

# Hoe laat je starters organisch in de school passen?

## Inductie op het Jordan-Montessori Lyceum Utrecht

Tekst  
Martijn de Graaff



[www.jordanmlu.nl](http://www.jordanmlu.nl)

Goed onderwijs en een goed team komen niet vanzelf. Daar moet je moeite voor doen, zeker als het gaat om startende leerkrachten. Hoe kun je hen een goed begin geven? In hun inductiebeleid legt het Jordan-Montessori Lyceum de nadruk op de individuele groei.

Zelfstandigheid, maatschappelijke betrokkenheid en creativiteit, dat zijn drie essentiële pijlers van de school. 'Belangrijk is ook dat we uitgaan van gelijkwaardigheid', zegt Cassandra Ligthart. Zij is docent kunst en sinds een jaar schoolopleider. 'We zijn een platte organisatie, zodat je iedereen kunt aanspreken op zijn verantwoordelijkheid. Dat is een prettige manier van werken, het zit in het dna van de school.'

'De muren ademen het zelfs, zo zit het ingebakken'. Benno Meijer is HR-functionaris en zorgcoördinator. Sinds 2018 werkt hij bij de school. 'We hebben ongeveer 900 leerlingen en 80 docenten. Normaal gesproken hebben we heel weinig starters, behalve vorig schooljaar.' Naast de

gebruikelijke stagiaires startten in 2023 veertien docenten op het Jordan-Montessori Lyceum. 'Dit schooljaar zijn er zes starters, de een met meer ervaring dan de ander,' zegt Ligthart. 'Daarnaast hebben we negen stagiaires, in de loop van het schooljaar volgen er meer. Veel studenten en starters hebben zelf montessori-onderwijs gehad en kiezen heel bewust voor ons. Andere nieuwkomers zijn nieuwsgierig. Omdat ze het montessori-onderwijs niet kennen, moet je hen goed meenemen in hoe dat eruit ziet. Daar nemen we ook de tijd voor.'

### Essentie

De school wil dat als starters binnenkomen organisatorisch alles staat en ze makkelijk aan de slag kunnen. De verantwoordelijkheid daarvoor ligt bij Ligthart. 'Ons doel is dat nieuwkomers meteen inschuiven in onze organisatie, dat ze bijna organisch in de school passen. Dat is de essentie. Ik zorg ervoor dat er informatie- en themabijeenkomsten zijn. En ik organiseer wekelijks een overleg met maximaal drie nieuwkomers. Daar staat intervisie centraal. Daarnaast hou ik elke starter van een afstandje in de gaten, zij hebben zelf vooral te maken met hun leerwerkplekbegeleider uit de sectie die hen begeleidt vanuit de vakinhoud. Zij vallen onder de verantwoordelijkheid van een teamleider.'

“We pakken het ontwikkelingsgericht aan: wat heeft de docent nodig om in zijn of haar rol te groeien?”



‘Cassandra heeft geen verantwoordelijkheid over het functioneren’, zegt Meijer. ‘Ze is er voor het begeleiden van de startersen zorgt voor een veilige plek. De teamleider praat met de nieuwe docent over welke doelen hij of zij wil halen in een jaar. Uiteraard is het niveau van die doelen wezenlijk anders bij ervaren leerkrachten dan bij net afgestudeerden.’ De school geeft de ruimte aan de starters om zich te ontwikkelen. ‘Het eerste jaar hebben ze geen mentorleerlingen. Die kunnen best intensief zijn voor een starter, ook omdat je veel met ouders te maken hebt.’

### Laten wennen

‘Je wilt iemand laten wennen aan het docentschap en montessori-onderwijs’, zegt Ligthart. ‘En daar heb je het eerste jaar je handen vol aan. We pakken het heel erg ontwikkelingsgericht aan: wat heeft de docent nodig om in zijn of haar rol te groeien? Elke leerkracht die nieuw is krijgt begeleiding op maat: resultaten uit enquêtes worden besproken en de leerkracht formuleert zelf leerdoelen op basis van leervragen en ontwikkelingsbehoefte. Dit leggen we vast zodat je in de beginjaren een docent goed kunt ondersteunen.’

Een starter gaat als eerste met de sectie om de tafel zitten, collega’s vertellen over het onderwijs en de ontwikkelingen op het vakgebied. Ligthart organiseert daarnaast twee ontmoetingsbijeenkomsten en zes themabijeenkomsten per jaar. ‘De ontmoetingsbijeenkomsten zijn vlak voor de zomervakantie en meteen daarna. Ze staan in het teken van elkaar leren kennen, hoe onze school in grote lijnen werkt en wat ze het komend jaar kunnen verwachten.’ De themabijeenkomsten zijn meer inhoudelijk. ‘Bijvoorbeeld hoe je gesprekken voert met ouders. We hebben het dan niet alleen over gesprekstechnieken maar ook wat er binnen jouw vermogen ligt als docent om te doen en waar je bijvoorbeeld de zorgcoördinator voor nodig hebt. Dit schooljaar organiseer ik voor het eerst een themabijeenkomst over carrièreperspectief. We merken dat de nieuwe generatie docenten daar behoefte aan heeft.’

‘Dat klinkt misschien vreemd’, zegt Meijer. ‘Je gaat medewerkers vertellen welke mogelijkheden



er zijn binnen en buiten de school. Maar ik heb liever dat iemand na een paar jaar zijn loopbaan ergens anders vervolgt dan dat iemand uitvalt. Het kan gewoon zijn dat er geen goede match is of dat iemand een stap in zijn carrière wil zetten, die bij ons op dat moment niet te maken is.’

### Luisteren en vragen stellen

Intervisie is een ander belangrijk onderdeel van inductie op het Jordan-Montessori Lyceum. Iedere deelnemer komt met een eigen leervraag. Ligthart: ‘Dat is belangrijk. Ten eerste zie je vaak dat starters dezelfde vragen hebben. Door die te benoemen ervaren ze dat ze niet de enige zijn die bijvoorbeeld moeite hebben met orde houden of differentiëren. Ten tweede kun je in een groep veel beter zo’n vraag behandelen.’

Het gaat er Ligthart niet om dat iemand meteen met een antwoord komt. ‘Daar zijn we in het onderwijs goed in, het woord pakken en een eigen ervaring vertellen of een oplossing bieden. Als dat gebeurt rem ik diegene af. We beginnen eerst met verhelderende vragen te stellen aan degene die de leervraag heeft ingebracht. Bij intervisie leer je luisteren en de juiste vragen te stellen. Ik merk dat de starters deze manier van werken erg fijn vinden. Binnen de kleine setting van intervisie voelen ze zich gehoord en gezien.’

‘Het mooie is dat al onze collega’s die belangstelling tonen’, zegt Meijer. ‘Of dat nu een docent uit een andere sectie, de conciërge of de directeur is. Op die manier komen starters makkelijk in contact met anderen en voelen ze zich al snel op hun gemak.’