

Verslag bijeenkomst BSL ROSA – 7 november 2017

- Aanwezig:** Uldrik Speerstra (HvC), Joke Nederlof (HvC), Sheila Kasiemkhan (Thamen), Hugo van den Berg (Thamen), Bert Kozijn (HWC; eerste deel), René Wolbers (HWC), Tosca Schröder (HWC; eerste deel), Ron Steenbergen (KSH), Ismail El Moussaoui (KSH), Bianca Handgraaf (Mendel), Fred 't Hart (Panta Rhei), Erik Holtslag (Panta Rhei), Christa Zonneveld (Panta Rhei), Milou Schooneman (Wellant), Peter Lievaart (Wellant), Hanneke Notenboom (HBM), Daniëlle Ferwerda (HBM), Stephan Bakker (Amstelveen College; eerste deel), Sarie van Noorden (Amstelveen College; tweede deel), Lieke Kievits (Frisse Start), Rita Groeskamp (ROSA), Marcelle Hobma (ROSA/Frisse Start)
- Afwezig:** Rob Dijkstra (Alkwin), Cocky van der Meulen (Alkwin), Elisabeth Pels – Rijcken (KKC), Nanneke Brokking (KKC), Carla Verwoerd (VLC), Marieke van Roosendaal (VLC), Anke de Peuter (Amstelveen College), Mary Krouwel (Thamen), Mattie Smits-Jansen (HBM), John Gooijers (Mendel College), Judith IJsseldijk (IRIS).

We zijn dit keer te gast op de Panta Rhei en mogen gebruik maken van een mooi, ruim leerplein. Er zijn 9 scholen vertegenwoordigd – 21 collega's in totaal, waarvan een aantal nieuwe gezichten (heteroogeen gezelschap coaches/schoolopleiders, schoolleiders/bestuurders, teamleiders, e.a. betrokkenen).

Bij binnenkomst wordt de deelnemers gevraagd om op flappen onder de 5 OCW criteria "tops" en "flops" m.b.t. de implementatie van het inductie-traject te plaatsen. Dit leidt tot een kleurrijk plaatje.

Lieke Kievits heet iedereen van harte welkom en geeft een toelichting op het programma. Voor de zomer hebben 10 ROSA locaties een plan opgeleverd voor een drie jarige inductie programma. De vraag is in hoeverre dit plan al geïmplementeerd is/wordt. Naar aanleiding van de opwarmer (post it's op de flappen) gaat men aan verschillende tafels met elkaar in gesprek over de resultaten die al geboekt zijn op het gebied van:

- Vermindering werkdruk (tijd, roosters, taken, ..) en werktijd (CAO, 20%, 10%)
- Enculturatie in school(beleid), kennismaking met de doelgroep & collega's in de school
- Het leggen van een basis voor professionalisering (POP)
- De observatie en begeleiding in de klas
- Intervisie met peers/gerichte begeleiding

Er worden ervaringen uitgewisseld, successen benoemd en er komen knelpunten op tafel. Invoering van driehoeksgesprekken, bijeenkomsten gepland in het jaarrooster, overlegschoolopleiders & coaches, kijkwijzers gericht inzetten – scholing daaropvolgend worden o.a. als succesfactoren genoemd.

Met name als het gaat om de vermindering van de werkdruk (rooster/mentorraat/overige taken) is de werkelijkheid soms weerbarstig. Schaarste dwingt tot het maken van andere keuzes. Tijd/facilitering coaches blijkt bij veel te begeleiden nieuwe collega's ook een punt.

Conclusie: Succesvolle implementatie van het traject vraagt tijd en aandacht van meerdere betrokkenen.



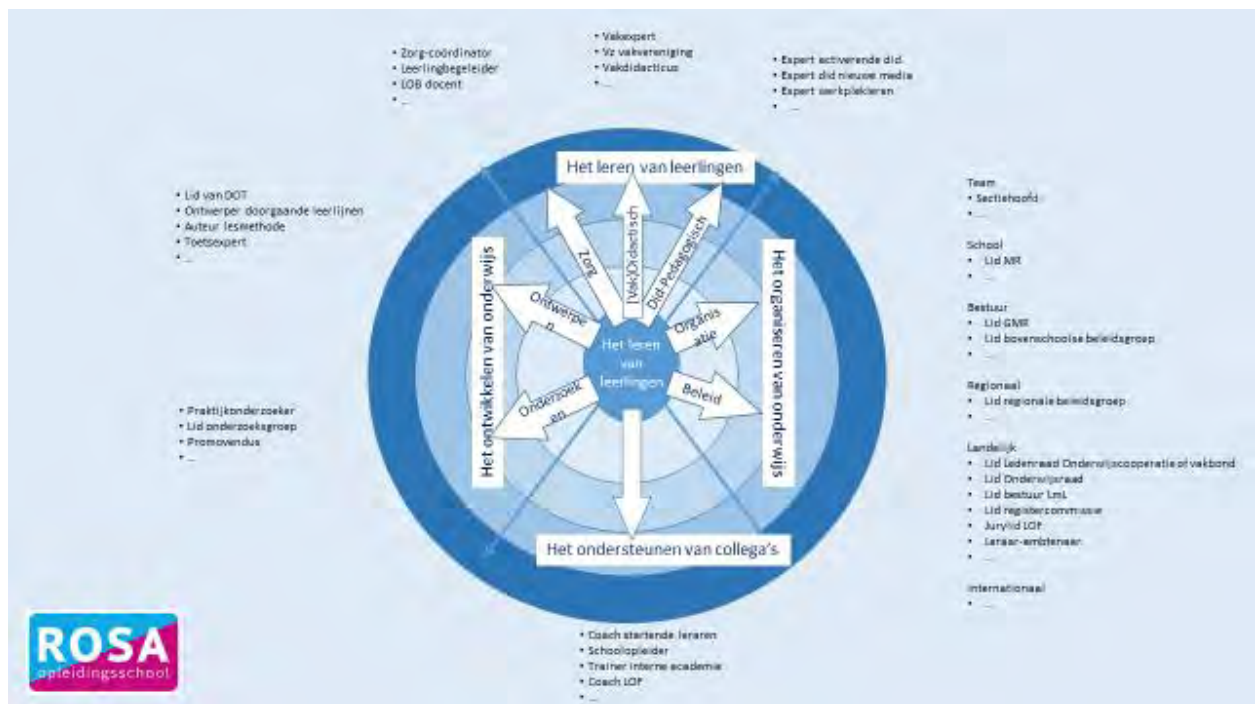
Een beroepsbeeld voor de leraar; naar doorlopende leer- en loopbaanlijnen

De deelnemers hebben voorafgaand aan de bijeenkomst een notitie ontvangen die het resultaat is van een tweedaagse werksessie met een groep van betrokkenen en experts vanuit de opleidingen (VSNU, ADEF), scholen, VO-raad en OCW.

Deze groep is van mening dat de toenemende complexiteit van het beroep van leraar nog onvoldoende vertaald is naar loopbaanbeleid en ontwikkelingsmogelijkheden. De betrokkenen zetten in op drie ambities:

- Een breder beeld van het lerarenberoep
 - Een rijk, dynamisch en veeleisend beroep met mogelijkheden voor verdere groei, verdieping, verbreding en specialisatie
- Een schets van beroepsperspectieven en ontwikkelingsmogelijkheden
 - Met de ontwikkeling van leerlingen als basis vier ontwikkelrichtingen; het leren van leerlingen, het ontwikkelen van onderwijs, het organiseren van onderwijs en het ondersteunen van collega's. In elke richting is sprake van verschillende niveaus van functioneren 'student, starter, ervaren, meester', er moet aandacht zijn voor de ondersteuning van de overgang naar een andere richting en naar een ander niveau
- Van systemscheiding naar 'ecosysteem'
 - Van een ondersteuningsstructuur met vele partijen die van elkaar gescheiden zijn naar samenhang en samenwerking tussen de partijen; de gemeenschappelijke visie is daarbij het verbindend element

Marcelle geeft een toelichting bij de visualisatie van het beroepsbeeld:



In de notitie wordt verder stilgestaan bij de rol die het beroepsbeeld kan spelen in de discussie over referentiekaders, herregistratie, S.HRM, bevoegdheidstelsel, de rol van opleidingsscholen en de inrichting van het werkplekleren. Ook bij de vragen en aandachtspunten waar het beroepsbeeld geen antwoord op geeft maar wel een rol bij kan spelen omdat de focus ligt op het gezamenlijk belang; de optimale ontwikkeling van leerlingen.

De notitie is een start voor gesprekken en moet leiden tot gezamenlijke ambities voor het opleiden, begeleiden en verder professionaliseren van VO-leraren.

Aan de hand van de startnotitie wordt aan de verschillende tafels het gesprek gevoerd in hoeverre het beeld dat in de notitie geschetst wordt herkend wordt en of het handvatten biedt voor de verschillende actoren.

Er worden twee invalshoeken onderscheiden: persoonlijke herkenning t.a.v. de eigen loopbaan en bruikbaarheid voor de organisatie.

De meeste aanwezigen herkennen de verschillende ontwikkelrichtingen wel. Duidelijk wordt echter ook dat er op dit moment geen sprake is van loopbaanpaden op de scholen. Docenten rollen bij toeval in een bepaalde taak omdat ze die taak aantrekkelijk vinden. Vaak is het ook zo dat taken jarenlang door dezelfde persoon vervuld worden. Van de nieuwe kennis en vaardigheden die een docent opdoet bij het uitvoeren van die taak kunnen collega's in de school nauwelijks mee profiteren. Er wordt wel aangegeven dat je er een

betere docent van wordt als je je ontwikkelt. Leerlingen van de betreffende docent lijken er wel van te profiteren.

Na de pauze wordt aandacht besteed aan elementen die een rol spelen bij mogelijke loopbaanpaden. Aan de hand van verschillende persona's wordt in het kaart gebracht hoe het zou kunnen zitten met:

- *Toelating*: Hoe krijg je die rol (toelating, selectie, ...)?
- *Ondersteuning*: Wat vraagt die rol van leraren? Hoe ontwikkelen leraren die competenties? Hoe worden ze daarbij ondersteund?
- *Facilitering*: Wat vraagt die rol in termen van facilitering? Wat heb je nodig om die rol te kunnen uitoefenen? (denk aan tijd, mandaat, ...)
- *Erkenning*: Hoe wordt je in die rol erkend? (denk aan positie, salaris, tijd, ...) (facilitering is ook een vorm van erkenning)
- *Wie* heeft hier een rol in?



De uitwisseling leidt tot interessante gesprekken.

Eigenaarschap werd uitvoerig besproken (naast de docent en de teamleider ook een rol weggelegd voor HR) en ook de keuzes die gemaakt worden wanneer een collega een "schaarste vak" geeft. Duidelijk wordt dat er inmiddels wel oog is voor de ontwikkeling van een docent in zijn eerste twee jaar. Gerichte begeleiding en ontwikkeling van zittende docenten is echter nog niet gangbaar.

Cyclisch coachen m.b.v. ICALT

Lieke vraagt aandacht voor de systematische en cyclische manier waarop gecoacht en gericht begeleid wordt binnen de scholen. Er zijn veel collega's getraind om te werken met ICALT (training 1 & 2). Maar wordt het instrument ook ingezet en gebeurt dat dan op de juiste manier?

ICALT is tot op heden het enige instrument dat ingezet kan worden om een ZvNo te bepalen wanneer het gaat om pedagogisch/didactisch handelen. Daarnaast speelt het een belangrijke rol binnen het inspectiekader.

Er zijn echter ook beperkingen. Ook daar wordt aandacht aan besteed. Het is een begeleidingsinstrument en geen beoordelingsinstrument. Het is alleen gericht op het pedagogisch/didactisch handelen in de klas.

Beeld is dat er veel voorhanden is en door elkaar gebruikt wordt. Door zowel coaches, schoolopleiders als teamleiders. Het is op de meeste scholen nog zoeken naar een systematische aanpak die gericht is op professionele groei en het stellen van doelen.

Meerdere instrumenten inzetten kan maar zorg ervoor dat het voor een ieder duidelijk is met welk doel het instrument ingezet wordt. Dat voorkomt een hoop stress en weerstand.



**rijksuniversiteit
 groningen**

faculteit gedrags- en
 maatschappijwetenschappen

lerarenopleiding

Coachingscyclus in de ZvNO



ICALT observatie & Zone van Naaste Ontwikkeling
 Voorbeeldleraar 1

Domain	Item	Rasch score	De leerler/lerares...	1	2	3	4
klimaat	1	21	toont in gesprek naadloos respect voor leerlingen				X
instructie	9	7	geeft duidelijke vragen van de leerling				X
klimaat	2	1	zoekt voor een uitdaging voor				X
klimaat	3	4	verduidelijkt het zelfvertrouwen van leerlingen				X
instructie	10	7	geeft feedback aan de leerlingen				X
heroppositie	5	0	zoekt voor een uitdaging, verloop van de les				X
klimaat	4	7	zoekt voor voldoende respect				X
heroppositie	7	8	zoekt voor uitdaging bij leerlingmanagement				X
instructie	14	9	geeft goede structuur af				X
instructie	13	10	bepaalt dat leerlingen hun best doen				X
heroppositie	8	11	gebruikt leerlijst effectief				X
heroppositie	6	12	maakt tijdens de verwerking na af leerlingen de opdrachten op een juiste manier uitvoeren				X
activeren	18	12	maakt vragen die leerlingen tot denken aanzetten				X
instructie	11	14	bepaalt alle leerlingen bij de les				X
activeren	22	15	verduidelijkt bij de aanvang van de les de lesdoelen				X
activeren	16	16	kan met veel vragen dat leerlingen activeren				X
activeren	17	17	geeft duidelijke vragen van het gebruik van didactische hulpmiddelen en opdrachten				X
activeren	18	18	stimuleert leerlingen om over oplossingen na te denken				X
instructie	15	19	maakt tijdens instructie na of leerlingen de lesstof hebben begrepen				X
activeren	17	20	stimuleert het zelfvertrouwen van zwakke leerlingen				X
activeren	21	21	zoekt voor concrete aanpak				X
leerlingvragen	31	22	moedigt kritisch denken van leerlingen aan				X
leerlingvragen	30	23	bepaalt het toelaten van het geluid				X
activeren	20	24	leert leerlingen helpen denken				X
leerlingvragen	29	25	leert leerlingen hoe zij complexe problemen kunnen verzoeken				X
leerlingvragen	31	26	gebruikt afgeleiden vorderen				X
leerlingvragen	24	27	stimuleert het gebruik van complexe activiteiten				X
leerlingvragen	26	28	leert leerlingen oplossingen te checken				X
differentiëren	25	28	stent af instructie af op de mate van denken tussen leerlingen				X
leerlingvragen	32	30	vraagt leerlingen na te denken over de manier bij de aanpak				X
differentiëren	24	31	leert om te denken over de manier bij de aanpak				X
differentiëren	28	32	stent verandering van de leerstof af op relevante verschillen tussen leerlingen				X

ICALT trainingen

Frisse start kan in 2017-2019 nog gratis trainingen aanbieden, niet alleen bij de VU maar ook op locatie bij de opleidingscholen. Is er belangstelling voor trainingen dan kunnen de training aangevraagd worden bij Marijke Blom m.h.blom@vu.nl. Lieke (l.kievits@alkwin.nl) kan desgewenst meer informatie over de verschillende ICALT trainingen verschaffen.

ICALT 3: gespreksvoering, activeren, differentiëren of maatwerk. Een interessant aanbod!

Hoe verder?

Op donderdagmiddag 11 april 2018 komen wij weer bijeen.

Locatie: Herbert Vissers College in Nieuw Vennepe

- Neem voor die tijd het plan dat jullie gemaakt hebben nog eens kritisch door. Is het uitvoerbaar? Waar vraagt het nog om aanpassingen? Met wie kun je het delen?
- Maak een top 3 om voor komend school jaar te komen tot een goede implementatie van dit inductie plan.
- Meld Lieke of Marcelle waar jullie specifiek behoefte aan hebben binnen dit traject.

Dank aan ieders aanwezigheid & bijdrage en met name aan Fred als het gaat om de goede verzorging!