

NIEUWE LERAREN BEGELEIDEN



Foto: Hans Roggen

Vissen uit andere vijvers

Door het lerarentekort boren scholen allerlei nieuwe doelgroepen aan om maar genoeg personeel voor de klas te krijgen. Wat betekent dit voor de onderwijskwaliteit, het team en de organisatie? Hoe begeleid je deze ‘nieuwkomers’? “Iedereen die je binnenhaalt, kan helpen de tekorten op te vullen.”

TEKST LISETTE BLANKESTIJN

Zij-instromers, hybride docenten (met een bedrijf of andere job naast hun baan als leraar), ‘importdocenten’ uit het buitenland, uitzendkrachten, gepensioneerden die weer terug voor de klas gaan: scholen zien steeds

meer diversiteit in hun team. En natuurlijk zijn er de starters: vers van de lerarenopleiding. Alle handen ‘aan het bord’ zijn welkom. Tegelijkertijd zijn er zorgen over de onderwijskwaliteit en sollicitaties van leraren uit nieuwe doelgroepen stranden regelmatig. Er gaan verhalen over mbo-docenten die het aan vakken kennis ontbreekt voor gymnasiumleerlingen. Over herintreders die geen feeling hebben met de moderne stadsjeugd. Bij de koffieautomaat klinken ergernissen als dure krachten van detacheringsbureaus ook nog eens om extraatjes als een laptop vragen. En die nieuwe leraar/kunstenaar bleek wel heel creatief, maar te chaotisch om een les te organiseren en gooide het bijltje er snel bij neer.

Lesreductie “Als je als schoolmanager startende leraren voor het beroep wilt behouden, loont het allereerst de cao goed na te leven. Starters in het voortgezet onderwijs hebben bijvoorbeeld het eerste jaar recht op 20 procent lesreductie. In de praktijk worden deze uren vaak niet gebruikt voor bijvoorbeeld begeleiding of intervisie, maar komen ze als extraatje op het aantal aanstellingsuren.”

Aldus Ko Melief, universitair docent aan de Universiteit Utrecht en projectleider van 'Een Sterk Begin – Begeleiding Startende Leraren' (BSL). De lerarenopleidingen van de Universiteit Utrecht en Hogeschool Utrecht en vo-scholen werken in dit landelijke project aan een begeleidingsprogramma voor starters. Melief denkt dat leraren uit nieuwe doelgroepen kunnen helpen in de strijd tegen het lerarentekort, maar de grootste winst is volgens hem te behalen in een betere begeleiding van starters. Uit onderzoek blijkt: scholen met goede inductieprogramma's zien minder starters vertrekken. Melief: "Vaak laat de schoolleiding de inductie over aan de schoolopleiders, maar je moet je er actief mee bemoeien en zorgen voor beleid en goedgetrainde schoolopleiders. Schoolleiders moeten goed nadenken: wie gaan onze starters begeleiden en hoe ga ik hen faciliteren? Samenwerken met andere scholen en lerarenopleidingen kan erg ondersteunend zijn."

Shotje laatste nieuws Het project 'Kom kijken in de klas' is een initiatief van het Arbeidsmarktplatform PO en prof. dr. Wim van de Grift (Rijksuniversiteit Groningen). Van de Grift: "Het is een aanpak waarmee een beginnende leraar snel kan doorgroeien. Daarmee voorkom je dat hij elke avond doodmoe thuiskomt, en het beroep meteen weer verlaat. Met het ICALT-observatie-instrument

(International Comparative Analysis of Learning and Teaching) brengt de observator het vaardigheidsniveau van de starter in kaart, en daarmee de zone van naaste ontwikkeling. Er is een open leercultuur nodig om hiermee te kunnen werken. Net-afgestudeerde leerkrachten vinden een lesobservatie meestal geen probleem, zij zijn gewend dat hun lessen bekeken en beoordeeld worden." Van de Grift legt uit hoe goede begeleiding ook zittende leerkrachten voor het beroep kan helpen behouden: "Oudere leraren hebben doorgaans geen ordeproblemen, maar kunnen wellicht beter leren differentiëren. Ze hebben in hun opleiding vaak nog dingen geleerd waarvan we inmiddels weten dat die niet werken. Zij moeten bijgepraat worden. Vaak is de reactie: 'Verrek, had dat eerder gezegd!' Zo kan iemand weer gemotiveerd worden voor het vak. Ook herintreders kunnen met een 'shotje' laatste nieuws en lesobservaties weer voor de klas."

Vers bloed Ko Melief ziet dat vaksecties in het vo soms terughoudend zijn tegenover nieuwkomers. "Dat helpt niet. Als leidinggevende moet je het team ervan bewust maken dat starters van belang zijn. Je wilt ze behouden voor je school en hun pedagogisch-didactische vaardigheden zo snel mogelijk op een hoger niveau brengen. Bovendien: starters zijn 'vers bloed' voor je organisatie. Ze brengen nieuwe ideeën mee, daar moet

'VEEL NIEUWE LERAREN AANGENOMEN'

Carla Wilpshaar, teamleider Sint Gregorius College (Utrecht) en verantwoordelijk voor het opleiden in de school: "We hebben de afgelopen tijd veel nieuwe leraren aangenomen. Daardoor hebben we nu een divers palet aan mensen. Naast reguliere docenten en starters van de lerarenopleiding, hebben we sollicitanten via Eerst De Klas (een traaneprogramma voor excellente academici in onderwijs en bedrijfsleven, red.), hybride docenten en zij-instromers. Lopende het schooljaar is het soms nodig om via *pay-rolling* docenten in dienst te nemen. Deze docenten zijn minder aanwezig bij bijvoorbeeld vergaderingen, zij zijn er puur voor de lessen. Ze hebben wel de plicht om zich via verslagen en het bulletin goed te informeren over wat er speelt in de school. Ik vind het belangrijk nieuwe collega's goed op te vangen, ervoor te zorgen dat ze zich snel thuis voelen en dat ze gezien worden.

Onze school werkt hieraan met het project Begeleiding Startende Leraren (BSL). De lesobservaties door coaches staan centraal. Ook organiseren we probleemgestuurde intervisiebijeenkomsten met groepjes nieuwe docenten en coaches. Het werkt heel goed, omdat we het gestructureerd aanpakken. Het is van groot belang dat we goedgeschoolde leraren hebben. Ik maak me zorgen over de onderwijskwaliteit nu we leraren werven uit andere doelgroepen om de gaten te vullen. Het is bijvoorbeeld van groot belang dat er op havo- en vwo-niveau docenten zijn die weten welke vaardigheden nodig zijn voor de vervolgstudie van deze leerlingen. Deze groepen hebben universitair geschoolde docenten nodig, en juist deze groep wordt steeds kleiner."

'IK MAAK ME ZORGEN OVER DE ONDERWIJSKWALITEIT
NU WE LERAREN WERVEN UIT ANDERE DOELGROEPEN OM
DE GATEN TE VULLEN'



Foto: Hans Roggen

‘FEEDBACK GEVEN EN KRIJGEN HELPT LERAREN TE BEHOUDEN VOOR HET VAK’



Mareta de Jong, directeur Kindcentrum 't Hofke/Basissschool De Boog in Eindhoven:

“Met een aantal scholen uit ons bestuur SKPO Eindhoven doen wij mee aan het project ‘Kom kijken in de klas’, waarbij leerkrachten standaard twee keer per jaar geobserveerd en gecoacht worden. Bij ons heet deze werkwijze ‘Beste begeleiding van leraren’. De reacties zijn heel positief. Feedback geven en krijgen is een goudmijn voor groei en helpt ook om leerkrachten te behouden voor het vak. We kijken niet alleen mee bij de lessen van startende leerkrachten, maar bij het hele team. Starters krijgen extra begeleiding van de intern begeleiders, en daarnaast helpt

een ‘maatje’ (bijvoorbeeld een leerkracht uit de klas ernaast) bij praktische zaken. We hebben een heel open cultuur. We monitoren de leerlingprestaties; zo houden we de onderwijskwaliteit in de gaten. Daarnaast is het belangrijk om de observaties niet te gebruiken als afrekeninstrument, maar om in kaart te brengen waar een leerkracht staat in zijn ontwikkeling.

Ik sta zeker open voor zij-instromers, mits zij ook op deze manier geobserveerd en gecoacht willen worden. Maar op dit moment heb ik bij vacatures nog een keuze uit sollicitanten; tot nu toe vielen de zij-instromers dan toch af.”

‘WE KIJKEN NIET ALLEEN MEE BIJ DE LESSEN
VAN STARTENDE LEERKRACHTEN, MAAR BIJ HET
HELE TEAM’

je ruimte voor geven. En iedereen die je binnenhaalt, kan helpen de tekorten op te vullen.” Maar Melief ziet ook angst: wat betekent het voor de onderwijskwaliteit als mensen nog zonder onderwijsbevoegdheid het onderwijs in gaan? “Begin deze eeuw zijn er veel zij-instromers voor de klas gezet. Die werden vaak matig begeleid, hadden ordeproblemen of maakten te veel uren. Dat is inmiddels verbeterd. Scholen hebben meer oog voor iemands individuele kwaliteiten en ontwikkelingsbehoeften. En lerarenopleidingen vullen de opleiding van zij-instromers en hybride docenten beter in, samen met de scholen.”

Innovatiebereidheid Voion verkende vlak voor de zomer hoe vier wat minder voor de hand liggende doelgroepen ook kunnen worden ingezet in het voortgezet onderwijs: onderwijsassistenten, leerlingen, studenten en leraren van overschotvakken. Het ei van Columbus vormen deze nieuwe groepen niet, concludeert Voion. Wél bieden ze scholen een mooie mogelijkheid om personeels- en opleidingsbeleid op hun eigen manier in te vullen. “Werken met dit soort doelgroepen vraagt een zekere innovatiebereidheid van de schoolleider. Die moet op een andere manier met personeel durven omgaan”, stelt Ruud van der Aa, onderzoekscoördinator Onderwijs van het CAOP en medeauteur van het onderzoeksrapport van Voion. “Ik denk niet dat we nu geforceerd met

nieuwe doelgroepen aan de slag moeten gaan: je moet een doelgroep kiezen die aansluit bij jouw type school en personeel. Kijk welke initiatieven je binnen de school wilt versterken, en welke doelgroep daarbij past. Tegelijkertijd moeten zittende leraren openstaan voor nieuwe doelgroepen in de school.”

Onderwijsassistenten kunnen scholen helpen het onderwijs anders te organiseren, denkt Van der Aa. “Dit kan flink bijdragen aan het verminderen van het lerarentekort, hoewel dat meestal niet de primaire reden is voor scholen om hen in te zetten. Daarnaast denk ik dat lerarenopleidingen scholen meer maatwerk zouden kunnen bieden bij het bij-/omscholen van in een overschotvak bevoegde leraren, naar een bevoegdheid in tekortvakken. Hier liggen nog kansen; als scholen en opleidingen meer op regionaal niveau samenwerken zijn er voldoende aantallen om op te leiden.” |

Meer weten?

<https://bsl-utrecht.nl>

www.arbeidsmarktplatformpo.nl/activiteiten/kom-kijken-in-de-klas/

www.voion.nl/publicaties/nieuwe-doelgroepen-voor-het-leraarschap-in-het-voortgezet-onderwijs

<https://traineesinonderwijs.nl> (vervangt o.a. Eerst De Klas)
www.hybridedocent.nl

‘REKENINGHOUDEN MET WAT EEN WERKNEMER AANTREKKELIJK VINDT’



Elly Loman, rector Hyperion Lyceum in Amsterdam: “Wij werken deels met hybride docenten, dat hoort bij de wereld van nu. Het is voor een schoolleider prettig als iemand veel bij je werkt, maar zeker met bepaalde tekortvakken moet je rekeninghouden met wat een werknemer wil en creatief zijn om werken op je school aantrekkelijker te maken. Een informatica-docent vinden is tegenwoordig écht moeilijk.

Naast de onderwijskundige plus die een hybride docent vaak meebrengt, vraagt het wel wat van de organisatie. Hybride docenten werken meestal minder dan 0,8 fte en hebben daarnaast andere verplichtingen. Dat is lastig voor de roostering, als docenten moeten samenwerken en als leerlingen meer maatwerk aandacht vragen.

Naast lesgeven bestaat het docentschap ook uit andere aspecten: het samen ontwikkelen van opdrachten, begeleiding van leerlingenactiviteiten buiten school, informatie- en ouderavonden. Het is een klus om daar met een kleine aanstelling tijd voor te vinden. Als school proberen we daar rekening mee te houden, maar er is aan beide kanten behoorlijke flexibiliteit nodig.

Natuurlijk bewaken we ook bij hybride docenten de kwaliteit van de lessen. De manier waarop we dat doen verschilt eigenlijk niet van andere docenten: met goede begeleiding door docentencoaches – wij hebben een driejarig traject – en met lesbezoeken, enquêtes en regelmatig feedback van leerlingen, vakgenoten en de leidinggevende.”

‘HYBRIDE DOCENTEN MAKEN DE ROOSTERING WEL LASTIG.

ER IS AAN BEIDE KANTEN BEHOORLIJKE FLEXIBILITEIT NODIG’

BOEKSIGNALERING



Met een lerarentekort in het vooruitzicht is het van belang om startende leraren een ‘zachte landing’ te geven. Schoolleiders hebben dan ook de taak te zorgen voor

effectieve ondersteuning en goede begeleidingsprogramma’s, zodat startende leraren niet vroegtijdig het vak verlaten. In het boek ‘Startende leraren in het po en vo’ zijn de inzichten die de afgelopen jaren ontwikkeld zijn, bij elkaar gebracht en vertaald naar concrete handvatten voor de inrichting van die begeleidingsprogramma’s. Inclusief een checklijst voor het inductiebeleid rondom startende leraren.

Startende leraren die net van de opleiding afkomen zijn ‘slechts’ startbekwaam en kunnen en moeten zich nog verder ontwikkelen

INDUCTIEBELEID VOOR STARTENDE LERAREN

om leerlingen optimaal te kunnen ondersteunen. Bovendien is dat het beroep van leraar een continuüm. De leraar blijft zich dus ontwikkelen; het is een proces van levenslange ontwikkeling. Dat heeft grote implicaties voor leraren, schoolleiders én de leercultuur binnen scholen.

Deze twee perspectieven vormen een rode draad waarmee de belangen van leerlingen, startende en ervaren leraren en schoolleiders in het boek met elkaar verbonden worden. De inzichten en inspiratie zijn voor een belangrijk deel afkomstig uit de activiteiten en netwerken rond het project

Junior Leraar, waarbinnen de Hogeschool van Amsterdam en scholen voor primair en voortgezet onderwijs in de regio Amsterdam de afgelopen jaren hebben samengewerkt. De gesprekken die in die periode met startende leraren, coaches en schoolleiders gevoerd zijn, zijn verwerkt in de verschillende hoofdstukken en in de voorbeelden die daarin opgenomen zijn. |

Startende leraren in het po en vo.

Goede begeleiding aan het begin van de loopbaan, Marco Snoek, 2018, uitgeverij Pica, ISBN 9789492525369