

Beleid begeleiding startende leerkrachten (Inductietraject)

1. Inleiding

In de cao primair onderwijs is in artikel 9.9 de begeleiding van startende leraren geregeld: 'De werkgever stelt met instemming van de PGMR het beleid met betrekking tot de begeleiding van startende leraren en de daarbij in te zetten instrumenten vast'.

Het bovengenoemde artikel 9 was nieuw in de cao 2014-2015. Natuurlijk werd voorheen ook aan begeleiding van startende leerkrachten gedaan maar wellicht minder gestructureerd. Nieuw is o.a. de begeleiding door een coach (niet zijnde de direct leidinggevende), het gebruik van een beproefd en objectief observatie-instrument en de eventuele salaris- dan wel rechtspositionele gevolgen. Zie verder onder punt 2.

De vormgeving van het beleid begeleiding startende leerkrachten is door SPO WIJ de Venen in het schooljaar 16-17 opgepakt. Het streven daarbij was zoveel mogelijk gebruik te maken van de reeds aanwezige expertise binnen de stichting.

2. Regeling begeleiding startende leraren vanuit de CAO-PO (verplichting)

Onder punt 9.9 van de cao-PO zijn de afspraken m.b.t. de introductie en begeleiding startende leraren vastgelegd. De belangrijkste punten hieruit zijn:

- Het vaststellen van een beleid m.b.t. begeleiding startende leraren en de daarbij in te zetten instrumenten. Instemming van de PGMR is vereist.
- Een startende leraar is de leraar in schaal L10-1 t/m L10-3
- De startende leraar heeft naast het persoonlijk budget duurzame inzetbaarheid recht op een bijzonder budget van 40 uur per jaar
- De startende leraar heeft recht op begeleiding door een coach, niet zijnde de direct leidinggevende
- De startende leraar legt samen met de werkgever de afspraken vast in een persoonlijk ontwikkelingsplan
- De startende leraar wordt m.n. ingezet voor lesgeven, voor- en nawerk en professionalisering
- De professionele ontwikkeling van de startende leerkracht wordt besproken in het kader van de gesprekkencyclus. Er wordt gebruik gemaakt van een beproefd en objectief observatie-instrument
- Een startende leraar kan bij het bereiken van de basisbekwaamheid eerder dan na 3 jaar ingeschaald worden in L10-4
- De criteria waaraan een basisbekwame leraar moet voldoen zijn vastgelegd in de cao (zie bijlage)
- Indien na 3 jaar niet wordt voldaan aan de eisen voor basisbekwaamheid, kan er sprake zijn van rechtspositionele gevolgen.

In de cao is een overzicht opgenomen van de bekwaamheidseisen voor basis- en vakbekwame leerkrachten. (Bijlage XVII)

3. Traject begeleiding startende leerkrachten voor WIJ de Venen (uitwerking)

Het traject wordt op de hieronder vermelde wijze vorm gegeven. Zoals reeds onder punt 1 aangegeven wordt hierbij zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de in de stichting aanwezige expertise.

- De startende leraar wordt begeleid door een interne coach aan de hand van gemiddeld vier lesbezoeken/gesprekken per jaar. Uitgangspunt is dat er in ieder geval drie keer per jaar contact is tussen leerkracht en coach, een en ander is verder naar behoefte af te spreken. Uitgangspunt is dat iedere leerkracht van deze coaching gebruik maakt.
- Binnen WIJ de Venen zijn twee coaches voor dit traject benoemd. Deze interne coaches zijn leerkrachten L11 die hiervoor een specifieke opleiding hebben gevolgd. Zij hebben per startende leerkracht ca 10 uur beschikbaar. De begeleiding vindt plaats op basis van de ontwikkelpunten zoals deze door de leerkracht zelf, - evt. in overleg met zijn of haar directeur- zijn geformuleerd en als aanvulling daarop de tijdens het traject vastgestelde ontwikkelpunten. De leerkracht maakt van ieder lesbezoek en/of coachingsgesprek een verslag. Dit verslag blijft bij de leerkracht en de coach.
- Naast de gesprekken met de coach krijgt iedere leerkracht in ieder geval één keer per jaar, liefst in het najaar, een bezoek van een assessor/observator. Dit bezoek bestaat uit een observatie, een gesprek (gestructureerd interview) en een steekproef (documentenanalyse), ook wel P04 genoemd. De assessor maakt hiervoor gebruik van het instrument 'De Competentiethermometer' (*Het onderzoek is gebaseerd op de competenties van de Stichting Beroepskwaliteit Leraren, SBL; door middel van observaties, het opvragen van bewijsstukken en een interview wordt het primaire proces in de groep onderzocht*).
- Doel van dit assessment/onderzoek is de ontwikkeling in beeld te brengen. Er is voor gekozen het uitgebreide onderzoek (P04) te laten plaatsvinden in het eerste jaar dat de startende leerkracht in dienst is van WIJ de Venen én bij de bepaling van de overgang van startbekwaam naar basisbekwaam. In de tussentijdse periode wordt volstaan met een observatie door de assessor op één of meerdere gekozen competenties/ontwikkelpunten.
- Bij de beoordeling van startbekwaam naar basisbekwaam wordt tevens een 360-graden feedbackonderzoek afgenomen (P02).
- Twee directeuren binnen WIJ de Venen zijn als assessor gecertificeerd deze observaties m.b.t. De Competentiethermometer te doen.
- De leerkracht wordt vooraf voldoende geïnformeerd over de procedure m.b.t. de observaties/assessments.
- Het bezoek van de assessor is bedoeld als 0-meting op basis van een vastgestelde norm en **niet** als beoordeling. Het assessment geeft aan waar de leerkracht staat volgens de gehanteerde normering. Op basis van de uitkomsten gaat de leerkracht verder aan de slag met zijn of haar coach.



- De leerkracht ontvangt de resultaten van het onderzoek digitaal (overigens worden deze ook nabesproken met de assessor). Het is de bedoeling dat naar aanleiding van het assessment een driegesprek plaatsvindt tussen leerkracht, directeur en een assessor (bij voorkeur ca. een week na het assessment).
- De directeur van de school (en dus niet de assessor) beoordeelt de startende leerkracht. De uitkomsten van het assessment maken hiervan deel uit. Beoordeling is in ieder geval aan de orde bij de afweging van tijdelijk naar vast dienstverband en bij de overgang van L10-3 naar L10-4 (van startbekwaam naar basisbekwaam). Nieuw is dat bij het assessment in jaar drie ook een 360 graden feedback onderzoek wordt betrokken.
- Wanneer een startende leerkracht én zijn of haar directeur van mening zijn dat de leerkracht versneld door kan groeien naar L10-4 wordt een vervroegd assessment ter ondersteuning van de beoordeling aangevraagd. De directeur doet deze aanvraag bij de assessoren en P&O.
- Eenzelfde situatie kan zich voordoen in de ontwikkeling van basisbekwaam naar vakbekwaam. Ook dan een vervroegd assessment als ondersteuning van de beoordeling worden aangevraagd. De ontwikkeling van basisbekwaam naar startbekwaam valt buiten de kaders van het traject startende leerkrachten.
- De resultaten van de observaties worden bewaard in het personeelsdossier.
- Om de resultaten zo objectief mogelijk vast te stellen, krijgt de leerkracht met beide assessoren te maken (om en om per jaar). Het wordt aanbevolen de uitkomsten van het voorgaande jaar vooraf te delen met de assessor.
- De startende leraren nemen drie x per jaar deel aan een intervisiebijeenkomst 'startende leraren' onder begeleiding van een directeur/coach. Binnen de intervisie is ruimte voor het behandelen van pedagogisch/didactische thema's, behandeling van casuïstiek en andere eigen inbreng. Er wordt gewerkt met verschillende werkvormen. De bijeenkomsten vinden plaats op een school en duren ca. een uur (meestal aan het eind van de middag).
- Met ingang van het seizoen 2018-2019 wordt de intervisie gesplitst in twee groepen, nl. de intervisie voor nieuwe starters en voor diegenen die al wat verder in het traject zitten.
- In geval van een 'haperende' ontwikkeling worden extra instrumenten ingezet zoals VIB (video-interactiebegeleiding), extra coaching....enz. Dit is in aanvulling op de al ingezette coaching. Binnen de stichting is veel expertise aanwezig op het gebied van (beeld)coaching en begeleiding enz.
- Vanuit het directeurenoverleg is de suggestie gedaan dat startende leerkrachten aan het eind van het derde jaar een verslag (portfolio) maken met daarin een schets van hun ontwikkeling in de voorgaande drie jaar'. Hier is nog geen invulling aan gegeven.

- Het niet voldoen aan de eisen van basisbekwaam na ca drie jaar kan rechtspositionele gevolgen hebben.
- Herintreders en zij-instromers nemen in principe voor één jaar deel aan het traject (tot aan beoordeling). Eventueel wordt een traject op maat afgesproken.
- Om startende leerkrachten alle gelegenheid te geven zich zoveel mogelijk in het beroep te bekwaamen, krijgen zij in de eerste drie jaar zo min mogelijk schooltaken toebedeeld. Daarnaast worden startende leerkracht niet belast met de begeleiding van stagiaires en zeker niet van LIO-stagiaires.

4. Urenbesteding startende leraar (vanuit bijzonder budget duurzame inzetbaarheid 40 uur):

4 x 2,5 uur	gesprekken met coach	10 uur
1 x 1 uur	nagesprek met directeur	1 uur
3 x 3 uur	deelname intervisiegroep	<u>9 uur</u>
Totaal per schooljaar		20 uur

Data 2018 – 2019

4 oktober	Startbijeenkomst 16.15 – 17.15 uur aansluitend intervisie starters
In overleg	De intervisiebijeenkomsten worden in overleg afgesproken

Contactgegevens

Coaches:

Evelyn Westra e.westra@maranathaschool.nl

Natacha Vianen n.vianen@stnicolaassschool.nl

Assessoren:

Conjo Kristalijn (directeur Johannes Post): c.kristalijn@johannespostschool.nl

Marjon Griffioen (directeur Maranatha): m.griffioen@maranathaschool.nl

Intervisie:

Els Rozema (directeur De Rank): e.rozema@cbs-de-rank.net

P&O WIJ de Venen

Erica Doelman, e.doelman@wijdevenen.nl, tel. 0172-726112, mob. 06-50828028 (contactpersoon traject startende leerkrachten)

Corina van der Loo, c.vanderloo@wijdevenen.nl, tel. 0172-726112