

Stilstaan bij de start

De eerste jaren van een leraar zijn kwetsbaar en vormend tegelijk. Een leerrijke werkplek, een goed 'inductie-arrangement' en een goede mentor maken het verschil. Wat kun je als collega bijdragen aan de professionele ontwikkeling van een startende leraar?

Ik zie vaak beginnende docenten aan wie niets gevraagd wordt

Een dinsdagochtend in oktober 1986. Eerste uur M2C, mijn eerste echte les aan een echte klas. De dag ervoor was er een vluchtig sollicitatiegesprek gevoerd en had ik de benodigde boeken bij elkaar gescharreld. Hier stond ik dan en veel steun aan mijn colleges Gotisch, Middelnederlandse filologie of de taalstructuren van Chomsky had ik op dat moment niet. De brutaalsten gaven fictieve namen op zodat de verwarring al gauw compleet was. Dit bleek de echte leerschool voor een carrière in het onderwijs. Later begreep ik dat er in de docentenkamer inmiddels een weddenschapje op mijn hoofd was afgesloten; vier weken maximaal. 'Survival of the fittest' als concept voor opleiden en begeleiden in de school.

Zorg voor beginnende docenten

In 2012 zijn er opleidingsscholen, academische scholen, schoolopleiders, coaches, mentoren, spd-ers, programma's voor inwerken, begeleidings- en beoordelingsprotocollen, taken en functies en lesbezoeken. Aan de formele en organisatiekant is veel geregeld. Inductieprogramma's hebben een positieve invloed op het welbevinden van de startende docent. Over het algemeen heeft de begeleiding ook een 'versnellend' effect op het leerproces – handigheidjes en trucjes heb je eerder door. Hoe ruimer de faciliteiten, hoe meer invloed er van het programma uit gaat. En toch... er ontbreekt iets. Chantal Kessels legt de vinger op de zere plek in haar promotieonderzoek *The influence of induction programs on beginning teacher's well-being and professional development*. De nadruk in de uitgevoerde programma's ligt vooral op de emotionele ondersteuning en het helpen met problemen in klassenmanagement. De focus van de begeleider ligt vooral op het handhaven van de orde.

Maar het grootste leereffect voor de starter heeft te maken met de mate waarin de begeleider in staat is om hem/haar uit te dagen in de professionele ontwikkeling. Ook de Inspectie van het onderwijs sluit hierbij aan: er is weinig 'kwalitatieve borging'. Begeleiders en vakgenoten staan te weinig stil bij de behoefte en de leerpunten van de starter.

Van mij werd destijds eigenlijk maar één ding gevraagd: pas je aan, doe zoals wij. De meeste jonge leraren nemen dan ook vrij snel de kleur aan van hun omgeving. En ik zie niet dat dat vandaag wezenlijk veranderd is. In trainingsgroepen zie ik te vaak jonge, beginnende docenten die geen stem hebben, aan wie niets gevraagd wordt, die er maar stilletjes bijzitten en overstemd worden door collega's die 'heel veel zeker weten'. Ook in persoonlijke contacten tijdens lesbezoeken en coaching hoor en zie ik nog steeds hoe weinig oog en oor er is voor alle nieuwe inzichten die de jonge docent meeneemt vanuit de opleiding.

Grondregels

Genoeg gemopperd; hoe kunnen beginners en ervaren docenten wel leren? Ik belicht hieronder drie van de tien grondregels voor een vruchtbare inductieperiode.

5. Het startpunt van ieder inductiearrangement is op individuele maat gesneden. Stilstaan bij de start betekent hier vooral: de startsituatie van de beginnende leraar in beeld brengen. Van welke opleiding komt hij/zij? Wat is haar achtergrond? Over welke competenties en kwaliteiten beschikt hij? Wat zijn haar of zijn vragen en leerpunten? Veel starters hebben moeite met het afstemmen van de vakdidactiek op verschillende klassen, orde, gedragsproblemen, grenzen stellen en opbrengstgericht werken. Maar wat zijn nu precies de vragen van de starter en hoe kun je daar als begeleider en/of collega op inspelen? Denk mee, zoek nieuwe perspectieven met ze. Help ze zoeken naar openingen ofwel onderwerpen die de starter zelf als zorg benoemt, en die een ervaren collega als een vruchtbaar onderwerp herkent.

Tien grondregels voor een effectieve inductiefase

1. Er is erkenning voor het feit dat ontwikkeling tijd nodig heeft.
2. Er is een heldere en eenduidige visie op hoe leraren en leerlingen leren en zich ontwikkelen.
3. De werksituatie is zo ingericht dat werken en leren tegelijkertijd kunnen plaatsvinden.
4. Het nagestreefde leraarschap is helder omschreven.
5. Het startpunt van ieder inductiearrangement is op individuele maat gesneden.
6. Er is professionele begeleiding en steun.
7. De feedback en formatieve beoordeling zijn kwalitatief voldoende.
8. De mogelijkheid tot collegiaal samenwerken en samen leren is aanwezig (community learning).
9. Er is de mogelijkheid om te leren van experts.
10. Alle betrokkenen zijn actief in het vormgeven en het monitoren van het hele arrangement.

6. Er is professionele begeleiding en steun. Een goede begeleider heeft een visie op goed lesgeven en begrijpt hoe een leraar leert. Deze oriëntatie zorgt voor aandacht voor de langetermijndoelen. De gesprekken met de starter zijn dan niet alleen meer handlingsgericht en instrumenteel, maar krijgen een reflectieve en persoonsgerichte kwaliteit. Het gaat hierbij om de vaardigheid 'het probleem te betrappen', vragen te stellen die de reflectie op het handelen stimuleren, specifieke feedback te kunnen geven op tekenen van groei. Mentoren met relevante theoretische achtergrondkennis zijn in staat om samen met de starter betekenisvolle verbanden te leggen tussen de theorie van het leren en de praktijk van het lesgeven. Het kunnen gebruiken van theorie in een specifieke context leidt tot een dieper begrip van hoe verschillende (groepen) leerlingen leren. Op deze manier wordt een professionele ontwikkeling in gang gezet en ondersteund die uiteindelijk de leerling ten goede zal komen. Dat dit veel vraagt van de expertise en opleiding van begeleiders is evident.

8. Er is de mogelijkheid tot collegiaal samenwerken en samen leren (community learning). Jonge docenten snakken naar een professionele werkomgeving. In teamverband spreken over en werken aan beter onderwijs voor leerlingen blijkt voor beginnende docenten een van de belangrijkste drijfveren achter verdere professionele ontwikkeling, arbeidstevredenheid en de keuze om de beroepsloopbaan binnen het onderwijs voort te zetten. Bepalend hierbij is in welke mate de cultuur van de school gekenmerkt wordt als een 'leercultuur'. Inductie wordt dan méér dan een-op-een-begeleiding. Hier wordt een stap gezet van alleen voor de klas staan met persoonsgebonden kennis en ervaring naar een netwerk waarbinnen kennis en ervaring gedeeld en ontwikkeld wordt. Experts die met elkaar en met hun jonge vakgenoten kennis leren delen, voorkomen dat ze zelf vast komen te zitten in de valstrik van Stradivari. Hij nam zijn kennis mee in zijn graf – uit zijn werkplaats kwam nooit meer een goede viool. De vaardigheden van docenten die bang zijn hun didactische en pedagogische aanpak te bespreken, zich bloot te stellen aan kritiek, hun visie ter discussie te stellen, gaan na verloop van tijd achteruit in vergelijking met docenten die zich naar buiten richten.

Kennis leren delen

Het onderwijs heeft behoefte aan jonge leraren, starters, met een frisse, onbevangen blik en de nieuwste onderwijskundige inzichten. Zij hebben op hun beurt behoefte aan ervaren leraren, begeleiders, mentoren die bereid zijn samen met hen hun beroepspraktijk blijvend te onderzoeken en te ontwikkelen. Ben jij die collega? ■

Birgit Telkamp is werkzaam bij Algemeen Pedagogisch Studiecentrum, 06 1502 6066, b.telkamp@aps.nl. Kijk ook op www.startendeleraren.nl.