

# De startende leerkracht in het POS

Claudia van Eggelen- Lammerding,  
Marie-Louise van Lieshout en Brigit van Rossum



Kwaliteitsreeks opleidingsscholen  
Praktijk In-Zicht

STEUNPUNT OPLEIDINGSSCHOLEN • PO-RAAD • VO-RAAD





## Inhoudsopgave

1. Uitgangspunten	4
2. Beleid inductiefase startende leerkracht	7
3. Vier kritische handelingen	9
4. De begeleiding van de startende leerkracht	11
5. Afsluiting van de inductiefase	14
6. Op weg naar vakbekwaam	17
7. Afsluiting	19
Bijlage 1. Tips voor schoolbesturen	20
Bijlage 2. Assessments Primair Onderwijs	21
Over de auteurs	22

## 1. Uitgangspunten

**Binnen het Partnerschap Opleiden in de School (POS) werkt een groot aantal schoolbesturen actief en gericht aan het creëren van mogelijkheden om de persoonlijke ontwikkeling van leerkrachten te stimuleren en te faciliteren<sup>1</sup>. Tijdens overleggen van het partnerschap werd duidelijk dat een ieder zich ervan bewust is dat startende leerkrachten begeleiding en ondersteuning nodig hebben. Ook in alumni-bijeenkomsten van de pabo's werd duidelijk dat starters niet of onvoldoende bekend zijn met de betekenis en het belang van de inductiefase.**

De stuurgroep van het POS vroeg aan het project 'Versterking Samenwerking Lerarenopleidingen en Scholen' om een aanpak te ontwikkelen waarin de persoonlijke ontwikkeling van de starter centraal staat, de gewenste begeleiding is beschreven vanuit de visie van de school als professionele leer gemeenschap, en die past binnen de kaders van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. De fase, waarin deze aanpak wordt uitgevoerd, is *inductiefase*<sup>2</sup> genoemd.

Op basis van een literatuurstudie en praktijkverkenning zijn vijf voorwaarden geformuleerd, waaraan het project moet voldoen:

1. Een heldere en eenduidige visie op hoe leraren en leerlingen leren.
2. Werken en leren kunnen tegelijkertijd plaatsvinden.
3. De competenties van de basisbekwame leraar zijn helder omschreven.
4. Leren van experts is mogelijk.
5. Het gehele traject wordt vormgegeven en gemonitord door alle betrokkenen.

Daarnaast zijn er vijf uitgangspunten geformuleerd voor het traject:

1. Het traject is gericht op procesgerichte ontwikkeling en kan gedurende drie jaren worden uitgevoerd.
2. Het is een traject op maat, waarvan de starter zelf eigenaar is. Dit houdt in dat iedere starter zich ontwikkelt vanuit persoonlijke ambities, de eigen mogelijkheden en de eigen werksituatie.
3. De starters die het traject volgen krijgen professionele begeleiding en steun.
4. Het traject stimuleert en creëert mogelijkheden voor collegiaal samenwerken en samen leren.
5. Het traject biedt expliciet mogelijkheden om te leren van experts.

### Kernwaarden

Algemeen uitgangspunt is dat alle onderdelen van het traject zijn gestoeld op de kernwaarden verbinding, dialoog en eigenaarschap.

1. Zie ook portret 1 en portret 10 uit de publicatie 'Goede condities voor startende leraren Het waarom en hoe van een goed begeleidingsprogramma' van Marco Snoek en Brigit van Rossum.  
2. Reden hiervoor is dat deze fase, ondanks de grote verschillen tussen startende leerkrachten in ambitie, baanomvang, leerkrachtvaardigheden, persoonlijkheid, de school/ scholen waar je leerkracht bent, leeftijd van de leerlingen, die je begeleidt, alle startende leerkrachten de kans moeten krijgen zich te professionaliseren.

### Verbinding

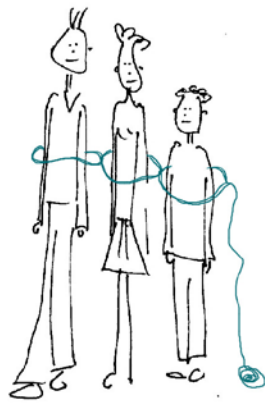
Denk hierbij aan het verbinden van startende leerkrachten met elkaar, de verbinding met good practices uit hun lespraktijk en de verbinding met het netwerk om hen heen.

### Dialogoog

De verbinding wordt sterker in dialoog met anderen. Door dialoog over de dagelijkse lespraktijk, over leervragen en leerdoelen, houden starters elkaar scherp in hun professionele ontwikkeling. Het is belangrijk om vormen te zoeken die de dialoog ondersteunen en verdiepen.

### Eigenaarschap

Eigenaarschap is helpend bij de professionele ontwikkeling van de startende leerkracht. Bij een leven lang leren hoort immers dat leerkrachten verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen professionele ontwikkeling. Je weet waar je staat en wat je moet doen om de volgende stap te zetten. Betrokkenen



Verbinding



Dialogoog



Eigenaarschap

## De starter

Onder 'starters' verstaat het POS: leerkrachten die voor de eerste keer het beroep uitoefenen en die minder dan drie jaar ervaring hebben in het primair onderwijs. Uitgangspunt is dat de starter de ambitie en motivatie heeft om zich te professionaliseren van startbekwaam tot basisbekwaam. De professionalisering van de starter kan in verschillende groepen, op verschillende scholen, onder verschillende schoolbesturen en met wisselende omvang van werktijd plaatsvinden. De starter is eigenaar van het professionaliseringsproces, en de bewijslast van de ontwikkeling die hij doormaakt ligt bij de starter zelf.

## Ondersteuning

De starter kan worden ondersteund door:

- *Een collega, ook wel mentor genoemd*  
De mentor biedt ondersteuning en advies bij de dagelijkse bezigheden en de gang van zaken op school.
- *De Starterscoach*  
De starterscoach is getraind om startende leraren te coachen. Deze coach stimuleert en ondersteunt de starter met behulp van intervisie en training met beeld. Het schoolbestuur bepaalt de (aflopende) intensiteit van de begeleiding. De starterscoach kan een succes in de organisatie zijn als deze taak is opgenomen in het personeelsbeleid.
- *Het Leernetwerk*  
In een leernetwerk werken startende leerkrachten met collega's aan hun professionele ontwikkeling. Door met en van elkaar te leren, vergroten de starters hun kennis en vaardigheden en ervaren zij dat ze eigenaar zijn van hun professionele ontwikkeling.
- *De leidinggevende*  
In voortgangsgesprekken en/of functioneringsgesprekken spreekt de leidinggevende met de starter over zijn ontwikkeling.

## 2. Beleid inductiefase startende leerkracht

**Besturen die een helder en eenduidig beleid voeren voor startende leerkrachten, creëren een voedingsbodem voor een 'leven lang leren'. Op deze voedingsbodem ontwikkelt de professional zich verder, waardoor de kwaliteit van het onderwijs duurzaam verbetert.**

Het is aangetoond dat inductieprogramma's positieve resultaten hebben. Starters blijven langer werken in het onderwijs en zij zijn beter in staat om te reflecteren, om eigen betekenisvolle kennis te construeren en om hun eigen groei vorm te geven (Smith & Ingersoll, 2004)<sup>3</sup>.

Door expliciet aandacht te besteden aan de kernwaarden dialoog, verbinding en eigenaarschap, doet het beleid recht aan de professional die leert en zich ontwikkelt in samenhang met de omringende wereld.

Uit onderzoek en uit eigen ervaring blijkt dat een goed begeleidingsprogramma de volgende kenmerken heeft:

- Het programma duurt drie jaar.
- Het is schoolspecifiek: het is ingebed in de visie van de school en in het strategisch HRD-beleid.
- Het programma focust op het belang van de starter, de leerling en de school.
- Het programma maakt gebruik van ervaring (deliberate practice), van peers en van theorie.
- Het beoogt een duidelijk omschreven (breed) competentieniveau.
- Het geeft handvatten voor ontwikkelingsgerichte feedback (zône van naaste ontwikkeling).
- Het programma besteedt aandacht aan 'de binnenkant van de ui'.
- Begeleiding en beoordeling liggen in elkaars verlengde, en de beoordeling doet recht aan de context en aan de persoon.
- De startende leraar is 'in control'.

Starters werken vaak voor meerdere stichtingen, zeker als zij op invalbasis werken. Dat het inductiebeleid in samenwerking met meerdere besturen en de opleiding wordt ontwikkeld, draagt bij aan een doorgaande lijn in de professionele ontwikkeling van startende leerkrachten. Goed onderwijs wordt gegeven door een professional die zichzelf continue blijft ontwikkelen.

Het voorgaande heeft geleid tot een aanbod van zeven middelen voor begeleiding en beoordeling van de startende leerkracht. Alle betrokkenen – starter, collega, coach, leidinggevende, P&O'er – kunnen deze middelen gebruiken om een 'leven lang leren' gestalte te geven.

3. Smith, T., & Ingersoll, R. (2004). What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover? *American Educational Research Journal*, 41, 681-714.

Dit zijn de zeven middelen, of producten die ontwikkeld zijn voor de begeleiding en beoordeling van de startende leerkracht in het POS:

1. Een gemakkelijk leesbaar artikel voor iedereen die te maken krijgt met de startende leerkracht: 'Help de starter op weg'.
2. Een set van vier kritische beroepshandelingen die bewezen belangrijk zijn om te ontwikkelen tijdens de eerste drie jaren van de startende leerkracht.
3. Een uitwerking van hoe een leernetwerk op te zetten en te laten werken.
4. Functieomschrijvingen van de nieuwe rollen die betrokken zijn bij de startende leerkracht: de starterscoach (inclusief training), de netwerkfacilitator en de assessor.
5. Een document beleid en begeleiding van de startende leerkracht.
6. Een gevalideerd observatie-instrument, passend bij de vier kritische beroepshandelingen en het genoemde beleid bij beoordeling.
7. Een uitgewerkte wijze van het afnemen van een assessment voor het vaststellen van basisbekwaam.



### 3. Vier kritische handelingen

Op basis van literatuuronderzoek en praktijkverkenning zijn vier kritische handelingen voor (startende) leerkrachten vastgesteld en uitgewerkt. Bij de kritische handelingen zijn competenties beschreven die kenmerkend zijn voor de basisbekwame leerkracht en die de startende leerkracht uitdagen om zich vanuit het handelen verder te professionaliseren. Zowel de kritische handelingen als de competenties zijn zo omschreven, dat de startende leerkracht deze kan concretiseren in de eigen praktijk en in zijn persoonlijke ontwikkeling. Zo wordt de persoonlijke praktijk van de starter gekoppeld aan de professionalisering tot basisbekwame leerkracht.

#### 1. Pedagogisch handelen in klassensituaties

Het is een kerntaak van jou als leerkracht om te zorgen voor een veilige omgeving, waarbij de nadruk op preventie ligt. Kinderen moeten veilig zijn, zodat ze in staat zijn om te leren en zich te ontwikkelen. We onderkennen twee situaties waarin je rol als pedagoog ertoe doet: binnen en buiten de lessituatie. Tijdens de inductiefase versterk en werk je aan je pedagogische competenties vanuit beide situaties.



#### 2. Omgaan met verschillen tussen leerlingen

Leerlingen verschillen van elkaar in mogelijkheden, kennis, vaardigheden, attitudes en motivatie over wat onderwezen gaat worden. Het doel van omgaan met verschillen is het maximaliseren van de leerprestaties van leerlingen door als leerkracht systematisch, planmatig en doelgericht te werken aan het verbeteren van de leeromgeving. Tijdens de inductiefase versterk en concretiseer je de meest gebruikte vorm van omgaan met verschillen door interne differentiatie toe te passen. Daarnaast differentieer je ook door gebruik te maken van leren in coöperatieve groepen en/of vanuit de these van meervoudige intelligentie te werken. Je gaat vanuit een positieve motiverende houding te werk. Naast aandacht voor het omgaan met en het ondersteunen van zogeheten risicoleerlingen, heb je aandacht voor de beste presteerders, diegenen die excelleren, uitblinken, talentvol of hoog intelligent en –begaafd zijn.

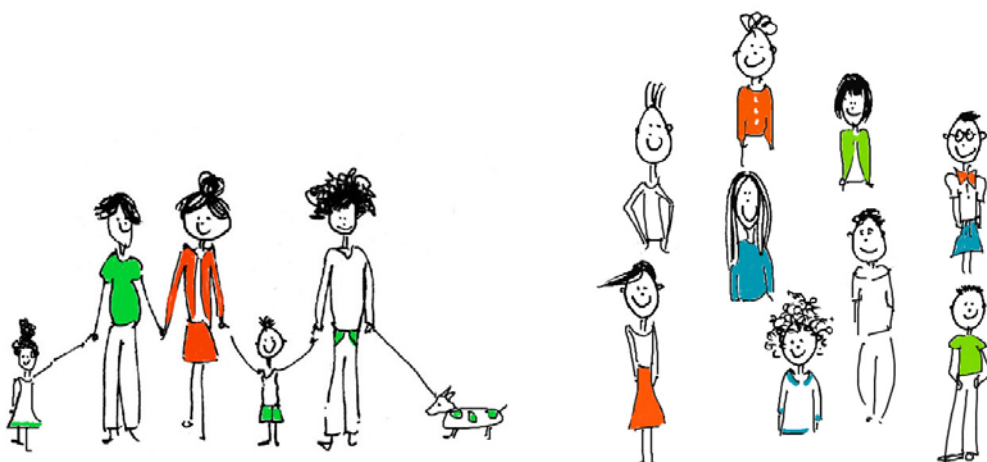


### 3. Ondernemerschap in educatief partnerschap

Ouders en leerlingen zijn de belangrijkste afnemers van het onderwijs in Nederland. Het is belangrijk dat zij, samen met de professionals die werkzaam zijn in het onderwijs, nadenken over wat er in de toekomst nodig is in ons onderwijsstelsel. Het doel is dat elke leerling het beste tot zijn recht komt en het maximale uit zijn talenten haalt. Dit vraagt om een goede samenwerking tussen ouders en scholen tijdens de gehele schoolloopbaan van kinderen, want wanneer ouders betrokken zijn, kunnen hun kinderen op school beter presteren. Educatief partnerschap betreft niet alleen de samenwerking met ouders op en rond de basisschool, maar in toenemende mate ook de samenwerking met andere partners (voor opvang, zorg, en ontspanning) binnen brede scholen en integrale kindcentra.

### 4. Leren en werken in een professionele leergemeenschap

De uitdaging ligt in de opdracht de kritische en onderzoekende houding, die vanuit de opleiding is aangeleerd, te behouden. Daarnaast is het van belang dat de starter intrinsiek is gemotiveerd om zich te blijven ontwikkelen in de nieuwe situatie waarin hij zich bevindt. Waar hij in een andere functie als voorheen zijn leervragen bespreekbaar moet kunnen maken.



## 4. De begeleiding van de startende leerkracht

De begeleiding van de startende leerkracht is het meest praktische onderdeel van het inductiebeleid. Bij het POS bestaat de begeleiding van starters uit de volgende onderdelen:

- Leernetwerken van startende leerkrachten.
- Begeleiding door een starterscoach.
- Verdiepingsbijeenkomsten (zgn. startersblokken).

Alle begeleidingsactiviteiten zijn gestoeld op de drie kernwaarden verbinding, dialoog en eigenaarschap (zie hoofdstuk 1).

### Leernetwerk startende leerkrachten

Een leernetwerk is een specifieke vorm van informeel leren, waarin de deelnemers het leren bewust nastreven (Van der Krogt, 1995). De lespraktijk staat centraal en sociale contacten worden gebruikt ter ondersteuning van de lespraktijk en de eigen professionele ontwikkeling (Jones, Asensio & Goodyear, 2000).

Informeel leren is een van de drie vormen van leren die Van den Dungen & Smit (2010) onderscheiden. Informeel leren vindt overal plaats; denk bijvoorbeeld aan het leren van werkervaring. De andere vormen zijn formeel leren en non-formeel leren. Formeel leren is wettelijk gereguleerd leren, bijvoorbeeld leren voor je onderwijsbevoegdheid. Bij non-formeel leren gaat het om cursussen of trainingen die zijn gericht op specifieke vaardigheden, vakkennis of rolontwikkeling.

### Doel

In het leernetwerk<sup>4</sup> werken startende leerkrachten aan hun professionele ontwikkeling die ten goede komt aan de dagelijkse lespraktijk. Ze doen dit in

dialoog en in verbinding met elkaar. Door met en van elkaar te leren, vergroten de starters hun kennis en vaardigheden, en ervaren zij dat zij eigenaar zijn van hun professionele ontwikkeling.

### Organisatie

Het leernetwerk wordt begeleid door een facilitator<sup>5</sup>. Deze facilitator stemt de inhoud en activiteiten af op de vragen van de deelnemers en op de fase waarin het leernetwerk zich bevindt. Dat betekent dat de facilitator zicht heeft op de ontwikkeling van startbekwaam tot basisbekwaam, en kennis heeft van de drie fasen die een leernetwerk doorloopt (zaai-, cultiveer- en oogstfase). In iedere fase wordt expliciet aandacht besteed aan de kernwaarden.

Het leernetwerk bestaat uit ongeveer twintig starters en komt vijf keer per schooljaar bijeen. De verschillen in werksituatie, zoals de vorm en omvang van hun aanstelling en de groep waarmee zij werken, zijn ondergeschikt aan wat zij gemeenschappelijk hebben: ze bevinden zich allemaal in de inductiefase.

### Opzet

In het leernetwerk komen de volgende onderwerpen aan de orde:

- Competentieontwikkeling op het gebied van de vier kritische handelingen.
- Persoonlijke leervragen vanuit de dagelijkse lespraktijk.
- Eigenaarschap in professionele ontwikkeling.
- Leerkracht basisbekwaam.
- Bekwaamheidsdossier.
- Rechtspositie.

Leidraad zijn de vragen die de dagelijkse praktijk bij de deelnemers oproept. Er is vooral veel aandacht voor het uitwisselen van ervaringen en het leren van elkaar.

4. <http://www.partnerschapopleidenindeschool.nl/professionaliseren/alle-producten-voor-de-startende-leerkracht> Wat werkt? Leernetwerk Startende Leerkrachten, de handleiding

5. Zie voor de rolbeschrijving [www.partnerschapopleidenindeschool.nl/professionaliseren](http://www.partnerschapopleidenindeschool.nl/professionaliseren)

## Uitspraken van starters

### Vraag 1

Wat heeft het leernetwerk geboden in **verbinding** met andere starters?

- *“Verschillende werkwijzen ervaren en bespreken leidde tot een beter beeld van de kaders en mogelijkheden van het assessment/leerproces/structureren van bewijzen en van de kwaliteit van goede bewijzen. Ook bood het handelingsalternatieven in gesprek met elkaar t.a.v. mijn handelen in de klas”.* Loes, Stichting OOG
- *“De mogelijkheid om samen te praten over dagelijkse zaken waar je als startende leerkracht tegenaan loopt in het onderwijs is erg waardevol!”* Amy, Edu-Ley
- *“Het delen van ervaringen, ideeën en successen. Waarbij er veel herkenning was en ieder elkaar hielp en ondersteunde.”* Dirkje, ATO Scholenkring

### Vraag 2

Wat heeft het leernetwerk betekend voor het **eigenaarschap** in jouw professionele ontwikkeling?

- *“Ik kijk kritischer naar mijn eigen handelen, ben me bewuster van wat ik doe en kan situaties beter aan elkaar koppelen.”* Lisa, Signum
- *“De durf om mijn persoonlijke ‘onderwijsdromen’ te verwezenlijken en te groeien als juf.”* Amy, Edu-Ley
- *“Ik heb geleerd dat ontwikkeling in eigen handen is. Het belang van het vastleggen en volgen van deze ontwikkeling.”* Sonja, ATO Scholenkring

### Vraag 3

Welke betekenis heeft **dialogoog** voor jou in het leernetwerk en welk onderwerp is voor jou waardevol gebleken?

- *“Dialogoog zorgt ervoor dat ik verder kijk dan mijn eigen referentiekaders en ‘verse’ en andere input krijg voor mijn handelen in de klas. Meest waardevolle onderwerp is het vormgeven van het portfolio en kwaliteitskaders van bewijzen.”* Loes, Stichting OOG
- *“Het samen sparren over hoe het bekwaamheidsdossier te vullen heeft mij enorm geholpen. Aan het begin van het schooljaar had ik mijn ‘invulling’ niet durven dromen.”* Sabine, Signum
- *“Uitwisseling zorgt voor nieuwe inzichten en groei en ontwikkeling.”* Anne, Stroom

## De starterscoach

De starterscoach<sup>6</sup> is een geschoolde coach die de startende leerkracht tijdens de inductiefase coacht. Hij heeft een extra training gevolgd, zodat hij zicht heeft op de ontwikkeling van de startende leerkracht en kennis heeft van het competentieprofiel basisbekwaam. De starterscoach werkt expliciet vanuit de kernwaarden verbinding, dialoog en eigenaarschap. De coaching bestaat uit individuele begeleiding en/of intervisie en/of training met beeld.

### Doel

De starterscoach ondersteunt de starter bij zijn professionele ontwikkeling van startbekwame tot basisbekwame leerkracht. De coach zorgt ervoor dat de startende leerkracht eigenaar is van zijn ontwikkeling.

### Training

In de training tot starterscoach breiden de deelnemers hun kennis en vaardigheden uit en versterken zij hun attitude. Ook aan deze training liggen de kernwaarden ten grondslag. In de training leren de coaches vaardigheden om dialoog, verbinding en eigenaarschap bij de starter te stimuleren. Door zelf te ervaren wat deze kernwaarden betekenen en deze in diverse werkvormen te laten terug komen, kunnen zij de kernwaarden goed overbrengen aan de starter.

Door kennis te verwerven over het competentieprofiel basisbekwaam, krijgen de deelnemers meer zicht op de ontwikkeling die leerkrachten (moeten) doormaken in de inductiefase. Ook het opbouwen van het bekwaamheidsdossier, het observatie-instrument en het assessment zijn onderdeel van de training.

Het uitwisselen en aanscherpen van de eigen attitude als starterscoach ondersteunt de manier waarop de coach de starter begeleidt. Door een leven lang leren voor te leven en te stimuleren - denk aan een onderzoekende, netwerkende en ondernemende houding – is de coach congruent in dat wat hij zegt en doet.

### Verdiepingsbijeenkomsten

Doel van de verdiepingsbijeenkomsten is dat de starters kennis, inzichten en/of vaardigheden verdiepen die ten goede komen aan het werken in de praktijk. Onderwerpen op het gebied van de vier kritische handelingen zijn hiervoor bij uitstek geschikt. Verdiepingsbijeenkomsten ondersteunen startende leerkrachten bij de ontwikkeling van een eigen professionele identiteit.

De bijeenkomsten worden verzorgd door interne en/of externe experts, bijvoorbeeld IB'ers of LB'ers met een bepaalde expertise of opleidingsexperts, zoals docenten van de FHKE (Inspectie van het onderwijs, 2015). In samenspraak met de startende leerkrachten organiseren zij bijeenkomsten waarin de vier kritische handelingen worden verdiept.

Er zijn de afgelopen jaren door verschillende stichtingen een aantal mooie verdiepingsbijeenkomsten ontwikkeld, bijvoorbeeld de startersblokken van 'Expect Primair', de 'Master challenge' van OOG en de workshops 'Inspireren tot innoveren' van Pitch 073. De bijvangst van verdiepingsbijeenkomsten is de kruisbestuiving tussen experts uit het werkveld en van de opleiding.

## 5. Afsluiting van de inductiefase

Het POS heeft op basis van de vier kritische handelingen het competentieprofiel voor basisbekwaam leerkracht vastgesteld.<sup>7</sup> Doordat er een match is met het observatie-instrument van Van de Grift (ICALT), kunnen we het niveau basisbekwaam ook formeel vaststellen. Dit gebeurt in de vorm van een assessment. Besturen die deelnemen aan het POS kunnen het beschreven competentieprofiel en professionaliseringstraject integreren in het competentie management van het eigen bestuur. Als zodanig is het voor het schoolbestuur een duurzame aanpak om de professionalisering tot basisbekwaamheid te formaliseren in het integraal personeelsbeleid (zie CAO-PO convenant, 24 maart 2015).

### Eenduidige aanpak

Het POS heeft ervoor gekozen om de inductiefase af te sluiten met een assessment omdat dit de starter de mogelijkheid geeft om zijn ontwikkeling en kwaliteiten te tonen. Daarnaast biedt het assessment de mogelijkheid om een goede dialoog te voeren over professionaliteit. Dit vereist goed opgeleide assessoren.

De werkwijze van het POS bestaat uit het overleggen van het ontwikkelingsgerichte deel van het bekwaamheidsdossier en een criteriumgericht interview. Door deze opzet past het assessment in vrijwel ieder personeelsbeleid van de deelnemende besturen. Daarnaast weet de startende leerkracht hoe de inductiefase wordt afgesloten en zijn de aanpak en het pakket van eisen voor een groot aantal schoolbesturen dezelfde. Vooral voor startende leerkrachten, die gedurende de eerste jaren bij verschillende schoolbesturen of invalpoules werkzaam zijn, geeft deze eenvormige aanpak duidelijkheid. Ook geeft het de deelnemende schoolbesturen duidelijkheid over de kwaliteit van het basisbekwame personeel.

Een bekwaamheidsdossier bestaat uit een ontwikkelingsgericht deel en een juridisch deel.

Het ontwikkelingsgerichte deel laat zien hoe de leerkracht zich ontwikkelt en op welke wijze hij zijn bekwaamheid onderhoudt. Het juridische deel is meer 'het personeelsdossier', en bevat onder meer een Curriculum Vitae, diploma's, certificaten, relevante aantekeningen, arbeidsafspraken en aanstellingsbewijzen. Bij het assessment gaat het om het ontwikkelingsgerichte deel van het dossier, dat in handen is van de leerkracht zelf. Het verslag van het assessment, dat door de assessoren wordt opgesteld en door het bestuur wordt vastgesteld, wordt ook opgenomen in het bekwaamheidsdossier.

Het criteriumgericht interview is een gestructureerd mondeling gesprek, waarin de leerkracht de kans krijgt om de assessoren ervan te overtuigen dat hij de competenties voldoende beheerst. De assessoren gebruiken tijdens het gesprek de STARR-techniek (Situatie, Taak, Actie, Resultaat, Reflectie).

### Het assessment

De vormgeving, organisatie en aanpak van het assessment is in samenwerking met het assessmentcentrum van de opleiding ontwikkeld en is als pilot uitgevoerd.

Het POS vindt het essentieel om de professionalisering van de leerkracht in een ononderbroken lijn vorm te geven. Om het competentieprofiel (gebaseerd op de vier kritische handelingen) zichtbaar te maken, worden de verschillende niveaus afgesloten met het assessment, dat dezelfde uitgangspunten en dezelfde structuur heeft als het competentieprofiel. Om dit te visualiseren, is er een overzicht Assessments Primair Onderwijs bij een nominale loopbaan opgesteld (zie bijlage 2).

7. Zie: projectverslag: 'De doorgaande lijn van leraar startbekwaam naar leraar basisbekwaam', M.Louise van Lieshout. In opdracht van Brigit van Rossum Projectleider Versterken Samenwerken 'Opleiden in de School'

### **Uitgangspunten**

- Beoordelingen worden uitgevoerd door daartoe gekwalificeerde professionals.
- De toetsing is competentiegestuurd en ontwikkelingsgericht.
- De starter verzamelt veel(zijdige) informatie.
- Meerdere beoordelaars versterken de validiteit van het oordeel.
- Begeleiden en beoordelen zijn waar mogelijk gescheiden.
- De starter heeft ruimte om het handelen te verantwoorden in de vorm van informeel leren en werkplekleren.
- De starter heeft professionele ruimte, eigenaarschap, autonomie en de regie over zijn eigen ontwikkeling.
- Vier kritische beroepssituaties helpen om tot een gerichte ondersteuning en heldere en eenduidige beoordeling te komen. Bewijslast ligt bij de starter<sup>8</sup>.

### **Voorwaarden**

Het assessment voldoet aan de volgende voorwaarden:

- Er worden authentieke of levensechte situaties gebruikt.
- Doel van de toetsing: zowel basiskennis als het toepassen van kennis en vaardigheden.
- Kennisconstructie is het uitgangspunt.
- Er worden meerdere instrumenten ingezet:
  - Bekwaamheidsdossier
  - Criteriumgericht interview
- Er wordt vanuit meerdere perspectieven beoordeeld:
  - Bewijsstukken in het bekwaamheidsdossier
  - Collega's
  - Leerlingen
  - Starter zelf
  - Leidinggevende(n)

- Doornemen van het bekwaamheidsdossier en tijdens criteriumgericht interview:
  - Onafhankelijke assessor
  - Leidinggevende

### **Assessoren**

Hoewel het assessment op verschillende manieren kan worden afgenomen, kiest het POS voor een eenduidige werkwijze, omdat ze dan garant kan staan voor de kwaliteit van het personeel.

De voorkeur van het POS gaat uit naar de volgende werkwijze:

Het assessment wordt afgenomen door de leidinggevende en een onafhankelijke assessor. Tijdens een criteriumgericht interview met de starter bespreken deze assessoren het bekwaamheidsdossier en geven zij hun beoordeling. De beoordeling wordt voorgelegd aan de P&O'er van het schoolbestuur, die op basis daarvan een advies geeft aan het bestuur.

Als onafhankelijke assessor kan gekozen worden voor:

- Een docent van de opleiding. Hierdoor wordt de ononderbroken ontwikkeling van de leerkracht versterkt en wordt de pabo betrokken bij de professionaliseringseisen in de praktijk.
- Een medewerker van een van de basisscholen. Hierdoor worden de samenwerking en de opleidingsgerichtheid binnen het onderwijs vergroot.

De onafhankelijke assessoren hebben een training gevolgd bij een van de pabo's van Fontys opleidingen<sup>9</sup> en zijn gecertificeerd. Deze certificering, het assessorenpaspoort, houdt in dat de assessoren voldoen aan de competenties die door het assessmentcentrum van de pabo zijn vastgesteld.

*“De training tot veldassessor van het Partnerschap Opleiden in School is een goede inhoudelijke training. Deze sluit goed aan bij het vervolgaanbod dat we verzorgen middels de Master Challenge en het leernetwerk dat we binnen Stichting OOG aanbieden. Hiermee verzorgen we een totaal aanbod voor startende leerkrachten, waarmee een leven lang leren wordt gerealiseerd.”* Resi van der Coer, Directeur OBS De Cirkel Uden

### **Een gevalideerd observatie-instrument**

Voor het vaststellen van de basisbekwaamheid van de leerkracht, heeft de PO-Raad, in overleg met de vakbonden, het gebruik van een gevalideerd observatie-instrument verplicht gesteld. In opdracht van het POS, en in samenwerking met Fontys Hogeschool Kind en Educatie, is gekozen voor een observatie-instrument dat ontwikkelingsgericht en formatief kan worden gebruikt en dat aansluit bij twee van de vier kritische handelingen van het competentieprofiel: pedagogisch handelen in klas-situaties en omgaan met verschillen. Het observatie-instrument zorgt ervoor dat alle besturen binnen het POS eenduidige eisen stellen aan een basisbekwame leerkracht<sup>10</sup>.

Met het observatie-instrument worden enerzijds de vaardigheden van de startende leerkracht in beeld gebracht, zodat de starter gericht, op basis van afspraken, kan werken aan zijn ontwikkeling tot basisbekwame leerkracht. Anderzijds gebruikt de assessor het observatie-instrument om te beoordelen of de leerkracht op basisbekwaam niveau

pedagogisch en didactisch handelt. Hierdoor wordt de intersubjectiviteit van de beoordeling vergroot.

### **Tips voor de begeleiding bij de opbouw van het dossier**

- Beperk de omvang van het dossier. Sommige starters leveren heel veel bewijsstukken aan. Om 'basisbekwaamheid' te bewijzen is dit niet noodzakelijk.
- Ontwerp een matrix, die is gebaseerd op de vier kritische handelingen, waarmee de kandidaat zijn dossier kan ordenen (link kritische handeling analyseformulier bijbehorende bewijsstukken). Deze matrix helpt de assessoren bij de bestudering van het dossier.
- Benoem aan het eind van het assessment de nieuwe stip op de horizon: van basis- naar vakbekwaam. Of heeft de kandidaat zelf al ontwikkeldoelen?
- Sommige kandidaten blijven in het assessment hangen op het niveau van het beschrijven van feitelijke situaties/handelen. Vraag door en ga na of de kandidaat de situatie ook op een hoger (reflectie-) denkniveau kan beschrijven. Maak hierbij gebruik van de tijdens de assessorentraining aangeleerde methodiek.

*Joost van Berkel*

9. Het assessorenpaspoort biedt mogelijkheden voor andere typen beoordelingen met dezelfde methodiek maar binnen een andere context.

10. Zie ICALT, lesobservatieformulier: evalueren van pedagogisch- didactisch handelen van leraren



## 6. Op weg naar vakbekwaam

Met het oog op een doorgaande ontwikkeling, is het logisch dat er wordt nagedacht over de stappen die een leerkracht moet maken om basisbekwaam te worden. De Onderwijscoöperatie en de PO-Raad dringen hier sterk op aan.

De volgende stap in de ontwikkeling is vakbekwaamheid. Volgens de Onderwijsinspectie is de vakbekwame leraar in staat om elke leerling de aandacht en begeleiding te geven die hij nodig heeft. De vakbekwame leerkracht heeft oog en oor voor de individuele leerling en speelt gericht in op diens behoeften en mogelijkheden. De leerkracht die én de groep én de individuele leerling gericht aandacht en begeleiding geeft, is vakbekwaam. De vakbekwame leraar vervult een voorbeeldfunctie in de school en speelt een nadrukkelijke rol in het team.

Op basis van onderzoek in Nederland geven Prof. Dr. Wim van de Grift (RUG) en het lectoraat van de Hogeschool Amsterdam, duidelijk de doorgaande lijn aan van start-, naar basis- naar vakbekwaam. In Amerika komen Charlotte Danielson (2013) en Morva McDonald (2014) tot dezelfde conclusies: versterk de ontwikkeling van leerkrachten door een doorgaande lijn te ontwikkelen van start- naar basis- naar vakbekwaam. Verbreed en verdiep het competentieprofiel op basis van de vier kritische handelingen. Deze ideeën worden in het veld gedeeld door schoolbesturen, zoals Signum, ATO, OOG/ SKBO, Fortior, Xpect Primair.

### Het vervolg: Traject vakbekwaam

Het POS heeft voortbordurend op het 'traject basisbekwaam', ook een 'traject vakbekwaam' ontwikkeld. Dit houdt het volgende in:

- De Competentieontwikkeling tot vakbekwame leerkracht is beschreven aan de hand van dezelfde vier kritische beroepshandelingen als de ontwikkeling tot basisbekwame leerkracht. Het verschil tussen basisbekwaam en vakbekwaam komt tot uitdrukking in de beschrijving van de beroepsstandaarden. De verschillen doen zich vooral voor in de ontwikkeling:
  - van operationeel naar tactisch handelen,
  - van het ontwikkelen van het eigen handelen, naar het mee helpen ontwikkelen van het handelen van collega's en de schoolorganisatie,
  - van de eigen groep naar groepsoverstijgend werken,
  - van algemene naar specialistische kennis vergaren,
  - van onderwijs kopiëren naar onderwijs creëren.
- In workshops ontwikkelen deelnemers samen innovaties voor de dagelijkse praktijk. Het traject 'Van inspireren tot innoveren!' bestaat uit vier bijeenkomsten waarin de deelnemers samen en met experts aan de slag gaan met de vragen en ideeën over hun manier van onderwijzen, de methodes die ze gebruiken en de wijze waarop ze omgaan met verschillen tussen leerlingen. De deelnemers pakken vraagstukken aan waar ze in de dagelijkse praktijk tegenaan lopen en gaan gericht aan de slag met een (her)ontwerp. In de workshops wordt gewerkt vanuit de principes van informeel leren en training on the job. Dit gebeurt volgens een duidelijke structuur en een onderzoeksgerichte aanpak.

- Ter ondersteuning van de dialoog zijn de bekwaamheidsbeschrijvingen aangevuld met dialoogvragen. Bij elke bekwaamheid zijn vragen geformuleerd ten behoeve van reflectie en dialoog. Deze vragen staan op dialoogkaarten, die kunnen worden gebruikt in coachingssessies en in de professionele dialoog over het handelen van leraren.
- De vakbekwaamheid wordt vastgesteld door middel van een assessment, waarin gebruik wordt gemaakt van een bekwaamheidsdossier, lesobservaties en een criteriumgericht interview. Het dossier bevat bewijzen die laten zien waarin de leerkracht zich onderscheidt van een basisbekwame leerkracht, maar laat ook zien hoe de leerkracht het beroep persoonlijk invult.

## 7. Afsluiting

De voorgaande informatie uit bewezen goed werkende praktijken, geeft handvatten voor het opzetten van een gedegen inductiebeleid. Op deze manier kan het niet anders dan een feestje worden. Een feestje, waarbij met name de leerlingen oogsten. Zij krijgen onderwijs van een leerkracht die zijn professionele handelen continu en bewust ontwikkelt. Deze bewuste ontwikkeling zorgt voor kwalitatief goed onderwijs.

Hoe mooi is het om te leren en te werken in een professionele leergemeenschap die wordt gestimuleerd, geagendeerd en gefaciliteerd door het bestuur dat deelneemt aan ons Partnerschap. Daardoor kun je als professional met recht zeggen: “Ik ben er trots op een leerkracht te zijn in het basisonderwijs!”

## Bijlage 1

### Tips voor schoolbesturen

- Maak een gedegen plan over instroom en begeleiding in de vorm van een inductiebeleid. Dit is een onderdeel van een IPB en dus een aspect van kwaliteitszorg.
- Werk samen met andere schoolbesturen, zodat ook startende leerkrachten met een tijdelijk, kort deeltijdcontract deel kunnen nemen aan leernetwerken en verdiepingsbijeenkomsten.

### Starters

- Beschouw de starter als een volwaardig teamlid, ook als er sprake is van een tijdelijk, kort deeltijdcontract.
- Stel bewust startersvacatures op.
- Geef duidelijkheid over de ondersteuning die wordt aangeboden.
- Geef duidelijkheid over de eisen die worden gesteld aan een basisbekwame leerkracht (CAO-PO LA4).
- Organiseer voor alle starters een kick-off bijeenkomst, waar de betekenis en het doel van de inductiefase wordt verduidelijkt.

### Organisatie van Ondersteuning/begeleiding

#### Leernetwerk

- Vorm leernetwerkgroepen van maximaal 24 deelnemers.
- Plan, naast de kick-off, 5 bijeenkomsten van 3 uren.
- Stel per leernetwerk en facilitator aan voor circa 20 uur, die de deelnemende starters faciliteert en de bijeenkomsten structureert.
- Maak gebruik van de voorbereidingen van de Kick-off en de vier bijeenkomsten.

### Starterscoaches

- Bied duidelijkheid over de kwaliteit van de starterscoaches en leg dit vast in eisen.
- Bied starterscoaches een training aan om starters te coachen vanuit een leernetwerk.

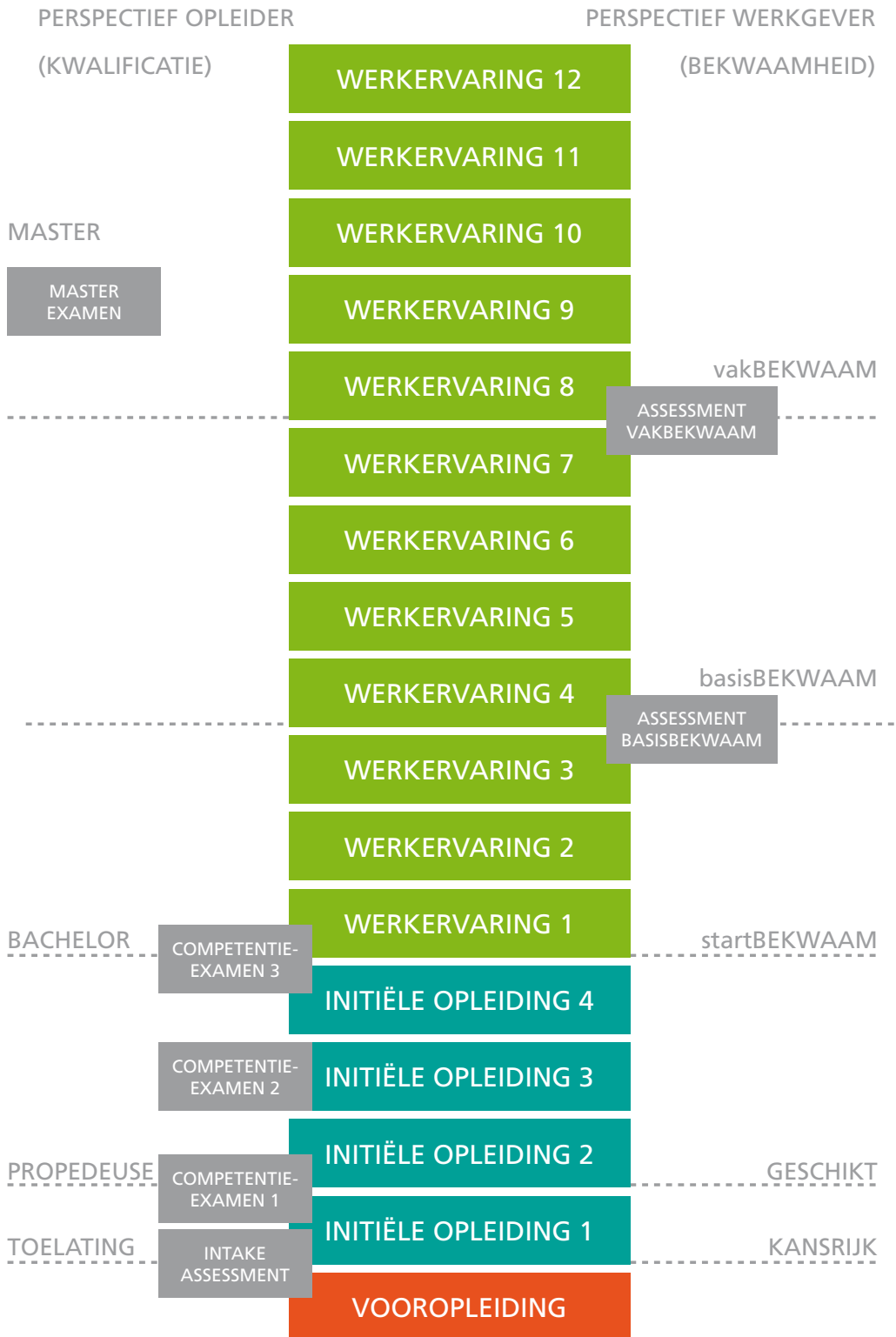
### Verdiepingsbijeenkomsten

- Plan vier verdiepingsbijeenkomsten op jaarbasis, zo mogelijk in overleg met meerdere schoolbesturen.
- Bied de bijeenkomsten ook aan meer ervaren leerkrachten aan of aan teams van scholen die zich in dit onderwerp verdiepen.
- Maak gebruik van het aanbod dat is ontwikkeld voor het traineeship van Xpectprimair en Pitch 073.

### Beoordeling

- Maak gebruik van de opzet en organisatie van het assessment.
- Werk samen met opleidingen om assessoren te certificeren.
- Maak een jaarplanning.

## Bijlage 2



## De auteurs

### Claudia van Eggelen- Lammerding

Claudia is leerkracht en coach bij ATO-scholenkring. Zij heeft al jaren ervaring met het coachen van startende leerkrachten tijdens de inductiefase. De afgelopen jaren was zij deelprojectleider van het project VSLs (Versterking Samenwerking Lerarenopleiding en Schoolbesturen). Ze heeft onder andere in de diverse regio's van het Partnerschap Opleiden in de School leernetwerken voor startende leerkrachten opgezet. Verder organiseerde ze conferenties over startersbeleid voor schoolbesturen, en voerde ze bij enkele besturen pilots uit. Claudia bedacht een oplossing om ook starters die geen aanstelling hebben te begeleiden en zette zo samen met de opleiding een doorgaande lijn neer voor een leven lang leren.

### Marie-Louise van Lieshout

Marie-Louise heeft als docent aan de lerarenopleiding destijds de kritische beroepshandelingen voor de Bachelor studenten uitgeschreven. Inmiddels werkt zij als zelfstandig educatief ondernemer. Voor het project VSLs (Versterking Samenwerking Lerarenopleiding en Schoolbesturen) schreef zij twee prachtige vervolgssets kritische beroepshandelingen: voor de fase van start- naar basisbekwaam en voor de fase van basis- naar vakbekwaam. De overgang van de opleiding en het werken met kritische beroepshandelingen werd een aansluitende lijn, waarin het werken aan een portfolio overloopt in het werken aan een bekwaamheidsdossier. Daarnaast ontwikkelde Marie-Louise, samen met enkele besturen uit het werkveld en de examencommissie van de opleiding, een werkwijze voor het vaststellen van basisbekwaamheid, die is in te passen in het beleid van de diverse werkgevers. Zo kunnen besturen goed samenwerken rond het ontwikkelen en vaststellen van bekwaamheid. Daar heeft de hele regio profijt van.

### Brigit van Rossum

Brigit heeft als hoofdprojectleider VSLs (Versterking Samenwerking Lerarenopleiding en Schoolbesturen) nauw samengewerkt met de deelprojectleiders Claudia en Marie-Louise. Zij gaf het startsein voor uitbreiding van het partnerschap wat betreft de verantwoordelijkheid van het samen opleiden van de Bachelor student, naar het samen begeleiden en beoordelen van startende leerkrachten. Brigit werkt als senior beleidsadviseur Onderwijs & Ontwikkeling bij Signum Onderwijs. Daarnaast is zij masterdocent in de Master Leadership in Education voor de modules innoveren, kwaliteitszorg, organisatie inrichten en richting geven. Tevens is Brigit zelfstandig ondernemer in het onderwijs. Zij begeleidt organisaties en leidinggevendend op het gebied van lerende organisaties en gespreid leiderschap.



## Voor al uw vragen en meer informatie

Steunpunt Opleidingsscholen ondersteunt (academische) opleidingsscholen – als samenwerkingsverband van schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen – bij het versterken van onderlinge samenwerking en kennisuitwisseling. Een steunpunt van, voor en door opleidingsscholen dat bijdraagt aan de professionalisering van leraren, de ontwikkeling van scholen en het versterken van schoolbesturen in het primair en voortgezet onderwijs.

Voor vragen en meer informatie over Steunpunt Opleidingsscholen kunt u terecht bij:

### PO-Raad

Projectleiders: Gea Spaans

[steunpuntopleidingsscholen@poraad.nl](mailto:steunpuntopleidingsscholen@poraad.nl) • 030 – 31 00 933

### VO-raad

Projectleider: Nienke Wirtz

[steunpuntopleidingsscholen@vo-raad.nl](mailto:steunpuntopleidingsscholen@vo-raad.nl) • 030 – 232 48 00

---

Steunpunt  
Opleidingsscholen

VO<sup>RAAD</sup>

PO<sup>RAAD</sup>

'De startende leerkracht in het POS' is onderdeel van de Kwaliteitsreeks van het Steunpunt Opleidingsscholen van de PO-Raad en de VO-raad.

Auteur: Claudia van Eggelen-Lammerding, Marie-Louise van Lieshout & Birgit van Rossum

Illustraties: Sietske Mol, meisjeopzee.nl

Vormgeving: Bas van der Horst, BUREAUBAS

Fotografie: Ewouter Blokland, ewouter.com

Druk: Arnoud Franke, Drukproef

september 2017