

# Rolbeschrijving begeleider

Begeleiding startende leerkrachten



Werkgroep Versterking Samenwerking

Mei 2017, Saxion

## **Inleiding**

Aanleiding voor deze beschrijving is het project Versterking Samenwerking waarin besturen van Twente Oost/West samenwerken met de hogeschool Saxion aan de begeleiding van startende leraren. De begeleiding van startende leraren staat hoog op de agenda van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW, 2014).

Op scholen met inductieprogramma's blijven starters langer in het onderwijs werken:

- Ze werken beter samen met collega's.
- Ze communiceren beter.
- Ze werken zelfstandiger.
- Ze zijn beter in staat te reflecteren om eigen betekenisvolle kennis te construeren en eigen groei vorm te geven.
- Ze zijn doeltreffender in hun werkzaamheden.

Uit onderzoek is gebleken dat er begeleiding noodzakelijk is voor de startende leerkrachten (AOB, 2014). De begeleiding van startende leraren draagt bij aan het ontwikkelen van een sterker zelfbeeld en meer zelfvertrouwen zodat hun vermogen om te groeien toeneemt en zij betere prestaties leveren.

## **Leeswijzer:**

In dit document leest de aspecten die van belang zijn in het begeleiden van de starter. De aspecten zijn:

- de definitie van het begrip begeleider
- de definitie van het begrip startende leraren
- aan welke kenmerken voldoet een bekwame begeleider
- de persoonlijke en de relationele steun van de bekwame begeleider
- de professionele steun van de bekwame begeleider
- wat is de aanpak van de bekwame begeleider in de praktijk?
- In welke context kan goede begeleiding van starters plaatsvinden?
- Rollen van de begeleider
- Taakomschrijving boven-schools begeleider

## **Verantwoording:**

Dit document is tot stand gekomen door de werkgroep Begeleiden startende leerkrachten vanuit de projectgroep Versterking Samenwerking (2014-2017), bestaande uit afgevaardigden van 13 besturen uit de regio Twente Oost en Twente West. Hierbij hebben wij ons laten o.a. ons laten inspireren door de het onderzoek van APS 'Stilstaan bij de start (2014), Steunpunt Opleidingsscholen, PO raad en VELON (Vereniging van Lerarenopleiders Nederland).

## **Toelichting:**

Een bestuur/stichting zal zelf een keuze maken voor een beproefd observatie instrument, waarbij *deze* rolbeschrijving begeleider startende leerkrachten een goede aanvulling is. Tevens willen wij u wijzen op de profielschets voor de begeleider startende leerkrachten; zie document Procedures & Protocollen.

Het is van belang dat de begeleiding van een starter onderdeel is van de professionele ontwikkeling van leerkrachten en daarom moet de begeleiding verankerd zijn in het HRM-beleid van het bestuur/stichting.

# Rolbeschrijving begeleider startende leerkrachten

## Definitie van het begrip 'begeleider'

De term 'begeleider' wordt gebruikt voor de (ervaren) leraar die startende of aanstaande leraren 'wegwijs maakt in het beroep', en dan in het bijzonder gericht op de professionele ontwikkeling van de starter. De begeleider heeft tot taak de starter te begeleiden in het leren functioneren in de beroepspraktijk en gebruikt hiertoe technieken uit coaching en supervisie. De begeleider heeft niet tot taak de starter te beoordelen.

## Definitie van het begrip 'startende leraren'

Onder startende leerkracht wordt verstaan:

- recent afgestudeerd (minder dan drie jaar)
- mobiliteit
- verandering van bouw
- re-integreren
- langdurig inval (langer dan één maand)

## Aan welke kenmerken voldoet een bekwame begeleider?

Kennis en kunde, specifiek op het gebied van het begeleiden zelf

Een bekwame begeleider:

- beschikt over (een rijkdom aan) strategische kennis over leren;
- beschikt over minimaal vijf jaar praktijkervaring in het onderwijs;
- bezit kennis over het begeleiden van startende leraren;
- is kundig/ervaren in het begeleiden van collega's;
- is vaardig in het opstellen van leerdoelen op maat;
- is in staat de resultaten van de begeleiding te borgen.

Zie ook hiervoor de site van Velon → Beroepsstandaard ([www.velon.nl](http://www.velon.nl))

## De persoonlijke en relationele steun van de bekwame begeleider ('the mentoring approach')

Er wordt in alle publicaties onderscheid gemaakt tussen persoonlijke en relationele steun door de begeleider enerzijds en steun bij de professionele ontwikkeling anderzijds.

Dit eerste type steun is erop gericht het persoonlijk welbevinden van de starter binnen de school te bevorderen, door de starter wegwijs te maken in de organisatie en de cultuur van de school en door steun te bieden op het gebied van orde en klassenmanagement.

Een bekwame begeleider vertoont daarin de volgende kenmerken (o.a. Feiman-Nemser, 2001):

Een bekwame begeleider:

- voelt het begeleiden van starters niet als opgelegde taak of plicht;
- is betrouwbaar: hij praat niet over de starter met derden;
- is beschikbaar, respectievelijk kan snel beschikbaar zijn als zich problemen voordoen (volgens starters); hij zorgt ervoor dat hij de starter geregeld spreekt (formeel geregelde afspraken werken het best); er kunnen ook twee of meer begeleiders zijn: als de onderlinge relaties goed zijn, werkt dit misschien zelfs beter;
- is een betrouwbare gesprekspartner: hij kent zijn rol als begeleider en verwacht deze niet met die als beoordelaar;
- communiceert hoop en optimisme en steunt de starter;
- accepteert de starter en geeft emotionele steun: aan de basis van de relatie tussen begeleider en starter ligt empathie, dat wil zeggen: accepteren zonder oordelen, begrip hebben voor de zorgen en problemen van de starter en voor de levensfase waarin de starter zich bevindt;
- staat model voor 'verwondering over lesgeven': hij leeft de passie voor lesgeven en leren vóór;
- heeft als hoofddoel samen met de starter factoren te benoemen die maken dat de starter succeservaringen en voldoening beleeft in zijn leraarsrol en kan op die manier richting geven aan de verdere professionele ontwikkeling van de starter;
- kan aanmoedigen tot probleemoplossend denken;
- stimuleert het zelfvertrouwen en het competentiegevoel van de starter in zijn benadering;
- hij gaat ervan uit dat de starter dingen kan en weet de tekenen van groei te markeren;

- reflecteert op zichzelf.

### **De professionele steun van de bekwame begeleider**

Dit type steun is erop gericht de professionele ontwikkeling van de starter te bevorderen en staat niet los van de persoonlijke en relationele steun. Het is essentieel dat er een goede verhouding wordt gevonden tussen relationele steun bieden en het uitdagen van starters op het punt van hun professionele ontwikkeling (Daloz, 1986; Feiman-Nemser, 2001; Tang, 2003; Rajuan et al., 2007). Een bekwame begeleider die professionele steun biedt vertoont als meest genoemde kenmerken:

Een bekwame begeleider:

- is zelf een goede leraar: indien mogelijk staat hij model in de klassensituatie, door bepaalde onderdelen van een les voor te doen (modelrol), door coaching-on-the-job, door het helder feedback geven aan de starter;
- heeft zich bekwaamd in het leren van volwassenen, heeft scholing in 'begeleider zijn' gekregen;
- beschikt over een breed repertoire aan professionele ontwikkelstrategieën om de starter te laten leren;
- staat model voor iemand die zelf continu leert en dus ook van de starter wil leren; hij is transparant over zijn eigen zoektocht en heeft een onderzoekende houding;
- focust daarnaast in de begeleiding van de starter sterk op het leren van de leerlingen;
- zorgt ervoor dat de starter betekenisvolle verbanden legt tussen wat hij tijdens de opleiding en door bestudering van de theorie heeft geleerd en wat hij in praktijk brengt;
- daagt de starter voldoende uit om nieuw gedrag uit te proberen in de les;
- stimuleert zelfreflectie van de starter, voordat hij met eigen adviezen komt;
- herkent goed lesgeven, ook als dit een vorm aanneemt die hij zelf niet in huis heeft of die op school niet gangbaar is;
- hij heeft een heldere visie op lesgeven en leren lesgeven, maar is er niet op uit de starter tot een kloon van zichzelf te maken;
- daagt de starter ertoe uit om gedeelde beelden te verkrijgen van wat een goede professionele praktijk inhoudt, van de standaarden die je als professional hanteert (uitgaande van de SBL-competenties/bekwaamheidseisen Onderwijscoöperatie) en duldt daarin geen vrijblijvendheid;
- heeft een dusdanige positie op school, dat hij kan zorgen voor andere contacten binnen de school waarvan de starter ook kan leren;
- werkt vanuit de 'kern' (Evelein, Korthagen & Lagerwerf, 2011): hij is in staat om startende leraren hun kernkwaliteiten te leren benoemen, hun idealen en hun missie te leren ontdekken en hun eigen (belemmerende) overtuigingen te verhelderen;
- past de aard van de relatie in de loop van de begeleiding steeds aan, door gaandeweg afstand te nemen als de starter meer op eigen benen gaat staan; waar het maar enigszins kan, moet de starter steeds meer echte verantwoordelijkheid op zich kunnen nemen en daar ruimte voor krijgen.

**Afhankelijk van de vraag van de starter zal de begeleiding zich richten op de persoonlijke en relationele en/of professionele steun.**

### **Wat is de aanpak van de bekwame begeleider in de praktijk?**

Een bekwame begeleider werkt vanuit principes om zijn rol als meedenker in te vullen, waarbij hij ervan uitgaat dat hij startende leraren behandelt zoals hij hoopt dat die hun leerlingen zullen behandelen.

Een bekwame begeleider:

- bepaalt samen met de starter wat de begeleiding inhoudt en hoe de aanpak wordt;
- stelt samen met de starter leerdoelen op;
- brengt de kwaliteiten en de ontwikkelpunten van de starter in beeld;
- levert maatwerk, d.w.z. hij stemt zijn begeleiding af op degene die hij voor zich heeft en is daarin flexibel;
- legt verantwoording af bij het bestuur c.q. de directie;
- doet de terugkoppeling samen met de starter na het begeleidingstraject aan bestuur c.q. directie.

**In welke context kan goede begeleiding van starters plaatsvinden?**

Een begeleider van startende leraren ontwikkelt zich en functioneert het best in een leerrijke, professionele context. Om de algehele kwaliteit van de begeleiding van starters binnen de school te vergroten is een aantal randvoorwaarden belangrijk:

- begeleiding van starters is onderdeel van het integraal personeelsbeleid (IPB); de starter krijgt al meteen echte verantwoordelijkheden door los van de begeleider(s) taken op zich te nemen: zo ontwikkelt hij een onafhankelijke arbeidsidentiteit en wordt hij sneller binnen de school geaccepteerd als iemand met een eigen visie naar wie geluisterd wordt;
- bekwame leraren krijgen tijd en middelen die specifiek zijn toegekend aan het begeleiden van starters;
- begeleiders kunnen zowel materieel als immaterieel beloond worden (erkenning als functie).
- de werkplek is een rijke leeromgeving en er zijn voldoende leerbronnen (mediatheek, ELO, budget voor aanschaf literatuur) toegankelijk;
- alle betrokkenen (begeleiders, beoordelaars e.d.) kennen het inductieprogramma en weten wat de starter moet leren en ontwikkelen;
- de school beschikt over adequate instrumenten voor het begeleidingstraject, (nulmeting, tussentijdse meting van vorderingen, methodes voor feedback, beoordelingscriteria etc.);
- naast een individueel deel van het traject, is er ook een collectief deel in de vorm van klassenbezoeken, nascholing en georganiseerd contact met andere starters;
- er is voldoende aandacht voor preventie en signalering van uitval;
- er wordt geregeld geëvalueerd in hoeverre het begeleidingsprogramma voor de starter effect sorteert;
- de schoolleiding controleert gemaakte afspraken en de kwalitatieve uitvoering ervan;
- de schoolleiding en het team creëren een ondersteunend en welkom schoolklimaat waarin starters zich welkom en veilig kunnen voelen;
- de schoolcultuur is dusdanig dat fouten maken een onderdeel van het leerproces is en bespreekbaar is, dat veelvormigheid is geaccepteerd, dat leren van elkaar gewoonte is, dat inbreng van starters wordt gewaardeerd, dat er erkende ongelijkheid is;
- de starter wordt in principe niet meteen geconfronteerd met klassen die binnen het team al bekend staan als problematisch;
- voor starters in opleiding duurt de begeleidingsperiode drie tot vijf jaar: deze begint bij voorkeur bij het laatste jaar van de opleiding en duurt tot en met het derde jaar in de praktijk, voor de andere categorieën is de duur van de begeleiding afhankelijk van de ontwikkeling;
- de school werkt daarin nauw samen met de APO Enschede en ontwikkelt de begeleidingsperiode in overleg.

### **Rollen van de begeleider**

**De gids: iets leren.** De begeleider is in de rol van gids inhoudelijk expert. Hij is het voorbeeld van een goede leraar door zijn ervaring en kennis. Dit zie je terug in wat de begeleider doet, hoe hij zijn werk aanpakt, hoe hij kennis deelt en hoe hij in zijn werk staat. Kernactiviteiten: kennis delen, voordoen, ontvouwen, uitleggen, tonen, adviseren, vertellen.

**De coach: laten leren.** De begeleider laat de starter werken en leren door vragen te stellen die de starter aan het denken zet over zijn manier van werken. Hij luistert en sluit aan bij de behoeften van de starter. Kernactiviteiten: bevragen, reflecteren, spiegelen, samenvatten, zich verbazen, nieuwsgierig zijn.

**De collega: samen leren.** Zij hebben elkaar nodig om iets te leren over het vak en zijn gelijkwaardig. De starter heeft bij deze collegiale samenwerking meer ruimte om te werken en zich te ontwikkelen zonder begeleiding. De begeleider kan in deze rol ook zelf een leervraag hebben en de starter uitnodigen om mee te zoeken, te ontwikkelen of feedback te geven. Kernactiviteiten: onderzoeken, ontwikkelen, discussiëren, uitwisselen (Kessels & Geldens, 2014).

### **Taakomschrijving boven-schools begeleider (te denken valt aan):**

- Overleg met P&O functionaris i.v.m. lijst startende leerkrachten;
- Contact maken met directeuren;
- Intakegesprekken afnemen c.q. coördineren per startende leerkracht i.v.m. leervraag;
- Contacten maken met begeleiders (schoolopleiders, coaches);
- Uitzetten van begeleidingstrajecten i.s.m. begeleiders;

- Mede verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de startende leerkracht;
- Startportfolio's verzamelen van de startende leerkrachten;
- Contact met het bestuur onderhouden i.v.m. voortgang startende leerkrachten;
- Coördineren van schoolopleiders-activiteiten.

### **Bibliografie**

Kessels, C. & Geldens, J.E.M. (2014). *Stilstaan bij de start. Onderzoek naar begeleidingspraktijken voor startende leraren voor vo en po*. Utrecht: APS .

[www.lerarenopleider.nl/velon/](http://www.lerarenopleider.nl/velon/). (2012). Opgeroepen op september 29, 2015, van [www.lerarenopleider.nl/velon/](http://www.lerarenopleider.nl/velon/).

Begeleiden van de startende leerkracht Aandachtspunten bij het professionaliseren van nieuwe leerkrachten, PO raad. Opgeroepen op 21 april 2017.

[https://www.poraad.nl/files/werkgeverszaken/handreiking\\_begeleiden\\_startende\\_leerkracht.pdf](https://www.poraad.nl/files/werkgeverszaken/handreiking_begeleiden_startende_leerkracht.pdf)