

# Inductiebeleid binnen BOS

[vastgesteld in de stuurgroep, juli 2021, herziene versie, juli 2022]

Noot vooraf: in dit document zijn links ingevoegd die direct doorlinken naar gebruikte bronnen.

## Inhoud

Voorwoord .....	2
Inleiding .....	3
Bouwstenen voor inductie binnen BOS .....	4
1. Positief (waarderings)perspectief .....	4
2. Beroepsbeeld en schoolspecifiek lerarenprofiel .....	4
3. Randvoorwaarden inductiearrangement .....	4
4. Redelijk takenpakket voor de starter .....	5
5. Duidelijke scheiding tussen begeleiding en beoordeling .....	5
6. Ontwikkeling van de startende leraar centraal .....	5
7. Eigenaarschap bij de startende leraar .....	5
8. Feedback vanuit verschillende bronnen .....	5
9. Inductie als recht en plicht - voor de school én starter .....	6
10. School als lerende organisatie .....	6
11. Bijzondere aandacht voor onbevoegden, vervangers, zij-instromers en schoolswitchers .....	6
Bijlage 1: Voorbeelden van mogelijke werkdrukreductiemaatregelen .....	7
Bijlage 2: Afspraken onbevoegde collega's .....	8

# Voorwoord

## Hoe is dit beleidsstuk tot stand gekomen en wat hebben we verder gedaan?

Dit beleid is in schooljaar 2020-2021 ontwikkeld door Ontwikkelteam Inductie van BOS, bestaande uit:

- Danny Boots (locatiedirecteur Markenhage, Breda)
- Karin van Haaren (schoolopleider en coach startende leraren Reeshofcollege, Tilburg)
- Wilma van Noort (rector Beatrix College, Tilburg)
- Marty van Rijen (projectleider BOS en voormalig conrector Mencia, Breda)

Dit Ontwikkelteam heeft literatuuronderzoek gedaan naar het belang van inductie en verschillende aspecten die een positief effect hebben in het ontwikkelproces van startende leraren. Ook is middels een online vragenlijst onder startende leraren, hun coaches en rectoren/directeuren onderzoek gedaan naar de huidige inductieprogramma's binnen de BOS-scholen. De inzichten opgedaan uit dat onderzoek hebben geleid tot een eerste aanzet tot een BOS-breed inductiebeleid waarin uitgangspunten worden geformuleerd voor een inductiearrangement.

De in dit beleidsstuk genoemde bouwstenen van het inductiebeleid komen niet alleen voort uit bovengenoemde eisen uit het Kwaliteitskader en het verrichte onderzoek, ze sluiten ook aan op de [missie en visie](#) van BOS waarin de volgende kernwaarden centraal staan:

- Samen: op alle niveaus van en met elkaar willen leren
- Diversiteit: brede blik op onderwijs, uitgebreid repertoire, eigen stijl
- Ontwikkelingsgericht: veilige leeromgeving, feedbackcultuur
- Eigenaarschap: eigen verantwoordelijkheid en initiatief
- Commitment: practice what you preach

## Update juli 2022

Er is in april 2021 een concept-beleidsstuk voorgelegd aan een klankbordgroep bestaande uit verschillende actoren aan wie ook de vragenlijst over inductie is voorgelegd: startende leraren, hun coaches en schoolleiders. Vervolgens is het concept op enkele punten aangepast en opnieuw met de collega's gedeeld. De stuurgroep van BOS heeft op 12 juli ingestemd met het stuk.

In schooljaar 2021-2022 bestond het Ontwikkelteam uit de volgende personen:

- Raymond van Velthoven (rector Newmancollege, Breda)
- Karin van Haaren (schoolopleider en lerencoach startende leraren Reeshofcollege, Tilburg)
- Mado Remkes (bestuurscoördinator BOS en voormalig lerencoach Beatrix College, Tilburg)
- Marty van Rijen (projectleider BOS en voormalig conrector Mencia, Breda)

Het ontwikkelteam heeft een zelfscan ([klik hier](#)) voor de scholen ontwikkeld waarin de bouwstenen van het inductiebeleid centraal staan. De schooldirecties is gevraagd het inductiebeleid op de agenda van de schoolleiding te zetten en de zelfscan in te vullen. Uit de zelfscans van de scholen is door het Ontwikkelteam een aantal gemeenschappelijke punten gehaald die zijn besproken met de rectoren/directeuren van beide besturen. Het inductiebeleid op enkele punten aangepast, er is een bijlage met afspraken met betrekking tot onbevoegde collega's toegevoegd en het idee is ontstaan een Toolbox in te richten waarin coaches, starters en schoolleiders onder meer 'good practices', handige formats/voorbeelden en interessante bronnen kunnen vinden met betrekking tot inductie. Deze Toolbox Inductie zal in 2022-2023 verder vormgegeven en gevuld gaan worden. Ook zal nadrukkelijker de samenwerking gezocht worden met de RAP (Regionale Aanpak Personeelstekort in het onderwijs), zie [www.onderwijsloket.com](http://www.onderwijsloket.com). In 2022-2023 zal ook Monique de Bie, afdelingsleider Orion Lyceum, Breda, aansluiten bij het ontwikkelteam.

# Inleiding

## Wat is inductie en waarom is het zo belangrijk?

Vanuit de Brabantse Opleidingsschool (BOS) houden we ons niet alleen bezig met de opleiding van nieuwe collega's, maar is ook inductie een belangrijk thema. Een inductiearrangement is een leeromgeving die in materieel, sociaal en programatisch opzicht zo gestructureerd is dat het beoogde leerproces van een beginnende leraar zoveel mogelijk wordt bevorderd (bron: [VOION](#)).

Uit een recent uitgekomen [landelijk meerjarig onderzoek](#) blijkt een inductiearrangement een positief effect te hebben: er is sprake van minder uitval en startende leraren die een speciaal inwerktraject van drie jaar volgen, ontwikkelen zich op pedagogisch-didactisch gebied sneller dan hun collega-starters. Ook ervaren deze starters minder werkgerelateerde stress, meer leermogelijkheden, meer invloed op hun dagelijks werk en meer vertrouwen in eigen bekwaamheid. Een goed inductiearrangement is juist voor leraren erg belangrijk: in tegenstelling tot veel andere beroepen waar sprake is van geleidelijke overgangen om in te groeien in het beroep, staat de leraar direct alleen voor de klas. Dit kan leiden tot stress, professionele eenzaamheid, onzekerheid en weinig focus op professionele groei (bron: [Goede condities voor startende leraren](#)).

In het geactualiseerde [sectorakkoord VO](#) is afgesproken dat schoolbesturen zorgen dat startende leraren een effectief inwerk- en begeleidingsprogramma volgen, als onderdeel van hun strategisch personeelsbeleid. Hierbij wordt ook de gehele doorlopende leerlijn van de leraar benoemd, met verbinding tussen de initiële opleiding van leraren, de begeleiding van startende leraren en de voortgezette professionalisering van leraren.

## Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie

Hoewel er geen harde eisen aan gekoppeld zijn, worden partnerschappen samen opleiden verondersteld ook aandacht te besteden aan inductie. Uit het [Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie](#): 'Het belang van een doorlopende professionele ontwikkeling van (aankomende) leraren wordt breed onderschreven. Daarom is ervoor gekozen om, naast het Samen Opleiden, ook de inductiefase mee te nemen in het kwaliteitskader.'

Omdat wij een ambitieuze opleidingsschool zijn die onze taak breder zien dan alleen het opleiden van toekomstige collega's (zie ontwikkelplan Brabantse Opleidingsschool) zijn we direct aan de slag gegaan met inductie en hetgeen hierover in het Kwaliteitskader is opgenomen.

### **Inductie in het Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie**

#### **Waarborg 1: de lerende leraar**

Het partnerschap, de school of het schoolbestuur heeft een geëxpliciteerde visie op de rol en de positie van startende leraren, op de bijdrage die ze kunnen leveren aan het leren van leerlingen en aan de ontwikkeling van het onderwijs en de school, en op de ondersteuning die ze nodig hebben. De visie op het leren van leraren en de groei in het beroep is vertaald naar een beoogd bekwaamheidsniveau aan het einde van de inductiefase.

#### **Waarborg 2: leeromgeving**

Er is sprake van een begeleidingssystematiek en/of programma voor startende leraren. Doelstellingen, professionaliseringsactiviteiten, de wijze van begeleiden en beoordelen zijn passend en transparant.

#### **Waarborg 3: organisatie**

Inductiebeleid en de inductieprogramma's zijn ingebed in het strategisch HRM-beleid van een school of schoolbestuur. Het partnerschap, de school of het schoolbestuur organiseert dat de verschillende actoren kennis delen over de begeleiding van startende leraren. De kwaliteit van de begeleiding van startende leraren is geborgd.

#### **Waarborg 4: kwaliteitscultuur**

Het partnerschap gebruikt een systematiek om de doorgaande lijn Samen Opleiden en Inductie te versterken en te borgen.

Om dit te bereiken wordt regelmatig het gesprek gevoerd hoe vanuit het 17 / 28 perspectief van de (aankomende) leraar sprake is van een doorgaande lijn in de begeleiding en de professionalisering. Daarin komen de volgende vragen aan de orde: Doen we het goede? Hoe weten we dat? Vinden anderen dat ook (bijvoorbeeld via audits met externen, ontwikkelingsgericht peer review)? Wat doen we met die wetenschap?

Om deze vragen te beantwoorden wordt gebruik gemaakt van onderzoeksuitkomsten. Op basis van de antwoorden worden vervolgstappen afgesproken, uitgevoerd, geëvalueerd en bijgesteld.

Bron: [Kwaliteitskader Samen Opleiden en Inductie](#)

# Bouwstenen voor inductie binnen BOS

Het inductiebeleid van BOS richt zich op drie doelen:

- het behouden van startende leraren voor de school cq het onderwijs;
- Het bevorderen van de professionele ontwikkeling van startende leraren, zowel binnen de klas (o.a. pedagogisch-didactisch) als daarbuiten (deel uitmaken van de schoolpraktijk, bron: [Rapport Verkenning BSL](#))
- een verdere versterking van de lerende cultuur waarbinnen niet alleen startende leraren maar alle medewerkers de ruimte krijgen om zich verder te ontwikkelen<sup>1</sup>.

Een goede begeleiding is dus niet alleen in het belang van de startende leraar maar is ook in het belang van de leerlingen, de school, het onderwijs en de maatschappij. Het versterken van de lerende cultuur in de school is hiervoor een absolute voorwaarde.

(Bronnen: [Startende leraren in het po en vo](#) en [rapport Verbetering inductie beginnende leraren](#))

Binnen BOS onderschrijven de bestuurders en rectoren/directeuren het belang van een dergelijk inductiearrangement, dat bestaat uit onderstaande bouwstenen. De besturen/scholen zijn verantwoordelijk voor concretisering van het inductiebeleid/-arrangement. Ontwikkelteam Inductie van BOS ondersteunt de scholen bij het concreet vormgeven, o.a. door good practices en formats te delen in een online Toolbox (in ontwikkeling).

## 1. Positief (waarderings)perspectief

We zijn gewend aan het idee dat startende leraren nog veel moeten leren (tekortkomingsperspectief). Andersom is het ook zo dat schoolorganisaties en leraren veel van hun startende collega's kunnen leren. Daarom spreken wij liever van een waarderingsperspectief ter aanvulling op het (traditionele) inductieperspectief waarin de tekortkomingen van starters centraal staan. Het waarderingsperspectief krijgt expliciet aandacht in het inductiearrangement.

(Bron: [De Waarde van startende leraren voor scholen, VO Raad](#))

## 2. Beroepsbeeld en schoolspecifiek lerarenprofiel

Het inductiebeleid en -arrangement sluiten aan op de visie op het leren van leraren zoals geformuleerd in de [missie, visie en beroepsbeeld](#) en het [professionaliseringsplan van BOS](#). Daarnaast vragen we scholen een schoolspecifiek lerarenprofiel te formuleren (bijvoorbeeld van een leraar op een tto-, vmbo- of daltonschool) zodat de diversiteit binnen BOS en wat de scholen vragen van cq te bieden hebben aan collega's duidelijker naar voren komt.

## 3. Randvoorwaarden inductiearrangement

De scholen zorgen voor goed opgeleide coaches en de professionalisering van deze coaches; zij zijn de spil van het inductiearrangement. (Bronnen: [rapport Verbetering inductie beginnende leraren](#), [Eindrapportage Begeleiding startende leraren 2014-2019](#))

De schoolleiding draagt er verder zorg voor dat een aantal andere randvoorwaarden voor een inductiearrangement goed is geregeld:

- o helder profiel met taakomschrijving en billijke facilitering voor de coach(es) van startende leraren;
- o ter beschikking stellen van instrumenten die noodzakelijk zijn voor het inductiearrangement (ter behoeve van bijvoorbeeld lesobservaties en leerlingenenquêtes, zie ook bouwsteen 8);
- o organiseren van een introductiebijeenkomst voor startende leraren (zo mogelijk gecombineerd met stagiairs) met als doel: kennismaking met elkaar, de school, hun coach(es) en de schoolleiding en duidelijk maken wat het belang, doel, de inhoud en vormgeving van het inductiearrangement is maar bovenal: de startende leraar meteen het gevoel geven dat ze heel welkom zijn en goed ondersteund gaan worden;
- o een volledig en up to date informatiepakket voor startende leraren met daarin in ieder geval een beschrijving van de procedure rondom begeleiding en beoordeling;
- o toegang tot voor het uitvoeren van de taak benodigde materialen en bronnen (inlogcodes);
- o professionaliseringsaanbod voor zowel coaches als startende leraren, mogelijk in samenwerking tussen BOS, Sovot Academie en de Libréon Academie

---

<sup>1</sup> In scholen die beschouwd kunnen worden als lerende organisaties bestaat een innovatieve schoolcultuur waardoor de kans groter is dat onderwijs succesvol wordt geïnnoveerd met een positief effect op de kwaliteit van onderwijs. Bron: [NRO](#)

#### 4. Redelijk takenpakket voor de starter

Bij het vaststellen van het aantal uren cq takenpakket van de startende leraar wordt rekening gehouden met het feit dat de collega startend is zodat de startende leraar voldoende ruimte heeft om te kunnen werken aan de professionele ontwikkeling.

- Uiteraard hanteren de scholen de [CAO-afspraken](#) (artikel 8.3) omtrent reductie lesgevende taak in het eerste (20%) en tweede jaar (10%). Als de eerste aanstelling van zeer kleine omvang is, wordt met de starter besproken of het verstandig is direct gebruik te maken van dit recht op lesreductie of dit pas in te zetten als er sprake is van een (bijna) volledige baan.
- De schoolleiding bespreekt met de startende leraar welke werkdrukreductiemaatregelen aan de orde zijn, zie bijlage 1. Zij is zich hierbij zeer bewust van het feit dat de starter een en ander nog niet goed kan overzien en in een beoordelingstraject zit. Eventueel wordt de coach door schoolleiding of startende collega gevraagd om advies te geven over mogelijke werkreductiemaatregelen.
- Wat betreft taken buiten het lesgeven worden er maatwerkafspraken met de startende leraar gemaakt rekening houdend met het waarderingsperspectief (zie bouwsteen 1) en de niet te grote belasting van de starter. Scholen zetten een startende leraar in het eerste jaar bijvoorbeeld bij voorkeur niet in als mentor.
- De schoolleiding checkt altijd, in overleg met de betreffende collega, of de door de sectie afgesproken klassenverdeling en het rooster een niet te hoge belasting van de startende leraar vragen.
- Ook checkt de schoolleiding of de startende leraar voldoende ruimte ervaart om aan het inductiearrangement deel te nemen; als dat niet zo is, gaat ze in overleg met de startende leraar en de coach op zoek naar oplossingen.

NB: Voor vervangers zijn bovengenoemde CAO-afspraken formeel niet van toepassing. Hier is extra aandacht voor de totale belasting dus zeker aan de orde.

#### 5. Duidelijke scheiding tussen begeleiding en beoordeling

Om “veiligheid” te kunnen borgen voor de ontwikkeling van de startende collega is het noodzakelijk de begeleiding (door een coach) los te koppelen van de beoordeling (door de schoolleiding). Elementen uit de beoordeling (zoals leerlingenuitkomsten, lesobservaties en de uitkomsten van een beoordelingsgesprek) kunnen uiteraard meegenomen worden in het ontwikkelingsproces cq de begeleiding; andersom in principe niet, tenzij de startende collega er zelf voor kiest deze te delen cq aan de coach toestemming geeft dit te doen. Nog beter is dat er op minimaal drie momenten een driegesprek plaatsvindt tussen coach, schoolleiding en starter over het functioneren. We streven ernaar dat de collega de leeromgeving als zo veilig ervaart, dat deze scheiding uiteindelijk niet meer gemaakt wordt, op initiatief van de collega.

#### 6. Ontwikkeling van de startende leraar centraal

Uit [onderzoek](#) blijkt het belang van gepersonaliseerde inwerktrajecten. Het inductietraject heeft meer effect als wordt aangesloten bij de individuele kwaliteiten en behoeften van de startende collega. Scholen proberen dus zoveel mogelijk maatwerk te bieden binnen het inductiearrangement. Daarnaast benadrukken we dat leerbaarheid belangrijker is dan startniveau. De startende collega geeft, bijvoorbeeld in een persoonlijk ontwikkelingsplan, aan wat de kwaliteiten, leerdoelen en ambities zijn en op welke manier hij/zij hieraan zou willen werken. Een eventueel ontwikkelingsplan, portfolio of iets dergelijks moet helpend aan de ontwikkeling en laagdrempelig zijn.

#### 7. Eigenaarschap bij de startende leraar

De startende collega is eigenaar van zijn/haar eigen ontwikkeling. Van de startende collega wordt verwacht dat deze aangeeft wat hij/zij nodig heeft om zich verder te ontwikkelen. De school biedt echter wel een inductiearrangement aan; het initiatief ligt dus bij beide partijen. De coach is faciliterend en helpt de startende leraar zich verder te ontwikkelen (adaptief coachen, zie ook de [missie en visie van BOS](#)).

#### 8. Feedback vanuit verschillende bronnen

Uitgangspunt is dat de startende leraar vanuit verschillende bronnen en op verschillende manieren feedback verzamelt om te kunnen reflecteren op het eigen handelen en de eigen ontwikkeling. De school heeft een rol in het faciliteren cq organiseren. Te denken valt onder andere aan de volgende bronnen cq instrumenten om feedback te verzamelen.

- **Lesobservaties** (eventueel in de vorm van video-opnames) en **leerlingenenquêtes** maken structureel onderdeel uit van het inductiearrangement zodat de coach, experts, peers en leerlingen als referentiepunt dienen.
- Omdat we met en van elkaar belangrijk vinden wordt structureel **intervisie** georganiseerd met andere (startende) leraren en leraren in opleiding. Ervaringen van (vak)collega's kunnen immers leiden tot nieuwe inzichten en inspiratie.
- Er zijn verschillende **instrumenten** beschikbaar waaruit coaches en starters kunnen kiezen, bijvoorbeeld voor het observeren van lessen, afnemen van leerlingenenquêtes, geven van feedback en verzorgen van intervisie. Daarnaast beschikken coaches over de juiste coachingsvaardigheden.

## 9. Inductie als recht en plicht - voor de school én starter

Een inductiearrangement is een recht en een plicht voor startende leraren. Er worden duidelijke afspraken gemaakt over wat de coach en startende leraar van elkaar mogen verwachten. Er wordt een duidelijk stappenplan afgesproken met een opbouw binnen het jaar en over de jaren heen. Elke school biedt een inductiearrangement dat bij voorkeur drie maar minimaal twee jaar bestrijkt zoals aanbevolen in [Goede condities voor startende leraren](#). De begeleiding zal in de meeste gevallen na het eerste of tweede jaar minder intensief worden. Het is vooral van belang structureel vinger aan de pols te houden om de ontwikkeling van de starter te blijven faciliteren. Het inductiearrangement van elke BOS-school is opgebouwd uit de afgesproken bouwstenen.

## 10. School als lerende organisatie

Op verschillende manieren geeft de schoolleiding ook wat betreft inductie blijk van het willen versterken van de lerende organisatie. Ook hier verwijzen we naar de [missie en visie van BOS](#): 'practise what you preach' vinden we heel belangrijk.

- Jaarlijks wordt door de school het inductiearrangement geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.
- In de vorm van een enquête of panelgesprek worden ervaringen van startende leraren verzameld, zoals de problemen die zij zijn tegengekomen, mogelijke oplossingen die zij zelf aanreiken voor deze problemen en andere wensen en behoeftes die zij hebben.
- Startende leraren krijgen een rol in (het aanpassen van) de opzet van het inductiearrangement.
- Er worden systematisch exitgesprekken gehouden met vertrekkende leraren met als doel het verzamelen van de redenen van vertrek, ervaringen met het lesgeven en adviezen voor verbetering van het inductiearrangement voor startende leraren.
- Eenmaal per twee jaar wordt door de schoolleiding de [zelfscan inductiebeleid](#) van BOS ingevuld waarna verbeteracties worden geformuleerd ten aanzien van inductie binnen de school.

## 11. Bijzondere aandacht voor onbevoegden, vervangers, zij-instromers en schoolswitchers

- Een groot (groeierend) aantal collega's is **onbevoegd** en heeft extra aandacht, zie bijlage 2. Ook collega's (al dan niet bevoegd) die worden aangesteld in een **vervangingsbaan** en/of **werkervaring op een andere school** hebben recht op goede begeleiding volgens de in dit stuk beschreven uitgangspunten. Zij worden zo veel mogelijk meegenomen in het traject voor startende leraren; uiteraard wordt (zoals ook voor startende leraren geldt) aangesloten bij de leervragen van de betreffende collega en zo veel mogelijk maatwerk geboden in de begeleiding.
- Hetzelfde geldt voor collega's die instromen in het onderwijs met al hele andere werk- en levenservaring (**zij-instromers**). Ook hier is maatwerk aan de orde en bijzondere aandacht voor de ervaring, levensfase en verwachtingen van de nieuwe collega.

## Bijlage 1: Voorbeelden van mogelijke werkdrukreductiemaatregelen

Bron: [Eindrapportage begeleiding startende leraren 2014-2019](#)

1. In deeltijd aangesteld worden.
2. Minder lessen geven dan meer ervaren collega's.
3. In het eerste jaar geen mentor zijn.
4. Geen extra taken toebedeeld krijgen binnen de sectie/vakgroep of het team.
5. Vrijgesteld worden van verplichte deelname aan buitenschoolse activiteiten.
6. Parallelklassen toebedeeld krijgen.
7. Samen met een ervaren collega in parallelklassen lesgeven.
8. In overleg van klas mogen wisselen mocht het niet goed gaan.
9. Lessen evenwichtig over de week verspreiden (of juist een extra dagdeel vrij).
10. Ruimte in het rooster opnemen of lessen laten vervallen voor intervisie.
11. Vast overlegmoment met begeleiders in het rooster.
12. Zowel een algemeen coach voor (startende) leraren als een begeleider vanuit de sectie/vakgroep toegewezen krijgen.
13. Niet of slechts beperkt pendelen tussen lokalen en locaties

## Bijlage 2: Afspraken onbevoegde collega's

*besproken kernteam BOS dec 2021 en stuurgroep BOS jan 2022, vervolgens gedeeld met rectoren/directeuren Sovot en Libréon en op basis van hun feedback licht aangepast (juni 2022).*

### **Wat is de situatie?**

Er worden binnen BOS steeds meer studenten aangenomen als onbevoegd docent, soms zelfs al 1<sup>e</sup> of 2e jaars studenten. Schoolleiders staan vaak met de rug tegen de muur: beter een student voor de klas dan niemand voor de klas.

### **Welke zorgen hebben we?**

Deze 'groenpluk' baart ons zorgen. Op de eerste plaats vragen we ons af wat dit doet met de **kwaliteit van de lessen**. Uit onderzoek blijkt dat les krijgen van onbevoegde leraren een negatief effect heeft op de eindexamencijfers van leerlingen. Het effect is vergelijkbaar voor docenten met een bevoegdheid voor een ander vak, in een andere graad of zonder enige bevoegdheid. Alleen bij vmbo-basis is dit negatieve effect er niet. (De Staat van het Onderwijs 2019, Inspectie van het Onderwijs).

Uit onderzoek blijkt bovendien dat **deze studenten vaak langer over het afmaken van hun studie doen**, waardoor het tekort aan bevoegde docenten nog verder oploopt en lerarenopleidingen financiering mislopen. Een bijkomend probleem is dat sommige secties doordat ze al een of meer onbevoegden in dienst hebben, **geen andere stagiairs meer kunnen begeleiden**. Daarnaast ligt het gevaar op de loer dat de studenten te vroeg te veel verantwoordelijkheden krijgen met het risico dat ze onvoldoende tijd hebben om goed in te groeien in het beroep en door een gevoel van overbelasting of professionele onzekerheid **voortijdig het beroep verlaten**.

Juist doordat de nood in veel scholen hoog is, **ontbreekt het regelmatig aan goede begeleiding**. In het beste geval is er iemand binnen de sectie aangewezen als mentor/coach maar degelijke begeleiding door een werkplekbegeleider ontbreekt vaak. Ook is de schoolopleider soms pas laat of niet op de hoogte van het feit dat iemand nog in opleiding is en dus begeleiding nodig heeft. Er kunnen bovendien zeer pijnlijke situaties ontstaan als binnen de school **de verantwoordelijkheid over de beoordeling niet goed is afgestemd**, wat o.a. regelmatig onvrede binnen de sectie, vertrek van de collega naar een andere school of het verlaten van het onderwijs tot gevolg heeft.

### **Hoe hiermee om te gaan?**

Wat kunnen we binnen onze opleidingsschool doen aan deze onwenselijke situatie met mogelijk consequenties voor de onderwijskwaliteit en het lerarentekort? Vanuit het kernteam en de stuurgroep van BOS zijn de volgende aanbevelingen geformuleerd die zijn overgenomen door de rectoren en directeuren.

- **Algemene uitgangspunten:**
  - De schoolleiding beperkt het aantal uren dat door onbevoegden wordt gegeven zo veel mogelijk.
  - De schoolleiding bespreekt bij de sollicitatieprocedure hoe de bevoegdheid zo snel mogelijk behaald kan worden en welke omvang en invulling van de aanstelling in dat kader verstandig zijn.
  - De schoolleiding houdt zich uiteraard aan de betreffende bepalingen in de CAO VO (artikel 9.5), waarin o.a. staat: *'De werkgever stelt bij aanvang van de arbeidsovereenkomst in overleg met de onbevoegde leraar een studieplan op, waarin facilitering in tijd en geld zijn vastgelegd, dat leidt tot het behalen van een wettelijke onderwijsbevoegdheid voor het voortgezet onderwijs binnen 2 jaar.'*
- **Status als student:** Het is belangrijk dat de onbevoegde collega óf een formeel zij-instroomtraject volgt, óf de baan inzet als stage (of naast de 'eigen' uren ook stage loopt op deze school) zodat duidelijk is dat de collega nog in opleiding is, extra begeleiding nodig heeft en recht heeft op een zorgvuldige beoordeling.



- **Communicatie / afstemming:**
  - Als de schoolleiding overweegt iemand aan te nemen die **al stageloopt/heeft gelopen** op deze school, wordt het advies van de schoolopleider ingewonnen of het verstandig is iemand eigen uren te geven en hoeveel dan.
  - De schoolleiding vraagt in de sollicitatieprocedure altijd om de **beoordeling van de laatste stage** en bespreekt deze met de schoolopleider.
  - De schoolleiding **brenkt de schoolopleider direct op de hoogte** als een onbevoegd collega wordt aangenomen en bespreekt hoe de begeleiding wordt vormgegeven.
  - Schoolleiding, schoolopleider, werkplekbegeleider, instituutsopleider en betreffende collega/student **stemmen regelmatig af** hoe het gaat met de student cq onbevoegde collega, zowel op de werkplek als met de voortgang in de opleiding. De schoolopleider is hierin de spil.
- **Begeleiding en beoordeling**
  - Er wordt altijd een **werkplekbegeleider** gekoppeld aan en gefaciliteerd voor de begeleiding van de onbevoegde collega.
  - De **schoolopleider** heeft de rol van algemeen coach (in plaats van de docentencoach voor startende bevoegde collega's) en is adviserend in de beoordeling van de stage.
  - De **schoolleiding** zorgt voor algemene begeleiding en een goede landing binnen de school en het betreffende team. Formele beoordeling is nog niet aan de orde zo lang een collega onbevoegd is.
  - De **instituutsopleider** is eindverantwoordelijk voor de beoordeling van de stage van de onbevoegde collega.
- **Werkdrukreductie**
  - De schoolleiding heeft extra aandacht voor werkdrukreductiemaatregelen (zie ook inductiebeleid BOS)
  - De schoolleiding verleent aan de onbevoegde leraar studieverlof voor studieactiviteiten die onder werktijd plaatsvinden (zie CAO VO, artikel 9.5)

Zie ook:

<https://www.advalvas.vu.nl/nieuws/groenpluk-leraren-opleiding-veroorzaakt-studievertraging>  
<https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2020/04/22/staat-van-het-onderwijs-2020>