

JIJ, starter in het onderwijsambacht.

Jij bent als startende leerkracht (iemand met 0 tot 3 jaar onderwijservaring) na het afronden van de pabo **startbekwaam**, maar staat nog aan het begin van je ontwikkeling. Het is daarom van belang om vanaf de start van je loopbaan de juiste begeleiding te krijgen. Dit leidt niet alleen tot snellere, professionele groei, maar heeft ook een positieve invloed op de kwaliteit van je onderwijs en de leerresultaten van je leerlingen. Bovendien kan goede begeleiding voorkomen dat je als startende leerkracht het overzicht van regels, afspraken en persoonlijke ontwikkeling kwijtraakt en dus meer plezier uit je ambacht haalt.

Factoren die van belang zijn bij een begeleidingsprogramma:

Er wordt onderscheid gemaakt tussen **voorwaarden en kenmerken**.

De *voorwaarden* heb je nodig om een begeleidingsprogramma op te zetten en draaiend te houden en de *kenmerken* zijn factoren waar je school in kiest om tot een programma te komen dat past bij haar eigenheid.

Een succesvol begeleidingsprogramma:

Voorwaarden:

1. een samenhangend beleid binnen een doorlopende ondersteuningsstructuur;
2. voldoende faciliteiten voor starter en begeleider(s);
3. een inhoudelijk kwalitatief sterk programma;
4. hoge kwaliteit van de coach;
5. inbedding in de verdere loopbaanontwikkeling van de starter.

Kenmerken:

1. intensiviteit;
2. inhoud;
3. vorm;
4. activiteiten;
5. collectiviteit;
6. motivatie starter.

Deze kenmerken geeft je school de mogelijkheid om een goed programma op te bouwen. Je school moet keuzes maken zodat het programma goed past bij haar eigenheid en de ondersteuningsbehoefte van jou als starter.

In onderstaand figuur zijn zowel de *voorwaarden* als de *kenmerken* voor een begeleidingsprogramma schematisch weergegeven. Wanneer je klikt op een kenmerk of voorwaarde verschijnt een korte toelichting.

1. Samenhangend beleid binnen een doorlopende ondersteuningsstructuur

Continue professionele ontwikkeling van jou als starter vraagt allereerst om ondersteuningsstructuren in verschillende fasen van je professionele ontwikkeling als leerkracht. Het is belangrijk dat na het afronden van de pabo er een intensief begeleidingsprogramma op je (nieuwe) werkplek aangeboden wordt.

Zo'n begeleidingsprogramma duurt ongeveer drie jaar (inductieperiode). Maar ook na deze inductieperiode is het van belang dat jij als 'basis bekwame' leerkracht een beroep kunt doen op een ondersteuningsstructuur, bijvoorbeeld in de vorm van een interne academie en collegiale intervisie.

Het begeleidingsprogramma moet niet alleen ingebed zijn in het beleid van je school maar ook in je schoolcultuur. Een coöperatieve cultuur met een hecht team waar jij als starter altijd bij collega's terecht kunt, collega's het gevoel hebben dat ze het samen doen en iedereen betrokken is bij de school, is een belangrijke succesfactor bij de ondersteuning van jou als nieuwe en startende leerkracht.

2. Voldoende facilitering in tijd en beschikbaarheid

Bij de faciliteiten voor een begeleidingsprogramma draait het vooral om beschikbaarheid en tijd. Dit geldt voor jou maar ook voor je begeleider (mentor/coach). De mentor is degene die jou ondersteunt in het op orde krijgen van de randvoorwaarden. De coach is degene die jou op het terrein van pedagogisch/didactisch handelen coacht.

Ideaal is een lestijdreductie als compensatie voor de tijd die besteed wordt aan begeleiding. Door reductie van lestijden heb je niet of minder het gevoel dat de begeleiding 'nog eens bovenop het takenpakket komt'. Mogelijke andere vormen van taakverlichting zijn; je niet de moeilijke klas te geven, indien mogelijk geen combinatiegroep of vrijstelling geven voor enkele niet-lesgebonden taken zoals activiteiten en commissies.

De mentor/coach moet geregeld beschikbaar zijn voor jou. De mentor/coach en jij kunnen elkaar makkelijk vinden door bijvoorbeeld op dezelfde dagen in school aanwezig te zijn en de mogelijkheid krijgen om de agenda's op elkaar af te stemmen.

3. Inhoudelijk kwalitatief sterk programma

De begeleiding op de inhoud richt zich op interventies die effectief zijn in relatie tot de leerprestaties van leerlingen.

Deze interventies zijn bijvoorbeeld:

- afstemming van het onderwijs op verschillen tussen leerlingen,
- efficiënt klassenmanagement,
- heldere en duidelijke instructie,
- alle leerlingen bij de les betrekken,
- monitoren van leerprestaties en
- leerlingen leren hoe ze iets moeten leren.

Het gaat hier niet zozeer om een herhaling van de theorie uit de opleiding maar het in de praktijk begeleiden van jou op deze gebieden. Ook het bieden van ondersteuning bij het formuleren van leervragen op deze specifieke gebieden is van belang. Bij vernieuwingscholen is het belangrijk dat de inhoud en begeleiding aangepast is aan het onderwijsconcept.

De kracht van een begeleidingsprogramma ten opzichte van de opleiding is de link met de dagelijkse praktijk. Een herhaling van de theorie is over het algemeen niet wenselijk; er moet verdieping plaatsvinden op de aanwezige kennisbasis.

4. Hoge kwaliteit van de coach

Het succes van een inductieprogramma staat of valt bij de kwaliteit van je coach.

Drie eigenschappen van je coach die belangrijk zijn:

- je coach heeft geen rol in de formele beoordeling,
- je coach kan jou het gevoel geven dat je ondersteund worden.

Beide eigenschappen versterken het gevoel dat het vrij staat voor je om vragen te stellen en dat er geleerd mag worden van fouten.

- je ideale coach is in staat de professionele ontwikkeling van jou naar een hoger niveau te brengen door de juiste vragen op het juiste moment te stellen, uit te dagen om te reflecteren en leervragen te formuleren.

5. Inbedding in loopbaanontwikkeling

Je professionele ontwikkeling, ondersteuningsstructuren en loopbaanpaden kunnen worden ondersteund door competentieprofielen op verschillende niveaus.

Deze competentieniveaus bieden jou handvatten voor groei: waar sta ik nu en wat is een volgend niveau? Het niveau 'basisbekwaam', zoals opgenomen in de cao voor het primair onderwijs, biedt bijvoorbeeld handvatten voor het ontwikkelen van doelgerichte begeleidingsprogramma's voor je eerste drie jaren.

Kenmerken van een begeleidingsprogramma

1. Intensiviteit

Het is voor jou als startende leerkracht noodzakelijk dat begeleiding structureel van aard is en drie jaar duurt. Ondersteuning in de eerste ervaringsjaren ligt voor de hand als je kijkt naar de ontwikkeling in pedagogisch/ didactische vaardigheden die leerkrachten in hun loopbaan doormaken.

Op de eerste werkdag heb je als starter wat betreft vaardigheden nog een grote achterstand op de gemiddelde leerkracht. Jij als starter bent over het algemeen in staat een ontspannen onderwijsleerklimaat te scheppen waarin respect is tussen de leerlingen onderling en kan lessen ordelijk laten verlopen. Na één tot vijf ervaringsjaren ben je beter dan de starter in staat om duidelijke uitleg te geven van de leerstof en de opdrachten en kan jij de klas doelmatiger organiseren. Jij kan dan alle leerlingen bij de klas betrekken en geeft ook feedback aan de leerlingen. De gemiddelde leerkracht kan na één tot vijf jaar ook de leertijd efficiënter gebruiken en activerende werkvormen doelmatig gebruiken.

Een meerjarig begeleidingsprogramma kan jou ondersteunen in deze ontwikkeling en deze ontwikkeling wellicht optimaliseren of zelfs versnellen. Dit is belangrijk gezien het feit dat de pedagogisch didactische vaardigheden van jou een direct effect hebben op de betrokkenheid en de prestaties van de leerlingen.

2. Inhoud

De inhoud van een begeleidingsprogramma heeft veelal betrekking op de emotionele ondersteuning, praktische informatie en de professionele ontwikkeling van jou als startende leerkracht.

Voor **emotionele ondersteuning** is een gezamenlijke werkvorm met andere starters voor de hand liggend (denk hierbij aan intervisie of het uitwisselen van ervaringen).

Voor **praktische informatie** over dingen als de schoolgids, het schoolplan, het zorgplan, de taaklijst, de afsprakenlijst en onderwijs-, groeps- en zorgmap zou een vast aanspreekpunt (de mentor), of een goed handboek voldoende kunnen zijn.

Voor de **professionele ontwikkeling** is het van belang om één-op-één met een coach aan de slag te gaan. De coach moet over uitstekende didactische vaardigheden beschikken en opgeleid zijn om jou hierin te coachen. Jij ervaart als andere beginnende leerkrachten veelal dezelfde problematiek rondom het maken van lessen met een goede didactische opbouw, taakbelasting na schooltijd, handhaving van orde, motiveren van leerlingen, overzicht van leerlijnen, omgang met ouders en relatie met collega's. Het is aan je school om na te gaan of jij als starter hier problemen bij ervaart en gezamenlijk naar een ondersteuningsvorm te zoeken die past bij jou, de school en de vraag.

Met name in de eerste fase van de beroepsuitoefening vormt de professionele identiteit van jou als starter zich nog. Na verloop van tijd stabiliseert het beeld dat jij van jezelf hebt. Dat betekent dat er in de begeleiding van jou in de beginfase van je beroepsuitoefening aandacht moet zijn voor het leren kennen van jezelf als leerkracht.

Dit kan door:

- o gesprekken te voeren over leer- en werkervaringen en daarbij na te gaan wat die ervaringen voor jou zelf betekenen;
- o aandacht te besteden aan je gevoel controle te hebben over - en sturing te kunnen geven aan je eigen handelen, zowel in relatie tot de klas, de school als geheel en de eigen ontwikkeling;
- o aandacht te besteden aan zelfevaluatie op basis van objectieve criteria, standaarden en feedback, waarmee het zicht op je eigen handelen aangescherpt en verrijkt kan worden.

3. Vorm van leren

In het leerproces van jou zijn er drie bronnen die het leren kunnen voeden: Ervaring, collega's, theorie.

o **Ervaring**

Allereerst kan ervaring een belangrijke bron van leren zijn. Met name in de eerste jaren leidt praktijkervaring bij jou tot belangrijke stappen in je ontwikkeling. Toch bestaat het risico dat de impact van de ervaringen op het professionele handelen van jou als startende leerkracht beperkt is.

'Startende leerkrachten aan wie na een jaar coaching de vraag wordt gesteld of ze nog langer coaching willen, reageren regelmatig met: 'Nee hoor, het gaat eigenlijk wel goed'. Dit antwoord is een indicatie dat de leerkracht gedurende het eerste jaar een zekere mate van routine heeft opgebouwd, en dat de lessen en de voorbereiding daarvan hem of haar minder moeite en energie kosten. Dat betekent echter niet dat de kwaliteit van het handelen beter wordt, dat leerlingen beter en meer leren.'

Ervaring leidt in eerste instantie tot routine voor jou en niet automatisch tot meer kwaliteit. Voor dat laatste is het noodzakelijk dat er sprake is van *'deliberate practice'*, dat je gerichte feedback krijgt op je handelen. Dat betekent dat je school dergelijke vormen van feedback moet organiseren.

o **Collega's**

Collega's zijn een tweede bron van leren. De ervaringen van 'nabije anderen' kunnen leiden tot nieuwe inzichten en inspiratie. Ook van deze bron wordt in scholen echter niet vanzelfsprekend gebruikgemaakt. Het beroep van jou wordt gekenmerkt door een sterk professioneel isolement: in de kern van je werk - de begeleiding van je leerlingen bij hun leerproces- sta je er in je eentje voor. Het is daardoor niet vanzelfsprekend dat je als startende leerkracht de gelegenheid hebt om collega's in actie te zien of dat collega's bij jouw lessen komen kijken.

o **Theorie**

De derde bron van leren is theorie, vastgelegde kennis uit onderzoek en uit de ervaringen van 'verre anderen'. Deze kennis over effectieve aanpakken staat centraal tijdens je studietijd, veelal verwerkt in studieboeken. Ook voor deze bron geldt dat het gebruik ervan na afloop van de pabo niet meer vanzelfsprekend is. Het lezen en het gezamenlijk bespreken van theorie is in veel scholen geen routine. In de lerarenkamer is lang niet altijd ruimte voor inhoudelijk verdiepende gesprekken.

4. Activiteiten

Begeleiding in de klas vormt de kern van de inductie. Wanneer je gedurende drie jaar met behulp van regelmatige observaties in je klas, functionele feedback en coaching hebt gehad en bent meegegaan in nascholing, ben je vaker beter in complexe pedagogisch didactische vaardigheden (zoals het activeren van je leerlingen, het afstemmen van het onderwijs op verschillen tussen leerlingen en op het leerlingen leren hoe ze iets moeten leren) dan leerkrachten die niet op een dusdanige wijze zijn begeleid. Video-interactiebegeleiding is hierbij een goede leerbron.

Je hebt als starters doorgaans behoefte aan feedback en bevestiging. Je wilt weten of de weg die je bent ingeslagen de juiste is en je staat tijdens een intervisie open voor tips van ervaren collega's. Ook intervisie van juist de starters onderling is waardevol. Dit zou echter wel school overstijgend moeten gebeuren om een veilige omgeving voor ervaringen en vragen te kunnen creëren.

Alle activiteiten moeten jou aanzetten om zelf actief te leren en een kritische houding ten aanzien van je eigen functioneren te ontwikkelen.

5. Collectiviteit

Veel starters hebben behoefte aan een netwerk van startende leerkrachten. Het is hierbij van belang dat je elkaar niet alleen ontmoet maar dat er ook vakinhoudelijk met elkaar wordt gesproken.

Dit netwerk biedt de mogelijkheid om ideeën uit te wisselen en nieuwe kennis te ontwikkelen. Voor jou is dit belangrijk omdat zittend personeel niet altijd open staat voor nieuwe (les)ideeën en werkvormen. Deze weerstand is er bij de starters onderling veel minder. Beginnende leerkrachten storen zich vaak aan een gebrek aan openheid, die deels terug te voeren is op frictie tussen jou als idealistische starters en de vaak meer behoudende ervaren collega's.

Het is ook belangrijk om juist de collectiviteit met het zittend personeel te ervaren. Je moet het idee hebben dat je erbij hoort en erkend wordt. Aandacht voor "en-culturatie" is dan ook van belang (dit is het proces waarbij cultuurkenmerken worden overgedragen van een sociale omgeving naar een individu).

6. Inzet van jou als starter

Scholen met ervaring in het begeleiden van jou als starter leggen de verantwoordelijkheid veelal bij jou zelf. Dat begint vaak al bij het begin van het traject waar jij jezelf moet aanmelden voor het programma.

Deze scholen hebben in de loop der jaren gemerkt dat begeleiding alleen zinvol is als jij als starter op dat moment ook openstaat voor begeleiding. Wanneer je niet wil deelnemen aan een begeleidingsprogramma of deelneemt omdat jij het gevoel hebt dat dit moet, is het goed hierover in gesprek te gaan. Onderzoek je eigen functioneren en kijk welke motieven een rol spelen bij eventuele weerstand tegen het begeleidingsprogramma en ga hierover met je coach in gesprek.

Bronvermelding:

Europese Commissie (2010). Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers: a handbook for policymakers. Brussels: Cluster Teachers and Trainers, European Commission.

Van der Grift, W.J.C.M. (2010). Ontwikkeling in de beroepsvaardigheden van leerkrachten. Groningen: Rijksuniversiteit Groningen.

Koffeman, A. (2015). Professioneel leren: over grenzen. Van 12 tot 18, 25(1), 18-20. Vermeulen, M. (2016). Leren organiseren. Een rijke leeromgeving voor leerkrachten en scholen. Heerlen: Open Universiteit.

Arbeidsmarktplatform PO (2012). Een goed begin is het halve werk. Den Haag.

http://headrush.typepad.com/creating_passionate_users/2006/03/how_to_be_an_ex.html

[Goede condities voor startende leraren. Het hoe en waarom van een goed begeleidingsprogramma. - Platform Samen Opleiden](#)