

STARTENDE LERAREN BEHOUDEN

Een kwart van de startende leraren haakt binnen vijf jaar af. Het probleem is doorgedrongen bij zowel politici als schoolbesturen: onderwijsminister Jet Bussemaker heeft dit voorjaar 80 miljoen euro beschikbaar gesteld voor het begeleiden en behouden van beginnende leraren. En er zijn diverse initiatieven van schoolleiders die 'beginnersklasjes' formeren of coachingsprojecten starten voor hun nieuwelingen. TEKST LARISSA PANS

'Hier is je lokaal, verder vind je het wel hè?'



"Een benen-op-de-tafel-moment", noemt Leraar van het Jaar 2013 (primair onderwijs), Tingue Klapwijk die ene middag in de twee weken dat ze zichzelf vrij roostert. "Een middag zonder oudergesprekken, afspraken met collega's of vergaderingen. Die tijd gebruik ik voor mijn dingen die ik in de klas wil doen, zoals het goed voorbereiden van lessen, de klas leuk aankleden. En heel soms ga ik daadwerkelijk met mijn benen op tafel en vertrek ik een uurtje eerder naar huis. Het werkt echt! Dit zou startende leraren ook gegund moeten worden." Klapwijk is allang geen beginneling meer, maar een ervaren kracht: elf jaar onderrichtsvaring. Ze staat voor combigroep 6, 7 en 8 van Montessorischool Valkenbos in Den Haag en is *remedial teacher*. Haar titel won ze omdat de jury haar 'didactisch sterk' vond en omdat ze haar kennis ook overbrengt op andere leraren.

Kopieerapparaat "Het begint ermee dat de directie moet inzien dat net beginnen met lesgeven heel zwaar is", stelt Klapwijk. "Schoolleiders dienen het belang te onderkennen van goede begeleiding: het is geen luxe, maar een noodzaak om nieuwe mensen te behouden. Het grootste probleem is dat veel scholen geen geld hebben voor het vrijmaken van personeelsleden om starters te coachen." Klapwijk komt door haar uitverkiezing vaak op onderwijsbijeenkomsten en spreekt daar regelmatig starters. "Te veelvuldig hoor ik dat in de eerste week van hun onderwijscarrière de directeur zegt: 'Hier is je lokaal, ik wijs je het kopieerapparaat en dan vind je het verder wel hè?' Het hele team zou zich verantwoordelijk moeten voelen voor het welzijn van een nieuweling. Het helpt al als een leraar in die eerste weken zijn hoofd om de hoek van de deur steekt en vraagt: 'Goh, hoe gaat het eigenlijk? Heb je hulp nodig?' De beste oplossing is volgens haar om een coach aan te trekken die jonge



In het voortgezet onderwijs is in de cao geregeld dat startende leraren minder lessen hoeven te geven dan ervaren docenten, aldus Cor van Dam, programmaleider arbeidsmarkt onderwijs bij het CAOP. "Het zou zo'n verlichting geven wanneer in het po ook zoiets geregeld wordt."

leraren begeleidt. Klapwijk roemt de coach van haar school, die zij had toen ze daar net begon. Een die haar hielp met het voorbereiden van de lessen, en met typische montessorizaken, zoals het maken van werkjes. Wat haar het meeste tegenviel toen ze net begon? De oudergesprekken. "Ik had gewild dat bij de pittige oudergesprekken een ervaren leraar aanwezig was, iemand met status. Waar ik mee worstelde was hoe je een moeilijke boodschap kunt overbrengen, en hoe je ouders het gevoel geeft dat je naar ze luistert." Laatst was ze terug op haar oude pabo en toen aan haar werd gevraagd wat beter had gekund, zei ze meteen: een cursus gesprekstechnieken en een cursus *time management* tijdens de opleiding was reuze handig geweest. "Ik heb die laatste cursus gevolgd toen ik al geroutineerd was, en ik heb er nog steeds veel profijt van."

'VANAF DAG ÉÉN HEB JE EEN HELE KLAS ONDER JE HOEDE EN BEN JE EINDVERANTWOORDELIJKE'



"Het hele team zou zich verantwoordelijk moeten voelen voor het welzijn van een nieuweling", meent Tingue Klapwijk, Leraar van het Jaar 2013 (po).

Verhuizen of doorstuderen Veel startende leraren werken momenteel op invalbasis, vaak op verschillende scholen tegelijk. Hoe ziet de toekomst er uit? "Op de onderwijsarbeidsmarkt zijn er per regio enorme verschillen", zegt Cor van Dam, programmaleider arbeidsmarkt onderwijs bij het CAOP voor het Arbeidsmarktplatform PO. "Met name in de Randstad is er nog ruimte voor beginnende leraren."



Directeur-bestuurder Frans de Baaij van SKOSO: "Als studenten goed begeleid worden in een gerichte stage, leid je je eigen personeel op."

maar het verschilt per bestuur." In de vier grote steden en in Brabant zit groei, volgens Van Dam. "In de rest van Nederland is het stilstand of krimp. De algehele verwachting is dat er vanaf 2016 weer groei komt door de uitstroom van gepensioneerde leraren, maar in sommige regio's gebeurt dat pas in 2020." Van Dam

adviseert beginnende leraren om óf te verhuizen naar een regio waar veel onderwijsvacatures zijn of om door te studeren na de pabo en zo hun kansen te vergroten op de arbeidsmarkt." Wat hem van het hart moet is dat de instelling van veel starters – maar ook van de opleidingen – dient te veranderen. "Op het moment dat pabo-studenten klaar zijn met hun opleiding, zijn ze nog niet klaar." Beginnende leraren moeten nog veel leren en hun hele werkende leven bijgeschoold worden. Van Dam: "De opleiding moet terugkomdagen organiseren en zich verantwoordelijk voelen voor het bijhouden van het kennisniveau van hun afgestudeerden. En scholen dienen te zorgen voor structurele begeleiding. De reden waarom het zo vaak misgaat in het onderwijs, is omdat je als leraar meteen een grote, zware verantwoordelijkheid hebt, in tegenstelling tot veel startersbanen in andere sectoren. Vanaf dag één heb je een hele klas onder je hoede en ben je eindverantwoordelijke."

Hij wijst er op dat in het voortgezet onderwijs al in de cao is geregeld dat startende leraren minder lesuren hoeven te geven dan ervaren docenten. "In het primair onderwijs staat zo iets niet in de cao. Het zou voor hen zo'n verlichting geven wanneer ook zo iets geregeld wordt." Van Dams andere tip: "Op bestuursniveau of via andere samenwerkingsverbanden kunnen scholen onderling afspraken maken over het oprichten van een startersklas, waar alle beginners van scholen bij elkaar worden gezet en goed begeleid."

STRUGGELENDE STARTER

'Ik kwam elke avond ongelukkig thuis'

Anna de Vos (pseudoniem, 24) had na de pabo veel zin om aan de slag te gaan. Ze had geluk en vond meteen na haar opleiding in 2010 een baan met jaarcontract, met uitzicht op verlenging. Een witte dorpschool met een sterk vergrijsd lerarenteam. De sfeer vond ze 'bedaagd'. Het liep stuk op de begeleiding. "Mijn begeleidster was een dominante vrouw. Een nogal kribbige verschijning. Ik was heel onzeker en schaamde me als ik een vraag had. Ik had het idee dat ik het allemaal al hoorde te weten. Maar ik heb nooit echt begrepen hoe je een handlingsplan moet opstellen of hoe je je profileert in een teamvergadering. Het knaagde aan me dat ik niet wist wat er van me verwacht werd." De Vos kreeg een pittige groep met 31 kinderen. "Er lag een toetsmap, maar

niemand legde me uit hoe je dat in een jaar moest inplannen." En De Vos werd geacht meteen zitting nemen in de creacommissie, waar ze een knutseldag moest organiseren. "Dit klinkt heel simpel, maar ik was als de dood om iets verkeerd te doen."

'IK HAD HET IDEE DAT IK HET ALLEMAAL AL HOORDE TE WETEN, WAS ALS DE DOOD OM IETS VERKEERD TE DOEN'

Nekslag voor haar was de verplichte gymopleiding die ze naast haar baan diende te volgen. "Daar had ik echt geen zin in, ik vond het lesgeven al zó zwaar.

Ik kwam elke avond ongelukkig thuis." Ze verlaat het onderwijs in 2012 en gaat als leidster in de kinderopvang werken. Ondanks haar eerdere ervaringen, blijft het onderwijs trekken. De Vos heeft de afgelopen twee jaar op zes scholen ingevallen. Ze werkt momenteel op een leuke school met een vrij jong team én goede begeleiding. "Ik hoop heel erg dat ik kan blijven, dat ik echt kilometers kan maken in één klas." Haar tips voor het omgaan met startende leraren: "Schaf de eerste twee jaar alle bijkomende zaken af, laat ze eerst leren lesgeven. En zorg voor een goede begeleider. Als ik in dat eerste jaar beter begeleid was, dan was ik gebleven en had ik me kunnen ontwikkelen."

Groot succes Dat is precies waar directeur-bestuurder Frans de Baaij van de Stichting voor Katholiek Onderwijs Sint Oedenrode (SKOSO, zeven basisscholen) twaalf jaar geleden al mee begonnen is, samen met vier andere besturen in de regio. "Het was een tijd van personeelskrapte. We startten een vervangerspool om te voorkomen dat goed personeel weg zou gaan. Ons idee was ook: als studenten goed begeleid worden in een gerichte stage, leid je je eigen personeel op." De situatie is anno 2014 gekanteld: er is een overschot aan beginnende leraren. "Maar over drie jaar staan we weer te springen om jong personeel." SKOSO heeft eveneens een structureel samenwerkingsverband met omringende pabo's en neemt zo'n veertig studenten per jaar af. Startende leraren en invallers binnen SKOSO komen verplicht twee jaar lang bij elkaar in intervisiegroepen op woensdagmiddag onder begeleiding van een gecertificeerde coach. "Hoe zit het met je cao, hoe pak je een oudergesprek aan, allerlei schoolzaken waar ze tegenaan lopen komen aan bod", vertelt De Baaij. Individuele coaching is ook mogelijk.

'IK HAD GEWILD DAT BIJ DE PITTIGE OUDERGESPREEKEN EEN ERVAREN LERAAR AANWEZIG WAS'

Het project is al jaren een groot succes. Uitval onder startende leraren is er nauwelijks. De Baaij onderschrijft ook de noodzaak van een leven lang leren, zoals Van Dam die schetste. "We zijn bezig met een projectaanvraag om samen met de Fontys Hogeschool Kind en Educatie extra scholing mogelijk te maken. Studenten moeten zich na de gradatie 'startersbekwaam' verder kunnen scholen met reken- en taaldidactische cursussen, zodat



Startende leraren en invallers binnen SKOSO komen verplicht twee jaar lang bij elkaar in intervisiegroepen op woensdagmiddag, onder begeleiding van een gecertificeerde coach.

ze zichzelf 'basisbekwaam' mogen noemen. En laat de jonge garde ook vooral hun authenticiteit behouden en nieuwe vaardigheden meebrengen waar we allemaal veel aan hebben, zoals omgaan met sociale media. Dan krijg je nieuwe dynamiek in een team."

INITIATIEVEN

- Een van de initiatieven van het CAOP, het kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in het publieke domein, om jonge afgestudeerden te behouden voor de onderwijsarbeidsmarkt is de regeling Vierstagleren. www.arbeidsmarktplatformpo.nl/vierstagleren
- Onlangs kreeg een sectorplan voor het basisonderwijs groen licht. Daarin worden extra banen gegenereerd door jonge (werkloze) leraren bijvoorbeeld in te zetten als klassenassistent of in tweetallen voor de klas te zetten. Regionale transfercentra zorgen voor bemiddeling van werk naar werk in krimpregio's. Daarnaast moet er ruimte komen door oudere leraren bijvoorbeeld andere taken te geven naast het lesgeven. www.av5.nl/artikelen/groenlichtvoorsectorplanbasisonderwijsenict
- Personeelscluster Oost-Nederland (PON) gaat actief banen creëren voor jonge leraren zodat zij kans maken op een vaste aanstelling bij een van de aangesloten schoolbesturen voor primair en speciaal onderwijs (Banenplan 2014). Het plan is gericht op vrijwillig vertrek (geen gedwongen ontslag) en de mogelijkheid voor huidige medewerkers om minder te gaan werken, een baan te vinden buiten het onderwijs of een eigen bedrijf te starten. www.av5.nl/artikelen/kansenvoorjongelerareninoostnederland

