



INDUCTIEPROGRAMMA STARTENDE LEERKRACHT

REGELING VERSTERKING SAMENWERKING LERARENOPLEIDINGEN EN SCHOLEN
2013-2016

PABO AVANS HOGESCHOOL
KPO ROSENDAAL
LOWYS PORQUINSTICHTING
INOS BREDA

21 juni 2016

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding	3
Hoofdstuk 1. De driejarige begeleiding van startende leraren	4
1.1. Inductieprogramma's	4
1.2. Doel	5
1.3. Effectiviteit.....	6
Randvoorwaarden voor een effectief inductieprogramma:	6
1.4. Expertgroep:.....	7
1.5. Pilot.....	7
Hoofdstuk 2. Uitwerking inductieprogramma	8
2.1. Lijn 1: Directe begeleiding op de werkplek.....	8
2.2. Lijn 2: Coaching op de werkplek en coaching van de coach (Training on the job)...	9
2.2.1. Coaching	10
2.2.2. Intervisie	10
2.2.3. Video-interactie begeleiding.....	11
2.3. Lijn 3: Flexibele bijeenkomsten	11
Hoofdstuk 3 Tijdslijn inductieprogramma startende leerkracht.....	13
3.1. Inhoud programma	13
3.2. Planning/ tijdslijn startende leerkrachten naar basisbekwaam	14
Hoofdstuk 4. Coaching van de coach	15
Hoofdstuk 5 Doorontwikkeling inductieprogramma	17
5.1. Bekwaamheidsdossier.....	17
5.2. Bekwaamheidsdossier en beroepsregistratie.....	19
Referenties	20
Bijlage 1. Van startbekwaam naar basisbekwaam.....	22
De ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam.....	22
BASISBEKWAAM.....	22
Bijlage 2 Document Praktische informatie.....	24
Bijlage 3 Observatie-instrumenten	27
Voorbeeld 1	27
Voorbeeld 2	32
Voorbeeld 3.....	33
Bijlage 4 Intervisie.....	37

Inleiding

Deze handleiding geeft informatie over het inductieprogramma, opgesteld door het samenwerkingsverband van Pabo Avans Hogeschool en INOS, KPO en LPS. Door middel van dit inductieprogramma worden richtlijnen geboden om scholen een kader te bieden bij het inductiearrangement en daarbij horende inwerkprogramma.

De geboden informatie is het resultaat van interviews, verzamelde gegevens, data en ervaringen opgedaan binnen de scholen van de betrokken partners, aangevuld met literatuuronderzoek over de effecten van inductiearrangementen.

Elke school zal eigen accenten leggen, afhankelijk van de eigen organisatie.

Hoofdstuk 1. De driejarige begeleiding van startende leraren

De begeleiding van startende leerkrachten wordt aangeboden aan starters in de eerste drie jaar na hun afstuderen, inclusief aan vervangers met een dienstverband van minimaal 60 dagen. Op stichtingsniveau kan besloten worden af te wijken van deze voorwaarden en het begeleidingstraject aan te bieden aan starters die ervoor in aanmerking komen. Beginnende leerkrachten worden binnen dit inductieprogramma gedefinieerd als leerkrachten die, na afronding van de opleiding, bekwaam zijn om als leerkracht te functioneren en de verantwoordelijkheid voor een groep te dragen, en groeiende zijn in hun expertise.

Een inductieprogramma biedt de mogelijkheid om de kwaliteit van de startende leerkracht op een hoger niveau te brengen. Met gerichte begeleiding kunnen startende leerkrachten de kwaliteit van hun lessen en hun functioneren in de school verbeteren. Dat heeft zowel een gunstig effect op de leerprestaties in de klas, als op hun doorgroei in het beroep, en voorkomt het voortijdige beroepsuitval.

1.1. Inductieprogramma's

Vanuit het ministerie OCW wordt gestimuleerd door middel van een inductieprogramma de adequate begeleiding op scholen te stimuleren en te verbeteren. Vandaar dat binnen de subsidie 'Versterking Samenwerking Lerarenopleiding en Werkveld' specifiek aandacht wordt besteed aan het ontwikkelen van een inductieprogramma binnen de lijn 'startende leerkracht'. Binnen dit samenwerkingsverband werkt de lerarenopleiding Pabo Avans Hogeschool samen met INOS, KPO en LPS.

Er zijn verschillende redenen om aandacht te besteden aan de startende leerkracht. Wanneer de student de opleiding verlaat, en als startende leerkracht de praktijk van het basisonderwijs betreedt, ervaart hij verschillende behoeften. De spanningen tussen idealen en realiteit veroorzaken daarbij uiteenlopende emoties (Fuller & Brown, 1975). Uit onderzoek van Pillen, Beijaard en Den Brok (2012, 2013) komt naar voren dat dit vaak typische identiteits- kwesties zijn die beginnende leraren moeilijk het hoofd kunnen bieden en die meestal gepaard gaan met negatieve gevoelens. Ook raken beginners nogal eens verstrikt in de micropolitiek van de school en zijn niet bij machte om daarbinnen optimaal te functioneren (Kelchtermans & Ballet, 2002). Dit kan weer een negatieve invloed hebben op hun algemeen welbevinden.

Beginners worden doorgaans gezien als collega's die nog veel moeten leren. Van hen wordt verwacht dat zij zich moeten aanpassen aan de heersende werkcultuur op school. Denk bijvoorbeeld aan scholen waarin een onderwijsvernieuwing plaatsvindt. Startende leerkrachten blijken hier vaak beter mee om

te kunnen gaan dan ervaren collega's, maar voelen zich toch geremd door de heersende cultuur en uitgangspunten, wat frustratie oplevert (RUG, 2015).

Het beginnend leraarschap brengt dus zowel op persoonlijk vlak als in de werkomgeving uitdagingen met zich mee. Voor beginners kunnen deze uitdagingen een reden zijn het beroep te verlaten, ondanks het feit dat ze als startbekwame leerkracht de lerarenopleiding hebben verlaten. Juist voor de startende leerkracht is het belangrijk een eigen professionele identiteit te ontwikkelen in een belangrijke fase van de beroepsontwikkeling (RUG, 2015). Het is dan ook van groot belang alert te zijn op deze mogelijke problemen, en startende leerkrachten te ondersteunen, te faciliteren en hen te blijven uitdagen hun expertise verder te ontwikkelen, waardoor groei mogelijk is in het beroep (Kessels, 2010). Een adequaat inductieprogramma ondersteunt deze ambitie en ontwikkelingen. Tegelijkertijd kan een dergelijk programma mede invloed hebben op het onderwijs in de school: de school als een lerende gemeenschap op alle niveau 's (Timmermans, 2016).

1.2. Doel

In het document van de RUG (2015) wordt het volgende beschreven: “Het doel van de begeleiding van startende leraren is om de professionele ontwikkeling beginnende leraren te stimuleren en voortijdige beroepsuitval terug te dringen en te voorkomen. Uit onderzoek blijkt dat de ontwikkeling van een beginnende leraar tot expertleraar verloopt over een periode van ongeveer 15 jaar (RUG, 2015). Daarnaast is aangetoond dat door een intensievere coaching en begeleiding vanaf de start, de kans op uitval afneemt (Ros, 2014). Het project ‘inductieprogramma startende leerkracht’ is ontwikkeld om deze ontwikkeling te ondersteunen.

Bronnen wijzen uit dat aan het eind van de inductiefase van startende leerkracht verwacht mag worden dat hij/ zij

1. zijn (in de opleiding reeds aangeleerde) basisvaardigheden versterkt heeft.
2. bewust aan het experimenteren is met meer complexe vaardigheden als:
 - het onderwijs afstemmen op de verschillende behoeften tussen leerlingen
 - leerlingen leren hoe ze iets moeten leren
 - alle leerlingen bij de les betrekken en ze tot nadenken stimuleren
3. niet zich niet overvraagd voelt, maar kan omgaan met de hoge eisen en grote verantwoordelijkheden die inherent zijn aan het beroep groepsleerkracht;
4. een positieve identiteit als leraar verkregen heeft en een eigen lesstijl ontwikkelt.
5. vanuit persoonlijke expertise en ontwikkeling een inbreng kan leveren aan het schoolbeleid.”

Dit betekent dat een leerkracht basisonderwijs aan het einde van de inductiefase basisbekwaam beschouwd kan worden, wanneer hij/zij in staat is een veilig en stimulerend leerklimaat te verzorgen, structuur, orde en duidelijkheid kan bieden in de les en de leerlingen actief laat meedoen aan onderwijsactiviteiten, waardoor er sprake is van echte interactie. (Zie Bijlage 1 voor de concrete invulling van gedragstermen van basisbekwaam).

1.3. Effectiviteit

Uit onderzoek (Kessels, 2010; Wessels & de Haan, 2015; RUG, 2015) blijkt dat de startende leerkrachten het meest effectief zijn wanneer er sprake is van:

1. leerzaam werk met een daarbij passende werkdruk
2. aandacht voor de schoolcultuur en het schoolbeleid
3. begeleiding d.m.v. professionele ontwikkelingsplannen
4. feedback en coaching naar aanleiding van observaties
5. intervisie met collega's
6. begeleiding door een coach.

Een begeleidingstraject kan in drie jaar worden aangeboden. Dergelijke begeleidingstrajecten werken met name, wanneer ze aansluiten op de context van de school. Het begeleiden van startende leerkrachten op de scholen levert verschillende voordelen op. Zo bereiken startende leerkrachten eerder een hoger niveau van effectief (leer)gedrag in de klas. De school blijft op deze manier bovendien een lerende gemeenschap, en krijgt de beschikking over een beoordelingssystematiek bijvoorbeeld in de vorm van een observatie-instrument, aansluitend bij de functionerings- en beoordelingscyclus binnen de school, en aansluitend bij het waarderingskader van de onderwijsinspectie.

Randvoorwaarden voor een effectief inductieprogramma:

Uit onderzoek (RUG, 2015) worden de volgende belangrijke aandachtspunten voor het inductieprogramma benadrukt:

- De werkdruk moet afgestemd zijn op de kwaliteit van de beginnende leraar, met name op zijn draagkracht. Een beginner die extra tijd nodig heeft om zich in te werken en zich verder te ontwikkelen kan bijvoorbeeld minder commissie-taken uitvoeren.
- De complexiteit van het werk dient afgestemd te zijn op de draagkracht van de startende leerkracht. Dat wil zeggen dat de beginners niet de lastigste klassen/ klussen moeten krijgen. Klassen kunnen bijvoorbeeld "lastig" zijn omdat het moeilijk is er orde te houden of omdat de onderwijsvorm ervaring vereist, zoals ver doorgevoerde differentiatie. Wel mag het werk zo

moeilijk zijn dat het een uitdaging is. Hier gaat het om doelgerichte afstemming tussen kwaliteit van de beginner en de moeilijkheidsgraad van het werk.

- Het werk moet passen bij de gestelde doelen. Als bijvoorbeeld een doel is dat de beginner zich tot een breed inzetbare leraar ontwikkelt, dan zal de beginner in de loop van de drie jaar in alle soorten klassen ervaring moeten hebben opgedaan.

1.4. Expertgroep

Binnen de expert-groep startende leerkracht werken vertegenwoordigers van de verschillende stichtingen en de lerarenopleiding samen aan het ontwikkelen van een inductiearrangement binnen de gestelde kaders en rekening houdend met school-specifieke eisen. Ook geeft de expertgroep vorm aan de implementatiestrategie.

De expertgroep moet zich bij de implementatie realiseren dat de school het arrangement moet omarmen en uitvoeren. Het arrangement moet op de betreffende school zijn toegesneden, uitvoerbaar zijn en over de gehele breedte gedragen worden. Dat betekent voor de betrokken partners dat onderstaande *aandachtspunten en tips* van belang zijn bij de uitvoering van het inductieprogramma:

- De maatregelen sluiten aan bij de behoeften van de school.
- De kwaliteit van implementatie is afhankelijk van het leiderschap van de school en van het project, de mate waarin de school zich eigenaar voelt van het project en de kwaliteit van de mensen die het project gaan uitvoeren.
- Belangrijk is dat betrokkenen in alle lagen van de school zich eigenaar voelen: zowel de schoolleiding, als locatieleiders, als teamcoördinatoren, als ib-ers, rt-ers en coaches. Ook dient aandacht besteed te worden aan eigenaarschap van leraren.

1.5. Pilot

- Om de effectiviteit van dit voorgestelde inductieprogramma te toetsen, zal een pilot worden uitgevoerd, waarin starters kunnen deelnemen aan het inwerktraject voor startende leerkrachten. Uitgesloten van deze pilot zijn leerkrachten die langer dan drie jaar na diplomering leerkracht zijn, leraren-in-opleiding, leerkrachten die een tijdelijke vacature invullen van minder dan 60 dagen.

Hoofdstuk 2. Uitwerking inductieprogramma

Het inductiearrangement is een inwerkprogramma gedurende de eerste drie jaar van het beroep. Het helpt beginnende leraren zich verder professioneel te ontwikkelen. Dit vraagt om het ontwikkelen van een concreet uitgewerkte aanpak voor starterscoaches, mentoren en directies om afstudeerders en starters gericht te stimuleren en te ondersteunen hun competenties naar het niveau basisbekwaam te ontwikkelen. Maatregelen rond de begeleiding hebben betrekking op het organiseren en vormgeven van alle vormen van begeleiding tijdens de inductieperiode, zowel individueel als in groepen. De uitgangspunten van het inductieprogramma opgesteld door Pabo Avans, INOS, KPO en LPS zijn gebaseerd op literatuuronderzoek (zie de referenties en andere bronnen) en bevindingen uit de praktijk:

- Het traject richt zich op procesmatige ontwikkeling gedurende een periode van 3 jaren.
- Het is een op maat gesneden, gepersonaliseerd traject. Dit betekent dat iedere starter een grote verantwoordelijkheid heeft voor zijn persoonlijke ontwikkeling, waarbij hij/ zij zich vanuit eigen mogelijkheden, persoonlijke ambities en werksituatie ontwikkelt.
- Starters ontvangen persoonlijke begeleiding in de vorm van begeleiding op de werkplek, coaching van een geschoolde coach en een uitgebreid (na)scholingsaanbod.
- Samen werken en samen leren van collega's en experts is van groot belang.

Hiertoe is het inductiearrangement uitgewerkt in drie lijnen:

1. de directe begeleiding binnen de school.
2. de begeleiding van de ontwikkeling van de beginnende leraar door coaching op de werkplek, door een (externe) geschoolde coach op de werkplek.
3. de begeleiding en verdieping van de kwaliteit en inrichting van het werk zelf door een aanbod van flexibele bijeenkomsten met inhoud.

2.1. Lijn 1: Directe begeleiding op de werkplek

Directe begeleiding op de werkplek is direct gericht op het professioneel leren uitvoeren van taken. Binnen de eerste lijn staat de school-enculturatie centraal. Hierbij wordt specifiek aandacht besteed aan de schoolorganisatie en de context van het werk. Voor een succesvolle implementatie van het inductieprogramma en voor de effectiviteit en kwaliteit van de startende leerkracht is het van belang dat de starter specifieke kennis opdoet over achtergronden van leerlingen, het curriculum, school en

maatschappelijke context. Het ontwikkelen van het besef dat je deel bent van een team en van een onderwijsstichting, weten wat je verantwoordelijkheden daarin zijn, en de communicatie met ouders, behoren hier ook bij.

Startende leraren hebben behoefte aan een duidelijke structuur. De directe begeleiding op de werkplek wordt in dit inductieprogramma aangeboden door een mentor/ maatje op de werkplek, ondersteund met een begeleidingsdocument, waarin stichting brede afspraken zijn opgenomen ten aanzien van de kennismaking van de startende leerkracht met de stichting, de school, de directeur, collega's, de rol van zijn mentor op de werkplek, en eisen en verwachtingen ten aanzien van zijn taken. In de praktijk betekent dit dat de startende leerkracht praktische informatie ontvangt over;

- de stichting waarvoor hij werkzaam is
- visie, identiteit en eigenheid van de school
- de onderwijskundige visie van de school
- structuur, organisatie en cultuur van alle geledingen van de school
- specifieke kennis over (culturele) achtergronden van leerlingen
- dossiers en leerlingvolgsysteem (dossierkennis)
- de schoolomgeving
- de sociale context van de gemiddelde leerling

Het document praktische informatie is te vinden in bijlage 2.

2.2. Lijn 2: Coaching op de werkplek en coaching van de coach (Training on the job)

Naast de afspraken rondom directe begeleiding op de werkplek is het van belang dat de startende leerkracht begeleid wordt in zijn pedagogisch-didactisch handelen. Bij coaching op de werkplek gaat alle aandacht naar het ontwikkelen van processen die leerkrachten in staat moeten stellen hun professionele ontwikkeling gaandeweg zelf in handen te nemen. Voor de ontwikkeling spreekt de begeleider/ coach de leerkracht dus op een diepere laag aan dan die van de concrete probleemoplossing of taakuitvoering. De startende leerkracht wordt hiervoor begeleid door een geschoolde coach, welke met de starter te werk gaat in zijn zone van naaste ontwikkeling, mogelijk gekoppeld aan professionele ontwikkelplannen (POP's). De begeleiding vindt zowel op individueel niveau plaats als binnen groepsinterviews. (Zie hoofdstuk 3)

2.2.1. Coaching

De beginnende leraren krijgen een coach voor de individuele begeleiding in de klas. De inhoud van deze begeleiding hangt af van de persoonlijke bekwaamheden en didactische ontwikkeling van de beginner. Het ontwikkelen van meer pedagogische en didactische vaardigheden staat hierbij centraal, het is dus begeleiding op maat.

Beginnende leraren werken op een planmatige wijze aan hun professionele ontwikkeling. Dat wil zeggen dat ze vaststellen wat hun huidige kwaliteiten en competenties zijn, die vergelijken met de competenties die ze moeten ontwikkelen en vervolgens plannen wat ze de komende periode verder willen ontwikkelen. De coach heeft een begeleidende rol in dit proces. De coach geeft gerichte feedback, waarna een individueel ontwikkelplan gemaakt wordt, waarin stimulering van de ontwikkeling centraal staat. Voortgangsgesprekken (niet beoordelend) maken deel uit van het ‘werken met een POP’. De beginnende leraar beschrijft zijn eigen ontwikkeling met gebruikmaking van verschillende soorten en vormen van feedback en van verschillende bronnen, gericht op doelen die in een eerdere situatie zijn geformuleerd.

Observatie-instrumenten

Naast het aanbod van een inductieprogramma voor de startende leerkracht, wordt een op stichtingsniveau gekozen observatie-instrument gehanteerd om de ontwikkeling van de starter te volgen. In bijlage 3 zijn enkele observatie instrumenten toegevoegd, waarmee de startende leerkracht zijn ontwikkeling in kaart kan brengen. Het is aan de besturen welke keuze gemaakt wordt betreffende het observatieformulier. Wel wordt verwacht dat de opbrengsten van de observatie een bijdrage zullen leveren aan de inhoud van het bekwaamheidsdossier, en mogelijk voor ontwikkelpunten op zowel de korte als lange termijn.

Voor andere observatie instrumenten verwijzen we naar Wijzer over Zien en Kijken. Inventarisatie observatie instrumenten in het PO, versie 8 september 2015. Uitgevoerd in opdracht van de PO raad.

2.2.2. Intervisie

Daarnaast treffen startende leerkrachten hun mede-startende collega’s in groepsverband.

Van Lieshout (2015) beschrijft intervisie als een krachtig hulpmiddel bij individueel en collegiaal leren. Bij intervisie staat de professional als reflecterende practicus centraal. Reflectie is voor professionals het middel bij uitstek om levenslang leren vorm te kunnen geven. De leden van de intervisiegroep zijn eigenaar van hun individueel en collectief leerproces. Zij bepalen uiteindelijk zelf welke methode het beste past bij hun behoeften en fasen van ontwikkeling.

De doelstellingen van intervisie gaan verder dan alleen maar het oplossen van en adviseren bij werkproblemen, het leren werken met interessante werkvormen en het leren leren binnen een groep. De intervisie wordt in de context van kenniscreatie en kennisdeling geplaatst, thematieken die binnen lerende organisaties van belang zijn. De intervisiegroep is de plek waar ervaring, vakkennis en attitudes gedeeld wordt met het oog op persoonlijke kwaliteitsverbetering en professionalisering van de starters.

Bij de samenstelling van de groepen wordt geprobeerd rekening te houden met:

- persoonlijke leervragen.
- de aanstelling van de leerkracht.
- de leeftijdsgroep van de leerlingen aan wie wordt lesgegeven.

De coach organiseert deze intervisiebijeenkomsten. De behoeften van de beginnende leraren bepalen de agenda van de intervisiebijeenkomsten.

Er zijn diverse modellen. In bijlage 4 zijn uitgangspunten en regels opgenomen en het basismodel voor intervisie.

2.2.3. Beeldbegeleiding

Werken met beeldmateriaal is een praktisch middel voor startende leerkrachten om zicht te krijgen op eigen handelen, volgens van Lieshout (2015). Zij beschrijft hoe aan de hand van korte video-opnames de interactie tussen leerkracht en leerling(en) kan worden geanalyseerd. Videobeelden geven niet alleen zicht op interactie tussen leerkracht en leerlingen en leerlingen onderling, maar ook op het klassenmanagement (structuur) en de instructie (didactiek). Via analyse van beeldmateriaal wordt de interactie tussen leerkracht en leerling(en) uiteengelegd in concreet waarneembaar gedrag. De ervaring leert dat beelden veel inzicht geven. Inzicht in eigen sterke vaardigheden, maar ook in leerpunten. Vanuit dit inzicht worden bestaande en nieuwe vaardigheden ontwikkeld. Interactie wordt uiteengelegd in concreet waarneembaar gedrag. Deze werkwijze is concreet, leerkrachtvriendelijk en effectief, geschikt voor alle situaties waarin leerkracht, leerling of groep een steuntje in de rug nodig hebben.

2.3. Lijn 3: Flexibele bijeenkomsten

Naast de directe begeleiding op de werkplek en de coaching on the job, is het van belang dat startende leerkrachten in de gelegenheid worden gesteld hun pedagogische en didactische kennis te verdiepen en uit te breiden. De ontwikkeling naar het niveau basisbekwaam is gericht op het ontwikkelen van

kennis en vaardigheden, gericht op verdieping en verbreding van de professionele attitude van de leerkracht. Dit stimuleert de leerkracht basisbekwaam, zelfstandig vorm te geven aan het vervolg van zijn professionele ontwikkeling. Hiertoe krijgen startende leerkrachten binnen een aanbod van flexibele bijeenkomsten de mogelijkheid inhoudelijke kennis te verdiepen en uit te breiden. De thema's die hierin centraal staan zijn van belang voor zowel de onderwijsgevende taken als professionele verdieping. Uit onderzoek blijkt dat de betrokken besturen reeds een aanbod genereren voor hun werknemers. Binnen dit aanbod wordt een aantal thema's geselecteerd voor de startende leerkracht. De startende leerkracht wordt vervolgens in de gelegenheid gesteld gebruik te maken van een bestuur overstijgend aanbod van inhoud, verzorgd door zowel de samenwerkingspartners (denk hierbij aan themabijeenkomsten ingevuld door experts) als door Pabo-Avans georganiseerde symposia, alumnibijeenkomsten, of thema-lezingen.

Mogelijke onderwerpen die hierbij aan bod komen zijn:

- Pedagogisch handelen in klassensituaties.
- Omgaan met verschillen tussen leerlingen door verdieping van de didactiek en mogelijkheden om onderwijs ontwerpen.
- Ondernemerschap in educatief partnerschap.
- Leren en werken in een professionele leergemeenschap.
- Thematische bijeenkomsten georganiseerd door Pabo Avans.
- Alumni-bijeenkomsten.
- Gespreksvoering.

Hoofdstuk 3 Tijdelijk inductieprogramma startende leerkracht

Het begeleidingsprogramma Startende Leerkrachten start in schooljaar 2016/2017 en is beschikbaar voor 25 startende leerkrachten. Aan de starter wordt een op maat gesneden aanbod gedaan, voorgesteld op basis van ervaringen en onderzoek van de expertgroep Startende Leerkracht. Dat betekent dat de structuur gelijk is voor de deelnemers, en de inhoud wordt afgestemd op de behoeften en ontwikkelmogelijkheden van de starter.

Binnen het inductieprogramma is een fasering aangebracht in de professionele ontwikkeling van leraren. De fasering betreft enerzijds een fasering in de drie jaren bestemd voor de hele groep (denk aan bijeenkomsten of trainingen) en anderzijds een individuele fasering waarvoor maatwerk gewenst is.

3.1. Inhoud programma

Er wordt gestart met een startbijeenkomst waarin de startende leerkracht uitleg krijgt over het begeleidingsprogramma. Het gehele begeleidingsprogramma bestaat uit:

- Een totaal van vier intervisie en coaching bijeenkomsten (twee intervisie en twee coaching bijeenkomsten)
- (Op verzoek) individuele coaching gesprekken
- Twee sessies beeldbegeleiding (op verzoek extra)
- Twee onderwijsinhoudelijke themabijeenkomsten (onderwerpen nader te bepalen).
- Daarnaast bezoekt de startende leerkracht minimaal één grote themabijeenkomst in de vorm van bijvoorbeeld een symposium of alumni-bijeenkomst
- De coach wordt gecoacht tijdens intervisie-/ trainingsbijeenkomsten gecombineerd met het symposium en/of werkveldbijeenkomsten.

In verband met de belastbaarheid van de deelnemers worden de intervisiebijeenkomsten gekoppeld aan de algemeen onderwijsinhoudelijke bijeenkomsten. Deze bijeenkomsten vinden plaats op de pabo, en worden verzorgd door de pabo en besturen. Dit houdt in dat er van de starters wordt verwacht dat zij 4 keer per jaar, na schooltijd, deelnemen aan een coaching-, intervisie-, -begeleidingsactiviteit.

Aan deelname zijn geen kosten verbonden. De school maakt zelf uren vrij voor de deelnemers.

De startende leerkracht volgt in jaar 1 het eerste jaar van het driejarig inductieprogramma. Startende leerkrachten die tussentijds van elders binnenkomen met 0, 1 of 2 jaar ervaring dienen allen de lijn directe begeleiding op de werkplek aangeboden te krijgen, ten behoeve van de school-enculturatie. Ook dient gediagnosticeerd te worden in welk begeleidingstraject ze instromen. De schoolleider dient toe te zien op de volledigheid van de begeleiding van alle beginners die binnenstromen, ongeacht het aantal jaren ervaring.

3.2. Planning/ tijdlijn startende leerkrachten naar basisbekwaam

periode	1 ^e jaar	uren	2 ^e jaar	uren	3 ^e jaar	uren
augustus	Startersbijeenkomst op eigen school	2				
september	Beeldbegeleiding (opnemen, bekijken, bespreken)	3	Beeldbegeleiding (opnemen, bekijken, bespreken)	3	Beeldbegeleiding (opnemen, bekijken, bespreken)	3
september - oktober	Coaching op bestuursniveau	1	Coaching op bestuursniveau	1	Coaching op bestuursniveau	1
	Intervisie op bestuursniveau	2	Intervisie op bestuursniveau	2	Intervisie op bestuursniveau	2
november - december	Intervisie op Avans (boven bestuurlijk)	2	Intervisie op Avans (boven bestuurlijk)	2	Intervisie op Avans (boven bestuurlijk)	2
	Gekoppeld aan themabijeenkomsten	2	Gekoppeld aan themabijeenkomsten	2	Gekoppeld aan themabijeenkomsten	2
januari - maart	Coaching op bestuursniveau	1	Coaching op bestuursniveau	1	Coaching op bestuursniveau	1
	Intervisie op bestuursniveau	2	Intervisie op bestuursniveau	2	Intervisie op bestuursniveau	2
april	Beeldbegeleiding (opnemen, bekijken, bespreken)	3	Beeldbegeleiding (opnemen, bekijken, bespreken)	3	Beeldbegeleiding (opnemen, bekijken, bespreken)	3
mei – juni	Intervisie op Avans (boven bestuurlijk)	2	Intervisie op Avans (boven bestuurlijk)	2	Intervisie op Avans (boven bestuurlijk)	2
	Gekoppeld aan themabijeenkomsten	2	Gekoppeld aan themabijeenkomsten	2	Gekoppeld aan themabijeenkomsten	2
éénmaal per jaar	Keuze uit: Conferentie Symposium Alumnibijeenkomst	4	Keuze uit: Conferentie Symposium Alumnibijeenkomst	4	Keuze uit: Conferentie Symposium Alumnibijeenkomst	4
		26		24		24

Hoofdstuk 4. Coaching van de coach

In de eerste jaren van begeleiding dient naast begeleiding vanuit de school dus ook begeleiding/coaching plaats te vinden van de startende leerkracht vanuit de besturen zelf. Zij willen immers ook zicht hebben op de ontwikkeling van de startende leraar. Dat vereist vanuit de betrokken besturen dat zij zorgdragen voor gediplomeerde/gecertificeerde coaches die de startbekwame leraren kunnen begeleiden.

Niet alleen aan de coaching van de startende leerkracht worden eisen gesteld, ook de coach dient in zijn rol als begeleider en/of beeldbegeleider opgeleid te zijn. Dat betekent dat de coach, naast een rijke ervaring in de onderwijspraktijk, ook een scholing gevolgd moet hebben/ dan wel moet volgen rond het leren van volwassenen.

Indien er vanuit de besturen beeldbegeleiding wordt aangeboden, dienen de besturen zorg te dragen voor gediplomeerde/gecertificeerde beeldbegeleiders, die opnames kunnen maken van de lessen die aan het portfolio (of ander begeleidingsinstrument) worden toegevoegd. Deze opnames worden ten behoeve van de ontwikkeling ingezet en nabesproken (gebruik voor POP). Een combinatie coach/beeldbegeleider is uiteraard ook mogelijk.

Eisen aan de starterscoach:

Om zich te ontwikkelen tot bekwame starterscoach leert hij deels vanuit een opleiding, maar ook door ervaring op te doen in de praktijk. Zowel theoretische inzichten als praktische uitgangspunten worden hierbij ingezet. De starterscoach moet dan ook beschikken over tools en inhoud, waarmee ingespeeld kan worden op de behoeften van de startende leerkracht en aangesloten kan worden op de benodigde professionalisering binnen diverse contexten. Hiertoe wordt voor de starterscoaches bestuur overstijgend een aantal bijeenkomsten georganiseerd.

Bijeenkomst 1 (September):

Tijdens de eerste werkveldbijeenkomst wordt een workshop aangeboden speciaal voor de (beoogde) starterscoaches. De beoogde deelnemers zullen op persoonlijke titel worden uitgenodigd. In de workshop wordt aandacht besteed aan valkuilen en aandachtspunten bij de coaching van startende leerkrachten. De bekwaamheidseisen vormen het kader bij de begeleiding van startbekwame leerkrachten. Ook zullen zij geïnformeerd worden over het inductieprogramma.

De vervolgbijeenkomsten worden ingepland op basis van de behoeften van de coaches, mogelijk te combineren met een tweede werkveldbijeenkomst. Thema/inhouden van deze bijeenkomsten zouden kunnen zijn: het competentieprofiel, themagericht vanuit het project VSLW (bijv. omgaan met

verschillen, of opbrengstgericht werken), coaching technieken gericht op een netwerk van startende leraren, het geven en ontvangen van feedback, de ontwikkeling en begeleiding van het bekwaamheidsdossier, good and bad practices.

Hoofdstuk 5 Doorontwikkeling inductieprogramma

Het is van groot belang dat de ontwikkeling van de startende leerkracht wordt gekoppeld aan het integraal personeelsbeleid. Dat vraagt om een grote samenhang in het geheel van activiteiten, zoals functioneringsgesprekken, loopbaanontwikkeling, taakdifferentiatie, competentieprofielen en professionele ontwikkeling van leraren. Dit betekent dat scholen systematisch hun leraren zullen stimuleren tot leerprocessen op hun eigen werkplek, gelegenheid zullen bieden om te oefenen met nieuwe manieren van lesgeven en goede faciliteiten zullen creëren in de logistieke en materiele sfeer. Daarnaast kan de startende leerkracht systematisch zijn ontwikkeling bijhouden in een bekwaamheidsdossier in de vorm van een bekwaamheidsdossier (bijvoorbeeld een digitaal portfolio). Een dergelijk portfolio kan bovendien een leidraad bieden voor functionerings- en beoordelingsgesprekken.

5.1. Bekwaamheidsdossier

De ontwikkeling van de startende leerkracht wordt vastgelegd in een bekwaamheidsdossier. Het bekwaamheidsdossier (bijv. digitaal portfolio) laat zien dat de leerkracht bekwaam is en zijn bekwaamheid onderhoudt, en dat de school hem daartoe de mogelijkheden en middelen biedt.

Inhoud bekwaamheidsdossier:

Van Lieshout (2015) geeft aan dat de inhoud van het bekwaamheidsdossier uit het volgende moet bestaan:

- Er wordt aangetoond dat de medewerker bekwaam is: denk hierbij aan diploma's, certificaten, en dergelijke die gericht zijn op ontwikkeling.
- Desgewenst kan dit deel van het bekwaamheidsdossier aangevuld worden met een Curriculum Vitae, dat wil zeggen een vermelding van relevante opleiding(en), (werk)ervaringen, momenten van sleutelervaringen.
- De school kan aanvullende eisen stellen; bijvoorbeeld ten aanzien van doorgaande ontwikkellijnen, inhoudelijke verdieping etc.
- Indien de starter een aanstelling heeft bij een school of schoolbestuur worden afspraken gemaakt met de medewerker over de professionele ontwikkeling. Deze afspraken staan in verband met het (onderwijskundige) beleid van de school of schoolbestuur.
- De ontwikkeling van de startende leerkracht is uitgewerkt in doelen voor competentieontwikkeling. Bij deze doelen beschrijft de startende leerkracht de voorgenomen activiteiten en beschikbare faciliteiten.

- Ontwikkelpunten kunnen geformuleerd worden in de vorm van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP).

5.2. Bekwaamheidsdossier en beroepsregistratie

Vanaf 2017 zijn alle leraren verplicht zich te registreren in het Lerarenregister en alleen geregistreerde leraren mogen de verantwoordelijkheid dragen voor een klas. Dat is het doel van het wetsvoorstel Lerarenregister waarmee de ministerraad heeft ingestemd op voorstel van staatssecretaris Dekker (Onderwijs) (uit www.poraad.nl). Dit betekent dat de leerkracht verantwoordelijk is voor eigen lessen en overige onderwijsactiviteiten, waaronder professionele ontwikkeling. Het is dan ook van groot belang dat ook de startende leerkracht gewoon raakt met het bijhouden van alle activiteiten die van invloed zijn op de professionele ontwikkeling, zodat op termijn het opgebouwde bekwaamheidsdossier/portfolio een rol kan spelen in de beroepsregistratie.

Referenties

- Fuller, F. & Brown, O. (1975). Becoming a teacher. In K. Ryan (ed.), *Teacher Education* (74th Yearbook of the National Society for the Study of Education. Part 2, pp. 25-52). Chicago: University of Chicago Press.
- Kelchtermans, G., & Ballet, K. (2002). Micropolitical Literacy: Reconstructing a neglected dimension in teacher development. *International Journal of Educational Research*, 37, 755-767.
- Kessels, J. (2010). Dilemma's rond Zelfsturend Leren. Uit: Bax, A.J. & Van Limpt, W. (2010). *Wat je wordt, bepaal je zelf. De kracht van zelfsturend leren in een zelfsturende organisatie*. pp. 107-118. Aalten: Estinea.
- Lieshout, M.L. van (2015). *De doorgaande lijn van leraar startbekwaam naar leraar basisbekwaam*. Partnerschap Opleiden in de school.
- Partnerschap Opleiden in de School (2014), M. Louise van Lieshout & Brigit van Rossum Projectleider Versterken Samenwerken "Opleiden in de School". De doorgaande lijn van leraar startbekwaam naar leraar basisbekwaam.
- Pillen, M.T., Beijaard, D. & Brok, den, P.J. (2013). Tensions in beginning teachers' professional identity development, accompanying feelings and coping strategies. *European Journal of Teacher Education*, 36(3), 240-260. In Scopus Cited 15 times.
- Pillen, M.T., Beijaard, D. & Brok, den, P.J. (2013). Professional identity tensions of beginning teachers. *Teachers and Teaching*, 19(6), 660-678. In Scopus Cited 12 times
- Rijksuniversiteit Groningen (RUG), 2015. Begeleiding van beginnende leerkrachten: Een kader voor de ontwikkeling van school-specifieke inductiearrangementen. Groningen.
- Ros, A., Windmuller, I. (2014) Collectief leren stimuleren, SchoolManagement Totaal.
- Timmermans, M. (2016). Leerkracht: De toekomst zal het leren. Lectoraat rede, uitgesproken 16 januari Breda.
- Wessels, K. & de Haan, D. (2015), Begeleiding en professionalisering van startende leerkrachten in het primair onderwijs. Rapportage Inventarisatie 2014-2015. Utrecht.
- https://www.poraad.nl/files/werkgeverszaken/handout_begeleiden_startende_leerkracht.pdf

Andere bronnen:

- Carbo, C. & Moerkamp J (2006). Vliegende start, over de begeleiding van beginnende leraren. Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO).
- Crasborn, F.J.A.J. & Hennissen, P.P.M. (2010). The skilled mentor. Mentor teacher's use and acquisition of supervisory skills. Eindhoven: Technische Universiteit Eindhoven.

- Commissie Kennisbasis Pabo (2012). Een goede basis. Advies van de Commissie Kennisbasis Pabo. Den Haag: HBO-raad.
- Dienst Uitvoering Onderwijs (2013). Begeleiding van beginnende leraren in het beroep. Raamplan voor regionaal te starten projecten. Publicatie-nr. 12439-3. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Evelein, F. & Korthagen, F. (2011). *Werken vanuit je kern*. Den Haag: Boom&Nelissen.
- Geldens, J.M. (2007). *Leren onderwijzen in een leerwerkplek omgeving. Een meervoudige casestudy naar kenmerken van krachtige werkplek omgevingen voor aanstaande leraren basisonderwijs*. Helmond Kempellectoraat, Hogeschool de Kempel (proefschrift Radboud Universiteit Nijmegen).
- Houtveen, T., Versloot, B. & Groenen (2006). *De begeleiding van startende leraren in het voortgezet onderwijs en het basisonderwijs. ICO-ISOR van de Universiteit Utrecht*. Uitgave: Sectorbestuur Onderwijsmarkt (SBO), Den Haag: Albani drukkers bv.
- Inspectie van het onderwijs (2011). *De begeleiding van beginnende leraren in het vo*. Utrecht: inspectie van het onderwijs.
- Inspectie van het onderwijs (2011). *Begeleiding van beginnende leraren in het beroep, Raamplan voor regionaal te starten projecten*. m.m.v. Wim van de Grift, Douwe Beijaard, Wouter van Joolingen en Michelle Helms-Lorenz.
- Kallenberg, T. (2007). *Opleiden van leraren bij institutionele samenwerking: Een vierluik*. Uitgave: Ruud de Moor.
- Kessels, C., Geldens, J.M. (2014). *Stilstaan bij de start, onderzoek naar begeleidingspraktijken voor startende leraren in po en vo*. Utrecht, APS.
- Korthagen, F. & Lagerwerf, B. (2011). *Leren van binnenuit, kwaliteit en inspiratie in het onderwijs*. Den Haag: Boom/Lemma.
- NWO (z.j.). *De invloed van inductie-programma's op beginnende leraren. Samenvatting van het proefschrift van Kessels*.
- Onderwijsraad (2011). *Advies Excellente leraren als inspirerend voorbeeld. Uitgebracht aan minister en staatssecretaris van O C&W. Nr. 20110055/981*. Den Haag onderwijsraad.
- Onderwijs coöperatie, van door en voor de leraar (2014). *Voorstel bekwaamheidseisen, Kenmerk OC 14.06.27*.
- Van den Bergh, L., Ros, A., & Beijaard, D. (2014). *Improving teacher feedback during active learning effects of a professional development program. American educational research journal, 51(4), 772-809*.

Aanbevolen literatuur voor de startende leraar

- Bakx, Anouke (2015). *De pedagogisch sensitieve leraar*. Werken aan brede opbrengsten. Coutinho.
- Boerefijn, J. en Ad Bergsma (2014). *Gelukkig voor de klas*. Ga voor meer werkplezier en betere leerprestaties. Lannoo Campus.

Nijmeijer-Snellers, Lucie (2012). *Leraar, jij maakt het verschil*. De leerkracht als succesfactor. Coutinho.

Bijlage 1. Van startbekwaam naar basisbekwaam

De ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam.

Sociale partners hebben invulling gegeven aan de afspraak in het cao-akkoord 2014-2015, om de begrippen basisbekwaam en vakbekwaam te omschrijven in een bijlage XVII van de cao PO. Deze bijlage is gebaseerd op het advies dat op verzoek van de cao-tafel is uitgebracht door de Onderwijscoöperatie op 26 september 2015 (link naar advies).

Deze bijlage wordt per 1 juli 2016 opgenomen in de cao.

BASISBEKWAAM

De leraar die in staat is een veilig en stimulerend leerklimaat te verzorgen, structuur, orde en duidelijkheid biedt in de les en de leerlingen actief laat meedoen aan de les, waardoor er sprake is van echte interactie, is basisbekwaam te noemen.

In gedragstermen is het volgende waarneembaar:

De leraar:

- toont in gedrag en taalgebruik respect voor leerlingen
- geeft duidelijke uitleg van de leerstof
- zorgt voor ontspannen sfeer
- ondersteunt het zelfvertrouwen van leerlingen
- geeft feedback aan de leerlingen
- zorgt voor een ordelijk verloop van de les
- zorgt voor wederzijds respect
- zorgt voor doelmatig klassenmanagement
- geeft goed gestructureerd les
- bevordert dat leerlingen hun best doen
- gebruikt leertijd efficiënt
- gaat tijdens verwerking na of leerlingen opdrachten goed uitvoeren
- stelt vragen die leerlingen tot denken aanzetten
- betreft alle leerlingen bij de les
- verduidelijkt bij de aanvang van de les de lesdoelen

- gaat na of de lesdoelen werden bereikt.
- hanteert werkvormen die leerlingen activeren
- geeft duidelijke uitleg van didactische hulpmiddelen en opdrachten
- stimuleert leerlingen om over oplossingen na te denken
- gaat tijdens instructie na of leerlingen de leerstof hebben begrepen
- stimuleert het zelfvertrouwen van zwakke leerlingen
- zorgt voor interactieve instructie
- moedigt kritisch denken van leerlingen aan
- bevordert het toepassen van het geleerde
- laat leerlingen hardop denken
- leert leerlingen hoe complexe problemen te vereenvoudigen
- stimuleert het gebruik van controle-activiteiten
- leert leerlingen oplossingen controleren.

Het streven is dat de startende leerkracht zich binnen drie jaar deze gedragstermen volledig eigen maakt. De startende leerkracht is eigenaar van zijn eigen ontwikkeling en zal als zodanig dan ook zelf stappen moeten zetten.

De begeleiding van de startende leraar kan “bekostigd” worden uit de 40 extra uren (bij WTF 1,0) die vanuit de CAO in het taakbeleid aan hen worden toegekend.

Bijlage 2 Document Praktische informatie

Welkom:

- directie
- bereikbaarheid
- aanspreekpunt voor starter (mentor / coach)
- faciliteiten, beveiligingspas, bibliotheekpas, kopiëren

Schoolorganisatie:

- visie, identiteit, eigenheid van de school
- cultuur van alle geledingen binnen de schoolorganisatie
- groepsverdeling
- plattegrond van de school
- informatie over de schoolomgeving
- schoolregels
- rampenplan
- aanwezigheid op school

Communicatie in de school:

- e-mail
- post
- vergaderingen
- intranet
- functioneringsgesprekken/beoordelingsgesprekken/intervisie

Aanspreekpunten binnen de school

Structuur, organisatie en cultuur van alle geledingen van de school

- IB-er-
- Taalcoördinator
- Reken coördinator

- Bewegingsonderwijs specialis
- aanvullen met talenten van starter

Beleidszaken

Allerhande documenten die door de school zijn opgesteld zoals:

- taalbeleidsplan
- protocol dyslexie
- omgaan met pesten
- enz.

Lestijden

- Lestijden
- Koffie/thee/lunch
- Pauze en surveilleren
- Gymnastiek, waar en wanneer
- Zwemmen

Groepsorganisatie in de klassenmap:

- planning
- handleidingen
- groepslijst
- groepsregels
- plattegrond
- verjaardag leerlingen
- correctie en normeringsafspraken
- things to do, na schooltijd

Methodes

Leerlingen:

specifieke kennis over achtergronden van leerlingen:

- groepsoverzichten
- indeling niveaus
- medicijnen allergieën etc.

ICT

- gebruikte software in de groep en aanvullende software voor leerlingenzorg

- inpassen van ICT in de les
- oplossen van storingen en knelpunten, enz.

- Leerlingvolgsysteem (ESIS / Parnassys):
Weten van het bestaan van dossiers en leerlingvolgsysteem, de werking ervan en deze kunnen raadplegen (dossierkennis).

Zorgafspraken:

- Citoplanning
- groepsbesprekingen
- leerlingbespreking
- rapporten

Omgaan met ouders:

- oudergesprekken
- contact met ouders

Taakbeleid, werkgroepen, enz.

- taakbeleid
- afspraken werkgroepen
- excursies / schoolreis
- SOVA-training
- lief- en leedpot
- culturele activiteiten

Bijlage 3 Observatie-instrumenten

Voorbeeld 1

Kijkwijzer klassen bezoek

Naam:	Directeur:
School:	Groep aantal ln.
Datum:	Tijd:

Actuele situatie:

(Korte beschrijving van de situatie waarin er vervangen wordt)

Startbekwaam

Basisbekwaam

Vakbekwaam

Deel A: Observatie bekwaamheid in de klas:

1 Pedagogische bekwaamheid

<i>Zorgt voor een ontspannen sfeer</i>	
<i>Zorgt voor veiligheid</i>	
<i>Is rolmodel van respectvolle omgang met elkaar en met de omgeving</i>	
<i>Ondersteunt het zelfvertrouwen van leerlingen</i>	
<i>Geeft blijk van hoge verwachtingen</i>	
Richt een leeromgeving in die uitdagend en rijk is	
<i>Bevordert dat leerlingen op respectvolle wijze omgaan met elkaar en de omgeving</i>	

2. Organisatorisch bekwaamheid

<i>Begint op tijd met de les</i>	
<i>Besteedt de geplande tijd aan de leerstof</i>	
<i>Laat de les verlopen volgens een adequate planning</i>	
<i>Weet om te gaan met geplande onderbrekingen</i>	

3. klassenmanagement:

Zorgt voor een ordelijk verloop van de les	
Zorgt voor een doelmatig klassenmanagement	
Maakt de gewenste leerinhouden duidelijk	
Voert een overzichtelijke en overdraagbare groepsadministratie (planning/ realisatie)	

4. activerende directe instructie

Maakt duidelijk hoe de inhoud van de les aansluit bij eerdere lessen over het onderwerp (gestructureerd)	
Benoemt de lesdoelen voor aanvang van de les	
Geeft duidelijke uitleg van de leerstof en opdrachten	
Versterkt de betrokkenheid van alle leerlingen (activering)	
Geeft adequate terugkoppeling (feedback) aan leerlingen	
Gaat na of lesdoelen bereikt zijn	

5 strategieën voor leren en denken

Stimuleert de leerling om hun aanpak te verwoorden	
Leert leerlingen op eigen niveau strategieën voor denken en leren	
Laat leerlingen op eigen niveau reflecteren op verschillende oplossingsstrategieën.	
Stimuleert de leerling de eigen aanpak of uitkomst te controleren.	
Stimuleert de leerlingen de leerstof toe te passen.	

6. systematisch monitoren en analyseren van vorderingen

Observeert regelmatig en neemt regelmatig toetsen af (methode gebonden en methode-ongebonden toetsen, LVS)	
Volgt de sociaal-emotionele ontwikkeling van leerlingen	

Analyseert gegevens over de vorderingen van leerlingen	
Voert een groepsadministratie waaruit blijkt dat vorderingen worden gemonitord	

7. afstemming op leerbehoeften van leerlingen.

Stemt instructie af op relevante verschillen tussen leerlingen	
Stemt de verwerking van de leerstof af op relevante verschillen tussen leerlingen	
Biedt leerlingen die dat nodig hebben extra leer- en instructietijd	
Biedt leerlingen die het nodig hebben extra uitdaging, verdieping of verrijking	
Het taalgebruik van de leerkracht past bij de taalbehoeften van de leerlingen	

8. actieve betrokkenheid van leerlingen

Bevordert betrokkenheid van leerlingen bij de instructie	
Bevordert de betrokkenheid van leerlingen tijdens het werken aan hun taken (tijdens verwerking)	

9. zelfstandig werken en samenwerken

Biedt leerlingen een structuur om zelfstandig te werken	
Laat leerlingen zelf plannen en organiseren (biedt keuzemogelijkheden, gerelateerd aan het beschreven ontwikkelingsperspectief)	
Stelt zich coachend op en helpt op aanvraag	
Benut middelen die zelfstandig werken en leren mogelijk maken	
Laat leerlingen het eigen werk controleren	
Bevordert interactie/samenwerking tussen leerlingen	
Geeft leerlingen feedback op getoonde zelfstandigheid en kwaliteit van samenwerking	

Deel B: Bekwaamheid leerkracht buiten de klas:

1 Bekwaamheid in het samenwerken met collega's:

De leerkracht maakt makkelijk contact met collega's, stelt vragen over onduidelijkheden over bijv. het lesprogramma, klasse sfeer, leerlingenzorg, enz	
De leerkracht voelt zich thuis op de verschillende scholen	
De leerkracht communiceert met collega's na afloop van de dag	
Houdt rekening met zijn collega's en met de belangen van de school	
Geeft en ontvangt collegiale consultatie en intervisie.	

2 Bekwaamheid in reflectie en ontwikkeling:

Sterke kanten: Beschrijf een situatie die erg goed verliep	
Wat zijn je sterke kanten?	
Aandachtspunt: Beschrijf een situatie die niet goed gegaan is. Wat had je als doel, wat deed je en wat was het effect?	
Wat zijn je aandachtspunten?	
Ontwikkeling: welke ambitie heb je binnen nu en 5 jaar?	
Hoe zorg je ervoor dat je deze ambitie bereikt?	
Is er scholingsbehoefte, - noodzaak en –mogelijkheden?	

Welbevinden:

Zijn er zaken die het functioneren beïnvloeden? Bijv. sfeer,	
---	--

arbeidsomstandigheden, privé, ziekteverzuim, organisatie. Zijn hier afspraken over te maken?	
Waar laad jij in het onderwijs je accu mee op?	
Wat kost je in het onderwijs veel energie?	
Hoe vind je dat je direct leidinggevende functioneert?	
Hoe zorg je voor de balans werk en privé ?	
Hoe vul jij je tijd daar nuttig in?	
Heb je het naar je zin in de pool?	
Voel je je meestal welkom op scholen?	
Wat doe je er zelf aan om welkom te zijn?	
Hoeveel tijd steek je in onderwijs?	
Val je liever een langere periode in of heeft dagelijks een andere school je voorkeur?	

Persoonlijke noot

Voorbeeld 2

LESOBSERVATIEFORMULIER voor het evalueren van het pedagogisch didactisch handelen van leraren

Indicator: De leraar ...

PEDAGOGISCH Veilig en stimulerend leerklimaat	1toont in gedrag en taalgebruik respect voor leerlingen 2zorgt voor een ontspannen sfeer 3ondersteunt het zelfvertrouwen van leerlingen 4zorgt voor wederzijds respect
ORGANISATORISCH Efficiënte lesorganisatie	5zorgt voor een ordelijk verloop van de les 6gaat tijdens de verwerking na of leerlingen de opdrachten op een juiste manier uitvoeren 7zorgt voor een doelmatig klassenmanagement 8gebruikt de leertijd efficiënt
VAKDIDACTISCH INSTRUCTIE Duidelijke en gestructureerde instructie	9....geeft duidelijke uitleg van de leerstof 10...geeft feedback aan de leerlingen 11...betreft alle leerlingen bij de les 12...gaat tijdens de instructie na of leerlingen de leerstof hebben begrepen 13...bevordert dat leerlingen hun best doen 14...geeft goed gestructureerd les 15...geeft duidelijke uitleg van het gebruik van didactische hulpmiddelen en opdrachten
VAKDIDACTISCH ACTIVEREND LEREN Intensieve en activerende les	16...hanteert werkvormen die leerlingen activeren 17...stimuleert het zelfvertrouwen van zwakke leerlingen 18...stimuleert leerlingen om over oplossingen na te denken 19...stelt vragen die leerlingen tot denken aanzetten 20...laat leerlingen hardop denken 21...zorgt voor interactieve instructie 22...verduidelijkt bij de aanvang van de les de lesdoelen
VAKDIDACTISCH DIFFERENTIATIE Afstemmen van instructie en verwerking op verschillen	23...gaat na of de lesdoelen werden bereikt 24...biedt zwakke leerlingen extra leer- en instructietijd 25...stemt de instructie af op relevante verschillen tussen leerlingen 26...stemt de verwerking van de leerstof af op relevante verschillen tussen leerlingen
VAKDIDACTISCH LEERSTRATEGIEËN Leerstrategieën aanleren	27...leert leerlingen hoe zij complexe problemen kunnen vereenvoudigen 28...stimuleert het gebruik van controle activiteiten 29...leert leerlingen oplossingen te checken 30...bevordert het toepassen van het geleerde 31...moedigt kritisch denken van leerlingen aan 32...vraagt leerlingen na te denken over strategieën bij de aanpak

Indicator: De leerlingen ...

MOTIVATIE/INZET Betrokkenheid van leerlingen	33...zijn betrokken bij de les 34...tonen zich geïnteresseerd 35...zijn actief op leren gericht
--	---

Observatie instrument - trainingsversie - Van de Grift & Van der Wal (2010)



Kijkwijzer Directe Instructie

gericht kijken en ontwikkelen

Leerkracht		Groep	
School		Datum	
Lesdoel			
Observant			

Mijn zelf geformuleerde persoonlijke werkpunten of verzoek voor een gerichte kijkvraag

Mijn sterke punten

Vorbereiding

1. De leerkracht heeft de les zichtbaar goed voorbereid (lesplan, kijkwijzer, aantekeningen)
2. De leerkracht weet welke leerlingen behoren tot de groepen: sterk-basis-risico
3. De leerkracht heeft alle materialen klaarliggen
4. Er is sprake van een rijke gecijferde en geletterde leeromgeving

Toelichting

Start

1. De leerkracht activeert de aanwezige voorkennis bij de leerlingen (wat weten we al?)
2. De leerkracht gebruikt hiervoor eigen ervaringen van de leerlingen, frist een oud leerdoel op of realiseert een korte en felle automatiseringsoefening
3. Het lesdoel is concreet en controleerbaar
4. De leerkracht noteert het lesdoel op het bord met een voorbeeld (wat gaan we leren?)
5. De leerkracht besteedt op enig moment in de les aandacht aan het belang van het lesdoel
6. De leerkracht geeft een lesoverzicht (wat gaan we doen?)

Toelichting

Instructie

1. Alle leerlingen nemen deel aan dit lesonderdeel

2. De leerkracht geeft expliciet blijk van hoge verwachtingen: alle leerlingen behalen het lesdoel	
3. De leerkracht maakt duidelijk wat het doel van de opdrachten is en wat de leerlingen ervan zullen leren	
4. De leerkracht legt uit in concrete stappen	
5. De leerkracht gebruikt concreet materiaal bij de uitleg van nieuwe leerstof	
6. De leerkracht legt uit / doet voor / denkt hardop	
7. De leerkracht laat leerlingen aantekeningen maken of activeert de leerlingen anderszins	
8. De leerkracht gebruikt heldere taal en legt moeilijke woorden kort uit	
9. De leerkracht voorkomt uitweidingen en blijft dicht bij het lesdoel	
10. De leerkracht wisselt instructie en begeleide inoefening met elkaar af	
11. De leerkracht gaat regelmatig na of de leerlingen de leerstof begrijpen (controleren van begrip)	
Toelichting	
Begeleide inoefening	
1. De leerkracht wisselt instructie en begeleide inoefening met elkaar af	
2. De leerkracht gaat na of de leerlingen de leerstof begrijpen (controleren van begrip)	
3. De leerkracht stelt veel vragen aan de leerlingen	
4. De leerkracht stelt de vraag aan de klas voordat er een naam van een leerling wordt genoemd	
5. De leerkracht biedt denktijd (3-5 seconden)	
6. De leerkracht realiseert interactie (zoals schoudermaatjes)	
7. De leerkracht laat geen vingers opsteken en geeft willekeurige beurten	
8. De leerkracht activeert alle leerlingen	
9. De leerkracht laat de leerlingen de leerstof verwoorden en geeft procesgerichte feedback	
10. De leerkracht stelt vragen op verschillende niveaus: herhalen, verwoorden, toepassen	
11. De leerkracht zorgt voor succeservaringen	
12. De leerkracht spreekt positieve verwachtingen uit naar leerlingen	
13. De leerkracht biedt sterke leerlingen de mogelijkheid om aan te vullen	
Toelichting	
Zelfstandige verwerking	
1. De leerkracht maakt duidelijk hoeveel tijd de leerlingen hebben voor het maken van de opdrachten (klok, time-timer, etc.)	
2. De leerkracht geeft duidelijkheid over de eigen beschikbaarheid (stoplicht)	
3. De leerkracht geeft aan of er wel of niet mag worden samengewerkt	
4. De leerkracht geeft aan wat leerlingen moeten doen als ze klaar zijn (noteren op bord)	
5. De opdrachten van de zelfstandige verwerking sluiten aan op het lesdoel, de instructie en begeleide inoefening	
6. De leerlingen zijn gericht op verwoorden en uitleggen in plaats van antwoorden	

7. De leerkracht stelt duidelijke eisen aan het werk	
8. De leerkracht zorgt voor een rustige en prettige werksfeer	
9. De leerkracht loopt een hulpronde	
10. De leerkracht stimuleert leerlingen door te werken	
Toelichting	
Verlengde instructie	
1. Het behalen van het lesdoel staat centraal en niet het maken van de opdrachten	
2. De verlengde instructie sluit aan bij de basisinstructie en begeleidt inoefening	
3. De leerkracht gebruikt dezelfde uitleg en materialen als in de basisinstructie	
4. De leerkracht maakt eventueel gebruik van concrete materialen of kleinere stappen ter verduidelijking	
5. De leerkracht geeft ruimte voor zelfstandige verwerking om zodoende hulpronde te kunnen lopen	
6. De leerkracht geeft nogmaals verlengde instructie aan de meest zwakke leerlingen	
Toelichting	
Grote lesafsluiting	
1. De leerkracht laat de leerlingen vertellen wat ze geleerd hebben	
2. De leerkracht geeft een samenvatting van de les	
3. De leerkracht bespreekt het proces: werkhouding, werkpunten, opvallendheden	
4. De leerkracht vraagt de leerlingen wat ze goed kunnen en wat nog lastig voor hen is	
5. De leerkracht blikt terug op het lesdoel en vooruit naar de volgende les	
Toelichting	
Algemeen	
1. De leerkracht besteedt de geplande tijd gericht aan het behalen van het lesdoel	
2. De leerkracht laat geen tijd verloren gaan tijdens de les (dode momenten, wachtende leerlingen)	
3. Regels en routines (klassenmanagement) zijn helder en goed ingeslepen	
4. De leerkracht benoemt en beloont gewenst gedrag en heeft voornamelijk positieve interacties met de leerlingen (interactie)	
5. De leerkracht legt duidelijk uit (Onderwijsinspectie, 2013)	
6. De leerkracht realiseert een taakgerichte werksfeer (Onderwijsinspectie, 2013)	
7. De leerkracht betreft leerlingen actief bij het leerproces (Onderwijsinspectie, 2013)	
Toelichting	

--

<p>Sterke punten</p>

<p>Dit zou je echt moeten delen met je team:</p>

<p>Aandachtspunten</p>

Deze kijkwijzer maakt het mogelijk om gericht te kijken en feedback te ontvangen. De leerkracht zorgt ervoor dat werkpunten uit voorgaande lesbezoeken in het bovenste vak worden genoteerd. De leerkracht kan vragen om op een specifiek onderdeel te letten of op specifieke punten.

De kijkwijzer is bedoeld als middel om gericht te kunnen werken aan het voortdurend verbeteren van het eigen vakmanschap en de onderwijskwaliteit binnen de school. Bespreek de kijkwijzer regelmatig in de teamvergaderingen en wijzig deze indien nodig. Zorg dat specifieke schoolafspraken en werkwijzen zo concreet mogelijk worden beschreven en toegevoegd. Kijk voor meer informatie op directeinstructie.nl of lees het boek 'Expliciete Directe Instructie: tips en technieken voor een goede les'.

Bijlage 4 Intervisie

Uit: reader begeleide intervisie, ontwikkeld door Constance Janssen (2015/2016)

Omschrijving:

De omschrijving van intervisie als volgt:

- er is sprake van collegiale ondersteuning
- en onderlinge advisering bij werkproblemen,
- in een leergroep bestaande uit gelijken,
- die binnen een vastgestelde structuur
- tot oplossingen en inzichten tracht te komen
- in een zelfsturend en op reflectie gericht **leerproces**.
-

Uitgangspunten en regels:

Bij intervisie gaat het om de *integratie* van jezelf als persoon en het beroep dat je uitoefent. Om deze integratie tot stand te brengen en te kunnen ‘leren’ van intervisie zijn er uitgangspunten en regels opgesteld. In feite zijn deze uitgangspunten en regels niet alleen nuttig voor intervisie, waarbij het uitwisselen van ervaringen centraal staat, maar ook voor elke bijeenkomst waarin je als persoon in een groep met elkaar moet overleggen. Hieronder volgen enkele uitgangspunten en regels:

Uitgangspunt: *Wees je eigen leider*

Iedereen moet leren in een leerproces (in het leven) eigen verantwoordelijkheden te dragen. Zeggen wat je zeggen wilt, maar ook niet zeggen wat je niet zeggen wilt (ook doen en niet doen, geven en nemen). Eigen leiderschap vraagt steeds om bewuste keuzes. Keuzes komen echter steeds tot stand in relatie tot de ander en tot omgevingsfactoren.

Om het uitgangspunt ‘Wees je eigen leider’ te kunnen volgen, is er een aantal regels opgesteld. Deze regels moeten beschouwd worden als hulpmiddelen voor de goede voortgang van het samenwerkingsproces. Ze moeten zeker niet absoluut gemaakt worden: dan ga je voorbij aan hun bedoeling en verliezen ze hun nut.

Intervisierregels:

1. *Alles wat in de groep besproken wordt, is vertrouwelijk.*
2. *Vertegenwoordig jezelf in wat je zegt. Spreek met 'ik' en niet met 'wij' of 'men'.*

In de communicatie met de ander is het erg belangrijk om duidelijk te zijn in wat je zegt. Veel mensen maken gebruik van een soort ingeslepen taalvervuiling, waardoor ze dubbel interpreteerbare boodschappen uitzenden. Om dat te vermijden is het nodig in de ik-vorm te spreken.

3. *Wees authentiek en selectief in je communicatie. Laat tot je doordringen wat je denkt en voelt, en wees selectief in wat je zegt en doet.*

Selectieve authenticiteit is een belangrijk begrip. Zeggen wat je denkt, lijkt heel goed, maar onnodig kwetsen en anderen blokkeren is zinloos. Selectief authentiek zijn betekent steeds een keus maken of je wel of niet iets zegt of doet.

4. *Interpreteer en generaliseer niet. Deel in plaats daarvan je persoonlijke reacties mee.* Interpretieren en generaliseren doen we allemaal snel. Het geeft vaak een gevoel van macht, gelijk hebben en onkwetsbaar zijn. Meestal vergeten we om te controleren of we gelijk hebben, bijvoorbeeld door tegen de ander te zeggen wat zijn gedrag in ons oproept aan gevoelens. Vaak merken we dan hoezeer we ons aanvankelijk hebben vergist. Interpretieren en generaliseren vergroten onze afstand tot de ander.

5. *Let op signalen van je lichaam en op soortgelijke signalen bij de ander.*

Vergroot je waarnemingsvermogen voor non-verbale signalen. Maak ze bespreekbaar.

Uitgangspunt: *Storingen hebben voorrang*

Allerlei oorzaken kunnen een dynamisch leerproces belemmeren (verdriet, groepsleden, problemen, slaap en dergelijke). Door aandacht te schenken aan deze storingen maak je ze productief voor het leerproces. Het uiten van een storing houdt in dat je daarna meestal weer kunt aansluiten op het thema.

Structuur van een intervisie bijeenkomst:

Met behulp van verschillende methodes/modellen kan een praktijksituatie worden uitgediept. Hier is het basismodel opgenomen.

BASISMODEL INTERVISIE

Fase 1 Introductie op de bijeenkomst

- Iedereen 'afhalen'. Hoe zit iedereen erbij? Als er eerdere bijeenkomsten zijn geweest: wat is er gebeurd met de adviezen voor het toen ingebrachte werkprobleem? Kunnen we starten?
- Nadenken over het werkprobleem dat ieder wil inbrengen.
- Hierna worden de problemen geïnventariseerd (varianten: opschrijven, uittekenen, profielbeschrijving).

Fase 2 Uitkiezen van een werkprobleem

Kies een werkprobleem uit op grond van de volgende criteria:

- urgentie en/of emotie;
- een algemeen aansprekend probleem dat voor iedereen speelt;
- om de beurt een probleem inbrengen.

Fase 3 Analyseren van het persoonlijke werkprobleem

- De inbrenger vertelt uitgebreid over zijn/haar probleem.
- De groep stelt informatieve vragen.
- Doorvragen; niet interpreteren, oordelen of suggereren

Fase 4 Bewustwording

- Herformuleer het persoonlijke werkprobleem.
- Rond de analysefase af met een adviesronde.
- Bespreken van inzichten.

Fase 5 Bespreken van het groepsthema

- Bepaal welke persoonlijke betrokkenheid ieder heeft op het ingebrachte probleem.
- Formuleer op grond hiervan het groepsthema.
- Bespreek inzichten die ontstaan zijn (bewustwording; reflectie).
- Leg de relatie van hier en nu naar daar en dan.

Fase 6 Evaluatie en vervolgafspraken

- Hoe heb je de bijeenkomst ervaren?
- Welke persoonlijke leeropbrengst is er?
- Hoe beviel de werkwijze/de gebruikte methode?
- Wat zit er nog dwars?
- Afspraken voor de volgende keer.