

Opleiden in school

Hoe behouden we de startende leraar voor het onderwijs?



Erna Broekman en Dicky Wijland

Iedere directeur heeft ze wel eens in zijn team, startende leraren. Ze komen enthousiast binnen en gaan ervoor. Maar al heel snel worden de gezichten bleker, komt de vertwijfeling in de ogen en slaat de vermoeidheid toe. Je weet als directeur dat je hen in de gaten moet houden want er komt veel op hen af!

Men denkt goed voorbereid te zijn op de nieuwe baan, maar het voortdurend schakelen tussen de leerlingen, de collega's, de ouders, de lesstof, het goed plannen etc. valt in de praktijk toch tegen!

Uit onderzoek blijkt dat 30% van de starters na twee jaar het onderwijs heeft verlaten. Jammer voor de leraar die vol overtuiging voor dit mooie beroep heeft gekozen. En jammer voor de school omdat wellicht een goede leraar voor het onderwijs verloren is gegaan.

Uit de praktijk:

Toen een adviseur van Edux Onderwijsadvies drie maanden na de start van het schooljaar een aanvang maakte met de begeleiding van een groep startende leerkrachten kreeg zij te horen: 'Ik hoop dat je niet te laat bent, ik had gisteren een ADV-dag en ik heb de hele dag lopen huilen'. Een ander merkte op: 'Eindelijk iemand die me begrijpt. Mijn familie en vrienden begrijpen niet waarom ik klaag, ze vinden dat ik genoeg vrije tijd heb en niet moet zeuren!'



Startbekwaam, maar dan...

Wanneer net afgestudeerde leraren aan hun eerste baan beginnen zijn ze bevoegd: ze hebben het juiste diploma behaald en mogen dus les geven. Al snel ervaren ze dat het, nu ze er helemaal alleen voor staan, toch wat lastiger is dan toen ze nog op de opleiding zaten. Vergelijk het met het behalen van een rijbewijs: ze gaan voor het eerst rijden zonder dat de instructeur hen in lastige situaties kan bijsturen. Bij lastige verkeerssituaties vinden jonge chauffeurs het nog vaak moeilijk om de juiste keuzes te maken. Echte rijvaardigheid verwerft men pas door veel te rijden. Ook de startende leraar heeft nog onvoldoende ervaring om in verschillende situaties de juiste keuzes te maken. En als leraar moet hij de hele dag keuzes maken: hoe reageert hij op dit kind, wat doet hij met deze groep leerlingen, wat heeft dit kind nu nodig. Daarnaast wordt van hem verwacht dat hij adequaat en professioneel communiceert met ouders, collega's en externe deskundigen.

Een leraar verwoordde het als volgt: 'Ik vraag me voortdurend af of ik de goede dingen doe en of ik de dingen goed doe'.

Problemen van startende leraren en docenten in po en vo

Wat zijn nu concreet de problemen waar startende leraren mee worden geconfronteerd? In 2006 deed de Stichting Beroepen in het Onderwijs (SBO) een onderzoek (Begeleiding startende leraren po en vo, 2006). Samengevat levert dit onderzoek de volgende informatie op.

Startende docenten in het voortgezet onderwijs:

90% heeft problemen binnen het primaire proces:

- voorbereiden van de lessen (ontwikkelen, plannen, ..),
- uitvoering van de lessen (de leraar moet alle aspecten beheersen, klassenmanagement),
- motiveren van de leerlingen,
- houden van orde,
- contacten met ouders.

de faciliteiten van startende leraar zijn heel beperkt:

- geen eigen lokaal, vaak zelfs geen kast!
- onduidelijkheid over schoolregels,

- gebrekkige communicatie vanuit management,
- niet serieus genomen worden door zittende team (niet bespreekbaar krijgen van problemen, geen gehoor voor veranderingen).

Startende leraren in het basisonderwijs:

60% heeft problemen binnen het primaire proces:

- houden van orde,
- uitvoering van de lessen (klassenmanagement, orde, instructie, rekening houden met verschillen in de groep),
- bijhouden van vorderingen, interpreteren van toetsresultaten.

50% heeft problemen met de schoolorganisatie:

- regels en afspraken m.b.t. probleemleerlingen,
- cultuur van de school,
- begeleiding 1e jaar, communicatie binnen het team,
- contact met ouders.

Uit het onderzoek blijkt dus dat veel startende leraren behoefte hebben aan verdere ondersteuning op de werkvloer. Scholen hebben ook door middel van de wet BIO (Beroepen in het Onderwijs) de verplichting om hun medewerkers te ondersteunen in hun scholingsbehoeften.

.....

“Vanuit de school is er geen speciale begeleiding voor nieuwe leerkrachten. Toch had ik heel goede collega's die altijd bereid waren te luisteren naar vragen of problemen. Ik vond daarin wel heel veel steun...”

.....



Veelheid aan taken en activiteiten

Binnen scholen neemt de groep van startende leraren een bijzondere plaats in. Ze komen met veel enthousiasme en idealisme de school binnen en hebben het idee dat ze er helemaal klaar voor zijn. Echter, omdat zij nog niet kunnen teren op ervaring, is iedere activiteit nieuw voor hen. Dat geldt zowel voor het les geven als voor veel andere taken die bij het vak horen, bijvoorbeeld het samenwerken met collega's, het voeren van ouder-gesprekken, het voeren van gesprekken met leerlingen, het inspelen op speciale onderwijsbehoeften van individuele leerlingen, het schrijven van rapporten, het maken van een weekplanning en het nakijken van proefwerken. Dat betekent dat iedere activiteit steeds opnieuw veel energie vergt.

Een net afgestudeerde leraar moet het vak in de praktijk nog in de vingers krijgen. Net zoals een pas afgestudeerde advocaat voorlopig nog geen cliënt mag verdedigen en een jonge arts nog geruime tijd iemand naast zich heeft die met hem meedenkt, heeft ook de startende leraar behoefte aan begeleiding op de werkvloer. Scholen zouden er dan ook goed aan doen net afgestudeerde leraren een traineeschap aan te bieden of bijvoorbeeld een 80%- baan, aangevuld met begeleiding, trainingen en observaties bij ervaren collega's. Slechts 10% van de leraren/docenten wordt het 1e jaar op een school (PO of VO) ontzien in de taakstelling.

Hoe begeleiden en ondersteunen scholen hun nieuwe leraren en docenten?

In veel beleidsplannen van scholen wordt aandacht besteed aan het inwerken en begeleiden van nieuwe medewerkers. Doelen die gesteld worden zijn:

- 'de medewerker is in staat te reflecteren op zijn/haar professionele ontwikkeling',
- 'de medewerker is in staat zijn/haar eigen leerdoelen te formuleren',
- 'De persoonlijke ontwikkelingsvraag van de medewerker wordt in relatie tot de schoolontwikkeling geconcretiseerd'.

Maar de startende leraar wil graag meteen antwoord op zijn vraag: Hoe pak ik nú dit probleem aan, zodat ik hiermee morgen adequaat aan de slag kan?

In het voortgezet onderwijs wordt ongeveer de helft van de beginnende leraren op een min of meer gestructureerde manier begeleid. Niet alle leraren echter vonden de begeleiding voldoende. Het meest tevreden waren leraren voor wie in het tweede jaar intervisie tussen startende leraren was georganiseerd.

Van de starters in het basisonderwijs wordt 70% begeleid. Soms via een inwerkprogramma, soms via een collega als aanspreekpunt. Het meest tevreden blijken leraren die feedback krijgen op de manier waarop zij werken op basis van lesobservatie. Toch blijkt nog ruim 20% van de startende leraren ontevreden te zijn over de manier waarop zij het eerste jaar zijn begeleid, vooral wanneer het initiatief voor de begeleiding bij de starter zelf ligt. De begeleiding door een mentor die verwacht dat de beginnende leraar zelf met vragen of problemen bij hem aanklopt blijkt weinig effectief. De starter wil zijn collega niet belasten met mogelijk onzinnige vragen en probeert zelf een antwoord te bedenken. Ook komt het voor dat mentoren onvoldoende de tijd nemen om naar de dieper liggende vraag te luisteren. Hierdoor worden slechts tips gegeven om een acuut probleem op te lossen, maar vindt er geen competentievergroting plaats.

.....
 "Ik heb dus al wat zaken op de rails gezet.
 Het lijstje met punten over wat ik nog
 eerder groter dan kleiner te worden!"

Wat heeft de starter dan wel nodig?

De beginnende leraar heeft behoefte aan begeleiding op twee fronten:

1. plannen en organiseren van alle activiteiten als leraar
2. verbreden en verdiepen van de lerarencompetenties

Voor het plannen en organiseren heeft de starter een mentor binnen de school hard nodig. Van de mentor mag verwacht worden dat dit iemand is met een luisterend oor, begrip en tijd. Iemand die de eerste weken de weg wijst in de nieuwe organisatie, maar ook ondersteunt in het plannen van de lessen, het afnemen van toetsen e.d. Indien er meerdere mensen nieuw zijn in de organisatie biedt het veel steun wanneer zij gezamenlijk een intervisiegroep vormen (heb jij dat ook? Ik dacht dat ik de enige was die daar moeite mee had!).

Voor het tweede aspect, de persoonlijke en professionele groei van de jonge leraar is het belangrijk dat de school de mogelijkheden biedt om inzicht te krijgen in de eigen sterke en zwakke punten, om nieuwe inzichten op te doen, om te ontdekken en door te groeien. Deze begeleidingsvorm vereist een meer coachende houding. Deze taak kan uitgevoerd worden door een IB-er, een bouwcoördinator of een teamleider.

Ten slotte

In de wet BIO staat dat scholen gehouden zijn aan een goed scholingsplan voor hun medewerkers. Wij hopen duidelijk gemaakt te hebben dat de startende leraren en docenten het verdienen om op een verantwoorde wijze ingewerkt te worden. Wanneer directeuren binnen hun organisatie bekend zijn met de problematiek van de startende leraren hebben zij er veel belang bij om ervoor te zorgen dat er een goed inwerkplan wordt opgesteld. Niet alle scholen beschikken op dit moment over voldoende geschikte kandidaten om alle facetten van het inwerkplan uit te voeren. Edux heeft ervaring met het succesvol ondersteunen van startende leerkrachten en docenten.

De volgende door Edux Onderwijsadvies aangeboden strategieën blijken succesvol te zijn:

1. samen met het managementteam van de school een verantwoord begeleidingsplan opstellen
2. het vormgeven en uitvoeren van een volledig begeleidingstraject voor startende leraren
3. In individuele coachingsgesprekken komen vragen aan de orde als het plannen en voorbereiden van de verschillende lessen, organiseren van activiteiten, het omgaan met collega's etc.
4. Het begeleiden van een intervisiegroep; de startende leraren brengen in deze intervisiebijeenkomsten hun actuele werkvragen in en samen met collega-starters worden de mogelijkheden om het probleem aan te pakken verkend.

Erna Broekman en Dicky Wijland zijn werkzaam als senior-adviseur bij Edux Onderwijsadvies.

.....
 zet, maar er staat nog genoeg te wachten.
 g wil doen en wat ik al heb gedaan, lijkt
