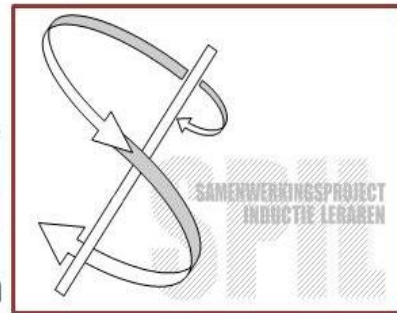




INSTITUUT
THEO THIJSSSEN

Samenwerking ■ Opleiding ■ Scholen



Begeleiding en professionalisering van startende leerkrachten in het primair onderwijs

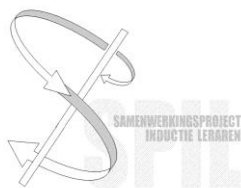
RAPPORTAGE INVENTARISATIE 2014 - 2015

Samenwerking Opleiding en Scholen Thema 5 en 6

Werkgroep SPIL 2015

“Teacher induction programs play a pivotal role in the period of transition from student to teacher”
(Kessels, 2010).

pivotal role = centrale rol/functie
pivot = draaipunt, spil



SPIL
SamenwerkingsProject Inductie Leraren

Begeleiding en professionalisering van startende leerkrachten in het primair onderwijs.
Rapportage inventarisatie 2014 - 2015. Samenwerking Opleiding en Scholen.

Eindredactie: Karin Wessel en Dick de Haan
Uitgave: Utrecht, september 2015
Contact: karin@obsvleuterweide.nl, dick.dehaan@hu.nl

Inhoud

1	Inleiding	5
1.1	Inductie	5
1.2	Voorwaarden en kenmerken van een begeleidingsprogramma	6
1.3	Rapportage	6
2	Inventarisatie van inductie- en professionaliseringsactiviteiten	8
2.1	Deelonderzoek A: Bestuursbeleid Begeleiding van beginnende leerkrachten	8
2.2	Deelonderzoek B: Inductiebeleid in de praktijk	8
2.3	Deelonderzoek C: Inventarisatie beginnende leerkrachten	9
2.4	Deelonderzoek D: Ervaringen beginnende leerkrachten	9
2.5	Deelonderzoek E: Inductieactiviteiten van Instituut Theo Thijssen	9
2.6	Deelonderzoek F: Inductieactiviteiten in het voortgezet onderwijs	10
3	Resultaten	11
3.1	Bestuursbeleid Begeleiding van beginnende leerkrachten	11
3.1.1	Kwantitatieve analyse	11
3.1.2	Samenvatting van de gegevens per voorwaarde en kenmerk	12
3.2	Voorbeelden van inductiebeleid in de praktijk	14
3.2.1	Stichting Robijn	14
3.2.2	Stichting Primair Onderwijs Utrecht	15
3.2.3	Katholieke Scholenstichting Utrecht	16
3.2.4	Het Sticht	17
3.2.5	Samenvatting	18
3.3	Inventarisatie beginnende leerkrachten	18
3.4	Ervaringen van beginnende leerkrachten	19
3.5	Inductieactiviteiten van Instituut Theo Thijssen	23
3.5.1	Nascholing en professionalisering in relatie tot de inductiefase	24
3.5.2	Criteria bij het Keurmerk Opleidingsschool voor begeleiding van beginnende leerkrachten	24
3.5.3	Alumnibeleid van het Instituut Theo Thijssen	25
3.6	Inductieactiviteiten in het voortgezet onderwijs	25
3.6.1	Ontwikkelingen vanuit de Faculteit Educatie van Hogeschool Utrecht	25
3.6.2	Het ICALT- instrument	26

4	Conclusies en aanbevelingen	27
4.1	Conclusies Inventarisatie inductieactiviteiten 2014 - 2015	27
4.1.1	Bestuursbeleid	27
4.1.2	Inductiebeleid in de praktijk	28
4.1.3	Inventarisatie en ervaringen van beginnende leerkrachten	29
4.1.4	Inductieactiviteiten van Instituut Theo Thijssen	29
4.1.5	Inductieactiviteiten in het voortgezet onderwijs	30
4.1.6	Samenvatting	31
4.2	Aanbevelingen	31
	Literatuur en bronnen	34
	Samenstelling van de werkgroep	36
Bijlage 1	DATA Documentonderzoek Inductiebeleid Schoolbesturen	38
Bijlage 2	SPIL Starters Enquête - resultaten per 30 mei 2015 (N=80)	47

1 Inleiding

Met dit rapport presenteert de werkgroep SPIL (SamenwerkingsProject Inductie Leraren) de resultaten van een inventarisatie van activiteiten op het gebied van begeleiding en professionalisering van startende leerkrachten in het primair onderwijs.

De inventarisatie is uitgevoerd in de periode november 2014 t/m mei 2015 en beschrijft de situatie bij de besturen en scholen van SPOU (Stichting Primair Onderwijs Utrecht), Stichting Robijn (Regionaal Openbaar Basisonderwijs IJsselstein/Nieuwegein), KSU (Katholieke Scholenstichting Utrecht) en Het Sticht (Stichting voor katholiek en algemeen bijzonder primair onderwijs in Zeist, Baarn, Utrechtse Heuvelrug en Wijk bij Duurstede) en HU-PABO Instituut Theo Thijssen.

Deze rapportage komt voort uit de taakstelling van genoemde werkgroep voor de respectievelijke subthema's 5 en 6 van het project Versterking samenwerking opleiding en scholen. De doelstellingen van deze thema's (Samenwerkingsverband Opleidingsraad Utrecht Amersfoort, 2012) zijn:

1. In kaart brengen hoe de inductietrajecten in het basisonderwijs nu vorm krijgen en op welke scholen.
2. De bij 1 genoemde gegevens vergelijken met hetgeen bekend is over effectieve inductietrajecten.
3. Expliciteren welke rol de opleiding kan hebben in het inductietraject en vormgeven van passende trajecten.
4. Aansluiten bij de (landelijke) ontwikkelingen in het vo omtrent inductie.
5. Verbinden van opleiding en scholen met het Kenniscentrum Educatie van Hogeschool Utrecht.
6. Uitwisseling en samenwerking tussen opleiding en scholen in hetgeen zij beogen met hun studenten en beginnende leerkrachten.
7. Opleidingsprofielen omzetten in nascholingsaanbod Post-hbo.

1.1 Inductie

Inductie beslaat de periode na het afstuderen waarin de leerkracht zijn eerste baan in het basisonderwijs vindt. De leerkracht is startbekwaam verklaard door het behalen van het diploma maar is nog niet vakbekwaam (zie: Onderwijscoöperatie / voorheen Stichting Beroepskwaliteit Leraren wat betreft de terminologie). De overgang van studeren naar werken wordt over het algemeen als groot ervaren, gegeven de verantwoordelijkheid, intensiteit van de baan, samenwerking met collega's, contacten met ouders, omgaan met verschillen, afstemmen doelen schoolorganisatie met persoonlijke doelen enz. De commissie Meijerink (Commissie Kennisbasis Pabo, 2012) constateert dat de inductiefase een belangrijke periode is in de loopbaan van leerkrachten en adviseert aan werkveld en opleiding om hier beleid op te ontwikkelen in het verlengde van Opleiden in School. De inductieperiode leent zich ervoor de beginnende leraar de mogelijkheid te geven zich het vak verder eigen te maken, de inhouden van de kennisbasis te conceptualiseren en toe te passen en tevens te werken aan zijn persoonlijke ambities zoals verdieping en of specialisatie (bron: Projectplan Samenwerking Opleiding en Scholen, 2013).

Literatuur over inductieprogramma's richt zich voornamelijk op de begeleiding en professionalisering van leraren in het voortgezet onderwijs (zie onder andere: Helms-Lorenz, Slof & Van der Grift, 2012; Hovius & Van Kessel, 2010; Kessels, 2010). Daarbij komen twee belangwekkende invalshoeken naar voren: ten eerste het doel en de inhoud van de begeleidingsarrangementen, waarbij de focus is gericht op het vaststellen en verbeteren van het pedagogisch-didactisch handelen van de leraar en ten tweede aandacht voor de context

waarin deze arrangementen worden aangeboden, waarbij het gaat om de vraag naar kenmerken van de betrokken schoolorganisatie en kenmerken van het implementatieproces (Van de Grift et al., 2013; Rijksuniversiteit Groningen, z.j.).

1.2 Voorwaarden en kenmerken van een begeleidingsprogramma

Van Rens en Elfering (2014) concluderen op basis van literatuurstudie en schoolbezoeken dat begeleidingsprogramma's voor startende leraren in het primair onderwijs moeten voldoen aan vijf voorwaarden en zes kenmerken. De inhoud van dit "kader voor een goed begeleidingsprogramma" (Van Rens & Elfering, 2014, 8) is bevestigd door een panel van drie deskundigen op het gebied van onderzoek naar inductieprogramma's. Het panel wees bovendien op het belang van een gekwalificeerde mentor voor de starter en de positieve bijdrage die een schoolcultuur gericht op 'van-elkaar-leren' kan leveren aan het succes van begeleiding.

Voor een uitgebreide toelichting op de door Van Rens en Elfering geselecteerde voorwaarden en kenmerken wordt verwezen naar het betreffende onderzoeksrapport 'Een goed begin is het halve werk. Een verkenning naar goede begeleidingsprogramma's voor startende leraren' (Van Rens & Elfering, 2014). Het gaat om de volgende aspecten:

- a. Voorwaarden:
 - Begeleiding is in samenhang met het overige beleid
 - Facilitering van starter en begeleider
 - Kwaliteit van de inhoud
 - Inbedding in de loopbaanontwikkeling
 - Kwaliteit van de mentor

- b. Kenmerken:
 - Intensiteit
 - Inhoud
 - Mix van begeleidingsactiviteiten, individueel en collectief
 - Inzet van starter

Deze voorwaarden en kenmerken zijn door de werkgroep SPIL als uitgangspunt genomen bij het inventariseren van activiteiten op het gebied van begeleiding en professionalisering van startende leerkrachten in het primair onderwijs.

1.3 Rapportage

Deze rapportage heeft tot doel belanghebbende partijen te informeren over de actuele stand van zaken omtrent activiteiten op het gebied van begeleiding en professionalisering van startende leerkrachten bij de scholen van vier schoolbesturen en de Faculteit Educatie van Hogeschool Utrecht, gericht op het primair onderwijs.

In het volgende hoofdstuk worden zes deelonderzoeken beschreven waarmee de inventarisatie van inductieactiviteiten is uitgevoerd:

- via documentanalyse is nagegaan welk inductiebeleid genoemde schoolbesturen hanteren;
- aan de hand van interviews worden vier voorbeelden geschetst van geïmplementeerd inductiebeleid op schoolniveau;
- er is bij bestuurssecretariaten opgevraagd hoeveel beginnende leerkrachten werkzaam zijn bij de betrokken scholenstichtingen;
- met behulp van een enquête is onderzocht hoe beginnende leerkrachten hun begeleiding ervaren;
- op basis van gesprekken met poortwachters (personen via wie toegang kan worden verkregen tot bepaalde relevante informatie of netwerken) en schriftelijke documentatie is nagegaan welke activiteiten voor beginnende leraren vanuit respectievelijk Instituut Theo

Thijssen - voor primair onderwijs - en Instituut Archimedes - voor voortgezet onderwijs -, reeds door Hogeschool Utrecht worden aangeboden.

In hoofdstuk 2 wordt tevens ingegaan op de doelen en methodieken die bij deze deelonderzoeken zijn gehanteerd. In hoofdstuk 3 worden de resultaten per deelonderzoek gepresenteerd.

Deze rapportage sluit af met hoofdstuk 4 waarin op basis van de resultaten conclusies worden geformuleerd, die vervolgens als uitgangspunt zijn genomen om enkele aanbevelingen te doen voor vervolgactiviteiten (a) voor de scholen en besturen die betrokken zijn bij dit thema en (b) voor de taakstelling van werkgroep SPIL.

2 Inventarisatie van inductie- en professionaliseringsactiviteiten

In een eerste aanzet tot het bereiken van de eerste doelstellingen, te weten (1) in kaart brengen hoe de inductietrajecten in het basisonderwijs nu vorm krijgen en op welke scholen, (2) dit vergelijken met hetgeen bekend is over effectieve inductietrajecten, (3) expliciteren welke rol de opleiding kan hebben in het inductietraject en vormgeven van passende trajecten en (4) aansluiten bij de (landelijke) ontwikkelingen in het vo omtrent inductie, zijn zes deelonderzoeken uitgevoerd.

In deze paragraaf worden het doel en de gekozen methodiek van de deelonderzoeken toegelicht. In het volgende hoofdstuk wordt ingegaan op de opbrengsten.

2.1 Deelonderzoek A: Bestuursbeleid Begeleiding van beginnende leerkrachten

Analyse van het inductiebeleid van de vier scholenstichtingen die via deelname aan de werkgroep SPIL betrokken zijn bij de voorliggende thema's (SPOU, Het Sticht, Robijn en KSU).

Doel van dit onderzoek is na te gaan of binnen de vier aangesloten stichtingen beleid is beschreven voor het begeleiden van beginnende leerkrachten, wat de inhoud is van dat beleid en in hoeverre dit beleid voldoet aan de voorwaarden en kenmerken voor inductieprogramma's zoals aangetroffen is in de literatuur.

Ten behoeve van deze analyse is een checklist ontwikkeld, waarin aspecten van genoemde voorwaarden en kenmerken zijn opgenomen.

Bij de samenstelling van dit instrument is gebruik gemaakt van de volgende bronnen:

- Rens, C. van, & Elfering, S. (2014). Voorwaarden en kenmerken van een begeleidingsprogramma. In: Een goed begin is het halve werk. Een verkenning naar goede begeleidingsprogramma's voor startende leraren. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit. Opgehaald: 05092014. <http://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/opleiding-professionalisering/begeleiding-van-startende-leraren.html>
- Roelfsema, H. (2013-2014). Tabel 4.1. Scorematrix kenmerken van een effectief inductietraject.
- SPIL (22 september 2014). Suggesties vanuit de werkgroep voor het inventarisatieonderzoek naar inductieprogramma's.

Van elk schoolbestuur is documentatie waarin het inductiebeleid is beschreven, opgevraagd en ontvangen. Werkgroepleden hebben in subgroepen met de checklist het beleid van één schoolbestuur geanalyseerd. De analyseresultaten zijn door de themacoördinatoren in een overzicht geplaatst en vervolgens beschreven.

2.2 Deelonderzoek B: Inductiebeleid in de praktijk

Praktijkbeschrijving van één school per stichting van de wijze waarop het respectievelijke inductiebeleid is vormgegeven.

Doel van dit onderzoek is per scholenstichting een impressie te geven van de wijze waarop het voorgenomen en beschreven inductiebeleid is gerealiseerd vanuit het perspectief van de schoolopleider van één van de aangesloten scholen.

Voor dit onderzoek zijn de schoolopleiders geïnterviewd van de scholen die zijn afgevaardigd in de werkgroep SPIL. De vraaggesprekken zijn uitgevoerd door twee andere werkgroepleden aan de hand van door de werkgroep geselecteerde gespreksthemata's. Deze thema's, gebaseerd op de werkzaamheden binnen de taakstelling van de schoolopleiders, zijn:

- facilitering van starter en schoolopleider
- opleiding schoolopleider
- werkvormen voor begeleiding
- vaste onderwerpen tijdens de begeleiding
- vrijblijvendheid van deelname
- beleidsruimte van scholen binnen het bovenschoolse kader

Deze open interviewvorm is gekozen om de onderwerpen te waarborgen (waardoor eventuele onderlinge vergelijking mogelijk is) en zonder beperking te kunnen verkennen. De uitgeschreven gespreksresultaten zijn voorgelegd aan de geïnterviewde schoolopleider ter optimalisering van de definitieve versie.

2.3 Deelonderzoek C: Inventarisatie beginnende leerkrachten

Inventarisatie van het startersbestand op alle scholen van de betrokken scholenstichtingen in de onderzoeksperiode.

Doel van dit onderzoek is na te gaan hoeveel en op welke scholen beginnende leerkrachten in het schooljaar 2014-2015 voor korte of langere tijd werkzaam zijn voor SPOU, Het Sticht, Robijn en/of KSU en daarnaast met welke contactgegevens deze personen bereikbaar zijn. Verwacht wordt met deze gegevens de bereikbaarheid van betrokkenen te kunnen vergroten en daarnaast op termijn het aantallenverloop te kunnen monitoren.

Namens de respectievelijke scholenstichtingen hebben vier werkgroepleden bij de personeelsfunctionaris van hun bestuur of de aangesloten scholen gegevens opgevraagd van de beginnende leerkrachten. Daarbij is uitgegaan van kandidaten die ten hoogste drie jaar in het onderwijs werkzaam zijn. De gegevens zijn door de themacoördinatoren in een tabel geplaatst.

2.4 Deelonderzoek D: Ervaringen beginnende leerkrachten

Onderzoek naar de ervaringen met en opvattingen over begeleidingsactiviteiten van beginnende leraren, die in de onderzoeksperiode werkzaam waren en zijn op scholen onder de vier betrokken besturen.

Doel van dit onderzoek is vanuit het perspectief van de betrokken leerkrachten gerealiseerd inductiebeleid te beschrijven, om dit te kunnen vergelijken met de uitkomsten van de beleidsanalyse. Tevens wordt verwacht deze bepaling als nulmeting te kunnen hanteren ter vergelijking met volgende metingen op termijn.

Ten behoeve van dit onderzoek is door de werkgroep een enquête samengesteld, waarbij de elementen van de voorwaarden en kenmerken voor inductieprogramma's als uitgangspunt zijn genomen. De enquête is met behulp van my.survio.com uitgezet onder alle beginnende leerkrachten in het startersbestand.

De vragenlijst van de enquête is opgenomen in bijlage 2.

2.5 Deelonderzoek E: Inductieactiviteiten van Instituut Theo Thijssen

Oriëntatie op activiteiten van de HU-PABO Instituut Theo Thijssen met betrekking tot begeleiding en professionalisering van beginnende leraren.

Doel van dit onderzoek is te bepalen welke activiteiten vanuit Instituut Theo Thijssen reeds worden aangeboden gericht op begeleiding en professionalisering van beginnende leerkrachten.

Bij dit onderzoek wordt er vanuit gegaan dat er activiteiten zijn op drie terreinen:

(1) Nascholing en professionalisering - dit wordt nagegaan in de vorm van een vraaggesprek met dhr. T.G. de Boer, medewerker van het Centrum Theo Thijssen, waarbij het doel van het

gesprek overeenkomt met het onderzoeksdoel. Er is geen gebruik gemaakt van vooraf geformuleerde vragen.

(2) Afspraken en richtlijnen in het kader van het Keurmerk Opleidingsschool (Vogelaar, 2012) Hierbij wordt aan de hand van documentonderzoek verkend in hoeverre aspirant-opleidingsscholen dienen te voldoen aan criteria op het gebied van begeleiding van beginnende leerkrachten.

(3) Alumnibeleid - in een gesprek met dhr. G. Dercksen, coördinator afstudeerfase van het Instituut Theo Thijssen en tevens werkgroep lid bij SPIL, is nagegaan of en welk beleid het ITT voert met betrekking tot afgestudeerde studenten.

2.6 Deelonderzoek F: Inductieactiviteiten in het voortgezet onderwijs

Oriëntatie op inductie- en professionaliseringsactiviteiten in het voortgezet onderwijs, in bijzonder vanuit Instituut Archimedes en vanuit het Kenniscentrum Educatie van Hogeschool Utrecht.

Doel van dit onderzoek is (a) informatie verzamelen over betrokkenheid bij en/of initiatieven op het gebied van inductieactiviteiten door het Instituut Archimedes en het Kenniscentrum Educatie en (b) te bepalen in hoeverre deze informatie door SPIL als voorbeeld of leidraad kan worden ingezet.

Voor dit onderzoek zijn twee gesprekken gevoerd, met respectievelijk mw. M. de Kroon, facultair coördinator inductie van Instituut Archimedes en tevens Faculteit Educatie en met dhr. H. Roelfsema, als onderzoeker vanuit Kenniscentrum Educatie bekend met onderzoek naar inductieactiviteiten voor het voortgezet onderwijs.

Daarnaast heeft een overleg plaatsgevonden met dhr. W. Duyvendak, directeur van Instituut Theo Thijssen, in aanwezigheid van voorgenoemde medewerkers en D. de Haan als coördinator van SPIL. Duyvendak heeft als portefeuillehouder Onderwijs genoemd overleg geïnitieerd vanwege het belang van samenwerking tussen de instituten van de Faculteit Educatie op het terrein van inductie en het wederzijds gebruikmaken van de kennis/ervaring die de instituten hierin opdoen.

Beide gesprekken zijn zonder agenda gevoerd.

3 Resultaten

In dit hoofdstuk zijn de resultaten beschreven van het onderzoek naar de situatie in het schooljaar 2014-2015 op het gebied van begeleiding en professionalisering van beginnende leerkrachten bij vier scholenstichtingen en HU-PABO Instituut Theo Thijssen.

De betrokken scholenstichtingen zijn SPOU (Stichting Primair Onderwijs Utrecht), Stichting Robijn (Regionaal Openbaar Basisonderwijs IJsselstein/Nieuwegein), KSU (Katholieke Scholenstichting Utrecht) en Het Sticht (Stichting voor katholiek en algemeen bijzonder primair onderwijs in Zeist, Baarn, Utrechtse Heuvelrug en Wijk bij Duurstede).

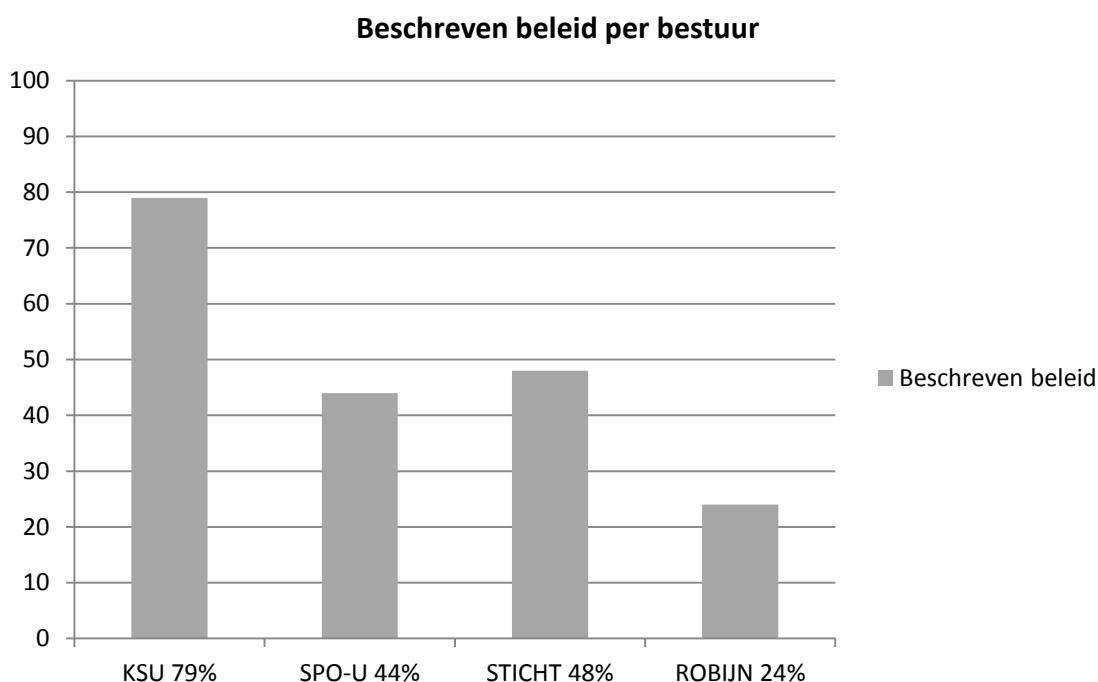
3.1 Bestuursbeleid Begeleiding van beginnende leerkrachten

Het deelonderzoek A naar door schoolbesturen beschreven beleid op het gebied van begeleiding van beginnende leerkrachten is uitgevoerd door middel van documentanalyse. Bij de analyse is gebruikgemaakt van een checklist gebaseerd op de gewenste voorwaarden en kenmerken van een inductieprogramma (Van Rens & Elfering, 2014).

3.1.1 Kwantitatieve analyse

a. In welke mate heeft elk bestuur zijn inductiebeleid beschreven?

De checklist is opgebouwd uit 63 items. Voor elk item is per beleidsdocument nagegaan en beschreven of en welke beleidskeuze hiervoor is gemaakt. Indien bij een item beleid is vermeld, is dit in een matrix aangegeven met een waarde 1. Een bestuur dat voor alle items (ofwel alle voorwaarden en kenmerken) beleid heeft beschreven, scoort 63 punten, ofwel 100%. Dat betekent nog niet dat de kwaliteit van elk onderdeel optimaal is, maar wel dat het inductiebeleid op alle gewenste onderdelen is uitgewerkt.



Figuur 1. Checklistpercentage van beschreven inductiebeleid per bestuur.

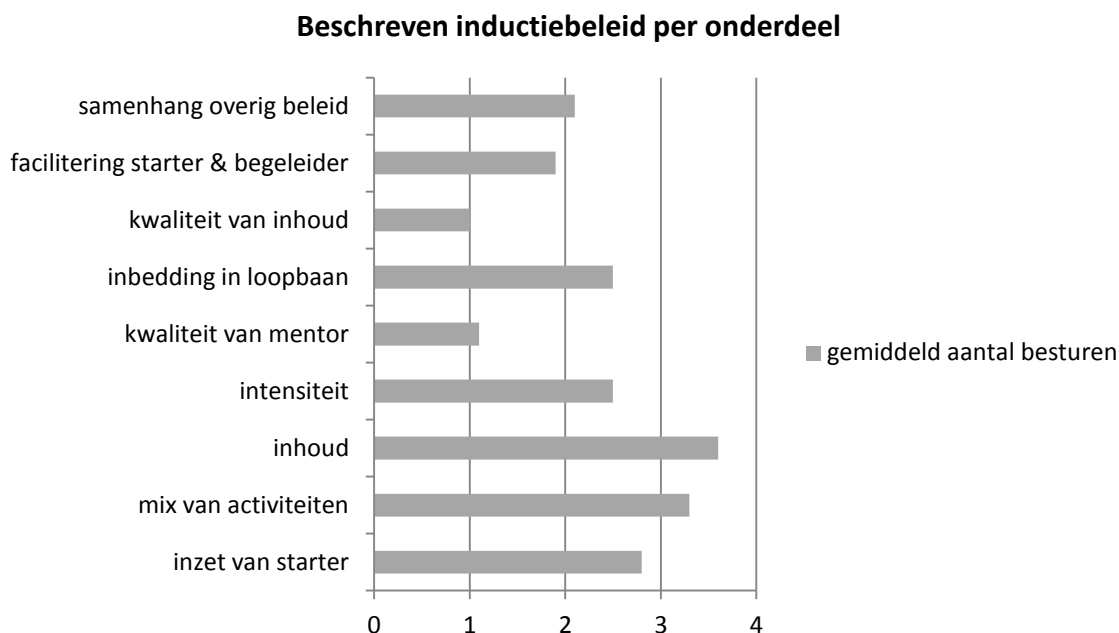
Uit figuur 1 blijkt dat de KSU 79% van alle voorwaarden en kenmerken van inductiebeleid heeft beschreven, terwijl Robijn 24% van de gewenste aandachtspunten benoemt. Het Sticht en SPOU hebben ongeveer de helft van de beleidsaspecten uitgewerkt.

b. In welke mate zijn de afzonderlijke onderdelen van hun inductiebeleid door de vier besturen beschreven?

Het inductiebeleid laat zich beschrijven in negen onderdelen. Deze komen overeen met de voorwaarden en kenmerken van inductiebeleid zoals benoemd in paragraaf 1.2. Indien alle vier besturen een onderdeel volledig hebben uitgewerkt (dat wil zeggen dat alle items van een onderdeel zijn beschreven), laat figuur 2 een maximale score van 4 zien.

De score 1 voor het onderdeel 'kwaliteit van inhoud' betekent dat gemiddeld 1 bestuur dit beleidsonderdeel heeft beschreven. Het onderdeel 'mix van activiteiten' is door gemiddeld 3,3 besturen ingevuld.

Uit de grafiek wordt duidelijk dat de inhoud van het begeleidingsprogramma in het inductiebeleid het meest door de besturen is benoemd en dat vrijwel alle besturen in hun beleid hebben beschreven welke mix van individuele en collectieve begeleidingsactiviteiten wordt gehanteerd. Weinig besturen gaan in hun beleid in op de kwaliteit van de inhoud van een begeleidingsprogramma, noch besteden zij aandacht aan de kwaliteit van de mentor of persoonlijke begeleider.



Figuur 2. Gemiddeld aantal besturen per beschreven beleidsvoorwaarde of -kenmerk.

3.1.2 Samenvatting van de gegevens per voorwaarde en kenmerk

a. Voorwaarden invoer van een begeleidingsprogramma

a1 - Begeleiding is in samenhang met het overige beleid

Inbedding van begeleidingsbeleid in een cultuur van leren wordt door één bestuur genoemd, maar niet nader gedefinieerd. Er wordt een koppeling gemeld met Integraal Personeels Beleid. De praktische uitvoering van het beleid is met name gericht op starters. Niet duidelijk is of scholen exitgesprekken voeren met starters. Twee besturen hanteren een duidelijke

taakverdeling voor de betrokken niveaus van de organisatie. Aansluiting op initiële opleiding wordt als gegeven gemeld, maar niet beschreven. Over feedback naar de pabo wordt niets gemeld.

a2 - Facilitering van starter en begeleider

Bij twee besturen wordt expliciet vermeld dat er tijd beschikbaar is voor de begeleiding. De duur van de begeleiding varieert van minimaal 6 maanden tot 2 jaar. Twee besturen maken melding over het uitvoeren van taken binnen het taakbeleid, onduidelijk is of er sprake is van reductie of speciale regelingen voor starters. Drie besturen maken geen melding over het makkelijk kunnen vinden van de mentor en de starter. Eén bestuur stelt dat er voldoende begeleidingstijd moet zijn, ook onder lestijd.

a3 - Kwaliteit van de inhoud

De inhoud van begeleiding (dwz onderwerpen die tijdens de begeleiding aan de orde komen) is door besturen nauwelijks beschreven. Men vraagt aandacht voor praktische zaken, maar deze worden niet nader benoemd. Er zijn geen gegevens aangetroffen over gewenste pedagogische of didactische competenties, theorie waarop deze gebaseerd zijn, of beschikbaarheid van voorbeelden op dat gebied. Bijna alle besturen laten starters leervragen formuleren. Hierbij worden geen inhoudelijke criteria genoemd. Twee besturen noemen een structureel ingepland evaluatiemoment “om te reflecteren op de lesgevende taak: pedagogisch en didactisch handelen.”

a4 - Inbedding in de loopbaanontwikkeling

Alle besturen geven aan dat de directie enkele structurele gesprekken voert met de starters, als invulling van de IPB-gesprekscyclus die voor alle personeel geldt. De meeste besturen zeggen met hun begeleiding aan te sluiten op de eindkwalificaties van de pabo, maar specificeren deze aansluiting niet. Niet duidelijk is of en hoe begeleiding wordt gecontinueerd na de inductiefase.

a5 - Kwaliteit van de mentor

De kwaliteit van de mentor is door één bestuur grotendeels beschreven. Dit bestuur biedt een informatiemap waarin richtlijnen voor het handelen van de mentor zijn uitgewerkt. Overige besturen bieden geen of zeer beperkte informatie. Er zijn geen concrete aanwijzingen dat en hoe mentoren worden opgeleid voor hun taak. Het is niet duidelijk of mentoren structureel overleg hebben met andere mentoren of directies.

b. Kenmerken van een begeleidingsprogramma

b1 - Intensiteit

Alle besturen geven aan structurele begeleiding te bieden en hebben dit vastgelegd in een jaarplanning. De begeleidingsduur varieert van 1 tot 2 jaar en is gericht op ontwikkeling van pedagogische en didactische vaardigheden. Er zijn geen normeringen genoemd voor te bereiken niveaus. Eén bestuur meldt verantwoordelijkheden van de starter gedoseerd toe te kennen.

b2 - Inhoud

Besturen hebben deze voorwaarde geheel of grotendeels beschreven. Stichtingsbrede bijeenkomsten voor starters worden gemeld, maar lijken vooral een zakelijk karakter te hebben. Elk bestuur verstrekt schriftelijke informatie over praktische zaken. Beschrijving van de inhoud van professionalisering varieert van een enkele verwijzing naar het gewenste functieniveau van de mentor tot richtlijnen voor pedagogisch en didactisch handelen, teamsamenwerking en omgang met leerlingen en ouders. Eén bestuur richt zich alleen op begeleiding van stagiaires. Starter en begeleider bepalen samen naar behoefte de aard en inhoud van het begeleidingsprogramma.

b3 - Mix van begeleidingsactiviteiten, individueel en collectief

Elk programma begint individueel met een gesprek met de directie, waarin afspraken worden gemaakt over de feitelijke begeleiding. Gezamenlijke bijeenkomsten zijn niet bedoeld als introductie. Twee besturen organiseren intervisiebijeenkomsten voor starters. Twee besturen organiseren informatieve bijeenkomsten voor starters en ervaren leerkrachten.

Twee van de vier besturen geven specifiek aan dat de begeleiding gericht is op het functioneren in de klas en koppelen dit aan structurele klassenbezoeken en evaluatiegesprekken. Bij twee besturen worden structureel individuele begeleidings- en evaluatiegesprekken gehouden.

Eén bestuur verwijst in algemene termen naar vormen van intensieve begeleiding, maar specificiert dit niet.

b4 - Inzet van starter

Vrijwel alle besturen hebben dit aspect grotendeels uitgewerkt. Besturen verplichten de starters tot deelname; daarna heeft de starter inspraak op onderdelen. Besturen verwachten daarbij initiatief van de starter.

3.2 Voorbeelden van inductiebeleid in de praktijk

Om een indruk te krijgen hoe inductiebeleid in de praktijk kan worden vormgegeven, is van elke scholenstichting (SPOU, Stichting Robijn, KSU en Het Sticht) die deelneemt aan het thema inductie (begeleiding en professionalisering van startende leerkrachten), een schoolopleider geïnterviewd. Daarbij is gekozen voor schoolopleiders die tevens lid zijn van de themawerkgroep SPIL; allereerst vanwege de onmiddellijke beschikbaarheid van deze respondenten en ten tweede vanwege de inhoudelijke en motiverende betekenis van deze interviews voor de betrokken werkgroepleden. Daarbij hebben de respondenten afwisselend de rol van interviewer en bevraagde schoolopleider vervuld.

Bij de vraaggesprekken zijn de volgende zes onderwerpen als leidraad genomen:

- facilitering van starter en schoolopleider;
- opleiding schoolopleider;
- werkvormen voor begeleiding;
- vaste onderwerpen tijdens de begeleiding;
- vrijblijvendheid van deelname;
- beleidsruimte van scholen binnen het bovenschoolse kader.

Deze onderwerpen zijn vooraf door de werkgroep vastgesteld, op basis van het kader met voorwaarden en kenmerken van inductieprogramma's.

In de onderstaande paragrafen zijn per schoolbestuur de respectievelijke interviews uitgewerkt. Daaruit wordt duidelijk hoe het gesteld is met de facilitering van de startende leerkracht en de schoolopleider, welke opleiding de schoolopleider heeft gehad, welke werkvormen er gehanteerd worden in het begeleidingstraject en er wordt ingegaan op de mate van vrijblijvendheid van deze begeleiding die binnen de diverse besturen wordt gehanteerd.

3.2.1 Stichting Robijn

Facilitering starter en schoolopleider

De facilitering van de schoolopleider is in de reguliere normjaartaak verwerkt en betreft 20 uur per jaar per starter. Naast een interne schoolopleider wordt er ook gewerkt met een externe schoolopleider, die eveneens voor 20 uur per starter gefaciliteerd wordt waarvan 5 uur onder leiding.

De schoolopleider krijgt begeleidingsuren voor het begeleiden van studenten. Voor deze begeleiding geldt de volgende formule: (aantal groepen : 2) x 5 uur.

Voor de starter wordt volgens de nieuwe cao 40 uur van de duurzame inzetbaarheidsuren ingezet, gedurende drie jaar. De starter bepaalt zelf, in overleg met de directie, hoe deze uren ingezet worden.

Alle scholen binnen de Stichting Robijn beschikken over een schoolopleider. Echter is op dit moment een aantal van hen ook directeur. De stichting is voornemens dit te wijzigen: er moeten nieuwe mensen opgeleid worden zodat op alle dertien scholen een gecertificeerde schoolopleider is.

Opleiding schoolopleider

Alle 13 scholen binnen de stichting hebben een opgeleide schoolopleider. Vier scholen hebben een schoolopleider die ook opgeleid is voor het begeleiden van onderzoek.

Werkvormen

De werkvormen die gehanteerd worden bij het begeleiden van startende leerkrachten zijn divers. Zo wordt er gebruik gemaakt van intervisie, klassenbezoek, het geven van praktische informatie en worden er POP gesprekken gevoerd.

De stichting is voornemens in het schooljaar 2015-2016 te starten met de "Robijn Academie". Dit is een organisatievorm voor intervisie op bovenschools niveau. Men hoopt hier ook ruimte voor peer review te creëren.

Vaste onderwerpen

De vaste onderwerpen die op de agenda van het begeleidingstraject voor startende leerkrachten staan zijn:

- praktische informatie (gegeven door een ervaren collega);
- informatie over de leerlingenzorg (gegeven door de intern begeleider);
- klassenmanagement (gegeven door de schoolopleider);
- beleidszaken (gegeven door de directeur en de intern begeleider).

De onderwerpen in de gesprekscyclus worden gekoppeld aan de competenties.

Klassenbezoeken worden gehouden aan de hand van het Directe Instructiemodel.

Vrijblijvendheid

Van een startende leerkracht wordt verwacht dat hij/zij aan alle activiteiten op school meedoet. Ook scholing en introducties die door het bestuur worden aangeboden. Starters worden begeleid; er worden klassenbezoeken afgelegd en de starter doorloopt in het eerste jaar de gehele gesprekscyclus.

Beleidsruimte

Binnen de Stichting Robijn zijn geen gegevens bekend over de ruimte die de individuele scholen krijgen binnen het bovenschoolse opgestelde beleid. Wel wordt vermeld dat er punten van aandacht zijn op het gebied van centraliseren en professionaliseren. Per school is er nu een schoolopleider, de beleidsruimte is beperkt, de uren moeten binnen de normjaartaak vallen. Drie à vier keer per jaar komen alle schoolopleiders bij elkaar om hun ervaringen te delen en om zich verder te professionaliseren. De wens bestaat om dit uit te breiden, de tijd hiervoor is beperkt. Per school en schoolopleider kan dit verschillen.

3.2.2 Stichting Primair Onderwijs Utrecht

Facilitering starter en schoolopleider

De schoolopleider wordt gefaciliteerd voor haar/zijn taken, ze is één keer per week voor ongeveer zes uur ambulant en heeft een LB functie. Het bestuur stelt scholen zelf in de gelegenheid hoe deze facilitering in de praktijk eruit ziet. Het kan zijn dat er ambulante tijd

beschikbaar is, het kan ook zijn dat dit binnen de normjaartaak van de schoolopleider valt. De scholen maken hierin zelf een keuze. De starter krijgt het eerste jaar geen extra schooltaken. De starter wordt het eerste jaar altijd begeleid door de schoolopleider.

Opleiding schoolopleider

De schoolopleider heeft een verplichte opleiding tot schoolopleider gevolgd, evenals bijscholingen.

Ook neemt de schoolopleider verplicht deel aan het Netwerk Schoolleiders dat bovenschools binnen de Stichting SPOU georganiseerd wordt.

Werkvormen

Eens per jaar staat Opleiden in School op de agenda van de teamvergadering. Er worden klassenbezoeken afgelegd bij studenten, starters en eventueel zittende leerkrachten. Er worden intakegesprekken gehouden met de vierdejaarsstudenten.

Indien er problemen zijn met een startende leerkracht is er meer contact met de starter.

Wensen

Op het wensenlijstje staan Intervisie en Train de Trainer; een traject waarbij de schoolopleider de praktijkopleiders traint in het begeleiden van studenten.

Vaste onderwerpen

Er vindt altijd een gesprek plaats met betrekking tot de begeleiding. In het traject Van Start tot Beoordeling vindt altijd eerst een intake gesprek plaats.

Vaste onderwerpen die altijd aan bod komen zijn:

- Klassenmanagement
- Het team
- Ouders

Vrijblijvendheid

Het begeleidingstraject is niet vrijblijvend. De directie is actief betrokken bij de begeleiding. Er vindt regelmatig uitwisseling plaats tussen de directie en de schoolopleider.

Beleidsruimte

Er is een afgesproken minimum waaraan het begeleidingstraject moet voldoen, maar meer activiteiten op dat gebied zijn toegestaan.

3.2.3 Katholieke Scholenstichting Utrecht

Facilitering starter en schoolopleider

De schoolopleider krijgt een dag per week voor de begeleiding van studenten, starters en zittend personeel. De startende leerkracht heeft het eerste jaar geen taken op school. Het tweede jaar worden er taken naar wens ingevuld van de starter. Er staat bovenschools niet vast hoeveel tijd een schoolopleider krijgt. Per school wordt bekeken wat er mogelijk en nodig is.

Opleiding schoolopleider

De opleiding schoolopleider is verplicht bij de KSU. De schoolopleider maakt gebruik van het scholingsaanbod van de HU: een coachopleiding en intervisie cursus behoren tot de scholing van de schoolopleider. De schoolopleider vervult op dit moment ook de functie van bouwcoördinator. Het is belangrijk om de verschillende rollen gescheiden te houden.

Werkvormen

De schoolopleider neemt bij de studenten een intakegesprek af. De schoolopleider gaat op

klassenbezoek bij zowel studenten als starters. Bij zittend personeel gebeurt het afleggen van klassenbezoeken op aanvraag. Soms wordt er vanuit de directie klassenbezoeken noodzakelijk geacht en dan zijn deze niet vrijblijvend.

Intervisie is een vast onderdeel binnen de school. Deze intervisie vindt plaats bij studenten, praktijkopleiders en teamleden. Het team is verdeeld in drie groepen, de intervisie is drie keer per schooljaar. De groepen zijn niet gemengd van samenstelling. De schoolopleider voert eens per vijf weken een gesprek met alle leerkrachten op individuele basis. De schoolopleider voert geen POP gesprekken, wel begeleidt zij Video Interactie Begeleidings trajecten (VIB). Hierbij geldt dat een VIB traject de eigen verantwoordelijkheid is van de leerkracht.

Vaste onderwerpen

Over vaste onderwerpen is niets bekend.

Wensen

Over wensen is niets bekend.

Vrijblijvendheid

Binnen de KSU is de begeleiding van starters niet vrijblijvend. De stichting heeft een begeleidingstraject voor startende leerkrachten. Deze begeleiding is vraaggestuurd. Tijdens dit begeleidingstraject komt ook de bovenschoolse schoolopleider van de KSU twee keer per jaar op klassenbezoek. Er vindt een eindgesprek plaats met de starter, de schoolopleider en bovenschools schoolopleider. Er wordt dan besproken wat er is goed gegaan en wat er verder nog ontwikkeld moet worden.

Beleidsruimte

Er is bovenschools een afgesproken minimumbeleid.

3.2.4 Het Sticht

Facilitering starter en schoolopleider

De begeleiding van een startende leerkracht wordt niet door een schoolopleider gedaan. In de bouw waar de starter komt te werken wordt een collega gekozen die de begeleiding op zich neemt. Daarnaast heeft iedere starter binnen de school een zogenaamde 'praatpaal' om stoom af te kunnen blazen en praktische zaken mee te bespreken. Deze begeleider wordt gefaciliteerd om groepsbezoeken af te kunnen leggen. Daarnaast is er buiten lestijd gelegenheid voor de begeleiding van de startende leerkracht. Op het moment dat dit zich voordoet, komt deze begeleiding boven op de taken van de begeleider. Het eerste jaar heeft de starter geen extra taken naast de groepstaken.

Opleiding schoolopleider

Binnen de school is een opgeleide schoolopleider/coach. Deze is in het geval van de startende leerkracht niet relevant omdat de begeleiding niet door de schoolopleider gedaan wordt. De begeleider uit de bouw heeft geen specifieke opleiding.

Werkvormen

De begeleiding bestaat voornamelijk uit gesprekken en groepsbezoeken. De eerste periode worden samen met de begeleider weekplanningen gemaakt. Binnen de school bestaan verschillende intervisie groepjes voor het hele team. De starter maakt hier ook deel van uit. De begeleiding vindt alleen plaats op school, er is geen begeleiding op bestuursniveau. POP gesprekken maken deel uit van de gesprekscyclus en worden door de directeur gevoerd.

Wensen

Over wensen is niets bekend.

Vaste onderwerpen

In de begeleiding komt naast de praktische informatie in elk geval het klassenmanagement en het onderwerp oudergesprekken aan bod. In sommige gevallen wordt de startende leerkracht bij de oudergesprekken ondersteund door een collega (bijvoorbeeld een intern begeleider). De zorgstructuur/leerlingenzorg komt vooral in gesprek met de intern begeleider aan bod, dit gebeurt dan tijdens groepsbesprekingen.

Vrijblijvendheid

De begeleiding is niet vrijblijvend. In de eerste periode is er tenminste één vast moment per week waarop de starter en begeleider bij elkaar komen. In de praktijk blijkt dat de begeleiding na verloop van tijd eigenlijk uitdooft. Het totale traject van de begeleiding is niet vooraf vastgelegd en loopt niet gedurende meerdere schooljaren.

Beleidsruimte

Omdat er niet vaak nieuwe collega's komen is dit niet echt aan de orde. Binnen de school is het zeker een aandachtspunt om de begeleiding van startende leerkrachten die op invalbasis komen beter vorm te geven.

3.2.5 Samenvatting

Teneinde voorbeelden te presenteren van begeleiding van beginnende leerkrachten in de praktijk, zijn vier schoolopleiders geïnterviewd, die de situatie van hun school beschrijven. Elke school vertegenwoordigt een van de schoolbesturen die bij dit thema zijn betrokken. In alle betrokken scholen worden de starter en de begeleider gefaciliteerd. Bij drie scholen wordt deze begeleiding gedaan door een schoolopleider, bij de vierde school wordt de begeleiding van de starter gedaan door een collega uit dezelfde bouw.

In drie gevallen is er sprake van opgeleide schoolopleiders die de startende leerkrachten begeleiden. Bij een school is dit niet het geval, hier is wel sprake van een opgeleide schoolopleider/coach, maar deze begeleidt niet de starter.

De werkvormen die gehanteerd worden tijdens de begeleiding variëren. Alle ondervraagden maken gebruik van klassenbezoeken en gesprekken. In twee gevallen is intervisie verankerd in de organisatie van de desbetreffende school.

De onderwerpen die aan bod komen, variëren per school. Klassenmanagement staat bij drie scholen vast op de agenda. Van één school is hierover niets bekend.

3.3 Inventarisatie beginnende leerkrachten

Per schoolbestuur zijn de naam- en mailadresgegevens opgevraagd van de beginnende leerkrachten (starters) die in het schooljaar 2014 - 2015 voor dit bestuur werkzaam waren. Daarbij is nagegaan op welke school een kandidaat werkt(e), om de verdeling van het totaal aantal starters per schoolbestuur te kunnen bepalen.

De naam- en mailadresgegevens zijn opgevraagd om betrokkenen te kunnen enquêteren. Het aldus verkregen gegevensbestand wordt beheerd door de werkgroep SPIL.

In tabel 1 is weergegeven hoeveel starters volgens opgave in de scholen werkzaam zijn. Alle scholen van SPOU en Robijn hebben een of meer starters in dienst. Dat geldt niet voor de scholen van de andere schoolbesturen. Gemiddeld voor alle schoolbesturen zijn er drie starters per school aanwezig.

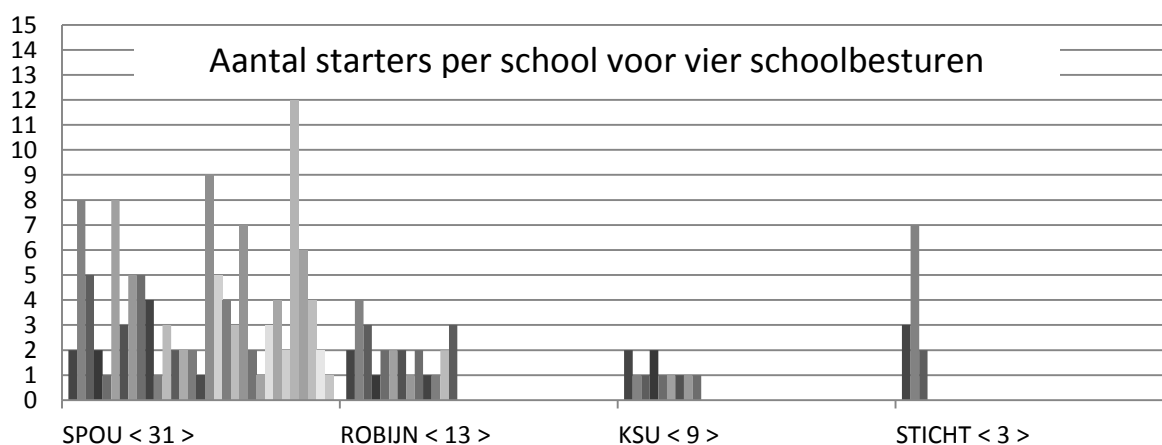
Tabel 1

Verdeling aantallen starters werkzaam bij de schoolbesturen binnen thema 5/6

bestuur	totaal aantal scholen	scholen met starters	totaal aantal starters	starters gemiddeld per school
SPOU	31	31	119	3,8
ROBIJN	13	13	26	2
KSU	24	9	11	1,2
STICHT	9	3	12	4
totaal	73	56	168	3

In de figuur 3 is zichtbaar gemaakt hoe de starters verdeeld zijn over de scholen en besturen.

De meeste scholen (17) tellen 2 starters en 16 van de 56 scholen hebben 1 starter voor de klas staan. Er zijn 3 scholen met respectievelijk 6, 9 en 12 starters. Er zijn 2 scholen met 7 en 2 met 8 starters. Er zijn 4 scholen met 5 starters, 5 scholen met 4 starters en 7 scholen met 3 starters.



Figuur 3. Aantallen starters per school, gerangschikt per schoolbestuur.

3.4 Ervaringen van beginnende leerkrachten

Het doel van de enquête is te onderzoeken of en op welke wijze beginnende leerkrachten worden begeleid bij hun werkzaamheden als startende leerkracht en hoe zij deze begeleiding hebben ervaren.

De enquête is uitgezet onder 160 personen in de periode april/mei 2015. Daarbij is gebruik gemaakt van een administratief kader, samengesteld uit overzichtslijsten van beginnende leerkrachten, aangeleverd door de administraties van de respectievelijke schoolbesturen. De respondenten hebben een mail ontvangen met een link naar de enquête.

De enquête is opgemaakt en gepubliceerd met survio.com. Ook de verzamelde data zijn verkregen vanaf survio.com.

Nadat de eerste reactietermijn was verstreken (23 respondenten) en tevens bleek dat een aantal mailadressen ongeldig was, zijn genoemde adressen gecorrigeerd na contact met de administraties en is vervolgens een tweede oproep verspreid onder alle respondenten.

Daarbij is verzocht niet te reageren indien dit al bij de eerste termijn was gedaan.

Bij het sluiten van de tweede termijn is een respons van 80 (50%) gehaald.

a. Kenmerken van de respondenten

1. De verdeling van de respondenten in de steekproef komt grotendeels overeen met de verdeling van beginnende leerkrachten over de vier schoolbesturen (zie paragraaf 3.3). Dit is in de tabel zichtbaar gemaakt. Ongeveer 9 van de 10 respondenten is vrouw. 48,7% van de betrokkenen heeft een vaste aanstelling, 33,8% vervult een tijdelijke vacature met zich op verlenging of vaste aanstelling en 17,5% is invaller voor een afgebakende periode.

Tabel 2

Vergelijking aantallen starters in de steekproef en werkzaam bij schoolbesturen

Scholenstichting	Starters in de steekproef	Starters in de populatie
SPOU	62,4%	70%
Robijn	18,8%	16%
Het Sticht	8,8%	7%
KSU	10%	7%

2. Bij het uitzetten van de enquête is uitgegaan van een doelgroep met leerkrachten die ten hoogste 3 jaar werkzaam zijn in het onderwijs, ofwel een verwachte respons gekenmerkt door het startjaar 2012 tot en met 2015. Als criterium is hierbij gevraagd naar het jaar waarin men is afgestudeerd aan de pabo, waarbij is aangenomen dat de kandidaat datzelfde jaar is begonnen met onderwijswerkzaamheden.

Vallend onder de periode van 3 jaar is achtereenvolgens gereageerd door (afstudeerjaar) 2012: 24%, 2013: 22%, 2014: 25% en 2015: 1%. Dit betekent dat 72% van de respondenten is afgestudeerd in de afgelopen 3 jaar. Daarnaast is 20% afgestudeerd in de periode 2009/2011. De overige 8% is afgestudeerd in de periode 2002/2008.

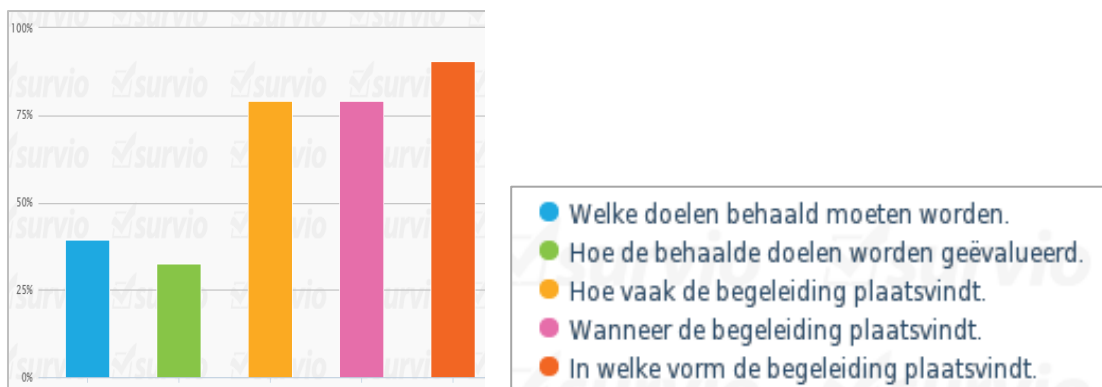
Het is niet duidelijk of de leerkrachten die afstudeerden voor 2012, buiten de doelgroep voor deze enquête vallen: omdat zij geen beginnende leerkracht zijn, of omdat zij na hun diplomering niet datzelfde jaar in het onderwijs aan het werk zijn gegaan. Op grond van deze twijfel en omdat het hier gaat om een relatief laag aantal respondenten zijn alle ingekomen enquêtes in de analyse meegenomen.

Voor eventueel vervolgonderzoek dient een ander selectiecriterium te worden gehanteerd, zoals bijvoorbeeld het feitelijke aantal jaren praktijkervaring of de actuele salarisschaal.

b. Voorwaarden voor de begeleiding

1. 52,5% van de startende leerkrachten heeft schriftelijke afspraken gemaakt over de begeleiding, waarvan 56,8% dit heeft afgesproken met de schoolopleider en 29,6% met de directeur. Anderen hebben deze afspraken gemaakt met een intern begeleider of bovenschools functionaris.

Zoals figuur 4 laat zien worden afspraken over de vorm van begeleiding het meest genoemd (ruim 90%). Ongeveer 80% heeft afgesproken hoe vaak en wanneer de begeleiding plaatsvindt. Een kleine 40% meldt afspraken over te behalen doelen en 32% geeft aan afspraken te hebben gemaakt over de wijze waarop bereikte doelen geëvalueerd worden.



Figuur 4. Percentage respondenten per type begeleidingsafspraken.

2. Van de ondervraagden heeft 73,7% een vaste begeleider. Van deze groep is dat bij 60,4% de schoolopleider. 10,3% wordt begeleid door een bovenschools begeleider en 7,9% door de directeur.

Ongeveer 22% van de beginnende leerkrachten wordt begeleid door een intern begeleider, bouwcoördinator, duo-partner of andere collega.

Individuele begeleiding vindt voornamelijk plaats op afgesproken momenten (57,5%), of als betrokkene of begeleider dit aangeven (35%). 15% van de respondenten zegt geen individuele begeleiding te krijgen.

3. Tot slot geeft 65% van de startende leerkrachten aan dat zij minder of andere school-, onderwijs- en of professionaliseringstaken toegewezen hebben gekregen.

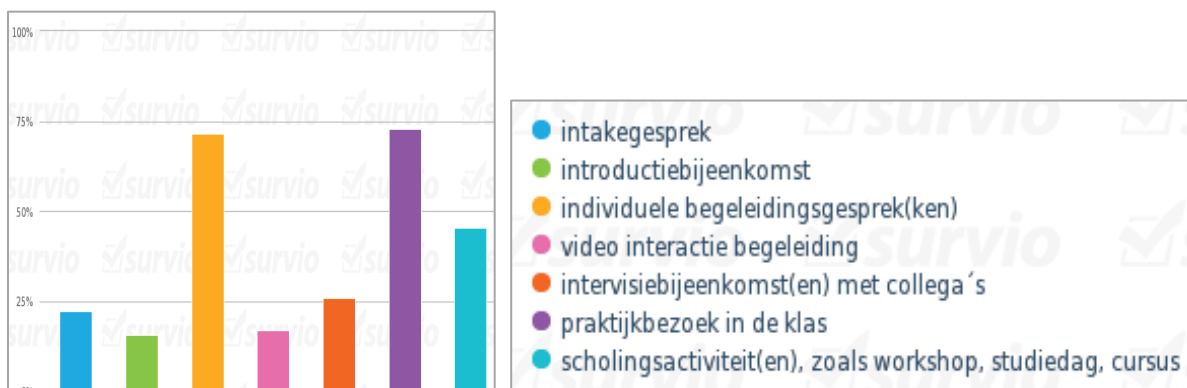
c. Inhoud en vorm van de begeleiding

1. Beginnende leerkrachten maken gebruik van meerdere vormen van begeleiding. De verdeling van gebruikte begeleidingsvormen is weergegeven in figuur 5.

Het meest genoemd (72,7%) worden individuele begeleidingsgesprekken en praktijkbezoek in de klas. 45% neemt deel aan scholingsactiviteiten. 26% woont intervisiegesprekken met collega's bij en 22% geeft aan een intakegesprek te hebben gehad.

Tussen de 15 en 17% van de respondenten zegt een introductiebijeenkomst te hebben bijgewoond of begeleid te zijn met behulp van video-interactiebegeleiding.

In het algemeen vindt 70% van de starters dat er voldoende tijd is besteed aan hun begeleiding.



Figuur 5. Percentage respondenten per type begeleidingsactiviteit.

2. In de enquête is gevraagd onderwerpen te markeren die tijdens individuele begeleidingsgesprekken aan bod komen. Deze onderwerpen zijn afgeleid uit de literatuur. De uitkomsten zijn volgens ranking weergegeven in tabel 3.

Tabel 3

Onderwerpen tijdens begeleidingsgesprekken gerangschikt naar percentage respondenten

nr.	onderwerp	%
1	verbetering van het pedagogisch en didactisch handelen	68,4
2	praktische informatie over de school, zoals bijvoorbeeld regels en afspraken	56,6
3	evaluatie van de begeleiding en de resultaten daarvan	48,7
4	emotionele ondersteuning	46,1
5	omgaan met ouders	35,5
6	uw verwachtingen van uw werk aanpassen op basis van eerdere ervaringen	23,7
7	omgaan met collega's	17,1

Daarnaast werd de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen als onderwerp genoemd en verwees men naar het specifiek bespreken van eigen hulpvragen en leerdoelen. Aangenomen wordt dat deze vragen en doelen inhoudelijk aansluiten op de verschillende onderwerptypes.

De onderwerpen worden in 75,7% van de gevallen afwisselend door de kandidaat of door de begeleider ingebracht. 21,6% van de ondervraagden geeft aan zelf onderwerpen in te brengen. Bij 2,7% doet de begeleider dit.

3. Uit de meeste reacties komt naar voren dat bij de begeleiding gebruikgemaakt wordt van vormen van feedback, zoals video-opnamen, lesobservaties, notities (55,7%) en vragenlijsten om het functioneren te registreren (25,3%). Bij 5,1% van de kandidaten wordt voorbeeldmateriaal, zoals lesbeschrijvingen, filmbeelden en/of artikelen over de praktijk gebruikt.

Bij 32,9% wordt geen van deze hulpmiddelen ingezet.

d. Resultaten van de begeleiding

1. Met de enquête is nagegaan in hoeverre de ondervraagde leerkrachten hebben ervaren dat en welke aspecten van hun functioneren zijn verbeterd. Daarbij is uitgegaan van de onderwerpen die in de begeleidingsbijeenkomsten zijn behandeld. In tabel 4 is de ranking weergegeven van verbeterde aspecten. Bekendheid met de gang van zaken in de school is bij de meeste kandidaten verbeterd (57,5%); omgaan met collega's wordt het minst genoemd als verbeterd aandachtspunt (2,7%).

Tabel 4

Verbeterde aspecten van functioneren gerangschikt naar percentage respondenten

nr.	onderwerp	%
1	bekend met de gang van zaken in de school	57,5
2	pedagogisch en didactisch handelen	53,4
3	inzicht hebben in en reflecteren op eigen functioneren	45,2
4	emotioneel welbevinden	32,9
5	reële verwachting ten opzichte van toekomstige werkzaamheden en activiteiten	30,1
6	omgaan met ouders	21,9
7	omgaan met collega's	2,7

2. Bij de afname van de enquête is er vanuit gegaan dat de reacties allereerst als een momentopname opgevat dienen te worden. Toch kan worden aangenomen dat de vragenlijst, omdat het vragen betreft die een langere periode omvatten, tegelijk een algemeen evaluerend karakter heeft en daarom geschikt is om respondenten te vragen naar eigen opvattingen en aanvullende opmerkingen over hun begeleiding. Dergelijke uitspraken kunnen derhalve eveneens worden beschouwd als resultaten.

In de enquête zijn twee open vragen opgenomen. Op deze open vragen hebben 65 respondenten een geldige reactie gegeven.

De eerste vraag luidde "Waarmee zou uw begeleiding verbeterd kunnen worden?" Bij de tweede vraag was ruimte om eventuele overige opmerkingen, vragen en suggesties die in het kader van de begeleiding van de startende leerkracht, te noemen.

De suggesties en opmerkingen omtrent het verbeteren van de begeleiding zijn geclusterd in 18 onderwerpen. In tabel 5 is te zien op welke onderwerpen de begeleiding verbeterd zou kunnen worden.

Het grootste aantal respondenten geeft aan meer begeleiding te willen (30,8%). Hiervan geeft 6,2% aan helemaal geen begeleiding gehad te hebben. De doorgaande lijn in de begeleiding, hieronder valt ook de structuur van de begeleiding en de momenten waarop de begeleiding plaatsvond, zouden wat 15,3% van de respondenten betreft voor verbetering vatbaar zijn.

Het faciliteren van een opleidingsleerkracht (buiten taakuren) en door een daarvoor aangestelde opleidingsleerkracht (niet een naaste collega of de directeur) wordt door 12,3% van de respondenten als aanbeveling voor verbetering gezien.

Tabel 5

Aandachtspunten ter verbetering van begeleiding gerangschikt naar percentage respondenten

Onderwerp	%
Meer begeleiding	30,8
Doorgaande lijn in de begeleiding, structuur, momenten	15,3
Facilitering van de opleidingsleerkracht	12,3
Momenten van begeleiding eerder in het schooljaar plannen	9,2
Overleg of contact met ervaren leerkrachten	7,7
Het afleggen van (meer) klassenbezoeken	7,7
Stellen van doelen en de evaluatie hiervan	6,2
Vaste punten, onderwerpen, inhoud	6,2
Initiatief vanuit de begeleider	6,2
Mogelijkheden tot volgen cursus	4,6
Contact/begeleiding met andere starters	4,6
Duidelijkheid over de begeleiding	3,1
Frequentie/tempo begeleiding te hoog	3,1
Aansluiting vanuit de PABO	3,1
Afstemming met andere specialisten inzake klassenbezoeken	1,5
Betrokkenheid directeur	1,5
Kwaliteit van de begeleider	1,5
Omgaan met werkdruk	1,5

3.5 Inductieactiviteiten van Instituut Theo Thijssen

Eén van de doelstellingen binnen het voorliggende thema is om activiteiten en programma's op het gebied van begeleiding en professionalisering van beginnende leerkrachten in het primair onderwijs zoveel mogelijk te laten aansluiten op het opleidingsprogramma van de pabo. Daarom is het noodzakelijk vast te stellen welke vormen van inductieactiviteiten reeds door de pabo zijn gerealiseerd, om een adequate koppeling te kunnen realiseren.

Activiteiten voor pas-afgestudeerde leerkrachten zijn hier vanuit drie invalshoeken beschreven:

- a. Welke vormen van nascholing en professionalisering, gerelateerd aan het begeleiden van beginnende leerkrachten worden nu aangeboden door het Centrum Theo Thijssen?
- b. Welke criteria of richtlijnen worden genoemd in het kader van het Keurmerk Opleidingsschool, ter bevordering van beleid op het gebied van het begeleiden van beginnende leerkrachten?
- c. Welke vormen van alumni-beleid van het Instituut Theo Thijssen dragen bij aan het begeleiden van beginnende leerkrachten?

3.5.1 Nascholing en professionalisering in relatie tot de inductiefase

Uit het gesprek met Tjerk de Boer van Centrum Theo Thijssen (CTT) komt naar voren dat het huidige nascholingsaanbod met betrekking tot de inductiefase gericht is op het professionaliseren van schoolopleiders. In het kader van het behalen van het Keurmerk Opleidingsschool volgen schoolopleiders het zogeheten Basistraject Schoolopleiders. Daarnaast zijn er voor dezelfde doelgroep het Verdiepingstraject Schoolopleiders en de Leergang Onderzoek Schoolopleiders. Deze drie trajecten zijn bedoeld om schoolopleiders (en in het verlengde daarvan: praktijkopleiders) vaardigheden en kennis aan te bieden voor het begeleiden van studenten. Impliciet wordt verondersteld dat deze cursusinhoud ook bruikbaar is bij het begeleiden van beginnende leerkrachten, maar daarop wordt niet het accent gelegd.

Ook kunnen startende en ervaren leerkrachten de post-hbo opleiding 'Klassenmanagement als organisatie van leren' volgen, bedoeld om basisvaardigheden uit te bouwen en hierbij meer theoretische achtergrond te verwerven teneinde "uitdagend onderwijs te creëren en het leren te stimuleren".

Het CTT biedt tevens diverse scholingstrajecten aan, waarvan bepaalde modules geschikt zijn in het kader van lerarenbegeleiding, zoals het voeren van coachingsgesprekken en het gebruik van de zogeheten 'Bardo'-competentiekit, een zelfevaluatie-instrument dat leerkrachten als hulpmiddel kunnen inzetten om aandachtspunten voor professionalisering te benoemen. CTT heeft voor beginnende leerkrachten de volgende twee post bachelor opleidingen: "Klassenmanagement" en "Specialist Kritisch Denken, Argumenteren en Betogen".

Er is op dit gebied geen sprake van overleg of afstemming met het nascholingscentrum van het Instituut Archimedes.

3.5.2 Criteria bij het Keurmerk Opleidingsschool voor begeleiding van beginnende leerkrachten

In het kader van de samenwerking tussen scholen en het Instituut Theo Thijssen is door betrokken instellingen het Keurmerk Opleidingsschool ontwikkeld, met het oogmerk "de kwaliteit [te borgen] van het opleiden in de school" (Vogelaar, 2012). In de Handleiding Keurmerk Opleidingsschool Instituut Theo Thijssen (hierna 'Handleiding') is beschreven hoe aangesloten scholen (en schoolbesturen) dienen te voldoen aan criteria waarmee het "opleiden, innoveren en professionaliseren" in de scholen bevordert en gewaarborgd wordt. Het daarmee te beschrijven professionaliseringsbeleid richt zich, aldus de tekst, op studenten en "alle medewerkers binnen de school" (Vogelaar, 2012).

Bij dit onderzoek is uitgegaan van het standpunt dat beginnende leraren beschouwd kunnen worden als medewerker van een school. Gezien het door diezelfde instellingen onderkende belang van het opleiden en begeleiden van beginnende leraren, is nagegaan in hoeverre de Handleiding expliciet aandacht besteedt aan, dan wel criteria formuleert voor de begeleiding van beginnende leraren.

De handleiding is opgebouwd uit acht hoofdstukken. De meeste hoofdstukken gaan in op procedurele aspecten voor het beschrijven en verkrijgen van het keurmerk. Daarin zijn geen specifieke verwijzingen gevonden betreffende aandacht voor beginnende leraren. In de tekst wordt onderscheid gemaakt tussen studenten, collega's in opleiding en medewerkers.

Binnen deze groepen worden geen nadere kwalificaties toegepast.

Hoofdstuk 4 biedt een opsomming van de criteria op grond waarvan het Keurmerk wordt toegekend. In de tekst is één criterium aangetroffen, dat de aanwezigheid van beginnende leraren in een school onderkent:

“4.1 Algemene aspecten. De schoolopleider van de school ...speelt een coördinerende en begeleidende rol bij de begeleiding van (nieuwe) leraren en collega's in opleiding.”

Overige criteria betreffen het beschrijven van beleid, facilitering en verantwoordelijkheden, waarbij wel onderscheid wordt gemaakt tussen collega's in opleiding en medewerkers, maar geen andere specifieke formuleringen zijn opgenomen die kunnen worden gerelateerd aan het begeleiden van beginnende leraren.

3.5.3 Alumnibeleid van het Instituut Theo Thijssen

In gesprek met Gerard Dercksen van Instituut Theo Thijssen is vastgesteld dat er vanuit het Instituut Theo Thijssen geen formele of structurele activiteiten worden ontplooid, die erop gericht zijn pas-afgestudeerde pabostudenten te volgen in hun ontwikkeling, of anderszins te binden aan het opleidingsinstituut. Dit feit is bevestigd door de directeur van het Instituut Theo Thijssen.

In het huidige academiejaar 2014-2015 hebben enkele deeltijd-/avondstudenten het particuliere initiatief genomen om een voorziening te creëren voor afgestudeerde studenten van Instituut Theo Thijssen. De status van dit initiatief is niet nader onderzocht.

3.6 Inductieactiviteiten in het voortgezet onderwijs

3.6.1 Ontwikkelingen vanuit de Faculteit Educatie van Hogeschool Utrecht

Uit het gesprek met Marjolijn de Kroon van Instituut Archimedes is gebleken dat het Instituut Archimedes zich sinds enkele jaren richt op het trainen van begeleiders van beginnende leraren in het gebruik van het zogeheten ICALT-instrument (zie o.a.: Van de Griff, Van der Wal & Torenbeek, 2011). Dit instrument kan door begeleiders worden ingezet om de pedagogische en didactische vaardigheden van leraren te observeren in de praktijk, waarna de verkregen uitkomsten als uitgangspunt genomen kunnen worden voor verdere professionalisering. Daarnaast wordt met genoemde training beoogd een bijdrage te leveren aan schoolbrede verandering.

Instituut Archimedes werkt hierbij nauw samen met het Kenniscentrum Educatie, dat onder andere onderzoek doet naar welke omstandigheden in een school optimaal bijdragen aan succesvolle begeleiding van beginnende leraren. Daarnaast wordt vanuit het lectoraat de toepassing van het ICALT-instrument gemonitord.

De bevindingen uit het gesprek met Henk Roelfsema van Kenniscentrum Educatie sluiten hierop aan. In opdracht van het Regionaal Platform Onderwijsarbeidsmarkt Utrecht vo/mbo zijn 12 scholen voor voortgezet onderwijs in de regio Utrecht in samenwerking met Instituut Archimedes en Kenniscentrum Educatie betrokken bij het invoeren en verbeteren van hun respectievelijke inductieprogramma's onder de naam 'Aantrekkelijker Scholen'. Om de ontwikkeling per school te volgen is een matrix samengesteld, waarmee scholen jaarlijks hun vorderingen kunnen aangeven. Tevens wordt de pedagogisch-didactische ontwikkeling van beginnende docenten onderzocht met behulp van het ICALT-observatie-instrument en wordt aan de hand van een vragenlijst het zelfvertrouwen in eigen functioneren van beginnende

leraren gemeten. Ook wordt met vragenlijsten nagegaan in hoeverre beginnende leraren uitvallen en welke redenen hieraan ten grondslag liggen.

Het overleg met Wichert Duyvendak van Instituut Theo Thijssen is op zijn uitnodiging tot stand gekomen en was in eerste instantie bedoeld om afstemming te bevorderen tussen contactpersonen die vanuit Hogeschool Utrecht betrokken zijn bij de verschillende activiteiten op inductiegebied. Vanuit het perspectief van SPIL was al contact geweest met Henk Roelfsema namens het Kenniscentrum; de kennismaking met Marjolijn de Kroon heeft geleid tot het hierboven beschreven vervolgesprek.

In de bespreking is ingegaan op de formulering van de taakstelling van SPIL in het projectplan 'Versterking samenwerking opleiding en scholen', waarbij onduidelijkheid bestond over het inhoudelijke kader van het betreffende thema. De opdracht van de werkgroep is de in het projectplan geformuleerde doelstellingen als uitgangspunt te nemen. Indien uit de voortgang en uitkomsten dit wenselijk blijkt, kan deskundig advies van derden worden ingewonnen. Dit in tegenstelling tot de werkwijze bij het project 'Aantrekkelijker Scholen', waarbij een deskundigheidsmodel (structurele ondersteuning van het Kenniscentrum Educatie en gerichte inzet van ICALT) wordt gehanteerd.

3.6.2 Het ICALT-instrument

Het ICALT-instrument is een instrument om te bepalen in welke mate pedagogische en didactische vaardigheden van de beginnende leraren zich ontwikkelen. ICALT staat voor International Comparative Analysis of Learning and Teaching en is door onderwijsinspecties in verschillende Europese landen getest.

Uit onderzoek blijkt dat pedagogisch-didactische interventies van effectieve leerkrachten een volgorde in moeilijkheidsgraad kennen (Van de Grift, Van der Wal & Torenbeek, 2011). Leraren, die moeilijkere, ofwel complexere, interventies toepassen, realiseren ook gemakkelijkere of minder complexe interventies. Dit betekent volgens genoemde auteurs dat het beheersen van minder complexe interventies een voorwaarde is om complexere interventies te kunnen realiseren.

Indien door observatie van 24 interventies op het gebied van pedagogisch-didactisch handelen wordt vastgesteld hoe een leerkracht scoort op het ICALT-instrument, wordt duidelijk wat de zone van naaste ontwikkeling voor deze leerkracht is. Op basis van deze gegevens kan een leerkracht gericht aan de gang met zijn eigen ontwikkeling.

4 Conclusies en aanbevelingen

In het kader van het project Versterking samenwerking opleiding en scholen is voor de deelthema's Inductie en Professionalisering een inventarisatieonderzoek uitgevoerd naar activiteiten op het gebied van begeleiding en professionalisering van startende leerkrachten. De conclusies uit deze inventarisatie worden in dit hoofdstuk gerapporteerd in paragraaf 4.1. Op basis van de conclusies worden vervolgens in paragraaf 4.2 enkele aanbevelingen geformuleerd, waarvan wordt verwacht dat daarmee kan worden bijgedragen aan beleidsontwikkeling, de praktijk van de begeleiding en aan versterken van de samenwerking tussen schoolbesturen en opleidingsinstituut op het gebied van inductie- en professionalisering.

4.1 Conclusies Inventarisatie inductieactiviteiten 2014 - 2015

In dit onderzoek zijn inductie- en professionaliseringsactiviteiten onderzocht van het Instituut Theo Thijssen van Hogeschool Utrecht en van vier schoolbesturen, die betrokken zijn bij het samenwerkingsproject, te weten SPOU, Het Sticht, KSU en Robijn.

Het onderzoek is uitgevoerd in zes deelonderzoeken en komt daarmee tegemoet aan drie doelstellingen die voor de thema's Inductie en Professionalisering in het projectplan zijn geformuleerd:

- voor genoemde schoolbesturen, de daaronder ressorterende scholen en het opleidingsinstituut is in kaart gebracht hoe de inductietrajecten nu vorm krijgen;
- bij het onderzoek is aangesloten op en gebruikgemaakt van literatuur over effectieve inductietrajecten bij het ontwikkelen van het onderzoeksinstrument om inductieactiviteiten in kaart te kunnen brengen;
- is er nagegaan welke ontwikkelingen in het voortgezet onderwijs omtrent inductie plaatsvinden, waarbij een deel van deze gegevens is toegepast bij de instrumentconstructie.

De conclusies uit de respectievelijke deelonderzoeken worden hierna besproken vanuit vijf invalshoeken: (1) inductiebeleid per schoolbestuur, (2) vier praktijkvoorbeelden van geïmplementeerd inductiebeleid, (3) ervaringen van beginnende leerkrachten, (4) inductieactiviteiten van Instituut Theo Thijssen en (5) inductieactiviteiten in het voortgezet onderwijs.

4.1.1 Bestuursbeleid

Uit de documentanalyse van het door de vier schoolbesturen beschreven beleid kan worden vastgesteld dat de mate waarin elk bestuur zijn inductiebeleid heeft beschreven varieert. De onderdelen *inhoud* en *mix van activiteiten* worden bij de meeste besturen in het inductiebeleid omschreven. Het minst aan bod komen de onderdelen *kwaliteit van de mentor* en *kwaliteit van de inhoud*.

a. Voorwaarden

De belangrijkste voorwaarden voor invoer van een begeleidingsprogramma zijn: *samenhang met overig beleid, facilitering van de starter en de begeleider, kwaliteit van de inhoud, inbedding in de loopbaanontwikkeling* en *kwaliteit van de mentor* (Van Rens & Elfering, 2014).

Ten aanzien van de *samenhang met het overig beleid* valt op dat één bestuur melding maakt van inbedding in een cultuur van leren maar hoe dit gebeurt wordt niet nader uitgewerkt. Als het gaat om *facilitering van de starter en de begeleider* dan wordt bij twee besturen

expliciet vermeld dat er tijd beschikbaar is voor de begeleiding. Daarnaast varieert de duur van de begeleiding bij de diverse besturen.

Over de *kwaliteit van de inhoud* wordt door de besturen nauwelijks iets beschreven. Wel laten bijna alle besturen starters leervragen formuleren. Hierbij worden geen inhoudelijke criteria genoemd.

Bij de voorwaarde *inbedding in de loopbaanontwikkeling* geven alle besturen aan dat de directie enkele structurele gesprekken voert met starters, als invulling van de gesprekscyclus die als onderdeel van het Integraal Personeelsbeleid voor al het personeel geldt.

Tenslotte wordt door één bestuur *de kwaliteit van de mentor* grotendeels beschreven.

Overige besturen bieden over dit laatste geen of zeer beperkte informatie.

b. Kenmerken

De belangrijkste kenmerken van een begeleidingsprogramma zijn: *intensiteit, inhoud, mix van activiteiten en inzet van de starter* (Van Rens & Elfering, 2014).

Ten aanzien van het kenmerk *intensiteit* geven alle besturen aan structurele begeleiding te bieden en dit te hebben vastgelegd in een jaarplanning. De begeleiding varieert in duur. Er zijn geen normeringen genoemd voor te bereiken niveaus.

Als het gaat om de *inhoud* dan hebben besturen deze geheel of grotendeels beschreven.

Hierbij valt op dat elk bestuur schriftelijke informatie verstrekt over praktische zaken. Starter en begeleider bepalen samen naar behoefte de aard en de inhoud van het begeleidingsprogramma.

Over de *mix van activiteiten* valt op dat elk bestuur begint met individueel een gesprek tussen de starter en de directie. In dit gesprek worden afspraken gemaakt over de feitelijke begeleiding. Twee besturen organiseren intervisiebijeenkomsten voor starters. Twee besturen organiseren informatieve bijeenkomsten voor starters en ervaren leerkrachten.

Twee van de vier besturen geven specifiek aan dat de begeleiding is gericht op het functioneren in de klas en koppelen dit aan klassenbezoeken en evaluatiegesprekken.

Tenslotte is de *inzet van de starter* door vrijwel alle besturen beschreven. De starter is verplicht tot deelname en heeft hierbij inspraak in de onderdelen. De besturen verwachten hierbij initiatief van de starter.

4.1.2 Inductiebeleid in de praktijk

Van de vier deelnemende schoolbesturen is per bestuur een schoolopleider geïnterviewd. In deze interviews zijn de volgende zes onderwerpen als leidraad genomen: facilitering van starter en schoolopleider, opleiding van de schoolopleider, werkvormen voor de begeleiding, vaste onderwerpen tijdens de begeleiding, vrijblijvendheid van deelname en de beleidsruimte van scholen binnen het bovenscholse kader.

In alle betrokken scholen worden de starter en de begeleider gefaciliteerd. Bij drie scholen wordt deze begeleiding gedaan door een schoolopleider. In drie gevallen is er sprake van een opgeleide schoolopleider die de starters begeleidt. De werkvormen die gehanteerd worden tijdens de begeleiding variëren. Alle ondervraagden maken gebruik van

klassenbezoeken en gesprekken. De onderwerpen die aan bod komen staan voor de ene school vast, voor een andere school weer niet. Uitzondering hierop is het onderwerp Klassenmanagement, dit wordt door alle besturen als vast onderwerp gehanteerd.

Alle besturen verplichten de starter tot deelname aan het begeleidingstraject. Van twee besturen is bekend dat er sprake is van een bovenscholse afgesproken minimumbeleid.

4.1.3 Inventarisatie en ervaringen van beginnende leerkrachten

Per schoolbestuur zijn gegevens opgevraagd van beginnende leerkrachten (starters). Gemiddeld voor alle schoolbesturen zijn er drie starters per school aanwezig. Onder deze starters is een enquête uitgezet waarbij een respons van 50% is gehaald. Ongeveer 9 van de 10 respondenten is een vrouw. 48,7% van de betrokkenen heeft een vaste aanstelling.

a. Voorwaarden voor de begeleiding

52,5% van de startende leerkrachten heeft schriftelijke afspraken gemaakt over de begeleiding. Het meest genoemd worden afspraken over de vorm van de begeleiding. 73,7% heeft een vaste begeleider. Individuele begeleiding vindt voornamelijk plaats op afgesproken momenten. 65% van de startende leerkrachten geeft aan dat zij minder school-, onderwijs- en/of professionaliseringstaken toegewezen heeft gekregen.

b. Inhoud en vorm van de begeleiding

Beginnende leerkrachten maken gebruik van meerdere vormen van begeleiding. Het meest genoemd (72,7%) worden individuele begeleidingsgesprekken en praktijkbezoek in de klas. In het algemeen vindt 70% van de starters dat er voldoende tijd besteed wordt aan hun begeleiding.

De onderwerpen die tijdens de individuele begeleidingsgesprekken aan bod komen vallen voor het grootste deel (68,4%) onder de verbetering van het pedagogisch en didactisch handelen. Daarnaast komt in 56,6% van de gevallen praktische informatie over de school aan bod.

De onderwerpen worden in 75,7 % van de gevallen afwisselend door de kandidaat of door de begeleider ingebracht. Uit de meeste reacties komt naar voren dat bij de begeleiding gebruikgemaakt wordt van vormen van feedback: video-opnamen, lesobservaties, notities en vragenlijsten om het functioneren te registeren.

c. Resultaten van de begeleiding

In de enquête is nagegaan in hoeverre de ondervraagde leerkrachten hebben ervaren welke aspecten van hun functioneren zijn verbeterd. Bekendheid met de gang van zaken in de school is bij de meeste kandidaten verbeterd. Dit wordt gevolgd door verbeteren van pedagogisch en didactisch handelen. Omgang met ouders wordt genoemd als onderwerp waarbij de minste verbetering optreedt.

Als het gaat om verbetering in de begeleiding, dan geeft het grootste aantal respondenten aan meer begeleiding te willen (30,8%, waarvan 6,2% aangeeft helemaal geen begeleiding gehad te hebben). Daarnaast scoren ook de doorgaande lijn in de begeleiding en het faciliteren van de opleidingsleerkracht hoog als het gaat om verbeteraspecten.

4.1.4 Inductieactiviteiten van Instituut Theo Thijssen

Voor het benoemen van inductieactiviteiten vanuit het Instituut Theo Thijssen zijn drie aandachtsgebieden onderzocht: (a) het nascholingsaanbod van Centrum Theo Thijssen, (b) afspraken in het kader van het Keurmerk Opleidingschool en (c) alumnibeleid.

a. Aanbod Centrum Theo Thijssen

Het aanbod van Centrum Theo Thijssen, dat is gerelateerd aan het scholen en begeleiden van beginnende leerkrachten, betreft voor starters de cursussen 'Klassenmanagement' en 'Specialist kritisch denken, argumenteren en betogen'. Daarnaast is sprake van scholingstrajecten voor schoolopleiders met het oog op begeleiden van studenten.

b. Keurmerk Opleidingsschool

Het document Keurmerk Opleidingsschool bevat criteria waarmee aangesloten scholen en schoolbesturen het opleiden, innoveren en professionaliseren in de scholen kunnen bevorderen en waarborgen. Dit document bevat vrijwel geen concrete richtlijnen waarmee expliciet aandacht wordt gevraagd voor de begeleiding van beginnende leerkrachten. Vermeld is dat de schoolopleider een coördinerende en begeleidende rol dient te spelen bij de begeleiding van (nieuwe) leraren.

c. Alumnibeleid Instituut Theo Thijssen

Het Instituut Theo Thijssen kent ten tijde van dit onderzoek (juni 2015) geen alumnibeleid, noch heeft specifieke initiatieven ontwikkeld die bedoeld zijn om afgestudeerde pabostudenten te volgen, coachen of op andere wijze te monitoren of begeleiden. Vanuit een groep deeltijdstudenten is in het studiejaar 14/15 een particulier initiatief genomen om contacten tussen oud-studenten te onderhouden. Samenvattend kan worden geconcludeerd dat op het gebied van begeleiding van startende leerkrachten vanuit het Instituut Theo Thijssen nauwelijks activiteiten worden ontplooid.

4.1.5 Inductieactiviteiten in het voortgezet onderwijs

Er is informatie verzameld over betrokkenheid bij en initiatieven op het gebied van inductieactiviteiten door het Instituut Archimedes en het Kenniscentrum Educatie. Daarbij is nagegaan in hoeverre deze informatie bij de activiteiten van de werkgroep SPIL als voorbeeld of leidraad kan worden ingezet.

- Vanuit het Instituut Archimedes worden begeleiders van beginnende leraren in het voortgezet onderwijs getraind in het toepassen van het observatie-instrument ICALT. Met dit instrument wordt het pedagogisch- en didactisch handelen van leraren in beeld gebracht. Het gebruik van de observatiegegevens dient als uitgangspunt voor individuele professionalisering (dan wel het begeleiden van beginnende leraren) en beoogt aan te zetten tot schoolbrede verandering.

- Het Kenniscentrum Educatie stimuleert en onderzoekt het gebruik van het ICALT-instrument en de effecten ervan op individueel en schoolorganisatorisch niveau. Hiertoe is een matrix ontwikkeld om het implementatieproces op schoolniveau te monitoren, worden de observatiedata verwerkt en worden beginnende leraren in een enquête gevraagd naar hun ervaringen.

- Op facultair niveau is sprake van structureel contact tussen het Kenniscentrum Educatie en het Instituut Archimedes inzake inductieactiviteiten. Er zijn geen structurele contacten met betrekking tot inductie of afstemming van inductieactiviteiten tussen genoemde afdelingen en het Instituut Theo Thijssen. In het kader van het project Samenwerking Opleiding & Scholen hebben enkele kennismakingsgesprekken plaatsgevonden tussen alle betrokken partijen. Samenvattend kan worden geconcludeerd dat vanuit Instituut Archimedes ervaring is opgebouwd met het scholen van begeleiders van starters, waarbij dit is toegespitst op het gebruik van het ICALT-observatie-instrument. Het Kenniscentrum Educatie volgt en adviseert bij deze ontwikkeling.

Binnen de driehoek Instituut Theo Thijssen, Instituut Archimedes en Kenniscentrum Educatie zijn geen structurele vormen van samenwerking die gericht zijn op het afstemmen, delen en organiseren van activiteiten voor de begeleiding en scholing van beginnende leraren.

4.1.6 Samenvatting

Uit de resultaten van dit onderzoek komt naar voren dat, althans geldend voor de situatie bij de betrokken schoolbesturen, op basisscholen gemiddeld drie beginnende leerkrachten werkzaam zijn. Op basis van afspraken worden zij begeleid door een vaste begeleider, waarvoor beide worden gefaciliteerd. Bij twee van de drie starters zijn hun toegewezen onderwijstaken hierop aangepast. Verreweg de meeste begeleiding bestaat uit gesprekken en praktijkbezoeken en is gericht op praktische, schoolorganisatorische zaken en verbeteren van het pedagogisch/didactisch handelen. De inventarisatie maakt duidelijk dat ongeveer 1 op de 3 starters ontevreden is over de begeleiding, of te weinig of geen begeleiding ervaart. Dit kan mogelijk worden verklaard uit het feit dat het door besturen beschreven inductiebeleid gemiddeld de helft omvat van de voorwaarden en kenmerken voor effectief inductiebeleid zoals in de literatuur is aangetroffen. Hierdoor kan worden verondersteld dat voor scholen, begeleiders en uiteindelijk starters veel aandachtspunten niet of te weinig zijn beschreven en derhalve onvoldoende ondersteuning bieden waarmee structurele begeleiding kan worden gewaarborgd.

Vanuit het opleidingsinstituut Instituut Theo Thijssen worden tot dusver weinig activiteiten ontplooid die ondersteuning bieden bij de begeleiding van beginnende leerkrachten. Dit betreft zowel activiteiten op het gebied van nascholing van starters en van begeleiders, activiteiten gericht op het ondersteunen, organiseren dan wel monitoren van afgestudeerden en activiteiten om inductie- en professionaliseringsbeleid af te stemmen met andere instituten en instanties.

4.2 Aanbevelingen

De bevindingen uit deze rapportage laten zien dat op meerdere terreinen en bij meerdere betrokken partijen aanvullende inspanningen nodig zijn om de inductie en professionalisering van beginnende leerkrachten te bevorderen. In deze paragraaf worden op basis van de conclusies in dit rapport door de werkgroep SPIL enige aanbevelingen geformuleerd, die bedoeld zijn om een bijdrage te leveren aan de versterking van beleid, praktijk en samenwerking op het gebied van begeleiding van starters.

a. Beleidsontwikkeling

a1 - Om de kwaliteit van het inductietraject te verbeteren, is het van belang dat de verschillende besturen zoveel mogelijk hun inductiebeleid beschrijven aan de hand van de voorwaarden en kenmerken waar goed inductiebeleid aan moet voldoen (Van Rens & Elfering, 2014). Hierbij kan vooral gekeken worden naar het omschrijven van kwaliteit van de inhoud en kwaliteit van de begeleider/mentor. Deze beleidsvorming zou inhoudelijk ondersteund kunnen worden door de werkgroep SPIL of een daartoe in te stellen projectsteunpunt.

a2 - In de tekst van het Keurmerk Opleidingschool zou meer expliciete aandacht besteed moeten worden aan de beschrijving en uitvoering van inductiebeleid.

a3 - Bevindingen uit deze rapportage dienen te worden verspreid onder alle schoolbesturen die betrokken zijn bij het samenwerkingsproject.

b. Begeleiding in de praktijk

b1 - De begeleiding van de startende leerkracht moet worden ingezet zodra deze zijn pabodiploma ontvangt en kan vervolgens worden opgeschaald zodra werkzaamheden in de praktijk beginnen. Activiteiten en behaalde resultaten worden geregistreerd in een persoonlijk

dossier, dat onafhankelijk van de werkgever wordt bijgehouden door de starter en structureel uitgangspunt vormt bij professionalisering en loopbaanontwikkeling.

b2 - Het formuleren van leervragen door de starter zou verbeterd kunnen worden door hier inhoudelijke criteria aan te verbinden.

b3 - Veel afspraken rondom de begeleiding van startende leerkrachten gaan over de vorm van de begeleiding. Aan de te behalen doelen en hoe behaalde doelen geëvalueerd kunnen worden zou meer tijd en aandacht besteed kunnen worden.

b4 - Omdat inductie in essentie gericht is op het verbeteren van het pedagogisch en didactisch handelen van de beginnende leerkracht, is het van belang om met behulp van onderzoek na te gaan in hoeverre deze verbetering zich voordoet en op welk gebied aanvullende interventies nodig zijn.

b5 - Wanneer een starter de school verlaat zou het voeren van exitgesprekken een waardevolle bijdrage kunnen leveren om het inductiebeleid te verbeteren. Om na te gaan welke motieven een rol spelen bij het vroegtijdig beëindigen van werkzaamheden als onderwijzer, zou ook gebruikgemaakt kunnen worden van onderzoeksinstrumenten die door het Kenniscentrum Educatie voor dit doel worden gehanteerd.

b6 - De korttijdelijke invalkracht lijkt een kwetsbare doelgroep te vormen, omdat hiervoor geen langdurige, locatiegebonden begeleiding plaatsvindt. Nagegaan moet worden welke vorm van begeleiding voor deze leerkrachten adequaat is.

b7 - Nader onderzoek is nodig om te bepalen in hoeverre een beperkt ontwikkelde professionele identiteit bijdraagt aan het vroegtijdig verlaten van het onderwijs door starters.

c. Samenwerking tussen opleiding en besturen

c1 - Een overkoepelende werkgroep of permanent steunpunt namens besturen en opleiding kan praktische ondersteuning en advies bieden bij het monitoren van beginnende leerkrachten, beleidsontwikkeling en -implementatie en de behoefte aan en organisatie van training en scholing coördineren.

c2 - Om na te gaan of en hoe beginnende leerkrachten hun begeleiding ervaren en hierop met scholing te kunnen aansluiten, is het nodig om vanuit een centraal orgaan contact te onderhouden met deze doelgroep. Dit dient op overkoepelend niveau te worden georganiseerd.

c3 - Aangetroffen verschillen tussen besturen en scholen op het gebied van inductiebeleid en -praktijk kunnen zichtbaar worden gemaakt en vervolgens gereduceerd door jaarlijks één of twee gezamenlijke seminars te organiseren voor starters, hun begeleiders en andere belanghebbenden. Tijdens dergelijke bijeenkomsten kunnen tevens intervisieactiviteiten worden gehouden en gemeenschappelijke scholing worden aangeboden.

c4 - Het is efficiënter om institutionele inductieactiviteiten, zoals bijvoorbeeld (overleg over) nascholing of beleidsontwikkeling op facultair niveau uit te wisselen en zo mogelijk te bundelen. Ook regionale ervaringen op dit gebied en inzichten op basis van wetenschappelijk onderzoek zullen hierbij betrokken moeten worden.

c5 - Gezien het gemiddeld lage aantal starters per school is het raadzaam om scholing en training op bestuurlijk of zelfs bestuursoverkoepelend niveau te organiseren. Hierin kan de opleiding een uitvoerende rol vervullen.

c6 - Uit de inventarisatie is niet duidelijk geworden in hoeverre er hiaten bestaan tussen het pabocurriculum, de kwalificatievraag uit het werkveld en de ervaren kwalificatiebehoefte bij de beginnende leerkrachten. Er dient nader te worden bepaald op welk niveau (Opleidingsraad, BOIS, Projectgroep, anders?) de vraag wordt beantwoord of, waarom en hoe dit aspect moet worden onderzocht.

Literatuur en bronnen

Commissie Kennisbasis Pabo (2012). *Een goede basis. Advies van de Commissie Kennisbasis Pabo*. Den Haag: HBO-raad.

Dienst Uitvoering Onderwijs (2013). *Begeleiding van beginnende leraren in het beroep. Raamplan voor regionaal te starten projecten*. Publicatie-nr. 12439-3. Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Grift, W. van de, Helms-Lorenz, M., Maandag, D. & Vries, S. de (2012). *Vakkundig meesterschap en meesterlijk vakmanschap*. Rijksuniversiteit Groningen.

Grift, W. van de, Wal, M. van der, & Torenbeek, M. (2011). Ontwikkeling in de pedagogisch didactische vaardigheid van leraren in het basisonderwijs. *Pedagogische Studiën*, 88, 416-432.

Helms-Lorenz, M., Slof, B., & Grift, W. van de (2012). First year effects of induction arrangements on beginning teachers' psychological processes. *European Journal of Psychology of Education. A Journal of Education and Development*. DOI 10.1007/s10212-012-0165-y.

Kessels, C.C. (2010). *The influence of induction programs on beginning teachers' well-being and professional development*. (Proefschrift Universiteit Leiden).

Kessels, C., & Geldens, J.J.M. (2014). *Stilstaan bij de start. Onderzoek naar begeleidingspraktijken voor startende leraren in po en vo*. Utrecht/Helmond: APS/Kempelonderzoekscentrum, in opdracht van het Ministerie van OCW.

Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2014). *De driejarige begeleiding van startende leraren. Informatie over deelname aan een project in uw regio*. (brochure). Publicatie-nr. 12439-2, april 2014.

NWO (z.j.). *De invloed van inductie-programma's op beginnende leraren*. Samenvatting van het proefschrift van Kessels.

Rens, C. van, & Elfering, S. (2014). *Een goed begin is het halve werk. Een verkenning naar goede begeleidingsprogramma's voor startende leraren*. Nijmegen: ITS, Radboud Universiteit. Opgehaald: 05092014.
<http://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/opleiding-professionalisering/begeleiding-van-startende-leraren.html>

Samenwerkingsverband Opleidingsraad Utrecht Amersfoort (2012). *Aanvraag Versterking samenwerking lerarenopleiding en scholen 2013-2016* - Opleidingsschool Utrecht Amersfoort, projectcode OS-2009-A-008/804AO-38557/804AO-42973.

Verbeek, A., & Sengers, F. (2012). *Meesters en Masters voor Lelystad Dronten. Eindrapportage Arbeidsmarktprojecten regionale platforms 2011*. Opgehaald: 30062014.
<http://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/opleiding-professionalisering/meester-en-masters.html>

Vogelaar, K. (2012). *Handleiding Keurmerk Opleidingsschool Instituut Theo Thijssen. Versie 1.4.1*. Bewerkt door E. Booms, R. van Kampen en H. Jacobs. Opgehaald: 18052015.
<http://www.voorbedrijven.hu.nl/los/Instituut%20Theo%20Thijssen/Keurmerk-Opleidingsschool.aspx>

Websites

[http://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/opleiding-professionalisering/themas.html?tx_ttnews\[tags\]\[0\]=20&cHash=e00d1cd9afc29107e67dc1b40e56bc4d](http://www.arbeidsmarktplatformpo.nl/opleiding-professionalisering/themas.html?tx_ttnews[tags][0]=20&cHash=e00d1cd9afc29107e67dc1b40e56bc4d)

Samenstelling van de werkgroep

De werkgroep SPIL (SamenwerkingsProject Inductie Leraren) is opgericht aan het eind van schooljaar 2013 – 2014 in het kader van het project Samenwerking Opleiding en Scholen. In de werkgroep zitten leden vanuit het basisonderwijs uit de regio Utrecht en vanuit de opleiding (Instituut Theo Thijssen). De werkgroep wordt aangestuurd door twee themacoördinatoren: één themacoördinator is afkomstig uit het basisonderwijs en één themacoördinator is afkomstig van de PABO.

a. werkgroepleden:

Wietske Arends (Het Sticht - Montinischool)
Ed Booms (Robijn - De Veldrakker)
Gerard Dercksen (ITT)
Simone van Dijk (ITT)
Carolien Henckel (SPOU - obs Overvecht)
Hanneke Loomans (SPOU - obs de Koekoek)
Janneke Meulenkamp (obs De Koekoek)
Esther Planje (SPOU - Daltonschool Rijnsweerd)
Els Rats (KSU - Ariënschool)
Celeste Snoek (SPOU - obs Overvecht)
Annet Syrier, tijdelijk vervangen door Carmèla Tumminaro - (KSU - Gertrudisschool)

b. themacoördinatoren:

Karin Wessel (SPOU - obs Vleuterweide)
Dick de Haan (HU PABO - Instituut Theo Thijssen)

Bijlage 1: Documentonderzoek Inductiebeleid Schoolbesturen DATAVERZAMELFOMULIER

Voorwaarden invoer van een begeleidingsprogramma	
1	Begeleiding is in samenhang met het overige beleid
1a	School richt zich op uitbreiden van situaties om te leren: leren van jezelf, leren van elkaar, leren van experts
KSU	Noemt zich "lerende organisatie". Begeleiding van starters, nieuwe leerkrachten, invallers en onderlinge consultatie door zittende collega's, waaronder mentor (of praktijkbegeleider/ PB) en Begeleider Onderwijzend personeel (BOP). Netwerkbijeenkomsten voor alle personeel.
SPOU	Persoonlijke plannen, intervisiebijeenkomsten bovenschools voor startende lkr
STICHT	geen gegevens (gg)
ROBIJN	In het kader van de nieuwe cao wordt onderzocht hoe de begeleiding van studenten en startende leerkrachten verder geprofessionaliseerd kan worden. Gerichtheid op uitbreiden van situaties om te leren wordt niet nader toegelicht.
1b	Inbedding in het integrale personeelsbeleid
KSU	Twee functioneringsgesprekken in 1 ^e jaar. Beoordelingsgesprek met starter/nieuwe leerkracht voor vaste aanstelling
SPOU	Binnen het IPB is de gesprekscyclus en de begeleiding van startende lkr (Van start tot Beoordeling) omschreven;
STICHT	De directeur heeft in het eerste jaar met de starter minimaal één functioneringsgesprek, de directeur voert binnen negen maanden een beoordelingsgesprek
ROBIJN	gg
1c	Er worden exitgesprekken gehouden.
KSU	gg
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	voor stagiaires is er een eindgesprek
1d	Actief uitgedragen door schoolbestuur, schoolleiding en team.
KSU	Begeleidingsprocedure komt ter sprake in sollicitatiegesprek. Schoolleider informeert team en nieuw personeelslid.
SPOU	gg
STICHT	Ondersteuning op schoolniveau, bovenschoolse ondersteuning en de rol van de directeur worden omschreven.
ROBIJN	gg
1e	Sluit aan bij lerarenopleiding
KSU	gg
SPOU	In het SPOU Profiel groepsleerkracht worden dezelfde bekwaamheidseisen van de SBL gehanteerd als in de opleiding. (tegenwoordig op de opleiding Kerntaken genoemd)
STICHT	Doel van de startersbegeleiding wordt beschreven: creëren van een goede overgang tussen de opleiding en de werksituatie.
ROBIJN	gg
1f	Feedback vanuit de school naar de opleiding
KSU	gg
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	Stichting Robijn is een sterk educatief partner van het ITT maar niet nader omschreven wat de relatie met starters is in het sterke educatieve partnerschap
1g	Relatie met verdere (na) scholing
KSU	Deelname netwerkbijeenkomsten (75% verplicht) voor alle leerkrachten. 2 ^e jaars nieuwe leerkrachten kunnen vragen om begeleiding bij POP-realisatie.
SPOU	Bovenschoolse bijeenkomsten voor starters, persoonlijke begeleidingsovereenkomsten
STICHT	gg
ROBIJN	gg
1h	Ingebed in de schoolcultuur: coöperatieve cultuur, hecht team, gevoel van samen doen en grote betrokkenheid van iedereen bij de school
KSU	Voor dagelijkse, praktische zaken krijgt een starter een "maatje" toegewezen.

SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
1i	Gericht op zowel starters als zittend personeel
KSU	Het beschreven beleid is gericht op 1 ^e en 2 ^e jaars nieuw/startend onderwijsgevend personeel.
SPOU	Notitie Gesprekscyclus SPO richt zich op begeleiding van startend personeel en op de periodieke gesprekken en beoordeling van personeel in vaste dienst.
STICHT	Definitie van starters wordt omschreven: "...verstaan we zowel leraren onder in hun eerste baan binnen het onderwijs (direct na de PABO of als her/zij-instromer) als leraren die voor het eerst lesgeven in een bepaalde bouw."
ROBIJN	De gesprekscyclus wordt omschreven, niet duidelijk voor wie dit geldt: starters of zittend personeel of beiden.
2	Facilitering van starter en begeleider
2a	Beschikbaarheid en tijd
KSU	Starter heeft recht op 40 uur begeleidingstijd per jaar. Begeleiding in 1 ^e en 2 ^e jaar. Duur en tijdstip van de begeleiding is aangegeven. De begeleider voor onderwijzend personeel (BOP) heeft 40 uur begeleidingstijd in normjaartaak. De praktische begeleider (PB - maatje) kan op verzoek 5 uur worden ondersteund door de BOP. Deelname netwerkbijeenkomsten opgenomen in normjaartaak.
SPOU	gg
STICHT	Starters hebben recht op begeleidings- en inwerktijd waarmee binnen het taakbeleid rekening wordt gehouden. De mentor/begeleider op schoolniveau wordt gefaciliteerd binnen het taakbeleid. (omvang niet vermeld)
ROBIJN	gg
2b	Starter heeft toegang tot les- en leermaterialen, ook media (inlogcodes e.d.)
KSU	Ja – steun van PB
SPOU	gg
STICHT	De startende leraar ontvangt van de directeur het ABC- boekje " Het werkt bij het Sticht" waarin relevante informatie en informatiebronnen staan.
ROBIJN	gg
2c	Lestijdreductie, gerelateerd aan omvang van begeleidingstijd
KSU	Begeleiding wordt opgenomen in normjaartaak.
SPOU	gg
STICHT	De mentor wordt op schoolniveau gefaciliteerd binnen taakbeleid (omvang niet beschreven)
ROBIJN	gg
2d	Taakverlichting: niet de moeilijke klas aan de starter, minder taken in taakbeleid, deelname aan vergaderingen en commissies, percentage voor/na werk verschilt
KSU	Starter krijgt taken in de school conform taakbeleid. Ev. reductie niet nader genoemd.
SPOU	Op Begeleidingsovereenkomst is ruimte om in te vullen in hoeverre de startende leerkracht niet-lesgebonden taken uitvoert
STICHT	gg
ROBIJN	gg
2e	Beschikbaarheid van de mentor en starter: ze kunnen elkaar makkelijk vinden (bijv. zelfde dagen werkzaam), mentor heeft minder andere verplichtingen
KSU	Koppeling met ervaren leerkracht van "evt. parallelklas". Als voorwaarde voor begeleiders geldt dat deze voldoende voorbereidings- en begeleidingstijd krijgt, ook onder lestijd.
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
2f	Reductie taakinzet is maatwerk: afstemming van taken/commissies in overleg met de starter
KSU	gg
SPOU	Op de Begeleidingsovereenkomst nieuwe groepsleerkracht is ruimte bij punt "1. De inzet op school" om dit in te vullen

STICHT	gg
ROBIJN	gg
2g	Hoe lang duurt het begeleidingstraject voor beginners
KSU	Beleid beschrijft programma van 2 jaar. Inhoudelijke richtlijnen voor begeleiding gespecificeerd t/m week 10.
SPOU	Min. 6 maanden
STICHT	2 jaar
ROBIJN	gg
3	Kwaliteit van de inhoud
3a	Inhoud gebaseerd op theorie, goed onderzochte methoden en praktijken
KSU	gg
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
3b	Voorbeelden van leren en lesgeven (voorbeeldmateriaal) zijn krachtig, concreet en intellectueel uitdagend
KSU	gg
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
3c	Gericht op bewezen effectieve interventies in relatie tot leerprestaties van leerlingen
KSU	Praktisch onderwerpen en interventies worden aangegeven, maar niet onderbouwd als "bewezen effectief"
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
3d	Begeleiden bij afstemming onderwijs op verschillen tussen leerlingen, efficiënt klassenmanagement, heldere en duidelijke instructie, alle leerlingen betrokken, monitoren leerprestaties, leren leren aan leerlingen [zie ICALT-instrument]
KSU	In begeleidingsplan aangeduid met "praktische zaken in dagelijkse praktijk", daarnaast aandacht voor zelfstandig werken en omgaan met verschillen tussen kinderen. Overige punten niet nader omschreven. In Startersmap staat dat begeleider van de starter(s) zich richt op het vergroten van de persoonlijke effectiviteit van de starter.
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
3e	Formuleren van leervragen en vastleggen hiervan
KSU	1 ^e jaars: gebruik van persoonlijk inwerk-/ontwikkelingsplan. Overeenkomst voor coaching invullen door schoolleider, BOP, BP en starter. 2 ^e jaars: POP vaststellen aan begin van 2 ^e jaar
SPOU	In de begeleidingsovereenkomst nieuwe groepsleerkracht is onder punt "2. De persoonlijke leerdoelen van de leerkracht" ruimte om de leervragen/doelen van de leerkracht vast te leggen.
STICHT	gg
ROBIJN	Personeelsleden vullen zelf bijbehorende formulieren bij het POP, FG en BG in.
3f	Leerlingen van de starter vullen leerlingenuquête in.
KSU	gg
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
3g	Verdieping op aanwezige kennisbasis (ipv herhaling theorie)
KSU	Beoogde ontwikkeling van startbekwaam naar vakbekwaam – niet nader omschreven
SPOU	gg
STICHT	Goede overgang tussen opleiding en werksituatie van startbekwaam naar basisbekwaam naar vakbekwaam
ROBIJN	gg
3h	Begeleiden bij en reflecteren op handelen

KSU	Minimaal 3x observatie of video-opname ter ondersteuning van interne begeleiding, waarbij interactie, didactiek en klassenmanagement centraal staan. Begeleidingsplan week 6: aandacht voor reflecteren op het werk in de klas..
SPOU	Op de formulieren Evaluatiegesprek na 3 maanden en na 6 maanden is ruimte om te reflecteren op de lesgevende taak: pedagogisch en didactisch handelen
STICHT	gg
ROBIJN	gg
3i	Onderwijspraktijk kunnen onderzoeken
KSU	Begeleidingsplan week 8: Eventuele knelpunten in de praktijk onderzoeken
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
3j	Expliciete aansluiting op onderwijsconcept (vernieuwingsscholen)
KSU	gg
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
4	Inbedding in de loopbaanontwikkeling
4a	Programma is onderdeel van permanente ondersteuning
KSU	gg
SPOU	De begeleiding is gericht op wederzijdse informatie, afstemming en interventies die beogen dat de betrokkene goed functioneert.
STICHT	gg
ROBIJN	gg
4b	Programma geeft toegang tot nieuwe kennis en expertise buiten de school met borging in POP (persoonlijk ontwikkelingsplan)
KSU	gg
SPOU	Er zijn begeleidingsovereenkomsten: dit zijn persoonlijke plannen waarin de afspraken voor het eerste jaar genoteerd worden en waarin ook de evaluatiemomenten vooraf worden bepaald. Het POP gesprek maakt onderdeel uit van de gesprekscyclus. (format bijgesloten)
STICHT	gg
ROBIJN	Programma impliceert gebruik van POP, maar er zijn geen aanwijzingen voor toegang tot nieuwe kennis en expertise buiten de school.
4c	Begeleidingsprogramma is onderdeel van een groter geheel (gesprekscyclus) - professionaliseringsbeleid
KSU	Gesprekscyclus vermeldt 2x functioneringsgesprek en 1x beoordelingsgesprek in jaar 1 en 2.
SPOU	Van Start tot Beoordeling maakt onderdeel uit van de gesprekscyclus en is in samenhang met het IPB
STICHT	De directeur heeft in het eerste jaar met de starter minimaal één functioneringsgesprek en voert binnen 9 maanden een beoordelingsgesprek
ROBIJN	Programma maakt deel uit van IPB. Onderlinge samenhang is niet nader uitgewerkt.
4d	Aansluiting op eindkwalificaties van de initiële opleiding
KSU	Beoogde ontwikkeling van startbekwaam naar vakbekwaam – niet nader omschreven
SPOU	Het SPOU profiel groepsleerkracht is uitgangspunt bij de begeleiding. Dit zijn de bekwaamheidseisen van de SBL en worden ook op de PABO gebruikt, tegenwoordig kerntaken. De SPOU heeft een competentie toegevoegd die zich richt op het actief vormgeven van openbaar onderwijs.
STICHT	Creëert een goede overgang tussen de opleiding en de werksituatie, niet gespecificeerd
ROBIJN	gg
5	Kwaliteit van de mentor
5a	Betrouwbaar, ondersteunend en uitdagend
KSU	Startersmap: De begeleider moet een vertrouwensband opbouwen met de starter, die zich veilig en ondersteund moet voelen.
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
5b	Geen rol in de formele beoordeling

KSU	De starter wordt beoordeeld door een directielid.
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
5c	Geeft starter het gevoel van ondersteuning
KSU	Begeleider is "eerste klankbord". De begeleider moet zich in dienst stellen van de starter: het gaat om diens ontwikkeling.
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	Beleid beoogt "structurele steun door ervaren leraren" te bieden.
5d	Gevoel geven dat fouten maken mag
KSU	Starter krijgt "voldoende leer- en experimenteerruimte".
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
5e	Brengt het niveau van professionele ontwikkeling van de starter naar een hoger niveau.
KSU	Startersmap geeft gerichte aanwijzingen voor PB (persoonlijke begeleider) om starter te coachen en op hoger niveau te brengen.
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
5f	Stelt de juiste vragen
KSU	Zie 5d
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
5g	Daagt uit tot formuleren van leervragen en tot reflecteren
KSU	Zie 5d
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
5h	Houdt ook het welzijn van de leerling in het vizier
KSU	gg
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
5i	Onderscheid tussen goede leraar en goede coach
KSU	Startersmap beschrijft kwaliteiten ter onderscheid: "Een begeleider van de starter(s) richt zich op het vergroten van de persoonlijke effectiviteit van de starter. Een begeleider moet weten welke competenties de nieuwkomer nodig heeft om zijn taken goed te kunnen uitvoeren. Hij moet deze competenties in het professioneel handelen van de medewerker herkennen en hij moet de medewerker kunnen leren hoe deze competenties in de nieuwe werksituatie benut kunnen worden. Een begeleider van de starter(s) is zich bewust van zijn begeleidingsstijl. Hij kent zijn eigen kwaliteiten en valkuilen, weet welke normen en waarden hij hanteert, onderkent zijn eigen mentale modellen en is zich bewust dat zijn oplossing niet 'de' oplossing hoeft te zijn. Een begeleider van de starter(s) werkt vanuit de totale organisatie en maakt een koppeling tussen de invalshoek van de medewerker en de invalshoek van de organisatie."
SPOU	gg
STICHT	Leraar in [salaris-]schaal LB is verantwoordelijk voor de begeleiding van de starter. Mentor kan naast een begeleidende rol ook een coachende rol vervullen
ROBIJN	gg
5j	De mentor heeft een opleiding gehad
KSU	Uit kwaliteitsoogpunt moeten alleen medewerkers worden gevraagd die over de juiste competenties beschikken. De organisatie draagt zorg voor randvoorwaarden, zoals: scholingsmogelijkheden voor begeleider van de starter(s) en; duidelijke begeleidingskaders binnen de organisatie; voldoende voorbereidings- en begeleidingstijd, ook onder lestijd; actieve ondersteuning vanuit de directie. De Startersmap geeft concrete aanwijzingen voor het voeren van coachingsgesprekken.

SPOU	gg
STICHT	heeft LB functie
ROBIJN	gg
5k	De mentor heeft zichzelf aangemeld en ziet voordelen van het mentorschap, perspectief in de eigen loopbaan.
KSU	gg
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
5l	Toewijzen van taakuren aan de mentor
KSU	Verzorgt 40 uur begeleiding op jaarbasis – opgenomen in normjaartaak.
SPOU	gg
STICHT	Wordt gefaciliteerd, omvang niet bekend
ROBIJN	gg
5m	Verschillende rollen: begeleider, observator, feedbackgever en informatieverschaffer
KSU	PB biedt dagelijkse ondersteuning voor praktische zaken. Hij vervult de 4 genoemde rollen. Deze zijn toegelicht in de Startersmap en voorzien van inhoudelijke suggesties. BOP (bovenschool opleidingscoördinator) observeert of filmt, of “begeleidt intensief” vanaf 3 ^e week. PB helpt bij contacten met ouders voorbereiden (gesprekken, brieven)
SPOU	gg
STICHT	Alleen begeleider, de directie geeft informatie
ROBIJN	gg
5n	De mentor heeft overleg met het management over de vorderingen van de starter
KSU	PB wordt op verzoek ondersteund door BOP.
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
5o	Mentoren hebben ingeroosterd overleg met elkaar over de begeleiding van starters
KSU	gg
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
Kenmerken van een begeleidingsprogramma	
6	Intensiteit
6a	Structureel van aard
KSU	Vastgestelde begeleidingsmomenten door BOP Begeleidingsplan geeft inhoudelijke richtlijnen voor periode t/m week 10
SPOU	In een schema is vastgelegd wat minimaal aan begeleiding gedaan wordt. Er zijn formulieren voor de diverse gesprekken. In het beleid wordt geadviseerd dat wanneer een goede en structurele begeleiding door collega's moeilijk te realiseren valt, externe adviseurs in te schakelen zodat de continuïteit van de begeleiding gewaarborgd blijft.
STICHT	Minimaal twee keer per jaar bovenschools: 1 startersbijeenkomst voor de startende leraren en min. 1 (intervisie) bijeenkomst voor de 2 ^e jaars, directeur in het eerste jaar FG en BG
ROBIJN	Structurele steun wordt verwezen, maar niet uitgewerkt.
6b	Gecontinueerd gedurende ten minste twee beroepsjaren
KSU	1 ^e jaar verplicht; 2 ^e jaar op eigen verzoek.
SPOU	gg
STICHT	In een tweejarig traject willen we met de startende leerkracht een goede weg bewandelen van startbekwaam naar basisbekwaam naar vakbekwaam
ROBIJN	gg
6c	Ondersteuning bij ontwikkeling in pedagogische en didactische vaardigheden
KSU	Observatie en begeleiding gericht op interactie, didactiek en klassenmanagement. Algemene begeleiding n.a.v. de bekwaamheidseisen en het verder ontwikkelen van competenties. Geen specifieke vaardigheden nader uitgewerkt.
SPOU	In de formulieren voor de vastgestelde evaluatiemomenten (na 3 en na 6 mnd) wordt aandacht besteed aan het pedagogische en didactische handelen.
STICHT	Door middel van een begeleidingstraject wil men een goede overgang tussen de opleiding

	en werksituatie creëren. In een 2 jarig traject wil men met de startende leerkracht een goede weg bewandelen van startbekwaam naar basisbekwaam naar vakbekwaam, niet gespecificeerd.
ROBIJN	gg
6d	Opbouw in verantwoordelijkheid gedurende het programma, zowel over inhoud als de uitvoer
KSU	Dosering niet-lesgebonden taken Omgaan met (problemen met) ouders door of met hulp van mentor of schoolleiding
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	gg
7	Inhoud
7a	Emotionele ondersteuning: gezamenlijke werkvormen met andere starters
KSU	Deelname netwerkbijeenkomsten – inhoud niet vermeld
SPOU	Nieuw personeel worden uitgenodigd zich aan te melden voor aparte periodieke begeleidde intervisiebijeenkomsten. (bovenschools)
STICHT	Minimaal twee keer per jaar vinden bijeenkomsten op bovenschoolsniveau plaats voor startende leerkrachten. Er wordt uitleg gegeven over bovenschoolse zaken. De directeur kan naast de mentor ook nog een maatje aanwijzen.
ROBIJN	gg
7b	Praktische informatie: schooldocumenten, regels en afspraken
KSU	Schoolleider verstrekt schoolgids, schoolplan, cao en andere relevante documentatie. PB zorgt voor informatie als onderdeel van begeleidingsplan.
SPOU	In het kopje Introductie wordt omschreven wat aan de orde moet komen als het gaat om introductiegesprekken. Doel is dat de collega die informatie ontvangt een start kan maken met de werkzaamheden. Ook wordt er gesteld dat er voorkomen moet worden dat de nieuwe collega overvoerd wordt met informatie.
STICHT	De directeur geeft informatie omtrent de verplichte deelname aan de “ bijeenkomsten startende leerkrachten” . De startende leerkracht ontvangt van de directeur het ABC boekje “Het werkt bij Het Sticht” waarin relevante informatie en informatiebronnen staan. Bovenschoolse bijeenkomsten waar uitleg wordt gegeven over de bovenschoolse zaken voor startende leerkrachten.
ROBIJN	In bijlage 1 en 2 wordt in algemene termen omschreven wat de inhoud van het beroep is en wat de missie en visie van de stichting Robijn is
7c	Professionele ontwikkeling: - individuele begeleiding door gekwalificeerde mentor - monitoren van ontwikkeling: goede didactische opbouw, taakbelasting na schooltijd, handhaving van orde, motiveren van leerlingen, overzicht van leerlijnen, omgang met ouders, relatie met collega's - afstemmen van taakbeeld en –verwachting op gerealiseerde taakuitvoering
KSU	Er is individuele begeleiding en aandacht voor genoemde ontwikkelingsaspecten. Overige punten zijn niet beschreven.
SPOU	De begeleiding komt vast te staan in een begeleidingsovereenkomst. In het format is omschreven hoe de lesgevende taak verloopt (pedagogisch en didactisch handelen), hoe de samenwerking in het team verloopt, hoe de contacten met ouders, leerlingen en leerkrachten verloopt, waarop de begeleiding zich de komende periode richt, hoe het staat met kennis en vaardigheden.
STICHT	gg over kwalificatie mentor (LB schaal) en verder niet specifiek omschreven
ROBIJN	Dit is gericht op stagiaires en niet op startende leerkrachten
7d	Inbreng van zowel begeleider als startende leerkracht
KSU	Gebruik POP in 2 ^e jaar, vastgesteld door starter samen met schoolleider
SPOU	De volgende onderwerpen komen in de begeleidingsovereenkomst aan de orde: de inzet (taken) van de betrokkene, de persoonlijke leerdoelen, de begeleiding op school, de begeleiding vanuit de SPOU en de planning van de evaluatie- en beoordelingsgesprekken.
STICHT	Er is sprake van maatwerk: de specifieke invulling van het introductie en begeleidingstraject is afhankelijk van de ervaring van de startende leraar. Van de startende leraar wordt een actieve opstelling gevraagd met het oog op het verder ontwikkelen van zijn/haar vakbekwaamheid.
ROBIJN	gg

7e	Gezamenlijk zoeken naar ondersteuningsvorm die past bij leraar, school en de vraag
KSU	Volgens beleid kiest schoolleider uit gesprekken, observaties/video, of intensieve begeleiding, of combinatie hiervan.
SPOU	De begeleidingsovereenkomst is maatwerk.
STICHT	De mentor kan naast een begeleidende rol ook een coachende rol vervullen. Er is sprake van maatwerk.
ROBIJN	Gericht op stagiaires en niet op startende leerkrachten
8	Mix van begeleidingsactiviteiten, individueel en collectief
8a	Start van programma met een introductiedag
KSU	Er worden meerdere netwerkbijeenkomsten per jaar georganiseerd, maar geen daarvan is bedoeld als specifieke introductiedag. Introductie vindt plaats dmv intakegesprek aan begin schooljaar door BOP met starter, PB en/of schoolleider. Uitvoering Begeleidingsplan begint op eerste dag van in week 1.
SPOU	Er is sprake van een introductie gesprek
STICHT	Geen specifiek startmoment, wordt door directeur gedaan (ABC boekje). De mentor licht bij de eerste kennismaking het een en ander toe.
ROBIJN	gg
8b	Intakegesprek gericht op - afspraken over planning en onderwerpen, - mentorschap, collegiale visitatie, observaties en workshops, - gewenste vorm en frequentie van begeleiding (in aansluiting op wensen van de school, de mogelijkheden van de school en de wensen van de leraar)
KSU	Genoemde onderwerpen komen aan de orde.
SPOU	Er worden afspraken gemaakt over de planning, de begeleiding, persoonlijke leerdoelen. Deze worden vastgelegd in een begeleidingsovereenkomst.
STICHT	De directeur informeert en is verantwoordelijk. Niet alle aspecten worden genoemd, er wordt niet vermeld of dit een formeel intakegesprek is. De mentor licht een en ander toe, is verder niet gespecificeerd. Er is sprake van maatwerk.
ROBIJN	Alleen gericht op stagiaires, niet op startende leerkracht
8c	Begeleiding in de klas is de kern - Observatie, feedback en coaching - Video interactie begeleiding
KSU	Begeleiding gericht op verbeteren van functioneren in de klas, mbv indiv. te bepalen ondersteuningsvormen in en buiten het klaslokaal. Klassenbezoek in week 7, bespreking in week 8.
SPOU	Er zijn minimaal 5 momenten waarop er contact is tussen de leerkracht en de begeleider, ten minste twee klassenbezoeken maken hiervan onderdeel uit. Er zijn evaluatieformulieren voor de evaluatiegesprekken na afloop van een klassenbezoek.
STICHT	gg
ROBIJN	gg
8d	Begeleiding bestaat uit verschillende vormen (workshops, intervisie) - IEC: Intervisie met ervaren collega's (bevestiging, enculturatie) - ISL: Intervisie met startende leerkrachten (school overstijgend): ontmoeting, vakinhoudelijk, ideeën uitwisselen - AZK: Activiteiten die aanzetten tot zelf actief leren en een kritische houding ten aanzien van eigen functioneren ontwikkelen - REF: Reflectie
KSU	IEC: netwerkbijeenkomsten met ervaren en startende collega's ISL: geen specifieke bijeenkomsten AZK: Begeleidingsgesprekken met PB. In 2 ^e jaar stelt starter een POP op REF: 2 functioneringsgesprekken en 1 beoordelingsgesprek met schoolleider. Evaluatiegesprek met PB over afgelopen periode in week 7 mbv checklist.
SPOU	De SPOU organiseert thematische informatiebijeenkomsten en/of workshops over (actuele) onderwijsthema's voor personeelsleden. (iec) Voor startende leerkrachten zijn er aparte periodieke begeleidde intervisiebijeenkomsten. (isl) Eventuele externe begeleiding wordt bekostigd uit het persoonlijke scholingsbudget van de betrokken leerkracht. (azk)

	Er is een format voor het SPOU Persoonlijk Ontwikkelplan. (azk) Formats voor evaluatiegesprekken aanwezig (ref)
STICHT	Gg over iec, azk en ref. Bovenschools is er minimaal 1 intervisiebijeenkomst voor startende leerkrachten (isl)
ROBIJN	De begeleiding wordt alleen omschreven in het IPB, in algemene termen wordt gesproken over een intensieve begeleiding waarin medewerkers zich professioneel kunnen ontwikkelen binnen de noodzakelijke competenties niet duidelijk of dit voor startende leerkrachten geldt.
9	Inzet van starter
9a	Staat starter open voor begeleiding
KSU	Starter wordt verplicht tot deelname aan begeleidingsprogramma
SPOU	gg
STICHT	gg
ROBIJN	Alleen gericht op studenten middels een intake gesprek
9b	Zelf aanmelden voor het programma
KSU	Schoolleider meldt kandidaat mbv formulier bij BOP
SPOU	Nieuw personeel wordt uitgenodigd zichzelf aan te melden voor periodieke begeleidingsintervisie momenten.
STICHT	Verplichte deelname
ROBIJN	gg
9c	Benoemen van aandachtspunten
KSU	Invullen begeleidingsovereenkomst Opstellen POP in 2 ^e jaar Begeleidingsplan en persoonlijk inwerk-/ontwikkelingsplan
SPOU	Uitgangspunt voor de begeleiding zijn de persoonlijke leerdoelen van de leerkracht.
STICHT	Van de startende leraar zelf wordt een actieve opstelling gevraagd met het oog op het verder ontwikkelen van zijn/haar vakbekwaamheid.
ROBIJN	gg
9d	Behoeft van begeleiding hangt af van de starter
KSU	In 1 ^e jaar door school bepaald; in 2 ^e jaar bepaald in overleg tussen starter, BOP en schoolleider.
SPOU	Begeleiding is maatwerk. De begeleidingsovereenkomst geeft ruimte om maatwerk te leveren.
STICHT	Actieve opstelling van de leraar zelf. Naast de startersbijeenkomst kan er bovenschools gezorgd worden voor incidentele aanvulling op de startersbegeleiding. Starters die meer behoefte hebben aan bovenschoolse (starters) begeleiding kunnen met mentor/begeleider beroep doen op een bovenschoolse begeleider/coach.
ROBIJN	gg
10. Welke overige aandachtspunten worden in het beleidsdocument vermeld m.b.t. begeleiding van beginnende leraren?	
KSU	Programma maakt onderscheid in begeleiding van starter, nieuwe leerkracht of invaller. Startersmap geeft concrete aanwijzingen voor coaching door praktisch begeleider en daarnaast voor starter bij voorbereiden van diverse taken.
SPOU	-
STICHT	Facultatieve deelname aan coaching (bovenschools). Coachingsaanbod voor startende leraren.
ROBIJN	-

Bijlage 2: SPIL Starters Enquête - resultaten per 30 mei 2015 (N=80)

1. Bij welke schoolbestuur bent u momenteel werkzaam?

SPOUtrecht	62,4
Robijn	18,8
Sticht	8,8
KSU	10

2. Bent u man of vrouw?

man	8,7
vrouw	91,3

3. In welk jaar heeft u uw pabodiploma behaald?

2002	1
2003	1
2004	0
2005	1
2006	0
2007	3
2008	1
2009	3
2010	5
2011	8
2012	19
2013	17
2014	20
2015	1

4. Welke aanstellingsvorm is voor u het meest van toepassing gedurende dit schooljaar?

invaller voor afgebakende periode(s)	17,5
tijdelijke inval met uitzicht op verlenging of vaste aanstelling	33,8
vaste aanstelling in vacature	48,7

5. Zijn met u schriftelijke afspraken gemaakt over uw begeleiding?

nee	47,5
ja	52,5

7. Met wie heeft u deze afspraken gemaakt?

directeur	29,6
schoolopleider	56,8
bovenschoolse begeleider / coach	6,8
duo-partner	0
anders:	6,8 - intern begeleider

8. Is een vaste persoon aangewezen om u te begeleiden?

nee	26,3
ja	73,7

9. Wie is als begeleider aan u toegewezen?

directeur	7,9
schoolopleider	60,4
bovenschoolse begeleider / coach	10,3
duo-partner	3,2
anders:	18,2 - intern begeleider - bouwcoördinator - andere leerkracht

10. Wanneer vinden individuele begeleidingsmomenten plaats? Meer antwoorden zijn mogelijk.

Nooit	15
Als mijn begeleider dat nodig vindt, of als ik dat nodig vind.	35
Op afgesproken momenten.	57,5

11. Krijgt u als startende leerkracht minder of andere school-, onderwijs- en/of professionaliseringstaken toegewezen?

ja	65
nee	35

14. Wie brengt deze onderwerpen meestal in tijdens de begeleiding?

ik	21,6
mijn begeleider	2,7
afwisselend beide	75,7

15. Wordt er bij uw begeleiding gebruik gemaakt van (svp aankruisen):

voorbeeldmateriaal, zoals lesbeschrijvingen, filmbeelden, artikelen over de praktijk, etc.	5,1
vragenlijsten waarmee uw functioneren wordt bevraagd, geobserveerd, of geïnventariseerd	25,3
vormen van feedback (video-opnamen, lesobservaties, notities)	55,7
geen van alle	32,9

17. Hoe waardeert u de hoeveelheid tijd die aan uw begeleiding wordt besteed?

voldoende	70
onvoldoende	30

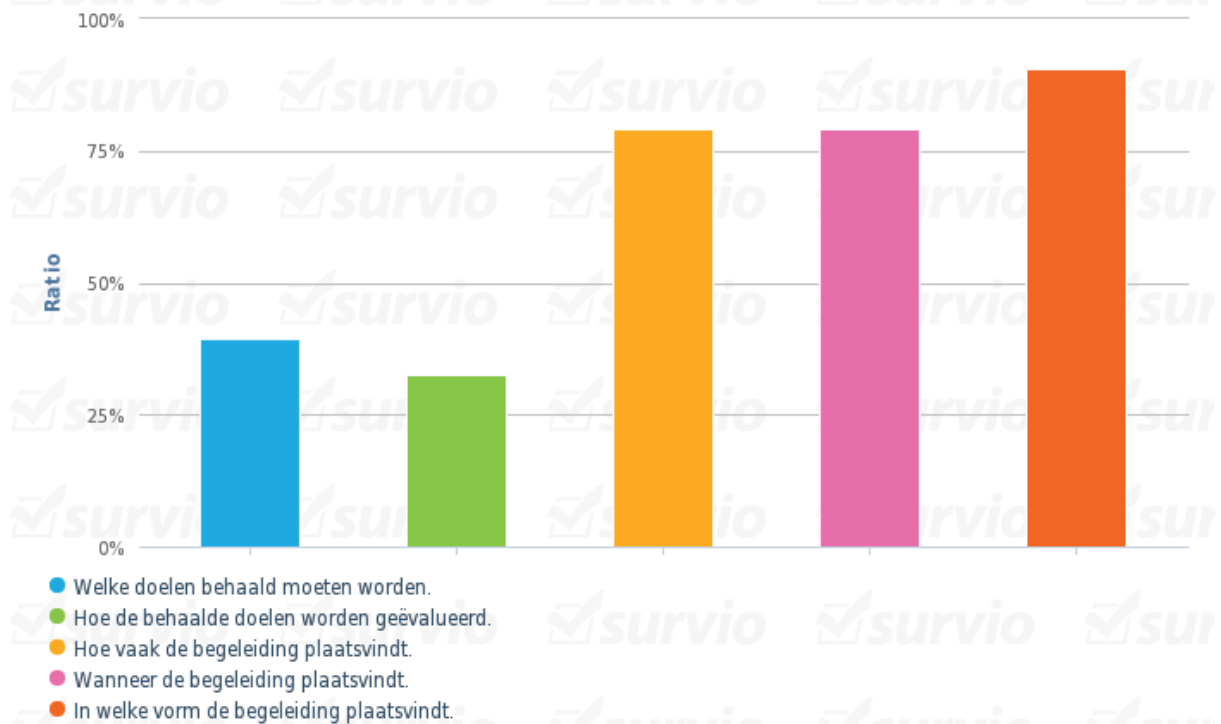
18. Waarmee zou uw begeleiding verbeterd kunnen worden?

19. (facultatief) Noteer svp hier uw eventuele overige opmerkingen, vragen en suggesties die in het kader van uw begeleiding genoemd kunnen worden.

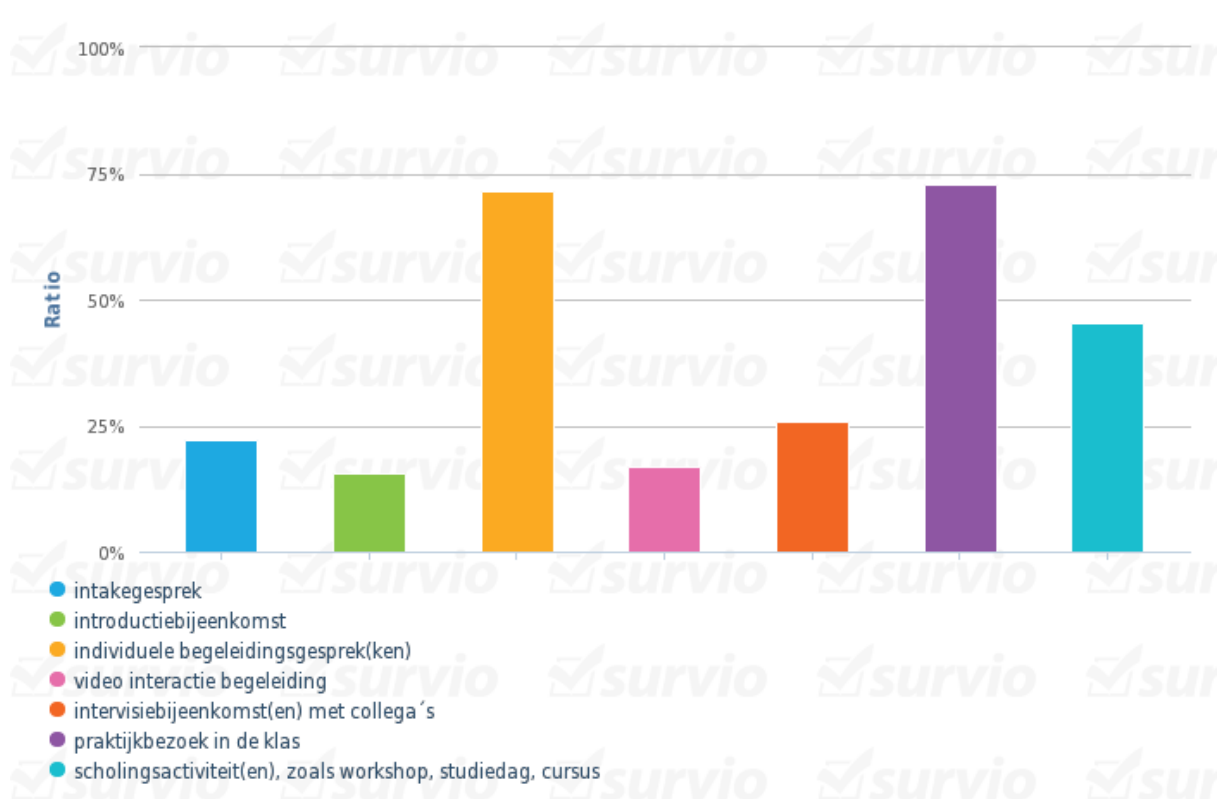
- niet van toepassing

- uw opmerking: _____

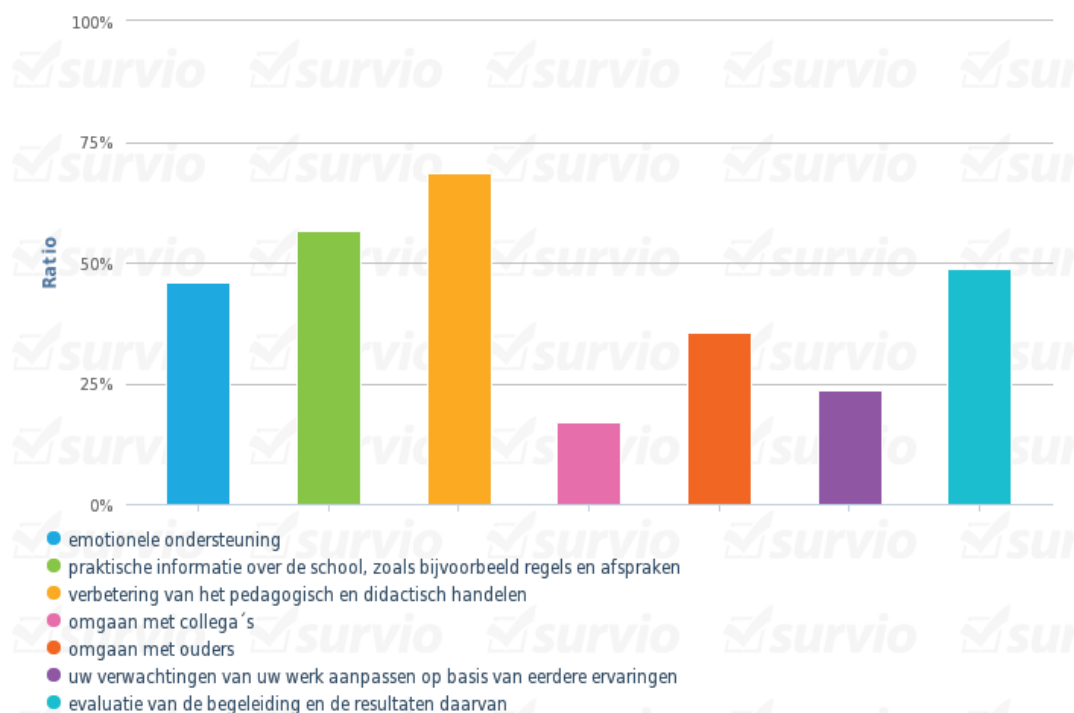
6. Welke begeleidingsafspraken zijn gemaakt? U kunt meerdere antwoorden aangeven.



12. Voor de begeleiding van startende leerkrachten zijn verschillende werkvormen en bijeenkomsten mogelijk. Aan welke vormen van begeleiding heeft u deelgenomen? (Meerdere antwoorden zijn mogelijk)



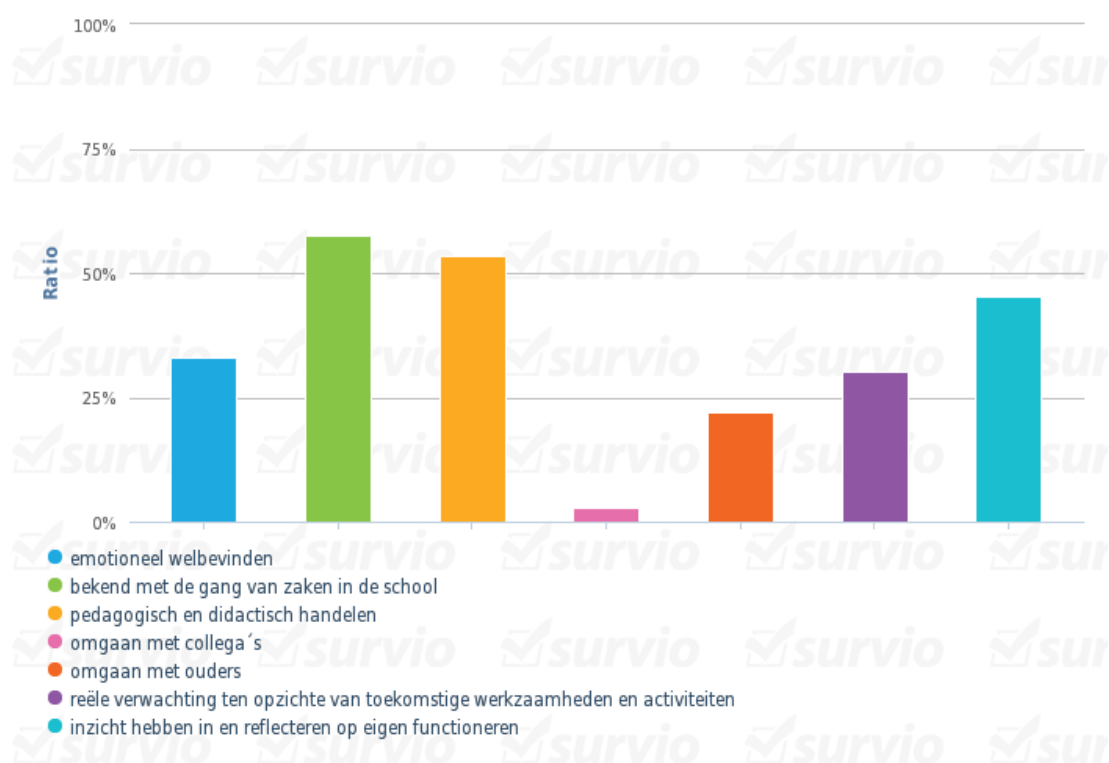
13. Welke onderwerpen komen aan de orde tijdens uw individuele begeleiding?
(Meerdere antwoorden zijn mogelijk)



overige onderwerpen::

- mijn eigen vooraf opgestelde hulpvragen. Het onderwerp kan al deze bovenstaande opties bevatten.
- sociaal- emotionele ontwikkeling van de kinderen
- n.a.v. klassenbezoek bespreking van leerdoelen.
- persoonlijke doelen

16. Welke aspecten van uw functioneren als leerkracht zijn verbeterd dankzij de begeleiding? (Meerdere antwoorden zijn mogelijk)



Rangschikking opmerkingen bij vraag 18 en 19

18. Waarmee zou uw begeleiding verbeterd kunnen worden?

19. Uw opmerking:

volgnr.	notitie
1	Meteen vanaf het begin duidelijkheid. Nu werd ik pas na een halfjaar begeleid, dus het eerste half jaar moest ik alles zelf uitvinden. Meteen bij het begin is duidelijker, werkt prettiger en overzichtelijker en weet ik en elke startende leerkracht waar je aan toe bent. Het ligt er ook erg aan hoe het team en de directie meewerken en in elkaar steken denk ik. Zij kunnen ook veel steun bieden in de begeleiding.
2	Bij 19: Een startende leerkracht heeft voor de school opengaat al begeleiding nodig, om bij dag 1 al meteen een goed, gestructureerd pedagogisch klimaat neer te zetten. Hulp bieden aan startende leerkrachten bijvoorbeeld klassenmanagement, ontwikkelingen van leerlingen volgen, de leerlijn overzien en planningen maken zijn onderwerpen die je minder of niet tijdens de pabo leert
3	Doelen stellen en evalueren Van de begeleiding zoals ik die gehad heb, en die ik als erg prettig heb ervaren, is nu bijna geen sprake meer. De opleidingsleerkracht moet alles is haar taakuren doen. Daarin zou dus iets verbeterd kunnen worden.
4	Af en toe uren uit de klas en standaard iemand die je vertelt hoe bepaalde activiteiten of procedures verlopen. Ik moet alles zelf vragen maar je weet niet altijd dat of wat je moet vragen.
5	Leerdoelen stellen en op basis daarvan gericht observeren, reflecteren. Meer tijd en ruimte om te observeren bij en overleggen met ervaren leerkrachten.
6	Als er op onze school een bepaalde vorm van begeleiding opgezet zou worden voor een groepje startende/nieuwe leerkrachten bij ons op school.
7	Wellicht een vast moment voor overleg zodat vragen opgespaard kunnen worden en op een gepland moment in alle rust gesteld kunnen worden.
8	Deze begeleiding zou beter afgestemd kunnen worden met de overige klassenbezoeken van reken- of taalcoördinatoren.
9	Meer mogelijkheden voor het kijken bij een ander in de klas wellicht, maar verder was het prima.
10	Meer doelen opstellen. Doelen ook goed evalueren. Iets vaker een klassenbezoek.
11	Ik ben tevreden over de begeleiding die ik gehad heb in mijn eerste jaren.
12	Ik heb nooit begeleiding gekregen. Gewoon in het diepe en zwemmen maar!
13	Op dit moment ben ik tevreden over mijn begeleiding
14	De begeleiding die ik krijg, vind ik voldoende.
15	Meer begeleiding binnen de school zelf.
16	Meer tijd voor cursussen.
17	frequentie van begeleiding lag vrij hoog. Als het ene onderdeel (bijv. rekenen) was afgerond gingen we al met een ander onderdeel (bijv. nieuwsbegrip) aan de slag. Hierdoor heb je weinig tijd om alles goed eigen te maken, omdat je aandacht alweer naar een volgend onderdeel gaat. Maar in samenspraak hebben we hier een goede weg in kunnen vinden. Voordeel is wel dat ik binnen een half jaar alle vakken geef zoals ze op mijn school gegeven moeten worden. Fijn dat er zo'n duidelijke en uniforme lijn is.
18	Het traject ging wat snel aangezien ik vanuit een invalperiode een vast contract kon krijgen. Ik ben 6 weken begeleid waarin bovenstaande onderdelen naar boven kwamen. Na de 6 weken is het traject afgerond. Van beide kanten vonden we verdere begeleiding niet nodig. Wel bleef de mogelijkheid voor een gesprek open staan.
19	Mijn begeleiding is minimaal en ik moet heel erg mijn best doen om te zorgen dat er iemand komt helpen/mee kijken. Eindelijk is het gelukt en 18-5 is de eerste observatie, dit had ik aan het begin van het jaar graag gewild.
20	Een ervaren iemand die je kan helpen bij kinderen met een speciale onderwijsbehoefte/handlungsplannen/ duidelijk aangeeft wat er in welke map moet zitten en dit serieus controleert.
21	Initiatief bij de schoolopleider zelf in plaats van op mijn initiatief. Inzicht van collega-leerkracht bijvoegen dus mede-deelname aan gesprek.
22	Inwerken is uitstekend gedaan, echter dit heeft een collega opgepakt die dat in 'haar eigen

	tijd' deed. Zij was daar niet voor aangesteld.
23	Eventueel een vast formulier waar punten op staan waar je het tijdens een kennismakingsgesprek met de schoolopleider over kunt hebben.
24	Dit is niet van toepassing. Ik ben tevreden met de begeleiding en kan om extra begeleiding vragen als dit nodig is.
25	Meer observaties in de klas. Wat zijn verbeterpunten? Wat gaat goed en kan op voortbordurt worden?
26	Zaken aangeven die moeten gebeuren (wat staat er de komende tijd op de planning.).
27	Begeleiding in de school zelf en niet een aantal keer van iemand van buitenaf.
28	Structureler aanbod, onafhankelijke begeleiding (niet naaste collega)
29	Contactmomenten met andere startende leerkrachten.
30	Ik ben zeer tevreden over mijn begeleiding
31	Door een doorgaande lijn in te zetten
32	betrokkenheid directeur
33	casus
34	Na een aantal weken kwam ik er achter dat ik bepaalde aspecten binnen de school niet wist. Hiervoor ben ik gaan vragen aan de directeur wie mij hierin kan begeleiden en heb ik zelf al wat collega's gevraagd mij te helpen. Mn directeur stuurde mij van de ene naar de andere persoon en niemand wist of hij wel niet mij begeleider was. Uiteindelijk ervoor gekozen om iemand te krijgen waarmee ik kan sparren en dat TS meerdere keren kwam observeren om verbetering te krijgen in mijn lessen
35	Meer begeleidingsmomenten samen kunnen inplannen vooral in de eerste weken, op weg helpen bij gang van zaken op school, hulp bij het schrijven van (groeps)plannen, rapporten etc, hulp bij doorverwijzingen. Dit zijn zaken die ik tijdens mijn opleiding niet of niet genoeg heb geleerd en op deze school weer nieuw voor mij waren.
36	Het is prima zo. Er wordt eens in de 2-3 maanden gefilmd, dit wordt door mijn begeleidster en door mij bekeken, dan komen hier leervragen uit voort en op deze manier krijg ik steeds doelen waar ik aan kan werken.
37	Door dit vanaf het begin van de werkperiode in te voeren. Nu kwam de begeleiding pas wanneer ik het echt nodig had, dit was al wat te laat. Nu houden we het wekelijks bij met gesprekken op donderdag.
38	vaste afspraken door het gehele jaar heen gepland. Vaste momenten van begeleiding. Observeren in de klas, maar ook juist gesprekken (intervisie)
39	Afspraken over begeleiding maken en nakomen vanuit begeleider. Gebruik maken van VIB. Aanwijzen van vaste begeleider, niet de directeur.
40	Gelijk aan het begin van het jaar begeleiding bieden. Ook zou ik nog wat meer hebben aan meer theorie of bijvoorbeeld observaties
41	Elke vorm van begeleiding zou al beter zijn dan hoe het nu is geregeld, nu is er namelijk geen enkele begeleiding.
42	De begeleider kon af en toe heel direct zijn waardoor ik onzeker werd. Verder heel goed begeleid.
43	Meer tijd, langere begeleiding waarbij alle aspecten aan bod komen van t lesgeven.
44	Ik word begeleid door de ib-er. Dit traject is net een week van start gegaan.
45	De schoolopleider hoort meteen contact te zoeken met nieuwe leraren
46	Meer tijd beschikbaar maken voor de begeleiding .
47	Klassenmanagement (groepsplannen e.d.)
48	Structureler, een schoolopleider
49	Meer ondersteuning
50	Het eerste jaar dat ik werkte werd ik begeleid door een collega en vonden er meerdere gesprekken door het jaar heen plaats. Dit jaar was deze collega met verlof en is er niemand voor in de plaats gekomen. Dit jaar ben ik dus niet begeleid. Iemand als begeleider aanstellen zou dus al een verbetering zijn. Alhoewel ik moet zeggen dat ik nu zelf mijn hulpvraag bij mijn duo collega neerlegde als er iets was.
51	Ik heb nu vooral begeleiding op mijn eigen initiëren. Ik zou het prettig vinden om op structurele basis begeleid te worden. Ook preventieve begeleiding, b.v. over onderwijsinhoudelijk of sociaal-emotionele zaken (rapportgesprekken, oudercontacten) zouden fijn zijn. Dan kun je vooraf voorbereiden in plaats van achteraf reflecteren en zaken rechttrekken.
52	Het is een beetje lastig om de enquête in te vullen. Ik sta 4 dagen op twee verschillend

	scholen. Bij de een sta ik net de dagen dat mijn schoolopleider voor de klas staat. Hier word ik wel beoordeeld volgens het SPO. Bij de ander word ik niet begeleid, zoals anderen begeleid worden.
53	Ik heb aan het begin van het schooljaar een soort opstart met de normale gang van zaken gemist (hoe meld je je ziek, hoe vraag je vrij, enz.). Inmiddels is dit allemaal duidelijk.
54	Vaker gestructureerde begeleiding. Nu zoek ik veel dingen zelf uit en dit vind ik prima. Maar met extra begeleiding zou dit veel tijd kunnen schelen voor mijzelf.
55	Eerste jaar veel begeleiding, nu eigenlijk te weinig: van redelijk veel naar geen. Kan altijd een afspraak maken, maar niet meer een traject.
56	Nu is het alleen als er voor mij iets onduidelijk is. Er zou meer uitgehaald kunnen worden door vaste momenten te plannen met onderwerpen
57	Ik heb geen Montessori opleiding. Het is tegenwoordig niet mogelijk om een deeltijd opleiding te volgen. Dit vind ik een gemis.
58	Gestructureerde begeleiding met duidelijke doelstelling. Bij mij ontbrak iedere vorm van begeleiding.
59	Mijn begeleiding was goed. Er was wel wisseling en dat zou fijner zijn als dat niet was.
60	Ik zou graag willen observeren bij collega's als onderdeel van de begeleiding.
61	Gebruik van voorbeeldmateriaal indien nodig, dit was nu niet het geval.
62	Vaste momenten voor begeleiding in mijn eerste jaar.
63	meer klassenbezoeken, ook geregeld vanuit school.
64	De begeleiding is heel goed.
65	omgang met werkdruk!
66	Geen
67	Nog niet van toepassing
68	/
69	-
70	. (2x)
71	Nvt (2x)
72	N.V.T.
73	Niet van toepassing
74	nvt (4x)
75	n.v.t. (2x)

