



# **Begeleidingstraject nieuwe en zittende docenten en schoolcoaching op VSO Orion College West**

**Inhoudsopgave**

|  |         |
|--|---------|
| Inleiding  | Blz. 2  |
| Waarom en begeleidingstraject en schoolcoaching<br>op VSO Orion College West                         | Blz. 3  |
| Schoolcoach  | Blz. 4  |
| Opbouw begeleidingstraject nieuwe docenten (Starters)<br>en zittende docenten VSO Orion College West | Blz. 7  |
| Begeleidingstraject nieuwe docenten (Starters)<br>VSO Orion College West                             | Blz. 8  |
| Randvoorwaarden nieuwe docenten (Starters)<br>VSO Orion College West                                 | Blz. 9  |
| Inhoud drie jarig begeleidingstraject nieuwe docenten (Starters)<br>VSO Orion College West           | Blz. 10 |
| Begeleidingstraject zittende docenten VSO Orion College west   | Blz. 13 |
| Inhoud begeleidingstraject zittende docenten<br>VSO Orion College West                               | Blz. 14 |
| Schoolcoaching   | Blz. 16 |
| Bronvermelding   | Blz. 19 |
| Bijlage: Checklist nieuwe docent   | Blz. 20 |

## **Inleiding**

*Binnen elke lerende organisatie zijn er veranderingen. Het onderwijs kampt met veel veranderingen wat inhoudt dat er geleerd moet worden.*

*De school kent als lerende organisatie vele veranderingen. Een van de veranderingen in het onderwijs is de toenemende aandacht voor kwaliteitszorg en het kwaliteitsbeleid op de scholen. Veranderingen vragen nieuwe vormen van leren.*

*Het concept van de lerende organisatie is ontstaan als reactie op de toenemende snelheid van veranderingen op schoolniveau, klasniveau en individueel niveau. Wil een organisatie succesvol zijn en blijven dan moet de organisatie in staat zijn zich steeds aan te passen en indien mogelijk vooruit lopen op de ontwikkelingen. In een lerende organisatie zijn de verschillende niveaus met elkaar verbonden. Tussen deze drie speelt er een wisselwerking. Wanneer op individueel niveau nieuwe inzichten worden opgedaan, worden deze besproken op teamniveau, waardoor eventuele veranderingen op schoolniveau plaats vinden. Er is sprake van verschillende niveaus van diepgang die tegelijk aanwezig kunnen zijn. Docenten willen niet alleen ondersteuning bij het klassenmanagement, maar willen zichzelf ook meer profileren en professionaliseren op de verschillende niveaus.*

*Het onderwijs is dé plek waar geleerd wordt, door leerlingen en door docenten. Of, zoals Luc Stevens (2004) zegt: 'Ieder mens is gebouwd om zichzelf te ontwikkelen en heeft een natuurlijke behoefte aan relatie, autonomie en competentie.'*

*Veranderen van gedrag, opgelegd of zelf gekozen, betekent leren. Wil men de docent de kans geven om zich persoonlijk en professioneel te blijven ontwikkelen dan kan men niet meer om begeleiding van docenten en schoolcoaching heen. Een krachtige organisatie is een vitale organisatie waarbinnen mensen werkzaam zijn die zowel geestelijk als lichamelijk gezond zijn.*

*Heden ten dage staan vaardigheden in het onderwijs centraal. Vaardigheden zijn een basisvoorwaarde om zo effectief mogelijk kennis aan leerlingen over te dragen.*

*Dit vraagt o.a. om aanpassing en zelfreflectie. Wie competent is, heeft het vermogen om op een adequate manier een succesvolle bijdrage te leveren aan de doelstellingen van de organisatie. Hiervoor is een goed leerklimaat nodig en aandacht voor de ontwikkeling van de docent. Dit vraagt om begeleiding van vooral de nieuwe en zittende docenten maar ook om schoolcoaching van zittende docenten op voornamelijk pedagogisch en didactische vaardigheden.*

## **Waarom een begeleidingstraject en schoolcoaching op VSO Orion College West?**

*Docenten hebben steeds meer de behoefte om op hun werk te reflecteren: een verbinding maken tussen henzelf en de context om zich te versterken en om dingen de volgende keer anders en beter aan te pakken. Begeleiding en schoolcoaching zijn middelen om het leren van docenten binnen een organisatie te stimuleren en te begeleiden. Beide vormen passen in het concept van de lerende organisatie. Het leren is hierbij geen doel maar een middel : leren verbetert het gedrag van de docenten. Dit zal uiteindelijk leiden tot meer opbrengstgerichte resultaten van de lerende organisatie. Er wordt aangestuurd op een professionele leergemeenschap waarin docenten samen leren, werken en de dialoog met elkaar aangaan.*

*Iedere docent moet op elk gewenst moment de mogelijkheid hebben een vorm van begeleiding te ontvangen, afhankelijk van de situatie en de vraag. Deze begeleiding is gericht op de eigen ontwikkeling op pedagogisch en/of didactisch gebied mbt het onderwijs. Met het oog op de diversiteit en complexiteit van de doelgroep (voormalig cluster 3 leerlingen: leerlingen met een chronische ziekte en of lichamelijke beperking en voormalig cluster 4 leerlingen: leerlingen met internaliserende gedragsproblematiek) is de begeleiding van vooral nieuwe docenten maar ook zittende docenten en individuele schoolcoaching noodzakelijk binnen de lerende organisatie VSO Orion College West. In het kader van passend onderwijs wil de docent immers het maximale uit de leerling halen, rekening houdend met de beperking(en) van de leerling. De begeleiding van nieuwe en zittende docenten en schoolcoaching spelen in op de behoefte van de docenten om met deze veranderingen binnen het onderwijs om te gaan. Beide vormen van leiden tot verbetering van de kwaliteit van het onderwijs via professionalisering van de docenten in de lerende organisatie. De deskundigheid en professionele groei van docenten zal worden vergroot wat ten goede zal komen aan het leerklimaat voor zowel docenten als leerlingen.*

*De schoolcoach begeleidt de nieuwe docenten en de zittende docenten als het gaat om vragen betreffende het persoonlijk, pedagogisch en didactisch handelen van de docent. De taak van de schoolcoach zal zijn om de (startende en zittende) docent te ondersteunen bij het ontwikkelen van zijn competenties.*

## **Schoolcoach**

*De schoolcoach kan een duidelijke rol spelen in een lerende schoolorganisatie. Dit kan in de vorm van begeleiding en in de vorm van schoolcoaching. De docent staat centraal, waardoor de motivatie, het zelfvertrouwen en de professionele groei van de docent wordt vergroot.*

*Het gevolg hiervan is dat de kwaliteit van het onderwijs vergroot wordt en dat komt de leerling ten goede. De ontwikkeling van de docent is dan ook een onderdeel van een lerende organisatie.*

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <p>Profiel schoolcoach</p>      | <p>De schoolcoach is een rolmodel, een kundig persoon, een inspirerende collega en een gids, iemand die zichtbaar is in de school, goed kan organiseren, positief en enthousiast, beschikbaar en flexibel. De schoolcoach kan afstemmen op de nieuwe (startende) en de zittende docent, kan de juiste toon aanslaan, is enthousiast, staat open voor feedback op de wijze van begeleiden en heeft oprechte interesse in de nieuwe (startende) en zittende docenten. De schoolcoach biedt vertrouwen, een professionele opstelling, deskundigheid en zorgvuldigheid met betrekking tot informatie.</p>   |
| <p>Bekwaamheden schoolcoach</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>● De schoolcoach is gekwalificeerd en heeft daartoe een gecertificeerde opleiding gevolgd.</li> <li>● De schoolcoach beschikt over goede communicatieve vaardigheden.</li> <li>● De schoolcoach beschikt over goede planmatige - en uitvoeringsvaardigheden.</li> <li>● De schoolcoach beheerst verschillende technieken als intervisie, feedback en observaties en kan die gericht inzetten bij het voeren van gesprekken die niet alleen handelingsgericht en instrumenteel zijn maar ook reflectie gericht om het bewustzijn van de docent te stimuleren.</li> <li>● De schoolcoach heeft kennis van de actuele veranderingen in het onderwijs</li> <li>● De schoolcoach is op de hoogte van</li> </ul> |

|  |  |
|--|--|
|  | <p>de actuele ontwikkelingen in het onderwijs en kan daar in de begeleiding op in spelen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De schoolcoach is geschoold in het observeren met het Icalt instrument en het begeleiden van de uitkomsten.</li> </ul>  |
| Focus  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• De schoolcoach richt zich bij nieuwe docenten vooral op hun welbevinden en welzijn en hij stimuleert de persoonlijke en professionele groei in de zone van naaste ontwikkeling.</li> <li>• Bij de zittende docenten is de focus gericht op het versterken en de groei van persoonlijke en professionele ontwikkeling: ondersteunen bij het zichzelf leren ontwikkelen met betrekking tot persoonlijke en professionele competenties.</li> <li>• Bij schoolcoachen is de focus op bewustwording en zelfsturing van de docent.</li> </ul>   |
| Verantwoordelijkheid en taken bij schoolcoachtraject | <ul style="list-style-type: none"> <li>• De schoolcoach is verantwoordelijk voor de kwaliteit van de uitvoering van het schoolcoachingsplan en voor de inzet daarbij. De docent is verantwoordelijk voor zijn eigen professionele ontwikkeling.</li> <li>• De schoolcoach informeert de directeur voldoende over de uitvoering van het schoolcoachingsplan.</li> <li>• Wanneer een docent schoolcoaching onmogelijk maakt door zich niet aan de afspraken te houden zal de schoolcoach dit melden aan de directeur.</li> <li>• De schoolcoach kan overgaan tot het adviseren van een externe coach indien het gaat om problematiek van de docent die niet contextgericht is maar van persoonlijke aard is. De schoolcoach hoeft zich in dat geval niet te verbinden aan een</li> </ul> |

|   |  |
|---|--|
|   | <p>schoolcoachtraject. De docent dient hiervan op de hoogte te zijn.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• De schoolcoach heeft ten allen tijde het vertrouwen van de directeur.</li> </ul> |
| Randvoorwaarden begeleiding en schoolcoaching | De schoolcoach krijgt taakuren om begeleiding en schoolcoaching uit te voeren.   |

### **Opbouw begeleidingstraject nieuwe docenten (Starters) en zittende docenten VSO Orion College West**

*Dit begeleidingstraject geeft weer de speerpunten van het begeleidingstraject voor nieuwe en zittende docenten en het schoolcoachtraject op VSO Orion College West.*

*Er is ervoor gekozen om het programma niet per week/periode vast te leggen. Dit omdat gebleken is dat de instroom van nieuwe collega's op VSO Orion College West niet alleen plaatsvindt aan het begin van het schooljaar maar de instroom van nieuwe collega's ook gedurende het schooljaar kan zijn.*

*Het begeleidingstraject geeft weer waaruit de begeleiding van nieuwe en zittende docenten bestaat. De nadruk ligt op de begeleiding van nieuwe docenten maar ook wordt beschreven hoe de begeleiding van de zittende docenten eruit ziet en tot slot het schoolcoachtraject.*

*Het begeleidingstraject omvat een periode van drie jaar.*

### **Begeleidingstraject nieuwe docenten (Starters) VSO Orion College West**

*In het cao-akkoord (p.o) van 2 juli 2014 is een aantal vernieuwde afspraken opgenomen met als doel de arbeidsvoorwaarden te moderniseren. Er is ruimte voor professionalisering van de docent. Nieuwe docenten (starters) hebben recht op drie jaar lang begeleiding van een schoolcoach. In drie jaar moeten zij zich ontwikkelen van startbekwaam naar basisbekwaam. Na zeven jaar zou een leraar vakbekwaam moeten zijn.*

*Alle nieuwe docenten zijn gebaat bij een goede introductie op hun school, een vaste contactpersoon, deskundige en alerte begeleiding en gerichte scholing. Uit onderzoek blijkt dat een schoolcoach een cruciale rol speelt bij de opvang en begeleiding van nieuwe docenten in een onderwijsinstelling.*

*Uit onderzoek blijkt dat hoge uitval van vooral nieuw docenten in het voortgezet onderwijs in de eerste vijf jaar van hun loopbaan een algemeen voorkomend probleem is. Een goed*



*begeleidingsprogramma gericht op het wegnemen van eventuele stresservaringen, een goede introductie, een werkbaar en op een leerzaam en passend takenpakket zal uitval van de nieuwe docent in het onderwijs verminderen maar ook resulteren in een snellere professionele groei en daardoor een positieve impact hebben op leerlingprestaties en onderwijskwaliteit.*

*Het begeleidingsprogramma op VSO Orion College West wordt gegeven door de schoolcoach. Het begeleidingsprogramma is erop gericht om de nieuwe docent zo veel mogelijk te ondersteunen bij pedagogische en/of didactische vraagstukken die hij/zij op zijn pad tegenkomt daarbij rekening houdend met de eigen behoeftes en competenties van de nieuwe docent.*

### **Voor wie**

Elke nieuwe docent (Starters) die voor het eerst op VSO Orion College West les komt geven: nieuwe docenten zonder ervaring en nieuwe docenten met ervaring, zij instromers of docenten in opleiding.

Nieuwe docenten met ervaring: Er spelen waarschijnlijk minder of geen problemen zoals bij onervaren docenten maar ook zij krijgen te maken met nieuwe leerlingen en een nieuwe doelgroep. Zij zullen zich moeten inwerken in een nieuwe cultuur. Dat gaat niet altijd vanzelf. Zij instromers: Docenten die uit een andere beroepsgroep komen en (meestal) nog met een opleiding tot docent bezig zijn (of daar nog mee moeten beginnen).

De gesprekken tussen schoolcoach en de nieuwe docent zijn vertrouwelijk tenzij de nieuwe docent toestemming geeft om informatie aan derden te verstrekken.

### **Randvoorwaarden nieuwe docenten (Starters) VSO Orion College West**

- Start: checklist door de teamleider. Teamleider bespreekt de checklist met de nieuwe docent en houdt hierbij vinger aan de pols of de lijst is doorlopen.
- Evenwichtig lesrooster: beperkt aantal lessen per dag, vaste vrije uren in de week.
- Wordt gekoppeld aan de schoolcoach voor begeleiding.
- Wordt op vakgebied gekoppeld aan een collega uit zijn vakgebied uit zijn sectie.
- Interne scholing gericht op doelgroep gerelateerde thema's en het vergroten van de eigen vaardigheden: Minimaal 3 keer per jaar. (Dit kan zijn intern en/of gekoppeld aan een studiedag. Als dit laatst het geval is dan is het teambreed):
- ❖ In het 1ste jaar gegeven door de deskundige op het gebied van autisme spectrum stoornis (ASS), zorgcoördinator en de schoolverpleegkundige. Te denken valt aan bijv: reuma, diabetes, hoe om te gaan met leerlingen met een angststoornis.

- ❖ In het 2de jaar wederom drie interne scholingsmiddagen over onderwerpen als bijv: hoe om te gaan met leerlingen met hoofdpijnklachten, uitleg van de testen die VSO Orion College West gebruikt (Wisc, depressielijst, Seol).
- ❖ In het 3de jaar: interne scholingsmiddagen aangeboden door de verschillende disciplines. te denken valt aan de ergo -fysiotherapie, maatschappelijk werk.
- ❖ Daarnaast schoolbreed: Scholing naar behoefte als het gaat om het vergroten en/of versterken van de vaardigheden omtrent de organisatie van het klassenmanagement.

Deze interne scholingsdagen zijn vooral bedoeld voor de nieuwe docent maar zittende docenten kunnen hierbij aansluiten.

Interne scholingsdagen/studiedagen moeten elk jaar worden vastgelegd in de jaarplanning.

## **Inhoud drie jarig begeleidingstraject nieuwe docenten (Starters)**

### **VSO Orion College West**

#### **Eerste jaar**

**Focus nieuwe docent:** Introductie binnen de school (cultuur, werkwijze van de school), kennismaking met en inspelen op de doelgroep.

#### **Hoofddoel begeleiding:**

Bewustwording van de eigen bekwaamheden in kaart brengen van de interpersoonlijke competenties van de nieuwe docent.

#### **Subdoel:**

De nieuwe docent vergaart of vergroot de kennis van de zaken van de doelgroep op VSO Orion College West.

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Aantal lesobservaties | Maximaal 8 lesobservaties in een schooljaar (desgewenst van te voren aangekondigd) door de schoolcoach met aansluitend een nagesprek met de schoolcoach. |
| Middelen              | Lesobservaties met het Icalt instrument. De interpersoonlijke, pedagogische en didactische competenties van de nieuwe docent worden in kaart gebracht.   |
| Monitoring            | Voortgang en groei worden gemonitord en schriftelijk bewaakt (werkdocument), bijgesteld/geëvalueerd ahv het Icalt instrument in een plan van aanpak.     |

## Tweede jaar

**Focus nieuwe docent:** Het pedagogisch en didactisch handelen staat centraal: klassenmanagement, samenwerking collega's en derden.

**Doel begeleiding:**

Opbouw en afstemming lesaanbod en versterken van de eigen interpersoonlijke competenties, exploreren van waardes en visie van de nieuwe docent.

**Subdoel:**

De nieuwe docent herkent zijn eigen groeiende ontwikkeling.

|                       |   |
|-----------------------|---|
| Aantal lesobservaties | Maximaal 6 lesobservaties per schooljaar (desgewenst van te voren aangekondigd) |
|-----------------------|---|

|            |   |
|------------|---|
|            | door de schoolcoach met aansluitend een gesprek met de schoolcoach.   |
| Middelen   | Lesobservaties met het Icalt instrument. Afhankelijk van de wens, ondersteuningsbehoefte en persoonlijkheid van de nieuwe docent zal de schoolcoach een keuze maken om te werken met de volgende instrumenten: rollenspelen, video opnames. |
| Monitoring | Voortgang en groei worden schriftelijk bewaakt (werkdocument), bijgesteld/geëvalueerd ahv het Icalt instrument in een plan van aanpak.  |

### Derde jaar

**Focus nieuwe docent:** Groei in professionaliteit dwz groei in de eigen vaardigheden en competenties op persoonlijk, pedagogisch en didactische gebied.

**Doel begeleiding:**

Inventarisatie leervragen reflectie van het eigen pedagogisch en didactisch handelen, ontwikkeling eigen identiteit, inventarisatie scholing.

**Subdoel:**

De nieuwe docent kan reflecteren op het persoonlijk, pedagogisch en didactisch handelen.

|                       |  |
|-----------------------|--|
| Aantal lesobservaties | Maximaal 4 lesobservaties door de schoolcoach (desgewenst van te voren aangekondigd) met aansluitend een nagesprek met de schoolcoach. |
|-----------------------|--|

|            |  |
|------------|--|
|            |  |
| Middelen   | Lesobservaties met het Icalt instrument<br>Afhankelijk van de wens, ondersteuningsbehoefte en persoonlijkheid van de nieuwe docent zal de schoolcoach een keuze maken om te werken met de volgende instrumenten: rollenspelen, oefenmateriaal gericht op het inzien en vergroten van de eigen competenties (o.a. vaardighedenspel, kwaliteitspel) gericht op het inzien en vergroten van het eigen pedagogisch en didactisch handelen. |
| Monitoring | Voortgang en groei worden schriftelijk bewaakt (werkdocument), bijgesteld/geëvalueerd ahv het Icalt instrument in een plan van aanpak.   |

## **Begeleidingstraject zittende docenten VSO Orion College West**

### **Voor wie**

Zittende docent: Docenten met meer dan 3 jaar leservaring op VSO Orion College West.

Het begeleidingsprogramma wordt gegeven door de schoolcoach.

De gesprekken tussen schoolcoach en de zittende docent zijn vertrouwelijk tenzij de zittende docent toestemming geeft om informatie aan derden te verstrekken.

### **Randvoorwaarden binnen VSO Orion College West voor de zittende docenten**

- Teamleider inventariseert de individuele ontwikkelingsbehoeftes van de docenten n.a.v functioneringsgesprekken, ingediende aanvragen enz.
- In samenspraak met de directeur - teamleider wordt er bepaald welke passende didactische en pedagogische ontwikkelingen het schooljaar prioriteit moet krijgen. Deze ontwikkelingen worden vastgelegd in het team ontwikkelplan. Afhankelijk van de prioriteit worden uit het team ontwikkelplan onderwerpen gekozen en aangeboden aan het team als interne scholing.
- Interne scholing: Minimaal 3 keer per jaar eventueel gekoppeld aan een studiedag.

## Inhoud begeleidingstraject zittende docenten VSO Orion College West

**Focus zittende docent:** Het begeleidingsprogramma richt zich op de versterking/uitbreiding/ontdekking van de persoonlijke, pedagogische en didactische vaardigheden en handelen.

**Hoofddoel begeleiding:** Reflectie van het eigen persoonlijk, pedagogisch en didactisch handelen.

**Subdoel:**

De docent staat positief in het leven, is krachtig, energiek en flexibel, kan uitdagingen en veranderingen aan passend bij de lerende organisatie VSO Orion College West

Aantal lesobservaties

Minimaal 2 keer in het schooljaar een gehele lesobservatie of een flexbezoek door de schoolcoach met aansluitend een nagesprek met de schoolcoach.  
Lesobservatie eventueel gericht op een van te voren geformuleerd ontwikkelpunt.

|            |   |
|------------|---|
|            | <p>Lesobservatie wordt indien wenselijk voor de zittende docent aangekondigd.</p> <p>Lesobservatie: 1 lesuur.</p> <p>Nagesprek: maximaal 1 lesuur</p> <p>Flexbezoek: maximaal 10 minuten.</p>   |
| Middelen   | <p>Lesobservaties met het Icalt instrument.</p> <p>Afhankelijk van de wens, ondersteuningsbehoefte en persoonlijkheid van de nieuwe docent zal de schoolcoach een keuze maken om te werken met de volgende instrumenten: reflectiekaarten, oefenmateriaal gericht op het inzien en vergroten van de eigen persoonlijke, pedagogische en didactische vaardigheden en competenties en kaarten junior.</p> |
| Monitoring | <p>Voortgang en groei worden gemonitord middels het Icalt instrument worden schriftelijk bewaakt, bijgesteld/geëvalueerd in een plan van aanpak.</p>  |

## Schoolcoaching

*Indien we willen zorgen voor een professionele leergemeenschap kan schoolcoaching daar een waardevol onderdeel van zijn. Schoolcoaching kan zorgen voor verbetering van de onderwijskwaliteit. Schoolcoaching kan functiegericht-, procesgericht-, of contextgericht zijn waarbij vooral de zittende docenten talenten (her)ontdekken. Wanneer schoolcoaching kan zorgen voor het ondersteunen van docenten bij het zichzelf leren ontwikkelen met betrekking tot persoonlijke en professionele competenties en het tot gevolg heeft dat de docent positief in het leven staat, krachtig, energiek en flexibel blijft en bovendien uitdagingen en veranderingen aankan dan heeft schoolcoaching een meerwaarde voor de docenten, de schooldirecteuren en het bestuur: de gehele organisatie.*

### Wat is schoolcoaching?

Schoolcoaching is gericht op het optimaliseren van leerkrachten door bewustwording en zelfsturing te ontwikkelen. Een schoolcoach ondersteunt het leerproces met onder andere het plegen van interventies. Om dit te realiseren wordt de docent (coachee) eerst bewust gemaakt van zijn onbewust onbekwaamheden waarna er een groei zal ontstaan tot uiteindelijk onbewust bekwaam. Op basis van de bewustwording wordt verantwoordelijkheid genomen voor acties om het functioneren verder te verbeteren. Schoolcoaching stimuleert en ondersteunt de docent bij het leerproces hiervan. Uitgangspunt is de vraag van de docent. De schoolcoach sluit hierbij aan. Om dit te kunnen beschikt de coach over kennis

van de verschillende begeleidingsvormen. De rol van de schoolcoach bestaat uit stimulering van het leerproces van de docent waarvan de leerkracht eigenaar blijft: de leerkracht zal de verandering/verbetering in het leerproces zelf moeten doormaken. Schoolcoaching is een doel- of resultaatgerichte vorm van begeleiden gericht op het zelfstandig functioneren in het werk of op het (verder) leren van de docent.

De rol van de schoolcoach bestaat uit stimulering van het leerproces van de docent waarvan de docent eigenaar blijft: de docent zal de verandering/verbetering in het leerproces zelf moeten doormaken.

Schoolcoaching is geen werkbegeleiding. Een werkbegeleider functioneert als informatiebron, is iemand van wie je kan leren, die kennis en vaardigheden door middel van tips overdraagt.

Een schoolcoach daarentegen is iemand met wie je kan leren. De schoolcoach zorgt ervoor dat de docent door vragen en gesprekken genoeg geprikkeld wordt om zelf over zijn eigen handelen na te denken, met ideeën komen, zijn zelfsturing op gang te zetten.

Wat is het effect van schoolcoaching?

De docent leert middels reflectie eigen kwaliteiten vrij te maken en obstakels voor verder ontwikkeling te overwinnen. Deze kwaliteiten en of obstakels kunnen liggen op vakinhoudelijk gebied, op persoonlijk gebied, wat betreft de kennis en vaardigheden. Door de stimulerende techniek die de schoolcoach inzet worden het bewustzijn en de verantwoordelijkheid van de docent vergroot. Er vindt een verschuiving plaats van onbewust onbekwaam, bewust onbekwaam, naar bewust bekwaam en tenslotte naar onbewust bekwaam.

Docenten die een traject gevolgd hebben of volgen zijn zichtbaar zelfverzekerder geworden. Ervaringen en inzichten worden met elkaar uitgewisseld. Docenten leren van elkaar. De professionaliteit van de docent wordt vergroot doordat de relatie van de docent tot eigen vragen en ervaringen wordt besproken. Doordat de docenten zich meer bewust worden van hun verantwoordelijkheid en leren om zelfsturend te leren, wordt de verantwoordelijkheid vergroot. Competenties zullen versterkt worden. Vergroting van de eigen deskundigheid zal het werkplezier vergroten. Dit alles zal ten goede komen aan het werkklimaat. Het werkplezier en het leerklimaat worden vergroot. In een school waarin schoolcoaching ingebed is, wordt het team sterker. De kwaliteit van de gehele school gaat erop vooruit. Schoolcoaching zorgt ervoor dat docenten blijven groeien als professionals en zich zelfverzekerder voelen over hun mogelijkheden.

## **Voor wie**

Zittende Docenten die gecoacht willen worden kunnen dit kenbaar maken bij de schoolcoach en/of de Teamleider en/of de Locatie directrice. De directeur en schoolcoach informeren elkaar over de wens van een docent om gecoacht te willen worden.



## **Inhoud schoolcoachtraject**

- Het traject bestaat uit gesprekken (6-10) waarbij het accent ligt op de persoonlijke leerdoelen, de schoolcoachingvraag, van de docent. De gesprekken zijn op vrijwillige basis.
- De schoolcoaching gesprekken duren ongeveer 50 minuten en vinden gemiddeld om de twee weken plaats.
- In het begin van het traject is de begeleiding intensief. Na verloop van tijd vinden gesprekken doorgaans minder frequent plaats.
- Het schoolcoachtraject start met een kennismakingsgesprek. Wederzijdse verwachtingen worden uitgesproken. Schoolcoach en docent contracteren dat wil zeggen: komen tot een overeenkomst. De schoolcoach legt uit wat schoolcoaching inhoudt en benadrukt het vertrouwelijk karakter van het traject. Na 2 à 3 gesprekken worden de persoonlijke leerdoelen van de docent geformuleerd.
- De docent formuleert een schoolcoachvraag. Inhoudelijk gaat de schoolcoachvraag altijd over het persoonlijk en professioneel functioneren van de docent binnen de organisatie.
- Een schoolcoachingsplan wordt opgesteld door de schoolcoach in samenwerking met de docent.
- Het schoolcoachingsplan kan worden bijgesteld indien wenselijk. Het schoolcoachingsplan is de rode draad gedurende het traject. Het gezamenlijk bespreken en goedkeuren van het schoolcoachingsplan geldt als mondelinge overeenkomst.

Evaluatie:

Er zal een tussentijdse evaluatie en een eindevaluatie plaatsvinden. Dit gebeurt in de vorm van een gesprek of aan de hand van een schriftelijk verslag. Zowel de docent als de schoolcoach dragen indien gewenst zorg voor dit verslag.

### **Vormen van schoolcoachen:**

Schoolcoachen moet integratief zijn d.w.z. ingebed in het integraal personeelsbeleid van de school.

- Pro actief schoolcoachen: 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 schoolcoachen: schoolcoachen is nodig als een situatie dreigt mis te gaan en op deze manier nog gered kan worden.
- Als lerende school moet VSO Orion College West zich vooral richten op pro actief schoolcoachen.

### **Dubbel contracteren (alleen op verzoek van de directeur):**

- Indien gewenst kan vanuit de directie het verzoek bij de schoolcoach worden neer gelegd om een docent te coachen (dubbel contracteren).
- Bij dubbel contracteren zal het informatieve gesprek plaatsvinden met de directeur, docent en de schoolcoach.
- De tussentijdse evaluatie vindt plaats met de directeur, docent en de schoolcoach. Zowel de schoolcoach als de docent dragen zorg voor een schriftelijk verslag.
- De eindevaluatie vindt plaats middels een gesprek met de directeur, docent en de schoolcoach. Zowel de schoolcoach als de docent dragen indien gewenst zorg voor een schriftelijk verslag.

### **Randvoorwaarden schoolcoachtraject**

- Schoolcoaching is een begeleidingsvorm gebaseerd op vertrouwen.
- De schoolcoach speelt op geen enkele manier een rol bij de beoordeling van een docent. Het is wel mogelijk dat de docent (coachee) een functioneringsgesprek of beoordelingsgesprek voorbereidt samen met de schoolcoach. Aandachtspunten die in een functioneringsgesprek naar voren komen kunnen concreet uitgewerkt worden in schoolcoachgesprekken.
- Schoolcoaching is gericht op groei en ontwikkeling gerelateerd aan een specifieke hulpvraag van de docent.
- De eigen inbreng van de docent staat centraal.
- Schoolcoaching vindt altijd plaats in de context van de organisatie en is gericht op professionalisering van het eigen handelen en functioneren van de docent.
- Van de docent wordt verwacht dat hij/zij open staat voor schoolcoaching en daar tijd in investeert.

## Bronvermelding

### Literatuur

- Beek, M. van, en Tijmes, I. *Leren coachen; basisboek theorie en methode*. Boom/Nelissen, Amsterdam (2013). ISBN 9789024402458
- Haan, E. de, en Burger, Y. *Coachen met collega's; praktijkboek individuele consultatie*. Koninklijke van Gorcum, Assen (2013). ISBN 9789023250968
- Lingsma, M. en Scholten, M. *Coachen op competentie-ontwikkeling*. Nelissen, Amsterdam (2010). ISBN9789024417865
- Verhoeven, W. *De dynamiek van coaching*. Nelissen, Soest (2009). ISBN 9789024416592
- Visser, Y. Drs. *Coaching in het primair onderwijs*. CPS (1998). ISBN 9789065084262

### Artikelen

- Boekholt, M. van, Gorp, J. en Haan, E. de. *Relatie coach-cliënt belangrijkste sleutel effectiviteit*. Tijdschrift voor coaching (maart 2015)
- Engelen, A. *Coaching binnenstebuiten. Een onderzoek naar coaching van docenten door docenten*. (2002)
- Engelen, A. *Tien jaar Nijmeegs onderzoek naar het leren van leraren op de werkplek*. VELON Tijdschrift voor lerarenopleiding jrg 26 (2) 2005
- Haan, E. de, en Duckworth, A. (2010). *Wat werkt?! De steen der wijzen van executive coaching*. Tijdschrift voor Coaching nr. 3, 74-79.
- Kessel, L. van. *Coaching en supervisie. Werelden van verschil of verwantschap?* Tijdschrift voor coaching nr. 2, 70-73.
- Man- Mul, A. *Coachen van kanjers*. Tijdschrift voor coaching (maart 2013)
- Rooijen - Mutsaers, K. van, Ince, D. en Rietveld, L. *Wat werkt bij supervisie, intervisie en coaching?* Nederlands jeugdinstituut (april 2014)
- Top, H. van den. *De schoolcoach in ontwikkeling*. *Vrije universiteit Amsterdam, Universiteit van Samsterdam, Hogeschool van amsterdam en Hogeschool Holland*,.Frisse Start, project begeleiding startende leraren Noord-Holland en Zuidelijk Flevoland (2015)

Funciemix VSO Orion College West cl. 3 – 4 (2013).

**Bijlage: Checklist nieuwe docent**

Naam:

| <b>onderwerk/doc.</b>  | <b>actie wie</b> | <b>uitleg</b> | <b>dd+paraaf</b> |
|--|------------------|---------------|------------------|
| Sollicitatiegesprek  | Dir en TL.       |               |                  |
| Terugkomdag papieren: structuur OCW, schoolorganisatie, disciplines (Reade, ASS deskundige, maatschappelijk werk, schoolarts), taken, praktische zaken (postvak, sleutels, kopieerapparaat enz) vakantierooster & studiedagen, regels OB/BB. | TL               |               |                  |
| Payroll zaken  | Dir              |               |                  |
| Schoolgids OCW-Z   | TL               |               |                  |
| Functieomschrijving Orion LB docent  | TL               |               |                  |
| Routing Zorgstructuur  | TL               |               |                  |
| Organogram OCW   | TL               |               |                  |

|  |                   |  |  |
|--|-------------------|--|--|
| Rooster  | TL                |  |  |
| Orion account                                  | SH                |  |  |
| Uitleg SOM                                     | ?                 |  |  |
| Uitleg jaarplanning                            | TL                |  |  |
| Uitleg studiewijzers,<br>PTA en PT, Cloudwise? | TL en ?           |  |  |
| Invoeren resultaten SOM                        | TL                |  |  |
| Sleutels                                       | Adm               |  |  |
| Uitleg beperkingen en<br>ziektes leerlingen.   | TL                |  |  |
| OPP  | TL/Zorgco         |  |  |
| Vakken; lesgeven                               | TL en<br>Schoolc  |  |  |
| TOA.   | Zorgco            |  |  |
| Klassenbezoek en<br>begeleiding                | Dir en<br>Schoolc |  |  |
| Interne scholing,<br>ontwikkeling.             | TL                |  |  |
| Tlv uitleg                                     | Schoolc           |  |  |
| Verslaglegging SOM                             | TL                |  |  |
|  |                   |  |  |
|  |                   |  |  |
|  |                   |  |  |
|  |                   |  |  |

Afkortingen:

Dir = Directeur  
 TI = Teamleider  
 ADM = Administratie  
 Schoolc = Schoolcoach