

Verslag gesprek met schoolleider

D. is sinds augustus 2020 de directrice van het Einstein Lyceum. Op 17 september hadden wij een uitgebreid gesprek waarbij we de geschiedenis, uitvoering en toekomst van het BSL inductietraject bespraken.

Verleden

We bespraken hoe het BSL tot stand is gekomen door middel van het PLG. D. was heel blij dat het een heel gestructureerd document is. Dat is iets dat zeker moet blijven bestaan. Ik legde uit dat mijn visie dat in het inductietraject zit komt vanuit de coachende rol. Daarbij is vooral de directie eindverantwoordelijk. De coach mag in dat geval nooit beoordelen. Ook is het heel erg gebaseerd op eigen verantwoordelijkheid. De beginnend docent wordt weinig gedwongen en bepaald zelf hoe hun begeleidingstraject eruit ziet. Dit komt ook omdat het begeleiden van nieuwe docenten (die wel al veel ervaring hebben in het onderwijs) ook onder de begeleiding van de coördinator vallen.

Dus naast de startende docenten, nieuwe docenten op de school, onbevoegde docenten hoort ook de coördinatie van de stagiaires (dit jaar 7 stuks) onder dezelfde functie. Dit is een resultaat van het feit dat een jaar na de opstarting van het BSL programma de OSR (opleidingsscholen Rotterdam) werd geïntroduceerd voor alle scholen van Nieuw Zuid (alle openbare scholen op de zuidoever van de Maas). Dit was geen keuze voor de school. Omdat begeleiding al onder mijn functie viel is deze functie bij mij terecht gekomen. Dit was in het begin geen probleem omdat we maar weinig stagiairs konden opnemen. We hadden heel veel docenten zonder bevoegdheid (deze mensen zetten we onder beginnende docenten omdat ze vaak ook nieuw waren in het onderwijs). In de afgelopen paar jaar is heel veel energie gegaan naar het helpen van docenten om hun bevoegdheid te halen. Nu dit meer op orde is groeit de hoeveelheid stagiaires elk jaar gestaag.

Uitvoering

We hebben de lijst doorgenomen van de nieuwe docenten en de docenten die op dit moment op school werken zonder bevoegdheid. Beide groepen worden begeleid door de coördinator OSR/BSL. Hierbij werd er ook gesproken over de manier van communiceren met de coördinator. Hiervoor, tevens dit jaar, wordt informatie vaak niet gedeeld. Dit werd heel duidelijk toen we aan een toeval voorbij lopende docent vroegen hoe het stond met zijn opleiding en hierbij naar boven kwam dat er vanuit school begeleiding toezeggingen zijn gedaan die nooit met de coördinator zijn besproken. D. geeft ook aan dat dit niet werkt en dit wel een van randvoorwaarden is om het werk goed te kunnen doen.

Ook werd er gekeken naar de uren die staan voor de begeleiding. D. was verward door het feit dat zowel OSR coördinator uren en BSL uren onder een noemer vallen. Deze uren waren eerst apart van elkaar maar zijn heel snel een functie geworden. Maar het OSR gedeelte is steeds groter geworden. Hier staan vaste aantal uren voor (24 per stagiair) waardoor het aantal uur nu bijna geheel wordt opgenomen door het OSR gedeelte. Daar staat tegenover dat er nu 3 docenten bij zijn gekomen met uren voor coaching van docenten (dit is buiten de werkplekbegeleiders voor de stagiaires). Deze docenten doen de meeste begeleiding van de docenten en worden aangestuurd door de coördinator. De coördinator is wel verantwoordelijk voor een startgesprek, workshops en eventuele intervisie.

Het ontbreken van genoeg uren is de reden geweest waarom sommige onderdelen van het BSL inductietraject niet van de grond zijn gekomen. Zo is er wel een intervisie geweest voor mentoren maar deze heeft ook maar een paar keer plaats kunnen vinden en is zeker niet ingeburgerd. Ook zouden er veel meer workshop plaats moeten vinden en lesbezoeken. Dit moet beter worden geborgd in het komende BSL traject. Ondersteund door de juiste hoeveelheid uren of een betere verdeling hiervan.

Toekomst

D. is het met me eens dat er dingen moeten veranderen binnen het BSL traject. Dit heeft ook te maken met de manier waarop mensen beoordeeld worden. Terwijl de directeur/directrice hiervoor het beoordelingsproces van geheel bij zichzelf hadden is het met de vergroting van het team, doordat de school veel meer leerlingen (van onder de 500 in 2016 naar 839 in 2020) en dus docenten heeft, niet meer werkbaar geworden. Ze wil dat ik als coördinator van de OSR/BSL een adviserende rol heb in de beoordeling van de nieuwe docenten. Dit moet wel aan de voorkant duidelijk zijn dus goed beschreven. Ook de voorzitters van de vakgroepen kunnen hier een rol gaan spelen vooral op het vakgebied. Dit jaar wordt er ook gewerkt aan het professionalisering van de vakgroepen.

Ze vertelde me dat in half november er een nieuw collegiaal inspectie zal plaatsvinden vanuit BOOR (Bestuur Openbaar Onderwijs Rotterdam). Het grappige was dat dit vorig jaar al plaats zou vinden (vorig jaar zou zij de voorzitter zijn van deze inspectie op het Einstein Lyceum) maar dat de toenmalige directeur (deze is alleen in het schooljaar 2019/2020 directeur op het Einstein Lyceum geweest) vond dat te vroeg. D. is van een andere mening en geloofd dat dit alleen maar haar kan helpen om de school nog beter te leren kennen. Deze doorloop kan een goed onderdeel zijn van de coaching van docenten en daarbij ook onderdeel van het BSL traject.

De interne audit wordt dit jaar geplaatst na de collegiale inspectie. Op deze manier kunnen de bevindingen van de inspectie worden besproken en verwerkt en dit weer in de audit worden bekeken. Ook de interne audit was altijd een onderdeel van het BSL programma met een workshop waarbij deze keer de collegiale inspectie de leidraad zal zijn. Deze workshop is open voor alle collega's maar verplicht voor de startende docenten.

Afgesproken is dat door middel van het onderzoek het BSL traject herschreven gaat worden naar de veranderende school. Hiervoor zullen we vaker overleg plegen om te kijken wat nodig is.