



SIMONE KESSELS

senior onderwijsadviseur bij Expertis Onderwijsadviseurs, simone.kessels@expertis.nl

JULIA VROLIJK

onderwijsadviseur bij Expertis Onderwijsadviseurs, julia.vrolijk@expertis.nl

Sommige startende leraren zeggen het onderwijs al binnen een jaar vaarwel. Wat maakt dat ze afhaken? Onderwijsadviseurs Simone Kessels en Julia Vrolijk van Expertis signaleren vier uitdagingen voor beginnende leraren in het primair onderwijs. Ze geven daarnaast concrete handreikingen voor wat jij als schoolleider of schoolbestuurder kunt doen om starters te behouden voor het onderwijs.

STARTERS BEHOUDEN VOOR HET ONDERWIJS

WAAR STARTENDE LERAREN TEGENAAN LOPEN

Sommige startende leraren zeggen het onderwijs al binnen een jaar vaarwel. Wat maakt dat ze afhaken? Onderwijsadviseurs Simone Kessels en Julia Vrolijk van Expertis signaleren vier uitdagingen voor beginnende leraren in het primair onderwijs. Ze geven daarnaast concrete handreikingen voor wat jij als schoolleider of schoolbestuurder kunt doen om starters te behouden voor het onderwijs.

We weten het allemaal: het lerarentekort is enorm groot (Kamerstuk II, 27923, nr. 449, 2022). Terecht worden alle zeilen bijgezet om (jonge) mensen enthousiast te maken voor het onderwijs. Minstens zo belangrijk is om nieuwe leraren voor je school te behouden. Maar dat is niet altijd gemakkelijk, blijkt uit cijfers van het ministerie van OCW: in 2020 was 6 procent van de startende leraren in het primair onderwijs binnen één jaar vertrokken (Ministerie van OCW, z.d.).

Ook na twee of drie jaar besluit een aanzienlijk deel het onderwijs te verlaten. Waar zit 'm dat in? Tegen welke uitdagingen lopen zij aan?

EERSTE UITDAGING: REGIE OVER DE KLAS

De allergrootste uitdaging voor startende leraren in het primair onderwijs is het zorgen voor orde en structuur in de klas. Het gaat dan om ogenschijnlijk simpele dingen: Waar wil ik dat kinderen na mijn les hun schrift neerleggen? Vind ik het een probleem als twee leerlingen tijdens mijn instructie met elkaar fluisteren over mijn instructie? Wat doe ik als een leerling spontaan het goede antwoord op mijn vraag door de klas roept? Tijdens stages was het vaak niet nodig om over deze vragen na te denken, omdat de regels en routines al waren gevormd door de groepsleraar. Als startende leraar moet je er ineens wél iets mee. Daar komt bij dat starters in het begin vaak onzeker zijn. Sommigen vinden het daardoor extra





belangrijk om aardig gevonden te worden door leerlingen. Dat maakt ze soms minder consequent en duidelijk.

TWEDE UITDAGING: PROFESSIONEEL HANDELEN IN DE SCHOOL(ORGANISATIE)

Starters hebben niet alleen te maken met de organisatie van hun klas, maar ook met die van de school. Ze moeten hun weg zien te vinden in het systeem en dus de vele facetten van de organisatie leren kennen. Denk aan het nieuwe team waarin je een plek moet innemen. Maar je moet ook op de hoogte zijn van de zorgstructuur, hoe je je administratie vastlegt, de werkwijze rondom groepsplannen, de gesprekscyclus, de visie op het onderwijs, enzovoort. Er komt naast het lesgeven heel veel op je af en dat kan zwaar voelen. Rustig inwerken – zoals in veel andere organisaties – is er vaak niet bij. In de meeste gevallen sta je immers gelijk voor een klas met dertig leerlingen én heb je contact met hun ouders.

DERDE UITDAGING: DE RELATIE MET OUDERS

Het contact met ouders is voor veel beginnende leraren lastig. Tijdens hun stages zijn startende leraren daar nooit eindverantwoordelijk voor geweest. Maar nu wel, en dat kan ingewikkeld zijn. Wat is bijvoorbeeld de toon van je mailtjes naar ouders? Wat doe je met ouders die zomaar je lokaal instappen? Welke grenzen stel je en hoe doe je dat? Tegelijk zijn er ouders van wie je niks hoort; ook daar moet je iets mee. Om goed samen te werken met ouders, helpt het als startende leraren

RUSTIG INWERKEN – ZOALS IN VEEL ANDERE ORGANISATIES – IS ER VAAK NIET BIJ

weten wat de visie van de school op de omgang met ouders is en wat de afspraken zijn rondom het contact en de communicatie.

VIERDE UITDAGING: TIMEMANAGEMENT

Soms lijkt het alsof het werk in het onderwijs nooit ophoudt. Ook daar lopen starters tegenaan. Ze worstelen met het stellen van de juiste prioriteiten en hun planning. Het gevaar ligt op de loer dat ze onredelijk veel uren maken. Het is lastig om je hier als starter op voor te bereiden, want tijdens stages doe je steeds maar een stukje van het werk, en niet alles tegelijk. Dat geldt ook voor LIO-stages: die zijn vaak in de tweede helft van het schooljaar, dan staat veel al op de rit. Voor starters staat alles nog open en dat vergt timemanagement. Het is niet gemakkelijk om te prioriteren en nee te zeggen als er te veel op je bordje belandt. Het is dan een uitdaging om de balans tussen werk en privé gezond te houden.

GOEDE BEGELEIDING

Hoe groot de uitdagingen ook zijn, je kunt starters een zachtere landing in het onderwijs geven door hen goed te



BRONNEN

- Gaikhorst, L. (2014). *Red de beginnende leraar*. <https://didactiefonline.nl/artikel/red-de-beginnende-leraar> Kamerstukken II, 27923, nr. 449 (2022, 20 december). <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/kst-27923-449.html>
- Koot, S. (2011). *Co-teaching: Krachtig gereedschap bij de begeleiding van leraren*. Pica.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. *Uitval startende leraren primair onderwijs*. www.ocwincijfers.nl/sectoren/primair-onderwijs/personeel/uitval-startende-leraren-primair-onderwijs
- Onderwijsraad (2018). *Ruim baan voor leraren*. Onderwijsraad.
- Snoek, M., & Van Rossum, B. (2017). *Goede condities voor startende leraren. Steunpunt voor opleidingsscholen*.
- Van Rens, C., & Elfering, S. (2014). *Een goed begin is het halve werk*. ITS.

begeleiden. Ook uit onderzoek blijkt dat de kans op uitval hierdoor kleiner wordt (Snoek & Van Rossum, 2017; Van Rens & Elfering, 2014). Het is essentieel dat je als schoolleider en schoolbestuurder de begeleiding van starters prioriteit geeft. Het begint ermee dat je een visie ontwikkelt en een plan maakt. Houd daarbij het doel steeds scherp voor ogen: de startende leraar in zijn kracht zetten en de eigen verantwoordelijkheid stimuleren.

Het schoolbestuur ontwikkelt het basiskader voor de begeleiding, de schoolleider is er verantwoordelijk voor dat – aan de hand van dat kader – een algemeen inwerkplan voor de eigen school wordt ontwikkeld. Vervolgens kan dat op maat gemaakt worden voor iedere individuele starter.

Voor schoolbestuurders is het monitoren een belangrijk aandachtspunt. Houd zicht op wat je met je scholen hebt afgesproken: Vindt het daadwerkelijk plaats? Hoe verloopt de begeleiding? Welk effect heeft het? En evalueer deze punten ook met de schoolleiders.

5 TIPS VOOR STARTERS

Het doel van de begeleiding van startende leraren is om hen in hun kracht te zetten en de eigen verantwoordelijkheid te stimuleren. Deze tips kun jij meegeven aan de starters in jouw team:

1. Zorg ervoor dat je, vóórdat je start, een helder beeld hebt van de school (het team, de leerlingenpopulatie, de organisatie). Loop bijvoorbeeld een dag mee, informeer naar schoolbrede afspraken.
2. Denk van tevoren goed na over de regels en routines in jouw klas. Hoe wil jij dat er gewerkt wordt in jouw groep? Schrijf het op, praat erover met jouw leerlingen en wees consequent en duidelijk.
3. Wees proactief. Is er geen inwerkplan? Vraag er dan om. Loop je ergens tegenaan in je klas? Vraag aan collega's hoe zij het doen. Wordt het werk je te veel? Trek op tijd aan de bel en vraag om hulp.
4. Plan bewust momenten van rust en ontspanning in, zowel op school als in je privésituatie. Dit is onmisbaar om het werk vol te houden.
5. Bedenk dat fouten maken erbij hoort. Je kunt steeds weer opnieuw beginnen: elke dag geeft een nieuwe kans!

WAT WERKT?

Een kader vanuit het bestuur en een inwerkplan op school zijn dus essentieel. Maar hoe ziet een goede begeleiding van starters er precies uit? Uit onderzoek (Gaikhorst, 2014; Onderwijsraad, 2018; Rens & Elfering, 2014; Snoek & Van Rossum, 2017) blijkt dat de volgende elementen cruciaal zijn:

- In de begeleiding wordt aandacht besteed aan de visie van de school en de competenties die daarmee gepaard gaan.
- De startende leraar krijgt extra tijd om zijn lessen voor te bereiden.
- De startende leraar wordt begeleid door een ervaren leraar of mentor/coach en dit wordt structureel gefaciliteerd.
- De startende leraar krijgt ruimte voor reflectie.
- Tijdens de begeleiding wordt in voldoende mate gevolgd hoe het de startende leraar vergaat.
- Er vinden lesobservaties plaats, met feedback.
- Er is ruimte om dieper in te gaan op onderwerpen waar de startende leraar tegenaan loopt, zoals de werkdruk, didactische vaardigheden, differentiatie in instructie, het op maat bedienen van zorgleerlingen, het contact met ouders enzovoort.
- De startende leraar kan ervaringen uitwisselen met 'lotgenoten'.

COACHING ESSENTIEEL

Het is essentieel dat starters in de beginperiode een coach krijgen. Dat is niet de schoolleider, maar kan bijvoorbeeld een collega-leraar of de intern begeleider zijn. Soms zijn er vanuit het bestuur coaches; dit kan sterk zijn. Als je nieuw bent, durf je je tegenover je schoolleider of collega niet altijd kwetsbaar op te stellen. Je wilt uitstralen dat je je werk onder controle hebt. Een coach vanuit het bestuur staat wat meer op afstand.

De coaching bestaat onder meer uit lesbezoeken en coachingsgesprekken. Ook is hulp bij het voorbereiden van lessen, maken van plannings, analyseren van toetsresultaten en (het voorbereiden van) oudergesprekken nodig. De coaching is bedoeld om startende leraren te ondersteunen en ervoor te zorgen ze bewust bekwaam worden. Daarom zorgt de coach bijvoorbeeld in de nabespreking van lesbezoeken voor een goede balans tussen tops en tips. Daarnaast is co-teaching effectief om bij de begeleiding in te zetten: de coach en leraar staan dan samen voor de klas. Het leerproces vindt dus in de klas plaats, tijdens het lesgeven. Dit is een heel krachtige en effectieve manier van coachen (Koot, 2011).

WEGWIJS IN DE ORGANISATIE

Het is daarnaast belangrijk dat nieuwe leraren tijdens het begeleidingstraject wegwijs worden gemaakt in de schoolorganisatie. De schoolleider is hierin aan zet. Nieuwe leraren moeten weten wie jullie als school zijn, wat jullie visie op onderwijs is en hoe jullie werken. Plan daarom als schoolleider gesprekken met starters in en vertel over alle ins en outs. Doe dat tot aan de kerstvakantie bijvoorbeeld één keer in de twee weken. Daarna kan de frequentie omlaag.

TIPS VOOR SCHOOLLEIDERS

Er zijn ook andere manieren waarop je als schoolleider kunt laten zien dat je de zorg voor starters prioriteit geeft. Zet starters bijvoorbeeld niet voor een moeilijke of een combinatiegroep. En: geef beginnende leraren de tijd om zich in te kunnen werken. Het mooiste is als ze de eerste periode nog niet volledig voor de klas staan. Dat is natuurlijk lastig, gezien het lerarentekort. Toch kiezen sommige scholen hier wel bewust voor. Ook is het een must om in (voortgangs)gesprekken oog te hebben voor de uitdagingen van starters. Het is heel belangrijk dat starters zich gesteund voelen.

HET IS ESSENTIEEL DAT STARTERS IN DE BEGINPERIODE EEN COACH KRIJGEN

NETWERKBIJEENKOMSTEN

Tot slot is het waardevol om startende leraren de gelegenheid te geven elkaar te ontmoeten. Schoolbesturen kunnen dit faciliteren, door bijvoorbeeld jaarlijks een aantal bijeenkomsten voor starters te (laten) organiseren. Door onze ervaringen met het 'Netwerk startende leraren' – waarin we groepen startende leraren in vier bijeenkomsten toerusten – weten we dat beginners dit enorm waarderen. Naast een inhoudelijk programma geef je in zo'n netwerk volop ruimte om praktijkervaringen uit te wisselen, te sparren over waar je tegenaan loopt en van elkaar te leren. Herkenning doet veel voor de startende leraar. Je ontdekt: ik ben niet de enige die worstelt met deze uitdagingen. Als je weet dat het erbij hoort, wordt de stress vanzelf een beetje minder. BSM