

Handreiking voor de begeleiding van startende intern begeleiders/kwaliteitscoördinatoren

Inleiding

Welkom bij de handreiking voor scholen en besturen ter ondersteuning van startende intern begeleiders en kwaliteitscoördinatoren. Deze handreiking is samengesteld om scholen en besturen te voorzien van praktische richtlijnen en suggesties om de juiste voorwaarden en begeleiding te realiseren startende intern begeleiders/kwaliteitscoördinatoren. De intern begeleider/kwaliteitscoördinator (IB'er/KC'er) spelen een centrale rol in het waarborgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit en leerlingbegeleiding op scholen.

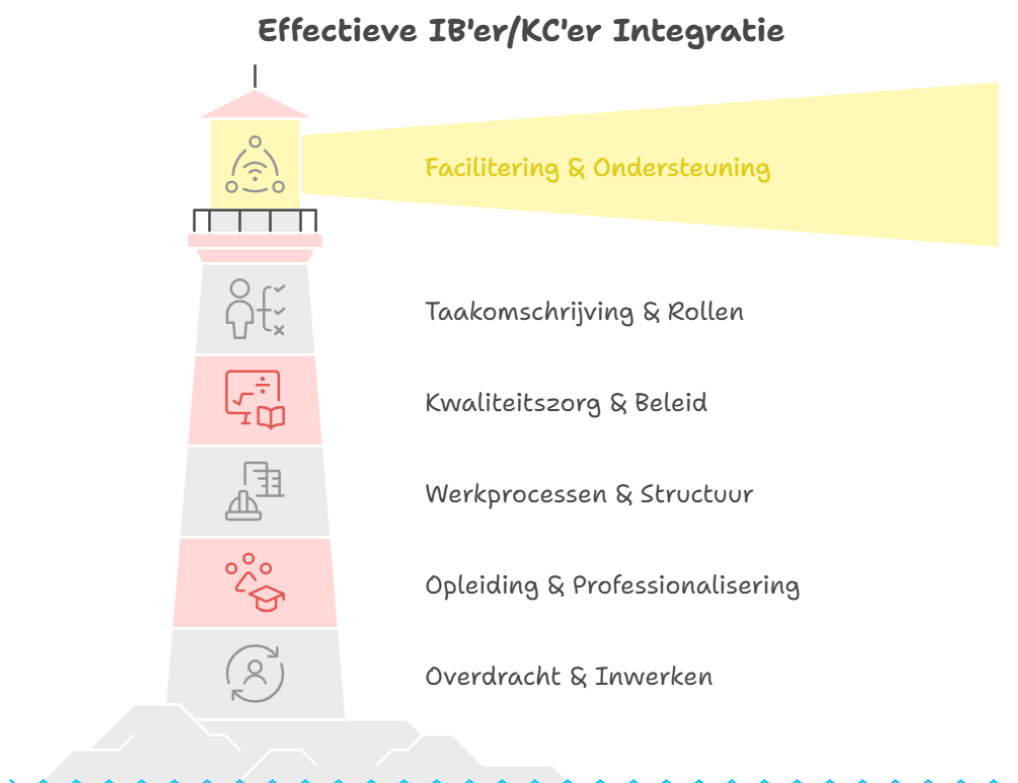
Wij hopen dat deze handreiking een waardevolle bron zal zijn voor scholen en besturen bij het realiseren van de juiste voorwaarden en begeleiding voor startende intern begeleiders en kwaliteitscoördinatoren. Samen bouwen we aan een sterker, effectiever en inspirerend onderwijs.

Met vriendelijke groet,

[Naam]

[Functie]

[Organisatie]



Doel van deze handreiking

Het doel van deze handreiking is om scholen en besturen te ondersteunen bij het creëren van een ondersteunende en stimulerende werkomgeving voor startende IB'er/KC'er. Door het bieden van de juiste begeleiding en middelen kunnen deze professionals hun taken effectief en zelfverzekerd uitvoeren, wat bijdraagt aan de algehele kwaliteit van het onderwijs.

Belang van goede begeleiding

Het belang van een goede begeleiding voor startende IB'er/KC'er kan niet genoeg benadrukt worden. Deze rollen vereisen een kennis van onderwijsprocessen, leerlingbegeleiding en kwaliteitszorg.

Kwetsbaarheid van Startende Intern Begeleiders

De beroepsstandaard voor intern begeleiders als kwaliteitscoördinator benadrukt de veranderende rol van de intern begeleider in het onderwijs. Deze beroepsstandaard, opgesteld door de Landelijke Beroepsgroep voor Begeleiders in het Onderwijs (LBBO), beschrijft verschillende aspecten van deze ontwikkelende rol. Hier zijn enkele kernpunten:

1. **Van Begeleider naar Kwaliteitscoördinator:** De intern begeleider wordt steeds meer gezien als een kwaliteitscoördinator die niet alleen individuele leerkrachten ondersteunt, maar ook een cruciale rol speelt in de schoolbrede kwaliteitszorg en onderwijsontwikkeling. Dit betekent dat intern begeleiders strategischer moeten denken en handelen om de onderwijsprocessen te verbeteren.
2. **Focus op Onderwijskwaliteit:** Intern begeleiders moeten zich richten op het verbeteren van de onderwijskwaliteit door middel van datagestuurd werken, coaching van leerkrachten en het bevorderen van professionele ontwikkeling binnen het schoolteam.
3. **Leiderschapsvaardigheden:** De veranderende rol vraagt om sterkere leiderschapsvaardigheden. Intern begeleiders worden gezien als aanjagers van verandering en innovatie binnen de school. Ze moeten teams kunnen leiden en inspireren, en strategische keuzes maken die bijdragen aan de verbetering van het onderwijs.
4. **Samenwerking en Netwerken:** Het belang van samenwerking met collega's, ouders, en externe partners wordt benadrukt. Intern begeleiders moeten effectieve communicators en samenwerkingspartners zijn, die in staat zijn om bruggen te slaan tussen verschillende belanghebbenden.
5. **Professionele Ontwikkeling:** De beroepsstandaard onderstreept de noodzaak voor voortdurende professionele ontwikkeling. Intern begeleiders moeten zichzelf blijven ontwikkelen om effectief te kunnen blijven in hun veranderende rol en om up-to-date te blijven met de nieuwste onderwijsontwikkelingen en methodieken.

Deze punten zijn cruciaal om te begrijpen hoe de rol van intern begeleiders verandert van een voornamelijk ondersteunende functie naar een rol waarin zij een belangrijke positie innemen in de strategische ontwikkeling en kwaliteitsborging van het onderwijs.

Startende intern begeleiders bevinden zich vaak in een kwetsbare positie door de complexiteit en verantwoordelijkheden van hun rol. Dit benadrukt het cruciale belang van juiste en tijdige begeleiding. Zonder adequate ondersteuning kunnen deze professionals snel overweldigd raken, wat hun effectiviteit en welzijn negatief beïnvloedt.

Goede begeleiding helpt intern begeleiders zich zekerder te voelen in hun rol, biedt hen de tools en strategieën die nodig zijn om hun taken effectief uit te voeren, en bevordert hun professionele groei. Hierdoor kunnen zij niet alleen beter bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs, maar ook langer en met meer voldoening hun functie vervullen.

Begeleiding van starten de intern begeleiders/kwaliteitscoördinatoren

In januari 2024 heeft de RAP-werkgroep Begeleiden Startende Begeleiders een enquête uitgevoerd onder intern begeleiders en kwaliteitscoördinatoren in de regio. Dit onderzoek, met 104 respondenten, had tot doel te bepalen waar behoeften liggen om hun werkzaamheden optimaal te kunnen uitvoeren en wat er nodig is om starters effectief te begeleiden. De volgende conclusies en aanbevelingen zijn uit dit onderzoek voortgekomen:

Conclusies en aanbevelingen voor startende intern begeleiders in het basisonderwijs

Op basis van de gegevens uit de enquête kunnen we verschillende conclusies trekken en aanbevelingen doen om de startpositie en het functioneren van intern begeleiders (IB'er/KC'ers) binnen scholen te verbeteren.

1. Belang van Facilitering en Ondersteuning

- **Conclusie:** Voldoende tijd en ondersteuning zijn cruciaal voor startende IB'er/KC'ers. Respondenten benadrukken de noodzaak van een realistische werktijdfactor en de beschikbaarheid van een ondersteunend netwerk binnen het bestuur.
- **Aanbeveling:** Schoolleiders moeten zorgen voor voldoende tijd en een realistische werktijdfactor voor IB'er/KC'ers.

2. Noodzaak van duidelijke taakomschrijvingen

- **Conclusie:** Een heldere taakomschrijving en afbakening van verantwoordelijkheden helpen startende IB'er/KC'ers hun rol effectief te vervullen, wat verwarring en overbelasting voorkomt. Verwijs hierbij naar de beroepsstandaard voor de intern begeleider als kwaliteitscoördinator.
- **Aanbeveling:** Er moeten duidelijke taakomschrijvingen en verantwoordelijkheidsgebieden worden opgesteld voor IB'er/KC'ers.

3. Essentiële documenten en procedures

- **Conclusie:** Documenten zoals de kwaliteitscyclus, zorgbeleid, procedures en een sociale kaart zijn essentieel voor het goed functioneren van IB'er/KC'ers. Ze bieden een overzicht van interne processen en externe samenwerkingsverbanden.
- **Aanbeveling:** Scholen moeten zorgen voor de beschikbaarheid van belangrijke documenten zoals de kwaliteitscyclus, zorgbeleid, procedures en een sociale kaart.

4. Opleiding en training

- **Conclusie:** Gerichte opleidingen en trainingen zijn van groot belang. Veel respondenten hebben baat bij een opleiding en specifieke trainingen voor intern begeleiders of kwaliteitscoördinatoren.
- **Aanbeveling:** Investeer in gerichte opleiding en training voor startende IB'er/KC'ers, inclusief post-hbo opleidingen, masterclasses en specifieke trainingen.

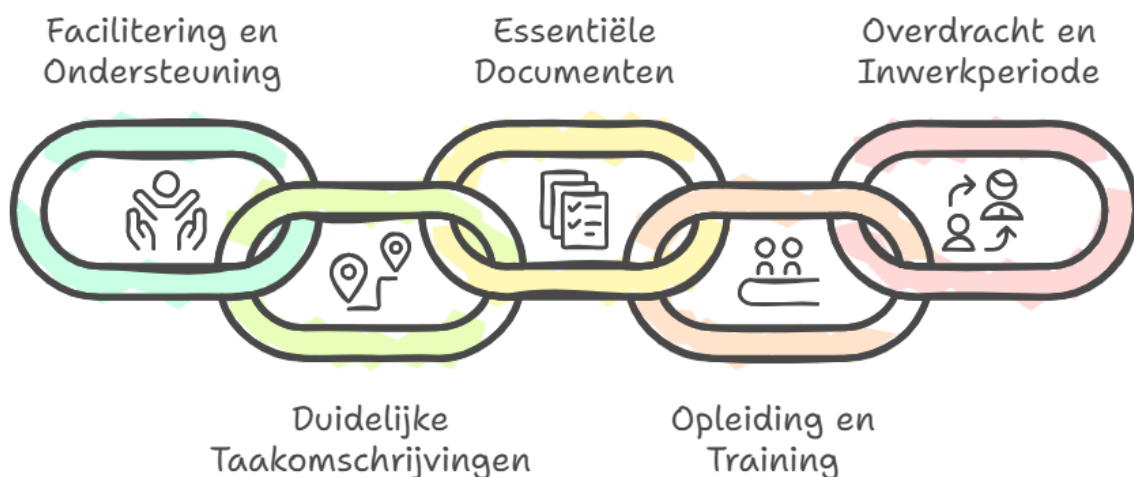
5. Ervaren werkdruk

- **Conclusie:** De werkdruk varieert sterk onder de respondenten. De belangrijkste oorzaken van werkdruk zijn de hoeveelheid taken, de verantwoordelijkheid en het tekort aan collega's.
- **Aanbeveling:** Maatregelen zoals vermindering van taken en duidelijke taakomschrijvingen helpen om de werkdruk te verminderen.

6. Behoeftte aan Overdracht en Inwerkperiode

- **Conclusie:** Een goede overdracht van de vorige IB'er/KC'er en een uitgebreide inwerkperiode zijn cruciaal. Dit zorgt ervoor dat startende IB'er/KC'ers snel vertrouwd raken met de schoolcultuur, de leerlingen en de procedures.
- **Aanbeveling:** Zorg voor een uitgebreide overdracht en inwerkperiode voor startende IB'ers/KC'ers, bijvoorbeeld door een ervaren IB'er/KC'er aan te wijzen als mentor/maatje en het organiseren van intervisiebijeenkomsten.

Effectieve Strategieën voor de Succesvolle Integratie van IB'ers/KC'ers



Belangrijke documenten en zaken

Op basis van de enquêtegegevens zijn er verschillende documenten en zaken die als belangrijk worden aangemerkt voor startende intern begeleiders (IB'ers/KC'ers). Hier is een overzicht van de belangrijkste genoemde documenten en zaken:

1. Kwaliteitscyclus en zorgbeleid

- Een duidelijke kwaliteitscyclus en zorgbeleid zijn cruciaal om inzicht te krijgen in de processen en procedures binnen de school.

2. Zorgroute, zorgstructuur en sociale kaart

- Een zorgroute en inzicht in de zorgstructuur binnen de school, stichting en samenwerkingsverband waarin procedures en verantwoordelijkheden van eenieder worden beschreven. Daarnaast is het wenselijk zicht te hebben op de sociale kaart, zodat contacten met interne en externe deskundigen snel gelegd kunnen worden.

3. Functieomschrijving en takenoverzicht

- Een gedetailleerde functieomschrijving en een overzicht van taken helpen bij het afbakenen van verantwoordelijkheden en verwachtingen.

4. Jaarplanning en onderwijsagenda

- Een jaarplanning of onderwijsagenda waarin de taken en verantwoordelijkheden van de IB'er/KC'er zijn opgenomen.

5. Handelingsgericht Werken (HGW)

- Documentatie en handleidingen over handelingsgericht werken, inclusief de HGW-cyclus en PDCA-cyclus.

6. Groepsplannen en ontwikkelingsperspectieven (OPP)

- Groepsplannen en ontwikkelingsperspectieven om de leeropbrengsten te coördineren en te verbeteren.

7. Literatuur en opleidingsmateriaal

- Literatuur zoals boeken over handelingsgericht werken en andere relevante onderwerpen voor de rol van IB'er/KC'er.

8. Warme Overdracht

- Een warme overdracht van de vorige IB'er/KC'er, inclusief alle lopende dossiers en belangrijke informatie over leerlingen.

Door deze aanbevelingen en conclusies ter harte te nemen, kunnen scholen en besturen de ondersteuning en faciliteiten verbeteren, waardoor startende intern begeleiders hun rol effectiever en met meer voldoening kunnen vervullen.

Checklist Startende Intern Begeleider/ Kwaliteitscoördinator

Deze checklist helpt bij een goede start van een IB'er/KC'er en kan worden aangevuld met documenten en afspraken binnen de school, het samenwerkingsverband of de stichting.

1. Facilitering en Ondersteuning

- ✓ Toegang tot relevante systemen en dossiers (bijv. leerlingvolgsysteem: ParnasSys, ESIS, etc.)
- ✓ Duidelijkheid over beschikbare ondersteuning (ambulante begeleiding, externe experts)
- ✓ Afstemming van tijdsinvestering en takenpakket met directie

2. Taakomschrijving & Rollen

- ✓ Duidelijke taakomschrijving en verwachtingen
- ✓ Verdeling van IB/KC-taken binnen de school (bijv. onderbouw/bovenbouw)
- ✓ Afspraken over samenwerking met directie, leerkrachten en externe partners
- ✓ Communicatieafspraken richting ouders en samenwerkingspartners

3. Kwaliteitszorg & Zorgbeleid

- ✓ Inzicht in het zorgbeleid van de school en het ondersteuningsprofiel
- ✓ Kennis van procedures voor aanmelding en zorgtrajecten (bijv. dyslexie, hoogbegaafdheid, TLV-aanvragen)
- ✓ Afstemming met externe instanties (jeugdarts, GGD, leerplichtambtenaar, samenwerkingsverband)

4. Werkprocessen & Structuur

- ✓ Toegang tot en uitleg over bestaande formats (bijv. OPP's, groepsplannen, gespreksverslagen)
- ✓ Duidelijkheid over overlegstructuren (IB-overleg, bouwvergaderingen, multidisciplinair overleg)
- ✓ Jaarplanning en PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act)
- ✓ Overzicht van groepsplannen en ontwikkelingsperspectieven

5. Opleiding & Professionalisering

- ✓ Introductie in gebruikte HGW-methodieken (HandelingsGericht Werken)
- ✓ Overzicht van relevante opleidingen, cursussen en studiedagen
- ✓ Mogelijkheid tot deelname aan IB-netwerken en intervisiegroepen

6. Overdracht & Inwerken

- ✓ Overdrachtsgesprek met vorige IB'er (indien mogelijk)
- ✓ Afspraken over inwerkperiode (tijdspad, prioriteiten, kennismaking met team en leerlingen)
- ✓ Mogelijkheid om gekoppeld te worden aan een maatje, een ervaren IB'er die ondersteunt tijdens de inwerkperiode.

Handige links

1: **Jaarplanning IB**

Een invulbare jaarplanning is beschikbaar op de website van Groei Onderwijsadvies:

 [Jaarplanning IB](#)

2: **Funciereeks intern begeleider als kwaliteitscoördinator**

Bron: [Funciereeks intern begeleider als kwaliteitscoördinator met rollen](#)

3: **Competentiescan LBBO**

Op de website van de LBBO is een nieuwe digitale competentiescan voor intern begeleiders als kwaliteitscoördinatoren beschikbaar. De competentiescan is een handige tool waarmee je je professionele ontwikkeling kunt volgen en stimuleren. Het biedt inzicht in huidige competenties en identificeert mogelijkheden voor verdere groei en ontwikkeling. Daarom is de scan ook zeer geschikt voor gebruik in functionerings- en/of POP gesprekken. Voor leden van de LBBO is de scan kosteloos beschikbaar. Niet-leden kunnen de scan aanschaffen voor 35 euro.

De digitale competentiescan is beschikbaar via LBBO:

 [Competentiescan IB](#)

4: **Handreiking OPP**

Bron: Steunpunt Passend Onderwijs

 [Handreiking OPP](#)