



Nieuwsbrief 5 BSL

Begeleiding Startende Leraren

Regio Eindhoven e.o.

Deze nieuwsbrief is bestemd voor leraren, schoolbegeleiders, coaches, schoolleiders van de deelnemende scholen van het project BSL. De nieuwsbrief is bedoeld als informatiebron en als platform voor kennisdeling. De brief wordt digitaal verspreid via de website van de ESoE en verschijnt tweemaandelijks.

Zoals aangekondigd in Nieuwsbrief 4, doen we in deze extra nieuwsbrief verslag van:

1. *de gesprekken die op de deelnemende scholen hebben plaatsgehad over de wijze waarop de startende leraren begeleid worden;*
2. *de terugkombijeenkomst van de videocoachtraining*
3. *de masterclasses die plaatsvonden op 22 januari en 9 april;*

Gesprekken over de Infrastructuur Begeleiding Startende leraren

Vanaf september 2014 tot half maart 2015 zijn er op de deelnemende scholen gesprekken gevoerd met coaches en/of leden van de schoolleiding over de opzet van en de betrokkenen bij de begeleiding van startende leraren. Door deze gesprekken hebben we inzicht verkregen in de gang van zaken op 13 van de 15 scholen die meedoen in het BSL-project.

Coaches:

De begeleiding van startende leraren is in deskundige handen: Op alle scholen is de ondersteuning van startende leraren neergelegd bij ervaren begeleiders. Vrijwel overal zijn er een of meer opgeleide coaches betrokken bij de begeleiding. Soms zijn de begeleiders weliswaar niet als coach opgeleid maar hebben ze wel ervaring in een begeleidende rol doordat ze studenten of leerlingen begeleiden. In totaal gaat het om zo'n vijftig coaches op de dertien scholen.

De positie van de coaches op de scholen is heel verschillend: soms is er sprake van een coachingsteam, soms werkt de coach individueel.



Op alle scholen werken de coaches en/of teams in opdracht van de schoolleiding, al is deze relatie niet altijd geëxpliciteerd.

Op de helft van de scholen zijn de coaches betrokken geweest bij de totstandkoming van het beleid rond begeleiding van startende collega's. Vanzelfsprekend hebben alle coaches een rol in de uitvoering van dit beleid. Overal coachen ze de startende leraren tijdens hun eerste jaar. Op vier scholen ondersteunen ze ook bij de verdere ontwikkeling van beginners tijdens het tweede en soms ook derde en volgende jaren van hun loopbaan. Daar is coaching gekoppeld aan de persoonlijke ontwikkeling op basis van de gesprekscyclus en/ of aan de doelstellingen van de school

De buddy

Behalve een coach krijgt de startende docent op iedere school nog een andere begeleider toegewezen. Meestal komt deze begeleider uit de vaksectie of uit het leergebied, soms ook uit het team. De inhoud van deze begeleidingstaak is overal praktisch en organisatorisch van aard.

De buddy wordt veelal door een leidinggevende gekoppeld aan de startende collega. Buddy's hoeven niet te beschikken over specifieke begeleidingsvaardigheden.

Facilitering van de begeleiding

De coaches worden op alle scholen in tijd gefaciliteerd. Eén school biedt de coaches jaarlijks (aanvullende) professionaliseringsactiviteiten aan, op een andere school vindt er deskundigheidsbevordering in het coachteam plaats onder leiding van de coördinerende coach.

Op geen enkele school wordt de buddy in tijd gefaciliteerd noch ondersteund in de wijze waarop de begeleidingstaak wordt uitgevoerd.

Werving en selectie

De wijze waarop nieuwe medewerkers worden geworven en geselecteerd heeft effect op de uitvoering van de begeleiding van de nieuw benoemde medewerker. Uit de gesprekken blijkt dat scholen op verschillende manieren werving en selectie inzetten. Vrijwel alle scholen noemen een evenwichtige personeelsbouw als een belangrijk uitgangspunt. Elementen als leeftijdsopbouw en de man-vrouwverhouding zijn belangrijk bij de uiteindelijke afweging. Verder wordt gekeken of de kandidaat op grond van zijn CV in staat wordt geacht de vacature in te vullen. We hebben enkele scholen ontmoet die op basis van een geëxpliciteerde profielbeschrijving (van functie, sectie of team) de werving ter hand nemen. Op iedere school blijkt er wel een impliciet beeld te bestaan waar een nieuwe leraar op de desbetreffende school aan moet voldoen. Eén school noemt dat *"common sense"*.

Wij kiezen alleen de beste docenten.

Er zijn scholen die aangeven zich gedwongen te zien concessies te doen ten aanzien van de kwaliteit onder druk van dreigende lesuitval. Andere scholen zeggen juist geen concessies te willen doen: *"Liever geen kandidaat dan een ongeschikte"*.

Bij ons mag een kandidaat in zijn eerste jaar bewijzen dat hij het kan.

Eén school werkt met het principe van de *"meeloopdag"*. Als er een geschikte kandidaat gevonden is, krijgt deze het aanbod een dag mee te lopen in de school. De ervaringen van die dag geven uiteindelijk de doorslag of de kandidaat wordt aangenomen. Daardoor zijn de verwachtingen over en weer helder.

De meeste scholen uit het project zijn ook opleidingsscholen. Tijdens de stages krijgen ze inzicht in de kwaliteiten van de studenten die op hun school het beroep leren. Sommige scholen maken hiervan bewust gebruik bij de selectie van nieuwe leraren. Het opleidingstraject biedt hun de mogelijkheid talentvolle startbekwame leraren te “scouten” en hen te binden aan de school als er ruimte voor is. Andere scholen geven studenten die op hun school stage liepen geen voorkeurspositie bij sollicitaties.

In onze ogen is het doel van een zorgvuldige selectieprocedure dat de juiste kandidaat wordt uitgekozen. Het is in het belang van alle betrokkenen (leerlingen, kandidaten voor de nieuwe functie, begeleiders en de schoolleiding) dat bij de selectie geen fouten worden gemaakt. Ook als het aanbod aan leraren schaars is, is het belangrijk dat de eisen en wensen ten aanzien van de kwaliteit van de te werven leraar helder zijn, zowel voor de sollicitanten als voor degenen die vanuit de school betrokken zijn bij de sollicitatieprocedure. De coaches en andere begeleiders kunnen eveneens steun ondervinden van een duidelijk profiel.

Inzet van startende leraren

Op alle scholen worden de startende leraren conform de cao ingezet. Dat betekent dat zij gedurende de eerste twee jaar van hun aanstelling reductie krijgen op hun lesgevende taak.

De scholen benutten de ruimte binnen de cao om de inzet op maat te maken van de beginnende leraar. Zo houden scholen rekening met de klassentoedeling of het rooster. Starters krijgen bijvoorbeeld geen lastige klassen of geen (pre-)examenklassen en juist wel parallelklassen. Eén school maakt ruimte in het rooster van de starters, zodat ze kunnen deelnemen aan intervisie en coaching.

Onder een startende leraar wordt verstaan de werknemer met een eerste reguliere aanstelling in een leraarsfunctie, ongeacht de omvang van de betrekking.” (Uit FAO VO).

Op de helft van de deelnemende scholen ziet de leidinggevende of de coach erop toe dat de draaglast van de starter zijn draagkracht niet overstijgt. Indien dit nodig is, wordt zijn takenpakket alsnog aangepast. Het enthousiasme van veel beginners blijkt nogal eens een valkuil te zijn. Starters zijn ambitieus en nemen veel hooi op hun vork. Dit wordt vaak ook ingegeven door hun drang een goede indruk te maken op de school(leiding) met het oog op hun beoordeling.

Op een aantal scholen wordt het mentoraat al aan starters toegekend omdat ze aangeven dit graag te willen doen of soms ook vanwege een tekort aan ervaren mentoren. De wijze waarop mentoren op de diverse scholen worden voorbereid op deze taak is heel verschillend. Er zijn scholen waar een scholingstraject voor mentoren gevolgd moet worden. Op andere scholen leren aanstaande mentoren deze taak door als duomentor mee te lopen met een ervaren mentor. Op weer een andere school is er een beschrijving van de mentortaak en is er verder geen of ondersteuning.

De belasting van beginnende leraren is een zorgpunt. Er komt veel op hen af. Veel ogen zijn op hen gericht en met het oog op hun beoordeling hebben velen de neiging te veel hooi op hun vork te nemen. Bij de inzet en de begeleiding dient er oog te zijn voor een goede balans, zodat de beginner zich de nieuwe situatie eigen kan maken en zich vanuit evenwicht verder kan ontwikkelen.

Planmatig begeleiden

Op vrijwel alle scholen wordt er gewerkt met een plan of draaiboek voor de begeleiding van startende docenten. De coaches hebben op de meeste scholen een aandeel gehad in de totstandkoming van dit plan. We zien grote verschillen in de mate van gedetailleerdheid. Sommige beschrijven globaal de procedure en de rolverdeling van de betrokkenen. Andere beschrijven ook de uitgangspunten, de verschillende activiteiten en de tijdsplanning. De observatieformulieren en beoordelingscriteria zijn soms ook in de draaiboeken opgenomen.

Regie

Tussen de scholen zijn er verschillen in de regievoering rond de begeleidingsprocedure en de mate en de vorm waarin het begeleidingsproces binnen de school geborgd wordt. Er zijn scholen waar de directie er systematisch op toeziet dat het begeleidingstraject op de hele school conform de afspraken wordt uitgevoerd. Op enkele andere scholen neemt de afdeling personeelszaken deze rol. We constateren ook dat op de meeste scholen de regierol en de borging niet expliciet is belegd. Coaches nemen dan vaak de verantwoordelijkheid voor het traject op zich, maar omdat ze daar zelf ook een uitvoerende rol in hebben, komen ze in een dubbelrol. Dat maakt de realisatie van het begeleidingsplan kwetsbaar.

Bijeenkomsten: kennismaking, thema- en intervisie

De scholen verzorgen voor of direct na aanvang van het schooljaar een introductiebijeenkomst voor de startende leraren. In deze bijeenkomsten is er ruimte voor de kennismaking met sleutelfiguren, wordt de gang van zaken doorgenomen en is er aandacht voor de regels van de school. Scholen geven aan het belangrijk te vinden in deze fase de verwachtingen over en weer helder te schetsen. De coaches hebben in deze kennismakingsbijeenkomst overal een wezenlijk aandeel.



In het begeleidingsprogramma voor de beginnende leraren zijn op een aantal scholen ook themabijeenkomsten opgenomen. Soms zijn deze facultatief, soms zijn ze verplicht. De inhoud van deze themabijeenkomsten is verschillend. Genoemd worden onderwerpen als: klassenmanagement, onderwijskundige thema's behorende bij de school, RTTI, omgaan met het smartboard. De bijeenkomsten worden verzorgd door de coaches, die soms worden bijgestaan door experts uit de school.

Op alle scholen worden er intervisie- of collegiale consultatiebijeenkomsten voor starters georganiseerd. Aard en opzet van deze bijeenkomsten verschillen. Er zijn scholen die aan de hand van intervisiemethodes werken aan cases die door de beginnende leraren zijn ingebracht. Op andere scholen gebeurt dit minder systematisch en staat de uitwisseling van ervaringen centraal. Deze bijeenkomsten worden door de coaches georganiseerd.

Lesobservaties

Lesobservaties vormen in alle gevallen de basis voor het individuele coachingstraject. Op alle scholen observeert de direct leidinggevende lessen van de startende leraar. Daarnaast wonen op de meeste scholen ook anderen lessen bij in de begeleidingsfase. Het gaat dan om vak- of teamcollega's. Ook de coaches observeren lessen.

Lesobservaties vinden vrijwel steeds plaats aan de hand van kijkwijzers die meestal op maat van de school zijn samengesteld. Op twee scholen gebruikt men geen observatieformulieren. Op vier scholen vormen “De vijf rollen van de leraar” volgens Martie Slooter het uitgangspunt voor de observatieformulieren. Het ICALT-instrument wordt in regio Eindhoven ingezet als onderzoeksinstrument en niet per se als hulpmiddel bij de coaching.

De lesobservaties zorgen op alle scholen voor de input van het individuele coachingstraject. De startende leraar brengt op grond van de observaties de leervragen in bij de coach. De wijze waarop dit coachingstraject vervolgens wordt verankerd, is heel verschillend. Er zijn scholen waar in een gesprek tussen starter, leidinggevende en coach (en soms ook een vierde betrokkene vanuit sectie of team) het traject wordt besproken en de verwachtingen over en weer helder worden geschetst en vastgelegd. Op andere scholen gebeurt dit niet.

Beoordeling

Afhankelijk van de aard van de aanstelling vindt op iedere school aan het eind van het eerste jaar een beoordeling plaats. Alle scholen hebben beschreven hoe de beoordelingsprocedure in haar werk gaat en wie erbij betrokken zijn. De beoordeling vindt overal plaats op basis van lesobservaties door leidinggevend en vaak ook door vakcollega's. Daarnaast wordt er zoal gebruik gemaakt van 360° feedback, leerlingen en enquêtes, informatie uit team of sectie. Op enkele scholen wordt ook de



zelfevaluatie of het portfolio van de beginnende leraar betrokken bij de beoordeling.

Om de vertrouwensrelatie tussen coach en de beginnende leraar veilig te stellen, is er op alle scholen sprake van een strikte scheiding tussen begeleiding en beoordeling: op geen enkele school is de coach direct betrokken bij de beoordeling.

Op alle scholen is de beoordeling in handen van een leidinggevende. In de benaderingswijze van de beoordeling zien we weer grote verschillen. Sommige scholen gaan uit van de doorgemaakte groei en het ontwikkelpotentieel van de beginnende leraar, terwijl andere scholen vasthouden aan absolute criteria die voor de school gelden. Deze benadering valt samen met de uitstroom op basis van een negatieve beoordeling. De uitstroom van beginnende leraren door een negatieve beoordeling wordt op de eerste categorie scholen beduidend lager ingeschat dan op de tweede categorie, waar de inschatting is dat 30% van de starters na het eerste jaar afvalt. Eenmaal vast aangesteld op een school blijven de leraren er lang werkzaam. Dit geldt voor iedere school.

Persoonlijk ontwikkelingsplan

De ondersteuning bij hun verdere persoonlijke ontwikkeling die door scholen geboden wordt aan de starter met een positieve beoordeling bieden is divers. Op de helft van de scholen wordt na het eerste jaar de reguliere gesprekscyclus gevolgd, waarbij er nog wel wat extra aandacht is voor de begeleiding van de “tweede jaars docent”. Dit gebeurt in de vorm van intervisiebijeenkomsten of individuele begeleiding op verzoek. Bij de andere helft van de scholen vormt de beoordeling op het eind van het eerste jaar de input voor de begeleiding in het tweede jaar. Hier zijn er nog thema- of intervisiebijeenkomsten en heeft de tweede jaars docent ook individuele coaching.

Op drie scholen wordt ook in het derde jaar nog ondersteuning gegeven bij de persoonlijke ontwikkeling.

Tot slot

Professionalisering van leraren staat landelijk hoog op de agenda. De begeleiding van startende leraren is te beschouwen als een wezenlijk onderdeel van professionalisering. Vanuit dat perspectief is het van belang dat er duidelijke samenhang tussen de begeleiding van startende leraren en de visie op en het beleid van scholen op ontwikkeling en kwaliteit van leraren.

Op de deelnemende scholen uit het project hebben we enthousiaste en betrokken coaches ontmoet en schoolleiders die het de moeite waard vinden te investeren in de ontwikkeling van beginnende leraren

Op een aantal scholen wordt door de begeleiding van startende leraren gekoppeld aan de gesprekscyclus en de persoonlijke ontwikkeling. Deze wordt reeds in het eerste jaar planmatig ingezet en gestimuleerd. Op andere scholen is de begeleiding van startende leraren nog een apart traject dat niet of nauwelijks is inbed in het IPB.

Vanuit een heldere visie op begeleiding en professionalisering is het mogelijk samenhang aan te brengen tussen de verschillende begeleidingsactiviteiten die op een school plaatsvinden. Op basis van die visie zijn de verwachtingen van de school duidelijk te formuleren, waardoor ook degenen die betrokken zijn bij het begeleidingstraject steun ervaren.

Als regie op het begeleidingstraject van beginnende leraren plaatsvindt vanuit een integrale op ontwikkeling gerichte benadering ontstaat er samenhang en is er oog voor borging.

Terugblik op training video coaching

In het Eindhovense project zijn 23 coaches getraind in het coachen met inzet van videobeelden. De training bestaat uit drie trainingsbijeenkomsten en een terugkom-bijeenkomst.

Ter afsluiting van de training video coaches blikte een aantal coaches terug op dit traject. De coaches stonden allemaal positief tegenover video coaching als begeleidingsmiddel. Het beeld is vaak zo veel meer zeggend dan de woorden die je als coach spreekt. Video coaching is een krachtig middel waar ook de coach door groeit. De video coaches zijn door het gebruik van de videobeelden zelf ook gegroeid in hun coachende rol. Ze vonden het leerzaam tijdens de training feedback te krijgen van collega-coaches aan de hand van de opgenomen coachingsgesprekken.

"A picture paints a thousand words"

Allen gaven aan het de moeite waard te vinden video coaching een vaste plek te geven in het begeleidingsprogramma voor startende leraren, ondanks het feit dat het qua tijd intensief is en dat er veel voor georganiseerd moet worden. Beschikbaarheid van goede apparatuur en weten hoe ermee om te gaan zijn vanzelfsprekende voorwaarden.

Bij hun startende collega's die begeleid werden door middel van videocoaching zagen de coaches groei in professionaliteit, die samenhangt met het formuleren van een duidelijk leerdoel. Bij coaches die moeite hadden met het formuleren van een leervraag was die groei minder. Het feit dat de startende collega beelden vooraf kon bekijken, ze herhaaldelijk kon bekijken en kon vertrouwen op een zorgvuldige omgang met het materiaal werden onder meer genoemd als sterke punten.

“Leerlingen profiteren van een docent die zich sneller ontwikkelt: door videocoaching betere lessen!”

Het invoeren van videocoaching vraagt ook iets van de schoolomgeving. De coaches gaven aan dat videocoaching past in een lerende cultuur, waar sprake is van collegiaal leren en waar coaches een duidelijke rol hebben. Videocoaching is investeren in de toekomst, omdat het ontwikkelingsgericht is. Het is van belang dat het binnen de school mogelijk is om videocoaching in te zetten door tijd en (rooster)faciliteiten te bieden. Deskundige coaches zijn eveneens een voorwaarde.

Voor het vervolg van videocoaching is het belangrijk te weten hoe de schoolleiding terugkijkt op het traject van dit jaar. De getrainde coaches willen graag van hun schoolleiding weten of en zo ja hoe videocoaching in het programma voor startende leraren en binnen de schoolcultuur verankerd gaat worden en wat hun rol daarbij zal zijn. Natuurlijk zal in het gesprek ook de facilitering aan de orde komen.

Masterclasses : 22 januari en 9 april

In het Eindhovense BSL-traject worden masterclasses georganiseerd voor schoolleiders, coaches/mentoren en schoolbegeleiders. De bedoeling van deze masterclasses is het bieden van een breder perspectief op het leren en begeleiden van (beginnende) docenten door inzichten uit (internationaal) onderzoek in te brengen. De laatste twee decennia is er veel onderzoek verricht naar de wijze waarop leraren leren: Welke leeractiviteiten ondernemen ze hierbij? Wat zijn belangrijke condities voor en kenmerken van effectieve professionele ontwikkeling?

Professionele identiteit (22 januari)

Prof. Dr Douwe Beijaard (ESoE) ging tijdens de tweede Masterclass in op de ontwikkeling van de professionele identiteit. Beijaard betoogde dat bij de ontwikkeling van de professionele identiteit het persoonlijke en professionele niet te scheiden zijn. Het begrip professionele identiteit omvat meer dan alleen kennis en vaardigheden. Ook emoties spelen een rol. Bovendien is heel bepalend voor de beroepsuitoefening hoe de docent zichzelf ziet. Een positieve benadering van het beroep werkt beter dan het denken vanuit deficiënties.

“Wie men is als persoon beïnvloedt wie men is als lerende”

“Het ontwikkelen en behouden van positieve perceptie is essentieel.”

Omdat docenten een cruciale rol in de identiteitsontwikkeling van jongeren vervullen, is het uitermate belangrijk dat zij zelf actief en bewust een eigen professionele identiteit ontwikkelen.

Het gaat om de leraar als persoon en als professional. In zijn ontwikkeling leert hij zowel van



binnenuit (op basis van persoonlijke behoeftes, kwaliteiten en interesses) als van buitenaf (het aanleren van kennis, vaardigheden en houdingen). In deze ontwikkeling kunnen kleine impulsen het zelfbeeld van de docent beïnvloeden.

Veel uiteenlopende factoren hebben dan ook invloed op de ontwikkeling en daardoor heeft iedereen zijn eigen leergeschiedenis. Deze factoren spelen op elkaar in en dienen in samenhang benaderd te worden.

In de ontwikkeling van de professionele identiteit treden er spanningen en dilemma's op. De manier waarop een leraar omgaat met deze spanningen kleurt de professionele identiteit. Indien er sprake is van hardnekkige opvattingen die niet passend zijn bij de beroepsuitoefening, of als er een strikte scheiding is tussen de persoon en de professional kan dit zelfs een crisis in de professionele identiteitsontwikkeling tot gevolg hebben.

Marieke Pillen (2013) voerde een onderzoek uit naar de spanningen in de professionele identiteit van beginnende leraren. In het tweede deel van de Masterclass lichtte Douwe Beijaard nog enkele facetten uit dit onderzoek. Professionele identiteitsontwikkeling kan het beste beschouwd worden vanuit een holistisch concept .

"Leraren met een goed beeld van hun professionele identiteit begrijpen beter waar hun handelen en opvattingen als leraar op gebaseerd zijn."

Spanningen in de professionele identiteit worden veroorzaakt door interne conflicten tussen de leraar als persoon en de leraar als professional. Deze spanningen hebben heftige consequenties voor het leren en functioneren van leraren. Ze kunnen hun leren ernstig blokkeren. Tegelijkertijd kunnen spanningen ook leiden tot leerervaringen.

Coachen van (beginnende) leraren: ondersteunen en uitdagen (9 april)

Prof.dr Douwe Beijaard (ESoE) en dr Rita Schildwacht (FLOT) verzorgden beiden de derde Masterclass. Douwe Beijaard belichtte een holistisch docentbeeld dat bestaat uit een samenhang van een goede kennisbasis, effectieve docentgedragingen en 'identity work'. De begeleiding van startende leraren zou zich op elk van deze drie aspecten en op de integratie daarvan moeten richten. Mentoren/coaches spelen in de professionele ontwikkeling van de beginnende leraar een cruciale rol. Juist bij het ontwikkelen van een reëel perspectief op het beroep en op de eigen ontwikkeling is een coach nodig die goede en regelmatige ondersteuning geeft.



Rita Schildwacht ging vervolgens in op het onderzoek uit haar proefschrift naar collegiaal leren op de werkplek van beginnende en ervaren leraren. Er zijn verschillende visies op leren en professionaliseren. We kunnen denken aan leren als:

- als ‘kennis verwerven’, van overdracht van kennis van expert/ervaren leraar naar student/beginner;
- als ‘kunst afkijken’ en werken met rolmodellen, best-practice, observeren en imiteren;
- Als ‘oefenen’, waarbij vooral een veilige omgeving belangrijk is en herhaling, en realistische maar niet reële (maar in complexiteit gereduceerde) oefenmogelijkheden;
- Als ‘participeren’ in een werk/leergemeenschap;
- Als ‘ontdekken / kenniscreatie’, waarbij het gaat om gezamenlijk betekenis geven, zelf reguleren en inspireren en zelf nieuwe kennis creëren.

In de opleiding van leraren wordt steeds meer gezocht om een aantal van deze wijzen van leren voor de student in te bouwen. Maar als we kijken naar de school als professionele leeromgeving voor beginnende en meer ervaren leraren dan is dit niet terug te zien en moeten we concluderen dat dat een mythe is. De school als organisatie werkt belemmerend voor verdere professionalisering. Het leraarsberoep wordt gekenmerkt door ‘public loneliness’ waar ieder handelen publiek is, maar waar professionals weinig mogelijkheden hebben om elkaars handelen te observeren en bij elkaar de kunst af te kijken. In schoolorganisaties bestaat ook vaak een scheiding tussen verschillende groepen, ieder met eigen belangen, waarden en assumpties, bijvoorbeeld de scheiding tussen onder/bovenbouw, secties en afdelingen.

Met betrekking tot specifieke kenmerken van de leerwerkplek voor starters spreekt de literatuur over metaforen als ‘lost at sea’, ‘sink or swim’ en ‘trial by fire’ doordat ze vaak (ook) de zeer moeilijke klassen krijgen. Een verdere moeilijkheid is het gebrek aan junior-functies binnen het onderwijs. Startende leraren zijn meteen volledig verantwoordelijk en kunnen weinig oefenen en groeien in een veilige (in complexiteit beperkte) leeromgeving.



Dit alles onderstreept het grote belang van collegiaal leren en dialoog voor de verdere professionalisering van leraren. Het tweede deel van de presentatie ging in op wat uit onderzoek bekend is over het effectief vormgeven van collegiaal leren door te leren in

een videoclub.

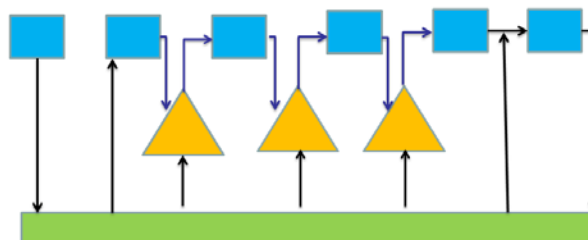
In een videoclub observeren collega’s in drietallen video-opnamen uit eigen klassen en gaan met elkaar in gesprek over hun eigen leervraag hierbij. Een dergelijk traject is opgebouwd rond een vijftal basis principes:

- Videofeedback over eigen professioneel handelen;
- Wederzijds peer-coachen, waarbij de peercoach vooral doorvraagt en helpt zaken te verhelderen, Hij vermijdt beoordelen;
- Iedere leraar als eigenaar van zijn eigen zelf gekozen leerdoelen;
- Focus op een onderzoekende houding, op vergroten van inzicht en op resultaten in de klas;
- De noodzaak van het creëren van een aantal gunstige condities in de school.

Het traject kent drie leerlijnen (zie figuur).

De 'blauwe' lijn staat voor een aantal centrale bijeenkomsten waarbij de deelnemers uit de verschillende kleine videoclubjes gemeenschappelijk begeleid worden rond gespreksvaardigheden en 'hoe eigen leervragen te verhelderen' en waar resultaten met elkaar gedeeld worden.

De gele lijn staat voor de bijeenkomsten van de verschillende videoclubjes. De leraren gaan in drietallen aan de slag met het bespreken en analyseren van eigen lessen opgenomen op video. Ze doen dat met wisselende rollen: inbrenger, peer-coach en begeleider/procesbewaker. De groene lijn staat voor de leerlijn van iedere individuele leraar en hoe deze leert ten aanzien van de eigen leervraag.



Tenslotte ging Rita in op wat uit onderzoek verder bekend is over wat werkt en wat niet bij de introductie van dergelijke trajecten in de school en waar de kansen liggen en waar de valkuilen bij het concreet invullen van een dergelijk traject passend bij de eigen vraag en identiteit van de individuele school.

In het BSL-traject wordt iedere deelnemende school ondersteund bij het zelf vormgeven aan dit traject. Op basis van wat het onderzoek heeft opgeleverd zijn er voor de deelnemende scholen allerlei concrete materialen ontwikkeld waarmee een ieder aan de slag kan, worden coaches getraind en ondersteund bij het begeleiden van een dergelijk traject, en worden met de school keuzemomenten besproken. De kerngroep van het BSL-traject wil graag haar kennis en kunde gebruiken om de deelnemende scholen te ondersteunen bij het vormgeven van het samen leren in een videoclub van beginnende en meer ervaren leraren in de school.

Voor in de agenda

Activiteit:	Tijd:	Plaats:	Datum:
Bijeenkomst schoolleiders	15.00 – 17.00 uur	ESoE	2 juni 2015
Identity workshops	9.00 -12.30 uur	ESoE	5 juni 2015
Bijeenkomsten schoolbegeleiders	15.00 -17.00 uur	ESoE	15 juni 2015

De laatste nieuwsbrief van dit schooljaar verschijnt begin juli. Daarin onder meer:

- Terugblik op de Identity workshops
- Projectopzet 2015-2016