

Doorbraakproject 'Inductieprogramma basisbekwaam'

Inleiding

De beginperiode als leraar wordt algemeen gezien als een lastige periode waarin leraren ingroeien in het beroep. Deze periode wordt aangeduid als inductieperiode. Zonder effectieve ondersteuning blijkt er wereldwijd en ook in Nederland sprake te zijn van 25 tot 50% uitval gedurende de eerste vijf jaren als leerkracht. De inspanningen van dit project zijn tweeledig. Op de eerste plaats gericht op behoud van pas afgestudeerden leerkrachten voor het beroep, zodat er sprake is van voldoende kwantiteit in aanbod van leerkrachten. Op de tweede plaats gericht op ontwikkeling van kwalitatief goede leerkrachten, zodat de moderne uitdagingen op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen opgepakt kunnen worden, in het bijzonder op het gebied van gedifferentieerd lesgeven in meer heterogene groepen en klassenmanagement.

Dit doorbraakproject zorgt voor het behoud van en beter opgeleide leerkrachten in het basisonderwijs. Het levert een effectief en duurzaam inductieprogramma. Het doorbraakproject levert praktische en wetenschappelijke kennis op die betekenisvol is voor inductieprogramma's, niet alleen voor het basisonderwijs maar ook voor andere onderwijssectoren. Voorts versterkt het project de boven-bestuurlijke samenwerking in het Limburgse primair onderwijs, wat van belang is voor het collectief en proactief anticiperen op de (toekomstige) uitdagingen waar de sector voor staat.

Doelen

1. Het project zorgt ervoor dat door verdere professionalisering pas afgestudeerden waardevol, aantrekkelijk en behouden blijven voor de sector. Dit is gezien de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt cruciaal.
2. Schoolbesturen PO ontwikkelden en verzorgen samen met de Nieuwste Pabo (dNP) samen een inductieprogramma dat flexibel, aantrekkelijk en haalbaar is voor de doelgroep van beginnende leerkrachten.
3. dNP en de schoolbesturen bundelen en verdiepen hun expertise op het terrein van de inductie van leerkrachten, zodat er een hoogwaardig inductieprogramma ontstaat.
4. De werking van dit inductieprogramma wordt onderzocht en de bevindingen ervan breed verspreid in alle onderwijssectoren. Hierdoor kunnen andere schoolbesturen en Pabo's hun voordeel doen met de resultaten van dit doorbraakproject.

Vormgeving

Om de doelen te realiseren, wordt er gewerkt in de vorm van twee pilots; pilot 1 en pilot 2. Om het programma succesvol te maken, is het van belang dat de beginners niet afhaken vanwege onzekere arbeidsomstandigheden. Vandaar dat de besturen hebben afgesproken om per jaar maximaal 3 beginners te selecteren voor dit programma. Deze beginners hebben een contract bij het bestuur van minimaal 0,8 fte gedurende de periode van de pilot. Voor beide pilots geldt dat een groep van 20 beginners (max. 3 per bestuur) gedurende twee jaar ondersteund worden. De planning ziet er als volgt uit.

Tabel 1: Planning pilots 2015-2017

2015-2016	2016-2017	2017-2018
Pilot 1	Pilot 1	
	Pilot 2	Pilot 2

Aanpak

Het ondersteuningstraject voor beginnende leerkrachten bestaat uit drie ondersteuningslijnen: werkplekbegeleiding, coaching/intervisie en inhoudelijke instituutsbijeenkomsten.

Tabel 2: Ondersteuningslijnen

	Ondersteuning beginnende leerkrachten			
Lijnen	Werkplekbegeleiding (collega school)	Coaching / intervisie (bestuur)	Inhoudelijke bijeenkomsten (opleidingsinstituut)	

- Eerste lijnsondersteuning

Het doel van werkplekbegeleiding is de beginner te ondersteunen bij zijn directe vragen rondom het functioneren in de groep en in de school. Vooral tijdens de eerste maanden van een beginnende leerkracht is er een sterke behoefte aan directe ondersteuning. De werkplekbegeleider is bij voorkeur de collega van de parallelgroep of de leerkracht die kort voorafgaande in deze groep gefunctioneerd heeft. De werkplekbegeleider kent de school als geen ander en kan de beginner direct attenderen op wat er belangrijk is en hoe zaken reilen en zeilen binnen de school. De school zorgt voor de invulling van de werkplekbegeleider. De tijdsbesteding die hieraan verbonden is, is 20 uur op jaarbasis per beginner, uitgaande van een beginner die een vaste groep heeft. De werkplekbegeleider heeft de eerste twee maanden minimaal 1x per week overleg met de beginner, daarna op basis van behoefte. Daar waar de beginner wisselt van groep, wisselt ook de werkplekbegeleider.

- Tweede lijnsondersteuning

Het doel van de coaching/intervisie is de beginner te ondersteunen in zijn professionele ontwikkeling als leerkracht. De coaching is gericht op de ontwikkeling van persoonlijke leerdoelen afgestemd op de eisen die gesteld worden in het beroep en na drie jaar functioneren (CAO-PO basisbekwaam).

Deze vorm van ondersteuning bestaat uit individuele coaching gecombineerd met interventie in kleine groepen. De coaching vindt minimaal 1x per maand plaats. De interventie, die gericht is op het bespreken van werkproblemen, vindt eveneens ook 1x per maand plaats.

De coach is ook het communicatiekanaal richting werkplekbegeleider; hij betreft de werkplekbegeleider bij het proces, zorgt voor afstemming en heeft minimaal 4x per jaar overleg met de werkplekbegeleider(s). De verantwoordelijkheid voor deze ondersteuningslijn ligt bij het bestuur waar de beginner werkzaam is. De coach is in dienst van het bestuur waar de beginner werkzaam is. De tijdsbesteding die hieraan verbonden is, is 50 uur op jaarbasis per beginner.

De coaches van de opleiding komen 1x per maand bij elkaar in de Community of Learning Begeleiding van Beginnende Leraren. Ze stemmen af welke instrumenten en methodieken ze hanteren tijdens de coaching/intervisie.

- **Derde lijnsondersteuning**

Het doel van de inhoudelijke instituuetsbijeenkomsten is de beginner te ondersteunen met adequate kennis en vaardigheden. De inhoud van de bijeenkomsten is afgestemd op de beginnende leerkrachten en op de inhoudelijke ontwikkeling zoals deze landelijk is verwoord in het rapport Meijerink (2012) en de CAO PO 2015. De bijeenkomsten kennen een specifieke opleidingsdidactiek in de vorm van een ABC-ritmiek. Elk thema komt altijd twee keer aan bod (A en C) waartussen enige tijd zit om kennis en vaardigheden uit te proberen in de praktijk (B). Binnen de bijeenkomsten wordt gewerkt vanuit ervaringen van beginners richting het ontwikkelen van vuistregels die direct gebruikt kunnen worden, resulterend in dieper begrip van zaken en sterker ontwikkelde vaardigheden.

Het aantal bijeenkomsten per jaar is 9, waarbij de eerste bijeenkomst is gericht op kennismaken, en de 8 overige op inhoudelijke thematieken. Enkele thematieken die het eerste jaar aan bod komen zijn: groepsvorming, oudergesprekken, groepsplannen en klassenmanagement. De verantwoordelijkheid voor deze ondersteuningslijn ligt bij het opleidingsinstituut, waar de bijeenkomsten ook plaatsvinden. De verantwoordelijke instituutskoördinator (IC) is lid van de Community of Learning, zodat afstemming gewaarborgd is. De bijeenkomsten vinden plaats op vrijdagmiddag tussen 13.30 en 16.30 uur. De tijdsbesteding die hieraan verbonden is, wordt nog nader bepaald. De voorlopig vastgestelde data zijn 25/9, 16/10, 20/11, 11/12, 15/1, 19/2, 11/3, 8/4 en 29/4.

Onderzoek

De vraag die onderzocht wordt is, is in hoeverre het geschetste curriculum bestaande uit drie ondersteuningslijnen, zorgt voor versterking van de competentie, het welbevinden en de arbeidsmarktpositie van de deelnemers (experimentele groep) en in welke mate deze verschilt van diegenen (controle groep) die niet dit curriculum hebben gevolgd.

Om deze vraag te beantwoorden wordt er een onderzoek opgestart. Dat bestaat uit de volgende componenten voor zowel experimentele als controlegroep:

- Afname van een vragenlijst (begin, halverwege, einde pilot) gericht op het vaststellen van de mate van self-efficacy (als meetlat voor competentie), mate van welbevinden en de mate van employability (als meetlat voor arbeidsmarktpositie).
- Om zicht te krijgen op de inhoud van het programma wordt op vier momenten (elk half jaar vanaf de start) een open vragenlijst ingevuld door de beginners en ondersteuners met de vraag 'welke activiteiten zijn er uitgevoerd door de begeleiders'; aangevuld met een kort telefonisch onderzoek (15 minuten) waarbinnen doorgevraagd wordt op wat er aan de orde is geweest tijdens de drie componenten (of voor controlegroep 'wat zij gedaan hebben').
- Na 2 jaar wordt vastgesteld in welke mate de beginners van beide groepen een baan hebben.

De vergelijking van de scores levert een beeld op in welke mate de competentie, het welbevinden en de arbeidsmarktpositie van de totale groep zich ontwikkeld heeft en wat de invloed was van het programma. Daarnaast levert het geheel ook zicht op de ontwikkeling per bestuur of per school.

Het onderzoek vindt plaats vanuit het lectoraat Opleiden in de School in samenwerking met de Open Universiteit. Het lid van het lectoraat dat belast is met dit onderzoek is tevens lid van de Community of Learning zodat afstemming gerealiseerd kan worden.

Management

De sturing van het project ligt bij de Community of Learning (CoL) in overleg met de verantwoordelijke voor het doorbraakproject binnen de Educatieve Agenda. In de CoL stemmen de coaches, de instituutskoördinator (IC), de onderzoeker af. Binnen de CoL wordt invulling gegeven aan de volgende taken: verdere invulling van de organisatie, beschrijving van de taken van de ondersteuners per lijn, beschrijving van de instrumenten, methodieken en inhoud die per lijn ontwikkeld en gebruikt worden.

Paul Hennissen