

Aanleiding

Pedagogische wetenschappen is een academische opleiding die voor een specifieke beroepspraktijk opleidt. Dit maakt dat er een behoefte is aan docenten met praktijkkennis- en ervaring. Deze uit de beroepspraktijk startende docenten hebben vaak een divers arbeidsverleden en vaak geen onderwijservaring. Het is van belang deze startende docenten te begeleiden tot bekwame en ervaren docenten, zodat de onderwijskwaliteit gewaarborgd blijft en het welbevinden van de docenten hoog blijft.

De ervaring binnen pedagogische wetenschappen is dat de startende docenten binnen redelijk korte tijd de opleiding verlaten. Om dit te voorkomen en om de professionalisering van de docenten te versterken is dit onderzoek uitgevoerd.

De onderzoeksvragen waarop het onderzoek een antwoord moet geven zijn:

1. Hoe kan een inductieprogramma worden opgesteld op basis van de literatuur?
2. Wat zijn de behoeften van de startende docenten?
3. Wat zijn de ervaringen van de startende docenten met betrekking tot het inductieprogramma
4. Hoe beïnvloedt deelname aan het inductieprogramma de ervaringen van startende docenten?
5. Hoe beïnvloedt het inductieprogramma de self-efficacy van de startende docenten?

Inleiding

Binnen de academische wereld is onderwijs naast onderzoek de belangrijkste component. Voor de opleiding pedagogische wetenschappen geldt dat er naast een specifiek Masterdiploma geen specifieke eisen worden gesteld om benoembaar te worden als wetenschappelijk docent, voor de functie van universitair docent is een afgerond promotietraject vereist. Indien de docent gestart is, is er wel de wens om een Basis Kwalificatie Onderwijs (BKO) te behalen. Echter worden er geen specifieke bekwaamheidseisen gesteld zoals deze gelden in het primair en voortgezet onderwijs. Dit maakt dat er nieuwe docenten starten die een diverse variatie aan achtergronden hebben, van Phd'er tot orthopedagoog.

Een deel van de docenten is bij aanvang binnen de opleiding niet volledig bekwaam, dit stelt eisen aan de organisatie die zich moet bezighouden met begeleiding en professionalisering van deze groep. Dit zorgt voor een kwaliteitsslag binnen het onderwijs en kan ervoor zorgen dat docenten gemotiveerd, professioneel en productief hun vak kunnen uitoefenen. Een dergelijk programma van begeleiding en professionalisering is binnen het onderwijs bekend als inductieprogramma.

Een inductieprogramma is essentieel voor het vormgeven van de professionele identiteit van docenten in hun beginperiode. Het doel van de begeleiding van startende docenten is tweeledig: enerzijds teruggedringing van het vertrek, anderzijds een snellere ontwikkeling van de pedagogisch-didactische vaardigheden en het professionele functioneren van beginnende docenten binnen een onderwijssetting (Beijaard et al., 2010; Helms-Lorenz, Slof & Van de Grift, 2013; Smith & Ingersoll, 2004).

Het docentschap brengt naast professionele ook persoonlijke uitdagingen mee. Kessels (2010) noemt het belangrijk te anticiperen op mogelijke uitdagingen en startende docenten te ondersteunen, te faciliteren en hen te blijven uitdagen hun expertise verder te ontwikkelen, waardoor groei mogelijk is in het beroep. Een adequaat inductieprogramma kan deze ambitie en ontwikkelingen ondersteunen. Waarbij het van belang is een soepele overgang te realiseren naar de onderwijspraktijk door middel van begeleiding of coaching tijdens de startfase van de docent (Ingersoll,2003). Het is hierbij belangrijk om maatwerk te bieden, en de beginsituatie van de verschillende individuen goed in kaart te brengen. In het basis en voortgezet onderwijs zijn inductieprogramma's voor startende docenten ingeburgerd, in het academisch onderwijs zijn deze veelal nog niet opgenomen in het programma.

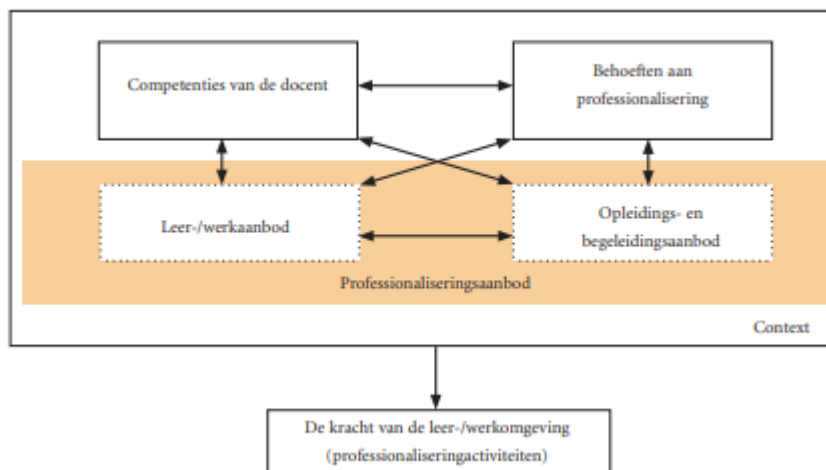
Er is nog weinig literatuur beschikbaar over de behoeften aan professionalisering van starters en over de wijze waarop deze in een inductieprogramma in de praktijk vorm zou moeten krijgen. Deze inzichten zijn nodig om de ondersteuning en begeleiding van startende docenten te verbeteren zodat deze groep docenten binnen het academisch onderwijs behouden blijft en de kwaliteit van het onderwijs hoog blijft.

Krachtige Leeromgeving

Het is belangrijk om starters binnen een krachtige leeromgeving op te leiden in de rol van docent, de docenten hebben over het algemeen geen didactische of pedagogische opleiding genoten (Simons, 1999). Onder leeromgevingen valt samenspel van alle maatregelen, materialen en begeleidingsvormen verstaan die erop gericht zijn het leren van mensen te faciliteren.

Een krachtige leer-/werkomgeving binnen het hoger onderwijs wordt volgens Onstek (1997) bepaald door de volgende elementen (zie figuur 1):

- de huidige competenties van de docent;
- diens behoeften aan professionele ontwikkeling;
- het totale professionaliseringsaanbod. Dit kan een formeel opleidings- en begeleidingsaanbod zijn, maar kan ook betrekking hebben op de mogelijkheden die er voor de docent zijn om in en via de dagelijkse praktijk te leren (leer-/werkenaanbod);
- de context, waarbinnen het professionaliseringsaanbod tot stand komt. Dat wil zeggen, de keuzes, het beleid en de visie van de instelling hieromtrent;
- de relaties en wisselwerkingen tussen deze elementen



Figuur 1. De kracht van de leer-/werkomgeving van de startende docent (Stichting Mobiliteitsfonds HBO 2006)

Benodigde competenties VSNU

Binnen de EUR zijn er verschillende docentrollen en functieniveaus vastgesteld. De docenten waar dit onderzoek zich op richt bevinden zich in de functieniveaus 1,2,3. Functieniveau 4, de tutoren hebben een eigen Tutor Career Path, wat bij dit onderzoek buiten beschouwing zal worden gehouden.

De VSNU heeft voor het resultaatgebied onderwijs de volgende kernactiviteiten opgesteld:

1. Onderwijsontwikkeling
2. Onderwijsuitvoering
3. Onderwijstoetsing
4. Onderwijsevaluatie
5. Onderwijscoördinatie
6. Begeleiding studenten
7. Werkgroepen en commissies

Deze kernactiviteiten hebben allen hun eigen kader, resultaat en activiteiten (bijlage 1). De verschillende indelingscriteria bepalen per hoofdactiviteit; onderwijsontwikkeling, onderwijsuitvoering, onderwijsevaluatie en organisatie het functieniveau van de docent. Omdat bovenstaande activiteiten de kern van de docent raken, behoren deze allen een plek binnen het inductieprogramma te hebben.

Leer/werkaanbod Erasmus Universiteit

Het leeraanbod binnen de organisatie is groot. Er is wordt veel autonomie gegeven aan docenten om taken naar eigen inzicht uit te voeren, te experimenteren en wijzigingen door te voeren.

Onstek (1997) heeft het leer/werk aanbod voor docenten onderscheiden in de volgende onderdelen:

- Kenmerken van de functie
- Informatie-voorzieningen

- Sociale omgeving

Binnen de opleiding Pedagogische Wetenschappen komen deze als volgt aan bod

Kenmerken van de functie	Ruimte om zelf keuzes te maken, veel autonomie, coördinerende taak, vernieuwend onderwijs
Informatie-voorzieningen	IT-voorzieningen en ondersteuning door het webteam,
Sociale omgeving	Beschikbaarheid van het Learning & Innovation team, contactmomenten met collega's, planningsgroepen per vak, uitleg door collega's,

Opleidings en Begeleidingsaanbod

Om de docenten te ondersteunen in de professionele ontwikkeling zijn er binnen de EUR diverse mogelijkheden. Het gaat hierbij voornamelijk om een extern aanbod van opleidingen. Hieronder staat vermeld welke mogelijkheden er gelden binnen de EUR.

Externe cursus	Mogelijkheden via TOP, carrierebudget, RISBO
Externe informatiebijeenkomst	Mogelijkheden via L&I team
Interne cursus	BKO, SKO traject
Interne informatiebijeenkomst	Vakbesprekingen, onderwijsdagen

Behoeften aan professionalisering

De behoefte aan professionalisering hangen nauw samen met het leer/werkaanbod van de docent. De behoefte van de docenten zal uitgevraagd worden door semigestructureerde interviews af te nemen.

Inductieprogramma

Om in te spelen op de problemen die startende docenten ervaren, waaronder het gebrek aan Pedagogical Content Knowledge (PCK), worden in Nederland vier pijlers onderscheiden waar inductieprogramma's op gericht moeten zijn, namelijk: *werkdruk*, *enculturatie*, *professionele ontwikkeling* en *observatie en coaching* (BSL Utrecht, z.d.).

- De eerste pijler, **werkdruk**, gaat in op de stress die startende docenten vaak ervaren. De hoge werkdruk, heeft een negatieve invloed op het welbevinden van docenten (Helms-Lorenz & Maulana, 2016). Daarom is het essentieel dat in de inductieprogramma's aandacht wordt besteed, er in de onderwijsinzet rekening wordt gehouden met het verlagen van de werkdruk.
- De tweede pijler, **enculturatie**, gaat in op het proces waarin de startende docent zich de cultuur van de organisatie eigen maakt. (Aikenhead, 1996). Het leren kennen van de sociale en politieke cultuur van een organisatie is een van de belangrijkste factoren om de eerste jaren van een loopbaan soepel te laten verlopen (Hebert & Worthy, 2001). Eerst moet de docent de cultuur leren kennen en vervolgens kan de docent door actieve deelname binnen

de organisatie-onderdeel worden van de gemeenschap (Kelchtermans & Ballet, 2001). Dit heeft te maken met het voelen van verbondenheid met de gemeenschap en de andere collega's, wat overeenkomt met de psychologische basisbehoefte relatie: een voorwaarde voor intrinsieke motivatie (Ryan & Deci, 2000). Om enculturatie te stimuleren, kan bijvoorbeeld een startersdag worden georganiseerd waar startende docenten kennis kunnen maken met collega's en de organisatie voordat het academisch jaar begint.

- De derde pijler, **professionele ontwikkeling**, behelst dat startende docenten zich professioneel kunnen ontwikkelen. De kennis en vaardigheden van een docent, PCK, zijn in grote mate bepalend voor de effectiviteit van docenten (Depaepe et al., 2015; Schulman, 1986; Schulman, 1987). Zo is een effectieve docent onder andere in staat om de prestaties van studenten positief te beïnvloeden (Wong, 2004). Een deel van deze kennis en vaardigheden kan echter alleen in de praktijk geleerd worden (Howe, 2006). Daarom is de ondersteuning en ontwikkeling van een startende docent tijdens het inductietraject cruciaal (Heilbronn, Jones, Bubb, & Totterdell, 2002). Zo kunnen bijvoorbeeld themabijeenkomsten en intervisiebijeenkomsten worden georganiseerd waar docenten kennis en vaardigheden op kunnen doen. Intervisie draait om deskundigheidsbevordering door intercollegiaal overleg. Het uitwisselen van ervaringen zorgt voor lerend vermogen, professionele leervragen en vraagstukken breed bespreken en voorleggen aan collega's die meedenken.
- De vierde en laatste pijler, **observatie en coaching**, is van belang voor de professionalisering van de startende docent (Hattie, 2009). Feedback aan docenten is een cruciale factor voor leerresultaat van zowel docenten (Thurlings, Wassik, Bastiaens, Stijnen, & Vermeulen, 2011) als studenten (Taylor & Tyler, 2012). Daarnaast zijn ook zelfreflectie en coaching effectieve middelen voor docenten om zichzelf te ontwikkelen (Putman & Borko, 2000). Inzicht in eigen handelen is hierbij van belang. Dit inzicht kan worden verkregen door observaties met behulp van observatie-instrumenten, omdat hierbij feedback wordt gegeven op concrete punten. Zo kan tijdens het inductieprogramma een ervaren collega worden ingezet om een startende docent handvatten te geven voor het lesgeven.