

Beginnende docenten behouden

door Wouter Camps

Met het te verwachte lerarentekort is er veel aandacht voor de werving van nieuwe leraren. Tegelijkertijd zouden we meer oog kunnen hebben voor het behouden van beginnende leraren. Hoe zorg je ervoor dat deze goed opgeleide en enthousiaste starters niet voortijdig het onderwijs verlaten? Hieronder volgen een paar aandachtspunten en overwegingen.

Uitstroom in cijfers

Welke cijfers zijn bekend over beginnende leraren die het vak verlaten? De website *Onderwijs in cijfers* van het Ministerie van Onderwijs vermeldt een uitstroompercentage na 1 jaar lesgeven van 15–26%. In de jaren daarna neemt de uitstroom geleidelijk toe. Soms stappen de leraren over naar een andere sector in het onderwijsveld. Daarnaast gebeurt het regelmatig dat de beginnende leraren het onderwijs de rug toe keren en elders hun carrière opbouwen. De exacte cijfers hiervan hebben we niet in beeld.

Het is duidelijk dat er een groot verschil bestaat tussen de ervaringen die je als stagiair opdoet op een school of wanneer je daadwerkelijk les gaat geven als volwaardig leraar. Goede begeleiding is daarom in het eerste jaar heel belangrijk. Het helpt om de uitval te verminderen. De Lerarenagenda zet ook sterk op dit thema in.

Systematische begeleiding van beginnende docenten

De begeleiding van beginnende leraren is het meest effectief als deze systematisch van aard is. Uit onderzoek Van de Grift en Helms-Lorenz (2014) blijkt dat er in de begeleiding vier gebieden zijn waarop actie mogelijk en gewenst is:

- werkdruk,
- inwerken in het schoolsysteem,
- professionele ontwikkeling,
- begeleiding in de klas.

Als aan alle vier de zaken aandacht wordt gegeven, is de kans het grootst dat leraren behouden blijven voor het onderwijs.

Coaching in de praktijk

Er is een groot aanbod als het gaat om de ondersteuning en begeleiding van (beginnende) leraren. Vaak zijn er oplossingen in de sfeer van minder lesgeven, kleinere klassen of een duo-mentoraat. Uiteindelijk gaat het er om dat de beginnende docent zich gesterkt voelt in zijn professionele rol en het lesgeven in de klas.

Sinds enkele jaren coachen adviseurs van het HCO beginnende leraren op diverse locaties van scholen in het voortgezet onderwijs. Schoolbesturen en locatiedirecties kiezen voor



'Oplossingsgerichte begeleiding en coaching kunnen voortijdige uitval voorkomen.'

Wouter Camps

verschillende uitvoeringsvormen. Soms bestaat de coaching uit SVIB (School Video Interactiebegeleiding) waarbij we focussen op het handelen in de klas. Of we ondersteunen bij de lesvoorbereiding, doen observaties of begeleiden een groep leraren met Lesson study. Sommige scholen maken wekelijks een middag vrij voor hun nieuwe docenten om hen in staat te stellen coachgesprekken te voeren met HCO-adviseurs. Bij al deze activiteiten is het startpunt altijd de vraag en de behoefte van de beginnende leraar. De een worstelt met zijn agenda, timemanagement en oudergesprekken. Een ander wil zich juist didactische werkvormen eigen maken, beter leren omgaan met orde verstoring gedrag, of leren feedback te geven aan de leerlingen. Doordat een coach van het HCO veelvuldig op de locaties aanwezig is, kunnen de docenten snel terecht. Daarnaast zijn er scholen die docententrainingen over effectief lesgeven combineren met lesobservaties en individuele coaching. Deze coaching is dan voornamelijk gericht op het handelen van de docent in relatie tot de interactie met leerlingen, didactiek en klassenmanagement. Als feedback krijgen wij als coaches vaak te horen dat de docenten hiermee zichtbaar hun repertoire versterken, waardoor de leerlingen meer gemotiveerd en doelgericht leren. Ook is er hierdoor minder verloop binnen het docententeam. Dat brengt vervolgens continuïteit, rust en structuur voor de leerlingen in de school.

Uw educatieve partner



Oplossingsgericht aan het werk

Onze coaching is gebaseerd op een oplossingsgerichte methode, vanuit de overtuiging: 'The quality of your thoughts also determines the quality of your life'. Oplossingsgericht werken is op een concrete en comfortabele wijze mensen stap voor stap bewegen van de plek waar ze zijn naar de plek waar ze willen zijn. Steeds meer scholen willen werken vanuit een positieve benadering. Een oplossingsgerichte werkwijze sluit hier goed bij aan en helpt om de gewenste ontwikkeling in de school een impuls te geven.

Oplossingsgerichte coaching werkt als volgt. Samen met de docent bespreekt de coach de gewenste toekomstige situatie en in gezamenlijkheid brengen we de al aanwezige krachtbronnen in kaart. Vanuit deze bewustwording ontstaat vaak helderheid en positieve energie bij een docent om de eerst volgende concrete ontwikkelstappen te zetten.

De coach werkt hierbij in drie fasen:

- aanleveren en in co-creatie delen van bestaande kennis,
- inzicht krijgen in hoe dit het leerproces kan ondersteunen,
- toepassen en reflecteren in de praktijk.

We putten hiervoor uit diverse bronnen en wetenschappelijk bewezen inzichten, bijvoorbeeld vanuit Solution Focused Brief Therapy, Appreciative Inquiry, positieve psychologie, Growth Mindset en het onderzoek naar leerpotentieel.

Bewustwording en motivatie

Bij de begeleiding van beginnende docenten spelen bewustwording, erkenning en aandacht vaak een belangrijke rol. Wanneer we de docent bewust maken van diens kwaliteiten en daarnaast bewust maken van het feit dat hij zich kan en mag ontwikkelen is de kans groter dat hij of zij gemotiveerd blijft om in het onderwijs te werken. Een docent gaf onlangs terug: 'Dankzij jouw coaching heb ik nu een vast contract'. Dat klopt uiteraard niet, want de docent heeft zichzelf zo ontwikkeld en hier naar toe gewerkt. Het geeft wel aan in welke mate een docent deze vorm van ondersteuning waardeert en van belang acht.

Praktijkvoorbeelden

Teamontwikkeling op VMBO

Op een VMBO locatie wilde het team docentvaardigheden versterken en meer vanuit een gezamenlijke visie hierop werken. We startten met een training over het adaptief onderwijs model voor alle docenten (beginnend en ervaren). Hierin lag de focus op concrete docentvaardigheden om aan te sluiten bij de basale onderwijsbehoeften van leerlingen te weten; relatie-competentie en autonomie.

In de training werd in gezamenlijkheid bekeken welke docentvaardigheden op het gebied van interactie, didactiek en klassenmanagement bijdragen aan deze behoeften en hoe de docent zijn repertoire zou kunnen uitbreiden.

Na de training deden we met iedere docent een individuele intake om een handelingsgerichte hulpvraag te formuleren als richtlijn voor de lesobservatie, analyse en het nagesprek. Zo'n vraag starten we vaak met: 'Hoe kan ik er voor zorgen dat... zodat ...' Bijvoorbeeld: 'Hoe kan ik er voor zorgen dat ik zo vlot mogelijk de les opstart zodat de leerlingen voldoende tijd hebben om hun opdrachten te maken?'. Het traject werd afgerond met een teambijeenkomst waarbij de docenten aan elkaar hun inzichten en ontwikkeling presenteerden. De coach gaf enkele algemene bevindingen terug en het team maakte afspraken met elkaar over de borging.

Tijd voor de begeleiding van nieuwe docenten op een brede scholengroep

Binnen een brede scholengroep kunnen alle nieuwe docenten naast de interne begeleiding op een vast moment in de week gesprekken voeren met een externe coach. Hierbij kunnen zij hun ervaringen successen, zorgen delen en wordt samen bekeken wat een oplossende vervolgstap kan zijn. Zo kan er gesproken worden over werkdruk en wordt samen met de docent de weekplanning doorgenomen en wordt de docent geholpen om zijn of haar week zelf zo in te delen dat de werkzaamheden weer overzichtelijk zijn en er ook ruimte is voor ontspanning.

In gesprek

Docent tegen coach: 'Het frustrereert me dat het me niet lukt!

Coach: 'Dat is mooi want je frustratie is een teken dat je nog steeds betrokken bent en jezelf wilt versterken. Dan kunnen we nog steeds verder gaan. Als je frustratie weg is moet je jezelf afvragen of je tevreden bent of dat het je niets meer uit maakt. Waar wil je voor gaan?'

Docent: 'Zo had ik er nog nooit naar gekeken, we gaan door!'



Uw educatieve partner



Lerende organisatie

In de praktijk blijkt dat coaching van beginnende docenten in combinatie met andere interventies een positief effect kan hebben op de ontwikkeling van de hele school. Denk bijvoorbeeld aan een coach die ook met teams in gesprek gaat, of bijvoorbeeld een groep leraren begeleidt bij het doen van actie onderzoek naar het eigen lesgeven (ook bekend als Lesson Study). Beginnende en ervaren docenten kunnen ook op die manier samen leren in de praktijk en dat geeft enorm veel energie. Of zoals docenten verwoordden: 'Eindelijk hebben we het over lesgeven', 'Samen in veiligheid de ervaring delen en lessen ontwerpen doet mij goed', of 'Daar heb ik tenminste iets aan'. Op deze manier ondersteun je als coach niet alleen de begeleiding van individuele docenten, maar draag je ook bij aan een lerende organisatie.



Over Auteur Wouter Camps



Wouter Camps is als adviseur/trainer/coach werkzaam bij het HCO. Na jarenlange ervaring als docent en leidinggevende in het voortgezet onderwijs in Den Haag en het Westland, ondersteunt hij scholen op het gebied van individuele coaching, teamtraining en strategisch management.

Zijn expertisegebieden zijn onder meer: oplossingsgerichte coaching, SVIB (Schoolvideo Interactie Begeleiding), teamtrainingen in leidinggevende communicatie, coachend adviseren, en coöperatief leren. Als expert in breinvriendelijk leren geeft hij regelmatig presentaties over dit onderwerp en werkt hij mee aan de ontwikkeling van educatieve uitgaven en trainingen voor het PO-V0-MBO. In zijn werk combineert hij graag wetenschappelijk bewezen inzichten met praktijkervaring en de nodige humor.

Uitgaven waar Wouter aan mee werkte:

- De ontdekking van het puberbrein, Sheryl Feinstein
- Krachtig Onderwijzen, Eric Jensen
- Mindsets op school, Mary Cay Ricci
- Breinvriendelijk onderwijs, Dr. Spencer Kagan

Eerder verschenen artikelen van Wouter in vakbladen onderwijs:

- Je leert niet voor een examen maar voor een leven, Bij de Les (2012)
- Krachtig Onderwijzen, Beter Begeleiden (2012)
- Prikkel, prikkel en nog meer prikkels, Kader Primair (2011)
- Aan de slag met het Puberbrein, School! (2011)
- Scholen profiteren van breinonderzoek, Het Onderwijsblad (2010)
- Cortisol, Van twaalf tot achttien (2008)

Bronnen

- Onderwijs in cijfers > www.onderwijsincijfers.nl www.onderwijsincijfers.nl/binaries/onderwijs-in-cijfers/documenten
- Uitstroom van beginnende leraren, Van de Grift en Helms-Lorenz (2014)
- Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs, Louis Cauffman en Dick J. van Dijk
- Simpel, Louis Cauffman
- Oplossingsgericht coachen, Insoo Kim Berg & Peter Szabo
- Waarderend leren in het voortgezet onderwijs, Annechien van Buurt, Eefje Teeuwisse, Nina Timmerman