



PLAN VOOR
3 JARIG
INDUCTIETRAJECT
BSL

MLA montessori
college
oost?



OSB
OPEN SCHOOL
BUSINESS
Last of 40 jaar talent groeien

Inhoudsopgave:

AcOA inductietraject

1. Inleiding

2. Kaders voor het inductietraject

3. Beleid

3.1 voorwaarden traject

3.2 scheiding tussen begeleiding en beoordeling

3.3 duur en samenstelling

3.4 gescheiden aanpak voor startende docenten en ervaren nieuwe docenten

3.5 rollen

3.6 tijdsinvestering

diversiteit in activiteiten

Bijlage 1. Stand van zaken inductietrajecten AcOA

Bijlage 2. Leerlijnen voor driejarig inductieprogramma

Bijlage 3. Voorbeeld jaarplanning voor BSL traject

Bijlage 4. Kostenoverzicht

Bijlage 5. Checklist leerlijnen

**Gemma Broekmeulen, Gea van der Zaag, Hanneke Beneden, Mariska Min
juni 2016**

1. INLEIDING

De AcOA streeft ernaar het aanbod voor startende leraren aan de scholen binnen het samenwerkingsverband zo goed mogelijk te laten aansluiten op de initiële lerarenopleidingen. De AcOA levert hiermee een bijdrage aan het versterken van een doorlopende leerlijn van student tot vakbekwame docent. De verschillende scholen uit het samenwerkingsverband beschikken allemaal over eigen inductietrajecten die dienen om de uitval onder startende docenten te voorkomen en de professionele ontwikkeling te bevorderen en het vakmanschap van de docent te vergroten. Dit document is gebaseerd op een inventarisatie van de bestaande programma's en wil de discussie bevorderen over de verbetering en uitbreiding van deze programma's. Bovendien zal de AcOA een aantal suggesties doen voor een bovenschools aanbod dat vanuit het samenwerkingsverband kan worden vormgegeven.

In bijlage 1 is een uitwerking van de stand van zaken van de inductieprogramma's van de vier scholen binnen de AcOA (MCO, MLA, Spinoza en OSB). In bijlage 2 worden de leerlijnen voor het driejarig inductietraject beschreven. In bijlage 3 en 4 zijn respectievelijk een voorbeeld van een jaarprogramma en een kostenoverzicht te vinden. Aan de hand van de checklist (bijlage 5) kan het inductieprogramma geëvalueerd worden. Naar aanleiding van de inventarisatie blijkt dat de bestaande trajecten van de verschillende scholen inhoudelijk veel overeenkomsten vertonen, zo maken op alle scholen intervisie, coaching en deskundigheidsbevordering deel uit van het inductietraject. Op basis van de inventarisatie stelt de AcOA de volgende kaders voor het driejarige inductietraject voor.

2. KADERS VOOR HET INDUCTIETRAJECT

Het driejarig inductietraject voor startende docenten en nieuwe docenten biedt:

1. Helderheid over praktische zaken, schoolbeleid en (in-)formele schoolcultuur.
2. Ondersteuning bij de ontwikkeling van de professionele identiteit.
3. Deskundigheidsbevordering (onderwijsontwikkeling) door coaching/training, intervisie en bijvoorbeeld door deelname aan een professionele leergemeenschap.

De individuele behoeften van de startende docenten zijn zeer divers. Het inductietraject moet daaraan tegemoet komen om effectief te zijn. Per jaar ligt de nadruk op een ander aspect van de professionele ontwikkeling. **Jaar 1** draait om vakmanschap en vormt de brug tussen opleiding of vorige school en het beroepsleven op de school. Het gaat om de pure bekwaamheid rond de inrichting en organisatie van het onderwijs in relatie tot de eigenheid van de school. De docent laat zien dat hij voldoende potentie heeft om succesvol te zijn. **Jaar 2** staat de verhouding tot de professionele omgeving centraal. Naast het onderhouden en versterken van bekwaamheden gaat het erom wat de docent kan bijdragen aan sectie, team en

school als geheel. **Jaar 3** staat in het teken van het benutten van de eigen professionele ruimte door het nemen van nieuwe initiatieven.

Het AcOA inductietraject onderscheidt drie leerlijnen en een sociaal programma:

- A) Leerlijn Intervisie
- B) Leerlijn Coaching
- C) Leerlijn Deskundigheidsbevordering
- D) Sociaal programma

Deze worden in bijlage 2 nader uitgewerkt. In bijlage 4 is een mogelijke jaarplanning gemaakt voor het bovengenoemde traject. Tevens is er in bijlage 5 een invulling gemaakt van hoe dit traject eruit kan zien op één van de scholen.

3. BELEID

Iedere nieuw aangenomen docent volgt het twee-/driejarige traject waarin coaching, intervisie en deskundigheidsbevordering een plaats hebben. Alle docenten krijgen een introductie over de betreffende school en het pedagogisch-didactisch concept van de school. We maken een onderscheid tussen startende docenten (0-3 jaar onderwijservaring) en nieuwe ervaren docenten (meer dan 3 jaar ervaring). Het coachingstraject wordt afgestemd op de behoefte. De startende docenten volgen een intensiever traject om zich van startbekwaam naar bekwaam te ontwikkelen.

3.1 Voorwaarden traject

- Het inductietraject is ingebed in het schoolbeleid als onderdeel van het personeelsbeleid.
- Het inductietraject maakt deel uit van een “schoolontwikkelings”- programma dat alle leraren betreft.
- In het inductietraject staat de driehoek coaching, vakbegeleiding en schoolleiding centraal
- De begeleiding is systematisch en op maat opgezet.
- Er bestaat een heldere scheiding tussen begeleiding en beoordeling.

3.2 Scheiding tussen begeleiding en beoordeling

De schoolleiding draagt zorg voor een correcte beoordelingsprocedure gedurende het eerste jaar. In het eerste jaar worden daartoe minimaal drie lesbezoeken gebracht en formele gesprekken gevoerd te weten: het startgesprek (september-oktober), het voortgangsgesprek (december – januari) en het beoordelingsgesprek (maart-april).

De vakbegeleider maakt de nieuwe collega wegwijs in het lesprogramma en de vakdidactische aanpak (inclusief toetsen en beoordelen) en helpt de nieuwe collega een volwaardig lid te worden van de sectie. De vakbegeleider legt minimaal twee lesbezoeken af en bespreekt deze na. De vakbegeleider signaleert ontwikkelpunten en maakt hierover afspraken met de nieuwe collega. De vakbegeleider informeert de schoolleider over de pedagogische en vakdidactische bekwaamheid van de nieuwe collega en adviseert t.b.v. de beoordeling.

De coach is verantwoordelijk voor de sociale en professionele ondersteuning van de nieuwe docent, legt lesbezoeken af, bespreekt deze na en geeft feedback en heeft aandacht voor het persoonlijke welbevinden van de nieuwe collega. De coach geeft vorm aan het individuele (coaching) en groepsgewijze traject (intervisie). De coach stelt samen met de nieuwe docent een ontwikkelplan op om werkdoelen te bepalen, het begeleidingsarrangement zo nodig aan te passen en eventuele belemmeringen of knelpunten op te lossen. De coach werkt vanuit vertrouwen en veiligheid en is niet betrokken bij de beoordelingsprocedure.

3.3 Duur en samenstelling

Het programma is gespreid over drie jaar. Het programma bestaat uit een individueel deel en is als maatwerk vormgegeven in overleg met de coach en de sectievoorzitter/vakcollega en een gezamenlijk deel met andere startende/nieuwe docenten.

De nieuwe docent wordt regelmatig in staat gesteld samen met collega's te leren. Dat kan op de volgende manieren:

- Door intervisiebijeenkomsten voor de startende docenten.
- Door training (deskundigheidsbevordering zoals bijvoorbeeld de montessoricursus) voor de startende docenten.
- Door scholing te volgen op gebied van pedagogische en didactische vaardigheden (binnen school, op studiedagen) met andere meer ervaren collega's.
- Door samen te werken aan het ontwikkelen van lessen in ontwerp practica, PLG's en/of lesson study-groepen met andere meer ervaren collega's.
- Door kennis op te doen in het samenwerkingsverband van de school (AcOA) met andere startende collega's of oriëntatiebezoeken af te leggen buiten de eigen school.

3.4 Gescheiden aanpak voor startende docenten en ervaren nieuwe docenten

Wat betreft de inhoud en de vormgeving van het traject maken we een onderscheid tussen startende docenten en ervaren nieuwe docenten. Beide groepen docenten krijgen een vergelijkbare scholing over het pedagogisch-didactisch concept van de school. Dat geldt niet voor de rest van het traject. De startende docenten volgen een intensiever traject om zich van startbekwaam naar bekwaam te ontwikkelen.

3.5 Rollen

- Coach: is verantwoordelijk voor de sociale en professionele ondersteuning van de nieuwe docent, legt lesbezoeken af en bespreekt deze na, geeft feedback. Geeft vorm aan het individuele (coaching) en groepsgewijze traject (montessori-cursus, intervisie).
- Expert sectie: vaste aanspreekpartner die vakinhoudelijke begeleiding geeft en legt lesbezoeken af en bespreekt deze na, geeft feedback.
- Peer (mede-starter): bijdrage leveren aan intervisie, montessoricursus en legt lesbezoeken af bij collega-starters en geeft feedback.
- Collega: o.a. op studiedagen of teambijeenkomsten is er ruimte voor de dialoog met ervaren collega's. Hier gaat het om het wederzijds leren van enerzijds kennis en ervaring en anderzijds vernieuwende inbreng.

- Schoolleider: (eindverantwoordelijke beoordelaar) legt lesbezoeken af, bespreekt deze na. Geeft ontwikkelpunten aan en is verantwoordelijk voor de beoordeling.

3.6 Tijdsinvestering

Van de docenten verwachten we – ongeacht hun aanstellingsomvang – de volgende tijdsinvestering:

Jaar 1: startende docent: 80 uur; ervaren nieuwe docent 40 uur

Jaar 2: startende docent: 40 uur; ervaren nieuwe docent 20 uur

Jaar 3: startende docent: 40 uur; ervaren nieuwe docent 20 uur

Bijlage 1. Stand van zaken bij de ACOA scholen

Coaching/ begeleiding:	MLA	MCO	Spinoza	OSB
<p>Verhouding docententeam aantal taakuren, nieuwe docenten en aantal coaches</p>	<p>Op het MLA werken ongeveer 200 docenten.</p> <p>Er werken twee coaches op het MLA, die per persoon. 160 uur taaktijd krijgen voor drie begeleidingstrajecten.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Coaching en intervisie eerstejaarsdocenten. 2. Montessoricursus 3. BSL-traject: tweedejaarsdocenten. <p>Jaarlijks zijn er zo'n vijftien nieuwe docenten, die niet allemaal starter zijn.</p> <p>Opleiding coaches: post- HBO Coachopleiding CNA (Inge Dekker)</p> <p>Carlien Moeljono volgt dit jaar een coachopleiding.</p> <p>Verder is er MSA-breed een supervisor, die ook docenten begeleidt als dat nodig is. (Willy Luirink)</p>	<p>Op het MCO werken ongeveer 120 docenten.</p> <p>Er werken 2 docentencoaches. Er is 160 uur coaching beschikbaar. 80 uur pp.</p> <p>Per gecoachte is er in het 1e jaar 10 uur beschikbaar en in het 2e jaar geen uren.</p> <p>De uren voor de 7 intervisiebijeenkomsten zijn hierbij inbegrepen.</p> <p>In 2016-2017 gaan vier docenten de coachopleiding volgen.</p> <p>Er zijn jaarlijkse evaluatiemomenten met de twee coaches, de coördinator BSML en de portefeuillehouder van het MT.</p>	<p>Op het Spinoza werken ongeveer 100 docenten. Jaarlijks zijn er 15 à 20 nieuwe docenten, waarvan de helft een zieke collega of collega die met verlof is, vervangt.</p> <p>Er zijn 2 coördinatoren aangesteld die elk 20 uur op jaarbasis vergoed krijgen.</p> <p>Zij organiseren een introductiedag, een etentje in november en in juni, en 9 x per jaar een intervisiebijeenkomst.</p> <p>Daarnaast controleren zij of elke nieuwe docent een begeleider krijgt vanuit zijn team en/of sectie.</p> <p>De coördinatoren worden door MT geïnformeerd welke nieuwe docenten gecoacht worden.</p> <p>4 coaches.</p>	<p>Op de OSB werken ongeveer 160 docenten. 7 Docenten hebben de coachingstaak op zich genomen. Hiervoor krijgen ze p.p. 90 uur (totaal 450 uur).</p> <p>Elke coach begeleidt in principe 2 nieuwe collega's. Elke 3 weken is er een overleg moment tussen de coaches. Begeleidt een coach meer mensen dan wordt in overleg gekeken naar aantal uren.</p> <p>Coördinator krijgt 20 uur.</p>

Coaching/ begeleiding:	MLA	MCO	Spinoza	OSB
Contactmomenten coaching en beschikbare tijd	Gedurende het schooljaar vinden er individuele gesprekken plaats tussen de coach en de gecoachte. Verder zijn er 6 momenten voor intervisiebijeenkomsten. Na de kerstvakantie is er een coachcafé / stamtafel waar de deelnemers van gedachten wisselen over het ontwikkelen van je eigen stijl op het MLA	Nieuwe docenten krijgen een begeleidingstraject aangeboden door de school. Dit traject bestaat uit: een kennismakingsgesprek, 3 lesobservaties en nabesprekingen en een eindgesprek. Gemeenschappelijke bijeenkomsten: 7 intervisie bijeenkomsten. Altijd de week na de M2-cursus + twee extra voor latere instromers.	Sinds 2016-2017 zijn er 4 coaches aangesteld. Coaching in overleg met Schoolleiding. 320 uren verdeeld over 4 coaches, ongeveer 70 uren per coach. Wel is er een wekelijks coördinatorenspreekuur (in een pauze).	Elke nieuwe docent krijgt 1 jaar coaching, ongeacht ervaren of niet. Het 1 ^e halfjaar is er sprake van wekelijks contact tussen coachee en coach. Introductiebijeenkomst en scholingsbijeenkomsten: OSB werkwijze en intervisie
Wijze van coaching	Oriënterend kennismakingsgesprek, tenminste 2 lesobservaties en eindgesprek. Docent geeft van tevoren observatiepunten aan. Gesprek n.a.v. halfweg-gesprek met deelschoolleider op basis van o.a. leerling-enquêtes. De coaches zijn niet betrokken bij het beoordelingstraject	1e jaar: Kennismakingsgesprek, 3 lesobservaties met 3 nabesprekingen en eindgesprek. De docent stelt leervragen op en aan de hand van deze vragen wordt er geobserveerd. Aan het einde van het traject meldt de coach alleen de data van de gesprekken en lesobservaties aan het MT. Hiernaast loopt het MT traject met een of meer lesbezoeken en gesprekken met aan het eind de beoordeling. 2e jaar nu: 2x intervisie met casusbespreking. Wordt 16-17 4x intervisie; de week na M2. Geen individuele coaching. 3e jaar: coaching op afspraak of op aanraden van MT.	De coördinatoren en coaches zijn niet betrokken bij de beoordeling. Er is sprake van wederzijds vertrouwen. Wel geven zij naar aanleiding van het lesbezoek eventueel tips of stellen vragen die de nieuwe docent aan het denken zetten. Aan het begin van het coach traject vindt een 3 gesprek plaats (coachee, coach, conrector) waarin ontwikkelpunten worden vastgesteld. Halverwege het traject vullen de coaches een formulier in waarin zij aangeven of de coachee leerbaar, reflecteert en of de coachee vooruitgang boekt in de vooraf gestelde ontwikkelpunten. Aan het eind wordt de coaching geëvalueerd. coaching op maat sinds 2016-2017.	De coaching is gebaseerd op wederzijds vertrouwen en beoordeelt niet. De coachee heeft een leervraag waarop hij/zij gecoacht wordt. Twee keer per jaar vindt er een evaluatie plaats tussen de coachee en coach.

Coaching/ begeleiding:	MLA	MCO	Spinoza	OSB
Scholing nieuwe docenten	<p>Alle docenten op het MLA volgen de cursus Voortgezet Montessori Onderwijs op het MLA, die bestaat uit</p> <ul style="list-style-type: none"> - Vier bijeenkomsten - Lesobservatie collega - Observatie montessoribasisschool - Afsluiting: lesontwerp en materiaal geïnspireerd op montessorimethode <p>Deze scholing moet voldoende zijn afgerond om vaste aanstelling te kunnen krijgen. MSA-breed geregeld.</p>	<p><u>1e jaar</u>: Zij nemen deel aan de Montessoricursus 1 van Truus Bakker en Gerde Spierings samen met de nieuwe docenten van de IVKO en doen mee in de ontwikkeling van school. 5 bijeenkomsten + bezoek basisschool. Aansluitend 7 coachings bijeenkomsten met o.a. intervisie en kennismaking met allerlei instanties in de school. <u>2e jaar</u>: montessoricursus 2 van Geerte van de Groep en Jennie Vader. 5 bijeenkomsten + een bezoek aan een vo-school. 2 coachingsbijeenkomsten met o.a. intervisie (na de 1e en na de 4e x) <u>3e jaar</u>: planning 6 bijeenkomsten. Wij volgen hierin de methode van Lesson Study. Coaching op afspraak. Deze scholing moet voldoende zijn afgerond om vaste aanstelling te kunnen krijgen. MSA-breed geregeld.</p>	<p>Introductiedag (kennismaken met MT, OOP, alle collega's, het gebouw, Dalton, regels)</p> <p>Alle nieuwe docenten gaan in oktober 2 dagen naar Egmond waar zij scholing ontvangen mbt Dalton.</p>	<p>Alle nieuwe docenten krijgen 3 x per jaar een scholingsbijeenkomst waarbij de OSB werkwijze wordt uitgelegd (kring, werkfase, kring, heterogeniteit/differentiatie, beoordelen en begeleiden, non verbale communicatie binnen klaslokaal, groepsdynamica. Ook vindt er collegiale consultaties plaats a.d.h.v. casuïstiek. Elke bijeenkomst wordt geëvalueerd. Aan het einde van het schooljaar wordt er een ongedwongen samenzijn georganiseerd.</p>
Lesbezoek en feedback. Wie? Hoe vaak?	<p>Voor de kerstvakantie wordt minstens een les geobserveerd. Observatiecyclus wordt herhaald na halfweg-evaluatie en tussentijdse functioneringsgesprek. Aan de hand van leervragen wordt gereflecteerd over de aandachtspunten die zijn aangegeven in het voorgesprek. Voorgesprek-observatie-gesprek.</p>	<p>De drie lesbezoeken worden voorbereid d.m.v. een gesprek met observatiepunten, opgesteld door de startende docent. Na afloop vindt een gesprek hierover plaats met de desbetreffende coach. Afhankelijk hiervan, wordt de volgende les gepland.</p>	<p>Lesbezoek wordt vooral gedaan door MT lid ivm beoordeling. Op verzoek gaan de coördinatoren op lesbezoek. Er wordt geadviseerd om als nieuwe docent onderling, bij elkaar op lesbezoek te gaan en elkaar feedback te geven. Op verzoek wordt een coach aangesteld (Femke Roos, van buiten de school), via het MT, die dan wel direct verslag uitbrengt aan het MT.</p>	<p>In principe komen de coachee en de coach in eerste instantie bij elkaar in de les kijken. Daarna zal de coach aan de hand van de leervraag minstens 5 x de les van de coachee bezoeken. Na elk lesbezoek vindt er een feedback moment plaats.</p>

Coaching/ begeleiding:	MLA	MCO	Spinoza	OSB
Werkbegeleider en contactmomenten?	Binnen de sectie wordt er een begeleider geregeld.	De sectievoorzitter regelt de begeleiding vanuit de vakgroep. Het gaat hier om praktische zaken.	De nieuwe docent wordt vanuit de sectie en vanuit het team begeleid. Ander contactmoment: de vrijdagmiddag activiteit (5 x per jaar)	Binnen de vakgroep wordt de nieuwe docent begeleid op het lesprogramma. De afspraken hieromtrent is niet vastgelegd maar is spontaan. De vakgroep is gebaat bij een goede werkbegeleiding van de nieuwe docent.
Intervisie	1^e jaar Een intervisiegroep komt zes keer per jaar bij elkaar. Aan de hand van casus die van te voren zijn ingediend. Met verschillende methoden wordt gewerkt. 2^e jaar BSL-traject binnen het MLA. Vijf bijeenkomsten met de groep en lesson studytraject. (Dit jaar voor het eerst!) In samenwerking met MSA	Zie wijze van coaching en scholing nieuwe docenten.	Er worden in totaal 9 intervisiebijeenkomsten georganiseerd waarbij de nieuwe docenten hun casus kunnen indienen. Adhv verschillende intervisiemethoden (incident-roddel-Balint) wordt de intervisie geleid. Mogelijke thema's: -oudergesprekken -leerlingenquête -beoordeling	Tijdens de scholingsbijeenkomsten worden collegiale consultaties/intervisie georganiseerd waarbij de nieuwe docenten hun casus kunnen indienen. Aan de hand van de Balint methode wordt de intervisie geleid. -lesson study/ontwerplabs
schriftelijke informatie/werkwijzer ter introductie	Handleiding voor nieuwe docenten met coachtraject en beoordelingstraject.	Dit is te vinden op de site van het MCO. De coaches geven hierop waar nodig verdere toelichting of hulp.	inwerkprogramma op papier (en digitaal) wordt uitgereikt op de introductiedag.	Het groene boekje OSB werkwijzer wordt uitgereikt op de introductiedag.
20 % regeling	Wordt toegepast door corrector personeelsbeleid. Hoe?	De 20% regeling wordt wel toegepast.	20 % regeling wordt toegepast.	20 % regeling wordt toegepast in het 1 ^e jaar en 10% lesreductie in het 2 ^e jaar van zijn aanstelling.
Rooster (vast lokaal, klassenselectie/geen moeilijke klassen)		Dit is een punt van aandacht.	In overleg met MT kunnen roosters aangepast worden.	In overleg kunnen roosters aangepast worden.

Bijlage 2. Leerlijnen voor driejarig inductieprogramma

Het ACOA programma bestaat uit drie leerlijnen en een sociaal programma, met allen een eigen doel en eigen programma per jaar. De leerlijnen zijn A) Leerlijn Intervisie, B) Leerlijn coaching en C) Leerlijn Onderwijsontwikkeling/deskundigheidsbevordering en D) Sociaal programma. Hieronder worden deze lijnen nader gespecificeerd.

A. Leerlijn intervisie:

Het doel van deze leerlijn is reflectie op het eigen handelen via het in groepsverband uitwisselen van casussen.

Jaar 1 Vakmanschap: Reflectie.

Doel: Begeleiding gericht op inburgering, bewustwording, repareren (eerste hulp) en onderhouden van bekwaamheden

Focus: kennismaken, overleven, vak in de vingers krijgen

Jaar 2 Beroepsidentiteit: Reflectie

Doel: Begeleiding gericht op onderhouden en versterken van bekwaamheden en horizonverruiming

Focus: kennismaking verdiepen, draai vinden, vak onder de knie krijgen en bijdragen aan de school

Jaar 3 Eigenaarschap: Reflectie en visie

Doel: Begeleiding gericht op onderhouden van en versterken naar vernieuwing, ontwikkeling visie en profilering

Focus: controle over de dagelijkse zaken, zelfstandig op zoek naar uitdaging in klas, school en professie

Verslaglegging, evaluatie: ###

B. Leerlijn coaching:

Het doel van deze leerlijn is individuele professionalisering door middel van het versterken van bekwaamheden en het geven van nieuwe inzichten via gesprekken met een coach. Het formuleren van een leervraag staat centraal

Jaar 1. Vertrouwd raken met onderwijsvisie

Frequentie: afhankelijk van coachee, minimaal tien keer.

Thema's: Reflecteren, lesbezoek, leerpunten bespreken, versterken bekwaamheden

Jaar 2. Versterken en bespreken bekwaamheden, horizonverruiming

Frequentie: minimaal vijf keer

Jaar 3. Nieuwe inzichten en aandacht voor vernieuwing.

Frequentie: op verzoek

Verslaglegging, evaluatie

De leervraag staat centraal. Deze wordt bijgehouden in een P.O.P. Tevens zullen evaluatie-instrumenten worden gebruikt. Voorbeelden hiervan zijn: video coaching, Icalt observatie lijst, Dot observatie lijst en de MSA kijkwijzer.

Om de groei van de starter inzichtelijk te maken wordt gebruik gemaakt van de dialoogkaarten (De bekwaamheden van junior leraar) van de HvA.

Aan het einde van dit 3 jarige Inductietraject doet de starter assessment bij zijn/haar leidinggevende.



C. Leerlijn onderwijsontwikkeling/deskundigheidsbevordering

Het doel van deze leerlijn is de docent te scholen in de pedagogiek van de eigen school (jaar 1) en tevens de docent te laten werken aan deskundigheidsbevordering. Dit kan via binnenschoolse cursussen, bovenschoolse workshops alsmede via deelname aan een professionele leergemeenschap, zoals een via lesson study (ontwerplab).

Jaar 1, visie school en schoolspecifieke didactiek (Montessori, Dalton, OSB)

Schoolse zaken (differentiatie, beoordelen/begeleiden OSB)

Schoolse zaken (non-verbale communicatie OSB)

Jaar 2, Professionalisering zelf (zie hieronder)

Jaar 3, Professionalisering zelf (zie hieronder)

Verslaglegging, evaluatie

De deelnemers leggen de activiteiten vast in een portfolio en vullen de BSL-checklist in ter evaluatie.

(Of de activiteiten binnen het inductietraject op termijn voor het lerarenregister kan worden ingezet moet worden onderzocht.)

Onderwijsontwikkeling/deskundigheidsbevordering nader uitgewerkt

Voor onderwijsontwikkeling en deskundigheidsbevordering kunnen professionele leergemeenschappen worden ingezet. Tevens zijn er veel workshops beschikbaar binnen de ACOA.

Workshops

De workshops, die nu kunnen worden aangeboden in het tweede en derde jaar bestaan uit drie onderwerpen (zie tabel 1a-1d): lesplanning, schoolbreed en vaardigheden. Voor lesplanning zijn er workshops op leerling niveau en klasniveau. Voor vaardigheden zijn er vaardigheden op het gebied van communicatie en ICT. Binnen het schoolbrede aanbod is er een workshop over mentortraining en over de overdracht van basisschool naar middelbare school.

Tabel 1a. Workshops Lesplanning

Onderwerp	Workshop	Wie?
Leerling niveau	Differentiatie	OSB
	Meervoudige intelligentie	
	Leervoorkeuren leerlingen	
Klas niveau	Activerende didactiek	MLA
	Opbrengst gericht werken	MLA
	Veilig leerklimaat	HvA Wim Scherpenisse

Tabel 1b. Schoolbrede workshops

Onderwerp	Workshop	Wie?
Mentor	Mentortraining	
Overgang	Warme overdracht Bo-VO	Spinoza

Tabel 1c. Workshops over vaardigheden

Onderwerp	Workshop	Wie?
Communicatie	Overige	OSB
	Omgang met ouders	Jasper Erkens HvA
ICT	Leren van verschillen/differentiëren	Spinoza: lesson design/ blendspace

Hieronder staan de genoemde workshops nogmaals genoemd, maar nu ingedeeld naar de vier thema's van BSL: leren van verschillen, opbrengst gericht werken, sociale veiligheid, omgang met ouders en overige.

Tabel 1d. Workshops ingedeeld in thema's BSL

Leren van verschillen/differentiëren <ul style="list-style-type: none">• Differentiatie• Meervoudige intelligentie• Leervoorkeuren leerlingen• Blendspace en classroom• IPAD onderwijs	Omgang met ouders <ul style="list-style-type: none">• Oudergesprek
Opbrengst gericht werken <ul style="list-style-type: none">• Activerende didactiek• Opbrengst gericht werken	Sociale veiligheid <ul style="list-style-type: none">• Veilig leerklimaat
Overige	

-
- Mentortraining
 - Warme overdracht BO-VO
 - Non-verbale communicatie
 - Gesprekstechnieken
-

In het huidige aanbod ontbreken nog een aantal thema's, bijvoorbeeld: Motiveren van leerlingen, Onderzoek in de les, Leerproblemen, Sociale ongelijkheid, Toetsing, beoordelen, passend onderwijs, feedback geven in de klas. Deze zouden nog kunnen worden ontwikkeld.

Professionele leergemeenschap

Als onderdeel van onderwijsontwikkeling kunnen de docenten deelnemen aan een professionele leergemeenschap (PLG). Binnen de ACOA is twee jaar ervaring opgedaan met de ontwerplabs. Deze ontwerplabs zijn gebaseerd op de methode Lesson Study en worden goed gewaardeerd. Deze vorm lijkt ook voor startende leraren geschikt te zijn.

D. Schoolondersteuning en Sociaal

In het eerste jaar is een belangrijk onderdeel van het traject ook het inburgeren in de school om zo snel mogelijk bekend te raken met de school. Hiervoor staan aparte activiteiten gepland, zoals een inductiedag. Bij deze activiteiten is schoolondersteuning beschikbaar. Tevens is er binnen de sociale component in het eerste jaar een etentje. In het tweede en derde jaar is er twee keer een borrel.

Tabel 1e. Activiteiten jaar 1

Kennismaking	Wat	Waarom	Wie	Hoe
In groepsverband	Kennismaking collega's en school (eventueel etentje In groepsverband startende docenten)	Kennismaking collega's en In groepsverband startende docenten	Coördinator/ coaches	Introductiedag, informatie op papier (inwerkprogramma) Coaches krijgen # (80?) taakuren, etentje

Schoolondersteuning

School	1e dag bijeenkomst	Informereren	Afdelingsleider, conrector	Nieuwsbrief
School	Overleg sectie	Algemene werkbegeleiding	Team/vakIn groepsverband sectie	vast moment in week roosteren?
Individueel	Inloopspreekuur	Bespreken ad hoc problemen	Coördinator/ coach	pauze, wekelijks of op afspraak

Bijlage 3. Voorbeeld Jaarplanning

Jaarplanning jaar 1

	aug	sept	okt	nov	dec	jan	febr	maa	april	mei	juni
Wat											
Sociaal	V			V							V
Intervisie		V		V			V		V		
Coaching	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V
Onderwijsontwikkeling/prof.			V		V		V		V		

Jaarplanning jaar 2

	aug	sept	okt	nov	dec	jan	febr	maa	april	mei	juni
Wat											
Sociaal				V						V	
Intervisie	V		V			V					V
Coaching		V		V			V	V	V		V
Onderwijsontwikkeling /prof								V		V	

Jaarplanning jaar 3

	aug	sept	okt	nov	dec	jan	febr	maa	april	mei	juni
Wat											
Sociaal				V						V	
Intervisie	V			V					V		V
Coaching		V					V				V
Onderwijsontwikkeling/prof								V		V	

Bijlage 4. Rekenvoorbeeld kostenoverzicht:

Aanschaf literatuur:	€1.000
Persoonlijke begeleiding startende docent 1e jaar	€ 900 (20 uur)
Persoonlijke begeleiding startende docent 2e jaar	€ 900 (20 uur)
Persoonlijke begeleiding nieuwe ervaren docent 1e jaar	€ 450 (10 uur)
Persoonlijke begeleiding nieuwe ervaren docent 2e jaar	€ 450 (10 uur)
Persoonlijke begeleiding docenten 3e jaar	€ 225 (5 uur)
Intervisie 1e jaar	€ 900 (20 uur)
Intervisie 2e jaar	€ 450 (10 uur)
Intervisie 3e jaar	€ 225 (5 uur)
Deskundigheidsbevordering op schoolniveau	€ 900 (20 uur)
Organisatie en uitvoering AcOA-brede deskundigheidsbevordering	€1800 (40 uur)
Inhuur externe expertise	€

Bijlage 5. Checklist BSL Leerlijnen

A. Leerlijn intervisie

<p>jaar 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er waren voldoende bijeenkomsten. ja/nee • De bijeenkomsten waren zinvol. ja/nee • Reflectie op eigen handelen is bevorderd. ja/nee 	<p>jaar 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • De bekwaamheden m.b.t. reflectie zijn versterkt. ja/nee 	<p>jaar 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ik heb nieuwe inzichten gekregen over goed onderwijs. ja/nee • Mijn visie op het leraarschap is verbreed. ja/nee
---	---	---

Opmerkingen/toelichting: _____

B. Leerlijn coaching

<p>Jaar 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • De individuele professionalisering is toegenomen. ja/nee • mijn bekwaamheden zijn versterkt. ja/nee 	<p>Jaar 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • De individuele professionalisering is toegenomen. ja/nee • Nieuwe inzichten via gesprekken met coach ja/nee 	<p>Jaar 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • De individuele professionalisering is toegenomen. ja/nee • Nieuwe inzichten via gesprekken met coach. ja/nee
--	--	---

Opmerkingen/toelichting: _____

C. Leerlijn deskundigheidsbevordering

<p>Jaar 1</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er was voldoende scholing op het gebied van school specifieke didactiek (Montessori/Dalton/OSB) ja/nee • Voldoende scholing differentiatie ja/nee 	<p>Jaar 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deelname workshops meer dan 2 x ja/nee • De volgende workshop(s) vond ik interessant en/of inspirerend: _____ _____ _____ _____ 	<p>Jaar 3</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deelname workshops meer dan 2x ja/nee • De volgende workshop(s) vond ik interessant en/of inspirerend: _____ _____ _____
--	--	---

Opmerkingen/toelichting: _____

D. Sociaal programma

Jaar 1	Jaar 2	jaar 3
<ul style="list-style-type: none"> ● De introductiedag was nuttig en inspirerend ja/nee ● Het inwerkprogramma (digitaal/op papier) is nuttig ja/nee ● Het etentje is nuttig ja/nee ● Overleg met sectie is voldoende ja/nee ● inloopspreekuur coaches is prettig ja/nee 		

Opmerkingen/toelichting: _____