



VERKORTE EDUCATIEVE BACHELOR IN HET
SECUNDAIR ONDERWIJS

Actie-Onderzoek

Starten in het onderwijs:
Snel info graag!

Voorwoord

In dit actie-onderzoek heb ik speurwerk verricht naar de aanvangsbegeleiding die startende leerkrachten krijgen aan het begin van de opdracht binnen het onderwijs.

Dit onderzoek is tot stand gekomen naar aanleiding van het opleidingsonderdeel actie-onderzoek dat ik moet volgen om te kunnen afstuderen als Educatieve Bachelor Secundair Onderwijs (verkort traject) aan de hogeschool PXL te Hasselt.

Vermits ik dit actie-onderzoek niet volledig op mezelf kan afwerken, zijn er een aantal mensen die ik graag wil bedanken die mij hierin gesteund hebben:

Mevrouw Sofie Rutten, docent aan de hogeschool PXL en mijn begeleider in dit onderzoek, wil ik erg bedanken om mij wegwijs te maken in het volbrengen van dit project. Zij stond steeds paraat om mijn vragen te beantwoorden, mijn tussentijdse versies na te kijken en daar duidelijke feedback op te geven. Zij gaf mij ook de kans om van onderwerp te veranderen, toen bleek dat de samenwerking met de vorige externe partner, omwille van organisatorische redenen, plots stopte.

Vervolgens wil ik graag de mentoren van de secundaire school Hasp-O-Stadsrand in Sint-Truiden, bedanken. Zij gaven mij de kans om mee te werken aan het optimaliseren van de aanvangsbegeleiding binnen de school waar ze werken, waardoor ik dit kon neerschrijven in dit werkstuk. Het ontwerp dat hieruit is ontwikkeld voor de startende leerkrachten zal meedragen aan de verbetering van hun aanvangsbegeleiding.

Ook alle startende leerkrachten bedank ik hartelijk voor het invullen van de enquête, zodat ik meer zicht kreeg op de noden van beginnende leerkrachten aan het prille begin van hun tewerkstelling. In het bijzonder dank ik de startende leerkrachten die extra tijd voor mij hadden tijdens een interview.

Tot slot wil ik niet vergeten om mijn dochter en mijn man te bedanken voor de steun en het geduld dat zij hadden terwijl ik volop bezig was met dit onderzoek en daardoor andere dingen moesten laten vallen.

Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
Inhoudsopgave.....	3
Inleiding.....	5
1 Praktijkprobleem	6
1.1 Wat is aanvangsbegeleiding?.....	6
1.2 Praktijkprobleem uitdiepen	6
1.3 Onderzoeksdoel	7
2 Onderzoeksvraag.....	8
3 Methode.....	9
3.1 Aanpak.....	9
3.2 Planning	10
3.3 Onderzoeksmethode.....	11
3.4 Deelnemers.....	12
4 Theoretisch kader	13
4.1 Wat houdt aanvangsbegeleiding in?.....	13
4.1.1 De evolutie naar aanvangsbegeleiding.....	13
4.1.2 Vrijheid rond aanvangsbegeleiding.....	14
4.1.3 Aanvangsbegeleiding op verschillende niveaus	14
4.1.4 Wat wordt er nu precies verstaan onder aanvangsbegeleiding?.....	15
4.1.5 Schriftelijke documentatie aanvangsbegeleiding actie-onderzoek	17
4.2 Wat is het doel van aanvangsbegeleiding?	18
4.2.1 Praktijkschok verminderen	18
4.2.2 Snelle uitstroom verminderen.....	20
4.2.3 Professionaliseringplan	21
4.2.4 Zelfregulering en tevredenheid (ABC)	21
4.3 Is er nood aan aanvangsbegeleiding.....	22
4.4 Wat komt er aan bod (informatie en acties) tijdens de aanvangsbegeleiding?	24
4.5 Welke informatie heeft een interimaris nodig gedurende een korte vervanging van 2 weken?	26
4.6 Voorwaarden ontwerp	29
5 Ontwerp	30

5.1	Informatie van het ontwerp.....	30
5.2	De informatiefiche: eerste ontwerp.....	31
5.3	De informatiefiche: aangepast ontwerp (definitief ontwerp)	34
6	Conclusie en reflectie	37
	Literatuurlijst.....	38
	Bijlagen	40

Inleiding

Aanvangsbegeleiding... De begeleiding waar startende leerkrachten tijdens de eerste jaren recht op hebben in hun onderwijs carrière. Je kan het zien als een allesomvattende mantel die beginnende leerkrachten moet ondersteunen zodat ze zich een weg kunnen banen in de school, efficiënt kunnen werken en efficiënt kunnen groeien als professional.

Omdat er toch heel wat leerkrachten te kort zijn in het onderwijs, is een goede coaching en ondersteuning voor startende leerkrachten zeer belangrijk. De start kan overweldigend aankomen en daar moet de nodige aandacht aan besteed worden. Daarom ben ik met volle moed gaan toetsen hoe aanvangsbegeleiding geoptimaliseerd kan worden tijdens de eerste 2 weken van de schoolopdracht. De nood aan goede, efficiënte begeleiding vind ik m.a.w. uiterst belangrijk!

Deze paper spitst zich op één onderdeel van de aanvangsbegeleiding toe nl. de wegwijsinformatie, m.a.w. efficiënte ingroei.

Ik start het actie-onderzoek met het uitdiepen van het praktijkprobleem. Vervolgens heb ik een onderzoeksdoel geformuleerd. Om dit doel te bereiken heb ik een onderzoeksvraag opgesteld en hier deelvragen aan gekoppeld. Deze deelvragen zouden het mij gemakkelijker maken om de onderzoeksvraag correcter te beantwoorden.

Vanuit de deelvragen is mijn theoretisch kader ontstaan. In het theoretisch kader kan je de inhoud, het doel en de nood van aanvangsbegeleiding terugvinden. Maar ook het aanbod van aanvangsbegeleiding en welk aanbod een interimaris nodig heeft wanneer deze leerkracht gedurende een zeer korte periode is tewerkgesteld binnen het onderwijs.

Tot slot is er vanuit het theoretisch kader en om tegemoet te komen aan de hulpvraag rond wegwijsinformatie een ontwerp gemaakt dat startende leerkrachten moet helpen om zo goed mogelijk zelfstandig te werken bij de start in een nieuwe school.

1 Praktijkprobleem

Als je start in het onderwijs, kom je als tijdelijk personeelslid verschillende uitdagingen tegen. De motivering om te starten, de passie, de kennis en vaardigheden waarmee een beginnende leerkracht binnenkomt, is een goede basis om op verder te bouwen. Een beetje extra hulp maken de uitdagingen wat minder lastig. Kwaliteitsvolle ondersteuning is daarom nodig. Deze ondersteuning kan de startende leerkracht vinden in o.a. de aanvangsbegeleiding.

Het praktijkprobleem dat met dit actie-onderzoek zal onderzocht worden, gaat over hoe aanvangsbegeleiding kan geoptimaliseerd worden aan het begin van de werkgelegenheid. De school die mij dit praktijkprobleem laat onderzoeken zorgt al voor heel wat informatie en een aantal acties. Zij vinden het namelijk belangrijk dat startende leerkrachten zich welkom voelen en op een zo rustige mogelijke manier kunnen beginnen. Toch hebben ze het idee dat de aanvangsbegeleiding die ze nu aanbieden beter kan aan het begin van de tewerkstelling. Daardoor zal ik dit nader bekijken in mijn actie-onderzoek.

1.1 Wat is aanvangsbegeleiding?

Aanvangsbegeleiding is de ondersteuning en coaching die een beginnende leerkracht krijgt in zijn/haar nieuwe baan binnen het onderwijs. Het biedt ondersteuning en begeleiding aan tijdelijke personeelsleden van bepaalde duur gedurende de eerste jaren in zijn/haar onderwijsloopbaan.

Het is één van de maatregelen die door de overheid in 2019-2020 opgenomen zijn om startende personeelsleden een stevigere beginsituatie te geven. De maatregel is decretaal (CAO-XI) vastgelegd en moet:

- Enerzijds de praktijkschok bij de start van de werkgelegenheid verminderen. De overstap van de opleiding in de leraren school naar de praktijk kan een aanpassing zijn. Plots staan beginnende leerkrachten 'alleen' bij de vele taken die horen tot het lerarenberoep. Een diepgaande begeleiding geeft het personeelslid de kans om stap voor stap te groeien in de beroepsactiviteit en de reeds aanwezige competenties verder te ontwikkelen op de werkvloer.
- Anderzijds kan er door aanvangsbegeleiding objectief waargenomen worden of het personeelslid al dan niet klaar is voor de volgende stap in zijn/haar loopbaan nl. aangesteld worden als TADD, met ander woorden 'tijdelijke aanstelling van doorlopende duur'.

Hiermee is de aanvangsbegeleiding zowel een recht als een plicht voor tijdelijke personeelsleden als voor zijn/haar werkgever (omzendbrief SO/2019/02 van 24/02/2019, z.d.).

1.2 Praktijkprobleem uitdiepen

De aanleiding om dit praktijkprobleem verder uit te diepen werd besproken met mijn externe partner, een mentor uit het secundair onderwijs. Ik gaf aan dat dit onderwerp mij erg interesseert, waarop de externe partner me uitnodigde om hierover eens verder te brainstormen. Zelf had ik een slechte ervaring bij de start van een nieuwe baan in het onderwijs door o.a. een gebrek aan praktische ondersteuning en de enorme druk.

De externe partner had samen gezeten met een collega, eveneens een mentor, om na te denken of er vernieuwing nodig is en hoe de huidige aanvangsbegeleiding beter kan aan het begin van de tewerkstelling. De mentoren willen al een tijdje de aanvangsbegeleiding op het begin van de tewerkstelling verbeteren. Ze vinden dat er nog meer kan gebeuren als nieuwe leerkrachten starten in de school. Bv. in de onthaalbrochure staat heel wat nuttige informatie,

maar uit ervaring weten ze dat niemand de tijd heeft om deze onthaalbrochure bij aanvang te lezen. Ook qua activiteiten denken ze dat er meer uit gehaald kan worden bv. bepaalde groepsbijscholingen, maar de mentoren geven aan dat de groep hiervoor te klein is en dit daardoor niet haalbaar is. Anderzijds vinden ze dat het niet te belastend mag zijn voor de leerkrachten op het begin van een tewerkstelling.

Na informele gesprekken hoor ik van verschillende startende leerkrachten dat er zoveel op hun afkomt dat ze het lezen van de onthaalbrochure er echt niet tussen krijgen tijdens de eerste 2 weken van hun tewerkstelling. Ook de extra activiteiten vragen tijd, terwijl ze volop bezig zijn met andere dingen tijdens de eerste 2 weken. Anderzijds vinden de startende leerkrachten wel dat aanvangsbegeleiding zinvol is en dat ze tijdens de eerste 2 weken vooral concrete informatie nodig hebben.

Daarom zal ik in dit actie-onderzoek het praktijkprobleem *'Hoe kan de aanvangsbegeleiding op het begin van de opdracht nog beter'* onderzoeken en acties plannen om te kijken hoe ik startende leerkrachten kan helpen om zich tevreden en comfortabel te voelen in de eerste weken van hun tewerkstelling.

1.3 Onderzoeksdoel

Het algemeen onderzoeksdoel is een krachtige kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding organiseren om startende leerkrachten te ondersteunen en te begeleiden in het onderwijs. Zo kunnen ze samen met de school op weg naar duurzame professionalisering.

Het onderzoeksdoel, vertrekkend vanuit het praktijkprobleem, is om startende leerkrachten niet af te schrikken met de hoeveelheid informatie en de vele acties die aanvangsbegeleiding kan bieden.

Het doel is wel om leraren warm te verwelkomen en stapsgewijs, eventueel op bepaalde tijdstippen, de nodige informatie te geven en te laten deelnemen aan acties waar ze op dat moment aan toe zijn. Er moet onderzocht worden hoe startende leerkrachten niet overstelpt worden met nuttige informatie en leerrijke acties die ze eigenlijk pas nodig hebben als ze wat verder in hun loopbaan zijn. Het beoogde resultaat dat gehoopt wordt, zal ervoor moeten zorgen dat de leerkrachten met concrete informatie of zinvolle acties zelfstandig aan de slag kunnen, tijdens de eerste 2 weken van de tewerkstelling in de nieuwe school en vervolgens geleidelijk aan alles verder kunnen ontdekken. Concreet is het doel dan het optimaliseren of het bijschaven aan het begin van de huidige aanvangsbegeleiding.

2 Onderzoeksvraag

Om dit actie-onderzoek te kunnen afwerken, heb ik een duidelijke afgebakende onderzoeksvraag moeten opstellen. Deze luidt:

‘Wat kan er nog meer gedaan worden binnen de aanvangsbegeleiding, meer bepaald met de wegwijsinformatie, om leerkrachten zelfstandig te laten functioneren aan het begin van de tewerkstelling in een nieuwe school?’

Om het onderzoek stapsgewijs te kunnen voltooien, zijn er vijf deelvragen geformuleerd. Deze deelvragen zullen helpen een antwoord te vinden op de hoofdvraag of de onderzoeksvraag:

- Wat houdt aanvangsbegeleiding in?
- Wat is het doel van aanvangsbegeleiding?
- Is er nood aan aanvangsbegeleiding?
- Wat komt er aan bod (informatie en acties) tijdens de aanvangsbegeleiding?
- Welke informatie heeft een interimaris nodig gedurende een korte vervanging van 2 weken?

3 Methode

Om een goed actie-onderzoek te voeren, is het nodig om eens na te denken over welke methode je gaat gebruiken tijdens het onderzoek. Een voor mij juiste methode om dit actie-onderzoek te volbrengen zal uitgeschreven worden aan de hand van mijn aanpak, een tijdslijn als planning, de onderzoeksmethode die ik zal hanteren en de deelnemers die ik tracht te contacteren.

3.1 Aanpak

Vanuit het praktijkprobleem, dat mij aangereikt is geweest door een secundaire school, heb ik een onderzoeksvraag opgesteld. Door dit actie-onderzoek zal ik deze vraag ***‘Wat kan er nog meer gedaan worden binnen de aanvangsbegeleiding, meer bepaald met de wegwijsinformatie, om leerkrachten zelfstandig te laten functioneren aan het begin van de tewerkstelling in een nieuwe school?’*** beantwoorden, wat uiteindelijk ook zal resulteren in een praktisch document dat bruikbaar is voor de secundaire school die mij de fiat gegeven heeft om dit uit te werken. Om zo correct en volledig mogelijk te zijn, heb ik deelvragen in logische volgorde opgesteld. Deze ingevulde deelvragen geven mij uiteindelijk het antwoord op de onderzoeksvraag.

Ik heb de procedure die ik ga volgen in mijn actie-onderzoek vastgelegd. Dat wilt zeggen dat ik mijn aanpak verduidelijkt heb, een planning opgemaakt heb, nagedacht heb over een onderzoeksmethode en welke deelnemers ik nodig heb om mij in dit onderzoek te helpen.

Naast de deelnemers is het ook belangrijk dat ik mij verdiep in verschillende literatuurstudies, wetenschappelijke onderzoeken en bevindingen om zo een beter zicht te krijgen op wat aanvangsbegeleiding inhoudt, welke doelen aanvangsbegeleiding nastreeft, hoeveel nood eraan is en welke acties er ondernomen worden.

Als de onderzoeksmethode is afgerond, ben ik klaar om het theoretisch kader vorm te geven wat de basis is van het nieuwe ontwerp dat ik zal ontwikkelen. Het nieuwe ontwerp moet de huidige aanvangsbegeleiding verfijnen aan het begin van de tewerkstelling van leerkrachten.

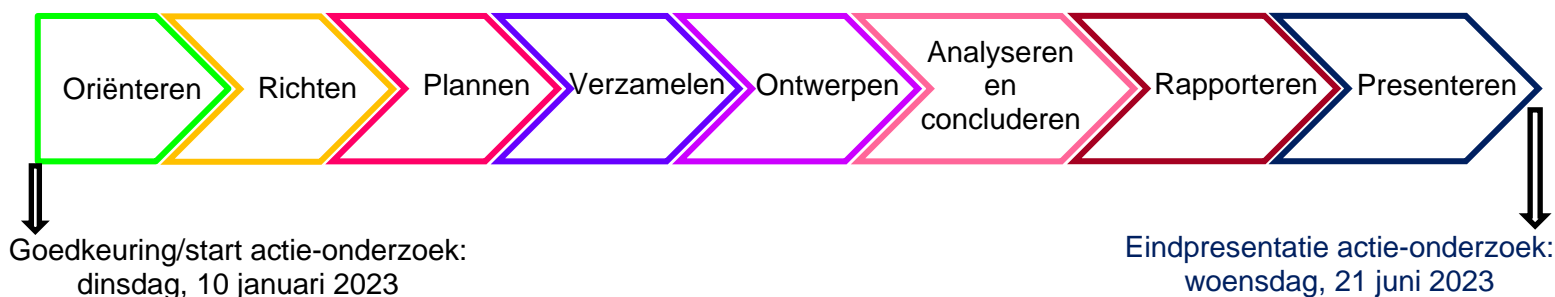
Vervolgens zal ik het ontwerp testen en aanpassen waar nodig. Ik zal dit testen in de secundaire school voor wie ik dit ontwerp maak. Indien er in die periode geen nieuwe starters zijn in de school, zal ik mijn ontwerp voorleggen aan de mentoren van de school. Zo kunnen zij hun bevinden laten weten.

Als het ontwerp afgewerkt is, dan zal ik mijn conclusie en reflectie uitschrijven.

Uiteindelijk zal ik zorgen dat dit werkstuk schriftelijk volledig is en dus grondig afwerken. Een titel niet te vergeten.

Als allerlaatste stap zal ik dit actie-onderzoek verdedigen voor de jury van de PXL.

3.2 Planning



- Oriënteren: praktijkprobleem selecteren en beschrijven > **Januari '23**
- Richten: onderzoek afbakenen, onderzoeksvraag formuleren, deelvragen bepalen > **Januari '23**

Deelvraag	Hoe? (Methode /activiteiten)	Wie?	Wanneer?
Wat houdt aanvangsbegeleiding in?	Literatuurstudie	Mezelf	Januari en februari '23
Wat is het doel van aanvangsbegeleiding?	Literatuurstudie – interview	Mezelf Mentor	Januari en februari '23
Is er nood aan aanvangsbegeleiding?	Literatuurstudie – interview – enquête	Mezelf Mentor Leerkrachten	Januari en februari '23
Wat komt er aan bod (informatie en acties) tijdens de aanvangsbegeleiding?	Literatuurstudie – interview – enquête	Mezelf Mentor Leerkrachten	Februari '23
Welke informatie heeft een intermaris nodig bij een korte vervanging van 2 weken?	Enquête	Leerkrachten	Februari '23

- Plannen: Strategie kiezen, planning opstellen > **Januari '23**
- Verzamelen: Gegevens verzamelen en verwerken, ontwerpvereisten formuleren > **Februari '23**
- Ontwerpen: Product maken, product implementeren, product bijsturen > **Maart en april '23**
- Analyseren en concluderen: Onderzoeksvraag beantwoorden, product- en procesevaluatie > **april '23**
- Rapporteren: Rapport afwerken, presentatie maken, video maken, samenvatting maken > **mei '23**
- Presenteren: Onderzoek presenteren > **juni '23**

!! Bronvermelding bijhouden: januari, februari, maart, april, mei 2023

3.3 Onderzoeksmethode

Ik wil graag dit praktijkprobleem aanpakken via een korte literatuurstudie, interviews, bevragingen en enquêtes. Nadat ik een korte literatuurstudie heb gedaan, zal ik pas startende leerkrachten en mentoren interviewen, die meestal tewerkgesteld zijn in de secundaire school waar ik dit ontwerp voor zal maken. Al de andere leerkrachten die dit schooljaar gestart zijn in deze secundaire school, laat ik een enquête invullen. Aan de hand van deze input zal ik mijn actie-onderzoek verder uitwerken en een nieuw ontwerp ontwikkelen. Verder zal ik gesprekken met de mentoren en startende leerkrachten onderhouden gedurende het hele project.

- Fundamenteel descriptieve onderzoeksmethode aan de hand van literatuurstudie (Scribbr, z.d.): Deze onderzoeksmethode is gericht op het ontwikkelen van kennis rond het thema aanvangsbegeleiding. Om een beter beeld op de kennis van aanvangsbegeleiding te krijgen zal ik een descriptief onderzoek voeren waar ik gebruik zal maken van secundaire bronnen. Aan de hand van deze secundaire bronnen kan ik data verzamelen vanuit boeken, artikels, wetenschappelijke publicaties, ... Dus data-verzameling die reeds door iemand anders zijn vergaard en uitgeschreven. In deze verkennende fase heb ik gebruik gemaakt van boeken dat ik heb aangekocht, als ook van boeken die ik uitgeleend heb. Verder heb ik gebruik gemaakt van online artikels en wetenschappelijke publicaties via google scholar en de databank PXL. Ik zal met de literatuurstudie 4 onderzoeksvragen proberen op te lossen, al dan niet volledig versus gedeeltelijk. Ik spreek dan over de volgende onderzoeksvragen: 'Wat houdt aanvangsbegeleiding in?', 'Wat is het doel van aanvangsbegeleiding?', 'Is er nood aan aanvangsbegeleiding?' en 'Wat komt er aan bod (informatie en acties) tijdens de aanvangsbegeleiding?'
- Toegepast kwalitatieve onderzoeksmethode aan de hand van interviews en enquête (Scribbr, z.d.): Omdat ik voor dit actie-onderzoek moet zorgen voor een praktisch document, heb ik moeten zorgen dat ik bepaalde gegevens kon verzamelen om te kunnen starten met een nieuw document. Daarom ben ik aan de hand van een kwalitatieve onderzoeksmethode op zoek gegaan naar antwoorden rond wat beginnende leerkrachten verwachten van aanvangsbegeleiding, in hoeverre ze er nood aan hebben, ... Om dit te kunnen ontdekken heb ik semigestructureerde interviews afgenomen van pas startende leerkrachten. Met semigestructureerde interviews bedoel ik dat ik de interviewvragen op voorhand heb vastgelegd volgens een bepaalde volgorde waarin de vragen gesteld worden, maar dat ik kan afwijken van de algemene geformuleerde vragen (Swaen, 2013). Daarnaast heb ik vragenlijsten in de vorm van een enquête opgesteld voor alle beginnende leerkrachten die dit schooljaar gestart zijn om zo algemene inzichten te verzamelen rond de aanvangsbegeleiding. De vragen in de enquête heb ik zelf opgesteld om zo de informatie te bekomen die ik nodig heb (Google Forms, z.d.). De volgende onderzoeksvragen zouden hier een antwoord of een aanvulling van de literatuurstudie op bieden: 'Is er nood aan aanvangsbegeleiding?', 'Wat komt er aan bod (informatie en acties) tijdens de aanvangsbegeleiding?' en 'Welke informatie heeft een interimaris nodig gedurende een korte vervanging van 2 weken?'
- Bundelen van gegevens: Al de gegevens die ik verkregen heb, zal ik samenvoegen. Deze verzamelende gegeven liggen aan de basis van een nieuw praktisch document

over aanvangsbegeleiding dat ik zal maken, zoals gevraagd door de secundaire school.

- Testen van nieuw praktisch ontwerp: Nadat ik het ontwerp heb gemaakt, zal ik het testen bij nieuwe leerkrachten, leerkrachten die starten in de secundaire school. Indien dit niet mogelijk is, zal het document voorgelegd worden aan de mentoren die het ontwerp dan zullen beoordelen en later testen bij startende leerkrachten.

3.4 Deelnemers

Volgende personen hebben deel genomen aan mijn onderzoek:

- Respondent 1, de mentor of verantwoordelijke voor de aanvangsbegeleiding in het secundair onderwijs Hasp-O-Stadsrand Sint-Truiden. Ze neemt deze taak op, samen met een collega. Zij onderneemt heel wat initiatieven om de aanvangsbegeleiding tot zijn recht te laten komen en te optimaliseren.
- Respondent 2. Zij is leerkracht in HAST Hasselt. Ze is op 09/01/2023 gestart in het secundair onderwijs HAST. Ze geeft volgende vakken: verzorging en indirecte zorg. Ik heb haar geïnterviewd omdat zij heel concreet kon zeggen welke informatie en acties zij nodig had tijdens de eerste 2 weken van haar tewerkstelling.
- Respondent 3. Zij is leerkracht in Hasp-O-Stadsrand Sint-Truiden. Ze is op 06/02/2023 gestart in het secundair onderwijs Stadsrand. Ze geeft volgende vakken: Nederlands en indirecte zorg. Ik heb haar geïnterviewd omdat de informatie en acties die nodig zijn voor beginnende leerkrachten nog kort bij haar lag omwille van de zeer recente instap. Hierdoor heb ik kunnen doorvragen wat ze het meest nodig had van informatie en wat ze gemist had tijdens de eerste weken van haar tewerkstelling.
- Startende leerkrachten: Dit waren allemaal leerkrachten die gestart zijn op het begin of tijdens dit schooljaar. Sommige leerkrachten zijn reeds vorig schooljaar gestart. Al deze leerkrachten hebben een anonieme enquête ingevuld, gemaakt en verwerkt via google forms.

4 Theoretisch kader

Het theoretisch kader heb ik uitgewerkt aan de hand van de deelvragen, die ik nog eens opgesplitst heb om zo volledig mogelijk te zijn. Het is de bedoeling om zo stapsgewijs tot het antwoord van de onderzoeksvraag te komen.

4.1 Wat houdt aanvangsbegeleiding in?

4.1.1 De evolutie naar aanvangsbegeleiding

Aanvankelijk was er geen sprake van aanvangsbegeleiding. In die zin dat het nog niet op papier stond. Maar eigenlijk is er altijd wel, al dan niet bewust, een soort van aanvangsbegeleiding geweest.

Het is pas vele jaren later dat het belang ervan werd gezien. Door de voortdurende evolutie in het onderwijs, is men op een bepaald moment gaan nadenken over het verhaal van de startende leerkracht. Hieruit bleek dat de start in het onderwijs voor beginnende leerkrachten niet zo vanzelfsprekend is en toch wat spannende uitdagingen met zich meebrengt. Zo belandde men uiteindelijk bij de term 'aanvangsbegeleiding'. Een belangrijk gegeven op het begin van de tewerkstelling in de nieuwe school.

De aandacht voor aanvangsbegeleiding die in scholen gewenst is, werd voor het eerst beschreven in het decreet van het Belgisch Staatsblad van 1996. Er werd ook bij vermeld dat de scholen zelf moesten zorgen voor de invulling.

In het Belgisch Staatsblad van 6 februari 2007 werd een volgend decreet opgesteld waarin het ontwerp van de aanvangsbegeleiding, waaronder ook het mentorschap, werd beschreven. Dit decreet kwam verder uit de conceptnota van de toenmalige minister van onderwijs, die duidelijk het belang van aanvangsbegeleiding benadrukte (De Vos, S., De Wilde, J., & Beusaert, S., 2018).

In 2006-2007 werd er voor het eerst een onderzoek uitgevoerd naar aanvangsbegeleiding in het Vlaamse onderwijs. Verschillende items werden onderzocht. Dit naar directies en begeleidend personeel toe, alsook naar beginnende leerkrachten.

Naar directies en begeleidend personeel werd er een antwoord gezocht naar hoe ze aanvangsbegeleiding aanpakken, wat de inhoud is van aanvangsbegeleiding, hoe aanvangsbegeleiding wordt beoordeeld, ...

Bij beginnende leraren werd er een antwoord gezocht op vragen die verband houden met hoe ze de aanvangsbegeleiding van de school ervaren. Op basis van dit onderzoek werd er een inspirerend advies uitgeschreven naar zowel de scholen als naar de lerarenopleidingen.

Specifieke aanbevelingen voor de scholen werden afgeklopt door een systematiek in aanvangsbegeleiding te maken en de raad om te werken met duidelijke stappenplannen.

Specifieke aanbevelingen voor de lerarenopleidingen werden afgeklopt door een grondige voorbereiding te geven aan student-leraren op moeilijke opdrachten in een bijzondere omgeving. Hier wordt gedacht aan complexe zorgvragen van leerlingen waarbij een beginnende leerkracht niet uit zijn lood wordt geslagen (Onderwijsinspectie, 2007).

Na dit eerste verkennende onderzoek, werd 5 jaar later opnieuw een onderzoek uitgevoerd door de onderwijsinspectie naar de aanvangsbegeleiding in de Vlaamse scholen. Eén van de aanbevelingen naar scholen toe, op basis van de vaststellingen die gedaan werden tijdens dit onderzoek, was om de verantwoordelijkheid op te nemen in het begeleiden van beginnende leraren, ook bij kortlopende opdrachten (Onderwijsinspectie, 2013).

4.1.2 Vrijheid rond aanvangsbegeleiding

Het is heel moeilijk om concrete aanwijzingen te vinden rond wat er precies gedaan wordt tijdens de aanvangsbegeleidingen. Dit zorgt ervoor dat de Vlaamse scholen een bepaalde vrijheid krijgen om hun aanvangsbegeleiding te organiseren.

Er worden ook geen bindende voorschriften terug gevonden die aanvangsbegeleiding helpen om vorm en inhoud van de verschillende initiatieven te ondersteunen in Vlaanderen (De Vos et al., 2018).

In 2007 heeft de onderwijsinspectie vastgesteld dat het begrip aanvangsbegeleiding verschillend wordt ingevuld door de scholen.

Uit het onderzoek blijkt dat de beginnende leerkrachten best wel tevreden zijn over de aanvangsbegeleiding die ze op een of andere manier aangeboden krijgen in de school. De verbetering die mogelijk is, wijst in de richting van vraag gestuurde aanpak, externe ondersteuning vanuit de scholengemeenschap of ondersteuning door externe deskundigen. De praktische-administratieve informatie wordt door de beginnende leraren als een gemis ervaren. Terwijl organisatorische begeleiding als prima wordt ervaren (Onderwijsspiegel 2007).

De onderwijsinspectie 2013 stelde vast dat de invulling en intensiteit van de begeleiding enorm verschillend kunnen zijn in de scholen. De redenen die hiervoor worden aangehaald wijzen naar het onderwijsniveau, de grootte van de scholen en het aantal startende leraren. Maar ook of er formele versus informele begeleiding aangeboden wordt, of er op vaste, gestructureerde wijze tijd gemaakt wordt voor beginnende leerkrachten. Hoeveel mentoren er ter beschikking zijn en of het schoolteam mee hulp biedt. De verschillen liggen zelfs op het niveau dat de aanvangsbegeleiding aangeboden wordt bv. in de school of in samenwerkingsverband (Onderwijsspiegel 2013).

Volgens Wong et al. (2005) zijn de verschillen in de scholen te merken bij de invulling en de kwaliteit van aanvangsbegeleiding (Wong, H. K., Britton, E., & Ganser, T., 2005).

Dit sluit aan bij wat onderzocht is in de Onderwijsspiegel, 2007 en in de Onderwijsspiegel, 2013.

Volgens Hens (2019) medewerker van de Vlaamse overheid, departement Onderwijs en Vorming, heeft onderzoek herhaaldelijk uitgewezen dat het professioneel continuüm van de leerkracht niet genegeerd mag worden. De huidige regeerperiode zal dit evalueren en hopelijk verderzetten, met aandacht voor kennisdeling en samenwerking. Het kader hiervoor is ingeschreven in het regeerakkoord 2019-2024 (Maes & Martin, in Hens, 2019).

Ook in het buitenland is er onderzoek gedaan naar de inhoud van aanvangsbegeleiding. Hier werd ontdekt dat in deze landen de begeleidingsprogramma's in grote lijnen overeenkomen. De programma's bestaan uit: begeleidende mentor, startende leraren worden geobserveerd of gaan hospiteren, workshops, trainingen en informatie uitwisselen tussen de startende leraren (Maes & Martin, in Kregten en Moerkamp, 2019).

4.1.3 Aanvangsbegeleiding op verschillende niveaus

Er kan wel op verschillende niveaus gewerkt worden. Aanvangsbegeleiding is immers een gedeelde verantwoordelijkheid.

Als we kijken op **microniveau** dan zien we daar in de eerste plaats de scholen staan. De scholen proberen aanvangsbegeleiding allereerst intern aan te pakken. Binnen de school is

er reeds een netwerk aanwezig waar ze gebruik van kunnen maken en waartoe ze ook behoren sinds de start in het onderwijs. De directeur en zijn begeleiders, om precies te zijn de mentoren kunnen die startende leraren begeleiden en ondersteunen, maar ook het hele schoolteam kan hulp bieden waar dat nodig is. Verder kunnen beginnende leerkrachten hospiteren en deelnemen aan tal van andere initiatieven binnen de scholen zelf. Alle ondersteuning binnen de school zijn welkom voor de beginnende leraren (De Vos et al., 2018).

In het **mesoniveau** breiden we al uit naar de scholengemeenschap en externe diensten zoals pedagogische begeleidingsdienst, lerenscholen en inspectie. Deze kunnen helpen om aanvangsbegeleiding kwaliteitsvol te ondersteunen. Dit kunnen ze doen door activiteiten en bijscholingen te regelen voor beginnende leerkrachten, lerenscholen brengen nieuwe inzichten, methodes en informatie binnen in de school (Maes & Martin, in Johnson et al., 2019). Ook De VLOR (2014) verwijst naar een gedeelde verantwoordelijkheid op mesoniveau voor aanvangsbegeleiding, zodat startende leraren er niet alleen voorstaan bij het begin van hun loopbaan (Maes et al., 2019). Volgens Van Laere en Van Haevemaet geeft de scholengemeenschap beginnende leerkrachten de kans om in een veilige context, weg van de school, te reflecteren over de onderwijsopdracht. Centraal staat dan de feedback, tips en steun (De Vos et al., in Van Laere & Van Haevemaet, 2018).

Het grote overkoepelend **macroniveau**, de overheid, heeft de touwtje in handen zodat scholen de aanvangsbegeleiding kwaliteitsvol kunnen aanbieden. De beleidsmakers bepalen de kaders en kwaliteitscriteria waarbinnen aanvangsbegeleiding kan plaatsvinden (De Vos et al., 2018).

Zo lezen we dat de onderwijsinspectie in 2013 aanbevelingen heeft uitgeschreven naar de overheid toe om de aanvangsbegeleiding te kunnen onderhouden. Het gaat dan over middelen in reserve houden om de begeleiding van leraren te verbreden naar de hele loopbaan, structureel investeren in aanvangsbegeleiding op niveau van de scholengemeenschap en blijvend investeren in nascholingsgelden en mentorenopleidingen (Onderwijsspiegel 2013).

4.1.4 Wat wordt er nu precies verstaan onder aanvangsbegeleiding?

Aanvangsbegeleiding is zo geëvolueerd dat het in 2019 zowel een recht als plicht is voor beginnende leerkrachten. Zij hebben het recht om in te groeien in de job om zich zo verder te ontwikkelen in de klas- en schoolpraktijk. Anderzijds is er de plicht om in te gaan op de verschillende noden aan de profielen die de verschillende starters hebben.

Schoolbesturen ontvangen jaarlijks middelen om in hun instelling(en) kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding aan te bieden en te ontwikkelen.

De intensiteit van de aanvangsbegeleiding hangt af van het beleidsvoerend vermogen van de school en het schoolbestuur, en ook met het gevoerde personeelsbeleid.

De duur om van het recht en de plicht voor aanvangsbegeleiding te genieten wordt vastgelegd op 2 à 3 schooljaren. Na deze periode volgt een beoordeling en kunnen leerkrachten sneller een tijdelijke aanstelling van doorlopende duur (TADD) binnen halen (Maes & Martin, 2019).

Als startende leraren hun opleiding succesvol hebben afgerond en beginnen in het leerplichtonderwijs, worden ze tijdens de eerste periode begeleid. De startende leerkracht kan namelijk nog groeien in de job en moet zijn professionele identiteit nog verder ontwikkelen. Deze eerste periode, de inductieperiode, wordt voor een stuk opgevangen door aanvangsbegeleiding.

De Vos et al. (2018) beschrijven 5 sleutelprincipes van aanvangsbegeleiding:

1. Aanvangsbegeleiding als gedeelde verantwoordelijkheid

Aanvangsbegeleiding speelt zich af op verschillende niveaus, zoals hierboven beschreven onder 4.1.3. Of de starter zijn weg vindt in het werkveld hangt dus af van de werkomgeving waarbinnen de starter zich bevindt. Directie, collega's leraren, pedagogische begeleidingsdiensten, inspectie, ... zouden moeten samenwerken om een omgeving te scheppen waar er een spontane wisselwerking is tussen ervaring versus nieuw talent. Het is zo dat aanvangsbegeleiding gezien wordt als een gedeelde verantwoordelijkheid.

2. Aanvangsbegeleiding bestaat uit formeel én informeel leren

Professionele ontwikkeling ontstaat uit het formeel leren alsook uit het informeel leren.

Bij formeel leren wordt er bedoeld dat iemand leert uit trainingen, bijscholingen of cursussen. Dit is vaak in een klaslokaal met een leraar in de klas.

Informeel leren gebeurt vaak onbewust (impliciet), soms bewust (deliberatief). Als je leert vanuit een reactie op een eerdere ervaring spreken ze van reactief informeel leren. Het informeel leren kan opgesplitst worden in individueel informeel leren bv. experimenten, sociaal informeel leren bv. spontaan, samen leren en leren van objectieve bronnen bv. een boek lezen. De Vos et al. (2018) verdedigen het sociaal informeel leren. Dat wilt zeggen dat zij het uitwisselen van feedback met collega's als het belangrijkste element zien van aanvangsbegeleiding.

3. Aanvangsbegeleiding heeft aandacht voor talenten van starters

Oorspronkelijk was het de bedoeling om de startende leraren te begeleiden en te ondersteunen tijdens de aanvangsbegeleiding. Dit gebeurde meestal in één richting, namelijk in de richting van de beginnende leerkracht. Hierdoor is er teveel aandacht voor de tekorten van beginnende leraren. Maar dan vergeet men dat deze groep leraren een rugzak boordevol nieuwe inzichten, methoden, talenten, technieken, ... hebben. Daarnaast zijn het leraren die enorm veel enthousiasme en werkspirit hebben. Het zijn eigenlijk goed opgeleide collega's die een nieuwe, verfrissende wind door de school kunnen laten waaien. Bovendien geeft dit wederzijds leren het zelfvertrouwen van de startende leerkracht een boost. Kelchtermans (2018) noemt de benadering vanuit professionele tekorten 'deficit-perspectief' en pleit voor eerherstel aan de startende leraren.

4. Aanvangsbegeleiding is gepersonaliseerd en de starter is mee verantwoordelijk

Iedereen heeft andere talenten. Dat wil zeggen dat iedereen ook anders benaderd moet worden. De Vos et al. (2018) verdedigen een gepersonaliseerde aanvangsbegeleiding, dus een begeleiding op maat naargelang de noden. Hierin is het wel belangrijk dat de beginnende leraar zijn eigen leerproces mee in handen neemt en dus ook mee verantwoordelijk is.

5. Aanvangsbegeleiding als eerste fase op een professionaliseringscontinuüm

Blijvend leren moet aangemoedigd worden. Nadat je als leraar succesvol bent afgestudeerd, heb je nog heel veel te leren. Een leraar kan niet stoppen met leren. De maatschappij evolueert voortdurend bv. ICT, gezondheidseducatie, klimaatproblemen, ... (Maes & Martin, 2019). Dit wil zeggen dat aanvangsbegeleiding ook oog moet hebben voor het ontwikkelen van een leerattitude die gericht is op de toekomst.

In heel wat scholen heeft men een mentor aangeduid. Onderzoek toont aan dat mentoring in de focus staat van beleidsvoering, wel eerder geïsoleerd en dus niet mee opgenomen in het algemene professionaliseringsbeleid (Onderwijsinspectie, 2013).

4.1.4.1 Mentor

Aanvangsbegeleiding gebeurt vaak door een vorm van mentoring. Hier wordt mee bedoeld dat meer ervaren collega's de startende leraren zullen begeleiden, ondersteunen en wegwijs maken in de nieuwe school (Kelchtermans, 2017; TALIS, 2018).

Een mentor zal hulp bieden op 3 gebieden:

1. Wegwijsinformatie. Dat is informatie bieden om vlot te integreren in de schoolcontext.
2. Werkbegeleiding. Hier wordt inhoudelijke en vakdidactische ondersteuning mee bedoeld.
3. Leerbegeleiding. D.w.z. dat er gereflecteerd wordt over de persoonlijke en professionele identiteit van de startende leraren.

De relatie die de beginnende leraar heeft met de mentor is zeker van belang. De startende leraar heeft er alle belang bij dat de mentor zich openstelt voor de voorkeuren, visie op goed onderwijs van de startende leraar. Maar desondanks toch kan ondersteunen.

Meerdere mentoren binnen de schoolorganisatie zouden een meerwaarde kunnen zijn voor beginnende leraren, alsook voor de school.

Vermits levenslang leren absoluut nodig is in het lerarenberoep zijn mentoren blijvend nodig in het onderwijs.

Het Katholiek Onderwijs Vlaanderen heeft in zijn inspiratiedocument (2020) geprobeerd om een taakomschrijving voor mentoren uit te schrijven. Dit kostte echter moeite omdat een mentor geen ambt is met een functiebeschrijving. Het is een inspiratiedocument waar instaat wat een mentor zou kunnen doen.

Het is de taak van de directie en andere betrokkenen die de inhoud van aanvangsbegeleiding zal vastleggen en daardoor de taak van de mentor vorm zal geven (Taakomschrijving mentor, 2020).

4.1.5 Schriftelijke documentatie aanvangsbegeleiding actie-onderzoek

In dit actie-onderzoek beperk ik mij m.b.t. de inhoud van aanvangsbegeleiding enkel tot de schriftelijke documentatie die nodig is bij de start van de werkgelegenheid in een nieuwe school, zoals een onthaalbrochure. Dit is een onderdeel van een diepgaande aanvangsbegeleiding, die op het begin van de loopbaan voor leerkrachten wordt aangeboden.

4.1.5.1 Taakomschrijving van de mentor van de secundaire school

De mentor van de secundaire school waar ik mijn actie-onderzoek zal uitvoeren, heeft een uitgeschreven document rond haar functiebeschrijving als mentor.

Tijdens het interview heeft de mentor nog gedetailleerde toevoegingen gedaan over hoe zij haar taak uitvoert. U kan dit terugvinden op het einde van deze paper bijlage 1 (respondent 1 - mentor, persoonlijke communicatie, 7 februari 2023).

U zal merken dat deze taakomschrijving in de lijn ligt met het 'inspiratiedocument' van het Katholiek Onderwijs Vlaanderen (2020).

4.1.5.2 Bevindingen mentorschap

De startende leerkrachten uit de secundaire scholen geven in het interview aan dat mentors zeer belangrijk zijn in de school. Zeker als ze goed betrokken zijn en op dezelfde lijn staan. De leerkrachten geven aan dat het zinvol is om meerdere mentors te hebben.

Een leerkracht vindt het belangrijk dat je andere mentoren kan spreken als de toegewezen mentor afwezig is. (bijlage 2)

De andere leerkracht zal sneller naar de mentor gaan waar ze zich goed mee voelt en waar ze het gevoel heeft dat haar bezorgdheden duidelijk zijn. (bijlage 3)

4.2 Wat is het doel van aanvangsbegeleiding?

Het algemeen doel van aanvangsbegeleiding is om een structureel verankerde ondersteuning voor elke beginnende leraar uit te rollen. Dit met het oog op (verdere) professionele ontwikkeling en jobtevredenheid. Dit vormt op zijn beurt een onderdeel van een loopbaanbeleid of professionaliseringsbeleid (Maes & Martin, 2019).

Aanvangsbegeleiding is belangrijk voor professionele ontwikkeling van startende leraren én voor de ontwikkeling van de schoolorganisatie.

4.2.1 Praktijkschok verminderen

In de literatuur kan je heel wat terugvinden over de zogenaamde ‘praktijkschok’ (Maes & Martin, 2019).

Het betekent de ervaring die beginnende leraren hebben als ze starten in het onderwijs. Meer bepaald een moeilijke overgang van de lerarenopleiding, die nogal gecontroleerd en beschermd is, naar de onderwijspraktijk, dat ervoor zorgt dat je plotseling ‘alleen’ verantwoordelijk bent voor alle lerarentaken dat het beroep met zich meebrengt. De start kan daarom nogal hard aankomen en voelt aan alsof er een ongelooflijke kloof tussen beiden ligt die de kennis, vaardigheden, doorzetting en geloof in jezelf van de starters op de proef stelt. Een draagvlak vinden tussen zichzelf en de specifieke schoolcontext is uiterst moeilijk. Deze intensieve en zenuwslopende periode kan deels opgevangen worden door een goede aanvangsbegeleiding (Maes & Martin, 2019).

Eén van de redenen die mee de oorzaak is van de praktijkschok is volgens Maes & Martin (2019) dat in de meeste scholen wel begeleiding bestaat voor startende leraren, maar dat die begeleiding nog te vaak door starters wordt ervaren als eenrichtingsverkeer, dus enkel naar de starters toe.

De ‘inspiratienota aanvangsbegeleiding’ van het Katholiek Onderwijs Vlaanderen (2021) schrijft hier het volgende over. Ik citeer letterlijk:

Een aanzienlijke groep van starters ervaart een moeilijke overgang (kloof) tussen de lerarenopleiding en de onderwijspraktijk. Dit bemoeilijkt de startperiode. Men spreekt daarom van een ‘praktijkschok’.

Sommige starters vinden zich niet bekwaam genoeg voor bepaalde aspecten van hun taak als leerkracht (bv. klasmanagement, contacten met ouders, omgaan met kinderen met specifieke onderwijsbehoeften ...). Men noemt dit ook ‘handelingsverlegenheid’.

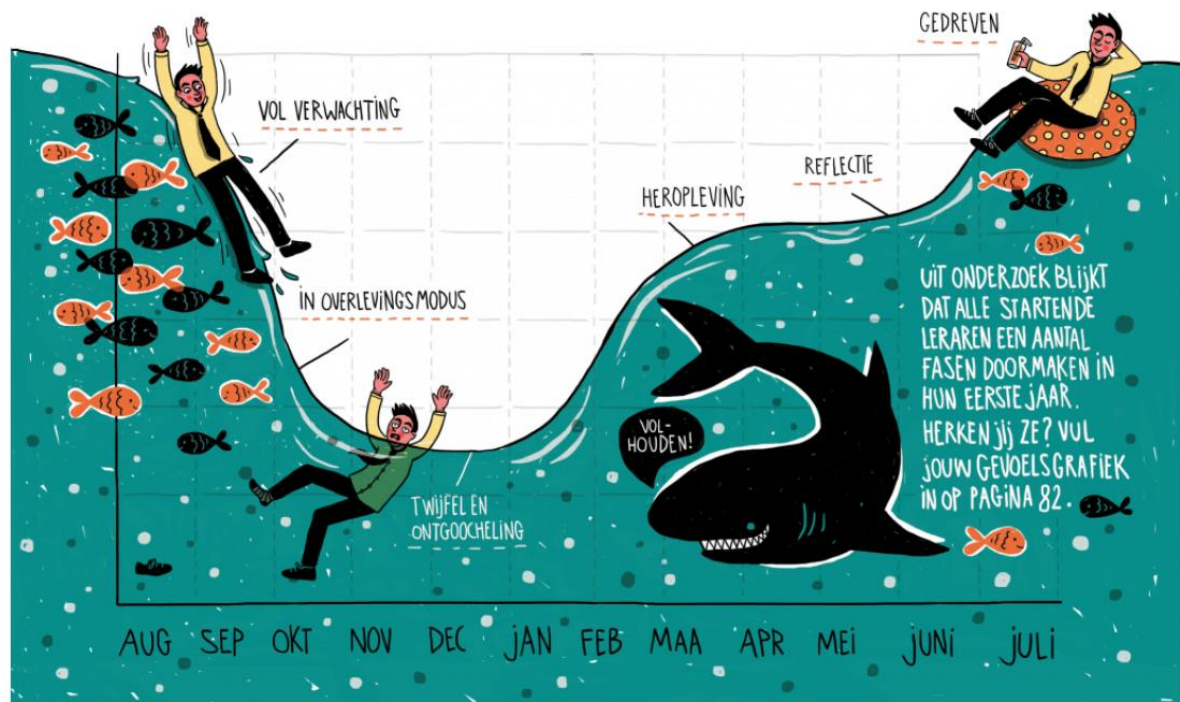
Starters rapporteren een grote werkbelasting zowel op het gebied van tijdsinvestering, de combinatie werk-gezin als op emotioneel vlak. Men spreekt over de startperiode in termen van ‘overleven’ (Inspiratienota aanvangsbegeleiding, 2021, p.1).

4.2.1.1 De 6 fasen van een startende leerkracht

Uit onderzoek heeft Moir (1999) ontdekt dat beginnende leerkrachten verschillende fasen doorlopen voordat ze goed en wel vertrokken zijn. Dit geeft nogmaals weer dat de onderwijswereld niet gemakkelijk te doorgronden is. Met de hulp van intensieve

aanvangsbegeleiding kan de startende leerkracht deze fasen beter het hoofd bieden en uitvallen beperken.

Op basis van het onderzoek van Moir (1999) heeft Van Laere (2015) in het tijdschrift 'Klasse' de 6 fasen die startende leraren meemaken gepubliceerd om de moeilijkheid aan het begin van de werkgelegenheid aan leerkrachten te duiden.



Noot. Overgenomen van *6 fasen die startende leraren meemaken*, door M. Van Laere, 2015, Klasse (<https://www.klasse.be/1941/6-fasen-die-startende-leraren-doormaken/>)

Fase 1: Vol verwachting

Een leraar stapt het onderwijs in met hoge verwachtingen en enorm veel zin om zijn kennis en vaardigheden te onderwijzen. De leraar kijkt in deze fase erg uit naar de ervaringen die het werk met zich meebrengen.

Fase 2: Overlevingsfase

De schoolopdracht blijkt na enige tijd toch niet zo vanzelfsprekend te zijn en de leraar schakelt over naar een overlevingsfase. De leraar vindt geen evenwicht in het vele werk, wilt nog steeds alles perfect afwerken. Hij keert zich in allerlei bochten om alles gedaan te krijgen op eventueel verschillende scholen tegelijk.

Fase 3: Twijfel en ontgoocheling

De beginnende leraar zit op zijn dieptepunt. Hij stelt zich allerlei vragen die met de job te maken hebben en vraagt zich vooral af of hij wel gemaakt is voor deze job. Of het dit wel is wat hij wilt. De twijfel steekt de kop op.

Fase 4: Heropleving

De beginnende leraar heeft zich moeizaam door fase 3 geworsteld en klimt uit het dal. Hij leeft opnieuw op en voelt zich terug beter in fase 4.

Fase 5: Reflectie

De starter is nu pas klaar, en vindt nu pas de tijd om, eens stil te blijven staan bij zijn eigen onderwijskwaliteiten en minpunten. Hij kan ook nu pas zien welke oplossingen er zijn en hoe hij deze kan inzetten.

Fase 6: Genieten

De beginnende leraar kan weer genieten van de job. De kennis, vaardigheden en attitudes die nodig zijn in het onderwijs komen niet meer zo geforceerd over. (Van Laere, 2015)

4.2.2 Snelle uitstroom verminderen

Door de jaren heen heeft aanvangsbegeleiding nog een ander doel gekregen nl. vermijden dat starters voortijdig het onderwijs zouden verlaten (Kelchtermans, 2017).

Als de praktijkschok te overweldigend aankomt, zonder dat er voldoende kwaliteitsvolle begeleiding en ondersteuning geboden wordt via o.a. aanvangsbegeleiding, is de stap naar stoppen niet ver weg. Leraren voelen zich niet tevreden in de job en krijgen geen voldoening in wat ze doen op het werk. Het algemeen welzijn komt in gedrang, wat uitval, tijdelijk of permanent, tot gevolg heeft (TALIS, 2018).

Leraren stappen gemiddeld binnen de vijf jaar uit het onderwijs.

De uitstroom is opmerkelijk bij het begin van de loopbaan, maar ook op het einde van de carrière, tonen Vlaamse cijfers aan (Crevits, 2018; Struyven & Vanthournout, 2014).

Onderstaande tabel geeft aan dat de grootste uitval in het secundair onderwijs is (Warnez, 2021):

Onderwijsniveau	StartersSJ 2015-2016	In onderwijs SJ 2020-2021	Aantal uitstromers	Percentage uitstromers
Kleuteronderwijs	1.974	1.381	593	30,00%
Lager onderwijs	3.239	2.389	850	26,20%
Secundair onderwijs	5.627	3.545	2.082	37,00%
Totaal	10.840	7.315	3.525	32,52%

Noot. Overgenomen van *Eén op de drie stapt binnen de vijf jaar uit het onderwijs*, door B. Warnez, 2021, CD&V (<https://brechtwarnez.be/een-op-de-drie-startende-leerkrachten-stapt-binnen-de-vijf-jaar-uit-het-onderwijs/>)

Ondanks dat er minder leerkrachten uit het onderwijs stapten t.o.v. het schooljaar 2015-2016 blijven deze percentages verontrustend. In het schooljaar 2017-2018 was het percentage uitstromers zelfs 42,3% in het secundair onderwijs, haalt Warnez (2021) aan. Als voornaamste redenen om het onderwijs te verlaten geven de uitstromers aan dat de werkdruk te hoog ligt, de al dan niet aanwezige ondersteuning vanuit het schoolmanagement, de relaties met de leerlingen en met de ouders, alsook de jobonzekerheid (Warnez, 2021).

In het VLOR-document van 2019 staat dat de ambtenaren van het Departement onderwijs & vorming sterkere leerlingen uit het secundair onderwijs willen aantrekken, alsook mensen met

een migratieachtergrond en zij-instromers om opnieuw een meer kwaliteitsvolle en diverse instroom in de lerarenopleiding te krijgen (VLOR, 2019).

4.2.3 Professionaliseringplan

Als beginnende leraren in het onderwijs van de schoolbanken komen, hebben ze een zeer goede bagage om te starten. We kunnen zeggen dat ze de basiscompetenties van het vak bezitten. Toch zijn er enkele competenties die ze niet kunnen inoefenen tijdens hun opleiding. Bv. omgaan met ouders, administratieve taken, specifieke schoolopdrachten, In het werkveld zullen ze zeker deze vaardigheden kunnen inoefenen en kunnen dus zo hun vermogen langzamerhand verbreden of zich verder specialiseren.

Aanvangsbegeleiding hoort tot het professionaliseringsplan van de scholen. Dit start bij de lerarenopleiding van het personeelslid en wordt gedurende de volledige loopbaan verdergezet in doorlopende professionalisering (Maes, Martin et al., 2019). Ook andere schrijvers zijn het erover eens dat het leerproces van leraren die hun opleiding met vrucht beëindigd hebben lang nog niet stopt nadat ze dit volbracht hebben (Deketelaere et al., 2004; Wong et al., 2005).

Hierboven onder puntje 4.1.4 heb ik de 5 sleutelprincipes van aanvangsbegeleiding uitgeschreven volgens De Vos et al. (2018). Al deze sleutelprincipes horen in het professionaliseringsplan van een schoolbeleid.

Valcke en De Wandel schrijven in het boek De Vos et al. (2018) dat professionaliseren meer is dan nascholen alleen. Professionaliseren is leren van elkaar op verschillende manieren en in verschillende vormen. Er zijn tal van initiatieven binnen de aanvangsbegeleiding. Al deze professionaliseringsmomenten leiden naar professionaliseren (De Vos et al., 2018).

De verschillende vormen van professionaliseren zullen verderop in de paper toegelicht worden bij de soorten informatie/acties van aanvangsbegeleiding.

4.2.4 Zelfregulering en tevredenheid (ABC)

Aanvangsbegeleiding wil tegemoetkomen aan de basisbehoeften van de startende leraren. Deze natuurlijke basisbehoeften komen verder uit de wetenschappelijke onderbouwde motivatietheorie, nl. de zelfdeterminatietheorie. Het vertrekt vanuit het positieve mensbeeld, de drang om te groeien en onszelf te ontwikkelen (*Motiveren tot leren: de zelfdeterminatietheorie*, 2023).

Als deze 3 basisbehoeften van deze zelfdeterminatietheorie zich evenwichtig ontwikkelen, en bevredigd zijn dan ontstaat er optimale functionering, een mentaal welbevinden en maximale groei (Wikipedia, 2023).

Een gebrek zorgt voor jobontevredenheid met als gevolg een vroegtijdige uitstroom (TALIS, 2018).

- **Autonomie:** Het gevoel van psychologische vrijheid. Je krijgt een bepaalde vrijheid om je kennis, vaardigheden en attitudes over te brengen naar de leerlingen toe, maar ook binnen de schoolcontext. Het zorgt voor meer betrokkenheid en meer motivatie van de leraren (Kelchtermans, 2018).
- **Verbondenheid:** Het ervaren van positieve werkrelaties. Uit onderzoek van De Vos, Beusaert, Segers & De Wilde (under review) blijkt ondersteuning door van collega's doorslaggevend te zijn om al dan niet de job te verlaten. Het gevoel hebben dat je er niet alleen voorstaat en je vragen kan stellen is van uiterst belang (De Vos et al., 2018).
- **Competentie:** De leraar heeft het gevoel doeltreffend te zijn, kan zijn talenten benutten en zichzelf ontwikkelen. Het kunnen delen van je competenties en daarop verder bouwen is meebepalend voor je jobtevredenheid. Toch zijn er een aantal competenties

die je enkel kan leren in de praktijk en dit zorgt ervoor dat de jobtevredenheid onder spanning staat. Volgens Kelchtermans, 2018 moet de nadruk gelegd worden op de sterktes van een startende leraar, die ook belangrijk zijn voor de vernieuwing en ontwikkeling van de school.

4.3 Is er nood aan aanvangsbegeleiding

Aanvangsbegeleiding, het ondersteunen en coachen van startende leerkrachten, is in het leven geroepen omdat er duidelijk nood is om deze nieuwe groep personeelsleden op te vangen.

Zoals Ingersoll & Strong (2011) het benoemen, voelen deze mensen zich nog vrij onzeker, niet bekwaam genoeg om aan alle eisen te voldoen die van een leerkracht wordt verwacht. Ze halen heel wat praktijkvoorbeelden aan die toch wat oefening vragen zoals moeilijke onderwijsopdrachten, grote klassen, individuele specifieke leerlingennoden en de nog altijd hoger liggende verwachtingen die de maatschappij heeft tegenover de leraren.

Kelchtermans & Ballet (2002) zien dat de leerkracht ook nog lid is van een lerarenteam. En dit wel naast het lerarenberoep van het lesgeven, het zwaar overladen administratieve werk en andere taken. Dit is niet zo vanzelfsprekend om in dit grote pakket stand te houden. Zij willen hiermee zeggen dat het socialisatieproces intens is.

In een document van Crevits (2018) hebben we gezien dat veel gemotiveerde, enthousiaste leerkrachten het onderwijs verlaten binnen de 5 jaar, met de grootste uitval in het secundair onderwijs. En dit is nu juist wat er vermeden moet worden.

De nood om van aanvangsbegeleiding te genieten, is daardoor ook een aspect van professionalisering geworden om leraren gemotiveerd in het onderwijs te houden.

Verder kan men bij aanvangsbegeleiding, gedurende enkele jaren, het ononderbroken proces van professionalisering garanderen. Het is een begin van een jarenlange, stevige loopbaan. Ingersoll & Strong (2011) hebben zelfs aangetoond dat de series activiteiten waar aanvangsbegeleiding mee uitpakt een positieve invloed hebben op minder uitstroom en de klaspraktijk van leerkrachten én op het studierendement van de leerlingen.

Ook 'Startkracht', een tweejarig praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek heeft de noden van startende leerkrachten in het Vlaamse basisonderwijs onderzocht. En ook hier kwamen er steeds drie grote vragen naar voren. De vragen hadden betrekking op: waar starters mee worstelen en wat er belangrijk is voor de groei van de leerkracht.

Ik merk dat zowel in de literatuur als in de praktijk de behoefte aan intense, kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding sterk wordt aanbevolen om het beroep van leerkracht zeer vakkundige te kunnen uitvoeren.

4.3.1 Inductieperiode

Vooraf tijdens de inductieperiode, dat is de prille beginfase die elke startende leerkracht moet doorlopen, blijkt de behoefte aan begeleiding een belangrijk onderdeel te zijn.

Dit omdat de praktijkschok op de loer ligt en bij het niet onder controle krijgen van deze praktijkschok bestaat het gevaar dat goede leerkrachten hun weg buiten het onderwijs zullen verderzetten. Dit zou enorm spijtig zijn, zeker nu de media aangeeft dat er zoveel leraren tekort zijn in het onderwijs.

Hier is het wel belangrijk dat je niet meteen de bovenhand geeft aan het 'deficit-denken'. Kelchtermans (2018) heeft dit beschreven als het focussen op de tekorten van een startende leerkracht.

Door de startende leerkracht te benaderen als iemand die belangrijke waarden, nieuwe inzichten, andere methoden en een eigen visie heeft, zal de school hier wel mee varen en zal de startende leerkracht beter kunnen ingroeien.

4.3.2 Begeleiding aanpassen aan de individuele noden

Niet elke nieuw personeelslid heeft dezelfde behoefte om ondersteund en begeleid te worden. De nood aan begeleiding hangt van verschillende factoren af. Zo zal een heel nieuw personeelslid meer begeleiding nodig hebben, dan een personeelslid die al verschillende interims gedaan heeft in dezelfde school.

Ook welke achtergrond de leraar heeft, maakt dat de behoefte aan begeleiding op een andere manier of andere tijd zal moeten plaatsvinden. Ik bedoel dan welke levenservaringen een nieuwe leerkracht al gehad heeft. Is het een zij-instromer? Dat is iemand die al een ander beroep uitoefende en later besliste om te komen werken in het onderwijs als leerkracht.

Is de startende leerkracht in een nieuwe school een leerkracht die al 10 jaar ervaring heeft in het onderwijs, maar dan op een andere school?

Maes & Martin (2019) beschrijven dit ook in hun boek. Zij zeggen dat de concrete vorm en timing afhangt van het profiel van de startende leerkracht en de kenmerken van de school. Zij verwijzen naar dat dé startende leerkracht niet bestaat en dat er een grote diversiteit schuilt achter de begeleiding en ondersteuning die iemand nodig heeft. Zij bedoelen dan de vooropleiding van iemand, de professionele ervaring, aard van bekwaamheidsbewijs, enz.

4.3.3 Nood aan een netwerk

Daarnaast is het belangrijk dat de startende leerkracht een netwerk opbouwt. Dit kan binnen de school zoals directeur, vakleerkrachten, collegiale netwerken, ... maar beginnende leerkrachten hebben ook een netwerk buiten de school. Bv. de lerarenopleiding, pedagogische begeleidingsdienst, scholengemeenschap, ... Verder hebben ze ook nog een vangnet opgebouwd Bv. andere scholen, vrienden, ... Ze hebben immers al een heel traject doorlopen voordat ze starten in het onderwijs.

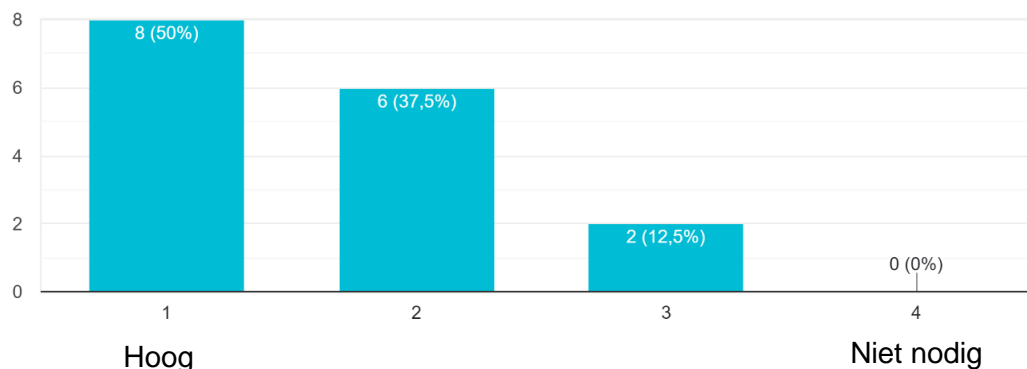
Het is belangrijk dat het hele netwerk waar leerkrachten deel van uitmaken, de startende leerkracht ondersteunen. Of dat de beginnende leerkracht kan terugvallen op zijn breed netwerk (Kelchtermans, 2018).

4.3.4 Resultaten enquête en interview actie-onderzoek

Uit de enquête die ik heb afgenomen bij startende leerkrachten blijkt inderdaad dat de behoefte aan aanvangsbegeleiding nodig is. In de grafiek kan je ook zien dat de behoefte aan begeleiding voor sommigen minder noodzakelijk is. Toch is er niemand die aangeeft dat er geen aanvangsbegeleiding moet zijn aan het begin van een nieuwe werkgelegenheid.

4. Hoe hoog schat je de behoefte naar aanvangsbegeleiding in?

16 antwoorden



Ook in de interviews (bijlage 3 en bijlage 4) kan je lezen dat deze startende leerkrachten de behoefte aan aanvangsbegeleiding hoog inschatten.

4.4 Wat komt er aan bod (informatie en acties) tijdens de aanvangsbegeleiding?

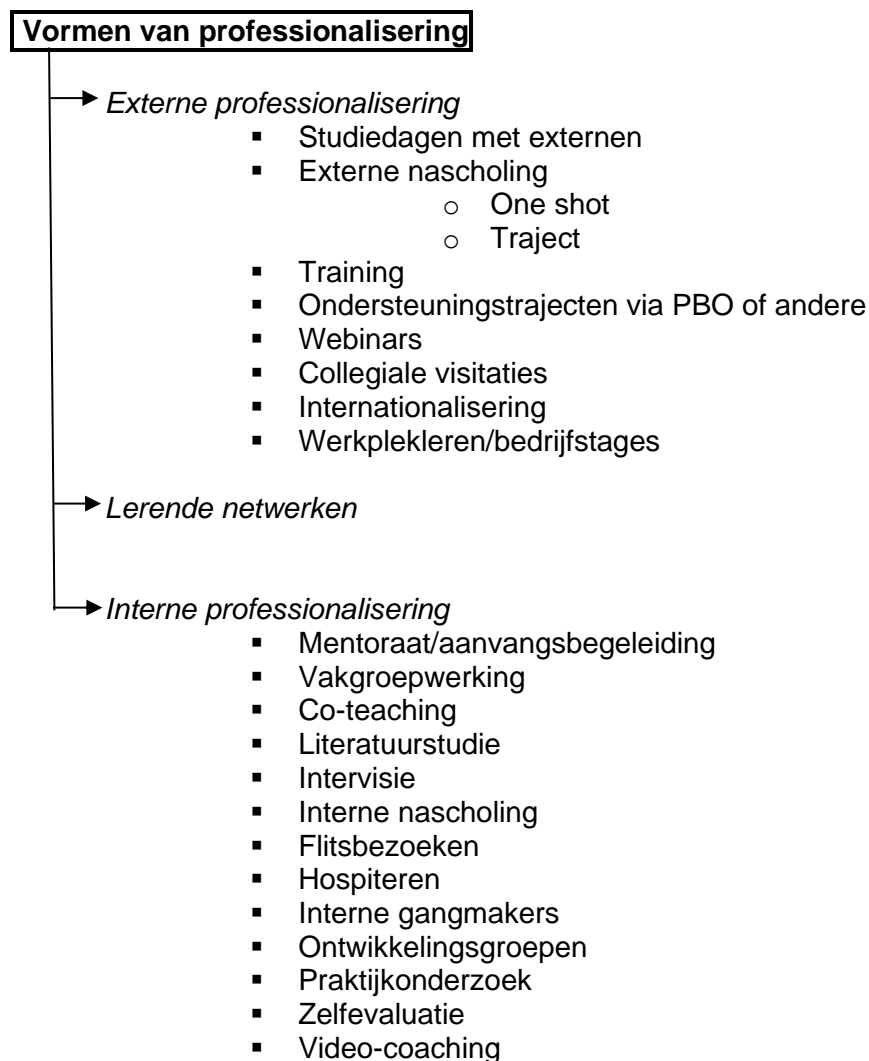
Het is wel duidelijk dat aanvangsbegeleiding is uitgegroeid tot tal van initiatieven om de startende leerkrachten met klasse te verwelkomen, te ondersteunen en te coachen in het onderwijs.

We zullen in dit deel van het actie-onderzoek wat dieper ingaan op wat er allemaal is in deze begeleiding en coaching. Er zijn verschillende vormen die kunnen gebruikt worden om te professionaliseren. Uiteraard is het onmogelijk om alles te beschrijven.

4.4.1 Soorten

In de inspiratiegids 'Start to teach' hebben De Vos et al. (2018) een tekening weergegeven die Valcke en De Wandel gebruikten tijdens hun onderzoek over een aantal vormen van professionalisering. Deze oplijsting is niet-exhaustief, d.w.z. dat ze niet volledig is. Het geeft echter wel een héél goed beeld in welke vormen en welke soorten er zijn (De Vos et al., in Valcke & De Wandel, 2018).

In Figuur 1 worden een aantal vormen van professionalisering weergegeven in een niet-exhaustieve oplijsting.



Figuur 1: Overgenomen uit *Start to teach* (p.173), door De Vos et al., in Valcke & De Wandel, 2018, Garant.

4.4.2 Informatie en acties vanuit secundaire school actie-onderzoek

Uit interview met de mentor (bijlage 1) van de vragende secundaire school blijkt dat ze daar al heel wat doen om hun aanvangsbegeleiding zo goed mogelijk te volbrengen.

Introductie school, infobundel, intervisies, klasbezoeken, lessen volgen bij collega's, bijscholing, inburgeren bij het team, ... en nog meer nemen de mentoren in de school op de schouders.

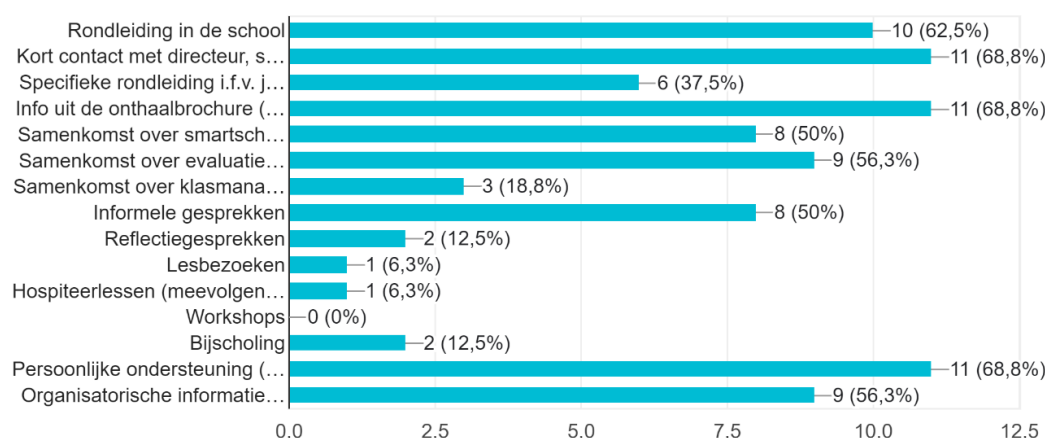
Onderaan de paper kan je een volledig overzicht zien van de acties die de secundaire school onderneemt, dat ik verkregen heb via het interview met de mentor (bijlage 1).

4.5 Welke informatie heeft een interimaris nodig gedurende een korte vervanging van 2 weken?

Startende leraren mogen niet verdwalen in het grote aanbod van informatie en acties. Tijdens de korte vervanging is dat niet efficiënt werken en bevordert de groei niet. Daarom werd er in de enquête gevraagd naar welke activiteiten/informatiemomenten de startende leerkrachten het meest nood hadden in de eerste 2 weken van de werkgelegenheid.

5. Aan welke activiteiten/informatiemomenten had je het meeste nood in de eerste 2 weken van je tewerkstelling? (meerdere keuzes mogelijk)

16 antwoorden



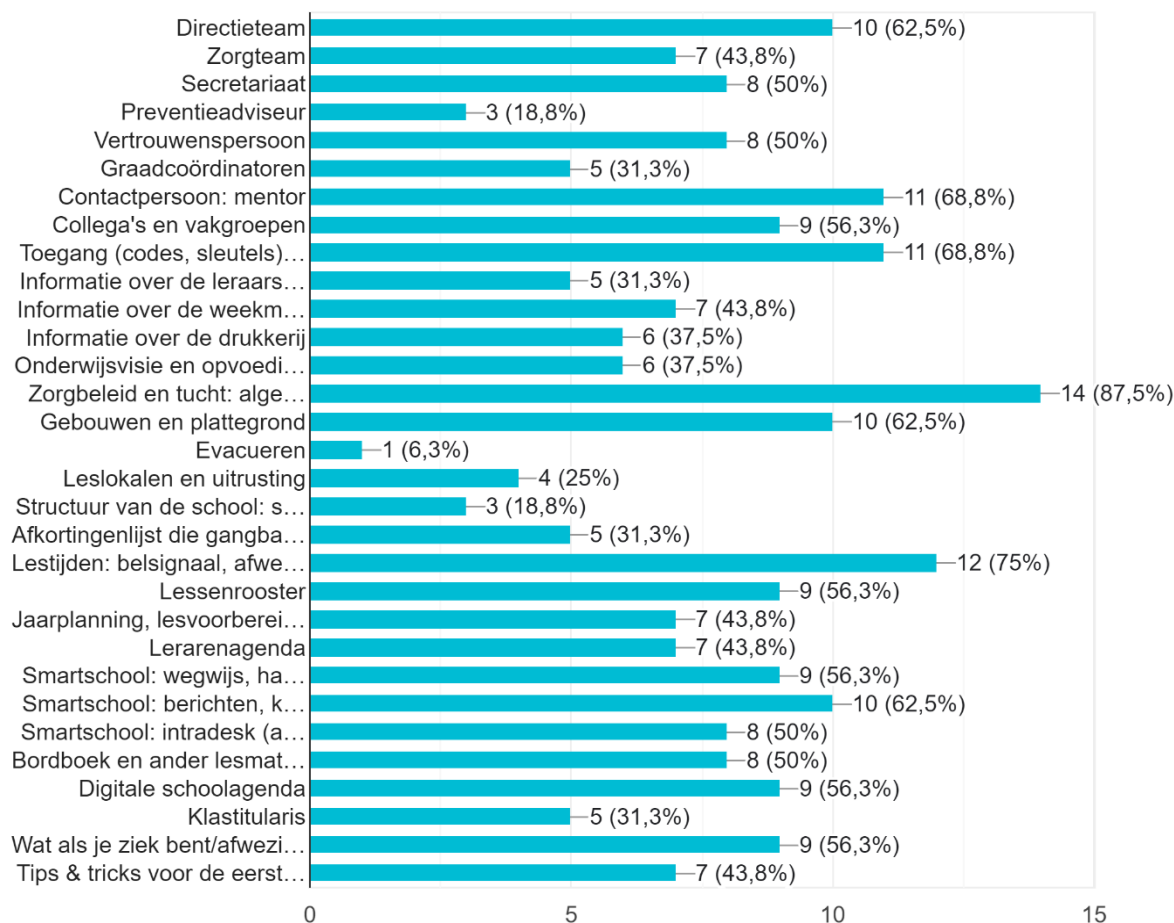
Er werd vervolgens de vraag gesteld of het niet meer efficiënt zou zijn om een korte onthaalbrochure te maken en daar bijlagen in te verwerken. De bijlagen kunnen dan apart, op bepaalde tijdstippen toegevoegd worden. Bv. naargelang de noden, bij uitbreiding van de opdracht of als de startende leraar reeds wat gevorderd is en enkele weken/maanden werkt in de school. Zo kan stapsgewijs informatie opgenomen worden op maat.

Maar welke informatie zouden de beginnende leerkrachten dan wensen in de korte onthaalbrochure?

Volgende grafiek geeft weer welke informatie startende leerkrachten belangrijk vinden in de onthaalbrochure tijdens de eerste 2 weken van de tewerkstelling:

6. Welke informatie vind je belangrijk in de onthaalbrochure tijdens de eerste 2 weken van de tewerkstelling? (meerdere keuzes mogelijk)

16 antwoorden

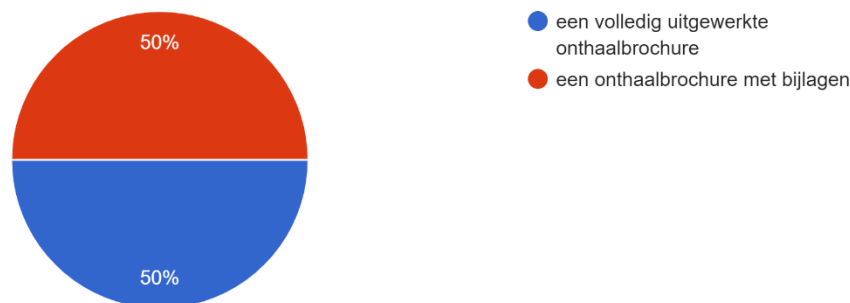


Als ik de enquête, die ik uitstuurde naar de beginnende leerkrachten, echter verder analyseer, merk ik dat 50% van alle startende leerkrachten de onthaalbrochure helemaal niet wil opsplitsen in bijlagen.

Ook de geïnterviewde leerkrachten (bijlage 3 en bijlage 4) zeggen dat ze de onthaalbrochure liefst volledig willen ontvangen, zonder bijlagen.

7. Heeft u graag een volledig uitgewerkte onthaalbrochure in het begin van je tewerkstelling of heeft u liever dat de onthaalbrochure volgens je noden wordt aangevuld met bijlagen?

16 antwoorden

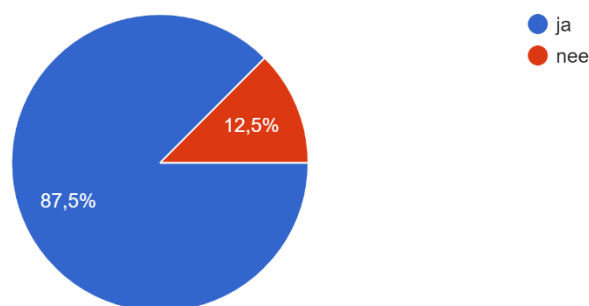


In mijn enquête heb ik echter verder gevraagd rond de wegwijsinformatie die zou moeten leiden tot zo veel mogelijk zelfstandig werken. Op de vraag 'Verkies je een volledig uitgewerkte onthaalbrochure of heb je liever een informatiefiche waar de meest concrete informatie opstaat', antwoorden de deelnemers bijna allemaal "de informatiefiche".

En ook de geïnterviewde startende leerkrachten (bijlage 3 en bijlage 4) vinden een informatiefiche, dat zich onderscheid van andere documenten, zeker een waardevol instrument.

8. Zou je het handig vinden als je een gelamineerde informatiefiche (A4-blad voor- en achterkant) had waar enkel de meest concrete informatie op st...en starten aan de eerste 2 weken van de opdracht?

16 antwoorden



Deze resultaten heb ik besproken met de mentor van de secundaire school waar ik mijn actieonderzoek mag uitvoeren. Op basis van deze resultaten zal ik immers een ontwerp ontwikkelen, om de aanvangsbegeleiding: wegwijsbegeleiding, in deze school mee verder te helpen optimaliseren.

4.6 Voorwaarden ontwerp

Om aan de ontwerpeisen te voldoen, heb ik deze eerst moeten bespreken bij de mentoren van de secundaire school.

Eerst werd er gedacht om de onthaalbrochure anders op te delen, meer bepaald met bijlagen. Maar uit de enquête kwam naar voren dat 50% van de deelnemers in de enquête, plus de startende leerkrachten uit de interviews, de onthaalbrochure het liefst in zijn geheel ontvangen. Verder kwam ook uit de enquête dat een informatiefiche wel handig zou zijn tijdens de eerste 2 weken van de tewerkstelling.

Hierdoor kwamen we tot de afspraak dat ik een informatiekaart/fiche zal maken die zeer praktisch moet zijn voor leerkrachten die gedurende 2 weken actief zijn in de school. Ook leerkrachten die een langere opdracht hebben in de school, kunnen starten met deze fiche.

Volgende voorwaarden werden vooropgesteld om het ontwerp te kunnen aanpakken:

- A4-blad, voor- en achterkant beschreven
- op de fiche worden de kleuren van de school in verwerkt
- de fiche lamineren
- niet teveel tekst gebruiken bv. schoolregels schematisch opstellen
- enkel concrete informatie gebruiken
- recente foto's en het school logo gebruiken
- de fiche indelen in kaders
- de lay-out moet aanspreken, luchtig zijn met een grappige touch in verwerkt
- een informatiefiche ontwerpen vertrekkend vanuit de antwoorden van de enquête, die de startende leerkrachten hebben ingevuld én vanuit de interviews van de pas startende leerkrachten
- de informatiefiche mag zijn doel niet missen, m.a.w. het moet een snelle wegwijsinformatiefiche zijn.

5 Ontwerp

Na heel wat informatie en overleg met de mentor van de secundaire school ben ik uiteindelijk uitgekomen op een ontwerp voor dit actie-onderzoek.

Op basis van de verzamelende informatie, hebben we beslist om een informatiefiche te ontwerpen, waar de meest belangrijke informatie instaat die écht nodig is bij de prille start van de werkgelegenheid. Deze informatiefiche dient als eerste informatiedocument, naast de onthaalbrochure.

De fiche moet duidelijk, onmiddellijk hanteerbaar zijn en met één oogopslag concrete informatie bieden bij de start van een nieuwe job in het onderwijs.

5.1 Informatie van het ontwerp

Het ontwikkelde ontwerp is een snel bruikbaar wegwijsinformatiefiche dat vooral tijdens de eerste 2 weken van de tewerkstelling handig is. Op deze korte periode is er immers weinig tijd om een hele onthaalbrochure grondig te lezen.


Op de fiche kan je in één oogopslag kijken naar de informatie die je het meest nodig zal hebben tijdens de eerste 2 weken van de opdracht of kan je snel kijken waar je bepaalde informatie, die meer uitgebreid is, kan vinden.

Het kan eventueel gebruikt worden als bladwijzer in de cursus van de beginnende leerkracht.

- Ik heb de fiche ingedeeld in verschillende kaders. De kaders hebben de kleuren die gebruikt worden in het logo van de secundaire school.
- Bovenaan heb ik een algemene titel geschreven, namelijk 'Informatiefiche', vergezelt met het logo van de school.
- De volgende kaders bevatten informatie over:
 - Directie: directieteam → de verschillende directeuren per discipline
 - Mentoren en contactgegevens: Belangrijke personen in de aanvangsbegeleiding
 - Lestijden: tabel, belsignaal, leerling te laat, afwezigheden
 - Zorgbeleid en tucht: algemene schoolafspraken
 - Plattegrond
 - Ziek of afwezig?
 - Smartschool: berichten, ga naar..., wegwijs, lessenrooster, kalender, afdrukcentrum, score puntenboek
 - Een quote

5.2 De informatiefiche: eerste ontwerp

What you need to know




INFORMATIEFICHE

Directie:


DIRECTIETEAM		
Directeur HSR	Directeur Land- en Tuinbouw en Verzorging HSR	Technisch directeur
(foto's en namen directieteam)		
Directeur leerlingenaangelegenheden HSR Leerlingbegeleiding eerste graad	Technisch directeur HSR	

Contact:




MENTOREn:


(naam en foto van mentoren)




(email-adressen mentoren)



Diestersteenweg 146
3800 Sint-Truiden



011/68 23 39



info.stadsrand@hasp-o.be

Lestijden:

	maandag & dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag
Voormiddag	1 ^{ste} uur 08.30 - 09.20	08.30 - 09.20	08.30 - 09.20	1 ^{ste} uur 08.30 - 09.20
	2 ^{de} uur 09.20 - 10.10	09.20 - 10.10	09.20 - 10.10	2 ^{de} uur 09.20 - 10.10
	pauze 10.10 - 10.20	10.10 - 10.20	10.10 - 10.20	pauze 10.10 - 10.20
	3 ^{de} uur 10.20 - 11.10	10.20 - 11.10	10.20 - 11.10	3 ^{de} uur 10.20 - 11.10
4 ^{de} uur 11.10 - 12.00	11.10 - 12.00		11.10 - 12.00	4 ^{de} uur 11.10 - 12.00
middagpauze of 5 ^{de} lesuur a 12.00 - 12.50			middagpauze of 5 ^{de} lesuur a 12.00 - 12.50	middagpauze 12.00 - 13.05
middagpauze of 5 ^{de} lesuur b 12.50 - 13.40			middagpauze of 5 ^{de} lesuur b 12.50 - 13.40	5 ^{de} uur 13.05 - 13.55
Namiddag	6 ^{de} uur 13.40 - 14.30		13.40 - 14.30	pauze 13.55 - 14.10
	pauze 14.30 - 14.40		14.30 - 14.40	6 ^{de} uur 14.10 - 15.00
	7 ^{de} uur 14.40 - 15.30		14.40 - 15.30	
	8 ^{de} uur 15.30 - 16.15		15.30 - 16.15	

Optioneel maandag en dinsdag: huiswerkbegeleiding en sport & spel 1^{ste} graad.

Belsignaal: 1^{ste} keer = rij; 2^{de} keer = naar de klas

In te laat: met agenda naar secretariaat + excuses aan lkr.

Afwezigheden: opgehaald door collega's secretariaat

Toegang (codes, sleutels):

(naam) kan je helpen met de codes en sleutels. *Vergeet niet:* Stijn heeft geen 'zittend gat'! Spreek hem aan als je hem ziet. (foto)

Cursussen:

Handboeken, handleidingen, cursussen, bordboeken, e.d. kan je krijgen via (naam) (secretariaat) en je vakgroepverantwoordelijke. (foto)

Zorgbeleid en tucht: algemene schoolafspraken



Het zorgbeleid staat uitgebreid beschreven op smartschool. Zeker grondig nalezen via Wegwijs of intradesk.

- Wegwijs (C.1 Zorgbeleid)
- Intradesk > 1 Input > 2 Strategisch beleid > Zorg voor leerlingen > HSR
- Intradesk > 1 Input > 2 Strategisch beleid > Schoolreglement > HSR > huidig schooljaar



*EHBO > lln. naar secretariaat verwijzen (ernstig = een andere leerling gaat mee).

*Toilet > enkel tijdens de pauze; tijdens de les = plaspasje; dringend tussen de lessen = ll. vraagt toestemming aan lkr. van de volgende les.

*Koppeltjes > enkel bij elkaar staan. ~~Handjes houden, knuffelen, kussen.~~

*Eten, kauwen, drinken, pet dragen, (gsm) in de rij, klas, studie, gebouwen.

*gsm, smartphone, smartwatch, IPod, e.d. = op stil, geen oortjes! > zie schoolreglement 4.1.6

*Rookverbod > betrappen is strafstudie.

*Rondhangen in en tussen de gebouwen! > wel speelplaats, refter of volgend lokaal.

*Kledij en voorkomen > ~~blote buikjes, te korte rokjes, grote halsuitsnijding.~~ Oké = langere short, spaghettibandjes.

*Beleefdheid en respect!! > bij gebrek controlemap (1^{ste} graad) of agenda (2^{de} en 3^{de} graad) opvragen + opmerking op afsprakenblad noteren > weigering = schrijfstraf of strafstudie.

Plattegrond: Elke gebouw heeft een aanduiding met een letter. Elk lokaal heeft een lokaalnummering. Eerste cijfer = verdieping lokaal; tweede cijfer = locatie lokaal.

A-blok: kantoren, leraarskamer, vergaderlokalen
B-blok: voornamelijk 1^{ste} graad, vaklokalen, Sint-Jan (studiezaal), Wintertuin (overdekte speelplaats), keukentje
C-blok: vaklokalen algemene vakken, verzorgingsklassen, turnzaal, keuken 1
D-blok: wetenschapslokalen, trimlokaal, keuken 2, ITO refer/studiezaal, DO.10/Guvelingen (groter klaslokaal)
E-blok: dierenloods (lessen dierenzorg)
G-blok: in de grote serre bevinden zich vaklokalen voor plant(technieken), milieu, ...
L-blok: containerklassen > taalklassen

Ziek of afwezig? Uitgebreide info: zie Intradesk (Smartschool)
 → 1 Input > 3 Personeel > Afwezig > Gesubsidieerd personeel > Ziek > Info

- Verwittigen: stuur vóór 8u. een smartschoolberichtje aan ziek/afwezig, onderwerp "ziek".
- Opdracht voorzien: weet je op voorhand dat je afwezig zult zijn > opdracht met instructie voorzien > stuur via Smartschool naar het secretariaat.
- Formulieren: 1 dag = dektersbriefje; meerdere dagen = Individuele PERS16. (zie Intradesk)

Smartschool: ICT-coördinator Steven Cuyx maakt je smartschool-account en gmail-account aan. Deze gegevens krijg je van de collega's op het secretariaat.

1 **BERICHTEN:** hiermee kan je op je persoonlijk postvak.
 2 **GA NAAR:** hier kan je verschillende items terugvinden, zoals Intradesk, handleidingen, leerlingvolgsysteem (LVS), ...

Intradesk > Input > 5 Interne communicatie > Handleidingen > Smartschool > Voor leerkrachten

3 **WEGWIJS:** snel informatie over de administratie; klik op de blauwe teksten > linken naar bestanden op smartschool

4 **LESSENROOSTER**

5 **KALENDER:** hier kan je klikken op 'open mijn kalender of 'open mijn schoolagenda'. Meer info over digitale schoolagenda: Intradesk > Input > 5 Interne communicatie > Digitale agenda

Afdrukcentrum → Cursus, toets, ... afdrukken via Smartschool afdrukcentrum > selecteer "Nieuwe afdrukopdracht"

Skore puntenboek

Intradesk > Input > 5 Interne communicatie > Handleidingen > Smartschool > Voor lkr

"Tussen het volhouden door mag je best even uitrusten!"
 Wij zijn blij dat jij er bent!
 Succes! 😊

Nadat het eerste ontwerp klaar was van de informatiefiche ben ik feedback gaan vragen aan de mentoren van de secundaire school. De fiche werd ook voorgelegd aan collega's en startende leerkrachten.

Volgende punten werden aangehaald ter verbetering:

- kleiner lettertype (arial 10)
- de fiche oogt druk: de kleuren van de school beperken tot de basiskleur van deze secundaire school
- telefoonnummers van de mentoren vernoemen
- minder tekst
- er werd positief gereageerd om mijn vraag om QR-codes te integreren op het document bv. wegwijs, schoolreglement, ...
- een aantal foto's, waar startende leerkrachten, niet mee in contact komen mogen weg gelaten worden
- er wordt gevraagd om deze informatiefiche te maken in het programma Canva

5.3 De informatiefiche: aangepast ontwerp (definitief ontwerp)



INFORMATIEFICHE



Hasp-
Stadsrand

telefoonnr. school

Directie

Directeur HSR

Directeur Land- en Tuinbouw en Verzorging HSR


(Foto's en namen directie)

Directeur leerlingenangelegenheden HSR
Leerlingbegeleiding eerste graad

Technisch directeur HSR
Toegang domein: codes, sieutels

Mentoren

...r@hasp-o.be
04....



(Foto's, namen, email en telefoonnr. mentoren)

...@hasp-o.be
04....

Extra hulp

ICT

(Foto's en namen)

Organisatie

Lestijden

	maandag & dinsdag	woensdag	donderdag	vrijdag
Voormiddag	1 st uur 08.30 - 09.20	08.30 - 09.20	08.30 - 09.20	1 st uur 08.30 - 09.20
	2 ^{de} uur 09.20 - 10.10	09.20 - 10.10	09.20 - 10.10	2 ^{de} uur 09.20 - 10.10
	pauze 10.10 - 10.20	10.10 - 10.20	10.10 - 10.20	pauze 10.10 - 10.20
	3 ^{de} uur 10.20 - 11.10	10.20 - 11.10	10.20 - 11.10	3 ^{de} uur 10.20 - 11.10
	4 ^{de} uur 11.10 - 12.00	11.10 - 12.00	11.10 - 12.00	4 ^{de} uur 11.10 - 12.00
	middagpauze of 5 ^{de} lesuur a 12.00 - 12.50		middagpauze of 5 ^{de} lesuur a 12.00 - 12.50	
	middagpauze of 5 ^{de} lesuur b 12.50 - 13.40		middagpauze of 5 ^{de} lesuur b 12.50 - 13.40	
	5 ^{de} uur 13.40 - 14.30		5 ^{de} uur 13.05 - 13.55	
Namiddag	pauze 14.30 - 14.40		13.40 - 14.30	pauze 13.55 - 14.10
	6 ^{de} uur 14.40 - 15.30		14.30 - 14.40	6 ^{de} uur 14.10 - 15.00
	7 ^{de} uur 15.30 - 16.15		14.40 - 15.30	
			15.30 - 16.15	

Belsignaal: 1ste keer = naar de rij; 2de keer = naar de klas
Ln. te laat: met agenda naar secretariaat + excuses aan lkr.
Afwezigheden: ingeven op smartschool (begin les)
 + Enkel voor het 6de en het 7de jaar

Ziek of afwezig?



- **Verwittigen:** stuur vóór 8u. een smartschoolberichtje aan ziek/afwezig, onderwerp "ziek"
- **Opdracht voorzien:** weet je op voorhand dat je afwezig zult zijn > opdracht met instructie voorzien > stuur via Smartschool naar het secretariaat
- **Formulieren:** 1 dag = geen doktersbriefje; meerdere dagen = individuele PERS16 (zie intradesk)



Schoolreglement



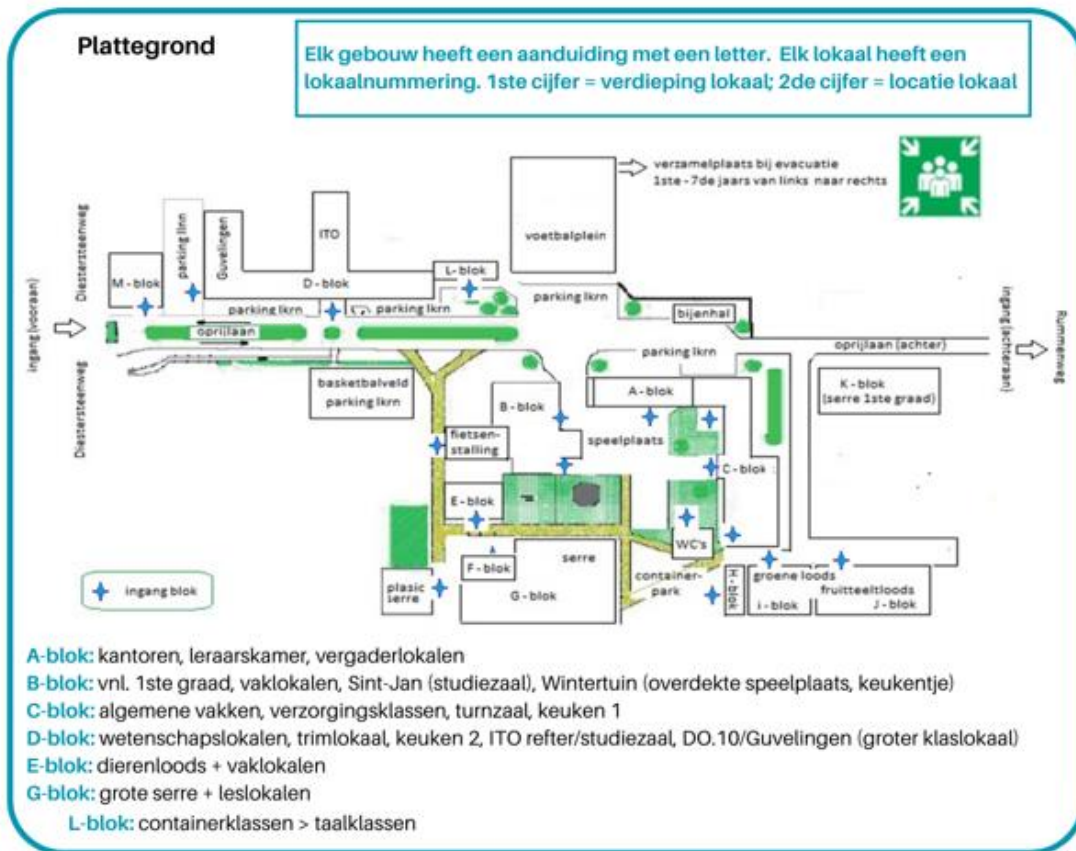
Zorgbeleid en tucht: algemene schoolafspraken







- EHBO> lkn. naar secretariaat verwijzen (ernstig = een andere leerling gaat mee)
- toilet > enkel tijdens de pauze; tijdens de les = plaspasje; dringend tussen de lessen = ll. vraagt toestemming aan lkr. van de volgende les
- gsm enkel op de speelplaats, niet filmen, niet bellen
- rookverbod > betrappen is strafstudie
- niet rondhangen in en tussen de gebouwen > doorsturen naar speelplaats, refter of volgend lokaal
- beleefdheid en respect!! > bij gebrek controlemap opvragen + opmerking op afsprakenblad
- noteren > weigering = 5 streepjes



Smartschool

persoonlijk postvak

cursus, toets ... (pdf) afdrukken zie afdrukcentrum

Ga naar: afdrukcentrum, score (puntenboek), LVS, schoolagenda, intradesk, handleidingen

Wegwijs: snel informatie voor starters (QR z.o.z.)

"Tussen het volhouden door mag je best even uitrusten!"
Wij zijn blij dat jij er bent!

Succes!

Conclusie definitieve informatiefiche:

Deze gelamineerde informatiefiche, dat kort en bondig is weergegeven op een A4-blad recto verso, blijkt wel overzichtelijk en bruikbaar te zijn. Ze is minder druk qua lay-out door de afgeronde kaders, die orde en structuur geven. Door enkel gebruik te maken van de basiskleur van de school oogt de fiche rustgevend. De hoeveelheid tekst is beperkt en deels vervangen door QR-codes, die toch de mogelijkheid geven om extra informatie in te winnen indien nodig. Deze informatiefiche is op deze manier een nuttig document dat als voorloper van de onthaalbrochure, die beginnende leerkrachten krijgen, kan dienen. Het is handig voor leerkrachten die een korte vervanging (2 weken) doen, maar ook voor de start van een langere opdracht.

In een andere secundaire school heb ik eveneens feedback gevraagd aan de mentoren over de informatiefiche. Deze mentoren waren erg enthousiast over het ontwerp. Vervolgens was ik blij verrast dat ook deze school graag zou willen werken met zo een informatiefiche. De aanpassingen die deze mentoren zouden doen zijn de lokaalnummers noteren bij de directie en mentoren en een QR-code maken voor verschillende onderdelen van smartschool. Verder vonden ze de ronde kaders vriendelijk en uitnodigend. En de quote als afsluiter op deze fiche is exact de dynamiek die ze aan hun nieuwe collega's willen meegeven.

Ik vind persoonlijk het lettertype klein omdat ik het belangrijk vind dat je de informatie onmiddellijk moet vinden (in één oogopslag). De mentor van de secundaire school waar dit ontwerp in de eerste plaats voor gemaakt is, haalt aan dat ze de fiche op A3-formaat kan afdrukken voor leerkrachten die kleine lettertjes moeilijk kunnen lezen.

Verder zou ik eveneens een QR-code maken voor een document van smartschool. Ondanks deze puntjes ben ik wel zéér tevreden met dit resultaat en denk ik écht dat deze fiche een meerwaarde/hulp kan betekenen voor startende leerkrachten.

6 Conclusie en reflectie

Jarenlang is er geen officiële omkadering geweest rond aanvangsbegeleiding. Toch blijkt deze ondersteuning erg belangrijk te zijn aan het begin van een tewerkstelling in het onderwijs. Om de praktijkschok op te vangen zijn scholen sinds een aantal jaren verplicht om de beginnende leerkracht te ondersteunen en te coachen.

Scholen hebben een bepaalde vrijheid om hun aanvangsbegeleiding te organiseren. Maar alle scholen zullen zich focussen op 3 gebieden: wegwijsbegeleiding, werkbegeleiding en leerbegeleiding. Op deze manier kunnen de leerkrachten zich stapsgewijs professionaliseren.

Bij het doorlopen van dit actie-onderzoek voor de Educatieve Bachelor Secundair Onderwijs – verkort traject aan de PXL Hasselt heb ik onderzocht wat startende leerkrachten prioritair vinden om snel wegwijs te zijn in een nieuwe school. Ik heb nagedacht en bevraagd hoe er kan beantwoord worden op deze vraag en dit om zo zelfstandig mogelijk te kunnen functioneren vanaf de start van de tewerkstelling.

De onderzoeksvraag werd als volgt geformuleerd:

‘Wat kan er nog meer gedaan worden binnen de aanvangsbegeleiding, meer bepaald met de wegwijsinformatie, om leerkrachten zelfstandig te laten functioneren aan het begin van de tewerkstelling in een nieuwe school?’

Aan de hand van gerichte deelvragen heb ik een antwoord gevonden op deze onderzoeksvraag, waar vervolgens een ontwerp is uit ontstaan.

Op vraag van de secundaire school werd er gezocht naar vernieuwing binnen de wegwijsinformatie. Aanvankelijk werd er gedacht om de onthaalbrochure voor startende leerkrachten op te splitsen, maar uit bevraging kwam een ander onderdeel meer naar voor. Een onthaalbrochure is zeker nuttig, maar het wordt vaak niet grondig gelezen tijdens de eerste 2 weken van de tewerkstelling omdat de focus en de tijd er niet is bij een beginnende leerkracht.

Zo heb ik een informatiefiche ontwikkeld. Een A4-document dat aan beide zijden bedrukt is met de meest noodzakelijke informatie die een startende leerkracht nodig heeft.

Ik ben gestart met het maken van een informatiefiche, rekening houdend met de ontwerpeisen van de school én de feedback rond nuttige info tijdens de eerste 2 weken van de opdracht door startende leerkrachten. De fiche werd voorgelegd aan mentoren en andere (startende) leerkrachten, maar ook aan de directeur. Het document bleek nog niet bruikbaar te zijn en de ontwerpeisen werden wat aangepast. Zo kwam ik tot het definitieve document dat de school kan gebruiken voor haar nieuwe leerkrachten.

Het testen van dit document zal gebeuren aan de start van het nieuwe schooljaar vermits er op dit moment geen nieuwe leerkrachten aangesteld zijn. Ik hoop dat deze leerkrachten geholpen zijn door dit wegwijsdocument en zich hier alvast geen zorgen over moeten maken. Toch wil ik benadrukken dat dit document geen standaard document is dat zomaar in alle scholen gebruikt kan worden. Er zullen steeds aanpassingen moeten gebeuren, afhankelijk van de eigenheid van de school. Bv. andere kleuren, groter lettertype, ander logo, ... Het leuke is wel dat het een optie kan zijn om de aanvangsbegeleiding zo verder te optimaliseren.

Ik ben blij met het resultaat, want ik vind het erg belangrijk dat startende leerkrachten een goede begeleiding krijgen. En op het prille begin van de tewerkstelling is dat ook de wegwijsinformatie. Wanneer je je hoofd niet moet volsteken met het zoeken naar praktische informatie, is er plaats vrij voor het onderwijzen...

Literatuurlijst

- Crevits, H. (2018). *Uitval jonge leerkrachten – Maatregelen*. Geraadpleegd op 24 maart 2023, van <https://docs.vlaamsparlament.be/pfile?id=1391230>
- Deketelaere, A., Kelchtermans, G., Robben, D., & Sondervorst, R. (2004). *Samen voor de spiegel. Een werkboek over de begeleiding van beginnende leraren*. (Cahier voor Didactiek, nr. 17). Wolters Plantyn.
- De Vos, S., De Wilde, J., Beusaert, S. (2018). *Start to teach: Inspiratiegids over aanvangsbegeleiding in het onderwijs*. Garant.
- Ingersoll, R., Strong, M. (2011). The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of te Research. *Review of Education Research*, 81 (2), 201-233.
- John Maes, Ann Martin (Reds). (2019). *Startende leerkrachten: Bouwen aan zelfvertrouwen en begeleiding*. Politeia.
- Katholiek Onderwijs Vlaanderen (2020). *Inspiratiedocument: Taakomschrijving mentor*. KOV. Geraadpleegd op 21 maart 2023, van https://pro.katholiekonderwijs.vlaanderen/download/content/27d0ca99-9ed9-4aba-8c16-a1c97f7e0faf/attachments/2020_01_23_VOLBB_TaakomschrijvingMentor.pdf
- Katholiek Onderwijs Vlaanderen (2021, 28 oktober). *Document: inspiratienota aanvangsbegeleiding*. KOV. Geraadpleegd op 23 maart 2023, van https://pro.katholiekonderwijs.vlaanderen/download/content/ecdfcda5-d0ec-49c2-a563-0064325bc567/attachments/20210322_InspiratienotaAanvangsbegeleiding.pdf
- Kelchtermans, G., & Ballet, K. (2002). Micropolitical Literacy: Reconstructing a neglected dimension in teacher development. *International Journal of educational Research*, 37, 755-767. [https://doi.org/10.1016/S0883-0355\(03\)00069-7](https://doi.org/10.1016/S0883-0355(03)00069-7)
- Kelchtermans, G. (2017). Should I stay or should I go? Unpacking teacher attrition/retention as an educational issue. *Teachers and teaching: Theory and Practice*, 23, 961-977. <https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1379793>
- Kelchtermans, G. (2018). Dump het deficit-denken over de debutant. In S. De Vos, J. De Wilde & S. Beusaert (eds.), *Start to teach. Inspiratiegids over aanvangsbegeleiding in het onderwijs* (pp.9-17). Garant.
- Omzendbrief SO/2019/02 van 24/04/2019. (z.d.). *Aanvangsbegeleiding in het secundair onderwijs*. Onderwijs Vlaanderen. Geraadpleegd op 12 januari 2023, van <https://data-onderwijs.vlaanderen.be/edulex/document.aspx?docid=15301>
- Onderwijsinspectie (2007). *Onderwijsspiegel. Verslag over de toestand van het onderwijs schooljaar 2006-2007*. Onderwijsinspectie. Geraadpleegd op 12 januari 2023, van <https://publicaties.vlaanderen.be/view-file/35185>
- Onderwijsinspectie (2013). *Onderwijsspiegel 2013. Jaarlijks rapport van de onderwijsinspectie*. Onderwijsinspectie. Geraadpleegd op 12 januari 2023, van https://www.onderwijsinspectie.be/sites/default/files/2022-06/onderwijsspiegel_2013.pdf
- Scribbr. (sd). *Overzicht van onderzoeksmethoden en dataverzamelingsmethoden*. Geraadpleegd op 15 januari 2023, van: <https://www.scribbr.nl/category/onderzoeksmethoden/>
- Struyven, K., Vanthournout, G. (2018). Teachers' exit decisions: An investigation into the reasons why newly qualified teachers fail to enter the teaching profession or why those who do enter do not continue teaching. *Teaching and Teacher Education*, 43, 37-45. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.06.002>
- Swaen, B. (2013, oktober 10). *Wat is kwalitatief en kwantitatief onderzoek?* Scribbr. Geraadpleegd op 15 januari 2023, van <https://www.scribbr.nl/onderzoeksmethoden/kwalitatief-vs-quantitatief-onderzoek/>

-
- Talis (2018). *Teaching and learning International Survey*. Geraadpleegd op 24 maart 2023, van <http://talism2018.be/wp-content/uploads/2019/06/TALIS-2018-Vlaanderen-Volume-1.pdf>
- Van Laere, M. (2015, 20 juni). 6 fasen die startende leraren doormaken. *Klasse*. Geraadpleegd op 14 januari 2023, van <https://www.klasse.be/1941/6-fasen-die-startende-leraren-doormaken/>
- Vanlierde, K. (2022). Motiveren tot leren: de zelfdeterminatietheorie. *Gezinsbond*. Geraadpleegd op 24 maart 2023, van <https://www.goedgezind.be/algemeen-gezinsnieuws/uit-de-bond/motiveren-tot-leren-zelfdeterminatietheorie/>
- Vlaamse Onderwijsraad (2014). *Een jaar onderwijsbeleid onder de loep van de Vlaamse Onderwijsraad*. VLOR. Geraadpleegd op 13 januari 2023 van <https://www.vlor.be/publicaties/jaarverslag-2014-2015>.
- Vlaamse Onderwijsraad (2019). *Een jaar onderwijsbeleid gewikt en gewogen*. VLOR. Geraadpleegd op 13 januari 2023 van https://s3-eu-west-3.amazonaws.com/vlor-prd/publication_attachment/JV%20118%2019%20eindversie.pdf
- Warnez, B. (2021, 5 december). Eén op de drie stapt binnen de vijf jaar uit het onderwijs. *CD&V*. Geraadpleegd op 14 januari 2023, van <https://brechtwarnez.be/een-op-de-drie-startende-leerkrachten-stapt-binnen-de-vijf-jaar-uit-het-onderwijs/>
- Wikipedia (2023, februari 16). Zelfbeschikkingstheorie. *Wikipedia*. Geraadpleegd op 24 maart 2023, van <https://nl.wikipedia.org/wiki/Zelfbeschikkingstheorie>
- Wong, H.K., Britton, E., & Ganser, T. (2005). What the world can teach us about new teacher induction. *Phi Delta Kappan*, 379-384. <https://doi.org/10.1177/003172170508600509>

Bijlagen

Bijlage 1: Transcript interview respondent 1 - mentor

Bijlage 2: Transcript interview respondent 2

Bijlage 3: Transcript interview respondent 3

Bijlage 1: Transcript interview Respondent 1**Geïnterviewde:** Respondent 1 - mentor**Hoedanigheid:** Mentor secundair onderwijs**Datum interview:** Dinsdag, 07/02/2023**Wijze van interview:** Fysiek, één op één**1. Wat houdt voor jou, als mentor, een goede aanvangsbegeleiding in?**

Het is gewoon belangrijk dat de startende leerkracht zich welkom voelt, ervaart dat er ondersteuning is en dat niet alles 100% in orde kan zijn in het begin van de tewerkstelling.

Het mentorschap wordt ruimer opgevat dan begeleiding door 1 persoon. Dat doe je echt met het hele schoolteam. Iedereen op school is verantwoordelijk voor aanvangsbegeleiding; zorg dragen voor en ondersteunen van zijn/haar (nieuwe) collega opdat hij of zij zich goed, welkom, aanvaard en gewaardeerd voelt als persoon en als collega zodat deze persoon uitgenodigd wordt om zijn taak zo goed mogelijk op te nemen. Als mentor kan je trouwens niet alles op je nemen. Je vervult m.a.w. ook een brugfunctie; verbinden met en faciliteren van. Soms is een vakcollega meer aangewezen om de nieuwe collega verder te helpen (bv. opstellen van een examen/ werken met een leerplan/...) of een klascollega (klasmanagement in een specifieke klas), ...

Als mentor probeer ik proactief te werk te gaan (= pijnpunten aanbrengen en samen op zoek gaan naar alternatieven) en waarderend/ oplossingsgericht te coachen (en niet te problematiseren).

Ook belangrijk om mee te geven is dat hetgeen de mentor doet begeleiden/ ondersteunen/ motiveren is, niet evalueren. Dat laatste is de taak van de directie.

Als mentor is het evident dat je regelmatig een nascholing volgt. Kim, de tweede mentor in deze school (momenteel afwezig), heeft net voor de 2de keer een traject van 5 halve dagen doorlopen om op te pikken wat nieuw is en op te pikken wat we eventueel kunnen toevoegen aan onze begeleiding. We zitten ook in 2 netwerken van mentoren: eentje van het VLP en eentje van de scholengemeenschap.

2. Welke doelen zijn er in deze school opgesteld in functie van aanvangsbegeleiding?

De doelen zijn beschreven in een document dat opgemaakt is vanuit de school, nl. taakomschrijving leerkrachtenmentor.

In dit document staat letterlijk:

Doel van het mentorschap is het coachen en begeleiden van beginnende leraren (pedagogisch, didactisch, integratie binnen de school en scholengroep). Hij/zij ondersteunt en begeleidt beginnende en onervaren leraren. De mentor heeft bijgevolg een begeleidende en geen controlerende rol en is geen crisismanager die wordt opgeroepen telkens een klas op stellen staat.

De mentor moet voorafgaand aan of in het begin van zijn/haar mentorschap een mentorenvorming volgen.

3. Wanneer merk je dat er nood is aan aanvangsbegeleiding? Op welke tijdstippen welke informatie?

Er is zeker veel nood aan aanvangsbegeleiding. Hier splitsen we het op:

- *31 augustus/1 en 2 september*: vooral bij de start van de opdracht is aanvangsbegeleiding noodzakelijk. Het gaat dan meer over de wegwijsbegeleiding: codes, gebruikte handboeken, sleutels, hoe ga je om met de leerlingen, wat zijn de schoolafspraken, ... Tijdens deze fase willen de startende leerkrachten vooral heel concrete informatie.
- Na een tijdje, en dan spreek ik *vanaf week 3-4* ongeveer hebben de leerkrachten meer nood aan informatie over en begeleiding van smartschool. Individuele begeleiding op maat wordt aangeboden in deze periode. *Eind september* komen we ook nog eens in groep samen, om over de eerste succeservaringen te delen en eerste strubbelingen met collega's. Maar ook wordt er dan gesproken over smartschool, punten ingeven, rapporten, hoe de klassenraad in zijn werk gaat hier, klasmanagement, oudercontacten, Bij oudercontacten wordt er gezorgd je als startende leerkracht bij iemand in de klas kan bijzitten. Als je al klastitularis bent, zorgen we ervoor dat er altijd nog een andere leerkracht deelneemt samen met jou.
- *Eind november* zorgen we voor een grote groepsmomenten. Deze samenkomsten gaan dan over de examenperiode. Bv. Hoe de laatste dagen van een semester eruit zien.
- In *februari* is een groepssamenkomst over klasmanagement.
- *Half mei*, zo tegen het einde aan van het schooljaar, gaan de groepssamenkomsten over deliberaties, zelfevaluaties: bevragen aan de leerlingen (Wat deed ik goed? Waar kan het beter?)

Tussendoor kan er altijd individuele begeleiding zijn. Dit is naargelang de nood van de leerkracht. Daarnaast zijn er ook lesbezoeken.

Opgelet: Aanvangsbegeleiding kost tijd! De leerkracht moet hier tijd in steken. En dit is eigenlijk tijd die ze niet hebben.

4. Welke activiteiten onderneem je in de aanvangsbegeleiding?

Heel wat. Ik geef je een greep (niet exhaustief) van wat we doen:

Wegwijs maken (efficiënte ingroei) en werkbegeleiding (efficiënt kunnen werken)

- laatste werkdag van augustus; kennismaking met mentor, rondleiding in de school en samenkomst met andere nieuwe collega's
- informatiebrochure bij de start met meest nuttige info die ze meteen nodig hebben (en aanvullende info biedt die ze kort na de start nodig hebben)
- kort contact met iedereen die ze nodig hebben i.f.v. administratie e.d. (loper, directie, leerlingbegeleiding, secretariaat, personeelsdienst, ...) zodat ze snel weten waar ze moeten zijn voor wat
- specifieke rondleiding als ze hun lessenrooster krijgen (om te weten wat ze hebben in welk lokaal)
- minstens 4 samenkomsten met de andere nieuwe collega's (waarvan de 2de eind september) met het oog op werken met smartschool, evaluaties, rapporten, klassenraden, oudercontacten, ...
- 1 samenkomst specifiek met het oog op klasmanagement. Ook andere (meer ervaren) collega's (en collega's die er slechts enkele jaren staan) worden hiervoor uitgenodigd.

- Om de paar jaar: workshop constructief omgaan met conflicten (Paul van Thienen) (conflicten in de brede zin: met lln, vakcollega's, ouders enz.)

Leerbegeleiding (efficiënt kunnen groeien als professional)

- lesbezoeken, hospiteerlessen (bij en van vak-/klascollega's) en aansluitend
- individuele reflectiegesprekken

Ik heb het gevoel dat er nog meer kan gedaan worden bij leerbegeleiding. Misschien alle bijscholingen bij elkaar vergaren en deze bijscholingen ter harte nemen met de leerkrachten. Maar de school is hier te klein voor, denk ik. Er bestaan wel veel sowieso veel bijscholingen over ADHD, faalangst, ASS, enz.

Dit is een (greep) uit het aanbod. Hiernaast krijgen ze ook begeleiding op vraag. Als ze bijkomende vragen/moeilijkheden/... hebben, gaan we daarop in.

5. Waarom en waar wil je de huidige aanvangsbegeleiding aanpassen?

Ik wil graag de huidige aanvangsbegeleiding verbeteren om de startende leerkrachten niet te overdonderen en gericht informatie te geven. De informatie verdelen, zodat ze op bepaalde tijdstippen informatie hebben, informatie die ze later nodig hebben, lijkt mij prima.

Ik denk dan aan de onthaalbrochure. En vooral op het begin van de eerste 2 weken van de opdracht.

a. Hoe denk je de huidige aanvangsbegeleiding te optimaliseren?

Een studente van de PXL zal onderzoeken, via haar actie-onderzoek, hoe we de onthaalbrochure kunnen verdelen in verschillende bijlagen. Misschien kunnen de bijlagen dan op verschillende tijdstippen, dus stapsgewijs, aangeboden worden aan de leerkrachten.

b. Wat moet zeker in de onthaalbrochure staan?

Ik heb over de huidige onthaalbrochure al goed nagedacht. Ik heb ze ook al opnieuw bijgestuurd. Dus dit moeten we nu een gaan bevragen aan de startende leerkrachten. Zij hebben misschien een andere kijk op de brochure.

c. Is het maken van informatiefiche een idee om uit te delen vóór de onthaalbrochure? (aanvullend voorstel)

Ah ja, dat is misschien een idee. Dat kan je dan lamineren en als voorblad gebruiken. Op deze manier hebben leerkrachten die 2 weken bezig zijn enkel de concrete dingen die ze nodig hebben. Het document is snel te vinden.

Natuurlijk moet wel bevragen aan de leerkrachten wat ze écht nodig hebben de eerste 2 weken van hun tewerkstelling.

6. Aan welke vereisten zou de informatiefiche moeten voldoen?

A4-blad, kleuren van de school erin verwerkt, lamineren, kaders gebruiken, grappige touch, luchtig, moet aanspreken;

Niet teveel tekst (bv. schoolregels schematisch), enkel concrete informatie, recente foto's, schoollogo;

Vertrekkend vanuit de antwoorden van de enquête, die de startende leerkrachten hebben ingevuld.

Mag zijn doel niet missen: snelle wegwijsinformatie.

Bijlage 2: Transcript respondent 2**Geïnterviewde:** Respondent 2**Hoedanigheid:** Startende leerkracht secundair onderwijs (op 09/01/2023)**Datum interview:** 25/01/2023**Wijze van interview:** Fysiek, één op één**1. Wanneer ben je gestart in de secundair school?**

Op 9 januari 2023.

2. Ben je al afgestudeerd als leerkracht secundair onderwijs? Hoelang al?

Nog niet. Ik hoop in juni 2023 af te studeren.

3. Welke activiteiten rond aanvangsbegeleiding heb je tot nu toe ontvangen?**a. Ben je blij dat er zoiets bestaat als aanvangsbegeleiding?**

Ik vind dat persoonlijk echt noodzakelijk dat er aanvangsbegeleiding is. Je staat sowieso al alleen in je klas waar je nog alles moet uitzoeken. Dan is het wel heel fijn dat je een aanspreekpunt hebt waar je terecht kan met al je vragen.

b. Wat vind je van meerdere mentoren in 1 school?

In HAST is er een team van mentoren. Acht leerkrachten die zich geëngageerd hebben om aanvangsbegeleiding te doen. Als nieuwe leerkracht krijg je een specifieke mentor toegewezen, maar zij organiseren doorheen het jaar ook meerdere gezamenlijke sessies. Zo krijg je ook de kans om andere nieuwe leerkrachten te leren kennen en heb je ook meerdere aanspreekpunten wanneer je toegewezen mentor afwezig is.

Persoonlijk vind ik het daarom wel een voordeel dat er meerdere mentoren op 1 school zijn. Op voorwaarde dat ze in dezelfde lijn je vragen beantwoorden.

4. Aan welke informatie had je het meeste nood tijdens deze eerste 2 weken?

Ik kende de school, dus ik kende mijn weg ook al. Mocht dat niet het geval zijn dan zou een grondplan zeker een noodzaak zijn.

Een overzicht van aanspreekpunten. Bijvoorbeeld smartschool, contract in orde maken, wat bij ziekte, ICT vragen,...

Algemene schoolafspraken zodat je niet het ganse schoolreglement moet doornemen.

Handleidingen van Smartschool en de afspraken rond het gebruik.

Afspraken rond het plannen van taken en toetsen door meerdere leerkrachten op eenzelfde moment.

Gebruik webunits.

5. En welke informatie miste je tijdens deze eerste 2 weken?

Richtlijnen bij een evacuatie oefening.

Afspraken rond het plannen van taken en toetsen door meerdere leerkrachten op eenzelfde moment.

Bepaalde handleidingen over Smartschool.

6. Wat zou je ervan denken als de onthaalbrochure met mondjesmaat werd uitgedeeld, dus telkens een bijlage meer na een bepaalde tijd?

Persoonlijk zou ik de onthaalbrochure wel ineens uitdelen. Voor diegenen die er dan nood aan hebben om meer uitgeschreven informatie te hebben, die kunnen daar dan mee aan de slag. Ik denk dat het heel moeilijk op te delen is wat je eerst nodig hebt en wat bijvoorbeeld na week 4 pas.

a. Hoe zou je dat dan opsplitsen? Niet

7. Zou het een meerwaarde zijn als je een gelamineerde informatiefiche (A4 voor- en achterkant) had, waar de meest concrete informatie opstaat? Dit voor dat de onthaalbrochure wordt uitgedeeld.

a. Waarom wel, waarom niet?

Ik vind dat zeker een meerwaarde. Dat heb je dan altijd bij de hand, neemt niet veel plaats in en kan je snel raadplegen als dat nodig is. Zodat je niet de ganse onthaalbrochure moet doornemen om een antwoord te vinden op je vragen.

b. Welke informatie zou voor jou het meest concreet zijn tijdens de eerste 2 weken van je opdracht?

- Contactpersonen en hun bereikbaarheid
- Waar je welke Smartschool informatie kan vinden eventueel met beschrijving van het klikpad of QR code zodat je dat snel kan doen
- Grondplannetje

Bijlage 3: Transcript respondent 3**Geïnterviewde:** Respondent 3**Hoedanigheid:** Startende leerkracht secundair onderwijs (op 06/02/2023)**Datum interview:** 22/02/2023**Wijze van interview:** Fysiek, één op één**1. Wanneer ben je gestart in de secundair school?**

Maandag, 6 februari op Hasp-O-Stadsrand
Ervoor 1,5 jaar in het lager onderwijs gewerkt.

2. Ben je al afgestudeerd als leerkracht secundair onderwijs? Hoelang al?

Wel al in het vak Nederlands. (sinds juni 2022) Ik doe nu nog een vak erbij nl. gezondheidsopvoeding. (schooljaar 2022-2023)

3. Welke activiteiten rond aanvangsbegeleiding heb je tot nu toe ontvangen?

Lager: elke eerste woensdag was er een M&M = een soort les over een onderwerp bv. communicatie met ouders, differentiëren in de klas, ... Bij de scholengemeenschap kreeg ik informatie over TADD, ziektedagen, ... algemene informatie.

In de school: rondleiding door directie of de leerkracht die ik ging vervangen. Enkel informatie gekregen over klasgebeuren (enkel als de klasleerkracht dat voorzien had), geen algemene onthaalbrochure.

Soms had ik co-teaching: dan kon ik daar iets vragen.

In 3 andere scholen aan mijn lot overgelaten.

Secundair: 1^{ste} week een mailtje om af te spreken voor rondleiding in de school, brochure gemaild (geen tijd om te lezen), blad gekregen waar allemaal namen (directie, personeelsdienst, ICT, personeelsdienst, secretariaat) opstaan waar handtekening op moet, laptop + code poort, sleutel die op alle deuren past + verzorgingslokalen, smartschoolaccount + mail school in orde gebracht, één op één uitleg gekregen over evacuatie, uurrooster maar geen kooklokaal

Probleem: bordboeken inloggen (codes), kookles en geen kooklokaal,

Leuk: collega Nederlands die mij verder helpt (meer je leeftijd), veel meer dan collega's van indirecte zorg (vakgroep).

Ik voel mij beter begeleid in het secundair.

a. Ben je blij dat er zoiets bestaat als aanvangsbegeleiding?

Ja, omdat er een onafhankelijke persoon (mentor) waar ik terecht kan om probleempjes aan te kaarten.

b. Wat vind je van meerdere mentoren in 1 school?

Aanvangsbegeleiding lager: is buiten de school, moeilijk te bereiken.

Aanvangsbegeleiding secundair: in de school, heel toegankelijk, gemakkelijker om aan te spreken, kan goed benoemen waar ik goed in ben.

Vind ik moeilijk om op te antwoorden. Ik ken maar 1 mentor. De andere is 'uit'.

Ik denk dat ik het gemakkelijker zou vinden om naar de mentor te gaan, waar ik al wat aandachtspunten besproken heb. Als er iets zou voorvallen, denk ik dat ze mijn reactie beter zou begrijpen door wat er in het verleden al besproken ben.

4. Aan welke informatie had je het meeste nood tijdens deze eerste 2 weken?

Concreet: waar moet ik bij beginnen de eerste les. (Nederlands is goed aangegeven! Toets ook gekregen: dan moet je dit en dit gezien hebben)

Klas gezien hebben voor ik begon! Iemand die met je overloopt wat en bijzonderheden van de leerlingen.

5. En welke informatie miste je tijdens deze eerste 2 weken?

Waar ik mijn leerlingen kan vinden. Hoe geef ik mijn punten in, gedeelde agenda's, geen uurrooster in smartschool (maar man was ziek), hoe moet ik mijn agenda maken in 'schoolagenda', achtergrondinformatie van leerlingen

6. Wat zou je ervan denken als de onthaalbrochure met mondjesmaat werd uitgedeeld, dus telkens een bijlage meer na een bepaalde tijd?**a. Hoe zou je dat dan opsplitsen?**

Nee, liever alles in 1 keer.

7. Zou het een meerwaarde zijn als je een gelamineerde informatiefiche (A4 voor- en achterkant) had, waar de meest concrete informatie opstaat? Dit voor dat de onthaalbrochure wordt uitgedeeld.**a. Waarom wel, waarom niet?**

Ja, als het onderscheid van rest van documenten. Iets wat ik bij zou houden. Als het bruikbaar, als voorblad of zoiets.

b. Welke informatie zou voor jou het meest concreet zijn tijdens de eerste 2 weken van je opdracht?

- Waar vind ik mijn leerlingen?
- Codes, code poort, wifi
- Lessenrooster, uurrooster
- Boeken, bordboeken (codes)
- Schoolafspraken
- Smartschool: agenda invullen, punten ingeven