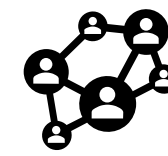


STARTERS



MAATWERK

Starters komen in allerlei vormen, maten en momenten de school in. Tegelijk zijn er verwachtingen dat inductie een goed georganiseerd programma van activiteiten biedt. Vaak wordt er vooral in het eerste jaar een geformaliseerd onderwijsprogramma aangeboden met onboarding, workshops, themasessies, intervisie, individuele coaching/begeleiding en allerlei maatregelen (zoals werktijdreductie). Van starters wordt verwacht hieraan deel te nemen (soms ook verplicht), terwijl hun startniveau, leerbehoefte, interesse, achtergrond, ontwikkeltraject en leercontext binnen de school (sectie, team) sterk van elkaar kan verschillen. Hierdoor ontstaat een spanning tussen maatwerk en het organiseren van inductie als een geformaliseerd, vaststaand onderwijsprogramma.



POSITIONERING

Starters zijn niet altijd 'absolute beginners'. Zo willen ze vaak ook niet gezien worden. Zeker starters die al meer ervaring hebben in het onderwijs of daarbuiten, maar ook starters die net van de lerarenopleiding komen, zijn in diverse opzichten geen totale beginners ('novice learners') meer. Zij willen daarom graag gezien worden als professional, die zowel iets te leren heeft als iets kan toevoegen aan de schoolorganisatie. Vanuit dat perspectief willen ze ook graag begeleid worden. Terwijl ze ook nieuw zijn en de schoolorganisatie en het beroep (en hun plaats daarin) nog aan het leren kennen zijn, willen ze ook gezien en gewaardeerd worden voor wat ze daarbij kunnen toevoegen en inbrengen.

ACTIVITEITEN



KWESTIES

ROLLEN

COMPLEXITEIT

Het eerste inductiejaar is vaak het meest intensief. Met een gestructureerd programma van activiteiten, terwijl dat eerste jaar vaak ook het zwaarste is qua werkdruk. Veel starters staan dan in een 'overlevingsstand', door de 'praktijkschok' van het volledige takenpakket van een leraar. Na een jaar stopt het inductietraject doorgaans of wordt het minder intensief, terwijl starters dan juist steeds meer verantwoordelijkheden krijgen in school. Starters worden dan verwacht meer zelfsturend te zijn qua professionele ontwikkeling, terwijl juist dan de complexiteit van hun werk en hun verantwoordelijkheden snel toeneemt. Precies in de periode dat starters zich minder starter voelen maar zich ook nog volop aan het ontwikkelen zijn als leraar, is ondersteuning minder beschikbaar én nemen de verantwoordelijkheden toe.



EIGENAARSCHAP

Eigenaarschap over inductie is idealiter individueel belegd en collectief gevoeld. In de context van een schoolorganisatie waar veel belangen spelen, is het van belang dat iemand zich eigenaar voelt van de begeleiding van starters. Tegelijkertijd is het essentieel dat de verantwoordelijkheid voor het ondersteunen van starters door de medewerkers in school breed gevoeld wordt; van conciërge tot schoolleider. Doorgaans wordt het belang van deze gezamenlijke verantwoordelijkheid wel onderkend. Maar actieve betrokkenheid blijft toch vaak beperkt tot een kleine groep die een expliciete taak heeft; bijvoorbeeld als buddy of aanspreekpersoon, binnen dan wel buiten de vakgroep of sectie.

PROGRAMMA

Oolbekkink-Marchand, H., & Schaap, H. (2023). Kwesties in het ontwerpen van inductie voor startende leraren: aanzet tot een professionele dialoog. *Lerarenopleiders*, 44(4), 101-116.