



WAGENINGEN UR
For quality of life

stoas
WAGENINGEN

Vilentum
HOGESCHOOL

Begeleiding startende leraren (BSL)

Workshop tijdens landelijke BSL dag, 15 oktober 2015

René Veldhoen, AOC Oost – Marjolein Wallenaar, Stoas - Piety Runhaar, WU



WAGENINGEN UNIVERSITY
WAGENINGEN UR

Programma

- 1. Introductie op het Wageningse BSL project
 - Doelgroep
 - Inhoudelijke Pijlers
- 2. Onderzoek van RUG:
 - Opbrengsten voor starter en scholen
 - Investing van de school
- 3. Ervaringen AOC Oost
 - Inductietraject en de inbedding ervan
- 4. Aan de slag met IKI instrument
 - Hoe zit het op uw school/locatie?
 - Welk thema zou u willen aanpakken?



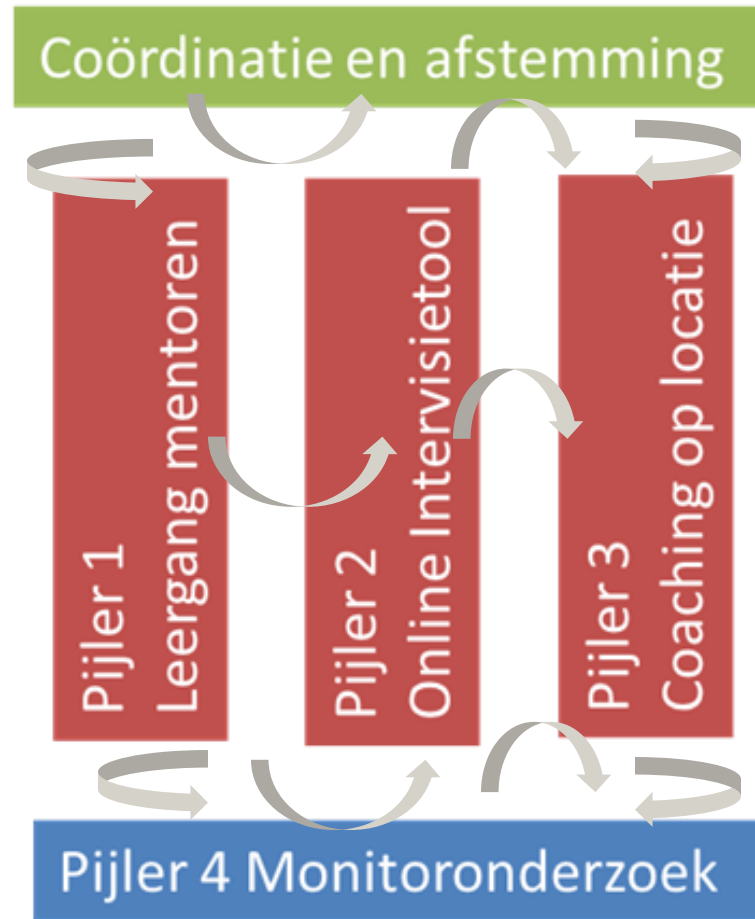
1. Het Wageningse project

- Doelgroep: groene vmbo scholen, aoc's; landelijke dekking

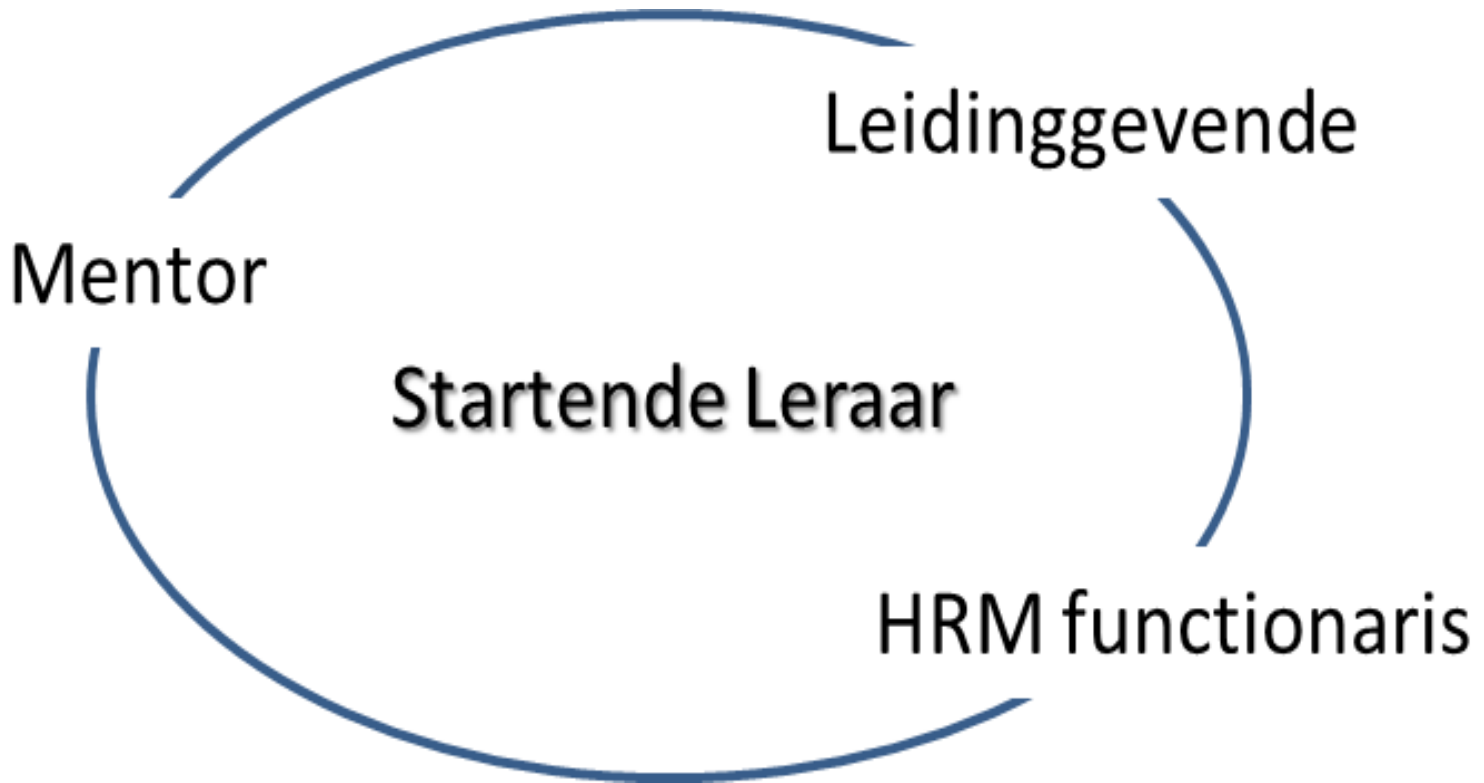
- Doelen: Verminderen van vroegtijdige uitval en ontwikkeling competentie van Startende Leraar (SL);
 - Verhogen kwaliteit van de begeleiding;
 - Expliciet aandacht voor carrière perspectief;
 - Diversiteit beginnende leraren (motivatie, competentie, voorkeur voor bepaalde beroepsrollen);
 - Verankering van BSL in school (HRM) beleid.



Belangrijkste pijlers



Alle relevante actoren betrekken



2. RUG onderzoek: uitgesloten van de effectmeting zijn...

- Docenten die niet bevoegd zijn;
 - Docenten die al langer dan 2 jaar hun bevoegdheid hebben;
 - Lio's;
 - Vervanging, tijdelijke vacature;
 - Niet gediplomeerde zij-instromers.
-
- Zij kunnen wel mee doen in de school met de observaties en het begeleidingstraject, maar hun resultaten worden niet meegenomen in het onderzoek.



2. RUG onderzoek

- Effectonderzoek
 - Observaties (1 x per starter per schooljaar) ICALT
 - Vragenlijst SL
 - Vragenlijst leerlingen (2 klassen per starter)
- Binnen inductiearrangement moet aandacht zijn voor:
 - School-enculturatie
 - Begeleiding in pedagogisch didactisch handelen
 - Werken met professionele ontwikkeling plannen ('POP's')



2. Opbrengsten voor de school

- SL bereikt eerder een hoger niveau van effectief gedrag in de klas;
- De school beschikt over een beoordelingssystematiek die aansluit bij het waarderingskader van de inspectie;
- De mentoren worden gratis getraind in observeren en begeleiden van starters in de zone van de naaste ontwikkeling (ICALT);
- Uitwisseling van kennis en ervaringen met andere scholen;
- Subsidie per SL van 2000,-.



2. Investerings door de school

- Administratieve werkzaamheden o.a. lijst met SL, melden exit SL;
- Mentoren werven en deel laten nemen aan training;
- Mentor laten observeren bij de starter (ICALT);
- Mogelijkheden bieden voor afname vragenlijsten bij 2 klassen per SL;
- Nu meting inductiearrangement maken en plan schrijven;
- Uitvoeren van het inductiearrangement en evalueren, bijstellen;
- Begeleiden van de SL in de zone van de naaste ontwikkeling;
- Mogelijkheden bieden om SL te laten leren van elkaar (intervisie);
- Inbedden in HRM beleid.

3. Ervaringen AOC Oost

- René Veldhoen
 - Teamleider
- Locatie Twello



4. Aan de slag met IKI

- Integrale Kijkwijzer Inductie
 - Input Groningen
 - Literatuur over inductie, online tools & HRM
 - Ervaringen van scholen



Een effectief inductiearrangement bestaat uit..... (Helmholtz et al, Eindverslag onderwijs bewijs, 2014)

1. De werklast van starters verminderen/mensen uit de wind houden
2. De integratie en enculturatie in de school
3. Begeleiding met betrekking tot effectief gedrag in de klas, pedagogisch en didactisch. Uitgaande van de gedragsankers zoals hierboven beschreven
4. De professionele ontwikkeling: als individu zelf tot ontwikkeling komen. Met andere woorden de nieuwe docent bewust maken dat hij/zij zelf verantwoordelijk is om zich te ontwikkelen tot een professional en dat dient te onderhouden

En: het moet een langdurig traject zijn; in ieder geval 2 jaar (Ingersoll & Strong, 2012).
(Helmholtz et al (2012) zeggen dat meeste inderdaad "maar" 1 jaar duren)

Structuur en thema's in de inductie

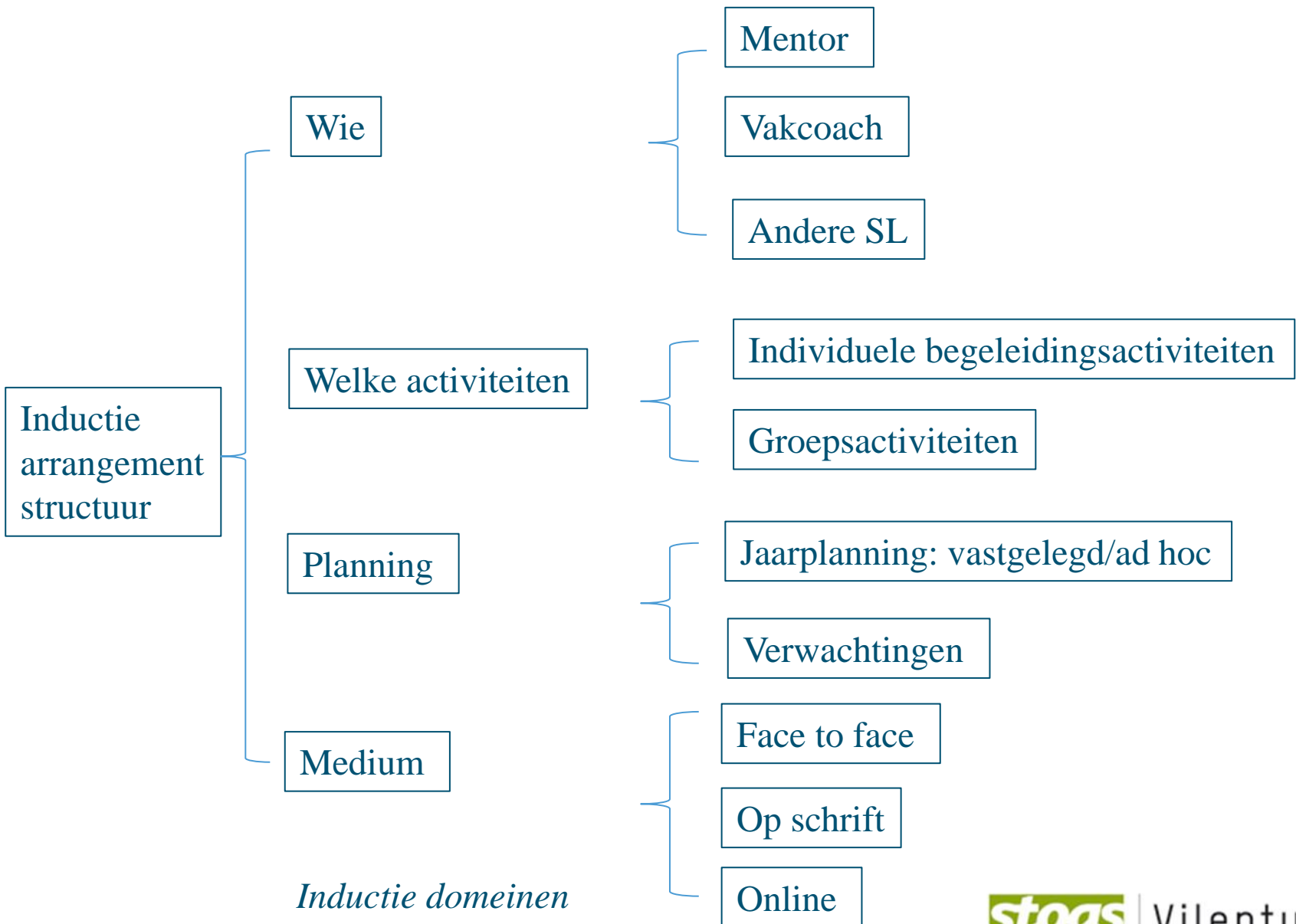
Structuur

Wie begeleidt: rol mentor, vakcoach en SL onderling

Welke activiteiten: individuele (lesobservatie, individuele coach gesprekken) en groepsbegeleiding (bv. intervisie)

Planning: wat en hoe vaak is er vooraf gepland en georganiseerd en wat gebeurt "op aanvraag" / "naar behoefte"? En wat verwacht je van een ieder (verplichting of niet?)

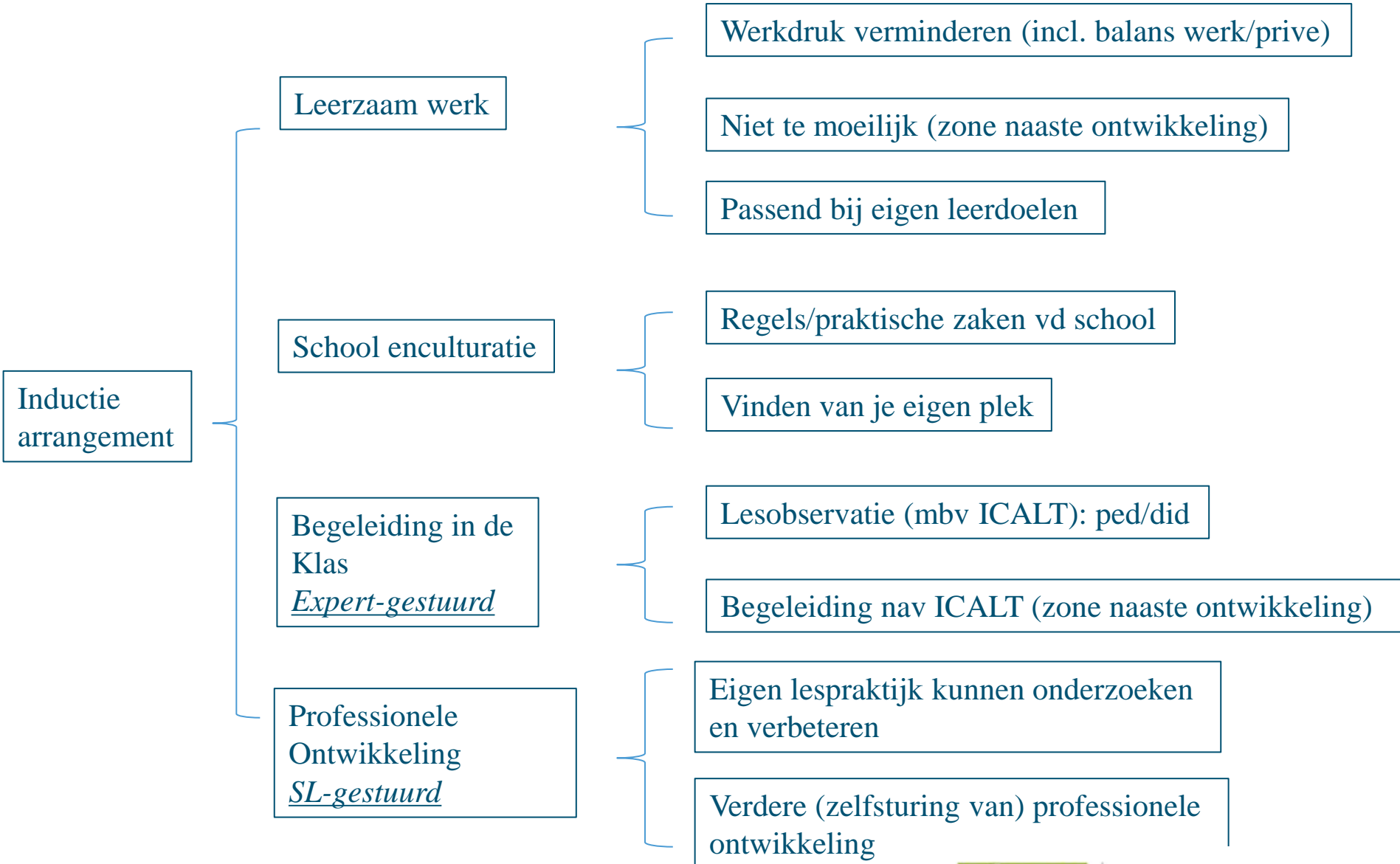
Medium: Wat gebeurt face-to-face, wat via schrift en wat online?



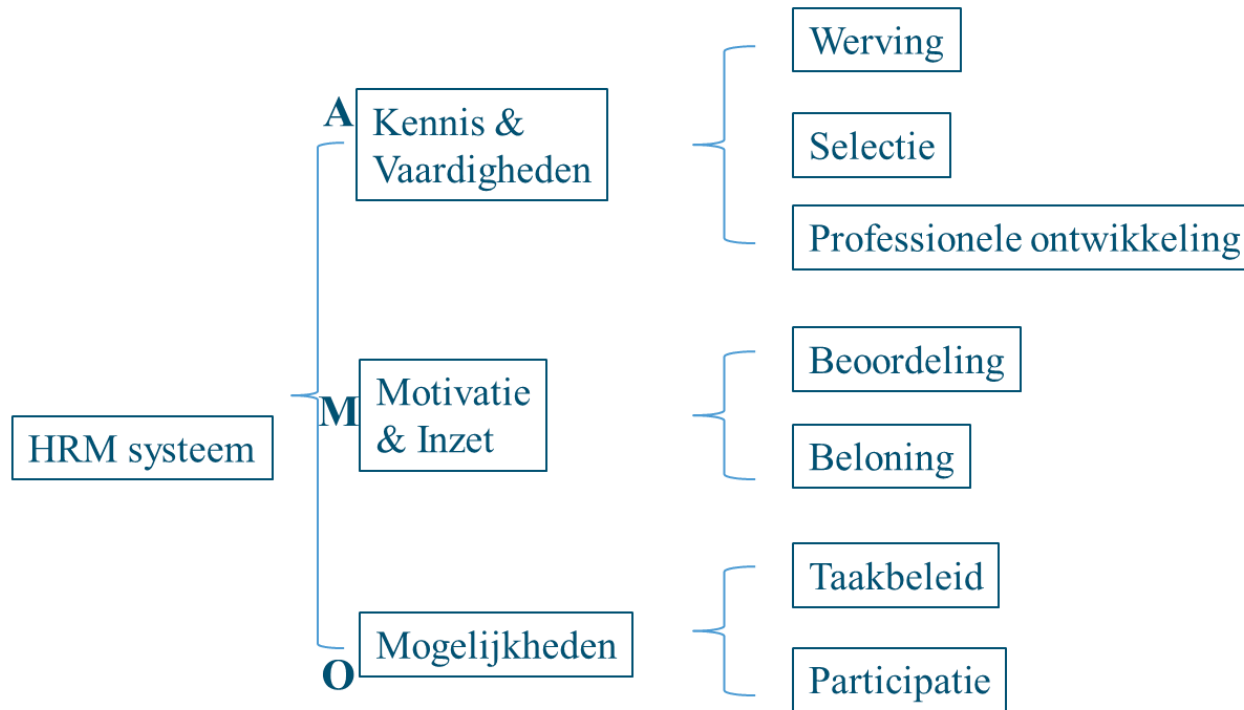
Inductie domeinen



Inductie domeinen (RUG)



HRM theorie: Performance = Ability * Motivation * Opportunity



HRM domeinen

HRM beleid & praktijken



HRM systeem

Kennis & Vaardigheden

Werving & Selectie (W&S).

W&S van competente en gemotiveerde mensen gebeurt op een **systematische** en **pro-actieve** wijze. Hierbij wordt zowel gelet op **formele criteria** (zoals diploma's, certificaten en kwalificaties) als op de **'fit' binnen het team**. Teams hebben een belangrijke stem in de werving en selectie van nieuw personeel; aanwezige en benodigde competenties vormen het uitgangspunt.

Professionele ontwikkeling (PO).

Er zijn voldoende mogelijkheden voor PO. Het **initiatief voor PO** kan bij de school, het team of de individuele medewerker liggen. Er is zowel ruimte voor **formele leeractiviteiten** (zoals cursussen en trainingen) als voor **'werkplek'-leeractiviteiten** (zoals lesobservaties bij collega's, feedbackuitwisseling en intervisie). De PO van medewerkers is een rode draad in de gesprekkencyclus. Elke medewerker heeft een **persoonlijk ontwikkelplan**.

Motivatie & Inzet

Beoordeling.

Er wordt een **gesprekkencyclus** gehanteerd waarin leidinggevende met medewerkers spreekt over hun ontwikkeling en behaalde resultaten. De cyclus kent een **logische opbouw** die start met het formuleren van ontwikkelpunten en vervolgd wordt door een reflectie op behaalde resultaten, beoordeling van resultaten en eventueel een beloning. Zowel **individuele prestaties** als **bijdragen aan het teamresultaat** vormen onderdeel van de beoordeling.

Beloning.

Er is een duidelijke beloning-strategie waarbij zowel aandacht is voor **individuele prestaties** als **bijdragen aan het teamresultaat**. Medewerkers worden niet alleen beloond op basis van senioriteit, maar ook op basis van hun competentie en impact.

Mogelijkheden

Taakbeleid.

Taakverdeling gebeurt door teams. Binnen de taakverdeling worden de **rollen**, die vervuld moeten worden om de team-taak succesvol te kunnen vervullen, als uitgangspunt genomen. Vervolgens wordt gezocht naar een **'match'** tussen de voor de rol benodigde competenties en de **competenties en ambities** van medewerkers. Er wordt gestreefd naar een **evenredige taakverdeling** waarbij oog is voor de **ervaring van medewerkers**.

Participatie.

Medewerkers hebben een belangrijke stem in **beleidsontwikkeling**. Zowel op **formele** manieren (bijv. medewerker-tevredenheidsonderzoeken en MR) als op **informele** manieren (bijv. individuele gesprekken en teambesprekingen) wordt medewerkers om input gevraagd.

Integratie

Inductie

Werving en selectie

- Tijdige start met W&S
- Goede inlichting over taken

Begeleiding Ped-did handelen

- Lesobservaties ICALT
- Individuele begeleiding n.a.v. ICALT

Professionele ontwikkeling

- Eigen lespraktijk onderzoeken
- Positieve professionele identiteit
- POP (verdere prof. ontw.)

Beoordeling

- Duidelijke scheiding beoordelen en begeleiden

Beloning

- Differentiatie tussen starters

Leerzaam werk

- Werkdruk verminderen
- Niet te moeilijke taken
- Passend bij eigen leerdoelen

Schoolenculturatie

- Praktische zaken school
- Vinden van je plek



Aan de slag!

- Hoe is de stand van zaken bij u?
- Welke thema's zou u willen aanpakken?
- Hoe zou deelname aan het project hierbij behulpzaam kunnen zijn?

