

LONIE overleg  
Inductie BSL overleg  
Regio Eindhoven e.o.

17 mei 2016

Gonny Schellings

ESoE TU/e

Fontys  
Lerarenopleiding Tilburg

BSL



## Visie Project Eindhoven e.o. (ESoE/FLOT)

- Begeleiding vanuit identiteitsontwikkelingsperspectief
- Begeleidingstructuur **op maat**:
  - **Integratie** van afzonderlijke inductieonderdelen
  - Coachen vanuit **kracht** (*groeiperspectief*)
  - Werken aan **eigen** visie / beleid
  - Belang van communicatie betrokkenen  
(*management, coaches, projectteam, HRM*)
- Oog voor vijf speerpunten uit landelijk raamwerk:  
Verminderen werkdruk; Enculturatie; Begeleiding  
professionele ontwikkeling; Begeleiding in de klas;  
Structuur voor intervisie

## Activiteiten

- Tweemaandelijks schoolbegeleidersoverleg (9 -12 *schoolbegeleiders*)
- Vier “basis” videocoachtrainingen (32 *coaches*)
- Een “verdieping” videocoachtraining (6 *coaches*)
- Coaching in videoclub ( 5 *scholen*)
- Acht + vier Identity workshops (*starters*)
- Vier ICALT-trainingen (28 *gecertificeerde observatoren*)
- Acht nieuwsbrieven
- Inventarisatiegesprekken (*coaches / management*)
- Informatiebijeenkomsten / gesprekken *coaches*
- Eerste jaar masterclasses voor geïnteresseerden
- Intern onderzoek
- Uitvoerders = onderzoekers (Rita Schildwacht, Quinta Kools, Janine Mommers, Corry Kocken – van Acht; Gonny Schellings)

## Coaching starters:

### *Op de school:*

- Video-feedback: individueel (starter + coach)
- In video-club (starter + ervaren docent)
- Lesson study (projectjaar 3)

### *Bovenschools:*

- Identity workshops

## Begeleiding / training coaches:

- Basistraining (vier bijeenkomsten + eigen materiaal)
- Verdiepingstraining (met oog op verankering binnen school)
- Op maat: begeleiden kartrekker
- Informatie-bijeenkomsten / schoolbegeleidersoverleg

## Regionaal onderzoek:

- Interne rapportage:
  - Infrastructuur op school (schoolmanagement /coaches)
  - Coaching op school (starters/coaches)
- In voorbereiding (o.a VELON / ORD- posters/paper):
  - Identity workshops

## Opbrengsten Regionaal onderzoek (*INTERNE rapportage*)

### Soort onderzoek:

- 10 interviews met coaches / schoolmanagement (13 scholen)
- Vragenlijst 58 starters (13 scholen) en 13 coaches (9 scholen)

### Resultaten:

Alle scholen hebben een **eigen** programma en infrastructuur

Wel versus niet-geëxpliciteerd (*draaiboeken*)

Verschillen in visie op begeleiding als start van professionalisering

**Enculturatie** krijgt verschillende vorm (*in gesprekken*):

Aandacht voor 'ingroei' (samenwerking met collega's)

Visie/missie van de school komt weinig ter sprake.

## **Werkdrukvermindering:**

- \* Binnen mogelijkheden taakbeleid; naar draagkracht
- \* Helft starters spreekt met coach over werkdruk (maar hoe?)

## **Begeleiding:**

- \* Enthousiaste, op taak toegeruste coaches (geschoold of ervaring)
- \* Lesbezoek + nagesprek (vaak klasmanagement)
- \* Helft (februari 2015) krijgt videocoaching; merendeel is tevreden
- \* Meer dan de helft krijgt intervisie
- \* Bijna altijd meer personen in school betrokken

## **POP:**

- \* Soms is begeleiding gekoppeld aan gesprekscyclus en POP
- \* Soms planmatig / soms apart traject en niet ingebed in het IPB
- \* In februari is POP nog niet bekend bij starter
- \* Professionele ontwikkeling komt wel ter sprake bij coaching

## ***Tot slot:***

### ***Gevoel starters:***

- \* Blij met begeleiding; tevreden over coach
- \* Leert veel uit gesprekken met anderen (coach, collega's; peers)
- \* Facilitering (vinden van overlegmoment) is soms aandachtspunt

### ***Gevoel coaches:***

- \* Taakopvatting = ondersteuning bij groei in de beroepsuitoefening.
- \* Begeleiden en beoordelen zijn gescheiden trajecten.
- \* Bewaken van vertrouwelijkheid wordt zeer serieus genomen.



## ***Aanbevelingen:***

Formuleer visie / beleid op begeleiding en op borging daarvan.

Doel van begeleiding overstijgt handelen in de klas

Een deskundige coach “matters”

- *Faciliteer: Scholing, onderhouden coachingsvaardigheden; overlegmomenten*

Ga niet voorbij aan gevoelens van de starter:

- *begeleiden versus beoordelen*
- *“aparte status”*

Streef als school naar een lerende organisatie:

- *integraal personeelsbeleid*
- *hogere docentvaardigheden (zie ook landelijk onderzoek)*

Het probleem van werkdruk zit niet altijd in werkelijke omvang van taken.

# Identity workshops

## Uitgangspunten:

- Nieuwe docenten zijn enthousiast en innovatief maar ook kwetsbaar en lerend
- Elke school heeft eigen aandachtspunten.
  - LOOT-school (differentiatie)
  - Brainportschool (exacte vakken).
- Als starters zich bewust worden van wie ze echt willen zijn, staan ze sterker voor de klas en in het team

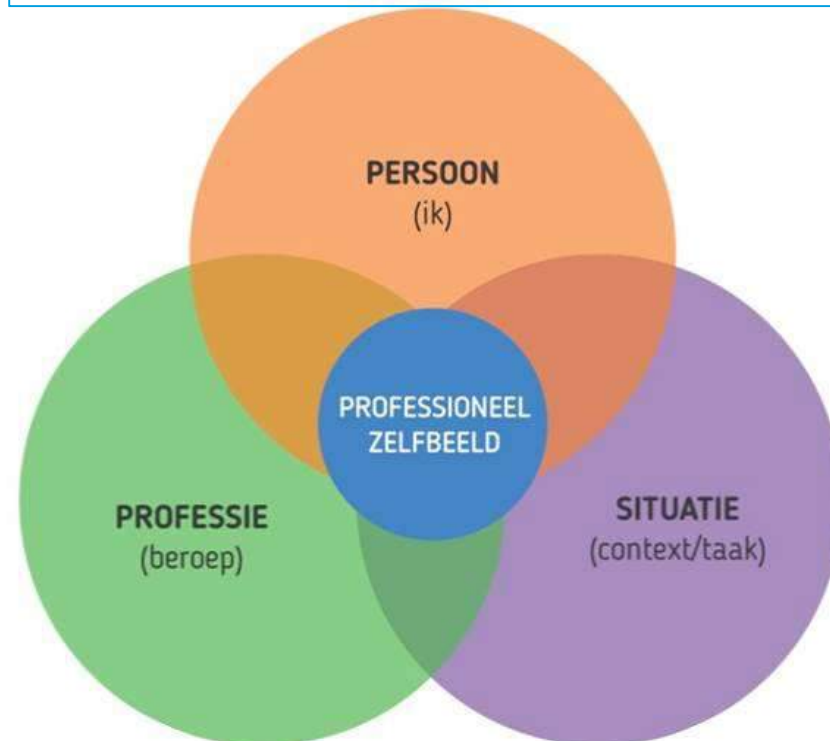
## Doel:

- \* Leraar zijn en blijven; werken aan een positief zelfbeeld
- Bewustwording; verwoorden; handelen
- Met metaperspectief naar eigen kernwaarden beroep kijken; dit bespreken met coach en nieuw handelen uitproberen of bewust verder gaan met eerder gekozen aanpak

Middel:

- \* Balans tussen zichzelf als leraar en als persoon.
- \* Bovenschoolse dialoog/peergesprekken
- \* Reflectie / werkmap

Analysemodel professionele identiteit



## Identity workshops: opbrengsten

(kijkend naar werkmappen; discussies in groep; geluiden schoolbegeleiders)

- Uitwisseling met peers wordt erg op prijs gesteld
- Grenzen stellen wordt in praktijk gebracht (*ik ben geen mentor geworden, eerst wil ik mijn lessen aanpakken*)
- Lesmateriaal wordt aangepakt (meer praktische invulling)
- Structuur van lessen wordt aangepakt om leerlingen beter te kunnen begeleiden naar zelfstandigheid toe
- Starter gaat deelnemen aan een innovatie werkgroep
- Starter gaat collega op inzet aanspreken
- In sectie vindt overleg plaats over leerinhoud (op initiatief van de starter)
- *“ik kan hier (in de workshop) meer open zijn dan op mijn school”*
- Om mijn doel te verwezenlijken ga ik met die collega praten

Portret uit werkmap:

Tijdens bijeenkomsten 1 en 2 staat vooral de werkdruk centraal. Docent is zoekende naar een oplossing. Zij lijkt het antwoord van school te accepteren dat *“er wel begrip is voor het probleem, maar dat (dit schooljaar) geen oplossing kan worden geboden”*. Docent gaat zo voorbij aan haar eigen wensen en formuleert haar voornemen: *“taken afkrijgen binnen taakstelling”*.

In derde bijeenkomst staat andere spanning (samenwerking met collega) centraal.

Docent geeft aan na het eerste jaar meer vertrouwen in zichzelf te hebben, en dat blijkt uit haar voornemen voor het komend schooljaar: *“Accepteren wat mijn identiteit is en me daarin ontwikkelen ipv eigenschappen die niet bij me passen geforceerd toepassen”*. Docent lijkt dus sterker te gaan opkomen voor haar eigen wensen.

## Identity workshops: opbrengsten /inzichten

- Wisselende ervaringen
- Identity workshops onder schooltijd: wel / geen lesuitval
- Collega's / direct leidinggevende(n) nemen bijeenkomst niet serieus
- Dubbeling op (sommige) scholen met intervisie
- Je moet je lerend willen én kunnen opstellen
- Voornemens starters blijven vrijblijvend  
(*geen verbintenis met handelen*)
- Geen direct gevoelde opbrengsten; maar eerste stappen worden wèl gezet (zie opbrengsten vorige slide). Opbrengsten op langere termijn of bij diegenen die ruimte nemen/krijgen.

## Opbrengsten: te raadplegen bronnen

- <http://www.begeleidingstartendeleraren.nl/>
- <https://www.tue.nl/universiteit/over-de-universiteit/eindhoven-school-of-education/voor-docenten-en-scholen/begeleiding-startende-leraren/>
- Nieuwsbrieven
- Wetenschappelijke fora: ORD, VELON, EARLI
- Kools, Q., Kocken-van Acht, C., Schildwacht, R., Mommers, J. & Schellings, G. (2016). *De begeleiding van startende leraren. Een onderzoek naar de beginsituatie van de begeleiding(ssstructuur) bij aanvang van het project BSL van de ESoE en FLOT*. Eindhoven: interne rapportage. (wordt digitaal verspreid)
- Mommers, J. (2015). *Een startende docent op zoek naar zijn persoonlijke professionele identiteit*. Script! Talk. Te raadplegen op [http://www.script-onderzoek.nl/script-onderzoek/a1132\\_Een-startende-docent-op-zoek-naar-zijn-persoonlijke-professionele-identiteit](http://www.script-onderzoek.nl/script-onderzoek/a1132_Een-startende-docent-op-zoek-naar-zijn-persoonlijke-professionele-identiteit)

## Voortzetting plannen: Projectjaar 3: september 2016 – juli 2017

cohort\_1\_2014 : terugkombijeenkomst ESoE (vrijwillig; op afspraak)  
voorzetting videoclub of lesson study

cohort 2\_2015: twee Identity workshops + digitaal platform  
individueel video coaching;  
begin videoclub of lesson study

cohort 3\_2016: twee Identity workshops + digitaal platform  
(opgezet in overleg met de coaches)  
individueel video coaching;