

## BEGELEIDINGSPROGRAMMA NIEUWE DOCENTEN.

leiden  
Rijn  
College

<b>Voorafgaande aan de eerste werkweek:</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>◆ Kennismakingsgesprek met schoolleiding, begeleider en sectieleider. *)</li><li>◆ Informatief gesprek met de begeleider. *)</li><li>◆ 1<sup>e</sup> groepsbijeenkomst nieuwe docenten (met o.a. rondleiding e.d.) *) Zo mogelijk voor de zomervakantie.</li></ul>
<b>Periode 1: zomervakantie-herfstvakantie.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ Verdere introductie in de school door begeleider.</li><li>◆ Introductie in de sectie door de sectieleider. (denk aan inhoud leerprogramma's, werkwijze in de sectie.</li><li>◆ Intakegesprekken met de begeleider (vaststellen leervragen, samenstellen kleine groepen met overeenkomstige leervragen).</li><li>◆ Wekelijks: groepsbijeenkomst nieuwe docenten (ingeroosterd).</li><li>◆ Coachingscyclus: voorgesprek, lesobservatie en nagesprek door begeleider.</li></ul>
<b>Periode 2: herfstvakantie-kerstvakantie.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ Wekelijks: groepsbijeenkomst nieuwe docenten (ingeroosterd).</li><li>◆ Lesobservatie door schoolleiding.</li><li>◆ Voortgangsgesprek met begeleider.</li></ul>
<b>Periode 3: kerstvakantie-pasen.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ Functioneringsgesprek met schoolleiding.</li><li>◆ Wekelijks: groepsbijeenkomst nieuwe docenten (ingeroosterd).</li><li>◆ Coachingscyclus: voorgesprek, lesobservatie en nagesprek door begeleider.</li><li>◆ Verzamelen gegevens voor de beoordeling (portfolio). (sectie, leerlingenenquête).</li><li>◆ Lesobservatie door schoolleiding.</li></ul>
<b>Periode 4: pasen-zomervakantie.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>◆ Coachingscyclus: voorgesprek, lesobservatie en nagesprek door begeleider. (vervolg)</li><li>◆ Voor 1 mei: beoordelingsgesprek door de schoolleiding.</li><li>◆ Evaluatie begeleidingstraject en vaststellen van een vervolgtraject.</li></ul>
<b>Het tweede jaar.</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• De begeleiding zal vooral bestaan uit coachingcycli (vervolg 1<sup>e</sup> jaar) en intervisie. De LRC-competenties zullen hierin een centrale plaats innemen.</li></ul>

## BEGELEIDINGSPROGRAMMA ZITTENDE DOCENTEN.

### **Voorafgaande aan de eerste werkweek**

(Zo mogelijk voor de zomervakantie):

- ◆ Schoolleiding inventariseert de individuele ontwikkelingsbehoeftes van docenten (n.a.v. functioneringsgesprekken, ingediende aanvragen, enz.).
- ◆ Schoolleiding bepaalt welke (in ons visie passende) didactische en pedagogische ontwikkelingen volgend schooljaar prioriteit moeten krijgen.
- ◆ Schoolleiding gaat in samenwerking met de docentencoaches een aantal onderwerpen uitkiezen die (verdeeld door het hele schooljaar) als leidraad voor intervisiegroepen zullen dienen.
- ◆ Schoolleiding geeft de intervisiemomenten een vaste plaats in de jaarplanning. Op deze manier wordt ervoor gezorgd dat naast de steeds (na 4-5 keer) veranderende themabijeenkomsten er ook altijd ruimte voor de dringende, ongeplande "gevallen" (b.v. ordeproblemen in de klas) zal zijn.

### **Periode 1: zomervakantie-herfstvakantie.**

- ◆ Start bijeenkomsten nieuwe docenten+studenten
- ◆ Start bijeenkomsten WB'ers.
- ◆ Start eerste themabijeenkomst(en). (intervisie, coll. cons., wederzijdse lesbezoek,...)

### **Periode 2: herfstvakantie-kerstvakantie.**

- ◆ Eerste evaluatie van intervisiegroepen (IPB)
- ◆ Bijeenkomsten nieuwe docenten+studenten
- ◆ Bijeenkomsten WB'ers
- ◆ Start nieuwe ronde themabijeenkomsten

### **Periode 3: kerstvakantie-pasen.**

- ◆ Lesobservatie door schoolleiding, gericht op van tevoren geformuleerde ontwikkelpunten.
- ◆ Evaluatie themabijeenkomsten (docenten).
- ◆ Bijeenkomsten nieuwe docenten+studenten
- ◆ Start nieuwe ronde themabijeenkomsten.

### **Periode 4: pasen-zomervakantie.**

- ◆ De stand van zaken rondom bekwaamheidsdossiers (gesprekken?)
- ◆ Bijeenkomsten nieuwe docenten+studenten
- ◆ Laatste ronde themabijeenkomsten.
- ◆ Evaluatie begeleidingstraject en vaststellen van een vervolgtraject.

Dit is natuurlijk de ene kant van coaching. Individuele coachingstrajecten (zie beschrijving in bijlage) lopen parallel met de bovengenoemde vormen van teamcoaching.

OPZET BEGELEIDING 'BEGINNENDE LEERKRACHTEN' door coach

Periode	Aktie door	Mogelijke Activiteit	
Week 1	Tripartite-overleg: Leidinggevende - leerkracht - coach	Bespreken en vastleggen van de werkpunten voor de 1e periode. Naar aanleiding van dit gesprek maakt de 'beginnend leerkracht' een POP. Hij/zij bespreekt met de coach op welke wijze ondersteuning wordt gegeven.	(1)
Week 2	Coach	Klassenbezoek + nagesprek	Kort verslag van afspraken (1,5)
Week 4	Coach	Klassenbezoek + nagesprek Begeleidingsgesprek	Kort verslag van afspraken (2)
Week 6	Coach	Klassenbezoek + nagesprek Begeleidingsgesprek Video-opname + nabespreking	Kort verslag van afspraken (2)
Week 8	Coach	Coach geeft 'modelles'. Hierin staan werkpunten van de leerkracht centraal. Voor de bespreking worden de ingevulde kijkwijzer(s) gebruikt. Evaluatie en bijstelling van het POP	(1,5)
Week 10	Leidinggevende	Klassenbezoek + nagesprek	Kort verslag door leidinggevende (1,5)
Week 12	Coach	Begeleidingsgesprek	Kort verslag van afspraken (1,5)
Week 13	Coach, leerkracht, leidinggevende	Tri-partite gesprek	De voortgang van de afspraken wordt besproken en de nieuwe werkpunten worden vastgelegd. (1,0)
Week 14	Coach	Begeleidingsgesprek Video-opname + nabespreking	Kort verslag van afspraken (1,5)
Week 16	Coach	Coach geeft 'modelles'. Hierin staan werkpunten van de leerkracht centraal. Voor de bespreking worden de ingevulde kijkwijzer(s) gebruikt. Evaluatie en bijstelling van het POP	(1,5)
Week 18	Coach	Invullen van de kijkwijzer door leerkracht en coach: Klassenmanagement, interactie en leidinggeven. Bespreking van kijkwijzers. Formuleren van mogelijke werkpunten. Opstellen van POP door leerkracht	(1)

*Na de kerstvakantie gaat de leerkracht verder met zijn/haar POP. In dit POP staan weer momenten aangegeven waarop de leerkracht contact wil met de coach voor bespreking van de voortgang van het POP. Minimaal 1x per maand heeft de leerkracht contact met de coach. (begeleidingsgesprek, klassenbezoek, video-interactiebegeleiding, intervisie, .....)*

*De coach maakt van deze contacten een kort verslag.*

*In de 23<sup>e</sup> én in de 38<sup>e</sup> week volgt een kort tripartite-overleg tussen coach - leerkracht en leidinggevende.*

*(7)*

- Naar aanleiding van het 1<sup>e</sup> tripartitegesprek en de opstelling van het POP wordt een 'op maat' begeleidingsplan gemaakt. Dit wordt door leerkracht en coach samen opgesteld en daarna met de directie besproken.
- De coach brengt aangekondigde klassenbezoeken bij de beginnende leerkracht en kijkt hoe de collega omgaat met de afgesproken werkpunten/kijkpunten.
- In het nagesprek laat de coach de leerkracht zelf zoveel als mogelijk is aan het woord. Er worden nieuwe afspraken gemaakt voor de komende periode.
- De besprekingen tussen coach en leerkracht zijn vertrouwelijk van aard.
- De coach brengt geen verslag uit aan de directeur als de leerkracht hier geen toestemming voor gegeven heeft.
- Tijdsbesteding: klassenbezoek:  $\frac{1}{2}$  uur, nagesprek:  $\frac{1}{4}$  uur. Elk jaar zal hier in het formatieplan rekening mee gehouden moeten worden. Het is ook afhankelijk van het aantal mensen die gecoacht 'moeten' worden.
- In het tripartite gesprek tussen leidinggevende - leerkracht - coach worden de werkpunten geëvalueerd. Zowel de leerkracht als de coach brengen verslag uit. De leidinggevende meldt wat hij gezien heeft in het klassenbezoek. Daarna worden nieuwe werkpunten opgesteld.
- Na het bezoek van de leidinggevende in de 10<sup>e</sup> en 23<sup>e</sup> schoolweek volgt een functionerings-gesprek
- Na een klassenbezoek in de 38<sup>e</sup> schoolweek houdt de leidinggevende een beoordelingsgesprek met de leerkracht. Dit gesprek dient tevens voor een advies aan bestuur over de aanstelling in vast dienstverband.
- Voor alle spontane (dagelijkse) werkvragen en hulpvragen wijzen we per 'beginnende leerkracht' een collega aan. Hij/zij kan de 'gewone alledaagse vragen' beantwoorden en oplossen. (maatjes-systeem)

## **BEGELEIDING VAN NIEUWE EN ZITTENDE DOCENTEN EN STUDENTEN.**

### Inleiding.

Het Leidsche Rijn College kiest voor een intensieve begeleiding binnen de school van nieuwe en zittende collega's en studenten.

In deze notitie komen de volgende onderdelen aan de orde:

- ◆ Begeleiding van nieuwe docenten. Daarbij wordt onderscheid gemaakt tussen nieuwe docenten zonder ervaring en nieuwe docenten met ervaring (1). Het introductie- en begeleidingsprogramma omvat een periode van twee jaar (2).
- ◆ Begeleiding van studenten, waarbij uitgangspunt is dat het LRC een opleidingsschool is/ wordt. (3). Tevens wordt omschreven hoe de begeleiding van studenten binnen de school georganiseerd is (4).
- ◆ Begeleiding van zittende docenten (5)
- ◆ Tenslotte is omschreven hoe de begeleiding van docenten en studenten binnen de school organisatorisch is/ wordt vormgegeven (6). Daarbij is ook vastgelegd hoe de beoordeling van nieuwe docenten en studenten plaatsvindt (7). Aangegeven is hoe de contacten met de vervolgoopleidingen geregeld zijn (8).

### 1. Het introductie- en begeleidingsprogramma nieuwe docenten in het eerste jaar.

De begeleiding van nieuwe docenten valt onder de verantwoordelijkheid van de docentbegeleiders. In bijlage 1 is het programma beschreven voor de periode van 2 jaar. In het eerste jaar ligt de nadruk op introductie binnen de school (vak, cultuur en werkwijzen van de school, methoden, in kaart brengen van de competenties). Voor 1 mei wordt vastgesteld of een nieuwe docent in aanmerking komt voor een vaste aanstelling.

In het rooster is een vast uur aangegeven waarop de gehele groep bij elkaar komt.

In het begin is er ook een intakegesprek met iedere nieuwe docent om zijn/haar leervragen te inventariseren. Op grond daarvan worden kleine groepjes samengesteld die onder begeleiding van een coach aan deze leervragen gaan werken.

De docentcoaches zien erop toe dat de vakgroepen de nieuwe docenten informeren over de volgende zaken:

- Inhoud van de leerprogramma's in de relevante leerjaren.
- Afspraken over hoe getoetst wordt en eventueel over het PTA. Afspraken over hoe rapportcijfers tot stand komen en ingevoerd worden.
- Werkwijzen van de sectie.
- Lesbezoek.

De docentcoaches begeleiden de nieuwe docenten in het aanleren van didactische vaardigheden m.b.t. de gekozen speerpunten op dit gebied.

### 2. Begeleiding tweede jaar.

In de begeleiding in het tweede jaar zal het accent meer liggen op 'begeleide intervisie', waarbij het pedagogisch en didactisch handelen centraal staat. Reflectie is daarbij het sleutelwoord.

3. Begeleiding studenten.

Het LRC is opleidingschool. Dat betekent dat studenten uit verschillende jaarlagen (een deel van) hun opleiding op school ontvangen. Daarbij worden LIO's met 'eigen' uren beschouwd als beginnende nieuwe docenten. Wel volgen zij nog een apart begeleidingstraject i.s.m. met de Instituutsbegeleider van de lerarenopleiding (veelal vanuit de Hogeschool van Utrecht en/ of IVLOS).

De directe begeleiding van 1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> jaars is in handen van de Werkbegeleider.

4. Organisatie begeleiding studenten.

Binnen de school is de begeleiding van studenten in handen van de Schoolopleider en de werkplekbegeleiders (WB).

De Schoolopleider is verantwoordelijk voor de contacten met zowel de lerarenopleiding als met de schoolleiding.

De WB-er is verantwoordelijk voor de directe begeleiding van de studenten op de 'werkvloer'. De WB-er wordt daarbij begeleid door de Schoolopleider.

De aanstelling en betaling van studenten valt onder verantwoordelijkheid van de functionaris P&O.

Het genereren van subsidiegelden e.d. ligt in handen van de schoolleiding.

5. Begeleiding zittende docenten.

Voor de begeleiding van zittende docenten zijn de docentcoaches verantwoordelijk. De begeleiding wordt in overleg met de Schoolleiding vormgegeven.

De begeleiding omvat de volgende terreinen:

- Begeleiden van docenten op pedagogische en didactische aspecten via een coachingstraject.
- Begeleiden van docenten die na een periode van afwezigheid hun werkzaamheden weer oppakken.

6. Algemene organisatie begeleiding.

De sollicitatiegesprekken met nieuwe docenten worden gevoerd door de schoolleiding en een docent vanuit de sectie. Daarbij komt de begeleiding in de eerste twee jaren uitdrukkelijk aan de orde. Relevante gegevens worden doorgegeven aan de docentcoaches.

Sollicitatiegesprekken met studenten die een LIO-stage volgen worden gevoerd door een lid van de schoolleiding en de schoolopleider en eventueel een lid van de betrokken sectie. De gesprekken met 1<sup>e</sup>, 2<sup>e</sup> en/ of 3<sup>e</sup> jaars vinden plaats met de Schoolopleider en de betrokken WB-er.

Na aanstelling wordt de functionaris P&O ingeschakeld om de diverse formaliteiten af te wikkelen.

7. Beoordeling.

De beoordeling van nieuwe docenten is een verantwoordelijkheid van de Schoolleiding en de docentcoaches.

De docentcoaches voeren met iedere nieuwe docent een 'intakegesprek' en een 'functioneringsgesprek'. Van beide gesprekken wordt een verslag gemaakt wat de nieuwe docent in een aanstellingsgesprek met de schoolleiding kan gebruiken. Lesbezoek wordt hierbij nadrukkelijk betrokken. De Schoolleiding vormt zich een oordeel na minimaal twee lesbezoeken bij de betrokken docent.

De beoordeling van studenten ligt bij de Instituutsbegeleider en de schoolopleider en waar nodig de WB-er. Hiervoor zijn formulieren ontwikkeld die, na invulling en bespreking, een beeld geven van het functioneren van de student.

#### 8. Contacten met de lerarenopleidingen.

De Schoolopleider is verantwoordelijk voor de contacten met de vervolgopleidingen. Daarbij zijn twee aspecten van belang:

- De beoordeling van de studenten (zie 6).
- De opleiding en 'up to date' houden van de begeleidingsvaardigheden van de WB-ers.

De beoordeling van de studenten gaat in nauw overleg met de IB-er. De Schoolopleider doet v.w.b. de begeleidingsvaardigheden van de WB-ers het volgende:

- Hij/ zij volgt relevante nascholing en geeft deze kennis via interne scholingen door aan de WB-ers.
- Hij/ zij zorgt ervoor dat WB-ers de nodige relevante nascholing volgen.

#### **Nog toevoegen.**

- ◆ Overzicht werkzaamheden Schoolopleider.
- ◆ Overzicht werkzaamheden werkplekbegeleider.
- ◆ Jaarprogramma's begeleiding nieuwe docenten.
- ◆ Observatieformulieren en beoordelingsformulieren.

### **Opzet voor een begeleidingsprogramma voor zittende docenten**

Leidsche Rijn College

#### **Waarom coachen?**

Een school die zich tot professionele organisatie wil ontwikkelen, moet een lerende houding aannemen. Leerling en leraar, conciërge en rector, iedereen die bij de organisatie hoort moet bewust gebruik maken van zijn talenten en mogelijkheden en daardoor constant een individuele en collectieve ontwikkeling doormaken. Deze ontwikkelingen moeten zich op lange termijn in betere prestaties en grotere tevredenheid uiten.

Ons onderwijsconcept en onze doelstellingen vragen naar docenten die steeds meer competenties op steeds hogere niveaus beheersen en open staan voor veranderingen.

Dit is onvoorstelbaar zonder te kunnen reflecteren, leren van eigen ervaringen. De bedoeling van het begeleiden van zittende docenten (coaching) is dat de verandering van gedrag systematisch en structureel gebeurt, waardoor de docent de sturing van zijn professionele ontwikkeling in eigen handen neemt.



## Wanneer coachen?

Op de eerste plaats moet coaching integratief zijn, ingebed in het integraal personeelsbeleid van de school.

We spreken over proactief coachen als we een gewenste situatie in stand willen houden door de docent de benodigde vaardigheden (reflecteren, feedback geven, enz.) aan te leren en te laten ontwikkelen.

Preventief coachen is nodig als een situatie dreigt mis te gaan en op deze manier nog gered kan worden.

Als een docent pas in aanmerking komt voor coaching als hij behoorlijke moeite heeft om zijn taken te vervullen (of als hij dat niet eens meer kan) dan is er sprake van curatief coachen. In zo'n geval is de situatie vrijwel hopeloos, het is moeilijk te veranderen.

Wij vinden dat wij, als lerende school, ons vooral op proactief coachen moeten richten.

## Hoe?

### Teamcoaching

Het docententeam is in kernteams, vakgroepen en andere werkgroepen ingedeeld n.a.v. betrekking bij een onderwijsniveau (h/v/vmbo), in onder- of bovenbouw, in vakgroepen, bij projecten, enz.

Deze teams zijn behoorlijk zelfstandige eenheden die hun eigen bijdrage leveren aan het vormgeven van het onderwijsconcept van de school. De docenten binnen de teams zijn door gestructureerd samenwerken constant aan het teamleren. Ze doen het door middel van onderlinge coaching - wederzijds lesbezoek, VAB, collegiale consultatie of intervisie. Binnen elk team wordt er gebruik gemaakt van elkaars competenties - iedereen heeft een eigen taak en rol.

Scholingen, cursussen worden op elkaar afgestemd in de groep.

### Individuele coaching

Individuele coachingstrajecten zijn vooral op didactisch en pedagogisch aspecten en op loopbaanperspectief gericht.

Een individuele coachingstraject kan door de docent of door de afdelingsleider aangevraagd worden.

Het uitgangspunt van elk coachingstraject is een lesobservatie en feedback.

Hierna volgt een gesprekscyclus van max. 5 gesprekken. Dit wordt geëvalueerd en indien nodig, voortgezet in een nieuwe gesprekscyclus.

## Werkbegeleiding of coaching?

Deze twee begeleidingsvormen staan haaks op elkaar. Een werkbegeleider functioneert als informatiebron, het is iemand van wie je kan leren, die kennis en vaardigheden door middel van tips overdraagt.

Een coach daarentegen is iemand met wie je kan leren. De coach zorgt ervoor dat de leraar door vragen en gesprekken genoeg geprikkeld wordt om zelf over



zijn handelen na te denken, met ideeën te komen, zijn zelfsturing op gang te zetten.

De verwachtingen van de leraar tegenover werkbegeleider en coach zijn helemaal anders. Daarom is het niet verstandig als deze twee functies door dezelfde persoon worden vervuld.

## **Doelen van de groepsbijeenkomsten:**

1. Aandacht voor je dagelijkse lespraktijk, ruimte voor dringende probleemgevallen.
2. Bespreken van casussen die (ook de andere) deelnemers inbrengen.
3. Aandacht voor specifieke items of thema's, die bij het lesgeven horen (denk aan b.v. de onderwerpen beschreven in de reader).
4. Aandacht voor opdrachten die je op de HU moet inleveren (LWP, schoolproject)
5. Het aanreiken van ondersteunend materiaal zoals bijvoorbeeld het hoofdstuk uit het boekje *Lessen in orde*, of websites...
6. Individuele aandacht voor je problemen, twijfels, vragen (buiten de WER bijeenkomsten).

Leidsche Rijn College  
Tussenevaluatie bijeenkomsten voor nieuwe docenten en studenten

Kun je ten aanzien van de volgende zes doelen van de bijeenkomsten, zoals geformuleerd aan het begin van het traject, aangeven in hoeverre die in jouw ogen bereikt zijn?

1. Aandacht voor je dagelijkse lespraktijk, ruimte voor dringende probleemgevallen.

Niet bereikt    1       2       3       4       5       Helemaal bereikt

2. Bespreken van casussen die (ook de andere) deelnemers inbrengen.

Niet bereikt    1       2       3       4       5       Helemaal bereikt

3. Aandacht voor specifieke items of thema's, die bij het lesgeven horen (denk aan b.v. de onderwerpen beschreven in de reader).

Niet bereikt    1       2       3       4       5       Helemaal bereikt

4. Het aanreiken van ondersteunend materiaal zoals bijvoorbeeld het boekje Lessen in orde, of websites...

Niet bereikt    1       2       3       4       5       Helemaal bereikt

5. Individuele aandacht voor je problemen, twijfels, vragen (buiten de bijeenkomsten).

Niet bereikt    1       2       3       4       5       Helemaal bereikt

Heb je zaken gemist? Zo ja, welke?

Kun je aangeven wat voor jou de waarde is om als groep studenten van dezelfde school dit traject te volgen?

Geen waarde    1       2       3       4       5       Heel veel waarde

Welke wensen heb je t.a.v. de rest van het jaar?

Ik zou mensen aanraden aan de bijeenkomsten mee te doen omdat:

