

STAPSGEWIJS ONTWIKKELEN EN **DOORLOPENDE PROFESSIONALISERING**

GERRIT VAN DER VEEN COLLEGE



BEGELEIDING
STARTENDE LERAREN



INHOUDSOPGAVE

Waarom deze reeks?	3
Stapsgewijs ontwikkelen in een lerende organisatie	3
Ruimte voor groei	4
Begeleiding op maat	4
Stapsgewijs ontwikkelen	5

WAAROM DEZE REEKS?

Starten in het onderwijs is een grote uitdaging, er komt veel op de startende leraar af: een nieuwe werkplek en collega's, zelfstandig voor een klas staan, didactische, pedagogische en organisatorische zaken van de school eigen maken. Goed begeleid zijn als starter, is een belangrijke voorspeller voor het blijven werken in het onderwijs. Als starters niet op deze en andere gebieden structureel en intensief worden begeleid dan bestaat het risico dat zij binnen drie jaar het onderwijs weer verlaten. Daarmee is de begeleiding van startende leraren een belangrijk instrument tegen het lerarentekort.

Een goed en zorgvuldig inductieprogramma duurt in principe drie jaar. Effectieve begeleiding van startende leraren bevat in ieder geval de volgende vijf onderdelen:

1. Werkdrukvermindering: leerzaam werk met een daarbij passende werkdruk
2. Enculturatie: aandacht voor schoolcultuur en schoolbeleid
3. Professionele ontwikkeling: begeleiding door middel van professionele ontwikkelplannen
4. Observatie en begeleiding in de klas: ondersteuning in de klas in de vorm van feedback en vakdidactische coaching naar aanleiding van observaties
5. Intervisie en gerichte begeleiding: intervisie, (vak)coaches en workshops

In deze reeks vertellen verschillende scholen over hoe zij het begeleiden van startende leraren vormgeven, onder andere aan de hand van bovenstaande elementen. Hiermee willen we andere scholen inspireren en stimuleren aan de slag te gaan met hun inductie-aanpak.

STAPSGEWIJS ONTWIKKELEN IN EEN LERENDE ORGANISATIE

Al meer dan vijf jaar werkt het Gerrit van der Veen College met een driejarig inductieprogramma voor startende leraren. Elmar van Ee is leraar geschiedenis en als schoolopleider verantwoordelijk voor de begeleiding van starters. Leonie Baatenburg rondde begin 2021 haar lerarenopleiding af en werkt sinds maart van dat jaar bij de school.

Het inductieprogramma is in de visie van de school de tweede fase in de doorgaande ontwikkeling van leraren: in opleiding - starter - expert. Elmar van Ee was als schoolopleider en in samenwerking met de schoolleiding nauw betrokken bij de ontwikkeling van de visie op de professionalisering van docenten. Hij schreef een opleidingsplan en een inductiebeleidsplan. "In 2015 werden we een opleidingschool, ik werd schoolopleider. We vonden dat we meteen een goede visie op ontwikkeling moesten hebben: we wilden met de opleidingschool een lerende cultuur bevorderen waarin docenten zich doorgaand professionaliseren en met en van elkaar leren. Een leven lang leren, van het moment dat je als student aan je eerste jaar begint tot en met de jaren voor je pensioen."

“We wilden met de opleidingsschool een lerende cultuur bevorderen waarin docenten zich doorgaand professionaliseren en met en van elkaar leren.”



Opleidingsschool De DAM, waar het Gerrit van der Veen College onderdeel van uitmaakt, ging van start met een opleidingsteam van vijf werkplekbegeleiders, drie begeleiders van startende docenten en een schoolopleider. Inmiddels is het opleidings-team gegroeid tot meer dan twintig begeleiders en schoolopleiders. “We hebben zo’n 100 medewerkers, waarvan 80 leraren. Het is een kleine, warme school, met zo’n 800 - creatieve - leerlingen. Als cultuurprofiel school werken we samen met onder andere met Lucia Marthas, de Ballet Academie en het conservatorium. Dat draagt enorm bij aan de sfeer en de talentontwikkeling op school.” Van Ee zag wel dat in 2015 er een redelijk gesloten cultuur was. “Het was niet gebruikelijk om bij elkaar in de klas te kijken, elkaar feedback te geven. Dat is inmiddels anders.

Ervaren leraren spelen bijvoorbeeld ook een belangrijke rol bij het begeleiden van starters. Andersom zie je theoretische influx: als je net van de opleiding komt neem je heel veel nieuwe kennis mee de organisatie in. Het is mooi om te zien dat mijn collega’s daar steeds meer voor open staan.”

“Ervaren leraren spelen een belangrijke rol bij het begeleiden van starters.”

RUIMTE VOOR GROEI

Toen Leonie Baatenburg op het Gerrit van der Veen begon, wilde ze eerst ontdekken hoe het is om leraar te zijn, hoe de school werkt. Van Ee: “Die ruimte geven we haar natuurlijk, net als alle starters. Het blijkt dat leraren uitvallen als je hen te snel te veel rollen geeft. Eerst evalueert de starter met behulp van een individuele begeleider en een schoolleider: wat kan iemand in een fase van zijn of haar ontwikkeling wel en niet?” Voor Baatenburg was dat een belangrijke reden om op het Gerrit van der Veen te gaan werken. “Het is fijn dat ik die ruimte krijg. En dat het een relatief kleine school is, met een team dat elkaar goed kent. Dat maakt het voor mij makkelijker om te wennen aan het vak. Ik geef Nederlands in de bovenbouw, voor de klas staan heb ik altijd in mijn hoofd gehad. Eerst ben ik afgestuurd in taalkunde, daarna heb ik de lerarenopleiding gedaan.” De school is voor Baatenburg een inspirerende werkomgeving. “Dat komt door de creatieve leerlingen hier. Maar ook het vak zelf, het directe contact met de leerlingen, dat vind ik erg belangrijk.”

Het opleidingsteam komt zes keer per jaar bij elkaar. Niet alleen vanwege afstemming over beleidsmatige zaken en informatie-uitwisseling, maar vooral voor kennisdeling en intervisie. “We praten bijvoorbeeld over begeleidingsdidactiek en begeleidingsinstrumenten”, zegt Van Ee. “Hoe gebruiken we die? Wat voor resultaten hebben we? En hoe kunnen we het verbeteren? Iedereen heeft weer net andere ervaringen met die instrumenten en daar kunnen we allemaal van leren. Hiermee groeit een gezamenlijke kennisbasis; daar hebben we vanaf de totstandkoming van de opleidingsschool bewust op ingezet.”

BEGELEIDING OP MAAT

Zowel de werkplekbegeleiders, de begeleiders van startende leraren als Van Ee blijven zich scholen en ontwikkelen als begeleider. “Een stagiaire krijgt een intensieve begeleiding omdat we weten dat die dat nodig heeft. Hetzelfde geldt voor beginnende leraren in het onderwijs. De begeleider van Leonie zit regelmatig in haar klas om feedback te kunnen geven.” Baatenburg ervaart dat als zeer



prettig. “We spreken elkaar sowieso elke week, dat hoeft niet altijd te gaan over de lessen zelf, ik kan ook zaken over persoonlijke ontwikkeling en ervaringen aankaarten. In die eerste periode komt er veel op je af, dan is het fijn om met iemand daarover te praten. Daarin merk ik dat de school niet wil dat ik zo snel mogelijk fulltime leraar word; het gaat om groei in mijn tempo en om mijn welzijn.”

“Onze ervaren collega’s zien de starters als aanwinst, als een frisse blik, zodat iedereen kan blijven leren. Dat is het prettige aan de school, dat je serieus wordt genomen.”

“Als mijn begeleider in mijn klas komt kijken, geef ik haar aandachtspunten mee om op te letten”, vervolgt Baatenburg. “Dat kan van alles zijn, overzicht houden, contact maken, de manier van instructie geven. Ik wil bijvoorbeeld een relatie opbouwen met de leerlingen, maar omdat ik nieuw ben ligt de focus veel op mezelf. Je moet op zoveel dingen letten.” Na de les bespreken Baatenburg en haar begeleider de aandachtspunten. “Het leuke is dat het geen eenrichtingsverkeer is. In mijn sectie zijn veel startende leraren, onze ervaren collega’s zien ons als aanwinst, als een frisse blik, zodat iedereen kan blijven leren. Dat is het prettige aan de school, dat je serieus wordt genomen.”

STAPSGEWIJS ONTWIKKELEN

“Leonie schetst een mooi beeld van een starter”, vindt Van Ee. “Er komt inderdaad heel veel op je af in die eerste jaren. Vergelijk het met leren autorijden. Je hebt de theorie, de verkeersregels. Je moet de auto besturen, leren schakelen, om je heen kijken. Niet voor niets heb je een rij-instructeur naast je zitten. Het hoeft ook niet allemaal in een keer.” Van Ee ziet dat in het onderwijs veel ad-hoc gebeurt, ook als het gaat om begeleiding. “Daar willen we vanaf. We willen starters de mogelijkheid geven zich stapsgewijs te ontwikkelen. De focus ligt op de zone van de naaste ontwikkeling. Om de analogie met de rijlessen weer te gebruiken, je kunt gewoon niet verwachten dat iemand binnen een aantal maanden een race-auto kan besturen.”

“We willen starters de mogelijkheid geven zich stapsgewijs te ontwikkelen. De focus ligt op de zone van de naaste ontwikkeling.”

De schoolleiding is actief betrokken bij deze aanpak. Van Ee: “Samen met de begeleider heeft de leidinggevende drie keer per jaar een driehoeksgesprek met de starter, zodat alle betrokkenen op de hoogte zijn van het proces. Elke maand bespreek ik met de schoolleiding over de professionalisering van leraren, zowel de starters, de stagiaires als de ervaren collega’s.” Om te zorgen dat het beleid geen papieren tijger wordt, zorgt hij voor een actieve werkvorm. “Ik kan natuurlijk met het MT ons plan stap voor stap doorlopen, maar liever heb ik het over wat dan urgent is. Ze kennen de plannen, ze zijn erg betrokken, dus ik hoef niet alles te herhalen.”

Baatenburg werkt bijna een jaar als leraar, voor haar een ijkpunt. “Ik ben nog steeds aan het ontdekken, het vak vraagt veel. Gelukkig leggen mijn begeleider en Elmar de nadruk op het plezier dat lesgeven brengt. Hoe je enthousiast en fris kunt blijven. Dat gevoel, dat we het samen doen, dat is voor mij belangrijk.” De school helpt daar ook bij door intervisiegroepjes van startende leraren te maken. “Als je een zware periode hebt dan kun je je verhaal kwijt. Dan hoor je van de anderen dat ze hetzelfde doormaken. Het is fijn dat we in een cultuur zitten waar dit kan.” Baatenburg merkt dat het steeds beter gaat. “Het contact leggen met leerlingen, ook een-op-een, gaat me beter af. Ze zijn in ontwikkeling, het is mooi dat je in die fase van hun leven er voor hen kunt zijn.”



Dit is een uitgave van de VO-raad

Tekst Martijn de Graaff

Opmaak hollandse meesters

Foto's Dirk Kreijkamp

VO-raad

VO-raad

Aïdadreef 4

3561 GE Utrecht

www.vo-raad.nl

© 2022 VO-raad, Utrecht