

Kwaliteitskaart samen opleiden en professionaliseren

Kaart:	Kwaliteitscultuur
Verantwoordelijke:	Mariette
Vastgesteld:	September 2025
Evaluatiedatum:	September 2026
	<i>Bijlagen:</i> - <i>Ondersteuning en begeleiding 2526</i> - <i>Aanpak klassenconsultaties</i> - <i>Coachingsplan en logboek</i> - <i>Format ontwikkelgesprekken (ind. + LT)</i> - <i>Format beoordelingsgesprek</i>
Achtergrond: In de eerste jaren van hun loopbaan maken startende leerkrachten een ontwikkeling door van leraar-in-opleiding tot startende leraar tot ervaren leraar. De complexiteit van het beroep vraagt om goede begeleiding. Uit onderzoek blijkt dat de eerste vijf jaar de ontwikkeling van een leerkracht razendsnel verloopt. Daarna vlakkt de leercurve af en kunnen routines verdere ontwikkeling in de weg gaan zitten. Doelgericht ontwikkelen (professionaliseren) zorgt ervoor dat een leerkracht altijd in ontwikkeling blijft. Op de Heldringschool wordt onderscheid gemaakt tussen: - Startende leerkracht - (Startende) leerkracht in opleiding - Ervaren leerkracht. Een startende leerkracht krijgt individuele begeleiding op maat. Een leerkracht in opleiding krijgt ook begeleiding op maat en daarnaast studiebegeleiding. Wanneer meerdere leerkrachten in opleiding zijn vormen deze een groep en werken samen, onder begeleiding, naar het diploma toe. Een meer ervaren leerkracht ontwikkelt en professionaliseert zich voor het overgrote deel in het leerteam middels teamscholing. De ontwikkeling is verbonden aan de schoolontwikkeling en richt zich op het collectief (zie ambitiekaart 'werken in een professionele leergemeenschap'). Alle leerkrachten en onderwijsassistenten maken deel uit van een leerteam. Tijdens de jaarlijkse gesprekkencyclus wordt ingezoomd op de ontwikkeling als leerkracht. Doel: Starters ontvangen begeleiding gericht op hun pedagogische- en didactische vaardigheden. De begeleiding draagt bij aan het vergroten van zelfvertrouwen en hun vakmanschap als leraar. Starters voelen zich ondersteunt en gezien.	
Aanpak: De begeleiding richt zich op drie hoofdlijnen: - Persoonlijke ondersteuning: het ervaren van emotionele steun en het ontwikkelen van een persoonlijke identiteit als leerkracht (Kessels, 2010) - Professionele ondersteuning: het versterken van de professionele competenties en daarmee het vergroten van het zelfvertrouwen. - Sociale ondersteuning: thuisraken in de cultuur van de school Persoonlijke ondersteuning: Als onderdeel van het coachingsplan voert de directeur een aantal (evaluatieve) gesprekken met de startende leerkracht. Doelen van deze gesprekken zijn: ruimte om te spreken over het ontwikkelen van een professionele identiteit en het in kaart brengen of de geboden begeleiding voldoende is, hoe de ontwikkeling verloopt en wat er mogelijk nog nodig is. Balans in taken, werk/privé bespreken en zo nodig interventie doen. Een beoordelingstraject (ten dienste van een vaste aanstelling) is altijd voorspelbaar en bestaat uit een serie klassenconsultaties en nagesprekken. Professionele ondersteuning: Onder regie van de intern begeleider en in samenspraak met de interne coach en startende leerkracht, wordt een coachingsplan opgesteld. Aan de doelen van dit coachingsplan kunnen verschillende personen gekoppeld	

om samen met de startende leerkracht aan te werken (zie ook begeleidingsplan). Middels een logboek wordt vastgelegd waaraan gewerkt is en wat afspraken zijn. De lesmodellen gelden als onderlegger voor de te ontwikkelen competenties. Om de continuïteit van de begeleiding te garanderen is de taak van de interne coaching in handen van een ZZP-er. Zij is tevens onze LIST-expert en maakt onderdeel uit van het inwerken van nieuwe collega's in de methodiek LIST en de jaarlijkse borgingsweken.

Daar waar mogelijk wordt een startende leerkracht verbonden aan een ervaren leerkracht en is er de mogelijkheid om 'dubbel' voor de groep te staan. Daar waar mogelijk gaat een gedegen inwerkperiode vooraf aan het daadwerkelijke lesgeven aan een stamgroep. Tijdens deze inwerkperiode maakt de leerkracht kennis met de pedagogische en didactische aanpak binnen de school, kan meekijken en meedoen, krijgt de verantwoordelijkheid over instructiegroepen, maakt direct deel uit van het leerteam en krijgt zo een zachtere landing in de school. Dit is met name van belang bij leerkrachten die halverwege een schooljaar starten.

Sociale ondersteuning:

Een startende leerkracht maakt direct deel uit van het leerteam. Hierdoor is er direct de gelegenheid om samen lessen voor te bereiden, vragen te stellen en om extra ondersteuning te vragen. Daarnaast maakt de startende leerkracht onderdeel uit van het traject Opleiden in de School en maakt daarmee ook deel uit van het intervisienetwerk van PCBO en de daarbij behorende bijeenkomsten.

De looptijd van de individuele begeleiding is minimaal drie jaar en kent de volgende mogelijkheden en stappen:

- Opbouw in focus: leidinggeven aan de groep, pedagogisch positieve grondhouding, creëren van basisrust, opbouwen van regels en routines (klassenmanagement). Op didactische gebied direct ondersteuning op het thuisraken in het werken met de lesmodellen.
- Wijziging in intensiteit: de begeleiding is maatwerk en kan gedurende de drie jaar in intensiteit verschillen. Ook gedurende het schooljaar kan de intensiteit wisselen.
- Initiatief- en keuzeruimte: na de eerste startperiode wordt de begeleiding meer vraaggestuurd.

Succesindicatoren:

- De begeleiding is gegarandeerd en kent continuïteit;
- De begeleiding bestaat uit meerdere personen;
- Het leerteam is divers in samenstelling op het gebied van ervaring;
- De coaching kent een planmatige, doelmatige en evaluatieve aanpak;
- Een omgeving waarin de startende leerkracht zich welkom en gehoord voelt;
- Een aanpak en omgeving die vertrouwen en duidelijkheid biedt, uitgaat van vertrouwen en hoge verwachtingen.

Leerkrachtvaardigheden:

- We gaan ervanuit dat ieder kind kan leren!
- Samenwerken met collega's;
- Onderzoeksmatig werken;
- Kunnen leiden (ook leidinggeven aan jezelf) en begeleiden;
- Reflectief en communicatief (in staat om de onderwijskundige dialoog te kunnen voeren);
- Organisatorisch competent;
- Het ontwikkelen van een professionele identiteit;
- Werken vanuit het vertrouwen in de ander en jezelf.

Literatuur:

Snoek, M. (2020). Van startbekwaam naar bekwaam leraar. In M. Snoek, I. Pauw, & J. van Tartwijk (Eds.), *Leraar: een professie met perspectief 1: Een veelzijdig beroepsbeeld* (pp. 104-114).