STARTKRACHT

KRACHTIG STARTEN ALS LEERKRACHT IN HET BASISONDERWIJS!

Samen werk maken van aanvangsbegeleiding met het oog op verdere professionalisering.

Giselinde Bracke, Bart De Lathouwer, Leen Permentier en Sofie Michels

STARTKRACHT artevelde hogeschool

artevelde hogeschool

STARTKRACHT! IS SAMEN IN HET (ZWEM)BAD
VAN AANVANGSBEGELEIDING SPRINGEN.

STARTKRACHT

KRACHTIG STARTEN ALS LEERKRACHT IN HET BASISONDERWIJS!

09 Aanvangsbegeleiding in onderwijs, een noodzaak

29 Startkracht! als professioneel ontwikkelingsinstrument

55 Randvoorwaarden voor aanvangsbegeleiding met Startkracht!

OVERZICHT

AANVANGSBEGELEIDING IN ONDERWIJS, EEN NOODZAAK

Aanvangsbegeleiding ... 09

Op een continuüm van professionalisering ... 10

Startende leerkrachten aan het woord. Starters willen een antwoord op 3 grote vragen: ... 10

Ik wil een antwoord op de vraag:
Ben ik competent genoeg? ... 11

» Steun en bevestiging van collega-leerkrachten ... 13

» Feedback en vertrouwen van directie en mentoren ... 14

» Een school die een beetje lijkt op de stageschool ... 17

Ik wil een antwoord op de vraag:
Hoe kan ik geëngageerd zijn en tegelijk voor mezelf zorgen? ... 18

» De schoolcultuur en de sfeer onder collega's ... 20

» Zelfzorg start in de opleiding ... 22

» Ondersteuning van buitenaf ... 23

Ik wil een antwoord op de vraag:
Hoe kan ik met mijn visie op onderwijs, hier in deze school leerkracht zijn? ... 24

» Bewust solliciteren ... 25

» Sneller zicht krijgen op de visie van de school op leerkracht zijn ... 26

» Samen zoeken naar een gedeelde visie ... 27

STARTKRACHT! ALS PROFESSIONEEL ONTWIKKELINGSINSTRUMENT

Een ontwikkelingsinstrument voor de leerkracht en iedereen die hem begeleidt 31
Startkracht als drieledig ontwikkelingsinstrument 33

- Startkracht!-reflectiecirkel 35
- Startkracht!-toolbox met Startkracht!-tools 38
- Startkracht!-portfolio 46
- Startkracht!-voorbeeld tools 48

Startende leerkrachten aan het woord over de meerwaarde van Startkracht! 52

RANDVOORWAARDEN VOOR AANVANGSBEGELEIDING MET STARTKRACHT!

Startkracht! voor en door de leerkracht zelf 56
Startkracht! zet aan tot samen-leren 56
Startkracht! leidt naar coaching door mentoren of intermediairen 57
Startkracht! wil verwachtingen in kaart en dialoog brengen 57
Startkracht! is een ondersteuningsinstrument, geen beoordelingsinstrument 58

INLEIDING

Startkracht! werd ontworpen in samenspraak met de verschillende stakeholders in aanvangsbegeleiding: in het bijzonder de startende leerkrachten, pedagogische begeleiding, lerarenopleiders, directies, coördinerend directies. Verderop wordt hier ook naar verwezen als 'intermediairen'. Het is een instrument waarbij de startende leerkracht eigenaar is van zijn leren en dat de mogelijkheid biedt om begeleiding vanuit diverse invalshoeken af te stemmen op zijn eigen ervaren noden.

De citaten uit deze publicatie zijn afkomstig uit interviews met startende leerkrachten. Zo komt hun stem nog meer centraal te staan.

Deze gids en de bijhorende website *www.startkracht.be* is het product van een tweejarig praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek rond aanvangsbegeleiding in het basisonderwijs. Het onderzoek is gevoerd in 2017-2018, een periode waarin het thema 'aanvangsbegeleiding van startende leerkrachten' vaak op de voorgrond treedt. Daarom is het belangrijk om hier bondig een weergave te geven van beslissingen omtrent 'aanvangsbegeleiding' op beleidsniveau.

In maart 2018 voerde Hilde Crevits met **CAO XI** (collectieve arbeidsovereenkomst) een breed pakket aan loopbaanmaatregelen in om de situatie van startende leraren te versterken:

- Een doorgedreven en kwaliteitsvolle aanvangsbegeleiding voor elke starter wordt in de toekomst een recht maar ook een plicht. Dit wordt opgenomen in de geïndividualiseerde functiebeschrijving van de leraar. Een (startende) leerkracht is verplicht om te werken aan zijn eigen professionalisering. Tegelijk heeft hij ook het recht op een degelijke context en omgeving waarin hij gesteund wordt bij zijn professionalisering.
- Aanvangsbegeleiding wordt een onderdeel van het professionaliseringplan van de school, dat in de plaats komt van het huidige nascholingsplan.
- Op niveau van het schoolbestuur en de scholengemeenschap moeten afspraken worden gemaakt over de verdere invulling van aanvangsbegeleiding. Hiervoor worden extra middelen vrijgemaakt.
- Tijdelijke personeelsleden wordt een beter loopbaanperspectief geboden. Met het pilootproject 'lerarenplatform' biedt men tijdelijke leerkrachten een schooljaar werkzekerheid.

Niet alleen in de CAO XI werd de aandacht gevestigd op het belang van aanvangsbegeleiding, maar het werd eveneens opgenomen in het nieuwe **Referentiekader Onderwijskwaliteit** (2017) van de onderwijsinspectie. Er is een specifieke kwaliteitsverwachting gewijd aan het begeleiden van beginnende leraren:

'De school ontwikkelt en voert een doeltreffend professionaliseringsbeleid en heeft hierbij specifieke aandacht voor beginnende leraren.'

Kortom, aanvangsbegeleiding als noodzakelijk thema in onderwijs is niet enkel een schreeuw vanuit de praktijk, maar ook op beleidsniveau worden stappen gezet.

STARTKRACHT artevelde hogeschool

AANVANGSBEGELEIDING IN ONDERWIJS, EEN NOODZAAK

AANVANGSBEGELEIDING

'Aanvangsbegeleiding' is het ondersteunen van startende leerkrachten in hun professionele ontwikkeling gedurende de eerste jaren van hun onderwijsloopbaan. Het is de bedoeling om de startende leerkracht te laten uitgroeien tot een competente en talentrijke leerkracht.

'Aanvangsbegeleiding' situeert zich op een continuüm van professionalisering dat start in de initiële opleiding, over aanvangsbegeleiding naar continue professionalisering en levenslang leren.

Startkracht! slaat de brug tussen werkbegeleiding en leerbegeleiding met als uiteindelijk doel doorheen reflectie de professionele groei van de leerkracht te stimuleren.

Deketelaere (2004) onderscheidt binnen aanvangsbegeleiding drie sporen: wegwijsbegeleiding, werkbegeleiding en leerbegeleiding.

- **Wegwijsbegeleiding** is de begeleiding waarbij de starters de weg wordt gewezen in het schoolgebouw en waarbij ze informatie krijgen over de praktische gang van zaken. Dit gebeurt vooral de eerste dagen op een nieuwe school.
- **Werkbegeleiding** is de begeleiding die de leerkracht krijgt bij het uitvoeren van zijn onderwijstaken. Werkbegeleiding verwijst voornamelijk naar de praktische ondersteuning op de klasvloer.
- **Leerbegeleiding** houdt in dat de startende leerkracht gaat reflecteren over zijn eigen handelen en hierdoor bijleert als leraar. Leerbegeleiding is de begeleiding waardoor de leraar kan groeien in zijn leraarschap.

OP EEN CONTINUÜM VAN PROFESSIONALISERING

Startkracht! is in eerste instantie ontworpen om leraren in het begin van hun loopbaan te ondersteunen in het maken van een krachtige start. In de loop van het onderzoek werden de mogelijkheden en voordelen duidelijk wat betreft het inzetten van Startkracht! in de initiële lerarenopleiding.

Meer ervaren leerkrachten gaven aan interesse te hebben om met het instrument aan de slag te gaan. Daarom is Startkracht! het ontwikkelingsinstrument bij uitstek dat kan meegenomen worden van bij de start in de initiële lerarenopleiding over aanvangsbegeleiding naar continue professionalisering.

In deze uitgave wordt gefocust op de aanvangsbegeleiding van startende leerkrachten.

STARTENDE LEERKRACHTEN AAN HET WOORD. STARTENDE LEERKRACHTEN WILLEN EEN ANTWOORD OP DRIE GROTE VRAGEN

Startende leerkrachten zoeken naar een antwoord op drie grote vragen die belangrijk zijn voor hun groei als leerkracht.

- Ben ik competent genoeg?
- Hoe kan ik geëngageerd zijn en tegelijk voor mezelf zorgen?
- Hoe kan ik met mijn visie op onderwijs hier in deze school leerkracht zijn?

Het antwoord op deze vragen is voor startende leerkrachten cruciaal voor het succesvol starten en voor hun verdere professionalisering. In wat volgt wordt belicht waar startende leerkrachten nood aan hebben en hoe op deze drie vragen een antwoord geboden kan worden.

IK WIL EEN ANTWOORD OP DE VRAAG:
Ben ik competent genoeg?

Startende leerkrachten zijn steeds op zoek naar een antwoord op de vraag: 'Ben ik goed bezig?' De manier waarop ze het antwoord zoeken, vinden (of niet vinden) en vormgeven is tussen startende leerkrachten heel verschillend. Voor startende leerkrachten bestaat er een verschil tussen 'hoe ze dingen doen' en 'hoe ze zich voelen bij wat ze doen'. **'Handel ik competent?'** en '**voel ik me competent?'** zijn hierbinnen twee aparte vragen die zowel samen als los van elkaar moeten bekeken worden.

Feedback is heel belangrijk. Startende leerkrachten hebben nood aan feedback. Dit om bevestiging te krijgen dat ze goed bezig zijn en om daar een positief en competent gevoel aan te kunnen koppelen. Sommige leerkrachten geven aan dat ze zelf initiatief nemen om die feedback te vragen, anderen wachten af tot die (mogelijks nooit) komt.

Starters geven aan dat ze vooral **feedback vragen** aan **'dichte collega's'**. Ze vragen het aan collega's waarmee in alle veiligheid gesproken kan worden over hoe het eraan toe gaat in de klas en waaraan concrete en bruikbare tips kunnen worden gevraagd.

Starters geven ook aan dat ze **feedback verwachten** van **mentoren en directie**. Van hen willen leerkrachten meer formele feedback over hoe goed ze bezig zijn.

Leerkrachten vinden het ook belangrijk om te weten **wanneer** ze van hen feedback mogen verwachten en **hoe** die feedback dan wordt opgevolgd.

Startende leerkrachten willen **competent samenwerken.** Ze willen competent handelen en zich competent voelen in de samenwerking met ouders, ondersteuners, CLB,... Vaak zorgt onwetendheid en gebrek aan ervaring in deze samenwerking voor een gevoel van 'niet competent genoeg zijn'.

LANDER

Voor het oudercontact ben ik mondeling gaan navragen bij sommige collega's of datgene wat ik vertelde wel goed was.

ANOUAR

Ik stuurde wekelijks de verslagen door en ik kreeg er nooit feedback op. Ik wist niet wat te denken; Zijn ze niet goed? Worden ze niet gelezen? Of geven ze gewoon geen feedback?

Alle starters komen in contact met kinderen met specifieke onderwijsbehoeften. Hierrond hebben ze nog heel veel vragen: ‘Wat wordt van mij verwacht?’, ‘Hoe gaan we dat aanpakken?’ Ze hebben nood aan duidelijkheid.

Ze willen een antwoord op de vragen: ‘Hoe kan ik dit kind met deze noden zo goed mogelijk ondersteunen in mijn klas?’ en ‘Hoe manage ik dit allemaal in combinatie met mijn andere taken en de andere kinderen in de klas?’

Hier ervaren startende leerkrachten een nood aan concrete ondersteuning: iemand die samen met hen gesprekken voorbereidt en indien nodig ook samen het gesprek aangaat.

» *Steun en bevestiging van collega-leerkrachten*

ALISSA

Mijn collega's kwamen elke dag zeggen 'komaan, niet opgeven', want zij hebben ook niet de gemakkelijkste klassen dit jaar. Hierdoor konden we elkaar echt begrijpen en dat is een geweldige steun.

Startende leerkrachten gaan in de eerste plaats feedback of ondersteuning vragen aan een **parallelcollega** of een **'dichte collega'** waar ze vertrouwen in hebben.

Ze hebben nood aan bevestiging en gaan die bevestiging actief opzoeken bij oudere collega's. Wanneer ze met een **meer ervaren collega** een goede relatie hebben, is dit vaak blijvend. Leerkrachten gaan dan sneller zaken bij elkaar aftoetsen.

JORDI

Wat ik nodig heb is iemand met meer ervaring. Want ik ben zelf wat onzeker en ik heb graag wat bevestiging.

Ze wisselen lesvoorbereidingen uit of observeren in elkaars klas. Starters vinden het zeer leerrijk om bij hun ervaren parallelcollega mee te volgen (soms met hun volledige klas) en nodigen die ook uit in hun lessen. Ze zijn in eerste instantie op zoek naar zeer concrete tips die ze onmiddellijk kunnen gebruiken in hun klas. 'Hoe leg ik dat lesje wiskunde uit zodat iedereen het begrijpt?', maar zeker ook 'hoe zorg ik voor een rustig klasklimaat waarin alle leerlingen optimaal kunnen leren?'

Starters die de kans hebben om te mogen samenwerken met een collega met veel ervaring, vinden dit heel ondersteunend. Als startende leerkrachten kunnen teamteachen bij de start van hun loopbaan, ervaren ze dat als een grote meerwaarde.

RUBEN

Het enige wat ik nodig heb, is teamteachen. Ik heb dat in mijn stage ooit eens kunnen doen en dat ging supergoed.

Meirschaut, M., Ruys, I., (2017). Teamteaching: samen onderweg. Een leidraad voor de praktijk. Sono, Steunpunt Onderwijs Onderzoek

https://www.arteveldehogeschool.be/sites/default/files/projectfiche/leidraad_teamteaching_samen_onderweg.pdf

Een goed **team** dat elkaar ondersteunt is voor starters echt belangrijk. Op sommige scholen krijgen ze één of meerdere meters of peters toegewezen. Op die manier weten ze bij wie ze terecht kunnen. Het zorgt voor een band en installeert ook een engagement van de meter of peter ten aanzien van de starter. Gewoon al weten dat dit engagement er is, is al ondersteunend voor een starter.

Starters vinden steun in hun contact en uitwisseling met **lotgenoten**. Hier vinden ze de erkenning dat starten in een nieuwe school en klas niet vanzelfsprekend is. Ze herkennen zich in de situatie van de ander en vinden erkenning in het feit dat anderen dit ook voelen. Dit versterkt het gevoel van 'ik ben niet alleen'. Deze emotionele ondersteuning is heel belangrijk.

FATIMA

Het gaf me wel een geruststellend gevoel te weten dat andere startende leerkrachten het ook niet makkelijk hebben. Hierdoor denk ik 'ik ben niet alleen' en 'het ligt niet aan mij'.

ANNELIES

De mentor dacht mee met mij en op het einde van de dag zaten we steeds samen. Dat was een fantastische stage, die eindstage.

» Feedback en vertrouwen van directie en mentoren

Starters vergelijken de ondersteuning die hen aangeboden wordt als startende leerkracht met de ondersteuning die ze kregen in de lerarenopleiding. Ze beschrijven hoe ze tijdens hun stage konden terugvallen op sommige docenten en op hun stagementor.

Van zo iemand dromen ze ook tijdens hun periode als starter in het onderwijs, een coach waarbij ze terecht kunnen met hun vragen. Iemand die tijd heeft om hierover met hen in gesprek te gaan.

VEERLE

De directeur heeft zoveel mogelijk proberen antwoorden op al mijn vragen. Hij heeft elke maandagnamiddag tijd gemaakt voor mij om met mij in gesprek te gaan.

Naast de collega-leerkrachten kunnen directies en mentoren ook heel ondersteunend zijn. Je leest 'kunnen', omdat hier wel een aantal voorwaarden aan verbonden zijn.

Starters hebben **nood aan duidelijkheid in verband met de beschikbaarheid van hun directie.** Wanneer directies tijd en ruimte maken voor aanvangsbegeleiding en starters weten wanneer ze bij hun directie terecht kunnen met vragen, ervaren starters dit als ondersteunend.

Sommige directies vragen starters om regelmatig hun agenda en lesvoorbereidingen door te sturen om vervolgens daarop feedback te kunnen geven. Dit kan een positief signaal zijn en voor bepaalde starters goed werken. Door anderen wordt het als controlerend ervaren, wat hun gevoel van zelfvertrouwen doet afnemen. **Starters hebben nood aan vertrouwen en het gevoel dat ze vertrouwd worden.**

LIA

Mijn directie zegt bijna dagelijks dat ik goed bezig ben. Hij wil mij ook terug als leerkracht het volgende schooljaar.

Een klasbezoek van de directie en een bespreking van dit bezoek vinden starters spannend maar wel leerrijk. Ze willen dat hun handelen in de klas gezien wordt, betekenis krijgt en ook goed bevonden wordt. Zo groeit hun vertrouwen in wat ze doen in de klas.

Een veilige en open relatie met directie en mentoren is nodig om dit vertrouwen te laten groeien. Zo ontstaat er ruimte voor starters om aan te geven wat goed loopt, wat minder goed loopt en waar ze nog extra ondersteuning kunnen gebruiken.

IRIS

Soms vertel ik eens iets en soms komt zij de klas binnen. Mijn directeur heeft al een beeld van mij. Ik ben wel benieuwd naar wat zij gaat vertellen na het bezoek. Maar ik heb er vertrouwen in dat het vooral opbouwend zal zijn. Anders had zij dit al eerder gezegd.

Directies verwachten veel van hun leerkrachten en ook van hun startende leerkrachten. Sommige directies **communiceren deze verwachtingen helder naar hun starters toe.** Ze gaan met de starters in dialoog over de haalbaarheid van deze verwachtingen en bespreken ook wanneer ze wat verwachten. Op deze manier weten de starters dat niet alles onmiddellijk perfect moet zijn en voelen ze vertrouwen in hun groeiproces. Wanneer verwachtingen echter niet helder worden gecommuniceerd, gaan startende leerkrachten sommige verwachtingen veronderstellen. Zo gaan ze veronderstellen dat directies verwachten dat je onmiddellijk volledig op eigen benen kan staan. Het niet kunnen voldoen aan deze veronderstellingen heeft een grote impact op hun welbevinden en hun competent voelen.

WENDY

Ik heb dit jaar steeds het gevoel gehad dat ik de duts van het team was. Ik vind mijn opdracht hier op school te zwaar als pas afgestudeerde.

De hoogste vorm van formele bevestiging die een starter kan ontvangen van zijn of haar directie is de boodschap dat het contract wordt verlengd. Het verlengen van contracten hangt echter af van verschillende factoren. Het functioneren van de starter is daar één van maar zeker niet altijd de bepalende factor.

Heldere communicatie hierover door de directie is hierbij een noodzaak. Er zijn starters die geloven in de **maakbaarheid van hun succes**. Ze geloven in de uitspraak: 'Ik heb invloed op wat ik bereik en wat anderen van mij vinden.'

SOPHIE

Ik kan blijven...
Natuurlijk, ik werk daar ook heel hard voor.

Maar er zijn ook starters die hier niet (meer) in geloven. Ze voelen zich speelbal en slachtoffer van het systeem. Een loopbaan in het onderwijs kent eerst een 'tijdelijke aanstelling', na het presteren van 400 werkdagen binnen dezelfde scholengemeenschap, kan deze aanstelling overgaan naar een 'tijdelijke aanstelling van doorlopende duur' (=TADD) om nadien kans te krijgen op een 'vaste benoeming' (=VB).

Het bekomen van een TADD en VB is niet evident omwille van jaarlijkse verschuivingen in de personeelsbezetting van een school. Ook bij vervangingen over verschillende scholengemeenschappen en onderwijsnetten heen, bouwen beginnende leerkrachten slechts heel traag iets op.

» *Een school die een beetje lijkt op de stageschool*

Startende leerkrachten vertrekken met de competenties die ze hebben verworven tijdens hun opleiding en met de ervaringen die ze hebben opgedaan op stage. Starters voelen zich competenter als ze kunnen starten in een vroegere stageschool waar ze succeservaringen hadden of een school die daarmee **gelijkenissen** heeft. Omgekeerd kan dit zorgen voor een laag gevoel van competent zijn. Een degelijke stageschool is bijna altijd een goede werkplek voor een starter.

VERONIQUE

Tijdens een stage heb ik nooit meegemaakt wat ik hier die eerste weken heb gezien. Ik kon alleen denken: 'Help, wat moet ik doen?'

Startende leerkrachten ervaren vaak een groot contrast tussen wat ze geleerd hebben tijdens hun opleiding en de realiteit die ze ervaren wanneer ze aan de slag gaan als leerkracht. Ze komen in situaties terecht waarvan ze zeggen: 'Dat hebben we nog nooit gezien' en vragen zich dan af 'wat moeten we nu doen?'.

Heel wat inhouden komen in de lerarenopleidingen aan bod, maar startende leerkrachten geven aan dat ze te weinig blijven hangen. Ze doen een oproep naar de lerarenopleidingen om meer in te zetten op transfer: het toepassen van inhouden en de vertaalslag naar de complexe praktijk. Veel lerarenopleidingen zetten hier de laatste jaren erg op in.

MIEKE

Na de opleiding leer je eigenlijk veel meer dan tijdens, hé!

Het antwoord op al deze vragen vindt men in de praktijk door op een reflectieve manier met leervragen aan de slag te gaan. Het meest effectieve is ook deze leervragen te bespreken met anderen. Docenten kunnen studenten hierin coachen, maar ook medestudenten kunnen mee nadenken over deze leervragen. Binnen opleidingen kunnen studenten sterk groeien door te werken rond de vraag: 'Wat kan ik leren uit de ondersteuning van andere studenten in het zoeken naar antwoorden op hun leervragen?', zoals vaak in supervisie gebeurt.

IK WIL EEN ANTWOORD OP DE VRAAG:
Hoe kan ik geëngageerd zijn en tegelijk voor mezelf zorgen?

Startende leerkrachten zijn in hun job op zoek naar evenwicht. Een evenwicht dat moet gevonden worden tussen 'er volledig voor gaan' en 'er lang kunnen blijven voor gaan'. **'Work-life balance'** is een concept dat ook bij startende leerkrachten heel erg leeft en een grote zoektocht is.

VANESSA

In het begin start je zeer enthousiast. Dat is bij heel veel zo. En dan valt al dat werk op jou. Dat is overweldigend. Ik heb een aantal dingen moeten loslaten.

Er wordt **veel** van starters **verwacht**. Zowel de kinderen, de directie als de ouders vragen veel van hen. Starters willen ook heel graag aan al deze verwachtingen voldoen. Pas als ze hierin slagen, hebben ze het gevoel 'goed bezig' te zijn. Maar aan al deze verwachtingen onmiddellijk voldoen, is onmogelijk. Ze lopen zichzelf voorbij en gaan over hun grenzen. Dit wordt binnen hun werkcontext niet altijd opgemerkt. Op dat moment dringt **'zelfzorg'** zich op en komen startende leerkrachten in een spanningsveld terecht. Hoe kan ik én zeer geëngageerd leerkracht zijn én tegelijk ook voor mezelf zorgen?

NINA

Ik kan tot 1 uur 's nachts doorwerken, maar dat hou je niet lang vol.

Tijd en ruimte voor gezin en ontspanning zijn belangrijk, maar deze tijd en deze ruimte komen bij startende leerkrachten vaak onder druk te staan. Startende leerkrachten geven aan dat vrije tijd bewaken erg moeilijk is. Hobby's worden geschrapt; de yogales waar zo naar wordt uitgekeken, moet uiteindelijk toch wijken. Meespelen in het volgende stuk van het amateurtoneelgezelschap lukt niet meer. Leuke momenten of gezinsuitstapjes worden niet meer als gezin gedeeld, maar gebruikt om te kunnen doorwerken. Startende leerkrachten gaan in het rood en weten vaak niet waar naartoe met hun verhaal.

Vrije tijd schrappen en invullen als werktijd is één van de coping-strategieën van startende leerkrachten om met de toenemende stress om te gaan. Hun natuurlijke vecht- en vluchtmechanisme treedt in werking bij deze vorm van angst en stress. Door meer uren te werken gaan ze letterlijk vechten tegen de werkdruk. Wanneer de werkdruk te hoog wordt, ervaren ze het als een acute angstsituatie en **vluchten** sommige startende leerkrachten letterlijk weg.

Leerkrachten raken opgebrand en vallen uit. Dit zijn situaties die vermeden moeten worden, door samen een antwoord te zoeken op die belangrijke vraag: **'Hoe kan ik zeer geëngageerd zijn en toch voor mezelf zorgen?'**

Leerkrachten moeten de tijd hebben of krijgen om ook voor zichzelf te kunnen en mogen zorgen. Zelfzorg mag niet iets zijn dat er nog bovenop moet komen, bovenop al het werk. Zelfzorg is niet enkel de verantwoordelijkheid van de starter zelf. Als beleid en ook als school kan en moet men er werk van maken om startende leerkrachten ademruimte te geven.

ROSALIE

Ik ben al wenend de klas buiten gelopen.

SOFIE

Ik ben dit semester al bijna vier keer de klas uitgelopen om in mijn auto te springen en weg te rijden.

Het is een absolute evidentie dat we van leerkrachten mogen verwachten dat ze met veel engagement in het onderwijs staan.

Die evidentie zou moeten samengaan met de evidentie dat een groot engagement moet kunnen samengaan met voldoende ruimte voor ontspanning en momenten die energie geven. Alleen zo kan een 'groot engagement' ook een 'lang engagement' worden.

Engagement moet gezien worden

Startende leerkrachten willen het, zoals hierboven reeds uitvoerig beschreven is, goed doen. Ze tonen een groot engagement naar hun klas, de kinderen en de ouders, maar ook naar de hele school. Ze worden door hun collega's ook wel eens als een frisse wind omschreven.

WILLEM

Wij zijn dan degenen die er nu weer wat leven inblazen met nieuwe projectjes. Dat vindt de directeur ook fijn.

Boordevol ideeën gaan ze op hun school op zoek naar hoe ze hun engagement kunnen tonen. Welke werkgroep kan een extra kracht gebruiken? Waar krijgen ze een mandaat van het team om iets te verbeteren of te veranderen? Het is soms een zeer evident en soms een zeer moeilijk proces van zich invoegen in de school om daarna iets te kunnen toevoegen.

Sommige teams zijn heel open in het verwelkomen van nieuwe collega's. In andere teams is het voor starters moeilijker om hun plekje te vinden.

DEBORAH

Ik voel mij hier een beetje thuis. De omgang met elkaar is zeer collegiaal. We helpen elkaar onmiddellijk als er iets is.

Zorg mogen dragen voor elkaar en voor jezelf

Collega's die zorg dragen voor elkaar scheppen vaak een goede sfeer en effenen ook de eerste trede naar zorg mogen dragen voor jezelf.

HANNAH

Alleen al kunnen ventileren bij elkaar, geeft steun.

Het is belangrijk dat 'zorg dragen voor elkaar' kan samengaan met mogen 'zorg dragen voor jezelf'. Enkel collega's hebben waarbij alles gesmeerd loopt en die met alle gemak zorg dragen voor een ander, is voor startende leerkrachten vaak bedreigend. De lat van verwachtingen ligt dan voor hen plots nog hoger. 'Wordt van mij ook verwacht dat alles perfect verloopt en dat ik er de zorg voor anderen kan bijnemen?' Startende leerkrachten hebben nood aan collega's die zelf tonen hoe ze naast heel geëngageerd zijn, ook moeten zorgen voor zichzelf.

Starters hebben dus nood aan collega's die hen helpen zoeken naar het evenwicht tussen engagement en zelfzorg. Collega's hebben hierin een grote voorbeeldfunctie. Niet een voorbeeld-functie in 'hoe pak je dit het beste aan in de klas?', maar in tonen hoe moeilijk het soms is om die evenwichtsoefening te maken.

Evenwicht zoeken tussen engagement en zelfzorg gaat niet vanzelf, maar startende leerkrachten hebben vaak het gevoel dat dit vanzelf hoort te gaan. Het is geen probleem of uitdaging van starters alleen. Maar het voelt soms zo. Collega's hebben die getuigen en vertellen hoe zij die evenwichtsoefening hebben gemaakt, helpt om hiervoor ruimte te creëren.

Zorg dragen voor collega's is soms ook een vorm van zelfzorg. Wanneer collega's herhaaldelijk te maken krijgen met collega's die uitvallen, verhoogt dit ook bij hen de werkdruk. Ze moeten telkens opnieuw investeren in het inwerken van nieuwe mensen.

Zo is zorg dragen voor startende leerkrachten, ook een vorm van zorg dragen voor zichzelf.

LIO-LOU

Ze wilden niet nog een leerkracht verliezen. We zijn eindelijk zo ver geraakt!

» *Zelfzorg start in de opleiding*

Starters geven aan dat er tijdens hun opleiding weinig oog was voor zelfzorg. Een opleiding stelt hoge verwachtingen. Studenten willen aan deze hoge verwachtingen voldoen en gaan daarvoor vaak tot het uiterste.

HADEWIJCH

De opleiding verwacht veel omdat ze alleen de besten hun diploma geven. LOGICA! Maar wat eraan voorafgaat dat zien ze soms niet, dat offer...

MARVA

Ik sliep naast mijn computer en printer wanneer ik stage liep.

Starters geven aan dat er tijdens hun stage weinig tot geen ruimte was om tijd vrij te maken voor heel belangrijke momenten. 'Over je grens gaan' wordt zo bijna een automatisme dat wordt meegenomen in hun start als leerkracht.

Dit zet aan tot reflectie en hiermee gaan lerarenopleidingen ook aan de slag. In de lerarenopleidingen is er een groeiende aandacht voor aanvangsbegeleiding. Lerarenopleidingen moeten al tijdens de opleiding aandacht besteden aan thema's als zelfzorg, met het oog op een succesvolle start in het onderwijs van hun alumni.

Aan Arteveldehogeschool Gent is er in de initiële lerarenopleidingen een groeiende aandacht voor zelfzorg en talentgericht werken.

Studenten geven samen vorm aan hun persoonlijke professionalisering. In groep leren ze van elkaar, leren ze leervragen stellen en samen reflecteren. Startkracht! wordt dan ook reeds in de initiële lerarenopleiding gebruikt.

ALPHONSE

Toen mijn meter op sterven lag, ben ik blijven doorgaan. Ik heb stage gedaan, hé! Dat is niet oké eigenlijk, hé?

» *Ondersteuning van buitenaf*

Als de nood het hoogst is, zoeken starters hulp en ondersteuning buiten het onderwijs.

Een eerste belangrijke steun zijn vrienden en familie. Bij hen kunnen ze zijn wie ze zijn en ook als eerste toegeven dat ze 'in het rood' aan het gaan zijn. Het zijn vaak partners, ouders en vrienden die hen op deze momenten aansporen om extra hulp te zoeken.

Wanneer de diagnose 'burn-out' valt, zoeken leerkrachten psychologische ondersteuning, laten zich coachen of volgen een mindfulness-cursus. Het helpt hen bij het leren stellen van prioriteiten, het maken van planningen en het bewaken van vrije tijd.

TRUDY

Ik moest wat ik deed in één week in uren uittekenen. Dan bleek dat schoolwerk gewoon alles innam.

IK WIL EEN ANTWOORD OP DE VRAAG:
Hoe kan ik met mijn visie op onderwijs hier op deze school leerkracht zijn?

Leerkrachten en zeker ook startende leerkrachten willen goede, geëngageerde leerkrachten zijn, die goed voor zichzelf mogen zorgen. Dit in de eerste plaats in functie van de kinderen. Voor hun kinderen willen ze het beste en met hen hebben ze het beste voor. Daar draait het allemaal om!

De kinderen uit hun klas goed leren kennen en er een goede band kunnen mee opbouwen is belangrijk en heeft ook een grote invloed op de mate waarin startende leerkrachten zich competent voelen. Ze willen kinderen kunnen motiveren en hen stimuleren in hun leerproces. Dat willen ze voor alle kinderen, ook voor kinderen met specifieke onderwijsbehoeften. Dit alles vraagt tijd. Interim-werk en korte vervangingen staan dit voor startende leerkrachten vaak in de weg. Op die manier geeft de job als leerkracht hen weinig voldoening.

Het geeft hen ook weinig kansen om onderwijs ten volle te kunnen beleven vanuit hun visie op onderwijs en op wat een goede leerkracht moet en kan zijn.

Het is heel belangrijk dat startende leerkrachten weten wie ze zijn en willen zijn als leerkracht. Wat zijn hun talenten, waar zijn ze goed in en waar liggen er nog uitdagingen? Meestal verlaten ze het hoger onderwijs met een duidelijke visie op wat voor hen goed onderwijs is en waar zij als leerkracht willen voor staan.

JORIEN

Zo een leerkracht wil ik niet zijn!

» *Bewust solliciteren*

Sommige starters weten heel goed waar ze voor willen gaan en onder welk pedagogisch project zij het liefste hun schouders onder willen zetten.

Zij gaan dan ook vaak heel gericht solliciteren bij scholen en scholengemeenschappen waarvan ze denken dat die het dichtste aanleunen bij hun visie.

LEEN

Ik heb echt bewust gesolliciteerd. Ik zou niet op alle scholen willen lesgeven. Het pedagogisch project van deze school sprak mij aan. Ik ben nog altijd blij dat ik hiervoor gekozen heb ondanks dat het zwaar was in het begin.

Een portfolio gebruiken bij het solliciteren is een meerwaarde. Het werken met een portfolio tijdens de opleiding helpt starters om hun visie op leerkracht zijn helder te krijgen en die ook te verwoorden naar anderen.

ANNELORE

Ja, ik solliciteer met een POP, een persoonlijk ontwikkelingsplan. Je positieve punten alsook je negatieve komen aan bod. Het toont ook je visie, wat je belangrijk vindt. Ik denk dat je anders nooit uw werkpunten gaat zeggen op een sollicitatie.

De meeste starters gaan op zoek naar werk en stellen zich tevreden met interim-jobs en openstaande vacatures in de buurt. Pas door een tijdje op een school te werken, voelen ze of de visie van de school één is die al dan niet bij hen past.

» *Sneller zicht krijgen op de visie van de school op leerkracht zijn*

Scholen schrijven in hun pedagogisch project hun visie op onderwijs uit. Die visie op onderwijs is heel belangrijk en bepalend voor wat er op de school gebeurt. Hieruit volgend, maar niet helemaal gelijk hieraan, heeft de school ook een visie op leerkracht zijn. Deze staat vaak niet expliciet op papier. Toch is het voor starters belangrijk hier snel zicht op te kunnen krijgen.

Starters kunnen geluk hebben en terecht komen op een school waar ze zich onmiddellijk volledig thuis voelen. Wensen we dit niet iedereen toe?

Starters beginnen ook vaak aan een job en merken en voelen dan gaandeweg dat ze op de school waar ze staan niet thuishoren. Ze missen ruimte om hun visie op onderwijs en leerkracht zijn te delen en ook van daaruit in hun job te kunnen staan.

JOSEFIEN

Ja en dat mis ik hier echt. Wie ben ik? En ik heb daarvoor gestudeerd en ik heb bepaalde ideeën in mijn hoofd van wie ik wil zijn en ik kan dat hier niet zijn.

Starters hebben ruimte nodig om zichzelf en hun eigenheid te kunnen tonen. Ze willen zelf ook een inbreng en bijdrage kunnen leveren. Wanneer alles al vast ligt en ze gewoon maar moeten uitvoeren wat verwacht wordt, is er weinig ruimte voor hun visie en hun eigenheid.

» *Samen zoeken naar een gedeelde visie*

Een gedeelde visie op onderwijs en leerkracht zijn is belangrijk. Starters doen hard hun best om die match te vinden. Ze doen water bij de wijn, stellen hun visie bij, houden vast aan wat er voor hen echt toe doet. Ze hebben veel ideeën maar vinden vaak niet de ruimte of de veiligheid om die te delen. Ze willen innoveren, maar contextfactoren en jobonzekerheid weerhouden hen daar soms van. Ze hopen dat ze ooit wel ruimte krijgen om volgens hun visie op onderwijs op die school te kunnen en mogen staan.

Hierover in gesprek kunnen gaan is heel erg belangrijk. Een gedeelde visie moet nooit een 100% gedeelde visie zijn, maar moet voldoende gemeenschappelijkheid hebben om op een duurzame manier te kunnen blijven samenwerken met elkaar. Samen in dialoog zoeken naar die gemeenschappelijkheden en elkaar wederzijds kunnen inspireren is een start!

STARTKRACHT! ALS PROFESSIONEEL ONTWIKKELINGSINSTRUMENT

Startkracht! is een professioneel ontwikkelingsinstrument voor startende leerkrachten in het Vlaams basisonderwijs. Het heeft als doel startende leerkrachten bij de start van hun loopbaan te ondersteunen in het succesvol doorgroeien in hun leraarschap.

Het instrument ondersteunt het leren van startende leerkrachten, het brengt dit leren in kaart en faciliteert hierdoor het succesvol doorgroeien in het leraarschap.

Het spoort de starter aan om vragen die hij heeft, in eigen handen te nemen en aan te pakken. Tegelijk biedt het de mogelijkheid om stil te staan bij deze vragen en doorheen reflectie tot diepgaand leren te komen. Dit reflecteren leidt tot meer inzicht in wat de eigen talenten en leerkansen zijn en wat dit betekent voor de leraar die hij of zij uiteindelijk wil worden.

FRANCINE

Ik vind het zeer positief dat je dit als starter kan gebruiken. Je kan er echt mee aan de slag. Het stimuleert je om af en toe eens over jezelf te reflecteren en stil te staan bij wat je eigenlijk ook al goed doet in bepaalde situaties.

Startkracht! ondersteunt het leren van startende leerkrachten door enerzijds **hands-on methodieken** aan te reiken en anderzijds mogelijkheden te bieden om de aangepakte situatie vast te grijpen als **moment om uit te leren**. Startkracht! maakt het bovendien mogelijk voor starters om hun reeds **afgelegde leerweg zichtbaar** te maken. Met Startkracht! krijgt de starter een tool in handen waarbinnen hij zijn leren én begeleiding een plaats kan geven, kan ordenen, kan prioriteren en richten. Hierbij worden starters aangemoedigd om het eigen leren af te toetsen aan de tien **functionele gehelen van de basiscompetenties**, het kader dat expliciteert wat de verwachtingen zijn voor leerkrachten aan het begin van hun loopbaan.

Startkracht! is dus geen receptenboek voor kant-en-klare oplossingen. De concrete tools bieden geen concrete antwoorden maar zetten starters op weg in de zoektocht naar antwoorden op hun vragen. Door deze manier van werken, wil Startkracht! een duurzaam effect creëren: de onderzoekende, ondernemende en zelfsturende houding bij starters stimuleren opdat ze hun eigen professionalisering in handen kunnen nemen.

EEN ONTWIKKELINGSINSTRUMENT VOOR DE LEERKRACHT EN IEDEREEN DIE HEM BEGELEIDT

Voor startende leraren in het basisonderwijs

Startkracht! krachtig starten als leerkracht in het basisonderwijs

Startkracht! is er voor starters die bereid zijn om hun noden, vragen en zorgen met beide handen aan te pakken. Het is een instrument voor leerkrachten die bij aanvang van hun job bereid zijn om hun succesmomenten onder de loep te nemen.

Hieruit vertrekkende, kunnen ze op zoek naar waar en hoe deze succesmomenten hen kunnen sterken in hun leerproces als leerkracht.

Voor mentoren, pedagogisch begeleiders, directies en lerarenopleiders

Startkracht! krachtig begeleiden van startende leerkrachten in het basisonderwijs

Startkracht! is er voor begeleiders die het leren en het reflecteren van startende leerkrachten willen faciliteren. Het is een instrument voor begeleiders die willen inspelen op de specifieke noden van élke starter. Begeleiders die op zoek zijn naar een manier om starters op een zelfstandige, zinvolle en gedifferentieerde manier te laten professionaliseren, kunnen met Startkracht! aan de slag.

STARTKRACHT! ALS DRIELEDIG ONTWIKKELINGSINSTRUMENT

Startkracht! bestaat uit drie delen die elkaar steeds wederzijds beïnvloeden en in elkaar overvloeien.

- Startkracht!-reflectiecirkel
- Startkracht!-toolbox met Startkracht!-tools
- Startkracht!-portfolio

In wat volgt wordt dieper ingegaan op deze verschillende onderdelen van het Startkracht!-instrument.

Startkracht!-reflectiecirkel

Geïnspireerd op modellen van o.a. Korthagen, Fry (Appreciative inquiry) en Clement (Inspirerend coachen) werd een nieuw reflectiemodel geconstrueerd nl. de Startkracht!-reflectiecirkel. In één heldere reflectiecirkel worden alle noodzakelijk stappen samengebracht om het leren te faciliteren.

De Startkracht!-reflectiecirkel is het kloppend hart van het instrument. Het geeft richting aan reflectie in zowel de Startkracht!-tools als in het Startkracht!-portfolio.

De Startkracht!-reflectiecirkel en de Startkracht!- tools zetten startende leerkrachten aan om antwoorden te vinden op vragen en uitdagingen waarmee ze geconfronteerd worden. Dit gebeurt door de starter in elke tool een set van vragen aan te bieden die de starter aanzet om met meer inzicht (opnieuw) zijn koers te bepalen. Voor elke specifieke tool werden vragen uitgewerkt die een concretisering zijn van de generieke reflectiecirkel. Door de Startkracht!-reflectiecirkel steeds opnieuw te doorlopen, vertrekkende vanuit verschillende praktijkervaringen, zal de starter fundamenteel leren en verder groeien als leraar.

Het uiteindelijke doel van Startkracht! is dat de startende leerkracht door met de tools te werken danig vertrouwd raakt met deze reflectiecirkel, dat hij deze verinnerlijkt en na verloop van tijd automatisch met deze bril naar zijn eigen onderwijspraktijk kan kijken. Deze veranderde mindset draagt bij tot zijn professionalisering als leerkracht.

De Startkracht! -reflectiecirkel bestaat uit zes verschillende fasen.

Kies je moment!

Wat wil je aanpakken?

Blik terug!

Wat is in deze situatie voor mij het meeste van belang?

Vat-je talent!

Wat zijn mijn talenten?

Formuleer je droom!

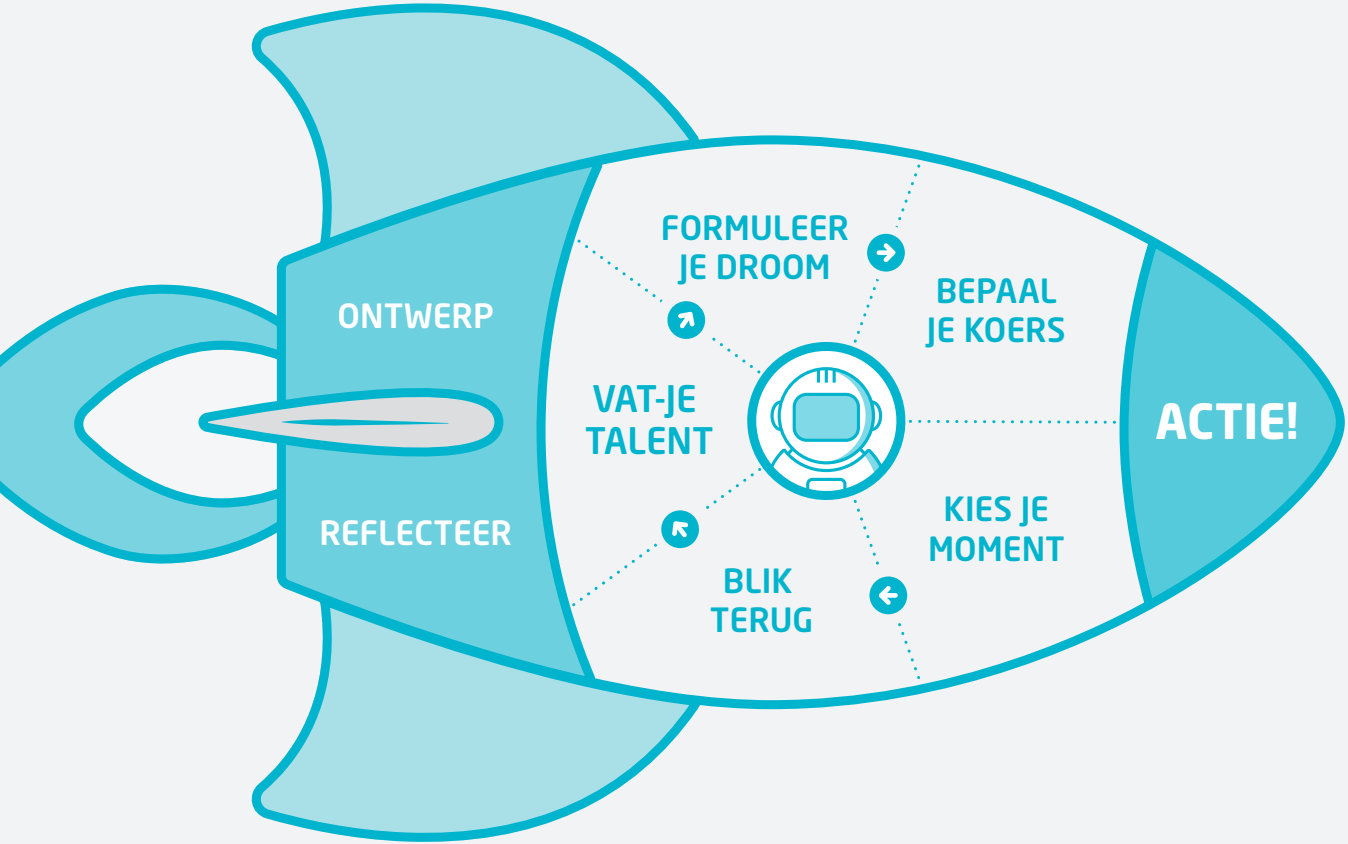
Hoe droom ik de situatie?

Bepaal je koers!

Wat pak ik wanneer aan?

Actie

Voer uit!


ONTWERP
REFLECTEER
FORMULEER JE DROOM
BEPAAL JE KOERS
VAT-JE TALENT
ACTIE!
KIES JE MOMENT
BLIK TERUG

STARTKRACHT!-REFLECTIECIRKEL UITGEWERKT

In wat volgt wordt dieper ingegaan op de verschillende fasen in de reflectiecirkel.

ACTIE

Voer uit! Mijn reflectie vertrekt van en / of eindigt in een actie.

KIES JE MOMENT!

Ik vertrek vanuit een situatie die er voor mij toe doet. Een situatie die blijft hangen, waar ik vragen over heb, waar ik een sterke emotie bij voel. Of ik vertrek vanuit een algemeen overheersend gevoel dat ik wil aanpakken.

Kortom, een situatie of een gevoel dat voor mij of mijn omgeving belangrijk lijkt.
Het gaat over ervaringen die ik thuis zou vertellen of waar ik op het eind van de dag nog aan terugdenk.

Deze situatie kan in de toekomst of in het verleden liggen.

Verleden: *Vanuit deze situatie wil ik leren. (bv. Les Beeldopvoeding die chaotisch verliep)*

Toekomst: *Deze situatie wil ik goed voorbereiden. (bv. Oudercontact)*

BLIK TERUG!

Ik wil inzicht verwerven in de situatie of in het gevoel.

Ik wil concreet maken hoe de situatie verliep of welke situaties dit gevoel opwekken.

Ik wil klein en concreet gaan bekijken wat er allemaal gebeurde of wat er allemaal moet gebeuren.

Ik wil er de dingen uithalen die er toe doen.

Richtvragen:

- *Als ik een foto zou maken van die situatie, wat zou er dan heel scherp opstaan? Wat zou er wat meer op de achtergrond verdwijnen?*
- *Wat maakt me blij? Wat doet me twijfelen?*
- *Als een collega zou vragen wat er goed liep, wat zou ik dan antwoorden?*
- *Als een collega zou vragen waar er kansen tot anders aanpakken zitten, wat zou ik dan antwoorden?*
- *Welke verwachting had ik die niet beantwoord geweest is?*

VAT-JE TALENT!

In elke situatie zijn er dingen die goed lopen, het is belangrijk om dit te ontdekken.
Ik ga op zoek naar talenten, eigen aan mezelf die me kunnen helpen.

Richtvragen:

Op zoek naar talenten:

- *Ik merkte in de vorige fase op dat er onderdelen goed verlopen zijn. Wat maakt dat dit onderdeel vlot verlopen is? Wat deed ik?*
- *Ga op zoek naar je talenten, zoek verder dan de meest voor de hand liggende talenten waar je je reeds bewust van bent.*

FORMULEER JE DROOM!

In deze fase ga ik formuleren hoe de gekozen situatie er in mijn droom uitziet.

Richtvragen:

- *Hoe droom ik deze situatie? Wanneer ga ik me goed voelen?*
- *Als dat mijn droom is, welke stapjes moet ik zetten om daar te geraken? Maak er mini-droompjes van!*
- *Wat zijn mogelijkheden om mijn mini-droompjes werkelijk te maken? Start niet te groot, maak het klein en concreet!*
- *Welke talenten kan ik al inzetten om mijn droom te realiseren?*
- *Verdiepend: Wat zegt dit over welk soort leerkracht ik wil zijn?*

BEPAAL JE KOERS!

Ik heb zicht op wat ik wil aanpakken, wat mij hierbinnen het sterkste bezighoudt, ik heb zicht op welke talenten en leerkansen hierbinnen spelen en ik weet waar ik naartoe wil. In deze fase vlieg ik de juiste richting uit door een plan van aanpak op te maken.

Richtvragen:

- *Maak een plan op: Wat ga ik doen om dat eerste mini-droompje te realiseren?*
- *Wanneer ga ik het doen? Hoe ga ik het doen? Wie gaat me helpen?*
- *Wie kan mij helpen kiezen welke actie ik best eerst doe?*
- *Wie ga ik wanneer contacteren?*
- *Wat is de eerste stap die ik kan zetten om naar deze droom toe te werken.*

De cirkel is rond!

ACTIE! VOER UIT!

Startkracht!-toolbox met Startkracht!-tools

» *VERSCHILLENDE SOORTEN TOOLS: VERSCHILLENDE NIVEAUS VAN LEREN*

In de Startkracht!-toolbox zit een variëteit aan tools die naargelang de situatie kunnen worden ingezet. Deze toolbox omvat verschillende niveaus van leren, er is een graduele opbouw voorzien. Zo zijn er **'basistools'** en **'stoptools'** in terug te vinden.

Sommige van de tools zijn inzetbaar in en gelinkt aan een bepaalde situatie. Er wordt verwezen naar deze tools als **'basistools'**. Deze tools geven praktische handvatten om aan de slag te gaan en om een concrete situatie of een uitdaging, waar starters op regelmatige basis mee worden geconfronteerd, te analyseren of voor te bereiden. Het leren dat bij het doorlopen van deze tools zal plaatsvinden is vaak direct gelinkt aan de specifieke situatie.

- Wil je het volgende kringmoment beter laten verlopen?
- Wil je goed voorbereid naar het oudercontact stappen?
- Wil je een beter zicht krijgen op de sociale relaties in de klas?
- ...

Voor heel wat situaties waar starters mee te maken krijgen, heeft de Startkracht!-toolbox een tool die de starter op weg helpt om sterk aan de slag te gaan.

Andere tools zijn generieker en komen los van concrete situaties. Het zijn tools die uitnodigen om even stil te staan bij de reeds afgelegde leerweg om zo de professionaliseringsweg verder vorm te geven. Na een periode van hard werken, is het belangrijk om even halt te houden en terug te blikken. Daarom wordt naar deze tools verwezen als **'stoptools'**. Deze stopmomenten zijn meestal niet verbonden aan een concrete activiteit maar eerder aan de nood om stil te staan en vanop een afstand of vanuit een ander perspectief terug te blikken. Het terugblikken bij 'stoptools' zorgt ervoor dat een leerkracht tot inzichten komt die hij in verschillende situaties kan inzetten. Tegelijk leert de starter hier iets bij over de leerkracht die hij wil zijn en de weg daarnaartoe die hij nog te gaan heeft.

- Wil je weten of je goed bezig bent?
- Wil je weten hoe je collega's, leerlingen,... naar jou als leerkracht kijken?
- Wil je een beter zicht krijgen op welke collega's je kan en wil aanspreken als je ergens mee zit?
- ...

Ook hier biedt de Startkracht!-toolbox een waaier aan professionaliseringstools.

Na verloop van tijd merken starters dat ze minder nood hebben aan de basistools en dat ze hun eigen stopmomenten organiseren vanuit de **reflectieattitude** die ze met behulp van Startkracht! hebben uitgebouwd.

Door de combinatie van **basistools, stoptools** en **de generieke Startkracht!-reflectiecirkel** speelt Startkracht! in op de noden die starters ervaren op korte termijn: 'Help! Ik moet volgende week mijn eerste oudercontacten organiseren en ik weet niet hoe ik hieraan kan beginnen' en op lange termijn: 'Welk soort leraar wil ik zijn? Waar wil ik in doorgroeien?' Het ultieme doel is dat starters door het inzetten van de verschillende soorten tools hun reflectieattitude verder ontwikkelen.

MARIJKE

Voor iedereen zit er wel iets bij dat je kan helpen bij je start. Je moet het ook niet allemaal gaan proberen want dat is niet haalbaar. Maar als je op een probleem stoot zit er 9 op de 10 kansen iets in de toolbox waarmee je aan de slag kan.

DEZE TOOLS KUNNEN GERAADPLEEGD WORDEN OP **WWW.STARTKRACHT.BE**

VOORBEREIDEN VAN HET OUDERCONTACT

Ik wil goed voorbereid naar het oudercontact stappen.

BASISTOOL

FEEDBACK VAN OUDERS NA OUDERCONTACT

Ik wil weten wat ouders aan mijn oudercontact hebben.

Ik wil weten hoe ouders naar mij als partner in de opvoeding van hun kinderen kijken.

BASISTOOL

GESPREKSKAARTJES

Ik wil weten waarom mijn leerlingen soms uitbarsten en hoe ik hierop kan inspelen.

Ik wil weten wat mijn rol hierin is / kan zijn.

BASISTOOL

WAT TE VERWACHTEN OP EEN SOLLICITATIEGESPREK?

Ik wil weten hoe ik me goed kan voorbereiden op een sollicitatiegesprek.

BASISTOOL

FEEDBACK VERZAMELEN BIJ KINDEREN OVER EIGEN LESGEVEN

Ik wil weten of ik goed bezig ben.

Ik wil weten hoe kinderen naar mij kijken als ik een nieuwe werkvorm introduceer of als ik een activiteit organiseer die spannend is voor mij.

BASISTOOL

UNDERCOVER X-RAY

Ik wil een beter zicht krijgen op de sociale relaties in mijn klas.

BASISTOOL

SLECHT-NIEUWS-GESPREK

Ik heb de opdracht om een moeilijke boodschap door te geven aan de ouders betreffende het gedrag, het leren van hun kind. Hoe pak ik dit best aan? Bekijk de tips!

BASISTOOL

DEZE TOOLS KUNNEN GERAADPLEEGD WORDEN OP **WWW.STARTKRACHT.BE**

DE JUISTE NASCHOLING

Ik ben al even aan het werk en ik zoek inspiratie en nieuwe ideeën om mezelf verder te ontwikkelen als leraar. Maar wat is nu de juiste bijscholing, Studiedag of langere vorming voor mij?

BASISTOOL

WORD DE BESTE VERVANGER

Ik heb geen vaste klas.
Als leerkracht word ik ingezet voor vervangingen.
Hoe kan ik dit tot een succes maken, er plezier aan beleven en eruit leren?

BASISTOOL

TIMEMANAGEMENT!

Ik wil voor mezelf nagaan hoeveel tijd ik besteed aan schoolwerk.
Ik wil leren prioriteiten stellen en ik wil leren mijn tijdsinvestering voor schoolwerk af te bakenen.

BASISTOOL

KLAAR VOOR JE START IN EEN NIEUWE SCHOOL

Ik begin binnenkort op een nieuwe school en wil goed voorbereid en met een gerust hart kunnen starten.

BASISTOOL

DEZE TOOLS KUNNEN GERAADPLEEGD WORDEN OP **WWW.STARTKRACHT.BE**

EEN RAPPORT VOOR DE JUF / MEESTER

Ik wil weten of ik goed bezig ben.

Ik wil weten hoe kinderen naar mij als leerkracht kijken.

STOPMOMENT

NOODLIJN. DE HELP-IK-ZIT-VASTKNOP

Ik zie het even niet meer zitten en zoek hulp van een collega.

STOPMOMENT

EEN MAATJE MEER

Ik heb nood aan hulp van een collega. Ik wil een beter zicht krijgen op welke collega's ik kan en wil aanspreken om me te helpen.

STOPMOMENT

INNOVATIEMETER *(verwachtingen van nu en de toekomst)*

Ik wil weten hoe innoverend ik op dit moment wil en kan zijn.

Ik wil een beter zicht krijgen in hoe ik mijn eigen wensen om te vernieuwen kan afstemmen op de realiteit.

STOPMOMENT

INNOVATIEMETER *(verwachtingen van mezelf en de ander)*

Ik wil een beter zicht krijgen in wat mijn eigen wensen zijn om te vernieuwen t.o.v. de wensen van mij directie en collega's.

Ik wil weten hoe ik binnen mijn grenzen kan tegemoetkomen aan de verwachtingen die anderen van mij hebben om te vernieuwen.

STOPMOMENT

HOE VERLOPEN MIJN EERSTE MAANDEN?

Ik wil even stilstaan bij hoe ik me de afgelopen maanden voelde.

STOPMOMENT

FEEDBACK VAN COLLEGA'S

Ik wil weten of ik goed bezig ben.

Ik wil weten hoe collega's naar mij als leerkracht kijken.

STOPMOMENT

DEZE TOOLS KUNNEN GERAADPLEEGD WORDEN OP **WWW.STARTKRACHT.BE**

DROOMLEERKRACHT

Hoe wil ik als ervaren leraar voor de klas staan? Ben ik op een aantal vlakken al de leerkracht die ik wil zijn? Heb ik een goed zicht op wie ik nu ben als leerkracht en welke leerkracht ik binnen een aantal jaar wil worden?

STOPMOMENT

MIJN KWALITEITEN
(kernkwadrant)

Word ik in mijn contact met leerlingen, collega's, ouders,... af en toe geconfronteerd met mijn eigen sterktes en / of bots ik hier soms op uitdagingen?

Door deze tool ga ik hier actief mee aan de slag en ontdek ik over welke kwaliteiten ik beschik en in welke valkuilen ik hierdoor misschien trap. Eens ik hier inzicht in heb, kan ik bewuster mijn eigen communicatie en mijn relatie met anderen (bij)sturen.

STOPMOMENT

TIME-OUT

Ik wil weten of mijn interpretaties over het gedrag van leerlingen stroken met de werkelijkheid.

STOPMOMENT

MAAK JE GENOEG TIJD VOOR JEZELF?

Is mijn work-life balance deze dagen 'out of balance'?

Heb ik vaak het gevoel dat er naast het werk geen tijd meer over is om de dingen te doen die ik graag doe en die mij energie geven?

STOPMOMENT

PAST DE SCHOOL MIJ WEL?

Ik zie mogelijkheden om vast aan het werk te gaan in een bepaalde school. Ik wil mezelf settelen en ten volle gaan voor die school. Maar past de school mij wel en pas ik in de school?

Ik ga op onderzoek uit en bevraag mijn collega's op school hierbij.

STOPMOMENT

VOORBEREIDING FUNCTIONERINGS-GESPREK

Ik wil goed voorbereid naar het functioneringsgesprek gaan!

STOPMOMENT

NA FUNCTIONERINGS-GESPREK

Ik wil aan de slag gaan met de informatie die ik kreeg uit het functioneringsgesprek.

STOPMOMENT

» *AAN DE SLAG!*

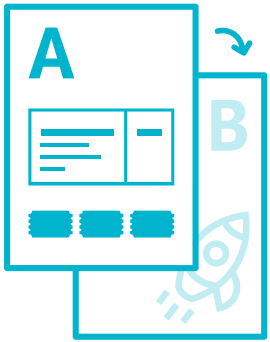
Elke Startkracht!-tool uit de toolbox bestaat uit twee luiken:

Het eerste luik (de A-kant) nodigt uit om een succeservaring of een actuele nood uit de klas- of schoolpraktijk van de starter nader te bekijken. Aan de hand van verschillende methodieken (feedback opvragen, een grafiek invullen, tips en tricks,...) verzamelen de starters extra informatie over de actuele situatie. De resultaten van deze methodieken (bv. feedback van ouders na het oudercontact) bieden de starters concrete handvatten om met deze situatie aan de slag te gaan.

Wegwijsbegeleiding en werkbegeleiding zijn zinvol, maar het leren mag niet aan de oppervlakte blijven. Startkracht! wil vanuit de functionele nood enerzijds praktijkgericht leren en anderzijds de koppeling maken naar het diepgaander niveau. Daarom reikt Startkracht! praktische handvatten aan, maar zet ook een stap verder.

In het tweede luik (de B-kant) van elke tool worden vragen gesteld die een concretisering zijn van de Startkracht!-reflectiecirkel. Op basis van de informatie die in het eerste luik (de A-kant) werd opgedaan, worden deze vragen beantwoord. Dit zet de starter aan tot verdiepend leren.

Startkracht! zet aan tot verdiepend leren (fundamenteel leren), wat leidt tot gedragsverandering in lijn met competentieverhoging en eigen overtuigingen. Het effect van verdiepend leren moet duidelijk zijn op het eigen gedrag en zichtbaar zijn voor zichzelf, collega's en directie.



Startkracht!-portfolio

Het Startkracht!-portfolio stelt starters in staat het eigen leren te documenteren en te registreren. De input voor het portfolio kan zowel komen uit de Startkracht!-tools als uit de ervaringen van starters die los staan van de tools.

De Startkracht!-tools leiden naar het portfolio. Een bevinding of een inzicht dat voortkomt uit een tool kan dus een plaats krijgen in het portfolio, maar enkel als de starter hiervoor kiest en als het voor hem / haar betekenisvol is.

Starters zijn vaak druk bezig. Veel dingen worden voor het eerst uitgeprobeerd. Ze vragen hulp aan anderen, soms lukt het eens niet en voelen ze zich ontredderd, een andere keer ervaren ze een succes. Al deze ervaringen verdienen een plaats. Niet enkel om ze op te bergen of op te ruimen (zoals je met een berg kleren doet), maar ook om er meer uit te halen, er verder uit te kunnen leren of om er even naar terug te blikken en van te genieten. Om dit terugblikken mogelijk te maken wordt de informatie die hij in het portfolio plaatst, geordend volgens een tijdslijn. Het is aan deze tijdslijn dat al zijn input wordt gelinkt.

Het portfolio is zoals een kast die je vult met voor jou betekenisvolle ervaringen, inzichten, conclusies,... Dit kan de vorm aannemen van een foto of een video van een geslaagde les, een tekening of een gekregen kaartje, een idee, een gedachte of een opgepikte quote aansluitend bij de starter zijn gevoel.

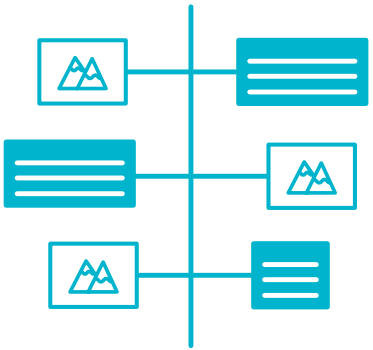
Door telkens zichtbaar te maken wat de startende leerkracht ondernam of wat hij leerde, hoe klein ook, kan hij patronen ontdekken die inzicht kunnen geven in talenten en leerkansen waar hij zichzelf misschien niet van bewust was. Enkele functionaliteiten van het portfolio zijn erop gericht om de ontdekking van deze patronen te ondersteunen en hierdoor tot inzichten te komen.

Bij elk onderdeel dat de starter toevoegt aan zijn portfolio kan hij een link leggen met de basiscompetentie waarop deze input betrekking heeft. Op deze manier krijgt hij een overzicht aan welke basiscompetenties hij vaak werkt en welke basiscompetenties minder aandacht krijgen.

Daarnaast kan hij zijn materiaal ook 'taggen' aan de hand van sleutelwoorden of thema's. Deze tag-functie stelt hem in staat om verschillende ervaringen binnen hetzelfde thema aan elkaar te verbinden. Hierdoor kan hij alle posts over een welbepaald thema met één enkele klik uit zijn portfolio lichten om na te gaan wat zijn leerweg is binnen dit thema. Na verloop van tijd zal het hem ook inzicht geven in de thema's waar hij veel tijd en energie in stopt. Ook dit kan tot inzichten en bewustwording van zijn eigen professionalisering leiden.

Als de starter ervoor kiest, kan hij informatie uit zijn portfolio halen om ook anderen (mentoren, begeleiders, directies,...) inzicht te geven in zijn leerproces. Zo kan zijn portfolio stof opleveren voor een sollicitatie- of functioneringsgesprek. Ook als hij van school verandert, neemt hij zijn Startkracht!-portfolio mee. Aan de hand van het materiaal dat hij reeds verzamelde kan hij een nieuwe mentor inzicht geven in de stappen die hij reeds ondernam in zijn leerproces, waar hij nu staat en welke stappen hij in de toekomst wil zetten. Op deze manier heeft hij zelf de continuïteit van zijn leerproces in handen.

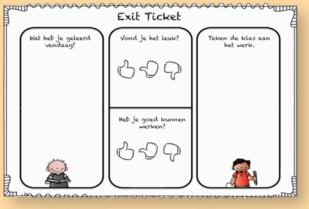
Weet wel dat hij als starter ten alle tijde eigenaar en dus ook bewaker van zijn eigen portfolio is. Niemand kan deze starter verplichten om informatie uit zijn portfolio te delen.

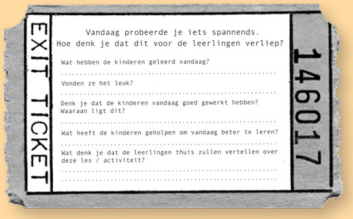


Startkracht!-Voorbeeldtools

BASISTOOL: Feedback verzamelen bij kinderen over eigen lesgeven.	
Ik wil weten of ik goed bezig ben. **Ik wil weten hoe kinderen naar mij als lesgever kijken als ik een nieuwe werkvorm gebruik of als ik een activiteit organiseer die spannend is voor mij.**	
BC	• *De leraar als begeleider van leer- en ontwikkelingsprocessen.* • *De leraar als innovator / onderzoeker.*
Wanneer?	Durf jij het aan om feedback te krijgen op je lesgeven van de leerlingen? Laat je leerlingen op het einde van een les of activiteit een waarderend exit ticket invullen.
A-KANT	
Hoe?	• *Print voor de les een exit ticket voor iedere leerling uit.* • *Benoem bij aanvang van de les dat je vandaag eens iets op een andere manier zal aanbrengen.* *Laat de leerlingen ook weten dat je hen zal vragen om deze nieuwe manier van werken te evalueren.* • *Na afloop van de les bespreek je met de leerlingen dat je wil nagaan hoe ze de nieuwe aanpak in deze les hebben ervaren.* • *Deel de exit tickets uit en laat ze door de leerlingen invullen.* • *Vul ook zelf je exit ticket in.*

Inhoud	Exit Ticket voor oudere leerlingen:	Exit Ticket voor jongere of minder taalvaardige leerlingen:	Exit Ticket voor de juf / meester:





B-KANT	
Blik terug	Wat maakt dat deze vernieuwing spannend was voor mij?

Vat-je talent	• Bekijk de exit tickets:
	  • *Hoe reageerden de leerlingen op deze les / activiteit?*
	  • *Hebben de leerlingen de beoogde meerwaarde van het werken op een andere manier ervaren?*
	  • *Bereikte ik mijn lesdoelen? Waaraan ligt dit?*
	• Welke talenten zie ik terugkomen in de feedback van de kinderen?
	• Vergelijk je eigen exit ticket met dat van de leerlingen.
	Komen er bij de tickets van de leerlingen talenten naar voren die voor mij een verrassing zijn?
	• Hoe kan ik mijn talenten nog zichtbaarder aan bod laten komen?

Formuleer je droom	• *Welke soort antwoorden zou ik graag krijgen op de exit tickets van de leerlingen?* • *Wanneer zou ik tevreden zijn over het verloop / de uitkomst van deze les / activiteit?*
Bepaal je koers	• *Welke stappen kan ik ondernemen om deze droom te realiseren?*
ACTIE!	**Voer uit!** Evalueer dit na afloop samen met de leerlingen.

STOPMOMENT: Droomleerkracht	
Ik wil een beter zicht krijgen op welke leerkracht ik wil zijn.	
BC	• *De leraar als innovator / onderzoeker*
Wanneer?	Droom jij wel eens hoe je als ervaren leerkracht in je job zal staan? Ben je op een aantal vlakken nu al de leerkracht die je altijd had willen zijn? Heb je een goed zicht op wie je nu bent als leerkracht en welke leerkracht je binnen een aantal jaar wil worden?
A-KANT	
Hoe?	1. Print voor jezelf het kaartje uit. 2. Laat je inspireren door onderstaande zegswijzen en teken of schrijf neer wie je nu bent als leerkracht en welke leerkracht je graag wil worden.
	• *Waar heb ik oog voor?* • *Waar loopt mijn hart van over? Wat breekt mijn hart?* • *Wat heb ik in de vingers?* • *Waarvoor steek ik mijn handen uit de mouwen?* • *Op welk(e) vlak(ken) neem ik de teugels in handen?* • *Waar heb ik de buik van vol?* • *Wanneer zit ik met mijn handen in het haar?*
	• *Waar draai ik de hand niet voor om?* • *Wat is voor mij een rib uit het lijf (een grote opgave)?* • *Wanneer ben ik op mijn tenen getrapt?* • *Waar steek ik met kop en schouders bovenuit?* • *Wat is een blok aan mijn been?* • …
Inhoud	Nu Later

B-KANT	
Blik terug	• *Is er een groot verschil tussen wie ik nu ben als leerkracht en welke leerkracht ik later wil zijn?* • *Vind ik het moeilijk om invulling te geven aan welke leerkracht ik nu ben en welke leerkracht ik later wil worden?* • *Voor welke aspecten kan ik dit vlot invullen? Voor welke aspecten vind ik dit moeilijker?*
Vat-je talent	• *Op welke vlakken sta ik dicht bij mijn droombeeld?* • *Op welke vlakken heb ik nog wat tijd nodig om te groeien?*
Formuleer je droom	• *Hoe zou ik me erbij voelen indien ik zelf mijn droomleerkracht word?* • *Hoe ziet voor mij de ideale situatie eruit die me zou toelaten om deze droomleerkracht te worden?*
Bepaal je koers	• *Wat zou ik kunnen doen om enkele stappen in de richting van mijn droomleerkracht te zetten?* • *Welke stappen daarvan zie ik mogelijk? Welke stappen zijn haalbaar? In welke tijdsspanne?*
ACTIE!	**Voer uit!**

STARTENDE LEERKRACHTEN AAN HET WOORD OVER DE MEERWAARDE VAN STARTKRACHT!

Je hebt een start. Wanneer je aan een taak moet beginnen, is het altijd makkelijker als je eens een voorbeeld hebt. Nadien maak je er dan makkelijk je eigen ding van. Ik merkte wel op dat ik dit leuk vind. Het is fijn dat er iets is om van te vertrekken.

Voor iedereen zit er wel iets bij dat kan helpen gedurende het schooljaar. Als je op een probleem botst, is de kans groot dat er iets in de bundel zit waar je mee aan de slag kan.

Ja, je wordt daar een beetje wakker van.

Ja, dat heeft mij echt geholpen. Ik ben ook van plan om daar verder mee aan de slag te gaan.

Als er alleen zou staan, reflecteer eens over die activiteit, dan ga je daar weinig zin in hebben. Maar in de tools staat er ook waarom dat het belangrijk is en je weet dat er een doel is dat je kunt behalen.

Ik kan dat alleen maar toejuichen dat leerkrachten dat gebruiken want dan heb je ook een keer reflectie van uw kinderen of van de ouders.

Ja! Dat was echt een toffe tool om te gebruiken. Stel dat ik nog andere sollicitatiegesprekken heb, dan denk ik dat ik daar wel altijd terug naar ga grijpen omdat ik weet dat het me nu echt wel geholpen heeft.

Je leert jezelf bijsturen.

Dat was mijn 'koers' nummer één: specifiekere vragen stellen in functie van alle praktische dingen. En dan tijdens de herfstvakantie kwam ik tot 'koers' twee: Zelf zaken in handen nemen. Ik ben beginnen nadenken over wat ik als leerkracht belangrijk vind. Ik maakte een box vol met zaken die me rust en vertrouwen geven. Ik kwam tot dit inzicht door met Startkracht! bezig te zijn.

Het is fijn dat er iets is om van te vertrekken.

RANDVOORWAARDEN VOOR AANVANGSBEGELEIDING MET STARTKRACHT!

Starktracht! kan perfect gebruikt worden om aanvangsbegeleiding vorm te geven. Wanneer scholen en scholengemeenschappen, begeleidingsdiensten en lerarenopleidingen dit succesvol willen doen, moet er rekening gehouden worden met enkele principes waarop Startkracht! steunt. Ze kunnen beschouwd worden als randvoorwaarden, als kritische succesfactoren bij de implementatie ervan. Hieronder volgt een opsomming van vijf principes.

STARTKRACHT!
VOOR EN DOOR DE LEERKRACHT ZELF

Startkracht! is een instrument van de leerkracht zelf. De startende leerkracht bepaalt zelf wat, waar, wanneer, op welke manier en met wie een vraag aangepakt wordt. Hij bepaalt zijn eigen leerweg aan de hand van de eigen vragen en de daaruitvolgende doelen die hij zichzelf stelt. De startende leerkracht zal ook zelf bepalen welke zaken hij aan wie laat zien.

Door de focus op eigenaarschap, versterkt Startkracht! het zelfsturend vermogen van de starter. Het doorlopen van de Startkracht!-reflectiecirkel zorgt ervoor dat leerkrachten hun **eigen leervragen** kunnen formuleren en actief gaan nadenken over hoe zij een aandeel kunnen hebben in de situatie waar ze tegenaan lopen. De veerkracht en wendbaarheid van de startende leerkracht wordt versterkt.

De starter is eigenaar van zijn leren, dit wil echter niet zeggen dat hij verantwoordelijk is voor het al dan niet ontvangen van ondersteuning.

Alle intermediairen die betrokken zijn bij het schoolgebeuren (pedagogisch begeleider, coördinerend directeur van de scholengemeenschap, directie en collega's van de eigen school) zijn medeverantwoordelijk voor de 'aanvangsbegeleiding' van een startende leerkracht. Dit gegeven brengt ons bij de volgende randvoorwaarde.

STARTKRACHT!
ZET AAN TOT SAMEN-LEREN

Startkracht! ondersteunt startende leerkrachten en faciliteert voor hen de mogelijkheid om over hun vragen in communicatie te treden en **samen tot leren te komen**, dit zowel binnen als buiten de context van de school waar ze werken.

Kunnen praten over wat je als startende leerkracht bezighoudt en waar je fier op bent, is heel belangrijk. Weten waar naartoe met al je vragen, al evenzeer. Collega's zijn voor startende leerkrachten daarin een belangrijk eerste aanspreekpunt. Verbinding maken met hun collega's en vanuit die verbondenheid en dat vertrouwen kunnen uitwisselen, zet aan tot reflectie en leren. Collega's zijn hier zowel de collega's op de school waar ze zijn gestart als de collega's die samen met hen zijn afgestudeerd en gestart zijn op andere scholen.

Een duidelijke begeleidende ondersteunende functie binnen de schoolcontext is sterk aangewezen.

Startkracht! spoort de startende leekracht aan iemand te contacteren om samen tot leren te komen.

Dit samen-leren ondersteunt de startende leerkracht bij zijn zoektocht naar antwoorden op de drie hoofdvragen die in het eerste deel van deze leidraad aangehaald worden.

STARTKRACHT! LEIDT NAAR COACHING DOOR MENTOREN OF INTERMEDIAIREN

Dat startende leerkrachten nood hebben aan wegwijs-, werk-, én **leerbegeleiding** spreekt intussen voor zich.

Startende leerkrachten moeten voldoende wegwijs gemaakt worden in de school en in het team, maar ook in hun rechten en hun plichten als leerkracht. Ze willen ook ondersteund worden in hun taak als leerkracht en willen weten waar ze met inhoudelijke maar ook organisatorische vragen (vb. klasmanagement) terecht kunnen. Tegelijk hebben startende leerkrachten ook nood aan **leerbegeleiding**. Leerkrachten hebben nood aan ondersteuning in het levenslang leren. Hiervoor is Startkracht! dé ondersteuningstool. Startkracht! ondersteunt leerkrachten bij het helder krijgen van hun doelen en het formuleren van leervragen. Real-life coaching is noodzakelijk om tot die doelen te komen en om met hun zelf geformuleerde leervragen aan de slag te gaan.

Bij de begeleiding van een startende leerkracht is het daarom erg belangrijk **dat de omgeving ervoor open staat om de startende leerkracht te ondersteunen** in het formuleren van zijn eigen leervragen en -doelen. De coaching van het formuleren van deze eigen leervragen en -doelen wordt gefaciliteerd door het werken met Startkracht!

STARTKRACHT! WIL VERWACHTINGEN IN KAART EN DIALOOG BRENGEN

Startkracht! helpt startende leerkrachten een antwoord formuleren op de vraag *'Wanneer ben ik een goede leerkracht'* voor mezelf, voor de kinderen, voor de directie, voor de ouders en voor de maatschappij?

Van leerkrachten verwachten we heel veel en er zijn ook heel veel partijen die verwachtingen stellen ten aanzien van hen. De overheid legde een beroepsprofiel vast. In de lerarenopleiding wordt verwacht dat de startende leerkrachten eens in het werkveld hun praktijk gaan vormgeven volgens de nieuwste pedagogische inzichten. Directies verwachten dat ze zich inschrijven in het bestaande pedagogische project van de school. Ouders verwachten dat hun kind op maat wordt begeleid en de kinderen willen vooral een warme juf of meester voor de klas. En dan is daar nog de startende leerkracht zelf, met zijn eigen verwachtingen over het leraarschap. Het is niet altijd evident om aan al die verwachtingen te voldoen en toch trouw te blijven aan zichzelf. Startkracht! heeft aandacht voor de verschillende perspectieven van alle personen in en rondom het klas- en schoolgebeuren en koppelt hiernaar terug om vat te krijgen op de complexe realiteit.

Het open communiceren van verwachtingen t.a.v. de startende leerkracht is een randvoorwaarde om succesvol aan aanvangsbegeleiding te doen.

STARTKRACHT! IS EEN ONDERSTEUNINGSINSTRUMENT, GEEN BEOORDELINGSINSTRUMENT

Startkracht! is een instrument om tot leren te komen, het is een middel dat de startende leerkracht helpt om een antwoord te vinden op de vragen die hij zichzelf stelt. Startkracht! biedt de ruimte om perspectief in leren te stoppen. Een startende leerkracht moet niet alles in één keer aanpakken, groeien gebeurt in stappen. Leerdoelen zichtbaar maken kan je helpen om prioriteiten te bepalen.

Hiermee samengaand is het erg belangrijk dat Startkracht! geen beoordelingsinstrument is. De starter is eigenaar *(pagina 56)* en hij bepaalt zelf wie inzage krijgt.

Het duiden van Startkracht! als ontwikkelingsinstrument en niet als beoordelingsinstrument is een erg belangrijke randvoorwaarde om binnen aanvangsbegeleiding met Startkracht! aan de slag te gaan.

Startkracht! is immers **een middel om tot leren te komen** en het staat in functie van begeleiding. Wanneer het aangewend wordt om beoordeling vorm te geven, wordt Startkracht! een doel op zich en schiet het zijn doel van het begeleiden van professionele groei, voorbij.

COLOFON

STARTKRACHT! – Krachtig starten als leerkracht in het basisonderwijs!
Samen werk maken van aanvangsbegeleiding met oog op verdere professionalisering

Deze leidraad werd ontwikkeld met middelen voor praktijkgericht wetenschappelijk onderzoek van de Arteveldehogeschool.
Je kan hem ook raadplegen op www.startkracht.be

Wil je weten hoe Arteveldehogeschool jouw school kan ondersteunen bij het in praktijk brengen van aanvangsbegeleiding met behulp van Startkracht?

Meer informatie: sofie.michels@arteveldehs.be

Auteurs
Giselinde Bracke, Bart De Lathouwer, Leen Permentier en Sofie Michels

Vormgeving
Bart Desnerck, POSITIEF-NEGATIEF bvba

Dank aan al wie heeft bijgedragen aan deze leidraad: alle betrokken leerkrachten en scholen, pedagogisch begeleiders, directies, lerarenopleiders, begeleidingscommissie, partners in onderzoek, medewerkers en opleidingsdirecteurs van de opleidingen Bachelor in het onderwijs: Kleuteronderwijs, Bachelor in het onderwijs: Lager onderwijs, Bachelor in de Pedagogie van het jonge kind en van de dienst Onderzoek en dienstverlening van de Arteveldehogeschool.

BRONNEN

Ballet, K. (2007). Worstelen met werkdruk. De ervaring van intensificatie bij leerkrachten basisonderwijs. Studia Paedogogica. Leuven: Leuven Universitaire Pers.

Barrett, F., Fry, R., Wittockx, H. (2012). Appreciative Inquiry: Het basiswerk. LannooCampus Scriptum.

Cautreels, P. (2009. Met beginnende leraren op weg naar professionaliteit. Studie- en werkboek voor mentoren en schoolteams. Mechelen: Plantyn.

Clement, J. (2008). Inspirerend coachen. De kunst van dynamisch en uitdagend communiceren. Tielt: Lannoo Campus.

Creviţs, H. (2014). Beleidsnota onderwijs 2014-2019. Brussel: Vlaamse Parlement. Geraadpleegd via http://www.Vlaanderen.be

Creviţs, H. (2015). Nota loopbaandebat. Brussel: Vlaams Parlement. Geraadpleegd via http://www.vlaanderen.be

Creviţs, H. (2018). CAO XI: Protocol van de onderhandelingen die gevoerd werden betreffende een akkoord van sectoriale sociale programmatie voor de jaren 2015-2019 voor de sector "Onderwijs" van de Vlaamse Gemeenschap tussen de Vlaamse Regering en de representatieve vakorganisaties ACOD, FCSOD en VSOA

De Lange, R., Schuman, H. & Montesano Montessori, N. (2011). Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals. Antwerpen-Appeldoorn: Garant.

De Vos, S., De Wilde J., Beausart, S. (Red) (2018). Start to teach. Inspiratiegids over aanvangsbegeleiding in het onderwijs. Garant Antwerpen Apeldoorn.

Deketelaere, A., Kelchtermans, G., Robben, D., & Sondervorst, R (2004). Samen voor de spiegel: Een werkboek over de begeleiding van beginnende leraren. Mechelen: Wolters Plantyn.

Dewulf, L. (2016).Ik kies voor mijn talent. Leuven: LannooCampus.

Dewulf, L., (2012). Help! Mijn batterijen lopen leeg.! Een burn-out krijg je niet alleen. Kies voor je talent. Lannoo Campus

Hessing, R., Loeffen, 3., Uytendaal, E. & Willems, W. (2013). De leraar aan het roer!, Handreiking voor het bevorderen van eigenaarschap van professionele ontwikkeling. 's-Hertogenbosch: KPC Groep in opdracht van het ministerie van OCW.

Horng E. And Loeb S. (2010). New thinking about instructional leadership. Phi Delta Kappan. 92 (3): 66-69.

Ingersoll, R. and Strong, M. (2011). The Impact of Induction and Mentoring Programs for Beginning Teachers: A Critical Review of the Research. Review of Education Research. Vol. 81(2), 201-233.

Kelchtermans, G. (2001). Reflectief ervaringsleren voor leerkrachten. Een werkboek voor opleiders, nascholers en stagebegeleiders. Deurne: Wolters Plantyn.

Kelchtermans, G., & Ballet, K. (2002). Micropolitical Literacy: Reconstructing a neglected dimension in teacher development. International Journal of Educational Research, 37, 755-767.

Korthagen, F., & Vasalos, A. (2007). Kwaliteit van binnenuit als sleutel voor professionele ontwikkeling. VELON-Tijdschrift voor lerarenopleiders, 28(1), 17-23.

McNeil, M., Hood, A., Kurtz, P., Thousand, J., & Nevin, A. (2006). A Self Actualization Model for Teacher Inducation into the Teaching Profession: Accelerating the Profession of Beginning Teachers. Paper presented Teacher Education Devision, Council for Exeptional Children. San Diego CA November 2006.

Meirschaut, M., Ruys, I., (2017). Teamteaching: samen onderweg. Een leidraad voor de praktijk. Sono, Steunpunt Onderwijs Onderzoek.

Merchie, E., Tuytens, M., Devos, G., Vandelinde, R. (2015). Hoe kan je de impact van professionalisering voor leraren in kaart brengen? Praktijkbijdrage UGent in opdracht van het Departement Onderwijs en Vorming van de Vlaamse Gemeenschap.

Onderwijsinspectie, Vlaamse Ministerie van Onderwijs en Vorming, (2017). OK: Onderwijskwaliteit. Samen zorgen we eruoor. Bronnendocument: Referentiekader voor onderwijskwaliteit. Geraadpleegd via www.onderwijsinspectie.be

Struyve, C. (2016). Teacher leadership in (inter)action: empirical studies in primary and secondary schools. Dissertation KU Leuven to obtain the degree of Doctor of Educational Sciensces.

Van der Donk, C., Van Lanen, B., (2016). Praktijkonderzoek in de school. Uitgeverij Coutinho.

Vekemans, E. (2018) Selecting and developing new teachers strategically. A study into configuration of HR practices and teachers' fit into schools. Dissertation UGent to obtain the degree of Doctor of Educational Sciensces.

Verbiest, E., Vandenberghe, R. (2002). Profesionele leergemeenschappen. Een nieuwe kijk op permanente onderwijsvernieuwing en ontwikkeling van leerkrachten. Geraadpleegd via www.researchgate.net.

*© Copyright januari 2019 – Arteveldehogeschool, Dhr. Tomas Legrand, Hoogpoort 15, 9000 Gent – **www.arteveldehogeschool.be***
Het materiaal uit deze leidraad mag gebruikt worden voor niet-commerciële doeleinden, mits duidelijke vermelding van de auteurs en bron.