DE IB'ER ALS ASSEPOESTER? WERK LIEVER MET EEN BEGELEIDINGSPLAN

Intern begeleiders zijn vaak (te) dienstbare collega's. Het uit zich ook in formuleringen van de IB'er als: "Mijn deur staat altijd voor je open, kom gerust binnen als ik er ben." Het is een gebaar dat 'Ik ben er voor jullie' uitdrukt. Te waarderen, maar het pakt voor veel IB'ers slecht uit.

Intern begeleiders kunnen door een (te) dienstbare houding overvraagd worden met allerlei kleine vragen en verzoeken: "Jij hebt vanmiddag toch geen klas, kun je even ..." De IB'er is hier de assepoester van de school, links en rechts opgezadeld met klusjes en verzoeken om aandacht. De gedachte 'Ik ben er voor jullie' past haar wel, maar de assepoester-modus zou vermeden moeten worden. Werken met een begeleidingsplan helpt.

Naar doelgericht en preventief werken

De actuele beroepsstandaard voor de intern begeleider (LBBO, 2022) daagt uit tot een fundamentele heroriëntatie van de intern begeleider: van probleemgestuurd werken naar doelgericht handelen. Niet langer komt de intern begeleider vooral aan zet bij problemen met een leerling (curatieve inzet), maar met name als sleutelspeler bij de ontwikkeling van onderwijskwaliteit en een professionele leergemeenschap (preventieve inzet). Die intern begeleider (als kwaliteitscoördinator) werkt idealiter met 10 principes (Greven, 2022):

1. werkt in lijn met de visie van de school;
2. draagt bij aan een rijkere leeromgeving voor de leraar;
3. hanteert het leren van de leraar als primair aangrijpingspunt voor kwaliteit;
4. behandelt het schoolteam als een orkest;
5. behandelt de leraar als een *full professional* partner;
6. versterkt het leernetwerk in de school;
7. werkt primair preventief;
8. is vooral activerend lid van het lerend schoolteam;
9. bewaakt de professionele ruimte van de leraar;
10. is er (als het moeilijk wordt).

De intern begeleider als full professional partner

Principe 5, "behandelt de leraar als een full professional partner", herkennen veel IB'ers als opgave. Ze voelen zich in de school nogal eens als vraagbaak gebruikt en realiseren zich dat de rol van 'quick-fixer' de leraar uiteindelijk afhankelijk maakt. De leraar moet meer in de positie van volwaardig professioneel partner gebracht/gehouden worden om eigen professionele afwegingen te maken. De onderwijsprofessional is niet iemand die voortdurend assistentie nodig heeft. Taakomschrijvingen van IB'ers kennen soms ongelukkige frases als "... de intern begeleider ontwerpt begeleidingstrajecten

> ***Het begeleidingsplan wordt jaarlijks vastgesteld en geëvalueerd in de schoolteamvergadering.***

voor de leraar …", waarbij de leraar naar voren komt als iemand *aan wie* gehandeld wordt, in plaats van *met wie*. De IB'er kan beter uitgaan van hoge verwachtingen van de leraar: het is een hoogopgeleide professional die in staat is de eigen ontwikkeling ter hand te nemen.
Principe 5, "de leraar behandelen als full professional partner", vraagt wel om wederkerigheid. Het is een oproep aan de intern begeleider zich ook tot full professional partner te ontwikkelen. Professioneel partnerschap veronderstelt immers ten minste een tweetal.

Het geldt voor elke professional, dus ook voor de IB'er als professioneel partner: er wordt gewerkt met heldere doelen en taken die door de partners erkend en gedragen worden, die collegiaal toetsbaar zijn en ook geëvalueerd worden. Daartoe kan de IB'er met een begeleidingsplan werken, op te vatten als een werkcontract met het team. Zo'n plan biedt een jaaroverzicht met de belangrijkste activiteiten van de IB'er voor zover ze op het team, deelteams of teamleden (de professionele partners) gericht zijn.

Figuur 1. Format voor begeleidingsplan

BEGELEIDINGSPLAN
UITGANGSPUNTEN EN PRINCIPES Bijvoorbeeld: we werken in lijn met de schoolvisie, als professionele partners. We werken krachtgericht en zien het team als een orkest. We zien leren als een sociaal proces en zijn dus transparant over succes en wat nog beter moet.
ALGEMENE DOELEN Bijvoorbeeld: 1. Verdere implementatie van het EDI-model. Aanpak: ….. Uitvoering door: ….. Inzet intern begeleider: ….. Evaluatie: ….. 2. …..
SCHOOLTEAM 1. We stimuleren het professioneel aanspreken in het team. Aanpak: ….. Uitvoering door: ….. Inzet intern begeleider: ….. Evaluatie: ….. 2. …..
LERAAR J. Beginsituatie/doelstelling: ….. Aanpak: ….. Ondersteuning: ….. Evaluatie: ….. Delen opbrengst met: ….. Inzet leraar: ….. Inzet intern begeleider: ….. Inzet derden: …..
LERAAR K. Beginsituatie/doelstelling: ….. Aanpak: ….. Ondersteuning: ….. Evaluatie: ….. Delen opbrengst met: ….. Inzet leraar: ….. Inzet intern begeleider: ….. Inzet derden: …..
LEERTEAM X Beginsituatie/doelstelling: ….. Aanpak: ….. Ondersteuning: ….. Evaluatie: ….. Delen opbrengst met: ….. Inzet leerteamleden: ….. Inzet intern begeleider: ….. Inzet derden: …..
Etc.

Format voor een begeleidingsplan

Het begeleidingsplan omvat ten minste:

- **De uitgangspunten/principes die gehanteerd worden**
  Het boek *'De 10 principes van de intern begeleider'* (2022) kan hier inspiratie bieden. Per schooljaar kunnen enige nieuwe principes een accent krijgen. Meer dan 5 principes (per jaar) gaat ten koste van de focus. Over de principes kan bij de vaststelling in de teamvergadering discussie ontstaan en dat is precies de bedoeling.
- **Algemene doelen**
  Het gaat hier om (leer)doelen die voor het gehele team gelden. Ze kunnen goed afgeleid worden van de schoolvisie (toekomstbeeld). Alle doelen, ook die voor de individuele leden, staan in een relatie tot die visie. Bij elk doel wordt ten minste een aanpak opgenomen, wie de uitvoering ter hand neemt en hoe en wanneer geëvalueerd wordt. Eventueel kan de startsituatie omschreven worden.
- **Begeleiding leraar A, B, leerteam etc.**
  In principe krijgt elke leraar een plek in het begeleidingsplan. De school wil immers een professionele leergemeenschap zijn. Daarin is (permanent) leren voor elk lid een opgave. Niet alle begeleiding hoeft even nadrukkelijk te zijn. Van met elkaar (intentioneel) samenwerken in een klas gaat ook een groot leereffect uit. Per leraar wordt een beginsituatie geschetst, de doelstelling voor het schooljaar, de aanpak op hoofdlijnen om dat doel te bereiken, de ondersteuning die daarbij verleend wordt, de wijze en het moment waarop geëvalueerd wordt en of/hoe de opbrengsten gedeeld worden.

Samenvatting

De actuele beroepsstandaard nodigt de intern begeleider uit om zich (nog meer) te richten op het domein van de leercoördinator, en de begeleiding van leraren voorrang te geven. Dit artikel roept op om dat dan meteen professioneel aan te pakken en te werken met een begeleidingsplan voor het schoolteam/teamleden.

Let wel: leraren kunnen, onder condities, goed elkaar begeleiden. Niet alle begeleiding komt op het bordje van de intern begeleider.

Vastgesteld door het team

Het begeleidingsplan wordt jaarlijks vastgesteld en geëvalueerd in de schoolteamvergadering. Het krijgt zo legitimatie en additionele betekenis in de professionele verhoudingen in de school; het wordt een opgave van de school als geheel en werkt zo als sociaal contract. Collegiaal toetsbaar werken past in een professionele leergemeenschap. Het begeleidingsplan is een mooie basis voor een dialoog met het team over wenselijke accenten van de intern begeleider in de school. ■

Meer lezen?

- *Greven, L. F. (2022). De 10 principes van de intern begeleider. Uitgeverij Instondo.*
- *LBBO (2022). De beroepsstandaard voor de intern begeleider als kwaliteitscoördinator. Uitgeverij Pica.*

***Luc Greven** was o.a. directeur van het Seminarium voor Orthopedagogiek (Hogeschool Utrecht), leraar en schoolleider in het (voortgezet) speciaal onderwijs, hogeschooldocent en wethouder met onderwijs in zijn portefeuille. In 2022 verscheen zijn boek 'De 10 principes van de intern begeleider'. Hij schreef eerder over schoolleiderschap, interne begeleiding, kantelende scholen en over de school als lerende organisatie.*

Tips

- Werk met een begeleidingsplan.
- Zie het als een werkcontract met het team.
- Stel het plan met het team samen vast.
- Evalueer jaarlijks samen de opbrengst en stel bij.