

Christelijke Scholengemeenschap Buitenveldert

BEGELEIDING STARTENDE DOCENTEN

'VAN STARTBEKWAAM NAAR STADSBEKWAAM'

3-JARIG INDUCTIE- ARRANGEMENT



Inhoudsopgave

1.	Schoolgegevens	blz. 3
2.	Inleiding	blz. 3
3.	De kernwaarden van de school en de visie op leren	blz. 4
4.	De CSB en het inductiearrangement	blz. 6
4.1.	Het inductiearrangement	blz. 6
4.2.	Eisen inductietraject vastgesteld door OCW	blz. 7
5.	Beschrijving van de communicatie over het inductiearrangement in de school	blz. 8
6.	Begeleidingscyclus van de startende docent jaar 1-3	blz. 11
7.	Schematisch overzicht activiteiten 3-jarig inductiearrangement	blz. 14



1. Schoolgegevens

Naam: Christelijke Scholengemeenschap Buitenveldert

Adres: De Cuserstraat 3, 1081 CK Amsterdam

2. Inleiding

De Christelijke Scholengemeenschap Buitenveldert (CSB) vormt samen met het VeenLanden College (VLC) te Mijdrecht/Vinkeveen, het Hermann Wesselink College (HWC) te Amstelveen, het Hervormd Lyceum Zuid (HLZ) en het Hervormd Lyceum West (HLW) te Amsterdam de Cedergroep. Vijf scholen die onder één bestuur samenwerken om de kwaliteit van het onderwijs in de regio en op de scholen te waarborgen en te verhogen.

Het bestuur van de Cedergroep vormt het bevoegd gezag van de vijf scholen. De uiteindelijke (formele) verantwoordelijkheid voor wat er in de CSB gebeurt, ligt bij de raad van toezicht. Op de akte van benoeming zal dan ook de Stichting Cedergroep als werkgever vermeld staan. De rector is gemandateerd om de akte te ondertekenen. In het bestuurs- en directiereglement is geregeld dat het college van bestuur zijn bevoegdheden uitoefent door veel zaken op het gebied van personeel, beheer, financiën, onderwijs en begeleiding te mandateren aan de directie.

3. De kernwaarden van de school en de visie op leren

De CSB is een middelgrote school met ongeveer 840 leerlingen en 90 medewerkers. Alle leerlingen met een Mavo-, Mavo/Havo-, Havo- en Havo/Vwo-advies zijn welkom, ongeacht hun geloofsovertuiging. We voelen ons allemaal verantwoordelijk voor het leren: van elkaar leren, met elkaar leren, door elkaar leren. We stimuleren eigen inbreng en staan open voor verschillende meningen en opvattingen. Onze docenten zijn gepassioneerd en hebben liefde voor hun vak. Ze dagen de leerlingen uit om alles wat zij doen te plaatsen in het perspectief van hun eigen ontwikkeling. Dit leidt tot zelfbewuste en zelfstandige leerlingen. Nieuwsgierigheid en het aangaan van uitdagingen zijn hiervoor basisvoorwaarden. Onze leermethodes zijn didactisch verantwoord en bieden onze leerlingen zoveel mogelijk context. We staan open voor nieuwe ontwikkelingen.

De kernwaarden van de CSB zijn: Amsterdams, Ondernemend, Resultaatgericht, Ambitieuus en Dynamisch.

Amsterdams

Wij staan voor de Amsterdamse wapenspreuk: “Heldhaftig Vastberaden Barmhartig”. We zijn een dwarsdoorsnede van de Amsterdamse bevolking en daar zijn we trots op.

Ondernemend

Onze school heeft een actieve basishouding en is daarnaast voortdurend in beweging. We zijn proactief, nemen initiatieven en anticiperen op veranderingen. We spelen in op relevante maatschappelijke issues en nemen daarin onze verantwoordelijkheid. We stimuleren onze leerlingen dat ook te doen.

Resultaatgericht

Waar we aan beginnen, maken we ook af. We zijn kritisch op onszelf en onze leerlingen als de inspanning en de sfeer niet bijdragen aan het resultaat. De leerlingen zijn meer waard dan hun diploma.

Ambitieuus

We zijn voortdurend in beweging. We gaan de competitie op een sportieve manier aan. Als we er zijn, gaan we weer verder. We kennen geen eindstation.

Dynamisch

De goede sfeer op onze school wordt vooral bepaald door de aanwezigheid van veel verschillende achtergronden, maar ook door de verschillende buitenschoolse activiteiten en schoolreizen.

Wat verwachten wij van onze medewerkers?

Onze medewerkers zijn:

Stimulerend

We stimuleren onze leerlingen om zelfstandig na te denken. En verder te kijken. We bieden ze de mogelijkheid om vragen te stellen en te onderzoeken.

Persoonlijk

Iedere leerling is er één. We zijn erop gericht om op basis van hun eigen interesses een persoonlijke relatie met ze te ontwikkelen.

Gedreven

We houden van ons vak, van de school en van onze leerlingen. We stellen alles in het werk om die verbinding zo sterk mogelijk te maken.

Sociaal

Onze medewerkers zijn geïnteresseerd in de wereld en wat daar gebeurt. Dat nemen ze mee in hun lessen.

Streetwise

We weten net als onze leerlingen wat er buiten gebeurt, wat de codes zijn en hoe we daarmee om moeten gaan. En hoe we die naar de omgangsvormen binnen de school moeten vertalen. Respect voor elkaar is daarbij altijd het uitgangspunt.

4. De CSB en het inductiearrangement

De Christelijke Scholengemeenschap Buitenveldert staat voor: respect, verantwoordelijkheid en inzet voor een ander, voor jezelf en voor jouw omgeving. Dat de school zich verantwoordelijk voelt voor het welbevinden van haar werknemers, blijkt uit het feit dat er belang gehecht wordt aan de begeleiding van docenten. We streven hierbij naar begeleiding op maat, waarbij uitgegaan wordt van het eigen talent van de docent. Doordat er een veelvoud van gesprekken, workshops, seminars, themabijeenkomsten en intervisie aangeboden wordt, kan de docent individuele keuzes maken om zich verder te ontwikkelen. De docent wordt hierbij verantwoordelijk gehouden voor zijn/haar eigen ontwikkeling om zo tot een optimaal functioneren te komen. Tijdens de begeleiding op maat wordt er op gelijkwaardige wijze met elkaar omgegaan, zodat er een veilig klimaat voor de startende docent ontstaat om zich verder te professionaliseren.

4.1 Het inductiearrangement

Op de Christelijke Scholengemeenschap Buitenveldert verdienen beginnende docenten goede begeleiding in de eerste jaren nadat zij zijn afgestudeerd. Wij hebben een inductiearrangement voor deze groep ontwikkeld, waardoor startende docenten zich kunnen ontwikkelen tot kundige docenten die met plezier voor de klas staan. In dit arrangement richten wij ons op de docenten die bij aanvang hun bevoegdheid hebben behaald. De inductieperiode is bedoeld als brug tussen de lerarenopleiding en een leven lang leren. Het bevordert dan ook niet alleen het functioneren en welzijn van beginnende docenten, maar ook het leerklimaat in de school.

4.2. Eisen inductietraject vastgesteld door OCW

OCW heeft een landelijk, gemeenschappelijk kader vastgesteld waarin de eisen zijn geformuleerd waaraan een inductietraject moet voldoen. Hoewel scholen vrij zijn om eigen inductiearrangementen te ontwikkelen, moeten deze tenminste voldoen aan de volgende inhoudelijke aspecten:

- Verminderen van de werkdruk van beginnende leraren
- Enculturatie (dat is het ingroeien en het thuis voelen in de school)
- Inductie als basis voor doorgaande professionalisering
- Gestructureerde aanpak voor begeleiding in de klas (observatie en feedback)
- Intervisie met peers
- Persoonlijke mentor als begeleider

5. Beschrijving communicatie over het inductiearrangement in de school

Algemeen:

Doelgroep	Inhoud	Middel	Wie
MT informeren	<p>Waarom en wat wil je bereiken met 3-jarig inductieplan (iedereen is hier onderdeel van!)</p> <p>Werkwijze:</p> <p>A. Rollen: gecoachte, coach, teamleider, vaksectie en bijbehorende facilitering</p> <p>B. Inhoud begeleiding: begeleiding op maat door:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Persoonlijke coach - Begeleiding vanuit de sectie - Workshops - Seminars - Themabijeenkomsten - Intervisie <p>C. Resultaat: positieve beoordeling en blijvende docent</p> <p>D. Tjijpad</p>	MT overleg	WPB / SO
GMR/Ouderraad informeren	Waarom en wat wil ik bereiken met 3-jarig inductieplan	Brief Mondeling	SL
Ouders/website/externe communicatie/opleidingen	Waarom en wat wil ik bereiken met 3-jarig inductieplan	Website	SO

Rol specifiek:

Doelgroep	Inhoud	Middel	Wie
Starter/gecoachte (onderscheid naar jaar)	Begeleiding: <ul style="list-style-type: none">- Tjdpad- Activiteiten- Begeleidingsrollen- Tijdsinvestering- Verplichting	Start bijeenkomst / plan	WPB
WPB	<ul style="list-style-type: none">- Begeleidingstraject- Evaluatie einde schooljaar- Krijgen terugkoppeling evaluatie- Geïnformeerd over nieuwe Docenten	Begeleiding bij beoordelingscyclus	SO / SL
MT	<ul style="list-style-type: none">- Beoordelingstraject- Evaluatie einde schooljaar- Krijgen terugkoppeling evaluatie- Jaaragenda	Beoordelingscyclus	SL

Doelgroep	Inhoud	Middel	Wie
Vaksectie	<ul style="list-style-type: none"> - Aanspreekpunt - Uitwisseling ervaring/ kennis/ materiaal - Vak/ didactische begeleiding en beoordeling - Krijgen terugkoppeling evaluatie 	In ontwikkeling	SV
Leerlingen	Kennisnemen van traject (m.a.w.: docenten in de klas etc.)	Mentor bespreekt	Team
Begeleidingsteam (WPB/vakcoach)	Voortgang traject/ intervisie	Vergadering Geplande momenten	SO

6. Begeleidingscyclus van de startende docent jaar 1-3

Binnen de school vinden wij het belangrijk dat een startende docent een goede begeleiding krijgt, zodat hij of zij een prettige start kan maken. Binnen de begeleidingscyclus willen we zoveel mogelijk rekening houden met de ontwikkeling van de starter. We noemen dit: begeleiding op maat. Het is belangrijk dat de begeleiding helder is: dat wil zeggen dat iedereen weet welke stappen er gezet worden en dat men van elkaar weet wie wat doet. Om dit inzichtelijk te maken hebben wij deze begeleidingscyclus als volgt beschreven:

- Iedere starter heeft een persoonlijke begeleider op school. Zij hebben het gehele jaar door een vaste afspraak per week.
- Gedurende het hele traject zullen de schoolopleider en werkplekbegeleider en coach lessen bijwonen en nabespreken.
- Nieuwe collega's worden gestimuleerd lessen van andere collega's bij te wonen.
- Op verzoek van de nieuwe collega kunnen zijn/haar lessen door collega's worden bezocht.

Begeleiding bij de beoordelingscyclus:

Activiteit	Wanneer	Wie	Taak van de starter
Starter informeren over de beoordelingsprocedure	Startweek	Rector / SO	Maakt mapje waar alle beschreven ontwikkelingen bewaard kunnen worden
Beginsituatie schetsen m.b.v.de lcalt	september	coach	Starter maakt een POP en bespreekt deze met de WPB
Informatie verzamelen betreft functioneren van de starter: secties en teams	Eind oktober/ begin november	SV/SL	
Brieven versturen aankondiging lesbezoek en voorlopig beoordelingsgesprek	Begin november	SL	
Voorgesprek voeren	november	Coach/ starter	Vorbereiden voorgesprek
1 ^e lesbezoek	Eind november	SL	
Voorlopig beoordelingsgesprek: aandachtspunten worden geformuleerd. Verslaglegging SL en starter	Begin december	Starter /SO/ coach	Maakt verslag
Nagesprek voeren	Midden december	Starter /coach	Verwerkt gegevens in zijn POP
Brieven versturen aankondiging 2 ^e lesbezoek en eind beoordeling	februari	SL	
Informatie verzamelen betreft functioneren van de starters: secties en teams	februari/maart	SV/TL/ SL	
Voorgesprek voeren	februari/ maart	SO/ coach/ starter	Vorbereiden voorgesprek
2 ^e lesbezoek	februari/maart	SL	

Activiteit	Wanneer	Wie	Taak van de starter
Eindbeoordelingsgesprek: Verslaglegging schoolleiding en starter	april	Rector/ Starter	Maakt verslag
Nagesprek voeren	april	Starter /coach	Verwerkt gegevens in zijn POP
Starter ontvangt een standaard ontslagbrief voor een tijdelijke aanstelling	mei	Rector	
De nieuwe collega krijgt een vaste aanstelling op grond van een positieve beoordeling en beschikbaarheid van uren. Eventueel worden er aandachtspunten opgesteld.	mei	Rector	Verwerkt aandachtspunten in zijn POP
Beginsituatie schetsen m.b.t. de lca1 2	Eind mei	SO	Verwerkt alles in POP en bespreekt met coach

Toelichting stappen in het beoordelingstraject: jaar 1-2-3

Leerjaar 1:

Enculturatie -> zich thuis voelen en blijven kiezen voor onderwijs en onze organisatie.

Beoordelingstraject -> ontwikkelpunten worden hierin aangegeven.

Intervisie -> in geval van problemen worden oplossingen besproken.

Coachgesprekken -> waar loop je tegenaan, waar wil je je in ontwikkelen.

Coaching na 1^e beoordeling -> SO zit als toehoorder bij het beoordelingsgesprek

Leerjaar 2:

Doelen van de docent en van de organisatie matchen.

Ontwikkelen van de aandachtspunten n.a.v. beoordeling.

Keiwijzer -> leerdoelen moeten in overeenstemming zijn met de school.

Coachgesprekken -> waar loop je tegenaan, waar wil je je in ontwikkelen.

Vakgericht en teamgericht ontwikkelen met feedback van sectie en team(leider).

Leerjaar 3:

Keiwijzer -> coaching

POP -> functioneringsgesprek persoonlijke ontwikkeling.

Coachgesprekken -> waar loop je tegenaan, waar wil je je in ontwikkelen

7. Schematisch overzicht

Onderwerpen	Actie/product	Status	Jaar	Doel	Door	Eindverantwoordelijk
1. Verminderen werkdruk	Bij aanstelling de wettelijke reductie (in overleg met de starter over de invulling van de maatregel)	a	1, 2	Ontwikkelingsruimte docent	SL	SL
	Vaste werkplek (weinig wisselingen)	a	1	Gunstige randvoorwaarden	SL	SL
	Beperking taakbelasting (mentoraat, teamtaken, invaluren)	a	1	Rekening houden met draagkracht	Team	SL
	Selectie klassen (geen examenklassen, parallelle klassen)	a	1, 2	Rekening houden met complexiteit en beoogde opbrengsten ontwikkeling starter	Secties	SL
	Evenwichtig rooster met tussenuren	a	1, 2	Rust en regelmaat creëren	SL	SL

2. Faciliteren inburgering	Startersbijeenkomst	a	1	Enculturatie in school	SO/coach	SO
	CSB handboek startende docent	a	1	Informatie over de school, de omgeving, leerling populatie, medewerkers, visie, schoolafspraken en praktische zaken	SO/coach	SO
	Trainingen (magister, ELO, RTTI)	a	1,2,3	Het toepassen van onderwijs leermiddelen	Experts	SO
	Begeleiding over schooltaken (bijvoorbeeld mentoraat, expert groep)	b	2,3	Persoonlijke doelen matchen met de doelen van de organisatie	TL/coach	SO

3. Faciliteren begeleiding en scholing	Regelmatig contact met persoonlijke coach	a	1,2	Ondersteuning	Coach	SO
	Begeleiding door sectie	a	1,2,3	Ondersteuning op vakinhoudelijk gebied Ruimte creëren om te experimenteren met vernieuwende werkvormen	Sectie	Sectievoorzitter
	POP / Keiwijzer	a	1,2	Professionalisering	S/coach	SO
	Icaltobservatie	b	1,2,3	Ontwikkeling van de competenties	Coach/sectie/SO	SO/SL
	Intervisie	a	1,2,3	Professionele ontwikkeling	Coach/SO	SO
	Themabijeenkomsten	a	1	Deskundigheidsbevordering	Experts	SO
	Ceder-seminars	a	2,3	Deskundigheidsbevordering	Experts/externen	SL/teams
	Persoonlijke scholing op vak-of begeleidingsgebied	a	2,3	Deskundigheidsbevordering	Externen	SL
	Schoolbrede studiedagen	a	1,2,3	Deskundigheidsbevordering	Experts/externen	SL/teams

4. Vastleggen van en sturen op beoogde opbrengsten	Icalt-observatie	b	1,2,3	Sturen op competenties	Coaches/sectie/SO	SO
	Intervisie	a	1,2,3	Samen werken en samen leren	SO	SO
	Collegiale consultatie	a	2,3	Lerende organisatie gericht op ontwikkeling	Docenten	SL
	Accountability	a	2,3	Sturen op organisatiedoelen	Doelen	SL
	Functioneringsgesprekken n.a.v. POP/Keiwijzer	a	2,3	Gerichte professionalisering	TL	SL
	Beoordelingsgesprekken nav lesbezoeken	a	1	Didactische en pedagogische ontwikkelingspunten	TL/SL	SL

5. Garanderen kwaliteit begeleidings-traject	Icalt	a	1,2,3	Begeleidingsinstrument	Icalt experts	SO
	Facilitering	b	1,2,3	Bewustwording van de noodzaak van het begeleiden van starters	SL	SL
	Rollen beschrijven	b	1,2,3	Verantwoordelijkheden vaststellen	SL	SL
	Communicatie plan	b	1,2,3	Borgen schoolorganisatie	SL	SL
	Evaluatie trajecten	b	1,2,3	Het verbeteren van de kwaliteit van de begeleiding	Team begeleiders	SO/SL
	Intervisie met de begeleiders van het inductietraject	a	1,2,3	Samenwerken en samen leren	SO/coach	SO
	(Bij)Scholing van alle begeleiders	a	1,2,3	Borging kwaliteit	SO	SO/SL

6. Garanderen kwaliteit beoordelingstraject	Starter informeren over de beoordelingsprocedure	a	1	Informeren	SL	SL
	De beoordelingsprocedure is vastgelegd in een document	a	1	Tijdpad, rollen en procedure zijn duidelijk	Starters/coaches/TL/ SO/SL	SL
	1 ^e Beoordelingsgesprek met ontwikkelpunten	a	1	De ontwikkelpunten helder krijgen	SL	SL
	1 ^e Beoordelingsgesprek met als toehoorder de SO	b	1	De ontwikkelpunten helder krijgen en daar op begeleiden	SL/SO	SL
	2 ^e Beoordelingsgesprek	a	1	Aanstelling	SL	SL
	Evaluatie beoordelingstraject	c	1	Verbetering	TL/SO/SL	SL

Toelichting afkortingen

SL	Schoolleider
SO	Schoolopleider
SV	Sectievoorzitter
WPB	Werkplekbegeleider
TL	Teamleider
a	Geïmplementeerd
b	Nog in plan-fase
c	Nog niet geïmplementeerd