



Handboek

Inductietraject

nooit uitgeleerd

Partners:



DE HAAGSE
HOGESCHOOL



Inhoudsopgave

• Inleiding	blz. 3
• Hoofdstuk 1: De lerende leraar	blz. 4
1.1 Visie op het leren van leraren	blz. 4
1.2 Beoogd bekwaamheidsniveau	blz. 4
• Hoofdstuk 2: Leeromgeving	blz. 5
2.1 Opleidingsschool Zuid-West Holland	blz. 5
2.2 Inwerktraject op schoolniveau	blz. 6
2.3 Individuele ontwikkeling	blz. 7
- Coaching	blz. 7
- Intervisie	blz. 7
- Gesprekscyclus	blz. 7
2.4 Professionalisering	blz. 7
• Hoofdstuk 3: Organisatie	blz. 8
3.1 Omschrijving en verantwoordelijkheden betrokkenen	blz. 8
- Startende leerkracht	blz. 8
- Maatje	blz. 8
- Coach	blz. 8
- Leidinggevende	blz. 8
3.2 Faciliteringsafspraken	blz. 9
- Startende leerkracht	blz. 9
- Coach	blz. 9
3.3 Financiën	blz. 10
• Hoofdstuk 4: Kwaliteitscultuur	blz. 10
4.1 Overlegorganen	blz. 10
4.2 Meten basiskwaliteit inductie	blz. 11
• Colofon	blz. 12

Inleiding

Goede begeleiding is essentieel voor het behoud van startende leraren.

Het uitvalpercentage onder deze doelgroep is de afgelopen jaren flink gedaald (AVS, 2021).

Het percentage lag in 2013 op 22% en was in 2018 nog maar 9%. In deze positieve trendanalyse heeft begeleiding een belangrijke rol gespeeld. OCW (2020) beschrijft dat de planmatige wijze waarop starters begeleid worden nog beter kan. Met dit handboek hopen we dit inzichtelijk te maken.

Begeleiding

Het is de ambitie om alle startende leerkrachten de begeleiding te bieden die ze nodig hebben om in een professioneel team te kunnen functioneren (OCW, 2020). Schoolbesturen en schoolleiders zijn hier zelf verantwoordelijk voor. Landelijk gezien zijn al veel acties ondernomen om de begeleiding van startende leerkrachten een belangrijke plek te geven. Dit komt onder andere tot uiting in het 'kwaliteitskader samen opleiden & inductie en werkwijze peerreview', en in de CAO PO waarin de begeleiding is verankerd in personele ondersteuning en het individuele budget en beschikbare uren.

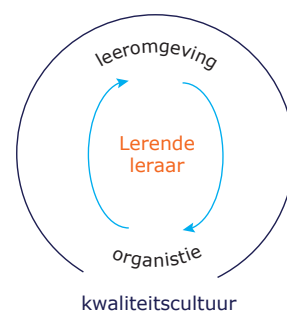
Opleidingsschool Zuid-West Holland (OZWH) ziet het opleiden van leraren vanuit het perspectief van een doorgaande ontwikkelingslijn. In dit handboek beschrijven wij de vorm van de begeleiding aan onze startende leerkrachten en de ondersteuning die we bieden in de professionele ontwikkeling. We slaan hierin een brug tussen de laatste fase van de opleiding en de start als leerkracht in het primair onderwijs.

Verantwoordelijkheid

Het uitgangspunt van dit inductietraject is het bieden van een optimaal leer- en ontwikkelklimaat in de eerste drie werkjaren van de startende leerkracht. Hierin stimuleren we de startende leerkracht om zelf sturing te geven aan en verantwoordelijkheid te nemen voor de eigen ontwikkeling. OZWH beoogt hiermee een bijdrage te leveren aan een soepele overgang naar de functie van leerkracht en het tijdig signaleren van en aansluiten bij de begeleidingsbehoefte van startende leerkrachten.

Vier waarborgen

Dit handboek is gebaseerd op het 'kwaliteitskader samen opleiden en inductie' (platformsamenopleiden, 2021). De hoofdstukindeling komt overeen met de vier waarborgen die het kwaliteitskader beschrijft om de basiskwaliteit van samen opleiden en inductie te beoordelen. Op deze wijze wordt inzichtelijk gemaakt op welke manier OZWH de kwaliteit van het inductietraject wil monitoren, evalueren, ontwikkelen en borgen.



Samenhang van de vier waarborgen

De beschrijving van dit inductietraject dient als naslagwerk voor de startende leerkrachten, coaches, leidinggevenden, coördinatoren, opleiders en andere betrokkenen of geïnteresseerden.

Ten behoeve van de leesbaarheid is in dit handboek voor de verwijzing naar personen gekozen voor het gebruik van 'hij', 'zijn' en 'hem'.

Hoofdstuk 1: De lerende leraar

Opleidingsschool Zuid-West Holland (OZWH) beoogt met het inductietraject de vaardigheden en competenties van de startende leerkracht verder te laten ontwikkelen. Dit doen we vanuit een visie op het leren van leraren en het beoogde bekwaamheidsniveau aan het einde van de inductiefase.

1.1 Visie op het leren van leraren

Tijdens het inductietraject werken wij vanuit onze drie kernwaarden:

1. Authenticiteit

Startende leerkrachten werken en leren veel in de praktijk, waarin zowel die praktijk als de startende leerkracht zelf, zich ontwikkelt.

2. Regie

Startende leerkrachten nemen de regie over hun eigen leerproces, waarin het individuele coachingstraject een centraal onderdeel vormt.

3. Teamleren

Startende leerkrachten leren van en met elkaar, onder andere tijdens professionaliserings-bijeenkomsten en intervisiemomenten.

Gedurende de drie jaar van het inductietraject besteden wij aandacht aan onder andere de volgende thema's:

- Wegwijs maken binnen de school;
- Het monitoren van de werkdrukbeleving en voorkomen van uitval;
- De verdere ontwikkeling van de professionele identiteit en bekwaamheid;
- Het versterken van zelfvertrouwen en de innovatiekracht binnen de school.

Onze uitgangspunten bij deze begeleiding zien er als volgt uit:

- Coaching wordt gezien als randvoorwaarde voor de professionele ontwikkeling;
- Begeleiding en beoordeling zijn gescheiden. Begeleiding en coaching gebeuren door een coach, de beoordeling wordt gedaan door de leidinggevende;
- Iedere startende leerkracht heeft een (externe) coach en een maatje op school ter beschikking;
- Er wordt altijd gewerkt vanuit een basis van wederzijds vertrouwen en gelijkwaardigheid.

1.2 Beoogd bekwaamheidsniveau

De startende leerkracht werkt in drie jaar toe naar een volledige beheersing van de bekwaamheids-eisen leraar primair onderwijs. De leraar kan zijn kennis en kunde aantoonbaar maken op het gebied van zowel de vakinhoudelijke, vakdidactische als pedagogische bekwaamheid:

[bekwaamheidseisen_leraar_primair_onderwijs.pdf \(poraad.nl\)](#)

Hoofdstuk 2: Leeromgeving

Om tot leren te komen is het van belang een leeromgeving te creëren waarin de startende leerkracht zich veilig en vertrouwd voelt en daarnaast wordt uitgedaagd en geprikkeld om nieuwe vaardigheden eigen te maken. Dit vraagt om een gezamenlijke transparante aanpak met afspraken op zowel organisatie-, school- als individueel niveau.

2.1 Opleidingsschool Zuid-West Holland

Vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid heeft OZWH onderstaande opzet van het inductietraject vastgelegd. De opbouw is ieder jaar hetzelfde, de accenten die gelegd worden verschillen. Dit is afhankelijk van de (ondersteunings)behoefte van de startende leerkracht. In de opvolgende hoofdstukken en paragrafen wordt dit verder uitgewerkt.

Opzet inductietraject startende leerkracht		
Activiteit	Wie	Tijd
Startbijeenkomst eigen bestuur Doel: informeel kennismaken met de organisatie. Frequentie: 1x per jaar	Startende leerkracht, bovenschools coördinator en/of directeur en eventueel HR.	2 uur
Volgen inwerktraject op school (zie paragraaf 2.2)	Startende leerkracht, leidinggevende en betrokkenen.	
Individueel coachtraject (zie paragraaf 2.3) bestaande uit: - Startgesprek - Coachgesprekken (4x) en lesobservaties - Tussenevaluatie - Eindgesprek	Startende leerkracht, coach en leidinggevende.	1 uur 8 uur 1 uur 1 uur
Intervisiegroep 2 tot 3x per jaar (zie paragraaf 2.3)	Startende leerkrachten en coach.	6 uur
Gesprekscyclus (zie paragraaf 2.3)	Leidinggevende en startende leerkracht.	3 uur
Professionaliseringsbijeenkomsten OZWH (zie paragraaf 2.4)	Startende leerkracht en opleiders OZWH.	6 uur

2.2 Inwerktraject op schoolniveau

De startende leerkracht leert het meest in de praktijk. Deze praktijk kan nogal overweldigend zijn door alles wat er op hem afkomt. Het inwerktraject op school geeft de startende leerkracht en betrokkenen richting en houvast. Onderstaande verdeling kan voor de school als met leiding, maaratje, coach, ib, ICT gezien worden.

Inwerktraject startende leerkracht		
Onderwerp	Voorbeelden	Met wie
Kennismaking	Schoolspecifieke zaken, taken en verantwoordelijkheden, betrokkenen, team, ouders. Informatie over de school (Kalender, Schoolgids, website).	Directeur
School/groep organisatie	Praktische zaken/ dagelijkse praktijk zoals communicatie, regels, afspraken (school en groep), zoals omgangsvormen, zelfstandig werken, schooltradities, inlogcodes, gebruik apparaten, alarm, BHV, inrichten lokaal.	Maatje
ICT	Werking en toegang software, hardware, inlogcodes.	ICT-er
Zorg	Leerlingvolgsysteem (CITO/ ESIS), groepsbesprekingen, toetskalender, groepsplan/groepsoverzicht, zorgplan en de kwaliteitscyclus.	IB
Vakinhoudelijk	Didactisch en pedagogisch, leerlijnen/ methodes, effectieve instructie, werken met groepsplannen, registratie, huiswerk, projecten.	Maatje, Bouwcoördinator, Coach, IB
Ouders	Ouderbetrokkenheid, gesprekscyclus, verslaglegging, gesprekstechnieken, MR/OR, werkgroepen	Maatje, Coach, IB
Leerlingen	Portfolio, gesprekstechnieken, werkbesprekingen, feedback en reflectie, opbouwen van een relatie met het kind en de groep	IB, Maatje, Coach
Differentiatie	Analyseren en observeren, bieden extra ondersteuning, stellen van goede vragen, effectieve instructie	Coach, IB
Conflictbeheersing	Omgaan met gedragsproblemen, doorgaande lijn van de school, groepsvorming, sociale vaardigheden	Coach, IB
Persoonlijke ontwikkeling	Gesprekscyclus Ontwikkelings- en begeleidingstraject	Directie, Coach
Sociale veiligheid	Aanspreekpunt voor klachten omtrent ongewenst gedrag, machtsmisbruik en communicatie op school	Vertrouwenspersoon

2.3 Individuele ontwikkeling

Om het beoogde bekwaamheidsniveau te bereiken worden startende leerkrachten begeleid in hun leer- en ontwikkelproces. De startende leerkracht krijgt minimaal één en maximaal drie jaar coaching van een gecertificeerde coach. Vanaf het tweede werkjaar vindt het coachtraject naar behoefte plaats.

Coaching

Bij aanvang van het eerste werkjaar vindt er een startgesprek plaats tussen de leerkracht, coach en leidinggevende. In dit gesprek worden afspraken gemaakt over het coachtraject. Waar liggen de sterke- en ontwikkelpunten van de startende leerkracht op het gebied van de bekwaamheidseisen leraar primair onderwijs? Wat zijn de hulpvragen vanuit de startende leerkracht? Hierna volgt een coachtraject met klasbezoeken en nagesprekken. Op deze manier wordt maatwerk geboden.

Intervisie

Elk bestuur en/of school organiseert twee tot drie intervisiemomenten per jaar voor startende leerkrachten. Het doel van intervisie is om de deskundigheid van de startende leerkracht te bevorderen. Partners van OZWH hanteren hierbij dezelfde criteria:

- Groepsgrootte: 6-8 personen;
- Zo min mogelijk mensen van dezelfde school bij elkaar;
- Intervisiebegeleider: coach zonder directe werkrelatie met de deelnemers.

Gesprekscyclus

De deelnemende schoolbesturen van OZWH hanteren hun eigen werkwijze wat betreft de gesprekscyclus. De professionele ontwikkeling van de startende leerkracht staat hierin centraal. Het gesprek vindt plaats tussen de leidinggevende en de startende leerkracht.

2.4 Professionalisering

Naast de leeromgeving in de school wordt ook vanuit de Opleidingsschool een leeromgeving gecreëerd waarin teamleren als belangrijke factor wordt gezien. Twee keer per jaar wordt er door OZWH een professionaliseringsmiddag georganiseerd. De middagen zijn toegankelijk voor alle betrokkenen van de Opleidingsschool. In het aanbod wordt rekening gehouden met de startende leerkracht. Tijdens de werksessies gaan de startende leerkrachten op een interactieve manier met bepaalde thema's en/of onderwerpen aan de slag. Hierin wordt een verbinding gemaakt tussen theorie en praktijk.

Jaarlijks wordt er door de bovenschoolse coördinatoren bij de startende leerkrachten nagevraagd waar de leerwensen en/of behoeftes liggen. De startende leerkrachten worden voor deze bijeenkomsten uitgenodigd door de bovenschoolse coördinatoren van het desbetreffende bestuur. Voorbeelden van onderwerpen zijn:

Jaar 1	Jaar 2 en 3
Groepsdynamiek	Passend onderwijs
Klassenmanagement	Formative assessment
Omgaan met werkdruk en werkbeleving	Handelingsgericht werken
Communicatie met ouders	

Nooit uitgeleerd

Hoofdstuk 3: Organisatie

We begeleiden startende leerkrachten tijdens het inductietraject in gezamenlijke en gedeelde verantwoordelijkheid. Binnen de Opleidingsschool hebben we (faciliterings)afspraken gemaakt en taakbeschrijvingen opgesteld die de verantwoordelijkheid en betrokkenheid van de verschillende actoren inzichtelijk maken. Op die manier wordt er een adequate basis geboden voor het realiseren van de visie op het leren van de leraar en de daarmee samenhangende leeromgeving.

3.1 Omschrijving en verantwoordelijkheden betrokkenen

Startende leerkracht

Een startende leerkracht is een leerkracht die onlangs zijn onderwijsbevoegdheid heeft behaald en zich in de eerste drie jaar van zijn carrière bevindt. De startende leerkracht werkt aan zijn professionele identiteit en:

- neemt deel aan professionaliseringsmomenten van OZWH;
- neemt deel aan professionaliseringsmomenten van de eigen school en/of stichting;
- bereidt zich goed voor op de coachgesprekken en klassenbezoeken en stelt hulp- en/of begeleidingsvragen;
- stelt alle vragen over de dagelijkse gang van zaken aan zijn maatje;
- stelt specifieke hulpvragen aan de daartoe aangewezen personen (paragraaf 2.2).

Maatje

Een maatje is een ervaren collega binnen de school die de startende collega wegwijs maakt in de schoolorganisatie. Bij voorkeur staat het maatje dicht bij de nieuwe collega. Te denken valt aan een duo- of parallel collega. Het maatje:

- helpt de nieuwe collega op weg met alle praktische informatie op de school;
 - steunt de nieuwe collega door te luisteren, te bevragen en samen mee te sparren;
 - is in het eerste jaar minimaal éénmaal per week beschikbaar voor de nieuwe collega.
- Vanaf het tweede jaar is dit naar behoefte.

Coach

De coach is een collega binnen het bestuur waar de startende leerkracht werkt of een externe coach. De coach beschikt over coachende vaardigheden. De coach heeft minimaal de post-HBO-opleiding "coach en opleider in de school (welke wordt aangeboden vanuit OZWH), of een vergelijkbare opleiding. De coach:

- neemt het initiatief tot het maken van een eerste afspraak en neemt de leiding in dit startgesprek;
- speelt in op de hulpvragen van de startende leerkracht;
- besteedt aandacht aan de bekwaamheidseisen die horen bij een (startende) leerkracht;
- voert klassenbezoeken en nagesprekken uit.

Leidinggevende

De leidinggevende is degene die de eindverantwoordelijkheid draagt over de begeleiding van de startende leerkracht. De leidinggevende:

- zorgt voor een goede kennismaking van de nieuwe collega met de school;
- past de gesprekscyclus toe;
- legt voorafgaand aan de gesprekken een klassenbezoek van minimaal 30 minuten af;
- faciliteert de startende leerkracht zodat deze ook daadwerkelijk toekomt aan het begeleidingstraject;
- koppelt de startende leerkracht aan een coach en faciliteert de coach zodat deze ook daadwerkelijk toekomt aan het begeleidingstraject;
- zorgt voor een goed leer- en ontwikkelklimaat in de school.

3.2 Faciliteringsafspraken

Startende leerkracht

Vanuit de huidige CAO 2022 heeft iedere fulltime leerkracht recht op 83 uur professionalisering en op 40 uur duurzame inzetbaarheid (parttimers naar rato). Aan zij-instromers en startende leerkrachten in schaal LB-1/LC-1/LD-1 tot en met LB-3/LC-3/LD-3 wordt naast de 40 uur duurzame inzetbaarheid een bijzonder duurzaamheidsbudget toegekend van 40 uur per jaar (CAO PO, 2022, artikel 8A.5)

Daarnaast heeft elke werknemer in het OP en OOP naar rato van de werktijdfactor recht op een individueel professionaliseringsbudget van € 500,=

In het inductietraject '**Nooit uitgeleerd**' heeft OZWH als volgt invulling gegeven aan de uren van het bijzonder duurzaamheidsbudget:

- 8 uur: professionalisering; studiemiddagen en informatiebijeenkomsten;
- 17 uur: coaching;
 - o 11 uur individuele coaching door gecertificeerde coaches.
 - o 6 uur intervisiebijeenkomsten o.l.v. coach.

De resterende uren van het bijzonder duurzaamheidsbudget worden in overleg tussen leidinggevende en de startende leerkracht inzet voor het inwerktraject en de gesprekscyclus zoals beschreven in hoofdstuk 2. Het advies is om leerkrachten en zij-instromers in schaal LB-1/LC-1/LD-1 het eerste werkjaar vrij te houden van groepsoverstijgende taken.

Coach

In de normjaartaakuren wordt rekening gehouden met de begeleidingsuren ten behoeve van de startende leerkrachten. Het aantal uren is afhankelijk van de begeleidingsbehoefte van de startende leerkracht en de organisatiestructuur van de school c.q. bestuur. De richtlijn is op jaarbasis 11 uur per coachtraject en 17 uur indien er ook intervisiebijeenkomsten worden begeleid.

In sommige situaties kan ervoor gekozen worden de coaching niet intern te beleggen, maar onder te brengen bij een externe coach. In dat geval wordt de inzet en kwaliteit van de coaching gemonitord door het betreffende schoolbestuur. Voor externe coaches geldt dat zij gecertificeerd zijn. Ieder schoolbestuur is zelf verantwoordelijk voor de financiering van de coaching.

3.3 Financiën

Aan het begin van ieder schooljaar wordt het aantal starters afgestemd in het overleg met de bovenschoolse coördinatoren. De professionaliseringsmiddagen worden aangeboden vanuit Opleidingsschool Zuid-West Holland. Overige professionaliseringskosten ten behoeve van de startende leerkracht (intervisie, coaching) worden door de school c.q. het bestuur bekostigd.

Hoofdstuk 4: Kwaliteitscultuur

Om de kwaliteit van het inductietraject te monitoren en borgen voeren we regelmatig met elkaar het gesprek over de begeleiding en professionalisering van de startende leerkracht. Hiervoor hanteren we bestaande overlegorganen van de Opleidingsschool om op die manier voor een doorgaande lijn te zorgen en het inductietraject te versterken.

4.1 Overlegorganen

Stuurgroep

De programmaleiders zijn verantwoordelijk voor de voortgang van de verschillende werkgroepen en projectgroepen en legt hierover verantwoording af aan de stuurgroep. Zij dragen er zorg voor dat de stuurgroep geïnformeerd wordt over de ontwikkelingen van het inductietraject.

Werkgroep professionalisering

Vanuit ieder aangesloten schoolbestuur en de Pabo neemt een vertegenwoordiger deel aan de werkgroep professionalisering. De werkgroep wordt voorgezeten door een lid van de stuurgroep en:

- komt zo'n vijf keer per jaar samen;
- controleert jaarlijks de inhoud van het driejarig inductietraject '**Nooit uitgeleerd**' en stelt het document indien nodig bij;
- organiseert twee keer per jaar de professionaliseringsdagen, met een specifiek aanbod voor de startende leerkracht;
- evalueert jaarlijks de uitgevoerde professionaliseringsactiviteiten aan de hand van enquêtes;
- voert jaarlijks een panelgesprek met een aantal startende leerkrachten.

Overleg bovenschoolse coördinatoren

De bovenschoolse coördinatoren van de aangesloten besturen overleggen regelmatig met de instituutskoördinator van de Pabo. In dit overleg stemmen de coördinatoren met elkaar de volgende onderwerpen af:

- de informatiebijeenkomsten per bestuur, met o.a. oog voor de startende leerkracht;
- het monitoren van de coachtrajecten per bestuur;
- toetst jaarlijks het inductietraject aan de hand van BSL-ontwerptool.

Opleiders binnen Opleidingsschool Zuid-West Holland

De opleiders binnen OZWH verzorgen werksessies voor onder andere startende leerkrachten tijdens de professionaliserings(mid)dagen. Dit kunnen externen zijn, maar ook specialisten uit de basisscholen of de Pabo. Een opleider:

- beschikt over een specifieke expertise die van meerwaarde is in het inductietraject;
- is in staat deze expertise op interactieve wijze over te dragen.

Nooit uitgeleerd

4.2 Meten van de kwaliteit

Om de kwaliteit van het inductietraject te meten worden vanuit de Opleidingsschool de volgende instrumenten en methoden ingezet:

- Een jaarlijks panelgesprek met startende leerkrachten;
- Enquêtes onder startende leerkrachten ten aanzien van de professionaliseringsmiddag;
- Enquêtes onder de coaches ten aanzien van de intervisiebijeenkomsten;
- Toetsen van inductietraject met behulp van de BSL-ontwerptool;
- Onderwerp van gesprek in verschillende overlegorganen.

Op basis van de onderzoeksuitkomsten worden vervolgstappen afgesproken en stelt de werkgroep professionalisering indien nodig het handboek inductietraject 'nooit uitgeleerd' bij.

Colofon



Opleidingsschool Zuid-West Holland

Johanna Westerdijkplein 75
2521 EN Den Haag
info@ozwh.nl
www.ozwh.nl

Team

Chiel Bartels

Bovenschoolse coördinator

c.bartels@obshetgaljoen.nl

Karin Kleijn

Programmaleider OZWH en bovenschoolse coördinator

k.kleijn@opoz.nl

Douke Blommers

Bovenschoolse coördinator

d.blommers@dehaagescholen.nl

Vivian de Heer

Bovenschoolse coördinator

v.deheer@librijn.nl

Sylke Bosch

Bovenschoolse coördinator

sbosch@nutsschoolzorgvliet.nl

Margo Stegeman

Opleidingsmanager

m.stegeman@hhs.nl

Rosanne Brinkhuis

Programmaleider OZWH en instituutscoördinator

r.brinkhuis@hhs.nl

Nooit uitgeleerd