

Rapport pilot startende leraren 10-2020

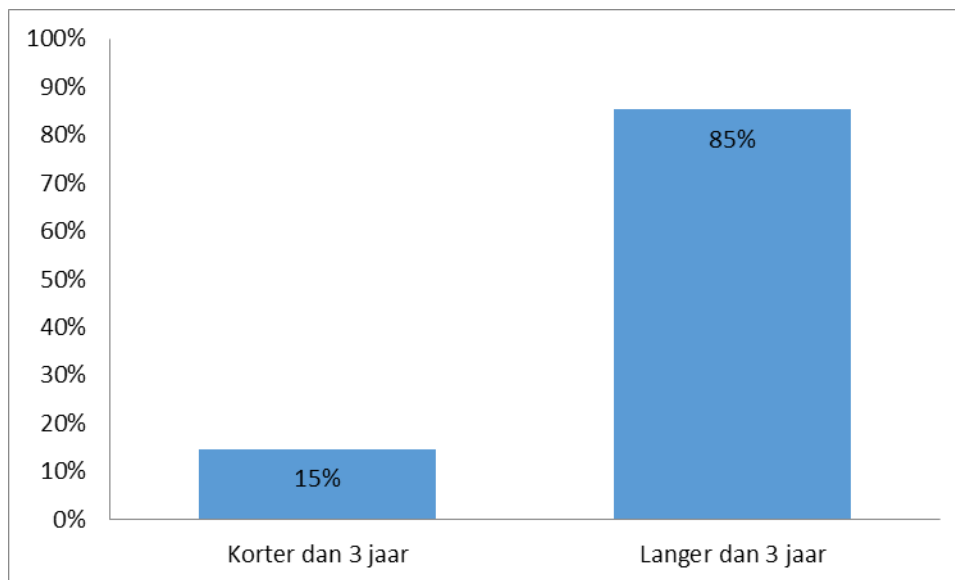
Respons onderzoek

Aantal volledig ingevulde vragenlijsten is 1071.

NB: De antwoorden op de open vragen zijn, na een eenvoudige spellingscontrole, ongewijzigd overgenomen.

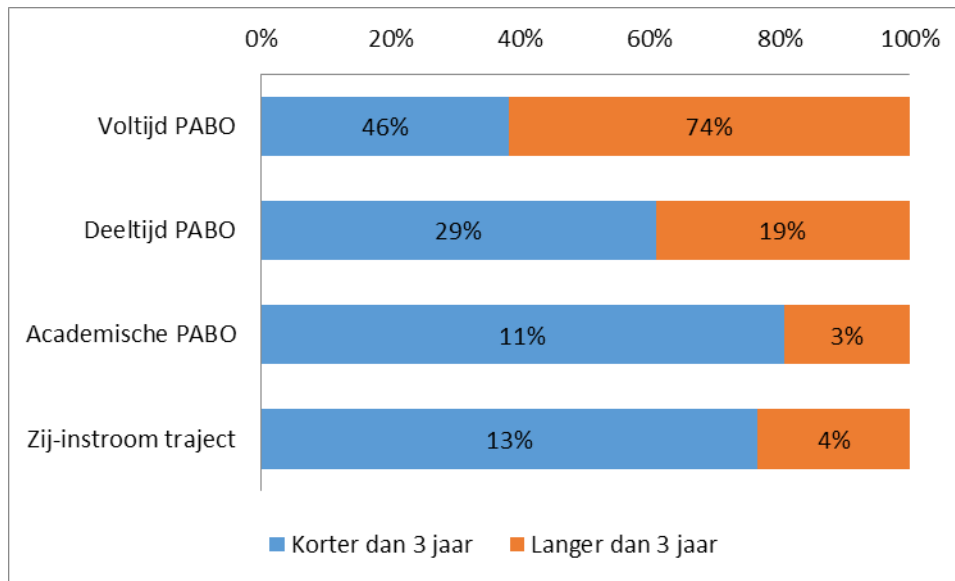
Hoe lang bent u werkzaam als leraar in het Primair Onderwijs?

Korter dan 3 jaar	158	15%
Langer dan 3 jaar	913	85%
n=	1071	



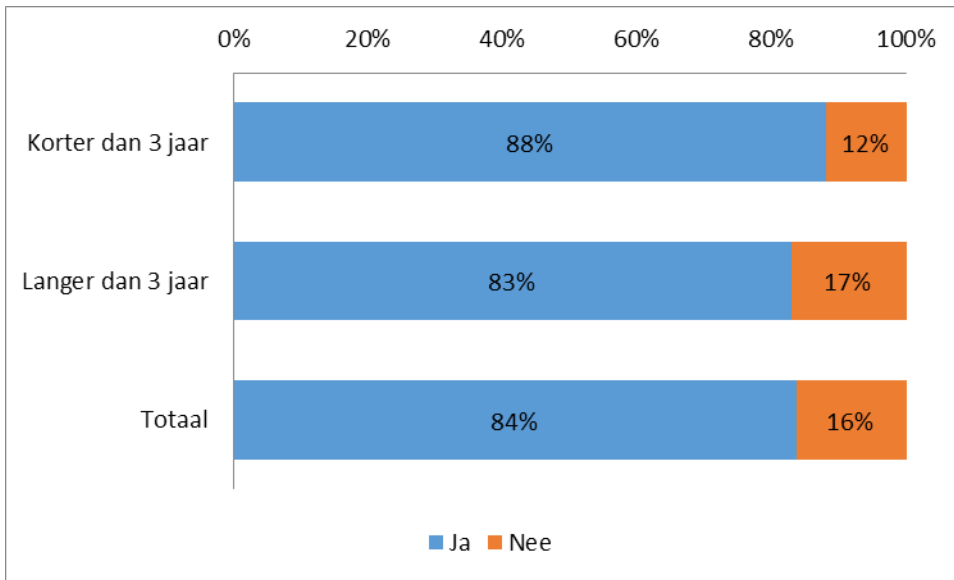
Welke opleidingsvorm heeft u gevolgd?

	Korter dan 3 jaar	Langer dan 3 jaar	Totaal
Voltijd PABO	73	680	753
Deeltijd PABO	46	171	217
Academische PABO	18	25	43
Zij-instroom traject	21	37	58
n=	158	913	1071



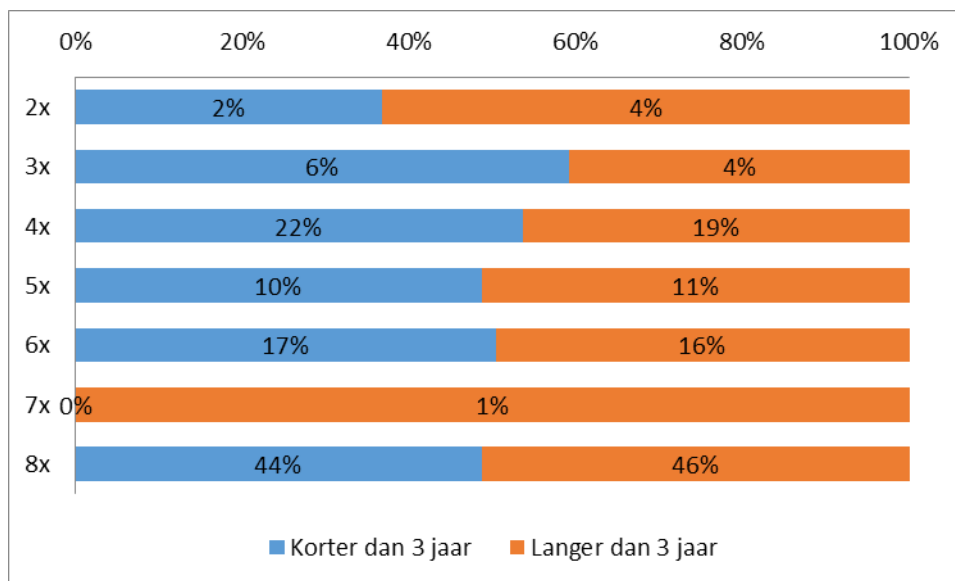
Heeft u behoefte (gehad) aan begeleiding van een mentor?

	Korter dan 3 jaar	Langer dan 3 jaar	Totaal
Ja	139	756	895
Nee	19	157	176
n=	158	913	1071



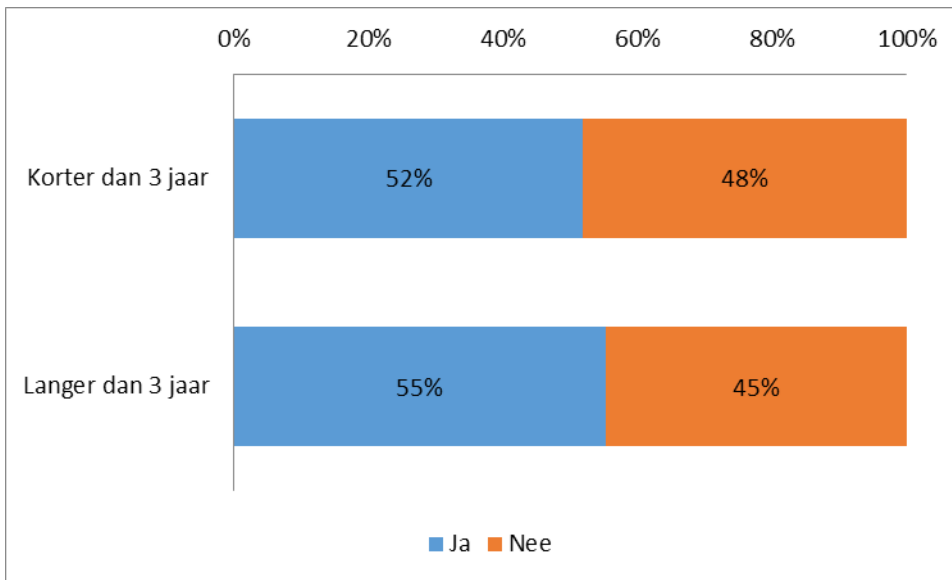
Hoe vaak per jaar heeft u behoefte (gehad) aan begeleiding van een mentor?

	Korter dan 3 jaar	Langer dan 3 jaar	Totaal
2x	3	28	31
3x	8	30	38
4x	30	141	171
5x	14	80	94
6x	23	123	146
7x	0	6	6
8x	61	348	409
n=	139	756	895



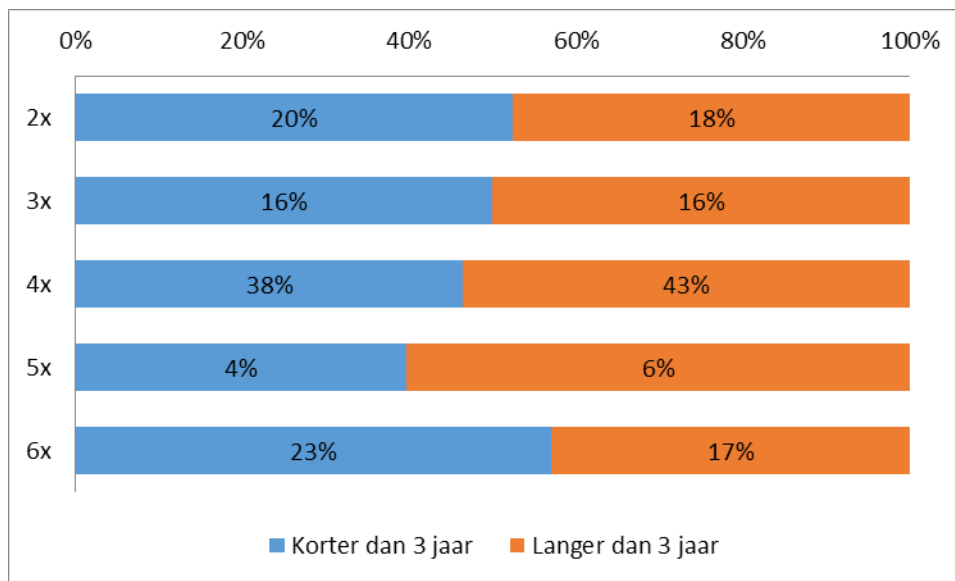
Heeft u behoefte (gehad) aan intervisiebijeenkomsten met andere startende leraren, onder begeleiding van een intervisiebegeleider?

	Korter dan 3 jaar	Langer dan 3 jaar	Totaal
Ja	82	504	586
Nee	76	409	485
n=	158	913	1071



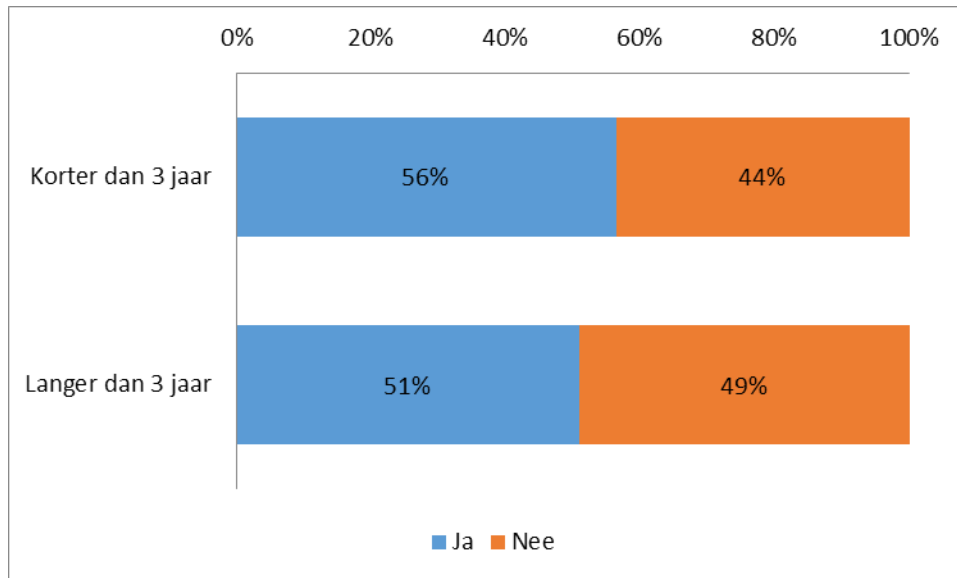
Hoe vaak per jaar heeft u behoefte (gehad) aan intervisiebijeenkomsten met andere startende leraren?

	Korter dan 3 jaar	Langer dan 3 jaar	Totaal
2x	16	89	105
3x	13	80	93
4x	31	219	250
5x	3	28	31
6x	19	88	107
n=	82	504	586



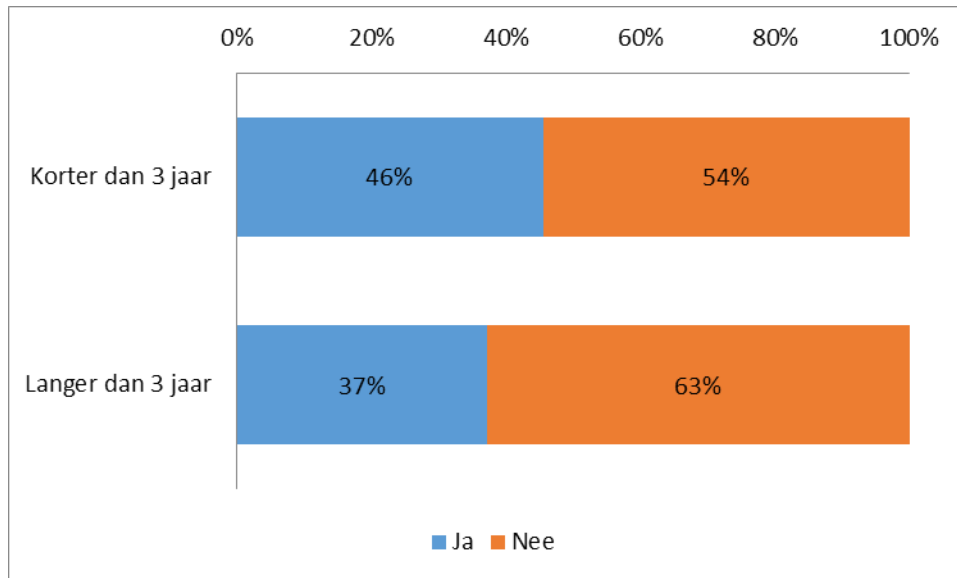
Heeft u behoefte (gehad) aan een ervaren leraar als online buddy?

	Korter dan 3 jaar	Langer dan 3 jaar	Totaal
Ja	89	464	553
Nee	69	449	518
n=	158	913	1071



Heeft u behoefte (gehad) aan een online community met andere startende leraren?

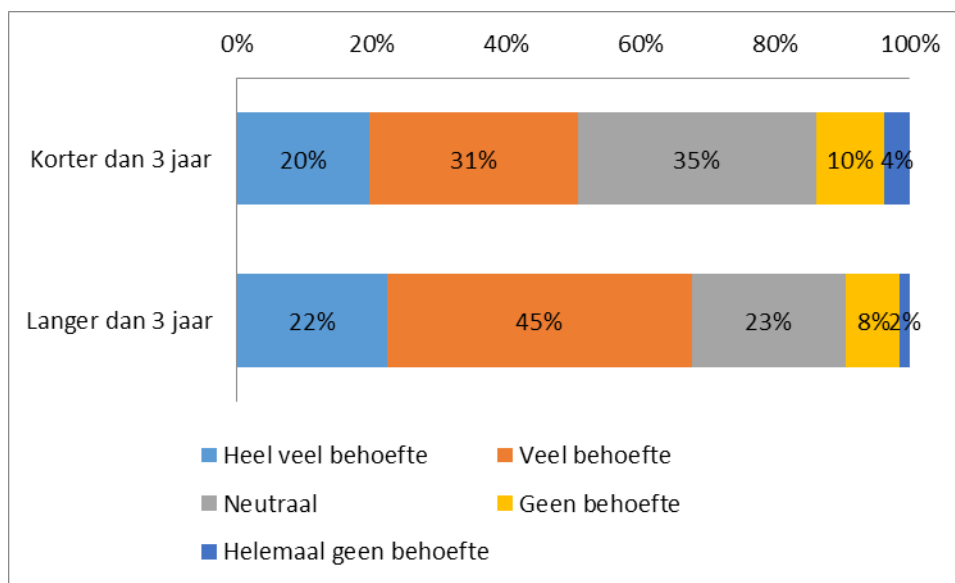
	Korter dan 3 jaar	Langer dan 3 jaar	Totaal
Ja	72	340	412
Nee	86	573	659
n=	158	913	1071



In welke mate heeft/had u behoefte aan extra begeleiding op onderstaande thema's?

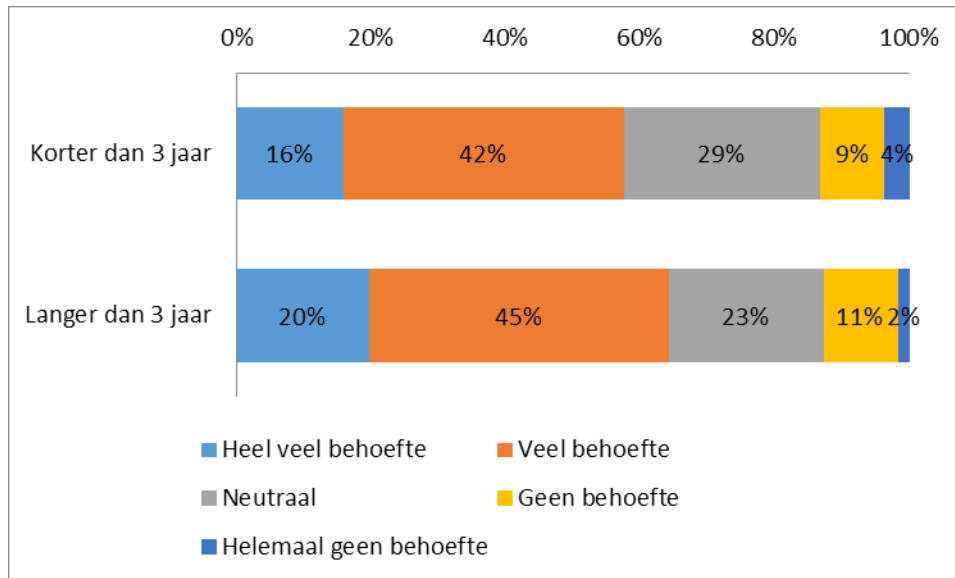
Omgang met (lastige) ouders

	Korter dan 3 jaar	Langer dan 3 jaar	Totaal
Heel veel behoefte	31	204	235
Veel behoefte	49	413	462
Neutraal	56	210	266
Geen behoefte	16	72	88
Helemaal geen behoefte	6	14	20
n=	158	913	1071



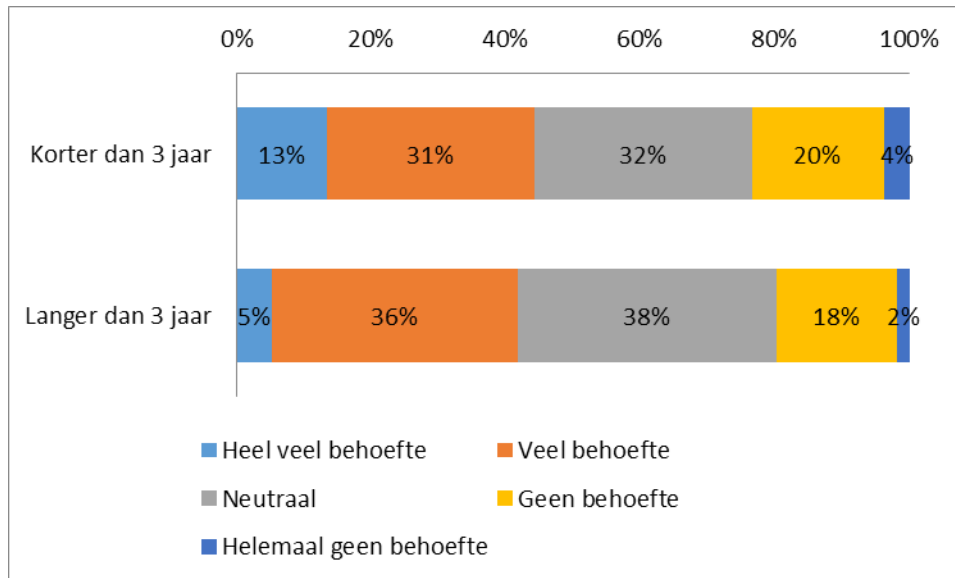
Werkdruk

	Korter dan 3 jaar	Langer dan 3 jaar	Totaal
Heel veel behoefte	25	180	205
Veel behoefte	66	407	473
Neutraal	46	209	255
Geen behoefte	15	101	116
Helemaal geen behoefte	6	16	22
n=	158	913	1071



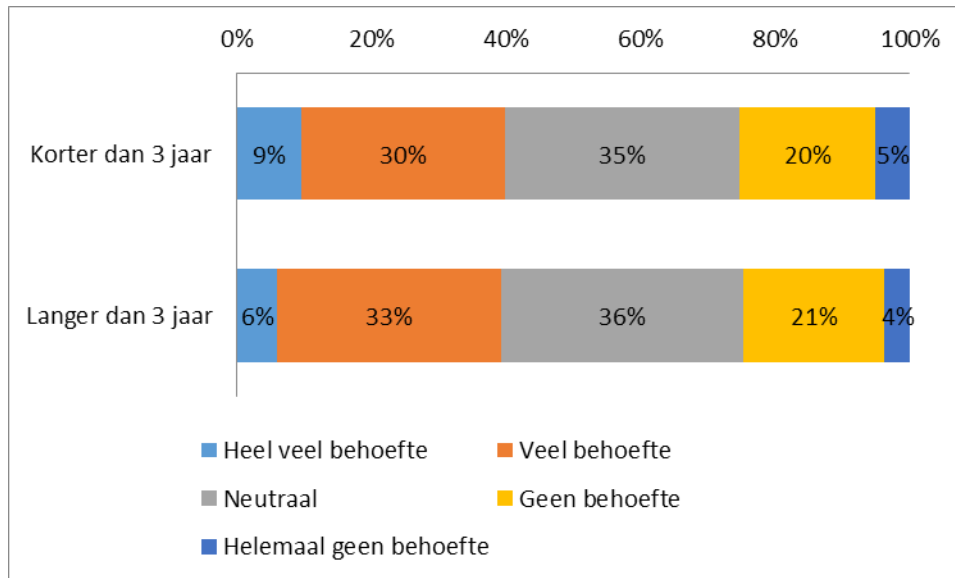
Didactiek

	Korter dan 3 jaar	Langer dan 3 jaar	Totaal
Heel veel behoefte	21	48	69
Veel behoefte	49	333	382
Neutraal	51	351	402
Geen behoefte	31	164	195
Helemaal geen behoefte	6	17	23
n=	158	913	1071



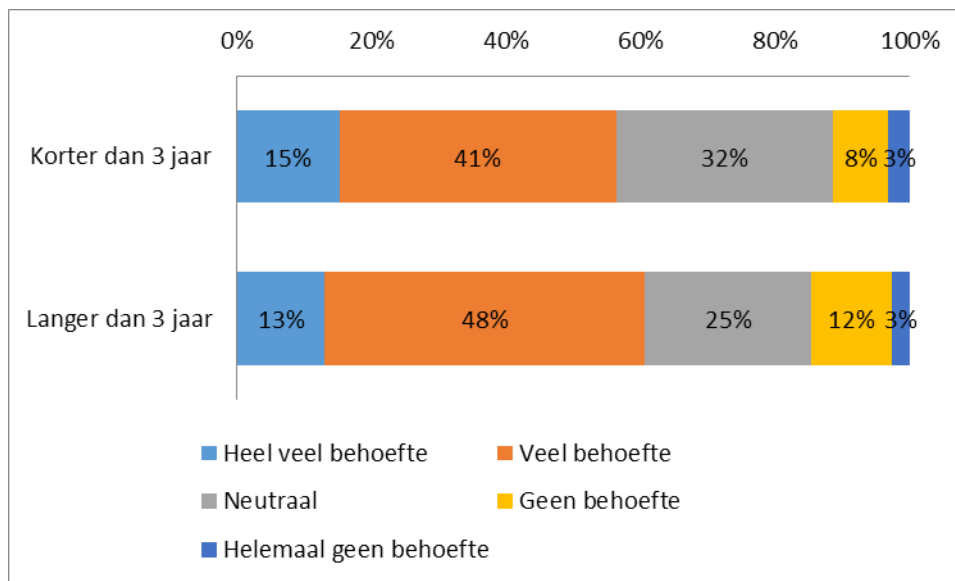
Pedagogiek

	Korter dan 3 jaar	Langer dan 3 jaar	Totaal
Heel veel behoefte	15	54	69
Veel behoefte	48	304	352
Neutraal	55	330	385
Geen behoefte	32	191	223
Helemaal geen behoefte	8	34	42
n=	158	913	1071



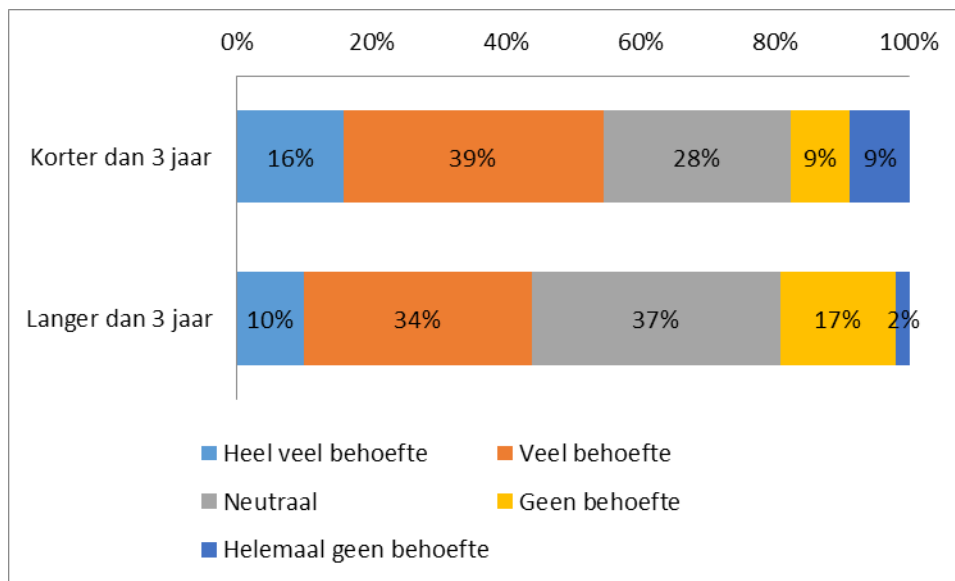
Klassenmanagement

	Korter dan 3 jaar	Langer dan 3 jaar	Totaal
Heel veel behoefte	24	119	143
Veel behoefte	65	434	499
Neutraal	51	227	278
Geen behoefte	13	109	122
Helemaal geen behoefte	5	24	29
n=	158	913	1071



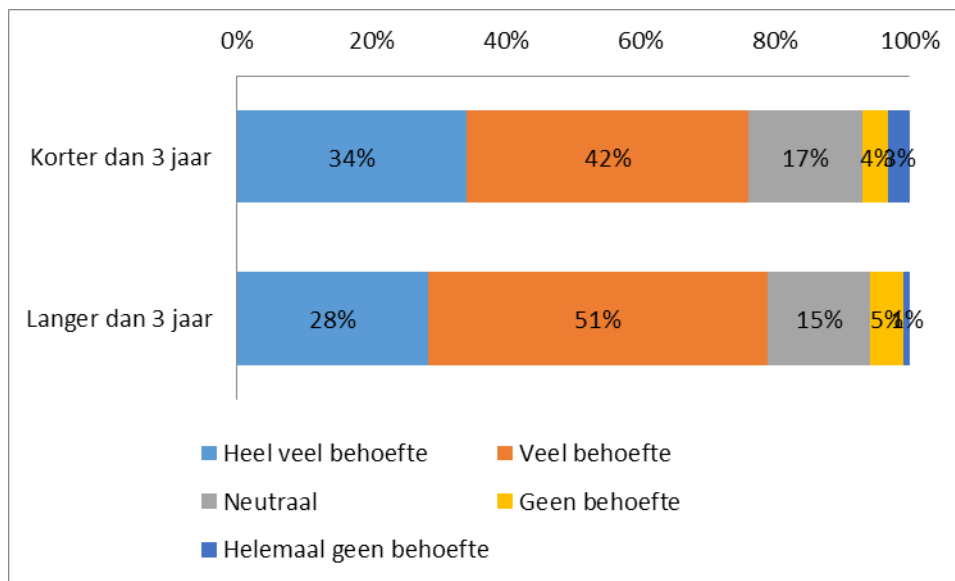
Rechten en plichten als leerkracht

	Korter dan 3 jaar	Langer dan 3 jaar	Totaal
Heel veel behoefte	25	91	116
Veel behoefte	61	310	371
Neutraal	44	337	381
Geen behoefte	14	156	170
Helemaal geen behoefte	14	19	33
n=	158	913	1071



Kennis van zorgstructuren (handelingsplannen, OPP's e.d.)

	Korter dan 3 jaar	Langer dan 3 jaar	Totaal
Heel veel behoefte	54	259	313
Veel behoefte	66	462	528
Neutraal	27	138	165
Geen behoefte	6	45	51
Helemaal geen behoefte	5	9	14
n=	158	913	1071



Hebt u tot slot nog suggesties voor de pilot?**Korter dan 3 jaar**

- Alleen startende leerkrachten toevoegen aan intervisiegroepen (of supervisiegroepen) indien daar behoefte aan is. Nu mag ik iedere maand 3 uur van mijn kostbare tijd besteden hieraan, terwijl mijn collega's mijn grootste klankbord/sparringpartner zijn....iets met werkdruk!
- Als startende leerkracht heb je behoefte aan een coach die soms ook kan komen kijken en je zonder oordeel feedback geeft. Grootste probleem bij verkorte deeltijdopleidingen is de korte stageperiode. Als zij-instromer in beroep sta je er te vaak ook alleen voor. Soms heb je een ervaren iemand nodig die je helpt om een situatie onder controle te krijgen.
- Als startende leraar word je ontzettend in de diepte gegooid. Dit is natuurlijk goed, maar zelf heb ik enorm het gevoel te 'verdrinken' in al het nieuws.
- Een persoonlijke ervaring.
Ik werk nu twee jaar in het basisonderwijs en zie in dat ik dit niet vol ga houden op lange termijn. Om die reden ben ik een onderwijsaanverwante masteropleiding gestart, zodat ik in het werkveld kan blijven werken waar mijn hart ligt, maar niet meer voor de klas. De werkdruk is hoog en hulp voor kinderen en leerkracht in de klas komt te laat op gang. Daarnaast merk ik dat er weinig ruimte is om met een ander de dialoog aan te gaan waarom we op een school doen wat we doen. Dat heb ik wel gemist.
- Een startende leerkracht is niet terug te zien in loontredes, dus niet tot trede 5 extra begeleiding maar de eerste 5 jaar extra passende begeleiding. Wat heeft de starter nodig, dit verschilt enorm.
- Ga ook echt kijken in de praktijk (plannen zijn mooi, maar vaak heel anders dan in de werkelijkheid), zorg voor veiligheid voor startende leerkrachten en doe deze inventarisatie over een tijdje nog een keer (nu heb ik nog geen behoefte aan begeleiding, maar misschien kijk ik daar over een jaar wel heel anders tegenaan).
- graag ook intervisie over academische rol in de school innemen
- Groot probleem waar ik tegenaan loop is ordeverstoringen en klassenmanagement goed inzetten
- Ik ben werkzaam als invalleerkracht en dan heb je bijna geen coaching/begeleiding. Ook niet bij langere inval opdrachten (meerdere dagen in dezelfde klas).
Je wordt in een klas neergezet en dan heb je als je geluk hebt 5 minuten met een andere leerkracht om iets te vragen over de dagplanning en dan komen de kinderen binnen en moet je het alleen doen.
Mijn suggestie is dus dat er ook goed gekeken wordt hoe er begeleiding gegeven kan worden aan invalleerkrachten. Ik zou bijv. online gesprekken met andere invalleerkrachten en een coach fijn vinden om te werken aan mijn pedagogische-didactische vaardigheden.
- Ik denk dat het belangrijk is te onderzoeken hoeveel mensen van Pabo ook het echt volhouden. Veel mede studenten hadden aan het eind van de pabo niet eens plezier, zin in het starten in het po, vanwege de hoge werkdruk op dit moment. Ook veel mede studenten die ik nu spreek lopen over door de werkdruk en komen net als ik niet toe aan de basistaken van de leerkracht zoals ik (startende leerkracht in het eerste jaar).
- Ik denk dat het essentieel is om startende leerkrachten te ondersteunen. Ik merk dat mijn duocollega, die parttime werkt, heel druk is en overloopt. Ik kan met haar niet veel overleggen. Een coach zou heel fijn zijn.
- Ik denk dat het goed is dat begeleiding verplicht is en dit ook helder en duidelijk naar starters wordt gecommuniceerd. Ik weet als startende leraar helemaal niet waar ik recht op heb en ik krijg ook geen hulp. Ik zie veel van mijn succesvolle klasgenoten uitvallen. Je voelt je als starter eenzaam en onzeker, terwijl je voor dit vak hebt gekozen.
- Ik had ook graag begeleiding gehad hoe ik mijn academische vaardigheden kon toepassen in het onderwijs. Ik heb hierbij gelukkig hulp gehad vanuit de Universiteit Utrecht, zonder deze hulp

was ik waarschijnlijk al uit het onderwijs vertrokken omdat ik cognitieve uitdaging miste.

- Ik heb drie jaar voor de klas gestaan, ben toen in de functie van orthopedagoog kunnen gaan. Werken.
- Ik heb nu een beeldcoach, enorm fijne vrouw. Echt positief en hulpvaardig
- Ik heb op mijn huidige school coaching ontvangen en daar ben ik heel erg blij mee. Ik loop vooral aan tegen de enorme werkdruk en de manier waarop registreren/administratie boven de kwaliteit van het onderwijs en boven het welzijn van personeel geplaatst wordt. Er blijft door passend onderwijs eigenlijk weinig tijd en energie over voor datgene waar je zo gelukkig van wordt: onderwijs ontwerpen en kinderen tot leren brengen.
- Ik heb van mijn werkgever een coach toegewezen gekregen. Heb haar pas 1x ontmoet maar fijne klik en enorm veel ervaren op alle vlakken van onderwijs. Dit is wel het soort maatwerk waar ik als zij-instromer veel behoefte aan heb.
- Ik heb wel een vraagbaak waar ik heen kan gaan, maar die heeft een uitdagende klas, is niet altijd meer aanwezig als ik er nog ben en heeft een stagiaire. Ik voel me soms teveel om zaken nog te vragen of te regelen. Zeker als ik iets voor de 2e x moet vragen omdat ik de instructies kwijt ben (wat gebeurt onder werkdruk).
- Ik miste begeleiding voor de specifieke doelgroep van de school (in mijn geval veel nt2/nieuwkomers).
- Ik moet eerlijk zeggen dat de 'behoeften' die hier worden getoetst, eigenlijk wel logisch zijn om een beginnende leraar op te begeleiden. Het zou vanzelfsprekend moeten zijn dat op deze punten begeleiding gegeven wordt.
- Ik weet dat heel veel laatste jaars of zelf eerder al alleen klassen draaien zonder goede begeleiding. Zo is mijn duo voor 2 dagen nu een pabo student tweede jaars en draait zij alleen groep 3.
- Ik werd door mijn bestuur verplicht om deel te nemen aan intervisie. Echter werk ik in het speciaal onderwijs en heb ik dus veel meer aan mijn collega's en het hechte team die de verhalen en invalshoek snappen. En echt naar mij kijken dag in dag uit.
- Ik wil herintreden met behulp van coach en wacht op een plek die vrijkomt die bij me past bij een scholengroep waarbij ik in gesprek ben gegaan
- Laat startende leerkrachten aanschuiven bij het maken van de plannen, want die hebben hands on ervaring
- Maak onderscheid tussen zij-instromers met werkervaring en mensen die na de middelbare school naar de pabo zijn geweest
- Niet alles op online betrekken. Ja, een buddy zou fijn zijn. Nee niet online. Maak dat ook een optie in de enquêtes
- Niet teveel verplichtingen. Zorgen dat je als starter ergens terecht kunt, maar zonder dwingend karakter.
- Ondersteuning vanuit huis kunnen krijgen, wanneer je daar zelf behoefte aan hebt. Geen verplichtingen na een lange dag lesgeven.
- Persoonlijk zou ik het fijn vinden als er een onafhankelijk iemand je kan begeleiden. Hoe goed bedoelt ook, tegen collega's of directie zeg je wat minder snel dingen waar je tegen aan loopt dan een onafhankelijk iemand.
- Prioriteiten stellen en geen dingen doen omdat ze 'moeten'. Eerst afvragen wat het oplevert.
- Terugkomdagen op genoten pabo. Bijscholing (niet alleen voor starters) om mee te blijven gaan met je tijd, dus je gehele loopbaan.
- Verander de verkorte deeltijdopleiding (Inholland) in een langere opleiding waarbij je inzet op een beperkt aantal modules en meer op klassenmanagement. (En minder op onderzoek) Maak gastdocenten (zonder Pabo) meer mogelijk die lesgeven naast dat klassenleraar die altijd in de klas is.
- Verplicht scholen om de zij-instromer de eerste week boventallig in te zetten. Op mijn school is hier geen ruimte voor terwijl mijn jaargenoten bijna allemaal een of meerdere dagen hebben

kunnen meekijken met een ervaren leraar. Ik werd compleet in het diepe gegooid. Ook nu ik ben afgestudeerd ligt de nadruk meer op het opvullen van gaten in de formatie dan op rekening houden met mijn voorkeursgroep. Zo sta ik nu voor groep 7 terwijl ik een voorkeur aangaf voor een groep 3/4/5 en enkel ervaring had in groep 1/2. Ik denk dat dit een reden kan zijn voor uitval. Voor mij is dit niet het geval maar ik overweeg om deze ervaring wel om over te stappen naar een andere stichting.

- Voor een groot deel was de begeleiding op school goed geregeld. Wat ik als deeltijder (verkorte opleiding) heel lastig vind is het gebrek aan mogelijkheden binnen een school. Dingen die je in je eigen klas wilt, kun je zelf regelen maar grotere dingen moeten over heel veel schijven en daar heb je weinig over te zeggen. Die schijven hebben ook invloed op de snelheid van beslissingen. Het kan langer duren voordat dingen geregeld zijn terwijl ik gewend ben dat dat sneller gaat. Waar ik veel steun bij vond, waren mijn bouwcollega's die eveneens startend waren.
- Vraag oogkas de studenten waar ze tegenop zien!
- Zo lang sociaal constructivisme nog als leidraad voor het leren van kinderen wordt gebruikt, is er nog een lange weg te gaan. Verbeter de Pabo opleidingen!
- zorg dat dit ook in de praktijk werkt. Laat basisscholen meewerken geef ze tijd en ruimte om met een buddy te praten. Meestal is het een leuk initiatief maar werkt het niet in de praktijk.
- Zorg dat ieder zij-instromer goed begeleid wordt, ook al komt diegene uit een andere vorm van onderwijs (zoals ik). PO is écht een andere tak van sport. Ik overweeg om terug te gaan naar het V(S)O, omdat ik waarschijnlijk mijn bevoegdheid niet ga halen, i.v.m. tijdgebrek.
- Zorg voor echte begeleiders, mensen met praktijkervaring die met beide voeten in de praktijk staan maar die ook echte begeleidingsvaardigheden hebben. Begeleiding door collega's is alleen prettig als zij ook de vaardigheden hebben om dit goed te doen. En de tijd ;) En zorg dat de opleidingen echt meer gericht zijn op de praktische kanten van didactiek, pedagogiek en klassenmanagement. De begeleiding die ik tijdens mijn stages heb gehad (van leerkrachten) schoot daarin echt tekort. Aardige mensen, maar geen begeleiders.
- Zorg voor een vangnet voor zij instromers. Ze krijgen veel verantwoordelijkheid en komen vaak uit een andere werkcultuur!

Langer dan 3 jaar

- '- zij-instroomtraject/deeltijdpabo: dit zijn vaak gemotiveerde mensen met een afgeronde HBO of WO die onbenullige opdrachten krijgen alsof ze net 17 zijn. Hier mag best eens naar gekeken worden. Zonde van de tijd.
 - zij-instroomtraject/deeltijdpabo: laat ze net als de studenten van de voltijd-pabo regelmatig een stageweek doen, dan leren ze zoveel meer. Meters moeten ze maken.
 - Maak van klassenmanagement een vak op de PABO. Dit is voor de meeste studenten/beginnende leerkrachten het lastigste onderdeel. Zeker in combinatie met passend onderwijs.
- * Leer studenten kritisch te kijken naar methodes o.b.v. leerlijnen en wetenschappelijke inzichten over wat er al dan niet werkt. Sinds ik dat kan (geleerd buitenom de opleiding) lukt het veel beter om lessen te laten aansluiten bij de klas.
- * week- en jaarplanning
 - * professionele houding t.o.v. collega's
- 2 wekelijkse coachingsgesprekken van startende leerkracht met daartoe geschikte ervaren leerkracht in het eerste jaar.
- aansluiten bij individuele behoefte van de starter. Iedereen is anders. Vraag naar de behoefte Mijn voorkeur gaat uit van mentor of buddy op de werkplek. Dat is concreet. En haalbaar. Liever geen klassenbezoek, maar een vraagbaak voor allerhande zaken die in de loop van het jaar opkomen. Als ook voorbereiden van zaken die in een schooljaar op de agenda staan, v.b. rapporten voor bespreken hoe pak je dat aan, planning maken voor de feestmaand december.

Mijn ervaring is dat je als beginner overal achteraan holt. Dat hollen gaat pas na een paar jaar over.

- Als ik zie hoe de begeleiding bij mij, 20 jaar geleden, was en hoe nu bij mijn startende collega's is, dan is deze erg verschaald. Er is geen tijd meer, er zijn niet genoeg collega's met tijd, om ze de juiste begeleiding te geven. Ze moeten het eigenlijk maar zelf uitzoeken. Dit vind ik echt armoede.
- Als jullie alle leerkrachten willen bereiken, zorg er dan voor dat klos en pa erbij staan. De opleidingen van een tijd terug zaten anders in elkaar en de stages ook. Onderzoeken zijn leuk maar leer op de opleiding eerst maar goed lesgeven.
- Als opleiding: klos + 2 jaar applicatiestudie
- Als startende leerkracht word je in het diepe gegooid, maar wel afgerekend op behaalde resultaten door de schoolleiding. Wellicht is het fijn om dat wat wel gelukt is (zonder begeleiding) te belonen en hulpvragen serieus te nemen. Dit was in mijn geval niet zo.
- Begeleiden van startende leerkrachten op alle formulieren die ingevuld moeten worden zoals (g)hp's, zorglijsten, formulieren die ingevuld moeten worden voor externen etc.
- Begeleiding bij de administratieve afhandeling van alle zorg (individuele handelingsplannen, GHP's, etc.)
- Begeleiding in de school lijkt mij zeer wenselijk. Begeleiding door iemand die de organisatie kent.

ACPA studenten gaan veelal na het behalen van de bachelor een master doen. Zij lopen dan stage buiten een basisschool. Zij merken dan ook dat ze op een plek buiten de basisschool meer kunnen verdienen. Een goed en eerlijk salaris, niet alleen als starter (het startsalaris is goed). Betere doorgroei mogelijkheden.

- Begeleiding is echt nodig de eerste jaren. Dit mag niet als eerste wegvallen als er leerkrachten uitvallen en moet ook geen extra taak zijn voor een leerkracht die zelf alle werkdagen voor de klas staat.
- Begeleiding/coaching e.d. is echt hard nodig, maar kost ook tijd. Geef startende leraren die tijd door het op te nemen in hun wtf. En verder is het ook belangrijk om startende leraren de eerste jaren te laten rouleren van werkplek. Zo kunnen ze zeer diverse ervaring opdoen door vallen en opstaan. Het maakt ze betere leraren die meer opgewassen zijn tegen de zware taak die lesgeven ook is.
- Behoeft aan begeleiding verschilt natuurlijk per persoon. Maar vooral ook aan de werkplek waar je terecht komt of werkt. Waar goede collegialiteit is gaat begeleiding veel vanzelfsprekender. Waar ieder achter zijn eigen deur zit is veel eenzaamheid en veel meer behoefte aan begeleiding omdat deze minder spontaan gegeven wordt. Schoonklimaat en goede schoolleiding maken het verschil.
- Belangrijk dat nieuwe leerkracht weet dat hij/ zij niet alles alleen hoeft te doen en kunnen in eerste paar jaar. Email dat je gewoon hulp moet vragen.
- Ben gestart in het sbo en heb daarvoor meer hulp nodig gehad dan op een reguliere school. De zorg die erbij komt kijken is totaal niet aan bod gekomen op de pabo
- Betrek leerkrachten bij de plannen
- Biedt startende leerkrachten passende perspectieven op een baan waar ze trots op kunnen zijn.
- Bij mij in de stichting krijgen startende leerkrachten een coach toegewezen die op aanvraag en minimaal 3x per jaar komt kijken en feedback komt geven. Daarnaast heerst bij mij op school de cultuur dat je alles kan en mag vragen. Iedereen kan op een ander gebied je coach of sparringpartner zijn.
- Bij ons in het bestuur krijgen startende leerkrachten jaar) (het eerste geen taken zodat zij zich volledig op de groep kunnen concentreren.
- Bij ons op school werken wij sinds dit jaar met een systeem waarin een ervaren leerkracht de coaching doet van zij in stromers en nieuwe leerkrachten. Ik ben één van de leerkrachten die andere leerkrachten mocht begeleiden. Ik kreeg hier een halve dag ambulante tijd voor. Dit

werd door nieuwe kerkrechten als zeer fijn ervaren. Helaas door alle zieke sta ik nu weer volledig voor de groep.

- Bij ons op school worden startende lkr. goed begeleid de eerste jaren.
- Bij ons werd er van alles georganiseerd voor startende leerkrachten binnen het samenwerkingsverband. Voor mij voelde dat als een extra taak na een schooldag, nog in de auto ergens heen en meedoen met iets. Het liefst had ik een buddy gehad op de school die me af en toe kwam vragen hoe het ging en meekeek met bijvoorbeeld groepsplannen, analyses en de zorg in de klas. Ook rondom de IB'er, waarvoor kan ik bij haar terecht, wat zijn haar taken binnen de school. Merk dat dat erg verschilt per school. Dat ze het team iets meer meeneemt in het hoe en waarom van bepaalde dingen i.p.v. dan moeten jullie dit klaar hebben.
- Binnen de school zelf iemand aanstellen die begeleiding kan bieden.
- Binnen de school zouden startende leerkrachten gekoppeld moeten worden aan een expertleraar voor observeren en intervisie.
- Creëer deze baan! Niet alle scholen en besturen hebben genoeg formatie om de begeleiding goed te regelen.
- Dat ik daar geen behoefte aan heb gehad heeft te maken met het feit dat ik eerst jarenlang onderwijsassistente ben geweest in het speciaal onderwijs (cluster 4, toen nog ZMLK en Dovenonderwijs) en daardoor langzaam alle kneepjes van het vak heb leren kennen. Ik ben op mijn 30ste de deeltijd Pabo gaan doen en daarna in het klassikale basisonderwijs terecht gekomen. Dat beviel mij niet en daarom ben ik nu al weer 22 jaar werkzaam in het Jenaplan basisonderwijs waar gewerkt wordt met hoofd, hart en handen en waar ieder kind uniek is. Graag deel ik mijn kennis en ideeën met startende leerkrachten.
- De behoefte aan het grote overzicht. Wat leert een kind in dat leerjaar, wat vertel je ouders daarover.
Inmiddels (17 jaar verder) heb ik genoeg kennis en ervaring daarin. Maar heb zeker steken laten vallen richting ouders.
Dus: behoefte aan begeleiding in oudergesprekken.
Behoeftte aan begeleiding in het overzicht van het geheel.
- De diepte in!! Kennis vergaren over communicatieve vaardigheden. Kijken achter gedrag (van kinderen én ouders)
- De hogeschool van Amsterdam heeft onderzoek gedaan naar de begeleiding van startende leerkrachten. Hierin kwam naar voren dat een traject met coaching-on-the-job, intervisie en bijscholing de eerste drie jaar belangrijk zijn! Ik denk dat het goed is onderzoek mee te nemen in beslissingen die genomen gaan worden.
- De opleiding moet veel beter, zeker op het gebied van onderwijs. Dan stromen startende leerkrachten veel beter in. Ook meer praktijkervaring.
- De opleiding zal verbeterd moeten worden, en het onderwijs programma simpeler. Er moet veel te veel onzin toegevoegd worden. Ga eerst eens weer gewoon les geven. Het lijkt wel een wedstrijd leukste leerkracht. Aan de popi jopies hebben leerlingen niks. Passend onderwijs eruit, of mankracht erin. Ambulante flauwekul vergaderingen eruit a.u.b. Kost veel tijd, voegt niks toe. Geld naar de scholen, samenwerkingsverband afschaffen. Maak daar maar zzp-ers van die we kunnen inkopen.
- De tijd voor begeleiding is er nu niet genoeg omdat de studenten gelijk voor de klas staan.
- De vragen over de online buddy waren misleidend.
Ik had in mijn eerste jaren als startende leraar zowel een collega van de parallelgroep als coach, evenals de directeur die regelmatig checkte of adviseerde. Ik had live hulp, niet online...
- Denk ook eens aan de inzet van professionele schoolcoaches om de uitstroom/uitval van startende leerkrachten te voorkomen.
- Destijds afgehaakt na bijna 4 jr voor de klas, een goede begeleiding had dit zeker kunnen voorkomen. Uiteindelijk, na aantal jr (ongeveer 8) in heel andere richting gewerkt te hebben teruggekeerd. Wel steeds middels invaldagen contact blijven houden met PO. Werk nu, ouder,

wijzer en heel wat mondiger, alweer zo'n 12 jr. In PO.

- Dit ging over wat ik vond. Het is meer dan 20 jaar geleden dat ik begon. Dus misschien niet helemaal relevant...

Ik voel me als leerkracht vaak niet gezien, gehoord of gewaardeerd. Ik heb het gevoel dat ik me met regelmaat moet verdedigen over wat ik doe in de breedste zin van het woord. Ik snap heel goed dat mensen een afweging maken om te stoppen in het onderwijs. Ergens anders krijg je meer betaald, meer waardering en ben je minder versleten aan het einde van de dag. Vandaag vertrok ik na een lange dag zonder pauze om 18:15 uur. Ik was meer dan 12 uur van huis, overwerk wordt niet uitbetaald. (Daarbij hoef je je ook niet te verdedigen als je weer eens vakantie hebt bij welk ander beroep dan ook.)

- Een aantal van de hier genoemde onderwerpen zouden ook op de PABO aan bod moeten komen (inzicht in zorgstructuren, kennis van LVS, inzicht in CITO toetsing criteria).
- Een coach aanstellen voor startende leerkrachten (en zittende leerkrachten)
- Een eigen groep draaien is in mijn ogen essentieel voor het ontwikkelen van de vaardigheden van een leerkracht. Net zoals je pas écht keert autorijden als je je rijbewijs hebt gehaald en je eerste auto hebt aangeschaft. De begeleiding in de eerste (twee) jaren vielen voor mij samen met veel wisselingen van groepen/scholen wegens kortdurende aanstellingen. Op dit moment werk ik in één van de twee kleutergroepen op een school, als ik aan het begin van mijn loopbaan deze situatie had gehad, was ik waarschijnlijk niet twee keer binnen 10 jaar overspannen geweest. Ik hoop dan ook dat er voor toekomstige leerkrachten een betere, prettigere start zal zijn.
- Een ervaren leerkracht met coachingsmogelijkheden inzetten voor deze leerkrachten in samenwerking met de pabo en de besturen (eventueel per netwerk scholen een ervaren leerkracht met ambities als vraagbaak).
- Een goede duo/intern begeleider als coach op de werkvloer die ook bekend is met de groep kan erg tot steun zijn voor een startende leerkracht. Het zijnstroomtraject heeft daarnaast nog extra begeleiding nodig omdat mijn ervaring is dat de opleidingen hier nog minder bagage meegeven aan de studenten in de lessen
- Een protocol voor elke school hoe ze een startende leerkracht moeten begeleiden. Dit gebeurt meestal de eerste maanden en dan zwakt het af. En ik had het heel fijn gevonden om structureel het hele eerste schooljaar een sparringpartner gehad. Ook wanneer je als ervaren leerkracht, start op een andere school.
- Een startende leerkracht heeft veel vragen, ik heb als ervaren leerkracht een aantal keren een startende leerkracht als duo gehad. Ik heb dat ervaren als (veel) extra werkdruk.
- Een startende leerkracht hoort een vaste en ervaren collega toegewezen te krijgen die elke week met de startende leerkracht gaat zitten om punten te bespreken.
- Een startende leerkracht mag nooit het gevoel hebben dat hij/zij alles zelf uit moet zoeken. Er moet altijd een maatje klaarstaan voor dagelijkse praktische zaken. Het liefst uit een parallelgroep.
Het is daarnaast fijn om met regelmaat met iemand te sparren buiten je school, met wie je kunt sparren over grotere zaken waar je tegen aan loopt of die je moeilijk vindt.
- Een warm nest vond ik vooral heel waardevol. Daarmee bedoel ik fijn contact met naaste collega's en bemoedigende complimenten van directie.
- Eerste 3 jaar alleen lesgevende taken met een coach die je op ieder front begeleidt zou een goede zijn.
- Er komt als beginnend leerkracht veel op je af. Probeer ervoor te zorgen dat begeleiding/coaching op school plaatsvindt zodat het niet als extra ervaren wordt.
- Er was geen begeleiding, ook nu niet voor startende collega's. Geen tijd, geen geld.
- Er zijn schoolbesturen die veel tijd en energie in startende leraren steken. Ook zijn er besturen die naast de begeleiding van de startende leraren (op aanvraag) ervaren leraren begeleiden. Dit mag ook meegenomen worden. Er stromen ook veel ervaren leerkrachten uit die het (o.a. de

werkdruk, waardering) niet meer zien zitten in het onderwijs. Wellicht blijven ze als ze om begeleiding kunnen (en durven te) vragen.

- Ervaren leerkrachten moeten de tijd krijgen om startende leerkrachten te ondersteunen.
- Fijn dat jullie dit oppakken, dank je wel!
- Fijn deze pilot! Dank!
- Flexibiliteit! Iemand die zich laat omscholen vanuit een pedagogische functie heeft totaal andere begeleidingsbehoeften dan iemand die bijvoorbeeld bij een bank heeft gewerkt. Speel daar op in en maak het individueel passend.
- Ga dit doen, goed bezig!
- Geef iedere startende leraar een coach die daar ook tijd en geld (formatie) voor krijgt.
- Geef scholen geld om te begeleiden anders is de werkdruk voor begeleiders te hoog, zij doen het dan bovenop de rest. Bij ons op school zijn mensen bereid extra dagdelen tecwerken.
- Geef startende leerkrachten vooral tijd! Zo min mogelijk werkgroepen, vergaderingen, visiebijeenkomsten.... laat ze de tijd Na school voor de klas gebruiken. En wijs iemand aan die degene begeleid. Ook voor praktische zaken... waar ligt dit? Bij wie moet ik zijn voor dat? En denk met ze mee vooruit: dit of dat komt eraan, handig als je daarvoor alvast... ect.
- Geef startende lkr iemand die meedraait om taken te verlichten. Iemand die al langer meedraait binnen de school om zaken op te pakken die gaan komen. Dat maatje weet dat uit ervaring en kan de startende leerkracht daarbij helpen.
Het werk eromheen is belastend en komt als een soort vloedgolf over hem/haar heen. Daardoor heeft de startende lkr minder tijd heeft om lessen goed voor te bereiden.
- Geen. Fijn dat dit wordt opgepakt!
- Gelijk salaris!
- Genoeg formatie/ financiële middelen om een coach (of twee - afhankelijk van de grote van de school) vrij te maken voor de begeleiding en soms letterlijk bij de hand pakken/ voordoen-samendoen-nadoen van de startende leerkracht en daarbij zeker ook de zij-instromende starter.
- Goede begeleiding geven en duidelijkheid bieden over de inhoud van ons vak!
Veel mensen denken over de PABO "opleiding knippen en plakken", maar staan niet stil bij bv ouderavonden, handelingsplannen en andere dingen die erbij komen kijken.
In de huidige situatie zijn we zelfs een verkapte kinderopvang, want als een kind niet op een kdv kan blijven wordt het (al dan niet verplicht) op school opgevangen.
Je moet echt hart hebben voor het vak en niet alleen doen omdat je niks anders meer kon doen.
- Haal de administratieve last van onze schouders. Vertrouw op de expertise van de leerkracht!
- Heel goed dat jullie deze pilot doen! Ik ben zelf nu binnen een paar jaar aan het eind van mijn onderwijsloopbaan. Het valt mij op dat er voor senioren-medewerkers helemaal geen ondersteuning is. Dat vind ik zo jammer. Ik zie om mij heen collega's van mijn leeftijd stuk voor stuk omvallen. Bijna geen enkele senior-leerkracht haalt de eindstreep en moet wegens lichamelijke klachten voortijdig stoppen met werken. Voor hen, en ook voor mij wordt het lesgeven steeds zwaarder, maar zij moeten gewoon onverminderd aan de bak. Ik werk nu ook maar 50% omdat ik ook forse gezondheidsproblemen heb. Is het niet belangrijk dat deze groep zeer ervaren leerkrachten behouden moeten blijven voor het onderwijs? Is het mogelijk dat jullie ook hier eens naar kijken? Ik stel een reactie erg op prijs esther@patioschool.nl
- Heel graag betere en realistische aansluiting van de pabo op de praktijk.
- Het blijft bij begeleiding altijd maatwerk. Net zoals bij leerlingen heeft niet iedereen dezelfde behoefte wat betreft de vorm van de begeleiding. Ik vond het zelf fijn om een collega te hebben bij wie ik alles kon vragen en die ook vond dat ze van mij kon leren (dit gaf veel vertrouwen) .
- Het blijft enorm verschillend per leerkracht deze behoefte. Als er een advies uitgebracht zou worden, zou dat coaching op maat moeten zijn naar mijn mening.
- Het had mij fijn geleken om door te gaan met de intervisiebijeenkomsten die we in de laatste fase van onze opleiding hadden. Dat je dus met je bekende medestudenten door kan gaan. En

als mentor ook iemand die ik nog ken uit de opleiding en waar ik me prettig bij voel, bijv. van mijn LIO. Al kan een nieuw iemand natuurlijk net zo goed die rol hebben.

- Het is al fijn om als startende leerkracht een luisterend oor te hebben en de bevestiging krijgen dat het nog steeds goed gaat. Als startende leerkracht heb je je hulpvraag vaak niet paraat, omdat je niet weet wat je hulpvraag is. Toch wordt er nu vaak begeleid onder het mom: als je een vraag hebt, stel deze.
- Het is als startende leerkracht ook fijn om praktisch geholpen te worden. Werkdruk komt ook van verplichte bijeenkomsten terwijl het voorbereiden voor de volgende dag erbij inschiet. Dus hulp op school zelf en dat je ook zelf kan aangeven waarmee je geholpen wil worden. En niet allerlei tijdrovende verplichte interviews waarbij je formulieren moet invullen om het invullen. Dat zie ik nu vaak gebeuren helaas. Dat komt dan ook weer omdat het in mijn ervaring stichtingsbreed in groepen wordt gedaan terwijl je juist op je school zelf handen tekort komt. Ik ken verschillende collega's die blij waren als de drie startende jaren voorbij waren omdat ze dan niet meer die interviews hoefden te doen. Slaat de plank totaal mis!!!
- Het is belangrijk dat een startende leerkracht niet een groep krijgt toegewezen die als moeilijk ervaren is. Of met begeleiding vanaf het begin v.h. schooljaar dat je iets op kunt bouwen. En niet halverwege als het kwaad al geschied is.
- Het is erg afhankelijk van de persoon die jouw mentor is. De een kan je veel helpen, een ander niet. Ook is het afhankelijk van wanneer je een mentor kunt spreken, soms heb je een afspraak met een mentor maar is het op dat moment niet echt nodig. Soms heb je een mentor nodig, maar dan heeft die mentor vanwege de eigen werkdruk geen tijd voor je.
- Het is fijn om een heel toegankelijke coach te hebben waar je gemakkelijk bij terecht kan als er geen afspraak is maar een starter wel behoefte heeft aan feedback.
- Het is van belang dat er begeleiding naar behoefte mogelijk is. Een directe collega waar een klik mee is, kan dat ook bieden. Een aangewezen collega die geen klik heeft, werkt averechts. Opedrongen dus verplichte begeleidingstrajecten kunnen mensen ook weggagen.
- Het maken van OPP's, IHP's en andere plannen leer je te weinig op de pabo.
- Het salaris is voor veel starters een reden zijn om naar een andere baan te kijken. Ook de manier hoe besturen met hun geld omgaan is ronduit belachelijk. Het wordt tijd dat de regering weer het heft in eigen hand neemt.
- Het schoolteam heeft het meeste invloed hoe een startende leerkracht het werk ervaart. Hier vindt de starter steun, tips en inspiratie om iedere dag weer vol energie aan de slag te gaan. Soms weten collega's niet goed hoe ze een startende leerkracht hierin moeten ondersteunen. Scholing van teams (awareness) kan misschien helpen om het klimaat waarin een startende leerkracht terechtkomt nog gunstiger te maken.
- Hoe ga ik om met (onredelijke) vanuit de werkgever
Hoe ga ik om met destructief leiderschap: rechten en plichten
- Iedere school moet een coach hebben om startende leerkrachten te begeleiden naast hun duo collega's
- Iemand in de buurt die je vertrouwt (zelf uitzoekt?) en waar je een beroep op kunt doen indien nodig. In het begin wellicht vaak en, naar mate de tijd vordert, steeds minder. Met andere beginners lachen om- en leren van elkaars vergissingen en fouten in een informele sfeer zou helpend kunnen zijn.
- Ik ben 12 jaar geleden begonnen in het onderwijs. Ik had regelmatig klassenbezoek van directie of van iemand die het hele team een cursus aanbood. Voelde niet altijd prettig, omdat je als beginnende leerkracht misschien niet alle (voor andere meer ervaren ik doodnormale dingen) vragen durfde te stellen. Ik heb me erin vast gebeten maar het was pittig en ik snap dat mensen hierdoor kunnen afhaken. Succes met de pilot!
- Ik ben 3 jaar geleden gestart op een andere school. totaal andere doelgroep. Daar wordt standaard een begeleiding gezet op startende leerkrachten (ongeacht leeftijd en ervaring). Voor de duur van 2 jaar.

Ben ik zeer positief over.

- ik ben al in 1992 gaan werken en had indertijd geen coach. 3 jaar geleden ben ik overgestapt van regulier naar speciaal onderwijs. Toen ben ik ondanks mijn jarenlange ervaring toch intensief gecoached door 3 mensen. Standaard procedure. Geweldig! Zo fijn om feedback te krijgen, mensen die meedenken en ondersteunen waar nodig. Sowieso fijn dat ik werd ingewerkt in alle systemen en routines. Een of meerdere coaches lijken me zeer nuttig bij beginnende leerkrachten.
- Ik ben gestart op een school waar ik bij iedereen kon binnen lopen. Ik heb de reguliere PABO gedaan en in verhouding veel stage gelopen. Een aantal lerarenopleidingen gaan nu naar 2 dagen stage per week. Dat is een goede zaak! Daarnaast denk ik dat de PABO goed moet kijken naar de aangeboden leerstof. Oefen bijvoorbeeld oudergesprekken (met acteurs) en laat studenten verplicht meekijken op ouderavonden. Leerkrachten moeten beter voorbereid worden en de werkdruk moet voor alle leerkrachten naar beneden! Dan blijven starters langer, maar de huidige leerkrachten ook (i.p.v. dat zij een burn out krijgen).
- Ik ben in 1996 gestart. Toen was de onderwijswereld nog niet zo ingewikkeld. Ik kwam van een degelijke PABO, waar ik niet eindeloos hoefde te reflecteren, maar waar wel veel les in didactiek en pedagogiek werd gegeven. Ik had daarvoor de HAVO gedaan. Een perfecte basis.
- Ik ben inmiddels een ervaren leerkracht. Uit de tijd van mijn opleiding dateren antwoorden over behoeftes, ik ben op mijn 40e de PABO gaan doen en was natuurlijk al enigszins ervaren op andere vlakken. Inmiddels heb ik die behoeftes niet meer omdat ik de weg weet te vinden als ik iets nodig heb. Wat ik in mijn omgeving zie is dat studenten door hun opleiding nogal worden afgeschermd waardoor ze drukker zijn met elkaar dan met hun mentor en klas op de stadsschool. Wij hebben studenten van twee hogescholen.
- Ik ben met de pabo deeltijd gestart toen ik 43 jaar was (6 jaar geleden). Door mijn heel bewuste keuze, mijn leeftijd/levenservaring en het opvoeden van 4 kinderen voelde ik me niet echt onzeker als startende leerkracht. Ik weet wat ik kan, wat ik wil en ook wat ik niet wil. Ik zal daarom het onderwijs niet snel verlaten. Daarvoor heb ik teveel geïnvesteerd. Maar ook omdat ik het een fantastisch vak vind.
- Ik ben nu 16 jaar werkzaam en denk er ook steeds vaker aan om toch iets anders te zoeken door de werkdruk
- Ik ben oud "Klosser" Heb geen PABO gedaan. Had een leuk kleuterklasje in een dorp toen ik begon in 1981. Geen Buddy nodig, geen handelingsplannen e.d. Nu ben ik 63 jaar en na cursussen inmiddels IB-er en volledig bevoegd leerkracht. Dit schooljaar een dag minder (van de 3) gaan werken t.b.v. een startende leerkracht.
- Ik ben van mening dat de focus veel meer gelegd moet worden op het behouden van leerkrachten i.p.v. zij instroom. Dit laatste legt namelijk nog meer werkdruk bij de leerkrachten en het drukt ook nog eens op de formatie.
Ik denk dat het vertrek van leerkrachten ligt in het wegnemen van allerlei regelingen; ADV, pauzes, scholingen, het niet kunnen uitdragen van je ambitieus, de vele verplichte terugkom dagen voor parttimers (dit zorgt voor stress omdat deze parttimers het thuis niet meer dicht getimmerd krijgen en daarnaast veel onbegrip krijgen vanuit directies), lange verplichte!! werkdagen. Het ligt niet zozeer aan het ontbreken van begeleiding, maar aan bovengenoemde zaken. Het zuigt de leerkracht helemaal leeg. Geef ze hun pauze, ADV, flexibelere werktijden en minder verplichte terugkom dagen. Dan is er automatisch meer tijd om van elkaar te leren!! (Zelf ruim 18 jaar in het onderwijs).
- Ik ben van mening dat de pabo meer aan moet sluiten op hoe het reelt en zeilt op de werkvloer. Welk, lvs wordt gebruikt, zeker bij de kleutergroepen zie ik grote hiaten met de (voor)kennis van studenten. Veel praktische opdrachten die je helpen je lio-stage makkelijker te laten verlopen.
- Ik ben, als zij-instromer uit het bedrijfsleven, erg geschrokken van hoe de onderwijssector is georganiseerd. Ik vind het onprofessioneel, geldverspillend en conservatief. Na 5 jaar houd ik het voor gezien. Zonde van de opleiding (waarvoor deels hetzelfde geldt).

- Ik denk dat deze begeleiding uit minimaal 2 collega's zou moeten bestaan. Namelijk een parallel-collega voor de didactiek en aanpak van je groep en eventuele plannen behorend bij de leeftijd van het kind. En een meer ervaren collega uit een andere bouw wat betreft omgaan met ouders, werkdruk, plannen, etc. Op die manier wordt niet een collega met een grote taak belast.
- Ik denk dat een goede begeleiding voor startende leerkrachten noodzakelijk is. Door te hoge werkdruk, lukt dit vaak niet goed.
- Ik denk dat een startende leraar het nodig heeft gezien te worden. Een compliment geven. Ik denk dat men er te snel vanuit gaat dat ze volledig meedraaien. Dat doen ze natuurlijk ook. Je kunt ze alleen niet zo in het diepe gooien en verwachten dat ze het werk dan nog leuk vinden. Geef ze wat meer de tijd om hun eigen klas te organiseren. Misschien daar ook wat professionaliseringsuren aan besteden i.p.v. gelijk allerlei cursussen te doen. Eerst de basis en wat tijd krijgen om onderwijsmodellen, bijv. GIP, Teach like a champion, Close reading enz., die er al in de school zijn onder de knie te krijgen. Ik pleit heel erg voor meer met minder. Ook de werkgever moet meer herhalen en verdiepen met zijn onderwijspersoneel i.p.v. alweer de volgende onderwijshype te volgen.
- Ik denk dat het heel fijn is als je op je werkplek gekoppeld wordt aan een (ervaren) collega die ook daadwerkelijk tijd krijgt om je te begeleiden.
- Ik denk dat het heel waardevol is als startende leerkrachten standaard een coach krijgen om ze te helpen omgaan met alles wat op je afkomt als starter. Er zijn diverse goede opleidingen gericht op coaching in het onderwijs en zo kunnen ervaren collega's hun coachingsvaardigheden vergroten en hun startende collega helpen. Juist door het ontwikkelingsgerichte of oplossingsgerichte werken kan een starter snel in haar eigen kracht komen.
- Ik denk dat je als startende leerkracht een goede intern begeleider en een goed team om je heen moet hebben. Een buddy is fijn om op terug te vallen maar is soms ook weer werkdrukverhogend. Het is ook aan jezelf om even langs te gaan bij de collega. Hoe doe jij dit en hoe doe je dat.
- Ik had geen behoefte aan contact met andere startende omdat me dat teveel tijd kosten. Een buddy van naaste collega had me fijn geleken. Dit gebeurt nu wel bij mij op school.
- Ik had niet alleen de behoefte, maar heb gelukkig ook hele goede begeleiding gehad (van mentor) en intervisiebijeenkomsten.
- Ik had op de school waar ik werk een maatje. Dat was erg fijn
- Ik had veel hulp nodig, kon dat ook wel krijgen, maar had daar geen tijd voor. Dit mis ik vooral in deze vragenlijst. Alles kost meer tijd als starter en je hebt meer begeleiding nodig, kost ook weer meer tijd.
- Ik heb als startende leerkracht in mijn eerste drie jaar totaal geen begeleiding gekregen, dat vind ik echt een kwalijke zaak. Wat mij betreft zou hier beter op gehandhaafd moeten worden, aangezien het niet veel had gescheeld of ik was het onderwijs uit gestapt in mijn derde jaar. Als meer startende leerkrachten dit ervaren raak je dus veel mensen in het onderwijs kwijt. Gelukkig ben ik wel door gegaan en werk ik nu al 2 jaar op een school waar ik eindelijk goed begeleid wordt, maar dit had ook heel anders kunnen lopen.
- Ik heb als startende leerkracht nooit een coach/buddy gehad. Maar wel hele fijne, ervaren en behulpzame collega's, die mij onwijs geholpen hebben. Dat is mega waardevol!
- Ik heb de antwoorden gegeven zoals gevraagd: of ik de behoeftes heb gehad. Dit wil niet zeggen dat ik die ondersteuning ook heb gehad! Integendeel! Ik startte als invaller en dan kan je op de meeste scholen fluiten naar iemand die je feedback geeft. Jammer, ik had er veel van kunnen leren dat ik me nu met vallen en opstaan eigen heb gemaakt. Mocht er dus ooit weer een situatie komen dat er invallers zijn, vergeet dan niet ook hen begeleiding aan te bieden!
- Ik heb de KLOS gevolgd.
- Ik heb de tweejarige deeltijd pabo gedaan. Weinig bagage dus maar vanwege het feit dat ik al wat ouder was en parttime werkte, en dus een duo had, niet veel behoefte gehad aan ondersteuning. Mijn duo collega's maakten mij wegwijs. Ik denk dan ook dat pas

afgestudeerden bij een voltijd betrekking wellicht beter toch naast een duo kunnen starten. Bv twee dagen ene groep en drie dagen bij een andere.

- Ik heb gelogen bij vraag 2: ik heb de KLOS gedaan. Hierdoor zijn andere vragen ook gekleurd. Ik had destijds veel behoefte aan goede begeleiding. Ook al kwam ik via invallen het onderwijs in. Als er toen al digitale mogelijkheden geweest waren, dan had ik graag deel uitgemaakt van een online groep van startende leraren. Ook had ik graag informatie opgezocht. Dit was er toen allemaal niet. Je moest veel zelf uitzoeken.
Wat ik nu zie van stagiaires is dat er weinig tijd is om hen te begeleiden. Dit omdat er weinig tijd is naast alle andere werkzaamheden van de zittende leerkrachten.
Met corona om de hoek, veel zieken of anders afwezige collega's zijn we blij met alle hulp die er is. Maar hierdoor ontbreekt het aan tijd om hen te begeleiden.
Misschien kan dit opgezet worden vanuit schoolbesturen?
- Ik heb gewerkt met startende leerkracht bijeenkomsten. Dit was meer tijdverspilling. Achteraf gezien was ik erg blij met de 40 uren duurzame inzetbaarheid. Hierdoor kon ik mij richten op de klas.
Daarnaast heb ik 3x videobegeleiding gehad van een coach. Dit heeft mij zoveel geholpen.
- Ik heb het ingevuld als behoefte maar in werkelijkheid heb ik geen begeleiding ontvangen. Ik heb zelf van alles moeten uitzoeken en met de hulp van een aantal lieve collega's ben ik door de eerste jaren heen gekomen. Ik hoop dat de huidige starters een betere begeleiding krijgen.
- Ik heb in mijn derde jaar voor de klas externe coaching mogen krijgen. Iemand die in de klas kwam kijken en daar iedere keer feedback op gaf. Dat was nog het meest waardevol voor mij.
- Ik heb ingevuld dat ik geen behoefte had aan begeleiding omdat ik supergoed begeleid en geholpen werd door mijn collega's. Lijkt mij ook prettiger dan om het buiten de school te zoeken.
- Ik heb me afgevraagd hoe ik het zou overleven in het onderwijswereld waar elk jaar iets veranderd. Pas na mijn Master En opleiding kreeg ik grip op bijna alles. Ik adviseer de opleidingen om meer gepersonaliseerd te werken en lessen die geen toegevoegde waarde hebben weghalen en meer praktijklessen van maken. Hiernaast zou meer informatie over passend onderwijs een vereiste moeten zijn.
- Ik heb mij best gedaan om het in te vullen, maar ik heb de Klos gedaan in de vorige eeuw 😊. Maar een hele goede begeleiding voor startende leerkrachten is heel erg belangrijk!! Fijn dat er aandacht aan wordt besteed
- Ik heb op mijn school een "buddy" gekregen. Iemand die op dezelfde dagen werkte als ik en waar ik met al mijn vragen terecht kon, dit naast mijn begeleiding door coördinator en ib-er. Heb ok veel aan gehad, omdat ze zo makkelijker dingen vraagt, je voelt je minder bezwaard.
- Ik heb te weinig begeleiding gehad doordat ik als starter zeker een jaar invalwerk heb gedaan in de groepen 1 t/m 8. Switchen tussen leerstof, populatie en scholen was een uitdaging. Door het invallen had ik nooit een vast aanspreekpunt. Wellicht kan er per stichting een online contactpersoon zijn?
- Ik heb zelf het afgelopen jaar, 14 startende juffen en meesters gecoacht, met heel veel succes. Na 1 jaar wegbezuinigd. Echt geheel korte termijn visie.
Wil je meer horen Jacomine, jacomine@filternet.nl
- Ik heb zelf nauwelijks begeleiding gehad maar zie nu, na 7 jaar leerkracht zijn, dat begeleiding van startende leerkrachten ontzettend kan helpen! Levert veel plezier, en veel minder werkdruk op.
- Ik merk dat startende leerkrachten NU niet gekoesterd worden. Krijgen de "rotklassen" omdat daar de vacatures op vallen. Of krijgen versnipperd werk wat heel demotiverend is.
- Ik mis de rol van de startende leraar in de school als teamlid in de pilot.
De deeltijdpabo hield bij mij in dat ik fulltime als onderwijsassistent werkte.
Hierdoor was ik als startende leraar na vier jaar sterker dan de starter die niet die bagage meekreeg.

- Ik mis de vraag of ik de begeleiding heb gehad....want ik heb de begeleiding gemist. Wel steeds toegezegd door de school, maar er was geen tijd voor
- Ik mis hierin een specifieke vraag over welk jaar je de opleiding afgerond hebt. En welke opleiding, PA, pabo, klos enz.
- Ik twijfel zelf enorm of ik in het onderwijs wil blijven vanwege de werkdruk. Er wordt teveel van leerkrachten gevraagd, waardoor je amper tijd hebt voor het maken en voorbereiden van je lessen. Dat is nou net waar het om draait voor de leerlingen.
- Ik vind nu t begeleiden v e student, naast m'n 3 d werkweek niet te doen en heb echt moeite met de samenwerking met n PABO en z'n jongelui. Ik mis dan zelf ook echt enthousiasme.
- Ik werk al bijna 35 jaar in het onderwijs. Mijn start was totaal anders dan de start nu van leerkrachten. De druk ligt nu veel hoger. Ik begeleid op dit moment een collega als maatje. En dat vinden we allebei erg leuk en nuttig. Het hoeft niet duur en ingewikkeld te zijn.
- Ik werk nu 35 jaar in het onderwijs . Voornamelijk onderbouw. Heb Klos en Edoca gedaan. Daarna verschillende studies.
Ik kan me niet goed meer herinneren hoe mijn begeleiding was.
- Ik wilde 40x per jaar invullen maar die keuze was er niet. Toen ik ruim 17 jaar geleden begon was er 1 collega waar ik met al m'n vragen terecht kon. Enkele voorbeelden: Maken van een rooster, hp's, ouders, cijfers voor het rapport berekenen, planning van de lessen/ pedagogisch klimaat/ hart luchten... Ik ben haar nog steeds dankbaar hiervoor. Het zou fijn zijn dat die uren voor deze collega ook gefaciliteerd zouden kunnen worden en dat het zeker het eerste jaar na het halen van je diploma een verplichting is dat er een buddy binnen de school is voor de startende leerkracht.
- Ik zou nog mij willen helpen hoor.
Edith.ransdorp@rkwbs.nl
- Ik zou proberen de begeleiding af te stemmen op de persoon. Geen enkele pas afgestudeerde PABO-er is hetzelfde. Ik had vooral hulp nodig bij het klassenmanagement (als "zij-instromer" gewoon te weinig uren gedraaid in een klas), terwijl een voltijd PABO-student hier vaak zijn hand niet voor omdraait.
- In de keuze bij opleiding mis ik de KLOS
- In de tweede vraag stuurt u erg aan op georganiseerde bijeenkomsten. Daar lag niet mijn behoefte. Ik had behoefte aan een dagelijks oor en een aanwezige sparringpartner! Die had ik doordat er een ervaren leerkracht / collega in het lokaal naast mij werkte! Onderwijs is een praktijkvak. Al doende leert men en de feedback werkt alleen als het op de werkvloer voor handen is.
- In een tijd van (werk)druk is er naar mijn mening te weinig oog voor de basis. De durf om te focussen op dat wat echt nodig is. Daarbij is het gesprek met collega's de weg naar professionaliteit. Helaas gaat het over het algemeen meer over opbrengsten, een bomvol curriculum, etc. Voor alle leerkrachten wens ik de rust om onze kinderen weer 'gewoon' les te kunnen en durven geven.
- In het huidige onderwijs is nergens tijd voor terwijl de vraag voor hulp en begeleiding enorm hoog is.
- In startte als beginnend leerkracht in het sbo. De eerste jaren waren erg zoeken. Ik had t fijn gevonden als er een structurele begeleiding fysiek in de school aanwezig was geweest.
- In Zeeland heb ik vanuit RPCZ 4 startende leraren binnen 1 bestuur ondersteund hun eerste jaar. Door centraal te starten konden we per observatie en gesprek maatwerk leveren. Na 3x heb ik de boeken van Marzano: De reflectie en leraar en Coaching en reflectie in de klas gebruikt. Fijne hulpmiddelen!
- Inspelen op diversiteit en verschillen onder kinderen vraagt veel van startende leerkrachten.
- Inventariseren waarom startende lkr afhaken. Volgens mij heeft het ook met een vast dienstverband te maken.
Ze worden heeeel lang aan het lijntje gehouden

- i.p.v. PABO de KLOS
- I.p.v. startende leerkrachten in het diepe te gooien veel meer coaching en begeleiding geven
- Is Passend Onderwijs een succes? Mijn ervaring zegt absoluut van niet. Plus zorgt voor meer werkdruk
- Jammer dat er geen vragen waren over hoe wij dit op school aanpakken.
- Jazeker!
Ik ben interne coach voor zij-instromer, startende leerkrachten en Pabo stagiaires. En dat levert veel winst op. Kan het elke school aanraden.
- Jazeker, hier veel meer aandacht aan besteden op de Pabo dit gebeurt veel te weinig.
- Je leert lesgeven op de pabo, maar niet onderwijzen. Het maken van de zorgdossiers, opp, handelingsplannen etc. De onwetendheid hierop geeft druk bij startende leraren waardoor ze omvallen. Ik denk inzetten op dit aanbieden op de pabo en niet achteraf extra momenten (extra verplichtingen) invoegen terwijl het al enorm druk is als startende leerkracht om alles uit te vogelen.
- Kijk goed naar de cijfers. Vallen er werkelijk zoveel startende leerkrachten uit? Ik herinner me presentaties op de OnderwijsResearchDagen die de uitval sterk relativeerden.
- Kijk goed naar de rol van de schoolopleider, die kan ook veel betekenen voor startende leerkrachten, maar krijgt daar vaak geen uren voor. Ik ben zelf een ervaren schoolopleider en sta te springen om startende leerkrachten te begeleiden. Onlangs viel een door mij opgeleide startende leerkracht uit (per direct gestopt in het onderwijs, in haar 1e jaar!) en nu heeft mijn werkgever interesse om mij vaker in te zetten als coach.
- Kijk ook naar het aanbod op de PABO's, bij studenten zie ik dat dit nauwelijks aansluit op de praktijk.
- Koppel - in eigen bouw bv onderbouw, ervaren leerkracht aan startende leerkracht
- Koppel beginnende leraren aan ervaren leraren en beloon de ervaren leraar financieel voor deze taak!!!
Starters hebben behoefte aan een luisterend oor naast zijn of haar lokaal! Hou het in godsnaam praktisch en dichtbij
- Koppel een startend leerkracht aan een ervaren leerkracht. 1 jaar co-teaching. Het tweede jaar ook gekoppeld, maar dan eigen klas.
- Koppel niet alleen startende leerkrachten, maar ook met ervaren leerkrachten op een nieuwe school aan een maatje wat dat al langer werkt.
- Koppel startende leerkrachten aan leerkrachten die 55 plus zijn, geef ze samen een groep zodat het voor beide de werkdruk verlicht.
- Koppel verplicht ervaren mensen aan een startende leerkracht, inclusief taakuren... omdat alles vrijblijvend blijft wordt er niet doorgezet en door drukte komt er dan niets van.
- Laat de studenten ervaren en doen. Betrekken in echt alles wat gedaan moet worden
- Laat dit niet alleen over aan de leerkrachten die op de school rondlopen, want hun werkdruk wordt hierdoor weer verzaagd.
- Laat heel ervaren leerkrachten ook voeden door startende leerkrachten, zij hebben het nog vers in de vingers, weten vaak veel. Een wisselwerking werkt vaak beter dan alleen maar input krijgen.
- Laat scholen en besturen dit intern organiseren! Faciliteer vanuit ministerie.
- Laat startende meesters begeleiden door meesters
- Lastig in te vullen als je al meer dan 30 jaar werkt. Dan ga je op je geheugen af. Ik ben in 1984 begonnen. Toen was er geen sprake van begeleiding of wat dan ook. Sterker nog, je werd gekort op je salaris.
- Laten we leerkrachten vooral veel vertrouwen geven en kleine klassen. Als de klassen kleiner zijn houden we tijd over om mensen te begeleiden. Met kleine klassen komen er vast mensen terug en gaan er minder het onderwijs uit. Een kleine klas is voor mij maximaal 20 kinderen.

- Learning by doing moet denk ik het uitgangspunt zijn. Geen theoretisch programma, maar in een veilige setting fouten kunnen maken en daarvan kunnen leren, waarbij er ruimte is voor iemands eigen stijl.
- Leer startende leerkrachten meteen om niet al hun tijd in het werk te steken, maar hun grenzen te kennen, aan te geven en grenzen aan te houden. Vaak is er dan nog genoeg tijd en lopen ze er later tegenaan dat het niet meer lukt om nog zoveel tijd in het werk te steken, met een gevoel van werkdruk als gevolg.
- Leerkrachten die studenten begeleiden zouden daar uren voor moeten krijgen.
- Leerkrachten écht vrijroosteren voor deze begeleiding. NIET invallen dus als je mentor bent!!!
- Lesbezoek had een te vaak een controlerende factor.
- Luister goed naar het werkveld en bedenkt niet zomaar weer iets nieuws. Het werkveld staat er middenin en kan dus het beste advies bieden
- Luister goed naar oudere leerkrachten met veel ervaring. Maak een eind aan alle overbodige rompslomp. Koppel ervaren leerkrachten aan jonge leerkrachten
- Luister naar het werkveld
- Luisteren naar de startende leerkrachten zelf. Hoe is het op de school waar diegene werkzaam is geregeld. Koppel een maatje van de school zelf aan de startende leerkracht. Ik merk onder startende leerkrachten bij onze stichting dat ze minder voorkeur hebben voor begeleiding door iemand van buiten de school. Ook de begeleidingsbijeenkomsten worden als werkdruk gezien. Ze moeten zich al staande houden in het vak. Als ze dan ook naar een andere locatie moeten voor een bijeenkomst van startende leerkrachten geeft dit echt werkdruk en vaak word de zin hiervan niet ervaren.
- Maak gebruik van aanwezige kennis op de scholen, geen grote ingewikkelde structuur of geld naar het samenwerkingsverband.
Zorg dat de uitvoering en de middelen op de scholen terecht komen.
- Maak gebruik van bestaande (dus onafhankelijke) onderwijscoaches zodat er echt begeleid kan worden en niet stiekem een gevoel van beoordeling is. Ik zou ook voorstander zijn van startende leerkracht-intervisiegroepen die school-en/of bestuursoverstijgend zijn. Zodat je een brede kenniskring opbouwt.
- Maak gebruik van de gemeenschap die er al is. Er zijn veel Facebook-groepen. Ook voor startende leerkrachten. Ga niet concurreren, maar samenwerken. Zorg voor overzicht van bronnen (de werelden op FB, MethodegroepenPO.nl, binnenkort SamenwerkendPO.nl), zodat men dat niet zelf hoeft uit te vinden. Dat is sowieso een sleutel tot werkdrukverlaging en vergroten professionaliteit.
- Maak geen leerkrachten tot buddy's die dit niet zien zitten.
- Maak kleinere groepen! Betaal een startende leerkracht meer uren uit dan dat diegene in de klas staat, om lessen voor te bereiden, administratie te doen etc. (Maar eigenlijk vind ik dit voor alle leerkrachten, niet alleen de startende.)
- Maak van de begeleider een functie en geen uren in het taakbeleid. Taakbeleid is een enorme vergaarbak waar alles in kan en waar uren vaak 3 keer worden uitgegeven of veel te laag geraamd waardoor het weer kloppend is. Rara waar de werkdruk vandaan komt.
- Maak van de opleiding een vijfjarige opleiding voor VWO gediplomeerden. Geef ze een intensieve training on the job gedurende die vijf jaar.
Na de opleiding eerst drie jaar de invalpool in om allround ervaring op te doen op veel verschillende scholen, met veel verschillende methodes, met verschillende directies en besturen en in veel verschillende buurten. Elke school, elke klas is een nieuw avontuur. Tijdens deze periode blijft de begeleiding intensief maar die gaat, afhankelijk van hoe succesvol het proces verloopt, langzaam afnemen. Gooi kostbare leerkrachten niet meteen in het diepe maar koester hun keuze voor de opleiding en leer ze dat leerkracht worden een continu proces is. Geef ze zelfvertrouwen en zelfrespect en vooral: een passend salaris. Dan blijven ze!

- Meer contact met speciaal onderwijs over speciale leerlingen.
Weinig tot geen info hierover op de pabo
- Met name inrichten op de praktijk; extra begeleiding en ondersteuning moet helpend zijn! Mijn ervaring was een 'starters-netwerk' dat om de zoveel tijd bij elkaar diende te komen. Daarvoor werd dossieropbouw gevraagd, maar al deze handeling leverden juist extra werkdruk op, terwijl ik juist behoefte had aan praktijkbegeleiding op de werkvloer en sparren met collega's in de organisatie. Een netwerk met andere starters, die allemaal andere ervaringen opdoen binnen compleet verschillende omgevingen (scholen) en persoonlijke leervragen hebben, heeft mij niet geholpen.
- Mij heeft het als mannelijke leerkracht het volgende een ontzettende boost gegeven in het eerst elkaar voor de klas - dus ná het behalen van m'n pabo-diploma:
in mijn eerste jaar gewoon eens kijken. Kijken, kijken, kijken. Bij een mannelijke leerkracht. Andere dynamiek dan bij al mijn vorige vrouwelijke stagementoren.
Heeft mij veel meer geholpen dan al die uren reflecteren en intervisie.
Ook een aantal keer bij elkaar komen als starters in de eerste twee jaar voor de klas. Vooral ervaringen uitwisselen. Schoolleider focus bepalen.
- Mijn antwoorden zijn al verjaard, er was toen nog geen computer...
- Mijn ervaring is dat nieuwe leerkrachten vaak goede, verfrissende ideeën hebben en dat het onderwijs alleen maar beter en leuker wordt als wij daar voor open staan. Zie helaas ook nogal wat collega's snel zeggen... Ja, dat gaat toch niet werken, of dat kan niet en ondersteunen dat met... jij moet nog veel leren. Ik denk dat nieuwe leerkrachten minder snel afknappen als ze niet meteen al in het begin teveel moeten. Natuurlijk blijft hun basistaak wel de belangrijkste en daar hebben ze vaak hun handen vol aan.
- Mijn grootste wens als starter was om nog eens bij andere leerkrachten te kunnen kijken hoe zij de dingen aanpakten. Hier was echter nooit de gelegenheid voor, want we konden onze groep niet alleen laten.
- Mijn opleiding is KLOS (kon ik helaas niet opgeven, maar daar ben ik heel trots op) Als je start op sowieso een nieuwe school is een mentor wel heel fijn. Je krijgt dan niet het gevoel: zoek alles zelf maar uit.
- Mijn opleiding staat er niet bij: KLOS en applicatie. Nieuwe leerkrachten niet in moeilijke klassen plaatsen
- Mijn schoolbestuur (Octant) heeft een goed inductieprogramma waarin al deze aspecten terugkomen. Samen met de 22 andere startende leerkrachten ervaar ik veel werkplezier. Kom eens voor een gesprek!
- Minder kinderen in de klas voor startende leerkrachten zou heel welkom zijn
- Mogelijk kan de overheid geld uittrekken om starters ruimte te geven? Zodat ze zich zonder stress kunnen inwerken?
- Mooi initiatief, dat is al iets! Wellicht;
Begeleiding regelen vanuit PABO's het eerste werkjaar
Besturen verplichten te investeren in opgeleide coaches voor startend personeel, i.p.v. de last op de toch al drukke teams te leggen.
Aandacht voor wat wél lukt, talent laten inzien en bekrachtigen.
Aansturen op anders organiseren van onderwijs, wie samen kan dragen verbindt zich meer en je kunt op elkaar terugvallen.
- Na een poos als vertel-en taaldocent gewerkt te hebben ben ik (mede door corona) weer terug in het onderwijs. Ik heb twintig jaar ervaring als leerkracht, en heb door mijn andere werkzaamheden een grote diversiteit aan scholen gezien.
Wat mij overkomen is toen ik begon, en wat ik nog steeds regelmatig hoor: startende leerkrachten krijgen de klas 'die niemand wil', startende leerkrachten werken samen met weliswaar een ervaren leerkracht, maar eentje die niet zo goed ligt binnen het team.
Nu ik weer voor twee dagen terug ben in het onderwijs gaat men ervan uit dat ik, met al mijn

ervaring wel gewoon mee zal draaien. Er is niemand die extra tijd heeft om mij wegwijs te maken in de methoden die op deze school gebruikt worden. Iedereen beantwoordt braaf mijn vragen, en ik ben redelijk doortastend, maar het verbaast me.

Verder heb ik alweer studiedagen meegemaakt waarvan ik me afvraag wat de toegevoegde waarde daarvan zou kunnen zijn, en in hoeverre die beklijven. Het lijkt me fijn me weer te concentreren op het les geven, een prima vak, maar al dat gedoe eromheen...

- Née, top dat jullie dit doen
- Neem de begeleiding mee in de taakuren van zowel de startende als begeleidende leerkracht.
- Neem ons serieus!
- Niemand bereid je voor op de heftige ouders afentoe op de pabo. Ik heb als startend leerkracht amper begeleiding gehad! Op een enkele langdurige vervanging na, wat vooral didactische begeleiding was maar niet op ouders of werkdruk. Wat ik meer nodig had.
- Niet teveel verschillende begeleiding, liefst één vertrouwenspersoon waar je eerlijk je bevindingen kwijt kan zonder er op beoordeeld te worden.
- Nou, een waarschuwing eerder. Mijn bestuur bood wel intervisie aan (onder begeleiding van een psycholoog). Dat lijkt op papier heel vooruitstrevend, maar de intervisie zou mijn hele woensdagmiddagen opslokken en met een uur reistijd naar een bestuurslocatie. Dát leverde alleen méér werkdruk op, dus ik heb me afgemeld voor die 'begeleiding'. Mijn suggestie is dus, zorg voor begeleiding DICHTBIJ de leerkracht - die druk vermindert en niet verhoogt.
- Nu wordt er van zittende leerkrachten min of meer verwacht dat zij starters begeleiden. Net als in mijn tijd - 34jaar geleden. Wij hebben natuurlijk wandelgangen/speelplein/collegiale gesprekken, maar ik kan echt begeleiden er absoluut niet bij hebben als extra taak. De tijden zijn nu echt anders.
- Om meer startende leerkrachten te behouden lijkt het mij goed om de startende leerkracht te begeleiden. Een vaste buddy waar hij/ zij altijd terecht kan.
- Omgaan met verschillen tussen leerlingen en lastig gedrag
- Onafhankelijke begeleiding is erg belangrijk, niet iemand die ook je collega is. Je wilt helemaal open kunnen zijn en ook een blik van buiten hebben.
- Ook de leerkrachten die de startende leerkrachten moeten begeleiden niet vergeten. De begeleiding komt nu vaak bovenop de rest wat al moet en dat is veel.
- Op de basisschool waar ik werk krijgt elke nieuwe leerkracht een 'maatje'. Dit is een ervaren collega aan wie je alles kan vragen.
Ook krijg je 8 keer per jaar een klassenbezoek van de IB of directie. Deze komt een les bekijken en geeft daarna feedback.
Ook is er voor leerkrachten die het fijn vinden elk jaar de mogelijkheid om mee te doen met intervisie. En er zijn 2 leerkrachten die ook bevoegd coach zijn. Zij coachen de startende leerkrachten de eerste 2 jaar.
Al met al veel begeleiding, en dus een klimaat waarin leerkrachten alle mogelijkheden krijgen om zich te ontwikkelen.
- Op de Pabo ging (gaat?) het vooral over vage thema's als: realistisch rekenen, burgerschap, het maken van een breiboek, muzikles het maken van een boombladverzameling etc. Les over hoe je nou eigenlijk orde moet houden en tegelijkertijd les moet geven, was (is) er niet. Terug naar de basis: lezen (jeugdliteratuur, hoe motiveer je kinderen tot lezen, hoe voorkom je pseudodyslexie) schrijven (eerst duidelijk, dan snel) en rekenen (m.b.v. EDI). Daar zijn leerkrachten pas echt mee geholpen. En: de eerste 5 jaar hoef je GEEN (groepsplannen te maken, laat staan uit te voeren. Evt. tegen een lager salaris, verzin maar wat.
- Op de PABO moeten studenten veel meer echt les krijgen, i.p.v. dat ze het zelf allemaal uit moeten zoeken.
- Op de pabo's al persoonlijke ontwikkeltools aanbieden. Om flexibiliteit en werkdruk aan te kunnen.
- Op de school waar ik gestart ben in Almere had ik de eerste 7 weken elke week een moment

met mijn parallel collega. Aan de hand van een "inwerkmap" bespraken we elke week een hoofdstuk aangaande de groep waar ik voor stond. In dit geval specifiek gr 1-2. Daarna zaten we om de week, weer 7x met de "inwerkmap" die ging over onderwerpen schoolbreed bv zorgstructuur, regels en afspraken, teamtaken etc. Zo was ik na 21 weken (op de helft van het schooljaar) op de hoogte van alle belangrijke zaken. Zij bleef dat schooljaar mijn "maatje" en kreeg daar ook teamtaak uren voor.

Ik vind dat dit standaard zo zou moeten ook in geval van het draaien van een totaal andere groep. Ik ging sinds 10 jr van kleuters naar groep 3 en er was totaal geen vorm van begeleiding, mijn parallel kreeg daar geen uren voor, er staat niets op papier..... ook voor een ervaren leerkracht is het dan zwemmen. Er moeten standaard per groep "inwerkmappen" zijn. Welke methodes gebruiken we, hoe werken ze, regels en afspraken binnen die bouw/groep enz. Elk jaar even updaten en voor de startende leerkracht dan nog als extra een schoolbrede inwerkmap. We zijn wel heel druk met adaptief onderwijs, maar onze eigen leerkrachten goed begeleiden daar schort het echt aan. Een enorm gemiste kans om mensen in hun kracht te zetten en in het onderwijs te houden!

- Op onze grote school van ongeveer 600 leerlingen is nog nooit in al die jaren nog nooit een startende leraar "mislukt". Dit terwijl we in al die jaren opleidingsschool waren en zijn en dus heel wat studenten na hun opleiding bij ons hebben opgenomen als collega. Wat je nu veel ziet is dat starters doodgecoacht en begeleid worden en er een overkill is aan gesprekken en klasbezoeken. Doe dit allemaal met mate, maar geef ze vooral tijd en vertrouwen.
- Op veel basisscholen zijn al ervaren leerkrachten die als taak hebben om schoolopleider te zijn en intervisies te houden en observaties en coaching te geven aan alle studenten die op de school stage lopen. Geef deze schoolopleiders ook de taak startende leerkrachten te coachen, maar kom dan ook over de brug met geld om deze schoolopleiders uren hiervoor te geven.
- Oudere leerkrachten kunnen heel goed nieuwe leerkrachten begeleiden. Dit moet wel gefaciliteerd worden bijv. 1 dag per week een oudere leerkracht vrij roosteren. Hierdoor verlaag je de werkdruk voor oudere leerkrachten en voorkom je - door de extra begeleiding- dat jongere leerkrachten het onderwijs verlaten.
- Pak de pabo aan!!! Niet prettig meer om stagiaires te begeleiden. De opdrachten van hen zijn onhandig, niet leerzaam. Hoeveelheid extreem.
- Persoonlijke begeleiding is fijn. Iemand die met je meekijkt in de klas. Letterlijk. Het is vaak ook moeilijk om zelf in te zien wat je nodig hebt omdat alles overweldigend is.
- Probeer ook startende leerkrachten te vinden op scholen die zich niet op voorhand opgeven. Dat geeft een completer beeld.
- Qua begeleiding had ik behoefte gehad tijdens het invallen van collega leerkrachten of directie dat ze soms binnenlopen en feedback gaven op wat ze zagen. En toen ik op 1 school ging werken, behoefte aan idd een vaste leerkracht met wie ik kan sparren. Heb ik zelf wel opgezocht.
- Scholen doen veel teveel verschillende dingen. Beter is om te focussen op lezen, rekenen, taal en de zaakvakken. Door te schrappen zal de werkdruk ook voor nieuwe leerkrachten beter te hanteren zijn. En hebben leerkrachten meer tijd voor begeleiding.
- Soms te veel begeleiding en startende leerkracht bijeenkomsten vanuit de stichting. Deze waren vaak (voor mij) niet van waarde, maar kostten mij wel veel tijd. Hierdoor had ik minder tijd voor voorbereiding van mijn eigen klas, terwijl het daar om zou moeten draaien. Ook had ik minder tijd voor overleg met collega's die langere tijd in het onderwijs zitten. Ik heb meer gehad aan de ervaring van collega's, dan bijeenkomsten met andere startende leerkrachten die op dat moment net zo weinig ervaring hadden als dat ik had.
- Startende leerkracht vrij houden van een aantal uren niet-lesgebonden taken. Lesvoorbereiding e.d. kost nog meer tijd als je net begint. Ruimte geven onder schooltijd voor collegiale consultatie: hoe gaat het in de klas van mijn collega bij....les naar keuze.

Collegiale consultatie zou overigens ook voor ervaren leerkrachten gefaciliteerd moeten worden, standaard met budget! Want je kan zoveel leren van elkaar.

- Startende leerkrachten moeten veel meer begeleid en ondersteund worden, zodat ze een positieve start maken. Ze het gevoel geven dat ze het kunnen...
- Startende leerkrachten binnen de eigen school koppelen aan een ervaren leerkracht. Waar mogelijk een duo of een parallelgroep. Ondersteuning geven naar behoefte gericht op groei. Dit veilig houden, dus niet op afrekenen.
- Startende leerkrachten in het SO hebben het nog veel behoefte aan extra ondersteuning.
- Startende leerkrachten niet meteen in allerlei commissies en studies, maar eerst focus op de klas. 1e jaar geen commissies en extra studies, 2e (en eventueel 3e jaar) opbouwend qua uren. Daarna wel, want dat helpt de leerkrachten die al langer aan het werk zijn weer. De commissies moeten wel gedaan worden en met veel startende leerkrachten wordt de werkdruk weer hoger voor de leerkrachten die er al langer zijn.
- Startende leerkrachten worden regelmatig voor de moeilijkste groepen gezet omdat niemand anders het wilt. Daar moeten duidelijke afspraken over komen. Het is natuurlijk ook niet fijn dat sterke leerkrachten altijd de moeilijkste groepen krijgen. Maar iets van rotatie is heel belangrijk.
- Startende leerkrachten zeggen vaak na 1 of 2 jaar dat het niet meer hoeft. Maar iedere klas is weer een nieuwe uitdaging en brengt weer nieuwe dingen. Scholen zouden wel 4 jaar intervisie kunnen geven. En dan nog....een collega stopt na 7 jaar, helaas!
- Startende leraren moeten intern op eigen locatie begeleid worden door andere leerkrachten. Zeker moeten dit altijd mensen uit het veld zijn. Geen bureaumensen.
- Stichtingen geven aan starters te begeleiden, dit stelt echter weinig voor.
- Studenten zouden vooraf veel meer stage moeten lopen voordat ze echt de praktijk in gaan. Zie de verpleeg opleidingen
Meer op de vloer en minder op school. Daar leer je het vak en zorg m.i. voor minder uitstroom van beginnende leerkrachten.
- Succes, (digitaal hulp nodig bestond in mijn studietijd nog niet☺)
- Toen ik begon als leerkracht was er nog geen werkdruk
- Toen ik van de P.A. kwam moest je het gewoon zelf redden, en dat ging ook.
- Veel meer inzetten op opleiden op de werkplek. Net als in de zorg, leren in de praktijk, didactiek en intervisie binnen stichting (niet pabo). Verdeling stage (4 dag pw), theorie 1 dag pw)
- Veel overlegmomenten inplannen, bij voorkeur live. Laat leerkrachten veel kijken bij anderen d.m.v. gerichte kijkwijzers.
- Veel teams en bestuurders leveren zelf de werkdruk op. Het helpt als directeuren flexibel zijn, zoals leraren ook flexibel moeten zijn. Als je harder loopt, bijvoorbeeld als specialist, mag je daar ook voor beloond worden. Laat men zich meer aan werktijden houden. Als het niet binnen je werktijd past, heb je óf te veel werk, óf te weinig FTE/salaris.
- Verander nu eens de pabo
- Verbeter de pabo
Een startende leerkracht heeft op de pabo veel te weinig geleerd over passend onderwijs, didactische en pedagogische vaardigheden!
Alles komt neer op ervaren leerkrachten die ze naast de drukke baan ook nog moeten coachen!
Helaas haalt iedereen maar een pabo diploma terwijl er zo veel bijzitten die niet geschikt zijn voor het onderwijs
Laten we dus beginnen met een intake voordat je met de pabo start en dan heb ik het niet over een rekentoets of een spellingtoets maar dan heb ik het over empathisch vermogen flexibiliteit creativiteit en echte betrokkenheid voor het vak en het kind!
Alleen met deze vaardigheden red je het vandaag de dag in het onderwijs!
- Verschil tussen neutraal en heel veel is groot.

Ik werk al ongeveer 30 jaar. Pedagogische academie heette dat toen.

Wij hadden gewoon elke dag de duopartner of leerkracht naast je met wie je alles deelde en van wie je het leerde.

De online platforms gaan voornamelijk over het uitwisselen van leuke ideeën. Beter zouden jonge leerkrachten daar meer over inhoud kunnen spreken. Mijn idee is toch dat je begeleiding moet hebben van de school waar je werkt. Dat is in mijn ervaring ook meestal wel het geval. Met de liostage krijg je tegenwoordig wel een veel beter beeld van wat het week inhoudt. Dat was er vroeger niet.

En ook nu blijf ik leren en tegen dingen aanlopen. Dat verandert nooit.

Wordt het vak geïdealiseerd op de pabo?

- Volgens mij werkt het het beste als je een collega hebt waar je alles aan kunt vragen, tips kunt vragen en die je feedback geeft.
- Voor leerkrachten die langer in het onderwijs zitten, is deze vragenlijst niet zo geschikt. Ik mis vragen, zoals 'Heeft u (voldoende) begeleiding gehad?' Ook is er geen vraag of zijn er geen vragen over hoe het bijv. nu gaat met de begeleiding. Verder staan er mogelijke antwoorden in die niet speelden toen ik starter was, zoals bijv. werkdruk. Niet zo'n interessante vragenlijst voor mij persoonlijk. Hoop dat jullie er wel iets aan hebben.
- Vooral leuk om veel info te krijgen via o.a. Social media. Dan krijg je echte mensen. Wat ik vooral iedere starter zou willen meegeven: doe niet teveel voor de etalage (delen op fb of insta), maar vooral met en door de kinderen een thema vormgeven.
- Vooral samenwerken is prettig en daar tijd voor krijgen. Ook als ervaren leerkracht! Ik doe dit, wat doe jij? Het ging zo, wat kan ik veranderen? Hoe pakken we dat op, ik denk daaraan, etc.
- Vorig jaar samen een klas gedraaid met startende leerkracht. Ik schrok wat zij allemaal moest beschrijven in een portfolio. Goed dat startende leerkrachten binnen een stichting goed begeleid worden, maar dit gaf haar echt werkdruk. Zat erg veel tijd in het beschrijven van de dingen die ze deed. Deze tijd kon ze beter gebruiken in voorbereidingen voor de te geven lessen.
- Vraag vooral aan startende leraren waar zij behoefte aan hebben. Zo geef je ondersteuning op maat. Iedere school zou een beginnende/nieuwe/startende leerkracht moeten koppelen aan een collega-maatje om zo passende ondersteuning te bieden. Dit moet gefaciliteerd worden door de directie. Een win-win situatie.
- Vragen over 'online' waren 24 jaar geleden nog niet aan de orde
- Waar ik ook behoefte aan had: zekerheid in mijn baan. Ik ben negen jaar bezig geweest om eindelijk een plekje te vinden op de arbeidsmarkt. Door zwangerschap (2x) en door op de verkeerde plek op de verkeerde tijd te zijn, heb ik regelmatig uitgekeken naar een baan buiten het onderwijs.
- Wanneer er iets wordt aangeboden, ook faciliteren met uren. Ik heb destijds de 'extra service voor starters' als nog meer werkdruk ervaren.
- Wanneer iedereen in het onderwijs een kleine klas krijgt met max. 18 leerlingen, op een normale basisschool, dan hebben alle leerkrachten, ook de startende, genoeg ruimte en rust om hun vak goed uit te oefenen en om de ervaring op te doen die nodig is voor een startende leerkracht. Beginnen met die lat voor startende leraren niet zo hoog te leggen. Zij moeten de kans krijgen om ervaring op te doen.
- Wanneer je voor de klas wilt, moet je bepaalde eigenschappen bezitten. De huidige jeugd heeft dit te weinig. Mammie kan niet mee bij oudergesprekken, je laptop en auto moet je zelf betalen. Bij een studiedag en kerstlunch moet je zelf betalen. Je hebt maar 15 minuten pauze en je kan niet om 10 uur naar de WC. Stickers moet je zelf halen en betalen bij de action etc. De werkomstandigheden van een leerkracht zijn slecht. Hard werken, maar veel ARBO- onwaardige

situaties. Administratie, inspectie en bestuur vernietigen het beroep. Veel slikken en stukken. Elk jaar meer. Heb maar weinig overlevenden meegemaakt. Veel bluf, maar weinig echte goede collega's. Vaak vragen de stagiaires voor eindtijd hoe laat de bus gaat, want ze moeten nog wat voor de PABO doen of de kat is ziek. Dus doe je best voor de goede mensen en adviseer de zwakken om te gaan werken in de horeca. Laat de PABO eens kritisch worden. De besten daar zijn de slechtste collega's

- Wanneer leerkrachten met ervaring tijd hebben om startende leerkrachten te begeleiden zou dit binnen een werkplek te regelen zijn. Helaas is in de praktijk deze tijd er niet.
- Wat ik niet heb meegekregen op de opleiding is hoe de zorgstructuur op school in elkaar zit. Ook de regels en werkwijze rondom zorgaanvragen voor leerlingen miste ik in de opleiding, dit zie ik ook terug bij startende collega's. Beginnende leerkrachten meenemen in de processen, uitleggen hoe het werkt en welke eisen er zijn, lijkt mij een waardevolle toevoeging voor de verdere carrière.
- Wat ik zie gebeuren is dat startende leerkrachten te snel aan hun lot worden overgelaten of voor een te moeilijke groep worden geplaatst. Het plaatsen van een startende leerkracht is dus al van belang!!!!
- Wat mij opvalt is dat, door het tekort aan leraren, veel jonge studenten zelfstandig voor een groep worden gezet. Hierbij wordt beloofd dat ze geholpen worden en begeleiding krijgen, maar hier is vaak te weinig tijd voor. Naar mijn zeggen moeten we de studenten juist beschermen tegen dit soort praktijken. Ik zie veel studenten stoppen omdat ze volledig kopje onder gaan en helemaal niet die beloofde begeleiding krijgen die op voorhand wel benoemd is. Zeker de studenten die al een vooropleiding hebben als onderwijsassistent worden hier voor gevraagd, want zij hebben al "ervaring". Dit moet echt stoppen, zeker in deze tijd met ouders die zich nog veel meer zorgen maken over de ontwikkeling van hun kind, anders wil en/durft straks niemand het onderwijs nog in.
- Wel behoefte gehad, niet gekregen
- Wellicht is het mogelijk om een begeleider te krijgen buiten de school om zodat je niet de hele tijd geen begeleiding hebt vanwege inval werk. dus er zouden begeleiders opgeleid moeten worden om na zoveel jaar voor de klas alleen nog maar te begeleiden.
- Wellicht moeten we het niet zoeken in de hoek van het werkveld in de eerste drie jaar, maar meer op de pabo. Extra begeleiding op school is nodig bij een nieuwe leerkracht, maar niet per se alleen bij pas afgestudeerde leerkrachten, dit is sowieso nodig als je een nieuwe baan hebt. Extra begeleiding geeft meer werkdruk voor de collega's. Wellicht kan het curriculum op de pabo aangepast worden, waardoor je al veel van de 'gaten' kan ondervangen in de opleiding. Denk aan bijv. lessen of onderzoek naar samenwerken met ouders, oudergesprekken, adviesgesprekken, rapporten, schoolbrede zaken, etc. Zo verlicht het werkdruk in het onderwijs en weten studenten beter wat hen te wachten staat in de praktijk.
- Werk met succescriteria en duidelijke doelen. Wat voor leerlingen geldt, geldt ook voor ons.
- Werkplezier delen. Kijken in ander klassen. Zelf lucht en ruimte creëren door relativeren en prioriteiten stellen.
- Zekerheid heeft mij veel meer gebracht dan mijn coach had kunnen doen. Langere tijd dezelfde leeftijdsgroep zorgde voor meer rust en structuur bij mij
- Zelf werk ik inmiddels 20 jaar als leerkracht. Na mijn opleiding Onderwijscoach, coach ik regelmatig startende leerkrachten. Dit heeft zowel voor de lkr als de organisatie veel meerwaarde. Helaas ziet niet ieder bestuur/ directie dit.
- Zet vooral in op begeleiding van startende lkr in 'moeilijke' groepen wn in contact met ouders. Ik heb zelf ruim 35 jaar ervaring binnen basisonderwijs.
- Zolang de werkdruk hoog blijft en er volle klassen zijn met veel zorgleerlingen zal er veel uitval zijn. Wellicht zinniger voor alle leerkrachten die problemen aan te pakken
- Zorg dat coaches ook echt tijd krijgen (geld/uren) om een starter te begeleiden. De uren die je krijgt gaan meteen op aan inval (want je hebt toch extra tijd?) of ondersteuning van leerlingen,

terwijl ik zo graag IN de klas van de starter wil meedraaien.

- Zorg dat de coach een leerkracht zelf nog steeds voor de klas staat.
Zorg dat deze persoon hier voldoende uren en daardoor rust heeft voor de begeleiding.
- Zorg dat de hulp en begeleiding zo dichtbij mogelijk te vinden is. Koppel een ervaren collega-leerkracht aan een startende leerkracht en geef de ervaren leerkracht daar uren voor. De drempel om hulp/advies te vragen moet elke dag kunnen en zo laagdrempelig mogelijk zijn.
- Zorg dat er echt ruimte wordt gemaakt voor goede begeleiding. Dat het voor andere collega's niet erbij komt.
Dat is nu vaak het geval en verhoogt juist de werkdruk. De begeleiding valt dan ook weg als er andere prioriteiten gesteld moeten worden, wat helaas vaak het geval is.
- Zorg dat het coachen van beginnende leerkrachten een verplichting wordt en laat dit uitvoeren door mensen die daar daadwerkelijk uren voor krijgen.
Geef beginnende leerkrachten niet direct de meest lastige groepen.
- Zorg dat zijinstromers/deeltijders met al een andere HBO of WO opleiding ook met hun manier van kennis vergaren en inzetten en eventueel met onderzoek aan de gang kunnen. Koppel scholen met deze mensen aan de Uni.
- Zorg er deze keer voor dat het echt een verrijking is en niet nóg iets wat verplicht op het bordje van de starter terecht komt. Zoek meer in begeleiding op de school waar de starter werkt.
- Zorg voor extra middelen zodat begeleiding ook extern gefaciliteerd kan worden en de begeleiding niet als extra taak op het bord van zittende leerkrachten en ondersteuners komt.
- Zorg voor interne begeleiding/buddy voor degene die daar behoefte aan hebben. Zorg dat de schoolleider actief vraagt/stuurt op begeleiding. Zorg dat de schoolleider geen beoordelingsgesprekken voert maar ontwikkelgesprekken in welke vorm dan ook. De schoolleider kan (net als interne collegae) signaleren en in gesprek gaan als dit nodig blijkt. En zorg voor meer informele tijd voor collegae onderling. Dit is weggevallen bij de invoering van het continuooster. Dit haalt een hoop werkdruk(spanning) weg en daardoor ontstaat er meer ruimte voor persoonlijke ontwikkeling of uitwisselen van ideeën. Daarnaast zouden kleinere klassen veel ontstane 'problemen' kunnen wegnemen. Kleinere klassen geeft de leraar ademruimte en dus ruimte tot leren daar waar hij/zij, eventueel in overleg, het nodig acht. Ik merk dat beleidsmakers bij ocw veelal investeren in symptoombestrijding i.p.v. het probleem echt aan te pakken. Kleinere klassen lijkt duurder maar is op de langere termijn een veel betere (financiële) investering. Mijn school is ook nog eens een zelfstandige school. Éénpitter. Waarin de leraren het bestuur vormen. De landelijke problemen zijn bij ons in vele mate minder aanwezig, plus dat bij ons het geld van de staat rechtstreeks bij de leerling en leraar komt zonder allerlei rare tussenlagen... maar goed OCW kom maar eens kijken...wij zijn immers al de bestaande en lopende pilot.
- Zorgen voor een aantrekkelijk salaris.

