

Steeds meer scholen gaan starters samen opleiden en kiezen bewust voor bovenschoolse activiteiten, zoals gezamenlijke reflectie of voorbereiding op oudergesprekken, én een binnenschools programma. Een mooi voorbeeld is Den Haag, waar twee onderwijspartnerschappen de professionalisering voor alle starters uit de regio organiseren. Een pool van coaches garandeert dat door de samenwerking elke starter een goede coach krijgt met veel vliegreuen.

MEER LEZEN?

www.vo-raad.nl/nieuws/vo-raad-publiceert-katern-inductie-van-startende-leraren



Klaar voor een goede start

Als beginnende docenten het beroep verlaten, gebeurt dat vaak al in hun eerste jaar. Dat wijst op het belang van een goede start op school, met ruimte voor starters om zich te ontwikkelen. Helma Oolbekkink, lector 'Meervoudige professionaliteit van docenten' aan de HAN University of Applied Sciences, onderzoekt de kwaliteit van inductietrajecten.

Een inductietraject is een programma dat beginnende docenten ondersteunt en stimuleert bij het ontwikkelen van een professionele identiteit. Zo'n traject is echt nodig, aldus Helma Oolbekkink. "Veel starters lopen voordat ze een stap in de school hebben gezet al tegen lastige situaties aan. Ze hebben bijvoorbeeld 'ja' gezegd tegen een aanstelling van 0,6 FTE en vervolgens belt de school drie keer of ze misschien bereid zijn om ook nog andere taken op zich te nemen. Wat doe je dan?" Werkdruk en schroom om daarover te praten kunnen een struikelblok vormen voor starters. "Ze ervaren weinig ruimte om zich te professionaliseren. Ze willen best naar die workshop klassenmanagement of timemanagement, maar dan moet een collega invallen of zitten ze tot 's avonds laat hun lessen voor te bereiden. Starters ervaren soms ook weinig ruimte om persoonlijke zaken en twijfels te bespreken."

Kwaliteiten waarderen

Gezien de 'ingroeitijd' in het beroep zou een inductietraject van drie jaar passend zijn. In de praktijk wordt dat meestal één jaar. "Een goed inductietraject is gebaseerd op een zestal pijlers. Om te beginnen het inwijden in de schoolorganisatie, niet alleen in praktische zin, maar ook in de schoolcultuur en -visie. De tweede pijler is begeleiding, bijvoorbeeld door coaches en via intervisiebijeenkomsten. Verder zijn lesobservaties met nabespreking, professionalisering en aandacht voor werkdrukvermindering van belang. Kwaliteit en borging van het begeleidingsprogramma vormen de laatste pijler.

"DOOR KWALITEITEN VAN STARTERS TE WAARDEREN, KRIJGT EEN STARTER RUIMTE OM IN TE GAAN NEMEN."

Zie ook [De-waarde-van-startende-leraren-voor-scholen.pdf](#) (platformsamenopleiden.nl)