



PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

DE STARTERSCOACH

WAT IS EEN STARTERSCOACH EN

HOE WORD IK EEN COACH VOOR STARTERS

Door Mariangela Molenaar en Brigitte Bruin

Product van het deelproject "De doorgaande lijn van Startbekwaam naar Basisbekwaam"
Ontwikkeld in opdracht van Brigit van Rossum, projectleider 'Versterken Samenwerken Opleiden in de School'



PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

November 2016



PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

Inhoudsopgave

Inleiding	2
1. Een starterscoach voor de startende leerkracht tijdens de inductiefase	3
2. Profiel van de starterscoach	4
3. Handleiding van de 3 workshops starterscoach in de Inductiefase	5
4. Evaluatie en aanbevelingen van de starterscoachtraining	10
5. Literatuurverwijzingen	11
6. Bijlagen	12
• Bijlage 1: indicatoren van het profiel starterscoach	
• Bijlage 2: Onderdeel circuit bijeenkomst 2	
• Bijlage 3 Reflectiecirkel	



PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

INLEIDING

In het verslag van het project “De doorgaande lijn van leraar start bekwaam naar leraar basis bekwaam”, dat in opdracht van het Partnerschap Opleiden in de School in het schooljaar 2015-2016 zijn een aantal adviezen verder ontwikkeld en als pilot uitgevoerd. Een van de adviezen om startende leerkrachten te ondersteunen was de starterscoach.

Het doel van coaching is een mindset voor ontwikkeling creëren, gestoeld op de kernwaarden verbinding, dialoog en eigenaarschap. Deze kernwaarden passen bij het nemen van eigen verantwoordelijkheid voor een leven lang leren in de beroepsuitoefening van leerkracht.

Dit verslag beschrijft de ontwikkeling van het fenomeen starterscoach en in paragraaf 2 wordt de rol van de starterscoach beschreven. Paragraaf 3 is een handleiding van de 3 workshops, paragraaf 4 geeft een evaluatie met aanbevelingen van coaches die de workshops starterscoach hebben gevolgd.



PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

1. EEN STARTERSCOACH VOOR DE STARTENDE LEERKRACHT TIJDENS DE INDUCTIEFASE

De starterscoach

Starterscoaches zijn geschoolde coaches die een extra training hebben gevolgd om startende leraren te coachen. Deze coaches zijn onafhankelijke begeleiders, zij beoordelen niet, maar weten wel richting de beoordeling op kwaliteit en vanuit een houding 'Help mij het zelf te doen' te begeleiden. Zij hebben verstand van de specifieke professionaliseringsvraagstukken die startende leerkrachten hebben. De starterscoaches vervullen ook een voorbeeldrol met betrekking tot een leven lang leren en leren in een leernetwerk. Met behulp van intervisie en training met beeld stimuleert en ondersteunt de starterscoach de starter gedurende de inductiefase. De intensiteit van begeleiding wordt door het schoolbestuur vastgesteld en is aflopend. De starterscoach heeft in de organisatie de grootste kans van slagen als de taak wordt opgenomen in het personeelsontwikkelbeleid¹.

De training voor starterscoaches

In opdracht van Brigit van Rossum, projectleider Versterken Samenwerken "Opleiden in de School" hebben Brigitte Bruin en Mariangela Molenaar de opdracht gekregen een training te ontwerpen en uit te voeren voor coaches, die starterscoach willen worden.

Voor de opzet van de training hebben Mariangela en Brigitte gekozen om reflectief leren en persoonlijke verantwoordelijkheid voor eigen ontwikkeling, de kernbegrippen van de training² te laten zijn. De training die zij hebben ontwikkeld bestaat uit 3 workshops

Een 19 tal leerkrachten hebben deze workshops gevolgd. De meeste leerkrachten die de starters wilden gaan begeleiden, zijn naast leraar ook schoolcoach en hebben al ervaring met het begeleiden van starters.

Vervolgtrainingen dan wel het opzetten van leernetwerken voor starters worden door schoolbesturen in overleg met de starterscoaches afgesproken.

¹ Zie: "Een kijkje in de schatkist van het Partnerschap Opleiden in de School" M.Louise van Lieshout, maart2016

² Aanpak, zie: <http://www.coachcenter.nl/effectief-coachen-met-de-coaching-roadmap/>



PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

2. PROFIEL VAN DE STARTERSCOACH

Voorafgaande aan het ontwikkelen van de workshops voor starterscoach is in samenwerking met Hans Asbreuk, P&O Signum en profiel van de starterscoach ontworpen.

Het profiel onderkent twee specifieke kwaliteiten:

- Professionele steun
- Persoonlijke en situationele steun

Deze kwaliteiten zijn in vier kritische handelingen beschreven:

- De starterscoach is in staat om de juiste verhouding te vinden tussen enerzijds persoonlijke en relationele steun en anderzijds de professionele steun van de starter. Vanuit de bovenschoolse rol ligt er een sterk accent op de professionele ondersteuning.
- Persoonlijke en relationele 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 klassenmanagement.
- De professionele steun is erop gericht de professionele ontwikkeling van de starter te bevorderen en staat niet los van de persoonlijke en relationele steun.
- De starterscoach wordt geacht zelf zijn werkzaamheden goed te kunnen organiseren en heeft persoonlijke vaardigheden zoals: plannen, organiseren, netwerken, feedback geven, hanteren coachhulpmiddelen

Daarnaast zijn de kwaliteiten in een aantal gedragsindicatoren beschreven.(zie bijlage 1)



PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

3. HANDLEIDING VAN DE WORKSHOPS STARTERSCOACH

Voorafgaand aan de eerste bijeenkomst krijgen de deelnemers thuiswerk. Zij moeten een symbool meenemen hoe zij zichzelf zien als starterscoach. Daarnaast krijgen zij het document: 'De doorgaande lijn van leraar start bekwaam naar leraar basis bekwaam'³ van M. Louise van Lieshout om te bestuderen.

In dit thuiswerk wordt de aandacht gericht op

- Kennis van de competentieprofielen
- Actueel beeld van de praktijk van de starter

Bijeenkomst 1

Doel

Aan het eind van de eerste bijeenkomst hebben de deelnemers een duidelijk beeld over hoe ze zichzelf zien als starterscoach en wat ze hiervoor aan kwaliteiten dienen te hebben. Ook krijgen ze zicht op hun rol en positionering als starterscoach binnen de stichting waar zij werken.

1. *Welkom en kort voorstellen naam, functie en stichting. (tijdsduur 10 min)*

het programma van vandaag wordt toegelicht

2. *Het kennismakingsspel (Tijdsduur: 10 min)*

Omdat ze een paar keer met elkaar gaan werken en ze van verschillende stichtingen zijn, is het goed om nader met elkaar kennis te maken. Dit doen we middels: 'Het kennismakingsspel' (Peter Gerrickens en Marijke Verstege)

3. *Managen van verwachtingen (tijdsduur 15 min)*

De verwachtingen voor deze training worden geïnventariseerd. Dit om deze tevoren te managen. Daarnaast is het hierbij van belang dat de deelnemers eigenaarschap kunnen nemen over wat ze bij de training willen halen.

4. *Profiel en rol van de starterscoach (Tijdsduur 25 min)*

Inhoudelijke informatie met betrekking tot de rol van de starterscoach (zie bijlage 2)

5. *Hoe zie je jezelf als starterscoach? (Tijdsduur 20 min)*

Voorafgaand aan de training hebben de deelnemers de opdracht gekregen om een symbool mee te brengen. Dit symbool staat voor hoe zij zichzelf zien als starterscoach

De deelnemers gaan in groepjes van 4 hun meegebrachte symbolen bespreken. Daarna wordt dit plenair teruggekoppeld.

6. *Wat moet een goede starterscoach in huis hebben? (Tijdsduur 25 min)*

Het is belangrijk dat de starterscoach het eigenaarschap bij de starter laat. Dit vergt inzicht in eigen houding/attitude als coach. In tweetallen gaan de deelnemers brainstormen met de vraag: " Wat moet een goede starterscoach in huis hebben?" Dit schrijven ze op geeltjes. Deze post-its rubriceren ze daarna door deze te plakken op verschillende flipovervellen. Men rubriceert de

³ Zie: <http://www.partnerschapopleideninideschool.nl/professionaliseren/doorgaande-lijn-van-leraar-startbekwaam-naar-leraar-basisbekwaam>



PARTNERSCHAP OPLEIDEN IN DE SCHOOL

“geeltjes” naar

- a. vaardigheden,
- b. kennis en
- c. attitude

7. Rol en positionering binnen je organisatie (tijdsduur 30 min)

Met de deelnemers van de eigen stichting (als iedereen van dezelfde stichting is vervalt dit natuurlijk) gaan de deelnemers bij elkaar zitten.

De opdracht die men krijgt is : “Positioneer jezelf in de setting waarin je werkt. Kies voor elke persoon/organisatieonderdeel een andere kleur of vorm. De deelnemers in het spelersveld zijn: het bestuur, de starter, de mentor, de basisschoolcoach, de directeur van de basisschool en natuurlijk de starterscoach.”

In tweetallen wordt kort toegelicht:

- Waar bevind jij je?
- Hoe ervaar jij dat?
- Wat vind je nog lastig?
- Zou je ergens anders willen staan? Enz.

Daarna wordt plenair besproken of er n.a.v. deze opdracht vragen of opmerkingen zijn.

8. Afsluiting: Wat neem je mee? (Tijdsduur 5 min)

Als afsluiting wordt er gevraagd naar wat iedereen meeneemt van deze bijeenkomst. De deelnemers geven (plenair) kort terug wat zij persoonlijk meenemen en wat zij eventueel graag tijdens de volgende bijeenkomst aan de orde willen hebben, om aan hun persoonlijke leervraag/ leervragen te kunnen werken.

Thuiswerkopdracht

Kennismaking met de starters

Iedere starterscoach gaat kennismaken met de starter(s) die hij/zij gaat begeleiden. Daar maken ze een kort verslag van en dit wordt meegenomen naar de 2^e bijeenkomst.

Denk na over een kwaliteit van jezelf als starterscoach/coach en schrijf deze op een post-it. Neem deze mee naar de volgende bijeenkomst

Bijeenkomst 2

Doel

In deze bijeenkomst krijgt de starterscoach zicht op wat er van hem/haar verwacht wordt in zijn/haar rol als starterscoach.

Ook wordt er aandacht besteed aan het handelingsrepertoire van de starterscoach. Daarnaast wordt er in deze bijeenkomst stilgestaan bij het bekwaamheidsdossier en de rechtspositionele regels van de startende leerkrachten.

1. *Welkom* en kort inventariseren of er *vragen* zijn van de deelnemers (Tijdsduur 5 min). De vragen worden plenair beantwoord.



PARTNERSCHAP OPLEIDEN IN DE SCHOOL

2. Thuiswerkopdracht: *Kennismaking met starters*. In groepen van 4 wordt besproken wat de deelnemers zijn tegengekomen tijdens de kennismaking met de starters.
Naar aanleiding hiervan worden eventuele vragen en opmerkingen besproken.

3. *Kwaliteiten (Tijdsduur 15 min)*

Bij de thuiswerkopdracht werd gevraagd naar een kwaliteit van de deelnemers. Deze worden nu zichtbaar opgeplakt en de deelnemers gaan rondlopen door de ruimte. Daarbij proberen ze zoveel mogelijk deelnemers te ontmoeten met hun kwaliteiten. Deelnemers kunnen naar aanleiding hiervan een keuze maken voor deelname in een leernetwerk: 'Wie van de andere starterscoaches vult mij aan, c.q. van wie wil ik graag leren?'

4. *Bekwaamheidsdossiers (Tijdsduur 20 min)*

Vanuit de samenwerking met Tilburg kijken we naar een filmpje wat is opgenomen door Jos Montulet van Xpect Primair. Daarna wordt deze informatie plenair nabesproken. (zie filmpje)

5. *Handelingsrepertoire vertaald (Tijdsduur 60 min)*

Deze werkvorm geschiedt in de vorm van een circuit. Dit circuit bestaat uit 4 thema's, te weten

- a. Intervisievaardigheden en visie op intervisie, (bijlage 3)
- b. Beeldcoachen, <http://www.partnerschapopleideninideschool.nl/ontwikkelen/trainen-met-beeld>
- c. Feedback geven en ontvangen en de reflectiecirkel (bijlage 4)
- d. Bovenschools denken wat is dat eigenlijk?

De deelnemers worden verdeeld over de groepjes en na 15 min. wordt er doorgedraaid.

Theoretisch kader (Tijdsduur 30 min)

In dit deel krijgen de deelnemers informatie over de rechtspositionele regels voor starters. Hierin komen o.a. hun rechten en plichten naar voren. (zie bijlage 4) Deze uitleg wordt plenair gegeven.

6. *Taken en rollen (tijdsduur 30 min)*

De deelnemers gaan kijken naar hun taken en rollen. Welke zijn er allemaal?

Taak en rol verkennen op de eigen werkplek (inhoudelijk) Wat ga ik doen? Wanneer? Met wie? Met welk doel? Eerst gaat men individueel met deze vragen aan de slag en daarna wisselen ze in tweetallen uit.

Tip: De uitdaging zit hem in het kijken naar mogelijkheden. Vaak is men geneigd te kijken naar wat allemaal niet kan i.p.v. wat er mogelijk is.

7. Afsluiting: Post-its worden uitgedeeld. Opdracht: neem even een paar minuten voor jezelf om deze bijeenkomst nog eens door te lopen. Vervolgens bedenk je wat jij in de komende tijd anders gaat doen. Ofwel. N.a.v. deze bijeenkomst: Wat is jouw goede voornemen?

Thuiswerkopdracht

De deelnemers voeren hun eerste begeleidingsgesprek(ken) met de starters.

Neem een recente ervaring mee die je hebt opgedaan als starterscoach. Link deze aan je eigen



PARTNERSCHAP OPLEIDEN IN DE SCHOOL

leren en eigenaarschap. Wat valt je op? Neem je verslagje hiervan mee naar de volgende bijeenkomst.

Bijeenkomst 3

Doel

In deze bijeenkomst wordt een aanzet gemaakt voor het vormen van een leernetwerk. Daarnaast wordt de starterscoach getoetst op zijn eigenaarschap. In hoeverre is de starter eigenaar over zijn/haar leerproces, met andere woorden, in hoeverre durft de starterscoach het eigenaarschap bij de starter te laten. Ook worden er good practices gedeeld met elkaar.

1. *Welkom en leervraag (Tijdsduur 10 min)*

Welke leervraag neem jij voor jezelf mee voor vandaag?

Schrijf deze leervraag op een post it en plak deze op het bord. Als je vraag beantwoord is/ je een antwoord hebt gevonden, dan haal je je briefje weer weg. Zo neem je je leervraag gedurende de bijeenkomst mee.

2. *Good practices (Tijdsduur 15 min)*

De deelnemers wisselen met elkaar de good practices van de afgelopen periode uit. De deelnemers gaan in een binnen- en buitenkring tegenover elkaar staan. Ze krijgen 1 minuut per persoon om hun good practices te delen. Nadat ze beiden aan de beurt zijn geweest, draait de binnenkring door naar de volgende persoon. De buitenkring blijft staan. Plenair wordt besproken wat is bijgebleven, wat deelnemers mee willen nemen van wat ze hebben gehoord.

3. *Uitleg en vorming leernetwerk starterscoaches (Tijdsduur 55 min)*

Omdat het vormen van een leernetwerk een belangrijk onderdeel is van de bijeenkomsten van de starterscoaches en ook van de starters, wordt hier nadrukkelijk bij stilgestaan. Claudia Lammerding heeft hier veel ervaring mee en legt uit hoe en waarom het vormen van een leernetwerk belangrijk is.

(zie bijlage voor de PowerPoint)

4. *Het NU op de kaart (Tijdsduur 25 min)*

Aan de deelnemers wordt gevraagd om op te schrijven wat hun in de afgelopen tijd heeft bezig gehouden m.b.t. hun rol als starterscoach.

- Ze krijgen de opdracht om erachter te zetten waar ze invloed op denken te hebben en waarop ze geen invloed denken te hebben.
- Dan krijgen ze de opdracht 2 vragen in tweetallen met elkaar uit te wisselen:
 - a. Kijk eens naar waar je geen invloed op denkt te hebben. Wat doe je daarmee? (mag je wegstrepen of gooien, heeft geen enkele zin om daarmee bezig te zijn.)
 - b. Kijk eens naar dat waar je wel invloed op hebt. Wat ga je daar de komende tijd mee doen?

5. *Oefening Eigenaarschap in tweetallen (tijdsduur 15 min)*

A. A sluit de ogen, B leidt A rond door de ruimte. Er wordt verder geen uitleg gegeven over hoe



PARTNERSCHAP OPLEIDEN IN DE SCHOOL

dit wordt gedaan. Na enige minuten laat je stoppen en je stelt de volgende vragen: Wat was de rol van B, wat was de rol van A? Ontvang alles en vat vervolgens samen. Conclusie is meestal dat B duidelijk de leiding heeft en A zich over moet geven aan de deskundigheid van B om nergens tegen op te botsen. B ziet tenslotte alles goed en A niets. Vertrouwen en gevoel van veiligheid is voorwaarde. B is de DESKUNDIGE

B. A. heeft nu een grotere rol bij de start van de blind walk en kan bepalen waar en hoe hij wil lopen en wat B moet doen om A daarbij te ondersteunen. Het doel van de blind walk wordt afgesproken. Ook nu vraag je weer na enige minuten wat de rol van B was en wat de rol van A. Nog steeds is de inbreng van B vrij groot. De inbreng van A is groter dan in de eerste oefening, maar meestal voelt B zich nog erg verantwoordelijk voor hoe het traject verloopt en is de autonomie van A nog niet zo groot. B is de BEGELEIDER

C. Nu zal de rol van A het grootste zijn. Voordat A gaat lopen is er eerst een gesprek (verg. intake) over het doel, de weg ernaar toe, de obstakels die je tegen kunt komen, het inschatten van de afstanden, wat te doen als A ergens tegen op dreigt te botsen. De route wordt dusdanig doorgenomen, dat A de weg eventueel geheel zonder hulp kan uitvoeren. De autonomie en het competentiegevoel van A zijn nu het grootst. B is nu de COACH

Bij de derde stap kan je eventueel besluiten dit plenair voor te doen, zodat duidelijk wordt dat, door de intake heel uitgebreid te doen, de route stappen, het inschatten van de afstanden etc. de gecoachte meestal zonder hulp de blind walk kan uitvoeren.

6. Elke startende leerkracht is anders, elke coach ook. Belangrijk is dat de starter eigenaar is en blijft van zijn eigen ontwikkelproces. Welke mensen (kunnen ouders, collega's, kinderen, of starters zijn die je kent) vind jij 'lastig'? In de zin dat die jou uitdaagt om in de rol van redder of helper te 'schieten'. Dat jij dus gaat helpen, overnemen, aap op je schouder krijgt, voor gaat zorgen.....

- Wat doen die mensen? Welk gedrag laten ze zien?
- Wat ga jij dan doen?
- Welke behoefte van jou zit hier achter?

Vraag dit in 2-tallen bij elkaar uit. Je krijgt hier elk 10 minuten voor.

Gezien het feit dat de starter echt eigenaar is van zijn eigen proces. Waar ga jij de komende tijd op focussen. Wat is dan voor jou belangrijk om te onthouden, wat ga je eventueel anders doen en hoe ga je dat doen? Wat kan jou daarbij helpen? (5 min. per persoon)

7. Het verjaardagsspel (Tijdsduur 10 min)

We sluiten de bijeenkomst af met het verjaardag spel. (Ik hou van Holland) Ieder krijgt een vraag die hij/zij moet beantwoorden als het gaat over wat ze meenemen van de 3 bijeenkomsten die ze hebben gevolgd omtrent starterscoaches. Dat wat al genoemd is mag niet nog een keer worden gezegd. De "taart" gaat steeds sneller tikken totdat de tijd om is.



PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

4. EVALUATIE EN AANBEVELINGEN VAN DE WORKSHOPS STARTERSCOACH

Na de 3 bijeenkomsten hebben de starterscoaches een evaluatieformulier toegezonden gekregen om de training te evalueren.

De vragenlijst bestond uit 13 vragen met de mogelijkheid om iedere te waarderen met een score tussen 0 en 10. Daarnaast kon indien gewenst een toelichting worden gegeven. Naar aanleiding van de evaluatie van de starterscoaches (15 vragenlijsten zijn ingevuld en teruggestuurd) zijn onderstaande aanbevelingen geformuleerd:

Aanbevelingen ten aanzien van de inhoud:

- Men heeft meer behoefte om zich te bekwamen als starterscoach. Hierbij kun je denken aan een training of verdieping coaching vaardigheden en/of gesprekstechnieken.
- Ook verschillende vormen van intervisie en het participeren in een leernetwerk mag uitgediept worden. Het halen en brengen en zo van elkaar leren is een grote behoefte van de starterscoaches.

Aanbevelingen ten aanzien van het proces:

- Belangrijk is voorafgaand aan de bijeenkomsten om de visie en de lijn duidelijk te hebben, zodat voor alle geledingen helder is wat de rollen en taken zijn en wat je van elkaar kunt verwachten.
- Het is belangrijk om voorafgaand aan de drie bijeenkomsten de starterscoach de benodigde voorinformatie te geven zodat ze zich kunnen inlezen. Een raamwerk vooraf dus.



PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

5. LITERATUUR

Carbo, C.& Moerkamp J (2006) 'vliegende start, over de begeleiding van beginnende leraren' Sectorbestuur Onderwijsarbeidsmarkt (SBO)

Evelein, F. & Korthagen, F. (2011) 'Werken vanuit je kern'. Den Haag: Boom&Nelissen

Kessels, C., Geldens, J.M. (2014) 'Stilstaan bij de start', onderzoek naar begeleidingspraktijken voor startende leraren in po en vo. Utrecht, APS



PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

BIJLAGE 1

Indicatoren van het profiel van een starterscoach

Professionele steun:

Een bekwame starterscoach:

- is zelf een goede leraar: hij laat dit zien door in praktijksituaties model te staan door bepaalde onderdelen van een onderwijsactiviteit voor te doen (modelrol), door coaching-on-the-job en door het geven van goede feedback op product en proces aan de starter;
- heeft zich bewezen bekwaamd in het leren van volwassenen en heeft de training 'starterscoach' gevolgd;
- beschikt over een breed repertoire aan professionele ontwikkelstrategieën en hulpmiddelen om de starter te laten leren;
- staat model voor iemand die zelf continue leert en dus ook van de starter wil leren, hij is transparant over zijn eigen leerproces 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 de praktijk brengt;
- daagt de starter voldoende uit om nieuw gedrag uit te proberen in onderwijssituaties;
- stimuleert zelfreflectie van de starter, voordat hij met eigen adviezen komt en maakt daarbij gebruik van relevante netwerken en voorbeelden van het werken in een professionele leergemeenschap;
- herkent goed lesgeven, ook als dit een vorm aanneemt die hij zelf niet in huis heeft of vanuit zijn eigen praktijk niet gangbaar is, hij heeft weliswaar een heldere visie op lesgeven en leren lesgeven, maar is er niet op uit om de starter tot een kloon van zichzelf te maken;
- stemt af op het verwachtingspatroon van de starter, grijpt in als de ontwikkeling niet voorspoedig verloopt en heeft een adviserende rol naar de directeur van de school;
- 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 en laat zien waarom dit geen vrijblijvende aangelegenheid is;
- heeft een dusdanige positie binnen de organisatie, dat hij kan zorgen voor andere contacten en weet voor de starter een structuur te bewerkstelligen waarvan de starter ook kan leren;
- hij is in staat om startende leraren hun kernkwaliteiten te leren benoemen en verbinden aan het competentieprofiel, 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, zodat de starter van



PARTNERSCHAP OPLEIDEN IN DE SCHOOL

'protégé' steeds meer 'buddy' wordt.

- Kan de sterktes en ontwikkelpunten van de starter in beeld brengen, hier samen met de starter leerdoelen bij opstellen en de starter begeleiden naar de vorming van een functioneel bekwaamheidsdossier.

Persoonlijke en relationele steun:

Een bekwame starterscoach:

- voelt het begeleiden van starters niet als opgelegde taak of plicht;
- heeft een visie op de startende leerkracht in relatie tot het beroepsbeeld, heeft opvattingen over een leven lang leren en deelt deze visie en opvattingen met de starter en collega's;
- is betrouwbaar: hij praat niet zonder medeweten van de starter over de starter met derden;
- is beschikbaar, respectievelijk kan snel beschikbaar zijn als zich problemen voordoen (volgens de starter), heeft daarbij voldoende regelmogelijkheden en –ruimte om de onverwachte coachvragen op te vangen en zorgt ervoor dat hij de starter geregeld spreekt;
- is een betrouwbare gesprekspartner, kent zijn rol als begeleider en verwacht deze niet met de rol beoordelaar;
- straalt optimisme uit en steunt de starter;
- accepteert de starter en geeft emotionele steun, accepteert zonder oordelen, heeft begrip voor de zorgen en problemen van de starter en voor de levensfase waarin deze zich bevindt;
- kan aanmoedigen, probleemoplossend denken en het zelfvertrouwen van de starter stimuleren;
- heeft als hoofddoel samen met de starter factoren te benoemen die maken dat de starter succeservaringen opdoet en voldoening beleeft in zijn leraar rol en kan op die manier richting geven aan de verdere professionele ontwikkeling van de starter;
- Kan de vragen van de starter zien in het perspectief van de brede organisatie en toont daarbij organisatiesensitiviteit;
- Toont senioriteit richting mentoren en autoriteit richting leidinggevenden voor het inpassen van de startersbril in het integraal personeelsbeleid en is zelf ook lerende in een netwerk van starterscoaches.
- reflecteert op zichzelf.



PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

BIJLAGE 2

Onderdeel circuit bijeenkomst 2

Intervisie: (15 minuten)

Intervisie: Gebruik maken van tijd en diversiteit; dus kwaliteit.

- Wat is voor jou intervisie?
- Wat zijn voor jou de belangrijkste basisvoorwaarden voor intervisie?
- En hoe ziet dat er concreet uit?

Trainer geeft uitleg:

- afspraken rondom veiligheid (bv 4 P's: protectie, permissie, potentie, plezier)
 - geheimhouding
 - vertrouwen in elkaar
 - openheid
 - motivatie
 - feedback kunnen geven en ontvangen
 - gespreksvaardigheden algemeen
- Kennismaken:
- Verwachtingen managen: leiding, tijndeling, verslaglegging, evaluatie
- Diversiteit benadrukken vanuit: De kracht van het verschil versus echoput: schijnveiligheid.
 - Teamrollen van Belbin, axenroos, leerstijlen van Kolb, personal colar, Lifo
- leegmaken:
 - korte meditatie/visualisatie/doeloefening/
- modellen en werkvormen: GROW, incidentmethode, reflectiespel,



PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

BIJLAGE 3

Onderdeel feedback geven en ontvangen, reflectiecirkel bijeenkomst 2

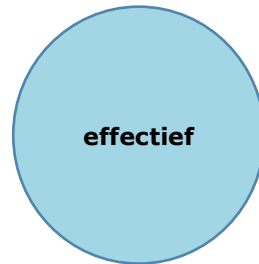
Reflectiecirkel

Context

Afstemmen, rapport maken

Rol

In welke rol zit ik hier?



effectief

Doel

Is mijn doel helder?

Acties

Welke acties moet ik nemen?