



GESTEUND BIJ DE START

Tips voor het stimuleren van de professionele
ontwikkeling van startende mbo-docenten



GESTEUND BIJ DE START

Tips voor het stimuleren van de professionele ontwikkeling van startende mbo-docenten

Goede begeleiding van startende docenten leidt tot minder uitval en versnelling van de professionele ontwikkeling. Het mbo kenmerkt zich door een groot aantal zij-instromers en verschillende routes en mogelijkheden om docent te kunnen worden. Dit was aanleiding voor de MBO Raad om onderzoek te laten uitvoeren om de professionele ontwikkeling van startende mbo-docenten te stimuleren en de uitval onder deze groep te voorkomen. Onderzoeksbureau Panteia heeft dit onderzoek in opdracht van de MBO Raad uitgevoerd. Deze factsheet schetst de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek en geeft een aantal tips voor startende mbo-docenten en scholen die uit het onderzoek naar voren kwamen.

Uitval en professionele ontwikkeling van startende mbo-docenten

Een startende mbo-docent kan zowel een zij-instromer zijn als iemand die direct vanuit de lerarenopleiding komt. Met starters bedoelen we de groep docenten met maximaal 5 jaar werkervaring als mbo-docent. De uitval onder de groep starters die vanuit de tweedegraads lerarenopleiding begint als startende mbo-docent ligt na één jaar op 26 %. Na vijf jaar is 45 % uit de sector vertrokken. Deze percentages liggen relatief hoog in vergelijking met het primair onderwijs waar 15 % en in het voortgezet onderwijs 22 % van de starters na één jaar uitstroomt uit de sector. Na vijf jaar is dat in het po toegenomen naar 18 % en in het vo naar 31 %.

HR-directeuren van mbo-scholen geven aan dat een begeleidingsprogramma voor startende mbo-docenten vooral belangrijk is om starters wegwijs te maken in de school. Ook het bevorderen van de professionele ontwikkeling van de startende docenten met als doel hen aan de school te binden, is een belangrijk doel voor scholen om een begeleidingsprogramma aan te bieden. Met een focus op starters anticiperen

mbo-scholen op de vergrijzing onder hun huidige mbo-docenten die in de nabije toekomst zal zorgen voor een hoog natuurlijk verloop.

Belangrijke factoren voor de professionele ontwikkeling en verkleinen van de kans op uitval



Docentniveau

- Welbevinden
- Contracttype
- Assertiviteit



Teamniveau

- Draagvlak leidinggevenden
- Ondersteuning van de leidinggevende
- Een lerende cultuur
- Ondersteuning door collega's



Schoolniveau

- Individueel begeleidingsaanbod
- Praktische ondersteuning
- Tijd voor begeleiding
- Ontzietmaatregelen

Wat werkt, op docentniveau?

Een starter die plezier heeft in het werk, zich zelfverzekerd voelt, weinig werkstress ervaart en fouten durft te maken, zal minder snel uitvallen. Daar hoort bij dat de starter zich 'welkom' en gewaardeerd moet voelen. Kortom, het draait om het welbevinden van de starter. Baanzekerheid levert daar ook een positieve bijdrage aan. De starter kan bovendien zelf invloed uitoefenen op het welbevinden. Starters die assertief zijn en aangeven aan collega's of hun leidinggevende waar zij tegenaan lopen en wat hun behoeftes zijn, worden over het algemeen gehoord en geholpen. Dit werkt positief voor de gemoedstoestand van de starter en stimuleert de professionele ontwikkeling.

Wat werkt, op teamniveau?

In het onderwijsteam is het belangrijk een veilige omgeving te creëren, waarbinnen de starter fouten durft te maken, waar collega's en de leidinggevende behulpzaam zijn en de starter in de professionele ontwikkeling wordt gestimuleerd.

HR-directeuren geven aan dat de verantwoordelijkheid voor de deelname van starters aan een begeleidingsprogramma veelal ligt bij de leidinggevenden. Draagvlak onder leidinggevenden voor het programma is daarom cruciaal. Een grote instroom van starters binnen hetzelfde onderwijsteam bemoeilijkt soms de mate waarin de leidinggevende aandacht heeft voor starters. Sommige scholen kiezen er daarom voor starters zoveel mogelijk te verspreiden over verschillende onderwijsteams. Andere denkbare oplossingen zijn het expliciet opnemen van taken in de functieomschrijving van leidinggevenden om de starter te stimuleren in de professionele ontwikkeling en om leidinggevenden te beoordelen op hun stimulerende rol voor specifiek de startende mbo-docent.

De ondersteuning door collega's is belangrijk voor starters en wordt zeer door hen gewaardeerd. Sommige starters geven aan dat er nauwelijks tijd en ruimte is om te overleggen met directe collega's. Een vast moment in het teamoverleg kan daarbij helpen om starters de gelegenheid te bieden vragen of problemen te bespreken. Maar ook specifieke momenten voor intervisie met ervaren collega's of lesobservatie door een ervaren collega kan hierbij helpen.

Wat werkt, op schoolniveau?

Een begeleidingsprogramma voor starters is op de meeste mbo-scholen aanwezig. Als er geen begeleidingsprogramma is, is de kans groter dat deze starter uitvalt. Soms blijken starters onbekend te zijn met het beschikbare begeleidingsprogramma.








Dit kan leiden tot onnodige uitval. Communiceren over het begeleidingsprogramma zodat starters weten dat het er is, is dus nodig.

Begeleidingsprogramma's die zijn afgestemd op de behoefte van de starter zijn het meest effectief. De grootste behoefte van starters blijkt het krijgen van praktische ondersteuning. Door het programma moet een starter wegwijs raken in de school, weten hoe bijvoorbeeld een toegangspas en smartboard werken, maar moet hij of zij ook normen en waarden van de school en eisen over bijvoorbeeld examinering leren kennen.

"Ik ben gelukkig vóór het begin van het schooljaar benaderd door mijn vakcollega voor een uitleg over praktische zaken, maar andere starters hadden dit niet en liepen vast" aldus een startende mbo-docent.

Effectieve instrumenten op schoolniveau

Binnen het begeleidingsprogramma zijn er in totaal zeven instrumenten waarvoor is bewezen dat het gebruik ervan positieve effecten heeft voor zowel het verkleinen van de kans op uitval als op de professionalisering van starters.

De effectieve instrumenten			
	Worden door mbo-scholen aangeboden	Indien aangeboden, % starters dat het instrument gebruikt	% starters dat (zeer)tevreden is over het instrument
 Collegiale ondersteuning	67%	98%	93%
 Mentoring	71%	95%	92%
 Coaching	86%	93%	80%
 Lesobservatie van begeleider bij starter	71%	91%	84%
 Standaard scholingsprogramma	24%	86%	64%
 Intervisie tussen startende mbo-docenten	71%	84%	83%
 Workshops en cursussen waaruit starter kan kiezen	43%	77%	79%

Collegiale ondersteuning is het meest gewaardeerde en gebruikte effectieve instrument door starters, maar wordt relatief gezien minder vaak aangeboden. Ook valt op dat veel starters een 'standaard scholingsprogramma' gebruiken maar dit ten opzichte van de andere effectieve instrumenten laag waarderen. Omdat het wel een effectief instrument kan zijn, is de uitdaging voor mbo-scholen om een standaard scholingsprogramma in te richten dat aansluit bij de behoeften van hun starters. Regelmatig evalueren van het totale begeleidingsprogramma onder de starters is daarom belangrijk voor de effectiviteit van het programma.

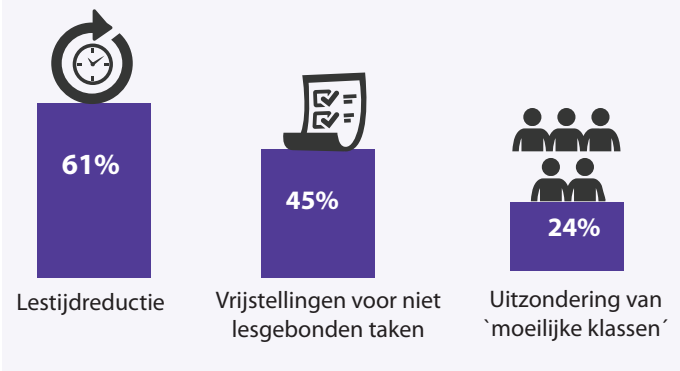
Introductiedagen bieden de meeste mbo-scholen aan (91%) maar krijgen de laagste waardering van starters. Veelal omvat een introductieprogramma een korte introductie door het College van Bestuur en een introductie van de stafdiensten (o.a. HRM) op de hoofdlocatie van de mbo-school. Starters hebben liever een introductiedag waarin uitleg wordt gegeven over de praktische zaken op de eigen locatie, laat ook de volgende uitspraak zien:

"Ik heb het introductieprogramma met 'neutraal' beoordeeld omdat ik het programma redelijk anoniem vond. Ik heb liever een introductie op locatie" aldus een starter.

Effectieve organisatorische factoren op schoolniveau

Starters hebben niet alleen te maken met een nieuwe werkomgeving, maar ook met werkdruk. HR-directeuren geven aan dat de start als mbo-docent zwaar is en dat het daardoor lastig kan zijn om ruimte te vinden voor deelname aan een begeleidingsprogramma. Om deelname aan de begeleidingsprogramma's door starters te stimuleren kan in onderwijsteams een aantal organisatorische afspraken over de werkverdeling worden gemaakt. Lestijdreductie, het bieden van vrijstellingen voor niet-lesgebonden taken of 'moeilijke klassen' (bijv. minder diversiteit aan klassen van verschillende niveaus) zijn mogelijkheden voor organisatorische afspraken. Vrijstelling van niet-lesgebonden taken komt het meeste voor. Belangrijk is dat er duidelijkheid is over de mogelijkheden die een school of het team kan bieden en dat een starter en de leidinggevende samen bekijken wat het beste aansluit bij de situatie en behoefte van de starter.

Toegepaste organisatorische oplossingen, volgens HR-directeuren



Tot slot

De mate waarin startende mbo-docenten zich op hun gemak voelen en persoonlijke begeleiding ontvangen, bepaalt voor een belangrijk deel de professionele ontwikkeling of dat een starter uitvalt. Starters kunnen zelf hun ontwikkeling beïnvloeden door duidelijk hun behoeftes aan te geven. De school en het team hebben de belangrijke taak om de starter te informeren over de praktische zaken en hem of haar ondersteuning te bieden waar nodig.

Het volledige onderzoek is te raadplegen via http://www.mboraad.nl/sites/default/files/publicaties/gesteund_bij_de_start_2015_panteia.pdf

Colofon

Initiatief: MBO Raad, Houttuinlaan 6, 3447 GM Woerden

Onderzoek:

Panteia: Inge van den Ende, Peter Donker van Heel en Roxanne de Vreede
Bredewater 26 te Zoetermeer
info@panteia.nl

Vormgeving:

Panteia: Stephanie Tollenaar