijeen te brengen. Vandaar dat we een online omgeving willen creëren waarin leraren dilemma's en vraagstukken kunnen delen en feedback aan elkaar kunnen vragen. De gedachte is dat naast de mentoren, ook coaches vanuit de lerarenopleidingen (Stoas Wageningen|Vilentum Hogeschool en WU) aanwezig zijn in deze omgeving om de deelnemers feedback en suggesties te geven. Naast dat startende leraren uitwisselen met elkaar, dient de tool ook online uitwisseling tussen

mentoren en startende leraren mogelijk te maken. We willen zoveel mogelijk voortbouwen op bestaande fora die door startende leraren als gebruiksvriendelijk worden gezien. Dit om gebruik ervan zo laagdrempelig mogelijk te houden.

Pijler 3) Institutionaliseren van de begeleiding in de vorm van *personeels- en scholingsbeleid (HRM)* en facilitering door de team-/afdelingsleider van de mentor en de beginnende leraar.

De startende leraren worden op locatie begeleid door hun mentor. In pijler 1 beogen we de kwaliteit van de begeleiding te optimaliseren door een leergang voor mentoren en begeleiding van mentoren op de werkplek. De online intervisietool zoals ontwikkeld in pijler 2 is bedoeld om de begeleiding op locatie te ondersteunen. Pijler 3 richt zich op inbedding van de begeleiding in beleid en procedures binnen de schoolorganisatie. Doelstelling is om optimale condities te creëren op de scholen voor een effectieve en efficiënte begeleiding van startende leraren door hun mentoren.

Uitgaande van een 'systeembenadering' kiezen we ervoor om van elke mentor en beginnende leraar de direct leidinggevende (i.e. team- of afdelingsleider) en de HRM functionaris bij het project te betrekken om na te gaan welke faciliteiten zij moeten bieden aan de mentor en de beginnende leraar om de inductie zo goed mogelijk te laten verlopen. Tijdens 'implementatiegesprekken' op locatie wordt nagedacht over zaken als een aanpassing in het taakbeleid m.b.t. reductie van lesgevendende taken van de beginnende leraar en zijn/haar mentor, of aan inbedding van de leergang voor mentoren in het opleidingsbeleid van de school. Ook kunnen 'zachtere' factoren zoals heersende cultuur en communicatie binnen vaksecties of afdelingen ter sprake komen. Immers, de openheid binnen een sectie of afdeling heeft invloed op de mate waarin nieuwelingen vragen 'durven' te stellen aan collega's.

Pijler 3 richt zich dus op de volgende actoren:



De team-/afdelingsleider en de HRM functionaris zullen op verschillende manieren bij het project betrokken worden. *Ten eerste* in de vorm van deelname aan (enkele) bijeenkomst(en) van de leergang voor mentoren. Op die manier krijgen zij namelijk (nog meer) inzicht in de aard van de begeleiding en de dilemma's en vraagstukken waar mentoren mee te maken krijgen. Dit maakt het voor hen gemakkelijker om na te denken over de faciliteiten die zij dus ter beschikking moeten stellen. *Ten tweede* zullen er implementatiegesprekken op locatie gevoerd worden waarin stil gestaan wordt bij bevorderende en belemmerende factoren in de begeleiding van startende leraren en de wijze waarop de begeleiding zo goed mogelijk ingebed kan worden in de organisatie. *Ten derde* worden teamleiders en HRM functionarissen uitgenodigd om deel te nemen aan regionale bijeenkomsten, waar verschillende scholen uit de regio bijeenkomen, en waarin tussentijdse resultaten van het project gedeeld worden.

Pijler 4: Flankerend praktijkgericht onderzoek

Naast het landelijke monitoronderzoek dat door de RUG zal worden uitgevoerd, zullen de ervaringen en effecten per pijler door onderzoekers van beide instituten op een kwalitatieve manier worden onderzocht. Er zal hierbij aansluiting gezocht worden bij het praktijkgerichte onderzoek van Stoas Wageningen|Vilentum Hogeschool (i.e.

lectoraat van Frank de Jong) en het wetenschappelijk onderzoek van de WU-ECS (o.m. ProDo en NWO onderzoek naar het leren van docenten binnen het MBO).

RUG onderzoek

Voor het landelijk onderzoek naar inductie-effecten (LONIE) volgen wij de kaders uit het raamplan¹ voor regionaal te starten projecten. Wij zullen de Lerarenopleiding van de van de Rijksuniversiteit Groningen in de gelegenheid stellen gegevens te verzamelen bij alle beginnende leraren en de leerlingen van hun klas om de effecten van regionale interventies te monitoren.

Concreet betekent dit dat wij:

- contactgegevens van de deelnemende scholen en de beginnende leraren van onze regio aan de Rijkuniversiteit Groningen leveren om zo de dataverzameling in onze regio mogelijk te maken;
- de contactgegevens van vertrekkende beginnende leraren ('schoolhoppers' en 'onderwijsstoppers') zo snel als dat bij ons bekend maken aan de Lerarenopleiding van de Rijksuniversiteit Groningen (lonie@rug.nl).
- de voor het onderzoek benodigde observaties door speciaal getrainde leraren (bij voorkeur mentoren, vakcoaches of schoolopleiders) of medewerkers van onze lerarenopleiding uit zullen laten voeren.
- wij zelf verantwoordelijk zijn voor het aanwijzen van de observatoren in onze regio. De Lerarenopleiding van de Rijksuniversiteit Groningen traint de trainers van de observatoren en als dat nodig is ook observatoren zelf. De organisatie van de trainingen wordt afgestemd en gepland in overleg met de Lerarenopleiding van de Rijksuniversiteit Groningen. Wij zullen, conform de tijdsplanning, zorg dragen voor de aanlevering van de ingevulde observatieformulieren over alle geobserveerde beginnende leraren van de scholen van onze regio aan de Lerarenopleiding van de Rijksuniversiteit Groningen.
- wij zullen het onderzoek en de dataverzameling onder de scholen promoten; de scholen informeren over de uitkomsten van het onderzoek; en de deelname aan de landelijke symposia promoten.

Onderzoek binnen de drie pijlers

De aard van het flankerend onderzoek van Stoas Wageningen|Vilentum Hogeschool en WU-ECS is te typeren als 'praktijkgericht onderzoek'. Kenmerkend aan dit type onderzoek is een sterke integratie tussen verbeteracties (interventies) en dataverzameling. Dat wil zeggen dat de interventies ook meteen een belangrijke bron van dataverzameling vormen. Omgekeerd kan terugkoppeling van data aan betrokkenen een interventie op zichzelf zijn. Binnen de verschillende pijlers zijn vragen geformuleerd die tijdens de uitvoering van de pijlers beantwoord kunnen worden. Waar dat relevant is, zal ook gebruik gemaakt worden van de data die voor de RUG verzameld moet worden. We verwachten dat het flankerend onderzoek hierdoor nauwelijks tot geen extra onderzoekbelasting zal inhouden voor deelnemers.

Onderzoek pijler 1: In de leergang voor mentoren staat de vraag centraal hoe mentoren de begeleiding van beginnende leraren beter kunnen vormgeven en daarmee de ontwikkeling ondersteunen van de het professioneel handelen van de beginnende docenten (kennisontwikkeling van leerlingen, docent-leerling interacties etc.), hun professionele identiteit en keuze in beroepsrol binnen de schoolorganisatie..

Aanpalend praktijkgericht onderzoek identificeert in eerst instantie de leervragen van mentoren en beginnende leraren en de overlap of juist verschillen hiertussen. De aard van de docent-leerling interacties in de perceptie van leerlingen in kaart gebracht en gebruikt als input voor de begeleiding ('assessment for learning'). Het

¹ Begeleiding van beginnende leraren in het beroep

onderzoek brengt tevens in kaart welke acties beginnende leraren, onder begeleiding van hun mentoren, inzetten gedurende de leergang om zich verder te ontwikkelen. Er is specifiek aandacht voor de ontwikkeling / ontdekking van de eigen professionele identiteit; door het professionele en cognitieve 'frame' te expliciteren werken de beginnende leraren samen met hun mentor aan betekenis en zingeving ('reframing'). De kernvragen bij de leergang, en daarom ook de activiteiten van de leergang, zijn gericht op:

- Ondersteunt de leergang de mentoren bij het verder ontwikkelen van het professioneel handelen van de beginnende docent in de onderwijspraktijk?
- Leidt de leergang ertoe dat mentoren beginnende leraren kunnen ondersteunen in het ontwikkelen van hun professionele identiteit en beroepsrol(len) die bij hem/haar passen?

De leergang bevat hiertoe activiteiten waarmee leraren via verschillende kanalen informatie / inzicht krijgen over wie zij zijn als leraar. Hierbij wordt waar mogelijk ook gebruik gemaakt van resultaten uit de vragenlijsten van de RUG (bv. 'concerns' van Pillen 2013), de leerlingpercepties en de observaties). De lessen die voor de RUG geobserveerd moeten worden, zullen worden opgenomen, zodat deze observaties ook gebruikt kunnen worden in de leergang (en eventueel in de peer-intervisie tool, pijler 2) om een begeleidingsgesprek tussen mentor en beginnende leraar vorm te geven en na te bespreken².

Op basis van deze informatie zullen mentoren en beginnende leraren voortdurend gestimuleerd worden tot een "assessment for learning" cyclus gericht op de kernvragen: (1) waar wil ik naartoe (2) wat zegt mijn huidige prestatie daarover (hiervoor gebruikt de leraar dus steeds verschillende informatiebronnen variërend van eigen ervaringen uit de les tot resultaten uit de RUG instrumenten en de video opnames van de observaties van hun lessen) en (3) welke concrete acties benoemen wij dan samen voor een verdere ontwikkeling van de beginnende leraar.

Onderzoek pijler 2: Binnen deze pijler staat de ontwikkeling van een online intervisietool voor startende docenten centraal. In deze omgeving zullen startende docenten ervaringen uitwisselen en feedback vragen aan elkaar, aan hun mentoren en aan lerarenopleiders van ECS en Stoas Wageningen|Vilentum Hogeschool. In het flankerende onderzoek zal nagegaan worden welke soorten ervaringen en vragen docenten inbrengen in de leeromgeving en welke ontwikkeling hierin optreedt in de loop van het onderzoek (naarmate ze langer lesgeven). Tevens zal een inhoudelijke analyse gemaakt worden van de feedback die door de verschillende groepen actoren wordt verstrekt en van de ontwikkeling van deze feedback in de loop van de tijd. Daarnaast zal worden onderzocht hoe docenten en mentoren verschillende aspecten van de intervisietool percipiëren en waarderen. De effecten van de intervisietool in combinatie met de andere pijlers op de docenten zullen worden nagegaan met behulp van het instrumentarium van de RUG.

Onderzoek pijler 3: Binnen deze pijler staat de vraag centraal hoe de begeleiding van startende leraren het best verankerd kan worden in bestaand beleid en procedures binnen de school (denk daarbij bijvoorbeeld aan HRM-beleid) en wat het van de direct leidinggevende en directe collega's van de startende leraar vraagt. Ook wil WU-ECS nagaan op welke manieren de beginnende leraren een carrièreperspectief kan worden geboden, dat past bij hun competenties en ambities. Om data op een systematische manier te verzamelen, die tegelijkertijd niet tot extra belasting van deelnemende scholen zal leiden, zal de coaching op locatie gebruik maken van standaardvragen ter voorbereiding op de gesprekken en een documentenanalyse

² Bovendien maakt de opname het mogelijk om ook andere observatie instrumenten in te zetten en zo – zonder extra belasting van scholen – extra data te verzamelen.

(denk aan scholingsplannen of taakbeleidsplannen). Op die manier wordt data functioneel voor de activiteit zelf en voor het onderzoek.

De figuur hieronder geeft schematisch de verschillende onderdelen van ons plan aan:



Projectorganisatie

De leerstoelgroep Educatie en Competentiestudies (ECS) en Stoas Wageningen|Vilentum Hogeschool zien het project als 'gedeeld eigendom' van henzelf en de deelnemende scholen. Dit wil zeggen dat de ideeën die in dit projectplan verwoord staan, afgestemd zullen worden met de uiteindelijke deelnemers aan het project. De inhoud en vormgeving van de leergang wordt, binnen de uitgangspunten die in dit projectplan gesteld zijn, bepaald in overleg met mentoren en leraren. Ook de online leeromgeving wordt vormgegeven op basis van theoretisch know how over begeleiden en coaching en wensen en ervaringen van leraren en mentoren.

De formele projectleiding bestaat uit 2 personen, afkomstig uit beide organisaties, namelijk: Piety Runhaar (ECS) en Frank de Jong (Stoas Wageningen|Vilentum Hogeschool). Piety Runhaar zal aanspreekpunt zijn binnen het ICL, voor het ministerie van OCW en de onderzoekers van de RUG.

Voor alle vier de pijlers worden coördinatoren aangewezen. De primaire verantwoordelijkheid zal per pijler belegd worden bij ECS of Stoas Wageningen|Vilentum Hogeschool. Om de samenhang van het totale project te waarborgen zullen beide instellingen samenwerken aan de pijlers. Per pijler is één van de instellingen leidend. De verdeelsleutel is dat degene die leidend is 2/3 wordt ingezet en degene die meewerkt voor 1/3. Door samen te werken aan alle pijlers zorgen we ervoor dat de samenhang tussen de verschillende pijlers gewaarborgd wordt.

Om een goede afstemming met de scholen te bereiken zal er een stuurgroep – bestaande uit een vertegenwoordiger van deelnemende scholen en de 2 projectleiders - en een klankbordgroep – met vertegenwoordigers van alle scholen, de opdrachtgever en een extern expert - opgericht worden.

Deelnemende scholen

In het eerste jaar nemen 5 scholen van 4 instellingen uit het Groene Consortium deel (1 van Groene Welle, 1 van Lentiz, 2 van Edudelta en 1 van Groenhorst College-Aeres Groep). Dit zijn allemaal (academische) opleidingsscholen. Ook neemt een reguliere VO school uit het Food Valley scholen netwerk deel aan het project (R.S.G. Pantarijn). Wageningen University en Stoas Wageningen|Vilentum Hogeschool maken beide deel uit van dit netwerk. Per school (locatie) zullen 1 of 2 mentoren met hun beginnende leraren getraind worden en zal een HRM functionaris en directeur / teamleider gecoacht worden in hun rol m.b.t. institutionalisering (ontwerpen van een eigen begeleidingsprogramma, faciliteren in tijd en geld etc.). Elk jaar zullen wervingsactiviteiten ondernomen worden om nieuwe scholen bij het project te betrekken. We beogen om elk jaar 25 beginnende leraren bij het project te betrekken.

Activiteitenplanning & benodigd budget

Er is uitgegaan van een uurtarief van €88,- en een dagtarief van €704,-. In bijgaande Excel sheet vindt u een overzicht van de activiteiten per jaar, de ingeschatte tijdsinvestering en de verdeling van activiteiten over de instellingen.