



# Aan de slag met de Startwijzer-mbo

**Startwijzer-mbo is een digitale scan die in beeld brengt hoe starters op dit moment worden ingewerkt en begeleid en op welke onderdelen er (nog) winst te behalen valt. Verschillende relevante actoren (starters, begeleiders, teamleiders, HR-functionarissen) kunnen de digitale startwijzer invullen om hun individuele perspectief voor het voetlicht te brengen.**

Judith Gulikers, Piety Runhaar, Marjolein Wallenaar & Renate Wesselink

Met deze individuele uitkomsten van de Startwijzer-mbo kan het gesprek over de begeleiding van startende docenten binnen de instelling op gang gebracht worden en kunnen ideeën over mogelijke verbeteringen worden gegenereerd. Het doel is om gezamenlijk te komen tot prioriteiten en acties die ertoe kunnen bijdragen starters langer te behouden voor het onderwijs en hen beter te begeleiden en te ondersteunen met HR beleid.

## Inductie

Alweer zo'n twee jaar geleden schreven we in Vakblad Profiel over het door OCW gesubsidieerde project 'Begeleiding Startende Leraren' (BSL), waarin Aeres Hogeschool Wageningen en Wageningen University & Research samenwerken aan een verbetering van 'inductiearrangementen'. Inductie, ofwel het totaalpakket aan begeleidingsactiviteiten dat een school aanbiedt om startende leraren te ondersteunen in hun ontwikkeling naar competente professionals, zijn hard nodig om te voorkomen dat starters vroegtijdig uitvallen of een gecompliceerde start beleven.

De ervaring heeft ons geleerd dat inductie effectiever is wanneer dit goed is ingebed in het bredere HRM beleid. Immers, inductie is te zien als één van de manieren, naast

Het gesprek over de begeleiding van startende docenten

reguliere HR-instrumenten als werving en selectie en opleiding en ontwikkeling, om als school gemotiveerde en competente leraren aan te trekken en te behouden. Vandaar dat verbetering van inductie in onze ogen alleen succesvol kan zijn wanneer ook naar de overige onderdelen van HRM gekeken wordt. Dit begint al bij de werving en selectie. Hoe vaak gebeurt het niet dat een starter op vrijdag wordt aangenomen om op maandag al voor de klas te moeten staan? Daar kan een goede begeleiding niet tegenop, dus één van de aanbevelingen van de Startwijzer-mbo is dan ook om tijdig met de werving te starten. Maar ook: wijs begeleiders van starters niet aan op basis van de nog in te vullen uren in de jaartaak, maar op basis van hun competentie en ambitie en ondersteun ook hen in hun professionele ontwikkeling m.b.t. deze rol. Figuur 1 biedt een overzicht van alle onderdelen die in de Startwijzer-mbo aan bod komen.

## Hoe werkt het?

Iedereen kan gratis een account aanmaken en de Startwijzer invullen. De kracht van Startwijzer-mbo is echter dat verschillende actoren uit de school betrokken worden: de starters, begeleiders, teamleiders, directeuren en HRM-functionarissen. Per instelling kan een digitale samenvat-



ting uitgedraaid worden door een intern aan te wijzen projectleider. Deze samenvatting bevat niet alleen de scores en ingevulde toelichtingen van de verschillende actoren en gemiddelden van de eigen instelling, maar ook de landelijke gemiddeldes. Deze samenvatting dient vervolgens als input voor een groepsgesprek tussen de verschillende actoren, dat uitmondt tot het prioriteren van een aantal specifieke onderdelen uit de Startwijzer-mbo en het concreet maken van actieplannen hiervoor onder leiding van de projectleider. De digitale Startwijzer-mbo ondersteunt al deze stappen. Hiermee wordt dit proces vergemakkelijkt en alle afspraken meteen digitaal vastgelegd. De projectleider bewaakt en monitort de voortgang en, indien nodig, past, in gezamenlijk overleg, het verbeterplan aan en plant een evaluatie met de betrokkenen in.

### Eerste ervaringen

Het proces zoals hierboven beschreven is nu binnen twee instellingen doorlopen en de ervaringen zijn zeer positief. Wat vooral als een meerwaarde naar voren kwam is de uitwisseling van perspectieven tijdens het bespreken van de scores op de verschillende onderdelen. Wat bijvoorbeeld bleek is dat starters zich vaak niet bewust zijn van de afwe-

gingen van managers bij het nemen van bepaalde beslissingen, terwijl managers vaak geen weet hebben van praktische oplossingen die starters en teamleiders voor zich zien bij problemen die zij ervaren.

Door het gesprek aan te gaan wordt niet alleen onderling begrip gecreëerd maar ontstaat ook energie om zaken op een andere manier te gaan organiseren. De Startwijzer-mbo faciliteert de ontwikkeling van verbeterplannen. Hierbij blijft het niet alleen bij het kiezen van prioriteiten (waar gaan we aan werken? Welke doelen willen we bereiken?), maar gaat het ook om het bepalen van eigenaarschap (wie gaat deze kar trekken en wie wordt daarbij betrokken?) en een tijdslijn (wanneer willen we het af hebben?). Hoewel de Startwijzer geen rol speelt bij de uitvoering van de verbeterplannen kan men ervoor kiezen om de meting na een jaar te herhalen om zo te zien of men er inmiddels beter voorstaat, aldus de verschillende betrokken actoren.

Judith Gulikers is universitair docent Educatie en Competentiestudies Departement Maatschappijwetenschappen WUR, Piety Runhaar en Renate Wesselink zijn als universitair hoofddocent verbonden aan de leerstoel Learning & Education Sciences Departement Maatschappijwetenschappen WUR en Marjolein Wallenaar is hogeschool-docent bij Aeres Hogeschool Wageningen.

### Aan de slag?

Iedereen kan gratis een account aanmaken en het programma doorlopen via [www.startwijzer-mbo.nl](http://www.startwijzer-mbo.nl). Wanneer u een scan wil maken van uw instelling of één of meerdere locaties, neem dan contact op met [info@startwijzermbo.nl](mailto:info@startwijzermbo.nl) – ook gratis – om een speciaal account aan te vragen waarmee de projectleider van uw school de individuele en groepsinvulling van de Startwijzer-mbo kan coördineren. We wensen u veel succes en horen graag wat het u heeft opgeleverd!