

# Begeleiden van de startende leerkracht

*Aandachtspunten bij het professionaliseren van nieuwe leerkrachten*

De kwaliteit van het onderwijs staat en valt met de kwaliteit van de leerkracht. Het is in het belang van het kind om een hoge kwaliteit onderwijs te bieden. Leerkrachten die net van de PABO afkomen zijn startbekwaam. Basis- en vakbekwaamheid<sup>1</sup> vereisen ervaring. Goede begeleiding in het begin van een carrière versnelt de ontwikkeling<sup>2</sup>, zorgt voor beter onderwijs en minder uitval van startende leerkrachten.

De PO-Raad geeft in dit document enkele handvatten voor de omgang met een startende leerkracht. Met dit document als leidraad, houdt u zich vanzelf aan de afspraken die gemaakt zijn met het ministerie en in de cao primair onderwijs. Zo wordt het beleid omtrent startende leerkrachten duidelijk en overzichtelijk zodat u het gemakkelijk kunt implementeren in de praktijk.

## Uitdagingen

In de klas vinden startende leerkrachten de voorbereiding, planning en organisatie van de leerstof in het begin zeer tijdrovend. Zeker als ze les moeten geven aan groep 1 en 2. Ook klassenmanagement, het houden van orde, het geven van instructie en rekening houden met verschillen is een uitdaging voor veel startende leerkrachten. Het bijhouden van vordering, het interpreteren van de toetsresultaten en het treffen van bijpassende maatregelen is eveneens een veelvoorkomend probleem<sup>3</sup>.

Daarnaast worstelen startende leerkrachten met het contact en gesprekken voeren met ouders. Ook de schoolorganisatie vergt extra aandacht en tijd van beginnelingen. Startende leerkrachten wensen meer regels en afspraken rond leerlingen met gedragsproblemen. Ten slotte vinden starters het moeilijk dat de baan weinig status in de samenleving geniet en zien ze weinig loopbaanperspectief.

## Oplossingen

Om de bovenstaande problematiek snel en effectief op te lossen is kwalitatief goede begeleiding noodzakelijk. Hoe ziet een dergelijke begeleiding eruit? En hoe wordt een hoge kwaliteit begeleiding gewaarborgd? Om deze vragen te beantwoorden en het proces te vergemakkelijken zijn vijf randvoorwaarden geformuleerd. Zo zorgt u ervoor dat een startende leerkracht zich binnen korte tijd sterk ontwikkelt<sup>4</sup>.

1. **Werkdrukvermindering.** Een startende leerkracht heeft ruimte nodig om zich in het begin vooral te richten op zijn/haar ontwikkeling ten aanzien van de lesgevendende taken. In de cao is vastgelegd dat een startende leerkracht, naast het persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid, recht heeft op 40 uur extra uur 'duurzame inzetbaarheid' per jaar (naar rato dienstverband). Dit kan eenvoudig gerealiseerd worden door de startende leerkracht met name in te zetten voor lesgeven, voor- en

---

<sup>1</sup> De inspectie van het onderwijs definieert de vaardigheden die een basisbekwame dan wel vakbekwame docent beheerst als volgt: <http://www.onderwijsinspectie.nl/onderwerpen/Kwaliteit+van+het+onderwijs/De+leraar>

<sup>2</sup> Kessels (2010)

<sup>3</sup> <http://www.leerkracht24.nl/dossier/4006/de-startende-leerkracht-in-het-po-en-vo>

<sup>4</sup> Helms-Lorenz, van de Grift en Maulana

nawerk, professionalisering, door minder taken toe te kennen of een hogere opslagfactor te hanteren. Ook is het beter om een starter niet direct voor de moeilijkste klas te zetten.

2. **Begeleiding in de les.** Om een veilig ontwikkelklimaat te garanderen is in de cao afgesproken hiervoor niet de beoordelaar in te zetten. Hoe snel een startende leerkracht zich ontwikkelt is sterk afhankelijk van de kwaliteiten van de mentor<sup>5</sup>. [Hier](#) vindt u de eigenschappen van een goede mentor. Zorg verder voor collegiale voorbereiding en evaluatie van lessen, bij voorkeur met een collega met dezelfde (leeftijds)groep. Dit is een recht dat in de cao is vastgelegd.
3. **Professionele ontwikkeling, verankerd in het HRM-beleid.** De ontwikkeling van een starter wordt inzichtelijk en meetbaar door een persoonlijk ontwikkelplan (POP) te maken. Dit kan simpelweg door persoonlijke ontwikkeldoelen en reflectiemomenten op te schrijven en het zo officieel vast te leggen. Belangrijk hierbij is dat er een duidelijk tijdschema is waar alle gesprekken, beoordelingsgesprekken en acties die moeten worden uitgevoerd staan genoteerd. Elementen die meegenomen kunnen worden in het POP zijn onderwerpen die behandeld worden, relevante literatuur, de leerdoelen die worden nagestreefd en de rol van elk van de betrokkenen (startende leerkracht, mentor en andere collega's)<sup>6</sup>. Ook kan gekeken worden naar de competenties die relevant zijn om te ontwikkelen vanuit het perspectief van de school.
4. **Meten.** De bekwaamheid van een startende leerkracht dient vastgelegd te worden met een beproefd observatie-instrument. Deze meetinstrumenten vindt u [hier](#). Zo kunt u eenvoudig de ontwikkelbehoefte vaststellen en vooruitgang meetbaar maken.
5. **School en cultuur.** Organiseer een formele kennismaking met de school en collega's. Door een starterspakket te maken met onder meer de huisregels, kopieercodes, gegevens van collega's, cultuur en gebruiken op school en ICT-zaken is de startende leerkracht minder tijd en energie kwijt aan administratieve rompslomp.

## Winst

Goede begeleiding bevordert niet alleen een vliegende start voor de startende leerkracht, in de literatuur worden meer effecten beschreven. Zo zorgt goede begeleiding ervoor dat startende leerkrachten een sterk zelfbeeld ontwikkelen, ze consistent worden in het beleid en procedures en ze een grotere focus tonen op de doelen die ze in de klas willen bereiken. Dit alles resulteert in meer zelfvertrouwen, zodat hun vermogen om te groeien toeneemt en ze betere prestaties leveren<sup>7</sup>.

## Uitblinken

Als u meer wilt doen dan enkel aan de voorwaarden van het ministerie en de cao voldoen, heeft de PO-Raad nog enkele suggesties ter bevordering van de begeleiding van een startende leerkracht. Zo kunt u intervisie faciliteren met andere startende leerkrachten. Dit kan simpelweg door een borrel met andere startende leerkrachten te organiseren. Hier kunt u ook andere scholen en besturen bij betrekken.

---

<sup>5</sup> <http://www.leerkracht24.nl/dossier/4006/de-startende-leerkracht-in-het-po-en-vo>

<sup>6</sup> Beijaard, Buitink & Kessels (2010)

<sup>7</sup> <http://www.leerkracht24.nl/dossier/4006/de-startende-leerkracht-in-het-po-en-vo>

Verder kunt u momenten van reflectie inplannen. Laat de starter ook eens een collega observeren. Bevorder de relatie tussen mentor en leerkracht door een juiste intensiteit van het contact te bespreken. Laat de starter samen met collega's of de mentor een planning maken. Als de startende leerkracht zijn voortgang bespreekt met de mentor, zorg dan dat de starter opbouwende feedback krijgt. Dit zijn slechts enkele voorbeelden van manieren om de kwaliteit van begeleiding voor een startende leerkracht te bevorderen.

### ***Video's en verdieping***

*Voor een korte video over onderzoek en een goed voorbeeld in het voortgezet onderwijs raadt de PO-Raad [deze video van professor van de Grift](#) aan. Ook op [leerkracht24.nl](#) staan [hier](#) en [hier](#) goede video's over de begeleiding van een startende leerkracht. Meer informatie en handreikingen voor de begeleiding van startende leerkracht vindt u onder meer op [onderwijsinontwikkeling.nl](#). Voor de grondregels van een effectieve inductieperiode kunt u terecht op [de website aps.nl](#).*