

Inductieplan

De starter centraal

Een goede begeleiding voor startende onderwijsprofessionals



Afbeelding: Shutterstock

Datum: versie december 2024

Project Regionale Aanpak Personeelstekort

Thema 2 Begeleiding startende leraren

Een voorbeeld uit de praktijk

Ellen* is een startende leerkracht van rond de 20 jaar en ze heeft volgens eigen zeggen 'geluk gehad'. Na het afronden van haar opleiding kon ze namelijk gelijk de hele week aan de slag op één basisschool. Jammer genoeg niet in één klas, maar verspreid over twee combinatieklassen. Zo start Ellen heel enthousiast haar eerste baan met 3 dagen in een groep 6/7 en 2 dagen in groep 0/ 1/ 2. Een intensieve werkweek met veel verschillende niveaus, waar zelfs ervaren leerkrachten al de handen vol aan zouden hebben, want Ellen heeft en voelt wel de eindverantwoordelijkheid voor beide klassen. De woorden hieronder komen uit een interview met deze jonge starter en ze geven een beeld van de complexiteit van het lesgeven en de 'struggles' van deze jong volwassene in haar eerste jaar zelfstandig voor de klas (Simmers, 2018).

'Ehm, ja die groep zes, daar zaten wel écht kinderen in met gedrag... ja écht wel gedragsproblemen. En die groep zeven, ach ja... daar zaten veel jongens in met van dat haantjes-gedrag. Tegen elkaar in zeg maar. Ook soms wel dat ze anderen naar beneden haalden. Ja dat vond ik wel héél moeilijk. Ik had ook zoiets van... ik moet goed presteren, maar dat gedrag. En ál die verslagen en gesprekken. Ik wist nog niet zo goed hoe ik dat allemaal moest doen.' (...) Ik was al niet zo zeker van mezelf. Ja, toen ben ik wel héél erg gaan twijfelen, van 'kan ik het eigenlijk wel' of 'moet ik nou stoppen'. Maar ik heb uiteindelijk tóch gekozen om voor de klas te blijven staan, want ik wilde eigenlijk van kleins af aan al leerkracht worden. Ik heb ook nooit ergens anders naar gekeken.

Ik dacht, ja... **'Ik ga me niet zomaar laten wegjagen.'**

* (De naam Ellen is gefingeerd)

Voorwoord

De beschreven situatie uit de praktijk is een voorbeeld van de complexe dagelijkse realiteit waar startende leerkrachten in onze regio mee te maken kunnen krijgen. In de afgelopen jaren is er meer aandacht gekomen voor de problematiek van startende leraren en voor het opzetten van begeleidingstrajecten voor starters.

Ministerie, scholen en lerarenopleidingen beseffen dat de beginjaren in het beroep zwaar zijn en proberen door middel van het stimuleren, faciliteren en organiseren van coaching en intervisie, startende leraren in de beginfase (inductiefase), te ondersteunen. Ook zijn in de cao 2019-2020 extra punten opgenomen die de begeleiding van startende leraren in goede banen zouden moeten leiden. Het begeleiden van startende leraren wordt op veel scholen inmiddels beschouwd als een onderdeel van het personeelsbeleid, maar hoe geef je goed vorm aan deze begeleiding? Om te voorkomen dat iedere school (ieder bestuur) zelf het wiel opnieuw moet uitvinden in de opzet van begeleidingsprogramma's wordt er in gezamenlijke projecten geprobeerd om krachten te bundelen tussen schoolbesturen, lerarenopleiding Saxion, Mobiliteitscentrum Obt en ROC van Twente om zo van elkaar te leren en effectieve programma's te ontwikkelen. Dit begeleidingsplan/inductieplan is een product van deze samenwerking.

RAP werkgroep

Groepsleden:

J. Naaktgeboren, M. Wissink en B. Tanner

(Redactie: E. Kamphuis)

Inleiding

Voor u ligt het vernieuwde en versterkte begeleidingsplan Startende Leerkrachten. In het schooljaar 2016-2017 is er vanuit het project Versterking Samenwerking een begeleidingsplan opgesteld voor het begeleiden van startende leraren. Aanleiding voor deze beschrijving is het project Versterking Samenwerking waarin besturen van Twente Oost/West samenwerken met de hogeschool Saxion aan de begeleiding van startende leraren. Dit met het doel om het lerarentekort in de regio aan te pakken. Vanuit het RAL project (Regionale Aanpak Lerarentekort) is de aanbeveling naar voren gekomen om het bestaande begeleidingsplan te vernieuwen en versterken. Deze vernieuwing en versterking is daarom één van de speerpunten geweest in project RAP (Regionale Aanpak Personeelstekort) waarbinnen het blikveld ook verbreed is van enkel de begeleiding van startende leraren naar diverse andere professionals in het onderwijs zoals onderwijsassistenten, leraarondersteuners, IB-ers en schoolleiders.

De inhoud van dit plan richt zich in de basis op startende leraren in het PO, maar is zo geformuleerd dat het makkelijk aan te passen is naar de andere startende professionals in het onderwijs. Het begeleidingsplan is tot stand gekomen door enquêtes af te nemen bij zowel de starters als startersbegeleiders. De inhoud van de verschillende enquêtes zijn zo op elkaar afgestemd dat vanuit beide kanten waardevolle informatie is verzameld over de gebruiksvriendelijkheid van het huidige protocol voor zowel de starters als de startersbegeleiders. Daarnaast is er ook literatuuronderzoek gedaan en is er gesproken met expertgroepen binnen het samenwerkingsverband Lerende Leraren dat voortgekomen is uit het project Versterking Samenwerking.

Bij het opstellen van het begeleidingsplan is ook een koppeling gemaakt naar de vier waarborgen. De **vier waarborgen** zijn uitgangspunt voor het bepalen van de basiskwaliteit op grond waarvan een partnerschap wordt erkend. De waarborgen worden ingevuld zowel vanuit het perspectief van het leren van de leraar als vanuit het perspectief van de ontwikkeling van het partnerschap. De waarborgen bieden de mogelijkheid om de basiskwaliteit te beschrijven, maar ook om kwaliteitsdoelen te formuleren om het partnerschap te verdiepen of te verbreden (eigen ambities). Ze bieden een inhoudelijk kader met een aantal kenmerken die aan de waarborg meer 'taal' geven, maar daarbinnen is er ruimte voor een eigen visie en praktijk. Minimaal moet het partnerschap het 'samen opleiden' van aankomende leraren systematisch vormgeven en borgen. Onder elke waarborg staan elementen die het partnerschap bij het aantonen van de basiskwaliteit minimaal zichtbaar moet maken. Meer informatie over de waarborgen is in [bijlage 1](#) te vinden of via [deze link](#), Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie (2020).

Alle bovengenoemde informatie is weloverwogen meegenomen en heeft een plek gekregen binnen het begeleidingsplan.

Inhoudsopgave

<i>Een voorbeeld uit de praktijk</i>	2
Voorwoord	3
Inleiding.....	4
1. Begeleiding van startende leerkrachten; de relevantie	6
2. De definitie van een ‘startende leerkracht’	7
3. De definitie van een ‘starters begeleider’	7
4. Een gescheiden traject voor begeleiden en beoordelen	8
5. De vormgeving van de startersbegeleiding.....	9
6. De startersbegeleiding in een ‘basis’ stappenplan	10
7. Jaarplanning in weken.....	11
8. Het waarborgen van de kwaliteit.....	14
Literatuur	15
Bijlage 1 Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie	16
Bijlage 2 Begeleidingsplannen in periodes.....	17
Bijlage 3 Begeleidingsdocumenten	22
Bijlage 4 Checklist inductiebeleid/evaluatie instrument	23
Bijlage 5 Rolbeschrijving 1.....	26
Bijlage 6 Gespreksformulieren.....	30
Bijlage 7 Driehoeksgesprek	32
Bijlage 8 Persoonlijk Ontwikkelplan (POP).....	35
Bijlage 9 Begeleiding van Startbekwaam naar Basisbekwaam	40
Bijlage 9 Competentieprofiel Startbekwaam.....	48
Bijlage 10 Bekwaamheidseisen Jonge Kind.....	51

1. Begeleiding van startende leerkrachten; de relevantie

De laatste jaren staat het onderwijs flink onder druk en ligt ook in onze regio het lerarentekort op de loer. Maar op welke manier kunnen wij het onderwijs weer aantrekkelijk maken en hoe kunnen wij startende leerkrachten voor het onderwijs behouden?

Uit een internationaal onderzoek van Linda Darling-Hammond blijkt dat er niet één aanwijsbare werkwijze is om de kwaliteit van het onderwijs en het welzijn van leerkrachten omhoog te brengen, maar dat het een samenloop van werkwijzen moet zijn, ingebed in het hele onderwijssysteem. Naast een hoge waardering vanuit de maatschappij en financiële waardering in de vorm van betaling, blijken a. De selectieprocedure en de invulling van de opleiding, b. De begeleiding van startende leerkrachten en c. Het blijvend doorleren van leerkrachten, erg belangrijk te zijn voor het welzijn van leerkrachten.

Ook uit Nederlands onderzoek blijkt dat het erg belangrijk is dat er een goede samenwerking is tussen de lerarenopleiding en het werkveld en dat aldus Marco Snoek (2018): *'De lerarenopleiding noodzakelijkerwijs geen eindpunt is van ontwikkeling, maar slechts een afronding van een eerste fase'*. Verder blijkt uit onderzoek van onder andere Van der Grift, Helms en Beijaard, (Vollaard et al, 2019) dat een goede begeleiding van startende leerkrachten een positief effect heeft op het bekwaamheidsgevoel van de starter en dat het daarnaast zorgt voor minder verloop.

In de CAO 2019-2020 zijn daarom met het oog op de ontwikkeling van startende leerkrachten punten opgenomen (zie kader hieronder) om vrijblijvendheid in de begeleiding tegen te gaan. Het is echter aan de directeuren om de complexiteit van het werk af te stemmen op de draagkracht van de startende leraar. Dat wil zeggen dat starters niet de meest lastige klassen moeten krijgen, maar er wel voldoende uitdaging moet zijn om zich te kunnen ontwikkelen. Daarnaast moet waar mogelijk rekening worden gehouden met de invulling van het taakbeleid. De starter moet zich vooral bezig kunnen houden met lesgevende taken, voor- en nawerk en professionalisering. Door te investeren in de ontwikkeling van (startende)leerkrachten blijft het beroep voor hen interessant, kunnen we de kwaliteit van het onderwijs verbeteren en (startende) leraren voor het onderwijs behouden. De term 'een leven lang leren' is alom in gebruik en krijgt zo meer inhoud.

1. De werkgever stelt met instemming van de PGMR het beleid vast over de begeleiding van startende leraren waaronder zij-instromers en de daarbij te bereiken doelen en in te zetten instrumenten. (Tevens wordt aandacht besteed aan de wijze waarop vervangers worden geïntroduceerd en begeleid).
2. Een startende leraar is een leraar die is ingeschaald in schaal L10-1/L11-1/L12-1 tot en met L10-3/L11-3/L12-3.
3. De startende leraar en de zij-instromer hebben naast het persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid genoemd in artikel 8A.3 recht op een bijzonder budget voor de startende leraar en de zij-instromer van 40 uur per jaar, zoals opgenomen in artikel 8A.5.
4. De startende leraar en de zij-instromer hebben recht op begeleiding door een coach (niet zijnde de direct leidinggevende)
5. De afspraken over de begeleiding en professionalisering van de startende leraar en de zij-instromer en de te bereiken doelen worden vastgelegd in het persoonlijk ontwikkelingsplan.
6. Het verdient aanbeveling dat de startende leraar en de zij-instromer met name worden ingezet voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering.
7. De professionele ontwikkeling van de startende leraar wordt besproken in het kader van de gesprekkencyclus. Indien de startende leraar na drie jaar doelen, zoals die zijn vastgelegd, niet heeft bereikt, kan dat consequenties hebben.

CAO PO

2. De definitie van een ‘startende leerkracht’

Nu de context van de begeleiding van startende leerkrachten duidelijk is, wordt het tijd om aan te geven wat we binnen dit inductieplan verstaan onder een ‘startende leerkracht’. De volgende definitie is tot stand gekomen vanuit inventarisaties onder de startersbegeleiders van de aangesloten scholen binnen Lerende Leraren (RAL, 2019 + RAP, 2021).

Met een startende leerkracht wordt een leerkracht bedoeld die de onderwijsbevoegdheid heeft behaald, maar minder dan drie jaar werkervaring heeft opgedaan in het primair onderwijs; dit conform cao (zie kader). Hieronder verstaan we langdurige inval vanuit de A-pool en de B-pool. Daarnaast vallen ook leerkrachten onder deze definitie die wél een onderwijsbevoegdheid hebben, maar toch begeleiding nodig kunnen hebben. Dit zijn:

- Leerkrachten die voor het eerst groepsverantwoordelijkheid krijgen;
- Leerkrachten die een periode uit het onderwijs zijn geweest;
- Leerkrachten die nieuw zijn binnen de school en/of binnen de stichting;
- Leerkrachten die wisselen van bouw.

3. De definitie van een ‘starters begeleider’

Binnen de literatuur en in gesprekken met mensen die in de praktijk startende leerkrachten begeleiden, komen de woorden ‘begeleider’ en ‘coach’ vaak naast- en door elkaar voor. Wij adviseren om binnen de schoolorganisatie zoveel mogelijk dezelfde taal te gebruiken om verwarring te voorkomen. Binnen dit plan gaan wij uit van de term ‘startersbegeleider’.

Een startersbegeleider ondersteunt en begeleidt een startende leerkracht in de eerste 3 jaren van zijn of haar loopbaan voor de klas. Het doel van de begeleiding is om de overgang van de pedagogische academie naar de dagelijkse werkpraktijk zo soepel mogelijk te laten verlopen. De startende leerkracht heeft hierbinnen zelf de regie en ontwikkelt zich door middel van het analyseren en kritisch kijken naar de eigen vaardigheden én het formuleren van ontwikkelpunten. De startersbegeleider ondersteunt bij deze bewustwording en bij het werken aan de ontwikkelpunten met prikkelende, kritische vragen, lesbezoeken en het analyseren en bespreken van zelfgemaakte video’s. Omdat elke starter anders is, wordt de begeleiding ook altijd afgestemd op het instapniveau van de starter. De begeleiding is dus maatwerk en waar de ene starter genoeg heeft aan de minimale begeleiding ([zie bijlage 3](#)) zal een andere starter een intensievere begeleiding nodig hebben. Dit alles met het doel van de startbekwame leraar een basisbekwame leraar te maken. Een leerkracht die beseft dat je je elke dag verder ontwikkelt, ook als je afgestudeerd bent en al in het basisonderwijs werkt. Zo krijgt de term ‘een leven lang leren’ gelijk vanaf het begin inhoud.

4. Een gescheiden traject voor begeleiden en beoordelen

De vertrouwelijkheid van het contact tussen een startende leerkracht en degene die hem of haar ondersteund zich verder te ontwikkelen is erg belangrijk. In navolging van de cao wordt beoordelen en begeleiden dan ook gescheiden gehouden.

Beoordelen geschiedt door de directie. Deze beoordeelt de vooruitgang van de startende leerkracht middels eigen observaties en maakt hierbij gebruik van binnen de stichting bestaande beoordelingsinstrumenten.

Het begeleiden van de ontwikkeling gebeurt door een bovenschools startersbegeleider. Hiervoor is verschillende instrumentarium beschikbaar ([zie vanaf bijlage 3](#)), de directeur blijft eindverantwoordelijk. Naast bovengenoemde begeleiding kan de starter ook gebruik maken van de reeds aanwezige kennis van collega's. Hierbij valt te denken aan reken-/taalcoördinatoren, intern begeleiders, gedragspecialisten, etc. De startersbegeleider heeft zicht op verschillende expertises binnen het bestuur/de school en heeft hierin een verbindende taak. Ook is het belangrijk dat alle partijen die betrokken zijn bij de begeleiding van de starter 'dezelfde taal' spreken. De terminologie die gebruikt wordt in het begeleidingstraject moet aansluiten op de terminologie van het beoordelingstraject. Te denken valt bijvoorbeeld aan wat men verstaat onder start-, basis- en vakbekwaam (zie [bijlage 9](#)). Dit aandachtspunt sluit aan bij waarborg 2 "De leeromgeving" en waarborg 3 "Organisatie" uit het kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie.

5. De vormgeving van de startersbegeleiding

De begeleiding van startende leerkrachten wordt inmiddels erkend als een belangrijke stap in het tegengaan van het personeelstekort en heeft daarnaast een positief effect op het bekwaamheidsgevoel en de ontwikkeling van startende leerkrachten (Vollard et al, 2019). Maar hoe kan die begeleiding vormgegeven worden, willen we deze positieve effecten kunnen bewerkstelligen?

Op basis van eerder gedaan onderzoek (Simmers, 2018), de cao, de ‘Checklist inductiebeleid startende leraren’ van Marco Snoek (2018), zie [bijlage 4](#), de uitkomsten vanuit de werkgroep RAL2 en RAP2 en het Startersprotocol van het samenwerkingsverband Lerende Leraren, zijn we tot een basisopzet gekomen. De begeleiding kan natuurlijk altijd aangepast worden aan een eigen situatie en organisatie, maar ons advies is om binnen deze opzet wel een onderscheid te maken tussen begeleiding op *schoolniveau* en begeleiding op *stichting niveau*.

a. Begeleiding op schoolniveau

Op schoolniveau wordt de starter gekoppeld aan een ‘maatje’. Dit is een collega met uren binnen het taakbeleid, die de startende leerkracht gelijk op weg kan helpen bij de dagelijkse werkzaamheden en vragen. Naast het maatje is tevens de IB-er in veel gevallen ook een belangrijke vraagbaak. Vooral als het gaat om administratieve vragen en vragen met betrekking tot zorgleerlingen en zorgplannen (zie [bijlage 2](#) voor rolbeschrijvingen)

b. Begeleiding op stichtingniveau (bovenschools)

De starter heeft vanuit de cao recht op begeleiding door een ‘coach’ (in dit protocol ‘starters begeleider’ genoemd), niet zijnde de leidinggevende. Deze ‘startersbegeleider’ heeft hiervoor een speciale opleiding gevolgd (cao, 2019-2020).

Voor de rolbeschrijving van de bovenschools startersbegeleider, zie [bijlage 5](#).

De opzet van de begeleiding gedurende het jaar zou er idealiter uitzien zoals hierna in hoofdstuk 6 beschreven.

6. De startersbegeleiding in een 'basis' stappenplan

Iedere stichting en elke startersbegeleider is anders, daarom kiezen we in dit voor een 'basis' stappenplan. Dit plan is aan te passen naar de wensen van de eigen stichting en het bevat de waardevolle tips en ideeën die voortgekomen zijn uit recente literatuur en uit de enquêtes afgenomen onder starters en startersbegeleiders.

De te zetten stappen

- Het staflid P&O onderzoekt wie de starters zijn en geeft dit door aan de bovenschoolse startersbegeleider. Zodra deze namen bekend zijn, volgt een kennismakingsbijeenkomst met alle starters, de bovenschoolse startersbegeleider, P&O en het stichtingsbestuur, bij voorkeur voor de zomervakantie. De starters ontvangen het begeleidingsprotocol met daarin beschreven het **begeleidingstraject** (zie [bijlage 1](#)) dat invulling geeft voor het 1^e, 2^e en 3^e jaar. Dit is een standaardtraject dat mogelijkheden biedt voor maatwerk. Verder bevat het begeleidingsprotocol verschillende **gespreksformulieren** (zie [bijlage 3 en 4](#)).
- Om een doorgaande lijn te creëren van opleiding naar praktijk kan het eindassessment van de opleiding een startpunt zijn. Dit alles vanuit het eigenaarschap van de starter.
- De bovenschoolse startersbegeleider neemt na vier weken contact op met de startende leerkracht en bespreekt het plan en de indicatoren van basisbekwaamheid, middels het document: **begeleiding van startbekwaam naar basisbekwaam** (zie [bijlage 9](#)). De ontwikkelpunten worden samen met de startersbegeleider in kaart gebracht en er wordt een **begeleidingsplan** gemaakt. De verantwoordelijkheid voor het opstellen van ontwikkelpunten en het bijhouden van het begeleidingsplan ligt bij de starter, zodat deze eigenaar blijft van zijn/haar eigen ontwikkelingsproces. Zie [bijlage 3](#) voor handige papieren en digitale tools voor het opstellen van ontwikkelpunten (o.a. van Junior Leraar).
- De ontwikkelpunten worden na 12 en 20 weken geëvalueerd met de bovenschoolse startersbegeleider en waar nodig bijgesteld.
- De starter kan te allen tijde contact opnemen met de bovenschoolse startersbegeleider voor advies of feedback. Goede communicatie en bereikbaarheid zijn erg belangrijk.
- De gesprekken tussen de starter en de begeleider zijn strikt vertrouwelijk.
- Daarnaast zorgt de bovenschoolse startersbegeleider ervoor dat de starter kan deelnemen aan een netwerk van peers. Daarbij is er een professionaliseringsaanbod expliciet voor starters (idealiter intervisie met peers en aanbod van kennis). De leerwerkkaarten van de Hogeschool van Amsterdam (Junior Leraar) zie voorbeeld in [bijlage 3](#), kunnen een mooie invulling zijn voor het organiseren van deze bijeenkomsten.
- De directeur wordt op de hoogte gehouden van de voortgang van het begeleidingstraject door de startende leerkracht zelf. Dit kan ook door middel van een **driehoeksgesprek** (zie [bijlage 7](#)) waarbij de startersbegeleider ook aanwezig is, maar geen beoordelende taak heeft.
- De directeur beoordeelt de starter op basis van eigen waarnemingen en met gebruik van het **Persoonlijk Ontwikkelingsplan (POP)** en de standaard gesprekkencyclus.

Bij de begeleiding wordt gebruik gemaakt van de volgende middelen of werkwijzen:

- Intervisie (inspiratie → Boek: Morgen doe ik het nog beter! Auteur: Peta Twijstra (2018))
- Individuele coaching
- Delen van ervaringen met peers
- Beeldcoaching (niet standaard)

7. Jaarplanning in weken

Tijdstip	Actie	Wie verantwoordelijk	Doel	Planning datum	Uitgevoerd datum/ paraaf
Voor start	Kennismakingsbijeenkomst met bestuurder, staflid P&O, bovenschools starterbegeleider en de andere startende leerkrachten. Overhandigen flyer met belangrijke informatie (in ontwikkeling).	Staflid P&O en bovenschools starterbegeleider	Kennismaking en het welkom laten voelen.		
Voor start	Kennismaking werkplek. Zie voor mogelijke gespreksonderwerpen	Directeur	De starter goed voorbereid laten beginnen.		
Voor start	Aanwijzen maatje/ begeleiding op school.	Directeur	De starter weet bij wie hij/ zij terecht kan met praktische vragen.		
Week 1 t/m 4	Bespreken ervaringen start schooljaar. De starter kan ervaringen delen en vragen stellen. Informatief gesprek: <ul style="list-style-type: none"> • Vervolg uitleg groepsmap • Kennis nemen van schoolplan • Leerstofplanning • Correctie schriftelijk werk 	Begeleider in school Begeleider in school	Vertrouwen Welbevinden Informatief		
Week 1 t/m 4	Informatief gesprek: <ul style="list-style-type: none"> • Relevante informatie leerlingvolgsysteem • Welzijn van leerlingen • Rapportage en resultaten • Inzet remediërende middelen en begeleiding • Het houden van 10 minutengesprekken 	Begeleider in school/ IB-er	Informatief		

Week 4 t/m 6	<p>Startersprotocol overhandigen en bespreken middels een driehoeksgesprek en het traject “Begeleiding van startbekwaam naar basisbekwaam” toelichten Bijlage 8</p> <p>Begeleidingsgespreksformulier Bijlage 4 introduceren en een begeleidingsplan opstellen. Bij een reeds bestaande begeleidingsvraag wordt er een afspraak gemaakt met de desbetreffende schoolopleider.</p> <p>Begeleidingsbezoek plannen.</p> <p>Mogelijkheid tot collegiale consultatie</p>	<p>Bovenschools starterbegeleider/ directeur</p> <p>Bovenschools starterbegeleider</p> <p>Bovenschools starterbegeleider</p>	<p>Welbevinden en voortgang bespreken. Dit gesprek is niet beoordelend.</p> <p>Leervragen in beeld brengen</p>		
Week 6 t/m 8	<p>Begeleidingsbezoek waarbij observatie- en gespreksonderwerpen voortkomen uit het door de starter ingevulde begeleidingsgespreksformulier (vervolgafspraken worden gemaakt)</p>	<p>Bovenschools starterbegeleider</p>	<p>Begeleidend toewerken naar een begeleidingsplan (POP bijlage 8)</p>		
	<p>Afstemming groep specifieke zaken.</p>	<p>Begeleider in school/ IB-er</p>	<p>Begeleiding dagelijkse gang van zaken.</p>		
Week 8 t/m 20	<p>Begeleidingsbezoek/ lesobservatie n.a.v. de begeleidingsvraag en terugkoppeling hiervan</p> <p>Afstemming groepsspecifieke zaken.</p>	<p>Bovenschools starterbegeleider</p> <p>Begeleider in school/ IB-er</p>	<p>Beeld vormen van eigen ontwikkeling. Begeleiden bij de evaluatie en zo nodig de aanpassing van de POP</p> <p>Welbevinden, vertrouwen, Informatief</p>		
Week 12	<p>Begeleidingsgesprek voor late instromers (starters)</p>	<p>Bovenschools starterbegeleider</p>	<p>Is er op dit moment een begeleidingsvraag dan zie week 4</p>		

Week 20 t/m week 40	Driehoeksgesprek (Zie bijlage 7) De begeleiding wordt voortgezet aan de hand van de gesprekkencyclus van Stichting Begeleidingsgesprek voor late instromers (starters)	Directeur Starter Bovenschools starterbegeleider Bovenschools starterbegeleider	Bespreken van de voortgang. Dit gesprek is niet beoordelend. Is er op dit moment een begeleidingsvraag dan zie week 4		
Jaar 2 en 3	Begeleidingstraject wordt in overleg met starter vastgesteld.	Directeur, Starter, Bovenschools starterbegeleider	Afstemming over vervolg begeleiding		
Einde jaar 3	Bekwaamheidsgesprek	Directeur	Vaststellen: voldoet de starter aan de eisen van Basisbekwaam?		

(zie [bijlage](#) voor plannings in periodes)

8. Het waarborgen van de kwaliteit

Er bestaat binnen het partnerschap een gedeeld beeld van processen die passen in een kwaliteitscultuur voor het opleiden en begeleiden van (aanstaande) leraren. Om de uitvoering en de kwaliteit van de startersbegeleiding te waarborgen, moet er regelmatig worden geëvalueerd en op basis van de evaluatie worden bijgesteld (document 'levend' houden).

Een handig hulpmiddel hiervoor zou de checklist inductietraject starters PO kunnen zijn (zie [bijlage 4](#)). De Checklist Inductiebeleid startende leerkrachten PO is ontwikkeld door het netwerk Junior Leerkracht, vanuit de Subsidie Versterking van het Ministerie van OC&W (HvA, 2018). Deze checklist kan ingezet worden om het huidige beleid op school- en bestuursniveau te toetsen en te verbeteren. Het is van belang om deze door verschillende betrokkenen in te laten vullen (directeur, startersbegeleider en starter). Daarnaast kan de checklist ingezet worden om de taken en verantwoordelijkheden rondom het begeleiden en beoordelen van startende leerkrachten goed af te stemmen en vast te leggen. Hoe de uitvoering van het huidige beleid door de startende leerkrachten wordt ervaren op school- en bestuursniveau kan ook getoetst worden door de checklist door de starter in te laten vullen.

Literatuur

- Darling-Hammond, L., Burns, D., Campbell, C., Lin Goodwin, A., Hammerness, K., Ling Low, EE, Mcintyre, A., Sato, M. en Zeichner, K. (2017). *Empowered Educators: How high-performing systems shape teaching quality around the world*. [EPub]. San Francisco: Jossey-Bass
- Shutterstock (z.d.). [Online afbeelding] Opgehaald op 21 september van https://www.momjunction.com/articles/conversation-games-and-activities-for-kids_00377081/
- PO-Raad, (2019). *cao PO 2019-2020*. Opgehaald op 4 maart 2021 van https://www.poraad.nl/files/werkgeverszaken/def_cao_primair_onderwijs_2019-2020.pdf
- Simmers, B. (2018). *Starters aan het woord. Een onderzoek naar de ervaringen van starters in het onderwijs*. Amersfoort: HU
- Snoek, M. (2018). *Startende leraren in het po en vo. Goede begeleiding aan het begin van de loopbaan (Leiderschap in de onderwijspraktijk)*. Huizen: Uitgeverij Pica
- Vollaard, J., Vissers, R. & Van der Wolk, W. (2019). *We zijn begonnen. Begeleiding Startende Leraren 2013-2019*. 's-Hertogenbosch: Graphic in Mind
- HVA, (2018). *Checklist inductiebeleid startende leerkrachten PO*. Opgehaald op 20 juni 2022 van <https://www.hva.nl/binaries/content/assets/subsites/kc-oo/junior-leraar/checklist-inductietraject-starters-po.pdf?1523393545166>

Bijlage 1 Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie

De vier waarborgen en kenmerken basiskwaliteit

De vier waarborgen zijn uitgangspunt voor het bepalen van de basiskwaliteit op grond waarvan een partnerschap wordt erkend (zie bron: Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2020/01/Kwaliteitskader-Samen-Opleiden-en-Inductie-en-werkwijze-peer-review_jan2020.pdf)

Waarborg 1: De lerende leraar

Het partnerschap heeft een gezamenlijk en gedragen beeld van het beroep van leraar en heeft dat vertaald in een visie op leren.

Wat moet minimaal zichtbaar zijn ten aanzien van inductie?

Het partnerschap, de school of het schoolbestuur heeft een geëxpliciteerde visie op de rol en de positie van startende leraren, op de bijdrage die ze kunnen leveren en op de ondersteuning die ze nodig hebben. De visie op het leren van leraren en de groei in het beroep is vertaald naar een beoogd bekwaamheidsniveau aan het einde van de inductiefase.

Wat is onze gezamenlijke visie?

Zijn er schoolbesturen die een eigen visie op inductiebeleid hebben?

Is er een beoogd bekwaamheidsniveau, na drie jaar inductie?

Waarborg 2: Leeromgeving

Het partnerschap heeft op basis van haar visie op het leren van de leraar, een samenhangende en consistente leeromgeving gerealiseerd

Wat moet er minimaal zichtbaar zijn ten aanzien van inductie?

Er is sprake van een begeleidingssystematiek en/of programma voor startende leraren.

Doelstellingen, professionaliseringsactiviteiten, de wijze van begeleiden en beoordelen zijn passend en transparant.

Wat is er minimaal zichtbaar bij ons ten aanzien van inductie?

Waar willen wij naartoe?

Waarborg 3: Organisatie

Het partnerschap heeft verantwoordelijkheden, rollen en taken vastgelegd, afgestemd en ingebed in de organisatiestructuur/ HRM, zodat deze een adequate basis zijn voor het realiseren van de gezamenlijke visie en de daarmee samenhangende leeromgeving.

Wat moet minimaal zichtbaar zijn ten aanzien van inductie?

Inductiebeleid en de inductieprogramma's zijn ingebed in het strategisch HRM beleid van een school of schoolbestuur. Het partnerschap, de school of het schoolbestuur organiseert dat de verschillende actoren kennis delen over de begeleiding van startende leraren. De kwaliteit van de begeleiding van startende leraren is geborgd.

Hoe gaat dit bij ons? Wat zouden we willen?

Waarborg 4: Kwaliteitscultuur

Er bestaat binnen het partnerschap een gedeeld beeld van processen die passen in een kwaliteitscultuur voor het opleiden en begeleiden van (aanstaande) leraren.

Wat moet minimaal zichtbaar zijn ten aanzien van inductie?

De kwaliteit van de inductieprogramma's voor startende leraren wordt regelmatig geëvalueerd en op basis daarvan bijgesteld.

Hoe gaat dit bij ons? Wat zouden we willen?

Bijlage 2 Begeleidingsplannen in periodes

Dit is een **groeidocument/concept** en zal in de loop van het schooljaar aangepast worden (per school) waar nodig.

Periode 1	(week voor de) Zomervakantie - Herfstvakantie
Directie	<ul style="list-style-type: none"> • Koppelt ervaren duo-collega/ maatje aan startende leerkracht • Overhandigt het begeleidingsplan aan duo-collega/maatje • Verzorgt kennismaking met team, duo-collega/maatje, coach, IB, enz..... • Geeft rondleiding door gebouw(en) • Bespreekt algemene schoolse zaken (visie, schoolcultuur, schoolgids, borgboek, emailadres, website, enz.....) • Bespreekt taakomvang (niet les-gebonden taken/normjaartaak) Let op: wanneer mogelijk zo klein mogelijk houden voor startende leerkracht • Maakt rooster klassenbezoek(en), functioneringsgesprek(ken) en beoordelingsgesprek en verspreid deze • Plant voortgangsgesprekken met startende leerkracht en coach voor in december en mei • Zorgt voor school-emailadres, inlogcodes computer voor de startende leerkracht (of schakelt ICT'er in) •
Duo/Maatje	<ul style="list-style-type: none"> • Spreekt wekelijks met startende leerkracht over alles wat nodig is om het werk binnen de groep en de school mogelijk te maken
Coach	<ul style="list-style-type: none"> • Overhandigt het begeleidingsplan aan startende leerkracht en licht toe • Voert startgesprekken met directies van de scholen waar startende leerkrachten werken • Plant voortgangsgesprek met directie en startende leerkracht voor in december en mei • Voert startgesprekken met alle startende leerkrachten apart • Houdt lesobservaties (video) in groepen startende leerkrachten • Maakt observatieverslagen hiervan • Maakt planning intervisie bijeenkomsten • Houdt eerste begeleidingsgesprek met alle startende leerkrachten individueel • Maakt verslag van begeleidingsgesprekken en maakt evt. schriftelijk actieplannen • Verzorgt een eerste intervisie bijeenkomst en aansluitend thema bijeenkomst
IB	<ul style="list-style-type: none"> • Bespreekt alle leerlingen van de groep – groepsplan • Bespreekt planning, organisatie en uitvoering van zorgzaken in de klas (1-zorgroute)

Startende leerkracht	<ul style="list-style-type: none"> • Neemt kennis van het begeleidingsplan • Maakt kennis met alle geledingen van de begeleiding • Ontmoet collega's • Overlegt wekelijks met duo-collega/maatje • Bespreekt dag- en weekplan met duo collega • Maakt start met de ontwikkeling van startbekwaam naar basisbekwaam, toont aan dat dit ontwikkelingsgericht verloopt • Voert startgesprek met coach/begeleider • Plant lesobservaties met coach/begeleider (video?) • Voert voorgesprek (begeleidingsgesprek) met coach/begeleider en stelt actieplan op met coach/begeleider • Houdt wekelijks logboek bij
----------------------	--

Periode 2	Herfstvakantie tot kerstvakantie
Directie	<ul style="list-style-type: none"> • Houdt klassenbezoek (optioneel) bij elke startende leerkracht • Voert (kort) functioneringsgesprek + maakt verslag hiervan • Plant volgende observatie en functioneringsgesprek • Voert voortgangsgesprek met startende leerkracht en coach → december
Duo/Maatje	<ul style="list-style-type: none"> • Spreekt wekelijks met startende leerkracht over alles wat nodig is om het werk binnen de groep en de school mogelijk te maken
Coach	<ul style="list-style-type: none"> • Observeert les startende leerkracht + verslag maken • Houdt minimaal 2 begeleidingsgesprekken per startende leerkracht • Maakt gespreksverslagen • Maakt evt. schriftelijk actieplannen • Organiseert intervisie-bijeenkomst + thema bijeenkomst (13 november) voor alle startende leerkrachten • Voert voortgangsgesprek met directie en startende leerkracht samen → december
IB	<ul style="list-style-type: none"> • Bespreekt alle leerlingen van de groep – groepsplan • Bespreekt planning, organisatie en uitvoering van de zorgzaken in de groep • Beantwoordt mogelijke vragen van de startende leerkracht
Startende leerkracht	<ul style="list-style-type: none"> • Overlegt wekelijks met maatje • Voert 2 begeleidingsgesprekken met coach • Werkt gericht aan leerpunt(en) m.b.v. actieplan(nen) • Woont intervisie bijeenkomst bij met andere startende leerkrachten • Voert voortgangsgesprek met directie en coach

Periode 3	Kerstvakantie tot meivakantie
Directie	<ul style="list-style-type: none"> • Houdt klassenbezoek (optioneel) bij elke startende leerkracht
Duo/Maatje	<ul style="list-style-type: none"> • Spreekt tweewekelijks met startende leerkracht over alles wat nodig is om het werk binnen de groep en de school mogelijk te maken
Coach	<ul style="list-style-type: none"> • Observeert les startende leerkrachten (+ video) en maakt verslag • Houdt twee begeleidingsgesprekken per startende leerkracht • Maakt gespreksverslagen • Maakt evt. schriftelijk actieplannen • Organiseert intervisie-, themabijeenkomst (voor alle startende leerkrachten)
IB	<ul style="list-style-type: none"> • Voert gesprek met startende leerkracht over zorg in de groep, CITO-resultaten • Bespreekt alle leerlingen van de groep – groepsplan • Bespreekt planning, organisatie en uitvoering van alle zorgzaken in de groep
Startende leerkracht	<ul style="list-style-type: none"> • Overlegt tweewekelijks met maatje • Voert twee begeleidingsgesprekken met coach/begeleider • Werkt gericht aan leerpunt(en) m.b.v. actieplan(nen) • Woont intervisie-, themabijeenkomst bij → datum met andere startende leerkrachten

Periode 4	Meivakantie tot zomervakantie
Directie	<ul style="list-style-type: none"> • Stelt (wanneer nodig) nieuw/extra maatje aan • Voor nieuwe startende leerkrachten: <ul style="list-style-type: none"> - Overhandigt het begeleidingsplan aan nieuwe maatjes - Verzorgt kennismaking met team, maatje, coach, IB, enz. - Geeft rondleiding door gebouw(en) - Bespreekt algemene schoolse zaken (visie, schoolcultuur, schoolgids, borgboek, emailadres, website, enz.....) - Bespreekt taakomvang (niet les-gebonden taken/ normjaartaak) • Voert beoordelingsgesprek met startende leerkracht • Voert voortgangsgesprek met coach, samen met startende leerkracht • Bespreekt met coach begeleiding voor volgend jaar • Vult (optioneel) evaluatiedocument in over begeleiding startende leerkracht

Periode 1 (week voor de) zomer- tot herfstvakantie					
	Directie van de scholen	Starter uit voltijd en deeltijd opleiding	Starter uit zij-instroom traject	Zij-instromer tijdens de opleiding	Wanneer een directeur een leerkracht die al basisbekwaam is in bepaalde situaties als starter ziet, kan contact opgenomen worden voor extra begeleiding.
Coach	Startgesprek met de directeur over te begeleiden leerkrachten en afspraken maken m.b.t de wensen van begeleiding.	Kennismaking/ start gesprek. Oog hebben voor en inzetten op het creëren van een doorgaande lijn in de ontwikkeling van de starter na de gevolgde opleiding en evt. de voorafgaande 1 á 2 jaar als starter. Lereren kennen en gebruik maken van de kwaliteiten waarmee de starter de school binnenkomt.	Kennismaking/ start gesprek. Oog hebben voor en inzetten op het creëren van een doorgaande lijn in de ontwikkeling van de starter na de gevolgde opleiding en evt. de voorafgaande 1 á 2 jaar als starter. Lereren kennen en gebruik maken van de kwaliteiten waarmee de starter de school binnenkomt.	Start gesprek om de fase en de doelen tijdens de opleiding helder te hebben. Plannen van bezoeken in de klas conform de afspraken vanuit de opleiding. Plannen van fasebeoordeling en afstemmen met collega die de zij-instromer op school begeleidt.	Kennismakingsgesprek Doel en vorm van begeleiding bepalen op verzoek van de leerkracht en de directeur. Dit kan ieder moment in het jaar zijn.
	Neemt contact op met directie bij bijzonderheden.	Lesbezoek op kijkvraag van de starter. Voortgangsgesprek. Invullen scan junior leraar. Startpunt.	Lesbezoek op kijkvraag van de starter. Voortgangsgesprek Invullen scan junior leraar. Startpunt.	Stemt af met directie over de voortgang.	
Periode 2 Herfst- tot Kerstvakantie					
Coach	Mogelijkheid voor 3-hoeks gesprek plannen.	Lesbezoek op kijkvraag van de starter. Voortgangsgesprek	Lesbezoek op kijkvraag van de starter. Voortgangsgesprek	Zie boven.	
	Neemt contact op met directie bij bijzonderheden.	Intervisiebijeenkomst Naar behoefte	Intervisiebijeenkomst Naar behoefte		
Periode 3 Kerst- tot Meivakantie					
Coach	Mogelijkheid voor 3-hoeksgesprek plannen.	Voortgangsgesprek	Voortgangsgesprek	Zie boven.	
	Neemt contact op met directie bij bijzonderheden.	Lesbezoek/ beeld opname op kijkvraag van de starter. Voortgangsgesprek	Lesbezoek/ beeld opname op kijkvraag van de starter. Voortgangsgesprek		

		Thema bijeenkomst bijwonen naar behoefte	Thema bijeenkomst bijwonen naar behoefte		
Periode 4 Mei- tot Zomervakantie					
Coach	Zijn er startende leerkrachten in de formatie voor het volgende schooljaar?	Lesbezoek op kijkvraag van de starter. Voortgangsgesprek.	Lesbezoek op kijkvraag van de starter. Voortgangsgesprek.	Zie boven.	
		Scan Bekwaam als Leraar of formulier Bardo.	Scan Bekwaam als Leraar of formulier Bardo.		

Bijlage 3 Begeleidingsdocumenten

(I-Calt +Junior Leraar)

Junior Leraar

Startbekwaam →

https://www.hva.nl/binaries/content/assets/subsites/kc-oo/junior-leraar/hva_junior-leraar2017_pedagogisch-bekwaamheid---startbekwaam_a6-kaart.pdf?1516352431391

https://www.hva.nl/binaries/content/assets/subsites/kc-oo/junior-leraar/hva_junior-leraar2017_didactische-bekwaamheid---startbekwaam_a6-kaart.pdf?1516352418915

https://www.hva.nl/binaries/content/assets/subsites/kc-oo/junior-leraar/hva_junior-leraar2017_collegiale-samenwerking---startbekwaamheid_a6-kaart.pdf?1516352399505

Basisbekwaam →

https://www.hva.nl/binaries/content/assets/subsites/kc-oo/junior-leraar/a6_pedagogische-bekwaamheid.pdf?1455717858075

https://www.hva.nl/binaries/content/assets/subsites/kc-oo/junior-leraar/a6_didactisch.pdf?1455717846541

https://www.hva.nl/binaries/content/assets/subsites/kc-oo/junior-leraar/a6_collegiale-samenwerking.pdf?1455717831901

ICALT

[proposal-VELON-fasengebondenlesvoorbereidingsformulieren-HU-PABO-.pdf \(platformsamenoopleiden.nl\)](#)

[ICALT-lesobservatieformulier-3.0.pdf \(begeleidingstartendeleraren.nl\)](#)

[ICALT-observatie-instrument-1.pdf \(husite.nl\)](#)

Begeleiding Startende Leraren VO

Partnerschap Noord Holland

[BSL Tool \(bsl-ontwerptool.nl\)](#)

Bijlage 4 Checklist inductiebeleid/evaluatie instrument

https://www.uitgeverijpica.nl/images/files/Startende_Leraren/PICA-Checklist-inductiebeleid-Startende-Leraren.pdf

CHECKLIST INDUCTIEBELEID STARTENDE LERAREN¹

1. Effectief begeleidingstraject				
	Directie	HR- mede- werker	Coach	Star- tende leraar
	+/-	+/-	+/-	+/-
1.1 Er is een programma voor jaar 1				
1.2 Er is een programma voor jaar 2				
1.3 Er is een programma voor jaar 3				
1.4 De startende leraar en de werkgever leggen de afspraken over de ontwikkeling tot bekwaam leraarschap vast in een persoonlijk ontwikkelplan				
1.5 Er is sprake van een standaardtraject mét mogelijkheden voor maatwerk				
1.6 De starter kan deelnemen aan een netwerk van peers				
1.7 Er is een professionaliseringsaanbod expliciet voor starters (idealiter intervisie met peers en aanbod van kennis)				
1.8 De starter heeft recht op begeleiding door een coach (niet zijnde de direct leidinggeven- de)				
1.9 De coaches hebben een opleiding tot coach gevolgd				
1.10 De starter wordt begeleid door een of meerdere begeleiders op schoolniveau				
1.11 De starter wordt begeleid door een of meerdere begeleiders op schoolniveau				
1.12 De starter wordt begeleid bij zijn ontwikkeling van startbekwaam naar bekwaam				
1.13 Het begeleidingstraject voor iedere individuele starter is vastgelegd: wat, voor wie, met wie (ook met peers), door wie en wanneer				

2. Effectief beoordelingstraject				
	Directie	HR- mede- werker	Coach	Star- tende leraar
	+/-	+/-	+/-	+/-
2.1 Er is sprake van gescheiden trajecten voor begeleiding en beoordeling				
2.2 Het beoordelingstraject is vastgelegd: wat, op basis waarvan, door wie en tijdpad. Consequenties zijn helder.				
2.3 Er wordt gebruikgemaakt van een beproefd en objectief observatie-instrument				
2.4 Er zijn afspraken gemaakt over versnelde doorstroom				

3. Reductie lesgevende taken en werkdruk				
	Directie	HR- mede- werker	Coach	Star- tende leraar
	+/-	+/-	+/-	+/-
3.1 Er is een programma om starters welkom te heten en kennis te laten maken met de belangrijkste actoren in de school				
3.2 Er is een inwerkprogramma voor praktische zaken				
3.3 Er is een inwerkprogramma met aandacht voor schoolbeleid en schoolcultuur				
3.4 Startende leraren krijgen werkdrukverlichting door vermindering van lesuren				
3.5 In overleg tussen starter en leidinggevende wordt bepaald hoe de tijd ingevuld wordt				
3.6 De starter met name wordt ingezet voor lesgevende taken, voor- en nawerk en professionalisering				
3.7 De starter krijgt een groep/klassen met een beperkte complexiteit en het aantal groepen waarin een starter komt te werken wordt zo beperkt mogelijk gehouden				

4. Integraal Personeelsbeleid op bestuurs- en schoolniveau				
	Directie	HR- mede- werker	Coach	Star- tende leraar
	+/-	+/-	+/-	+/-
4.1 Er is een programma om starters welkom te heten en kennis te laten maken met de belangrijkste actoren in het bestuur				
4.2 Er zijn concrete maatregelen om de contacten en de samenwerking tussen de generaties te bevorderen. Er is expliciete aandacht voor het benutten van kwaliteiten van leraren; van starters, ervaren leraren en senioren.				
4.3 Facilitering: het beleid en de maatregelen worden voldoende gefaciliteerd qua; <ul style="list-style-type: none"> - middelen - tijd - sturing (inspirerend leiderschap) 				
4.4 De facilitering van de coach is vastgelegd; basisformatie, uren per starter, uren voor overleg en scholing				
4.5 De facilitering van andere begeleiders is vastgelegd; basisformatie, uren per starter, uren voor overleg en scholing				
4.6 Communicatie: alle betrokkenen zijn op de hoogte van visie, beleid en maatregelen, de informatie is vindbaar				

Bijlage 5 Rolbeschrijving 1

Bron: stichting Brigantijn

De rollen van de betrokkenen bij de startende leerkrachten.

Bovenschools begeleider/ coach

- Is ondersteunend en coachend en alle gesprekken zijn in vertrouwen. (geen beoordelend karakter)
- Levert maatwerk in overleg met de starter en de directeur en is flexibel.
- Bepaalt samen met de starter wat de begeleiding inhoudt.
- Gaat uit van de kwaliteiten en de kracht van de persoon en brengt de kwaliteiten en ontwikkelpunten samen met de starter in beeld.
- Zorgt voor positieve feedback zodat de starter zich bewust bekwaam voelt.
- Houdt contact met alle starters op een vrijblijvende manier.
- Houdt contact met de directeuren over het proces van begeleiding bij de starter(s) op de eigen school.
- Blijft op de hoogte van ontwikkelingen (ook landelijk) m.b.t. het begeleiden van startende leerkrachten.
- Mag signalen die hij/zij ontvangt over scholen en/of inzet van werkzaamheden, met instemming van de betreffende starter, bespreken met de leidinggevende van de bovenschools begeleider. Deze leidinggevende bespreekt de signalen met de directeur. Bij herhaling van dezelfde signalen koppelt deze leidinggevende dit terug aan de bestuurder.

Begeleider/ coach biedt het volgende aan:

- Gesprekken over welbevinden en/of over een bepaald onderwerp door de starter aangevraagd.
- Lesbezoek en/of beeldopname op een kijkvraag van de starter.
- Ondersteuning bij het inzetten van een vorm van lesgeven waar de starter iets in wil leren.
- Kan starter in contact brengen met leerkrachten die de expertise op een gevraagd gebied hebben.
- Intervisie- en/of themabijeenkomsten.
- Organiseert naar behoefte driehoeksgesprekken.

Starter:

- Houdt de eigen ontwikkeling bij. (App: Bekwaam als Leraar, voorheen junior leraar, formulieren..)
- Houdt de directeur op de hoogte van de bezoeken van de begeleider/ coach.
- Stelt vragen wanneer iets niet duidelijk is of wanneer hulp nodig is.
- Neemt eigen initiatief om afspraken te maken wanneer er behoefte is aan verduidelijking en/of ondersteuning bij werkzaamheden of de rol binnen het team. (Eigen verantwoordelijkheid nemen.)

Directeur:

- Koppelt een maatje aan de nieuwe leerkracht.
- Verzorgt kennismaking nieuwe leerkracht met het team en geeft een rondleiding door het gebouw.
- Bespreekt algemene schoolzaken en taakomvang met de starter.
- Vraagt regelmatig naar welbevinden van de nieuwe leerkracht.
- Biedt mogelijkheid voor starter om bij collega's in de groep te kijken.
- Is uiteindelijk beoordelaar.
- Geeft begeleider/coach in de loop van het schooljaar de nieuwe startende leerkrachten door.

Maatje op de school:

- Spreekt regelmatig met startende leerkracht over alles wat nodig is om het werk binnen de groep en de school mogelijk te maken.

IB-er:

- Bespreekt planning, organisatie en uitvoering van zorgzaken in de klas.
- Voert gesprekken met startende leraar over de zorg in de groep.
- Zit mogelijk bij gesprekken met ouders.
- Geeft uitleg en ondersteuning bij de afname- invoer en aflezen- resultaten van de Cito.

ICT-er:

- Zorgt voor mailadres, inlogcodes en biedt ondersteuning bij andere ICT vragen.

Rolbeschrijving 2 Bovenschools startersbegeleider

Definitie van het begrip 'begeleider'

Binnen de literatuur en in gesprekken met mensen die in de praktijk startende leerkrachten begeleiden, komen de woorden 'begeleider' en 'coach' vaak naast- en door elkaar voor. Wij adviseren om binnen uw organisatie zoveel mogelijk dezelfde taal te gebruiken om verwarring te voorkomen. Binnen dit plan gaan wij uit van de term 'startersbegeleider'. De term 'begeleider' wordt gebruikt voor degene die startende of aanstaande leraren 'wegwijs maakt in het beroep', en dan in het bijzonder gericht op de professionele ontwikkeling van de starter. De begeleider heeft tot taak de starter te begeleiden in het leren functioneren in de beroepspraktijk en gebruikt hiertoe technieken uit coaching en supervisie. De begeleider heeft niet tot taak de starter te beoordelen.

Wat wordt verwacht van een bekwame begeleider?

Kennis en kunde, specifiek op het gebied van het begeleiden zelf.

Een bekwame begeleider:

- beschikt over strategische kennis over leren; bezit kennis over het begeleiden van startende leerkrachten;
- is kundig/ervaren in het begeleiden van collega's;
- is vaardig in het opstellen van leerdoelen op maat;
- is in staat de resultaten van de begeleiding te borgen;
- is een betrouwbare gesprekspartner: hij kent zijn rol als begeleider en verwacht deze niet met die als beoordelaar.

Wat is de aanpak van de bekwame begeleider in de praktijk?

Een bekwame begeleider:

- bepaalt samen met de starter wat de begeleiding inhoudt en hoe de aanpak wordt;
- stelt samen met de starter leerdoelen op;
- brengt de kwaliteiten en de ontwikkelpunten van de starter in beeld;
- levert maatwerk, d.w.z. hij stemt zijn begeleiding af op degene die hij voor zich heeft en is daarin flexibel.

Rollen van de begeleider

1. **De gids: iets leren.** De begeleider is in de rol van gids inhoudelijk expert. Hij is het voorbeeld van een goede leraar door zijn ervaring en kennis. Dit zie je terug in wat de begeleider doet, hoe hij zijn werk aanpakt, hoe hij kennis deelt en hoe hij in zijn werk staat. Kernactiviteiten: kennis delen, voordoen, plan van aanpak ontvouwen, uitleggen, tonen, adviseren, vertellen.
2. **De coach: laten leren.** De begeleider laat de starter werken en leren door vragen te stellen die de starter aan het denken zet over zijn manier van werken. Hij luistert en sluit aan bij de behoeften van de starter. Kernactiviteiten: bevragen, reflecteren, spiegelen, samenvatten, zich verbazen, nieuwsgierig zijn.
3. **De collega: samen leren.** Zij hebben elkaar nodig om iets te leren over het vak en zijn gelijkwaardig. De starter heeft bij deze collegiale samenwerking meer ruimte om te werken en zich te ontwikkelen zonder begeleiding. De begeleider kan in deze rol ook zelf een leervraag hebben en de starter uitnodigen om mee te zoeken, te ontwikkelen of feedback te geven. Kernactiviteiten: onderzoeken, ontwikkelen, discussiëren, uitwisselen (Kessels & Geldens, 2014).

Overige rollen

De starter

De starter is verantwoordelijk voor de eigen ontwikkeling en wordt hierin bijgestaan door een maatje en de bovenschools startersbegeleider. De starter neemt het bijhouden van het logboek en het opstellen/ bijstellen van het persoonlijk ontwikkelplan serieus en kijkt kritisch naar het eigen leerproces.

De directeur

De directeur bekijkt samen met de starter het begeleidingstraject. Daarnaast is het de taak van de directeur om weloverwogen een maatje aan te stellen op de werkvloer. De directeur houdt zichzelf op de hoogte van het ontwikkeltraject van de starter door middel van driehoeksgesprekken met de starter zelf en de bovenschools startersbegeleider, maar dit is nadrukkelijk géén beoordelingsgesprek. De beoordeling van de startende leerkracht is wel de verantwoordelijkheid van de directeur, maar dit komt voort uit de voor alle werknemers geldende gesprekkencyclus en checklist.

De intern begeleider

De intern begeleider zorgt ervoor dat de startende leerkracht begeleiding krijgt op het gebied van groepsplannen, leerlingenzorg en passend onderwijs (éénzorgroute). Daarbij fungeert de IB-er ook als vraagbaak als het gaat om het juist gebruiken van het leerlingvolgsysteem.

Maatje op de werkvloer

Binnen de school wordt de startende leerkracht gekoppeld aan een leraar welke als maatje fungeert en deze heeft een aantal overeenkomstige werkdagen. Het maatje op de werkvloer is een directe collega die dient als eerste aanspreekpunt en vraagbaak is bij alledaagse praktische zaken uit de dagelijkse klassenpraktijk. (Hij/zij dient NIET de duo-partner van de startende leerkracht te zijn)

Bestuur

Het bestuur is zich bewust van de bijzondere situatie van startende leerkrachten en heeft zicht op de starters binnen het traject van startbekwaam naar basisbekwaam. Verder faciliteert het bestuur de benodigde begeleiding conform cao, en maakt het gebruik van een bovenschools startersbegeleider. Het bestuur houdt rekening met de mogelijkheid van starters om te kunnen leren van elkaar middels intervisiebijeenkomsten en collegiale consultatie. Het bestuur voelt zich verantwoordelijk voor de starters.

Bijlage 6 Gespreksformulieren

Kennismakingsgesprek (Starter, directeur)

Mogelijke gesprekspunten:

- Wederzijdse kennismaking (denk o.a. naast persoonlijke zaken ook aan visie op leren/onderwijs, ervaringen, specialisme en interessegebieden)
- Informatie over de schooluitgangspunten, schooldoelen en concrete jaardoelen (identiteit, onderwijs, pedagogisch klimaat)
- Jaarplan o.a. thema's, professionalisering, thema vergaderingen, studiedagen
- Inroostering en invulling normjaartaak /taakbeleid
- Waar te vinden schoolgids
- Bespreken wederzijdse verwachtingen
- Bepaalde competenties specifiek voor deze school
- Bepaalde afspraken vooraf
- Rondleiding door het gebouw/voorstellen aan collega's
- Wie is maatje/vraagbaak
- Wie is startersbegeleider

Verdere aandachtspunten (waar je misschien nog wat over wilt weten/vragen):

Voor eerste werkdag:

- Informatie over de groep/ groepsmap (klassenlijst, klassen- en schoolregels, methoden, werkwijze)
- Leerlingen overdracht, groeps- en handelingsplannen
- Kennismaking met de groep en met alle medewerkers

Algemeen/organisatie:

- Plan 'begeleiding startende leerkrachten' meegeven
- Ziekmeldingen
- Verlof aanvragen
- Bereikbaarheid van directie
- Taak- en functiebeschrijving
- Werktijdenregeling

School:

- Huisregels en gewoonten
- Informatie over wijk, dorp, externe dienstverleners
- Afspraken omgaan met elkaar, wijze van aanspreken door leerlingen
- Afspraken over omgaan met vertrouwelijke gegevens
- Omgaan met apparatuur in de school
- Gebouw/plattegrond
- Calamiteiten/ontruimingsplan: alarm, EHBO
- Sporthal, schoolzwemmen en andere ruimte die in gebruik zijn
- Taakverdeling team
- Afspraken pleinwacht
- Afspraken over te laat komen van leerlingen
- Verjaardagen en beroepsactiviteiten
- Roosters (lessen, vergaderingen, jaarplanning)
- Klassenmap doornemen met je maatje

Onderwijs

- Schoolplan, schooldoelen
- Aansluiting bij voorgaande leerjaren
- Bijhouden vorderingen
- Observaties
- Contacten met ouders

Bijlage 7 Driehoeksgesprek

Gesprek directeur, startende leerkracht, startersbegeleider

Doel: voortgang bespreken

Mogelijke gespreksonderwerpen kunnen zijn:

- welbevinden
- het zich 'thuis voelen' op de school
- de kinderen
- de aansluiting bij de werkwijze van de school
- de samenwerking met collega's
- de contacten met ouders
- de organisatie in de school
- de wijze van ondersteuning bij het inwerken

Reflectie: welke leerpunten?

Andere punten die een van de gesprekspartners aan de orde wil stellen.

Afspraken:

Van dit gesprek wordt een kort verslag gemaakt door de startersbegeleider dat gedeeld wordt met de startende leerkracht en de directeur.

Begeleidingsgespreksformulier (starter en begeleider)

Omdat er als startende leerkracht veel op je afkomt, adviseren we je om, in ieder geval in het begin, bij te houden wat je ervaringen zijn (zowel positieve als negatieve) Deze dienen dan weer als gesprekspunten voor het eerste gesprek.

Succeservaringen	periode :
In het werk:	
In de omgang met kinderen collega's en ouders:	
Andere ervaringen:	

Knelpunten	periode :
In het werk:	
In de omgang met kinderen collega's en ouders:	
Andere ervaringen:	

Aandachtspunten komende periode

(Te denken valt aan de doelen die je jezelf stelt, de veranderingen die je wilt toepassen, of de contacten die je zou willen leggen)

Reflectie

(Te denken valt aan een reflectie op jouw succeservaringen, knelpunten en aandachtspunten van de afgelopen periode)

Aandachtspunten voor begeleidingsgesprek

(Wat neem je mee, welke vragen wil je aan de orde laten komen)

Afspraken

Bijlage 8 Persoonlijk Ontwikkelplan (POP)

Gegevens	
Naam	
School	
Functie/taak	
Gesprekspartner	
Datum gesprek	

EVALUATIE

Welke doelen stonden afgelopen jaar centraal in je POP? Zijn deze gestelde doelen gerealiseerd? Geef aan waarom ze wel of niet zijn gerealiseerd en wat het zichtbare waarneembare resultaat is. (Kijk ook hiervoor in jouw gespreksverslag.)

Welke doelen wil je dit jaar ontwikkelen? Waarom zijn deze doelen voor jou betekenisvol? In hoeverre sluiten deze doelen aan bij het jaarplan van onze school?
Afspraak: Twee doelen sluiten aan bij de doelen in het jaarplan.
VierKeerWijzer: rollen
Didactisch handelen: doelgerichtheid van de les

Doel 1:

Doel 2:

Doel 3:

Welke acties ga je ondernemen om dit te bereiken? Denk hierbij aan de uren die je hebt in kader van duurzame inzetbaarheid en professionaliteit, cursussen, workshops, begeleiding op de werkvloer, gesprekken, literatuur enz.

Doel 1:

Doel 2:

Doel 3:

Welke effecten zijn aan het einde van dit jaar waarneembaar door anderen t.a.v. bovenstaande genoemde ontwikkelingen? Met andere woorden; welk concreet en zichtbaar resultaat wil je bereiken?

Doel 1:

Doel 2:

Doel 3:

Welk doel heb jij in het kader van je loopbaan voor ogen?

Heb je wensen t.a.v. mobiliteit? Zo ja, welke? Zo nee, waarom niet? Welke wensen heb je binnen de school? Welke wensen buiten de school? Hoe ga je dit eventueel bereiken? Denk hierbij ook aan de personele krimp van onze school.

Wat is de visie van gesprekspartner op bovengenoemde punten met betrekking tot de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker?

AFRONDING

Conclusie en vervolgspraken

Datum volgende gesprek (indien wenselijk voor één van de partijen kan afgeweken worden van de gesprekkencyclus)

Voor akkoord

Naam medewerker:

Datum:

Handtekening:

Naam gesprekspartner:

Datum:

Handtekening:

Begeleidingsbezoek

Doel: begeleidend, toewerken naar een persoonlijk ontwikkelplan

Naam leerkracht:	
Groep:	
Aantal leerlingen:	
Datum eerste (inval)dag:	
Datum bezoek:	
Naam school:	
Naam schoolopleider/ coach en /of directeur	

	+	+ -	-	n.v.t.	Opmerking
Interpersoonlijk competent					
Geeft leiding aan groepsprocessen					
Maakt (oog)contact					
Maakt enthousiaste indruk					
Weet leerlingen te inspireren					
Betrekt alle leerlingen bij de les					
Is goed verstaanbaar, wisselt af in volume en intonatie					
Maakt gebruik van passende mimiek en houding					
Pedagogisch competent					
Zorgt voor veilige sfeer (vertrouwen/ warmte)					
Houdt zich aan groepsregel / schoolregels					
Maakt duidelijk wat zijn/haar verwachtingen zijn (gewenst gedrag)					
Toont begrip en heeft geduld					
Is motiverend / moedigt leerlingen aan					
Kiest strategische positie in de klas					
Loopt rond en observeert					
Geeft (inhoudelijke en onderbouwde) complimenten					

Vakinhoudelijk en didactisch competent					
Bespreekt het lesdoel					
Stimuleert tot reageren					
Stelt uitnodigende vragen en laat leerlingen meedenken					
Hanteert functioneel taalgebruik					
Legt leerstof duidelijk uit en controleert of de leerlingen de instructie begrijpen					
Hanteert afwisselende werkvormen					
Gebruikt het bord functioneel					
Maakt gebruik van een handelingswijzer/stappenplan					
Geeft feedback op proces					
Evalueert de les / het lesdoel					
Organisatorisch competent					
Houdt orde					
Is taakgericht					
Gebruikt audiovisuele middelen					
Hanteert adequate tijdsplanning en maakt dit zichtbaar voor de leerlingen					
Bewaakt voortgang van de les (tijd en tempo)					
Differentieert, heeft oog voor individuele leerling					

Bijlage 9 Begeleiding van Startbekwaam naar Basisbekwaam

Basisbekwaam

De bekwaamheidseisen voor de leraar primair onderwijs (groepsleraar)

Bekwaamheid en kwalificatie:

Definitie-

Een bekwame leraar is een leraar die heeft aangetoond dat hij met zijn vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische kennis en kunde zijn werk als leraar en als deelnemer aan de professionele onderwijsgemeenschap die hij samen met zijn collega's vormt, kan verrichten op een professioneel doelmatige en verantwoorde wijze. Voor de leraar primair onderwijs (groepsleraar) gelden de eisen die gesteld worden aan het bachelor-niveau van kwalificatie. Dit houdt in dat hij gevorderde kennis en kunde heeft betreffende het curriculum van het basisonderwijs, de vak-didactiek daarvan en de pedagogische theorieën en methodieken die relevant zijn voor zijn onderwijs. Op basis daarvan en ondersteund door gespecialiseerde handboeken en onderwijsmethodes kan hij:

- > Zijn eigen onderwijs vormgeven, afstemmen op het niveau en de kenmerken van zijn leerlingen, uitvoeren, evalueren en bijstellen.
- > Samenwerken met collega's in - en waar relevant ook buiten - de eigen instelling en zijn professionele handelen waar nodig afstemmen met hen.
- > Bijdragen leveren aan onderwijskundige ontwikkelingen door het raadplegen van bronnen, het inbrengen van informatie en kritische bijdragen aan oordeelsvorming en het oplossen van praktijkproblemen. > Meewerken aan praktijkgericht onderzoek ten behoeve van onderwijsontwikkelingen en gebruik maken van nieuwe kennis en inzichten uit onderzoek die praktijkgericht zijn uitgewerkt en beproefd.
- > Zelfstandig vormgeven aan zijn professionele ontwikkeling.

VAKINHOUDELIJKE BEKWAAMHEID

Definitie

Vakinhoudelijk bekwaam wil zeggen dat de leraar de inhoud van zijn onderwijs beheerst. Hij 'staat boven' de leerstof en kan die zo samenstellen, kiezen en/of bewerken dat zijn leerlingen die kunnen leren. De leraar kan vanuit zijn vakinhoudelijke expertise verbanden leggen met het dagelijks leven, met werk en met wetenschap en bijdragen aan de algemene vorming van zijn leerlingen. Hij houdt zijn vakkennis en -kunde actueel.

Om vakinhoudelijk bekwaam te zijn moet de leraar ten minste het volgende in algemene termen weten en kunnen.

De vakinhoudelijke bekwaamheidseisen voor de leraar primair onderwijs (groepsleraar)

- > De leraar beheerst de leerstof qua kennis en vaardigheden gericht op het behalen van de kerndoelen van het primair onderwijs
 - voor zover die betrekking hebben op het onderwijs waarvoor de leraar bevoegd is
 - en kent theoretische achtergronden daarvan.
 - Hij kan de leerstof op een begrijpelijke en aansprekende manier uitleggen en demonstreren hoe ermee gewerkt moet worden.
- > De leraar heeft een grondige beheersing van de basisvakken taal en rekenen.
- > De leraar heeft zich theoretisch en praktisch verdiept in ten minste één van de andere vakken; dit kan ook een deel van een leergebied zijn.
- > De leraar heeft zich theoretisch en praktisch verdiept in de leerstof voor dat deel van de leerjaren waarin hij werkt, bijvoorbeeld onderbouw/ middenbouw of middenbouw/ bovenbouw, of een andere geclusterde indeling van leerjaren die binnen een bepaald type school gebruikelijk is.

> De leraar overziet de opbouw van het curriculum en de doorlopende leerlijnen. Hij weet hoe zijn onderwijs voortbouwt op het voorgaande onderwijs en voorbereidt op het vervolgonderwijs. De leraar kent de samenhang tussen de verschillende vakken in het curriculum.

> De leraar weet dat zijn leerlingen de leerstof op verschillende manieren kunnen opvatten, interpreteren en leren. Hij kan zijn onderwijs afstemmen op die verschillen tussen leerlingen. De leraar kan zijn leerlingen duidelijk maken wat de relevantie is van de leerstof voor het dagelijkse leven en voor het vervolgonderwijs.

VAKDIDACTISCHE BEKWAAMHEID

Definitie

Vakdidactisch bekwaam wil zeggen dat de leraar de vakinhoud leerbaar maakt voor zijn leerlingen, in afstemming met zijn collega's en passend bij het onderwijskundige beleid van zijn school. Hij weet die vakinhoud te vertalen in leerplannen of leertrajecten. Hij doet dit met een professionele, ontwikkelingsgerichte werkwijze, waarin de volgende handelingselementen herkenbaar zijn:

- > Hij brengt een duidelijke relatie aan tussen de leerdoelen, het niveau en de kenmerken van zijn leerlingen, de vakinhoud en de inzet van de verschillende methodieken en middelen.
- > Bij de uitvoering van zijn onderwijs volgt hij de ontwikkeling van zijn leerlingen.
- > Hij toetst en analyseert regelmatig en adequaat of de leerdoelen gerealiseerd worden en hoe dat gebeurt.
- > Op basis van zijn analyse stelt hij zo nodig zijn onderwijs didactisch bij; zijn onderwijs gaat met de tijd mee. De onderstaande eisen gelden voor alle leraren, maar hebben een specifieke betekenis in de context van het onderwijs in een bepaald vak- of leergebied en het type onderwijs waar de leraar werkt. De volgorde van de eisen drukt geen rangorde uit, noch een gewenste opeenvolging van handelingen.

Vakdidactisch bekwaam, kennis

> De leraar heeft kennis van verschillende leer- en onderwijstheorieën die voor zijn onderwijspraktijk relevant zijn en kan die herkennen in het leren van zijn leerlingen.

> De leraar kent verschillende methodes en criteria waarmee hij de bruikbaarheid ervan voor zijn leerlingen kan vaststellen. Hij kent verschillende manieren om binnen een methode te differentiëren en recht te doen aan verschillen tussen leerlingen. Hij kan de methode aanvullen en verrijken.

> De leraar weet hoe een leerplan in elkaar zit en kent de criteria waaraan een goed leerplan moet voldoen.

> De leraar heeft kennis van digitale leermaterialen en -middelen. Hij kent de technische en pedagogisch-didactische mogelijkheden en beperkingen daarvan.

> De leraar kent verschillende didactische leer- en werkvormen en de psychologische achtergrond daarvan. Hij kent criteria waarmee de bruikbaarheid daarvan voor zijn leerlingen kan worden vastgesteld.

Vakdidactisch bekwaam, kunde

De leraar kan onderwijs voorbereiden:

> Doelen stellen, leerstof selecteren en ordenen.	Verduidelijkt bij de aanvang van de les de lesdoelen.	...informeert de leerlingen bij de aanvang van de les over de lesdoelen. ...maakt duidelijk wat het doel van de opdrachten is en maakt duidelijk wat de leerlingen ervan zullen leren.
	Gaat na of de lesdoelen werden bereikt.	...gaat na of de doelen van de les zijn bereikt. ...gaat na wat de prestaties van de leerlingen zijn.

	Geeft goed gestructureerd les.	...de les is duidelijk opgebouwd in onderdelen met duidelijke overgangen. ...de les bevat een logische opbouw van eenvoudig naar complex. ...de opdrachten hangen samen met wat tijdens de instructie is aangeboden. ...de les heeft een goede afwisseling van instructie, begeleid oefenen, verwerking en dergelijke.
> Samenhangende lessen uitwerken met passende werkvormen, materialen en media, afgestemd op het niveau en de kenmerken van zijn leerlingen.		
> Passende en betrouwbare toetsen kiezen, maken of samenstellen.		
De leraar kan onderwijs uitvoeren en het leren organiseren:		
> Een adequaat klassenmanagement realiseren.	Zorgt voor een ordelijk verloop van de les.	Het in- en uitgaan van de klas verloopt ordelijk. ...treedt tijdig en passend op bij ordeverstoringen. ...waakt over afgesproken omgangsvormen en regels. ...zorgt dat alle leerlingen tot het eind van de les betrokken zijn bij de leeractiviteiten. ...zorgt dat leerlingen weten wat ze moeten doen als ze hulp nodig hebben bij hun werk en wanneer ze hulp kunnen vragen. ...zorgt dat leerlingen weten wat ze moeten doen als ze hun werk klaar hebben.
	Gebruikt de leertijd efficiënt.	... begint de les op tijd. ...laat geen tijd verloren gaan aan begin, tijdens of het einde van de les. ...laat geen 'dode' momenten ontstaan. ...laat de leerlingen niet wachten.
> Aan leerlingen de verwachtingen en leerdoelen duidelijk maken en leerlingen motiveren om deze te halen.	Gaat tijdens de verwerking na of leerlingen de opdrachten op een juiste manier uitvoeren.	...controleert of leerlingen hebben begrepen wat ze moeten doen. ...geeft feedback op het sociaal functioneren bij de uitgevoerde taak.

<p>> De leerstof aan zijn leerlingen begrijpelijk en aansprekend uitleggen, voordoen hoe ermee gewerkt moet worden en daarbij inspelen op de taalbeheersing en taalontwikkeling van zijn leerlingen.</p>	<p>Geeft duidelijke uitleg van de leerstof.</p>	<p>...activeert de voorkennis van de leerlingen. ...legt uit in opeenvolgende stappen. ...stelt vragen die door leerlingen worden begrepen. ...vat van tijd tot tijd de leerstof samen.</p>
	<p>Betrekt alle leerlingen bij de les.</p>	<p>...geeft opdrachten die leerlingen aanzetten tot actieve deelname. ...stelt vragen die aanzetten tot nadenken. ...zorgt ervoor dat leerlingen goed luisteren en/of doorwerken. ...wacht na een vraag voldoende lang om leerlingen te laten nadenken. ...geeft ook leerlingen de beurt die niet hun hand opsteken.</p>
	<p>Gaat tijdens de instructie na of leerlingen de leerstof hebben begrepen.</p>	<p>...stelt vragen die tot nadenken stemmen. ...controleert regelmatig of leerlingen begrijpen waar de les over gaat.</p>
	<p>Bevordert dat leerlingen hun best doen.</p>	<p>...prijst leerlingen die hun best doen. ...maakt duidelijk dat alle leerlingen hun best moeten doen. ...uit positieve verwachtingen over wat leerlingen gaan doen.</p>
<p>> Doelmatig gebruik maken van beschikbare digitale leermaterialen en -middelen.</p>	<p>Zorgt voor een doelmatig klassenmanagement.</p>	<p>...maakt duidelijk welke materialen kunnen worden gebruikt. De lesmaterialen liggen klaar. De lesmaterialen zijn afgestemd op het niveau en ontwikkeling van leerlingen.</p>
<p>> De leerlingen met gerichte activiteiten de leerstof laten verwerken, daarbij variatie aanbrenge en bij instructie en verwerking differentiëren naar niveau en kenmerken van zijn leerlingen.</p>	<p>Hanteert werkvormen die leerlingen activeren.</p>	<p>...maakt gebruik van gespreks- en discussievormen. ...zorgt voor geleide (in)oefening. ...laat leerlingen in groepen werken. ...maakt gebruik van ICT. ...gebruikt een variëteit aan instructiestrategieën. ...varieert opdrachten. ...varieert lesmaterialen. ...gebruikt in de les materialen</p>

		en voorbeelden uit het dagelijks leven. ...stelt veel vragen.
	Stimuleert het zelfvertrouwen van zwakke leerlingen.	...geeft op een positieve wijze feedback op vragen van zwakke leerlingen. ...uit bij zwakke leerlingen positieve verwachtingen over wat ze gaan doen. ...geeft zwakke leerlingen complimenten over hun werk. ...honneert de bijdragen van zwakke leerlingen.
> De leerling begeleiden bij die verwerking, stimulerende vragen stellen en opbouwende gerichte feedback geven op taak en aanpak.	Geeft feedback aan de leerlingen.	...maakt helder of een antwoord goed is of niet. ...maakt helder waarom een antwoord goed is of niet. ...geeft feedback op de wijze waarop leerlingen tot hun antwoord komen.
	Stimuleert leerlingen om over oplossingen na te denken.	...geeft de leerlingen aanwijzingen voor de oplossing. ...leert de leerlingen oplossings- en opzoekstrategieën aan. ...leert leerlingen bronnen te raadplegen. ...biedt leerlingen checklists voor het oplossen van problemen.
	Stelt vragen die leerlingen tot denken aanzetten.	...wacht lang genoeg om alle leerlingen de kans te geven een antwoord te geven. ...moedigt leerlingen aan, elkaar vragen te stellen en dingen uit te leggen. ...vraagt leerlingen de verschillende stappen van hun strategie uit te leggen. ...checkt regelmatig of de uitleg begrepen is. ...stelt vragen die leerlingen aan het denken zetten en feedback uitlokken. ...controleert regelmatig of leerlingen begrijpen waar de les over gaat.
> Samenwerking, zelfwerkzaamheid en zelfstandigheid stimuleren.		

De leraar kan onderwijs evalueren en ontwikkelen:

> De voortgang volgen, de resultaten toetsen, analyseren en beoordelen.

> Feedback vragen van leerlingen en deze feedback tezamen met zijn eigen analyse van de voortgang gebruiken voor een gericht vervolg van het onderwijsleerproces.
> Leerproblemen signaleren en indien nodig met hulp van collega's oplossingen zoeken of doorverwijzen.
> Advies vragen aan collega's of andere deskundigen; hij weet wanneer en hoe hij advies kan geven; hierbij kan de leraar gebruik maken van methodieken voor professionele consultatie en leren, zoals supervisie en intervisie.
> Zijn didactische aanpak en handelen evalueren, analyseren, bijstellen en ontwikkelen.
> Bijdragen aan pedagogisch- didactische evaluaties in zijn school en deze in afstemming met zijn collega's gebruiken bij de onderwijsontwikkeling in zijn school.
> De inhoud en de didactische aanpak van zijn onderwijs uitleggen en verantwoorden.
> Hij is in staat tot kritische reflectie op zijn eigen pedagogisch-didactisch handelen.

PEDAGOGISCHE BEKWAAMHEID

Definitie: Pedagogische bekwaamheid wil zeggen dat de leraar met een professionele, ontwikkelingsgerichte werkwijze en in samenwerking met zijn collega's een veilig, ondersteunend en stimulerend leerklimaat voor zijn leerlingen kan realiseren. Hij volgt de ontwikkeling van zijn leerlingen in hun leren en gedrag en stemt daarop zijn handelen af. Hij draagt bij aan de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van zijn leerlingen. Hij kan zijn pedagogisch handelen afstemmen met zijn collega's en met anderen die voor de ontwikkeling van de leerling verantwoordelijk zijn. Deze uitspraak heeft een brede betekenis en impliceert ook de bijdrage van de leraar aan burgerschapsvorming en de ontwikkeling van de leerling tot een zelfstandige en verantwoordelijke volwassene. Ook in pedagogische zin blijft zijn onderwijs van deze tijd. De onderstaande eisen gelden voor alle leraren, maar hebben een specifieke betekenis in de context van het type onderwijs waar de leraar werkt. De volgorde van de eisen drukt geen rangorde uit, noch een gewenste opeenvolging van handelingen.

Pedagogisch bekwaam, kennis

- > Hij heeft kennis van ontwikkelingstheorieën en de gedragswetenschappelijke theorie die voor zijn onderwijspraktijk relevant zijn (bijvoorbeeld elementen uit de sociale psychologie en de communicatietheorie) en kan die betrekken op zijn pedagogisch handelen.
- > Hij heeft kennis van agogische en pedagogische theorieën en methodieken, die voor zijn onderwijspraktijk relevant zijn en kan die betrekken op zijn pedagogisch handelen.
- > Hij heeft kennis van veelvoorkomende ontwikkelings- en gedragsproblemen en -stoornissen.
- > Hij weet hoe hij zicht kan krijgen op de leefwereld van zijn leerlingen en hun sociaal-culturele achtergrond. Hij weet hoe hij daarmee rekening kan houden in zijn onderwijs.
- > Hij heeft zich theoretisch en praktisch verdiept in de pedagogiek van het type onderwijs en het deel van het curriculum waarin hij werkzaam is.

Pedagogisch bekwaam, kunde

- > Hij kan groepsprocessen sturen en begeleiden.
- > Hij kan vertrouwen wekken bij zijn leerlingen en een veilig pedagogisch klimaat scheppen.
- > Hij kan ruimte scheppen voor leren, inclusief het maken van vergissingen en fouten.

> Hij kan verwachtingen duidelijk maken en eisen stellen aan leerlingen.	Bevordert dat leerlingen hun best doen.	...prijst leerlingen die hun best doen. ...maakt duidelijk dat alle leerlingen hun best moeten doen. ...uit positieve verwachtingen over wat leerlingen gaan doen.
--	---	--

	Geeft duidelijke uitleg van het gebruik van didactische hulpmiddelen en opdrachten.	...zorgt dat elke leerling weet wat hij/zij moet doen. ...maakt de samenhang duidelijk tussen de lesdoelen en de opdrachten. ...zegt welke materialen en hulpmiddelen gebruikt kunnen worden.
> Hij kan het zelfvertrouwen van leerlingen stimuleren, hen aanmoedigen en motiveren.	Ondersteunt het zelfvertrouwen van leerlingen.	...koppelt op een positieve wijze terug op vragen/ opmerkingen van leerlingen. ...geeft leerlingen complimenten over hun werk. ...honoreert de bijdragen van leerlingen.
> Hij heeft oog voor de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van zijn leerlingen en doet daar recht aan.	Zorgt voor wederzijds respect.	...stimuleert leerlingen naar elkaar te luisteren. ...treedt op wanneer er om leerlingen wordt gelachen. ...houdt rekening met (culturele) verschillen en eigenaardigheden. ...bevordert de onderlinge solidariteit onder leerlingen. ...bevordert dat leerlingen activiteiten als groepsgebeurtenis ervaren.
> Hij kan ontwikkelings-, gedragsproblemen en -stoornissen signaleren en indien nodig met hulp van collega's oplossingen zoeken of doorverwijzen.		
> Hij kan zijn onderwijs en zijn pedagogische omgang met zijn leerlingen uitleggen en verantwoorden.		
> Hij kan zijn pedagogisch handelen afstemmen met ouders en anderen die vanuit hun professionele verantwoordelijkheid bij de leerling betrokken zijn.		
> Hij is in staat tot kritische reflectie op zichzelf in de pedagogische relatie.		
> Hij kan zijn eigen grenzen bewaken.		

Vakbekwaam

De leraar die basisbekwaam is en die oog en oor heeft voor de behoeften en mogelijkheden van elke individuele leerling en in staat is om elke leerling die aandacht en begeleiding te geven die past bij die leerling, is vakbekwaam. Deze leraar geeft de groep en de individuele leerling gerichte aandacht en begeleiding.

In gedragstermen is naast de gedragstermen genoemd bij basisbekwaam het volgende waarneembaar:

De leraar....		
...stemt de instructie af op relevante verschillen tussen leerlingen.	Stemt de instructie af op relevante verschillen tussen leerlingen.	...zet leerlingen die minder instructie nodig hebben (alvast) aan het werk. ...geeft aanvullende instructie aan groepjes of individuele leerlingen. ...richt zich niet alleen op de middenmoot.
...vraagt leerlingen na te denken over strategieën bij de aanpak.	Vraagt leerlingen na te denken over strategieën bij de aanpak.	...vraagt leerlingen de stappen van de gebruikte strategie uit te leggen. ...geeft expliciet uitleg van mogelijke (oplossings-) strategieën. ...vraagt leerlingen voor- en nadelen van strategieën uit te leggen.
...biedt zwakke leerlingen extra leer-en instructietijd.	Biedt zwakke leerlingen extra leer-en instructietijd.	...geeft zwakke leerlingen extra leertijd. ...geeft zwakke leerlingen extra instructietijd. ...geeft zwakke leerlingen extra oefeningen. ...geeft zwakke leerlingen 'voor'- of 'na'-instructie.
...stemt verwerking van leerstof af op verschillen tussen leerlingen.	Stemt de verwerking van de leerstof af op relevante verschillen tussen leerlingen.	...maakt tussen leerlingen verschil in de omvang van opdrachten. ...geeft niet alle leerlingen dezelfde tijd voor de opdracht. ...laat sommige leerlingen gebruik maken van hulpmaterialen.

Bijlage 9 Competentieprofiel Startbekwaam

Competentieprofiel opgebouwd rondom vier Kritische Handelingen en Situaties.

Het competentieprofiel is gebaseerd op het competentieprofiel, waarmee de starters zijn afgestudeerd. In de praktijk is gebleken dat, in de eerste periode dat de starter als leraar werkzaam is, onderstaande kritische handelingen en gedragsindicatoren aandacht vragen voordat een volgende stap gemaakt kan worden.

- Kritische Handelingen en Situaties 1: Pedagogisch handelen in klassensituaties
- Kritische Handelingen en Situaties 2: Omgaan met verschillen tussen leerlingen
- Kritische Handelingen en Situaties 3: Ondernemerschap in educatief partnerschap
- Kritische Handelingen en Situaties 4: Leren en werken in een professionele leergemeenschap

1. Competentieontwikkeling binnen 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.

Gedragsindicatoren

1.1 Binnen de lessituatie: je benadert de leerlingen vanuit je leidende rol en bent daarin gericht op samenwerken:

- Je brengt leerlingen tot (top)prestaties door stelselmatig terug te koppelen, samen met hen oorzaken van successen en falen na te gaan, mogelijkheden tot verbetering te onderzoeken, aanwijzingen te geven en oefeningen aan te bieden;
- Je werkt vanuit een empathische houding aan leerlingengedrag. Je ziet en bespreekt dit leerlingengedrag met de groep en met individuele leerlingen;
- Je richt de leeromgeving zo in dat leerlingen gestimuleerd/geprikkeld raken om te onderzoeken en te ontdekken;
- Je bespreekt met leerlingen de sfeer in de groep en de omgang met elkaar;
- Je zet bewust strategieën in om leerlingen meer zelfstandig te maken. 1.2 Buiten de lessituatie: jongeren kunnen pas taal en rekenen leren in een omgeving waar goed met elkaar wordt omgegaan, waar ze leren elkaar te respecteren:
- Je houdt rekening met de leefwereld van leerlingen, vindt daar aansluiting bij en geeft dit een plaats in het onderwijs;
- Indien pesten in school een issue is, werk je samen met je leerlingen aan het voorkomen en zo nodig aan het bestrijden van pesten;
- Je hanteert een prettige, werkbare en efficiënte manier van klassenmanagement. Waarbij de afspraken en regels voor alle betrokkenen helder zijn.

2. Competentieontwikkeling binnen 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 (3). Daarnaast differentieer je ook door gebruik te maken van leren in coöperatieve groepen (4) en of vanuit de these van meervoudige intelligentie te werken (5). 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.

Gedragsindicatoren

2.1 Je speelt tijdens het onderwijsleerproces optimaal in op verschillen tussen leerlingen:

- Je geeft duidelijke instructie aan individuele leerlingen;
- Je laat leerlingen een deel van de les samenwerkend leren;
- Je stuurt leerproces aan en houdt hierbij rekening met individuele verschillen;
- Je zorgt voor procesbegeleiding tijdens uitvoeren van de opdrachten;
- Je zorgt voor variatie aan werkvormen;
- Je leert leerlingen hoe te leren en laat ze verschillende leerstrategieën toepassen;
- Je bent op de hoogte van verschillende leerstijlen en kan de leerlingen met verschillende leerstijlen adequaat begeleiden;
- Je viert successen met leerlingen;
- Je stelt regels en routines met leerlingen op en handhaaft deze.

2.2 Je concretiseert je positieve houding ten aanzien van school en leren met gerichte strategieën:

- Je helpt leerlingen begrijpen wat de waarde is van specifieke kennis;
- Je leert de leerlingen de vaardigheden die nodig zijn om leertaken uit te voeren;
- Je geeft duidelijk het doel van de leertaak aan en over wat de leertaak precies van de leerlingen vraagt;
- Je bent duidelijk over de eisen die je aan het resultaat stelt.

3: Het doel van Interne differentiatie of beheersingsleren (mastery learning) is om alle leerlingen een bepaald niveau te laten behalen door te variëren in zaken als instructiewijze en instructietijd. Een bekende uitwerking is het basisstof – herhalingsstof – extra stof model. Dit model vinden we terug in de meeste lesmethoden. De basisstof vormt het streefniveau van een eenheid, de herhalingsstof zorgt ervoor dat de zwakkere leerlingen dit streefniveau toch behalen. De extra stof vormt een verdieping voor de leerlingen die zich de basisstof sneller eigen maken.

4: Leren in coöperatieve groepen. Daarbij werken leerlingen samen in een heterogeen samengestelde subgroep. Voor de leraar is het een uitdaging omdat hij of zij taken moet vinden waarin alle leerlingen binnen een subgroep een waardevolle rol vervullen.

5 Meervoudige intelligentie. Meestal gaat het dan om het omgaan met verschillen in aanleg, belangstelling, leerstijlen, of belemmeringen als faalangst, dyslexie of ADHD.

2.3 Je zet je planmatig in voor het verbeteren van de vorderingen van leerlingen:

- Je volgt leerlingen systematisch in hun vorderingen. Dat wil zeggen je geeft effectief instructie, je stemt je onderwijsdoelen, inhouden en didactiek af op verschillen tussen leerlingen en voortdurend - dus niet alleen bij de toets - reflecteer je op het effect van je lessen;
- Je geeft feedback gericht op de inhoud laat de leerling zien of hij op de goede weg zit of niet;
- Je geeft feedback gericht op het proces en ondersteunt de leerling in het ontwikkelen van metacognitieve vaardigheden;
- Je organiseert en stimuleert dat leerlingen elkaar feedback geven op proces en product;
- Je past gericht leerstrategieën toe.

3. Competentieontwikkeling binnen 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.

Gedragsindicatoren

- Je onderhoudt goede contacten met de ouders of verzorgers van de leerlingen;
- Je onderhoudt goede contacten met andere mensen en instellingen die ook te maken hebben met de zorg voor de leerlingen;
- Je bespreekt indien nodig met ouders gedrag en/of prestaties van een leerling en je geeft adviezen.

4. Competentieontwikkeling binnen 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.

Gedragsindicatoren

- Je reflecteert systematisch op eigen handelen en bent voortdurend in ontwikkeling. Je kunt hier acties aan koppelen;
- Je vraagt regelmatig om feedback en gebruikt dat voor het ontwikkelen van het eigen handelen;
- Je handelt als een professional in omgang met leerlingen, ouders, collega's en omgeving.

Bijlage 10 Bekwaamheidseisen Jonge Kind

Specifiek voor Leraren die met Jonge Kinderen werken is er een document door de professionele leergemeenschap Jonge Kind ontwikkeld.

Aanleiding

‘Hoe mooi zou het zijn om een instrument te ontwikkelen voor de begeleiding van een (startende) leerkracht jonge kind?’ Begeleidingsinstrumenten zijn er genoeg, maar niet specifiek voor de (startende) leerkracht jonge kind! Deze vraag stelden de leden van de professionele leergemeenschap Jonge Kind (hierna te noemen als PLG JK) zichzelf om tegemoet te komen aan de vraag vanuit het werkveld om de (startende) leerkracht jonge kind zo optimaal mogelijk te begeleiden.

De vraag vormde de start voor dit bekwaamheidsprofiel (startende) leerkrachten jonge kind; ontdek nu in dialoog met de (startende) leerkracht jonge kind in je eigen organisatie hoe je tegemoet kan komen aan de ontwikkeling van de (startende) leerkracht jonge kind. Hopelijk kom je samen met je collega’s in een flow van professionalisering! Daarmee wordt een krachtige basis gelegd voor *samen* professionaliseren en leren.

Doel

Het Algemeen Bekwaamheidsprofiel voor Leraren (PO raad, 2017) is omgezet naar dit Bekwaamheidsprofiel voor leerkrachten jonge kind. Het bekwaamheidsprofiel is bedoeld als een ontwikkelingsgericht instrument in de reflectie en begeleiding van (startende) leerkrachten jonge kind, biedt aanknopingspunten voor het gesprek met elkaar en kan ingezet worden bij de PDCA-cyclus van de kwaliteitszorg van de school/organisatie. Wanneer de (startende) leerkracht jonge kind 50-60% van de indicatoren van de bekwaamheidseisen heeft bereikt is zij Startbekwaam. Na drie tot vijf jaar zal bekeken worden of zij doorgegroeid is naar 80% beheersing van de indicatoren: Basisbekwaam. Om tenslotte uit te groeien naar 100% beheersing van de indicatoren; de leerkracht jonge kind is dan Vakbekwaam. In deze aangepaste versie van augustus 2022 zijn de indicatoren voor de inductiefase uitgekristalliseerd. De aanpassing voor de andere periode van Basisbekwaam naar Vakbekwaam volgt later in het schooljaar.

Gebruik van het bekwaamheidsprofiel (BP)

Het bekwaamheidsprofiel leerkracht jonge kind is te gebruiken op twee manieren:

1. Voor de individuele begeleiding van de (startende) leerkracht jonge kind.
De begeleider heeft kennis van zaken rondom theorie en praktijk van het jonge kind en het opleiden en begeleiden van leerkrachten. Vanuit het kennisnetwerk van Lerende Leraren streven we ernaar dit te laten doen door lerarenopleiders (het liefst geregistreerd bij de beroepsvereniging registratie lerarenopleiders, BRLO), maar ook begeleiders die verbonden zijn aan besturen, (beeld) coaches of intern begeleiders van de scholen of een collega met een Jonge Kind specialisatie. Zie ook de site van Lerende Leraren voor het begeleiden van startende leerkrachten (lerendeleraren.nl).
2. Voor lerende netwerken jonge kind binnen een schoolbestuur of de eigen organisatie.
De focusbedoeling is om in het gesprek met elkaar de ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs aan het jonge kind te verdiepen en te versterken. De algemene omschrijvingen in het bekwaamheidsprofiel en bijbehorende kennisbases van de pedagogische, vakinhoudelijke en vakdidactische bekwaamheden vormen hierbij het uitgangspunt. Ook de brede professionele basis kan als leidend thema worden gekozen, bijv. in de IKC ontwikkeling en/of de samenwerking met andere betrokken professionals. Het werken in een lerend netwerk draagt bij aan de concretisering van de visie en het leren van en met elkaar. Belangrijk bij deze werkwijze is dat er een (evt. externe) procesbegeleider met kennis en expertise van onderwijs aan jonge kinderen en kennis van het leren van professionals betrokken is. Daarnaast kan ter verdieping van de kennisbasis een expert worden gevraagd om kennis te delen over een bepaald onderwerp dat aan de orde is en de verbinding met de praktijk te maken.

Het complete plan met toelichting is te vinden via deze link op www.lerendeleraren.nl