

Scholengemeenschap Panta Rhei is al heel ver met het driejarig inductietraject voor startende leraren. Een programma zoals OCW dat graag op elke school zou willen zien.

De veiligheid van een vangnet

Driejarige begeleidingstrajecten voor startende leraren op Panta Rhei

TEKST HANNEKE HALLINK EN MARCO SNOEK FOTO PANTA RHEI

We spreken Bert de Weerd, directeur-bestuurder van Panta Rhei in Amstelveen en Fred 't Hart, schoolop-leider en verantwoordelijk voor de begeleiding van studenten en startende leraren op dezelfde school.

Hoe komt het dat jullie al zo ver zijn?

Bert de Weerd vertelt: 'We hebben dit begeleidingstraject in samenwerking met de Universiteit van Groningen ontwikkeld en de reden was pure noodzaak. We zijn een vmbo-school met alle vmbo-stromen en we zijn de afgelopen 10 jaar met 33% gegroeid. Door de groei hadden we dringend behoefte aan nieuwe docenten. Maar door tekorten op de arbeidsmarkt, vooral voor wiskunde, Duits en Nederlands, moesten we vaak startende leraren aannemen. Zij zijn wel bekwaam in hun vak,

maar hebben onvoldoende pedagogische ervaring om onze leerlingen datgene te bieden wat ze nodig hebben. Ze moesten nog leren hoe de wereld van de vmbo-leerling eruit ziet. Vaak kennen ze die wereld niet uit eigen ervaring. Ze moeten bijvoorbeeld leren bepaalde situaties te herkennen, waarom een leerling zo reageert en leren om zich reacties van leerlingen niet persoonlijk aan te trekken. Allemaal zaken die je nodig hebt om jezelf staande te houden. Onze vmbo-leerlingen zijn fantastische leerlingen die een specifieke aanpak vragen. We hebben leerlingen met diverse problematieken: van sexting tot armoede, van ongewenst gedrag in het zwembad tot agressie in de klas en op de opleiding krijg je daar te weinig handvatten voor. Omgaan met ons type leerlingen leer je in de praktijk van de klas. Wij wilden deze enthousiaste nieuwe leerkrachten dus beschermen tegen negatieve ervaringen, ze een vangnet aanbieden tijdens het leren en ze uiteraard behouden voor ons onderwijs.'

Waaruit bestaat jullie inductietraject?

'Elke startende leraar wordt bij ons gekoppeld aan een werkplekbegeleider', legt Fred uit. 'Zo'n werkplekbegeleider verzorgt de lesbezoeken en bespreekt deze met de startende leraar. Dit kan vrij intensief zijn, minimaal eens in de zes weken. Daarnaast is hij of zij beschikbaar voor vragen en overleg.

Verder worden reflectiebijeenkomsten georganiseerd, waarin de leraar onder begeleiding nadenkt over hoe hij zichzelf zo kan ontwikkelen dat hij tegemoet komt aan de behoefte van de leerling. Er zijn intervisiebijeenkomsten, waarin leraren casussen inbrengen en tenslotte hebben we elk jaar verschillende workshops zoals bijvoorbeeld 'Omgaan met leerlingen in niet-lesgebonden tijd'.

Vanzelfsprekend houden we ons aan de cao wat betreft de lestijdreductie, heeft een startende leraar bij voorkeur geen mentoraat en doet hij geen surveillance of invaluren. Maar we hebben wel te maken met een weerbarstige realiteit, dus soms breekt nood de wet.





In het tweede jaar staan dezelfde onderdelen op het programma. Dat kan eventueel iets minder intensief, maar we zijn ervan overtuigd dat het leerproces onverminderd doorgaat. We zijn voortdurend bezig met de zone van naaste ontwikkeling en we willen de leraar ook nadrukkelijk de tijd geven voor die ontwikkeling. Je mag bij ons leren met vallen en opstaan. Wel vinden we het belangrijk dat er inzet en vooruitgang te zien is. In het derde jaar bestaat de begeleiding vooral uit begeleiding op maat.'

Wie zijn die werkplekbegeleiders?

'We selecteren zo'n werkplekbegeleider zorgvuldig. De persoon moet zelf een sterke leraar zijn en bovendien affiniteit hebben met coaching of begeleiding. Word je geselecteerd, dan volg je een opleiding via de HvA op het gebied van begeleiden, je krijgt een training in het gebruik van de ICALT observatielijst en je neemt deel aan intervisiebijeenkomsten voor begeleiders. Het is geen vrijblijvende taak. De werkplekbegeleider moet ook zijn resultaten verantwoorden. In resultaatgesprekken laat de werkplekbegeleider zien wat hij gedaan heeft in de begeleiding, wat hij heeft ingezet en hoe dat is gegaan. Op die manier is de begeleiding ingebed in het personeelsbeleid en is er sprake van een dubbele ontwikkeling: die van de startende leraar en die van de werkplekbegeleider.'

Hoe is dat ingebed in het bredere personeelsbeleid?

Bert benadrukt: 'Elke leraar moet zich mijns inziens blijven ontwikkelen. Dat besef staat echter haaks op de heersende

onderwijscultuur. Zittende leraren denken vaak dat ze voldoende toegevoegd zijn, maar het onderwijs ontwikkelt zich, dus ben je nooit uitgeleerd. Daarom ben ik ook zo blij dat we een opleidingschool zijn. De stagelopende studenten brengen dynamiek in de organisatie. Ze nemen nieuwe inzichten mee, ze stellen andere vragen. Dat houdt onze leraren alert.'

Fred: 'Dat betekent ook dat ik vaak met Bert en zijn collega-schoonleider overleg en regelmatig aanschuif in het managementteam met alle teamleiders.'

Bert: 'En dat we niet heel krampachtig omgaan met vertrouwelijkheid. Als je daar krampachtig aan vasthoudt, is er ook geen ontwikkeling. Veiligheid moet wel centraal staan, meer dan reglementen. Maar ik moet ook signalen doorpakken als een starter ergens problemen mee heeft. Als ik dat niet weet, kan ik er ook geen rekening mee houden! Ik moet ook als schoolleider maatwerk kunnen leveren.'

Wat zijn jullie persoonlijk drijfveren?

Fred: 'Ik kom van de ALO en had voor lesgeven een hoog cijfer. Ik begon vol zelfvertrouwen aan mijn eerste baan. En inderdaad, in het gewone primaire onderwijs lukte dat prima. Maar ik gaf ook les op de toenmalige LOM. En daar wist ik niet wat me overkwam. Een ouwe rot in het vak heeft me toen onder zijn hoede genomen. Hij ging samen met mij de les doen. Ik zal het nooit vergeten: we begonnen en eindigden in de kring en verder hebben we op zijn advies de hele les verstoppertje gedaan. Ik stond perplex. Aan het eind kwam een meisje in de kring bij me zitten, ze zocht contact. Mijn mentor knipoogde: leuk hè, verstoppertje spelen? Dat was voor mij een belangrijk leermoment dat ik nooit ben vergeten: dat je eerst moet werken aan relatie.'

Nu ben ik ouder en heb een schat aan ervaring. Die wil ik doorgeven, jonge collega's laten zien dat contact het allerbelangrijkste is.'

'Ik zou écht willen dat leraren minder les zouden hoeven geven.'

Bert: 'Op deze plek kun je als schoolleider echt het verschil maken. Met ons beleid willen we de onderwijskwaliteit koppelen aan ons HRM-beleid. Het is nogal wat hoor, voor de klas staan. Zeker op een school als de onze. Dat wordt wel eens vergeten door de schoolleiding.'

Wat hebben jullie dan nog voor wensen?

Bert: 'Ik zou écht willen dat leraren minder les zouden hoeven geven. Als ze bijvoorbeeld maar 20 lessen hoeven te maken, kunnen ze daarnaast tijd vrijmaken voor eigen ontwikkeling, gesprekken over onderwijs en reflectie. Dan haal je de gejaagdeheid eruit, je creëert ruimte. En dat is goed voor leraren en leerlingen.' ●

► **Marco Snoek** is lector Leren & Innoveren aan het Kenniscentrum Onderwijs en Opvoeding van de Hogeschool van Amsterdam. **Hanneke Hallink** is expert themaleren en Nederlands op het IJburg College. Ze is ook coach van startende leraren.