**Een kwaliteitskader[[1]](#footnote-1) voor de evaluatie van het inductietraject van Passie voor Leren.**

AK,MvA EE, KD (STOER-2017)

Dit kwaliteitskader wordt gebruikt om binnen het opleidingsteam/coachingsteam van de scholen te bespreken of het traject dat zij hebben ontwikkeld aansluit bij de uitgangspunten voor een inductietraject voor startende leraren binnen Passie voor Leren.

Zij vullen jaarlijks het kwaliteitskader in. Kernvragen bij de bespreking:

Doen we de juiste dingen?

Doen we de juiste dingen goed?

Welke activiteiten, inhouden en instrumenten zetten we concreet in?

Om het kwaliteitskader binnen het team te kunnen bespreken is het belangrijk dat a) het opleidingsteam het bovenschools inductietraject (STOER-inductie) onderschrijft, en b) op directieniveau de randvoorwaarden worden gewaarborgd.

**Achtergrond:**

Het inductietraject van Passie voor Leren is gebaseerd op de ontwikkeltaken die een starter gedurende de eerste jaren van de uitoefening van het beroep tegenkomt. Basis vormt de ontwikkeling van de eigen professionele identiteit.

De starter neemt een kritische en onderzoekende houding aan ten aanzien van zijn eigen ontwikkeling, die van zijn leerlingen en die van de school. Professionele ruimte wordt gekregen, ervaren, benut en gecreëerd.

Samenwerking en uitwisseling zien wij als belangrijke voorwaarden om te kunnen leren. De starter maakt onderdeel uit van een netwerk van leren en begeleiden, zowel binnen als buiten de school.

De starter leert om te gaan met de spanningen die het beroep met zich meebrengt , ontwikkelt een visie op de docent die hij wil zijn, en de stappen die hij wil zetten om daar te komen. Het inductietraject ondersteunt de starter op het gebied van relatie (verbonden voelen met leerlingen, collega’s en de organisatie als geheel), competentieontwikkeling, en vergroten van de autonomie (professionele ruimte).

**Kwaliteitskader eerstejaars inductieprogramma STOER.**

FOCUS: Het eerste jaar ligt de focus van de begeleiding en ontwikkeling van de starter op de RELATIE met leerlingen, in de klas en met de collega’s.

DOELEN VANUIT HET TRAJECT:

* Cultuur en de context van de school leren kennen (formele en informele afspraken/informatie)
* Het eerste jaar competentieontwikkeling en persoonlijke en professionele groei

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thema** | **Actievragen** | **Stand van zaken?**  **(in steekwoorden)** | **Concrete inhouden, instrumenten, activiteiten** |
| **Visieontwikkeling van de starter** | *Wat willen we in ieder geval bij de starter bereiken?* |  |  |
|  | Zijn de kernwaarden van de starter besproken? (eigen ideale docentbeeld)  In relatie tot de kernwaarden van de school?  In relatie tot het dagelijks handelen? |  | Kernkwaliteiten, Bateson,....  Waardenonderzoek  Kernwaarden school: uit beleidsdocumenten |
|  | *Wat moet er vanuit school dan in ieder geval worden aangeboden?* |  |  |
|  | Is voor de starter zichtbaar welke kernwaarden de school belangrijk vindt?  Kan de starter hierbij gebruik maken van model-voorbeelden in de school? (docent als rolmodel, leergroepen) |  | Docentprofiel, schoolplan  Teamprofielen |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thema** | Actievragen.. | **Stand van zaken?**  **(in steekwoorden)** | **Concrete inhouden, instrumenten, activiteiten** |
| **Ontwikkeldoelen voor de starter:** | *Wat willen we in ieder geval bij de starter bereiken?* |  |  |
|  | Zijn de basisbehoeften voor de starter geïnventariseerd en zijn deze gerealiseerd (vb: welbevinden op school, ruimte voor eigen ontwikkeling, opkomen voor zichzelf, nee kunnen zeggen,…).  Heeft de starter de basisbehoeften voor de leerlingen gerealiseerd? ( vb: relatie met de leerlingen: gekend, veilig leer- en leefklimaat) |  | ICALT, VIL, PBS,…  Voortgangsgesprek met  Teamleider, TGROW model |
|  | *Wat moet er vanuit de school dan in ieder geval worden aangeboden?* |  |  |
|  | Zijn de doelen en verwachtingen voor de starter helder geformuleerd?  Is er initiatief tot samenwerking, uitwisseling en ondersteuning binnen de school?  Wordt er voldoende zorg en aandacht besteed aan de starter?  Wat zijn de rollen voor coach/teamleider/sectie? |  | Uitgeschreven rollen, taken en verantwoordelijkheden  Docentprofiel |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Thema** | Actievragen.. | | **Stand van zaken?**  **(in steekwoorden)** | | **Concrete inhouden, instrumenten, activiteiten** | |
| **Inhoud/activiteit:** | *Wat willen we in ieder geval bij de starter bereiken?* | |  | |  | |
|  | Kan de starter een sterkte-zwakte analyse maken?  Kan de starter deze ook verwerken in een POP?  Hoe zit het met de zelfreflectie en leerbaarheid van de starter (naar zichzelf en de organisatie)? | |  | | POP, presentatieportfolio | |
| *Wat moet er vanuit de school dan in ieder geval worden aangeboden?* | |  | |  | |
| Krijgt de starter ruimte om zich te ontwikkelen?  (denk aan: inhoudelijk (autonomie), organisatorisch, beperking van taken, keuze van klassen).  Is dit binnen de school vastgelegd?  Krijgt de starter adequate en systematische feedback? | |  | | Begeleidingsplan,..  Curriculair spinnenweb coaching  Professionaliseringsprogramma  Begeleiders nieuwe docent | |
| *Kader en ruimte voor maatwerk* | | Ligt er een 3-jarig programma waarbinnen starters individuele routes kunnen volgen? | |  | |  | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thema** | Actievragen.. | **Stand van zaken?**  **(in steekwoorden)** | **Concrete inhouden, instrumenten, activiteiten** |
| **Samenwerking & uitwisseling** | *Wat willen we in ieder geval bij de starter bereiken?* |  |  |
|  | Zijn starters gedurende het eerste jaaraantoonbaar in aanraking geweest bij samenwerkingsprojecten (secties, mentoren van de klassen) met collega’s of andere starters?  In hoeverre zijn deze projecten gericht op de ontwikkeling van de starter zelf (intervisie, PLG’s, onderzoek)?  Is de starter betrokken bij schoolontwikkeling/projecten, pilots etc.?  Neemt de starter aantoonbaar deel aan vormen van uitwisseling met andere starters en docenten, binnen en buiten de school (nascholing, bovenschoolse activiteiten, landelijke netwerken,...), en deelt dit vervolgens binnen de eigen werkomgeving? |  | Presentatieportfolio: Nieuwe docent heeft verantwoordelijkheid om zelf dit terug te laten komen in zijn eigen portfolio:  Aan welke samenwerkingsprojecten  Heeft de nieuwe docent een bijdrage geleverd? Wat heeft dit de nieuwe docent opgeleverd? |
|  | *Wat moet er vanuit de school dan in ieder geval worden aangeboden?* |  |  |
|  | Zijn er samenwerkingsverbanden, die op een systematische (onderzoekende) manier werken en waarin de rol/plek van de starter gelijkwaardig is?  Wordt er ruimte voor de starter gecreëerd om hier aan deel te nemen?  Zorgt de school voor een goede afbakening van hetgeen er geëist wordt van de starter? (Expliciet maken van wat, hoe en waartoe, zorgen voor facilitering/ondersteuning. De direct leidinggevende heeft hier een actieve rol). |  | DocentOntwikkelTeams,  .... |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Thema** | Actievragen.. | **Stand van zaken?**  **(in steekwoorden)** | **Concrete inhouden, instrumenten, activiteiten** |
| **Monitoring en evaluatie** | *Wat willen we in ieder geval bij de starter bereiken?* |  |  |
|  | Worden ervaringen en leeropbrengsten van starters ten aanzien van inductieactiviteiten en thema’s geëvalueerd en zichtbaar gedocumenteerd bijvoorbeeld in een portfolio?  Gebruikt de starter zijn portfolio om te laten zien wat zijn ontwikkeling is? |  | Presentatieportfolio |
|  | *Wat moet er vanuit de school dan in ieder geval worden aangeboden?* |  |  |
|  | Zijn de leeropbrengsten en portfolio-opbouw onderwerp van gesprek? En zo ja, hoe vaak en met wie?  Draagt de school bij aan de opbouw van het portfolio van de starter door er eigen procesevaluatie aan toe te voegen?.  Evalueert het programma bij starters, coaches en afdelingsleiders. Focus: Is het programma dusdanig flexibel en ondersteunend dat de starter zich optimaal kan ontwikkelen? |  |  |

**Kwaliteitskader tweedejaars inductieprogramma STOER.**

FOCUS: Het eerste jaar ligt de focus op de (begeleiding van de) COMPETENTIEONTWIKKELING van de starter.

DOELEN VANUIT HET TRAJECT:

* Verdere ontwikkeling van de docent als professional in lesgeven
* Het tweede jaar competentieontwikkeling en persoonlijke en professionele groei

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Domein** |  |  | **Stand van zaken?**  **(in steekwoorden)** | **Concrete inhouden, instrumenten, activiteiten** |
| **Visieontwikkeling van de starter** | *Wat willen we in ieder geval bij de starter bereiken?* | |  |  |
|  | Actievragen |  |  |  |
|  | *Wat moet er vanuit school dan in ieder geval worden aangeboden?* | |  |  |
|  | Actievragen |  |  |  |
| **Ontwikkeldoelen voor de starter:** | *Wat willen we in ieder geval bij de starter bereiken?* | |  |  |
|  | Actievragen |  |  |  |
|  | *Wat moet er vanuit de school dan in ieder geval worden aangeboden?* | |  |  |
|  | Actievragen |  |  |  |
| **Inhoud/activiteit:** | *Wat willen we in ieder geval bij de starter bereiken?* | |  |  |
| *Ontwikkeldoelen starter* | Actievragen | ICALT, zone van naaste ontwikkeling |  |  |
| *Wat moet er vanuit de school dan in ieder geval worden aangeboden?* | |  |  |
| Actievragen |  |  |  |
| **Inhoud/activiteit:** | *Wat willen we in ieder geval bij de starter bereiken?* | |  |  |
| *Pedagogisch* | Actievragen | ICALT, zone van naaste ontwikkeling, Pedagogische tact, PBS |  |  |
| *Wat moet er vanuit de school dan in ieder geval worden aangeboden?* | |  |  |
| Actievragen |  |  |  |
| **Inhoud/activiteit:** | *Wat willen we in ieder geval bij de starter bereiken?* | |  |  |
| *Ddiactisch* | Actievragen | ICALT, zone van naaste ontwikkeling |  |  |
| *Wat moet er vanuit de school dan in ieder geval worden aangeboden?* | |  |  |
| Actievragen |  |  |  |
| **Inhoud/activiteit:** | *Wat willen we in ieder geval bij de starter bereiken?* | |  |  |
| *Professional* | Actievragen | Ouderbetrokkenheid, mentoraat, |  |  |
| *Wat moet er vanuit de school dan in ieder geval worden aangeboden?* | |  |  |
| Actievragen |  |  |  |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Inhoud/activiteit:** | *Wat willen we in ieder geval bij de starter bereiken?*  *Wat moet er vanuit de school dan in ieder geval worden aangeboden?* | |  |  |
| *Kader en ruimte voor maatwerk* | Actievragen | Ligt er een 3-jarig programma waarbinnen starters individuele routes kunnen volgen? |  |  |
| **Samenwerking & uitwisseling** | *Wat willen we in ieder geval bij de starter bereiken?* | |  |  |
|  | Actievragen | Zijn starters gedurende het tweede jaaraantoonbaar in aanraking geweest bij samenwerkingsprojecten (secties, mentoren van de klassen) met collega’s of andere starters?  In hoeverre zijn deze projecten gericht op de ontwikkeling van de starter zelf (intervisie, PLG’s, onderzoek)?  Dragen deze uitkomsten bij aan de schoolontwikkeling?  Neemt de starter aantoonbaar deel aan vormen van uitwisseling met andere starters en docenten, binnen en buiten de school (nascholing, bovenschoolse activiteiten, landelijke netwerken,...), en deelt dit vervolgens binnen de eigen werkomgeving? |  | Presentatieportfolio: Nieuwe docent heeft verantwoordelijkheid om zelf dit terug te laten komen in zijn eigen portfolio:  Aan welke samenwerkingsprojecten  Heeft de nieuwe docent een bijdrage geleverd? Wat heeft dit de nieuwe docent opgeleverd? |
|  | *Wat moet er vanuit de school dan in ieder geval worden aangeboden?* | |  |  |
|  | Actievragen | Zijn er samenwerkingsverbanden, die op een systematische (onderzoekende) manier werken en waarin de rol/plek van de starter gelijkwaardig is?  Wordt er ruimte voor de starter gecreëerd om hier aan deel te nemen?  Zorgt de school voor een goede afbakening van hetgeen er geëist wordt van de starter? (Expliciet maken van wat, hoe en waartoe, zorgen voor facilitering/ondersteuning. De direct leidinggevende heeft hier een actieve rol). |  | DocentOntwikkelTeams, |
| **Monitoring en evaluatie** | *Wat willen we in ieder geval bij de starter bereiken?* | |  |  |
|  | Actievragen | Worden ervaringen en leeropbrengsten van starters ten aanzien van inductieactiviteiten en thema’s geëvalueerd en zichtbaar gedocumenteerd bijvoorbeeld in een portfolio?  Gebruikt de starter zijn portfolio om te laten zien wat zijn ontwikkeling is? |  | Presentatieportfolio |
|  | *Wat moet er vanuit de school dan in ieder geval worden aangeboden?* | |  |  |
|  | Actievragen | Zijn de leeropbrengsten en portfolio-opbouw onderwerp van gesprek? En zo ja, hoe vaak en met wie?  Draagt de school bij aan de opbouw van het portfolio van de starter door er eigen procesevaluatie aan toe te voegen?.  Evalueert het programma bij starters, coaches en afdelingsleiders. Focus: Is het programma dusdanig flexibel en ondersteunend dat de starter zich optimaal kan ontwikkelen? |  |  |

1. Bronnen [↑](#footnote-ref-1)