

Aanvangs- begeleiding in Vlaanderen



Leidraad
**beginnende
leerkrachten**

Uitgever: European Schoolnet (EUN Partnership AIBSL)
Trierstraat, 61 - 1040 Brussels, Belgium

Auteurs: Roger Blamire, Evita Tasiopoulou, Patricia Wastiau

Gesteund door: Milena Horvath

Vormgeving: Mattia Gentile, stock.adobe.com

Citeer deze publicatie: European Schoolnet, 2023. Aanvangsbegeleiding in Vlaanderen. Leidraad voor beginnende leerkrachten.



Deze leidraad is onderdeel van een project voor het Departement Onderwijs & Vorming van de Vlaamse Gemeenschap van België. Het project werd gefinancierd door de Europese Unie via het Steunprogramma voor Structurele Hervormingen. Het werd uitgevoerd door European Schoolnet, het netwerk van ministeries en andere publieke instanties gericht naar transformatie van onderwijs in Europa, in samenwerking met de Europese Commissie. Deze inhoud weerspiegelt niet het officiële standpunt van de Europese Unie of de Vlaamse Gemeenschap van België. De verantwoordelijkheid voor de informatie en ingenomen standpunten ligt volledig bij de auteur(s).

Inhoud	3
Introductie	4
De beginnende leerkracht: verwachtingen en rollen	6
Een goede leerkracht worden	8
Wie kan u als beginnende leerkracht helpen Hoe haalt u er het beste uit?	9
Schoolleiding	9
Mentor	9
Lesobservatie en -analyse	10
Professionele leergesprekken	12
Teamteaching	12
Praktijkonderzoek.....	12
Het bredere schoolteam	13
Zelfzorg	13
Referenties	15

Deze leidraad wil u, als beginnende leerkracht, inzicht geven in de specifieke kenmerken van de huidige fase van uw loopbaan, welke competenties u gaat ontwikkelen en welke ondersteuning u daarbij mag verwachten.

De leidraad is complementair aan het bestaande beleid en praktijken op uw school of scholen. De leidraad is gebaseerd op resultaten uit onderzoek en input van experts. U kunt dit document beschouwen als een instrument voor zelfreflectie, als aanvulling op de bestaande initiatieven op school. We starten met een visie op levenslang leren tijdens de loopbaan. Daarna schetsen we de evolutie van uw rol, kennis, vaardigheden en attitudes. We eindigen met een overzicht van mogelijke activiteiten en een lijst raadpleegbare bronnen (de volledige lijst wordt beschikbaar gesteld via KlasCement). Elk hoofdstuk bevat kernpunten, onderzoeksresultaten en richtvragen om reflectie te stimuleren.

U kunt uit de leidraad informatie halen over verschillende aspecten van aanvangsbegeleiding, zoals:

- zicht krijgen op uw noden van ondersteuning en op het aanbod tijdens en na uw periode van aanvangsbegeleiding. Begrijpen welke vormen beschikbaar zijn tijdens en na de periode van aanvangsbegeleiding.
- leren reflecteren over uw aanpak en evolutie als leerkracht;
- eigenaarschap en verantwoordelijkheid nemen over uw aanvangsbegeleiding, in samenwerking met de schoolleiding en/of mentor(en). Dit is afhankelijk van hoe de school zich organiseert;
- als innovator nieuwe ideeën en praktijken inbrengen vanuit de lerarenopleiding of vanuit andere sectoren van de economie als zij-instromer. Bijdragen aan de school als lerende organisatie.

De leidraad moet gezien worden als onderdeel van een algemeen ecosysteem voor beginnende leerkrachten, mentoren, schoolleiders, andere leerkrachten en andere ondersteunende actoren. Elke actor speelt een rol in de ondersteuning van beginnende leerkrachten. Samen met het inspirerend kader en de [andere leidraden](#) (voor schoolleiders, mentoren en het schoolteam), wil deze leidraad vooral inspiratie geven aan scholen die aanvangsbegeleiding (verder) willen ontwikkelen of verrijken. De leidraden geven een systematisch en evidence-informed overzicht van alle actoren die betrokken zijn bij de aanvangsbegeleiding, inclusief hun onderlinge verhoudingen.

Maak zeker gebruik van de richtvragen in het document om te reflecteren over de eigen praktijk. Formuleer ervaringen en ideeën. Deel ze met collega's. Samen met u, maken deze collega's deel uit van een breder, ondersteunend ecosysteem.

Reflectievragen bij het lezen van de leidraad

Beginnende leerkracht

Uw behoeften als beginnende leerkracht

- Wat zijn uw grootste noden voor het lesgeven (lesvoorbereidingen, tips voor klasmanagement, pedagogisch-didactisch advies)?
- In hoeverre vindt u dat aan deze behoeften wordt voldaan bij de aanvangsbegeleiding die door uw huidige school wordt georganiseerd?
- Hoe kunnen de school en de pedagogische begeleidingsdiensten u beter ondersteunen?

Beschikbare activiteiten voor aanvangsbegeleiding

- Voelt u zich goed geïnformeerd over het aanbod en in het bijzonder de activiteiten buiten de school?
- Wat weerhoudt u ervan ten volle gebruik te maken van de activiteiten die ter beschikking staan?
- Welke vormen van ondersteuning zijn voor u als beginnende leerkracht het belangrijkste? (zowel in als buiten de school)?

Uw vooruitgang als leerkracht

- Hoe beoordeelt u uw vooruitgang tijdens de aanvangsbegeleiding?
- Wat wijst op vooruitgang voor u? Hoe weet u of u vooruitgang maakt?

Reflecteren over uw aanvangsbegeleiding op school

- Hoe kan de aanvangsbegeleiding in de toekomst worden verbeterd?
- Wat ontbreekt er volgens u aan de door uw school aangeboden aanvangsbegeleiding?

Mentor

- Welke strategieën gebruikt uw mentor om u te ondersteunen?
- Hoe toegankelijk is uw mentor? Kunt u hem/haar makkelijk bereiken en vragen stellen?

Schoolleiding

- Wat is de rol van de schoolleiding bij uw aanvangsbegeleiding?
- Zijn er mogelijkheden tot uitwisseling met de schoolleiding? Hoe vaak en hoe legt u contact met de schoolleiding?

Beginnende leerkrachten hebben verschillende profielen. Sommige starters stappen rechtstreeks uit het hoger onderwijs in het lerarenberoep. Anderen stromen in na een periode van loopbaanonderbreking, zij-instromers beginnen dan weer les te geven na een loopbaanswitch. Zij werkten voordien in andere sectoren. Nog anderen gaven al les, maar dan in een andere school.

De eerste jaren als leerkracht zijn bepalend om al dan niet in het onderwijs te blijven. Leerkrachten leren ook het meest in die beginjaren. Het beroep is de laatste jaren wereldwijd complexer en uitdagender geworden. Dat geldt ook voor Vlaanderen. Uit de basiscompetenties en het beroepsprofiel van de leraar¹, blijkt dat leerkrachten in Vlaanderen geacht worden verschillende rollen te vervullen, waaronder die van opvoeder, inhoudelijke expert, begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen, innovator, onderzoeker en lid van het schoolteam. Voor beginnende leerkrachten komt daar nog een extra uitdaging bovenop: ze moeten zich integreren in de nieuwe school, of in meerdere scholen. Ze moeten zich de dagelijkse routines en de administratieve procedures nog eigen maken. Ze dienen in praktijk te brengen wat ze tijdens de opleiding hebben geleerd.

Het *beroepsprofiel van de leraar*², verwacht dat u lesgeeft, leert lesgeven en lid wordt van de schoolorganisatie. Dat houdt in dat u:

- **beschikt over de vereiste kennis en vaardigheden** om les te geven;
- **vertrouwensrelaties opbouwt** met collega's en leerlingen;
- **reflecteert over uw eigen praktijk**;
- een actieve en kritische rol speelt in het proces van leren lesgeven;

- **bijdraagt aan de realisatie van de visie van de school** als lerende organisatie, door uw ideeën, ervaring, kennis en vaardigheden te delen. Zelfs/vooral als die laatste verschillen van die van collega's. Vergis u niet: beginnende leerkrachten zijn de toekomst van het beroep. Ze hebben nieuwe ideeën en brengen kennis, vaardigheden en perspectieven mee die de gangbare praktijken uitdagen (Marit Ulvik & Ketil Langørgen, 2012; Paniagua, A., en Sánchez-Martí, A., 2018).

Het *beroepsprofiel* voor leerkrachten noemt concreet tien basiscompetenties op waaraan leerkrachten moeten werken:

- facilitator van leer- en ontwikkelingsprocessen;
- opvoeder;
- inhoudelijk expert;
- organisator;
- innovator en onderzoeker;
- partner van ouders of verzorgers;
- lid van een schoolteam;
- partner van externen;
- lid van de onderwijsgemeenschap;
- cultuurparticipant.

De school als lerende organisatie

Lerende organisaties focussen zich op leren en groei, van zowel leerkrachten als van leerlingen. De klemtoon ligt op samenwerken en gezamenlijke reflectie. Dergelijke scholen creëren samenwerkende onderwijs- en leeromgevingen; ze moedigen initiatieven en het nemen van risico's aan; ze evalueren aspecten die gelinkt zijn aan de kerntaak van de school; ze erkennen en versterken goede prestaties; ze bieden mogelijkheden voor permanente professionele ontwikkeling (Silins, Halia & Zarins, Silja & Mulford, Bill. 1998).

De OESO (2016) noemt zeven kenmerken van scholen als lerende organisaties:

- ontwikkelen en delen van een visie waarin het leren van alle leerlingen centraal staat;
- creëren en ondersteunen van permanente leermogelijkheden voor alle personeelsleden;
- bevorderen van teamleren en samenwerking onder personeelsleden;
- tot stand brengen van een cultuur van onderzoek, innovatie en exploratie;
- inbedden van een systematiek om kennis en leren te verzamelen en uit te wisselen;
- leren met en van een externe omgeving en een breder leersysteem;
- ontwikkelen en vormen van onderwijsleiderschap.

Reflectievragen bij deze leidraad

- Denk na over de rollen van de leerkracht zoals beschreven in het beroepsprofiel. Noteer in welke rollen u zich comfortabel voelt. Noteer voor welke rollen u ondersteuning nodig heeft om ze te ontwikkelen.
- Op welke gebieden ervaart u zich als aanwinst voor de school? Welke ervaringen, ideeën en vaardigheden brengt u volgens u binnen in de school?
- Heeft u het gevoel dat uw relatie met andere leerkrachten u helpt om uw sterktes in te zetten? Wat maakt dit mogelijk/verhindert dit?
- Wat geeft u het gevoel al dan niet deel uit te maken van een lerende organisatie, zoals hierboven beschreven? Geef voorbeelden.

Elke beginnende leerkracht wil een goede leerkracht worden. Maar wat is een goede leerkracht? Uit de literatuur blijkt dat het antwoord veelzijdig is.

Volgens Feiman-Nemser (2001) vormen studenten die aan de lerarenopleiding beginnen, hierover een mening op basis van de eigen ervaringen als student. Ook socio-economische achtergrond en directe omgeving spelen een rol. Een goede leerkracht zou dan wel eens de optelsom kunnen zijn van de verschillende inspirerende leerkrachten die ze zelf ooit hebben gehad. Volgens Korthagen (2004) hangt het antwoord af van een reeks op elkaar inwerkende factoren. Hij stelt een model voor - het ui-model - om na te denken over de verschillende lagen van factoren die van invloed zijn op de functie van leerkracht. Die verschillende lagen zijn: missie, identiteit, overtuigingen, competenties, gedrag en omgeving. Anderen stellen dat goed lesgeven verband houdt met succesvolle leerresultaten en toetscores (bv. Cochran-Smith & Fries, 2010).

Reflectievragen

- Maak een lijst van de kwaliteiten en eigenschappen die een leerkracht volgens u zou moeten hebben. Welke van die kwaliteiten denkt u al te hebben? Welke moet u nog ontwikkelen?
- Reflecteer over uw eigen ervaringen met leren en lesgeven. Schrijf op wat van u een potentieel goede leerkracht maakt.
- Op welke kwaliteiten denkt u zich te moeten concentreren en verder te ontwikkelen? Kies 1 à 2 kwaliteiten uit waarop u zich wilt concentreren. Bespreek met uw mentor of collega's mogelijkheden voor professionele ontwikkeling.
- Maak een lijst van bronnen die u nuttig vindt terwijl u aan het werk bent.

Nog anderen focussen op het onderscheid tussen persoonlijke, affectieve en professionele rollen ten aanzien van leerlingen. Goed onderwijs zou ook verband houden met de onderwijsactiviteiten, het functioneren in sociale groepen en met sociale verantwoordelijkheid (Ciascai en Vlad, 2014).

Een goede leerkracht worden, dat vraagt tijd. Het is een streefdoel, een ongoing-proces. De school als lerende organisatie ziet iedereen als een lerende actor; leerlingen, beginnende leerkrachten en leerkrachten met ervaring. Goede leerkrachten blijven hun hele loopbaan leren. Ze kennen hun sterke en zwakke punten. Ze kunnen zelf bepalen waar opleiding en ondersteuning nodig zijn. Niemand is een perfecte leerkracht. De wens om zich te ontwikkelen op elk gebied kan ontmoedigend en demotiverend zijn. Het kan zinvoller zijn om zich te concentreren op het ontwikkelen van sterke punten (zonder de zwakke punten te verwaarlozen).

Wat mij stoort is het denkbeeld dat leerkrachten aan hun zwakke punten moeten werken. Vaak helpen ze leerlingen beter met zaken waar ze al goed in zijn. Het doel is niet om van elke leerkracht een kopie van een andere leerkracht te maken ...

Dylan Williams

Er is altijd veel om over na te denken bij de start van een nieuwe job, vooral als u beginnend leerkracht bent en het uw eerste job is. Het is normaal dat gevoelens van angst en nervositeit de kop opsteken. Gelukkig is er ondersteuning beschikbaar.

De ondersteuning voor beginnende leerkrachten op schoolniveau hangt af van vele factoren, waaronder de schoolorganisatie, het professionaliseringsbeleid, de beschikbaarheid van middelen en de schoolcultuur. In dit hoofdstuk zetten we uiteen welke ondersteuning u op uw nieuwe school kunt verwachten, rekening houdend met de unieke organisatie en het karakter van de school.

Schoolleiding

De schoolleiding of een lid van het directieteam is waarschijnlijk uw eerste aanspreekpunt. Het is mogelijk dat u in een grote school minder kansen heeft om de directeur of de schoolleiding vaak te ontmoeten. Toch is het in alle scholen de schoolleiding die de visie en cultuur bepaalt. De schoolleiding geeft vorm aan het beleid en de strategie voor professioneel leren. De schoolleiding is verantwoordelijk voor de beoordeling van uw prestaties en of u voldoet voor een nieuwe aanstelling en in aanmerking komt om het recht op TADD te verwerven. Afhankelijk van hun beschikbaarheid, kunnen ze uw klas op verschillende tijdstippen bezoeken of direct contact met u hebben. Ze zullen ook andere leerkrachten of uw mentor vragen naar uw vorderingen.

De schoolleiding, of iemand die daarvoor is aangeduid, kan u algemene informatie geven over de school en de visie en praktische informatie over uw klas en lesopdracht. Zij kunnen u uitleggen welke ondersteuning beschikbaar is en u toewijzen aan een mentor of een team van mentoren.

Mentor

Mentorschap is een van de meest effectieve methoden om professionele ontwikkeling te ondersteunen (Hobson, 2012, p.3). Mentoren kunnen:

- u ondersteunen in het versterken van uw inhoudelijke en pedagogisch-didactische kennis en vaardigheden op het vlak van reflectie op onderzoek en probleemoplossing.
- uw zelfvertrouwen, uw gevoel van

eigenwaarde en beroepsidentiteit boosten.

- u op weg helpen (met een goede *wegwijsbegeleiding*) en ondersteunen tijdens uw loopbaanpad van levenslang professioneel leren.
- u vertrouwd maken met de schoolcontext en de cultuur van het beroep. U helpen deel uit te maken van een team van leerkrachten en leerlingen, waardoor gevoelens van isolement afnemen.
- u als betrokken innovator mogelijkheden geven en versterken.

Mentoren zijn meestal leerkrachten die zowel kennis van zaken als ervaring hebben. Een mentor kan u, als beginnende leerkracht, helpen door drie rollen op te nemen (Ambrosetti et al., 2014):

- de relationele rol: vertrouwen opbouwen, handelen als coach en motivator, emotionele steun bieden bv. na een teleurstellende les.
- de ontwikkelingsgerichte rol: uw pedagogische vaardigheden aanscherpen, goed onderwijs vormgeven, u uitdagen om te reflecteren over de praktijk. Mentoren kunnen u helpen met het curriculum, onderwijsstrategieën en communicatievaardigheden. Een mentor geeft suggesties die u helpen uw aanpak te verbeteren.
- de contextuele rol: u helpen uw weg te vinden in de cultuur, de administratieve procedures en het microbeleid van de school. Een mentor maakt de aanpassing aan de schoolcultuur makkelijker en kan u in contact brengen met collega's van het schoolteam. Zij kunnen u helpen met specifieke vragen, bv. op het gebied van vakkennis.

Om een vertrouwensrelatie met uw mentor op te bouwen, maakt u best afspraken over informatiedeling en vertrouwelijkheid. U kunt dit al op de eerste ontmoeting ter sprake brengen. Deze vertrouwelijkheid houdt in dat de mentor en u

ervoor zorgen dat informatie die tussen u beiden wordt besproken, vertrouwelijk blijft. Maak duidelijke afspraken over mogelijke uitzonderingen. Zo bent u allebei beschermd.

Vragen die u zich kunt stellen bij deze leidraad

Bedenk hoe uw achtergrond, ervaring en vaardigheden kunnen bijdragen aan de algemene visie van de school. Misschien kunt u de school iets bieden dat momenteel niet aanwezig is: een technologische expertise, sportief of artistiek talent, nieuwe ideeën, een nieuwe kijk. Misschien wil de schoolleiding die graag delen met andere leerkrachten? Bespreek deze bevindingen met uw mentor en/of schoolleider.

Beschrijf in detail uw specifieke ondersteuningsbehoeften. Denk aan de drie ondersteunende rollen van Ambrosetti et al. (2014):

- **de relationele rol:** de mentor is een vertrouwde en inspirerende collega, die aandacht heeft voor uw welzijn en geestelijke gezondheid.
- **de contextuele rol:** de mentor toont hoe de school als werkplek functioneert, laat de wie-is-wie ontdekken en helpt u uw weg te vinden in de dagelijkse routines op school.
- **de ontwikkelingsgerichte rol:** de mentor helpt uw pedagogisch-didactische en inhoudelijke kennis en vaardigheden te ontwikkelen, zoals gedefinieerd in het beroepsprofiel en de basiscompetenties (decreet 2007 en geherdefinieerd in 2018).

Toch is het ondanks de beste bedoelingen mogelijk dat u de mentor niet vertrouwt of zich niet op uw gemak voelt. Als dit het geval is, bespreekt u dit met de schoolleiding of, als u wordt begeleid door een team van mentoren, met een andere mentor.

Mogelijk kunnen er alternatieven aangereikt worden.

Lesobservatie en nabesprekingen zijn de twee mentoractiviteiten, die zowel wereldwijd als in Vlaanderen, het meest worden toegepast (OESO, 2019).

Lesobservatie en -analyse

De observatie van leerkrachten in actie is een krachtig leermiddel. Het toont hoe collega's met leerlingen omgaan, hoe resultaatgericht les wordt gegeven, hoe het leerproces gestuurd wordt en het faciliteert het verwerven van competenties. Meestal zal de mentor u observeren, maar omgekeerd kan ook. U kunt bovendien ook andere leerkrachten observeren. De mentor kan een demonstratieles geven waarbij u gevraagd wordt een specifiek element van de les te observeren (zoals klasmanagement, instructies geven, timing, organiseren van groepswerk).

Er zijn drie fasen bij lesobservatie en -analyse: **voorbereiding** (bepalen van het doel); **observatie** (verzamelen van de gegevens); en **feedback** (opvolging).

Vorbereiding

Hoewel een observatie vooraf kan worden afgesproken, behoort een verrassingsbezoek zeker ook tot de mogelijkheden. U kunt een afwachtende houding aannemen, of u nodigt zelf de mentor uit met een concreet voorstel. U kiest om de volledige les te laten observeren of slechts een klein gedeelte. Misschien wenst u vooral feedback op een specifiek aspect van uw aanpak? Stel vooraf vragen over het observatiebezoek. Wat wordt geobserveerd en hoe? Hoe lang duurt de observatie? Worden er nota's genomen? Wie krijgt de nota's te zien? Worden er foto's of opnamen gebruikt? De observatie kan dus gericht zijn op specifieke aspecten, bv. betrokkenheid van de leerlingen of tempo. Het gebruik van opname is mogelijk (check in dat geval het privacybeleid).

Uw mentor (of uzelf) kan gebruik maken van een observatiekader. Het doel van de observatie bepaalt de gegevens die tijdens de observatie verzameld

worden. De gegevens tonen aan hoe bv. leerdoelen gekoppeld worden aan inhoud, wat de leerkracht zegt en doet, hoe de klas is georganiseerd, welke materialen en middelen worden gebruikt. Ook de overgangsmomenten kunnen in kaart gebracht worden. Hoe gebeurt de stap van een voorstelling door de leerkracht naar een opdracht? Hoe gebeurt de overgang van groepswork naar plenair werk? De observatie kan ook inzoomen op reacties van leerlingen, voorbeelden (Victoria State Government, 2016). Het ICALT-instrument voor observatie (van de Grift, 2014) gebruikt zes dimensies die eerder focussen op het leerproces en de leervoorwaarden, dan op leervorderingen en resultaten. Elke dimensie krijgt van de observator een score van 1 (meestal zwak) tot 4 (meestal sterk):

- veilige leeromgeving: de relatie tussen de leerkracht en de klas;
- klasmanagement: algemene orde in de klas;
- duidelijke instructie: uitleg, lesopbouw en overgangen;
- activerende onderwijsmethoden: strategieën die de leerlingen motiveren om over het onderwerp na te denken;
- leerstrategieën: inspanningen om leerlingen te leren leren;
- differentiatie: gevoelig en flexibel zijn om aan individuele behoeften tegemoet te komen.

Bereid u goed voor en neem de tijd om uw les goed te plannen. Verzamel de middelen en het materiaal die u wil gebruiken. Repeteer uw les, misschien zelfs in het klaslokaal. Heeft u twijfels of zorgen? Bespreek ze dan vooraf met de mentor. Zo weet de mentor ook waarop hij/zij zich moet concentreren. Een goede briefing van de mentor zorgt voor de beste feedback.

Observatie

Geobserveerd worden tijdens het lesgeven is ongetwijfeld stresserend, maar het is ook een krachtig middel om te groeien. In scholen met een opendeurbeleid, waar veel belang wordt gehecht aan het deprivatiseren van de praktijk (Vanblaere, 2016), is het niet ongebruikelijk dat

leerkrachten elkaars klas observeren of dat men aan teamteaching doet. De drempel zal daar lager liggen. Vermijd vertraging tijdens de observatie, zorg dat u onmiddellijk van start kunt gaan. Onthou het doel van de lesobservatie: gegevens verzamelen voor analyse waarmee u aan de slag kunt. De observatie is niet beoordelend maar is bedoeld om te groeien, relevant advies te bekomen en ondersteund te worden.

Probeer zelf zoveel mogelijk goede leerkrachten te observeren, ook buiten de school waar u lesgeeft. Er valt veel te leren van collega's, ook als ze les geven in andere vakken of misschien een stuk jonger of ouder zijn. Belangrijk is een goed beeld te hebben van wat u wil weten, hoe u dat gaat analyseren en of u gebruik gaat maken van bestaande hulpmiddelen.

Feedback

Hebt u zelf een les geobserveerd? Speel dan in op de dynamiek van de lesobservatie. Plan de nabespreking zo snel mogelijk. De analyse en feedback baseren zich op de gegevens die u tijdens de observatie volgens een bepaalde systematiek verzamelde. Vermijd overhaaste, foute conclusies. U kunt ook leerlingen om feedback vragen. Zorg er dan voor dat ze hun rol en de focus van de feedback goed begrijpen. 'De krachtigste feedback is die van de leerling aan de leerkracht' (Hattie, 2013). Feedback kan ook in de vorm van een professioneel leergesprek (zie verder).

Nade observatie volgt best open en ondersteunende feedback. Zeg wat goed was. Het stimuleert de beloningscentra in de hersenen. Het maakt het gemakkelijker om tot werkpunten te komen en verandering door te voeren. De werkpunten worden best kort gehouden en moeten gebaseerd zijn op specifieke en duidelijke gegevens. Gebruik passieve, onpersoonlijke taal. 'Er was veel theorie', in plaats van 'Uw uitleg ging verloren voor de leerlingen'. Dat laatste kan defensieve reacties uitlokken. Suggesties voor verdere ontwikkeling moeten helder en haalbaar zijn: ze mogen niet als onhaalbaar worden gezien. Het moet duidelijk zijn waarom veranderingen tot betere resultaten zullen leiden. Rond de feedback positief af. Geef vertrouwen in het verbeteringsproces en steun

uw collega (European Schoolnet Academy, 2022 - aangepast).

Professionele leergesprekken

Het professioneel leergesprek is geen informele babbel of een eenvoudige rapportering. Het is een één-op-één sessie waarbij de mentor afstemt op de beginnende leerkracht, vragen stelt en actief luistert (Orland-Barak 2010, p.95). Het doel kan variëren. Het gesprek kan dienen om inzicht te geven in groeimogelijkheden, samen een les voor te bereiden, of praktische, organisatorische vragen op te lossen. Ook welzijn kan aan bod komen.

Het leergesprek is ondersteunend én uitdagend. De deelnemers zoeken een evenwicht tussen de behoeften en het ontwikkelingsstadium van de beginnende leerkracht. Het gesprek is gericht op groei. Ontwikkeling en groei zijn het meest waarschijnlijk wanneer er zowel veel uitdaging als veel ondersteuning is (Daloz, 2012). Het gesprek kan de deelnemers activeren. Onderwijsstrategieën en -praktijken kunnen samen geoefend worden (SecEd, 2022).

Professionele leergesprekken zijn een interessante manier van leren voor alle leerkrachten, niet enkel voor de starters. Ze kunnen helpen om abstracte ideeën of theoretisch onderzoek om te zetten in bruikbare kennis. Uit de literatuur blijkt dat het bespreken van nieuwe praktijken met collega's de beste manier is om tot betere leerresultaten van leerlingen te komen (Timperley & Alton-Lee, 2008).

Teamteaching

Een waardevolle praktijk is teamteaching waarbij bv. de mentor en uzelf samen lesgeven. Het is een aanpak die collegialiteit en vertrouwen vooruithelpt. De aanpak kan zich richten op een specifiek knelpunt, op samenwerking, op bijsturing van gedrag of op het lanceren van nieuwe ideeën. Het kan verschillende vormen aannemen. We onthouden hier: *teamteaching* waarbij de hele klas om de beurt les krijgt; *parallelteaching* waarbij elke leerkracht lesgeeft aan de helft van de klas; *stationteaching* waarbij groepen rouleren en leerkrachten de activiteit herhalen. Teamteaching omvat gezamenlijke lesplanning, inhoudelijke integratie, samen lesgeven en evaluatie van het

onderwijs- en leerproces na de les (Davis, 1997; Meirsschaut en Ruys, 1997).

Praktijkonderzoek

Praktijkonderzoek is een andere activiteit waarbij mentor en beginnende leerkracht betrokken zijn. Het maakt gebruik van een doordachte methodiek en aanpak (Menter et al, 2011). Er zijn tal van mogelijkheden: zelfreflectie, gezamenlijke analyse van leerlingenwerk, kleinschalig onderzoek. Het kan ook de vorm aannemen van een sterk ontwikkeld systematisch onderzoek, individueel actieonderzoek, groepsactiviteiten, *lesson study* of gegevensanalyse of de opstart van een formeel project. Praktijkonderzoek is een manier om leerkrachten te betrekken bij onderzoekspraktijken en methodieken. Dat ondersteunt leren, professionalisering en zorgt voor betere resultaten van leerlingen. 'Alle leerkrachten engageren zich best in gezamenlijk onderzoek en reflectie, om het lesgeven en leren beter te begrijpen en te verbeteren' (Livingston, 2022).

Reflectievragen bij deze leidraad

- Tracht voor de observatie proactief te zijn. Bespreek de les vooraf met uw mentor, spreek af waarop u de observatie wilt richten, noteer wat u wilt tonen, bespreek de feedback die u verwacht, de goede en minder goede aspecten. Welke 2 à 3 korte tips die makkelijk te onthouden zijn, zou u noteren?
- Denk na over hoe u omgaat met werkpunten wanneer u feedback krijgt. Trekt u zich terug in stilte, wordt u defensief of gaat u in de aanval, of overreageert u en verliest u alle vertrouwen? Bent u goed in het leren van fouten? Het is belangrijk uzelf te kennen en te leren hoe u dergelijke reacties kunt vermijden. Welke tips zou u zichzelf geven? Bv: het gaat niet over mij persoonlijk, maar over een aanpak die ik kan verbeteren.

Het bredere schoolteam

- Heeft een professioneel leergesprek u geholpen iets te bereiken dat u niet alleen had gekund? Wanneer was u tijdens het gesprek het meest reflectief? Heeft het u opnieuw doen nadenken over hoe u zich voelt, of over wat u doet met leerlingen? (cf. Stoll, 2017)
- Heeft u ervaring met teamteaching, als leerling of als leerkracht? Waarom werkte het? Welke problemen deden zich voor; zowel voor de leerkrachten als voor de leerlingen?
- Wat betekent *lesson study* voor u? Meent u te weten hoe u uw eigen lesgeven en dat van anderen kunt analyseren?

Er valt veel te leren van andere leerkrachten. We zien drie vormen van ondersteuning: contextuele ondersteuning (bv. dagelijkse routines, administratie, schooltradities), relationele ondersteuning (welzijn), en ontwikkelingsgerichte ondersteuning (onderwijsvaardigheden en professionalisering). De [leidraad](#) voor het schoolteam beschrijft hoe u collega's kunt helpen. Wie zich openstelt voor het volledige schoolteam, zal toegang krijgen tot ondersteuning op maat bv. voor vakinhoudelijk advies. Dat geeft u de kans om inzicht te verwerven in de werking van de school en betrokken te worden bij projecten en schoolevenementen. Zo krijgt u meer leerkansen en scheidt u een betere band met collega's.

Buiten de school kunnen vormen van uitwisseling ontstaan via verschillende netwerken waarin u betrokken raakt. Dat gebeurt via activiteiten, evenementen en workshops, georganiseerd door ondersteunende actoren zoals lerarenopleidingen en pedagogische begeleidingsdiensten. In het verlengde hiervan is ook netwerkleren mogelijk. Groepen van (beginnende) leerkrachten gaan over scholen heen reflecteren over onderwijspraktijk. Zo ontstaan lerende gemeenschappen, die thema's behandelen zoals inclusie of die samen initiatieven nemen rond vorming en ontwikkeling. Samenwerking kan ontstaan tussen universiteiten, hogescholen en lokale of provinciale instellingen.

Netwerkleren geeft kansen om samen te werken en te leren over bestaande organisatiestructuren heen.

Afhankelijk van de school en de netwerken waarvan u deel uitmaakt, zullen er zich mogelijkheden aandienen voor professionele ontwikkeling, zoals cursussen en workshops afgestemd op diverse doelgroepen. Wees zelf proactief in het bepalen van uw leertraject. Uit onderzoek blijkt dat leerkrachten die autonoom ontwikkelingsdoelen bepalen, over een grotere jobtevredenheid beschikken (V. Darleen Opfer & David Pedder, 2011). Informatie over professionaliseringsmogelijkheden kan u inwinnen bij uw schoolleiding of mentor. De cursussen omvatten o.a. pedagogisch-didactische strategieën, evaluatie en beoordeling en dergelijke. Mis deze waardevolle informatie niet.

Zelfzorg

Terwijl u deze leidraad leest...

- Bekijk de [leidraad](#) voor het schoolteam. Tot wie in uw school kan u zich naast de mentor wenden voor administratieve procedures, welzijn, en inhoudelijke en pedagogisch-didactische ondersteuning?
- Kunt u zeggen dat uw school een verwelkomende cultuur heeft? Waarom zegt u dat? Op welke manieren heeft u zich welkom gevoeld?
- Wat zou u tegen de mentor of de schoolleiding kunnen zeggen over de ontvangst op school? Hoe zou dit verbeterd kunnen worden; en hoe zou u dat best communiceren? Kunt u zelf iets doen om van de school een verwelkomende omgeving te maken?

In de eerste maanden dat u lesgeeft, moet u veel informatie verwerken. Als u geen tijd neemt voor uzelf, dan kan de druk heel hoog liggen. Als u van bij de start geen grenzen stelt en geen gezonde werkgewoonten aanlegt, loopt u risico op een latere burn-out. We geven hier een aantal strategieën om goede gewoonten te ontwikkelen en u door het eerste jaar te loodsen.

- **Bouw voldoende reserves op.** Hou uw energie op peil. Zorg voor uzelf. Lichaamsbeweging, sociale activiteiten, voldoende slaap, gezond eten, wandelen. Neem op tijd ontspanning.
- **Voorzie voldoende tijd om u in te werken.** Lesvoorbereidingen kunnen in het begin meer tijd vragen dan verwacht. Maak tijdens het plannen een ruime inschatting van de tijd, om te vermijden dat het te krap wordt.
- **Zelfreflectie.** Trek elke dag vijf minuten uit om te reflecteren over uw dag en om inzicht te krijgen in voortgang en verbeterpunten. Wat leerde u? Met welke uitdagingen werd u geconfronteerd? Welke methodieken/strategieën zette u in? Het is handig om te kunnen terugvallen op nota's van reflecties tijdens discussies met collega's.
- **Stel grenzen.** U kunt niet altijd aan het werk zijn. Langere periodes te veel werkuren kloppen is geen aanrader. Een prioriteitenlijst is nuttig. Aanvaard dat de dag een beperkt aantal werkuren heeft. Stop op tijd. Vraag uzelf af waar de prioriteiten liggen. Kan het wachten? Maak er een gewoonte van om werk en privéleven te scheiden.
- **Wees zacht voor uzelf.** Iedereen maakt in het begin fouten. Ook u zal fouten maken en daarvan leren. Hulp vragen aan een collega of mentor vraagt moed.
- **Ontspan.** Maak tijd vrij om naast het werk leuke dingen te doen. Plan uw vrije tijd, neem ontspanning op in uw agenda en wijk er niet van af. Probeer een avond in de week en ook in het weekend tijd te besteden aan dingen die u graag doet. Dat is geen egoïsme. Door tijd te nemen voor uzelf kunt u een burn-out voorkomen.
- **Slaap.** Alles gaat beter na een goede nachtrust.
- **Wees voorbereid.** Een goede voorbereiding is geruststellend. Als u regelmatig met probleemgedrag moet omgaan, sta dan even stil bij mogelijke situaties en hoe u daarop zou kunnen reageren. Heeft u een zware werkdag, bereid u dan goed voor. Al het andere kan wachten.
- **Vier successen.** In het onderwijs zullen er altijd dingen zijn die fout lopen. Blijf er niet te lang bij stilstaan. Vier successen, erken ze en wees er trots op.
- **Vraag hulp.** Het is normaal om hulp te vragen. Praat met collega's, uw mentor of een vertrouwde vriend als u het moeilijk heeft.
- (Gebaseerd op <https://www.edutopia.org/>).

- Ambrosetti, A., et al, 2014. Maximizing the Potential of Mentoring: A Framework for Pre-service Teacher Education, *Mentoring & Tutoring: Partnership in Learning*, 22:3, 224-239, DOI: 10.1080/13611267.2014.926662
- Ciascai, L., & Vlad, I, 2014. Perception of school and university students of ideal teacher behaviors (II.) Pilot study, *Acta Didactica Napocensia*, 7, 79-58, 2014. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1053277>
- Darleen Opfer, V., & Pedder, D., 2011. The lost promise of teacher professional development in England, *European Journal of Teacher Education*, 34:1, 3-24, DOI: [10.1080/02619768.2010.534131](https://doi.org/10.1080/02619768.2010.534131)
- Davis, J.H., Schoorman, D.L. and Donaldson, L., 1997. The Distinctiveness of Agency Theory and Stewardship Theory. *Academy of Management Review*, 22, 611-613.
- European Schoolnet Academy, 2022, How to provide constructive feedback. https://www.europeanschoolnetacademy.eu/assets/courseware/v1/c21fd5bf4271bc4c94d3cef28e7ffc0f/asset-v1:CodeWeek+CWDive+2019+type@asset+block/Constructive_Feedback_EUNA.pdf
- Hattie, J., 2013. Interview <https://visible-learning.org/2013/01/john-hattie-visible-learning-interview/>
- Hobson, L. D., Harris, D., Buckner-Manley, K., & Smith, P. (2012). The importance of mentoring novice and pre-service teachers: Findings from a HBCU student teaching program. *Educational Foundations*, 26, 67-80.
- Kools, M. and L. Stoll (2016), "What Makes a School a Learning Organisation?", OECD Education Working Papers, No. 137, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/5jlwm62b3bvh-en>.
- Livingston, K., 2022. (2022) "What do we mean by mentoring? The context for mentoring in Scotland" in *Mentoring Teachers in Scotland*. Routledge, pp. 3-18.
- OECD, 2019. TALIS. Country Note Flemish Community Belgium. http://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_CN_BFL.pdf and http://www.oecd.org/education/talis/TALIS2018_CN_BFL_Vol_II.pdf
- Orland-Barak, L. (2010). Introduction: Learning to mentor-as-praxis foundations for a curriculum in teacher education. *Learning to mentor-as-praxis. Professional Learning and Development in Schools and Higher Education*, vol 4. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4419-0582-6_1
- Paniagua, A., and Sánchez-Martí, A., 2018. "Early career teachers: Pioneers triggering Innovation or compliant professionals?"
- Sahin, A., & H. Cokadar, 2009. Change, Stability and Context: Prospective teachers' perceptions, *H.U. Journal of Education*, 36, 213-224, 2009.

SecEd magazine supplement June ,2022. Early Career Teachers: Forming healthy habits. <https://www.sec-ed.co.uk/knowledge-bank/seced-supplement-early-career-teachers-forming-healthy-habits-ects-teaching-workload-behaviour-pedagogy-teachers-standards-professional-conduct-mentoring-support>

Silins, Halia & Zarins, Silja & Mulford, Bill, 1998, Leadership for Organisational Learning and Student Outcomes. The Lolso Project: The First Report of an Australian Three-Year Study of International Significance, <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED432046.pdf>

Stoll, L. 2017. Stimulating learning conversations. Institute of Education, University of London. <http://futurezone.org.uk/wp-content/uploads/rtMedia/groups/9/2017/02/PDT-Stoll-Stimulating-Learning-conversation.pdf>

Timperley, H., & Alton-Lee, A. (2008). Reframing Teacher Professional Learning: An Alternative Policy Approach to Strengthening Valued Outcomes for Diverse Learners. Review of Research in Education, 32(1), 328–369. <https://doi.org/10.3102/0091732X07308968>

Ulvik, M., & Langørgen, K., 2012. What can experienced teachers learn from newcomers? Newly qualified teachers as a resource in schools, Teachers and Teaching, 18:1, 43-57.

Van de Grift, W., 2014. 'Measuring teaching quality in several European countries', School Effectiveness and School Improvement, 25:3, 2014. www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09243453.2013.794845

Vanblaere, B., 2016. Working together, learning together? A study into professional learning communities and experienced teachers' learning outcomes

Victoria State Government, 2016. A reflective guide to mentoring and being a teacher-mentor. <https://www.education.vic.gov.au/Documents/school/teachers/profdev/Reflectiveguidetomentoringschools.pdf>



Vlaanderen
is onderwijs & vorming



Gefinancierd door de Europese Unie via het
Steunprogramma voor Structurele Hervormingen
en geïmplementeerd door European Schoolnet in
samenwerking met de Europese Commissie.