



De kracht van samen blijven leren

Inductietraject Wijzer in Onderwijs

Inleiding

In dit document leest u hoe Wijzer in onderwijs (WiO) vorm wil geven aan het inductietraject voor startende leraren. Inductie van starters is een verantwoordelijkheid van besturen, scholen en van de opleidingsschool.

Het nieuwe kwaliteitskader “Samen Opleiden en Inductie” vraagt om een gedeelde visie en een gedeeld kader voor inductie op het niveau van de opleidingsschool. Daarnaast vraagt het koersplan van @voCampus en het daaraan gekoppelde jaarplan om een inductievisie en een inductietraject per @voCampus school. Op Notre Dame is het actualiseren van het inductiebeleid een wens.

Het RAP onderzoek uit 2022 maakt zichtbaar dat er in de WiO scholen al veel inductiepraktijk is, maar dat deze nog niet ingebed is in gedeelde kaders op het niveau van WiO als geheel. Inventarisatie van de inductie-activiteiten op de WiO scholen laat zien:

- Er is met name in het eerste jaar veel ondersteuning voor starters; voor jaar 2 en 3 valt in de inductietrajecten nog genoeg te ontwikkelen.
- Er zijn veel gedeelde vormen van ondersteuning (individuele ondersteuning middels coaching en groepsgewijze ondersteuning middels intervisie en themabijeenkomsten); de afstemming hiertussen kan verder worden aangescherpt.

Binnen @voCampus zijn twee opleidingsscholen (WiO en Passie voor Leren (PvL)) actief. Dit voorstel houdt daarom rekening met de accenten die we in WiO leggen bij het samen opleiden - zoals het beroepsbeeld - en met de wijze waarop het inductietraject bij PvL vorm krijgt.

Visie

In een veelzijdig en complex beroep en in een krappe arbeidsmarkt is een goed inductietraject belangrijk voor de professionele ontwikkeling en het behoud van startende leraren.¹ Ingroeien in het beroep van leraar duurt tussen de drie en vijf jaar, met grote individuele verschillen qua ontwikkeltraject. Inductie is daarom geen vast te doorlopen programma maar een persoonlijk traject op maat dat recht doet aan wat een starter komt brengen en te leren heeft en aan de eigenheid van schoolcontext waarbinnen de starter zich ontwikkelt.

Starters bevinden zich hierbij in een kwetsbare periode van hun ontwikkeling. Ze komen vol enthousiasme en met nieuwe impulsen voor schoolontwikkeling binnen in een beroep dat bij aanvang veeleisend is terwijl ze ook nog zoekend zijn naar hun plek binnen de schoolorganisatie. Dit kan spanningen oproepen die soms lastig bespreekbaar zijn en kunnen leiden tot uitval.

Uitgangspunten voor het inductietraject van WiO zijn daarom:

¹ <https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2023/02/Naar-een-kansrijke-inductie-van-startende-leraren.pdf>

1. **Begeleiding op maat** - We werken vanuit de ondersteuningsbehoefte van de individuele starter. We hebben daarbij oog voor de verschillende uitgangspunten van starters, zoals nieuwkomers in het beroep, zij-instromers en ervaren krachten in een nieuwe school. Naast gedeelde ondersteuningsbehoeften vraagt iedere groep ook eigen ondersteuning. Nieuwe collega's die later in het schooljaar starten moeten daarbij niet vergeten worden.
2. **Meervoudig leerproces** – Het ontwikkelproces van starters speelt zich op verschillende niveaus tegelijk af. Ze ontwikkelen zich als persoon, bekwamen zich in het lesgeven, nemen de rol aan van collega binnen een team/sectie én worden volwaardig personeelslid van de school. Die ontwikkelingen beïnvloeden elkaar en kunnen elkaar versterken.
3. **Diversiteit in leercontexten** – De inductietrajecten bieden een breed scala van ontwikkelmogelijkheden. Naast het opleiden en professionaliseren is er begeleiding op individueel en groepsniveau. Daarnaast vindt professionele uitwisseling (in teams- en sectieoverleg) plaats en is deelname aan de leergemeenschap onderzoekend handelen mogelijk. Deze veelzijdigheid maakt de werk- en leeromgeving krachtiger voor starters.
4. **Waarderingsperspectief** – We werken zoveel mogelijk vanuit kwaliteiten en waarderen wat starters te brengen hebben. Startende leraren hebben niet alleen veel te leren, ze brengen ook nieuwe impulsen, ideeën en kwaliteiten met zich mee de school in².
5. **Eigenheid van scholen** – Ingroeien in het beroep vindt plaats binnen de specifieke schoolcontext en kenmerken van de school. Vanuit die specifieke context kan en zal elke WiO-school accenten leggen in het inductietraject en dit op een eigen manier tot uitvoer brengen.

Vormgeving

Vanuit onze visie op inductie hebben we ervoor gekozen om de inductietrajecten vorm te geven rond vier centrale thema's:

1. **Balans en ruimte** - Sociaal welbevinden en welzijn zijn bepalend voor de tevredenheid van starters met hun nieuwe werk en voor binding of juist uitval. Omgaan met werkdruk en de balans bewaren tussen werk en privéleven is voor veel starters een opgave. Door ruimte te creëren op het mentale vlak en ruimte te garanderen op het gebied van CAO-rechten voor starters, kunnen zij hun talenten verder ontwikkelen.
2. **Enculturatie** – Onderdeel worden van de school en team/sectie en het zich thuis gaan voelen op de nieuwe werkplek zijn belangrijk voor de integratie van starters in het beroep. Dit begint bij een goede introductie in de school en met de 'kennis' die dat vereist.
3. **Professionele identiteitsontwikkeling** – Starters zijn zichzelf nog aan het vinden in het beroep. Dat vraagt ruimte om onderwijs naar eigen inzichten te kunnen ontwerpen en uit te voeren. Zelf vorm kunnen geven aan hoe je docent wordt en hoe je je als docent doorontwikkelt draagt bij aan autonomie beleving³ en is een voorwaarde om duurzaam gemotiveerd in het beroep te blijven functioneren.

² <https://www.platformsamenoopleiden.nl/wp-content/uploads/2020/10/De-waarde-van-startende-leraren-voor-scholen.pdf>

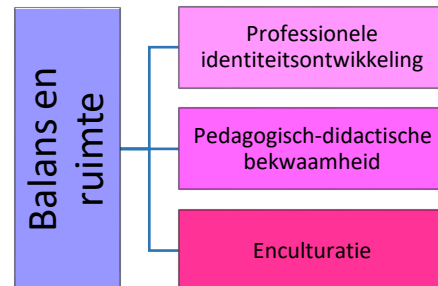
³ Deci & Ryan (1985; 2000)

4. **Pedagogisch-didactische bekwaamheid** - Startende docenten zijn startbekwaam na het afronden van de opleiding, maar hebben ook nog veel te leren. Pedagogisch-didactische vaardigheden zijn voor veel starters nog een centraal concern in hun ontwikkeling. Onderzoek laat zien⁴ dat gerichte begeleiding hierbij helpt om pedagogisch-didactische vaardigheden te ontwikkelen en hen te behouden voor het beroep.

De vormgeving van de vier thema's in het inductietraject staat uitgewerkt achter in dit document. De vier thema's staan niet los van elkaar: starters ontwikkelen hun professionele identiteit in relatie tot de schoolcultuur en hun bekwaamheidsniveau. Dat heeft altijd invloed op de mate waarin ze balans en ruimte ervaren.

Implementatie en doorontwikkeling

Het hier beschreven kader voor inductie is leidend voor het implementeren en doorontwikkelen van de inductietrajecten op de WiO scholen. Dit doen we vanuit de bredere visie van WiO en met aandacht voor kwaliteit. We concretiseren dit in vier aandachtspunten:



1 - Doorlopende leerlijn vanuit het Beroepsbeeld WiO

In het Strategisch plan van de opleidingsschool WiO (2022-2026) zijn bij het beroepsbeeld vier kenmerken geformuleerd: differentiatie, coachende houding, onderzoekend handelen en aansluiting bij de leefwereld van de leerlingen. Deze vier kenmerken komen als een doorlopende leerlijn terug in het opleiden, de inductiefase en bij de verdere professionalisering.

2 - Een heldere organisatie

Bij inductie zijn veel actoren betrokken. Afstemming van rollen en taken is belangrijk. Dit vraagt om:

- Duidelijke aanspreekpunten en een heldere omschrijving van rollen, taken en verantwoordelijkheden zowel op school- als op WiO-niveau.
- Een goede afstemming tussen P&O, schoolleiding en coaches/begeleiders om te voorkomen dat er te veel begeleiders zijn in het begeleidings- en beoordelingsproces. Er dient daarbij ook aandacht te zijn voor de klik tussen starter en begeleider.
- Een expertteam dat vanuit het oogpunt van een leven lang leren de doorlopende leerlijn bewaakt van opleiden via inductie naar professionalisering van het personeel van de school.

3 - Continue professionalisering

We streven naar een voortdurende ontwikkeling en professionalisering van de betrokkenen bij inductie, o.a. via uitkomsten van RAP onderzoek, een leernetwerk inductie en nascholing en professionaliseringstrajecten op het gebied van coaching en begeleiding.

4 - Structurele jaarlijkse evaluatie

Vanuit het kwaliteitskader Samen opleiden en Inductie streven we naar een cultuur die gericht is op het onderhouden en verbeteren van de kwaliteit van het inductieproces. Door te werken vanuit de

⁴ <https://www.platformsamenoopleiden.nl/onderzoek-de-effecten-van-de-begeleiding-van-startende-leraren/>

PDCA-cyclus en jaarlijkse evaluaties op zowel WiO-niveau als op schoolniveau, willen we zorgdragen voor een helder georganiseerd en structureel evaluatieproces. Daarbij is er zowel aandacht voor alle betrokkenen bij de organisatie en begeleiding van het proces alsook voor de starters zelf. In het WiO kwaliteitsbeleidsplan staat beschreven hoe dit vorm krijgt.

Balans en ruimte

Wat & Waarom

Belangrijk is het om aandacht te hebben voor sociaal welzijn/welbevinden en daarbij de balans te bewaren tussen werkdruk en ontspanning en tussen investering in het werk en het eigen privéleven. In de eerste jaren ervaren veel starters de meeste spanningen rondom de werk-privé balans. Dit ontstaat door de combinatie van wat vanuit de schoolorganisatie van hen gevraagd wordt en hoe zij hier ook zelf mee omgaan. Bij aanhoudende werkdruk of disbalans tussen werk/privé kan een lager sociaal welbevinden leiden tot uitval⁵. Onder ruimte verstaan wij daarom zowel mentale ruimte als concrete ruimte in de vorm van het passende arbeidsvoorwaarden.

Hoe

Om de hierboven aangehaalde ruimte te garanderen respecteren de scholen de CAO-rechten en de positie van de starters in de school. Als starters de aandacht en ruimte ervaren vanuit de scholen, kunnen zij hun talenten verder ontwikkelen en daarmee hun bijdrage leveren aan de ontwikkeling van de scholen.

Wanneer

Vooral in jaar 1 en 2. In jaar 1 doen zich vaak veel spanningen voor rond werkdruk en is het risico op uitval het grootste. In jaar 2 doen zich vaak de meeste spanningen voor rond de balans werk-privé

Mogelijke werkvormen/activiteiten

- Afstemmingsgesprekken over werkbelasting en taakinvulling met P&O/leidinggevende.
- Cursusaanbod in onze huisacademie de Werkplaats (bijvoorbeeld: Balans in werk en privé, Je remmende gedachten de baas
- Coaching /intervisie in de groep op de eigen school.
- Coaching individueel door coach op de eigen school over bijvoorbeeld werkdruk, prioriteiten, grenzen bewaken enz

We houden oog voor de werkdruk van de starters in het algemeen en maken individuele maatwerk afspraken, de één kan immers meer aan dan de ander.

⁵ Helms-Lorenz, M., & Maulana, R. (2016).

Enculturatie

Wat & Waarom

Enculturatie is het volwaardig onderdeel worden van de school als gemeenschap; het bekend raken met de school, het opbouwen van een band met collega's en het zich thuis gaan voelen op het werk. Zich onderdeel weten van de school, team/sectie en de groep collega's op de werklocatie draagt bij aan sociale binding, veiligheid, en daarmee het behoud van startende leraren voor het beroep.

Hoe

Hoe meer starters met collega's het gesprek kunnen voeren over het werk, hoe groter de kans dat ze zich sociaal verbonden zullen voelen en ervaren onderdeel te zijn van school. Bij enculturatie is het daarom ook belangrijk om hier specifiek aandacht voor te hebben en deze gesprekken als school deels te organiseren en faciliteren.

Wanneer

Jaar 1 en zo nodig jaar 2. Aan het begin van het nieuwe schooljaar, aan het eind van het vorige, maar uitdrukkelijk ook op moment van binnenkomst tijdens het schooljaar. Met name voorafgaand aan en tijdens de eerste maanden dat een starter werkzaam is.

Mogelijke werkvormen/activiteiten

Introductie activiteiten:

- Gericht op het leren kennen van collega's en op het geïnformeerd en bekend raken met het reilen en zeilen van de school
- De logistiek, systemen, werkwijzen, de organisatie etc. Zoals: een start(mid)dag, kennismakingsactiviteiten, startersmap, informatiebijeenkomsten (systemen etc), mentor/buddygesprekken.
- Ook het stimuleren om deel te nemen aan informele collegiale activiteiten. Belangrijk hierbij is:
 - ✓ Spreiden van informatie over het jaar om informatie overbelasting bij de start te voorkomen
 - ✓ Aandacht voor tussentijds beginnende leraren en invalkrachten. Vaak is er bij de start van het schooljaar veel aandacht voor introductie, maar vallen degenen die later starten tussen wal en schip.

Coaching en groepsactiviteiten

- Gericht op veiligheid in team/sectie, schoolvisie en mores, de formele en informele cultuur op school, eventuele spanning die daarin optreden. Belangrijk hierbij is:
 - ✓ Expliciet informeren over de schoolvisie en bespreekbaar maken van informele cultuur, sfeer en collegiaal contact.
 - ✓ Aandacht voor de specifieke behoeften van zij-instromers. Zij ervaren de onderwijswereld vaak anders dan de cultuur in hun eerdere werk en voelen zich soms buitenstaanders. Ook hier geldt het principe, dat zij niet alleen iets moeten leren, maar juist toegevoegde waarde hebben voor de schoolorganisatie

Professionele identiteitsontwikkeling

Wat & Waarom

Professionele identiteitsontwikkeling is het proces van integratie van de persoonlijke en professionele kant van het leraarsberoep (Beijaard, 2009; Olsen, 2011). Dit is vooral voor starters bij het ingroeien in het beroep een 'transformatief proces' van zichzelf steeds opnieuw moeten uitvinden in relatie tot het werk. Dat proces is leerzaam en tegelijkertijd vaak spannend en ontregelend. Het kan spanningen oproepen tussen leraar als persoon en leraar als professional; professionele identiteitsspanningen (Pillen, 2013). Deze kunnen gepaard gaan met gevoelens van onzekerheid, frustratie en boosheid (Smagorinsky et al., 2003) en kunnen zelfs leiden tot uitval (Alsup, 2006).

Hoe

Professionele identiteitsontwikkeling vindt altijd plaats, maar in een goed inductietraject blijft dit niet impliciet; er is ruimte en aandacht voor het bewust vormgeven hiervan, door:

- Ruimte voor het exploreren van en actief vormgeven aan de eigen professionele identiteit: om onderwijs en begeleiding ook daadwerkelijk naar eigen inzicht vorm te geven. Door te experimenteren kunnen startende leraren ontdekken wat bij hen past, en ervaren ze dat zij zeggenschap kunnen hebben over hun werk.
- Ruimte voor het gesprek over de eigen professionele identiteitsvorming in relatie tot de eigen bekwaamheidsontwikkeling, taken en werkzaamheden en context, cultuur en visie van de school. Dit kan spannend zijn omdat hierbij ook ongeschreven regels ter sprake kunnen komen.

Wanneer

Doorlopend in jaar 1, 2 en 3. Sommige starters zullen bij aanvang nog veel bezig zijn met hun basisbekwaamheid, maar ook dan is aandacht voor de integratie van persoon en beroep belangrijk.

Mogelijke werkvormen/activiteiten

Werkvormen hierbij realiseren vooral de dialoog met 'significant others' waarbij er aandacht is voor meer dan gedrag en bekwaamheid, dus ook voor de eigen visie, missie en kwaliteiten;

- Coaching, onder andere bij 'critical incidents' en bumpy moments
- Individuele en/of groeps gesprekken over professionele dilemma's, wat je te bieden hebt aan het onderwijs en wat je bindt aan het leraarschap.
- Krachtgerichte coaching, gericht op de eigen missie en kwaliteiten van de starter.
- Cursus In de Werkplaats.
 - Je professionele identiteit voor docenten met 1-5 jaar werkervaring
 - Persoonlijk leiderschap: "waar sta je echt voor?"

Pedagogisch-didactische bekwaamheid

Wat & Waarom

Het is belangrijk om pedagogisch didactische vaardigheden in de rol van leraar en mentor/coach door te ontwikkelen. De startende docent is startbekwaam als hij/zij van de opleiding afkomt en is bevoegd om aan de slag te gaan. Maar de docent ontwikkelt zich door na de opleiding, gedurende de

inductiefase en erna. Ook is elke school weer anders en dat vraagt soms andere vaardigheden van de docent. Vooral het mentoraat stelt starters vaak voor nieuwe bekwaamheidsvragen.

Binnen de scholen van WiO maken we in het inductieprogramma in het bijzonder plaats voor de volgende WiO kenmerken bij het beroepsbeeld:

- Differentiatie,
- Coachende houding,
- Onderzoekend handelen
- Aansluiten bij de leefwereld van de leerlingen.

Hoe

Werkvormen voor het ontwikkelen van pedagogische en didactische vaardigheden zijn afhankelijk van de leerdoelen en behoeften van de starter. Dit kan vormkrijgen vanuit vooropgestelde thematiek of procesgericht vanuit leervragen van starters of een begeleider en/of leidinggevende signaleert een 'leernoodzaak' vraagt in de gesprekkencyclus aandacht voor doorontwikkeling op dit thema. De vormgeving kan op verschillende manieren, idealiter is er een rijk aanbod.

Wanneer

- Structurele aandacht voor docentgedrag in de klas en klassenmanagement, jaar 1, 2 en 3
- Aandacht voor individuele leerdoelen van elke starter (zone van naaste ontwikkeling), jaar 1,2 en 3
- Aandacht voor school-gebonden leerdoelen, jaar 1, 2
- Introductie op het mentoraat, jaar 1 of 2

Mogelijke werkvormen/activiteiten

- Procesgerichte vormen: intervisie, groeps coaching, individuele coaching
- Praktijk nabij werken en simulaties: beeld coaching, werken met leerlingacteurs,
- Kennisdeling in groepen: werken in gemengde teams (ervaren en onervaren docenten)
- Meester-gezel begeleiding: buddy-mentoraat, meelopen & koppeling met een ervaren collega.
- Cursus/workshop in de Werkplaats:
 - Orde en sfeer in de klas (1 week voor start schooljaar)
 - Mentor, een vak apart
 - Een pittig gesprek met leerlingen? Oefen live! (Gespreksvaardigheden met leerling acteurs)
 - Vriendelijk en duidelijk: je klas gaat ervoor (klassenmanagement met leerlingacteurs)
 - Oplossingsgericht coachen van leerlingen
 - Leerlingen aan het stuur: van begeleiden naar coachen

Rollen, taken en verantwoordelijkheden rondom starters

Uit het RAP onderzoek blijkt dat een goede afstemming van rollen, taken en verantwoordelijkheden van betrokkenen bij inductie van starters van belang is en daarnaast ook dat er niet te veel begeleiders betrokken moeten zijn bij de starter. Een heldere omschrijving van de rollen, taken en verantwoordelijkheden zowel op schoolniveau alsook op WiO-niveau helpt om in WiO dezelfde taal te spreken als het om de begeleiding van starters gaat en alle taken goed te kunnen beleggen en uit

te kunnen voeren. Dit document biedt handvatten om voorgaande op alle WiO scholen op een vergelijkbare wijze tot stand te brengen.

Voor de begeleiding van het inductieproces zijn de 8 volgende uitgangspunten voor de begeleiding belangrijk¹:

A. Uitgangspunten Inductiebegeleiding

1. Kwalitatief goede begeleiding door selecte groep begeleiders;
2. Duidelijk taak/rolverdeling en goede afstemming tussen de verschillende rollen;
3. Structureel en integraal overleg ten behoeve van afstemming en uitwisseling;
4. Voldoende facilitering en tijd voor de begeleiding van startende leraren;
5. Starters en hun behoeftes goed in beeld hebben (ook tussentijds);
6. Aandacht voor goede borging kwaliteit begeleiding;
7. Door betrokkenen in de school gedragen inductietraject;
8. Bewustwording belang goede inductie.

Het is belangrijk dat actoren bij inductie op de hoogte zijn van het WiO inductiebeleid zoals dit bovenschools is afgesproken. De inductie coördinator die zitting heeft in het leernetwerk inductie speelt hierbij een belangrijke rol. In het WiO beleidsplan worden vijf uitgangspunten voor het inductietraject beschreven waaraan het inductietraject dient te voldoen en zijn vier centrale thema's benoemd op basis waarvan de inductietrajecten worden vormgegeven; balans en ruimte, enculturatie, professionele identiteitsontwikkeling en pedagogisch/didactische bekwaamheid.

Hieronder wordt een voorstel gedaan voor een uniforme benaming en invulling van rollen en taken. Het is aan de school om de rollen/taken toe te wijzen. Meerdere rollen/taken kunnen eventueel bij dezelfde persoon belegd worden. (SO/coach, Inductiecoördinator /P&O)

B. Rollen, taken en verantwoordelijkheden Inductiebegeleiders

Coördinerende taken

Het betreft hierbij taken en verantwoordelijkheden met betrekking tot de ontwikkeling, organisatie en kwaliteitsbewaking van het driejarige inductietraject in de school hetgeen in lijn is met het WiO inductiebeleid.

- de ontvangst van de startende leraren bij start van en tijdens het schooljaar regelen;
- coaching en begeleiding regelen waarbij er ook gekeken wordt naar de klik tussen starter en beide begeleiders;
- de kennismaking van de starter met de directie organiseren;
- de startersbijeenkomsten en intervisiebijeenkomsten organiseren (data / uitnodigingen / inhoud/ betrokkenen);
- zichhouden op de voortgang van het inductietraject;
- minstens 3 keer per jaar integrale bijeenkomsten organiseren voor alle direct betrokkenen bij inductie ten behoeve van afstemming en uitwisseling. Hier worden de voortgang en knelpunten in de begeleiding van de starters besproken;
- jaarlijks met input van de starters en andere stakeholders het inductietraject evalueren.
- Voortgang met de direct leidinggevende van de starter afstemmen;

- zorgdragen voor een vlekkeloze start (regelen dat alle middelen en systemen zijn ingericht etc);
- indien nodig extra (externe) opleiding en training faciliteren als de leerbehoefte van de starter (of meerdere starters) dit vraagt;
- deelnemen aan bovenschools overleg in het WiO leernetwerk.

Coachende taken

Het betreft hierbij taken die om vertrouwelijkheid vragen en daarom losgekoppeld zijn van de beoordeling van de starter. De leervraag van de coachee dient als uitgangspunt

- begeleidings- en feedbackgesprekken voeren ter ondersteuning en ontwikkeling van de professionele kwaliteiten van de aangewezen coachee;
- Intervisie bijeenkomsten van startende docenten begeleiden als vast onderdeel van het inductietraject;
- individuele (beeld)coaching bieden en de startende docent regelmatig spreken in jaar 1 en ook naar behoefte in jaar 2 en 3;
- lesobservaties doen, deze met de starter nabespreken en zo nodig advies geven;
- ondersteuning bieden bij het ontwikkelen van de professionele identiteit en de pedagogisch-didactische bekwaamheid;
- het welbevinden monitoren zoals de balans en ruimte van de startende docent.

Begeleidingstaken

- De starter wegwijs maken met betrekking tot de structuur en cultuur van de organisatie;
- de startende docent introduceren bij collega's in de sectie, school en directie;
- hulp bieden bij praktische zaken met betrekking tot de vak-inhoud en sectie/team aangelegenheden;
- ondersteuning bieden bij het ontwikkelen van de vakdidactische bekwaamheid;
- input leveren voor de beoordeling de starter vanuit de sectie;
- communiceren met de leidinggevende ten aanzien van de beoordeling.

Naast bovenstaande te verdelen taken zijn er een aantal actoren in de school die vanuit hun rol betrokken zijn bij het opleiden, begeleiden en beoordelen van startende docenten en studenten met een zelfstandige stage.

1. De schoolopleider

Taken:

- Begeleidt vanuit zijn/haar expertise over opleiden en het WiO beleid de uitvoering van onderdelen van startersbijeenkomsten van het inductietraject zoals het wegwijs worden in de school en de kennismaking met de vier WiO kenmerken(differentiatie, coachende houding, onderzoekend handelen en aansluiten bij de leefwereld van de leerlingen);
- Begeleidt /coacht LIO's tijdens hun eindstage;
- De schoolopleider stemt af met de onderzoekcoördinator en wpb;

- Bewaakt mede de doorlopende leerlijn van opleiden naar inductie.

2. De onderzoekcoördinator

Taken:

- Begeleid starters bij het beantwoorden van hun leervragen door middel van onderzoekend handelen;
- Geeft tijdens een startersbijeenkomst uitleg bij het WiO kenmerk "onderzoekende houding en onderzoekend handelen" en de mogelijkheid voor begeleiding door de onderzoekcoördinator hierbij;
- stemt met de schoolopleider en wpb van de lio's die begeleid worden af;
- Bewaakt het behouden/ontwikkelen van de onderzoekende houding en het onderzoekend handelen van de lio en starter naar de leervragen die aansluiten bij zijn/haar lespraktijk.

3. De Leidinggevende

Taken:

- Heeft de starter en zijn behoeftes en leervragen goed in beeld (ook tussentijds);
- Bewaakt mede het welbevinden van de starter;
- Voert gesprekken met de starter met aandacht voor het waarderingsperspectief;
- Stuurt het beoordelingstraject van de starter aan;
- Doet lesbezoeken en bespreekt eventuele ontwikkelpunten die coach met de starter kan oppakken;
- Bespreekt de mogelijkheden voor een (maatwerk) inductie traject en professionalisering;
- Introduceert de starter in het team.

4. De schoolleiding (rector of locatiedirecteur)

Taken:

- Neemt starters mee in het schoolplan, de visie, kernwaarden en gedragsverwachtingen van de school;
- Stemt bovenschoolse beleids- en kwaliteitsontwikkeling inductie af;
- Faciliteert de actoren bij inductie met uren en ruimte in het lesrooster;
- Bespreekt de inductie rol/ taak in de gesprekscyclus beoordeelt de kwaliteit en biedt ruimte voor professionalisering;
- Creëert en onderhoud bewustwording en draagvlak voor het WiO inductiebeleid en het belang van een goed inductie traject;
- Biedt in de jaarplanning ruimte voor starters bijeenkomsten;
- Houdt zich aan de cao regels met betrekking tot werkdrukvermindering van starters;
- Houdt in de taak van de starter rekening met in principe ; geen mentoraat in het eerste jaar in het onderwijs en in het tweede jaar eventueel eerst een duo mentoraat;
- Volgt wet en regelgeving rondom Inductie op de voet;
- Neemt verantwoordelijkheid voor het personeels- en inductiebeleid;
- Neemt verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de actoren bij inductie en hun professionalisering.

5. P&O

Taken:

- Voert het arbeidsvoorwaardengesprek met de starter;
- Voert indien van toepassing een exitgesprek met de starter, doet de verslaglegging hiervan, maakt een analyse van de uitkomsten op school niveau en het deelt deze met de schoolleiding;
- Neemt deel aan het structureel integraal overleg.
- Neemt de verantwoordelijkheid voor formaliteiten met betrekking tot de aanstelling van de starter.
- Faciliteert en bewaakt een goede onboarding.

C. Organisatie en communicatie

Een duidelijke organisatie en communicatiestructuur is een voorwaarde om het inductietraject op de school succesvol uit te kunnen voeren. En een goede afstemming tussen actoren is voorwaarde voor een goede begeleiding.

De inductiecoördinator speelt een belangrijke rol in het samenbrengen van actoren niet alleen om de voortgang en knelpunten in de begeleiding van de starters te bespreken maar ook om de actualiteit en kwaliteit van het inductietraject te bespreken.

Het WiO leernetwerk (of op termijn een @voCampus of onderwijsregio breed leernetwerk) inductie wordt structureel ingezet om en paar keer per jaar bovenschols kennis en ervaringen uit te wisselen en zodoende het inductiebeleid en traject up tot date te houden. Inductiecoördinatoren van alle WiO scholen maken deel uit van dit leernetwerk.

Een expertteam op elke school kan vanuit het oogpunt van een leven lang leren de doorlopende leerlijn bewaken van opleiden via inductie naar professionalisering van het hele personeel van de school. Deze groep zou gevormd kunnen worden met een schoolopleider (opleiden), Inductie coördinator (Inductie) en een P&O medewerker en leidinggevende (professionalisering).