

'Europees handboek – ondersteuningprogramma voor startende leraren'

In de Europese Unie is steeds meer aandacht voor de kwaliteit van leraren. Zo heeft de Europese Commissie de lerarenopleiding en beleid rondom leraren meer expliciet op de Europese agenda gezet. Dit heeft geleid tot een overeenkomstige conclusie vanuit de Europese ministers van het Onderwijs dat:

- het lerarenberoep meer aantrekkelijk moet worden
- de kwaliteit van het lerarenberoep moet verbeteren
- ondersteuning moet komen voor de startende leraren en aandacht voor de professionele ontwikkeling van leraren.

Dit is een van de redenen waarom de Europese Commissie op 28 april 2010 een handboek voor beleidsmakers heeft uitgegeven over het ontwikkelen van een samenhangend en breed gedragen 'ondersteuningprogramma' voor startende leraren. Deze ondersteuning moet bestaan uit zowel professionele als persoonlijke ondersteuning. In de ontwikkeling van docenten zijn drie belangrijke fasen te kenmerken:

1. de initiële lerarenopleiding waarin de basiskennis en vaardigheden worden geleerd
2. de eerste jaren werkend als docenten waarin leraren geconfronteerd worden met de realiteit van werken als leraar
3. de professionele ontwikkeling gedurende de loopbaan van een leraar

De laatste jaren is er veel aandacht geweest voor de eerste en derde fase. Echter, de tweede fase is minstens zo belangrijk voor het behoud van leraren. Een ondersteuningprogramma overbruggt de kloof die er bestaat tussen de initiële lerarenopleiding en de professionele ontwikkeling in de latere loopbaan. Effectieve methoden van ondersteuning voor startende leraren kan voorkomen dat een groot aantal gekwalificeerde leraren in Europa het beroep na een paar jaar werken verlaat. Ondersteuning voor startende leraren is vooral van belang in Europese landen die een groot lerarentekort hebben of tegemoet zien als gevolg van pensionering. De realiteit is dat de meeste Europese landen weinig tot geen gebruik maken van een ondersteuningprogramma voor startende leraren. Een ondersteuningprogramma is ook van belang om startende leraren ruimte te geven voor de verfrissende ideeën en inspiratie die een nieuwe leraar met zich meebrengt en ze te behoeden om zich direct te conformeren aan de bestaande cultuur. Daarnaast draagt een ondersteuningprogramma ook bij aan de ontwikkeling van een leercultuur binnen een school, waar alle leraren bij betrokken kunnen worden.

Het handboek bespreekt wat de noodzaak is van een ondersteuningprogramma, welke type ondersteuning geboden moet worden en aan welke gemeenschappelijke eisen dat moet voldoen. Omdat Europese landen erg van elkaar verschillen in onderwijsarbeidsmarktbeleid, is er een grote mate van diversiteit te vinden bij bestaande ondersteuningprogramma's: bijv. vrijwillig/verplicht, lokaal/nationaal, en soms vast aan een proeftijd of leraarbeoordeling. Over het algemeen duurt een dergelijk programma in de Europese landen tussen de tien maanden en twee jaar. Daarom wordt in het handboek casestudies uit Cyprus, Estland, Nederland, Ierland, Noorwegen en Schotland besproken om de belangrijkste aspecten van een ondersteuningprogramma te bespreken en hoe deze aspecten in de praktijk kunnen worden ingezet.

Vanuit de Nederlandse situatie wordt besproken dat het moeilijk is om een nationaal ondersteuningprogramma in te voeren, omdat scholen autonomie hebben op het gebied van personeelsbeleid. Ondanks dat de scholen wel extra budget krijgen van de overheid voor de ontwikkeling van het personeelsbeleid, is het aan de scholen om te bepalen waar ze dit geld aan spenderen. Een ondersteuningprogramma kan dan een van de opties zijn, maar er is geen goed beeld hoeveel scholen een dergelijk programma hebben ingevoerd. De stages die sinds 1997 zijn ingevoerd in de lerarenopleiding worden wel aangedragen als voorbeeld om de 'shock' tussen praktijk en opleiding te verkleinen. Er is echter geen onderzoek uitgevoerd of de invoering van de stages als resultaat heeft gehad dat er een daling is in het aantal startende leraren dat het lerarenberoep verlaat.