

Samen op zoek naar de werkende principes van inductie!

wie - wat - waar - hoe
én natuurlijk waarom?

Lectoraat Werken in Onderwijs HU(Ginny Vlieks
en Tamar Tas) samen met leden van het Programmteam
Opleidingsschool Utrecht- Amersfoort
Vincent van Aggelen (Talent Primair) en Gerrie Amperse (BasisBuren)

**“Als je de starter ruimte geeft om in te voegen,
dan gaat hij vanzelf toevoegen”**

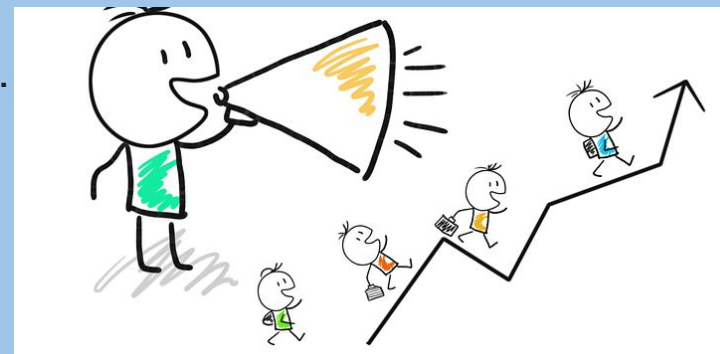
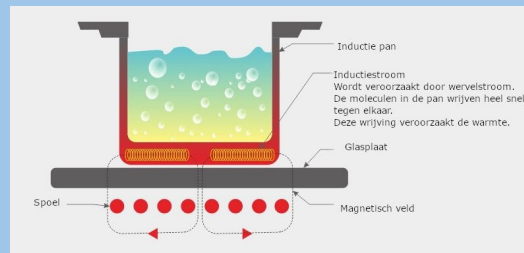


Induceren=op gang brengen

Het inductietraject stimuleert de ontwikkeling van de professionele identiteit en de onderzoekende houding van de startende collega.

Daarnaast ontwikkelt de nieuwe collega zijn pedagogische, vakdidactische en begeleidingsvaardigheden.

De minister heeft de ambitie geformuleerd om vanaf 2018 bij 80% van de scholen in het voortgezet **onderwijs** driejarige **inductie**-arrangementen te realiseren.



Programma

Leven lang ontwikkelen in netwerken

1. Welkom + korte voorstelronde: naam + betrokkenheid bij inductie benoemen.
2. Doel van 3 jaar inductie? Op persoonlijk en professioneel gebied?
3. De BSL tool: welke rollen hebben welke taken?
4. De behoeften van de startende leerkracht en de rol van de schoolleider en coach.
5. Hoe overleef ik.....
6. Begeleiden op maat.
7. Theorie: SPIL rapportage 2
8. SPIL versus Kwaliteitskader
9. Netwerken: De school / Het partnerschap
10. Evaluatie en sluiting
11. Bijlagen (katernen rondom inductie, werkblad rollen bij inductie)

2. Waarom?

Doel van inductie?

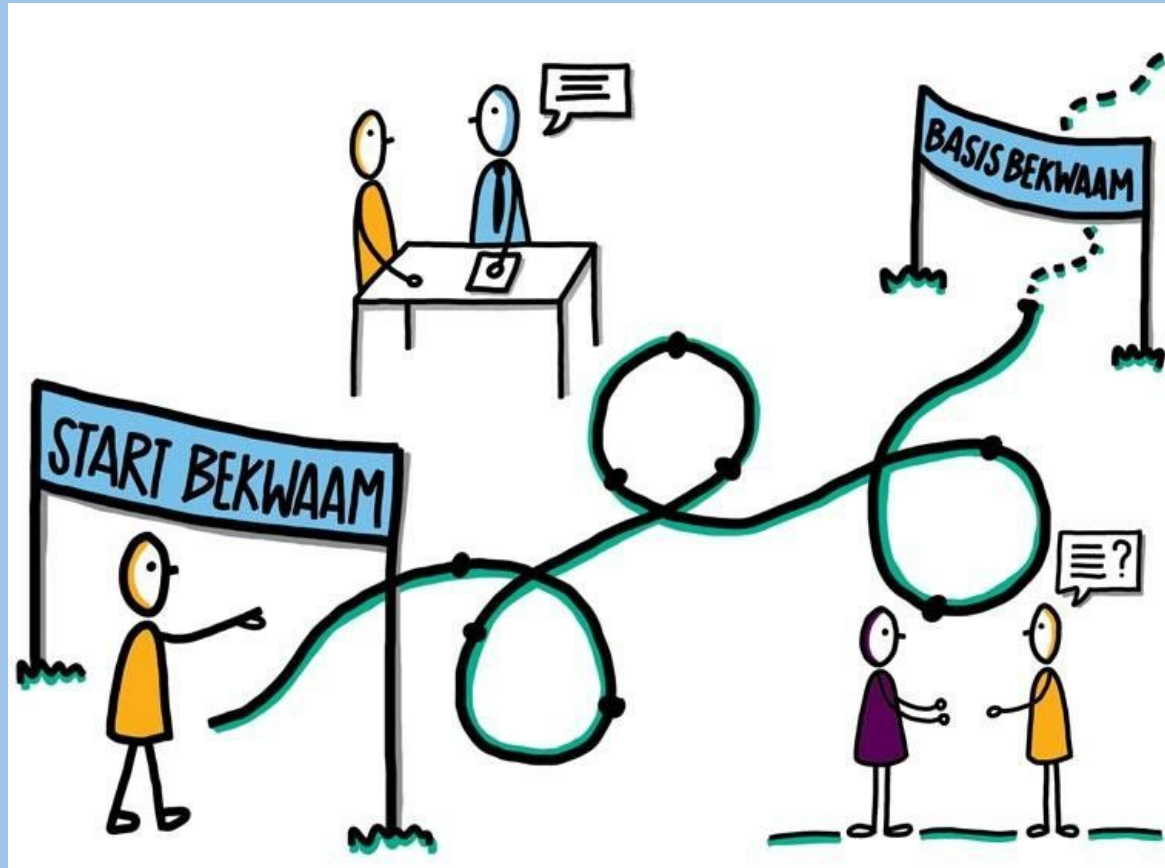
Wat wil je bereiken voor starter na 3 jaar?

Schrijf dit bovenaan de poster en teken een weg/pad ernaar toe.

Uit: Kwaliteitskader partnerschappen

Samen Opleiden & Inductie (2021)

Samen Opleiden betekent dat een partnerschap de verantwoordelijkheid neemt voor het opleiden van (aankomende) leraren. Ook de inductie van startende leraren kan op partnerschapsniveau worden opgepakt, maar ook op het niveau van besturen of scholen.



[Kwaliteitskader-Samen-Opleiden-en-Inductie-en-werkwijze-peer-review-2.pdf](#)

3. De BSL tool [BSL-Ontwerptool](#)

1. Werkdrukvermindering

Zorgdragen voor een gezond en uitdagend werkklimaat met voldoende tijd en ruimte om te leren.

2. Enculturatie

Startende leraren ondersteunen en wegwijs maken binnen de school(cultuur)

3. Professionele ontwikkeling

Een aanpak voor doorgaande professionalisering van (startende) leraren die aansluit bij de ambities van de leraar en de school

4. Observatie en begeleiding in de klas

Startende leraren in de klas ondersteunen in de vorm van feedback over vakdidactische en pedagogische competenties

5. Intervisie en gerichte begeleiding

Startende leraren ondersteunen in het leren van ervaringen door de ervaringen te delen met andere starters en individuele begeleiding

6. Organisatie en borging

Randvoorwaarden voor het ontwerp van een succesvol driejarig inductiearrangement

Opdracht

Welke rol heeft welke taak?

Vul ze aan langs het pad.

4. De behoeften van de (startende) leraar, en waarom een klassenbezoek spannend is....(van vinken naar vonken)

Self-determination Theory (SDT)

Deci en Ryan (2020) stellen in de Self-determination Theory (SDT) dat er drie behoeften schuilgaan achter intrinsieke motivatie, namelijk de behoefte om:

- autonomie te ervaren
- je verbonden te voelen en
- je competent te voelen

Positieve overtuigingen

Waarderende leiders hebben drie positieve aannames over mensen die aansluiten bij de theorie van Deci en Ryan. Als waarderend leider ga je ervan uit dat het volgende altijd waar is:

- iedereen doet alles met de beste intenties
- iedereen wil verantwoordelijkheid nemen
- iedereen heeft kwaliteiten en potentieel

De drie 'R-en' van waarderend leiderschap

Daarnaast zorg je als waarderend leider dat je ondersteunt door het bieden van:

- ruimte
- richting en
- ruggensteun

5. Hoe overleef ik mijn eerste jaar als leerkracht?

1. Vol verwachting

Een leraar start meestal vol verwachting en goesting. Hij kijkt uit naar zijn eerste werkervaring.

2. Overlevingsmodus

Al snel schakelt hij over op overlevingsmodus. Hij verslikt zich in de berg werk, wil alles perfect doen of wringt zich in onmogelijke bochten om interims te doen op 3 scholen tegelijk.

3. Twijfel en ontgoocheling

Op zijn dieptepunt vraagt de starter zich af of deze job wel voor hem is weggelegd.

4. Heropleving

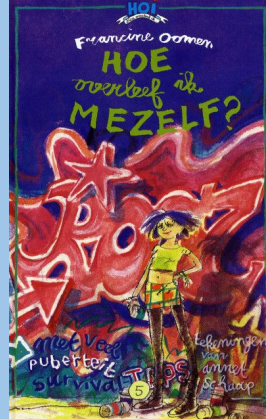
Met een beetje hulp en geluk klimt hij later terug uit het dal. Hij fleurt op.

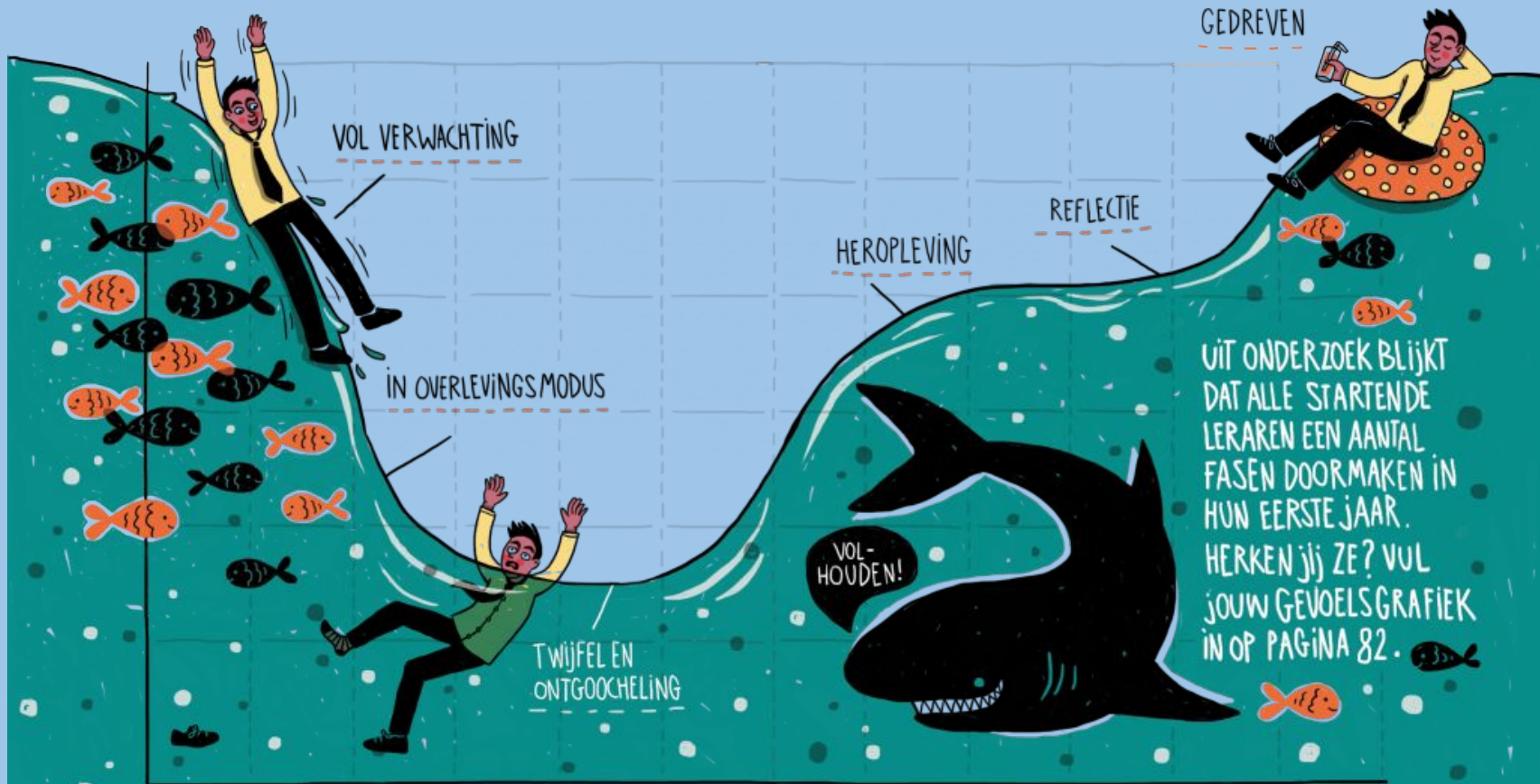
5. Reflectie

De starter vindt nu tijd om na te denken over hoe hij bezig is en vindt steeds beter oplossingen.

6. Gedreven

Hij kan weer genieten van zijn job.





VOL VERWACHTING

IN OVERLEVINGSMODUS

TWIJFEL EN ONTGOOCHELING

HEROPLEVING

REFLECTIE

GEDREVEN

VOL-
HOUDEN!

UIT ONDERZOEK BLIJKT
DAT ALLE STARTENDE
LERAREN EEN AANTAL
FASEN DOORMAKEN IN
HUN EERSTE JAAR.
HERKEN JIJ ZE? VUL
JOUW GEVOELSGRAFIEK
IN OP PAGINA 82.

AUG SEP OKT NOV DEC JAN FEB MAA APR MEI JUNI JULI

Opdracht

Vul de stappen van de inductie aan naar aanleiding van de fasen van het eerste jaar.

Doorgaande begeleiding startende leraren

Onderzoek: lectoraat Werken in Onderwijs-Tamar Tas en Ginny Vlieks -2022

Lijn 1: individuele begeleiding

Leervragen

Begin 1e schooljaar

Klassenmanagement en orde

Inzetten gouden weken

Handelingsplannen

Lijn 2: Huisacademie

1. Deelname huisacademie
2. Adaptief begeleiden
3. Kansen

Leervragen

Einde 1e schooljaar

Pedagogisch:

Moeilijk verstaanbaar gedrag (grensoverschrijdend gedrag)

Spelbegeleiding kleuters

Samenwerken van leerlingen

Didactisch

Verlengde instructie, onderwijsbehoeften

Vakkennis

Anders:

Planning (overzicht houden) – time-management

Overgang groep 2/3

Wat kan ik verwachten van een ib-er?

Adviezen schrijven

Moeilijke oudergesprekken

6. Begeleiden op maat

Uit: Van vinken naar vonken (e-wise)

- Het potentieel van mensen zie je op hun beste momenten.
- Als wij mensen daarover zelf laten vertellen, kunnen zij hun eigen kwaliteiten meer gaan zien en begrijpen.
- Daarvoor is het nodig dat wij met onze vragen de aandacht sturen naar wat belangrijk en van waarde is.
- Want we leren juist van succes en in een positieve sfeer.
- Op deze manier ontdekken we waar wij onze aandacht op willen richten, zodat het onze werkelijkheid gaat worden.

Succes onderzoeken= energie en zelfvertrouwen laten groeien!

Hoe professionele ruimte bijdraagt aan vermindering van werkdruk....https://youtu.be/_G3_yZ4FykQ

7. Theorie: SPIL rapportage 2

<https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2017/04/SPIL-Rapportage-2.pdf>

Van Rens en Elfering (2014) wijzen op zes kenmerken van inductieprogramma's, die de mogelijkheid geven om een goed programma op te bouwen:

1. Intensiteit - Inductieprogramma duurt minimaal drie schooljaren en verandert per jaar van karakter.
 2. Inhoud - Emotionele ondersteuning, praktische informatie en professionele ontwikkeling.
 3. Vorm - Mix van verschillende vormen zoals intervisie, lesobservatie, workshops.
 4. Activiteiten - Bezoek in de klas, video interactie begeleiding, feedbackgesprekken.
 5. **Collectiviteit - Samenwerken en samen ontwikkelen met starters maar óók met zittend personeel.**
 6. Inzet starter - Succes inductie hangt af van wil van de starter om te leren.
- Het programma moet passen bij de school én de leraar en kan hierdoor zelfs binnen besturen variëren op één of meerdere kenmerken.

8. SPIL rapportage versus Kwaliteitskader-Dick de Haan (HU)

Sluit de SPIL Startersset aan op de richtlijnen van het Kwaliteitskader?

Kwaliteitskader: wat kan zichtbaar zijn ten aanzien van inductie?

Onderdelen SPIL Startersset

Waarborg 1. De lerende leraar

- visie op starters
- beoogd bekwaamheidsniveau (doelen)

Waarborg 2. Leeromgeving

- programma voor startende leraren
- onderdelen zijn transparant/beschreven

Waarborg 3. Organisatie

- geïntegreerd in HRM-beleid
- structurele kennisdeling
- borging van de kwaliteit van het programma

Waarborg 4. Kwaliteitsstructuur

- systematisch onderzoek naar ontwikkeling en opbrengsten van inductiebeleid
- gesprekken over begeleiding en professionalisering

quickstart & visie ontwikkeling

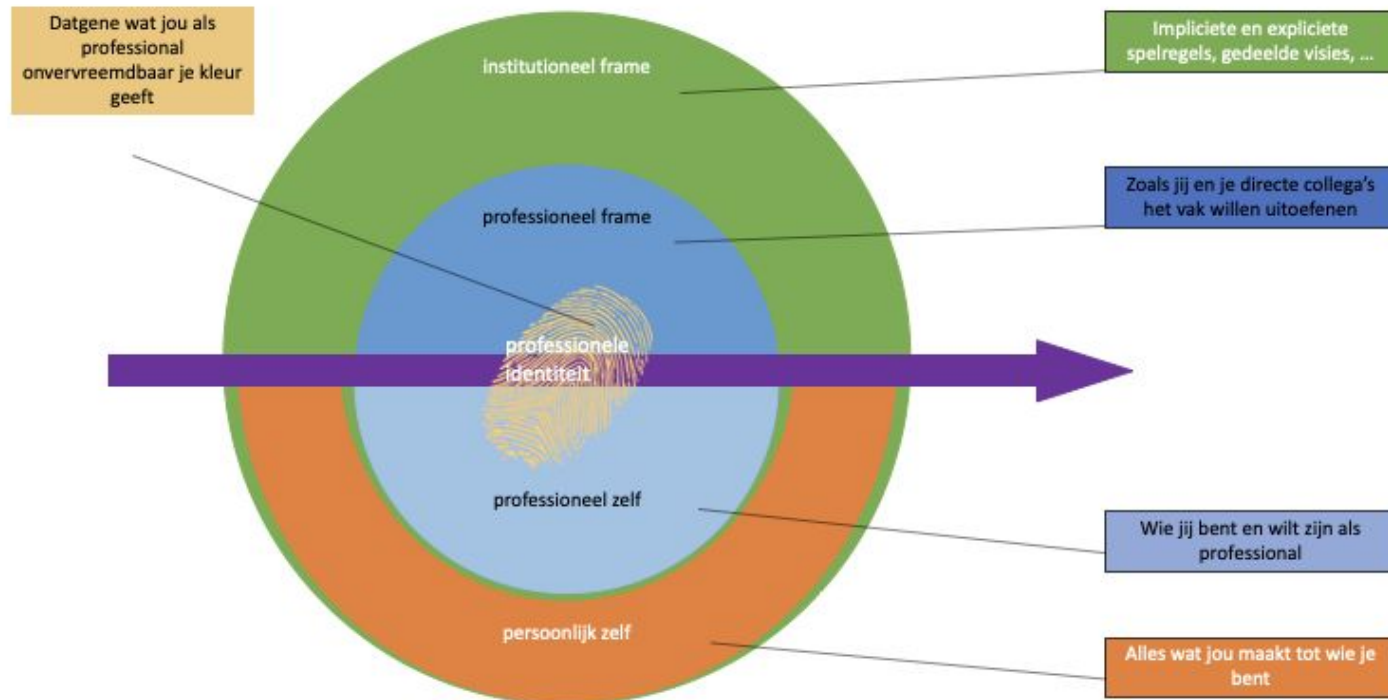
checklist programmakwaliteit

protocol inductieactiviteiten

monitor opbrengsten
inductiebeleid op niveau starter /
school / bestuur / platform

Professionele identiteit

(bron: Ruljters, M. et al (2022). Mijn Binnenste Buiten. Werken aan professionele Identiteit, Boom)



9. Netwerken: De school

Het professionele frame..... vragen aan de starter.....

- Ø Wat kenmerkt de werkwijze van jouw team? Waarin verschilt dat met vergelijkbare teams? En wat zegt dat over jou?
- Ø Welke waarden staan centraal in jouw team? En welke spreken jou het meest aan?
- Ø In hoeverre committeer jij je aan de manier van denken en doen?

Opdracht

Wat wil je nog aanvullen naar aanleiding van deze informatie aan je pad?

Netwerken: Het Partnerschap

De rol van het partnerschap bij de begeleiding van starters

- Benut de infrastructuur van het Samen Opleiden.
- Stimuleer en ondersteun scholen om de interne consistentie van het inductiearrangement te verbeteren.
- Stimuleer en ondersteun scholen om de externe consistentie van het inductiearrangement te verbeteren.
- Werk met kleine groepen starters en stimuleer scholen om dat ook te doen.
- Stimuleer en faciliteer scholen en schoolopleiders om de leerling als informatiebron te gebruiken.

10. Evaluatie en Sluiting

1. OPDRACHT: Wordt de volgorde anders van je ingrediënten? Voeg je extra ingrediënten toe of zijn er ingrediënten voor een speciale doelgroep? Wijzig dit dan. Zeker van je pad? Plak de ingrediënten vast op de poster. Maak een foto of neem hem mee.

Loop langs de andere deelnemers. Wie heeft een nieuw inzicht opgedaan?

2. Wat heeft deze workshop je opgeleverd? Tips voor een volgende keer? Wat ga je doen met deze info?





Naar een kansrijke inductie van startende leraren

Piety Runhaar

Jannet Doppenberg

Patricia Brouwer

Ester Scholten

Meer lezen?

[Naar een kansrijke inductie van
startende leraren | Platform Samen
Opleiden](#)

Februari 2023

Goede condities

voor startende

leraren

Het waarom en hoe van een
goed begeleidingsprogramma

Marco Snoek en Brigit van Rossum

[Goede-condities-voor-startende-leraren-1.pdf](#)

Marco Snoek, lector Leren & Innoveren aan de Hogeschool van Amsterdam, beschrijft hierin de drie bronnen die het leren kunnen voeden. Het *leren vanuit de theorie*, het *leren van ' nabije anderen'* en het *leren door het te ervaren*. Samen met Brigit van Rossum, senior beleidsmedewerker Onderwijs & Ontwikkeling bij Signum Onderwijs.

taak / rol	praktijkopleider / maatje / werkplekbegeleider	schoolopleider	coach	schoolleider	bovenschools schoolopleider
werkdruk vermindering					
enculturatie					
professionele ontwikkeling					
observatie en begeleiding in de klas					
intervisie en gerichte begeleiding					

Uitleg begrippen BSL-tool icm taken/rollen blad

Werkdrukvermindering

- *Zorgdragen voor een gezond en uitdagend werkklimaat met voldoende tijd en ruimte om te leren*
- **Enculturatie**
- *Startende leraren ondersteunen en wegwijs maken binnen de school(cultuur)*
- **Professionele ontwikkeling**
- *Een aanpak voor doorgaande professionalisering van (startende) leraren die aansluit bij de ambities van de leraar en de school*
- **Observatie en begeleiding in de klas**
- *Startende leraren in de klas ondersteunen in de vorm van feedback over vakdidactische en pedagogische competenties*
- **Intervisie en gerichte begeleiding**
- *Startende leraren ondersteunen in het leren van ervaringen door de ervaringen te delen met andere starters en individuele begeleiding*
- **Organisatie en borging** Randvoorwaarden voor het ontwerp van een succesvol driejarig inductiearrangement