

Nieuwsbrief 10

WINTER 2016 - 2017

Frisse Start, dat is de naam van het project Begeleiding Startende Leraren in de regio Noord-Holland en Zuidelijk Flevoland. De naam staat voor wat we beogen met het project: samen met de scholen een frisse, succesvolle start voor beginnende leraren in het voortgezet onderwijs creëren.

De projecten Begeleiding Startende Leraren (BSL) worden gefinancierd vanuit OCW worden in het kader van de ambities die geformuleerd zijn in de Lerarenagenda 2013-2020.

De BSL-projecten zijn gericht op het versnellen van de professionele groei en het reduceren van de uitval van starters. Hiertoe worden driejarige inductie-arrangementen ontwikkeld.

Bij *Frisse Start* zijn de vier Amsterdamse Lerarenopleidingen voor VO betrokken en inmiddels werken we samen met ruim 60 scholen vanuit verschillende Opleidingsscholen.

In deze nieuwsbrief vindt u informatie over :

- De trajecten 'ontwerpen van inductie-arrangementen',
 - Conferentie BSL-A op 26 januari 2017
- Icalt-trainingen, data vanaf januari
- Icalt op de Katholieke Scholengemeenschap Hoofddorp
 - Docentbegeleiding en de Lerende Organisatie
- Flankerend onderzoek UvA
 - Stress en welbevinden bij startende leraren
- Flankerend onderzoek VU
 - Expertise-ontwikkeling in PG
- Onderzoek naar de inzet van de expertise van starters
 - *It's a beautiful thing when a career and a passion come together*
- Vers van de pers;
 - Meerwaarde Oplis, Voortgang Lerarenagenda BSL, Observaties en betrouwbaarheid

Zie www.begeleidingstartendeleraren.nl voor meer informatie over het project BSL. Kijk bij regio Noord Holland voor specifieke informatie over Frisse Start (activiteiten, brochures, organisatie).

Wilt u reageren of heeft u vragen? Neem dan contact op met Marijke Blom: m.h.blom@vu.nl.

Met vriendelijke groet, Marcelle Hobma en Jorien Vollaard, projectleiders Frisse Start

Ontwerpen van driejarige inductie-arrangementen voor startende leraren

In juni 2015 zijn we in **Noord Holland Noord** in samenwerking met het Project Risicoregio's een pilot gestart voor het BSL-traject 'ontwerpen van inductie-arrangementen'. Dit najaar zijn we met het vijfde traject gestart en in het voorjaar verwachten we nog traject 6 en 7 te starten.

Het traject is gericht op leidinggevendenden, begeleiders en HRM'ers. De samenwerking tussen deze actoren is een voorwaarde gebleken voor het succesvol ontwikkelen en implementeren van inductie-arrangementen.

BSL-Trajecten Ontwerpen van Inductie-Arrangementen Overzicht deelnemende scholen					
	BSL – NHN 2015-2016	BSL-ROSA 2015-2017	BSL-Amsterdam 2016	BSL-Zaam (1) 2016-2017	BSL-Dunamare 2016-2017
1	Martinus College	Herbert Visser College	Esprit-Berlage	Huygens College	Haarlem College
2	Jan Arentsz	Haemstede Barger	Esprit-Cartesius	Over-IJ College	Schoter SG
3	Copernicus	Alkwin Kollege	Esprit-4de Gymnasium	De Rosa Beroepscollege	Technisch College Velsen
4	OSG-West Friesland	Herman Wesselink College	MSA-MLA	Iedersland College	Haarlemmermeerlyceum
5	RSG Enkhuizen	Amstelveen College	MSA-MCO	Meridiaan College	Hoofdvaart College
6	Huygens College	SG Panta Rhei	MSA-IKVO	Het Sweelinck College	Coornhert Lyceum
7	Han Fortmann	SG Thamen	MSA-Metis	Bernard Nieuwentijt College	
8	Johannes Bosco	Veenlanden College	Cygnus	De Apollo	
9	SG De Dijk	Keizer Karel College	Spinoza Lyceum	Hogelant	
10		Mendel College	St. Ignatius	Gerrit van der Veen College	
11		Wellant College Aalsmeer	St.Nicolaas Lyceum		
12			CSB		
13			OSB		
14			Orion College West		
15			De nieuwe Havo		
16			Caland Lyceum		
17			IJburg College		

Zie nieuwsbrief 8 voor een beschrijving van het traject en [de website](#) voor verslagen van bijeenkomsten.

BSL – Amsterdam, Conferentie 26-01-2017 If you start me up, I'll never stop..

Op donderdagmiddag 26 januari 2017 organiseren de projecten Terug met dat tekort, Junior Leraar en Frisse Start een conferentie ter afsluiting van het gezamenlijke BSL-Traject Amsterdam. De scholen verzorgen een posterpresentatie en er zijn interessante workshops voor verschillende betrokkenen bij de Begeleiding van Startende Leraren. De uitnodiging sturen we mee in een aparte bijlage.

ICALT-trainingen; data open aanbod

In 2016-2017 organiseren we een open aanbod voor Icalt 1, 2 en 3. Dat gebeurt op **donderdagmiddag van 13.00 – 17.00** in het Metropolitan-gebouw van de VU in Amsterdam.

2016	Icalt 1	Icalt 2	Icalt 3
2017	Icalt 1	Icalt 2	Icalt 3
19 januari			
9 februari	✓	✓	
9 maart		✓	✓
18 mei		✓	
15 juni		✓	✓

Minimum aantal deelnemers, communicatie, trainingen op locatie

Het minimum aantal deelnemers is **10** personen voor Icalt 1 en 2 en **18** personen voor Icalt 3.

Twee weken voor de uitvoeringsdatum wordt besloten of de training doorgaat en worden degenen die zich hebben opgegeven nader geïnformeerd. Bij voldoende deelname is training op locatie mogelijk.

ICALT op de Katholieke Scholengemeenschap Hoofddorp door Dianne Hoefakker

Het zal je gebeuren: je gaat werken op een andere vo-school en de aandacht voor de docentbegeleiding is nihil. Tegelijkertijd ben je bezig met het afronden van de opleiding voor eerstegraads docent Maatschappijleer. Wat doe je dan? Afstuderen op de ideale begeleidingsstructuur natuurlijk! Zo kwam het dat ik voor mijn praktijkonderzoek het thema koos "Docentbegeleiding op de Katholieke Scholengemeenschap in Hoofddorp als lerende organisatie". Heel wat literatuur, interviews en schrijfwerk verder, kan ik terugkijken op een leerzaam proces.

In 2015 op de landelijke conferentie voor het project Begeleiding Startende Leraren in Amersfoort ontstonden de eerste lijntjes met projectgroep Frisse Start. De gesprekken met de projectleiding en de expertise vanuit het project (nieuwsbrieven, brochures) heb ik goed kunnen benutten bij het formuleren van ambitieuze aanbevelingen voor de docentbegeleiding. Het idee ontstond toen ook om het Icalt-instrument breder in te zetten dan alleen bij de starter.

Ik ben erg dankbaar voor de steun van het MT van de KSH bij het opzetten van de docentbegeleiding. Ook voor het vertrouwen en de bereidheid van de projectgroep Frisse Start om - bij wijze van experiment- voor alle zeventig docenten, HR-medewerkers, stagiairs én de MT-leden van de KSH op onze eigen locatie de trainingen Icalt 1 en Icalt 2 aan te bieden.

De reacties van mijn collega's op de trainingen zijn overwegend positief te noemen. Docenten die dachten wel gearriveerd te zijn, schrikken een beetje. Docenten die zich eerst wat overvraagd voelden ontspannen wat. Iedereen zal uiteindelijk de "finesse van bijvoorbeeld het differentiëren" in huis moeten hebben (en aan de inspectie moeten kunnen tonen), de ontwikkeling daar naar toe kan voor iedereen versneld worden door een juiste focus.

Docenten die ingezet worden voor de begeleiding van de startende leraren zijn enthousiast over de mogelijkheid om de zone van naaste ontwikkeling in beeld te brengen.

Sommige docenten die geen starters begeleiden en Icalt kunnen inzetten voor zelfbeoordeling of bij collegiale consultatie, hebben in de evaluatie aangegeven dat met de trainingen te weinig maatwerk geboden wordt. Als reactie hierop zal Frisse Start nagaan hoe de trainingen aangepast kunnen worden voor andere doelgroepen dan de beoogde begeleiders van startende leraren.

Nog een paar weken en dan zijn we allemaal getraind. Samen spreken we in toenemende mate een gezamenlijke taal, ook met de teamleiders van KSH die geparticipeerd hebben in de trainingen. Dat zij nu ook de waarde van het Icalt instrument kennen is erg zinvol. Tegelijkertijd is het nu zaak om alert te blijven en te voorkomen dat blijven Icalt verwordt tot een beoordelingsinstrument.

Icalt geeft ons een mooie basis voor de begeleidingscyclus bij alle docenten. Dankzij Icalt zijn we op de KSH meer en meer in staat om het voorbeeld te geven, om te illustreren dat de begrippen 'differentiëren', "leerstrategieën aanleren" en "(pro)actief handelen" niet alleen van belang zijn bij het leren door leerlingen maar net zo goed gelden voor een lerende leraar. Op een school leren leerlingen en werken docenten, wordt nu bij KSH: "Op een lerende school leren leerlingen en leren docenten!"

Dianne Hoefakker, Docentbegeleider KSH

Flankerend onderzoek UvA, stress en welbevinden bij starters

In het kader van het project Frisse Start doet **Debora Roorda (UvA)** onderzoek naar de ontwikkeling van stress en welbevinden (enthousiasme en bevlogenheid voor het beroep) bij 85 startende leraren (0-5 jaar ervaring). Bij het onderzoek worden een vragenlijst (app) en een dagboek ingezet.

In eerdere nieuwsbrieven hebben we informatie gegeven over de opzet van het onderzoek en eerste voorlopige bevindingen.

In deze nieuwsbrief de eerste resultaten uit de beschrijvingen in het dagboek dat een deel van de starters ingevuld heeft.

Een student-onderzoeker las alle gebeurtenissen van de eerste (september-december 2015) en twee ronde (januari-februari 2016) en gaf steeds aan wat voor soort leerlinggedrag er in de gebeurtenis werd beschreven en wat de rol van de leraar was tijdens de gebeurtenis. Denk bij leerlinggedrag bijvoorbeeld aan positief taakgedrag, negatief gedrag naar de leraar of medeleerlingen, grensoverschrijdend gedrag. Voorbeelden van de rol van de leraar zijn orde houden, persoonlijk gesprek voeren met leerlingen, feedback geven op schoolwerk.

Hieruit bleek dat:

- startende leraren met 0-2 jaar ervaring vaker gebeurtenissen beschreven waarin zij zich bezig hielden met het aansturen of corrigeren van *het gedrag* van leerlingen dan meer ervaren starters (2-5 jaar ervaring).
Meer ervaren starters noemden vaker gebeurtenissen waarin leerlingen positief sociaal gedrag naar de leraar lieten zien (bv. leerlingen luisteren goed naar de leraar) of waarin het in negatieve zin ging over *de prestaties* van leerlingen (bv. leerlingen hebben lage cijfers gehaald)
- beginnende starters niet verschillen van meer ervaren starters in de mate van stress die zij ervaren tijdens hun werk.
Beginnende starters zijn wel enthousiaster en meer bevoegen voor hun werk dan starters die 2-5 jaar ervaring hebben.
- als er op een bepaalde dag een gebeurtenis had plaatsgevonden waarin leerlingen positief gedrag naar de leraar lieten zien, zowel beginnende starters als meer ervaren starters minder stress ervoeren tijdens die dag.
- meer ervaren starters minder bevoegen waren voor hun werk als er tijdens die dag sprake was van negatief taakgedrag van leerlingen (bv. leerlingen hebben huiswerk niet gemaakt) of als zij zichzelf tijdens de gebeurtenis bezig hadden gehouden met orde houden.
Dit gold echter niet voor beginnende starters (0-2 jaar ervaring).

In de komende nieuwsbrief meer nieuws. De eindrapportage zal rond de zomer opgeleverd worden.

Flankerend Onderzoek VU, expertiseontwikkeling in de projectgroep

Het tweede onderzoek dat in het kader van het Project Frisse Start wordt uitgevoerd is het onderzoek naar *Expertiseontwikkeling in een projectgroep die leiding geeft aan een complex regionaal onderwijsinnovatieproject*. Het betreft een etnografisch onderzoek waarvoor de onderzoekers **Anja Swennen en Jurriën Dengerink van de VU** de afgelopen twee jaar data verzameld hebben. Dat gebeurde door het bijwonen van het projectgroeptoverleg, het analyseren van verslagen, nieuwsbrieven, rapportages en brochures én door het afnemen van interviews met de projectgroepleden. In oktober 2016 is de dataverzameling afgerond. Op conferenties zoals het Velon hebben de onderzoekers –samen met leden van de projectgroep- workshops gegeven over de opzet en de eerste resultaten.

De onderzoekers analyseren nu de data en bereiden een publicatie voor die ingaat op de hoofdvragen van het onderzoek:

1. Op welke terreinen vindt ontwikkeling van expertise plaats binnen de projectgroep?
2. Hoe vindt (gericht en impliciet) expertiseontwikkeling binnen de projectgroep plaats?
3. Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren?
4. (Hoe) ontwikkelt de projectgroep zich als professionele leergemeenschap?

Reeds nu is duidelijk dat er in de eerste jaren van het project zowel individuele als gezamenlijke expertise verworven is op een groot aantal relevante terreinen, zowel op het terrein van (professionele) ontwikkeling van starters, begeleidingsprogramma's, het trainen van begeleiders van beginnende docenten als op het begeleiden van gezamenlijke ontwikkeltrajecten en de vele voorwaarden en (interne en externe) actoren die daarbij een rol spelen.

(Gezamenlijk) inzicht werd en wordt verworven door het structurele overleg, de jaarlijkse tweedaagse werkconferenties en de informele ongeplande gespreken, door het delen van literatuuronderzoek én ook door het voorbereiden en uitvoeren van de trainingen en de ontwikkeltrajecten.

Als bevorderende factoren voor het ontwikkelen van expertise worden genoemd: de diversiteit in de samenstelling van de projectgroep, de beschikbaarheid van tijd, de sfeer in de groep ("we stimuleren elkaar en je wilt niet achterblijven"), de goed gestructureerde projectgroeptijdenkomsten, de inbreng van expertise uit vergelijkbare (inter)nationale projecten en het onderzoekende aspect van het project ("meer met een onderzoekende blik kijken").

De projectgroep heeft gaandeweg steeds meer kenmerken van een professionele leergemeenschap gekregen, waarbij vooral de ontwikkeling van een gemeenschappelijke visie, en het vertrouwen in elkaar vaak worden genoemd als zeer positieve punten.

Het onderzoek is tegen de zomer van 2017 afgerond. Snel daarna zullen we over de definitieve resultaten en de relevantie voor andere projecten rapporteren.

Inductie en het benutten van de expertise van starters, Natasja Maas (UvA)

It's a beautiful thing when a career and a passion come together

Onderzoek rondom de startende docent richt zich met name op de problemen die ze tegen komen voor de klas (Ulvik & Langøren, 2011) en maar weinig op hun potentiële bijdrage aan het lerarenteam en aan schoolontwikkeling (Kelchtermans & Ballet, 2001). Dit inspireerde mij om te onderzoeken in welke mate en op welke manier aandacht besteed wordt aan de 'expertise' die startende docenten mee de school in brengen en of de inzet van deze expertise bij kan dragen aan het gemotiveerd blijven voor het leraarschap. We hebben daarnaast ook onderzocht welke wensen er liggen om systematisch aandacht te hebben voor de expertise van de starter in het inductie traject en hoe dit vormgegeven kan worden.

Doelgroep

Net afgestudeerde docenten zijn aan de ene kant jonge studenten die direct na hun middelbare school/ Masteropleiding de lerarenopleiding gaan volgen. Aan de andere kant stromen ook veel studenten latere leeftijd in, met werkervaring in andere beroepen achter de rug. De startende docent brengt daarmee een diversiteit aan expertise mee de school in zoals kennis van ICT, de huidige jongerencultuur, actuele wetenschappelijke kennis, vaardigheden in beleid, leidinggeven etc. Zij zijn daarmee een bron van expertise waar de school als organisatie en waar ervaren docenten hun voordeel mee kunnen doen.

Methode

Al sinds enige jaren ben ik als instituutsopleider vanuit de Interfacultaire Lerarenopleiding van de UvA verbonden aan de Regionale academische Opleidingscholen West-Friesland (ROWF). In het kader van het project 'Versterking Samenwerking Lerarenopleidingen en Scholen' heb ik i.s.m. Jan-Piet Luijckx (Schoolopleider d'Ampte College) op zes scholen binnen de ROWF-scholengroep een kwalitatief onderzoek uitgevoerd. Er zijn interviews afgenomen met schoolleiders (n-6), met startende docenten (n-9) en er is een vragenlijst afgenomen bij docent-coaches (n-8).

Samenvatting resultaten

Uit het onderzoek blijkt dat er op de scholen weinig aandacht is voor de expertise van de startende docent. Waar dit wel het geval is ervaren starters deze erkenning en de inzet van hun expertise als zeer motiverend. Schoolleiding en docent-coaches geven aan dat het achterhalen en inzetten van expertise een meerwaarde kan zijn maar dat er geen systematisch aandacht aan besteed wordt. Inzet berust nu vooral op toeval.

Er zijn schoolleiders die aangeven het een gemiste kans te vinden en dat er meer rekening gehouden moet worden met de expertise van de starter in de inductiejaren; het kan onderdeel zijn van de gesprekssystematiek.

Er zijn ook schoolleiders die vinden dat de eerste jaren de starter zich vooral moet richten op de primaire taak: leren lesgeven. De rol van de schoolleider kan mogelijk een beïnvloedende factor zijn in het wel/ niet inzetten van de expertise van de starter in de eerste inductiejaren. Dit vraagt om verder onderzoek.

Een andere opvallende uitkomst is dat vaksecties bepalend kunnen zijn voor de ruimte die starters ervaren om autonoom te kunnen zijn (expertise kwijt te kunnen) en om invloed uit te kunnen oefenen (meedenken/ beslissen). Starters ervaren regelmatig belemmeringen op sectieniveau waarbij het 'leer eerst maar van ons' gevoel kan overheersen. Docentcoaches lijken deze micro-politiek in secties over het algemeen niet te herkennen waardoor hier weinig begeleiding op is.

Starters die uitgenodigd worden mee te denken en praten, waarvan de expertise erkend en ingezet wordt, die aangesproken worden bij naam, die 'mee' in de organisatie genomen worden, geven aan 'op hun plek' te zitten. Samenwerken, expertise uitwisselen kan dus bijdrage aan een goede en positieve socialisatie in de school. Omdat we weten uit onderzoek dat de eerste startervaringen van grote invloed kunnen zijn op de verdere carrière en attitudes van docenten (Walsdorf & Lynn, 2002) willen we aanbevelen om de kracht en expertise van starters te inventariseren en in goed overleg in te zetten tijdens de inductiefase.

In vervolgonderzoek wil ik nagaan hoe scholen optimaal gebruik kunnen maken van het professionele kapitaal van startende docenten en welke rol de schoolleiding hierin heeft.

Natasja Maas, Lerarenopleider ILO/ UvA en lid Projectgroep Frisse Start

Voor meer informatie en/of het onderzoeksverslag: n.maas@uva.nl

Vers van de pers

[Conclusies naar de effecten van Opleiden in de School, RuG \(2016\)](#)

De RuG heeft onderzoek gedaan naar de ontwikkeling van pedagogisch en didactisch handelen en het professionele welbevinden van docenten in opleiding bij opleidingsscholen in vergelijking met niet-opleidingsscholen. Uit de samenvatting blijkt dat docenten die op Opleidingsscholen worden opgeleid en werken:

significanter hogere scores op pedagogisch-didactische vaardigheden

significanter hogere waardes rapporteren over self-efficacy (gevoel van eigen bekwaamheid)

meer tevreden zijn over de kwaliteit van de opleiding en de voorbereiding op het beroep

Geen verschil werd gevonden op 'werktevredenheid' en 'commitment'.

Het volledige rapport wordt na de beoordeling door de Programmaraad voor Onderwijsonderzoek zo spoedig mogelijk openbaar gemaakt.

[Loopbaanmonitor 2016, Begeleiding van beginnende leraren, MOOZ \(2016\)](#)

In opdracht van OCW en in het kader van de voortgang van de Lerarenagenda 2013-2010 wordt jaarlijks een enquêteonderzoek gedaan onder pas afgestudeerden. Hieronder een aantal resultaten:

- In VO krijgt 89% enige vorm van begeleiding (in 2014 was dat 88%), de verschillen zijn groot en er komt iets meer aandacht voor de inhoud
- 38% geeft aan dat er sprake is van een uitgewerkt begeleidingsprogramma
- Bij 29% wordt een gevalideerd instrument ingezet om de didactische vaardigheden in beeld te brengen; 90% van de doelgroep geeft aan dit een (zeer) nuttig instrument te vinden
- Hoe sterker het geloof in eigen, hoe hoger de werktevredenheid (gemiddeld 7.5). De tevredenheid met de organisatie wordt bepaald door de begeleidingsintensiteit en het werkklimaat
- 57% geeft aan dat het werk is zoals verwacht, 43% dus niet.
- 64% geeft aan dat de kwaliteit van de lerarenopleiding voldoende was om aan de slag te gaan als leraar.
Er is een relatie tussen 'het geloof in eigen kunnen' en de mate waarin 'het werk voldoet aan de verwachtingen' en 'de tevredenheid over de lerarenopleiding'

Opvallend:

"voor het versterken van het zelfvertrouwen is meer nodig dan een goede begeleiding. Daarbij speelt de lerarenopleiding een grote rol, door goed onderwijs en een gedegen voorbereiding op de beroepspraktijk. Het is interessant om te zien dat aandacht voor de omgang met sociaal-culturele verschillen, omgang met ouders, en voor zorgleerlingen, een positief effect heeft op self-efficacy" (pag. 26).

'geobserveerde lessen wel op een dusdanige manier worden nabesproken dat starters daar baat bij hebben (dus: opbouwende kritiek, geen negatieve beoordeling). Ons vermoeden is dat er op dit punt nog ruimte is voor verbetering" (pag. 26).

Eén lesbezoek onvoldoende, Rikkert van der Lans, Wim van de Grift e.a.

In Didactief (december 2016) een [artikel](#) vanuit de RuG over de betrouwbaarheid van observaties.

Lesbezoeken zijn steeds gebruikelijker en kunnen een stimulans zijn voor het professionaliseren van leraren en bijdragen aan de kwaliteit van lesgeven. De auteurs zijn hier een groot voorstander van; er zijn geen andere methodes die zoveel rijke informatie verschaffen en die de mogelijkheid bieden voor feedback, inspiratie en discussie met teamleden. De auteurs geven aan dat voor het bereiken van een betrouwbaarheid van 70% (voldoende om goed feedback te kunnen geven) er minimaal drie lesbezoeken zijn door verschillende collega's.

Lesobservaties worden ook steeds meer ingezet door leidinggevenden om de kwaliteit van het functioneren van de docent vast te leggen en dat gebeurt dan veelal op basis van één observatie. De betrouwbaarheid van zo'n oordeel is heel gering.

Voor het bereiken van een betrouwbaarheid van 90% (nodig als er persoonlijke consequenties aan worden verbonden) zijn er minimaal tien lesbezoeken nodig door verschillende collega's.

Conclusie: ten aanzien van de betrouwbaarheid van lesobservaties als input voor functioneringsgesprekken lijkt bescheidenheid op zijn plaats.