

Randvoorwaarden ontwikkeltrajecten beginnende beroepsbeoefenaren – notitie 2

Deze notitie sluit aan op de notitie: *'Randvoorwaarden ontwikkeltrajecten beginnende beroepsbeoefenaren'*- december 2007.

Deze eerste notitie is te downloaden via www.rowf.nl (publicaties > dossier)

Inhoud

1. Inleiding

- 1.1 Resultaat van de eerste notitie
- 1.2 Doel van de aanvullende notitie
- 1.3 Tweejaarstraject

2. Ontwikkeltrajecten beginnende beroepsbeoefenaars

- 2.1 Schema overzicht ontwikkeltrajecten
- 2.2 Toelichting bij het overzicht ontwikkeltrajecten
 - Opleidings- en begeleidingstrajecten 2^e graad – voltijd
 - Opleidings- en begeleidingstrajecten 2^e graad – deeltijd
 - Opleidings- en begeleidingstrajecten 1^e graad – voltijd
 - Opleidings- en begeleidingstrajecten 1^e graad – deeltijd
 - Begeleidingstraject startbekwaam docent (1^e en 2^e graads), de inductieperiode
 - Begeleidingstraject ervaren docent, nieuw op school
 - Opleidings- en begeleidingstrajecten 'zij-instromer'

3. Ontwikkelen tot professional / de reguliere weg

- 3.1 Ontwikkeltrajecten: opleiden en begeleiden
- 3.2 Het eerste jaar startbekwaam (essentie 1^e notitie)
- 3.3 Begeleiding eerste jaar
- 3.4 Begeleiding tweede jaar
- 3.5 Organisatie van de begeleiding

4. Ontwikkelen tot professional / de zij-instromer

- 4.1 Bijzondere trajecten
- 4.2 Assessment en maatwerk

5 bijlage

- 5.1 Portretten van docenten in opleiding

Projectbureau ROWF
oktober 2008

1. Inleiding

1.1 Resultaat van de eerste notitie

De eerste notitie heeft structuur willen bieden aan begeleiding en beoordeling van beginnend onderwijspersoneel op de locaties van de Regionale Opleidingsschool Westfriesland. Centraal staat de competentiegerichte ontwikkeling van de startende docent.

In de notitie geeft een begeleidingsmatrix de kaders aan voor een begeleidings- en beoordelingstraject. In een voorbeeld uitwerking staan de taken en verantwoordelijkheden van de betrokkenen bij deze trajecten.

1.2 Doel van de aanvullende notitie

De eerste notitie heeft zich vooral gericht op het eerste jaar van de startende docent. 'Hoe kan een goede begeleidingsstructuur een schakel vormen tussen het opleidingstraject van de docent en het professionaliseringstraject dat gaat volgen?' De belangen voor zowel de school als de startende docent zijn duidelijk. Het eerste jaar sluit af met een beoordeling van de startende docent: wordt het een vaste aanstelling? Hoe gaat de docent zich ontwikkelen binnen de schoolorganisatie?

Om een goede begeleiding vorm te geven is het noodzakelijk scherp zicht te hebben op de verschillende ontwikkeltrajecten die aan het begin van de loopbaan een rol kunnen spelen. Met enige varianten zijn dat er drie: het ontwikkeltraject van de tweede graads docent (pabo, EHvA, InHolland,...), dat van de eerste graads docent (UvA, VU, UU, ALO) en het traject van de zij-instromer.

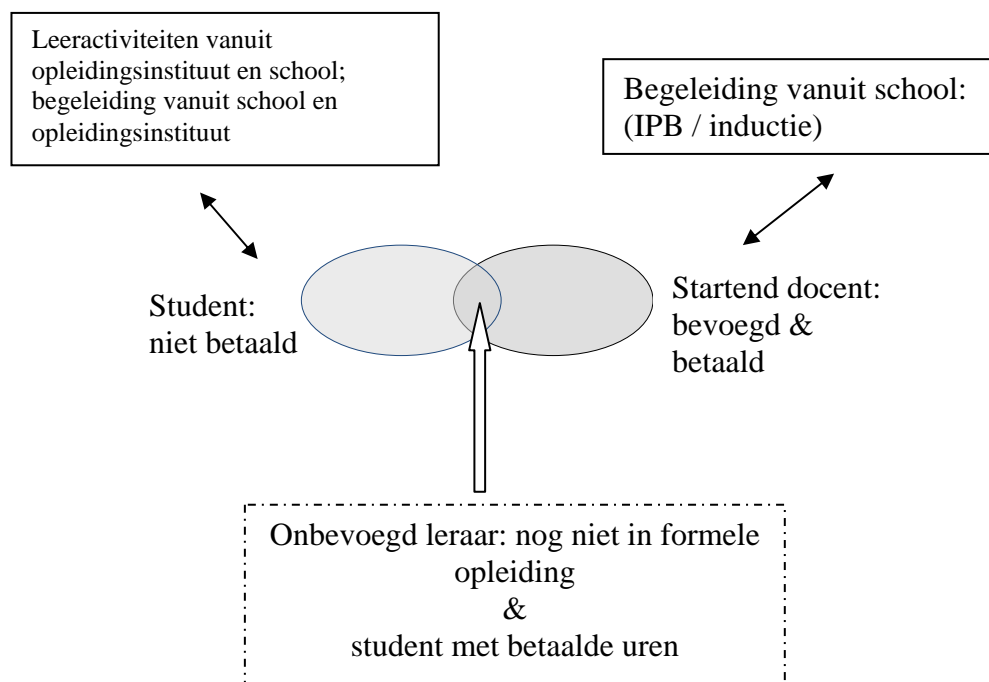
In deze tweede notitie worden de drie trajecten met elkaar vergeleken en aanbevelingen gedaan om de kwaliteit te borgen. Hierbij wordt extra aandacht geschonken aan het traject dat een zij-instromer volgt. Ook worden de randvoorwaarden benoemd voor een geslaagd traject en de borging beschreven.

Na de inductiefase in het eerste jaar van de startende docent, waarin hij/zij wordt 'ingewerkt' in de organisatie en het beroep, volgt het professionaliseringstraject gedurende de rest van de loopbaan.

Volgens de wet BIO moeten scholen beleid ontwikkelen om dit traject te ondersteunen.

Overschakelen naar het professionaliseringstraject betekent overschakelen in begeleiding. Zicht houden op bij wie de begeleiding berust en hoe de borging is geregeld wordt daardoor lastig. Een uitbreiding van de onder 1.1 genoemde begeleidingsmatrix is gewenst.

Er is een grijs gebied van overlap aan te geven tussen startend docent en niet betaalde student wat zorgt voor complexiteit in de begeleidingstrajecten: zie afbeelding.



1.3 Tweejaarstraject

Het einde van het eerste jaar is het moment waarop de startende docent wordt beoordeeld: wordt het een vaste aanstelling of gaan de wegen uiteen? Het IPB gaat uit van een tweejaarlijkse cyclus waarbij aan het eind van die periode een nieuw POP het startpunt is voor ontwikkeling in de daarop volgende fase.

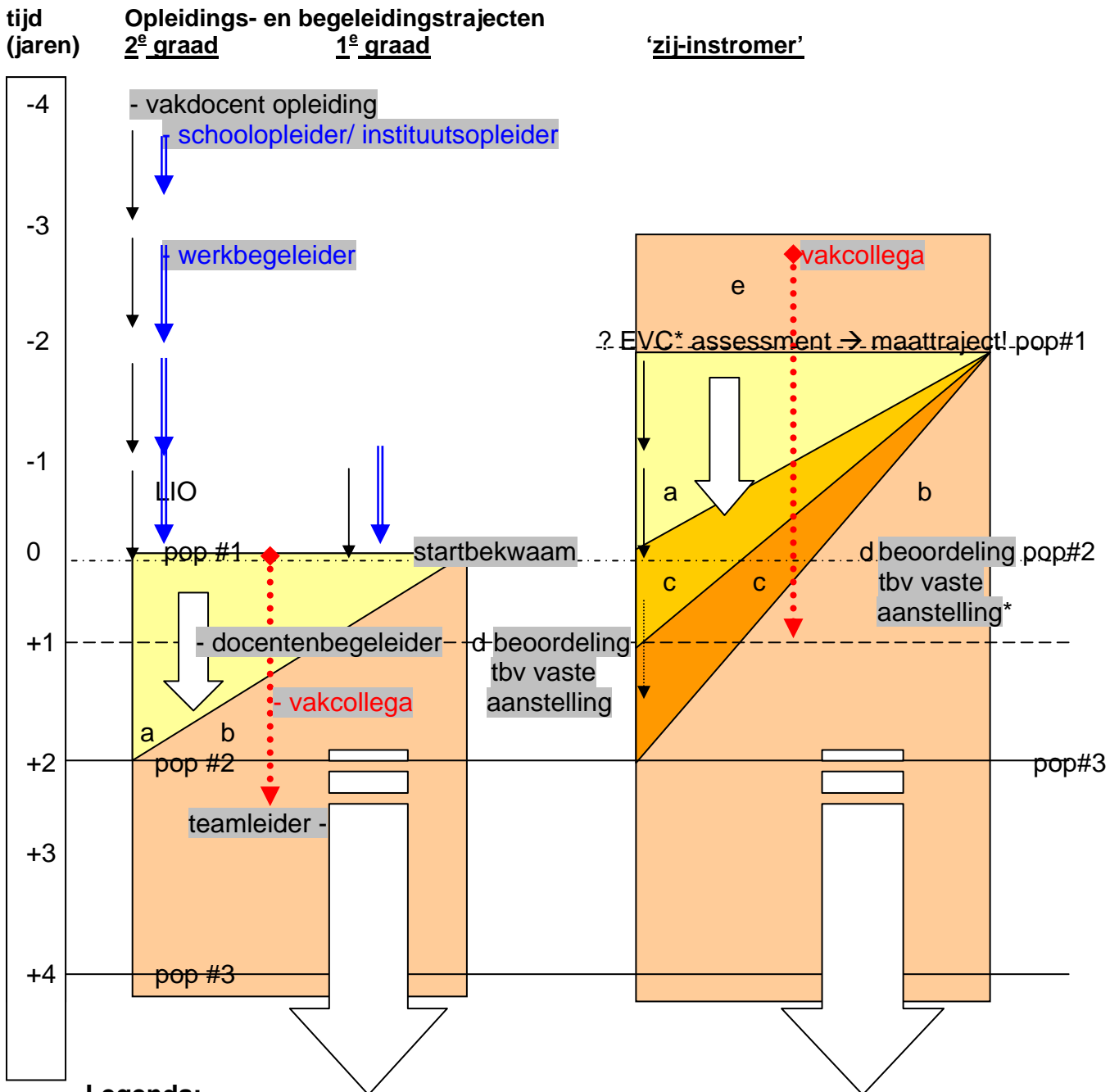
Aanvulling op de notitie wil de nadruk op deze twee jaren termijn versterken (hoofdstuk 3)

Het traject voor de zij-instromer wijkt af van dit reguliere traject. De start met een assessment en het daaruit volgende maattraject, geeft een veel gevarieerder begeleidingstraject. In hoofdstuk 4 is dit verder uitgewerkt.

Hoofdstuk 2 start met een schematisch overzicht van het tweejaarstraject. In paragraaf 2.2 is een korte toelichting bij de genoemde opleidingstrajecten opgenomen.

2. Ontwikkeltrajecten beginnende beroepsbeoefenaars

2.1 Schema overzicht ontwikkeltrajecten



Legenda:

- a. begeleiding door docentenbegeleider / coach. Nadruk ligt op individuele persoonlijke effectiviteit
- b. begeleiding door teamleider / afdelingsleider. Nadruk ligt op brede effectiviteit in teamverband
- c. maatwerk bepaalt de ruimte en inhoud van de begeleiding.
- d. moment van beoordeling voor een vaste aanstelling. Bij zij-instromers hangt dit mede af van de behaalde bekwaamheid. De formele eis voor een vaste aanstelling is het behalen van een diploma (school kan hier van afwijken).
- e. zij-instromer: voorafgaand aan startprocedure een jaar onbevoegd les geven.

door Atlas (5 locaties) wordt op dit moment een assessment ontwikkeld t.b.v. beoordeling startend personeel. Dit assessment wordt afgenomen voorafgaande aan de aanstelling en heeft als resultaat een ontwikkelingsprofiel voor de betreffende docent. Het assessment wordt afgenomen bij:

- alle onbevoegden;
- alle kandidaten die geen ervaring hebben in het schooltype waarop zij solliciteren
- die kandidaten waarvan de sollicitatiecommissie aangeeft een assessment noodzakelijk te achten.

* EVC: elders verworven competentie.

2.2 Toelichting bij het overzicht ontwikkeltrajecten

• Opleidings- en begeleidingstrajecten 2^e graad (pabo, EHvA, In Holland,...)

Het eerste deel bestaat uit een 4 jarig opleidingstraject, waarbij de student colleges (theorie) volgt en een praktijkdeel op de stageschool. Gestreefd wordt theorie en praktijk bij elkaar aan te laten sluiten tot een geheel.

Het eerste jaar

In het eerste jaar van de studie oriënteert de student zich schoolbreed op de organisatie van zijn stageschool en geeft hij deellessen bij een vakdocent op de stageschool. Dat gebeurt in de tweede helft van het schooljaar. ROWF-scholen hebben de afspraak eerste jaar studenten geen duaalstage aan te bieden (duaalstage: de student verricht extra betaalde taken op een andere dag dan de stagedag, bijvoorbeeld als onderwijsassistent). Begeleiding is afkomstig van de vakdocenten van de opleiding, de instituutopleider en de schoolopleider. Borging voor het stagedeel berust bij de schoolopleider en instituutopleider.

Het tweede en derde jaar

In het tweede en derde studiejaar kan de student voor een duaalstage kiezen als de school deze mogelijkheid beschikbaar heeft. In het duale deel werkt de student op de school aan algemene taken, bijvoorbeeld vergelijkbaar met die van onderwijsassistent. Naast vak / lesstage voert de student in het stagedeel ook (onderzoeks-)taken uit, afkomstig van sectie, team en of afdeling. Begeleiding is afkomstig van de vakdocenten van de opleiding en een werkbegeleider op de opleidingsschool. In een aantal gevallen werkt de werkbegeleider samen met een vakbegeleider en zijn de begeleidingstaken verdeeld.

Borging voor het stagedeel berust bij de schoolopleider en instituutopleider.

Het kan zijn dat een derde jaars student van de stageschool betaalde lesuren krijgt aangeboden. Mits dit in aantal niet de 8 klokuren overstijgt, kan de student deze uren laten gelden als stage-uren. Hiermee is de student voor dat aantal uren werknemer van de school geworden en valt hij onder de verantwoordelijkheid van een teamleider. Deze zal met de student ook een functioneringsgesprek voeren en een of meerdere lessen bijwonen. (Zie begeleidingsmatrix eerste notitie). Het is van belang dat schoolopleider en teamleider hun begeleidingsactiviteiten afstemmen.

Wanneer de derde jaars student aan (door de opleiding) gestelde eisen voldoet is hij LIO bekwaam.

Het vierde jaar / de LIO-fase

In het vierde jaar mag de student, mits LIO-bekwaam – zelfstandig (maar wel begeleid!) aan (een beperkt aantal) klassen (betaald / onbetaald) lesgeven tot een maximum van 12 klokuren. Naast vak- en lesstage voert de student in het stagedeel ook (onderzoeks-)taken uit, afkomstig van sectie, team en of afdeling. Begeleiding is afkomstig van de vakdocenten van de opleiding en een werkbegeleider op de opleidingsschool. LIO's nemen op een ROWF-school deel aan het begeleidingstraject van startende (nieuwe) docenten met een betaalde baan, naast de leerwerkactiviteiten beschreven in het opleidingsplan die voortvloeien uit het leerplan van de opleidingsinstituten. Nader overleg is gewenst om deze vergelijkbare activiteiten op elkaar af te stemmen.

Borging voor het stagedeel berust bij de schoolopleider en instituutopleider. Indien er sprake is van betaalde lessen valt hij ook onder de verantwoordelijkheid van een teamleider (zie hierboven).

Wanneer de LIO aan (door de opleiding) gestelde eisen voldoet is hij startbekwaam en kan hij solliciteren naar een zelfstandige baan.

• Opleiding in deeltijd (2e graad)

Studenten kunnen hun opleiding ook in deeltijd doen. Dit houdt in dat zij naast hun studie de mogelijkheid hebben een betaalde baan, al dan niet in het onderwijs, aan te houden.

Een student in deeltijdopleiding wordt geacht dezelfde competenties te bereiken als een student uit de voltijdopleiding. Bij deeltijdopleidingen is er sprake van EVC's (Elders verworven Competenties) op het

gebied van studievaardigheden en studiehouding waardoor de opleiding met minder begeleiding in een kortere tijd kan worden afgerond.

Voor de start van de opleiding vindt een intakegesprek plaats dat uitmondt in een individuele tripartiete leer/arbeidsvereenkomst tussen student, school en opleidingsinstituut. Opgenomen worden alle afspraken m.b.t. tot de rechten, plichten en verantwoordelijkheden van de verschillende actoren zowel over het leren als het werken van de student. Eventueel kan verwezen worden naar onderliggende algemene afspraken. Hierin kan ook een versnelling zijn opgenomen voor wat betreft het werkplekleren. De student is dan een kortere periode op de stageschool dan een voltijdstudent in hetzelfde opleidingsjaar. Bij een betaalde baan aan school is dit een individuele arbeidsovereenkomst.

- **Opleidings- en begeleidingstrajecten voltijd 1^e graad (UvA-ILO, Onderwijscentrum VU, UU, ...)**

De Masteropleiding Voorbereidend Hoger Onderwijs, die opleidt tot een 1e graads leraars bevoegdheid kan gevolgd worden als de kandidaat een master (of doctoraal) diploma heeft in het betreffende (of een verwant) vak¹. Deze opleiding tot startbekwaam docent duurt in principe een jaar maar kan ook in deeltijd (2 jaar) worden gevolgd. De helft van de opleidingsduur bestaat uit praktijktijd. Studenten worden op de 1e graads opleidingen aangeduid met DIO: docent in opleiding. De praktijkcomponent op school omvat minimaal 250 contacturen (lessuren) waarin de student lessen observeert, zelf lessen geeft, of deelneemt aan andere leerlinggerichte activiteiten. Ten minste 120 lessen worden door de student zelf verzorgd, waarvan minimaal 40 lessuren in de bovenbouw van havo/vwo. Als een student al een baan in het onderwijs heeft (of krijgt aangeboden op de stageschool) kan, in overleg met de opleiding, een deel daarvan gelden als praktijkdeel. De maximale omvang van de baan is beperkt tot 14 lessuren per week. Naast de reguliere docenttaken voert de student in het stagedeel ook (onderzoeks-)taken uit, zo mogelijk afkomstig van sectie, team en of afdeling.

Begeleiding is afkomstig van de vakdidactici van de opleiding en een werkbegeleider op de opleidingsschool.

DIO's nemen op een ROWF-school deel aan het begeleidingstraject van startende (nieuwe) docenten met een betaalde baan, naast de leerwerkactiviteiten beschreven in het opleidingsplan die voortvloeien uit het leerplan van de opleidingsinstituten. Nader overleg is gewenst om deze vergelijkbare activiteiten op elkaar af te stemmen.

Borging voor het stagedeel berust bij de schoolopleider en instituutopleider. Indien er sprake is van betaalde lessen valt hij ook onder de verantwoordelijkheid van een teamleider (zie hierboven).

Wanneer de DIO aan (door de opleiding) gestelde eisen voldoet is hij startbekwaam en bevoegd. en kan hij solliciteren naar een (grotere) zelfstandige baan.

- **Opleiding in deeltijd (1e graad)**

De inhoud van de opleiding is hetzelfde als die van een voltijdstudent. De studieduur is echter verlengd tot 2 jaar waarin de 250 contacturen worden bereikt.

- **Begeleidingstraject startbekwaam docent (1e en 2e graads), de inductieperiode²**

De startbekwame maar onervaren docent neemt deel aan het begeleidingstraject voor startende docenten (klassenmanagement,...). Begeleiding vindt plaats door een vakcollega en een docentencoach. Dit is een twee jarig begeleidingstraject, waarbij gewerkt wordt vanuit een door de docent geformuleerd POP (POP#1, meegenomen uit de LIO-fase). Voor details van het traject in het eerste jaar: zie de begeleidingsmatrix in de eerste notitie. Borging van de begeleiding berust bij de docentencoach en de teamleider.

Halverwege het begeleidingstraject, aan het einde van het eerste jaar, volgt een beoordeling waarmee wordt bepaald of het dienstverband wordt vervolgd in een vaste aanstelling.

Na het tweede jaar is de borging voor het professionaliseringstraject van de docent volledig bij de teamleider komen te liggen. Het traject is dan gerelateerd aan de gesprekscyclus in het kader van functioneren en beoordelen. Onderdeel van dit traject is de tweejaarlijkse bijstelling van het POP.

¹ De in het kader van de beleidsagenda Lerarenopleidingen nieuw te ontwikkelen trajecten zijn nog niet opgenomen in deze notitie.

² Onder inductieperiode verstaan we de periode waarin een startbekwame docent ingroeit in het beroep (beroepssocialisatie) en in de arbeidsorganisatie waarbinnen hij dat beroep uitoefent. Voor onervaren docenten duurt deze periode 2 a 4 jaar. Soms is het uitgangspunt zelfs dat een docent een hele schoolcyclus moet hebben meegemaakt. Ervaren docenten die in een andere arbeidsorganisatie gaan werken krijgen in ieder geval te maken met de inductieperiode in die organisatie: het zoeken naar de eigen plek binnen de cultuur en structuur van de nieuwe school.

- **Begeleidingstraject ervaren docent, nieuw op school**

Voor een ervaren docent bestaat de begeleiding in eerste instantie uit een inductie in de schoolorganisatie. Daarvoor kan een vakcollega worden aangewezen en/of een docentenbegeleider /coach die de docent helpt wegwijs te worden in de schoolorganisatie en hem/haar helpt een bij de school passende manier van werken (verder) te ontwikkelen. Dit traject gaat over in het reguliere professionaliseringstraject. Mocht de docent niet direct vast benoemd worden, dan volgt eerst het hierbij passende traject met specifieke aandacht voor de genoemde inductie.

- **Opleidings- en begeleidingstrajecten 'zij-instromer'**

Op dit moment zijn de subsidiemaatregelen t.b.v. zij-instroom afgebouwd³. Wel zien we, mede ingegeven door het lerarentekort, een toenemende instroom van onbevoegde docenten, met of zonder andere werkervaring. De begeleiding van deze onbevoegde docenten is verschillend.

De onbevoegde docenten met relatief weinig uren kunnen in de opleiding instromen, met name in deeltijd. De begeleiding dient te worden afgestemd tussen schoolopleiders en instituutopleiders, evenals de 'vrijstellingen' en de wijze waarop de betaalde lestijd meetelt als praktijktijd voor de opleiding. Daarnaast vraagt hun belasting (in uren en aard van de taken) aandacht van de (begeleiders in de) school. Daarnaast zullen ontwikkelingen als bij Atlas in dit traject een (steeds belangrijkere) rol gaan spelen. Zie verder: paragraaf 4 en de resultaten van werkgroep 29 met name gericht op het voorkomen van uitval van docenten.

³ Uitgezonderd die voor leraren basisonderwijs die willen instromen in het voortgezet onderwijs. Eventueel een optie voor bijv de praktijkschool!?

3. Ontwikkelen tot professional / de reguliere weg

3.1 Ontwikkeltrajecten: opleiden en begeleiden

Startende docenten worden op de scholen opgevangen in een begeleidingsstructuur, die de inductie in de school wil bespoedigen. De ervaringsgraad van de startende docent zal een grote rol spelen in de vorm van het begeleidingstraject. Maatwerk in de begeleiding werkt stimulerend en motiverend en voorkomt onnodige uitval onder startende docenten. Het is dus schoolbelang in een adequate begeleidingscapaciteit te investeren.

Daarbij is het van belang dat de begeleiding voor de startende docent aansluit bij het opleidings- en begeleidingstraject, zoals vormgegeven tijdens de opleiding. Opleiden is een continue proces, dat gestart wordt met het duaaltraject van opleidingsinstituut en stageschool⁴. Dat het werken aan competentieontwikkeling via zelfreflectie, POP enz. doorgaat in de fase van startend docent is evident, mede gelet op de omschrijvingen in de Wet BIO (2006).

Het is aan de scholen om het eindniveau van de student op te pakken als beginniveau voor verdere competentieontwikkeling van de startende docent. Het door de student geformuleerde POP is daar een goed instrument voor.

In dit hoofdstuk wordt een voorstel gedaan voor het leggen van accenten in de eerste twee jaar van deze ontwikkeling.

3.2 Het eerste jaar startbekwaam (essentie 1^e notitie)

In de eerste notitie⁴ staat in hoofdstuk '3 Begeleiding en beoordeling' aanvullende informatie. Een korte 'reminder':

- Borging

Aan het eind van de opleiding is de competentieontwikkeling door de startende docent vastgelegd in een POP. Hierin heeft de startende docent o.a. zijn expertise, ontwikkelpunten, ambities en affiniteiten beschreven. De school heeft het eerste jaar een set met competentieomschrijvingen voorhanden die gebruikt gaan worden bij de beoordeling van de startende docent. In de begeleiding spelen beide een rol.

Bij het beoordelen speelt informatie uit de diverse groepen betrokkenen (startende docent, leerling, werkbegeleider, begeleider vak- of leergebied, beoordelaar) een rol. Het eerste jaar neemt de beoordelaar vanuit school de regie voor de beoordeling. De startende docent speelt een actieve rol bij het verzamelen van informatie vanuit de vakgroep en de werkbegeleider.

De begeleiding van de startende docent wordt na het eerste jaar overgedragen aan de teamleider. Deze neemt daarmee de borging van de verdere competentieontwikkeling over.

Het borgen van de begeleidingskwaliteit komt o.a. tot uiting in het actief stimuleren van de deskundigheidsontwikkeling van begeleiders en beoordelaars. Ook het vrijmaken van voldoende formatie voor en het faciliteren van begeleidingsstructuren binnen de schoolorganisatie zijn voorwaarden voor kwaliteitsborging.

- IPB

De school beschrijft in het IPB welke docentcompetenties, geformuleerd vanuit de SBL-kaders, noodzakelijk zijn om de gewenste schoolontwikkeling te realiseren, hoe de deskundigheidsontwikkeling van nieuwe en zittende docenten geborgd is en op welke wijze dit bijdraagt aan de onderwijsontwikkeling van de school.

- Begeleidingsmatrix

De bijgevoegde matrix in de eerste notitie geeft de kaders aan waarbinnen de begeleiding en beoordeling van de startende docent plaatsvindt.

⁴ Zie notitie Randvoorwaarden ontwikkeltrajecten beginnende beroepsbeoefenaren, ROWF (december 2007)

3.3 Accenten in de begeleiding in het eerste jaar

De geformuleerde actiepunten zijn gebaseerd op de SBL competenties en bedoeld voor startbekwame docenten. De ontwikkeldoelen worden vastgesteld door de docent samen met zijn/haar begeleider. Ze kunnen daarbij gebruik maken van de onderstaande lijst. Binnen de school is het werken aan de deze punten mogelijk gemaakt.

1. Interpersoonlijk competent

- Starten met het vinden van een stijl die hoort bij de school en bij jou: de nieuwe docent.

2. Pedagogisch competent

- Kennis nemen van de specifieke achtergronden van de eigen leerlingenpopulatie.
- Klassenmanagement beheersen en zich staande houden o.l.v. de docentencoach.
- Zich de opvattingen van de school eigen maken ten aanzien van de pedagogische taak.

3. Vakinhoudelijk en didactisch competent

- Vakdidactiek bij begeleiding door sectiegenoot: bv gezamenlijk vormgeven en ontwikkelen van lessen.
- Vakkennis: goed inlezen op de door de school gebruikte methode.
- Je op de hoogte te stellen van de inhoud van het SE en CE in je eigen vak, het 'mee te doen'.

4. Organisatorisch competent

- Zie ook onder 1: leren je wensen formuleren t.a.v. de organisatie, 'nee' leren zeggen.
- Je eigen werk gaan overzien en de consequenties ervan voor de leerlingen.
- Weten wie wat doet in de organisatie.
- Leren anticiperen op de organisatie.

5. Competent in het samenwerken met collega's

- Zie ook onder 3: Gezamenlijk vormgeven aan lessen.
- Bijwonen van teamvergaderingen.
- Afstemming van de planning met collega's.
- Intervisiegroep vormen met collega – eerstejaars en openstaan voor reflectie.

6. Competent in samenwerking met de omgeving

- Voorbereiden van gesprekken voeren met ouders.

7. Competent in reflectie en onderzoek ten dienste van ontwikkeling

- Werken met het gebruik van video en leerlingenquête als reflectie op eigen handelen.
- Kritisch eigen leeropbrengsten bekijken en deze formuleren in eigen ontwikkelingsPOP om mee te nemen naar het 2^e jaar.

3.4 Accenten in de begeleiding in het tweede jaar

De geformuleerde actiepunten zijn gebaseerd op de SBL competenties en bedoeld voor startbekwame docenten. De ontwikkeldoelen worden vastgesteld door de docent samen met zijn/haar begeleider. Ze kunnen daarbij gebruik maken van de onderstaande lijst. Binnen de school is het werken aan de deze punten mogelijk gemaakt.

1. Interpersoonlijk competent

- Leerlingen kunnen begeleiden, stimuleren en confronteren.
- Bemiddelen bij (mogelijk) agressieve situaties.

2. Pedagogisch competent

- Mentoraatstraining: gesprekstechnieken, meelopen als buddy-mentor met een ervaren mentor.
- Zorgstructuur van de school toepassen (Convenant Veilige School).

3. Vakinhoudelijk en didactisch competent

- De visie op je vak onder de loep kunnen nemen en je doelen in de gaten gaan houden.
- Inhoudelijk adequaat lesgeven op meerder niveaus, aan verschillende leeftijdsgroepen.
- Het curriculum van het eigen vak doorgronden door bijvoorbeeld:
 - stage te lopen in de onder- /bovenbouw
 - het PTA, SE mede vorm te geven en het CE actief te volgen

- doornemen van de stof van de bovenbouw
- bijles geven aan bovenbouwers door onderbouwdocenten (en andersom)
- overgang bovenbouw doorlichten op knelpunten
- degelijke toetsen en nakijkmodellen samen vorm te geven, ontwikkelen en normen verantwoorden
- Klassen / leerlingen enthousiasmeren o.a. door nieuwe werkvormen uit te proberen.
- Aanvullende bronnen te zoeken (internet, andere methodes).
- Alle stadia van de lesstof, die een leerling moet begrijpen, kunnen begeleiden.
- Activerende werkvormen aanbieden.

4. Organisatorisch competent

- Finesses van klassenmanagement uitbouwen (b.v. anticiperen).
- Feedback in eigen klassen regelen (enquêtes . klassengesprek, video)
- Experimenteren met nieuwe werkvormen.
- Adequaat lesgeven op meerdere niveaus en aan verschillende leeftijdsgroepen, gerelateerd aan consequenties voor de leerlingen, liefst met zelfstandigheid voor de leerlingen!
- Overzien van een heel cursusjaar.

5. Competent in het samenwerken met collega's

- Actieve rol nemen in de sectie / team.
- Lessen en leraarsgedrag optimaliseren d.m.v. intervisie.
- Deelnemen aan intervisiegroep 2e jaars docenten.

6. Competent in samenwerking met de omgeving

- Mede-organiseren van een (buiten-)schoolse activiteit (reis, project e.d.)

7. Competent in reflectie en onderzoek ten dienste van ontwikkeling

- Kritisch eigen leeropbrengsten bekijken

3.5 Organisatie van de begeleiding

- De begeleiding van de 2^e jaarsdocenten wordt verricht door:
 - de docentcoaches (als het alle 2^e jaars tezamen betreft èn bij specifiek maatwerk)
 - maar ook de vakcollega (3^e competentie)
 - de teamleider
 - de 2^e jaarsdocent(en) zelf via ongebeide intervisie
 - buddy-schakeling met andere 2^e jaars
- Verslaggeving / dossier / product?
 - reflectie op proces (m.b.v. enquêtes, video, verslagen) en het POP als overzichtsinstrument in het voortgangsgesprek met de teamleider
 - resultaten van samenwerking in de sectie (lesmateriaal, zelf gemaakte toetsen, P.T.A's, , SE's)
- Beoordeling
 - teamleider in het voortgangsgesprek
- Vergoeding van de begeleiding
 - vanuit de convenantgelden en de Lump Sum

4. Ontwikkeltraject tot professional / de zij-instromer

De ambities van de Regionale Opleidingschool zijn duidelijk verwoord in het Convenant personeelsbeleid 30 juni 2006:

‘Scholing en begeleiding van zij-instromers.

Partijen zijn van mening dat zij-instromers een kwalitatieve impuls geven aan de beroepsgroep en daarnaast ook voor de arbeidsmarkt van belang kunnen zijn. Daarom zetten partijen zich er voor in, dat zij-instromers een zichtbaar onderdeel blijven van het personeelsbestand in het primair en voortgezet onderwijs. Daarmee kan ook de infrastructuur voor het bepalen van de geschiktheid en voor de professionalisering van zij-instromers in stand worden gehouden en waar nodig verder worden verbeterd. Voor de realisatie van dit streefdoel wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de afspraken die zijn gemaakt in de regionale convenanten inzake het arbeidsmarktbeleid, het werkgelegenheidsbeleid en het opleidingsbeleid voor het primair en voortgezet onderwijs.’

4.1 Bijzondere trajecten

De ontwikkeltrajecten voor de onbevoegde zij-instromers zijn bijzonder, want het zijn (deels) maatwerk trajecten. Kenmerkend is dat de trajecten zowel een opleidings- als een inductiecomponent kennen. Zij-instromers hebben een (tijdelijke) arbeidsovereenkomst en dragen een zelfstandige verantwoordelijkheid voor hun klassen. Daardoor is de begeleiding in de school een mix van opleiden (met taken voor werkbegeleiders en docentcoaches en vakcollega's) en van begeleiden van personeel (met taken en verantwoordelijkheden voor de teamleider).

Naast aandacht voor de inhoud vraagt de organisatie van het opleidings- en begeleidingstraject extra aandacht voor de faciliteiten. De kosten hiervoor zullen, door de afbouw van de subsidie voor de dieptepilot ROWF, opgebracht dienen te worden door de scholen vanuit de convenantgelden. Initiatieven waarbij scholen en opleidingen gezamenlijk de begeleiding verzorgen en de kosten dragen zijn gewenst.

4.2 Assessment en maatwerk

Juist omdat deze trajecten maatwerk vragen, ligt het voor de hand het traject te starten met een assessment. Er zijn verschillende mogelijkheden (in ontwikkeling):

1. Zij-instromers met onderwijs gerelateerde werkervaring kunnen in aanmerking komen voor een EVC procedure en assessment. Deze vormen de basis voor het begeleidingstraject op maat. Op dit moment wordt een dergelijk assessment ontwikkeld door de opleidingen. Deelname kan in principe plaatsvinden voor zij-instromers met ten minste één jaar ervaring als docent⁵. In dit traject bepalen de opleidingen wat een passend maattraject is en spreekt de school met de zij-instromer vervolgens af op welke wijze de begeleiding vorm gegeven wordt. Het is nog onduidelijk welke status in deze procedure de begeleiding en opleiding die reeds op school hebben plaatsgevonden krijgt.

In het overbruggingsjaar zal een werkgroep de stappen gaan beschrijven die een potentiële zij-instromer moet doorlopen, voorafgaande aan de toelating tot het zij-instroom traject. Wij adviseren de stuurgroep in deze werkgroep een vertegenwoordiger op te nemen van de groep die de EVC procedure en assessment instrumenten ontwikkelt, zodat overleg en afstemming tussen school en instituut ook hier gewaarborgd is.

2. Daarnaast signaleren we ontwikkelingen als binnen het Atlascollege, waarbij vanuit de school een assessment wordt ontwikkeld. Duidelijk moet worden welke consequenties voor de zij-instromer een dergelijk assessment met zich mee brengt.
3. Voor zij-instromers met een kleine baan is er de mogelijkheid om de opleiding (in deeltijd) te volgen, na het intake gesprek of assessment van de opleiding. De inhoud van de opleiding zal naast de pedagogisch-didactische en levens- cq werkervaring afhangen van het niveau van de vakkennis van de zij-instromer.

Bij alle trajecten is het belangrijk dat de ontwikkeling zoals gevraagd door de school en de opleiding op elkaar worden afgestemd. Welke leeractiviteiten moet en kan de kandidaat (naast zijn werk) ondernemen en

⁵ Mogelijk dat werkervaring elders ook toegang tot het assessment gaat geven maar waarschijnlijk dienen de elders verworven competenties duidelijk onderwijs gerelateerd te zijn.

waar vinden de activiteiten plaats⁶? Is er binnen/naast de taakomvang op school genoeg ruimte om de vereiste ontwikkeling plaats te laten vinden? De verantwoordelijkheid daarvoor ligt wat betreft het werk bij de leidinggevende, voor wat betreft de opleiding en begeleiding bij opleiders, werkbegeleiders en vakcollega's. Datzelfde geldt voor de beoordeling van de zij-instromer⁷. Een en ander moet worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst die daardoor het karakter van een leerwerkovereenkomst krijgt.

In het Convenant Personeelsbeleid is verder uitgesproken dat partijen zich inzetten er voor in dat 100% van de zij-instromers binnen twee jaar voldoet aan de bekwaamheidseisen voor het werk dat zij verrichten (en daarmee bevoegd is). Dit betekent in het schema (2.1 schema overzicht ontwikkeltrajecten) dat na 2 jaar de betreffende zij-instromer in principe in aanmerking komt voor een vaste aanstelling (waar de bevoegdheid formeel een voorwaarde voor is) en dat zijn verdere professionalisering dezelfde vorm en inhoud krijgt als die van startbekwame leraren met weinig ervaring. De begeleiding tijdens de inductieperiode zal daarmee minder nadrukkelijk betrekking hebben op het vertrouwd worden met de organisatie als wel op de verdere ontwikkeling als leraar. Dit kan betekenen: taakverbreding (bijv. mentoraat) of bijvoorbeeld verdere verdieping van het docentschap in het eigen vak of leergebied. Mocht na 2 jaar de bevoegdheid niet verleend zijn, dan is het aan de school om het civiel effect met betrekking tot de aanstelling van de kandidaat te overwegen.

In toenemende mate komen er verschillende typen docenten in opleiding de school en de opleiding binnen. De curricula van de opleidingen zijn tot op zekere hoogte te flexibiliseren maar zullen altijd een longitudinaal karakter hebben. Dat betekent dat niet altijd aan de actuele opleidings- en begeleidingsbehoeften van al deze verschillende groepen voldaan kan worden. Ook de school zal niet altijd individueel maatwerk kunnen (en willen) leveren. Het is van belang de begeleiding binnen de school samen met het opleidingsinstituut af te stemmen op de diverse groepen docenten in opleiding. Deze begeleidingstrajecten dienen te worden losgekoppeld van die voor startbekwame (on-)ervaren docenten. Op deze wijze komt de nadruk bij onbevoegde docenten op hun opleiding te liggen (waardoor ze sneller startbekwaam worden), en bij de andere groepen op hun verdere professionalisering in hun beroep.

Om een beeld te schetsen van de verschillen volgt een aantal portretten van docenten (zie bijlage 5.1 Portretten van docenten in opleiding)

⁶ Zo zal een 1^e graads docent, ook al heeft hij of zij een baan op het VMBO stage moeten lopen in de bovenbouw van een havo/vwo school

⁷ Wat bijvoorbeeld als de school de kandidaat voldoende vindt presteren maar de opleiding acht hem of haar niet startbekwaam?)

5.1 (bijlage): Portretten van docenten in opleiding

<i>Portret</i>	<i>A</i> <i>mogelijk</i> <i>op ROWF</i> <i>school?</i>	<i>B</i> <i>Íntake⁸ of</i> <i>assessment</i>	<i>C Begeleiding school tot</i> <i>startbekwaam/ bevoegdheid</i> <i>door...</i> <i>D Duur van de begeleiding</i>	<i>E Idem tot vaste</i> <i>aanstelling⁹</i> <i>F: duur</i>	<i>G Idem verdere</i> <i>professionalisering</i>	<i>Verantwoordelijken</i>
<p>Jan</p> <p>Deel 1:</p> <p>Jan heeft een ‘passend’ masterdiploma aardrijkskunde (geen aanvullende vakeisen). Hij volgt de 1^e graads lerarenopleiding aan een ulo. Hij loopt stage op een school en werkt als kok om in zijn levensonderhoud te voorzien. Jan doet de opleiding in deeltijd, dat betekent dat hij 2 jaar over de opleiding mag doen.</p> <p>Deel 2:</p> <p>Het gaat niet goed met de stage en</p>	ja	nvt	<p>C Vakbegeleider/ schoolopleider</p> <p>D: 2 jaar</p>	nvt	nvt	<p>Instituut: Vakdidacticus/ relatiebeheerder¹⁰</p> <p>School: Schoolopleider/ vakbegeleider</p>
<p>Het gaat niet goed met de stage en</p>	nee, wel	nvt	C: Vakbegeleider/	Voorwaarde:	regulier	Instituut: Vakdidacticus/

⁸ De intake vindt op het Onderwijscentrum VU plaats tijdens de startweek. Op basis van het dan gemaakte portfolio wordt de volgorde van de rolbijekomsten vastgesteld. Indien mogelijk worden ‘vrijstellingen’ gegeven. Omdat de opleiding maar een jaar duurt, levert dit marginale verkorting op. Indien de kandidaat een baan heeft (eigenlijk max. 14 uur) wordt (een deel van) de baan als stagetijd aangemerkt. Formeel kan bereflecteerde werkervaring dienen als bewijsmateriaal in het portfolio. Vaak vinden kandidaten het echter eenvoudiger om met de opleidingsopdrachten te werken. De EHvA kent een intakeprocedure t.b.v. de deeltijdopleiding. Deze duurt net als de voltijdsopleiding 4 jaar. D.m.v. afspraken met de opleiding wordt, afhankelijk van de ervaring/opleiding van de kandidaat, deze duur ingekort. Kenmerkend is wel dat deze studenten vaak minder dagen op school zijn, vaak vanwege werk elders.

⁹ Vraag is of een startbekwaamheidsdiploma (civiel effect: bevoegd) voorwaarde is voor een vaste aanstelling. In tijden van tekort en een goede onderhandelingspositie van de werknemer mogelijk/waarschijnlijk niet.

¹⁰ De relatiebeheerder is de linking pin tussen het opleidingsinstituut en de school. Hij/zij bespreekt de brede ontwikkeling van de student tot docent en informeert de school over de eisen die gesteld worden aan de ontwikkeling tot startbekwaam en de wijze waarop dat zichtbaar moet worden in het portfolio. De vakdidacticus begeleidt met name de vakdidactische en vakinhoudelijke ontwikkeling. De naamgeving en de rollen kunnen per opleidingsinstituut verschillen.

<i>Portret</i>	<i>A</i> <i>mogelijk op ROWF school?</i>	<i>B</i> <i>Íntake⁸ of assessment</i>	<i>C Begeleiding school tot startbekwaam/ bevoegdheid door...</i> <i>D Duur van de begeleiding</i>	<i>E Idem tot vaste aanstelling⁹</i> <i>F: duur</i>	<i>G Idem verdere professionalisering</i>	<i>Verantwoordelijken</i>
hij wordt ontslagen als kok. Om te kunnen leven en zijn opleiding af te maken neemt hij een baan aan als docent, 15 uur.	voor X uur?		schoolopleider D: 2 jaar (waarschijnlijk langer)	bevoegdheid, dan nog 1 jaar na diplomering		relatiebeheerder (tot aan startbekwaam) School: Schoolopleider/ vakbegeleider/ docentcoach/ lijnverantwoordelijke (teamleider / sectiehoofd etc)
Marieke , econome, 6 EC aan te vullen, 3 jaar werkervaring grote organisatie, geen ervaring met leer/onderwijsgerelateerde activiteiten. Baan: 18 uur. Wil de opleiding in een jaar doen.	Nee, wel voor X uur?	Kan beide, Intake (startweek) aangepast programma door opleiding Assessment na een jaar werkervaring	C: Vakbegeleider/ schoolopleider D: 2 jaar (waarschijnlijk langer, ervaring leert dat dergelijke kandidaten het niet redden in een of zelfs twee jaar)	Voorwaarde: bevoegdheid, dan nog 1 jaar na diplomering	Regulier	Instituut: Vakdidacticus/ relatiebeheerder (tot aan startbekwaam) School: Schoolopleider/ vakbegeleider/ docentcoach/ lijnverantwoordelijke (teamleider, sectiehoofd etc) Verdere professionalisering: Teamleider
Daan , Frans, nog niet afgestudeerd, wel toelaatbaar. Geen werkervaring Onbevoegd aangenomen voor 20 uur	Nee?	Geen (startweek intern afspraken VU m.b.t. volgorde rollen) Assessment	C: Vakbegeleider/ schoolopleider D: 2 jaar (waarschijnlijk langer, ervaring leert ook dat dergelijke kandidaten het überhaupt niet redden)	Voorwaarde: bevoegdheid, dan nog 1 jaar na diplomering	regulier	Tijdens opleiding: Instituut: vakdidacticus/relatiebeheerder School: Schoolopleider/ spd (vakbegeleider)/ werkbegeleider/

<i>Portret</i>	<i>A</i> <i>mogelijk op ROWF school?</i>	<i>B</i> <i>Íntake⁸ of assessment</i>	<i>C</i> <i>Begeleiding school tot startbekwaam/ bevoegdheid door...</i> <i>D</i> <i>Duur van de begeleiding</i>	<i>E</i> <i>Idem tot vaste aanstelling⁹</i> <i>F: duur</i>	<i>G</i> <i>Idem verdere professionalisering</i>	<i>Verantwoordelijken</i>
		eventueel na een jaar leservaring				lijnverantwoordelijke (teamleider, sectiehoofd etc) Na vaste aanstelling: Docentencoach Teamleider Verdere professionalisering: Teamleider
Mieke , Wiskunde, afgestudeerd, geen andere verplichtingen	ja	Geen (startweek intern afspraken VU m.b.t. volgorde rollen)	C: Regulier traject, reguliere begeleiding tot startbekwaam. D: 1 jaar	Regulier traject Duur: 1 jaar	regulier	Tijdens opleiding: Instituut: vakdidacticus/relatiebeheerder School: Schoolopleider/ spd (vakbegeleider)/ werkbegeleider Na vaste aanstelling: Docentencoach Teamleider Verdere professionalisering: Teamleider
Miriam , docente engels, 2 ^e graads, vaste aanstelling . Instromer: Vakaanvulling op master niveau, duur ± 2 jaar: pre-master en master.	ja	Intake (startweek) Aangepast	C: Vakdocent op 1 ^e graads niveau D: 6 maanden	Nvt, mogelijk andere taken	regulier	Instituut: Vakdidacticus School: Schoolopleider/ Vakbegeleider/ Lijnverantwoordelijke

<i>Portret</i>	<i>A</i> <i>mogelijk op ROWF school?</i>	<i>B</i> <i>Íntake⁸ of assessment</i>	<i>C</i> <i>Begeleiding school tot startbekwaam/ bevoegdheid door...</i> <i>D</i> <i>Duur van de begeleiding</i>	<i>E</i> <i>Idem tot vaste aanstelling⁹</i> <i>F: duur</i>	<i>G</i> <i>Idem verdere professionalisering</i>	<i>Verantwoordelijken</i>
Start opleiding als nog max. 15 EC open staan. 1 ^e graads opleiding: 6 maanden		programma door opleiding (overleg met school?)				
Willem , docent 1 ^e graads bevoegd. Wil klassieke talen geven, heeft diploma VO met klassieke talen	?	3 jarig zij-instroom-traject gericht op de vakinhoud	Met name facilitering t.b.v. studietijd		regulier	Instituut: vakdidacticus School: lijnverantwoordelijke
Jan , opteert voor lerarenbeurs	?	?			Met name facilitering t.b.v. studietijd, is onderdeel van de beurs. School krijgt vergoeding voor urenvermindering en vervanging. Opleidingskosten worden aan de kandidaat vergoed	Lijnverantwoordelijke (nb als niet per jaar 30 EC studielast gerealiseerd wordt moet het geld worden terugbetaald!