

## “DE STARTER ALS CADEAU” Kader Inductie Samenwerkingsverband Flevoland

### 1. Voorwoord

De Partners van het samenwerkingsverband hebben verschillende inductieprogramma's ontwikkeld. De partners zetten in op meer samenwerking, om “Samen Opleiden” effectiever en meer toekomstbestendig te maken. Ook vraagt de actualiteit (toename van werkdruk en krapte op de arbeidsmarkt) om herbezinning op de huidige programma's. Aantrekkelijk werkgeverschap is belangrijker dan ooit om de starters te behouden voor het onderwijs en in ontwikkeling te houden. Middels dit kader ontwikkelen de Partners en opleiders een breed gedragen inductieprogramma. Evaluaties, good practices en nieuwe landelijke inzichten liggen ten grondslag aan het programma. “Kom je in Flevoland werken, dan ben je verzekerd van goede begeleiding!” Dat is het motto dat de partners en opleider uitdragen.

### 2. Inleiding

Iedere school die een starter in het team opneemt, mag dit als een cadeau zien. Er komt een nieuwe energie de school in, met frisse ideeën en met actuele theoretische kennis. Het is belangrijk dat Stichtingen en scholen de ambitie hebben om de innoverende en verfrissende invloed van een starter te waarderen en te benutten in de school. Om die ambitie te kunnen waarmaken is maatwerk nodig middels hoogwaardige coaching en begeleiding en het creëren van een stimulerende leeromgeving op de eigen school. Steeds meer komt men tot het inzicht dat het instroomniveau van de starters verschilt en Stichtingen en scholen, als zij de ambitie willen waarmaken, een leeromgeving voor de starter moeten realiseren met uitzicht op doorontwikkeling en een positieve werkbeleving. Kansen voor samenwerking tussen Stichtingen en tussen Stichtingen en opleider worden onderzocht en zoveel mogelijk benut.

#### Het kader

#### 3.1 Doelen Inductieprogramma

##### Organisatie

- beperken uitval; zij-uitstroom

##### Persoonlijke ontwikkeling

- aandacht voor behouden van positieve werkbeleving (competent voelen, in relatie tot taakhoud, kinderen, ouders en het team)
- behouden en verbreden van de onderzoekende/nieuwsgierige beroepshouding
- Door-ontwikkelen van de pedagogische/ didactische kwaliteit op individueel en schoolniveau.
- De starter ontwikkelt zich van start- naar een basis bekwaam niveau (jaar 1 t/m 3)
- De starter ontwikkelt zich van basis – naar een vakbekwaam niveau (jaar 4 t/m 5).

##### Schoolontwikkeling

- nieuwe inzichten die een starter meeneemt krijgen een plek in school.

### 3.2 Taken en rollen

- De starter is verantwoordelijk voor zijn persoonlijke professionele ontwikkeling. De starter investeert in zijn ontwikkeling door deel te nemen aan intervisiebijeenkomsten, startersgesprekken en coaching.  
Aanvullende uren duurzame inzetbaarheid volgens de CAO: 40 uur (naar rato aanstelling).
- De bestuurders op Stichtingsniveau en Flevopolder breed faciliteren en agenderen zij de ondersteuning van startende leraren.
- HRM monitort de verbinding tussen beleid en praktijk m.b.t. professionele ontwikkeling.
- De directeur stimuleert en faciliteert deelname aan professionaliseringsactiviteiten van de starter en coaches. De directeur beoordeelt (lesbezoek, assessment,...). Volgens de CAO leggen de starter en de directeur de afspraken vast over hoe tot verdere professionalisering basisbekwaamheid te komen.
- De directeur is er verantwoordelijk voor dat uren in de normjaartaak van de starterscoach worden opgenomen om zijn/haar werk als coach te kunnen uitvoeren.
- Starterscoach ondersteunt de starter in zijn ontwikkeling en de keuzes (voor doorontwikkeling, voor theoretische verdieping, voor (beeld)coaching, etc.) die volgen n.a.v. startgesprek en feedback, les-bezoeken, etc.
- De school waardeert de innoverende en verfrissende invloed van een starter en benutten deze in de school.
- De opleider biedt ondersteuning bij het opzetten van begeleidingstrajecten. Zij verzorgt theoretische verdieping op verzoek en adviseert bij knelpunten.
- De opleider en partners evalueren de trajecten onder deelnemers en uitvoerders op gelijke wijze. Met de evaluaties kunnen de partners van elkaar leren welke interventies en middelen succesvol zijn.
- Coördinatie: alle partners hebben een coördinator voor de inductie.

### 3.3 Begeleidingsplan

Alle scholen waar starters komen werken, zorgen voor een begeleidingsplan. Daarbij gaat de school na welke bestaande vormen van professionalisering ingezet kunnen worden. De partners zorgen, indien wenselijk, voor ondersteuning bij het opstellen van het begeleidingsplan.

### 3.4 Starterscoach

Op de school waar een starter wordt aangesteld wordt een startercoach (b.v. de OIS/starterscoach) gefaciliteerd. Hij biedt:

- persoonlijke en relationele steun en is daarin vertrouwenspersoon (beoordeelt niet)
- werkplekbegeleiding.
- ondersteuning bij het vormgeven van de persoonlijke en professionele ontwikkeling.

Starterscoaches volgen een trainingen of professionaliseringstrajecten.

Voor het uitvoeren van de taak starterscoach op jaarbasis.

starter jaar 1:	40 uur
starter jaar 2:	30 uur
starter jaar 3:	20 uur
starter jaar 4 en 5:	10 uur (alleen indien er behoefte is aan maatwerk)

### **3.5 Voorbeelden van werkvormen en interventies**

#### **3.5.1 Coaching**

De starterscoach stimuleert deelname aan professionaliseringsmethodieken als beeldcoaching, co-teaching, Iris Connect, leerkringen, PLG's, supervisie etc.... Alle vormen van coaching zijn privé. De betreffende coaches kunnen aan school verbonden zijn (b.v. de OIS), of zijn onafhankelijk (b.v. vanuit de partners of opleider).

#### **3.5.2 Theoretische verdieping**

De starterscoach adviseert voor theoretische verdieping en/of het volgen van cursussen. Hij kan daarvoor een beroep doen op de opleider. De starterscoach is op de hoogte van scholingsmogelijkheden binnen en buiten de eigen Stichting.

#### **3.5.3 Intervisie**

Tijdens intervisiebijeenkomst (b.v. starters café) ontmoeten starters elkaar om ervaringen uit te wisselen en van elkaar te leren.

#### **3.5.4 Hulpmiddelen**

Partners maken een gezamenlijk overzicht van observatie instrumenten of andere middelen om daaruit een keuze te maken welke zij inzetten om tot een goede focus te komen van de leerpunten van de starter.

### **3.6 Doorgaande lijn in professionele ontwikkeling**

De WPO presentatie is het startpunt om zelfstandig het beroep van leerkracht uit te oefenen. De WPO presentatie wordt gezien als het startpunt van het inductietraject.

### **3.7 CAO**

Conform de CAO wordt de starter gecompenseerd voor 40 uur in de normjaartaak om deel te nemen aan het inductieprogramma. De directeur bewaakt dat het takenpakket van de starter per jaar wordt opgebouwd en is afgestemd op de belastingmogelijkheden van de starter.