

Onderzoek

Begeleiding op maat voor innovatieve collega's in opleiding

Marloes Hendrickx, Gonny Schellings, Lesley de Putter (Technische Universiteit Eindhoven, Eindhoven School of Education)

Aankomende leraren brengen een innovatief potentieel binnen in de scholen. In deze studie zijn tien aankomende leraren geïnterviewd die aangemerkt zijn door hun Nederlandse universitaire lerarenopleiding als bijzonder innovatief. In de interviews zijn deze aankomende leraren bevraagd over de door hen ervaren stimulerende en belemmerende factoren bij het uitvoeren van hun innovaties binnen de context van de stageschool en/of in de lerarenopleiding. Beschreven innovaties vonden vooral plaats binnen de context van de eigen les, maar werden wel gedeeld met geïnteresseerden daarbuiten, zowel binnen school als binnen de opleiding. Studenten ervoeren op de stageschool vooral de ruimte om te experimenteren, daarbij ondersteund door positieve feedback. Vanuit de opleiding werd vooral inspiratie en ook positieve feedback van een lerarenopleider die dicht bij hen stond als stimulerende factor genoemd. Belemmerende factoren op de stageschool waren werkdruk, weerstand bij (ervaren) collega's en de situatie dat ze als stagiair weinig mandaat hadden om te innoveren. Op de opleiding werd met name de studeerbaarheid en hoeveelheid -traditionele- opdrachten naar voren gebracht. In het kader van samen opleiden zouden de samenwerkende partners met elkaar het gesprek aan moeten gaan hoe zij belemmeringen voor studenten kunnen wegnemen teneinde de innovatiekracht van aankomende leraren ten volle te kunnen benutten om kwalitatief goed onderwijs te blijven verzorgen. Gebaseerd op de interviews worden verschillende gespreksonderwerpen aangedragen.

Introductie en theoretische achtergrond

In het sectorakkoord voor het voortgezet onderwijs¹ was afgesproken te streven naar een percentage van ten minste 80% universitair masteropleide leraren in

1 Sectorakkoord VO 2014-2017 'Klaar voor de toekomst! Samenwerken aan onderwijskwaliteit' te raadplegen via

<https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/publicaties/2014/04/17/sectorakkoord-vo-2014-2017-klaar-voor-de-toekomst>

de bovenbouw van het vwo in 2020. De universiteiten wilden in samenwerking met hun partners in het voortgezet onderwijs en de hogescholen dan ook meer leraren opleiden. De ambitie was om te komen tot een verdubbeling van de universitaire instroom in de lerarenopleidingen, waarbij de prioriteit voor het voortgezet onderwijs lag bij de tekortvakken. Daartoe werden twee actielijnen opgesteld². Dit onderzoek maakt deel uit van de tweede actielijn gericht op de innovatie binnen de lerarenopleidingen, vanuit het perspectief van de instituten zelf. Een mogelijke manier om de instroom te vergroten is om de opleiding aantrekkelijker te maken voor studenten met ambities, waardoor de opleiding meer status krijgt. De logische verwachting is dat wanneer de status van de lerarenopleiding en de status van het beroep wordt versterkt de instroom van innovatieve studenten met ambities zal toenemen. Dit onderzoek richt zich op de vraag hoe de lerarenopleidingen innovatieve studenten kunnen begeleiden bij het tot stand brengen van innovaties op hun scholen.

Nieuwe en aankomende leraren hebben veel te brengen op het vlak van onderwijsinnovatie en kunnen gezien worden als een *resource* voor de school waarop zij werken (Ulvik & Langørgen, 2012). Deze resources worden echter niet altijd op die manier gezien; vaak wordt vanuit een *deficit* denken geredeneerd; een startende leraar kan nog een heleboel niet en heeft tekorten en gebreken die weggewerkt moeten worden waarbij de starter veel te leren heeft van de meer ervaren leraren (zie Kelchtermans, 2019; Ulvik & Langørgen, 2012). Het is belangrijk beginnende leraren sterk neer te zetten: beginnende leraren kunnen fricties ervaren als hun onderwijsopvattingen niet overeenkomen met de op de school vigerende onderwijsopvattingen (Pillen et al., 2013), ze hebben moeite met voor zichzelf op te komen (Schellings et al., 2021) en worden onderworpen aan een socialisatieproces waardoor oorspronkelijke opvattingen kunnen vervagen (Kelchternans & Ballet, 2002). Door de eigen tegenwerkende context raakt het onderwijs wellicht het innovatief potentieel van aankomende en beginnende leraren kwijt, wat de status van het beroep niet ten goede komt.

Voor de lerarenopleiding lijkt er een rol weggelegd om studenten te sterken om ook zichzelf als *resource* te zien (zie Ulvik & Langørgen, 2012) en als zodanig neer te zetten binnen hun (stage) school. Om deze rol van de lerarenopleiding verder vorm te geven is het van belang om (a) eerst te inventariseren in welke mate de

² Actieplan Academische Leraren 2019- 2020 VSNU-ICL

huidige innovatieve studenten succesvol zijn in het innoveren binnen het onderwijs, en (b) de stimulerende en belemmerende factoren te leren kennen die deze studenten ervaren, zodat daarop geacteerd kan worden in het programma van de lerarenopleiding.

Innovatief potentieel

Het *resources* perspectief verwijst naar nieuwe leraren die een innovatief professioneel potentieel de school binnen brengen; startende leraren hebben de potentie om in de professionele context van de school verandering of vernieuwing te brengen (Van Leeuwen et al., 2019). Dit innovatieve potentieel bestaat uit een intern deel; de innovatie van binnenuit die gestuurd wordt door persoonskenmerken, ervaring, kennis en de frisse blik van een starter. Daarnaast wordt de innovatie door buitenaf ondersteund en aangezwengeld, door de kenmerken en structuur van de school en de mogelijkheden en belemmeringen die dit oplevert. Waar Van Leeuwen en collega's (2019) vooral het potentieel van de startende, gekwalificeerde leraar in beeld heeft gebracht, legt het huidige onderzoek de focus op de leraar in opleiding. Door dit perspectief wordt de lerarenopleiding zelf ook een factor die het innovatieve potentieel van de student van buitenaf ondersteunt, door ook structuur en mogelijkheden aan te bieden. Echter ook de lerarenopleiding kan dit innovatieve potentieel uitdoven of belemmeren. In dit onderzoek passen we het onderzoek van Van Leeuwen en collega's aan aan de context van de lerarenopleiding door drie elementen centraal te stellen bij het bevorderen dan wel belemmeren van het innovatieve potentieel: de aankomende leraar zelf en de kwaliteiten die hij of zij meebrengt, de school waarbinnen diegene innovatief is en de lerarenopleiding waaraan hij of zij studeert.

Stuurkracht

Het daadwerkelijk uitvoeren van innovaties zodat het niet alleen bij potentieel blijft vereist *agency*, of "stuurkracht", zoals het in het Nederlands taalgebied wordt genoemd. Stuurkracht verwijst naar het vermogen van leraren om invloed uit te oefenen, keuzes te maken en hun houding te bepalen in relatie tot hun werk en hun professionele identiteit (Beijaard & Meijer, 2017; Oolbekkink, 2020). Net als het innovatief potentieel ontstaat stuurkracht ook in het samenspel

Begeleiding op maat voor innovatieve collega's in opleiding

tussen de leraar (persoonlijke factoren) en zijn of haar omgeving (contextuele factoren). Uit onderzoek is gebleken dat beginnende leraren (laat staan studenten) niet veel professionele ruimte krijgen geboden, maar dat zij vooral de eigen professionele ruimte zelf moeten nemen (zie Meijer et al., 2018).

Oolbekkink-Marchand en collega's (in review) vonden met logboekonderzoek vier kenmerken van stuurkracht bij startende leraren, die wellicht ook spelen bij aankomende leraren: (a) Beperkt: leraren ervaren nauwelijks mogelijkheden om hun expertise in te zetten, veelal door regels en procedures, (b) Begrensd: leraren ervaren mogelijkheden om hun expertise in te zetten binnen de bestaande regels en afspraken, (c) Uitgebreid: leraren ervaren vrijheid om binnen de school hun expertise in te zetten, en (d) Gecreëerd: leraren creëren zelf mogelijkheden om hun expertise in te zetten binnen de school.

Het huidige onderzoek richt zich op het innovatief potentieel van innovatieve studenten en in hoeverre de kenmerken van stuurkracht af te leiden zijn in hun ervaringen bij het tot stand brengen van de innovatie. Welke persoonlijke en contextuele factoren spelen hierbij een rol? De resultaten bieden input voor de vraag hoe we hen kunnen ondersteunen om hun innovatieve potentieel tot uiting te laten komen in de context van de school (en/of de opleiding).

Onderzoeksvraag

De centrale vraag die dit onderzoek richting heeft gegeven is: *Hoe kunnen lerarenopleidingen aankomende leraren, aangemerkt als innovatief, ondersteunen hun innovatief potentieel in te zetten om het onderwijs te veranderen?* Om deze hoofdvraag te beantwoorden zijn de volgende vier deelvragen geformuleerd:

1. Welke eigenschappen hebben deze aankomende leraren die hen innovatief maken?
2. Welke factoren in hun omgeving (school; opleidingsinstituut) maken dat hun innovatieve potentieel tot uiting kan komen?
3. Welke factoren in hun omgeving (school; opleidingsinstituut) belemmeren aankomende leraren om hun innovatieve potentieel tot uiting te laten komen?
4. Hoe kan de lerarenopleiding studenten ondersteunen om zich te ontwikkelen in dit domein?

Methode

Procedure en participanten

Bij de opleidingsdirecteuren van alle universitaire lerarenopleidingen (ULO's) in Nederland is rondgevraagd welke studenten zij zouden aanmerken als bijzonder innovatief. De opleidingsdirecteuren hebben zelf studenten benaderd of hun collega opleiders gevraagd om studenten voor te dragen. Vervolgens hebben zij die studenten verzocht om contact op te nemen wanneer ze interesse hadden in deelname. Tien studenten hebben gereageerd, van vijf verschillende ULO's: Universiteit van Amsterdam, Radboud Universiteit Nijmegen, Universiteit Utrecht, TU Eindhoven en TU Delft. Dit waren drie mannen en zeven vrouwen. De schoolvakken die deze studenten gaven waren STEM-vakken (drie Wiskunde, twee Natuurkunde, een O&O naast Natuurkunde), talen (twee Engels, een Duits, een Nederlands) en Aardrijkskunde (een). Zij liepen stage of werkten al op een school en waren in de afrondende fase van hun opleiding (de interviews vonden plaats in april-mei van hun laatste/enige jaar van de master). Na het verkrijgen van informed consent van de studenten is met iedereen een individueel interview ingepland van 30-45 minuten. Dit interview is online gehouden.

Instrument

Semigestructureerde interviews zijn uitgevoerd aan de hand van een leidraad, die ontwikkeld was voor dit onderzoek met daarin centraal de persoonlijke eigenschappen en omgevingsfactoren die de studenten gestimuleerd en belemmerd hebben (zie Van Leeuwen et al., 2019). Hierbij waren de onderzoeksvraag en de deelvragen leidend. Dat wil zeggen, de leidraad bestond uit (a) een gedeelte dat vroeg naar de innovaties die de betreffende student had doorgevoerd, (b) de persoonlijke eigenschappen van de student die aan hun innovatieve potentieel bij hebben gedragen, (c) de omgevingsfactoren in de school en lerarenopleiding die hen gesteund en belemmerd hebben om hun innovaties door te voeren en tot slot (d) hun tips voor hoe de lerarenopleiding hen nog meer zou kunnen helpen om het onderwijs te vernieuwen.

Interviewvragen

Vraag #	Vraag
0	Introductie; voorstellen, tijdsindicatie, anoniem verwerken, opname
1	Jij bent aangemerkt als innovatieve student door jouw docenten. Heb je een idee waarom? Kun je beschrijven wat jij doet of hebt gedaan dat als innovatief bestempeld kan worden?
2	Wat draagt eraan bij dat je zo innovatief bent? Waarin zit jouw kracht? <ul style="list-style-type: none"> a. Wat daarvan zit in jou als persoon? b. Wat zit in de schoolomgeving? c. Wat krijg je mee vanuit de opleiding?
3	Hoe krijg jij het voor elkaar om dingen te veranderen? Hoe doe je dat? <ul style="list-style-type: none"> a. Hoe kom je in een positie dat mensen naar jou luisteren? b. Wat zit er in jou als persoon? c. Wat zit er in de omgeving? d. Wat zit er in de lerarenopleiding?
4	Waar loop je tegenaan, waardoor je mogelijk niet je volledige innovatieve kwaliteiten kunt benutten?
5	Hoe kan de lerarenopleiding jou nog verder ondersteunen in je innovatieve rol in de school? Wat moet de lerarenopleiding doen om meer verandering te bewerkstelligen? Wat moet een lerarenopleiding veranderen om jou te helpen het onderwijs te veranderen?
6	Afsluiting

Tabel 1: een weergave van de interviewvragen

Hoewel niet altijd in deze volgorde zijn alle vragen aan alle deelnemende studenten gesteld.

Interviewanalyse

De interviews zijn online gehouden in MS-teams en zijn opgenomen. De antwoorden van de studenten zijn getranscribeerd per vraag uit de leidraad. In nauwe samenspraak tussen de eerste en tweede auteur zijn deze antwoorden van de deelnemers eerst open gecodeerd (zie Boeije, 2010) door per vraag kernwoorden in de antwoorden van de studenten te markeren.

De eerste auteur had hier het voortouw in, gecheckt door de tweede auteur, die bij gemiddeld één reactie per interviewvraag nog aanvullende kernwoorden gemarkeerd heeft. Vervolgens heeft de eerste auteur deze codes per interviewvraag bij elkaar gezet om kernbegrippen te vinden (zie ook Tabel 2). Ook dit werd gecheckt door de tweede auteur, die het eens was met de ordening. De eerste en tweede auteur hebben afzonderlijk genoteerd wat zij opvallend vonden in de kernbegrippen die naar voren kwamen en vervolgens gezamenlijk conclusies geformuleerd die worden gepresenteerd in de resultaten. Hier trekken we ook conclusies met betrekking tot de categorieën van stuurkracht die naar voren komen. De eerste auteur had hier het voortouw in, gecheckt door de tweede auteur, die bij gemiddeld één reactie per interviewvraag nog aanvullende kernwoorden gemarkeerd heeft. Vervolgens heeft de eerste auteur deze codes per interviewvraag bij elkaar gezet om kernbegrippen te vinden.

Voorbeeld bij Interviewanalyse, Vraag naar Stimulerende Factoren in Schoolomgeving

Gedeeltes transcript van drie interviews. De codes die door de onderzoekers zijn gebruikt staan dikgedrukt.

- 1 “Ik **kreeg de ruimte** om dingen te doen. Het was mijn eigen middelbare school waar ik stage liep, dus een heel **vertrouwde omgeving**. Ik kreeg ook veel **waardering en enthousiasme** over de dingen die ik deed.”
- 2 “Ik heb een **hele goede match met de school**. De cultuur van een school bepaalt een groot deel van hoeveel innovatie je kunt organiseren. **Ik krijg veel ruimte**. De school heeft veel wisseling gehad, veel nieuwe mensen, veel ruimte om het in te vullen. Ik heb ook **goed contact met schoolleiding**, dat zorgt dat er deuren open gaan. Je krijgt veel **vrijheid** om binnen het curriculum in de les te doen wat je wilt. **Ik voel me gesteund** en voel ruimte om mijn dingen uit te zoeken. Dat wordt ook erg **gewaardeerd**, iedereen is super tevreden, collega’s en leerlingen. Ik kan ook veel

afstemmen met mijn sectieleider. Ze staan hier open voor veel dingen. **Mensen willen vernieuwing.** Ze willen het.”

- 3 “Ik heb een goeie **klik met mijn wpb**. Die zegt ga gewoon lekker doen, ik heb alle **vertrouwen** dat het je gaat lukken. Ik ben goudeerlijk, als ik het zie mislukken dan kom ik wel aan de bel hangen. **Positieve feedback** helpt ook, heb je soms gewoon even nodig. Er wordt **ruimte geboden**, ik kan mijn **eigen stijl** ontwikkelen, met her en der een suggestie. Het is een **open en veilige omgeving**, met veel ruimte om zelf dingen te **mogen proberen**. Ik heb de **vrijheid en openheid** om mijn eigen weg te vinden.”

Kernbegrippen door de onderzoekers samengevat op basis van de dikgedrukte codes uit bovenstaande transcripten

Ruimte krijgen vanuit vertrouwen	Positieve feedback, steun	Veilige omgeving, goed contact	School staat open voor vernieuwing
<ul style="list-style-type: none"> - kreeg de ruimte - ik krijg veel ruimte - vrijheid - vertrouwen - ruimte geboden - eigen stijl - mogen proberen - vrijheid en openheid 	<ul style="list-style-type: none"> - waardering en enthousiasme - Ik voel me gesteund - gewaardeerd - positieve feedback 	<ul style="list-style-type: none"> - vertrouwde omgeving - hele goede match met de school - goed contact met schoolleiding - afstemmen met mijn sectieleider - klik met mijn wpb - open en veilige omgeving 	<ul style="list-style-type: none"> - mensen willen vernieuwing - ze staan hier open

Tabel 2: een voorbeeld aan de hand van de vraag welke stimulerende factoren studenten ervaren binnen de stageschool.

Resultaten

Innovatie studenten

De tien studenten vonden het zonder uitzondering leuk en waren vereerd gevraagd te zijn. Vijf waren zelfs verbaasd dat juist zij naar voren geschoven waren en hadden niet het idee uitzonderlijk te zijn, maar "*blijkbaar vindt niet iedereen dat zo normaal*" (Natuurkunde). Eén student vroeg zich af wat het eigenlijk betekende om innovatief te zijn en waaruit die innovaties dan bestonden. De studenten waren vooral innovatief in de eigen les: "*Ik heb gewoon dingen geprobeerd*" (Natuurkunde). Meestal was dat vanuit eigen beweging, maar voor twee studenten voornamelijk gestuurd door opdrachten van de opleiding. Een aankomend leraar Wiskunde gaf aan: "*Hoe kan ik het anders doen dan gewoon het boek volgen?*".

Binnen de les richtten ze zich op het gebruik van digitale middelen, kwamen ze tegemoet aan behoeftes van leerlingen door hen meer pauze te geven, en sloten ze aan bij de belevingswereld van de leerling door lessen te ontwerpen rondom speltheorie, ruimteschepen of door emoji's. Ze activeerden leerlingen en waren trots op de slimme input van leerlingen. Een aankomend leraar Aardrijkskunde vatte zijn innovaties als volgt samen: "*Ik heb de lessen omgegooid. Dus niet eerst uitleg en dan zelfstandig aan het werk, maar opdrachten tussen mijn uitlegstukken. En bij het controleren of het goed is gegaan laat ik ze emoji's sturen.*"

Opmerkelijk was dat vijf studenten hebben aangegeven dat ze deze nieuwe ideeën graag delen met anderen, binnen de school, binnen de lerarenopleiding en ook met de landelijke collega's. Een aankomend leraar Engels zei: "*Ik deel het gewoon, ik heb dit en je mag het gebruiken. Je hoeft niet altijd alles zelf te verzinnen.*"

Vier studenten beschreven ook vakoverstijgende of schoolbrede innovaties, waaronder werkgroepen over taalbeleid of een uitwisselingsprogramma. Twee studenten gaven daarbij ook al soorten van sturing naar collega's aan, waarbij de sociale sturing (zoals het aangaan van het gesprek met collega's, de verbinding zoeken met andere vakgroepen en het opzetten van een borrelapp) vaker voorkomt dan een dominante leiderschapstijl.

Eigenschappen van de innovatieve studenten

Wat deze studenten kenmerkt is een grote behoefte om nieuwe dingen te proberen, genoemd door negen van de tien geïnterviewde studenten. Daarachter zit een sterke nieuwsgierigheid en een drang om te zoeken naar

verbetering: *"Ik wil nieuwe dingen doen. Ik ga slecht op routine, ik wil dingen kijken kan het ook anders"* (Natuurkunde). *"Ik wil graag verbeteren. Niet vernieuwen om het vernieuwen, maar om het beter te doen."* (Duits). En: *"Ik wil altijd voor het hoogst haalbare gaan en het onderste uit de kan halen."* (Wiskunde).

Studenten combineren dit met het zelfvertrouwen om te durven doen en het doorzettingsvermogen om door te gaan, ook wanneer ze flexibel moeten zijn: *"Ik durf het aan om eens iets heel anders te doen. Ik vind dat juist leuk om iets nieuws te proberen. We maken er altijd wel iets van. Af en toe gebeurt er een ramp, dan lossen we dat ook wel op."* (Wiskunde).

Drie van de studenten brengen andere werkervaringen mee, van buiten het onderwijs, waardoor ze anders naar de schoolorganisatie kijken. Het innovatieve potentieel zit bij hen niet alleen in persoonlijke eigenschappen, maar ook in hun ervaring: *"Het helpt sowieso dat ik ook op andere plekken heb gewerkt, dus ik kijk op een andere manier, vanuit die verschillende organisaties. Ik hoop dat ik van daaruit de school vooruitbreng"*. (Nederlands).

Stimulerende factoren in de omgeving

Welke factoren in hun omgeving stimuleren studenten om dat innovatieve potentieel tot uiting te kunnen brengen? Het innovatieve potentieel van deze studenten komt tot uiting in een schoolomgeving waar zij de ruimte krijgen om dingen uit te proberen en vertrouwen ervaren. Acht van de tien studenten hebben dat letterlijk zo benoemd: ik krijg de ruimte, bijvoorbeeld van de werkplekbegeleider: *"Ik heb een goede klik met mijn werkplekbegeleider. Die zegt ga gewoon lekker doen, ik heb alle vertrouwen dat het je gaat lukken."* (Aardrijkskunde). Ook vanuit de schoolleiding kan deze ruimte komen: *"Ik heb een hele goede match met de school. Je krijgt veel ruimte en vrijheid om binnen het curriculum in de les te doen wat je wilt."* (Engels).

Daarbij helpen waardering en positieve feedback, maar is ook meedenken en bijsturen van belang volgens zeven van de tien studenten: *"Ik krijg ook feedback, ik wil niet helemaal losgelaten worden."* (Engels). Eén van de aankomende leraren Duits miste juist die feedback en ondersteuning en voelde zich in het diepe gegooid: *"Veel mensen vallen om in de sectie, er is geen stabiliteit, dus ik krijg weinig feedback of ondersteuning. Daardoor moet ik in het diepe springen."*

De aankomende leraren hebben een positieve samenwerking met collega's ervaren, die open staan voor vernieuwing en de goede ideeën waarmee de

student komt: *"Ze staan hier open voor veel dingen. Mensen hier willen vernieuwing. Ze willen het!"* (Engels). *"Ik heb enthousiastelingen om me heen die meedoen."* (Natuurkunde en O&O).

Binnen de lerarenopleiding komen twee factoren in het bijzonder naar voren die de studenten ondersteunen. Allereerst waardeerden studenten de inspiratie die zij opdoen: *"De vakdidacticus geeft veel inzichten vanuit zichzelf, geeft een heel scala aan verschillende mogelijkheden. Die inspiratie stelt mij in staat om creatiever te worden in mijn eigen klas. Ik krijg zo veel munitie, bagage, om zelf in mijn lessen te kunnen proberen."* (Aardrijkskunde). En ook: *"Heel veel ideeën. Kennis natuurlijk, maar vooral ideeën, hoe kun je moderne technologieën inzetten, hoe pas je toe wat er al beschikbaar is."* (Duits).

Als tweede benoemden ze het positieve contact met de opleiders die dicht bij hen staan, bijvoorbeeld de vakdidacticus of mentor. Ze krijgen positieve feedback en worden gestimuleerd om goede ideeën door te zetten. Een aankomend leraar Natuurkunde gaf aan: *"Ik voel me gestimuleerd om dingen te proberen. Kom je met een idee over een opdracht, dan is er altijd het momentje met een docent, om het nog beter te maken. Het is nooit vanaf het eerste moment nee dat gaat m niet worden."*

Belemmerende factoren in de omgeving

De studenten hebben ook een aantal belemmerende factoren genoemd in de schoolomgeving en die van de lerarenopleiding. Op school voelden vier van de studenten weerstand bij hun collega's. Een aankomende leraar Wiskunde verzuchtte: *"Docenten doen het liever op hun eigen manier en zijn veel te druk, hebben er echt geen tijd voor. Dat maakt het moeilijk om anderen mee te krijgen."*. Of: *"Collega's die het wat meer tegenhouden, "brompotten" die er geen zin in hebben. Daar krijg ik minder energie van."* (Nederlands).

Ook ondersteuning vanuit de schoolleiding wordt niet altijd gevoeld: *"Eén leidinggevende is niet goed; hij is vergeetachtig, voert dingen niet uit, claimt ook dingen, doet dingen half-half, haalt dingen binnen dus het lijkt geregeld maar het is niet geregeld."* (Engels).

Twee studenten noemden de beperking van de status als stagiair. Zoals een aankomend leraar Duits het verwoordde: *"Ik heb wel bepaalde invloed, maar ik heb nog geen bevoegdheid dus dat maakt de positie op school anders. Dat maakt me voorzichtiger. Ik wil graag meer mandaat, dat ontbreekt nu formeel."*

Twee studenten hebben tot slot benadrukt dat het onderwijs als geheel zo traag is en lastig te veranderen: *“Soms gaat het allemaal zo log, dat is niet heel inspirerend en draagt niet bij aan mijn werkplezier.”* (Nederlands).

Binnen de lerarenopleiding voelden studenten zich beperkt doordat ze veel werkdruk ervoeren, doordat ze aan allerlei verwachtingen moeten voldoen: *“Al die administratie die je vanuit de opleiding moet doen, al die opdrachten, reflecteren, portfolio. Dat staat in de weg van echt dingen proberen, of veel dingen proberen.”* (Natuurkunde). En: *“Op de opleiding is het een beetje stram, met veel deadlines en weinig vrijheid. In de praktijk blijken dingen niet altijd zo te werken, dat strookt niet.”* (Engels).

Stuurkracht

Wat betreft stuurkracht komen verschillende categorieën voor: begrensd (door gebrek aan mandaat, door brompotten, door gebrek aan ondersteuning vanuit de schoolleiding); uitgebreid (zoals de natuurkundeleraar die het voortouw nam in het opzetten van het digitale onderwijs); en een enkele keer gecreëerd (de leraar Engels die in de sociale sfeer innovatie uitvoert of de leraar Nederlands die met een schoolkrant aan de slag gaat).

Advies van innovatieve studenten aan de lerarenopleiding

Het vertrekpunt van deze studie was de wens om lerarenopleidingen te verbeteren in het toerusten van studenten om te kunnen innoveren in hun onderwijsomgeving. Wat hebben zij zelf gemist in de lerarenopleiding, of waar zien ze nog ruimte voor verdere ontwikkeling? In overeenstemming met de ervaren obstakels wordt hier ook de werkdruk vanuit de opleiding, in aantallen, inhoud en rigiditeit van opdrachten genoemd: *“Ga nou eens een originele les maken in plaats van je moet dat lesplanformulier helemaal precies ingevuld hebben. Dat kost heel veel tijd en dat is eigenlijk zonde van de tijd die je ook kunt besteden aan creatief de les inrichten.”* (Nederlands).

Het grootste deel van de studenten zou het een waardevolle toevoeging vinden wanneer de vraag hoe je je beweegt binnen de schoolcultuur onderdeel zou zijn van het curriculum op de lerarenopleiding: *“Als opleiding meer studenten erop voorbereiden dat ze tegen die obstakels aanlopen. Iedereen loopt tegen weerstand aan. Hoe kan je leraren nou wel meenemen? Hoe ga je dat gesprek aan?”* (Wiskunde). En: *“Hoe beweeg je je binnen een school met collega's. Hoe kun je leuke ideeën lanceren en hoe kun je jezelf staande houden? Er is wat weinig oog voor hoe ga je dit nu aanpakken in de school, of in je sectie.”* (Nederlands). Eén student gaf echter

Begeleiding op maat voor innovatieve collega's in opleiding

aan dat dit een kwestie is om in de praktijk te ervaren: *“Dat moet echt in de praktijk. Dat komt vanzelf als je in een sectie zit. Komt met ervaring en met positie hebben binnen een groep. Je moet als innovatieve student ook tegen de weerstand van de praktijk aanlopen en dat je daar mee moet leren omgaan.”* (Wiskunde).

Vier studenten willen meer vertrekken vanuit de praktijk dan vanuit de theorie. *“Nog meer praktische dingen, het concreet laten zien. Niet meteen met theorie beginnen, maar vanuit casussen theorie koppelen.”* (Natuurkunde en O&O). Dit komt samen met meer gerichte intervisie, waarin niet alleen toevallige casuïstiek besproken wordt, maar waar de casussen meer bewust zijn gekozen om een set aan thema's de revue te laten passeren; *“Ik denk dat daar minder kennis ingebracht kan worden, ook door de docent, en minder theekransje.”* (Duits).

Tot slot zien studenten mogelijkheden voor meer afstemming tussen opleiding en stageschool: *“Met scholen in gesprek blijven over dat de lerarenopleiding gericht is op innovatieve dingen en nieuwe ideeën. Zodat zij weten wat ook van studenten verwacht wordt op gebied van innovatie. Zitten scholen daar eigenlijk wel op te wachten?”* (Wiskunde).

Conclusie en discussie

De centrale vraag in deze studie was: *Hoe kunnen lerarenopleidingen aankomende leraren, aangemerkt als innovatief, ondersteunen hun innovatief potentieel in te zetten om het onderwijs te veranderen?* Om deze vraag te beantwoorden hebben we eerst bekeken waar die innovatie uit bestaat en welke stimulerende en belemmerende factoren aankomende leraren ervaren.

De eerste deelvraag was: *Welke eigenschappen hebben deze aankomende leraren zelf die hen innovatief maken?* We concluderen dat er niet één type innovatieve student is, maar wat ze wel gemeen hebben, is dat zij (a) hun eigen gedrag niet als bijzonder innovatief bestempelen – zij vinden het normaal om vernieuwend te zijn; (b) een behoefte hebben om vernieuwend en verbeterend bezig te zijn, en (c) het zelfvertrouwen hebben om innovatieve lespraktijken door te voeren. Het lijkt erop dat de groep innovatieve studenten hun innovaties als normaal of vanzelfsprekend professioneel gedrag zien, terwijl dat door het werkveld toch echt als bijzonder wordt beschouwd. Dit roept vragen op over een mogelijk verschil in professionele norm tussen aankomende en ervaren docenten; in welke mate is je werk verbeteren en nieuwe mogelijkheden zoeken

een alledaags onderdeel van je werk? Op basis van het huidige onderzoek is het onmogelijk om hier uitspraken over te doen, vervolgonderzoek zal moeten uitwijzen of en in welke mate deze verschillen bestaan.

De tweede deelvraag waarop deze studie antwoord geeft is: Welke factoren in hun omgeving maken dat hun innovatieve potentieel tot uiting kan komen? De aankomende leraren hebben aangegeven vooral de ruimte te ervaren om hun ideeën uit te kunnen werken, met name *in* de klas, waarbij zij gewaardeerd worden en positieve feedback krijgen. Vanuit de opleiding ervaren ze met name de inspiratie en het nauwe contact met hun begeleiders.

De derde deelvraag vroeg naar de belemmerende factoren in de omgeving. Aankomende leraren gaven aan vooral beperkt te worden (en dus begrensd in hun stuurkracht) wanneer zij groter gaan denken en ook willen innoveren *buiten* de klas – wanneer ze die kant op willen dan lopen ze aan tegen obstakels vanuit de schoolleiding en collega's en ook werkdruk op de opleiding. Het innovatief potentieel lijkt dus beperkt te blijven tot de eigen lespraktijk en wordt niet ten volle benut binnen de bredere schoolorganisatie.

Hoofdvraag: Aanbevelingen voor de lerarenopleiding

De laatste deelvraag en tevens de hoofdvraag van de studie was hoe de lerarenopleidingen studenten kunnen ondersteunen in het inzetten van hun innovatieve potentieel om het onderwijs te veranderen.

Ten eerste lijkt er een rol weggelegd voor de lerarenopleiding om aankomende leraren te begeleiden op hun weg naar meer stuurkracht. Zoals ook geconcludeerd door März en collega's (2021) in lerarenopleidingen voor het basisonderwijs, is er te weinig aandacht in de curricula voor de schoolorganisatorische competentie. Het onderwijs op dit vlak lijkt bovendien los te staan van de overige competenties die onderdeel uitmaken van het vak van de leraar. De geïnterviewde aankomende leraren hebben hierin gaten ervaren in de opleiding. Zij moeten leren omgaan met de grenzen die er nu eenmaal zijn en moeten hun eigen pad ontdekken om de uitgebreide stuurkracht te ontwikkelen om zelf ook mogelijkheden te creëren. De lerarenopleiding kan ondersteunen bij het ontdekken van deze paden, door – bijvoorbeeld in intervisiebijeenkomsten – een expliciet curriculum te ontwikkelen op dit gebied, waarin de competenties binnen de schoolorganisatie aan bod komen (März et al., 2021): het bewustzijn van de rollen en verantwoordelijkheden binnen de school (zie ook Snoek et al., 2017), de micropolitieke geletterdheid (zie Kelchtermans & Ballet, 2002) en ook

Begeleiding op maat voor innovatieve collega's in opleiding

de (vakoverstijgende) samenwerking met collega's. Met identity werk, waarin leraren actief aan de slag gaan met hun rol en plaats binnen de school wordt al helder gemaakt hoe een leraar zich verhoudt tot de organisatie (Mommers & Schellings, 2019), maar nog niet hoe je het gesprek kunt aangaan en hoe je de ruimte kunt krijgen en nemen om je ideeën tot uiting te brengen. Een dergelijke aanvulling op het basiscurriculum van de lerarenopleiding zal ervoor zorgen dat startende leraren sterker in hun schoenen staan om innovatie van de grond te krijgen.

De studenten in deze studie waren zeer geïnspireerd door nabije opleiders die in hun kracht geloven en die altijd op een positieve manier naar hun ideeën kijken. Een mentor of vakdidacticus die dicht bij de student staat en concreet mee kan kijken en denken lijkt essentieel in het bouwen aan het vertrouwen om innovaties te durven doorvoeren. Er moet blijvend geïnvesteerd worden in de kleinschalige begeleiding in bijvoorbeeld tutorgroepen en/of intervisie om deze leraren te kunnen ondersteunen en het vertrouwen te geven hun innovatieve potentieel te blijven ontwikkelen.

In het kader van samen opleiden zouden de samenwerkende partners met elkaar en met de studenten het gesprek aan kunnen gaan hoe zij de stimulerende factoren kunnen versterken en belemmeringen voor studenten kunnen verminderen, teneinde de innovatiekracht van aankomende leraren ten volle te kunnen benutten om kwalitatief goed onderwijs te blijven verzorgen. Welke verwachtingen zijn er over en weer over wat aankomende leraren kunnen en moeten laten zien, onder andere op het gebied van innovatie? Ook voor de scholen is een rol weggelegd om zich meer te richten op de *resources* die de aankomende leraar met zich meebrengt, zodat alle betrokkenen kunnen leren en blijven leren van nieuwe inzichten. Mogelijk kan de schoolopleider een rol spelen in het vinden van de weg naar impact op school en ook zijn of haar collega's wijzen op de mogelijkheden die de aankomende leraren de school in brengen. Wellicht hoort hier ook bij dat moet worden heroverwogen hoeveel mandaat een collega in opleiding heeft en krijgt: de verwachtingen, rechten en plichten moeten in balans zijn om alles uit de aankomende leraar te halen.

Tot slot

De interviews zijn gehouden in Corona-tijd en de innovaties die door de aankomende leraren zijn beschreven hebben plaatsgevonden tijdens gehele of gedeeltelijke schoolsluiting. Een bijzondere situatie, die innovatie vereiste; er

moest immers online lesgegeven worden, met gebruik van allerlei tools. Aan de ene kant heeft dat mogelijkheden geboden voor deze aankomende leraren die van nature al innovatief waren, maar aan de andere kant was het ook een moeilijke tijd die extra veel van alle betrokkenen heeft gevraagd. Dat maakt het mogelijk nog bijzonderder dat deze tien zich zo van hun innovatieve kant hebben laten zien.

Als we meer aandacht schenken aan innovatief potentieel, stuurkracht én de aanbevelingen in de lerarenopleiding, trekken we dan meer studenten? Daar geeft dit onderzoek geen antwoord op, maar het is verfrissend om met deze tien studenten te spreken en hun positiviteit te ervaren: ze zetten de schouders eronder en staan vol in de aanpakstand, als ware ambassadeurs voor het vak van de leraar.

Marloes Hendrickx

Marloes Hendrickx is universitair docent aan de Technische Universiteit Eindhoven, Eindhoven School of Education (ESoE). Binnen de lerarenopleiding geeft zij les in algemene onderwijskunde. Haar onderzoek is gericht op sociaal leren door (aankomende) leraren en leerlingen/studenten.

m.m.h.g.hendrickx@tue.nl

Gonny Schellings

Gonny Schellings is universitair docent aan ESoE, was projectleider van het BSL-project regio Eindhoven e.o. (2014-2019) en opleidingsdirecteur, ad interim (2020-2021). Binnen de opleiding is zij actief bij het werkplekleren en Samen Opleiden. Haar onderzoeksinteresses betreffen de ontwikkeling van een professionele identiteit van (beginnende) leraren en docentprofessionalisering in Lesson Study.

g.l.m.schellings@tue.nl

Lesley de Putter

Lesley de Putter is universitair docent, manager studentenzaken en lerarenopleider bij ESoE. Haar onderzoek richt zich op bètaonderwijs, leraren

opleiden en professionele ontwikkeling van leraren, in het bijzonder op enthousiasmerende, context-gerichte bètaleeromgevingen.

l.g.a.d.putter@tue.nl

Referenties

Beijaard, D., & Meijer, P.C. (2017). Developing the personal and professional in making a teacher identity. In D.J. Clandinin and J. Husu (Eds.), *The Sage Handbook of research on teacher education* (pp. 177-192). London: Sage.

Boeije, H. (2010). *Analysis in qualitative research*. London, UK: Sage publications ltd.

Kelchtermans, G. (2019). Early career teachers and their need for support: Thinking again. In: Sullivan A., Johnson B., Simons M. (Eds.), *Attracting and Keeping the Best Teachers. Professional Learning and Development in Schools and Higher Education* (pp.83-98). Vol 16. Singapore: Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-13-8621-3_5.

Kelchtermans, G., & Ballet, K. (2002). The micropolitics of teacher induction. A narrative-biographical study on teacher socialisation. *Teaching and Teacher Education*, 18(1), 105–120.

März, V., Geijssel, F., Gaikhorst, L., & van Nieuwenhoven, C. (2021). Leraar ben je in een school: voorbereiding op de schoolorganisatorische dimensie van het leraarschap. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 42(2), 103-118. www.velon.nl

Meijer, P., Oolbekkink, H., Leeferink, H., Schaap, H., Meirink, J., van der Want, A., Zwart, R., Louws, M., & Zuiker, I. (2018). *Drie professionaliseringsinitiatieven onder de loep: de professionele ruimte van leraren in de context van professionele leergemeenschappen, de promotiebeurs en traineeships voor leraren*. NRO.

Mommers, J., & Schellings, G. (2019). Doorgronden van professionele identiteit in een digitaal platform. In: G. Schellings, M. Helms-Lorenz & P. Runhaar (red). *Begeleiding startende leraren*, 27-43. Garant.

Oolbekkink, H. (2020). Stuurkracht van Starters. In: H. Schaap (red.), *De waarde van startende leraren. Katern inductie startende leraren*. Utrecht: VO-raad.

Oolbekkink-Marchand, H., Van der Want, A., Schaap, H., & Meijer, P. (in review). *Exploring early career teachers' professional agency*.

Pillen, M. T., Beijaard, D., & den Brok, P. J. (2013). Tensions in beginning teachers' professional identity development, accompanying feelings and coping strategies. *European Journal of Teacher Education*, 36(3), 240-260.

Schellings, G., Koopman, M., Beijaard, D., & Mommers, J. (2021, online version). Constructing configurations to capture the complexity and uniqueness of beginning teachers' professional identity. *European Journal of Teacher Education*. <https://doi.org/10.1080/02619768.2021.1905793>

Snoek, M., De Wit, B., Dengerink, J., Van der Wolk, W., Van Eldik, S., & Wirtz, N. (2017). *Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs*. Amsterdam / Utrecht. <https://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl>

Ulvik, M., & Langørgen, K. (2012). What can experienced teachers learn from newcomers? Newly qualified teachers as a resource in schools. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 18(1), 43-57. <https://doi.org/10.1080/13540602.2011.622553>

Van Leeuwen, J. L., Schaap H., Geijssel, F. P., & Meijer, P. C. (2019, juni). *De 'frisse blik' van starters: Het innovatief professioneel potentieel van starters begrijpen*. Poster gepresenteerd tijdens de Onderwijs Research Dagen 2019, Heerlen, NL. Geraadpleegd op 12 juli 2020 via: <https://www.ru.nl/radboudteachersacademy/research-program/projects/innovative-professional-potential/>.