

ONDERWIJSPRIMAIR

Openbaar Primair Onderwijs Krimpenerwaard, Montfoort en Oudewater

BELEID BEGELEIDING STARTENDE LEERKRACHT

"Goed onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de leraren voor de klas", Ministerie OC&W.

"Wij helpen je groeien", Stichting Onderwijs Primair.

Onze kernwaarde personeel en de HR strategie

Onze medewerkers zijn professionals en ambitieus en blijven zich continu ontwikkelen. De medewerker doet er toe, zorgt voor goed onderwijs. In onze HR strategie kennen we drie pijlers: vakmanschap, pedagogisch antwoord (relatie-autonomie-competentie) en kaders voor talentontwikkeling. Het begeleidingsplan startende leerkracht valt onder pijler 1, vakmanschap.

Definitie startende leerkracht

Bevindt zich in de fase waarin je graag (bij)leert omdat je in de praktijk ervaart wat je nodig hebt om je verder te ontwikkelen.

De definitie "startende leerkracht" geldt voor hen die zojuist de PABO hebben afgerond, starten als LIO-er, zij-instromer of als invaller met leraarschaal LA 1-2-3. De definitie is geldend tot LA 4. Met het betreding van salarisschaal LA4 is de leerkracht basisbekwaam.

De professionaliseringsdoelen voor startende leerkrachten

- Wij stellen ons tot doel het potentieel van startende leerkrachten te benutten.
- We willen de leerkrachten in een cruciale fase ondersteunen bij de socialisatie binnen de school en in het beroep.
- Op deze wijze willen wij bijdragen aan het vergroten van de professionaliteit en daarbij de kans op uitval verkleinen.

Daarbij komt dat een goede opleidingsschool bijdraagt aan kwalitatief goed onderwijs.

Het hoofddoel is, dat elke startende leerkracht binnen onze stichting na maximaal 3 jaar (voor LA4) aantoonbaar basisbekwaam is, zie bijlage 1.

Voorwaarden om de professionaliseringsdoelen te bereiken

- De begeleiding dient aan te sluiten bij onze HR strategie en is in samenhang met het overige beleid van de stichting.
- De facilitering in ruimte en tijd wordt gewaarborgd.
- Er is aantoonbare inbedding in de verdere loopbaanontwikkeling van de betreffende leerkracht.
- Bijeenkomsten dienen van hoge kwaliteit te zijn.
- De begeleiding geschiedt door een daartoe gekwalificeerde coach, deze wordt bovenschools gecoördineerd.

ONDERWIJSPRIMAIR

Openbaar Primair Onderwijs Krimpenerwaard, Montfoort en Oudewater

- Leidinggevend zijn nimmer de coach.
- De financiële middelen worden op schoolniveau in de begroting meegenomen.

Voorwaarden waaraan door de leerkracht voldaan dient te worden en verwachtingen over zijn/haar houding

- De leerkracht dient eigen verantwoordelijkheid te nemen binnen het traject naar basisbekwaam.
- Ook moet er erkend en ingezien worden dat het eigen handelen kan verbeteren en de mogelijkheid moet aanwezig zijn tot het komen tot inzicht in de eigen kwaliteiten en ontwikkelpunten.
- Openstaan voor feedback van de coach en/of collega's
- Zelf reflectievragen kunnen stellen
- Actief in oplossingen kunnen denken, wel of niet met behulp van een begeleider

Er wordt ruimte geboden de eigen verantwoordelijkheden te nemen en te benutten. Het afleggen van verantwoording over de doelen en resultaten inzake de professionalisering wordt gevolgd door middel van een POP (Persoonlijk Ontwikkelingsplan).

Consequenties en conclusies

Als tijdens het begeleidingsplan blijkt dat onverhoopt niet aan de voorwaarden en verwachtingen ten aanzien van de startende leerkracht wordt voldaan, kan de werkgever overgaan tot het beëindigen van het werkverband.

De kwaliteit en de rollen van de coach

De coach dient gekwalificeerd te zijn teneinde de juiste begeleiding te kunnen bieden. Een Svib traject kan een mogelijkheid zijn. Het verdient aanbeveling dat de coach hiervoor is opgeleid. De rollen van de coach zijn die van observator, begeleider, feedbackgever en informatieverschaffer. De coach is niet de beoordelaar.

Hoe willen wij monitoren?

Ten eerste dient er een nulmeting plaats te vinden. Deze wordt gebruikt om de zone van de naaste ontwikkeling te kunnen bepalen. Dit geeft vanzelfsprekend ook meer inzicht in het bepalen van de (leer)hulpvraag. De beginsituatie en verdere plaatsbepaling in het proces worden op een schaal van 1-32 bepaald, zie bijlage 2. Om tot een kwalitatieve en transparante beoordeling te komen van de basisbekwaamheid, wordt er in de stichting gebruik gemaakt van een beproefd observatie-instrument.

ONDERWIJS PRIMAIR

Openbaar Primair Onderwijs Krimpenerwaard, Montfoort en Oudewater

Het begeleidingsplan in de praktijk

In het eerste jaar zal de frequentie van gesprekken en coaching het hoogst zijn. De coachingscontacten zullen 5x plaatsvinden en indien nodig of gewenst, een 6^e keer.

Het begeleidingsplan is voor een maximale duur van 3 jaar of tot wanneer de basisbekwaamheid (en de LA 4) bereikt is.

De inhoud en de begeleiding zullen vraaggestuurd en aanbodgericht zijn, maar altijd gebaseerd op de genoemde doelen.

Naast het "Begeleidingsplan in de praktijk" heeft de startende leerkracht ook de zorggesprekken en besprekingen met de CLZ, de teamvergaderingen, de gesprekken met zijn of haar maatje en de (werk)gesprekken met collega's. De intervisie momenten zijn adaptief en zullen waarschijnlijk vaker ingepland worden dan in dit plan is vermeld.

"Begeleidingsplan in de praktijk", zie bijlage 3.

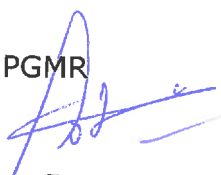
Vaste benoeming

Zodra de leerkracht in aanmerking komt voor een vaste benoeming binnen onze stichting zal, naast het hier bovenstaande beleid, nog de voorwaarde verbonden worden voor het aanstellen in een vaste benoeming, te weten het starten van de opleiding en het behalen van de gymnastiekakte.

Na het bereiken van de basisbekwaamheid

Na het behalen van het doel, de basisbekwaamheid, volgt het traject naar vakbekwaamheid. Binnen 7 jaar moet dit behaald zijn.

Akkoord PGMR



Dhr. L. van Bergen

Datum: 22 april 2015

Akkoord Stichting Onderwijs Primair

Mw. M. van der Smissen

Datum: 21-5-2015



Bijlagen;

1. Definitie "Basisbekwaam" -CAO 2014
2. Nulmeting- RUG, Professor v.d Grift
3. Begeleidingsplan in de praktijk
- 4.

ONDERWIJSPRIMAIR

Openbaar Primair Onderwijs Krimpenerwaard, Montfoort en Oudewater

Bijlage 1

Definities van termen

Het wachten is nu op de definitieve omschrijvingen en criteria vanuit de CAO voor de start-, basis- en vakbekwame leerkracht Primair Onderwijs. Voorlopig hanteren wij onderstaande algemene omschrijvingen (Aob).

Wie is 'startbekwaam'?

Iedere startende leerkracht met een afgeronde pabo-opleiding is bevoegd en startbekwaam voor een baan voor de klas.

Wie is 'basisbekwaam'?

Elke leraar die voldoet aan objectieve en transparante beoordelingscriteria die zijn behaald door professionalisering via het persoonlijk ontwikkelingsplan en die in functioneringsgesprekken zijn vastgelegd. De beoordelingscriteria worden in de cao po nog nader gespecificeerd op basis van het advies van de Onderwijscoöperatie. De basisbekwame leraar is ingeschaald in trede 4 of hoger van de bij zijn functie behorende salarisschaal en is nog niet 'vakbekwaam'. Van medewerkers die met ingang van deze cao in trede 4 of hoger zitten, wordt aangenomen dat zij basisbekwaam zijn.

Wie is 'vakbekwaam'?

Elke leraar die voldoet aan objectieve en transparante beoordelingscriteria die behaald zijn door professionalisering via het persoonlijk ontwikkelingsplan en die in functioneringsgesprekken zijn vastgelegd. De vakbekwame leraar is minimaal ingeschaald in trede 8 van de bij zijn functie behorende salarisschaal. De beoordelingscriteria worden in de cao po nog nader gespecificeerd op basis van het advies van de Onderwijscoöperatie. Van medewerkers die met ingang van deze cao in trede 8 of hoger zitten, wordt aangenomen dat zij vakbekwaam zijn.

ONDERWIJSPRIMAIR

Openbaar Primair Onderwijs Krimpenerwaard, Montfoort en Oudewater

Bijlage 2 0-meting begeleiding (startende) leerkracht

toont in gedrag en taalgebruik respect voor leerlingen	-5.57	1	voorlopige
geeft duidelijke uitleg van de leerstof	-1.94	2	normering
zorgt voor ontspannen sfeer	-1.78	3	
ondersteunt het zelfvertrouwen van leerlingen	-1.05	4	
geeft feedback aan de leerlingen	-.99	5	
zorgt voor een ordelijk verloop van de les	-.95	6	
zorgt voor wederzijds respect	-.85	7	halverwege opleiding
zorgt voor doelmatig klassenmanagement	-.76	8	
geeft goed gestructureerd les	-.71	9	
<u>bevordert dat leerlingen hun best doen</u>	<u>-.67</u>	<u>10</u>	
<u>gebruikt leertijd efficiënt</u>	<u>-.67</u>	<u>11</u>	
<u>gaat tijdens verwerking na of leerlingen opdrachten goed uitvoeren</u>	<u>-.50</u>	<u>12</u>	
<u>stelt vragen die leerlingen tot denken aanzetten</u>	<u>-.42</u>	<u>13</u>	
<u>betreft alle leerlingen bij de les</u>	<u>-.12</u>	<u>14</u>	
<u>verduidelijkt bij de aanvang van de les de lesdoelen</u>	<u>-.12</u>	<u>15</u>	
<u>hanteert werkvormen die leerlingen activeren</u>	<u>-.04</u>	<u>16</u>	

Y/Beleid/Personeel

ONDERWIJSPR1MAIR

Openbaar Primair Onderwijs Krimpenerwaard, Montfoort en Oudewater

<u>duidelijke uitleg van didactische hulpmiddelen en opdrachten</u>	.16	17
<i>stimuleert leerlingen om over oplossingen na te denken</i>	.16	18
<i>gaat tijdens instructie na of leerlingen de leerstof hebben begrepen</i>	.23	19 startende leraar
<i>stimuleert het zelfvertrouwen van zwakke leerlingen</i>	.36	20
activeren	.65	21 1-5 jr ervaring
zorgt voor interactieve instructie	.65	22
moedigt kritisch denken van leerlingen aan	.71	23 6-15 jr ervaring
bevordert het toepassen van het geleerde	.81	24 gemiddelde leraar
laat leerlingen hardop denken	1.26	25 16-20 jr ervaring
leert leerlingen hoe complexe problemen te vereenvoudigen	1.32	26
gaat na of de lesdoelen werden bereikt	1.54	27
stimuleert het gebruik van controle activiteiten	1.57	28
leert leerlingen oplossingen checken	1.79	29
stemt de instructie af op relevante verschillen tussen leerlingen	1.82	30
vraagt leerlingen na te denken over strategieën bij de aanpak	1.86	31
biedt zwakke leerlingen extra leer-en instructietijd	2.26	32
stemt verwerking van leerstof af op verschillen tussen leerlingen		
afstemmen		

ONDERWIJSPRIMAIR

Openbaar Primair Onderwijs Krimpenerwaard, Montfoort en Oudewater

Bijlage 3 - Begeleidingsplan in de praktijk

Jaar 1	Inhoud	Functionaris	Methode
Wk:		Leerkracht met:	
0	Introductie: Kennismaken collega's Rondleiding schoolgebouw Schoolgegevens Schoolkenmerken Werkwijze communicatie Verder schoolspecifiek	Directeur	Gesprek
1	Verdieping introductie: Checklist Personeelsschijf Klassenmap Schoolgids Schoolplan Jaarplan Verder schoolspecifiek	Directeur	Gesprek(ken)
2	Introductie Zorg schoolspecifiek: LVS- hantering Parnassys LVS- inhoud op groepsniveau Zorgplan Schoolondersteuningsprofiel Werkwijze communicatie Verder schoolspecifiek	CLZ	Gesprek
3	Begeleiding 1: Verwachtingen Afspraken rond begeleiding (logboek) Doornemen begeleidingsplan Werkwijze m.b.t. week/maand/jaarplanning Werkwijze m.b.t. communicatie/overleg Observatie in klas Inrichting lokaal	Coach	Gesprek Jaarplanning Rooster Begeleidingsplan Logboek
4-5	Klassenmanagement Communicatie met ouders Motiveren van leerlingen Omgaan met gedragsproblemen	CLZ	Gesprek

ONDERWIJSPRIMAIR

Openbaar Primair Onderwijs Krimpenerwaard, Montfoort en Oudewater

	Hulpvragen		
6-7	Begeleiding 2: Klassenobservatie Bespreking klassenobservatie Hulpvraag opstellen Aantekeningen in logboek	Coach	Bezoek in de klas Kijkwijzer Logboek Gesprek
8	Gesprek	Directeur	Keuze maatje
9	Organisatorische zaken: Schooltaken Vieringen Commissies Verder schoolspecifiek	Collega	Gesprek Vervolgafspraken
10	Starters workshop Stichting Onderwijs Primair	P&O functionaris	Stafbureau Workshop
	Netwerkafspraken	Collega's Stichting Onderwijs Primair	Netwerken Intervisie
11	Functioneringsgesprek (na observatie)	Directeur	FG "Wat heb je nodig?" Tussenconclusies
12	Begeleiding 3: Logboekbespreking Klassenobservatie Nabespreking Vast te stellen ontwikkeling n.a.v. hulpvraag	Coach	Bezoek in de klas Kijkwijzer Logboek Gesprek
15	Begeleiding 4: Logboekbespreking Voortgangsgesprek	Coach	Gesprek Logboek
17	Begeleiding 5: Logboekbespreking Klassenobservatie Nabespreking	Coach	Bezoek in de klas Gesprek Logboek
21	Beoordelingsgesprek (na observatie)	Directeur	BG (Beoordelingsformul ier "Startende leerkracht")

ONDERWIJSPRIMAIR

Openbaar Primair Onderwijs Krimpenerwaard, Montfoort en Oudewater

			Staat los van begeleiding door coach
31	1 ^e Jaarsevaluatie	Coach Directeur	Begeleidingsplan Beoordelingsformulier "Startende leerkracht"; Hulpvragen voor 2 ^e jaar Zichtbare ontwikkelingen afgelopen jaar Startpunt 2 ^e jaar
*	Eventueel 1 extra coachbezoek		Indien gewenst, nodig

Jaar 2	Doel blijft; aantoonbaar basisbekwaam zijn voor LA 4 bereikt is	Vraaggestuurd en aanbodgericht traject	
		Individuele afstemming (doel blijft staan)	
		Doel wordt bereikt m.b.v POP	
		Gesprekscyclus met de directeur	
		Netwerken binnen de stichting	
		Mogelijkheid tot koppelen aan externe organisaties (Universiteit, HBO etc.)	
		Coachingscontacten; Minimaal 3x Maximaal 5x	
Wk 1	Jaarplanning wordt in samenwerking met de coach opgesteld en gecommuniceerd met de directeur		

ONDERWIJSPRIMAIR

Openbaar Primair Onderwijs Krimpenerwaard, Montfoort en Oudewater

Jaar 3	Doel blijft; aantoonbaar basisbekwaam zijn voor LA 4 bereikt is	Vraaggestuurd en aanbodgericht traject	
		Individuele afstemming (doel blijft staan)	
		Doel wordt bereikt m.b.v POP	
		Gesprekscyclus met de directeur	
		Netwerken binnen of buiten de stichting	
		Mogelijkheid tot versnellen naar "vakbekwaam"	
		Mogelijkheid tot koppelen aan externe organisaties (Universiteit, HBO etc.)	
		Coachingscontacten; Minimaal 2x Maximaal 3x	
Wk 1	Jaarplanning wordt in samenwerking met de coach opgezet en gecommuniceerd met de directeur		

Na het behalen van het doel, de basisbekwaamheid, volgt het traject naar vakbekwaamheid. Binnen zeven jaar na de basisbekwaamheid moet dit behaald zijn. Het totale traject van startende leerkracht naar vakbekwaam duurt maximaal zeven jaar.