



Nieuwsbrief 8 BSL

Begeleiding Startende Leraren

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.

Nieuwsbrief 8 blikt terug op de Identity workshops die voor cohort een en twee in januari zijn uitgevoerd. In “Een goed begin is het halve werk” kunt u lezen hoe rector Josette Linssen aankijkt tegen de begeleiding van startende leraren. De rubriek “In dialoog” beschrijft een aantal bevorderende factoren die bijdragen aan de hoe professionele ontwikkeling van startende leraren startende leraren

Identity workshops

Op 12 en 19 januari kwamen de starters uit het eerste en tweede cohort weer naar Eindhoven voor hun tweede Identity workshop van dit schooljaar.

Workshop 2 - Thema ‘grenzen stellen’ (Cohort 2, 2015-2016)

Net als vorig jaar was het thema van deze workshop: grenzen stellen. We startten de workshop met nadenken over wat professionele identiteit nu eigenlijk voor jezelf betekent. De uitspraken daarover waren divers en betroffen eigen normen en waarden van de starters over wie je wilt zijn voor de klas; of je een rol moet spelen en hoe echt je kunt en wilt zijn.

Vervolgens werd teruggekeken op de eerste workshop, waarin o.a. werd nagegaan wat de starters ervaren als spanningen in hun professionele identiteit. Dit betroffen vaak spanningen die tot stand komen in de zorg voor hun leerlingen, in de samenwerking met collega’s of door de gevoelde werkdruk. De meest gevoelde spanning (83%) betreft de situatie waarin starters graag vriendelijk willen zijn voor hun leerlingen maar tegelijk voelen dat ze streng moeten zijn.



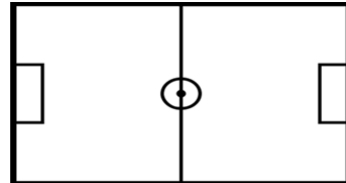
Aan de hand van een peer-interview keken de starters naar hun eigen praktijksituatie. Er is verwoord op welke manier de starters grenzen willen stellen en ruimte willen geven aan dingen die ze belangrijk vinden. Opvallend is daarin dat starters zich vooral sterk willen maken voor aandacht en ruimte voor het eigenlijke lesgeven en het werken met leerlingen. Dat is dus bij uitstek de kern van de professionele identiteit van de starter en dat wordt soms overschaduwd door bijvoorbeeld de werkdruk.

Aan docenten uit dit cohort starters wordt gevraagd elkaar op de hoogte te houden hoe ze tussen de workshops in zelf vorm geven aan het begeleidingsproces, bijvoorbeeld in (video)coaching. De docenten uit de groepen zijn daarom aan elkaar gekoppeld in bovenschoolse duo's of drietallen. Hierdoor willen we bevorderen dat in de praktijk wordt gewerkt aan de professionele identiteitsvorming die in de Identity workshops is ingezet. Zo hopen we dat de starters met hun zelf geformuleerde doelen verder aan het werk gaan. In de volgende Identity workshop kan zo een vervolg worden gegeven aan de professionele identiteitsontwikkeling gebruikmakend van de praktijkervaringen die tussentijds worden opgedaan.

Workshop 6 –Thema ‘Zie jij jezelf terug in jouw school?’ (Cohort 1, 2014-2015)

De visie van de school wordt zichtbaar in de schoolorganisatie, door het handelen van docenten en is voelbaar in de lessen. Voor deze workshop werd de slogan van de school meegenomen om te kijken naar hoe deze slogan in de school vorm krijgt en wat dat voor jou betekent als docent. Slogans van de scholen passen voornamelijk bij de leerling en docenten geven daar vorm aan. De starters zijn erg loyaal: ze zijn bereid zich in te zetten voor de school en voor die visie waar de school voor staat.

In het tweede deel van de workshop werd uitgegaan van het team van de starter. Vanuit de analogie van het voetbalspel is gekeken naar de ‘spelers’ in het speelveld. Wat is de positie die de spelers in het veld innemen? Wat is het doel van het spel? En wanneer is er sprake van een dreamteam?



Er is hard gewerkt in de workshop en tegelijk was de vermoeidheid aan het eind van de dag ook duidelijk aanwezig. Wel waren er mooie inzichten m.b.t. de positie die je als docent inneemt ten aanzien van de visie van je school; de invloed die je op school kan uitoefenen als je bijvoorbeeld vernieuwend wilt zijn of de manier waarop er in jouw team gewerkt wordt. De betekenis van die waardering voor visie van je school en positie in je team werd in de nabesprekingen vertaald in wat dat nu betekent voor je professionele identiteit als starter.

Na afloop van de workshop namen de deelnemers van het eerste cohort hun certificaat in ontvangst. Zij woonden in schooljaar 2014 – 2015 minimaal 3 Identity workshops bij.



Een goed begin is het halve werk¹

Het begeleiden van beginnende leraren in de eerste fase van hun loopbaan krijgt op de deelnemende scholen uit het BSL-project volop aandacht. Zo ook op het Heerbeek College in Best. Josette Linssen is directeur van dit college, een school voor mavo, havo, vwo en Heerbeek International College. Zij bespreekt waarom haar school participeert in het BSL-traject en geeft tips en aanbevelingen voor het vervolg.



Sinds ruim elf jaar krijgt op het Heerbeek College de begeleiding van startende leraren op gestructureerde wijze vorm. De school hecht veel waarde aan een goede begeleiding van beginnende docenten. Het is belangrijk dat ze snel wegwijs gemaakt worden in de school en dat ze op pedagogisch en didactisch gebied ondersteund worden. De coaches hebben hierbij een belangrijke rol. In het Handboek Nieuwe personeelsleden zijn de werkwijze, de rol en taakverdeling van de verschillende betrokkenen, de tijdsplanning en praktische tips vastgelegd.

In 2009 sloot de school aan bij het landelijke project: Reductie van vroegtijdige beroepsverlating dat door de Rijksuniversiteit Groningen werd opgezet. Deelname aan dit project bood de school de mogelijkheid om het eenjarige begeleidingstraject dat al bestond uit te breiden naar een driejarig traject. Het heeft ertoe geleid dat ook docenten die voor het tweede en derde jaar op het Heerbeek College werken, themabijeenkomsten en vormen van intervisie krijgen aangeboden. Deze worden uitgevoerd door de coördinerende hoofdcoach. Josette Linssen geeft aan dat het voor haar school opnieuw de moeite waard is deel te nemen aan het huidige BSL-traject: *“Het levert voor ons een verdiepingsslag op”*. Deze verdiepingsslag vindt plaats doordat er ingezet wordt op coaching aan de hand van beeldmateriaal (videocoaching). Dat komt niet alleen ten goede aan de begeleiding van leraren in hun eerste jaren van hun loopbaan, het is een middel dat ook goed kan worden ingezet in latere fases. Daar ziet ze voor haar school ontwikkelmogelijkheden.

Een andere verdieping vindt plaats doordat er in het traject sterk wordt ingezoomd op de professionele identiteitsontwikkeling. Juist dat laatste is volgens de directeur essentieel. De relatie van de leraar met zijn leerlingen vormt volgens haar de basis voor het leraarschap. Het bewustzijn vanuit welke professionele identiteit je handelt en hoe je je als leraar professioneel verder kunt ontwikkelen kan door een goede begeleiding worden ondersteund. Zo kan de basis worden gelegd voor een doorgaande professionele ontwikkeling.

Josette Linssen benadrukt daarbij dat groei vooral ook gericht moet zijn op de verdere ontwikkeling van de sterke kanten. Natuurlijk vraagt ze van al haar docenten wel een minimaal basisniveau. Op het Heerbeek College kan talent zich verder ontwikkelen. Enculturatie wordt benaderd vanuit twee invalshoeken: enerzijds gaat het erom dat de beginnende leraren zich snel thuis voelen op school. De cultuur op het Heerbeek College is open, collega's zijn behulpzaam en staan open voor nieuwe ideeën. De andere kant is dat collega's en schoolleiding de talenten van nieuwe collega's willen benutten. Josette Linssen: *“Nieuwe collega's zijn hier vaak het vliegwiel voor nieuwe ontwikkelingen”*

De openheid naar elkaar heeft ook als positief gevolg dat men oog heeft voor de werkdruk van beginnende leraren. Naast de maatregelen die de school standaard neemt voor starters (zoals geen

¹ De ingekorte versie van dit interview is te lezen in Schellings, G., Kocken-Acht, C. van, Coupé, G. & Derksen, K. (2016). Help ze op weg: Begeleiding van starters. *Didactief*, 46 (1), 24-26.

nevenlestaken, geen mentoraat), wordt het takenpakket van starters op maat ingevuld. Hiervoor hebben de collega's begrip en wordt er (binnen de mate van het mogelijke) ingespeeld op de specifieke behoeften van startende collega's.

De tips van Josette Linssen:

Voor schoolleiders:

- Geef ruimte om te leren
- Wees nieuwsgierig naar nieuwe mensen en geef hun ruimte om hun talenten te laten zien en verder te ontwikkelen
- Leg coaching neer bij een deskundig team van coaches o.l.v. van een coördinerend coach, die op de uitdrukkelijke steun van de schoolleiding kan rekenen.
- Houd aandacht voor de werkdruk van startende leraren.
- Laat voelen dat nieuwe docenten er toe doen. Nodig hen in november (groepswijze) uit voor een informeel "op de koffie bij..." om nader kennis te maken en hun tips en tops over de school te horen.

Voor startende leraren:

- Wees nieuwsgierig
- Stel je leerbaar op
- Investeer in groei
- Durf te vragen.
- Kortom: Laat zien wie je bent, wat je kunt en wat je wilt leren



Voor het project

- Zorg dat coaches inhoudelijke goed onderlegd zijn en dat ze als rolmodel kunnen fungeren. Dat betekent dat ze zelf ook gecoacht moeten zijn aan de hand van videobeelden en dat ze ook identity workshops moeten hebben gevolgd.
- Houd aandacht voor de werkdruk van startende leraren.

In dialoog: Begeleiding van startende leraren en hun professionele ontwikkeling

Leraren die aansluitend op hun lerarenopleiding in het onderwijs starten, komen met de kwalificatie "startbekwaam" binnen. Deze term geeft aan de starter over de basiscompetenties beschikt om op basis daarvan in het onderwijs aan de slag te gaan. Tegelijkertijd wijst het woord "startbekwaam" erop dat er nog meer fases van bekwaamheid bestaan.

Bij de begeleiding van startende leraren gaat het erom hun verdere ontwikkeling te stimuleren door aan te sluiten bij de 'zone van de naaste ontwikkeling'. Zo kan de basis van het pedagogisch-didactisch handelen breder en steviger worden, wat ten goede zal komen aan het leren van de leerlingen. (Beginnende) leraren begeleiden vanuit een dergelijk perspectief vraagt nogal wat van de scholen waar startende leraren binnenkomen. Het gaat verder dan een introductieprogramma dat in de eerste fase van de leraarsloopbaan wordt aangeboden. De begeleiding van startende leraren sluit dan aan op de visie die de school heeft op de professionele ontwikkeling van al haar medewerkers. Hoe stimuleer je op school doorlopende professionalisering, hoe ondersteun je die?

Begeleiding en ondersteuning van startende leraren in het kader van professionele ontwikkeling is verbonden met het HRM-beleid en vergt van de begeleiders, de coaches, de teamleden en de vakcollega's en zeker ook van de



leidinggevend en een op ontwikkeling gerichte benadering.

Werving en selectie vormen een belangrijke pijler van het personeelsbeleid. Het sollicitatiegesprek is veelal het eerste contact met potentiële nieuwe collega's. Dit contact biedt een uitgelezen mogelijkheid om inzicht te krijgen in de competenties en vooral ook de ambities van de kandidaten in samenhang met de visie en de ambities van de school. Wat heeft de kandidaat (op termijn) te bieden kijkend naar de ontwikkelingsrichting van de school? Wat heeft de kandidaat nodig om binnen de eigenheid van de school zijn competenties verder te ontwikkelen en zijn talenten te ontplooiën?

Bij de praktijk van werving en selectie hanteren de meeste scholen geen uitgewerkt profiel. Impliciet is er wel degelijk sprake van een profiel dat op de achtergrond meespeelt in de keuze van de uiteindelijke kandidaat.

Selectie van nieuwe medewerkers is heel goed te koppelen aan een intake, waardoor men inzicht krijgt in de mogelijkheden, talenten en wensen van de starter. Daar kan vervolgens de coaching en ondersteuning op afgestemd worden, wat leidt tot een ondersteuningstraject op maat. Zo kan vanaf het allereerste moment gewerkt worden volgens een persoonlijk ontwikkelplan dat aansluit bij de ondersteuningsbehoefte van de startende leraar zowel wat betreft de inhoud als wat betreft de vorm van de begeleiding.

Een op ontwikkeling gerichte begeleiding is gericht op groei. Vanzelfsprekend is er ook aandacht voor praktische zaken en het voorkomen en oplossen van problemen in de praktijk. In de beginfase komt er immers veel op de starter af: hij moet de school, de leerlingen en lesmethodes leren kennen. Hij moet zich staande houden in zijn nieuwe rol als leraar en weten hoe de regels en afspraken zijn binnen de school. Hij krijgt te maken met collega's en met ouders.

Voor professionele ontwikkeling is het nodig om inzicht te krijgen in het eigen functioneren en hoe het handelen in de praktijk zich verhoudt met de idealen, ambities en opvattingen die de starter heeft over zijn (nieuwe) beroep. Hierbij kunnen coaches een belangrijke rol spelen. De benadering van de coach dient natuurlijk ook gericht te zijn op ontwikkeling van de starter. Dit vereist deskundigheid met betrekking tot het observeren van lessen in het licht van leervragen, gespreksvaardigheid en het vermogen om door middel van vragen stellen samen met de starter tot leerdoelen te komen. In de vorige nieuwsbrief (nr. 7) hebben we de rol van de coach speciaal belicht.



Behalve een persoonlijk ontwikkelingsplan en ondersteuning door coaches en begeleiders betekent ontwikkelingsgericht begeleiden ook dat er tijd en ruimte voor die ontwikkeling moet zijn. Als er gelegenheid is voor gesprekken en begeleidingsvormen, als de ruimte geboden wordt om los te komen van de hectiek van alledag kunnen ervaringen, informatie, opvattingen en ideeën geïntegreerd worden en zo betekenis krijgen in het kader van professionele identiteitsontwikkeling. Hiervoor tijd vrijmaken is uitermate belangrijk, want tijd is juist voor veel beginnende leraren een schaars goed. Ze ervaren veelal een grote werkdruk. In het taak- en roosterbeleid kan daar vooraf rekening mee gehouden worden. Startende leraren vinden het namelijk lastig om zelf om dit maatwerk te vragen: ze willen de school niet teleurstellen en nemen met het oog op de beoordeling vaak wat meer hooi op hun vork dan misschien goed voor hen is. Werkdruk wordt niet alleen

veroorzaakt door de kwantiteit van de uit te voeren taken, maar ook door de complexiteit ervan. Hier ligt dus ook een rol voor de leidinggevenden. In samenspraak met de starter kan bepaald worden hoe een evenwichtig takenpakket er voor hem uit zou kunnen zien, ervan uitgaande dat professionalisering een continu proces is.

Nieuwe, startende collega's kijken fris tegen de school aan, tegen regels en afspraken die ooit om een bepaalde reden gemaakt zijn. Zij hebben ideeën en idealen die zij binnen het onderwijs willen realiseren. Die frisheid kan de school benutten. Tegelijkertijd ligt daar ook een valkuil: starters kunnen lastig als *change agents* fungeren. Daarvoor is hun positie te kwetsbaar. Een ontwikkelingsgerichte (leer) omgeving is een ideale plek waar startende leraren zich met ondersteuning van coaches, begeleiders en leidinggevenden bewust worden van hun talenten in hun beroepscontext. Ze worden er uitgedaagd hun vaardigheden en talenten verder te ontwikkelen in het belang van henzelf van hun leerlingen en van de school. Daarvoor krijgen ze de tijd, de ruimte en de begeleiding en vooral ook de aandacht die past bij hun persoonlijke professionele ontwikkelingsstraject.

*Houd de starters in hun kracht
De leidinggevende heeft een rol*

Script! Talk over Identity workshops

Script! Is een online platform waarop resultaten van schoolgebonden onderzoek gedeeld worden. Janine Mommers ontwerpt voor het BSL-traject identity workshops voor beginnende leraren. In een Scripttalk vertelt zij over het positieve effect dat een startende leraar ondervindt doordat zij bij de uitvoering van haar werk dicht bij haar idealen kan blijven. De Scripttalk is te bekijken via: <http://www.script-onderzoek.nl/script-onderzoek/a1132> Een-startende-docent-op-zoek-naar-zijn-persoonlijke-professionele-identiteit

Voor in de agenda

Activiteit:	Tijd:	Plaats:	Datum:
Bijeenkomst schoolbegeleiders	15.00 – 17.00 uur	ESoE	22 februari 2016 21 juni 2016
Training video coaching deel A Basis	15.00 - 19.00 uur	FLOT	10 maart 2016
Training video coaching deel B Verdieping	15.00 – 19.00 uur	FLOT	14 maart 2016
Identity workshop 7	13.30 – 16.30 uur	ESoE	17 maart 2016
Identity workshop 3	13.30 -16.30 uur	ESoE	24 maart 2016

De volgende nieuwsbrief verschijnt in april 2016

Daarin onder meer:

- Globale opzet derde projectjaar
- Een goed begin is het halve werk: de aansluiting na de opleiding