CHECKLIST: vergelijk je eigen beleid/programma met het Zeeuws Inductieprogramma

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uitgangspunten/ basisvoorwaarden** |  | **Zijn we (nog) niet mee bezig** | **behoeft aandacht** | **staat al goed op de kaart** |
| **Op maat** | Aansluiten bij behoefte en ontwikkeling van de leraar, creëren van veilig leerklimaat, begeleiding zowel algemeen als vakspecifiek. Oog voor diverse achtergronden en opleidingen (zij-instroom, vervanging, studenten,ervaringen etc) |  |  |  |
| **Beleid** | Is er een goed ingebed en gedragen inductieprogramma in de school? Is dit een 1,2 of 3-jarig programma?  Is er een jaarlijkse evaluatie van het programma? |  |  |  |
| **Scheiding begeleiding/beoordeling** | Begeleiding en beoordeling dienen op papier en in persoon gescheiden te zijn, voorkeur goed opgeleide schoolcoaches. De inhoud van het begeleidingstraject door coaches of schoolopleiders mag geen rol spelen bij de beoordeling. |  |  |  |
| **Doorlopende professionalisering** | Verbinding tussen begeleiding van leraren in opleiding, begeleiding van nieuwe leraren en ontwikkeling van zittende leraren |  |  |  |
| **Oog voor werkdruk** | Passend takenpakket, voorkomen van het ervaren van te hoge werkdruk, maatregelen werkdrukreductie |  |  |  |
| **Open cultuur** | Welkom ontvangen, ruimte voor ontwikkeling, open en lerende schoolcultuur is voorwaardelijk voor het slagen (fouten maken mag, hulp vragen ook) |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Uitvoering** | ***Hieronder zijn een aantal zaken opgenomen die in het ZI staan voor het eerste jaar van het inductieproces . In de uitgebreide handreiking, staan ook adviezen voor 2e en 3e jaar van een inductieprogramma.*** |  |  |  |
| Vermindering werkdruk startende leraar  (Naast de in de CAO vastgelegde afspraken) | In overleg met leraar overbelasting voorkomen door:  •Taakuren voor eigen ontwikkeling  • Minder uren voor de klas  • Bewaken van uren voor professionalisering en begeleiding  • Eigen lokaal  • Bescherming startende leraar (SL) bij taakverdeling  • Parallelklassen voor reductie van lesvoorbereidingstijd  • Bescherming tegen notoir ‘moeilijke’ klassen  • Geen mentoraat MT school  Stimuleren van zelfeffectiviteit door:  • Feedback over en bevestiging van verworven competenties en groei  • Coachen met feedforward/ feedback |  |  |  |
| Enculturatie in de school en schoolbeleid | Intake/Opstart van het jaar:  • Introductiedag(deel) voor nieuwkomers  Denk aan uitreiken handboek van de school etc.  • Activiteiten stimuleren van groepsvorming van startende leraren i.v.m. identificatie en aanspreekpunten in de school  Vanuit de sectie:  • Informele informatie uitwisseling  • Aanspreekpunt voor vragen  • In eerste half jaar gestructureerd (bv wekelijks) gereserveerde overlegtijd  Schoolcultuuren onderwijs strategien leren kennen:  • Leren door observeren en gezamenlijk bespreken van heersende schoolcultuur en van gehanteerde aanpak en onderwijsstrategieën.  Netwerken binnen school:  • Opbouw / onderhouden van netwerken met beroepsbeoefenaren binnen de eigen school |  |  |  |
| Professionele ontwikkeling van de startende leraar | Werken met POP  • Reflecteren op eigen bekwaamheid en het inzichtelijk maken van waar en hoe geleerd is en waar en hoe er geleerd moet worden.  • SL maakt jaarlijks POP en bespreekt die en maakt een sterkte-zwakte analyse van zichzelf en koppelt hieraan leerdoelen  Scheppen van basisvoorwaarde voor leren à veiligheid  • Scheiding van begeleiding (inclusief POP) en beoordeling (inclusief portfolio)  • Heldere procedure  • Heldere criteria  • Meerdere beoordelingsmomenten  • Scheiding (in rol en persoon) m.b.t. begeleiden en beoordelen  • Privacy bescherming, spreekkamers, afspraken m.b.t.  informatie uitwisseling in de school  Masterclasses rond het beroep van leraar  • Thematische masterclasses (vb. mentorcursus)  “Identity workshops’  • Voorbeelden:  • Omgaan met spanningen en stress  • Uitwisseling met peers  Professionele identiteit  • Omzetten van spanningen in positieve leerdoelen  • Zicht op eigen kernkwaliteiten |  |  |  |
| Begeleiding in de klas, observatie en feedback | Afspraken op maat m.b.t.  -aantal, planning en invulling lesbezoeken en feedbackgesprek  - aantal en planning coachgesprekken  • Rond individuele leervragen, vraag- en behoefte gestuurd  Individuele coaching (met videofeedback)  • Rond individuele leervragen en vraag- en behoefte gestuurd  Evaluatie  • Evaluatiegesprek m.b.t. voortgang en aanpassing POP waarin voortgang wordt vastgelegd. |  |  |  |
| Structuur voor intervisie | Intervisiegroep beginnende leraren  • Groepvorming  - i.v.m. herkenbaarheid t.a.v. ingroei in het beroep  - i.v.m. bevorderen van self-efficacy (het is normaal dat ik nog veel moet leren)  • Leren door delen eigen praktijk, delen praktijkproblemen, delen eigen zorgen en het gemeenschappelijk ontwikkelen van probleemoplossingsstrategieën  • In het 1e jaar: 5 keer per jaar  • Bij elkaar in de les gaan kijken en deze les samen nabespreken  Teamteaching  • Delen van onderwijsactiviteiten  • Gezamenlijke voorbereiding van de les van de SL met een sectiegenoot.  • SL en sectiegenoot geven dezelfde les in parallelklassen en bezoeken elkaars les en spreken dit door |  |  |  |
| Optioneel: samenwerking | Versterken begeleidingsstructuur in de school door Jaarlijks 4 masterclasses voor begeleiders te organiseren  • Nieuwe inzichten rond leren en professionele ontwikkeling van leraren in de scholen en hoe deze te begeleiden |  |  |  |
|  |  |  |  |  |