

Handreiking gesprekscyclus met werkplekbegeleiders voor middenmanagers HOS¹

Achtergrond

Binnen de HOS vinden we het vanuit onze visie belangrijk dat alle collega's die direct betrokken zijn bij de opleiding, begeleiding en beoordeling van onze studenten zich ontwikkelen in hun rol. Hiernaast willen we graag dat ook de middenmanagers zich betrokken voelen bij (de ontwikkeling en kwaliteit van) de HOS. Tot slot vinden we de kwaliteit van de begeleiding belangrijk, daarvoor is het nodig goed zicht te hebben op de uitvoering van onze afspraken.

Afspraken om de betrokkenheid bij de HOS binnen de scholen en lerarenopleidingen te borgen

1. De scholen / instituten benutten de HOS-powerpoint om alle medewerkers actief te informeren over de HOS (bijvoorbeeld via overleg met de staf / schoolleiding) en hoe de HOS is geïntegreerd in de gesprekscyclus.
2. In interne periodieke nieuwsbulletins die scholen en instituten opstellen wordt minimaal één keer per schooljaar aandacht besteed aan de HOS.
3. Elke school en elk instituut organiseert minimaal één keer per schooljaar een themabijeenkomst binnen de school / het instituut rond een voor de opleidingsschool relevant thema waarbij alle bij de HOS betrokkenen worden uitgenodigd.
4. Elke school en elk instituut koppelen jaarlijks in de HOS stuurgroep terug hoe zij de HOS in het HRM beleid hebben geïntegreerd.

Om deze redenen is inbedding van de HOS-rol 'werkplekbegeleider' in de gesprekscyclus cruciaal. Dit document geeft middenmanagers een handreiking hoe dit te bereiken.

Uiteraard vervullen collega's ook andere rollen op school dan alleen die van werkplekbegeleider. Middenmanagers zullen al naar gelang de individuele situatie van een collega focus moeten aanbrengen. Kern van de zaak blijft dan ook dat de HOS-rol aandacht krijgt, of het nu is op de wijze zoals in dit document beschreven of op een andere manier. Uiteraard kan de middenmanager deze handreiking ook gebruiken om de kwaliteit van andere rollen / taken van een collega op een professionele manier te bespreken.

Voor meer informatie over de HOS: zie www.haagseopleidingsschool.nl en de HOS-powerpoint voor teamleiders.

Voorafgaand aan het gesprek

1. De werkplekbegeleider geeft de leidinggevende tijdig input voor het gesprek door feedback te verzamelen op het eigen functioneren in de HOS-rol. Hiernaast reflecteert de werkplekbegeleider op deze feedback (wat kan en wil ik met deze informatie). Welke feedback de werkplekbegeleider aanlevert bespreekt hij met de leidinggevende. Te denken valt aan:
 - a. een 360-graden-feedback, waarbij de werkplekbegeleider anderen die te maken hebben met zijn/haar functioneren in de HOS-rol bevroegt (zoals de studenten zelf en de schoolopleider) en reflecteert op de resultaten. Er is hiervoor een [HOS-quickscan](#) ontwikkeld.
 - b. verslag van intervisie met anderen in dezelfde rol (bijvoorbeeld werkplekbegeleiders), waarbij ter input ook gebruik gemaakt kan worden van een feedbackinstrument zoals de [HOS-quickscan](#).
2. De leidinggevende bestudeert de ontvangen feedback voorafgaand aan het gesprek en vraagt indien nodig om aanvullende informatie

¹ Deze handreiking is grotendeels gebaseerd op de handreiking HRM die is ontwikkeld door 4OLS.

3. De leidinggevende zorgt ervoor dat de werkplekbegeleider weet welke vragen de leidinggevende zal stellen tijdens het gesprek (zie voor mogelijke vragen onder 'tijdens het gesprek')

Tijdens het gesprek

1. De leidinggevende herhaalt (conclusies uit) de feedback die de werkplekbegeleider gekregen heeft en checkt deze bij de werkplekbegeleider.
2. Leidinggevende en werkplekbegeleider gaan in gesprek over wat de werkplekbegeleider vooral (meer) moet blijven doen, waar een ontwikkeling wenselijk is en wat de werkplekbegeleider nodig heeft om dit te kunnen doen (scholing, arbeidsvoorwaarden). De volgende vragen kunnen hierbij helpen:
 - a. Hoe zorg je ervoor dat studenten volop ruimte krijgen om in het werkplekleren te observeren, proberen en innoveren?
 - b. Waar ben je trots op als het gaat om de begeleiding van de studenten deze periode? Wat maakte dat je hier trots op bent? Wat heb je nodig dit te blijven ervaren?
 - c. Waar zijn anderen tevreden over als het gaat om jouw begeleiding? Is dit herkenbaar voor jou? Wat heb je nodig deze ervaring te blijven oogsten?
 - d. Wat vond je ingewikkeld in de begeleiding van de studenten deze periode? Wat zou je kunnen doen hier in de toekomst geen last van te hebben? Wat heb je nodig om dit te bereiken?
 - e. Waar hebben anderen een wens als het gaat om jouw begeleiding? Is dit herkenbaar voor jou? Deel je de wens hierin te ontwikkelen? Wat heb je nodig hierin te kunnen ontwikkelen?
 - f. In welke mate ervaar je voldoende toegerust te zijn de begeleiding goed uit te kunnen voeren en wat heb je eventueel meer nodig, als het gaat om:
 - i. kennis van de visie en het beroepsbeeld van de HOS
 - ii. toepassen van de vier pijlers van de HOS in de begeleiding/opleiding van de student
 - leren lesgeven in een vernieuwende omgeving (21st century skills);
 - professionele leergemeenschap als bron voor onderwijsvernieuwing en persoonlijke ontwikkeling;
 - kweekvijver voor talent;
 - samen verantwoordelijk voor opleiden, begeleiden en beoordelen.
 - iii. theoretische inhoud van de opleidingsinstituten
 - iv. kennis van processen binnen de HOS
 - v. samenwerking met de schoolopleider / instituutopleider / rector / ...
 - vi. facilitering in tijd en ruimte
3. Werkplekbegeleider en leidinggevende maken afspraken en leggen deze vast. Deze afspraken gaan in elk geval over:
 - a. welke ontwikkeldoelen de werkplekbegeleider heeft de komende periode als het gaat om de rol binnen de HOS
 - b. wat de werkplekbegeleider gaat ondernemen om deze doelen te bereiken
 - c. wat de werkplekbegeleider nodig heeft om deze doelen te kunnen bereiken
 - d. wat de werkplekbegeleider hiernaast nodig heeft om de begeleiding van studenten goed uit te kunnen voeren en wat de leidinggevende hierin biedt
 - e. hoe de werkplekbegeleider en leidinggevende het volgende gesprek kunnen zien dat er ontwikkeling heeft plaatsgevonden (dus ook: hoe de feedback die de medewerker het volgende personeelsgesprek van tevoren verzamelt eruit ziet)
 - f. wanneer de werkplekbegeleider en leidinggevende elkaar weer spreken over de ontwikkeling van de werkplekbegeleider in de HOS-rol

Na het gesprek

Gesprekken in een gesprekscyclus zijn momentopnames, ontwikkeling vindt daartussen plaats.

Daarom:

1. Informeert de leidinggevende regelmatig naar hoe de werkplekbegeleider het werken aan zijn/haar ontwikkeldoelen ervaart en of hij/zij nog iets nodig heeft
2. Betrekt de werkplekbegeleider de leidinggevende regelmatig als het gaat om het ontwikkelproces waar hij/zij in zit en informeert de leidinggevende bij de werkplekbegeleider wat hij/zij nodig heeft dit wel / meer te doen als het niet / te weinig gebeurt

Bijlage HOS-quickscan werkplekbegeleider t.b.v. 360 graden feedback (in laten vullen door bijv. student, werkplekbegeleider, schoolopleider, schoolcoördinator)²

Per indicator antwoord aankruisen	Onvoldoende	In ontwikkeling	Voldoende	Goed	Weet niet
1. De werkplekbegeleider werkt vanuit de ambitie om studenten mogelijkheden te bieden om hun competenties voor pedagogische en didactische vernieuwing te ontwikkelen en een bijdrage te leveren aan onderwijsontwikkeling in de school.					
2. De werkplekbegeleider biedt studenten voldoende ruimte om te observeren, proberen en innoveren.					
3. De werkplekbegeleider levert een actieve bijdrage aan de samenwerking met de andere schoolopleiders en werkplekbegeleiders en, waar nodig, met de instituutsopleider.					
4. De werkplekbegeleider stemt de manier van begeleiding af op de leerbehoefte en het ontwikkelingsniveau van de student.					
5. De werkplekbegeleider staat open voor kennis, ideeën, vaardigheden die de student inbrengt (zodat er sprake is van een gezamenlijk leerproces).					
6. De werkplekbegeleider geeft de student de professionele ruimte om te experimenteren, te leren van fouten en voor de ontwikkeling van een eigen docentstijl.					
7. De werkplekbegeleider daagt de student uit voor hem leerzame situaties op te zoeken binnen de klas.					
8. De werkplekbegeleider daagt de student uit voor hem leerzame situaties op te zoeken binnen de school – gericht op het loopbaanperspectief.					
9. De werkplekbegeleider is in staat om de student steeds de verbinding te laten maken tussen theoretische uitgangspunten en de onderwijspraktijk.					
10. De werkplekbegeleider toont een kritische en onderzoekende houding ten aanzien van het opleiden van studenten en probeert zijn werkwijze voortdurend te verbeteren.					
11. De werkplekbegeleider kan constructieve feedback geven en durft daarbij ook kritisch te zijn (eerlijk, functioneel, confronterend, tactvol).					
12. De werkplekbegeleider vraagt actief om feedback (bijv. van de student, de schoolopleider, de instituutsopleider, de leidinggevende).					
13. De werkplekbegeleider herkent en erkent eigen kwaliteiten en mogelijkheden en houdt ze op peil.					
14. De werkplekbegeleider blijft op de hoogte van (ontwikkelingen in) het opleiden van leraren en woont relevante bijeenkomsten bij (intern en extern).					

² Naar voorbeeld van de 4OLS quickscan, die is gebaseerd op de zelfscan van het Utrechts Model.

