

2020

Leerkracht vanaf de start

Aanvangsbegeleiding voor starters in Lyceum Martha Somers

Leer-Kracht



Docenten:

Ria de Sadeleer

Mieke Bogaerts

David Bamps

Marica Judels

Odisee Hogeschool Brussel

Banaba schoolontwikkeling

15-5-2020

Situering binnen de grootstedelijke context

“A teacher should communicate both warmth and a non-negotiable demand for student effort and mutual respect.....although engagement is affected by students’ economic and social conditions, teachers can organize the classroom in ways that dramatically increase student engagement”.

In “The teacher as a warm demander” stellen Elizabeth Bondy en Dorene D. Ross (2008) dat leerlingen heel sterk de behoefte hebben aan duidelijke grenzen maar ook heel veel warmte en liefde.

Lesgeven vraagt heel wat competenties van onze leerkrachten. Onze school, het Martha Somers Lyceum te Laken is gelegen in de grootstad Brussel. Onze 48 leerkrachten zijn meestal afkomstig uit de Brusselse rand met als moedertaal het Nederlands. Het grotendeels autochtone lerarencorps behoort tot de middenklasse. Onze 420 leerlingen zijn veelal afkomstig uit Laken zelf of omliggende gemeentes met dicht bevolkte wijken, een grote bevolkingsgroei, hoge werkloosheid en een grote diversiteit. De meeste leerlingen hebben Marokkaanse of Turkse roots.

Alhoewel we goed omkaderd zijn (zie tabel 1, beleidsmatige toepassingen ter ondersteuning), staan leerkrachten voor flinke uitdagingen. Zowel didactisch als pedagogisch wordt heel wat verwacht: omgaan met diversiteit, gezag uitstralen, empathisch communiceren, aansluiten op de leefwereld van onze leerlingen, enz. Leerkrachten ervaren deze initiatieven ook werkelijk als ondersteunend, maar

toch niet altijd afdoende om leerlingen de nodige kennis en vaardigheden bij te brengen én hen te laten uitgroeien tot volwaardige burgers in onze samenleving. Vooral startende leraren liepen aan tegen een aantal situaties waaronder problemen met klasmanagement. Deze signalen vormden in oktober 2019 de aanleiding voor mijn praktijkonderzoek.

Er wordt van leerkrachten een even diverse als rijke aanpak gevraagd als de grote, rijke, kosmopolitische Brusselse omgeving waarin de leerlingen leven. In zijn blog ‘Onderwijs in Brussel is ..’ stelt Pieter Vervaeke (2019) dat er van leerkrachten een even rijke als diverse aanpak wordt gevraagd.

Tabel 1 : Beleidsmatige toepassingen ter ondersteuning

Het 4 lademodel : een instrument dat leerkrachten en leerlingen kan helpen om de gewenste schoolcultuur qua gedrag te kunnen nastreven in het secundair onderwijs. De bedoeling is om tot de juiste aanpak van gedragsproblemen binnen de school te komen die leiden tot constructieve oplossingen. De professionaliteit van het team om leerlingen gewenst gedrag aan te leren, kan daardoor zienderogen toenemen.

Herstelgericht werken : bij herstelgericht werken focussen we op de schade en op wat nodig is om verder te kunnen. Via nascholingen en ook in de praktijk onder begeleiding van leerlingenbegeleiding wordt er geoefend met herstelgerichte vragen, voorbereidende gesprekken en herstelgesprekken.

D'Aes, M. (2019)

Ouderparticipatie

Vanuit de werkgroep ouderparticipatie wordt gewerkt om de ouders nog meer met het schoolgebeuren te betrekken. Iedere ouder krijgt toegang tot smartschool met een eigen account en kan daarin door de school begeleid worden. Op de oudercontacten wordt altijd een tijdelijk 'oudercafé' geopend om de communicatie te bevorderen.

Gelijke onderwijskansen (GOK)

De socio-economische indicator is in onze school is 3,4 op 4, om die reden krijgt een school extra omkadering en werkingsmiddelen.

<https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/gelijke-onderwijskansen>

Tutorlezen en taalcoaching :

een student begeleidt een leerling met als doel dat deze een positiever zelfbeeld ontwikkelt, meer zin krijgt om te studeren en gepaste leerstrategieën leert hanteren.

https://student.vub.be/sites/vub/files/handleiding_module_2_1718_sem2.pdf

Urban Education :

een leerplatform aan aankomende leerkrachten van de VUB en EHB, een nieuw opleidingsonderdeel voor toekomstige leraars vanaf het academiejaar 2016-2017. Het vak omvat troeven en uitdagingen bij het lesgeven in een stad, en helpt de leraars daarmee omgaan.

<http://vubtoday.be/nl/content/toekomstige-leraars-krijgen-%E2%80%98urban-education%E2%80%99>

JOS project

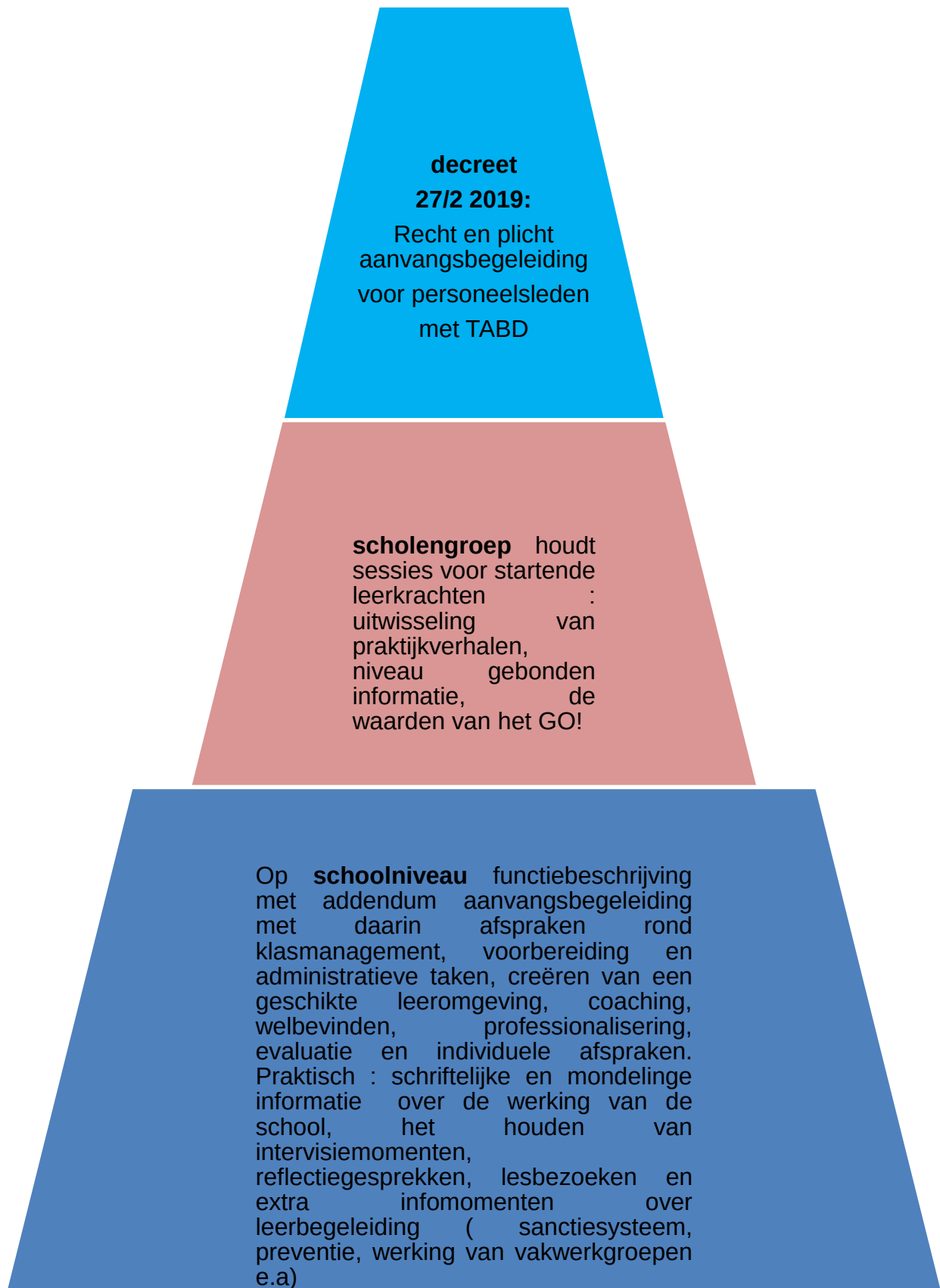
Dit project is een interculturele en generatie-overschrijdende samenwerking met Dienstencentrum Randstad vzw met als doel de structurele verankering van deze samenwerking op langere termijn na verhuis naar een nieuwe locatie, te bevorderen en een eerste steen te leggen richting brede school om de ontwikkelingskansen van onze leerlingen te vergroten.

Situering binnen aanvangsbegeleiding

Sinds 1 september 2018 hebben wij aanvangsbegeleiding van startende leerkrachten in onze school. Volgens de Brusselse scholengroep heeft deze ondersteuning tot doel dat het *tijdelijk personeelslid*¹ zijn weg leert vinden in zijn instelling als werkplek en lerende organisatie, zijn kerntaken leert beheersen en zichzelf als persoon en professional verder leert ontwikkelen. In onderstaande tabel 2 staat opgesomd welke initiatieven ressorteren onder aanvangsbegeleiding.

¹ De scholengroepen spreken van tijdelijke aanstelling tot de leerkracht zijn TADD (zie <https://onderwijs.vlaanderen.be/nl/tijdelijke-aanstelling-van-doorlopende-duur-voor-je-personeel>) heeft verkregen, dan stopt ook automatisch de aanvangsbegeleiding.

Tabel 2 Aanbod aanvangsbegeleiding van macro naar mesoniveau



Onder het begrip starter, verstaan wij in onze school enerzijds nieuw toegekomen collega's die voor een heel of gedeeltelijk (in sommigen gevallen vanaf oktober of later) schooljaar worden aangesteld, maar ook nieuw toegekomen collega's die in de loop van een schooljaar een afwezige leerkracht tijdelijk komen vervangen. Voor de laatste groep is er geen speciaal programma voorzien, zij sluiten gewoon aan bij de programmatie die er reeds is rond aanvangsbegeleiding.

In onze school vinden we het belangrijk om de aanvangsbegeleiding verder te ontwikkelen, omdat wij willen dat de startende leerkracht zijn talenten kan delen en uitgroeit tot een competente en reflectieve leerkracht die gaandeweg zijn plaats vindt in onze schoolcultuur.

In tabel 2 op de volgende pagina wordt de aanvangsbegeleiding beschreven van macro- tot meso-niveau. In bijlage 1 is dit omgezet in een tijdlijn.

Sinds de start van het beleid rond aanvangsbegeleiding komen de profielen van onze starters overeen met bijna evenveel bachelors als masters, waarvan ook enkele zij-instromers uit het bedrijfsleven. De leeftijden zijn tussen 21 en 45 jaar en de meesten onder hen zijn voor het eerst leerkracht. Op basis van deze profielen zou ik willen spreken van 3 groepen starters:

50% FRISSE STARTERS 0 tot 3 jaar werkervaring, direct na hogeschool of universiteit gestart	30% SCHOOLERVAREN STARTERS met 0-3 jaar werkervaring in een andere school of scholengroep	20% BEROEPS-ERVAREN STARTERS minstens 3 jaar werkervaring in het bedrijfsleven
--	--	---

Een stagiair of leerling plaatsen in dit kader is ook mogelijk, deze zou ik de 'Prestarter' willen noemen. In onze school zijn er gedurende het schooljaar enkele weken stagiairs komen werken. Mogelijk zou ik die in de toekomst wel willen integreren bij de aanpak. Dit schooljaar heb ik hen niet betrokken bij het onderzoek. Ook de vervangende 9 leerkrachten heb ik niet betrokken bij het onderzoek.

Onderzoeksvraag rond klasmanagement

Uit gesprekken met onze startende leerkrachten bleek is gebleken dat één van de moeilijkste uitdagingen klasmanagement te zijn. In de eerste maanden of het eerste jaar na hun aanstelling, lopen heel wat leerkrachten aan tegen orde- of gedragsproblemen bij jongeren.

Klasmanagement is een verzamelterm voor alle maatregelen die een docent neemt om een klimaat te scheppen waarin studenten met succes kunnen leren en werken. Goed klasmanagement is een voorwaarde om een les vlot te laten verlopen en een positief leerklimaat te bekomen².

Via meldingen in het leerlingenvolgsysteem kwamen we te weten welke problemen er zoal kunnen voorkomen. Rustig gedrag in de klas vinden wij enorm belangrijk, maar helaas worden

² <https://www.kuleuven.be/onderwijs/werkvormen/klasmanagement>

starters vaak geconfronteerd met leerlingen die te speels gedrag vertoonden, die gewoonweg zeer onbeleefd waren of niet in orde met hun materiaal.

Uit gesprekken met onze leerkrachten en vooral via leerlingenbegeleiding bleek dat veel leerlingen aangaven schoolmoe te zijn, vaak niet doordrongen van het doel van waarom ze deze opleiding deden. Sommigen hebben thuis problemen of persoonlijke problemen die tot uiting kunnen komen binnen de schoolmuren.

In de literatuur staat dat “Een tiener die op dit moment lui en ongemotiveerd in je klas zit of slechte punten haalt, kan - als je het juist aanpakt - weer een sprintje trekken en uitgroeien tot een topper.” (Jolles, 2017). En dat is eigenlijk wat iedereen wil bereiken. Maar waar ligt het probleem bij starters ? “Zij komen voor het eerst in aanraking met de emoties van de leerlingen en henzelf in klassituaties en hebben nog niet de routine om daar op een wijze te reageren die past bij de situatie en hun eigen visie en overtuiging.” (Cautreels, 2016).

Waarom dan niet zo gauw mogelijk handvaten bieden aan nieuwkomers zodat zij zo snel mogelijk ook over een brede waaier aan vaardigheden rond klasmanagement beschikken ? Op welke manier kunnen ervaren leerkrachten de steun bieden die de starter goed kan gebruiken? Op welke manier kunnen wij ook de leerlingen daar bij betrekken? Waar ligt precies het kernprobleem van veel leerlingen in onze school ?

Het zoeken naar verbetering was voor alle stakeholders belangrijk : meer rust in de klassen zorgt voor betere lessen, meer welbevinden en betere prestaties van leerlingen. Meer positief welbevinden leidt tot meer welbevinden van leerkrachten en ouders.

Ik formuleerde mijn onderzoeksvraag als volgt:

Welke zijn de leeropbrengsten van de startende leerkracht in LMS wanneer zij door middel van observatie, reflectie en gesprekken werken aan het verbeteren van hun eigen klasmanagement ?

Werken vanuit een zelfde kader

Wij denken dat starters sterker en sneller kunnen verbeteren door systematisch en gestructureerd te werken aan klasmanagement door meer te reflecteren over hun observaties en ervaringen. Leren begint bij observeren. Met dit als uitgangspunt heb ik starters er toe aangezet zoveel mogelijk zichzelf en anderen te observeren in de les. Daarop aansluitend, organiseerde ik reflectiegesprekken met hen. Ik besprak tot welke inzichten zij gekomen waren en welk belang dit zou hebben voor hun eigen functioneren. Ik wilde met deze aanpak uitgaan van de individuele leerkracht met zijn of haar eigen talenten om oplossingen te vinden voor praktijkgerichte problemen. In de inleiding van hoofdstuk 5 van zijn boek ‘Leren innoveren’ zegt Verbiest (2014): “de belangrijkste eenheid van verandering is de individuele leerkracht”. Het is volgens mij heel belangrijk dat verandering wordt benaderd en nagestreefd via de individuele betrokkenheid van leerkrachten.

Dan heb ik gezocht naar een structurele manier om dit project systematisch aan te pakken. De oplossing vond ik in de vervaardiging van 2 kijkwijzers. Het eerste formulier, de klasmanagement kijkwijzer (zie bijlage 2), werd gebruikt door een (zelf) observator van een les, het tweede, de reflectiewijzer (zie bijlage 3), werd gebruikt in een reflectiegesprek met mij als mentor naar aanleiding van de voorheen gedocumenteerde observaties. De aanwezigheid van de mentor in de les zelf was daarbij helemaal niet nodig. Eventueel op vraag van de starter kon dat natuurlijk wel. Ik heb het formulier zo opgesteld dat ook starters onder elkaar of met een andere ervaren collega dit konden toepassen.

Bij het opstellen van de kijkwijzers vond ik het belangrijk dat deze eenvoudig, overzichtelijk en gemakkelijk in te vullen zouden zijn. Ze mochten geen extra werkbelasting vormen, en zeker niet gebruikt mogen worden voor evaluatie van de les.

Vooraf aan het opstellen van de kijkwijzer heb ik via verschillende bronnen de meest gangbare formulieren bekeken, uiteindelijk heb ik voor de inhoud gekozen mij te baseren op de ‘checklist voor de beginnende leraar’ (Cautreels, 2016) en mij gefocust op pedagogisch klimaat, orde, klasorganisatie en het individueel (leerlingen) niveau. Tevens heb ik rekening gehouden met meest voorkomende gedragingen van leerlingen in onze school via meldingen op ons leerlingenvolgsysteem (LVS). De meest voorkomende negatieve gedragingen in de lessen handelden om het niet zelfstandig genoeg kunnen werken van leerlingen, het niet in orde zijn met studiemateriaal en vooral speels gedrag.

Om zoveel mogelijk stakeholders te betrekken bij deze opzet heb ik bij het opstellen van de kijkwijzers mijn medestudenten als ook de starters om hun mening gevraagd. In november 2019 hebben wij samen het schema en de vragen overlopen. Desgewenst op vraag van de groep heb ik aanpassingen gemaakt.

Aan de slag met de kijkwijzers

Door middel van de kijkwijzers in combinatie met individuele gesprekken zijn er tot 15 februari 2020 een totaal van 14 ingevulde exemplaren van de klasmanagement kijkwijzers verkregen. Van de 12 starters hebben er 10 gesprekken kunnen plaatsvinden in de periode januari/februari 2020), zodoende zijn er 10 ingevulde exemplaren van de reflectiewijzers. Het betreft voor 50 procent resultaten van frisse starters, voor de andere helft zijn het (beroeps)ervaren starters.

Met de reflectiemomenten organiseerde ik telkens één overlegronde met één van de starters over één bepaalde les. Ik vond het belangrijk dat ik daarbij omstandigheden probeerde te creëren, waar zonder gezichtsverlies of vrees voor een slechte evaluatie kon worden nagedacht over hoe de lessen verlopen waren. Het was namelijk vooral de bedoeling door vraagstelling en overleg de situatie beter te begrijpen met het doel om verbeteringen aan te brengen. En daarvoor is een gevoel van veiligheid enorm belangrijk.

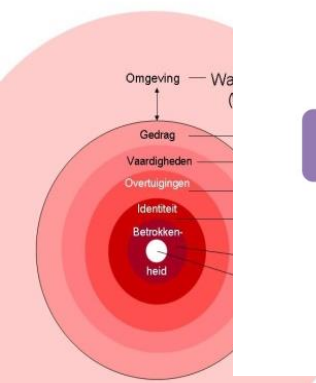
In het gesprek gingen we uit van de kijkwijzer klasmanagement, maar wilden wij ook het (zelf)reflecterend vermogen nog extra ontwikkelen. Ik maakte hierbij gebruik van het uimodel van Korthagen (Korthagen, 2001), zie figuur 1, waarbij ik wilde doorvragen naar de visie en overtuigingen van deze leerkracht. Wanneer nodig kon ik ook de reflectiecirkel van Korthagen

(1993), zie figuur 2, gebruiken om samen met de starter een aanpak te bedenken voor een probleem.

De klasmanagementwijzer is geen geval als een evaluatie-instrument bedoeld. De inzichten zullen worden geformuleerd door de schrijver van de kijkwijzer. Hoe dan ook, de persoon die het invult observeert en vat de **eigen leerervaring** samen.

In de volgende paragraaf wil ik het gebruik van beide kijkwijzers toelichten aan de hand van één reflectiemoment en alle andere resultaten in samenvatting.

Figuur 1 Het uimodel van Korthagen



Figuur 2 Reflectiekring van Korthagen

Resultaten

Om alle resultaten te kunnen bundelen heb ik de verworven inzichten en problemen in één schema samengevat (zie bijlage 4). Tussen de linker en rechterkolom van deze tabel is er geen rechtstreeks verband, de middelste kolom heb ik daarom grijs gehouden. De

gegevens heb ik gegroepeerd volgens de eerder genoemde categorieën : pedagogisch klimaat, klasorganisatie, instructie, orde en individueel niveau. Dit praktijkonderzoek baseert zich slechts op een 10-tal gesprekken, te weinig om daar summatief iets uit te halen, maar op het eerste zicht lijkt mij dat de meeste problemen en inzichten zich vooral richtten op het pedagogisch klimaat in de klas.

Uit de gesprekken bleek tevens dat er verschillen waren tussen frisse en beroepservaren starters, maar er waren te weinig aantallen resultaten om daar momenteel fundamenteel iets over te zeggen. Dus die verschillen heb ik verder buiten beschouwing gelaten, naar de toekomst toe zou het wel een aandachtspunt kunnen zijn.

In bijlage 5 heb ik tenslotte de resultaten van alle reflectiewijzers samengevoegd.

Hieronder probeer ik duidelijk te maken hoe ik het leerproces aangaande klasmanagement via verschillende stappen heb begeleid. Vandaar dat ik hier gekozen heb om het reflectiegesprek met slechts één van de starters weer te geven.

Mijn startende collega heeft een zelfobservatie uitgevoerd met behulp van de kijkwijzer klasmanagement. Dezelfde dag nog hadden wij een gesprek daarover.

Op de les van die dag had zij zich goed voorbereid, zij heeft daarvoor gezocht naar een goede opbouw en structuur en probeerde korte en heldere instructies te geven. In de les heeft zij een toets laten afleggen, nadien wilde zij verder lesgeven, maar heeft gemerkt dat de klas wat onrustig werd. Daar stuitte zij op een probleem: hoe nu verder, zonder al die weerstand.

Aan de hand van de reflectiewijzer kwam naar voren dat zij graag een leerkracht wil zijn, waar de leerlingen zich op hun gemak bij voelen, maar wel met het nodige gezag. Zij wil graag de inzet en motivatie bij leerlingen aanmoedigen, en staat open voor nieuwe uitdagingen. Tijdens het reflectiegesprek hebben wij het uimodel van Korthagen gebruikt door de kernkwaliteiten van de leerling te onderzoeken : welke behoefte voel je als leerling wanneer je juist hebt gepresteerd en de leerkracht vraagt kort nadien om aandacht voor een nieuwe les. Al reflecterend is de starter er zelf op gekomen dat leerlingen waarschijnlijk juist behoefte hebben om te communiceren over de toetsvragen ! Bovendien ontstaan er nieuwe kansen voor de leerkracht om hun eventuele onzekerheden weg te nemen en ze gerust te stellen of motiveren voor een volgende betere prestatie.

Uit alle andere gesprekken bleek dat starters graag reflecteren over hun eigen handelen en gedachten. Zij toonden zeer grote betrokkenheid voor het lesgebeuren en vooral voor de individuele leerling. Bij sommige starters verliep het proces van reflectie zeer spontaan, bij anderen heb ik als hulpmiddel ook de reflectiecirkel van Korthagen ingezet om aan te tonen dat elke keer wanneer je de stappen van reflectie volgt je telkens tot betere resultaten kunt komen.

In deze gesprekken zijn ook veel andere zaken spontaan naar voren gekomen die ik ook van groot belang vind.

De starters voelden zich grotendeels gesteund door het beleid en organisatie van de school inzake orde en discipline, ook al beseffen ze dat er elke dag en op elk uur er aan zal moeten worden gewerkt, door iedereen.

Omdat leerlingen zich anders gedragen wanneer ze weten dat hun startende leerkracht geobserveerd wordt, vonden ze dat een reflectiegesprek met mentor (zonder lesbezoek) voor hen eigenlijk meer opbrengt dan een klasbezoek van de mentor.

Over de reflectiegesprekken met mij hebben zij zich positief uitgelaten. Ze zagen veel kansen in het reflecteren, maar vooral samen met een of meer andere personen. Het belang van intervisies wordt zeer hoog ingeschat. Starters geven aan dat intervisies eigenlijk zelfs meer zou moeten worden gedeeld met alle collega's, niet alleen de startende leerkrachten apart.

Zo deelden zij ook hun eigen inzichten over hoe bepaalde zaken in de school beter zouden kunnen worden aangepakt. De starters vinden eigenlijk vooraleerst de aandacht voor de problemen voor op de werkvloer belangrijk, en daarna pas omkadering op hoger niveau.

Genoeg materiaal dus voor onze school om daar in de toekomst ook rekening mee te kunnen houden. In mijn conclusies en zelfreflectie wil ik daar verder nog op terug komen.

Conclusie

Welke zijn de leeropbrengsten van de startende leerkracht in Lyceum Martha Somers wanneer zij door middel van observatie, reflectie en gesprekken werken aan het verbeteren van hun eigen klasmanagement ?

Op basis van de geobserveerde lessen zijn de starters verder tot het inzicht gekomen dat het voor bepaalde problemen belangrijk kan zijn je te verdiepen in de positie en gedachtenwereld

van de leerling. Mogelijk kun je zo veel verbeteren aan het klasklimaat. Ik denk ook dat Bondy& Ross dit bedoelen met een ‘*warm demander*’ : enerzijds begrip tonen voor de behoeftes van leerlingen, anderzijds eisen stellen en het maximale vragen van leerlingen. In dit evenwicht zou je ook de beste resultaten kunnen verwachten van de leerlingen.

Reflecteren over kernkwaliteiten (van zowel zichzelf als van een leerling) maakt het mogelijk zich meer bewust te worden van welke leerstijl men wil inzetten in de toekomst. De starters geven aan dat ze meer bewust worden over hun handelen in de klas. Ze beseffen ook veel beter de zaken waar ze goed in zijn en die ze verder kunnen versterken. Dat alles maakt een grotere zelfstandigheid mogelijk wanneer zich dezelfde of nieuwe problemen zich voordoen. Het is uiteindelijk een zoeken naar een handelswijze die past bij de eigen persoonlijkheid (subjectieve onderwijstheorie).

Het gesprek tussen aanvangsbegeleider en starter maakt het mogelijk de problemen en inzichten beter te kunnen begrijpen. Dat betekent dat het puur invullen van formulieren niet het enige doel is. Het belangrijkste doel is de denkprocessen over betere aanpak in gang te brengen en het is goed wanneer starters zelf gaan ontdekken wat wel en niet werkt.

Zij nemen veel initiatieven om bij elkaar te gaan in de lessen en elkaar suggesties ter verbetering aan te reiken. Ook tonen meerdere starters dat zij interessante inzichten hebben in visie en beleid van de school. Wij als school kunnen ons gelukkig prijzen met deze talentvolle nieuwe leerkrachten. Zij tonen en rijke en diverse aanpak voor problemen, ze staan open voor verandering en tonen veel inzet en inleving.

Uit al deze gegevens blijkt duidelijk dat er persoonlijke groei plaats vindt bij onze starters.

Het blijkt dat de kijkwijzer een zeer geschikt middel is om de belangrijkste observaties op een vlotte manier in kaart te brengen. Het is gemakkelijk te gebruiken, het is niet nodig om alle observaties in lange teksten samen te vatten. Het doel van deze kijkwijzer staat daarom op de voorzijde van het document : welke zijn de verworven inzichten, de problemen die blijven en eventueel iets dat nog niet duidelijk was tot dan toe. In totaal maximum 6 antwoorden, of geen. Niet onnodig zoeken naar een antwoord dat er niet is, elke les is nu eenmaal anders. Alleen met deze visie kan het een waardevol instrument blijven.

De kans dat de kijkwijzers en lesvisites worden geïmplementeerd binnen onze school schat ik hoog in. Op voorwaarde dat deze op de juiste manier worden toegepast. Het mag geen middel op zich worden zoals dat nog al vaak gebeurt in het onderwijs. Op alle manieren dogmatisme vermijden. Ik verheug mij er over dat enkele starters reeds spontaan aan de slag zijn gegaan met de kijkwijzers. Ik laat hen vooral weten dat ik daar graag over hoor, zodat ik weet of het leeft, mijn rol als monitor bewakende. Naar volgend jaar toe zou ik deze methodes namelijk ook zeker weer in willen zetten.

Zelfreflectie

In het volgende tekstgedeelte zou ik nog eens voor mijzelf willen reflecteren over mijn rol als schoolontwikkelaar in deze. Welke zijn de zaken die kunnen blijven en verder ontwikkeld kunnen worden? Zijn er nog andere aanbevelingen voor mijn school? Hoe zie ik mijn rol als schoolontwikkelaar?

Mijn rol zie ik als de persoon die ondersteunt bij helder observeren en diepgaand reflecteren. Observeren en reflecteren kun je ook voor jezelf alleen doen, maar samen met een mentor of tweede observator komen er op deze wijze meer denkprocessen op gang. Het is belangrijk wanneer een tweede persoon, een mentor in dit geval, je een spiegel van de situatie probeert voor te houden.

Daarnaast het opvolgen van het proces dat ontstaat en samenvatten van alle waarnemingen bij elkaar. De meest bruikbare structuren proberen te integreren in het beleid van de school. Dus het opstarten van kijkwijzers en opvolgen met behulp van de resultaten zie ik als een innovatief proces, dat op den duur in onze school geïmplementeerd zou kunnen worden.

Het voordeel van in een school te werken als starter is dat klasmanagement in real-live kan worden aangeleerd. Hogescholen en universiteiten die student-leerkrachten opleiden moeten vaak noodgedwongen doceren over klasmanagement via films en boeken in plaats van in de echte praktijk (Verbeeck, Leroy en Struyf, 2016). Ik zoek nog naar wegen en ondersteuning om ook stagiairs vergelijkbare kansen te kunnen bieden binnen onze schoolwerking. Ik kan merken dat opleidingen universiteiten en hogescholen ook zoekende zijn naar een breder opleidingsniveau. Het zou interessant zijn eens te zoeken naar een soort consensus bij deze partijen hierover. Binnen enkele maanden zijn onze stagiairs namelijk reeds werkzoekend. Sterker nog: we hebben dit schooljaar al 2 stagiairs bij ons laten werken als vervanger.

Wat ik deze twee jaren als zeer moeilijk heb ervaren zijn de condities rond tijd en ruimte. Voor intervisie en informele uitwisseling zou er veel meer tijd en ruimte moeten gemaakt worden. Vooral het moment van intervisie is belangrijk: beter niet in de late uren na school, veel beter zou zijn eerder op de dag, eventueel zelfs compenseren met lestijd. En ook meer collega's daar bij te betrekken. Ook de verhuis naar het nieuwe schoolgebouw zal zeker veel invloed hebben op het hele schoolgebeuren, ideaal zou zijn om nu alle kansen te zien en te benutten.

Ik ben zeer benieuwd wat de toekomst brengt: in maart 2020 worden mentors van alle Brusselse scholen samengebracht in de scholengroep³, mogelijk een basis om de activiteiten rond aanvangsbegeleiding beter in overeenstemming te gaan brengen. Graag zou ik zien dat er langs deze weg een leerplatform zou ontstaan, met veel uitwisseling van *good practices* onder elkaar. Zo zouden wij ook stagiairs en starters aan elkaar kunnen aanbevelen, zodat de instroom van nieuwe leerkrachten gewaarborgd kan blijven.

Het doel van schoolontwikkeling omvat zowel de kwaliteit van het leven van individuen alsook het verbeteren van het functioneren en de resultaten van de organisatie (Fullan ea, 1980, in Verbiest, 2016). Ik denk dat er met dit onderzoek een belangrijke stap is gezet met betrekking tot de ontwikkeling van onze school. In deze aanpak staat het individu centraal, het opbouwen

³ Deze bijeenkomst heeft niet kunnen plaatsvinden door de opgelegde maatregelen vanwege de corona-crisis

van professionalisering gebeurt op deze wijze vanuit het profiel van de leerkracht zelf (subjectieve onderwijstheorie van Kelchtermans) en voor elk van hen is dat verschillend.

Die verscheidenheid maakt juist mogelijk dat iedere leerkracht mag zoeken naar zijn of haar eigen leerstijl, ook wanneer je rekening houdt met alle schoolafspraken.

De kijkwijzer en de reflectiewijzer zijn plots tot werkzame instrumenten geworden die op elk moment van het jaar in elke situatie kunnen worden ingezet. Met als basis het uimodel en het reflectiemodel van Korthagen. De schoolontwikkelaar als aanvangsbegeleider heeft hier het klasmanagement gelinkt aan visie en beleid van de school, en heeft kennisdeling gestimuleerd door openheid en uitwisseling aan te moedigen en te faciliteren.

Laten wij het maximale vragen van elkaar, maar met veel warmte en inleving.

Marica Judels, Sint-Stevens-Woluwe, 15 mei 2020

Bronnen

Cautreels, P., (2018). Met beginnende leerkrachten op weg naar professionaliteit. H6 Observeren. Checklist voor de beginnende leraar. Plantyn.

Coppens, S. (2019). Wij lossen het zelf wel op ! Politeia.

D'Aes, M. (2019). Gewenst gedrag en sanctiebeleid op school (tweede herwerkte editie). Politeia.

Jolles, J. (2017). Het tienerbrein. Retrieved from <https://www.klasse.be/124931/tienerebrein-tieners-werk-in-uitvoering/>

Decreet van 27/2/2019 tot uitvoering van maatregelen over het onder wijs uit cao XI vanaf het schooljaar 2019-2020. Retrieved from <http://docs.vlaamsparlement.be/pfile?id=1451547>

Korthagen, F., & Lagerwerf, B. (2008). Leren van binnenuit. Onderwijsontwikkeling in een nieuwe tijd. Uitgeverij H.Nelissen

Massey, K.J. & Warrington, A.S. & Holmes, K.A. (2014). An Overview on Urban Education: A Brief History and Contemporary Issues. University of Texas at Austin (VS). Retrieved from https://www.academia.edu/9663860/An_Overview_on_Urban_Education_A_Brief_History_and_Contemporary_Issues

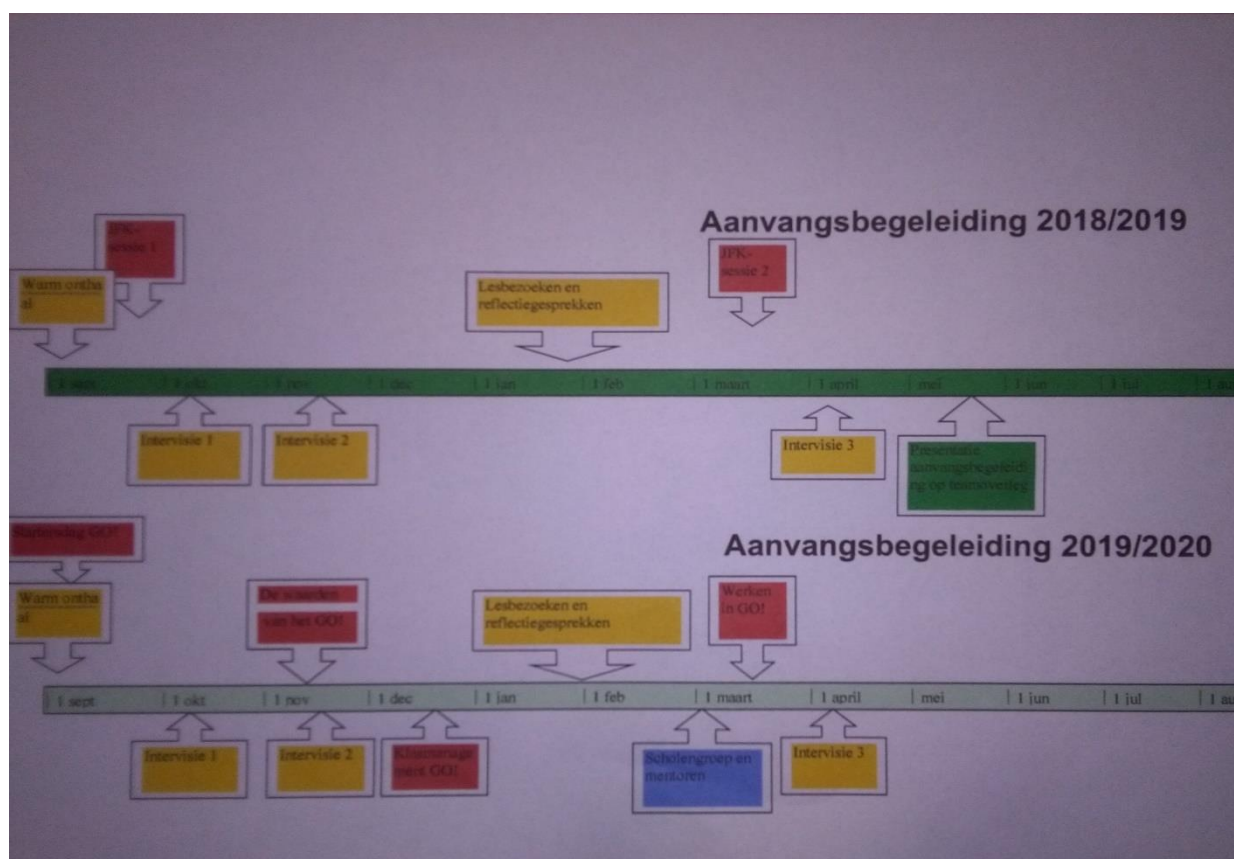
Verbeeck G., Leroy A. en Struyf E. (2016). Regisseer je klas. Oefeningen in klasmanagement. Pelckmans Pro.

Verbiest, E. (2014). Betekenis en betrokkenheid. In Author, *Leren innoveren: Een inleiding in de onderwijsinnovatie*. Antwerpen: Garant.

Vervaeke P. (2019) Onderwijs in Brussel is.. Retrieved from <https://pietvervaecke.blog/2019/11/05/onderwijs-in-brussel-is-urban-education-de-grootstedelijke-context-1/>

Bijlage 1 :

Tijdslijn aanvangsbegeleiding GO! LMS vanaf 1 september 2018-heden



Bijlage 2 : Kijkwijzer klasmanagement

Naam van het Onderzoek: Klasmanagement voor starters, aanmoedigen van onderzoekende houding		Sector: ASO
Geobserveerde docent:		Observant:
Datum:	Klas en aantal leerlingen:	
3 inzichten die je meeneemt : 2 problemen die je (nog) niet kunt oplossen: 1 concept dat nog niet helder is : 		

📖 PEDAGOGISCH KLIMAAT		📋 KLASORGANISATIE	
O De leerlingen werken geconcentreerd		O De leerlingen worden herinnerd aan de regels vooraf aan de les	
O De leerlingen werken goed mee aan de les		O De leerlingen worden herinnerd aan de regels op moment van het probleem	
📖 INSTRUCTIE			
O Er is een duidelijke opbouw en structuur	O De instructies zijn kort en helder	O De overgangen zijn soepel en ongemerkt	
	O De leerlingen weten bij een opdracht wat er van hen wordt verwacht		
O De leerkracht maakt positieve opmerkingen over een leerling		O De leerkracht maakt negatieve opmerkingen over een leerling	
👮 ORDE			
Welke overtreding komt voor ? eten/kauwen hoofddekseel/kleding GSM/muziek niet in orde te laat te speels gedrag in de les gooien met iets spieken onbeleefd		Waar komt de overtreding voor ? in de rij op de gang bij het naar binnen gaan tijdens het lesgebeuren bij het verlaten van de klas	
		Hoe reageert de leerkracht? kort, zakelijk in woede met een verklaring kwetsend	
👁 ANDERE OBSERVATIES			
Observer hoe een leerling omgaat met lesmateriaal : boeken, schriften e.d. ophalen, opbergen...		De leerlingen reageren positief op :	
O De leerkracht betreft ook stille leerlingen bij de activiteiten		De leerlingen reageren negatief op :	

Bijlage 3 : Reflectiewijzer

Naam van het onderzoek: Klasmanagement voor starters, aanmoedigen van onderzoekende houding		Sector: ASO
Geobserveerde docent:	Mentor:	
Datum:		
Welke visie is er over gedrag in de school ?	Wat vind jij belangrijk in jouw lessen ?	
Welk gedrag wil jij dat de leerling heeft ?	Hoe gedraag jij je ?	
Welke overtuigingen hebben de leerlingen?	Wat voor soort leraar wil je zijn ?	
Welke vaardigheden wil jij ?	Welke vaardigheden wil jij dat de leerlingen hebben ?	
Wat wil jij weten van de leerling ?	Wat is het effect van al dat je gedaan hebt ?	

Bijlage 4 Overzicht van de verworven inzichten van starters

	Welke inzichten zijn er verworven ?	Welke problemen raken nog niet opgelost ?
Individueel niveau	Methodisch werken is belangrijk.	Negatieve groepsdynamiek.
	Oefeningen laten maken verhoogt de aandacht.	Storingen van buiten de klas leiden de aandacht af.
	Het nut aantonen van de leerstof is belangrijk.	Leerlingen ondersteunen elkaar niet.
Orde	Onderzoekend leren wekt interesse op.	Wat te doen met een stille leerling?
	Leerstof veel herhalen is nodig.	Leerlingen die multitasken leggen niet de juiste focus.
	Persoonlijke aandacht tonen.	Zelfstandig werken is bij velen moeilijk.
Instructie	Aandacht voor reflectie, bv na een toets.	Weinig concentratie voor de les na een toets.
	Praktisch demonstreren werkt.	Puur regels en discipline helpt niet altijd, dus wat dan ?
	Computergebruik helpt mee.	
Organisatie	Met een leuke opdracht kun je soms verrassend positieve reacties krijgen.	
	Zoeken naar intrinsieke motivatie bij leerlingen.	
	Leerlingen uit passiviteit halen door iets aan te vullen over de les/opdracht.	
Instructie	Boekentas tussen twee leerlingen bij toets.	Moeten regels alsmaar herhaald worden ?
	Spreektempo en -volume variëren trekt de aandacht beter.	Hoe vaak en hoe uitgebreid regels afspreken voor een toets?
	Starters vinden dat hun instructies duidelijk, kort en helder zijn.	
Individueel niveau	Te zacht optreden helpt niet.	Speels gedrag.
	Zacht kloppen op tafel voor instructies.	Verveeld gedrag.
	Leerling voor twee keuzes stellen.	Leerling toont geen motivatie.
Individueel niveau	Hele klas straffen helpt niet goed.	Leerling toont geen inzet.
	Volgkaarten werken.	Hebben regelmatig lesmateriaal niet mee.
	Volgen van de regels in de rij aan de klas.	
Individueel niveau	Individuele benadering helpt.	Leerlingen laten makkelijke punten soms liggen.
	Persoonlijke aandacht is belangrijk.	Leerling A profiteert van leerling B. door bv huiswerk over te schrijven.
	Maat houden bij eigen reactie : leerlingen reageren gevoelig en soms wordt het gedrag juist erger.	De punten zouden hoger moeten.
Individueel niveau	Transparantie tonen bij het maken van gedragsfiche.	Veel slordigheidsfouten maken.
	Teleurstelling over leerlingen delen met leerlingen	
	Problematische reacties niet te nauw aan je hart laten komen	
Individueel niveau	Contact met ouders bij problemen kunnen helpen.	

Bijlage 5 : Reflectiegesprekken samengevat

Welke visie is er over gedrag in de school ? De school wil dat de leerlingen gedisciplineerd zijn en zich respectvol gedragen. Negatief gedrag wordt bestraft.	Wat vind jij belangrijk in jouw lessen ? Linken met de praktijk leggen. Inzet en motivatie kunnen tonen. Iets niet kunnen is niet erg, inzet is belangrijker. De leerstof op een leuke en leerzame wijze kunnen over brengen. Veel herhalen van leerstof geeft zekerheid. Leerlingen zelfstandiger laten werken, niet altijd bij het handje nemen. Gewoon aan het werk gaan. Respect tonen voor elkaar. Dat een leerling zich goed en veilig voelt bij mij in de klas. Inzet van humor.
Welk gedrag wil jij dat de leerling heeft ? Alles mag binnen de grenzen die de school en leerkracht aangeeft. Discipline en zelfdiscipline tonen. Interesse tonen en beleefd zijn. Nieuwsgierigheid tonen naar het leren, willen ontdekken. Respect tonen. Positieve energie uitstralen.	Hoe gedraag jij je ? Streng maar rechtvaardige houding tonen. Geringe vrijheid willen geven binnen bepaalde grenzen. Gemotiveerd. Gedisciplineerd. Respectvol. Luisterend oor willen bieden. Oog voor problemen tonen. Vergevensgezind. Energiek.
Welke overtuigingen hebben de leerlingen? <i>Positief</i> : Willen graag tonen dat ze eerlijk en oprecht zijn. Stellen prijs op gelijke behandeling. Vinden respect belangrijk. <i>Negatief</i> : Doen niet graag leerstof herhalen. Begrijpen soms het belang niet van sommige vakken. Zien soms het nut van school niet in. Denken dat ze het al kunnen. Zien de les om te kunnen spelen.	Wat voor soort leraar wil je zijn ? Streng maar ook openstaan voor emoties. Aandacht en begrip kunnen tonen. Lief, positief, geduldig, luisterend en zorgzaam. Vergevensgezind. Goede band opbouwen met een respectabele afstand en gezag. Waar leerlingen zich op hun gemak bij kunnen voelen. Vertrouwen naar de groep. In team met collega's samenwerken.
Welke vaardigheden wil jij ? Steun en zorg kunnen bieden. Aandacht voor het individu. Een luisterend oor. Gezag kunnen uitstralen. Beter time management (verbeteren toetsen). Inzet en motivatie opwekken bij alle lln. Meer mijn innerlijke kalmte kunnen bewaren.	Welke vaardigheden wil jij dat de leerlingen hebben ? Kunnen doorzetten ook wanneer het moeilijk is. Respect tonen voor klas en leerkracht. Taalvaardigheid. Motivatie kunnen tonen, interesse kunnen tonen. Meer zelfstandig kunnen werken. Resultaten willen nastreven.
Wat wil jij weten van de leerling ? Hen vragen naar de oorzaak van het probleem. Hoe is hun thuissituatie, hun achtergrond ? Weten zij wel hoe zij zich moeten gedragen ? Wat hebben ze bijgeleerd ? Wat interesseert hen werkelijk ?	Wat is het effect van al dat je gedaan hebt ? Sommige leerlingen worden vaardiger in linken te leggen met het leven/hun omgeving. Krijg al meer contact met de lln. Krijg meer respect. Tonen meer interesse. Meer en meer leerlingen volgen nu bijlessen. Sommigen willen al werken naar het resultaat. Besef dat er tijd voor nodig om gezag te winnen. Sommige leerlingen bloeien open waar je het niet verwacht. Positieve reacties van ouders.