

Welkom!

Zij-instromers mbo tijdens de
inductieperiode: wat vinden zij
ervan?

Marlous Warmerdam; ROC Midden Nederland
en Edy van Renselaar; Hogeschool Utrecht en OU



Samen
Opleiden &
Professionaliseren
in transitie

De week van Samen Opleiden

Platform Samen Opleiden
& Professionaliseren



Platform
Samen Opleiden &
Professionaliseren

Programma:

- Inleiding onderzoek inductie zij-instromers mbo,
- Methode en resultaten,
- Gesprek in subgroepen over mogelijkheden voor je praktijk,
- Centrale terugkoppeling om elkaar te inspireren.



Samen Opleiden & Professionaliseren in transitie

De week van Samen Opleiden

Platform Samen Opleiden & Professionaliseren



Platform
Samen Opleiden &
Professionaliseren

In de schoenen van de zij-instromer: ervaringen in het mbo

Waarom dit onderzoek?

- ook in het mbo veel uitval van starters: 3-5 jaar: 30% (ABF, 2021)
- inductie trajecten zijn ondersteunend, maar de behoeften van ZI's zijn anders dan van reguliere starters (Tigchelaar, 2014; Bartal, 2022)
- optimaliseren van inductie trajecten, maar dan eerst weten hoe zij de bestaande trajecten ervaren.

Theoretisch kader:

Welke werkzame elementen hebben mogelijk invloed op de inductie van zij-instromers mbo?

- ❖ Ontwikkeling (tweede) beroepsidentiteit (Schellings et al., 2021),
- ❖ Leerprocessen van volwassenen (Koopman et al., 2022; Billett, 2014),
- ❖ Begeleiding op maat (Tigchelaar et al., 2014; Bar-Tal et al., 2020),
- ❖ Co-creatie van inductietrajecten (Brouwer, 2021)

Weinig bekend over de ervaringen van zij-instromers mbo tijdens inductie.

Deelnemers aan het onderzoek: maximale variatie

- 11 zij-instromers mbo,
- werkzaam op verschillende mbo's; zeven verschillende sectoren,
- verschil tussen mbo uit partnerschap of niet,
- grootstedelijke mbo's en mbo's uit andere regio's,
- zij-instromers in verschillende fasen van hun inductie (voor, tijdens, na PDG).

Opzet van het onderzoek:

- dagdeel meelopen om werkcontext te leren kennen,
- semi-gestructureerd interview op basis van de vier elementen,
- foto's om gesprek over ervaringen uit te lokken.



Interview leidraad a.d.h.v. de vier mogelijk werkzame elementen

Startvraag:

Hoe lang ben jij werkzaam als docent?

Hoe ervaar je deze startperiode?

Bv: Ik heb een halve dag met je meegekeken; wat in deze dag ben je blij mee wat betreft starter zijn? Waar ben je minder blij mee?

Doorvraag opties:

- hoe heb je (..bepaald moment in de dag..) ervaren?

Waar wil jij zelf iets meer over vertellen?

Zou je iets willen vertellen bij de foto's die je gemaakt/meegenomen hebt die jouw inductietraject verbeelden?

1. Ontwikkeling beroepsidentiteit.

Vragen:

- Voel jij je docent? Zie jij jezelf als docent? Hoe komt dat?
- Wat helpt je om je docent te voelen?
- Hoe voel je je op je school? Thuis; wel/niet? Hoe komt dat? Wat draagt bij aan je welzijn, wat doet er afbreuk aan?
- Hoe omschrijf jij 'docent zijn'?
- Wat heb je nodig om je docent te voelen?

2. Leerprocessen.

Vragen:

- Hoe leer jij in dit traject?
- Wat waren voor jou vandaag zinvolle activiteiten waar je van leert?
- Wat bevordert/belemmert jouw leren?
- Hoe verloopt je leerproces? Hoogte- en dieptepunten?
- Van wie leer jij?
- Waarvan leer jij? Hoe komt dat denk je?

3. Co-creatie van het inductietraject.

Vragen:

- Wie bepaalt wat er gebeurt in het inductietraject? Wie mis je daarin eventueel?
- Ben je op de hoogte van het traject?
- Hoe zie je jouw inbreng in het inductietraject?
- Welke inbreng heb jij? Ben je daar tevreden over? Waarom wel/niet?

4. Begeleiding op maat.

Vragen:

- Door wie word je begeleid? Wat is de frequentie? Wie bepaalt dat?
- Hoe ervaar je jouw begeleiding?
- Hoe vond je dat vandaag gaan?
- Hoe is je begeleiding ingericht? Waar vind het plaats? Welke invloed heb jij hierop?
- Hoe spelen jouw competenties uit je vorige beroep mee?

Afsluiting: Heb je iets gemist in het interview? Wat wil je verder nog kwijt?

B: *Het voordeel vind ik wel en dat is met die wandelganggesprekken iedereen is heel erg open en wel bereid jou te helpen.*
(begeleid. op maat)

Wat zeggen de zij-instromers over hun ervaringen tijdens hun inductie periode?

L: *Ja, ik wil nou eerst focussen op: hoe is het om goed les te geven? Ja, en dan komt er ook nog eens bij dat er best (...) veel mensen met een rugzakje.*
(ontwikkeling BI)

F: *Nou, leren daar is hier geen tijd voor. (...) Nee, dat je tijd krijgt om je lessen goed voor te bereiden en dat je ook leert. (...) Je weet niet waar je moet beginnen.*
(Co-creatie)

A: *In het begin, het eerste jaar, heb ik ook lesgegeven met een collega (...) daar pak je heel veel dingen van over.*
(leerprocessen)

Incidenteel, weinig tijd, onduidelijke facilitering, weinig variatie en vaak aanbod gericht. Begeleiding door collega's vaak als antwoord op een hulpvraag. Begeleiding vooral tijdens PDG

Begeleiding op maat



Structureel, langdurige coachingsrelatie, begeleiding van verschillende personen met verschillende rollen. Variëteit aan tools, vraag gestuurd en zowel voor, tijdens en na PDG

2^e beroepsidentiteit: trots op vorige beroep, maar wordt niet altijd gezien. Beeld van het beroep soms gefragmenteerd door overbelasting. Team en mate van samenwerking is belangrijk voor docent en thuis voelen.

Beroepsidentiteit ontwikkeling



Expliciet aandacht voor beroepsidentiteit ontwikkeling. Waardering voor inbreng (actuele) beroepskennis. Positief en compleet beeld van beroep van docent, waar 'significant others' een rol in spelen.

Geen notie/geen inbreng in inductietraject. Geen inbreng in de organisatie van (leerzaam) werk of de begeleiding. Er is weinig afstemming tussen werk en opleiding; zij-instromer ervaart spanning.

Co-creatie



Zij-instromer heeft inbreng in de keuze voor een coach en het inwerkproces is in overleg met de zij-instromer. Het werk wordt in overleg met team, manager en coach toebedeeld. Er is keuze in ondersteunende bijeenkomsten.

Zij-instromer leert veelal door te doen, op eigen initiatief en individueel. Gebruikt woorden als 'in het diepe gegooid'. Leren regelmatig in de knel door te weinig tijd voor reflectie en/of een veelheid aan taken.

Leerprocessen van volwassenen



Er wordt op verschillende manieren geleerd, zowel individueel als in samenwerking. Er is tijd voor reflectie en het werk is leerzaam door bijvoorbeeld co-teaching, mee kunnen kijken. Mogelijkheden zijn zichtbaar en worden gebruikt door de zij-instromer.

Indeling in 3 groepen:

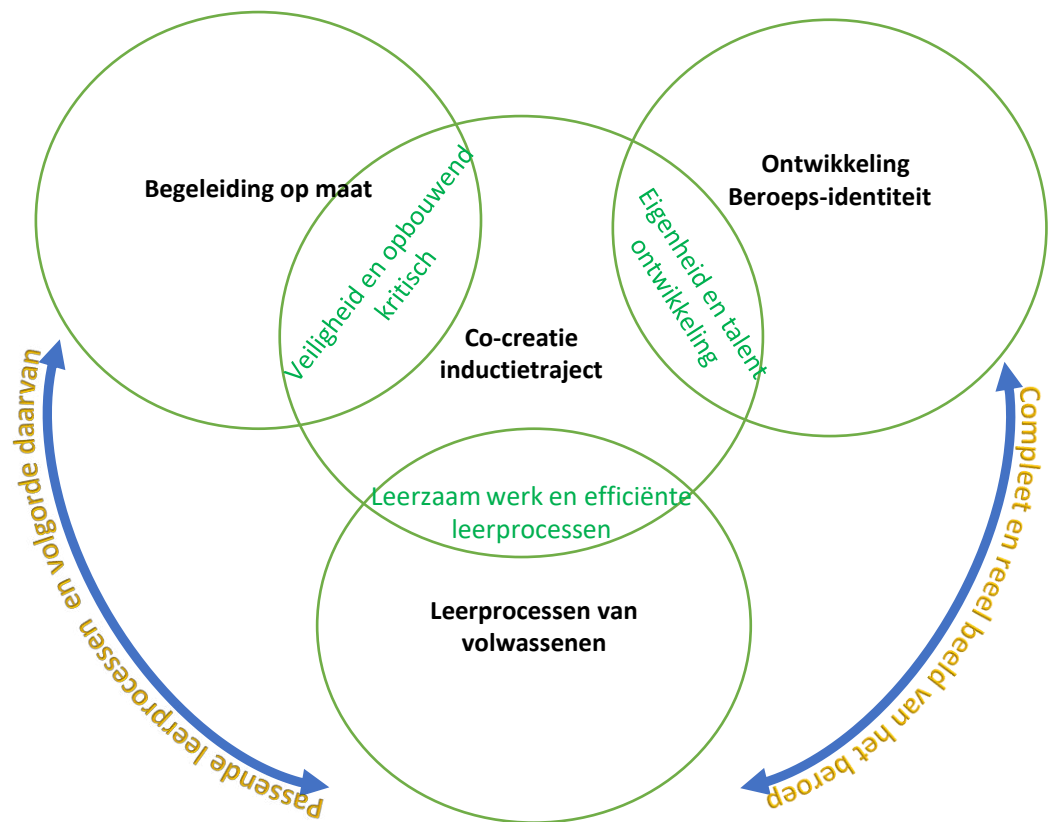
Geen co-creatie

Enige co-creatie

Veel co-creatie

5-4-2024

	A	B	C	D	E	F	G
	decent/flu	zelfgeen co-creatie; inbreng van ZI in inductie trajecten	Ontuikelen (Za) kernopdracht	Leerprocessen van waarde	Begeleiding op maat	K1	
dacent R; 1		geen idee over een inductietraject, geen inbreng in leerproces of organisatie leerzaam werk	verzipped beeld van het beroepsorg veel taken en moeilijk om zelf prioriteiten te stellen, negatief beeld vh beroep mbt uol zijn: overbelart, grote piken en veel overuren, moeilijk om kwaliteiten in te brengen	inefficiënt leerproces daardat hij aller zelf moet uitmaken en vaak op zijn ploet gaat, te weinig tijd om primaire taak (leren) te antuikelen	geen structurele begeleiding maar 'pijpsysteem', zsuul van calle-qa'z alr caach		0
PDG; 2		geen inbreng in programma inductie, uo in inbreng mbt organisatie (leerzaam) werk	veel te veel met inkleuring beroep, veel te veel op variatie beroep antuikelen BI vooral in individueel proces en eigen inbreng (veelt daar valdaening uit), veel verantwoordelijkheid gevoel	veel leren met en van collega'z (op eigen initiatief) en in individuele leeractiviteiten, niet altijd efficiënt daardat info te laat komt, anezaker iom dzytatie	geen structurele begeleiding, blijkt moeilijk in te plannen, uol veel ad-hoc hulp van collega'z maar lartiqam iederen vragen te stellen		0
F; 4		geen inbreng co-creatie, bekalve in organisatie (leerzaam) werk alr het echt niet meer gaat	thuis voelen (im variatie beroep), Treten op variatie beroep overheeren, naar valdaening in werk van uogeband met de studenten.	begin: uo in leren, vooral overlezen, gemelore van anezakerheid (over leren), neiging aller zelf uit te zoeken, ztelt hage eisen aan zichzelf	begeleiding daard caach alleen tijdens PDG, heeft ze veel aan		0
H; 8		chaotisch leerproces, in begin uo in inbreng, veelheid san zytomen en informatie; niet goed in qesaker, mak anezakerheid, geen goede afstemming werk en opleiding	Windt relatie met studenten aller-elen grikt in het beroep, uoet qe d'ust de werkloer inhoud, veel persoonlijke inbreng	Leert veel in individueel en draait vooral op zijn enthousiasme en campazie voor de doelgroep; vertaant veel agency en ziet vooral 'offerdancer'.	begeleiding krijgen in inezakerheid, terugtrekkende bouwging van begeleiders en sannaer dat hij het kan		0
J; 11		aan zijn lat overgelaten bijzart (alleen werk, naq geen opleidin), geen idee van inductietraject, uardt daarin mak niet betrekken.					0
B; 3		inzerken pittig daard veelheid san zytomen en informatie; aller kan op vraag van ZI	veel persoonlijke en beroep inbreng, veel inbreng praktijkvoorbeelden blijft dicht bij zijn variatie beroep, veelt zich vooral beroepsopleider; Ze beroepidentiteit; Maakbare ameving zartq voor gevoel dat inbreng uardt qesauerdoerd, veelheid aan taken pittig, geen band met de grateren organisatie.	veel leren daard samenwerken, informale overlezen, 'wandelen qeszerprekken', leert van de theorie vd opleiding	begeleiding daard team: altijd antuward op vragen, caach is er maar uo in afzpraak daard tijd qe brek		1
L; 5		Bijzart geen co-creatie, later uol keuzer kv uo lq geen bijeenkomsten bijuunen; bij problemen in ir ruimte vaard inbreng	Veel persoonlijke inbreng, kleuring van BI en mak veel inbreng vanuit variatie beroep. Blinding met te am vindt ze anderdeel van het uok en kartsas ze veel sandacht en ir vernieuwing qeszin der dan calle-qa'z; zgnanintu BI chaotisch, veel inzet van kwaliteiten uit variatie beroep en leven, daard daard mak veel sannaer 'dat kan ze uo!'. Gedroevheid vanuit expertize, meer mirtu uoet echt onder ir in anderwijz dan andere zectoren.	dingen uit te proberen en direct feedback krijgen, praktisch opgeleid, leren daard samenwerken	Begeleiding daard caach heel direct, mak begeleiding daard calle-qa'z, uil zich zert op lerqoven richten.		1
G; 7		begeleiding (op maat) daard caach qe d' qe ro qeld; daardelijk agency vanuit G (arbeidsruimte) Start uoer het qid daard aller te gelijk; veel tijd van leraarberoiding		Leren daard dat ze zichzelf qe d'neet en leerqieriq in mak qebrukt van PDG daard dat ze dingen uitprobeert, veel leren met calle-qa'z team	begeleiding (op maat) daard caach en calle-qa'z; ze vooet veel op de werkloer, begeleiding na PDG niet ztructureel		1
S; 9		Beuurt keuze zert met uoer te zarten, S in niet in qe uoer on heeft daard mak geen inbreng in qehod; mirt daard daard reval beeld van het beroep,		Veel geleerd daard samenwerking en antuikeling in het team en PDG	Vaard passende caach, maar uo in ztructureel daard		1
A; 6		co-creatie en inbreng zijn hier daardelijk aan de orde, daardelijk inzerproces en inbreng en organisatie begeleiding on (leerzaam) werk	veel persoonlijke inbreng, kleuring van BI en mak veel inbreng vanuit variatie beroep. Blinding met te am vindt ze anderdeel van het uok en kartsas ze veel sandacht en ir vernieuwing qeszin der dan calle-qa'z; zgnanintu BI chaotisch, veel inzet van kwaliteiten uit variatie beroep en leven, daard daard mak veel sannaer 'dat kan ze uo!'. Gedroevheid vanuit expertize, meer mirtu uoet echt onder ir in anderwijz dan andere zectoren.	leert veel (zsuul in individueel alr van met calle-qa'z)	ztructureel en passende begeleiding, mak na PDG (vraag gericht en ralverdeling daard binnen)		2
C; 10		Duidelijk inbreng en re-qie keuzer vaard caach, bijeenkomsten	Paritief beeld on ervaring mbt	leert veel (zsuul in individueel alr van met calle-qa'z)	Veel samenwerken on daard daard leren. Vaard begin leerzaam werk daard lerkzaken, reflectoren, samen vaard bereiden, leert daard te doen on veel tijd en geleghenheid vaard reflectie	Veel begeleiding en bevortiging daard caach on anderen.	2



Hoe is de situatie voor jullie zij-instromers?

- Welke elementen zie je terug/besteden jullie aandacht aan in jullie inductietraject? Wat zijn jullie successen?
- Welk element zouden jullie kunnen versterken? (zie hand-out)
- Wat zou een volgende 1^e stap kunnen zijn?
- Wat is je stip op de horizon?
- Wat heb je eventueel gemist in het verhaal?



Samen Opleiden & Professionaliseren in transitie

De week van Samen Opleiden

Platform Samen Opleiden
& Professionaliseren



Platform
Samen Opleiden &
Professionaliseren

Bedankt!



Platform
Samen Opleiden &
Professionaliseren