

# BSL-A

## **BEGELEIDING EN BEOORDELING OP HET**

caland  
lyceum

*Het Calandlyceum is een Daltonschool-in- oprichting in Amsterdam-West met 1900 leerlingen. De school heeft drie afdelingen: vmbo-t, havo en vwo. Voor alle afdelingen geldt dat wij een cultuurprofiel-school en LOOT-school zijn. Binnen het vwo kan er gekozen worden tussen atheneum, technasium en*

*gymnasium.*

*Jaarlijks ontvangen we ca. 15 nieuwe collega's, waaronder 3-5 starters.*

# BEGELEIDING EN BEOORDELING OP HET CALANDLYCEUM

## 1.0 Visie op professionele groei

Het vormgeven van een optimale, adaptieve leeromgeving die professionele groei faciliteert, behelst 4 aspecten: procedurele, relationele, emotionele en inhoudelijke (PREI). De rol van de organisatie c.q. de begeleider/coach in relatie tot de behoeften van de nieuwe docent wordt op deze 4 aspecten hieronder nader toegelicht.

### 1.1 Procedurele aspecten

a. Voor een nieuwe docent is het essentieel dat de *gang van zaken rondom begeleiden en beoordelen* helder is. Voorliggend document beoogt duidelijkheid in dezen te verschaffen.  
b. Daarnaast is het van belang dat de nieuwe docent geïnformeerd wordt over *die praktische zaken* die aan zijn functie verbonden zijn. Met name de twee startbijeenkomsten maar ook de overige bijeenkomsten gedurende het schooljaar o.l.v. de schoolopleider dienen in deze behoefte te voorzien.

c. Ten derde moet de nieuwe docent op de hoogte gebracht worden van de *wijze van reflectie* die op het Calandlyceum gehanteerd wordt. Immers, of je nu leerling, stagiair, docent of leidinggevende bent: om effectief te leren en te groeien is het van belang om

- doelmatig (PLAN)
- te werk te gaan (DO),
- terug te kijken (CHECK) en
- verbeteracties te formuleren (ACT) binnen de *zone van je eigen naaste ontwikkeling*.

De coach ziet er op toe dat de coachee deze stappen 'PREI' doorloopt.



## 1.2 Relationale en emotionele aspecten

De juiste relationele match tussen coach en coachee zorgt voor een samenwerking waarin de coachee zich veilig voelt om zijn twijfels en leervragen te uiten. Hiervoor is het van belang dat de coach de nieuwe docent regelmatig expliciet bevraagt over de kwaliteit van de begeleiding.

De coach staat hiërarchisch op eenzelfde lijn als de coachee, opdat deze zich niet beoordeeld voelt door de coach.

Een coach 'maakt het doelpunt niet zelf' maar geeft feedback om de coachee te laten scoren. Hoe meer de coachee door vragen van de kant van de coach gebracht wordt tot het zien van blinde vlekken, het vervolgens zélf bedenken van nieuwe mogelijkheden en het uitstippelen van zijn eigen leerpad, des te meer wordt er tegemoet gekomen aan de behoefte van autonomie van de coachee en kan er 'diepteleren' plaatsvinden.

## 1.3 Inhoudelijke aspecten

De coach is een gevorderd docent die de organisatie en de beoordelingsprocedure en –eisen goed kent. Hij is een geschoold begeleider die weet hoe hij moet luisteren en feedback moet geven en daarbij steeds de zone van naaste ontwikkeling in acht neemt om het gevoel van competentie bij de coachee tegemoet te komen.

## 2.0 Vermindering werkdruk

### 2.1 Reductie op lesgevende taken

In de CAO van het voortgezet onderwijs is vastgelegd dat de startende leraar in het eerste jaar 20% en in het tweede jaar 10% reductie krijgt op lesgevende taken.

Onder starter verstaat Stichting Progresso leraren met een formele of tijdelijke aanstelling die minder dan drie jaar werkzaam zijn in het beroep. Hieronder kunnen dus onbevoegde leraren, zij-instromers, herintreders en leraren-in-opleiding vallen. De grootste groep zal echter bestaan uit leraren die net zijn afgestudeerd aan de lerarenopleiding.

Het is wenselijk dat startende leraren niet de zware taakbelasting hebben die voorkomt bij de meer ervaren leraren. Het personeelsbeleid van Stichting Progresso geeft duidelijke aanknopingspunten om te komen tot reductie van het takenpakket zodat de startende leraar ruimte krijgt om zich het beroep in al zijn diversiteit eigen te maken. Dit krijgt vorm doordat ieder personeelslid met zijn leidinggevende een gesprek heeft over zijn/haar functioneren, waarbij werkdruk en belastbaarheid vaste onderwerpen zijn, op welke wijze er een aanpassing voor de starter op maat komt. Het gaat hierbij om o.a. de tijdsbesteding aan activiteiten als voorbereiding en ontwikkeling op het eigen specialisme (vak), professionalisering (supervisie, intervisie, coaching, training) of tijdsbesteding aan niet-lesgebonden taken.

Het is niet toegestaan dat starters in ruil voor de reductie op lesgevende taken extra uitbetaald krijgen.

## 2.2 Randvoorwaarden voor vermindering werkdruk

De belangrijkste uitgangspunten voor vermindering van de werkdruk en het zorgen van een lerende houding bij startende leraren zijn:

- optimalisatie van organisatorische randvoorwaarden en werksituatie. Het is van belang dat overleg plaats vindt met de starter over de invulling van de maatregel voor werkdruk-verlichting.
- lestaakreductie, zodat er extra tijd is voor niet-lesgebonden taken. Beperkte taakbelasting: extra tijd voor voorbereiding, niet ingezet worden bij invaluren en bij pauze-activiteiten, geen eindverantwoordelijkheid voor teamtaken, wel de mogelijkheid krijgen tot meewerken.
- roostertechnische aanpassingen (bijvoorbeeld afstemmen rooster sectiebegeleider en startende leraar, aantal lessen beperken, meer of minder tussenuren).
- rekening houden met de starter bij verdeling van de klassen (rekening houden met complexiteit en beoogde opbrengsten ontwikkeling starter; geen examenklassen, beperkt aantal klassen, zoveel mogelijk parallelklassen, geen sportklassen, geen CTO-klassen).  
Selectie lokalen: weinig wisselingen, geringe afstand tussen de lokalen.
- startende leraren gelegenheid te geven om professionele leergemeenschappen te vormen met ervaren collega's en zo samen te werken
  - bij het plannen en ontwerpen van lessen,
  - bij het ontwikkelen van lesmateriaal en
  - bij het verzorgen van gezamenlijke lessen.

Op deze manier kunnen verschillende positieve effecten bereikt worden:

- startende leraren kunnen meer bouwen op de expertise van ervaren collega's,
- de professionele dialoog die ontstaat in het samenwerken, geeft prikkels voor professionele ontwikkeling,
- startende leraren hoeven niet direct individueel de volle 100% verantwoordelijkheid te dragen voor het ontwerp en de uitvoering van hun lessen.

Dergelijke vormen van samenwerking (bijv. in Lesson Study) leiden tot minder stress en minder uitval van startende leraren en vergroten tegelijkertijd de bekwaamheid van alle betrokkenen.

### 3.0 Begeleiding en beoordeling

#### 3.1 Tijdpad begeleiding (cursief) en beoordeling (vet) jaar 1 t/m 3

Calendjaar 1				
	sectiebegeleider	sectiebeoordelaar	beoordelaar	schoolopleider organiseert
september	in week 1: initieert kennismaking in week 2: initieert begeleidingscyclus: - evt. voorgesprek - lesbezoek - nagesprek			in week 0 (vrijdag): startbijeenkomst 1  in week 1 (dinsdag): startbijeenkomst 2
oktober	initieert min. 1 begeleidingscyclus voor de herfstvakantie (incl. ICALT-nulmeting)			6 bijeenkomsten 'Leren van Elkaar'
november	doet ca. 3-5x begeleidingscycli op verzoek van de nieuwe docent (de laatste incl. ICALT-voortgangsmeting)	doet lesbezoek + nagesprek	- doet lesbezoek + nagesprek - vraagt ontwikkeldocument op	
december			initieert driegesprek 1	
januari				
februari				
maart				
april		doet lesbezoek + nagesprek	- doet lesbezoek - vraagt ontwikkeldocument op	
mei			initieert driegesprek 2	
juni				

Calendjaar 2		
	met collega	schoolopleider organiseert
september	- na bijeenkomst 9: wederzijdse collegiale consultatie m.b.v. ICALT  - na bijeenkomst 11: wederzijdse collegiale consultatie m.b.v. ICALT	5 bijeenkomsten 'Leren van Elkaar'
oktober		
november		
december		
januari		
februari		
maart		
april		
mei		
juni		

Calendjaar 3		
	met collega	schoolopleider organiseert
september	- na bijeenkomst 14: wederzijdse collegiale consultatie m.b.v. ICALT  - na bijeenkomst 15: wederzijdse collegiale consultatie m.b.v. ICALT	3 bijeenkomsten 'Leren van Elkaar'
oktober		
november		
december		
januari		
februari		
maart		
april		
mei		
juni		

### 3.2 Begeleiding

Het Calandlyceum stelt hoge eisen aan het leren van docenten: van alle docenten wordt een proactieve houding verondersteld ten aanzien van het eigen leren. In dit kader is er voor alle nieuwe collega's uitgaande van de beoordelingseisen het volgende begeleidingstraject opgezet met maandelijkse bijeenkomsten 'Leren van Elkaar'.

### **3.2.1 Begeleidingstraject eerste jaar:**

- startbijeenkomsten I en II, informatief + gericht op een optimale start:
  - kennismaking met directie en afdelingsleiders;
  - praktische informatie;
  - begeleiden en beoordelen;
  - het ontwikkeldocument;
  - bespreken van een aantal punten uit 'infoboekje nieuw personeel';
  - bekend maken van beoordelaar uit de schoolleiding;
  - bekend maken van begeleider uit de sectie;
  - bekend maken van data plenaire bijeenkomsten (zie ook jaarkalender);
  - rondleiding;
  - onderwijskundige voorbereiding op de eerste lessen.
- 6 bijeenkomsten 'Leren van Elkaar' met een onderwijskundig thema en intervisie. Bij deze besloten en vertrouwelijke intervisiebijeenkomsten worden casus besproken die de docenten zelf inbrengen. Nieuwe docenten die al bekend zijn met het onderwijskundige thema van de bijeenkomst, worden bij de voorbereiding uitgenodigd om hun expertise in te brengen. Een specifiekere inhoudelijke beschrijving van de bijeenkomsten is onder par. 3.2.4 te vinden.
- 6 à 7 individuele coachingscycli: (evt. voorgesprek,) lesbezoek, nagesprek met begeleider uit de sectie (= coach) incl. nulmeting en voortgangsmeting m.b.v. ICALT-lesobservatie en RASCH-score bepaling (i.e. de zone van naaste ontwikkeling).

### **3.2.2 Begeleidingstraject tweede jaar:**

- 2x collegiale consultatie (wederzijdse lesbezoeken met collega's incl. voor- en nagesprek);
- 5 bijeenkomsten 'Leren van Elkaar' met een onderwijskundig thema, intervisie, terugblik op collegiale consultatie;
- 2 voortgangsmetingen m.b.v. ICALT-lesobservatie en RASCH-score bepaling (i.e. de zone van naaste ontwikkeling).

### **3.2.3 Begeleidingstraject derde jaar:**

- 2x collegiale consultatie (wederzijdse lesbezoeken met collega's incl. voor- en nagesprek);
- 3 bijeenkomsten 'Leren van Elkaar' met het onderwijskundige thema 'Differentiëren is te leren', intervisie en terugblik op collegiale consultatie;
- 2 voortgangsmetingen m.b.v. ICALT-lesobservatie en RASCH-score bepaling (i.e. de zone van naaste ontwikkeling).

### 3.2.4 Doelen van het begeleidingstraject zijn o.a.:

informerend over en werken aan beoordelingseisen, bevorderen gewenning Calandcultuur, ondersteuning bieden eigen concerns, delen good practices, uitbreiding onderwijskundig instrumentarium docenten, bevorderen van lerende houding, reflectievaardigheden versterken, rust in de klas, hoger lesrendement/ leerresultaat, gemotiveerde leerlingen.

De leerdoelen en inhoud per jaar van het begeleidingsprogramma zijn:

<i>Doel</i>	<i>Bijeenkomst</i>	<i>Inhoud</i>
<b>Calandjaar 1</b>		
Wegwijs worden op school en zich deel van de organisatie laten voelen (enculturatie)	Startbijeenkomst 1 en 2  2x informeel etentje	- praktische zaken - Calandpopulatie -en (straat)cultuur - optimalisatie eerste les(sen)
Regie voeren in de klas	Startbijeenkomst 1 en 2	- groepsdynamiek - puberbrein - straffen en belonen - de eerste les(sen) - eerst relatie, dan competentie en autonomie - Lessen in Orde: Zs, Zf, Cs
	Bijeenkomst 5	- conflictbeheersing: bij jezelf blijven in conflictsituaties
Versterken van eigen reflectievaardigheden	Bijeenkomst 7	- (her)ken je eigen kwaliteiten en die van de ander: kernkwadranten
Alle leerlingen motiveren om te leren	Bijeenkomst 3	- activerende didactiek - Dalton-kernwaarden
	Bijeenkomst 4	- motivatiemodel adaptief onderwijs - fixed en growth mindset
Effectieve lessen vormgeven	Bijeenkomst 6	Ebbens fase 0 en 6: leerdoelen
<b>Calandjaar 2</b>		
Het gevoel van autonomie bij de leerling versterken	Bijeenkomst 9	- Dalton-lessen
Het gevoel van competentie bij de leerling versterken	Bijeenkomst 10	- taalgericht vakonderwijs
	Bijeenkomst 11	- leerlus deel 1: gezamenlijk ontwikkelen van producten
	Bijeenkomst 12	- leerlus deel 2: producten delen
	Bijeenkomst 13	- Passend onderwijs
Versterken van eigen reflectievaardigheden	Bijeenkomst 13	- dramadriehoek
<b>Calandjaar 3</b>		
Het gevoel van competentie en autonomie bij de leerling versterken	Bijeenkomst 14, 15, 16	- Differentiëren is te leren
Versterken van eigen reflectievaardigheden	Bijeenkomsten 3 t/m 16	- PDCA - GROW/PREI-f

De bijeenkomsten 'Leren van Elkaar' en de collegiale consultatie binnen dit traject zijn verplicht-

De schoolopleider evalueert de inhoudelijke en procedurele aspecten binnen het begeleidingstraject halfjaarlijks met de nieuwe docent. De uitkomsten worden (geanonimiseerd) met de directie besproken teneinde het begeleidingstraject te blijven professionaliseren.

### 3.2.5 Begeleiding door de vaksectie

Vanuit de sectie is een sectiebegeleider het aanspreekpunt voor de nieuwe docent. De sectiebegeleider is een ervaren docent en gecertificeerd werkplekbegeleider. Ook is hij geschoold in het gebruik van het ICALT-observatieformulier.

Door de sectiebegeleider wordt de nieuwe docent geïnformeerd en intensief begeleid/gecoacht met betrekking tot vakspecifieke, pedagogische, didactische en organisatorische zaken.

De begeleiding en de beoordeling is strikt gescheiden.

### 3.3 Regeling beoordeling nieuwe docenten

- Nieuwe docenten worden beoordeeld door een lid van de schoolleiding en door een lid van de sectie (niet de begeleider).
- De nieuwe docent houdt een door school verstrekt ontwikkeldocument bij, waarin hij per begeleidingsactiviteit zijn verslag doet van
  - eigen leerdoelen
  - opbrengsten uit coachingscycli en bijeenkomsten 'Leren van Elkaar'
  - daaruit voorgenomen acties.
- De beoordelaars wonen in principe twee lessen bij, vóór de kerstvakantie en maken daar ieder één verslag van.
- Eind november vindt er een tussentijdse beoordeling plaats. Het schriftelijke verslag moet door de beoordelaars worden ingeleverd bij het hoofd P&O. Het verslag moet door de docent getekend worden voor gezien/akkoord.
- De lesobservaties dienen als basis voor de beoordeling. Daarnaast vraagt de leidinggevende beoordelaar het ontwikkeldocument op bij de nieuwe docent.
- Bij het later in dienst treden dan bij aanvang van het schooljaar verschuiven de tijdstippen van het bijwonen van lessen uiteraard.
- In de maand december worden door de schoolleiding alle nieuwe docenten besproken.
- Voor de kerstvakantie worden de uitkomsten van de vergadering met de betreffende docent besproken. Indien uit de (tussen)beoordeling blijkt dat ontslag onvermijdelijk zal zijn wordt dit aan betreffende docent meegedeeld.
- N.a.v. de tussentijdse beoordeling vindt driegesprek 1 plaats tussen nieuwe docent, leidinggevende beoordelaar en coach. De aanwezigheid van de coach dient ter eventuele verduidelijking van de communicatie tussen leidinggevende en nieuwe docent, m.n. waar het de door de leiding vastgestelde persoonlijke leerdoelen betreft. N.b.: de coach zal te allen tijde vertrouwelijkheid betrachten ten aanzien van het eerder met de nieuwe docent besprokene.
- Na de kerstvakantie wonen de beoordelaars in principe weer twee lessen bij en maken daar ieder één verslag van.



- De lesobservaties dienen als basis voor de (eind)beoordeling. Daarnaast vraagt de leidinggevende beoordelaar het ontwikkeldocument op bij de nieuwe docent.
- Het schriftelijke verslag moet door de beoordelaars uiterlijk begin april worden ingeleverd bij het hoofd P&O. Het verslag moet door de docent getekend worden voor gezien/akkoord.
- Vóór 01 mei van het cursusjaar wordt een definitief oordeel gegeven welk rechtspositionele gevolgen heeft, namelijk een vast dienstverband of verlenging van het tijdelijk dienstverband, beide afhankelijk van het beschikbare aantal uren, of ontslag.
- De uitslag van de bevindingen wordt door de beoordelaar in een persoonlijk gesprek meegedeeld aan de docent en schriftelijk bevestigd.
- N.a.v. de beoordeling vindt eventueel driegesprek 2 plaats tussen nieuwe docent, leidinggevende beoordelaar en coach.
- Het beoordelen van nieuwe docenten geschiedt middels standaardcriteria, vastgelegd in het document 'Criteria voor de beoordelingsprocedure van tijdelijk benoemde docenten aan het Calandlyceum te Amsterdam'.
- Een evaluering van het beoordelingstraject wordt aan de nieuwe docent voorgelegd ná de eindbeoordeling.
- De beoordelingscriteria zijn de volgende:

<b>Criterium</b>	<b>Opmerking</b>
Op tijd in het lokaal verschijnen	
Contact bij ontvangst in de les	
Positieve persoonlijke aandacht	
Bevorderen positieve omgang tussen leerlingen	
Uitspreken van positieve verwachtingen	
Stellen van realistische eisen	
Heldere lesstructuur (o.a. begin en eind)	
Lesstructuur communiceren naar leerlingen	
Lesdoelen duidelijk maken (begin) en checken (eind)	
Duidelijk, voorspelbaar en consequent gedrag	
Toepassen Zs en Zf (incl. systematische aandachtsverdeling en uitgestelde aandacht)	
Heldere uitleg van de lesstof	
Bezieling voor het vak	
Vakkennis	
Afstemmen op referentiekader	
Activerende lesvormen (o.a. denken-delen-uitwisselen)	
Realistische huiswerkopdracht	
Diagnosticerende toetsen	
Formatieve feedback naar leerlingen (tijdens de les), met aandacht voor growth mindset	
Formatieve feedback naar leerlingen (n.a.v. (diagnostische) toetsen)	
Planning met of door leerlingen	
Differentiatie naar taalbehoefte	
Differentiatie naar leerstijl	
Differentiatie naar tempo	
Schoolregels handhaven (voor zichzelf en leerlingen)	
Ruimte geven voor eigen oplossingen	
ncultuureducatie	

