



WAGENINGEN UR
For quality of life



AERES
HOGESCHOOL
WAGENINGEN

STARTWIJZER vo / mbo

Marjolein Wallenaar, *Aeres Hogeschool Wageningen*; Piety Runhaar, *Wageningen University & Research*; Sandra Peerenboom, *Openbaar Onderwijs Groningen*; Eefje Boef & Linda Medendorp, *mbo raad*; Mirella Verspiek, *VO raad*.



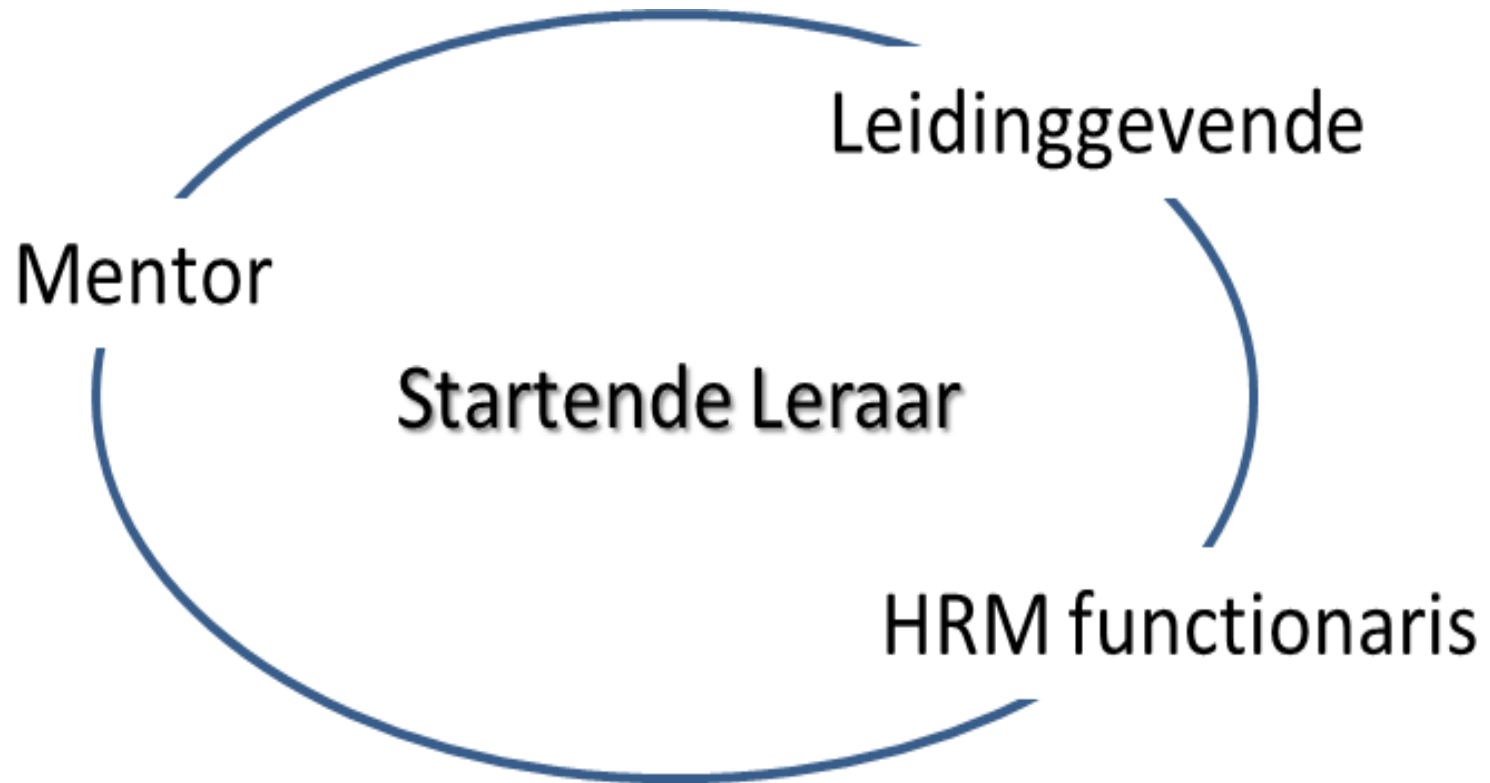
WAGENINGEN UNIVERSITY
WAGENINGEN UR

Achtergrond

- OCW: vierjarig landelijk project 'Begeleiding Startende Leraren' (BS)
- Doelen: Verminderen van vroegtijdige uitval en ontwikkeling competentie van Startende Leraar (SL)
- Wageningse accenten;
 - Verhogen kwaliteit van de begeleiding;
 - Expliciet aandacht voor carrière perspectief;
 - Diversiteit beginnende leraren (motivatie, competentie, voorkeur voor bepaalde beroepsrollen);
 - Verankering van BSL in school (HRM) beleid.



Alle relevante actoren betrekken



Inbedding Inductie in breder HRM

- Kwalitatieve data, verzameld binnen het project van verschillende actoren
- Literatuur over Inductie
- Literatuur over HRM

Startwijzer



Behoeftepeiling starters en mentoren:

Wat bevordert en wat belemmert een goede start?

Starters: -		+	Mentoren: -		+
Tijd		Collega's	Tijd		Tijd
Logistiek / faciliteiten		Leerlingen	Gebrekkige organisatie		Gezamenlijke start
Curriculum		Werkomgeving	ICT		Veel contact
Klassen			Leiding		
Communicatie					
Professionalise -ringsaanbod		Professionalise -ringsaabd			Professionalise -ringsaanbod

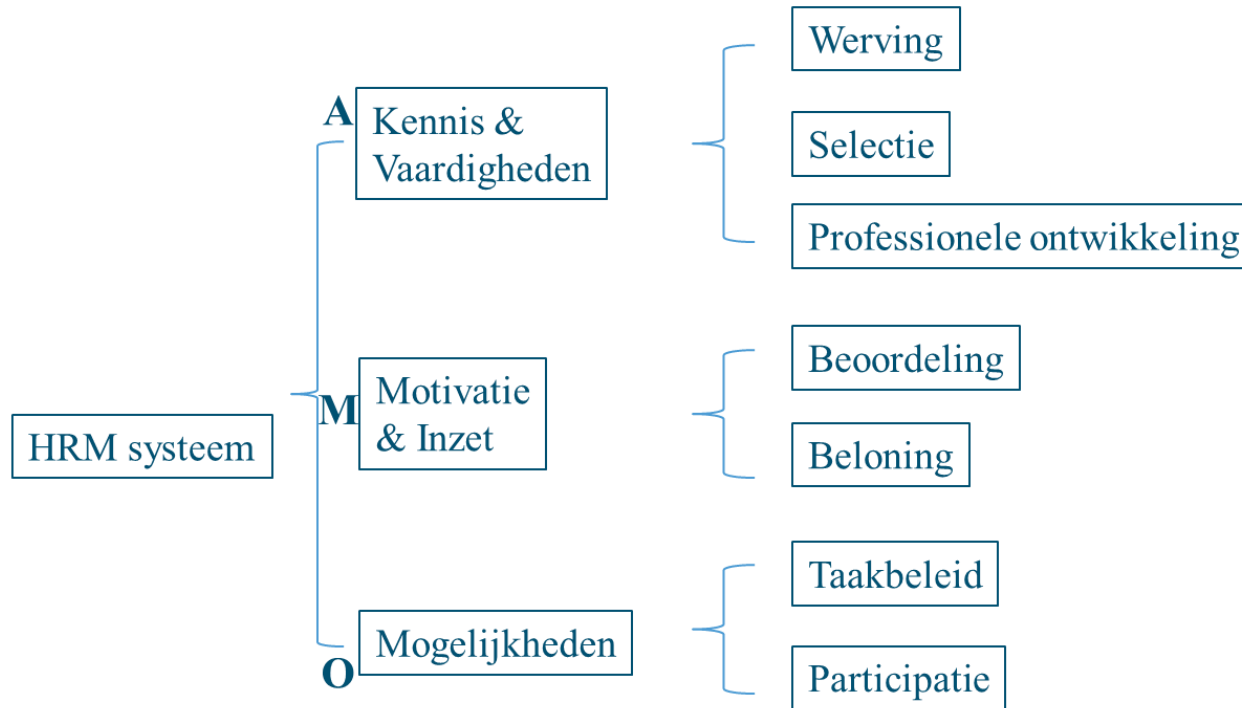


Een effectief inductiearrangement bestaat uit..... (Helmholtz et al, Eindverslag onderwijs bewijs, 2014)

1. De werklast van starters verminderen/mensen uit de wind houden
2. De integratie en enculturatie in de school
3. Begeleiding met betrekking tot effectief gedrag in de klas, pedagogisch en didactisch. Uitgaande van de gedragsankers zoals hierboven beschreven
4. De professionele ontwikkeling: als individu zelf tot ontwikkeling komen. Met andere woorden de nieuwe docent bewust maken dat hij/zij zelf verantwoordelijk is om zich te ontwikkelen tot een professional en dat dient te onderhouden

En: het moet een langdurig traject zijn; in ieder geval 2 jaar (Ingersoll & Strong, 2012).
(Helmholtz et al (2012) zeggen dat meeste inderdaad "maar" 1 jaar duren)

HRM theorie: Performance = Ability * Motivation * Opportunity



HRM domeinen

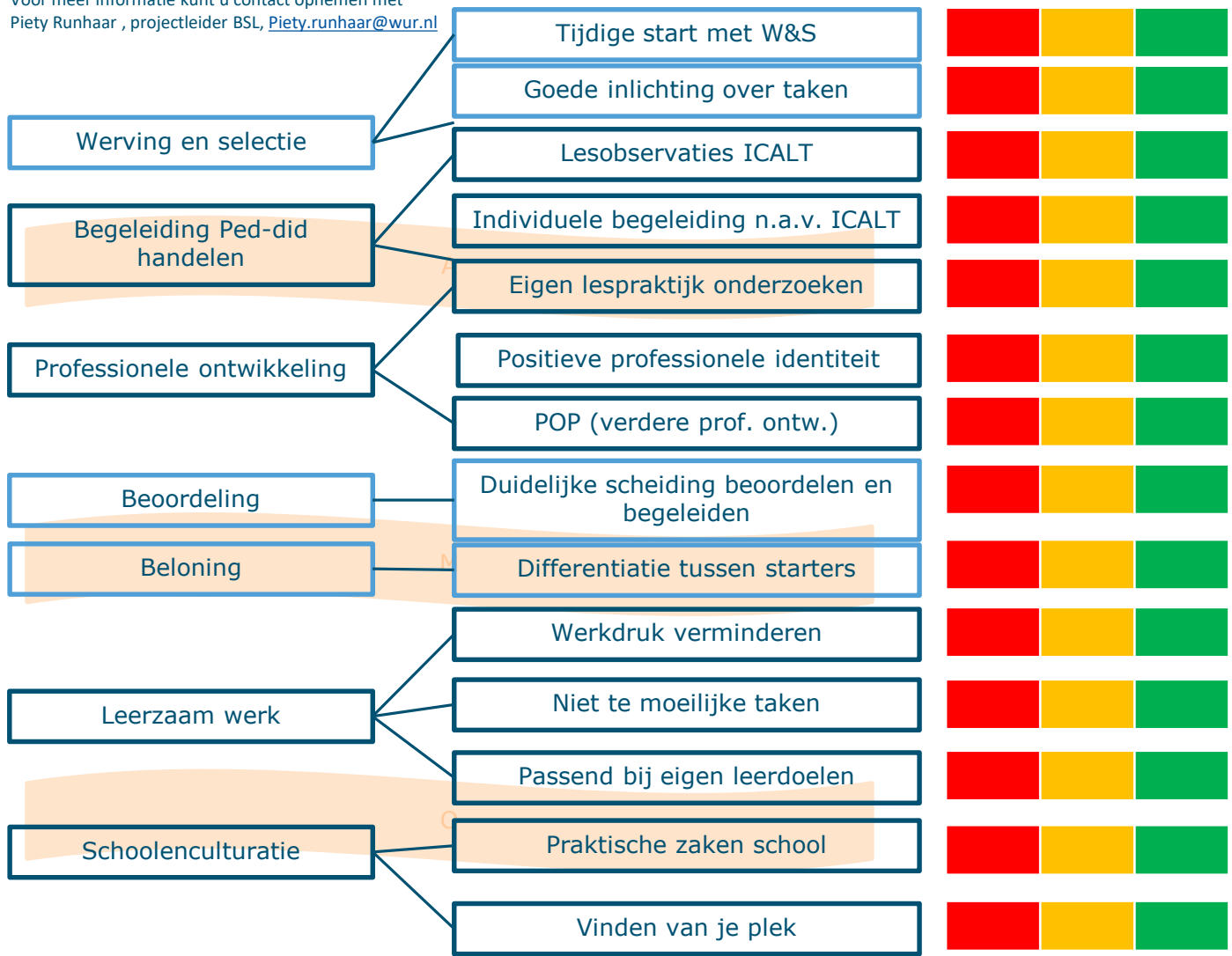
HRM beleid & praktijken



Integrale Kijkwijzer Inductie - IKI

Ontwikkeld binnen het Wageningse BSL project.
 Voor meer informatie kunt u contact opnemen met
 Piety Runhaar, projectleider BSL, Piety.runhaar@wur.nl

Aanpakken !	Voorlopig doen we het ermee.	Prima in orde!
--------------------	-------------------------------------	-----------------------



Toelichting:



Legenda

- Niet op orde
- Twijfel
- Op orde
- Nog niet ingevuld

Kies de prioriteiten

Hieronder vind je de onderwerpen waarvan je hebt aangegeven dat ze niet op orde zijn of waarover je twijfelt. Kies de drie belangrijkste voor jou.





Niet op orde

Taakbeleid





- Werkdrukreductie van startende docenten  

Professionele ontwikkeling



- Ontwikkeling van professionele identiteit  

Twijfel

Werving en selectie

- Zorgvuldige werving en selectie  
- Bespreken van wederzijdse verwachtingen  

Taakbeleid

- Aanstellen van begeleiders  

Begeleiding bij Pedagogisch-didactisch handelen

- Individuele begeleiding na observaties 
- Persoonlijk ontwikkelplan (POP) 

VORIGE STAP

VOLGENDE STAP



Inzoomen (Ctrl+Plus)

Mijn prioriteiten (19-09-2017)

Werving en selectie

Zorgvuldige werving en selectie

Opmerking: Tijdige start lukt vaker niet dan wel.

Taakbeleid

Werkdrukreductie van startende docenten

Opmerking: welke ruimte is er om starters beter te faciliteren? kunnen we taken beter verdelen?

Taakbeleid

Aanstellen van begeleiders

Opmerking: nadenken over professionalisering begeleiders? Verduurzamen?

Pilot binnen Openbaar Onderwijs Groningen bij 2 scholen voor VO

- **Inzicht in/ Doel:**

- Hoe wordt het traject van werving en begeleiding ervaren door startende docenten, begeleiders en management
- Vasthouden wat goed gaat, verbeteren waar nodig
- Gebruikers feedback genereren voor de VO Raad



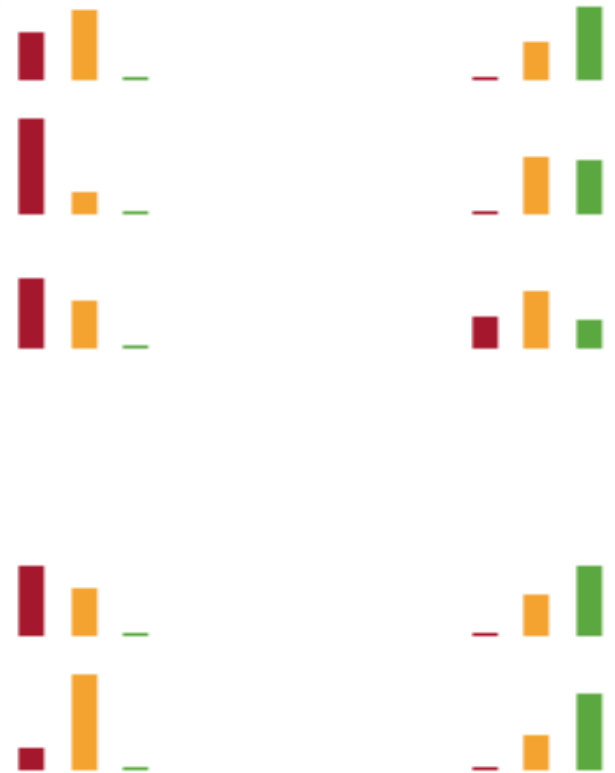


Begeleiding bij pedagogisch-didactisch handelen

- Lesobservaties
- Individuele begeleiding na observaties
- Persoonlijk ontwikkelplan (POP)

Professionele ontwikkeling

- Reflectie op lespraktijk
- Ontwikkeling van professionele identiteit



In heterogene subgroepen items besproken:

- Interpretatie van de vraag en persoonlijke bevinding
- Direct contact en uitwisseling
- Doorvragen, samen denken over oplossingen en mogelijkheden
- Laaghangend fruit direct plukken
- Een aanbeveling aan het management door eigen medewerkers

Tips/verbeterpunten/let op:

- Rollen invullen bij de VO startwijzer.... Wie is wat?
- Kies de juiste school bij invullen van de startwijzer.
- Ja zeggen, maar nee doen.... **Respons genereren.**
- Denk na over de presentatie van de gegevens.
- Maak er een leuke bijeenkomst van!
- Geef het een vervolg/ laat zien wat je met de opbrengst doet.

Experimenteren met online instrument



- Individuele rondgang door het online instrument of in subgroepen.
- Delen van eerste indrukken en ervaringen.

Aan de slag!

- Ga naar: <https://demo.startwijzervo.nl>
- Maak een account aan;
- Experimenteer...

Meer informatie?

- Neem contact op met:
- info@startwijzermbo.nl
- Of:
- startwijzer@vo-raad.nl

