

Van BSL-tool naar eigen taal en vorm

VELON studiedag 8 november 2024

Femke Gerritsen
Gisbert van Ginkel
Peer Kennis
Joke Kiewiet-Kester

Begeleiding startende leraren (BSL) / inductie



Samen Opleiden en Professionaliseren (SO&P)

De (meer fluïde) overgang van opleiding naar werk

Regionale aanpak personeelstekorten (RAP)

Behoud van (startende) leraren



Onderwijsregio's

werven - matchen - opleiden - **begeleiden** - professionaliseren



Werkdrukvermindering

Zorgdragen voor een gezond en uitdagend werkklimaat met voldoende tijd en ruimte om te leren

[Meer informatie](#)



Enculturatie

Startende leraren ondersteunen en wegwijs maken binnen de school(cultuur)

[Meer informatie](#)



Professionele ontwikkeling

Een aanpak voor doorgaande professionalisering van (startende) leraren die aansluit bij de ambities van de leraar en de school

[Meer informatie](#)



Observatie en begeleiding in de klas

Startende leraren in de klas ondersteunen in de vorm van feedback over vakdidactische en pedagogische competenties

[Meer informatie](#)



Intervisie en gerichte begeleiding

Startende leraren ondersteunen in het leren van ervaringen door de ervaringen te delen met andere starters en individuele begeleiding

[Meer informatie](#)



Organisatie en borging

Randvoorwaarden voor het ontwerp van een succesvol driejarig inductiearrangement

[Meer informatie](#)

Kwaliteitskaarten Passie voor Leren

Peer Kennis

Gesprekskaarten Inductie

Gesprekskaarten Inductie van Passie voor Leren.

Voor u liggen de gesprekskaarten Inductie van Passie voor Leren. Deze set is gebaseerd op het inductietraject zoals ontwikkeld binnen Passie voor Leren.

Doelgroep en doel van de gesprekskaarten
De kaarten zijn bedoeld voor gebruik met starters op school. Denk aan coaches, begeleiders, betrokkenen bij de inductie van starters op school. Het doel van de gesprekskaarten is om team/sectie/schoolleiders, collega's in team etc. Het doel van de gesprekskaarten is om samen concrete ontwikkeltappen te benoemen ter verbetering van het inductietraject. Het gesprek aan de hand van de kaarten moet bijdragen aan gemeenschappelijke betekenisgeving en eigenaarschap, en energie opleveren voor de volgende ontwikkeltap.

Zes gesprekskaarten

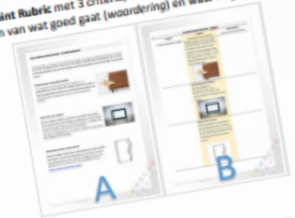
De set bevat zes gesprekskaarten. De startkaart betreft het inductietraject als geheel. De overige kaarten betreffen de 5 verschillende activiteiten die in het traject aangeboden zouden moeten worden.



Vormgeving van de kaarten

Elke kaart bestaat uit twee kanten. Deze beknopte tekst is bedoeld om de inductiecomponent. Deze beknopte tekst is bedoeld om de inductiecomponent goed voor ogen te houden.

- (A) Een kwaliteitsbeeld van de inductiecomponent, met kolommen waarin deelnemers kunnen concreetiseren van wat goed gaat (woordering) en waar nog werk nodig is (zorgen).
- (B) Een Single Point Rubric met 3 criteria, en met kolommen waarin deelnemers kunnen concreetiseren van wat goed gaat (woordering) en waar nog werk nodig is (zorgen).



¹ Confirm deze vormgeving: <https://www.passievoorleren.nl/inductie/inductiecomponent>
en <https://www.passievoorleren.nl/inductie/single-point-rubric>

Gesprekskaarten Inductie

Richtlijnen voor het gebruik van de gesprekskaarten

het gesprek voor
De van het gesprek ligt juist in de verschillende perspectieven die ingebracht toe dat het beste te realiseren in uw schoolcontext kan verschillen. Het gesprek w kaarten gevoerd – start dan altijd met de startkaart. Het gesprek kan ook met op. De kaarten geven richting aan het gesprek. Zorg dus voor voldoende

ten, veiligheid, focus en energie in het gesprek
vstandig een kundige gespreksleider

imuleert de deelnemers om in ontwikkelpunten te noteren en tr met een concrete opbrengst



nd zijn voor de deelnemers, in te kraken zijn. De v veiligheid en zorgt dat de kaarten richtinggevend blijven in het de kaarten te houden staat de inhoud centraal en niet de bewaakt de energie in het gesprek en grijpt zo nodig in als het of discussie, of teveel afdaalt van de kaart.

voor het bespreken van een kaart:

et kwaliteitsbeeld en de single point rubric goed
elle ronde (speeddate) om inventariserend te ia.
rdeel uit de single-point rubric om meer
n aantal actiepunten waarbij eenieder vertaalt. Noteer deze op het actieblad (zie
lkaar af wat de vervolgstappen zijn.

kaarten Inductie

voor het gebruik van de gesprekskaarten (vervolg)

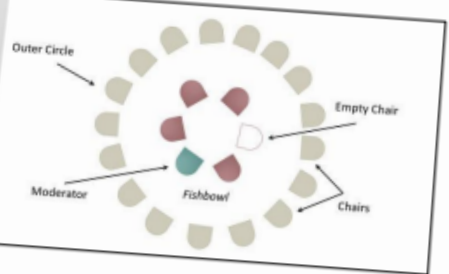
isichte groepeeringsvorm.
zeel individueel, en neem individuele notities (anoniem) ook in. Brianstormen is iever wanneer deelnemers eerst individueel hun bevindingen noteren. Dit diversiteit van perspectief en vermindert te snelle 'convergentie' op basis van de reng.

ze mogelijkheden qua groepering:
elgroepen gemengd of (eerst) apart? Apart kan helpen om eerst vanuit een deeld perspectief te praten over het traject.

enair of in subgroepjes? Als de groep groot is zijn subgroepjes aan te raden zodat dereen aan bod komt.

issenkom/ binnenkring- buitenkring?. Als de groep groot is, kan dit helpen om toch el mensen bij het gesprek te betrekken. De binnenkring kan homogeen zijn ijvoorbeeld alleen starters) of juist gemengd.

arters eerst. Bijvoorbeeld in een binnenkring, of binnen subgroepjes geven zij eerst un inbreng - omdat starters het traject 'aan den lijve' ondervinden'.



² <https://www.wikiconferentie.nl/FreeTrainingsMaterial/subid/2516/articelType/ArtikelView/articelid/1376/Inhoud/Conferentie-Tactische-...>



De belofte van Carmel

Femke Gerritsen

De Carmelbelofte omvat:

1. De placemat voor de nieuwe collega.
2. De handreiking voor de schoolleiding.
3. Een kwaliteitsinstrument om intern na te denken en vervolgens afspraken te maken over welke ondersteuning school kan bieden. Hiermee is de Feed up verwoord. Het ijkpunt voor het inductieprogramma op elke Carmelinstelling.
4. Op ieder tabblad is een criterium nader uitgewerkt met de indicatoren uit de handreiking. Er zijn kwaliteitsvragen opgesteld en de volgende vragen helpen bij het verder ontwikkelen:
 - * Hoe/Waar zien we dat en waar blijkt dat uit?
 - * Wat hebben we al?/Wat doen we al?
 - * Wat willen we?
 - * Wat is de volgende stap?
 - * Bij wie wordt het belegd?

Carmelbelofte voor elke nieuwe leraar

We coachen en ondersteunen nieuwe leraren, zodat zij leerlingen kunnen ondersteunen bij het leren. We bieden elke nieuwe leraar een begeleidingsprogramma op maat, afgestemd op ieders persoonlijke ontwikkelbehoefte.

Carmel missie

‘Wij rusten onze leerlingen toe voor een goede start van de rest van hun leven. Het gaat daarbij om ‘heel de mens’ met al zijn talenten. We hebben groot vertrouwen in de talenten van leerlingen èn van onze medewerkers. Initiatief nemen, eigenaarschap, verantwoordelijkheid nemen en verantwoording afleggen horen daarbij.’

Werkklimaat

Carmel zorgt voor een gezond en uitdagend werkklimaat met voldoende tijd en ruimte om te leren.

Je krijgt de ruimte om te landen, in te werken en je verder te ontwikkelen met ondersteuning vanuit het begeleidingsprogramma. Samen met je leidinggevende spreek je af welke taken naast het lesgeven aansluiten bij je talenten en ontwikkelfase. Uiteraard hanteren we de werkdruk verminderende maatregelen uit de CAO.



Een vliegende start

We ondersteunen je en maken je wegwijs binnen de school(cultuur). We begeleiden je op loopafstand, zodat je je snel thuis kunt voelen op school. Je krijgt op tijd de benodigde materialen en informatie om een goede start te maken. We bieden starters een begeleidingsprogramma op maat gedurende drie jaar en meer ervaren nieuwe leraren worden tenminste een jaar ondersteund.

Professionele ontwikkeling

Bij Carmel blijft iedereen leren; leerlingen en collega's. Je bent eigenaar van je verdere ontwikkeling en er is ruimte voor je ambities.

Jij bent aan zet: Je begeleidingsprogramma op maat, vorm je in afstemming met je leidinggevende en begeleiders rondom de vragen:

- Waar wil ik naartoe groeien? (Feed up)
- Waar sta ik in mijn ontwikkeling? (Feedback)
- En wat is mijn eerst volgende stap? (Feed Forward).
- We maken groei zichtbaar.



Observatie en begeleiding in de klas

Je wordt in de klas ondersteund bij het vergroten van je vakdidactische en pedagogische competenties.

Op basis van jouw leervragen bieden we begeleiding met (video)observaties en nabesprekingen om je richting en focus te geven voor verdere groei en ontwikkeling.



Intervisie en gerichte begeleiding

Carmel ondersteunt nieuwe collega's in het leren door ervaringen te delen met andere nieuwe collega's.

Het leraarschap is een complex beroep dat je vooral ontwikkelt in dialoog met anderen. Intervisie draagt ook bij aan verdere identiteitsontwikkeling en enculturatie. Je neemt deel aan begeleide intervisie en gebruikt je inzichten bij je individuele begeleiding en coaching. Je kunt ook deelnemen aan scholingen van de Carmel Academie.

Organisatie en borging

Carmel schept de randvoorwaarden voor een succesvol begeleidingsprogramma

Onze begeleiders zijn capabel en beschikken over voldoende tijd om je te ondersteunen. Je begeleidingsprogramma sluit aan bij de visie en het beleid van de school en wordt periodiek geëvalueerd en bijgesteld. We zijn transparant over de rolverdeling en verantwoordelijkheden van je leidinggevende en je begeleiders.



Werkklimaat; Carmel zorgt voor een gezond en uitdagend werkklimaat met voldoende tijd en ruimte om te leren.

Je krijgt de ruimte om te landen, in te werken en je verder te ontwikkelen met ondersteuning vanuit het begeleidingsprogramma. Samen met je leidinggevende spreek je af welke taken naast het lesgeven aansluiten bij je talenten en ontwikkelfase. Uiteraard hanteren we de werkdruk verminderende maatregelen uit de CAO.

Indicator	Kwaliteitsvragen	Hoe/Waar zien we dat en waar blijkt dat uit?	Wat hebben we al? / Wat doen we al?	Wat willen we?	Wat is de volgende stap?	Bij wie belegd?
In de cao-vo is in artikel 8.3 opgenomen dat vanaf schooljaar 2024/2025 de startende leraar recht heeft op een driejarig inductieprogramma	* Heeft de school een driejarig inductieprogramma vastgelegd? (NB een voorbeeld driejarig inductie-arrangement is beschikbaar)					
korting op werktijdfactor voor starters: 20% 1e jaar , 10% 2e jaar (zie cao-vo artikel 8.3.1)	* Is werkreductie opgenomen in de jaartaak van de starter?					
Voor leraren die meer ervaring hebben is in de cao-vo het individuele keuzebudget (ook wel PB-uren genoemd) van 90 uur vastgelegd. (Zie artikel 7.1 en 7.4, muv vervangers wegens ziekte)	* Heeft de leidinggevende met de leraar, die geen starter is, gesproken over het inzetten van het individuele keuzebudget ten behoeve van werkdrukvermindering?					
werk behapbaar te maken. Denk bijvoorbeeld aan: o zoveel mogelijk hetzelfde lokaal; o klassen dezelfde jaarlaag; o klassen binnen het eigen domein; o geen extra taken invaluren (vervangen zieke collega) of inhaaltoetsen surveilleren; o geen mentortaken of duo-mentoraat na scholing (gezamenlijk optrekken of verdeling van de leerlingen).	* Heeft de leidinggevende: - met de starter afspraken gemaakt over inzet naar vermogen - de sectie op de hoogte gesteld van de gemaakte afspraken? - de roostermaker op de hoogte gesteld van de gemaakte afspraken?					
	* Heeft de leidinggevende gecontroleerd of de afspraken ook worden nagekomen?					
Betrokkenheid ervaren van de schoolleiding, met de leidinggevende bespreken hoe het werk, je inzetbaarheid, je werk-privé balans en mogelijke werkdruk wordt ervaren.	* Heeft leidinggevende de gesprekken uit de gesprekkencyclus voor starters ingepland?					
	* Is de buddy/docentcoach/ schoolopleider betrokken bij deze gesprekken?					
Ondersteuning ervaren van sectiegenoten en proactieve ondersteuning van de (aanpalende) sectie.	* Heeft de starter een buddy?					

Professionele ontwikkeling; Bij Carmel blijft iedereen leren; leerlingen en collega's. Je bent eigenaar van je verdere ontwikkeling en er is ruimte voor je ambities.

Jij bent aan zet: Je begeleidingsprogramma op maat, vorm je in afstemming met je leidinggevende en begeleiders rondom de vragen:

Waar wil ik naartoe groeien? (Feed up)

Waar sta ik in mijn ontwikkeling? (Feedback)

En wat is mijn eerst volgende stap? (Feed Forward).

We maken groei zichtbaar.

Indicator	Kwaliteitsvragen	Hoe/Waar zien we dat en waar blijkt dat uit?	Wat hebben we al? / Wat doen we al?	Wat willen we?	Wat is de volgende stap?	Bij wie belegd?
De nieuwe leraar is aan zet. Het begeleidingsprogramma is afgestemd op ontwikkelbehoefte van de leraar.	* Hoe zorg je ervoor dat de nieuwe leraar zelf eigenaar is en initiatief neemt voor verdere ontwikkeling?					
	* Worden de uitkomsten / leeropbrengsten intervisie en collegiale consultatie gebruikt voor de verdere ontwikkeling?					
Professionalisering sluit aan bij de ambities en speerpunten van school.	* Zijn de ambities en speerpunten van de school bekend en besproken?					
Drie- of vierkant gesprek (leraar, leidinggevende, docentcoach/schoolopleider en buddy).	* Worden gezamenlijke begeleidingsgesprekken gevoerd?					
	* Welke doelen hebben deze gesprekken?					
	* Welke rol heeft een ieder in het gesprek?					
	* Leiden de verschillende perspectieven tot samenhangend beeld, dat de nieuwe leraar kan gebruiken voor verdere ontwikkeling?					
Gesprekkencyclus en beoordelingscriteria nieuwe leraar is duidelijk.	* Wordt de gesprekkencyclus met de nieuwe leraar besproken?					
	* Weet de nieuwe leraar wat van degene wordt verwacht?					
loopbaanmogelijkheden: breed kijken, inzet taken, ontwikkelmogelijkheden. Welke talenten heeft de leraar en hoe kan degene dit inzetten in de school?	* Maakt de leraar diens groei zichtbaar met: Waar wil ik naartoe groeien? (Feed up) Waar sta ik in mijn ontwikkeling? (Feedback) En wat is mijn eerst volgende stap? (Feed Forward).					
	* Wordt bij de inzet van de leraar rekening gehouden met diens potentieel en talenten?					
Laten ervaren dat iedereen leert in de	* Hoe is voor de nieuwe leraar zichtbaar dat					

De kleur van Zutphen

Gisbert van Ginkel



Inkleuren: Zutphen VO

21-22

Kennis en ervaring uitwisselen
↔ via diverse kaders



22-23

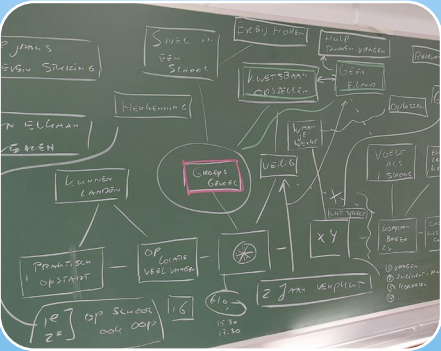
Bij elkaar in de keuken kijken,
leren van elkaar. Waar
gezamenlijk optrekken?



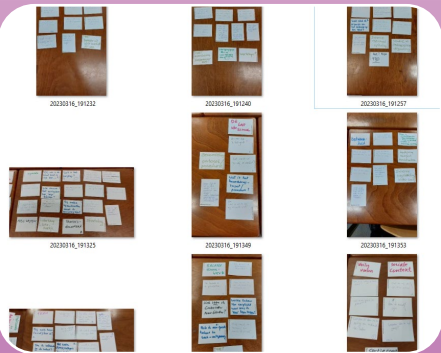
23-24

Vragen om een antwoord op te vinden: voor, met & door starters.

Bottom up



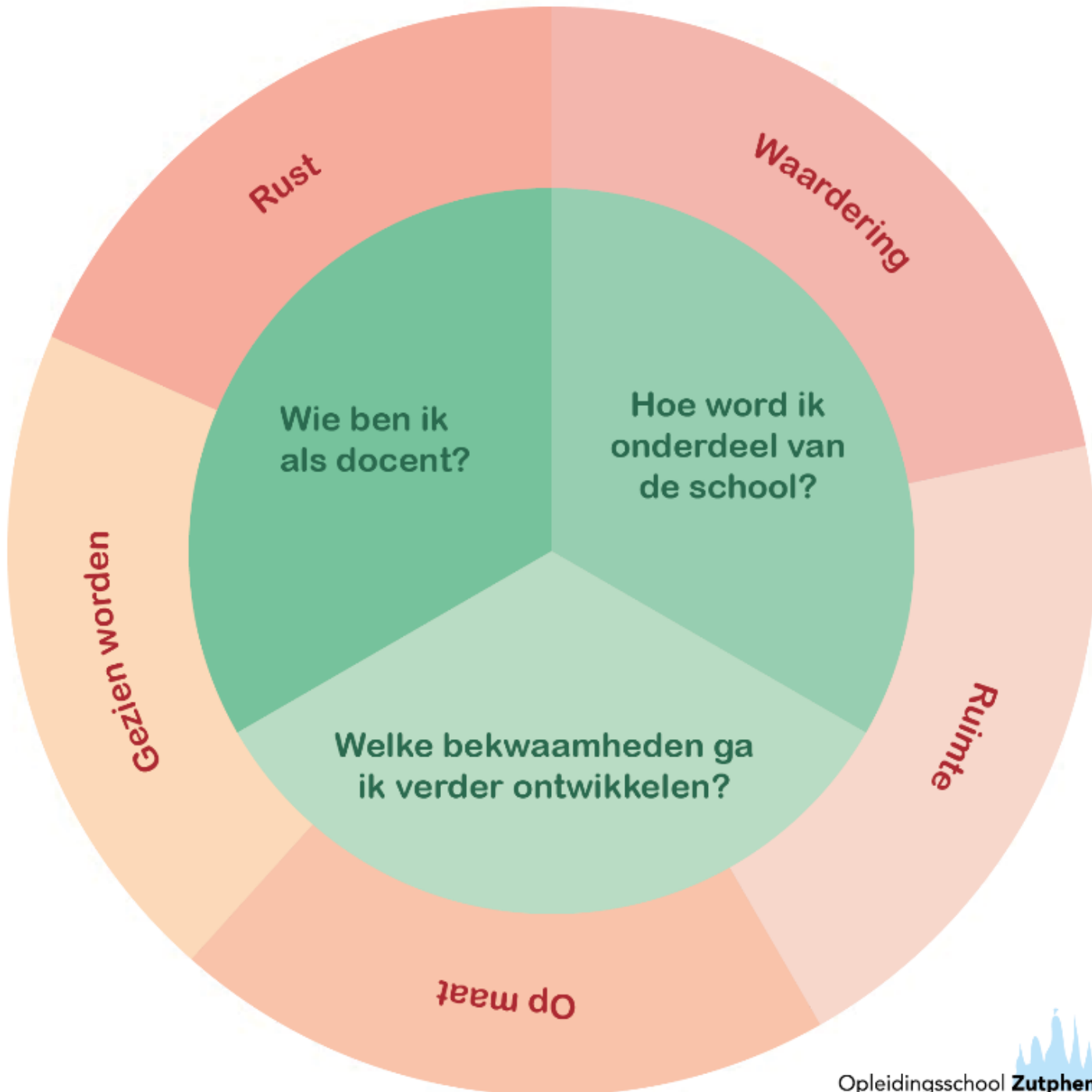
Wat doe je bij dit onderdeel & waarom → *sterke enculturatie visie*



Vragen bedenken & (her)sorteren
→ *3 hoofdvragen*

Ontwikkelvragen & Randvoorwaarden

*Enculturatie:
Meer dan
'onboarding'*



In gesprek



Kijk nog even rustig rond...

HARTELIJK DANK & TOT ZIENS!

Peer Kennis, p.kennis@nsg-groenewoud.nl

Femke Gerritsen, f.gerritsen@bc-enschede.nl

Gisbert van Ginkel, gisbert.vanginkel@ru.nl

Joke Kiewiet-Kester, joke.kiewiet@han.nl