

Te veel jonge en hooggekwalificeerde leraren vertrekken te vroeg uit het onderwijs, vaak vanuit een soort 'realityshock'. Verwachtingen die tijdens de opleiding ontwikkeld zijn, blijken tijdens het werk niet uit te komen. Vandaar dat, in opdracht van OCW, op verschillende plekken in het land projecten lopen om de begeleiding te verbeteren. Universiteiten, hogescholen en scholen trekken hierbij samen op. In Wageningen doen we dit ook en wij richten ons met name op het groene beroepsonderwijs. Na een eerste rondgang langs de deelnemende scholen is een aardig beeld ontstaan van waar de starters precies 'last' van hebben en hoe zij 'ontlast' kunnen worden.

Piety Runhaar

Het zal u niet verwonderen dat de factor 'tijd' op nummer 1 staat. Een gebrek aan tijd staat de ontwikkeling van de starter in de weg. Opvallend genoeg wijzen starters naar verschillende onderliggende factoren. Terwijl de een aangeeft teveel extra taken te moeten doen (zoals mentoraat in het eerste dienstjaar), verwijst de ander naar specifieke aspecten van de taken die extra tijd vergen (zoals omgaan met wangedrag van leerlingen) en noemt weer een ander dat kostbare tijd verloren gaat aan

Op de vraag wat de ontwikkeling van starters nu juist bevordert, staan 'de collega's' op nummer 1

professionalisering of vergaderingen! Ook de omvang, hoeveelheid en diversiteit aan klassen wordt genoemd. Tijdsbeleving is dus vrij persoonlijk, maar van groot belang als het om de beleving bij de start in het beroep gaat. Een andere belangrijke factor is de logistiek binnen de organisatie die wel eens te wensen overlaat. Denk bijvoorbeeld aan verouderde of gebrekkig functionerende ict (waardoor creatieve werkvormen niet toegepast kunnen worden) of het niet hebben van een eigen lokaal (waardoor dingen zoekraken). Nog een andere factor betreft de onduidelijkheid die starters vaak ervaren binnen de organisatie, zoals geen overzicht over het gehele curriculum en de onderdelen daarbinnen, onduidelijke communicatie over roosterwijzigingen, etc.

Op de vraag wat de ontwikkeling van starters nu juist bevordert, staan 'de collega's' op nummer 1 (ik mag wel zeggen... op eenzame hoogte). De collegiale sfeer, behulpzaamheid van iedereen, het 'open-deur' beleid wordt zeer gewaardeerd. Ook de specifieke begeleiding van coaches, verdieping door het bijhouden van vakliteratuur of cursussen, dragen bij aan een goede start. En gelukkig...sommigen noemen ook de leerlingen zelf, waar veel van te leren valt.

Hoe houden we de starters in het onderwijs vast?

Verklaringen

Het beeld doemt op van starters die in het diepe gegooid worden en zonder al te veel faciliteiten met moeite het hoofd boven water houden..., maar gelukkig kunnen uithuilen bij collega's. Een beetje gechargeerd, oké, maar het valt toch op dat belemmerende factoren buiten de macht van collega's liggen, terwijl diezelfde collega's wél zorgen voor verlichting. Hoe kunnen we dit verklaren? Misschien doordat zij ditzelfde ook meegemaakt hebben? En doordat ze misschien nog steeds in hetzelfde schuitje zitten? Of doordat degenen die wél kunnen zorgen voor extra tijd, een evenredige verdeling van taken en duidelijkheid (de schoolleiding) een andere oriëntatie hebben?

Ik denk dat beide verklaringen kunnen gelden. Wat de tweede verklaring betreft, de verschillende oriëntatie van starters enerzijds en de schoolleiding anderzijds, kunnen we zeggen dat onze rondgang inderdaad aan het licht brengt dat beide groepen andere factoren naar voren brengen. De schoolleiding, waar ik voor het gemak teamleiders, directeuren en P&O medewerkers onder schaar, is inderdaad wat meer gericht op het ontwikkelen van beleid en procedures waarin taken en verantwoordelijkheden van coaches en begeleiders beschreven worden (waarbij overigens niet altijd de te besteden uren duidelijk weergegeven worden). Ze vragen zich bijvoorbeeld af hoe om te gaan met een scheiding tussen begeleiding en beoordeling. Zij blijken wat minder bezig te zijn met de omstandigheden waarin coaches en begeleiders hun werk doen en de omgeving waarin starters zich moeten ontwikkelen. Werk aan de winkel dus.

Deze maand starten we met de ontwikkeling van verbetertrajecten op deelnemende scholen. Dat wil zeggen: wij faciliteren de uitwisseling van knelpunten en 'good practices'. Scholen weten immers zelf het beste wat gaat werken en wat niet. Ik zal u op de hoogte houden van de ontwikkelingen en zoals altijd: heeft u een goede suggestie voor ons? U weet me te vinden.



Piety Runhaar is Universitair docent 'Professionele ontwikkeling van docenten' aan de Leerstoelgroep Educatie- en Competentiestudies van de Wageningen Universiteit. Wilt u reageren, stuur dan een mail naar Piety.runhaar@wur.nl