



# Handreiking voor de begeleiding van Startende Leraren

---

April 2022

Mieke van Dijk, VO Veghel  
Nico van Bon, Metameer  
John Goedhart, Merletcollege  
Annemieke Harbers, Maaslandcollege  
Joke Kiewiet, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen (HAN)  
Sjoerd Nijenhuis, Elzendaalcollege  
Gonny Schellings, Eindhoven School of Education (ESoE)  
Lieke Boesten, Metameer  
Yvette Vermeulen, Eckartcollege

# Inhoudsopgave

1.	Inleiding .....	4
2.	Visie .....	5
3.	Missie.....	5
4.	Uitgangspunten van het inductietraject .....	6
4.1	<b>Professionele identiteit</b> .....	6
	De inductiefase is onderdeel van de doorlopende ontwikkellijn van de (aanstaande) leraar. Expliciete aandacht hebben voor de ontwikkeling van professionele identiteit is daarmee een belangrijk onderdeel.....	6
4.1.1	<b>Definiëring en belang van aandacht voor Professionele Identiteit</b> .....	6
4.1.2	<b>Het beroep van leraar</b> .....	7
4.1.3	<b>Inhoudelijke aandachtspunten</b> .....	7
	Aandacht voor het professioneel zelfbeeld (in ontwikkeling).....	8
	Bewust ontwikkelen van een professioneel zelfbeeld .....	8
	Spanningen tussen de persoonlijke en professionele dimensie van professionele identiteit.....	8
5.	Zij-instromers.....	9
5.1	<b>Inhoudelijke aandachtspunten voor de zij-instromer</b> .....	10
5.1.1	<b>Bevoegde hybride leraren</b> .....	11
5.1.2	<b>Expert hybride instromer</b> .....	12
5.1.3	<b>Trainees in het onderwijs</b> .....	12
6.	Elementen van het inductietraject .....	13
6.1	<b>De introductiebijeenkomst</b> .....	13
6.2	<b>Het startgesprek</b> .....	13
6.3	<b>Enculturatie</b> .....	14
6.4	<b>Observatie en begeleiding in de klas</b> .....	14
6.5	<b>Begeleiding buiten de klas</b> .....	14
6.6	<b>Intervisie en opmaat gerichte begeleiding</b> .....	15
7.	Rollen in de inductiefase.....	16
	Literatuur .....	18
	Bijlagen .....	19
	<b>LEERLINGGEDRAG TIJDENS DE ZES FASEN VAN DE LES</b> .....	28
	De effectiviteit van het gedrag van de leraar is af te lezen aan het gedrag van de leerlingen. ....	28



# 1. Inleiding

In dit document staat beschreven hoe dat de scholen binnen het samenwerkingsverband 'Grijp je kans in het Onderwijs' de ondersteuning van startende leraren vorm geeft. Het op een adequate wijze begeleiden van startende docenten is van belang, omdat het uitval van docenten in deze kwetsbare periode kan reduceren (Snoek, 2018). Bovendien blijkt dat leraren die goed ingewerkt worden zich sneller ontwikkelen (Helms-Lorenz, 2021). Het biedt alle betrokkenen de lerencoach, leidinggevende, vakgroepbegeleider, vakgroepbeoordelaar, inductiecoördinator en personeelsfunctionaris een handreiking om de startende leraar op een zinvolle, concrete en haalbare wijze te begeleiden in de eerste fase van zijn loopbaan, gericht op een leven lang leren. Daarbij is het van belang dat de portefeuillehouder van de inductiefase binnen iedere partnerschool de kwaliteit en de uitvoering van het traject borgt.

Onder starters verstaan alle partners iedereen die voor het eerst in het onderwijs komt werken. Herintreders of overstappers binnen het onderwijs volgen een verkort programma gericht op hun professionalisering.

Anders dan voorheen komen nieuwe medewerkers niet alleen van de reguliere lerarenopleidingen het onderwijs binnen, maar ook via andere routes namelijk als zij-instromer, trainees in het onderwijs, hybride leraar of gastleraar en met andere kwaliteiten. Dit vraagt om begeleiding te bieden op maat in dialoog (Meijer, 2014) tussen de begeleiders en de starter.

Een inductietraject is dus geen vast opleidingsprogramma om te doorlopen. Het is een activiteitenpalet en in welke volgorde de activiteiten hieruit ingezet worden is afhankelijk van de persoon. Binnen de kaders verschilt de invulling van het traject per school, afhankelijk van de context, het moment en de aanwezige expertise en starters wenselijk en mogelijk is.

Het inductietraject is een onderdeel van het samen opleiden, onderzoeken en ontwikkelen van goed onderwijs. De samenwerkende partners binnen RAP en AOS Noordoost Brabant zien het als hun opdracht om leraren in de regio op te leiden en blijvend te stimuleren en te ondersteunen in de verschillende fases van hun professionele ontwikkeling.

INITIEEL		POST-INITIEEL	
Opleidingsfase	Inductiefase	Professionele ontwikkeling	Schoolontwikkeling
Naar startbekwaam	Naar basisbekwaam	Zich ontwikkelende professional	De school in maatschappelijke context

We richten ons op behoud van medewerkers door ons te richten op een duurzame inzetbaarheid en op de ontwikkeling van medewerkers, zodat deze aansluit bij de ontwikkelingen binnen het onderwijs en bij relevante ontwikkelingen in de complexe en snel veranderende samenleving.

## 2. Visie

We zien leren als een actief en constructief proces, waarbij de lerende voortbouwt op informatie en vaardigheden en regie neemt over zijn eigen leerproces.

Het beroep van leraar is dynamisch (Snoek et al., 2017). Het is de kerntaak van de leraar om het leren van de leerlingen en studenten te stimuleren en te ondersteunen. Gedrevenheid, enthousiasme voor de leerlingen/studenten en voor het beroep en een onderzoekende houding vormen het hart van zijn professionele identiteit. Als pedagoog weet de leraar om te gaan met de verschillen tussen leerlingen (met betrekking tot hun achtergronden, talenten en leerbehoeften).

De leraar is in de verschillende fases van zijn loopbaan een ontwikkelingsgerichte en wendbare professional die denkt vanuit kansen en mogelijkheden. Zijn handelen is gefundeerd op een actuele en solide onderwijskundige, vakinhoudelijke en- didactische basis en sluit aan bij de steeds veranderende samenleving.

Het is belangrijk dat de startende leraar in de inductiefase van zijn loopbaan regie kan nemen over zijn eigen leerproces. Daarom wordt in het traject de nadruk op de volgende drie punten (Curriculum AOS NO Brabant), zodat de startende leraren (blijvend) gericht zijn op:

- het ontwikkelingsgerichte karakter van professionaliseren,
- de onderzoekende houding en het onderzoekend handelen,
- het leren in dialoog

Binnen de regio vormen we een kennisgemeenschap waar innovatie, onderzoek en doorontwikkeling van kennis en kunde wordt gestimuleerd en waar vernieuwend gedrag wordt ontwikkeld (Bouwdag 1 AOS NO Brabant).

## 3. Missie

Met de begeleiding van startende leraren willen we het volgende bereiken:

1. Het behoud van leraren
2. Een vloeiende overgang bewerkstellen tussen opleiding en werken en/of tussen de ene werkplek en de andere (instromers) en/of tussen werken op twee verschillende werkplekken (hybride leraren).
3. De beroepstrots verder ontwikkelen
4. Genieten van successen en bewustwording van zijn kwaliteiten.
5. Expliciteren van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van het beroep.
6. Het aanzetten tot een duurzame professionalisering

Het beroep van leraar is een prachtig beroep. Leraren helpen kinderen en jongeren om nieuwe werelden te ervaren, om hun eigen mogelijkheden te ontdekken en hun potentieel te ontsluiten. Die

bijdrage aan de ontwikkeling van kinderen en jongeren geeft veel leraren dagelijks voldoening en trots (Snoek et al., 2017). Het beroep van leraar doet er toe, je levert een bijdrage aan de maatschappij (Bouwdag 1 AOS NO Brabant). Om leraren te behouden is professionele ontwikkeling noodzakelijk. Daarbij willen we niet alleen aandacht hebben voor hetgeen de startende leraar nog moet/ wil ontwikkelen om van startbekwaam naar basisbekwaam te groeien, maar ook om te genieten van zijn successen. Daarbij speelt de bewustwording van zijn kwaliteiten een grote rol en dat kan bijdragen aan professionele groei (Stappers et al., 2018).

In het inductietraject leggen we de nadruk op het begeleiden vanuit het waarderingsperspectief van de startende leraar. Het erkennen van en een beroep doen op de expertise van starters zal bijdragen aan het zelfvertrouwen en de motivatie van starters en aan de ontwikkeling van de meso-competentie; wat van belang is om hen in het beroep te kunnen laten ingroeien. Wanneer in de professionele cultuur van de school het waarderingsperspectief overheerst, helpt dat de starter om een actieve rol in de bredere schoolcontext te vervullen en daarbij balans te vinden met de benodigde professionele ontwikkeling in de lespraktijk (Schaap et al., 2020).

Bovendien willen we in het traject de loopbaanmogelijkheden voor de individuele leraar aan bod laten komen. Het beroep van leraar is immers niet in beton gegoten. Leraren kunnen zich in het beroep blijven ontwikkelen en vernieuwen en dat zorgt er mede voor dat het een uitdagend beroep is en blijft.

## 4. Uitgangspunten van het inductietraject

Een inductietraject vormgeven vraagt om aandachtspunten voor de professionele identiteit van de startende leraar. Uitgaande van een doorlopende ontwikkellijn van de (aanstaand) leraar, hebben we ook in de inductiefase expliciet aandacht voor de ontwikkeling van professionele identiteit.

### 4.1 Professionele identiteit

De inductiefase is onderdeel van de doorlopende ontwikkellijn van de (aanstaande) leraar. Expliciete aandacht hebben voor de ontwikkeling van professionele identiteit is daarmee een belangrijk onderdeel.

#### 4.1.1 Definiëring en belang van aandacht voor Professionele Identiteit

Om aan te geven wat we onder Professionele Identiteit verstaan, sluiten we aan bij de definiëring van [Beijaard, Meijer en Schellings](#) (2020, p.17):

*Professionele identiteit definiëren we als het geheel aan persoonlijke kennis, opvattingen, attitudes, normen en waarden en de professionele eisen die lerarenopleidingen en scholen stellen, inclusief breed geaccepteerde standaarden voor het leraarsberoep in het algemeen.*

Tijdens de inductiefase willen we startende leraren de gelegenheid en context bieden om hierover na te denken, erop te reflecteren en positie te bepalen. We stimuleren een systematische ontwikkeling

tot een betere leraar door activiteiten die bijdragen aan het zelfvertrouwen en de pedagogisch-didactische vaardigheden van de startende leraar (naar [Snoek, 2020](#)). Want, identiteitsleren, het ontwikkelen van een positieve, realistische professionele identiteit, is essentieel om te kunnen groeien als leraar ([Schellings, Want & Mommers, 2019](#)).

#### **4.1.2 Het beroep van leraar**

Het beroep van leraar wordt vanuit verschillende invalshoeken benaderd.

Wettelijk zijn [bekwaamheidseisen voor leraren](#) beschreven, onderverdeeld op:

- vakinhoudelijke bekwaamheid;
- vakdidactische bekwaamheid;
- pedagogische bekwaamheid.

[Het beroepsbeeld van de leraar](#) (Snoek e.a., 2018) voor het VO gaat uit van vier domeinen waarop een (startende) leraar zich nader kan ontwikkelen:

- Het ondersteunen van het leren van leerlingen;
- Het ontwikkelen van onderwijs;
- Het organiseren van onderwijs;
- Het ondersteunen van het leren van collega's.

[Beroepsbeeld MBO-docent | Ontwikkeling van starter tot expert - Beroepsbeeld voor de leraar](#)

(Platform Samen Opleiden & Professionaliseren en de BVmbo, 2019) gaat uit van de volgende vier domeinen:

- Verzorgen van onderwijs
- Vernieuwen beroepsonderwijs
- Organiseren van onderwijs
- Leren van en met collega's

In het functieboek van de school/het bestuur zijn functiebeschrijvingen voor leraren opgenomen. Hierin staat een beschrijving van

- Context;
- Werkzaamheden;
- Kader, bevoegdheden & verantwoordelijkheden;
- Kennis en vaardigheden
- Contacten

#### **4.1.3 Inhoudelijke aandachtspunten**

Met oog op de ontwikkeling van Professionele Identiteit, beschrijven [Beijaard, Meijer en Schellings](#) (2020) vier aandachtspunten. In deze handreiking nemen we die over omdat ze richtinggevend kunnen zijn voor de invulling van Professionele Identiteit tijdens de inductiefase.

### Aandacht voor het professioneel zelfbeeld (in ontwikkeling)

Het professioneel zelfbeeld is veelal gebaseerd op diepgewortelde opvattingen en overtuigingen over leren en onderwijzen. Expliciteren en toelichten van dit zelfbeeld aan peers, opleiders, begeleiders in scholen en leerlingen is belangrijk. De feedback daarop draagt bij aan de ontwikkeling van een zo realistisch mogelijk zelfbeeld. Het kan pijnlijk zijn als het, om wat voor reden dan ook, noodzakelijk blijkt om het eigen zelfbeeld flink te moeten aanpassen.

### Bewust ontwikkelen van een professioneel zelfbeeld

Het zelfbeeld helpt om jezelf te positioneren tegenover belangrijke spelers in het professionele veld, zoals leerlingen, collega's, schoolleiders en ouders. Essentieel is dat een leraar authentiek is en geen rol 'speelt', maar een positieve en constructieve professionele identiteit ontwikkelt die bij hem past. Leraren die bewust een eigen professionele identiteit hebben ontwikkeld, zijn ook beter in staat om leerlingen te ondersteunen bij hun ontwikkeling tot burger en beroepsbeoefenaar.

### Spanningen tussen de persoonlijke en professionele dimensie van professionele identiteit

Bij beginnende leraren betreffen deze spanningen bijvoorbeeld:

- Verandering in de rol van student naar leraar onmiddellijk na de lerarenopleiding (roltransitie). Bijvoorbeeld: je voelt je nog student, maar ervaart dat leerlingen en collega's een bekwame leraar verwachten.
- Steun of aandacht geven aan leerlingen. Bijvoorbeeld: willen zorgen voor leerlingen, maar daardoor te weinig emotioneel afstand nemen.
- Opvattingen over leren en onderwijzen. Bijvoorbeeld: eigen opvattingen die afwijken van in de school gangbare opvattingen.
- De balans tussen werk en privéleven. Bijvoorbeeld: druk voelen om veel te investeren in je werk en niet goed in staat zijn je tijd en energie te verdelen tussen zorg thuis en school (Pillen, 2013).
- Spanningen als deze blijven vaak verborgen, terwijl ze een (ernstige) barrière kunnen zijn voor verdere ontwikkeling en welbevinden (Van der Wal, Oolbekkink-Marchand, Schaap, & Meijer, 2019).

### Hanteren van aan identiteit gerelateerde concepten voor leren en professionele ontwikkeling

Het gaat bijvoorbeeld om de volgende concepten:

- **Eigenaarschap**  
Het is belangrijk dat (aanstaande) leraren 'eigenaar' zijn van wat en hoe zij leren, oftewel ervoor staan, om in eigen ogen een goede leraar te worden of zijn. Het concept eigenaarschap geeft daarmee uitdrukking aan wie je bent en wat je belangrijk vindt.
- **Agency**  
Dit concept behelst het hebben van controle over je eigen ontwikkeling door dichtbij jezelf te blijven, bij wie je bent en wie je wilt worden. Ontwikkeling van professionele identiteit vooronderstelt een zekere autonomie en ruimte om bewust invloed uit te oefenen op wat en hoe je het beroep leert (op basis van eigen doelen, interesses en motivatie) en op situaties zodat persoonlijke en contextuele factoren beter op elkaar aansluiten. In de praktijk blijken er grote verschillen te bestaan in mogelijkheden van leeromgevingen om het eigen leertraject (mede) vorm te geven. Ook (aanstaande) leraren zelf verschillen in de mate waarin zij agency gebruiken.
- **Betekenisgeving**  
Betekenis geven is een actief en zowel cognitief als emotioneel proces waarbij mensen nieuw opgedane ervaringen of informatie verbinden met bestaande kennis en eigen opvattingen. Lerarenopleidingen stimuleren daarom reflectie bij studenten die bijdraagt aan de ontwikkeling van een positieve en constructieve professionele identiteit. Lerarenopleiders, peers, school- en werkplekbegeleiders hebben allen een belangrijke rol bij de ondersteuning van dit voortdurende proces.

Uit: [Beijaard, Meijer & Schellings](#) (2020)



Het inductietraject omvat meerdere jaren en begeleiding van startende leraren stopt niet na het eerste schooljaar. Ook in de daaropvolgende schooljaren moet er rekening gehouden worden met spanningen van de startende leraren en is het noodzakelijk dat er een vorm van ondersteuning is voor deze doelgroep. Veel startende leraren worden in hun eerste jaar 'uit de wind' gehouden, maar kunnen in het daaropvolgende schooljaar geconfronteerd worden met andere verwachtingen vanuit de schoolleiding, zoals het oppakken van een mentortask of het deelnemen aan werkgroepen of cursussen. Het is daarom raadzaam dat er ook voor 'tweede- en derdejaars startende leraren' een vorm van begeleiding is. Hierbij kan gedacht worden aan intervisiebijeenkomsten (op minder reguliere basis dan de 'eerstejaars startende leraren'), coach-gesprekken en – indien gewenst – lesbezoeken. Het is hierbij belangrijk om oog te houden op de behoeften van de startende leraren en maatwerk te leveren.

Schaap et al. (2020) benadrukken dat beginnende leraren niet alleen nog veel te leren hebben, maar vanuit diverse achtergronden juist ook veel te bieden hebben. Een startende leraar

- komt met een frisse blik de school binnen.
- kan eerdere werkervaringen gebruiken.
- brengt nieuwe kennis.
- heeft vanuit de opleiding een onderzoekende houding gestimuleerd gekregen.

De ontwikkeling van Professionele Identiteit willen we derhalve vanuit waardering stimuleren.

Aanvullende informatie en instrumenten m.b.t. de aspecten eigenaarschap, agency en betekenisgeving:

[eigenaar-van-kwaliteit.-veranderingsbekwame-leraren-en-het-publieke-onderwijsdebat.pdf \(hva.nl\)](https://www.hva.nl/eigenaar-van-kwaliteit.-veranderingsbekwame-leraren-en-het-publieke-onderwijsdebat.pdf)

[https://www.han.nl/projecten/2021/stuurkracht-leraren/resultaten/?\\_toolbar=1](https://www.han.nl/projecten/2021/stuurkracht-leraren/resultaten/?_toolbar=1)

## 5. Zij-instromers

Startende leraren in het onderwijs zijn in verschillende groepen te categoriseren. We hebben de starters die rechtstreeks van de lerarenopleiding komen en vooral ervaringen hebben opgedaan bij stages gedurende hun opleiding. Daarnaast heb je de starters met meer die werkervaring meebrengen vanuit uitlopende omgevingen en daarna de overstap naar het onderwijs maken.

In het kader van het RAP project staan we stil bij de zij-instromer, die bestaat uit bevoegde hybride starters, zij-instromers (zij-instromer in het beroep, zij-instromer met een pedagogische aantekening of trainee in het onderwijs) en expert hybride starters.

De zij-instromers zijn in te delen in de volgende categorieën:

1. **Een hybride leraar;** werkt parttime als leraar en heeft daarnaast een andere baan. De andere baan kan in het onderwijs zijn, het bedrijfsleven of als zelfstandig ondernemer.
2. **Een zij-instromer;** is iemand die vanuit een ander beroep leraar wil worden of al een bevoegd leraar is, maar les wil geven in een ander vak of in een andere onderwijssector. Een zij-instromer met een afgeronde HBO- of WO-studie kan als 'zij-instromer in het beroep' aan de slag. Dat houdt in dat iemand tijdens de opleiding al gedeeltelijk voor de klas staat.

*De zij-instromer met een pedagogisch-didactisch getuigschrift*; is een professional die zijn expertise vanuit de beroepspraktijk inzet als leraar en tijdens zijn opleiding voor het behalen van het getuigschrift gedeeltelijk lesgeeft. Dit traject is erop gericht om les te geven op een Mbo-school.

3. *De Trainee in het onderwijs*; is in het bezit van een afgerond WO-masterdiploma in een vakgebied dat aansluit bij het schoolvak waarin lesgegeven gaat worden en start tijdens de opleiding gelijk voor de klas.
4. *De expert hybride instromer*; is iemand die geen onderwijsbevoegdheid heeft en maximaal 6 klokuren als gastleraar lesgeeft. Zo iemand geeft les onder de begeleiding van een bevoegde collega.

### 5.1 Inhoudelijke aandachtspunten voor de zij-instromer

Veel van de uitgangspunten in paragraaf 4 gelden ook voor deze groep, op voorwaarde dat ze aangepast aan hun ontwikkeling en ontwikkelfase worden ingezet.

Uit diverse gesprekken met ervaringsdeskundigen (trainees in het onderwijs, zij-instromers, ed.), een literatuuronderzoek (Van Ginkel, 2022; Kwok, & Cain, 2021; Schaap et al., 2020) en de denktank hybride banen komen de volgende aandachtspunten naar boven:

#### *Oog voor de kwaliteit van de zij-instromer:*

Bij alle startende leraren is het belangrijk om vanuit een waarderingsperspectief te benaderen (Schaap et al., 2020) en dat geldt zeker voor de starter die met meer werkervaring in het onderwijs gaat werken. Vanuit het waarderingsperspectief dient er oog te zijn voor de volgende aandachtspunten:

- *Sneller op identiteitsniveau*; Uit gesprekken met trainees in het onderwijs blijkt dat zij sneller bewust zijn van de waarden die zij hebben en hoe deze in te zetten voor het leraarschap. Zoals eerder beschreven brengen zij andere werkervaringen mee, waardoor zij meer zicht hebben op de kwaliteiten die ze bezitten. Voor iedere starter is het belangrijk dat er oog is voor de kwaliteiten die zij bezitten en de mogelijkheden om deze in te zetten ten behoeve van de werkplek (Schaap et al., 2020), maar juist voor deze groep is het van groot belang om zich gezien en gewaardeerd te voelen. Als een zij- instromer bijvoorbeeld een leidinggevende functie heeft gehad bij zijn vorige werkgever en deze ervaring wordt niet benut, kan dat de motivatie en uitdaging om in het onderwijs werkzaam te blijven ondermijnen. Daarnaast ervaart de denktank zij-instromers dat hun professionele identiteit sneller vorm krijgt door met collega's hierover in gesprek te gaan. Op deze manier vormen zij een visie op onderwijs, op wie ze zijn en wat zij voor een leraar willen zijn.
- *Bewuste keuze voor het onderwijs*; De keuze om de overstap naar het onderwijs te maken wordt door deze specifieke groep heel bewust genomen (Den Brok et al., 2017; [https://www.rijnmond/nieuws/1375626/Van-orkestleider-tot-scheikunedocent-deze-zij-instromers-maakten-de-overstap-naar-het-onderwijs.nl](https://www.rijnmond/nieuws/1375626/Van-orkestleider-tot-scheikundedocent-deze-zij-instromers-maakten-de-overstap-naar-het-onderwijs.nl)). Carola, die de overstap maakte van orkestleider naar leraar scheikunde, zegt daarover: "Ik was weer aan iets anders toe. Ik wilde iets bijdragen."
- *Vakinhoudelijke kennis*; Op vakinhoudelijk gebied geeft deze groep aan dat zij veel te brengen hebben voor vakgenoten. Zoals Niek ([Niek Kalkman | Trainees in onderwijs](#)) aangeeft dat hij vanuit zijn studies Liberal Arts & Sciences en Christianity & Society een brede basis van kennis

en begrip meebrengt van religies en levensbeschouwing in het algemeen.

Deze groep ervaart dat ze meer zelfvertrouwen krijgen als er naar hun vakkennis wordt gevraagd en deze wordt ingezet. Dit alles zien zij als een stuk waardering (denktank zij-instromers).

- *Carrièreperspectief*; Om het beroep van leraar voor deze groep aantrekkelijk te houden is het belangrijk vanaf het begin oog te hebben voor loopbaanontwikkeling. Zij hebben, volgens de denktank hybride banen, sneller behoeften aan andere rollen binnen de organisatie naast hun lesgevende taak.

Volgens Van Ginkel (2022) blijkt dat deze specifieke groep minder snel het onderwijs verlaat. Deze groep kiest bewust, zoals uit de bovenstaande aandachtspunten blijkt, voor de overstap naar het onderwijs of de combinatie met een andere werkplek (Den Brok et al., 2017, Van Ginkel, 2022) Bovendien zijn ze over het algemeen ouder dan starters die vanuit de reguliere opleidingen starten, waardoor ze meer werkervaringen hebben opgedaan binnen andere contexten en zich bewuster zijn van hun waarde. Het is mede daarom van belang dat bij deze specifieke groep tijdens de begeleiding de nadruk ligt op de persoonlijke, professionele identiteitsontwikkeling.

#### *Oog voor de spanningen van de starter met meer*

Bij de groep startende leraren met meer komen een aantal andere spanningen naar voren dan bij de starter van de reguliere opleidingen zoals:

- *Wennen aan cultuur*; Volgens Kwok en Cain (2021) zijn zij geschokt over de demotivatie en apathie van de leerlingen. Ze ervaren dit vaak als een 'disconnect' met hun eigen herinneringen aan onderwijs en wijten het soms aan 'de nieuwe generatie'. Starters met werkervaring worstelen met de onverwachte mate van gebrek van respect van leerlingen. Ook het verschil in cultuur ervaren zij als een probleem. Ze ervaren de schoolcultuur als bureaucratisch en vinden dat ze weinig ruimte krijgen voor autonomie en adaptie (Van Ginkel, 2022).
- *Eerdere werkervaring met andere doelgroep*; Starters met werkervaring worstelen met de onverwachte mate van gebrek van respect van leerlingen. De meeste zij-instromers hebben in eerder opgedane werkervaringen vooral gewerkt met volwassenen. De afstand tussen hen en de doelgroep is groter dan bij starters die direct na hun studie in het onderwijs aan de slag gaan.

#### **5.1.1 Bevoegde hybride leraren**

We besteden een extra paraaf aan deze specifieke groep, omdat zij structureel meerdere werelden combineren in hun werk. De hybride leraar laat zich inspireren door zaken om hem heen. Hij is bijvoorbeeld een onderzoeker die één dag per week voor de klas staat, een analist van een bank die de nieuwste ontwikkelingen bespreekt tijdens de lessen economie of een docent maatschappijleer die een adviesbureau runt (Bilkes et al., 2016).

Volgens Bilkels (2016) draagt een hybride leraar bij aan het realiseren van grotere, maatschappelijke doelen. Het zorgt er onder andere voor dat:

- Het beroep aantrekkelijker wordt. Voor jonge mensen aan het begin van hun carrière die iets extra's willen doen en voor oudere werknemers die hun ervaringen willen doorgeven. Hybride werken biedt meer ontwikkelingsperspectief.

- Het onderwijs actueler en relevanter wordt. Door de samenwerkingsverbanden ontstaat een betere verbinding met de maatschappij.
- Samenwerking tussen bedrijven en organisaties. Daarbij gaat het om een uitwisseling van ervaring en kennis. Bedrijven profiteren van de skills van hybride docenten. Deze docenten weten hoe je een groep aanspreekt, hoe je differentieert binnen groepen en wat de ins & outs van leerprocessen zijn.

Dit vraagt om enkele extra aandachtspunten van de begeleiding van deze specifieke groep starters.

### *1. Zorgen dat de werknemer bij beide organisaties wordt betrokken*

De werknemer beweegt zich in twee verschillende werkplekken. Hij moet zichzelf twee contexten eigen maken. Er komt veel informatie op hem af. De denktank hybride leraar adviseert om bij de aanvang van het traject de informatie te doseren, zodat de starter niet verdrinkt in alle informatie die hij ineens ontvangt. Tijdens de aanvang is het belangrijk om vooral op de kerntaak te focussen. Naarmate het traject vordert is het van belang om de hybride werknemer op de hoogte te houden van de ontwikkelingen binnen beide organisaties en hem daarbij te betrekken.

### *2. De hybride leraar in de begeleiding richten op de balans zoeken tussen de twee contexten*

Werken in twee verschillende werkomgevingen vraagt om een flexibele houding van de werknemer. Bovendien moet hij van beide werkplekken op de hoogte zijn wat ervan hem wordt verwacht en wat er in de organisaties speelt. De begeleiding moet ervoor zorgen dat de werkbelasting op beide plekken in balans is en daar aandacht aan schenken.

### *3. Het is van belang dat beide contexten waarbinnen de hybride leraar werkt op de hoogte zijn van elkaars organisaties en deze benutten*

De denktank hybride leraar adviseert om een soort van ‘verbindingsofficier’ aan te stellen die die de beide contexten met elkaar verbindt en daarover de gesprekken voert met zowel de betreffende hybride leraar als zijn leidinggevende in beide contexten. Door dit te doen leert men van en met elkaar.

## **5.1.2 Expert hybride instromer**

De expert hybride instromer is, zoals eerder beschreven, iemand die geen onderwijsbevoegdheid heeft en maximaal 6 klokuren als gastleraar lesgeeft. Zo iemand geeft les onder de begeleiding van een bevoegde collega. Van de begeleider wordt binnen dit traject een andere manier van begeleiding gevraagd dan bij bevoegde starters. Zij hebben naast alle bovengenoemde activiteiten veel ondersteuning nodig bij hun lesvoorbereidingen en de uitvoering daarvan.

## **5.1.3 Trainees in het onderwijs**

Trainees in het onderwijs zijn starters die beschikken over een WO-masteropleiding in een vak dat aansluit bij het schoolvak, hebben vaak al werkervaring opgedaan in bv. het bedrijfsleven en maken door persoonlijke ervaringen en overwegingen de switch naar het onderwijs. Het is een tweejarig traject, waarbij de starter direct 3 dagen per week zelfstandig voor de klas staat. Daarnaast volgen zij

een opleidingstraject, waarin veel aandacht is voor persoonlijke ontwikkeling en hen stimuleert om bruggen te bouwen tussen de werelden binnen en buiten de school.

Uit gesprekken met ervaringsdeskundigen en uit het ervaringen vanuit werken met deze groep (Van Ginkel, 2022) blijkt dat de begeleiding vanuit de werkgever niet overbelast moet zijn, omdat zij vanuit de opleiding een intensieve begeleiding krijgen. Daarnaast is het van belang dat zij gewend zijn om vanuit een onderzoekende houding aan het werk te gaan en geven zij aan het belangrijk te vinden om de ruimte en het vertrouwen te krijgen van hun begeleiders om nieuwe dingen te mogen uitproberen, daarop te reflecteren en hun handelen daarop af te stemmen. Zij worden tijdens het traineeship getraind om ondernemend te zijn, kansen en ideeën te zien en deze om te zetten naar de praktijk en leiderschap op zich te nemen. Op deze manier vormen zij mede de voortrekkers voor verandering in het onderwijs. Daar moet binnen de begeleiding aandacht voor zijn en dient de school deze specifieke kwaliteiten vanaf de start te benutten om deze groep mensen enthousiast te houden voor het onderwijs.

## 6. Elementen van het inductietraject

In de inductiefase is het belangrijk dat de leeromgeving en begeleiding zo wordt ingericht dat deze voor de startende leraar rijk en stimulerend is.

De volgende elementen zijn daarbij van belang:

### 6.1 De introductiebijeenkomst

De introductiebijeenkomst vindt plaats voor de officiële start van het schooljaar. Tijdens de introductiebijeenkomst kunnen de volgende zaken aan bod komen:

- kennismaking: de nieuwe docenten, de schoolopleider, de begeleiders van startende docenten, het OOP en de schoolleiding stellen zich aan elkaar voor;
- facilitaire zaken: verkrijgen van sleutels, boeken, etc. Ontvangen en ter plekke ondersteuning bij inlogcodes voor de online omgeving, leerlingvolgsysteem, werkmail, etc.
- schoolbeleid en schoolcultuur: de belangrijkste informatie wat nodig is voor de eerste weken wordt doorgenomen, zoals schoolregels, lestijden, roosters, strafbeleid, organisatiestructuur, jaaragenda en de visie van de school;
- informatie over de begeleiding;
- de nieuwe docenten krijgen een coach en een begeleider vanuit de sectie toegewezen;
- het inductietraject en de inductie-arrangementen worden in hoofdlijnen doorgenomen;
- de bijeenkomst wordt afgesloten met een rondleiding door de school;

### 6.2 Het startgesprek

Om een effectieve en doelgerichte begeleiding te kunnen bieden adviseren we [een startgesprek](#). Dit startgesprek is de eerste stap binnen een gesprekscyclus welke telkens plaatsvindt in de vorm van vierhoeksgesprekken (met de beginnende leraar, lerarencoach/mentor en de teamleider, (vakbegeleider)). In het startgesprek kunnen de volgende zaken besproken en vastgelegd worden:

- de kernkwaliteiten van de starter en hoe deze van toegevoegde waarde kunnen zijn voor de school ([www.viacharakter.org](http://www.viacharakter.org));

- de ontwikkelpunten en ontwikkelgebieden van de starter;
- de ontwikkelactiviteiten van de starter;
- de ondersteuningsbehoefte hierbij en;
- [afspraken](#) (zie bijlage 2 afsprakenformulier) omtrent de ‘afgebakende inzetbaarheid’ van de starter.

### 6.3 Enculturatie

#### *Aandacht voor schoolcultuur en schoolbeleid*

Bij enculturatie gaat het niet om een passief ingroeiproces van de starter, maar om een kennismaking waarbij alle partijen een rol spelen. De starters leren de school kennen in al haar facetten; collega’s en leidinggevenden leren de starters kennen met hun specifieke concerns, wensen en kwaliteiten. De belangrijkste reden om aandacht te besteden aan enculturatie is het voorkomen van onnodige stress en onzekerheid bij de starter en het bijdragen aan een goed voorbereide start in de nieuwe baan. (BSL ontwerptool)

### 6.4 Observatie en begeleiding in de klas

#### *Ondersteuning in de klas in de vorm van feedback en vakdidactische coaching naar aanleiding van observaties*

Bij het begeleiden van starters bij hun professionele groei zijn lesobservaties en observatie-instrumenten belangrijke hulpmiddelen. Voor starters biedt het houvast bij de voorbereiding en de uitvoering van het onderwijs, bij reflectie en het vaststellen van ontwikkelprioriteiten. Er zijn tal van manieren om de begeleiding in de klas vorm te geven zoals beeldcoaching, samen voorbereiden, uitvoeren en evalueren van lessen of een combinatie van methoden.

Enkele bruikbare tools voor observatie en begeleiding in de klas zijn:

- [BSL Tool \(bsl-ontwerptool.nl\)](http://bsl-ontwerptool.nl)
- [Leerlingfeedback als onderdeel van het inductietraject | OMO Script \(script-onderzoek.nl\)](#)  
(Van Ravenstein & Van de Wetering, 2017)  
Tools om hiermee aan de slag te gaan zijn te vinden op:  
[AOS Noordoost-Brabant | AOS-OMO](#)
- [Katern-Platform-SOP-Het-transformatorhuisje.pdf \(platformsamenoopleiden.nl\)](#)  
(Stappers, Van Dijk, Adams, Koster, 2018)
- [ICALT-lesobservatieformulier-3.0.pdf \(begeleidingstartendeleraaren.nl\)](#)
- [App Bekwaam als leraar - HvA](#)
- [Modules | AOS-OMO](#)
- Lesobservatie kijkwijzer ([naar bijlage 3](#))
- Kijkwijzer klassenbezoek ([naar bijlage 4](#))
- Observatieformulier ‘De zes rollen’ ([naar bijlage 5](#))

Het is belangrijk om voor een laagdrempelige begeleiding, waarbij ruimte is om te experimenteren (fouten maken mag).

### 6.5 Begeleiding buiten de klas

Ook buiten de klas heeft de startende leraar begeleiding nodig om zichzelf een volwaardig lid te voelen van het team. Het is belangrijk dat de starter gezien wordt en er aandacht is voor zijn kwaliteiten en deze worden ingezet.

Aandacht voor de loopbaanontwikkeling van de startende leraar is ook in deze fase van belang. De volgende app kan daarbij helpend zijn [App | Dialoogapp voor docent en team - Beroepsbeeld voor de leraar](#)

## **6.6 Intervisie en opmaat gerichte begeleiding**

In de praktijk blijkt dat starters tegen meer probleemsituaties en spanningen aanlopen dan leraren die al langer op de school werkzaam zijn. Als starters deze ervaringen onderling delen, kunnen ze van elkaar leren, tot nieuwe inzichten komen, zich bewust worden van eventuele belemmerende overtuigingen en samen concrete oplossingen bedenken (lerende dialoog). Intervisie draagt zo bij aan professionele groei. Het mes snijdt aan meerdere kanten: door groepsgerichte bijeenkomsten te organiseren geeft de school aan dat ze het van elkaar leren belangrijk vindt en het levert een bijdrage aan de lerende cultuur op de school. Door individuele begeleiding kan een starter samen met een coach gericht aan de slag met de opgedane inzichten en ontwikkelprioriteiten. De frequentie hiervan kan verschillend zijn en moet passend zijn bij de starter.

## 7. Rollen in de inductiefase

Beschrijving rollen binnen het inductietraject.

Binnen het inductietraject gehanteerde Rollen	omschrijving	her en der gebruikte equivalenten
Beginnende leraar	Een beginnende leraar is een beroepsbeoefenaar in het onderwijs, die (onbevoegd, onbevoegd in opleiding of bevoegd) zelfstandig voor een klas staat en voor deze klas verantwoordelijk is. En dit kan tot maximaal drie jaar na de eerste onderwijsbevoegdheid duren.	
Lerarencoach/mentor	Begeleider van startende leraren. Begeleiding is gericht op: <ul style="list-style-type: none"> <li>• pedagogische-didactische begeleiding</li> <li>• begeleiding van professionele identiteit</li> <li>• begeleiding van welbevinden en emotionele support</li> <li>• de coach speelt geen rol in de beoordeling</li> </ul> De rol van de coach is dienend en de vraag van de beginnende leraar is sturend. Binnen het coaching traject worden de doelen vooraf bepaald. Het doel van coaching is het vergroten van de persoonlijke effectiviteit van de coachee.	lerarencoach, mentor
Vakbegeleider	Begeleider van beginnende startende leraren. Begeleiding is gericht op: <ul style="list-style-type: none"> <li>• vak en vakdidactische begeleiding</li> <li>• ondersteuning en uitwisseling van informatie vanuit de sectie</li> <li>• de vakbegeleider speelt geen rol in de beoordeling</li> </ul>	vakinhoudelijk begeleider, buddy, tutor, vakmentor, sectiebegeleider
Vakgroepbeoordelaar	Collega vanuit de vaksectie die functioneert in de rol van medebeoordelaar van de startende leraren.	
Teamleider / kernteamleider / Afdelingsleider / Adjunct-directeur	Direct leidinggevende van de startende leraar en tevens beoordelaar in de gesprekscyclus van de school. Initieert het startgesprek, de tussenevaluatie en eindbeoordeling. Is betrokken bij het handelen van de starter Efficiënte inzet van lessen bv. parallelklassen en leerjaren in overleg met de vakgroep.	
Coördinator inductie	Is verantwoordelijk voor het inductietraject. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Borgt het begeleidingstraject en stuurt het traject aan in overleg/samenwerking met P&amp;O</li> </ul>	



	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organiseren van bijeenkomsten gericht op het uitdiepen van specifieke werkthema's of het leren van specifieke kennis, vaardigheden en attitudes aansluitend bij de behoeften van de starters.</li> <li>• Organiseert intervisiebijeenkomsten vanuit zelfsturing van de startende leraren.</li> <li>• Contactmoment borgen met begeleiders.</li> </ul>	
Personeelsfunctionaris	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Draagt zorg dat de werkdrukvermindering voor de starter geborgd wordt door.</li> <li>• Ondersteunend in de afspraken die gemaakt worden met de startende leraar.</li> <li>• Borgt en stuurt het beoordelingstraject.</li> <li>• Geeft informatie over het beoordelingstraject.</li> <li>• Stuurt helderheid aan over het arbeidscontract.</li> </ul>	

# Literatuur

## Gebruikte bronnen

- Beijaard, D., Meijer, P., Schellings, G. (2020). *De professionele identiteit van de leraar*.
- Bilkes, M., Van Hees, D., Van der VeldenDen, K., Curré, C.(2016). *De hybride docent*
- Den Brok, P., Wubbels, T., & van Tartwijk, J. W. F. (2017). Exploring beginning teachers' attrition in the Netherlands. *Teachers and Teaching*, 23(8), 881-895.
- Helms-Lorenz, M. (2021). *De rol van het partnerschap Samen Opleiden bij het begeleiden van startende leraren*.
- Kwok, A., & Cain, C. (2021). Alternatively certified teachers' perceptions of new teacher induction.
- Professional Development in Education, <https://doi.org/10.1080/19415257.2021.1879>
- Meijer, P. (2014). *De docent: sterk in ontwikkeling*.
- Pillen, M. (2013). Professional identity tensions of beginning teachers. Academisch Proefschrift.
- Eindhoven: TU/e.
- Schaap, H., (2020). De waarde van startende leraren voor scholen. *Katern over de complexiteit van inductie en begeleiding van startende leraren*. ( In opdracht van: de VO-raad in samenwerking met het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.
- Snoek, M., De Wit, B., Dengerink, J., Van der Wolk, W., Van Eldik, S., Wirtz, N. (2017). *Een beroepsbeeld voor de leraar: over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs*.
- Snoek, M. (2018). *Startende leraren in het po en vo: goede begeleiding aan het begin van de loopbaan*. (Leiderschap in de onderwijspraktijk)
- Snoek, M., Van Tartwijk, J. & Pauw, I. (2020). *Leraar: een professie met perspectief*. Deel 1: Een veelzijdig beroepsbeeld.
- Stappers, J., Van Hout, M., Adams, T., Koster, B. Van een positieve ervaring naar een leerervaring.
- *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 39(2) 2018
- Van Ginkel, G. (2022). Carrièreswitchers naar onderwijs ondersteunen. Nijmegen, Radboud Docenten Academie.
- Van der Wal, M. M., Oolbakkink-Marchand, H. W., Schaap, H., & Meijer, P. C. (2019). Impact of early career teachers' professional identity tensions. *Teaching and Teacher Education*, 80, 59-70.

## Bijlagen

### Bijlage 1: Startgesprek

In het kader van de begeleiding van een nieuwe collega is er een startgesprek, Voor dit gesprek worden de nieuwe leraar, de direct-leidinggevende, de vakbegeleider en de lerarencoach uitgenodigd. Het gesprek zal ± 30 minuten duren.

Het doel van het startgesprek is om voor alle partijen tot een verduidelijking te komen van de begeleiding van een nieuwe leraar binnen onze school. De direct-leidinggevende voert het gesprek, waarbij de inbreng van de nieuwe leraar essentieel is.

Aandachtspunten die tijdens het gesprek naar voren kunnen komen zijn:

- Welke kwaliteiten bezit de nieuwe leraar en wil hij/zij inzetten op zijn/haar nieuwe werkplek? Wat heeft de nieuwe leraar daarvoor nodig?
- Zijn er vanuit de sollicitatiegesprekken of het arbeidsverleden bepaalde begeleidingsaspecten die aandacht behoeven?
- Zijn er vanuit de start van het schooljaar aandachtspunten naar voren gekomen die in de begeleiding aandacht vragen?
- Welke ontwikkeldoelen heeft de nieuwe leraar zich (voorlopig) gesteld en hoe kan de begeleiding hierop ingezet worden?
- Hoe kan een effectieve/meetbare en correcte invulling van de gemaakte afspraken bijdragen aan een gedegen begeleiding? Waarbij niet alleen het accent gelegd wordt op de procedure, maar zeker ook op de inhoud.
- Op welke wijze wordt de nieuwe leraar bekend gemaakt met zijn/haar rol in het team, de vakgroep, het mentoraat.

De opbrengst van het startgesprek moet zijn dat het voor alle partijen duidelijk wordt dat voor het opzetten van een begeleidingstraject de verantwoordelijkheden van de betrokken partijen verdeeld worden en dat de rollen van de schoolleiding, de coach, de vakbegeleider en de nieuwe leraar naar elkaar duidelijk zijn. De betrokken partijen moeten op de hoogte zijn van hun 'rechten en plichten' ten aanzien van de begeleiding van de nieuwe leraar.

Daarnaast is het belangrijk dat de begeleiding een planmatig karakter heeft, zodat zij niet als vrijblijvend gezien wordt, maar als onderdeel van het schoolbeleid. Vandaar dat we een en ander willen concretiseren in het opstellen van het afsprakenformulier.

Het afsprakenformulier kan deze twee doelen dienen.

De lerarencoach en/of vakbegeleider stelt samen met de nieuwe leraar een begeleidingsovereenkomst op. De opzet en inhoud van het afsprakenformulier wordt vervolgens door de lerarencoach/vakbegeleider ter hand gesteld aan de direct-leidinggevende.

Aan het einde van het schooljaar ontvangt de lerarencoach/vakbegeleider het afsprakenformulier terug en wordt gezamenlijk het begeleidingstraject geëvalueerd. Dit wordt op het formulier ingevuld. De direct-leidinggevende ziet erop toe dat de afspraken worden nageleefd.  
In een toegevoegde bijlage tref je het afsprakenformulier aan.

## **Bijlage 2 Afsprakenformulier**

### **Afspraken over inhoud van de begeleiding:**

De nadruk in de begeleiding ligt op de lesgebonden activiteiten. Te denken valt aan: afspraken over frequentie lesbezoek, aantal begeleidingsgesprekken, bespreking aandachtspunten zoals voorbereiding, werkvormen, niveau, toetsing, persoonlijke kwaliteiten, persoonlijke leerdoelen en andere zaken die, bijv. vanuit het sollicitatiegesprek, naar voren komen.

*Ook worden de afspraken binnen het inductie-traject benoemd ( data begeleiding met lerarencoach).*

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

### **Rollen en verantwoordelijkheden:**

**De nieuwe leraar:** is verantwoordelijk voor een leerbare opstelling en voor de ontwikkeling van zijn of haar vakbekwaamheid.

**De vakbegeleider:** is verantwoordelijk voor een zorgvuldige en adequate begeleiding vanuit vak

**De lerarencoach:** is verantwoordelijk voor het invoegen in het team en ondersteunt bij de persoonlijke ontwikkeling en professionalisering op pedagogisch gebied van de nieuwe leraar.

De direct-leidinggevende: is verantwoordelijk voor de opzet en het verloop van de begeleiding, en mede voor de beoordeling van het functioneren van de nieuwe leraar.

**Evaluatie van het begeleidingstraject: (invullen aan het einde van het schooljaar)**

Zijn hiervoor genoemde afspraken tot beider tevredenheid nagekomen? Benoem tevens de meerwaarde van de begeleiding.

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

*Opm.: Naar aanleiding van het voortgangsgesprek tussen de direct-leidinggevende en de nieuwe leraar kan een bijstelling van de afspraken plaatsvinden.*

**Vertrouwelijkheid:**

De begeleidingsgesprekken tussen de vakbegeleider / lerarencoach en de nieuwe leraar zijn vertrouwelijk.

**Opgesteld door:**

Direct-leidinggevende:

Vakgroepvoorzitter:

Lerarencoach:

Leraar:

Datum:

**Afspraken (oktober):**

.....

.....

.....

.....

.....

**Evaluatie (april):**

.....

.....

.....

.....

.....

### Bijlage 3 Lesobservatie kijkwijzer

Naam activiteit	Kijkwijzer (lesobservatieformulier)
Thema activiteit <i>werkdruk/ enculturatie/ professionele ontwikkeling/ observatie en coaching</i>	Observatie en coaching
Doel activiteit	De startende leraar krijgt feedback op het handelen tijdens de les, om zo de professionele ontwikkeling te bevorderen
Begeleidingsjaar	1-2-3
Deelnemers	Startende leraar en coach
Individueel / Groep(sgrootte)	2
Tijdsduur	Duur van de les met de tijd deze na te bespreken
Aantal keren	Eenmalig, vaker indien gewenst
Korte omschrijving activiteit	Observatieformulier voor het observeren in de klas gericht op verschillende onderwerpen.
Benodigd materiaal	Observatieformulier, pen, eventueel een kladblok/ laptop om verdere opmerkingen te noteren
Randvoorwaarden	Tijd en ruimte
Variaties/ Aanvullingen	Zie overige lesobservatiemethodieken op de website: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ICALT</li> <li>- Lesobservatieformulier: zes docentrollen</li> </ul> <p>Aanvulling:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Stappenplan lesbezoek</li> </ul>

## Bijlage 4

### Kijkwijzer klassenbezoek

Naam:.....Klas:.....Datum:.....Ingevuld door:.....

1. De dagelijkse terugblik	Gezien	Opmerkingen
1. Geeft een samenvatting van de voorafgaande stof/laat leerlingen een samenvatting geven		
2. Haalt de benodigde voorkennis op		

2. Presentatie	Gezien	Opmerkingen
1. Geeft les-doel en/of een lesoverzicht en maakt de verwachtingen duidelijk		
2. Maakt de leerlingen enthousiast voor het onderwerp		
3. Onderwijst in kleine stappen		
4. Geeft concrete voorbeelden, gebruikt synoniemen		
5. Controleert eigen taalgebruik door terugvragen aan leerlingen		
6. Laat leerlingen de stof samenvatten		
7. Daagt de leerlingen uit		
8. Zorgt voor interactie		

3. Begeleide (in) oefening	Gezien	Opmerkingen
1. Stelt veel vragen (op meerdere niveaus) die leerlingen activeren om na te denken		
2. Geeft hierbij specifieke en positieve feedback		
3. Zorgt voor geleidelijke toename moeilijkheidsgraad		
4. Geeft verlengde instructie in aparte niveaugroep		
5. Zorgt dat de leerlingen betrokken blijven		
6. Nieuwe lesstof: Oefent samen met de leerlingen		

4. Individuele verwerking	Gezien	Opmerkingen
1. Geeft duidelijke instructie voordat leerlingen zelfstandig aan het werk gaan. De instructie is: <ul style="list-style-type: none"><li>- Compleet: (wat, hoe, hoeveel tijd, wat is de opbrengst, wat als je klaar bent, welke hulp kun je krijgen)</li><li>- Afgestemd op verschillen tussen leerlingen</li></ul>		
2. Zorgt dat de leerlingen onmiddellijk beginnen		
3. Zorgt voor een ononderbroken les-fase		
4. Laat de leerlingen elkaar helpen		
5. Geeft opdrachten voor zelfstandige verwerking van de leerstof aan de niveaugroepen (binnen de klas) die variëren in: <ul style="list-style-type: none"><li>- Niveau</li><li>- Aantal</li><li>- Verwerkingstijd</li><li>- Leervoorkeuren en/of werkvormen</li></ul>		

5. Lesafsluiting	Gezien	Opmerkingen
1. Sluit de les af		
2. Kijkt samen terug op de les		
3. Bespreekt wat moeilijk was/ waar liep je tegen aan		

4. Gaat na of de leerlingen de stof goed begrepen hebben/check op begrip		
--	--	--

6. Algemeen	Gezien	Opmerkingen
1. Geeft duidelijke opdrachten		
2. Geeft <u>positieve</u> aanmoediging		
3. Laat leerlingen elkaar uitleg geven, vragen stellen en corrigeren		
4. Vraagt hoe leerlingen aan het antwoord komen		
5. Biedt gelegenheid tot vergelijken van verschillende oplossingsstrategieën		

7. De leerlingen	Gezien	Opmerkingen
1. Zijn betrokken bij de les		
2. Tonen zich geïnteresseerd		
3. Zijn actief op leren gericht		



Lesmodel interactieve gedifferentieerde directe instructie (IGDI) met convergente differentiatie		
A	B/C	D/E
<b>Start van de les:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Dagelijkse terugblik;</li> <li>- Lesdoel aangeven;</li> <li>- Actualiseren van voorkennis;</li> </ul>		
<b>Presentatie / interactieve directe groepsinstructie:</b> De leerkracht: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Onderwijst in kleine stappen;</li> <li>- Geeft concrete voorbeelden;</li> <li>- Denkt hardop;</li> <li>- Demonstreert/doet voor;</li> <li>- Legt uit;</li> </ul>		
<b>Begeleide inoefening:</b> De leerkracht: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Laat de leerlingen onder begeleiding inoefenen;</li> <li>- Geeft korte en duidelijke opdrachten</li> <li>- Stelt veel vragen, bv. vanuit denken-delen-uitwisselen;</li> <li>- Differentieert in vraagstelling;</li> </ul>		
Zelfstandig verwerken	Verlengde instructie	Verlengde instructie
	Zelfstandig verwerken	Zelfstandig verwerken
<b>Feedback:</b> Op het gemaakte werk		
<b>Afsluiting:</b> doelen, knelpunten, werkhouding vooruitblik en eventueel een korte activerende afsluiter		

#### Literatuur:

Bosker, R.J. *De grenzen van gedifferentieerd onderwijs*. Rede uitgesproken bij de aanvaarding van het ambt van hoogleraar theoretische en vergelijkende onderwijskunde en onderwijsonderzoek op 11 januari 2005.

Geerts, Walter en René van Kralingen. *Handboek voor leraren* (Bussum 2011)

Marzano, Robert en Wietske Miedema. *Leren in 5 dimensies. Moderne didactiek voor het voorgezet onderwijs*. (Assen 2010)

Vernooij, Kees. *Omgaan met verschillen nader bekeken. Wat werkt?* [www.onderwijsmaakjesamen.nl](http://www.onderwijsmaakjesamen.nl) (2009)

Verloop, Nico en Joost Lowyk (red) *onderwijskunde. Een kennisbasis voor professionals*. (Groningen, 2009)

Bijlage 5 Observatieformulier 'De zes rollen'

<b>DE DOCENT IN ZIJN ZES ROLLEN</b>			
Docent: .....	Klas: .....	Datum: .....	

	++	+	□	OPMERKINGEN
<b>1<sup>e</sup> rol: GASTHEER</b> <i>stemt af op leerlingen.</i>				
0. Staat bij de deur/ als eerste in de klas.				
1. Noemt de leerling bij de naam (maakt contact).				
2. Is zichtbaar en duidelijk aanwezig (leiderschapsgedrag).				
3. Geeft het voorbeeld (toegankelijk, benaderbaar, vriendelijk).				
4. Zorgt dat de leerling klaar is om te kunnen starten.				
5.				
<b>2<sup>e</sup> rol: Presentator</b> <i>vangt en houdt de aandacht vast.</i>				
1. Vangt de aandacht van de leerling.				
2. Kan de aandacht van de leerling gedurende de start vasthouden.				
3. Kondigt het doel en de inhoud van de les aan.				
4. Vertoont leiderschapsgedrag (staat stevig en congruent voor de klas).				
5.				
<b>3<sup>e</sup> rol: DIDACTICUS</b> <i>geeft instructie en zet leerlingen aan het werk.</i>				
1. Motiveert leerling voor de les, de leertaken, het vak door aan te sluiten bij voorkennis en een begrijpelijke uitleg.				
2. Geeft de complete instructie met controle.				
3. Zet de leerling snel aan het werk.				
4. Gebruikt passende werkvormen (met samenwerken).				
5. Geeft leerling zinvol commentaar op zijn werk.				
6. Stoort het leren niet en kijkt hoe er gewerkt wordt.				
7. Geeft les op hun niveau (vraagt niet te veel of te weinig).				
8. Richt zich op leren, laat het zichtbaar/hoorbaar maken.				
9.				

	++	+	□	OPMERKINGEN
<b>4<sup>e</sup> rol: PEDAGOOG</b> <i>zorgt voor veiligheid en grijpt in.</i>				
1. Zorgt voor een veilige sfeer door het gewenste gedrag te benoemen.				
2. Neemt leerling serieus, kent ze, toont respect voor leerling.				
3. Corrigeert ongewenst gedrag (weet 'aangepast' te reageren).				
4. Geeft complimenten waar mogelijk en beperkt straf.				
5. Laat zijn gevoelens zien (kan beheerst boos worden).				
6. Identificeert probleemgedrag snel en accuraat en reageert erop.				
7. Hanteert de voor ieder bekende normen/regels rechtvaardig.				
8. Laat leerling delen in verantwoordelijkheden.				
9.				
<b>5<sup>e</sup> rol: AFSLUITER</b> <i>sluit de les goed af.</i>				
1. Sluit de les op tijd af, laat opruimen en inpakken.				
2. Geeft duidelijke instructie over het gewenste gedrag van leerling				
3. Rondt de les inhoudelijk af door een samenvatting/overzicht van de les.				
4. Evalueert de les procesmatig.				
5.				
<b>6<sup>e</sup> rol: COACH</b> <i>begeleidt het leerproces</i>				
1. Vraagt uit zichzelf om feedback over zijn functioneren				
2. Reflecteert / geeft feedback op het leerproces en zijn rol daarin				
3. Zorgt dat, in activiteiten, vanuit verschillende leerstijlen leerlingen in ontwikkeling worden gebracht				
4. Geeft specifieke en constructieve feedback				
5. Benadrukt zowel goede als zwakke punten in het leren van IIn gebaseerd op concreet waarneembaar gedrag				
6. Begeleid het leerproces vanuit een positieve, open en betrokken houding.				
7 Geeft richting aan het leerproces door doelgerichte inbreng.				
8. Levert een actieve bijdrage in de samenwerking met collega's om te komen tot een oplossing of resultaat in een open leersituatie				

<b>LEERLINGGEDRAG TIJDENS DE ZES FASEN VAN DE LES</b>				
De effectiviteit van het gedrag van de leraar is af te lezen aan het gedrag van de leerlingen.				
Docent: .....	Klas: .....	Datum: .....		

	++	+	□	<b>OPMERKINGEN</b>
<b>1<sup>e</sup> rol: GASTHEER</b> <i>stemt af op leerlingen.</i>				
1. Leerlingen groeten de docent en kijken hem aan.				
2. Leerlingen volgen de instructie op, ook na een interventie.				
3. Leerlingen gaan op hun eigen plek zitten en pakken hun spullen.				
4. Leerlingen praten ontspannen met elkaar.				
5. Leerlingen stellen vragen aan de docent en/of praten met hem.				
6.				
<b>2<sup>e</sup> rol: Presentator</b> <i>vangt en houdt de aandacht vast.</i>				
1. Leerlingen kijken naar de docent en houden hun mond dicht.				
2. Leerlingen blijven geboeid luisteren naar de docent.				
3. Leerlingen reageren positief na een correctie van de docent.				
4.				
<b>3<sup>e</sup> rol: DIDACTICUS</b> <i>geeft instructie en zet leerlingen aan het werk.</i>				
1. Leerlingen luisteren naar de inleiding op de leerstof.				
2. Leerlingen luisteren naar de complete instructie.				
3. Leerlingen voeren de werkvorm uit.				
4. Leerlingen zijn snel aan het werk.				
5. Leerlingen werken samen als de docent dat aangeeft.				
6. Leerlingen reageren positief op feedback op hun leerproces.				
7. Leerlingen blijven binnen de aangegeven tijd gericht werken aan de opdracht.				
8. Leerlingen hebben iets geleerd en kunnen dat teruggeven.				
9.				

	++	+	□	OPMERKINGEN
<b>4<sup>e</sup> rol: PEDAGOOG</b> <i>zorgt voor veiligheid en grijpt in.</i>				
1. Leerlingen hebben een ontspannen gezichtsuitdrukking.				
2. Leerlingen geven antwoord op de aan hen gestelde vragen.				
3. Leerlingen laten zich sturen in gedrag, volgen de instructies op.				
4. Leerlingen reageren ontspannen op positieve feedback.				
5. Leerling reageert op een correctie en stopt met zijn gedrag.				
6. Leerlingen accepteren correcties van gedrag van andere leerl				
7. Leerlingen kennen de voor ieder bekende normen/regels.				
8. Leerlingen worden betrokken bij het delen van verantwoordelijkheden.				
9.				
<b>5<sup>e</sup> rol: AFSLUITER</b> <i>sluit de les goed af.</i>				
1. Leerlingen volgen de instructie van de docent op.				
2. Leerlingen kunnen aangeven wat ze deze les (inhoudelijk) geleerd hebben.				
3. Leerlingen kunnen aangeven hoe ze deze les (vaardigheden) geleerd hebben.				
4. Leerlingen ruimen op en verlaten rustig de klas. Het lokaal blijft opgeruimd achter.				
5.				
<b>6<sup>e</sup> rol: COACH</b> <i>begeleidt het leerproces</i>				
1. Vraagt uit zichzelf om feedback over zijn functioneren				
2. Reflecteert / geeft feedback op het leerproces en zijn rol daarin				
3. Zorgt dat, in activiteiten, vanuit verschillende leerstijlen leerlingen in ontwikkeling worden gebracht				
4. Geeft specifieke en constructieve feedback				
5. Benadrukt zowel goede als zwakke punten in het leren van lln gebaseerd op concreet waarneembaar gedrag				
6. Begeleid het leerproces vanuit een positieve, open en betrokken houding.				
7 Geeft richting aan het leerproces door doelgerichte inbreng.				
8. Levert een actieve bijdrage in de samenwerking met collega's om te komen tot een oplossing of resultaat in een open leersituatie				