

Een goed begin voor nieuwe docenten

written by Teun Kuipers

20 augustus 2024



*Het nieuwe schooljaar staat voor de deur! En dat betekent dat er op heel veel scholen in Nederland nieuwe docenten beginnen aan hun loopbaan in het onderwijs. Starten in een nieuwe baan is spannend. Je weg vinden in de organisatie, je collega's leren kennen, het vak eigen maken en ga zo maar door. Je moet nog veel leren en tegelijkertijd wil je jezelf van je beste kant laten zien. Deze uitdaging is niet anders voor starters in het onderwijs. De eerste jaren zijn vaak erg pittig en niet iedereen, zo weten we uit onderzoek, houdt het vol. Dat nieuwe docenten vroegtijdig het onderwijs verlaten heeft verschillende oorzaken, het maakt in ieder geval duidelijk dat een goede start en de juiste begeleiding erg belangrijk zijn. Maar hoe zorg je als school voor een goed inductieprogramma? In de zomervakantie hebben wij onder andere het boek *Finders and Keepers: Helping New Teachers Survive and Thrive in Our Schools* van Susan M. Johnson gelezen. Geïnspireerd door dit boek hebben wij dit artikel geschreven, met*

bruikbare informatie en adviezen voor een goede start en begeleiding van nieuwe docenten.

De verschillende rollen in een inductieprogramma

Nieuwe docenten hebben in het begin van een loopbaan nog veel hulp en ondersteuning nodig van collega's. Het is daarom belangrijk dat je als school of opleiding goed nadenkt over wie er betrokken zijn bij deze ondersteuning. In een goed doordacht inductieprogramma is vastgelegd wie wat doet en hoe dit georganiseerd is. Veel voorkomende rollen in een inductieprogramma zijn:

- de schoolleider

- de schoolopleider

- de mentor.

De schoolleider is, samen met de HR-afdeling, verantwoordelijk voor het formele gedeelte zoals de beoordeling van de nieuwe docenten en speelt, zoals je verderop kan lezen, ook een rol bij het landen in de school.

De schoolopleider functioneert als coach en is hiervoor opgeleid. Hij of zij observeert lessen, voorziet de nieuwe docenten van feedback en organiseert activiteiten die aansluiten op de verschillende behoeftes van de docenten. De schoolopleider spreekt regelmatig met de schoolleider over de vorderingen van de nieuwe collega.

De mentor is een expert-docent die de nieuwe docent bijstaat met zijn eigen praktische kennis en ervaring van het vak. Denk hierbij aan het voorbereiden van lessen, hulp bij het maken van een jaarplanning aan de hand van het curriculum of het eigen maken van de methode.

Tot slot is het voor startende docenten fijn als zij een of meerdere *maatjes* hebben in de school met wie het contact informeel en laagdrempelig is. Meestal ontstaan deze contacten vanzelf of ze worden gestimuleerd door de schoolleider of de schoolopleider.

Ben je een begeleider en/of coach van nieuwe docenten, dan is *Het zakboek voor het begeleiden van startende leraren* een aanrader. In dit handzame boek geeft Karin Wessel jou handvatten die je tijdens de inductiefase van startende docenten en zij-instromers kunt gebruiken.



Afbeelding 1: Mentor en starter bereiden samen een les voor.

Begin met de verwachtingen van nieuwe docenten

Verwachtingen horen bij een nieuwe baan. In het boekje *Thriving in your first years of teaching* geeft Yamini Bibi nieuwe docenten het advies om hun verwachtingen op te schrijven zodat ze hierover in gesprek kunnen gaan. Een mooie opdracht is om nieuwe docenten hun [verwachtingen](#) te laten delen met ervaren collega's en docenten die vorig schooljaar nieuw in het onderwijs zijn gestart. Door verwachtingen en ervaringen met elkaar te vergelijken ontstaat er voor nieuwe docenten een beter en een meer realistisch beeld van wat zij kunnen en mogen verwachten van hun eerste schooljaar.

Zorg dat je nieuwe docenten regelmatig ziet

Voor nieuwe docenten, schrijft Johnson, is het belangrijk dat [ze regelmatig worden gezien](#); in actie, in het klaslokaal en op andere momenten dat zij aan het werk zijn. Het gaat hierbij niet om uitgebreide lesobservaties maar om korte ontmoetingen in de praktijk. Een praktische manier om dit te organiseren zijn [walkthroughs](#). Deze korte, informele lesbezoekjes worden het beste gedaan door de leidinggevende. Johnson ontdekte namelijk dat veel nieuwe docenten hun leidinggevende zien als een mentor die helpt bij het zetten van de eerste stappen in de professionele omgeving van de school. Nieuwe docenten vinden veel steun in een leidinggevende die regelmatig even aanklopt, informeert hoe het gaat en vraagt of de docent nog iets nodig heeft.

Een realistisch pakket aan taken

Nieuwe docenten hebben in het begin nog veel tijd nodig om hun weg te vinden in hun nieuwe baan. Het gebouw, de organisatie, de materialen, methodes, bijna alles is nieuw en dat betekent dat veel taken voor een nieuwe docent nog veel tijd kosten. Het is daarom verstandig om nieuwe docenten in de eerste jaren van hun carrière nog niet te zwaar te belasten. Onthoud ze van complexe taken of taken met een grote verantwoordelijkheid, zoals het mentoraat. Zorg dat ze eerst hun weg kunnen vinden in de school, op de hoogte zijn van alle processen en zich zeker voelen voor de klas.

Houd bij het samenstellen van het takenpakket rekening met de leeftijd van een starter. Werk- en levenservaring spelen niet alleen een rol bij de behoeften aan ondersteuning maar bepalen ook voor een deel de werkbelasting die een starter aankan. Inductie is maatwerk.

Het rooster

Het rooster biedt veel mogelijkheden om nieuwe docenten te ondersteunen. Zo benoemt Johnson dat het belangrijk is dat docenten in hun eerste jaar voldoende tijd en ruimte hebben om hun lessen voor te bereiden. Docenten weten al ruim voor de zomervakantie wat en aan wie zij [in het nieuwe schooljaar les gaan geven](#) en hebben dus voor het grootste deel hun werk en werkomgeving al voorbereid in het voorgaande jaar. Nieuwe docenten hebben dat niet kunnen doen. Zij beginnen met wat er ligt en dat is in sommige gevallen erg weinig en vaak onduidelijk.

Johnson adviseert om deze voorbereidingstijd zo optimaal mogelijk in te roosteren. Bij voorkeur aan het begin van de dag, niet tijdens belangrijke overleg- en contactmomenten en, waar mogelijk, tegelijk met de voorbereidingstijd van de mentor of andere vakcollega's.

Ook de verdeling van klassen en lokalen hebben een impact op de werklast. Waar docenten zelf het rooster mogen inrichten, zie je soms dat docenten met een lange staat van dienst zichzelf een voordeel gunnen door bijvoorbeeld makkelijkere klassen of een vast lokaal te kiezen. Als hier ruimte voor is dan is dit geen probleem maar als dit betekent dat een nieuwe docent hierdoor moet starten met een moeilijke groep of regelmatig van lokaal moet wisselen, dan is het rooster anders inrichten beter voor de nieuwe docent.

Tot slot moet het voor de schoolopleiders mogelijk zijn om verschillende lessen van de nieuwe docenten te kunnen observeren. Hier zal in het rooster ook rekening mee gehouden moeten worden.

De organisatie leren kennen

Voor nieuwe docenten is het belangrijk dat zij snel en makkelijk leren hoe alles werkt in de school of opleiding. Dit vraagt om een duidelijke structuur, heldere werkprocessen en beknopte instructies voor dingen waar nieuwe docenten dagelijks mee te maken krijgen, zoals het inloggen in het schoolsysteem of het melden van absentie. Vastgestelde regels en afspraken moeten voor nieuwe docenten snel te vinden en makkelijk toegankelijk zijn.

Vooraf schoolregels, [gedragsverwachtingen](#) en de processen die te maken hebben met de gezondheid en veiligheid van leerlingen, moeten ruim voor de eerste lesdag gedeeld en besproken worden met de nieuwe docenten. Schoolregels en gedragsverwachtingen ondersteunen nieuwe docenten het beste, schrijft Johnson, als ze door iedereen in de school worden gedragen en gehanteerd.



Afbeelding 2: Met elkaar regels, gedragsverwachtingen en belangrijke processen delen en bespreken.

Goede faciliteiten en voldoende materialen

In elke school gaat er weleens iets kapot of is er iets niet op voorraad. Het internet valt plots uit of een boek van een leerling is niet op tijd geleverd. Als docent zul je dan een creatieve oplossing moeten bedenken om je les toch door te laten gaan. Johnson ontdekte in haar interviews met starters dat als apparatuur regelmatig niet goed werkt of materialen er vaak niet zijn, dit ontmoedigend werkt. Het advies van Johnson is dan ook om ervoor te zorgen dat wat moet werken ook werkt, en dat wat kapot gaat snel wordt gerepareerd. En daarnaast dat het voor nieuwe docenten eenvoudig is om aan de materialen te komen die zij nodig hebben voor hun lessen.

Ondersteuning voor leerlingen

Johnson benoemt het belang van goed georganiseerde zorg en ondersteuning in de school voor nieuwe docenten. Een nieuwe docent moet zich in het begin kunnen focussen op lesgeven. Als er leerlingen zijn die iets extra's nodig hebben, extra begeleiding of bepaalde faciliteiten, dan wordt het voor nieuwe docenten soms lastig om die [focus](#) te behouden. Het is daarom belangrijk dat extra begeleiding en faciliteiten voor leerlingen vanaf de start van het schooljaar goed zijn geregeld. En dat nieuwe docenten hierover goed zijn geïnformeerd en snel worden geholpen als zij zelf een ondersteuningsvraag hebben bij een bepaalde leerling. Dit draagt bij aan de ervaring dat het lukt om les te geven aan alle leerlingen in de klas.

Een helder curriculum

Een curriculum is je [plan voor het leren](#). Hierin staan de [doelen](#), de manier(en) van [toetsen](#) van deze doelen, en de activiteiten om op het gewenste niveau te komen. Als een curriculum van onvoldoende kwaliteit is, dan betekent dit voor een nieuwe docent vaak dat hij of zij een onredelijke hoeveelheid tijd kwijt is aan

het bedenken en maken van lesontwerpen, het zoeken naar materialen en het maken van toetsen. Een goed curriculum helpt nieuwe docenten bij het werken aan gedrag en discipline in de klas. Maar ook bij het communiceren met ouders, bij klassengesprekken en bij het beoordelen van de prestaties van leerlingen. (Kauffman)

Alle nieuwe docenten die door Johnson en haar collega's zijn geïnterviewd, geven dan ook aan dat het belangrijk is dat er een helder, doelgericht en gedetailleerd curriculum ligt. Kauffman benadrukt in het boek van Johnson het belang van deze structuur voor nieuwe docenten maar geeft ook aan dat het curriculum zo ontworpen moet zijn dat er voor nieuwe docenten nog ruimte is om zo nu en dan iets van zichzelf in te brengen.

Een professionele cultuur

Nieuwe docenten hebben een grote behoefte aan professionele collega's die helpen bij het landen in de school, bij de uitdagingen en dilemma's waar ze dagelijks mee te maken krijgen en die bijdragen aan de groei en ontwikkeling van de kennis en vaardigheden van het vak. Een school dient daarom een sociale ruimte te zijn waar nieuwe docenten en ervaren collega's makkelijk en vaak met elkaar in contact komen. De kwaliteit van deze contacten bepaalt voor een belangrijk deel hoe succesvol docenten zijn en of ze wel of niet blijven lesgeven. In [een professionele cultuur](#) leren niet alleen nieuwe docenten van ervaren collega's maar leert iedereen van elkaar.

Enkele tips uit het boek:

-Erken dat nieuwe docenten nieuw zijn. Geef nieuwe docenten minder taken en stimuleer ze om deze tijd te gebruiken om te leren van andere collega's.

-Organiseer momenten waarop docenten elkaar ontmoeten die elkaar, door bijvoorbeeld, andere pauzes of de indeling van het gebouw, nooit treffen.

-Investeer in opgeleide schoolopleiders en mentoren.

-Investeer als school in een [gedeelde visie](#), gezamenlijke doelen en een gedeelde verantwoordelijkheid.

Meer weten hoe andere scholen hun starters begeleiden? Bekijk het [katern](#) 'Inductie van startend leraren' van de VO-raad.

Literatuur

-Johnson, S. M. (2007). Finders and Keepers. Helping new teachers survive and thrive in our schools. Jossey-Bass

- Bibi, Y. (2024). Thriving in your first years of teaching. Corwin

- Schellings, G. & Helms-Lorenz, M. & Runhaar, P. (2019). Begeleiding startende leraren. Praktijk en theorie. Wass.

- Wessel, K. De Haan, D. (2018). Spil Startersset. Utrecht. □

- Ministerie van OCW. (2022). Trendrapportage Arbeidsmarkt Leraren po, vo en mbo. Den Haag □

Dit artikel is afkomstig van [Vernieuwonderwijs.nl](#).

Bekijk de meeste recente versie van ons artikel op onze website.



Vernieuwonderwijs