

Een begeleidingstraject in zes stappen

# Startende leerkrachten op jouw school



Startende leerkrachten hebben een boeiende, maar zware baan. Ze hebben het moeilijker dan starters in andere beroepen. Toch krijgt de helft van de starters in het basisonderwijs nog steeds geen of amper begeleiding. Dit artikel presenteert een stappenplan waarmee je de begeleiding van startende collega's handen en voeten kunt geven.

**Judith Porcelijn**  
helpt startende leerkrachten in alle vormen van onderwijs  
([www.sterkeschool.nl](http://www.sterkeschool.nl))

Er is een groot verschil tussen het beroep van leerkracht en vele andere beroepen. Waar in andere beroepen de verantwoordelijkheid na het afstuderen veelal stapsgewijs wordt opgebouwd, is deze bij leerkrachten vaak direct erg groot. In de jaarlijkse enquête onder starters in het onderwijs, afgenomen door de Groene Golf, de jongerenafdeling van de AOb, geeft 63% aan er wel eens over te denken om het onderwijs te verlaten (NCRV, 2014). De redenen die men aangeeft zijn genoegzaam bekend: men ervaart een hoge werkdruk door

een teveel aan administratie, heeft moeite om het onderwijs af te stemmen op leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften, en voelt zich niet competent om met veeleisende ouders om te gaan. Daarbij zijn er te weinig vaste banen en is het salaris laag in vergelijking met dat van andere HBO-afgestudeerden.

Dit zijn dezelfde redenen die starters aangeven in het onderzoek van Iris van Remmerswaal (AOb, mei 2013). Ondanks haar aanbevelingen, de toegenomen aandacht in de media en de extra financiering vanuit de overheid voor de begeleiding van starters, is er in die tweeënhalve jaar niet veel veranderd of verbeterd. In de media en in de wandelgangen horen we nog steeds dezelfde verhalen (Van Rens & Elfering, 2014).

## Geen begeleiding, maar waarom?

In het basisonderwijs wordt maar liefst 50% van de starters nog steeds niet begeleid. Hoe komt dat toch? Waar zit het probleem?

Komt het door de opleiding, omdat starters de kwalificaties niet realiseren?

'De opleiding bereidt totaal niet voor op passend onderwijs. Er wordt niet gedifferentieerd.'

'Er zijn zo veel dingen die ik niet heb geleerd op de pabo. Er is nooit één moment aandacht besteed aan het voeren van moeilijke gesprekken.'

De pabo leidt op tot 'startbekwaam'. Na het afstuderen begint het pas echt; men leert in de praktijk 'hoe het eigenlijk moet'.

Komt het door de scholen, omdat zij het probleem niet zien?

'Kom op zeg, als jij je diploma hebt, dan mag ik ervan uitgaan dat jij het vak beheerst.'



Graphic: Typetank Bron: <http://www.aob.nl/default.aspx?id=220&article=50822&q=&m=>



Wilbert van Woensel

Natuurlijk zijn er startende leerkrachten die zonder enig probleem invoegen in een school en in een team. Maar er zijn ook starters die ondersteuning nodig hebben.

*Komt het door de startende leerkrachten zelf, omdat zij niet tijdig hulp inroepen?*

*'Toen mijn mentor ziek werd, was er niemand waar ik terecht kon.'*

Zijn startende leerkrachten wel voldoende in staat om hun eigen verantwoordelijkheden te pakken en hun hulpvragen te stellen? Van starters mag verwacht worden dat zij zelf initiatief nemen om begeleiding te vragen als dat op schoolniveau niet georganiseerd is.

*Komt het door de collega's?*

*'Ach ja, sommigen kunnen het, anderen kunnen het niet. Dat wijst zich vanzelf in de praktijk.'*

De collega's in het onderwijs zijn net als andere collega's. Sommigen zijn enthousiast, anderen niet.

*Of komt het door de begeleider?*

*'Ik wil haar echt graag goed begeleiden, maar ik heb er gewoonweg de tijd niet voor.'*

*'Ik denk dat mijn begeleider alles wat ik zeg deelt met de directeur. Gewoon, in de teamkamer.'*

### Lerende houding

In Nederland is nergens vastgelegd wie formeel verantwoordelijk is voor de begeleiding van startende leerkrachten. 'De school' en de

startende leerkracht moeten het samen doen. En als je samen de verantwoordelijkheid voor iets hebt, dan staat of valt alles bij het maken van goede afspraken. En vooral ... bij het je houden aan de gemaakte afspraken. Want daar gaat het nogal eens mis. In de waan van de dag verdwijnen veel goede voornemens makkelijk naar de achtergrond. Niet alleen de starter heeft het zwaar, iedereen heeft het druk.

Een starter begint vaak als invaller en wil het graag goed doen. Hij of zij wil laten zien het waard te zijn in vaste dienst genomen te worden en heeft dus iets te bewijzen. Het vragen om hulp of begeleiding staat dan al snel gelijk aan toegeven dat je iets niet kunt. Starters stellen zich liever niet kwetsbaar op en vrezen dat hun hulpvraag als 'klagen' of 'onbekwaamheid' wordt beschouwd. Toch is een lerende houding belangrijk om te laten zien dat je open staat voor adviezen van je collega's. Je bent immers lid van een team en hoeft het niet alleen te doen!

### Belangrijke taak

Het begeleiden van een nieuwe collega is een belangrijke taak. De begeleider weet welke verwachtingen en eisen gesteld worden aan leerkrachten op de desbetreffende school. Deze verwachtingen zijn afhankelijk van de visie, organisatie en cultuur van de school. De begeleider bespreekt met de startende leerkracht wat hij of zij nodig heeft om aan deze verwachtingen te voldoen. Samen maken zij een plan van

*Geef de startende leerkracht een maatje*



Het begeleiden van een nieuwe collega is  
een belangrijke taak

aanpak, met daarin afspraken over de praktische begeleiding (samen de leerlijnen doorne- men, lessen voorbereiden en nabespreken, de organisatie en het klassenmanagement bepalen) en het begeleidingsproces (voortgangsgesprek- ken, rol van de begeleider en van de beoorde- laar, vertrouwelijkheid). Uiteraard richt de bege- leiding zich niet alleen op de vraag hoe de startende leerkracht kan voldoen aan de ver- wachtingen van de school; ook de unieke kwa- liteiten van de starter zelf komen aan bod. Iedere starter heeft eigenschappen en vaardig- heden die een aanwinst zijn voor de school. Het verder ontwikkelen daarvan zorgt voor een meerwaarde in het team. Daarnaast heeft een starter die net van de opleiding komt kennis van actuele ontwikkelingen. Hier kan de school van profiteren.

#### Vier pijlers

De begeleiding van startende leerkrachten kan worden gebouwd op de volgende vier pijlers.

1. De basisregel van begeleiding: de begelei- der is nooit dezelfde persoon als de beoor- delaar. Is dat wel het geval, dan bestaat namelijk de kans dat de starter zich niet snel kwetsbaar opstelt of om hulp vraagt, uit angst voor een slechte beoordeling. Veiligheid en vertrouwen zijn dan ver te zoe- ken, wat het leerproces van de starter niet ten goede komt.
2. Communiceer helder en hanteer professio- nele gesprekstechnieken. Waar mensen wer- ken en leren, worden fouten gemaakt. Voor een starter is het erg belangrijk om niet op deze fouten afgerekend te worden. Spreek met elkaar af welke redenen wel en welke redenen niet acceptabel zijn voor het afzeg- gen van een afspraak. Wees daarbij streng; heb beiden de intentie om alle afspraken door te laten gaan, desnoods iets korter.
3. Maak een begeleidingsplan waaraan iede- ren zich committeert en waarop men elkaar kan aanspreken. In het begeleidingsplan staat hoe en door wie de starter begeleid gaat worden. Er staan ook teamafspraken in met betrekking tot gastvrijheid, collegiali- teit en persoonlijke aandacht. Dit is niet alleen een taak van de begeleider, maar van het hele team. 'Hoe ging het van- daag?' is een vraag die makkelijk te stellen is in de teamkamer. De directie vervult daarin een voorbeeldfunctie.
4. Zorg voor evaluatie en bijstelling. De school ervaart niet altijd dat er een hulpvraag bestaat. Het gaat heel vaak goed, en zo niet, dan 'weet de starter wel waar hij of zij terecht kan'. Toch kan het zijn dat een



starter niet de hulp krijgt die hij of zij nodig heeft. Afstemming tussen vraag en aanbod blijft dus gedurende het hele schooljaar belangrijk. Zowel de school als de begelei- der zijn hiervoor verantwoordelijk. Als een starter alleen behoefte heeft aan 'stoom afblazen bij een collega', maar de school heeft 'video-interactiebegeleiding' op de planning staan, dan wordt het tijd om samen om de tafel te gaan zitten en de begeleiding aan te passen.

#### Zes stappen

Op basis van deze vier pijlers kan de begelei- dingspraktijk worden geregeld. Daarvoor zijn slechts zes stappen nodig. De invulling hiervan vereist in het begin zorgvuldige aandacht, maar als het stappenplan eenmaal op de rails staat, heeft een school er jarenlang plezier van. Uiteraard moet het stappenplan aan het einde van ieder schooljaar worden geëvalueerd en zo nodig aangepast.

Dit zijn de zes stappen die een school (of bestuur) kan zetten om de begeleiding van star- ters goed te organiseren.

1. Maak een goed schoolhandboek, waarin alle informatie staat die de starter moet

'Hoe ging het  
vandaag?' is een  
vraag die  
makkelijk te  
stellen is in de  
teamkamer





Wilbert van Woensel

weten. Telefoonnummers, namen en gezichten, codes, roosters, schoolregels, vieringen, waar het kopieerapparaat staat, hoe de school omgaat met verjaardagen, enzovoort. Vergeet niet om ook de 'ongeschreven regels' te noteren, zoals 'codes rondom het uiterlijk', trakteren in de teamkamer, wat is 'not done' in dit team, enzovoort.

2. Stel vast aan welke eisen een starter gefaseerd moet voldoen, verspreid over vijf schooljaren. Een starter wordt in de regel vijf jaar 'starter' genoemd. Welke vaardigheden moet de starter al vanaf het begin goed beheersen en over welke vaardigheden mag hij of zij langer doen? Dit is afhankelijk van de visie van de school. De prioriteit dient echter te liggen bij de klas en het lesgeven. Het voeren van oudergesprekken zou bijvoorbeeld in eerste instantie onder begeleiding kunnen plaatsvinden.
3. Zorg voor differentiatie in de begeleiding. Maak bijvoorbeeld modules waaruit starters zelf kunnen kiezen, zoals intervisie (bij voorkeur schoolbreed), video-interactiebegeleiding, coaching-gesprekken, klassenbezoeken, extra scholing, een starterscafé of keuzeworkshops.

4. Geef een starter een maatje. Dat is niet de begeleider, maar een collega bij wie de starter altijd terecht kan voor raad, daad en een kopje thee. Dit maatje werkt op dezelfde dagen en maakt deel uit van dezelfde bouw. Als het maatje uitvalt, moet er meteen een vervanger klaarstaan. Zorg dus dat de kwestie van vervanging al vooraf is geregeld.
5. Maak bij het begeleidingsplan een jaarplanning waarin alle begeleidingsmomenten en modules staan opgenomen: start-, functionerings- en beoordelingsgesprekken, klassenbezoeken, intervisiegroepen, werkgroepen en vergaderingen, maar ook de spreekuren en tussentijdse evaluaties. Kies een vorm die past bij de organisatie van de school. Een mogelijke vorm is een jaarkalender. Een eenvoudig voorbeeld is te verkrijgen via [info@sterkeschool.nl](mailto:info@sterkeschool.nl). Neem de planning serieus en zorg regelmatig voor reminders en schouderklopjes.
6. Invallers, maar ook gastdocenten en lio's, worden in de praktijk nogal eens vergeten, terwijl ook zij natuurlijk starters kunnen zijn. Zet in het begeleidingsplan welke begeleiding zij in eerste instantie krijgen. Bepaal eveneens welke vorm van begeleiding zij zullen krijgen als een vervanging of lessencyclus langer duurt. Tip: nodig invallers en lio's ook altijd uit voor scholing.

Een goed begeleidingsplan hoeft niet omvangrijk te zijn; alleen de invulling van de zes stappen wordt erin omschreven. Het mag zelfs een checklist zijn met de omvang van slechts één A4'tje.

### Op naar goed vakmanschap!

Het beroep van leerkracht is mooi en zwaar. Het kost alle betrokkenen tijd, moeite en aandacht om een startende leerkracht te begeleiden naar goed vakmanschap. De lespraktijk is nu eenmaal weerbarstig en de school is een complexe omgeving waarin veel factoren een rol spelen. Met de juiste begeleiding kan een starter een geweldige aanwinst zijn voor een school. Vernieuwing begint vaak bij hen! ●

Tip! Op [jsw-online](#) zijn in het archief handige checklisten voor begeleiders, invallers en scholen te vinden.

### LITERA TUUR!

- NCRV. (2014). *Altijd Wat*. Uitzonden op 9 september 2014.
- Rens, C. van, & Elfering, S. (2014). *Een goed begin is het halve werk: een verkenning naar goede begeleidingsprogramma's voor startende leraren*. Nijmegen: Arbeidsmarktplatform PO.