

*Professionele
organisatie*

98

Nieuwkomers in het basisonderwijs

Onderzoek naar benodigde competenties van leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders die werken met nieuwkomers

Marijke van Vijfeijken
Tamara van Schilt-Mol

Nieuwkomers in het basisonderwijs

*Onderzoek naar benodigde competenties van leerkrachten, intern
begeleiders en schoolleiders die werken met nieuwkomers*

Marijke van Vijfeijken
Tamara van Schilt-Mol

CIP-GEGEVENS KONINKLIJKE BIBLIOTHEEK, DEN HAAG

Vijfeijken, M. M. van, Schilt-Mol, T. van.

Nieuwkomers in het basisonderwijs Onderzoek naar benodigde competenties van leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders die werken met nieuwkomers

M. M. van Vijfeijken, T. van Schilt-Mol, 2012: IVA beleidsonderzoek en advies.

ISBN 978-94-6167-088-5

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced, stored in a retrieval system, or transmitted, in any form or by any means, electronic, mechanical, photocopying, or otherwise, without the prior written permission of the publisher.

Uitgave:

Eindhoven School of Education / IVA beleidsonderzoek en advies

Postbus 513, 5600 MB Eindhoven / Postbus 90153, 5000 LE Tilburg

Telefoon: 040-2473095 / 013-4668466

www.esoe.nl / www.iva.nl

Copyright © Eindhoven School of Education / IVA beleidsonderzoek en advies, 2011

Dit onderzoek is gefinancierd uit het budget dat het ministerie van OCW jaarlijks beschikbaar stelt aan de LPC ten behoeve van Kortlopend Onderwijsonderzoek dat uitgevoerd wordt op verzoek van het onderwijsveld.

Inhoud

Samenvatting	5
1 Inleiding	7
1.1 Doel en onderzoeksvragen	8
1.2 Onderzoeksaanpak	9
1.3 Analyse, interpretatie en rapportage	15
2 Resultaten digitale vragenlijst	19
2.1 Competentieprofiel van de leerkracht primair onderwijs	19
2.2 Competentieprofiel van de intern begeleider	26
2.3 Competentieprofiel van de schoolleider	30
3 Conclusie	35
Gehanteerde bronnen	39
Bijlage 1 Tabellen competentieprofiel leerkracht	41
Bijlage 2 Tabellen competentieprofiel intern begeleider	47
Bijlage 3 Tabellen competentieprofiel schoolleider	53

Samenvatting

In opdracht van de Landelijk Ondersteuning onderwijs nieuwkomers (LOWAN) is in dit onderzoek nagegaan of en in hoeverre de benodigde competenties van leerkrachten, intern begeleiders en locatiedirecteuren die op scholen met asielzoekers en nieuwkomers werken verschillen van de al omschreven competenties in de hiervoor beschikbare beroepsstandaarden voor leerkrachten, intern begeleiders en locatiedirecteuren in het regulier onderwijs.

De klassensamenstellingen binnen het nieuwkomers onderwijs zijn, in tegenstelling tot de klassensamenstellingen in het regulier onderwijs, niet leeftijdsgebonden en er is een continue in- en uitstroom van leerlingen. De specifieke onderwijsbehoefte van de nieuwkomers verschilt sterk van de leerlingen in de reguliere klassen en het benodigde onderwijsaanbod wijkt daarom erg af. De nieuwkomers hebben andere culturen en kunnen soms getraumatiseerd zijn. Het werken met nieuwkomers vereist daarom wellicht extra competenties voor de leerkrachten, intern begeleiders en locatiedirecteuren, omdat de omstandigheden in het nieuwkomers onderwijs vaak anders zijn dan in het regulier onderwijs. Wanneer dit het geval is, kan hier door besturen in de toekomst mogelijk op worden ingespeeld.

Om inzicht te krijgen in de benodigde competenties van leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders in het nieuwkomers onderwijs is in dit onderzoek een onderzoeksaanpak opgesteld, welke uit zes fasen bestaat. In de literatuur verkennende fase werd duidelijk dat er door officiële instanties (SBL, Lbib en NSA) geen concreet onderscheid wordt gemaakt tussen de benodigde competenties van leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders die werken op een school met nieuwkomers vergeleken met hun collega's die werkzaam zijn in het regulier onderwijs. Wel toonde relevante literatuur aan dat voor leerkrachten die werkzaam zijn in het nieuwkomer onderwijs de lat met name hoger ligt als het gaat om inter-persoonlijke vaardigheden.

Nadat gesprekken waren gevoerd met leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders en experts (fase 2 en 3) kon worden geconcludeerd dat leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders in het nieuwkomers onderwijs geen *andere* competenties nodig hebben, maar dat zij over sommige competenties (veel) *meer* moeten beschikken.

Met deze informatie werd een vragenlijst opgesteld, welke uiteindelijk is ingevuld door 147 respondenten die werkzaam zijn in het nieuwkomers onderwijs (fase 4 en 5). Elke respondent kreeg vragen met betrekking tot zijn/haar eigen beroep (leerkracht, intern begeleider of schoolleider).

Na analyse (fase 6) bleek dat leerkrachten in het nieuwkomers onderwijs vergeleken met leerkrachten in het regulier onderwijs op vier van de zeven competenties van het SLB een groter beroep moeten doen, te weten de interpersoonlijke competentie; de pedagogische competentie; de vakinhoudelijke & didactische competentie; en de organisatorische competentie. Voor intern begeleiders geldt dat zij op twee van de zeven competenties omschreven door het Lbib een groter beroep moeten doen, namelijk de competentie in het samenwerken met externen en de innovatieve competentie. Ten slotte bleek dat respondenten vinden dat schoolleiders in het nieuwkomers onderwijs een extra beroep moeten doen op de intrapersoonlijke competentie, vergeleken met schoolleiders in het regulier onderwijs.

Met betrekking tot de overige aspecten geldt dat respondenten vinden dat een leerkracht die werkt met nieuwkomers flexibeler moet zijn in zijn of haar denken en handelen, sneller eigen handelen moet kunnen aanpassen, meer bedacht moet zijn op een crisissituatie, beter moet kunnen relativiseren, moet kunnen communiceren met ouders die geen Nederlands spreken en om moet kunnen gaan met steeds veranderende omgevingsfactoren zonder de kwaliteit van het lesgeven aan te tasten. Voor de intern begeleider geldt dat zij zich moeten kunnen inleven in de context waarin zij werken: zij moeten beschikken over kennis en vaardigheden betreffende het onderwijs in NT2, zij moeten de leerlijn voor taal uitermate goed beheersen en non-verbale communicatie in kunnen zetten om te communiceren met de ouders. Ten slotte wordt van schoolleiders in het nieuwkomers onderwijs (veel) meer verwacht dat zij goed kunnen participeren op steeds veranderend overheidsbeleid en veranderende omgevingsfactoren en zij hun stem laten horen aan overheid, maatschappelijke instellingen en andere organisaties. Verder geldt voor schoolleiders dat zij, zoals de docenten en de intern begeleiders, met behulp van weinig informatie beslissingen kunnen nemen over passend onderwijs voor een leerling.

1 Inleiding

LOWAN (Landelijk Ondersteuning onderwijs nieuwkomers) heeft bij het Kortlopend Onderwijsonderzoek een aanvraag ingediend voor een onderzoek naar aanvullende of extra competenties voor leerkrachten, intern begeleiders en locatiedirecteuren PO op scholen voor nieuwkomers. In dit onderzoek wordt geen onderscheid gemaakt tussen onderwijs aan asielzoekers en onderwijs aan (andere) nieuwkomers.

Nieuwkomers zijn kinderen die op willekeurige momenten van het schooljaar zonder kennis van het Nederlands de school binnenstappen. Zij kunnen kinderen van asielzoekers zijn, van arbeidsmigranten, door gezinshereniging, gemengde huwelijken of door adoptie. Al deze kinderen hebben gemeenschappelijk dat ze geen aansluiting vinden bij het onderwijs van leeftijdgenoten.

Nieuwkomers zijn dan ook leerlingen met tijdelijke specifieke onderwijsbehoeften die erop is gericht dat nieuwkomers zo snel mogelijk aan kunnen sluiten op het reguliere onderwijsprogramma van leeftijdgenoten. De 'status' van nieuwkomer houdt op als:

- De leerling didactische en sociaal-emotioneel is opgenomen in de reguliere groep van leeftijdgenoten.
- Of geplaatst is op een school voor (S)BO en de Nederlandse taal geen duidelijke belemmering meer vormt voor participatie in de groep.

LOWAN is een door het ministerie van OCW gefinancierd landelijk steunpunt voor het onderwijs aan nieuwkomers en heeft contact met de meeste scholen die het onderwijs verzorgen aan deze leerlingen evenals met organisaties die voor deze bijzondere vorm van onderwijs van belang zijn.

Leerkrachten, intern begeleiders en locatiedirecteuren zijn niet specifiek opgeleid in het verzorgen van onderwijs aan nieuwkomers. Zij hebben een regulier diploma behaald aan een PABO. Zij hebben echter wel te maken met andere omstandigheden waarin ze werken (bijvoorbeeld snel wisselende leerlingen) en worden geconfronteerd met doorgaans andere problematieken dan in de meeste basisscholen. Dit vraagt om extra of aanvullende competenties bovenop de bekwaamheidseisen voor de leerkracht PO ontwikkeld door Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL), de beroepsstandaard voor de intern begeleider ontwikkeld door Lbib (Landelijk Beroepsgroep intern begeleider) en het competentieprofiel voor de schoolleider ontwikkeld door De Nederlandse Schoolleiders Academie (NSA).

De vraag die in het kader van dit onderzoek gesteld wordt, is welke aanvullende of extra competenties leerkrachten, intern begeleiders en locatiedirecteuren/schoolleiders die werken op een school met nieuwkomers, nodig hebben om de genoemde functies kwalitatief goed uit te kunnen voeren. Met behulp van de nieuwe competentieprofielen die uit dit onderzoek voort kunnen komen, kunnen besturen nieuwe plannen ontwikkelen betreffende de ondersteuning en begeleiding van personeel, werving van nieuw personeel en (bij-)scholing van personeel.

In deze inleiding worden het doel en onderzoeksvragen en onderzoeksaanpak toegelicht. In hoofdstuk 2 worden de resultaten van het onderzoek gepresenteerd. Tot slot staan in hoofdstuk 3 de conclusies van het onderzoek. In de bijlagen staan alle tabellen behorende bij respectievelijk de resultaten van het onderzoek naar de competenties van de leerkracht, intern begeleider en schoolleider. Naar een aantal van deze tabellen wordt in hoofdstuk 2 verwezen.

1.1 Doel en onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek is dat er inzicht verkregen wordt in de extra en/of aanvullende competenties voor leerkrachten PO, intern begeleiders en locatiedirecteuren die op scholen met asielzoekers en nieuwkomers werken, bovenop de al omschreven competenties in de hiervoor beschikbare beroepsstandaarden.

De vraag die in het verlengde hiervan gesteld wordt, is of en welke aanvullende of extra competenties leerkrachten, intern begeleiders en locatiedirecteuren/schoolleiders die werken op een school met nieuwkomers, nodig hebben om de genoemde functies kwalitatief goed uit te kunnen voeren. Met behulp van de informatie die uit dit onderzoek voort komt, kunnen besturen nieuwe plannen ontwikkelen betreffende de ondersteuning en begeleiding van personeel, werving van nieuw personeel en (bij-)scholing van personeel.

De vraag zal afzonderlijk beantwoord worden voor de drie genoemde functies, namelijk leerkrachten PO, intern begeleiders en schoolleiders.

1.2 Onderzoeksaanpak

Het onderzoek dat is uitgevoerd om bovenstaande vraag te beantwoorden, bestond uit 6 fases, te weten:

- 1) verkenning van relevante literatuur
- 2) voeren van gesprekken met leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders
- 3) organiseren van een expertmeeting
- 4) afname digitale vragenlijst onder leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders
- 5) bevraging veld tijdens coördinatoren­dag
- 6) analyse resultaten en vaststellen competentieprofielen voor leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders

Hieronder worden alle fasen kort toegelicht en beschreven.

Om op hoofdlijnen een eerste beeld te krijgen van de extra of aanvullende competenties van leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders op een school voor nieuwkomers is in de eerste fase van het onderzoek een verkenning uitgevoerd naar beschikbare kennis over het onderwijs aan nieuwkomers. Er is tijdens deze verkenning vooral gebruik gemaakt van de website van LOWAN en het rapport van Inspectie van Onderwijs over de kwaliteit van het onderwijs op basisscholen voor asielzoekers en nieuwkomers. Daarnaast is gebruik gemaakt van enkele praktijkgeoriënteerde artikelen¹.

De verkenning leverde geen concrete informatie op over de benodigde (extra of aanvullende) competenties. Het leverde wel beschrijvingen op van specifieke taken en situaties die passen bij het werken met nieuwkomers in het basisonderwijs.

Er is beperkte wetenschappelijke literatuur gevonden over competenties van leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders die werken met nieuwkomers. De focus heeft bij het bestuderen gelegen op een artikel over onderzoek naar competenties van leerkrachten in multiculturele klassen². In dit artikel komt niet naar voren dat er voor het

¹ In de tekst van dit onderzoeksrapport wordt niet direct naar deze meer algemene achtergronden verwezen. In de literatuurlijst worden uiteraard wel de gebruikte bronnen opgesomd.

² Brok, P., Eerde, van D., Hajer, M. (2010) Teachers and TeachingClassroom interaction studies as a source for teacher competencies: the use of case studies with multiple instruments for studying teacher competencies in multicultural classes. Eindhoven School of Education, Eindhoven University of Technology: Eindhoven.

werken in een multiculturele klas andere competenties noodzakelijk zijn. Wel wordt duidelijk dat ‘de lat hoger ligt’ voor de leerkrachten met name als het gaat om de interpersoonlijke vaardigheden.

Tijdens deze verkennende fase zijn ook de verschillende competentieprofielen/bekwaamheidseisen voor de leerkracht PO, intern begeleider en de schoolleider PO bestudeerd. Deze vormen een belangrijk uitgangspunt voor dit onderzoek.

In de tweede fase zijn gesprekken gevoerd met leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders van 6 verschillende basisscholen met nieuwkomers. Tijdens deze interviews is gevraagd aan de leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders of zij vinden dat zij extra en/of aanvullende competenties nodig hebben om te kunnen werken op een school met nieuwkomers. Hierbij is steeds verwezen naar de meest gehanteerde bestaande competentieprofielen/bekwaamheidseisen voor de functies die in dit onderzoek centraal staan.

De derde fase van dit onderzoek bestond uit een expertmeeting met verschillende experts en betrokkenen op het gebied van onderwijs aan nieuwkomers. In de bijlage is een lijst met deelnemers opgenomen.

Tijdens de gesprekken en de expertmeeting zijn uitspraken over kennis, vaardigheden en attitudes die verwacht worden van leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders die werken met nieuwkomers verzameld. Een belangrijke conclusie op basis van de gesprekken en de expertmeeting is dat er geen apart of ander competentieprofiel hoeft te worden ontwikkeld, maar dat op bepaalde competenties een groter beroep wordt gedaan en dat er soms ook speciale (extra) kennis of (extra) vaardigheden nodig zijn. Vaak worden ook specifieke houdingsaspecten genoemd.

In overleg met LOWAN is besloten om op basis van bovenstaande constatering na te gaan op welke competenties een groter beroep wordt gedaan en in hoeverre de uitspraken over benodigde extra kennis en/of vaardigheden of enkele specifieke houdingsaspecten gedeeld worden door een grotere groep respondenten die werken met nieuwkomers. Hiertoe is voor deze vierde fase van het onderzoek een vragenlijst ontwikkeld

die is gestuurd naar 141 personen met het verzoek aan leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders die werken met nieuwkomers te vragen de vragenlijst individueel in te vullen. De vragenlijst is onderverdeeld in drie delen, namelijk:

- Het competentieprofiel van de leerkracht (uitgaande van SBL)
- Het competentieprofiel van de intern begeleider (uitgaande van beroepsstandaard intern begeleider Lbib uitgave PICA)
- Het competentieprofiel van de schoolleider (uitgaande van 8 bekwaamheidseisen leidinggevend NSA)

Ieder deel van de vragenlijst start met een beschrijving van de eerste competentie van het competentieprofiel passend bij de functie van de respondent. Vervolgens wordt de vraag gesteld of op die competentie voor het werken met nieuwkomers een hoger beroep wordt gedaan. Deze vraag is dus alleen gesteld aan de respondenten die deze functie uitoefenen.

Hierna volgen een aantal uitspraken/indicatoren, die voor het merendeel uit de gesprekken en de expertmeeting voort komen als zijnde van speciaal belang voor het werken met nieuwkomers. Aan de respondenten wordt gevraagd aan te geven of de uitspraak minder, evenveel als of meer geldt voor de leerkracht, intern begeleider, schoolleider nieuwkomers vergeleken met een leerkracht, intern begeleider of schoolleider die werkt in het regulier onderwijs. Deze vragen zijn in de oorspronkelijke vragenlijst aan alle respondenten gesteld dus onafhankelijk van functie.

De respondenten kunnen in de vragenlijst ook zelf voorbeelden benoemen van vaardigheden, kennis of houdingsaspecten waarvan zij vinden dat ze specifiek zijn voor leerkrachten, intern begeleiders en/of schoolleiders die werken met nieuwkomers.

Op 15 november 2012 hadden 100 respondenten de vragenlijst ingevuld. Om de respons te verhogen is op dat moment een verkorte vragenlijst ontwikkeld. De vragenlijst bevatte exact dezelfde vragen echter, in tegenstelling tot de eerste vragenlijst, hoefden de leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders alleen te reflecteren op uitspraken betreffende hun eigen functie. Leerkrachten reflecteerden uitsluitend op de competenties voor leerkrachten, IB-ers reflecteerden uitsluitend op de competenties van IB-ers en schoolleiders reflecteerden uitsluitend op de competenties voor schoolleiders.

Op 16 november is tijdens een coördinatorenoverleg nieuwkomers (georganiseerd door LOWAN) door de onderzoekers van IVA een korte presentatie gegeven over de (tussentijdse) resultaten van het onderzoek. Deze bijeenkomst is bezocht door onge-

veer 100 personen, dit waren vooral intern begeleiders en schoolleiders die werken met nieuwkomers. De onderzoekers van IVA hebben tijdens deze bijeenkomst in overleg met LOWAN een beroep gedaan bij de aanwezigen om de (verkorte) vragenlijst eventueel alsnog in te vullen.

Na afloop van de presentatie is aan de aanwezigen gevraagd om met voorbeelden te illustreren of en op welke wijze er op bepaalde competenties voor leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders een extra beroep wordt gedaan indien zij werken met nieuwkomers. Deze voorbeelden hebben zij voor de onderzoekers genoteerd.

Uiteindelijk hebben in totaal 145 leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders de vragenlijst ingevuld. Er zijn 100 respondenten die de lange vragenlijst hebben ingevuld en 45 respondenten die de verkorte vragenlijst hebben ingevuld. Van de 45 respondenten die de verkorte vragenlijst hebben ingevuld zijn 30 respondenten leerkracht, 11 intern begeleider en 4 schoolleider. In tabel 1. 1. staan het totaal aantal respondenten inclusief functie vermeld. De respondenten konden in de vragenlijst invullen of zij leerkracht, intern begeleider of schoolleider zijn. Zij konden ook meerdere categorieën invullen en daarbij een categorie 'anders' invullen. Hierbij dient opgemerkt te worden dat in de verkorte vragenlijst de respondenten het antwoord 'anders' niet meer konden geven. In totaal hebben 110 leerkrachten, 20 intern begeleiders en 17 schoolleiders de vragenlijst ingevuld.

Tabel 1. 1: Aantal respondenten en functies (N=145)

Functie	Aantal
Leerkracht	110
Intern begeleider	20
Schoolleider	17
Anders categorie	11
Leerkracht en intern begeleider	5
Schoolleider en intern begeleider	1
Anders categorie en leerkracht	8
Anders categorie en intern begeleider	2
Anders categorie en schoolleider	1

De respondenten die naast de functie leerkracht, intern begeleider of schoolleider in de vragenlijst hebben aangegeven dat zij ook een andere functie hebben, hebben de volgende functiebenamingen beschreven:

- Bouwcoördinator
- Coördinator
- Coördinator schakelklassen 1^e opvang
- Deelteamleider
- Extern begeleider en beeldend therapeut
- Leerkracht van een NT2 klas
- Leerkracht/coördinator
- Locatieleider
- Taalcoördinator
- Vakleerkracht LO
- Veel niet klasgebonden taken binnen de school waaronder ook extra taallessen aan kinderen die de taalklas voltooid hebben

Aan de respondenten is tevens gevraagd om aan te geven in welk type onderwijs zij lesgeven. Bijna de helft van de respondenten verzorgt onderwijs aan nieuwkomers én asielzoekers. Ook geldt voor het merendeel van de respondenten dat zij onderwijs verzorgen aan nieuwkomers op een eigen locatie.

Tabel 1. 2: *Onderwijsvormen aan nieuwkomers (N=145)*

Onderwijsvormen aan nieuwkomers	N	%
Er wordt onderwijs verzorgd aan nieuwkomers en asielzoekers (gemengd)	67	46
Onderwijs aan nieuwkomers wordt geheel verzorgd op eigen locatie	54	37
Onderwijs aan nieuwkomers wordt verzorgd in een aparte klas in een reguliere school	34	23
De leerlingen volgen deels de lessen in de klas/school met nieuwkomers en deels in het reguliere onderwijs (geïntegreerd)	26	18
Onderwijs aan nieuwkomers wordt verzorgd in meerdere klassen binnen de (reguliere) school	27	19
Er wordt alleen onderwijs verzorgd aan asielzoekers	2	16
Er wordt alleen onderwijs verzorgd aan nieuwkomers	18	12

Aan de respondenten is gevraagd hoeveel ervaring zij hebben in het werken op een school met nieuwkomers. Iets meer dan de helft van de respondenten heeft 0 tot en met 7 jaar onderwijservaring op een school met nieuwkomers.

Tabel 1. 3: *Aantal jaren onderwijservaring op een school met nieuwkomers (N=145)*

Aantal jaren onderwijservaring op een school met nieuwkomers	N	%
0 - 3	54	37,0
4 - 7	22	15,1
8 - 11	24	16,4
12 - 15	19	13,0
16 - 19	7	4,8
20 - 23	10	6,8
24 - 27	2	1,4
28 - 31	2	1,4
32 - 35	3	2,1
36 - 39	3	2,1

Ook is aan de respondenten gevraagd hoeveel jaren ervaring zij hebben in hun huidige functie. Bijna de helft van de respondenten heeft 0 tot en met 3 jaar ervaring in zijn of haar huidige functie. De meerderheid heeft meer dan 3 jaar ervaring in de huidige functie.

Tabel 1. 4: Aantal jaren ervaring in de huidige functie (N=145)

Aantal jaren ervaring in de huidige functie	N	%
0 - 3	47	32,2
4 - 7	24	16,4
8 - 11	18	12,3
12 - 15	23	15,8
16 - 19	8	5,5
20 - 23	10	6,8
24 - 27	3	2,1
28 - 31	2	1,4
32 - 35	8	5,5
36 - 39	3	2,1

De meeste respondenten hebben geen aanvullende opleiding gevolgd om te kunnen werken op een school met nieuwkomers. In totaal hebben 107 respondenten geen aanvullende opleiding gevolgd en 38 respondenten wel.

1.3 Analyse, interpretatie en rapportage

Zoals beschreven in paragraaf 1. 2 is in het vooronderzoek geconstateerd dat er geen nieuwe, aparte competentieprofielen ontwikkeld dienen te worden voor leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders die lesgeven aan of leiding geven op een school met nieuwkomers. Er is immers geen sprake van andere competenties, wel wordt op een aantal competenties een groter beroep gedaan en is specifieke en/of aanvullende kennis, vaardigheden of houdingsaspecten soms gewenst. Om inzichtelijk te maken op welke competenties een groter beroep wordt gedaan en om welke specifieke/aanvullende kennis, vaardigheden of houdingsaspecten het concreet gaat, is een uitgebreide vragenlijst ontwikkeld en afgenomen. Respondenten konden aangeven of op specifieke competenties minder, evenveel, iets meer of veel meer een beroep wordt gedaan binnen hun eigen lespraktijk (vergeleken met de lespraktijk van leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders op een reguliere school). Daarnaast konden ze aangeven of specifieke uitspraken over kennis, vaardigheden of houdingsaspecten minder, evenveel als, iets meer of veel meer gelden voor een leerkracht, intern begeleider of schoolleider die werkt met nieuwkomers dan voor hen die werken in het reguliere onderwijs.

De antwoorden van de 145 respondenten zijn met behulp van statistische procedures geanalyseerd en geïnterpreteerd. Er zijn allereerst tabellen gemaakt waarin zichtbaar wordt gemaakt hoeveel respondenten qua aantal en percentage vinden dat er iets meer of veel meer beroep wordt gedaan op een specifieke competentie. Op dezelfde manier zijn er tabellen gemaakt waarin te zien is hoeveel respondenten vinden dat een uitspraak iets meer of veel meer geldt voor het onderwijs aan nieuwkomers in vergelijking met het reguliere onderwijs.

Voor de analyse en interpretatie van de onderzoeksresultaten hebben de onderzoekers ervoor gekozen om selectief te zijn in de beschrijving van de uiteindelijke bevindingen. Het feit dat de beroepsbeoefenaren zelf vinden dat een hoger beroep wordt gedaan op een competentie of een uitspraak over benodigde kennis, vaardigheid of houding meer voor hen geldt dan voor een beroepsbeoefenaar in het regulier onderwijs hoeft niet automatisch te betekenen dat het ook zo is. Het wordt echter wel door de betreffende beroepsbeoefenaar zo ervaren. In hoofdstuk 2 waarin de resultaten van het onderzoek worden besproken, worden alleen die competenties en uitspraken genoemd als zijnde een resultaat van het onderzoek waarvan:

- minimaal 50 procent van de respondenten aangegeven heeft dat op deze competentie ‘veel meer’ beroep wordt gedaan óf;
- indien minimaal 75 procent van de respondenten heeft aangegeven dat ‘iets meer’ of ‘veel meer’ beroep hierop gedaan wordt.

Tabel 1. 5 geeft een voorbeeld van het toepassen van deze selectiecriteria. In de bijlage is een totaal overzicht van alle gegeven antwoorden op de vragen uit de vragenlijst opgenomen.

Tabel 1. 5: Voorbeeld selectie criterium voor opnemen als resultaat van het onderzoek

		indicator	iets meer		veel meer	
			N	%	N	%
wel/niet opgenomen	criterium	Een leerkracht nieuwkomers:				
wel opgenomen in aangescherpt/aangevuld profiel	veel meer > 50%	moet nonverbale communicatie inzetten om te communiceren met leerlingen	13	10	113	87
	iets meer + veel meer > 75%	moet kennis hebben van andere culturen	57	39	60	46
niet opgenomen in aangescherpt/aangevuld profiel	iets meer + veel meer < 75%, veel meer < 50%	moet zich bewust zijn van haar of zijn eigen identiteit	39	30	16	12

2 Resultaten digitale vragenlijst

In dit hoofdstuk staan de resultaten van de digitale vragenlijst die ingevuld is door leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders die werken met nieuwkomers in het basisonderwijs centraal. In de tekst wordt verwezen naar tabellen die in de bijlagen zijn opgenomen.

In de digitale vragenlijst is aan de respondenten gevraagd op welke competenties een groter beroep wordt gedaan en welke aspecten die passen bij de verschillende competenties meer gelden voor de leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders die werken met nieuwkomers vergeleken met hen die werken in het regulier onderwijs. De aspecten die bevraagd zijn, zijn gebaseerd op uitspraken van respondenten die betrokken zijn geweest bij het vooronderzoek.

Er is nagegaan of er op specifieke houdingsaspecten een groter beroep wordt gedaan. Daarbij is ook uitgegaan van bevindingen uit het vooronderzoek.

In de eerste paragraaf worden de resultaten van de vragen betreffende het competentieprofiel van de leerkracht primair onderwijs gepresenteerd. In de tweede paragraaf gaat het om het competentieprofiel van de intern begeleider. Tot slot worden de resultaten betreffende het competentieprofiel van de schoolleider weergegeven.

2.1 Competentieprofiel van de leerkracht primair onderwijs

In de digitale vragenlijst is aan de leerkrachten gevraagd, nadat zij een korte beschrijving kregen van de competentie, of zij vinden dat op deze competentie minder, evenveel, iets meer of veel meer een beroep wordt gedaan bij leerkrachten die werken met nieuwkomers vergeleken met leerkrachten in het regulier onderwijs (tabel 1. 6).

Op basis van de selectiecriteria beschreven in paragraaf 1. 3 is vastgesteld dat op vier van de zeven competenties van SLB een groter beroep wordt gedaan. Deze vier competenties zijn de volgende:

- Interpersoonlijke competentie;
- Pedagogische competentie;
- Vakinhoudelijk & didactische competentie;
- Organisatorische competentie.

Per competentie zijn een aantal uitspraken, die voornamelijk voortkomen uit de gesprekken in het vooronderzoek die gevoerd zijn met leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders die werken met nieuwkomers en de expertmeeting en die van invloed zijn op de praktische uitvoering van de competentie, voorgelegd aan de respondenten. Er is gevraagd in hoeverre deze uitspraken minder, evenveel, iets meer of veel meer gelden voor leerkrachten die werken met nieuwkomers. Ook hier geldt dat in deze rapportage alleen die uitspraken vermeld worden die volgens de criteria beschreven in paragraaf 1. 3 duidelijk meer gelden voor de leerkracht die werkt met nieuwkomers.

In de volgende vier subparagrafen komen de vier competenties waarvan de leerkrachten hebben aangegeven dat daarop een groter beroep wordt gedaan bij de leerkrachten die werken met nieuwkomers aan bod. Deze paragrafen starten met de beschrijving in een kader van de competentie ontwikkeld door Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL). Vervolgens wordt vermeld welke uitspraken die deze competentie betreffen (veel) meer gelden voor leerkrachten die werken met nieuwkomers vergeleken met het reguliere onderwijs volgens de respondenten. Ten slotte wordt er een beknopte samenvatting gegeven van de toelichting en voorbeelden die door diverse respondenten zijn aangekaart.

In de vijfde subparagraaf worden houdingsaspecten genoemd waar een groter beroep op wordt gedaan bij de leerkracht nieuwkomers vergeleken met het reguliere onderwijs. Ook worden er nog enkele uitspraken vermeld die (veel) meer gelden voor een leerkracht die werkt met nieuwkomers klas dan met een reguliere klas.

2.1.1 Inter-persoonlijke competentie

Omschrijving

De leraar primair onderwijs moet ervoor zorgen dat er in zijn groep een prettig leef- en werkklimaat heerst. Dat is de verantwoordelijkheid van de leraar primair onderwijs en om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar interpersoonlijk competent zijn.

Een leraar die interpersoonlijk competent is, geeft op een goede manier leiding. Zo'n leraar schept een vriendelijke en coöperatieve sfeer en brengt een open communicatie tot stand. Zo'n leraar bevordert de zelfstandigheid van de kinderen en zoekt in zijn interactie met hen een goede balans tussen:

- leiden en begeleiden
- sturen en volgen
- confronteren en verzoenen
- corrigeren en stimuleren

Zoals al in de inleiding werd aangegeven vinden de leerkrachten dat over het algemeen op de inter-persoonlijke competentie bij leerkrachten die werken met nieuwkomers een groter beroep wordt gedaan. De volgende uitspraken gelden volgens de respondenten dan ook (veel) meer voor leerkrachten die werken met nieuwkomers dan voor hen die werken in het reguliere onderwijs (tabel 1. 7):

- Zij moeten non-verbale communicatie in kunnen zetten om te communiceren met leerlingen;
- Zij moeten flexibel om kunnen gaan met andere culturen en gewoonten;
- Zij moeten kennis hebben van andere culturen.

De leerkracht nieuwkomers wordt, meer dan een leerkracht op een reguliere school, geconfronteerd met andere culturen en gewoontes. Het is van belang dat de leerkracht zich hiervan bewust is en hierop kan inspelen. Daarnaast geldt voor de leerkracht nieuwkomers dat deze, vanwege de taalvaardigheid Nederlands van de leerling, een groter beroep moet doen op non-verbale communicatie om te kunnen communiceren met de leerlingen. Een voorbeeld hiervan is dat de leerkracht nieuwkomers specifieke kennis moet hebben over de wijze waarop gecommuniceerd wordt in de leefgebieden van de ouders van leerlingen uit de klas. De leerkrachten moeten een zeer uitnodigende houding hebben naar de ouders toe, ten einde com-

municatie over de leerlingen uit te kunnen lokken. Ook moet de leerkracht nieuwkomers leerlingen stimuleren om zich in elkaars cultuur te verdiepen, zodat leerlingen begrip voor elkaar kunnen opbrengen.

2.1.2 Pedagogische competentie

Omschrijving

De leraar primair onderwijs moet de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van de kinderen bevorderen. Hij moet hen helpen een zelfstandig en verantwoordelijk persoon te worden. Dat is de verantwoordelijkheid van de leraar primair onderwijs en om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar pedagogisch competent zijn.

Een leraar die pedagogisch competent is, creëert een veilige leeromgeving in zijn groep en zijn lessen. Zo'n leraar zorgt ervoor dat de kinderen

- weten dat ze erbij horen en welkom zijn
- weten dat ze gewaardeerd worden
- op een respectvolle manier met elkaar omgaan
- uitgedaagd worden om verantwoordelijkheid te nemen voor elkaar
- initiatieven kunnen nemen en zelfstandig kunnen werken.

De leerkrachten vinden dat er een groter beroep wordt gedaan op de pedagogische competentie van leerkrachten die werken met nieuwkomers. Dit wordt ondersteund door de volgende uitspraken die van invloed zijn op de uitvoering van de werkzaamheden van de leerkracht en die (veel) meer gelden voor de leerkracht die werkt met nieuwkomers dan voor een leerkracht die werkt in een reguliere klas (tabel 1. 8):

Een leerkracht nieuwkomers:

- Moet met behulp van weinig voorinformatie zich een beeld kunnen vormen van de beginsituatie van de leerlingen wat betreft onderwijservaring en taalvaardigheidsniveau;
- Moet kunnen communiceren over eventuele problemen met leerlingen die geen Nederlands spreken;
- Moet met behulp van weinig voorinformatie zich een beeld kunnen vormen van de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van de leerlingen;
- Moet om kunnen gaan met leerlingen met traumatische ervaringen;
- Moet om kunnen gaan met het gevoel 'tekort' te schieten in pedagogische steun voor de leerlingen.

Wanneer leerkrachten pedagogisch niet competent zijn worden zij op een school voor nieuwkomers hier sneller mee geconfronteerd. Dit komt doordat leerkrachten in een klas met nieuwkomers in staat moeten zijn om met beperkte voorinformatie en met beperkte middelen tot communicatie een goed beeld te vormen van de beginsituatie van de leerlingen. Daarnaast geldt voor een aantal van de leerlingen dat zij traumatische ervaringen hebben. De leerkracht nieuwkomers moet goed letten op de lichaamstaal van leerlingen zeker wanneer zij het Nederlands (nog) onvoldoende beheersen.

Tot slot moet de leerkracht nieuwkomers zich constant bewust zijn van de het sociale klimaat van de klas en het welbevinden van de individuele leerlingen en de groep; de samenstelling van de klas kan immers, door continue in- en uitstroom, dagelijks wisselen. Dit heeft weer tot het gevolg dat de leerkracht nieuwkomers continue moet werken aan groepsvorming.

2.1.3 Vakinhoudelijke & didactische competentie

Omschrijving

De leraar primair onderwijs moet de kinderen helpen zich de culturele bagage eigen te maken die samengevat is in de kerndoelen voor het primair onderwijs en die elke deelnemer aan de samenleving nodig heeft om volwaardig te kunnen functioneren. Dat is de verantwoordelijkheid van de leraar primair onderwijs en om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar vakinhoudelijk en didactisch competent zijn.

Een leraar die vakinhoudelijk en didactisch competent is, ontwerpt een krachtige leeromgeving in zijn groep en zijn lessen. Zo'n leraar

- stemt de leerinhouden en ook zijn doen en laten af op de kinderen en houdt rekening met individuele verschillen
- motiveert de kinderen voor hun leertaken, daagt hen uit om er het beste van te maken en helpt hen om ze met succes af te ronden
- leert de kinderen leren, ook van en met elkaar, om daarmee onder andere hun zelfstandigheid te bevorderen.

Ook op de vakinhoudelijk en didactische competentie wordt volgens veel leerkrachten een groter beroep gedaan. De volgende uitspraken gelden (veel) meer voor leerkrachten die werken met nieuwkomers (tabel 1. 9):

- Zij hebben kennis en vaardigheden nodig betreffende onderwijs in Nederlandse als tweede taal (NT2);
- Zij hebben kennis en vaardigheden nodig over onderwijs aan leerlingen zonder onderwijservaring;
- Zij moeten het actief taalgebruik van leerlingen kunnen stimuleren;
- Zij moeten de leerlijn voor taal uitermate goed beheersen en in kunnen zetten.

Net als leerkrachten in het regulier onderwijs moeten ook leerkrachten die lesgeven aan nieuwkomers op de hoogte zijn van de leerlijnen. Echter, de leeftijd van leerlingen in deze klassen varieert vaak tussen de 6 en de 12 jaar. Door de aanwezigheid van verschillende niveaus en leeftijdsgroepen is een goede beheersing van de gehele leerlijn (met de nadruk op de leerlijn taal) van essentieel belang zodat de leerlingen zich in hun eigen tempo kunnen ontwikkelen en op het juiste niveau kunnen instromen in het regulier onderwijs. Snel kunnen schakelen en zicht blijven houden op de behoeftes van ieder individueel kind zijn essentieel. De leerkracht nieuwkomers met durven ‘springen’ in het lesaanbod.

Een ander verschil tussen reguliere klassen en klassen met nieuwkomers is uiteraard dat in de laatstgenoemde veel leerlingen in de klas zitten die (nog) geen Nederlands beheersen. Bovendien heeft een aanzienlijk deel van de leerlingen geen of nauwelijks onderwijservaring. Kennis van tweede taalverwerving en kennis van onderwijs aan leerlingen zonder onderwijservaring zijn dan ook vereisten. De leerkracht nieuwkomers moet inzicht hebben in het geven van onderwijs aan oudere kinderen die nog niet geletterd zijn.

De leerkracht nieuwkomers moet competent zijn in het (continue) differentiëren naar leeftijd, belevingswereld en (taal) niveau, omdat de instroom van kinderen continu plaatsvindt. Goed klassenmanagement en flexibel handelen is dan ook van groot belang. Er wordt per klas gewerkt in diverse niveaugroepjes (woordenschat, lezen, rekenen) en dat vereist een goede planning. Dit zien we ook terug bij de organisatorische competentie.

2.1.4 Organisatorische competentie

Omschrijving

De leraar primair onderwijs draagt zorg voor alle aspecten van klassenmanagement ten behoeve van zijn groep. Dat is de verantwoordelijkheid van de leraar primair onderwijs en om die verantwoordelijkheid waar te kunnen maken moet de leraar organisatorisch competent zijn.

Een leraar die organisatorisch competent is, zorgt voor een overzichtelijke, ordelijke, taakgerichte sfeer in zijn klas en zijn lessen. Zo'n leraar zorgt er dus voor dat de kinderen

- weten waar ze aan toe zijn en welke ruimte ze hebben voor eigen initiatief
- weten wat ze moeten doen, hoe en met welk doel ze dat moeten doen

Ook op deze competentie wordt een (veel) groter beroep gedaan bij de leerkracht die werkt met nieuwkomers. De volgende uitspraken gelden (veel) meer voor de leerkrachten die werken met nieuwkomers (tabel 1. 10):

- Zij moeten flexibel om kunnen gaan met planningen, lesvoorbereidingen en groepsindelingen;
- Zij moeten groepsindelingen kunnen maken rekening houdend met relevante intakegegevens en/of vorderingen van de leerlingen en de organisatorische randvoorwaarden van de school;
- Zij moeten toetsen en observatie-instrumenten kunnen selecteren, inzetten en interpreteren om behaalde doelen te evalueren en de taalvaardigheid van (individuele) leerlingen te bepalen.

De leerlingen zitten over het algemeen 1 of 2 jaar in de opvangklas en stromen op verschillende momenten in en uit. In die korte tijd moeten alle leerlingen het gewenste einddoel behalen. Het is daarom van belang dat de leerkracht nieuwkomers flexibel om kan gaan met planningen, roosters, niveaugroepen en lesvoorbereidingen. Daarnaast vraagt het van de leerkracht de vaardigheid om in korte tijd nieuwe groepsindelingen te maken die rekening houden met relevante intakegegevens en/of vorderingen van leerlingen. Door in- en uitstroom is het daadwerkelijke leerlingenaantal per jaar vele malen groter dan het leerlingenaantal dat vermeld wordt. Dit brengt veel administratie met zich mee voor de leerkracht, zoals instroomtoetsen, tussentijds spullen klaarmaken voor nieuwe leerlingen, onderwijskundige rapporten maken, tussentijdse niveaugroepen aanpassen en het lesrooster aanpassen.

2.1.5 Overige aspecten leerkracht

Meerdere keren is in het vooronderzoek ter sprake gekomen dat het bij het benoemen van de verschillen tussen een leerkracht die werkt met nieuwkomers en de leerkracht die werkt in het reguliere onderwijs vooral ook gaat om de houding van de leerkracht. Uit de resultaten van de digitale vragenlijst blijkt dat de respondenten vinden dat een leerkracht die werkt met nieuwkomers flexibeler moet zijn in zijn of haar denken en handelen, sneller ook het eigen handelen moet kunnen aanpassen, meer bedacht moet zijn op een crisissituatie en daarnaast ook nog eens beter moet kunnen relativeren (tabel 1. 14).

Verder vinden de respondenten over het algemeen niet dat een groter beroep wordt gedaan op de competentie ‘samenwerken met de omgeving’, maar dat er bij de leerkracht nieuwkomers wel een extra aspect bijkomt welke voor hen duidelijk (veel) meer geldt dan voor andere leerkrachten. Zij moet namelijk kunnen communiceren met ouders die geen Nederlands spreken over de opvoeding en de onderwijsresultaten van hun kind (tabel 1. 12). Als toelichting wordt hierbij gegeven dat de ouders bovendien over het algemeen geen kennis van het Nederlandse onderwijssysteem hebben. Het voeren van een oudergesprek kost daardoor vaak meer tijd, waarbij de inzet van een tolk gewenst is. Voor nieuwkomers die les krijgen op een reguliere school geldt bovendien dat zij vaak gehaald en gebracht worden vanuit bijvoorbeeld een AZC naar de school. De contactmomenten van ouders en leerkrachten bij het halen en brengen van de kinderen wordt hierdoor gemist.

Voor wat betreft de competentie in reflectie en ontwikkeling moeten leerkrachten die werken met nieuwkomers (veel) meer om kunnen gaan met steeds veranderende omgevingsfactoren zonder de kwaliteit van het lesgeven aan te tasten (tabel 1. 13).

2.2 Competentieprofiel van de intern begeleider

In de digitale vragenlijst is aan de respondenten gevraagd, nadat zij een korte beschrijving kregen van de competentie, of zij vinden dat op deze competentie minder, evenveel, iets meer of veel meer een beroep wordt gedaan bij intern begeleiders die werken met nieuwkomers vergeleken met intern begeleiders in het regulier onderwijs.

Op basis van de selectiecriteria beschreven in paragraaf 1. 3 is door de onderzoekers vastgesteld dat er een groter beroep wordt gedaan op twee van de zeven competenties uit de beroepsstandaard voor de intern begeleider ontwikkeld door Lbib (Landelijk Beroepsgroep intern begeleider). Dit zijn de volgende twee competenties (tabel 1. 15):

- Competentie in het samenwerken met externen;
- innovatieve competentie.

Per competentie zijn enkele uitspraken die van invloed zijn op de praktische uitvoering van de competentie en welke voornamelijk voortkomen uit de gesprekken met leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders die werken met nieuwkomers en de expertmeeting die in het vooronderzoek gevoerd zijn, voorgelegd aan de respondenten. De vraag is gesteld in hoeverre deze uitspraken minder, evenveel, iets meer of veel meer gelden voor intern begeleiders die werken met nieuwkomers.

In de eerste vier subparagrafen komen de twee competenties aan bod waarvan de respondenten hebben aangegeven dat daarop een groter beroep wordt gedaan bij de intern begeleiders die werken met nieuwkomers. Deze paragrafen starten met de beschrijving in een kader van de competentie ontwikkeld door Lbib. Vervolgens wordt vermeld welke uitspraken betreffende deze competentie (veel) meer gelden voor intern begeleiders die werken met nieuwkomers vergeleken met het reguliere onderwijs³. Er wordt vervolgens een beknopte samenvatting gegeven van de toelichting die door diverse respondenten is gegeven en er worden voorbeelden omschreven.

In de vijfde paragraaf worden houdingsaspecten genoemd waar een groter beroep op wordt gedaan bij de intern begeleider nieuwkomers vergeleken met het reguliere onderwijs en worden nog enkele uitspraken vermeld die (veel) meer gelden voor een intern begeleider die werkt met op een school met nieuwkomers vergeleken met een intern begeleider die werkt in het regulier onderwijs.

³ In paragraaf 1.3 wordt beschreven welke selectiecriteria er zijn gehanteerd voor het opnemen van de uitspraken als meer geldend dan de andere voorgelegde uitspraken.

2.2.1 Competent in het samenwerken met externen

Omschrijving

De intern begeleider primair onderwijs moet zorgen voor een breed vangnet voor onderwijs en zorg. Daartoe zoekt zij optimale afstemming tussen de school en extern participerende personen, instellingen en instanties.

Een intern begeleider die competent is in de samenwerking met externen zorgt voor een gecoördineerde afstemming en samenwerking tussen schoolvertegenwoordigers en externen. Zo'n intern begeleider zorgt er dus voor dat vanuit gemeenschappelijk belang leerlingen en teamleden optimaal ondersteund worden en dat het organisatieprofiel van de school helder gecommuniceerd wordt.

De intern begeleiders vinden dat een groter beroep wordt gedaan op de competentie 'samenwerken met externen' bij de intern begeleider die werkt op een school met nieuwkomers dan bij intern begeleiders werkzaam in het reguliere onderwijs. De respondenten vinden dat de volgende uitspraken (veel) meer gelden voor de intern begeleider nieuwkomers (tabel 1. 21) :

De intern begeleider :

- Moet kunnen communiceren met ouders die geen Nederlands spreken over de opvoeding en de onderwijsresultaten van hun kind;
- Moet belangen van de leerlingen kunnen verantwoorden binnen het samenwerkingsverband.

De intern begeleider heeft maar korte tijd ter beschikking om in te schatten of een leerling geschikt is voor het regulier (basis)onderwijs dan wel voor het speciaal basisonderwijs of speciaal onderwijs. De indicatiestelling van leerlingen die eigenlijk binnen het speciaal onderwijs opgevangen dienen te worden verloopt langzamer en vaak moeizamer (vanwege ontbrekende voorinformatie ten behoeve van dossiervorming).

De taal van de ouders en hun beperkte kennis van het onderwijsstelsel in Nederland is ook belemmerende factor om op tijd stappen te kunnen ondernemen. De intern begeleider nieuwkomers werkt over het algemeen wel met vergelijkbare instanties samen als de intern begeleiders in het regulier onderwijs. De intern begeleider nieuwkomers heeft echter vaker de hulp van externen nodig en ervaart tegelijkertijd ook vaker dat deze externen meer tijd nodig hebben dan er beschikbaar is om te weten wat geschikte stappen zijn die voor bepaalde zorgleerlingen gezet moeten worden.

2.2.2 Innovatief competentie

Omschrijving

Een intern begeleider primair onderwijs heeft de verantwoordelijkheid voor de ontwikkeling van de kwaliteit op school rond de leerlingenzorg. Zij geeft leiding aan veranderingsprocessen ten aanzien van de leerlingenzorg en is alleen aan de directie verantwoordelijkheid verschuldigd.

Zij adviseert de directie ten aanzien van onderwijskundige vernieuwingen en ontwikkelt met de directie en het team beleid hierop. Zij begeleidt het team bij deze vernieuwingen.

Een intern begeleider die innovatief is, heeft visie en geeft blijk van een helicopterview, neemt ontwikkelpunten waar, denkt beleidsmatig en onderhoudt een dialoog met de directie en het team.

Een intern begeleider nieuwkomers moet, meer nog dan de intern begeleider in het reguliere onderwijs, innovatief competent zijn. De twee uitspraken die aan de respondenten zijn voorgelegd en welke passen bij deze competentie halen net niet de door ons gehanteerde selectiecriteria (tabel 1. 20).

Opvallend is dat de toelichting en de voorbeelden die de intern begeleiders noemen zich vooral richten op andere aspecten.

De intern begeleider heeft te maken met leerplannen die in vergelijking met het regulier onderwijs minder vast staan en veel minder gedetailleerd uitgewerkt zijn. De intern begeleider heeft 'voelsprietten' nodig voor de ontwikkelingen die betrekking hebben op het nieuwkomersonderwijs. Het is afhankelijk van het type 'nieuwkomers' of bepaalde nieuwe ontwikkelingen ook relevant en toepasbaar zijn. Er is sprake van een sterk wisselende leerlingpopulatie (in grootte en aard) waarvoor de intern begeleider (samen met de leerkrachten) wisselende programma's dient te ontwikkelen.

2.2.3 Overige aspecten intern begeleider

Uit de digitale vragenlijst komt niet duidelijk naar voren dat er (veel) meer nadruk ligt bij de intern begeleider op houdingsaspecten zoals flexibiliteit, affiniteit, creativiteit etc. . (tabel 1. 23).

Verder vinden de respondenten over het algemeen niet dat een groter beroep wordt gedaan op de organisatorische competentie. Wel geven zij te kennen dat er bij hen wel een extra aspect bijkomt die voor hen duidelijk (veel) meer geldt dan bij andere leer-

krachten, namelijk: ‘zij moeten voortdurend planningen kunnen aanpassen op basis van de instroom en uitstroom van leerlingen’ (tabel 1. 19).

Wat verder opvalt, is dat van de intern begeleider die werkt met nieuwkomers bepaalde kennis en vaardigheden wordt verwacht die niet direct in te delen zijn in de beschreven competentie in het standaardprofiel, maar vooral te maken hebben met de (andere) context waarin zij werken. Zo is het natuurlijk vanzelfsprekend dat de intern begeleider, net zoals de leerkracht kennis en vaardigheden nodig heeft betreffende het onderwijs in NT2, de leerlijn voor taal uitermate goed moet beheersen en non-verbale communicatie in moet kunnen zetten om te communiceren met de ouders. Bij dit laatste punt wordt door de respondenten echter meerdere keren in de vragenlijst aangegeven dat bij hen de leerkracht contact heeft met de ouders (tabel 1. 24).

Uit de toelichting bij de vragenlijst blijkt eveneens dat op niet alle scholen de intakes van de leerlingen door de intern begeleider wordt gedaan. Dit wordt ook weleens door de schoolleider of de leerkracht gedaan. Desondanks vindt het ruime merendeel van de respondenten dat de intern begeleider (veel) meer dan de schoolleider in het reguliere onderwijs intakes moet kunnen verzorgen van leerlingen met ouders die geen Nederlands spreken en daarbij ook relevante informatie moeten zien te achterhalen over de ontwikkeling van de leerlingen en het verzorgen van passend onderwijs (tabel 1. 24).

2.3 Competentieprofiel van de schoolleider

In de digitale vragenlijst is aan de respondenten gevraagd, nadat zij een korte beschrijving kregen van de competentie, of zij vinden dat op deze competentie minder, evenveel, iets meer of veel meer een beroep wordt gedaan bij schoolleiders die werken met nieuwkomers vergeleken met schoolleiders in het regulier onderwijs (tabel 1. 25).

Op basis van de selectiecriteria beschreven in paragraaf 1. 3 is door de onderzoekers vastgesteld dat er een groter beroep wordt gedaan op een van de acht competenties uit het competentieprofiel van de schoolleiders, namelijk op de intrapersonlijke competentie.

Per competentie zijn een aantal uitspraken, welke van invloed zijn op de praktische uitvoering van de competentie en die voornamelijk voortkomen uit de gesprekken in het vooronderzoek die gevoerd zijn met leerkrachten, intern begeleiders en schoollei-

ders die werken met nieuwkomers en de expertmeeting, voorgelegd aan de respondenten. Er werd gevraagd in hoeverre deze uitspraken minder, evenveel, iets meer of veel meer gelden voor intern begeleiders die werken met nieuwkomers. Ook hier geldt dat de onderzoekers alleen die uitspraken vermelden die volgens de criteria beschreven in paragraaf 1.3 duidelijk meer gelden voor de schoolleider die werkt met nieuwkomers.

In de eerste subparagraaf wordt ingegaan op intrapersoonlijke competentie, omdat dat de competentie is waar volgens de respondenten een hoger beroep op wordt gedaan. Deze subparagraaf start, net zoals de paragrafen over de leerkracht en de intern begeleider, met de beschrijving van de specifieke competentie. Vervolgens wordt beschreven welke uitspraken die deze competentie betreffen (veel) meer gelden voor intern begeleiders die werken met nieuwkomers vergeleken met het reguliere onderwijs. Er wordt een beknopte samenvatting gegeven van de toelichting die door diverse respondenten is gegeven en er worden voorbeelden genoemd.

In de tweede paragraaf worden aanvullende aspecten genoemd waar een groter beroep op wordt gedaan bij de intern begeleider nieuwkomers vergeleken met het reguliere onderwijs en worden nog enkele uitspraken vermeld die (veel) meer gelden voor een schoolleider die werkt op een school met nieuwkomers vergeleken met een schoolleider die werkt in het regulier onderwijs.

2.3.1 Intrapersoonlijk competent

Omschrijving

Onderwijs is complex en speelt zich af in een complexe werkelijkheid. Bekwame leidinggevers bezitten denkkracht: het vermogen om adequaat informatie te verzamelen en te verwerken met als doel om complexe situaties te begrijpen, problemen en vraagstukken te verhelderen, hanteerbaar te maken of te voorkomen. Zij zijn kritisch en creatief, verkennen uiteenlopende oplossingsrichtingen en zijn besluitvaardig.

De schoolleiders in het nieuwkomers onderwijs vinden vooral dat zij (veel) meer dan schoolleiders in het reguliere onderwijs intrapersoonlijk competent dienen te zijn. De volgende uitspraak die past bij deze competentie kan worden gezien als (veel) meer geldend voor de schoolleider die werkt op een school met nieuwkomers dan voor een schoolleider die werkt in het regulier onderwijs (tabel 1.27) :

‘Een schoolleider moet algemene uitgangspunten van het overheidsbeleid kunnen vertalen naar het onderwijs’.

Het kunnen vertalen van uitgangspunten van het overheidsbeleid naar het onderwijs is, zeker gezien de (steeds) veranderende wetgeving en de consequenties die dit heeft voor de bekostiging van de leerlingen en de financiering in het algemeen, een competentie die de schoolleider nieuwkomers moet beheersen.

2.3.2 Overige aspecten schoolleider

Uit de digitale vragenlijst komt, net als bij de intern begeleiders, niet naar voren dat er (veel) meer nadruk ligt bij de schoolleider op een aantal houdingsaspecten zoals flexibiliteit, affiniteit, creativiteit (tabel 1. 34).

Verder vinden de schoolleiders over het algemeen niet dat een groter beroep wordt gedaan op de competentie in onderwijsondernemerschap. Wel vinden de bevroegde leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders meestal dat er een tweetal extra aspecten bijkomen die voor schoolleiders die werken op een school met nieuwkomers duidelijk (veel) meer gelden dan bij andere schoolleiders. Deze aspecten zijn (tabel 3. 32):

- zij moeten goed kunnen participeren op steeds veranderend overheidsbeleid en veranderende omgevingsfactoren;
- zij moeten hun stem laten horen aan overheid, maatschappelijke instellingen en andere organisaties.

Een aantal respondenten hebben in de toelichting vermeld dat zij vinden dat de schoolleiders meer aandacht moeten besteden aan veranderend overheidsbeleid en actiever ‘zichtbaar’ moeten zijn binnen overheden, maatschappelijke instellingen en andere organisaties.

De schoolleiders vinden niet dat zij meer dan hun collega’s in het reguliere onderwijs competent moeten zijn in het ontwikkelen, aansturen en begeleiden van het primaire proces. Echter zijn ook hier een aantal aspecten te benoemen die wel gezien worden als extra kennis of vaardigheden die de schoolleider die werkt op een school met nieuwkomers nodig heeft. De schoolleider die werkt met nieuwkomers moet namelijk (tabel 1. 30):

- Met behulp van weinig informatie beslissingen kunnen nemen over passend onderwijs voor een leerling;

- De intakes kunnen verzorgen van leerlingen van ouders die geen Nederlands praten;
- Nonverbale communicatie in kunnen zetten om te communiceren met ouders;
- Relevante informatie zien te achterhalen over leerlingen door middel van intakegesprekken.

Zoals ook al eerder vermeld in dit hoofdstuk worden de intakes niet op alle scholen door de schoolleiders verzorgd maar ook wel door de intern begeleider of een leerkracht van de school. In de toelichting die respondenten hebben gegeven betreffende de competentie in het ontwikkelen, aansturen en begeleiden van het primaire proces is meerdere keren naar voren gekomen dat van belang is dat een schoolleider nieuwkomers een goede inschatting kan maken van hoe de groep nieuwkomers is samengesteld en of die samenstelling voldoende werkbaar is voor de leerkracht.

3 Conclusie

De vraag van dit onderzoek was of leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders die werken met nieuwkomers aanvullende of extra competenties nodig hebben bovenop de bekwaamheidseisen voor de leerkracht PO ontwikkeld door Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL), de beroepsstandaard voor de intern begeleider ontwikkeld door Lbib (Landelijk Beroepsgroep intern begeleider) en het competentieprofiel voor de schoolleider ontwikkeld door de Nederlands Schoolleiders Academie (NSA).

Een ander competentieprofiel, speciaal voor het werken met nieuwkomers, is niet noodzakelijk. Ook vinden de respondenten niet dat er aanvullende of extra competenties benoemd hoeven te worden. Duidelijk is wel dat het merendeel van de leerkrachten, intern begeleiders en schoolleiders vinden dat er een groter beroep wordt gedaan op bepaalde competenties uit hun profielen en dat dit te maken heeft met de omgeving waarin zij werken en de (andere) taken die daaruit voortvloeien.

De uitkomsten van het uitgevoerde onderzoek zijn (met betrekking tot de leerkrachten) voor een deel vergelijkbaar met resultaten van het onderzoek naar competenties voor leerkrachten die werken in multiculturele klassen. Daarin is gesteld dat voor het werken in multiculturele klassen geen andere competenties noodzakelijk zijn maar dat de ‘lat hoger ligt’ vooral als het gaat om de interpersoonlijke vaardigheden.

Uit dit onderzoek blijkt dat de lat vooral hoger ligt bij de leerkrachten als het gaat om de eerste vier SBL-competenties, namelijk:

- Interpersoonlijke competentie;
- Pedagogische competentie;
- Vakinhoudelijk & didactische competentie
- Organisatorische competentie

Er wordt een groter beroep gedaan op deze vier competenties doordat de context en de omstandigheden waarin de leerkrachten werken anders zijn dan op de meeste basisscholen. Voor een deel is deze context vergelijkbaar met het werken in multiculturele klassen. Het is natuurlijk vanzelfsprekend dat leerkrachten die werken met nieuwkomers meer kennis nodig hebben van andere culturen. Het werken met leerlingen die geen Nederlands spreken en die andere gewoontes en culturen kennen brengt automatisch met zich mee dat de leerkracht vaardigheden zoals ‘non-verbaal communiceren’

en ‘flexibel omgaan met andere culturen’ uitermate goed moet beheersen. Dit geldt niet alleen voor de relatie die de leerkrachten aangaan en onderhouden met de leerlingen maar ook voor de relatie tussen leerkrachten en de ouders van leerlingen. In feite zijn dit vooral aspecten die te maken hebben met de interpersoonlijke competentie en die ervoor zorgen dat net als bij leerkrachten die werken in multiculturele klassen de ‘lat ook hoger ligt’ bij leerkrachten die werken met nieuwkomers.

Wanneer dezelfde vergelijking met de vakinhoudelijk en didactische competentie getrokken wordt dan heeft een leerkracht die werkt met nieuwkomers of in een multiculturele klas meer kennis en vaardigheden nodig betreffende onderwijs in Nederlands als Tweede Taal (NT2) dan een klas waarin andere culturen weinig vertegenwoordigd zijn. De leerkracht die werkt op een school met nieuwkomers moet echter nog iets extra’s toevoegen aan zijn of haar vakinhoudelijke en didactische competenties, namelijk het verzorgen van NT2 aan leerlingen die niet op 4-jarige leeftijd instromen en/of aan oudere leerlingen zonder enige onderwijservaring.

Nieuwkomers kunnen kinderen van asielzoekers of van arbeidsmigranten zijn kunnen door gezinshereniging of adoptie naar Nederland zijn gekomen of komen voort uit gemengde huwelijken. Voor elk van deze kinderen geldt in ieder geval dat de komst naar Nederland grote veranderingen met zich mee brengt. Voor een aantal van deze kinderen geldt dat zij traumatische ervaringen hebben. Ook brengen veel leerlingen geen dossier mee waarin informatie over eerdere schooljaren staat (als een leerling wel in het land van herkomst onderwijs heeft genoten). Het vraagt meer van de pedagogische competentie van de leerkracht om voor deze leerlingen een veilige leeromgeving te creëren en om de sociaal-emotionele en morele ontwikkeling van deze leerlingen te bevorderen. Op basis van weinig voorinformatie moeten de leerkracht zich een beeld vormen van de beginsituatie van de leerlingen wat betreft onderwijservaring en taalvaardigheid en de sociale en morele ontwikkeling van de leerlingen.

Nieuwkomers komen op willekeurige momenten van het schooljaar de school binnen zonder kennis van het Nederlands. De taak van de leerkracht is ervoor te zorgen dat de nieuwkomers zo snel mogelijk aan kunnen sluiten op het reguliere onderwijsprogramma van leeftijdgenoten. Het is niet vreemd dat deze arbeidscontext ervoor zorgt dat de leerkracht organisatorisch zeer competent moet zijn. Zij moeten groepsindelingen kunnen maken rekening houdend met relevante intakegegevens en/of vorderingen van de leerlingen en de organisatorische randvoorwaarden van de school. Daarnaast moeten zij ook toetsen en observatie-instrumenten kunnen selecteren, inzetten en interpreteren om behaalde doelen te evalueren en de taalvaardigheid van (individuele)

leerlingen te bepalen. De leerkrachten moeten uiteraard flexibel om kunnen gaan met planningen, lesvoorbereidingen en groepsindelingen.

Natuurlijk geldt ook voor de intern begeleider en de schoolleider van scholen met nieuwkomers dat de context en de omstandigheden waarin zij werken anders zijn dan in de meeste basisscholen. Een voorbeeld daarvan is de intakes van leerlingen die gehouden worden. De intern begeleider en de schoolleider moeten, afhankelijk van bij wie deze taak is ondergebracht, in staat zijn om intakes te verzorgen van leerlingen van ouders die geen Nederlands spreken en uit een andere cultuur komen. Vanzelfsprekend heeft de intern begeleider, net zoals de leerkracht kennis en vaardigheden nodig betreffende het onderwijs in NT2, ook aan leerlingen zonder onderwijservaring.

Leerkrachten, schoolleiders en intern begeleiders staan ook samen voor de taak om voor elke leerling passend onderwijs te realiseren en dat gezien hun taakstelling in een korte periode. Opvallend is, dat in dit verband, uit het onderzoek blijkt dat de intern begeleider vinden dat zij een groter beroep moeten doen op hun competentie in het samenwerken met externen. Zij geven aan dat zij over het algemeen wel met vergelijkbare instanties samenwerken als de intern begeleiders die niet werken op een school met nieuwkomers. Echter zij hebben de hulp van externen vaker nodig en lopen er tegelijkertijd ook vaker tegenaan dat deze externen langer tijd nodig hebben dan er beschikbaar is om te achterhalen wat geschikte stappen zijn die voor bepaalde zorgleerlingen gezet moeten worden.

Er wordt op een school met nieuwkomers ook een extra beroep gedaan op de innovatieve competentie van de intern begeleider. De intern begeleider heeft te maken met leerplannen die in vergelijking met het regulier onderwijs minder vast staan en veel minder gedetailleerd uitgewerkt zijn. Het is afhankelijk van het type 'nieuwkomers' of bepaalde nieuwe ontwikkelingen ook relevant en toepasbaar zijn. Er is sprake van een sterk wisselende leerlingpopulatie (in grootte en aard) waarvoor de intern begeleider (samen met de leerkrachten) wisselende programma's dient te ontwikkelen.

De intrapersoonlijke competentie is voor de schoolleider die werkt met nieuwkomers extra belangrijk. Er wordt een sterk beroep gedaan op hun kritisch en creatief vermogen om bijvoorbeeld een goede inschatting te maken van de samenstelling van de groep nieuwkomers en of die samenstelling voldoende werkbaar is voor het team. De schoolleider moet telkens algemene uitgangspunten van het overheidsbeleid kunnen vertalen naar het onderwijs. Zij moeten goed kunnen participeren op steeds veranderend overheidsbeleid en veranderende omgevingsfactoren.

Uit het onderzoek komt verder naar voren dat de schoolleider zijn of haar stem moet laten horen aan overheid, aan maatschappelijke instellingen en aan andere organisaties en in die zin actief 'zichtbaar' moet zijn binnen overheden, maatschappelijke instellingen en andere organisaties.

Gehanteerde bronnen

Brok, P., Eerde, van D., Hajer, M. (2010). Teachers and Teaching Classroom interaction studies as a source for teacher competencies: the use of case studies with multiple instruments for studying teacher competencies in multicultural classes. Eindhoven School of Education, Eindhoven University of Technology: Eindhoven

Brok, P., Wubbele, T., Tartwijk, van, J., Veldman, I. (2010). Relatie leraar-leerling is extra belangrijk in multiculturele klas. Didaktief nr. 20 (themanummer Marokkaans-Nederlands)

Haags Centrum Onderwijscentrum (HCO) (2011). Brochure Post-HBO opleiding Leraar Nederlands voor anderstaligen (NT2) in het PO. Den Haag

Inspectie van het Onderwijs (2008). De kwaliteit van het onderwijs op basisscholen voor asielzoekers en nieuwkomers: Stand van zaken onderzoek schooljaar 2006/2007

Landelijk beroepsgroep intern begeleider (LBib) (2009). De beroepsstandaard voor de intern begeleider: functieomschrijving, bekwaamheidseisen en ethische code. PICA: Huizen

Nederlandse Schoolleiders Academy (2005). De 8 bekwaamheidseisen voor de werkzaamheden van leidinggevende aard in het primair onderwijs. Dutch principals academy :Utrecht

Stichting Beroepskwaliteit Leraren (SBL) (2006). De bekwaamheidseisen leerkracht Primair Onderwijs

www.lowan.nl

Gebruikte onderdelen van de website van LOWAN in het kader van onderhavig onderzoek zijn onder andere:

- De kwaliteit van Zorg en Begeleiding en de Opbrengsten in kaart
- Kwaliteitskaart Zorg en begeleiding
- Kwaliteitskaart opbrengsten
- Uitwerkingen van het ontwikkelingsperspectief op scholen met nieuwkomers
- Artikel: Passend onderwijs – passend voor nieuwkomers?

Bijlage 1 Tabellen competentieprofiel leerkracht

Tabel 1. 6: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord door de leerkrachten op de bekwaamheidseisen van de leerkracht PO (N=110)

Bekwaamheidseisen	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Interpersoonlijke competentie	36	25	59	54
Vakinhoudelijk en didactische competentie	31	28	58	53
Pedagogische competentie	36	33	57	52
Organisatorische competentie	39	36	44	40
Competent in het samenwerken met collega's	25	23	25	23
Competent in het samenwerken met de omgeving	37	34	26	24
Competent in reflectie en ontwikkeling	30	27	19	17

Tabel 1. 7: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidseis **Interpersoonlijke competentie** van de leerkracht (N=130)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een leerkracht nieuwkomers:				
Moet nonverbale communicatie inzetten om te communiceren met leerlingen	13	10	113	87
Moet flexibel om kunnen gaan met andere culturen en gewoonten	38	29	77	59
Moet kennis hebben van andere culturen	57	39	60	46
Moet zich bewust zijn van haar of zijn eigen identiteit	39	30	16	12

Tabel 1. 8: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidsseis **Pedagogische competentie** van de leerkracht (N=130)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een leerkracht nieuwkomers:				
Moet met behulp van weinig voorinformatie zich een beeld kunnen vormen van de beginsituatie van de leerlingen wat betreft onderwijservaring en taalvaardigheidsniveau	20	15	104	80
Moet kunnen communiceren over eventuele problemen met leerlingen die geen Nederlands spreken	28	22	94	72
Moet met behulp van weinig voorinformatie zich een beeld kunnen vormen van de sociaal emotionele en morele ontwikkeling van de leerlingen	31	24	87	67
Moet om kunnen gaan met leerlingen met traumatische ervaringen	41	28	76	59
Moet een uitgebreid handelingsrepertoire hebben in het omgaan met kinderen met ontwikkelingsstoornissen en/of psychische problemen	49	38	37	29
Moet kennis hebben van ontwikkelingsstoornissen en/of psychische problemen die voor kunnen komen bij kinderen	43	33	38	29
Moet om kunnen gaan met het gevoel 'tekort te schieten' in pedagogische steun voor de leerlingen	47	32	64	44

Tabel 1. 9: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidsseis **Vakinhoudelijk en didactische competentie** van de leerkracht (N=130)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een leerkracht nieuwkomers:				
Heeft kennis en vaardigheden nodig betreffende onderwijs in Nederlands als tweede taal (NT2)	18	14	110	85
Heeft kennis en vaardigheden nodig over onderwijs aan leerlingen zonder onderwijservaring	26	20	98	75
Moet het actief taalgebruik van leerlingen kunnen stimuleren	31	24	92	71
Moet de leerlijn voor taal uitermate goed beheersen en in kunnen zetten	37	29	72	55
Moet de leerlijn voor rekenen uitermate goede beheersen en in kunnen zetten	44	34	42	32

Tabel 1. 10: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidsis: **Organisatorische competentie** (N=130)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een leerkracht nieuwkomers:				
Moet flexibel om kunnen gaan met planningen, lesvoorbereidingen en groepsindelingen	28	22	79	61
Moet over uitstekende klassenmanagementvaardigheden beschikken	33	25	59	45
Moet groepsindelingen kunnen maken rekening houdend met relevante intakegegevens en/of vorderingen van de leerlingen en de organisatorische randvoorwaarden van de school	45	35	60	46
Moet toetsen en observatie-instrumenten kunnen selecteren, inzetten en interpreteren om behaalde doelen te evaluaeren en de taalvaardigheid van (individuele) leerlingen te bepalen	47	36	53	41
Moet verschillende werkvormen en organisatievormen kennen en kunnen toepassen om de leerstof aan te bieden	50	39	44	34
Moet om kunnen gaan met veel administratielast	42	32	45	35
Moet helder uit kunnen leggen aan de leerlingen waarom op bepaalde momenten van afspraken en/of regels wordt afgeweken	45	35	35	27
Moet doelgericht kunnen werken aan het bereiken van specifieke leerlingresultaten	41	32	42	32
Moet in staat zijn om samen met de intern begeleider een leerlingvolgsysteem te gebruiken voor het systematisch volgen van de leerlingen	31	24	39	30

Tabel 1. 11: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidseis **Competent in het samenwerken met collega's** van de leerkracht (N=130)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een leerkracht nieuwkomers:				
Wisselt informatie uit met collega's over de eisen van leerlingen	35	27	41	32
Geeft het onderwijs samen met andere leerkrachten vorm	34	26	38	29
Is samen met andere leerkrachten verantwoordelijk voor de kwaliteit van het onderwijs voor alle leerlingen	23	18	30	23

Tabel 1. 12: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidseis **Competent in het samenwerken met de omgeving** van de leerkracht (N=130)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een leerkracht nieuwkomers:				
Moet kunnen communiceren met ouders die geen Nederlands spreken over de opvoeding en onderwijsresultaten van hun kind	24	19	90	69
Moet kunnen communiceren met ouders met psychische klachten over de opvoeding en de onderwijsresultaten van hun kind	46	35	49	38
Moet rapporten kunnen opstellen voor de doorstroming van leerlingen naar het vervolgonderwijs (basis- of voortgezet onderwijs) met adviezen voor wat betreft het onderwijs in het Nederlands	36	25	54	42
Moet ouders kunnen betrekken bij het onderwijs van hun kind	39	27	34	26
Moet contacten onderhouden met veel verschillende instellingen die te maken hebben met de zorg voor hun leerlingen	39	30	33	25

Tabel 1. 13: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidsseis **Competent in reflectie en ontwikkeling** van de leerkracht (N=130)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een leerkracht nieuwkomers::				
Moet om kunnen gaan met steeds veranderende omgevingsfactoren zonder de kwaliteit van het lesgeven aan te tasten	28	22	79	61
Moet om kunnen gaan met een voortdurend veranderend overheidsbeleid dat direct gevolgen heeft voor het werk in de klas	36	28	52	40
Heeft enige jaren leservaring nodig voordat hij of zij goed functioneert in zijn of haar eigen klas	44	34	50	39
Moet zich bewust zijn van zijn of haar eigen grenzen met betrekking tot de (pedagogische) ondersteuning die hij of zij kan bieden	42	32	46	36
Heeft een aanvullende opleiding nodig na het behalen van het PABO-diploma om goed te kunnen functioneren in zijn of haar eigen klas	61	47	28	26
Moet een helder beeld hebben van zijn of haar eigen visie op onderwijs	27	21	26	20

Tabel 1. 14: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op **houdingsaspecten** van de leerkracht nieuwkomers (N=130)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een leerkracht nieuwkomers:				
Moet flexibel zijn	36	28	83	64
Moet snel kunnen schakelen/snel eigen handelen kunnen aanpassen	26	20	84	65
Moet bedacht zijn op een crisis	46	35	59	45
Moet een empathisch vermogen hebben	41	32	52	40
Moet een speciale affiniteit hebben met kinderen van zijn of haar groep	28	22	65	50
Moet kunnen relativeren	47	36	51	39
Moet een actieve houding aannemen	27	21	48	37

Bijlage 2 Tabellen competentieprofiel intern begeleider

Tabel 1. 15: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op de **bekwaamheidseisen** van de intern begeleider door de intern begeleiders (N=20)

Bekwaamheidseisen	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Organisatorisch competent	8	40	5	25
Competent in het samenwerken met externen	9	45	6	30
Innovatief competent	7	35	7	35
Andragogisch competent	6	30	5	25
Beheersmatig competent	7	35	3	15
Methodologisch competent	4	20	5	25
Competent in zelfreflectie en ontwikkeling	7	35	2	10

Tabel 1. 16: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidseis **Andragogisch competent** van de intern begeleider (N=111)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een intern begeleider nieuwkomers:				
Biedt ondersteuning aan de leerkrachten bij het vinden van een balans tussen aandacht voor leren en aandacht voor de sociaal-emotionele ontwikkeling	32	29	36	32
Bewaakt dat leerkrachten overbetrokken raken bij de sociale emotionele problematiek van leerlingen	39	35	31	28
Moet een goede relatie opbouwen met ouders en leerlingen	14	13	29	26
Bevordert een veilig klimaat op de school	22	20	22	20
Bewaakt de borging van de deskundigheid binnen het team	29	26	21	19

Tabel 1. 17: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidseis **Methodologisch competent** van de intern begeleider (N=111)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een intern begeleider nieuwkomers:				
Formuleert ontwikkelingsperspectieven voor leerlingen op basis van weinig voorinformatie over de leerlingen	38	34	52	47
Moet zelf op zoek naar geschikte testen/toetsen voor de leerlingen van zijn of haar school	35	32	43	39
Deelt leerlingen in in de juiste niveau/leergroepen op basis van de geformuleerde ontwikkelingsperspectieven	34	31	44	40
Kan vorderingen van leerlingen op een juiste manier registreren en evalueren op basis van ontwikkelingsperspectieven	31	28	36	32
Beoordeelt de geschiktheid van nieuwe onderzoeksmethoden voor het volgen van de vorderingen van de leerlingen	41	37	33	30
Ontwikkelt indien nodig zelf testen/toetsen voor de leerlingen van zijn of haar school	37	33	28	25

Tabel 1. 18: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidseis **Beheersmatig competent** van de intern begeleider (N=111)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een intern begeleider nieuwkomers:				
Moet algemene administratiesystemen toepasbaar maken voor de eigen situatie	35	32	43	39

Tabel 1. 19: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidseis **Organisatorisch competent** van de intern begeleider (N=111)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een intern begeleider nieuwkomers:				
Moet voortdurend planningen kunnen aanpassen op basis van de instroom en uitstroom van leerlingen	30	27	57	51
Moet een goed overzicht hebben over de uitvoering van de onderwijs- en zorgtaken op de school	28	25	27	24
Moet leerkrachten af kunnen remmen als zij 'te veel hooi op hun vork nemen' en hen helpen hun werk te prioriteren	21	19	26	23
Moet externen motiveren om onderwijs- en zorgtaken goed uit te voeren	25	23	26	23
Moet externen aan kunnen zetten tot actie om onderwijs- en zorgtaken goed uit te voeren	21	19	24	22
Motiveert leerkrachten om onderwijs- en zorgtaken goed uit te voeren	21	19	17	15
Moet leerkrachten aan kunnen zetten tot actie om onderwijs- en zorgtaken goed uit te voeren	21	19	17	15

Tabel 1. 20: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidseis **Innovatief competent** van de intern begeleider (N=111)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een intern begeleider nieuwkomers:				
Moet inventief om kunnen gaan met veranderingen in het overheidsbeleid die consequenties hebben voor het onderwijs	37	33	44	40
Moet algemene uitgangspunten van het overheidsbeleid kunnen vertalen naar het onderwijs	36	32	47	42

Tabel 1. 21: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidseis **Competent in de samenwerking met externen** van de intern begeleider (N=111)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een intern begeleider nieuwkomers:				
Moet kunnen communiceren met ouders die geen Nederlands spreken over de opvoeding en de onderwijsresultaten van hun kind	33	30	58	52
Moet belangen van de leerlingen kunnen verantwoorden binnen het samenwerkingsverband	35	32	51	46
Moet kunnen communiceren met ouders met psychische klachten over de opvoeding en onderwijsresultaten van hun kind	35	32	46	41
Moet contacten kunnen leggen met veel verschillende instellingen die te maken hebben met de zorg voor de leerlingen	31	28	45	41
Moet ouders kunnen betrekken bij het onderwijs van hun kind	29	26	32	29

Tabel 1. 22: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidseis **Competent in reflectie en ontwikkeling** van de intern begeleider (N=111)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een intern begeleider nieuwkomers:				
Moet om kunnen gaan met een voortdurend veranderend overheidsbeleid dat consequenties heeft voor het onderwijs	39	35	41	37
Heeft enige jaren ervaring nodig voordat hij of zij goed functioneert	42	38	37	33
Heeft een aanvullende opleiding nodig om goed te kunnen functioneren	36	32	38	34
Moet zich bewust zijn van zijn of haar eigen grenzen met betrekking tot de (pedagogische) ondersteuning die hij of zij kan bieden	33	30	26	23
Moet een helder beeld hebben van de eigen visie op zijn of haar eigen school	26	23	22	20

Tabel 1. 23: Aantal keren 'iets meer' en 'veel meer' gescoord op **houdingsaspecten** van de intern begeleider (N=111)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een intern begeleider nieuwkomers:				
Moet flexibel zijn in zijn of haar denken en handelen	28	25	44	40
Moet een speciale affiniteit hebben met kinderen van zijn of haar groep	24	22	42	38
Moet creatief zijn	30	27	38	34
Moet pro-actief kunnen handelen	36	32	29	26
Moet mensen kunnen verbinden	29	26	24	22
Moet nonverbale communicatie inzetten om te communiceren met de ouders	30	27	72	65
Heeft kennis en vaardigheden nodig betreffende het onderwijs aan leerlingen zonder onderwijservaring	27	24	70	63
Heeft kennis en vaardigheden nodig betreffende het onderwijs in Nederlands als tweede taal (NT2)	35	32	66	60
Moet de intakes kunnen verzorgen van leerlingen met ouders die geen Nederlands praten	22	20	66	60
Moet met behulp van beperkte informatie beslissingen kunnen nemen over passend onderwijs voor leerlingen	29	26	66	60
Moet de leerlijn voor taal uitermate goed beheersen	30	27	54	49
Moet door middel van intakegesprekken relevante informatie zien te achterhalen over de leerlingen	39	35	44	40
Moet de leerlijn voor rekenen uitermate goed beheersen	34	31	35	32

Bijlage 3 Tabellen competentieprofiel schoolleider

Tabel 1. 24: Aantal keren 'iets meer' en 'veel meer' gescoord op **bekwaamheidseisen** van de schoolleider door de schoolleiders (N=17)

Bekwaamheidseisen	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Intrapersoonlijk competent	7	41	6	35
Competent in zelfsturing	5	29	4	24
Competent in organisatieontwikkeling	4	24	3	18
Competent in het ontwikkelen, aansturen en begeleiden van het primaire proces	8	47	2	12
Competent in organisatiebeleid en- beheer	10	59	2	12
Competent in onderwijsondernemerschap	8	47	3	18
Competent in het aansturen van professionals	4	24	1	6
Interpersoonlijk competent	5	29	1	6

Tabel 1. 25: Aantal keren 'iets meer' en 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij **bekwaamheidseis Competent in zelfsturing** van de schoolleider (N=104)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een schoolleider nieuwkomers:				
Moet zelfstandig kunnen functioneren binnen een bestuur	14	14	33	32
Moet een duidelijke visie hebben op het onderwijs op zijn of haar eigen school	19	18	32	31
Dient competent te zijn in reflectie en ontwikkeling	19	18	29	28
Heeft enige jaren ervaring nodig voordat hij of zij goed kan leidinggeven op zijn of haar school	28	27	23	22
Heeft extra opleiding nodig om leiding te kunnen geven	27	26	20	19

Tabel 1. 26: Aantal keren 'iets meer' en 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidseis **Intrapersoonlijk competent** van de schoolleider (N=104)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een schoolleider nieuwkomers:				
Moet algemene uitgangspunten van het overheidsbeleid kunnen vertalen naar het onderwijs	30	29	48	46
Moet om kunnen gaan met een voortdurend veranderend overheidsbeleid dat consequenties heeft voor het onderwijs	26	25	47	45
Moet een goede balans zien te vinden tussen de belangen van het schoolbestuur en het belang van zijn of haar eigen school en dit kunnen verantwoorden	27	26	37	36

Tabel 1. 27: Aantal keren 'iets meer' en 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidseis **Competent in het aansturen van professionals** van de schoolleider (N=104)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een schoolleider nieuwkomers:				
Moet passende professionaliseringsactiviteiten kunnen organiseren voor zijn of haar team	30	29	31	30
Kan inspirerend leidinggeven bij veranderende omgevingsfactoren	31	30	30	29
Moet zijn of haar eigen keuzes met betrekking tot het schoolbeleid goed kunnen onderbouwen	24	23	28	27
Kan de ontwikkelde expertise op zijn of haar school goed borgen	31	30	28	27
Moet ruimte kunnen geven aan specialisten	39	38	26	25
Kan met professionals een gedeelde visie op hun eigen onderwijs formuleren	32	31	21	20

Tabel 1. 28: Aantal keren 'iets meer' en 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidsseis **Interpersoonlijk competent** van de schoolleider (N=104)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een schoolleider nieuwkomers:				
Bevordert een veilig klimaat op de school	22	21	23	22
Laat de leerkrachten ervaren dat ze gewaardeerd worden	16	15	15	14
Stuurt het groepsproces van het team op een juiste wijze aan waardoor zij een hecht team wordt	17	16	17	16

Tabel 1. 29: Aantal keren 'iets meer' en 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidsseis **Competent in het ontwikkelen, aansturen en begeleiden van het primaire proces** van de schoolleider (N=104)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een schoolleider nieuwkomers:				
Moet met behulp van weinig informatie beslissingen kunnen nemen over passend onderwijs voor een nieuwe leerling	26	25	54	52
Moet de intakes kunnen verzorgen van leerlingen met ouders die geen Nederlands praten	27	26	53	51
Moet non-verbale communicatie in kunnen zetten om te communiceren met ouders	29	28	52	50
Moet door middel van intakegesprekken relevante informatie zien te achterhalen over de leerlingen	27	26	47	45
Heeft veel kennis nodig over het primaire proces in de klassen	24	23	32	31
Moet een goede relatie kunnen opbouwen met ouders en leerlingen	18	12	25	24
Begeleidt en stuurt de leerkracht bij het maken van pedagogisch-didactische keuzes	29	28	22	21
Begeleidt en stuurt de leerkracht bij het maken van organisatorische keuzes	31	30	21	20
Begeleidt en stuurt de leerkracht bij het maken van vakinhoudelijke keuzes	32	31	20	19

Tabel 1. 30: Aantal keren 'iets meer' en 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidseis **Competent in organisatieontwikkeling** van de schoolleider (N=104)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een schoolleider nieuwkomers:				
Moet het bestuur van zijn of haar school kunnen overtuigen van de noodzaak voor eventueel extra personeel of middelen om goed onderwijs te kunnen geven	23	22	50	48
Moet in een dynamische omgeving het primaire proces kunnen bewaken en evalueren	27	26	24	23
Moet de doelen van de school steeds goed in beeld kunnen houden	25	24	22	21
Moet gemaakte afspraken binnen de school goed kunnen borgen	18	17	18	17

Tabel 1. 31: Aantal keren 'iets meer' en 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidseis **Competent in organisatiebeleid en-beheer** van de schoolleider (N=104)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een schoolleider nieuwkomers:				
Moet het bestuur van zijn of haar school kunnen overtuigen van de noodzaak voor eventueel extra personeel of middelen om goed onderwijs te kunnen geven	23	22	50	48
Moet in een dynamische omgeving het primaire proces kunnen bewaken en evalueren	27	26	24	23
Moet de doelen van de school steeds goed in beeld kunnen houden	25	24	22	21
Moet gemaakte afspraken binnen de school goed kunnen borgen	18	17	18	17

Tabel 1. 32: Aantal keren 'iets meer' en 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidsseis **Competent in onderwijsondernemerschap** van de schoolleider (N=104)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een schoolleider nieuwkomers:				
Moet goed kunnen anticiperen op steeds veranderend overheidsbeleid en veranderende omgevingsfactoren	32	31	49	47
Moet zijn of haar stem laten horen aan overheid, maatschappelijke instellingen en andere organisaties	35	34	48	46

Tabel 1. 33: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op **houdingsaspecten** van de schoolleider (N=104)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een schoolleider nieuwkomers:				
Moet een speciale affiniteit hebben met kinderen van zijn of haar groep	24	23	43	41
Moet flexibel zijn in zijn of haar denken en handelen	27	26	37	36
Moet creatief zijn	24	23	36	35
Moet pro-actief kunnen handelen	33	32	30	29
Moet mensen kunnen verbinden	25	24	26	25

Tabel 1. 32: Aantal keren 'iets meer' en 'veel meer' gescoord op uitspraken behorende bij bekwaamheidsseis **Competent in onderwijsondernemerschap** van de schoolleider (N=104)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een schoolleider nieuwkomers:				
Moet goed kunnen anticiperen op steeds veranderend overheidsbeleid en veranderende omgevingsfactoren	32	31	49	47
Moet zijn of haar stem laten horen aan overheid, maatschappelijke instellingen en andere organisaties	35	34	48	46

Tabel 1. 33: Aantal keren 'iets meer' of 'veel meer' gescoord op **houdingsaspecten** van de schoolleider (N=104)

Uitspraken	Iets		Veel	
	N	%	N	%
Een schoolleider nieuwkomers:				
Moet een speciale affiniteit hebben met kinderen van zijn of haar groep	24	23	43	41
Moet flexibel zijn in zijn of haar denken en handelen	27	26	37	36
Moet creatief zijn	24	23	36	35
Moet pro-actief kunnen handelen	33	32	30	29
Moet mensen kunnen verbinden	25	24	26	25