

Versterking samenwerking lerarenopleidingen en scholen AOS West-Brabant

PLG Samenwerking rond begeleiding beginnende leraren

Opdracht aan de PLG: Ontwerp een doorlopende begeleidingslijn (met theorie en praktijk) die de start-bekwame docent ondersteunt bij de overgang van lerarenopleiding naar onderwijsloopbaan. Heb hierbij aandacht voor vakinhoud en didactiek, voor omgaan met verschillen tussen leerlingen, voor opbrengstgericht werken, voor pesten en voor ouderbetrokkenheid. (naar deze thema's wordt expliciet verwezen p. 19). Ten grondslag aan deze begeleidingslijn ligt een visiedocument.

Visiedocument

Uitgangspunten:

We gaan voor de te ontwikkelen begeleidingslijn uit van een brede definitie van de startende docent: de startende docent is de docent die, bevoegd of onbevoegd, zelfstandig voor de klas staat en, indien bevoegd, maximaal drie jaar in het onderwijs werkzaam is. Hieronder valt dus ook de LIO.

Belangrijk is:

- ✓ Hoe maak/ zorg je dat het begeleidingstraject een **lerend traject** is met een duidelijke **ontwikkelingsgerichte aanpak** en een **geleidelijke groei** in verantwoordelijkheden (just in time/ maatwerk)

Uitgangspunt: er zijn **drie hoofdonderwerpen** te onderscheiden, die een rol zouden moeten spelen bij het inductietraject voor startende leraren gedurende in ieder geval de eerste twee jaren. Vanuit deze 3 hoofdonderwerpen wordt de begeleidingslijn opgezet.

De begeleidingslijn wordt zo opgezet dat deze ook op maat en naar behoefte in te zetten is voor de ervaren docent, die op een nieuwe school start.

Deze drie hoofdonderwerpen worden in de begeleidingslijn met elkaar verweven.

De school waar de startende docent zijn start maakt, is verantwoordelijk voor alle 3 hier boven genoemde hoofdonderwerpen. Deze staan niet los van elkaar, echter om te komen tot een eerste aanzet, inventarisatie van "wat heeft de docent nodig", worden de 3 perspectieven apart in kaart gebracht.

1. Het ingroeien in de schoolorganisatie (= **ontwikkeling als professional in de organisatie**) in de meest brede zin waaronder enculturatie, carrière-perspectieven, de heersende schoolspecifieke "politieke" prioriteiten en identiteit (missie en visie) en het vigerende IPB en HRM beleid. (Bernadette en Henrie)
2. Het ingroeien in het beroep van docent (= **beroepsontwikkeling**) in de meest brede zin waaronder bekende onderwerpen rondom vakinhoud, vakdidactiek, pedagogiek en klassenmanagement. (Alice en Rita)
3. Het ontwikkelen van een 'identiteit' (= **persoonlijke ontwikkeling**) in de meest brede zin waaronder je eigen identiteit rondom waarden en normen naar collega's en naar leerlingen toe alsmede werkklimaat / werkdruk (veiligheid, collegialiteit) (Karin en Michel)

1. Het ingroeien in de schoolorganisatie (= *ontwikkeling als professional in de organisatie*)

In het deel "schoolorganisatie" beperken we ons tot de volgende gebieden:

- ❖ Randvoorwaarden: Henrie
- ❖ Onderwijsstructuur van de organisatie Bernadette
- ❖ Begeleidingsstructuur van de organisatie Henrie

Randvoorwaarden: Henrie

- ✓ Aanstelling, documenten, verklaring omtrent gedrag, e.d.
- ✓ Cao taakverlichting (kijken welke taken starters wel/ niet voor ingezet kunnen worden) en andere school gebonden taken
- ✓ Erkenning van de organisatie, dat de startende docent niet klaar is met zijn professionele groei. (ik-zorg(overleven), taak-zorg(goed lesgeven) en zorg om de leerling)
- ✓ Facilitair: sleutels, boeken, inlogcodes, pasjes, postvak, foto's, rooster, namen van buddy, mentor, vakgroep voorzitter, adres locatie, e.d.
- ✓ Kennis hebben van de cyclus functioneren en beoordelen.
- ✓ Zie verder checklist benoeming/ inwerkprogramma

Onderwijsstructuur van de organisatie: Bernadette

De startende docent staat niet op zichzelf maar maakt deel uit van een onderwijsorganisatie. Hoe is deze organisatie opgebouwd met betrekking tot:

- A. De taak van de docent sec?
- B. De taak van de docent als ontwikkelaar van onderwijs?
- C. De taak van de docent in de organisatie?

Ad A:

De taak van de docent is weergegeven op zijn taakformulier.

Taak begeleiding:

- Bespreek met de docent de opbouw van het taakformulier (aanstelling/verlof/netto jaartaak/deskundigheidsbevordering/organisatie en overleg/lestoedeling/taken)
- Maak mbv taakformulier complexiteit taak docent duidelijk: de taak houdt niet op bij lessen, ontwikkeling is onderdeel taak, taken zijn onderdeel taak
- Hoe ziet jouw taakformulier er nu uit?
- En hoe zal dit zich ontwikkelen in de toekomst?
- Welke taken zie je hierbij voor jezelf?

Ad B:

De taak van de docent als ontwikkelaar van onderwijs.

Taak begeleiding:

- Bespreek met de docent de missie en de visie van de school
- Bespreek met de docent het schoolplan van de periode
- Bespreek het afgeleide jaarplan
- Bespreek het daaruit afgeleide plan op teamniveau en sectieniveau
- Bespreek wat dit vervolgens op docentniveau betekent
- Wat betekent dit nu voor jou?
- Hoe wil je je ontwikkeltaak in de toekomst verder ontwikkelen?

Ad C:

De taak van de docent in de organisatie.

Taak begeleiding:

- Bespreek met de docent de jaarplanning
- Bespreek alle daaruit voortvloeiende zaken zoals ouderavond/rapportvergadering/studiewijzers/etc etc
- Wat betekenen deze zaken voor jouw taak?
- Hoe verhouden deze organisatorische taken zich tot je rol als docent?
- Bespreek met de docent de organisatiestructuur van de school.
- Wat is de taak van de verschillende functionarissen (coördinator/decaan/afdelingsdirecteur/counselor/etc?)
- Met wie heb je al te maken gehad?
- Hoe lopen de lijnen?

Begeleidingsstructuur van de organisatie: Henrie

Uitgangspunten:

Geef de startende docent goede gedegen aanvangsbegeleiding (verplicht) enerzijds ter voorkoming van problemen, maar tegelijkertijd ook helpen adequaat leren omgaan met de problemen wanneer ze zich voordoen (verder ontwikkelen van het probleem oplossend vermogen).

De begeleiding dient gegeven te worden door een ervaren docent(mentor)

Laat de begeleiding minimaal 3 jaar duren.

Bouw de werkdruk en de omvang van het werk langzaam op.

Zorg ervoor dat het begeleidingstraject een lerend traject is met een duidelijke ontwikkelingsgerichte aanpak en een geleidelijke groei in verantwoordelijkheden (just in time/ maatwerk).

Betrek de mentor en de beginnende docent bij het ontwerpen (aanpassen-evalueren) van het programma voor de beginnende docent.

Begeleidingstraject:

Rol buddy (taakomschrijving)

Rol Mentor (taakomschrijving)

Gezamenlijke bijeenkomsten beginnende docenten: onderwerpen:

Verder uitwerken!!

2. Het ingroeien in het beroep van docent(= **beroepsontwikkeling**)

Alice Ruers (Schoolopleider AOS W-Brabant)

Rita Schildwacht (Instituutsopleider FLOT)

Belangrijke concerns van beginnende leraren

De behoeften (concerns) van de beginnende leraren staan centraal in de begeleiding. In het Raamplan van OCW voor regionaal te starten inductieprojecten worden de volgende behoeften beschreven van beginnende leraren:

- **Het beginnend leraarschap is voor velen ook een 'strijd', deels met zichzelf en deels met de werkomgeving**, waarvoor weinig oog is van buitenaf en die het ontwikkelen van een positieve professionele identiteit belemmert in een fase van de beroepsloopbaan waarin dat juist zo belangrijk is.
- Beginners hebben nogal eens last van behoorlijk oplopende emoties veroorzaakt door spanningen tussen idealen en realiteit (bijv. Fuller & Brown, 1975). Uit onderzoek van Pillen,

Beijaard en Den Brok (2012; 2013) komt naar voren dat dit vaak typische professionele identiteits-kwesties zijn die beginnende leraren moeilijk het hoofd kunnen bieden en meestal gepaard gaan met negatieve gevoelens.

- Beginners raken nogal eens verstrikt in de micropolitiek van de school en zijn niet bij machte om daarbinnen optimaal te functioneren (bijv. Kelchtermans & Ballet, 2002), wat weer een negatieve invloed heeft op hun algemeen welbevinden.
- Beginners worden doorgaans gezien als collega's die nog veel moeten leren – en zich moeten aanpassen aan de heersende werkcultuur op school – en niet als enthousiaste collega's die ook iets meebrengen (in scholen waar bijv. onderwijsvernieuwing plaatsvindt blijken veel beginnende leraren beter uit de voeten te kunnen dan hun ervaren collega's, maar zich door de laatsten erg geremd en gefrustreerd voelen).

Het beginnend leraarschap is kortom voor velen ook een strijd, die ze deels met zichzelf en deels met de werkomgeving voeren. Daar is weinig oog voor van buitenaf. Ook belemmert dit het ontwikkelen van een eigen professionele identiteit in een fase van de beroepsontwikkeling waarin dat juist zo belangrijk is. Voor beginners kan dit een reden zijn het beroep te verlaten. Ze vertrekken, ondanks het feit dat ze over voldoende vaardigheden beschikken. Het is daarom van het grootste belang alert te zijn op bovengenoemde problemen. Uitdagen en faciliteren van beginnende leraren helpt hen door te groeien in hun beroep. Stilstand ontstaat snel, terwijl de leraar veel meer aan expertise zou kunnen en moeten ontwikkelen (vgl. Kessels, 2010). Dit is zonder een adequaat inductieprogramma in veel scholen niet zonder meer gegarandeerd.

In gesprekken met scholen en beginnende leraren signaleerde de inspectie in 2010 onder andere de volgende knelpunten rond inductie:

- Scholen schieten nog te vaak tekort in het faciliteren van geschoolde coaches/mentoren, van tijd en faciliteiten en van intervisiebijeenkomsten.
- Scholen voorkomen niet of onvoldoende dat de beginnende leraar wordt geconfronteerd met klassen die binnen het lerarenteam als 'moeilijke klassen' gelden. Veel beginnende leraren hebben meteen al moeilijke klassen gekregen en ervaren een hoge werkdruk.
 - Scholen controleren, borgen en lopen afspraken onvoldoende na.
 - Vaksecties schieten (ernstig) tekort. De verschillen tussen vaksecties in vakinhoudelijke begeleiding is groot. Vaak functioneren vakcollega's niet of nauwelijks als begeleider.
 - De vragen, tekortkomingen en behoeften van de individuele leraar worden niet (altijd) structureel in kaart gebracht en als uitgangspunt voor het begeleidingstraject gebruikt.

De ingroei in het beroep en het verder ontwikkelen noodzakelijke competenties.

Doelstelling

Het ontwerpen van een begeleidingsprogramma rondom persoonlijke ontwikkeling en de ingroei in zijn rol als docent rond het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van leerarrangementen voor leerlingen.

Middel:

Individuele coaching, coaching met videofeedback, intervisie, themabijeenkomsten, workshops, collegiaal ondersteund leren en lessonstudy

Eerste opzet.

Wij zien de professionele ontwikkeling van een competente leraar als een leerproces dat begint bij aanvang van de lerarenopleiding en verder loopt in de hele carrière van een leraar. Bij de start zijn wel een tweetal fasen te onderscheiden. De eerste fase, de fase van de student-leraar, is de fase waarin de leraar wordt opgeleid en werkzaam is op de werkplek, maar nog niet zelfstandig verantwoordelijk is voor het ontwerpen, uitvoeren en evalueren van leerarrangementen voor leerlingen. De tweede fase, de fase van startende leraar, begint op de school tijdens de LIO-fase en loopt door tot minstens een drietal jaren na zijn/haar afstuderen.

Wij willen komen tot een inductiearrangement voor startende leraren gebaseerd op de volgende uitgangspunten:

1. Er zijn (grote) verschillen tussen starters. Iedere startende leraar krijgt een basisarrangement aangeboden en daarnaast mogelijkheden voor maatwerk en keuzes.
2. In het basisarrangement komen individuele coaching (met en zonder videofeedback), intervisie, en een aantal themabijeenkomsten of workshops die gekozen zijn door het schoolmanagement en gelieerd zijn aan teamplannen en schoolontwikkeling.
3. Themabijeenkomsten/workshops kunnen geïntegreerd zijn met bijeenkomsten die ook toegankelijk zijn voor meer ervaren leraren. Waar mogelijk wordt gezocht naar leren van en met elkaar in de school en in de AOS.
4. Uitgangspunt voor keuzes m.b.t. maatwerk zijn de gesprekken over het ontwikkelingsportfolio van de startende leraar.
5. Waar wenselijk moet er aansluiting gezocht worden tussen de begeleiding van de startende (afgestudeerde) leraar en de begeleiding van de student die als LIO al min of meer zelfstandig werkzaam is in de school.

Er zijn al veel bouwstenen voor inductiearrangementen op de verschillende scholen aanwezig. Wij willen een lijn uitzetten waarin met betrekking tot het thema 'De docent en zijn onderwijs in de klas' een concreet plan komt waarin per periode aangegeven wordt welke begeleiding de starter minimaal aangeboden wordt en waarbij tevens een aantal keuzemogelijkheden worden aangegeven waaruit de starter moet kiezen op basis van zijn eigen leervragen. Dit plan wordt uitgewerkt in een overzicht opgebouwd uit jaren, waarbij ieder startjaar (1^e, 2^e en 3^e jaar van de starter) wordt verdeeld in 3 à 4 periodes en per periode wordt aangegeven welke activiteiten in die periode gedaan dienen te worden. In het overzicht wordt het programma concreet uitgewerkt m.b.t.: Hoe? Wanneer? Hoe vaak? Met of door wie? Welke keuzemogelijkheden?

We zoeken naar mogelijkheden om deelname aan dit traject te verbinden met bewijzen van deelname of vormen van certificering die in het POP opgenomen kunnen worden.

Te denken valt o.a. aan de volgende onderwerpen en activiteiten:

Individuele coaching

- Luisterend oor
- Lesbezoek
- Coachen met videofeedback
- (Supervisie)

Intervisie

- Geleide intervisie rond werkproblemen, dilemma's, leervragen
- Geleide intervisie met videofeedback
- Leren van en met elkaar (starters en ervaren leraren) in de school in een videoclub
- Samen leren in een lesson study groep (met vakgenoten in de school / AOS /in de regio rond vakdidactische vragen en thema's)

Themabijeenkomsten / workshops

- Klassenmanagement / orde / scheppen van een positief klimaat gericht op leren
- Samenwerken met ouders
- Communicatievaardigheden / gespreksvaardigheden
- Mentoraat / co-mentoraat
- Emotiemanagement / omdenken / omgaan met belemmerende gedachten / omgaan met teleurstellingen en eigen beperkingen
- Omgaan met verschillen / zorgleerling / verschillende culturen
- Differentiatie / co-teaching / excellente leerling
- Opbrengstgericht werken
- Onderzoekende houding / reflectie en ontwikkeling / visie op onderwijs en eigen taak en rol als leraar
- Toetsen / toetsconstructie / toetsmatrix / toetsanalyse / toets en vakdidactiek / toets en sectie / toets en werkbelasting
- Omgaan met dilemma's van het leraarsvak (Pillen) / met spanningen tussen socialiseren en autonomie
- Vakdidactische verdieping

3. Het ontwikkelen van een 'identiteit' (= *persoonlijke ontwikkeling*)

Karin Stroop (Schoolopleider AOS W-Brabant)

Michel Panis (Instituutopleider Hogeschool Rotterdam)

Doelstelling: ontwerpen van een programma rondom persoonlijke ontwikkeling en identiteit ten aanzien van de startende docent

Middel: identity workshops, super- en intervisiebijeenkomsten aan de hand van een door de beginnende leraar gemaakt POP.

Eerste opzet:

Aan het begin van ontwikkelingstraject op de school wij willen komen tot een aantal leervragen, die de basis vormen voor de verdere ontwikkeling van de docent in het inductietraject. Deze leervragen zullen vervolgens in een POP op papier gezet worden met als leidraad: de persoonlijke 'normen en waarden' van de startende docent. Ethiek is daarbij

uiteraard een belangrijk onderdeel. Ook hier zal geput worden uit de theorie aangaande “ethiek” met als belangrijke vragen (zie bijlagen):

- wat is ethiek ?
- wat zijn normen en waarden ?
- wat zijn jouw normen en waarden en hoe kom je daaraan ?
- is er zoiets als “ethiek” van de leraar ?

Deze (Leer)vragen dienen middels het POP in inter- en supervisie bijeenkomsten aan de orde te komen en zouden ten dienste kunnen staan van het (verder) ontwikkelen van je persoonlijke identiteit. Waar nodig dient nader geïnstrueerd te worden wat onder het POP wordt verstaan in het kader van de wet BIO. Jaarlijks is het POP overigens onderwerp van gesprek tijdens het beoordelingsgesprek met de leidinggevende. (zie bijlagen in dit kader)

Te denken valt daarbij aan de volgende, bij voorkeur, open (leer)vragen:

ONDERWERP: normen en waarden

- in hoeverre ben je je bewust van je eigen normen en waarden ?
- hoe draag je die normen en waarden uit en naar welke personen ?
- heb je besef / kennis van de normen en waarden van met name leerlingen en hun ouders ? Zo ja, kan je daar voorbeelden van geven ?
- in hoeverre heb je de neiging je eigen normen en waarden te projecteren op leerlingen, collega's, ouders ? licht je antwoord toe.
- ben je je bewust van de normen en waarden van allochtonen (geloof, tradities) ? Zo ja, welke normen en waarden ?
- hoe ga je om met de normen en waarden van leerlingen die een ander geloof of een andere culturele traditie hebben dan jij zelf ?
- hoe ga je om met leerlingen of ouders die opvoedkundige praktijken ‘aanhangen’ die niet stroken met jouw principes daarbij ?

ONDERWERP: schoolcultuur

- waar loop je tegenaan wat betreft met (persoonlijke) relaties met personen die in de school actief zijn ?
- waar loop je tegenaan wat betreft de heersende (omgangs) cultuur op je school ?

ONDERWERP: arbeidsethos

- hoe zit het met je arbeidsethos en hoe ga je om met het gegeven dat je werk ‘nooit klaar is’ ?
- welke ‘valkuilen’ (‘h’)erken je in je persoonlijk doen en laten rond zaken als perfectionisme, stressbestendigheid, planning, flexibiliteit ?

ONDERWERP: buitenschoolse activiteiten

- welke onderdelen van het beroep van docent buiten het directe onderwijs aan leerlingen behoeft volgens jou extra aandacht ?
- wat betreft welke activiteiten (of het ontbreken daarvan) op school zou je kunnen afknappen ?
- welke aspecten van buitenschoolse activiteiten die op jouw school plaats vinden bevallen je en welke minder of niet ?

ONDERWERP: persoonlijke begeleiding leerlingen

- voel je in het eerste jaar hier op school iets voor een co-mentoraat samen met een ervaren collega en zie je daarbij ‘beren op de weg’ ?
- zie je op tegen het aanvaarden van een mentoraat en zo ja welke aspecten daarvan boezemen je vrees in wat betreft de relaties met je leerlingen en hun ouders ?

- In welke fase van je beginnend docentschap (jaar 1, 2 of 3) zie je voor jezelf een rol weggelegd in de directe begeleiding van de individuele leerling bijv. middels mentoraat of vertrouwenspersoon ?
- ben je bereid of ben je in staat je nog meer te verdiepen in de persoon van de individuele leerling of ouder tijdens je mentoraat ?

ONDERWERP: grenzen in relaties

- waar ligt bij jou de grens ten aanzien van persoonlijke (amicale) omgang met leerlingen ?
- waar ligt bij jou de grens ten aanzien van persoonlijke (amicale) omgang met collega's, vakgroep, secties ?
- waar liggen jouw waarden en normen met betrekking tot het punt rond (on)gewenste intimiteiten en kan je daarbij een grens aangeven ?

