

LIFE IS TOUGH, BUT SO ARE YOU

BEVORDEREN VAN MENTALE VEERKRACHT VAN STUDENTEN AAN DE LERARENOPLEIDING

EINDRAPPORT

Colofon

Titel: ‘Life is tough, but so are you'. Bevorderen van mentale veerkracht van studenten aan de lerarenopleiding’
Auteurs: Marjon Fokkens-Bruinsma en Irene Poort
Versie: Eindrapportage
Datum: 2023
Project: NWO-NRO programma PPO Hoger Onderwijs 2018

Dit onderzoek is gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek, projectnummer 40.5.18650.036.

Dit onderzoek is tot stand gebracht in samenwerking met de consortium partners vanuit de Hogeschool KPZ, de Universiteit Utrecht, en de Universiteit Leiden, de adviesraad, onze externe partners en onze studenten.

© 2023 Lerarenopleiding Rijksuniversiteit Groningen
Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, op welke andere wijze dan ook, zonder vooraf schriftelijke toestemming van de uitgever.

Inhoudsopgave

Samenvatting 3

1. Introductie 7

2. Achtergrond 10

3. Aanpak 13

3.1. Veerkracht, bronnen en strategieën van aanstaande leraren 13

3.2. Veerkracht in de opleiding 14

3.3. Veerkracht ontwikkelen met behulp van de BRiTE-modules 14

3.3.1. BRiTE 15

3.3.2. Blended-learning module voor Nederlandse context 16

3.3.3. Context, design en analyse 16

4. Veerkracht van aanstaande leraren 21

4.1. Bronnen, strategieën en uitkomsten 21

4.1.1. Persoonlijke hulpbronnen 21

4.1.2. Contextuele hulpbronnen 21

4.1.3. Strategieën 21

4.1.4. Uitkomsten: veerkracht en toewijding aan het leraarsberoep 22

4.1.5. Verbanden tussen bronnen, strategieën en uitkomsten 22

4.2. Inzetten en versterken van bronnen/strategieën door aanstaande leraren 23

4.2.1. Welke bronnen en strategieën worden wanneer ingezet? 23

4.2.2. Het versterken van eigen bronnen en strategieën 24

4.2.3. Wie is verantwoordelijk voor veerkracht ontwikkeling? 26

5. Bevorderen van veerkracht door lerarenopleidingen 28

6. Werken aan veerkracht m.b.v. BRiTE 31

6.1. Achtergrond 31

6.2. Data van aanstaande leraren 31

6.2.1. Evaluaties van (implementatie van) modules 31

6.2.2. Vragenlijst - Pre post test 32

6.3. Data van schoolopleiders 33

6.3.1. Waarde van modules 33

6.3.2. Belangrijke factoren bij de implementatie 34

6.4. Aanvullende documenten en producten 34

7. Conclusie en discussie 37
7.1. Bronnen, strategieën, toewijding aan leraarsberoep en veerkracht 37
7.2. Rol van de opleiding bij het bevorderen van veerkracht 39
7.3. Blended-learning modules 40
7.4. Vervolgplannen op de opleidingen 41
7.5. Tot slot 42
Overzicht van bronnen 43
Bijlagen Overzicht 44
Bijlagen 1: ONDERZOEKSINSTRUMENTEN 45
Bijlagen 2: TABELLEN 62
Bijlagen 3: AANVULLENDE DOCUMENTEN/PRODUCTEN 65

Samenvatting

Vanwege oplopende lerarentekorten en hoge werkdruk in het onderwijs is de vraag naar veerkrachtige leraren groot. Zij herstellen snel na uitdagende situaties en bloeien op, resulterend in zelfvertrouwen, welbevinden en toewijding aan het beroep. Veerkrachtige leraren zetten diverse hulpbronnen in en kiezen bewust handelingsstrategieën om met lastig situaties om te gaan. Maar, hoe leren leraren dit te doen en welke rol kunnen lerarenopleidingen spelen? Daarover is nog niet veel bekend.

In het kader van het NWO-NRO programma PPO Hoger Onderwijs 2018 is een onderzoek uitgevoerd naar de veerkracht van aanstaande leraren en de rol van de lerarenopleidingen in het bevorderen daarvan. Het onderzoek is uitgevoerd binnen een consortium van vier opleidingen (Hogeschool KPZ, Universiteit Utrecht, Universiteit Leiden, Rijksuniversiteit Groningen), en was er op gericht om in kaart te brengen: a) hoe aanstaande leraren aankijken tegen veerkracht en bronnen en strategieën die veerkracht bevorderen, b) wat lerarenopleidingen bij aanvang van het project deden om veerkracht bij aanstaande leraren te bevorderen, en c) hoe blended-learning modules gericht op veerkracht, bronnen en strategieën aanstaande leraren en opleiders ondersteunen bij het bevorderen van veerkracht.

Bronnen, strategieën, toewijding aan het leraarsberoep en veerkracht

Met behulp van vragenlijstonderzoek en een interviewstudie hebben we onderzocht hoe aanstaande leraren zelf hun veerkracht, bronnen en strategieën ervaren. Hierbij hebben we gekeken naar persoonlijke hulpbronnen (vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden, optimisme), contextuele hulpbronnen (steun van opleiding/stageschool, steun van vrienden/familie), strategieën (probleemoplossende strategieën, strategieën voor het omgaan met onprettige emoties, werk-privé balans) en uitkomsten (toewijding aan leraarsberoep, veerkracht).

Uit het vragenlijstonderzoek op drie afname momenten (2020, 2021 en 2022) komt over het algemeen naar voren dat aanstaande leraren hun veerkracht niet als hoog, maar ook niet als laag ervaren. Hetzelfde geldt voor de persoonlijke en contextuele hulpbronnen en strategieën om veerkracht te bevorderen. Voor al deze factoren geldt dan ook dat er ruimte is voor het versterken. Er is een sterke samenhang tussen veerkracht en toewijding aan het leraarsberoep aan de ene kant en het omgaan met onprettige emoties en optimisme aan de andere kant. Terwijl ook bleek dat deze onderwerpen minder aandacht krijgen in opleidingen.

Uit de interviewstudie komt naar voren dat aanstaande leraren veerkracht belangrijk vinden om zich te kunnen ontwikkelen tot en goed te functioneren als leraar. Aanstaande leraren zien daarin zowel een rol voor zichzelf als voor de opleiding. Verder blijkt dat bronnen en strategieën ingezet worden bij verschillende typen situaties, zoals uitdagingen omtrent regie in de klas of het omgaan met collega's of ouders van leerlingen. Er is een trend zichtbaar dat

persoonlijke hulpbronnen vaker worden ingezet voor uitdagingen omtrent algemene regie in klas, terwijl contextuele hulpbronnen vaker worden ingezet bij meer specifieke uitdagingen omtrent individuele leerlingen. Hoewel het gebruik van de probleemoplossende strategieën bijna bij alle situaties genoemd wordt, is er vooral veel variatie in welke strategie een aanstaande leraar voor welke situatie inzet.

Aanstaande leraren geven aan dat ze gedurende de opleiding bewust werken aan het versterken van het merendeel van de bronnen en strategieën voor veerkracht. Zij doen dit zelfstandig en op eigen initiatief, met behulp van de opleiding, of met behulp van externe bronnen zoals coaching of counseling. Aan een goede werk-privé balans wordt relatief weinig gewerkt, wat opvallend is omdat dat juist zo belangrijk is voor aanstaande en beginnende leraren.

Rol van de opleiding bij het bevorderen van veerkracht

Uit een environmental scan en interviews met aanstaande leraren blijkt dat het belang van veerkracht door zowel opleiders als aanstaande leraren wordt onderkend. Tevens geven zij beide aan dat er voor de lerarenopleiding een taak ligt om aanstaande leraren te ondersteunen bij het ontwikkelen hun veerkracht, maar dat op dit moment aandacht voor veerkracht veelal sporadisch is, afhankelijk van de lerarenopleider, en in reactie op reeds ontstane problemen. Aanstaande leraren zijn terughoudend in het vragen om hulp, en pas als de problemen echt te zwaar worden weten zij de weg naar extra ondersteuning van de opleiding of externe hulp te vinden. Het is daarom belangrijk om proactief aan veerkracht te werken; niet wachten tot er problemen zijn, maar juist in een eerder stadium zodat als er uitdagingen op hun pad komen ze weten welke bronnen en strategieën ze in kunnen zetten.

Het bevorderen van veerkracht met behulp van BRiTE

In het project hebben we gebruik gemaakt van de Australische BRiTE (Building Resilience in Teacher Education) interactieve online leermodules. Deze modules zijn vertaald naar de Nederlandse context en gericht op aanstaande en beginnende leraren. Gedurende het studiejaar 2021-2022 hebben schoolopleiders met behulp van de online leermodules gewerkt aan het bevorderen van veerkracht van de aanstaande leraren in hun begeleidingsgroep.

De BRiTE modules waren voor zowel de opleider als aanstaande leraar een rijke bron van kennis over verschillende dimensies van veerkracht, voorbeelden, reflectievragen, activiteiten en praktische tips. Maar om betekenisvol en effectief aan veerkracht te werken blijkt meer nodig dan het zelfstandig doorlopen van de BRiTE modules. Het gesprek erover en het samen leren blijkt van groot belang voor aanstaande leraren om de vertaalslag te kunnen maken van kennis over veerkracht, bronnen en strategieën naar hun eigen persoonlijke ontwikkeling als veerkrachtige leerkracht. De opleider speelt hierin een belangrijke rol door het gesprek te faciliteren, te delen uit eigen ervaringen en aanstaande leraren te helpen met de praktische toepassing van het geleerde in hun eigen situatie. Naast het gesprek kunnen ook andere

aanvullende leeractiviteiten in worden gezet die gericht zijn op het versterken van specifieke hulpbronnen en strategieën en helpen bij de toepassing in de praktijk.

Tot slot

Ons onderzoek onderstreept het belang van het actief en proactief werken aan veerkracht van aanstaande leraren. Er komen veel uitdagingen op het pad van aanstaande en beginnende leraren die kunnen leiden tot verminderd welbevinden en uiteindelijk tot uitval uit het beroep. Het proactief bevorderen van hun veerkracht is een manier om aanstaande leraren voor te bereiden om op een goede en gezonde manier met deze uitdagingen om te gaan. Het is onvoldoende om alleen hulp te bieden als er al problemen zijn, het is juist belangrijk aanstaande leraren een basis mee te geven om voor zover mogelijk de problemen te voorkomen. Daar ligt de uitdaging voor de lerarenopleidingen; een onderwijsvisie die het belang van veerkracht en welbevinden onderstreept en een curriculum dat ruimte geeft aan het proactief werken aan veerkracht om op die manier aanstaande leraren uit te rusten om veerkrachtig in hun beroep te staan.

INTRODUCTIE

1. Introductie

Veerkrachtige (aanstaande) leraren blijven in de lerarenopleiding, gaan de arbeidsmarkt op en blijven in het leraarsberoep, ondanks de hoge werkdruk, de uiteenlopende behoeften van leerlingen waar ze rekening mee moeten houden en de lage status van het lerarenberoep. Maar wat zijn veerkrachtige leraren? Dit zijn leraren die snel herstellen na uitdagende of lastige situaties en opbloeien op zowel professioneel als persoonlijk vlak, wat resulteert in positieve gedachten over zichzelf, welbevinden en toewijding aan het lerarenberoep (Beltman, Mansfield & Price, 2011; Mansfield et al., 2012). Een belangrijke vraag is dan of we door aandacht voor veerkracht tijdens de lerarenopleiding kunnen zorgen voor meer veerkrachtige leraren op de arbeidsmarkt. Hoewel er steeds meer onderzoek wordt gedaan naar veerkracht van (aanstaande) leraren, is juist de rol van lerarenopleidingen onderbelicht.

Dit onderzoek richt zich daarom op de rol van lerarenopleidingen bij het vergroten van de veerkracht van aanstaande leraren. Lerarenopleidingen zijn doorgaans kleinschalige, intensieve opleidingen, waar in korte tijd veel moet worden geleerd. Leren vindt plaats op het opleidingsinstituut en in scholen gedurende stages. Dit is uitdagend voor aanstaande leraren; ze moeten voldoen aan zowel de vereisten van de opleiding als die van de scholen.

Onze assumptie is dat, naast dat het ontwikkelen van veerkracht belangrijk is voor het behoud van het welbevinden van aanstaande leraren op langere termijn, aandacht voor veerkracht in de opleiding ook voordelen biedt op kortere termijn: al tijdens de opleiding kan het ontwikkelen van veerkracht aanstaande leraren helpen bij het opbouwen en behouden van hun gevoel van welbevinden en daarmee bijdragen aan het succesvol afronden van de opleiding.

Voor aanvang van het project gaven lerarenopleiders van de vier betrokken consortiumopleidingen in gesprekken al aan dat ze de noodzaak om de veerkracht tijdens het programma te vergroten herkennen. De relevantie werd echter nog duidelijker tijdens de COVID-19 pandemie; in tijden van extra stress en uitdagingen, en onzekerheid over bijvoorbeeld het verloop van de stage en de opleiding bleek aandacht voor veerkracht en hoe deze te ontwikkelen nog belangrijker.

Het hoofddoel van dit project was daarom meer inzicht te verwerven in de veerkracht van aanstaande leraren en in de manier waarop lerarenopleiders aanstaande leraren kunnen helpen om hun veerkracht op te bouwen.

Om dit doel te bereiken hebben we de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

1a) Hoe ervaren aanstaande leraren veerkracht in termen van persoonlijke hulpbronnen, contextuele hulpbronnen, strategieën en uitkomsten?

1b) Op welke manieren werken aanstaande leraren aan het versterken van deze bronnen en strategieën?

2a) Op welke wijze wordt er binnen lerarenopleidingen aandacht besteed aan (de ontwikkeling van) veerkracht?

3a) Hoe beïnvloedt een blended-learning module gericht op veerkracht, de ontwikkeling van persoonlijke hulpbronnen, contextuele hulpbronnen, strategieën en ook uitkomsten van de aanstaande leraren?
3b) Hoe helpt een blended-learning module gericht op veerkracht, lerarenopleiders om de ontwikkeling van veerkracht van aanstaande leraren te ondersteunen?

Het onderzoek was een mixed-method studie met zowel kwalitatieve als kwantitatieve dataverzameling en analyse; de onderzoeksvragen zijn beantwoord door middel van een herhaalde survey bij aanstaande leraren, documentanalyse, interviews, en door het inzetten van een blended-learning module gericht op het bevorderen van veerkracht in de opleiding.

ACHTERGROND

2. Achtergrond

Inmiddels is er veel onderzoek gedaan naar de vraag waarom leraren uitvallen, stress ervaren of een burn-out krijgen. Uit het onderzoek van Den Brok et al. (2017) bijvoorbeeld komt naar voren dat er verschillende redenen zijn voor uitval van beginnende leraren zoals persoonlijke kenmerken, kenmerken van beroep/school en de relaties binnen de school.

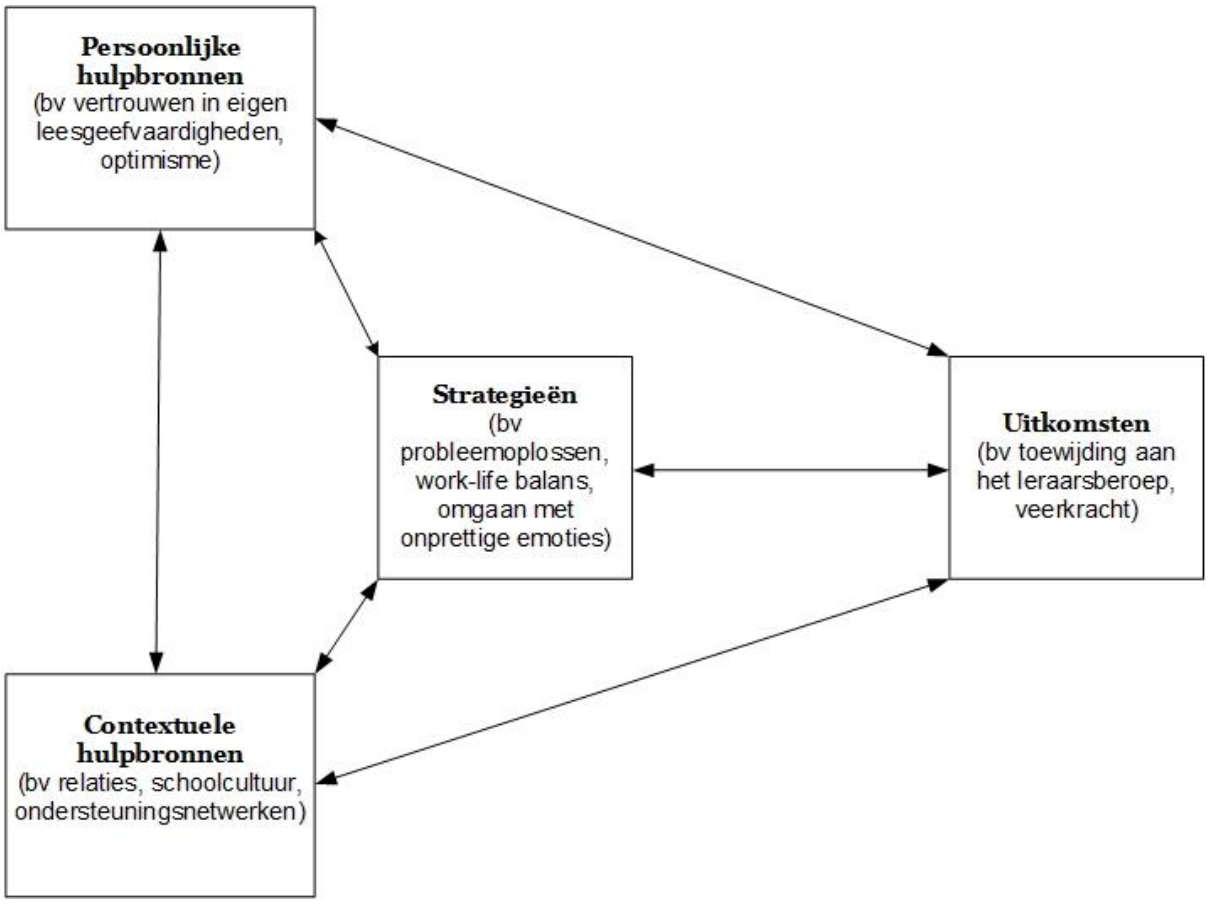
Veerkrachtige leraren zijn die leraren die in staat zijn om met dagelijkse uitdagingen om te gaan en effectief te blijven in hun onderwijs. Onze veronderstelling is dat thema's zoals persoonlijke kenmerken, kenmerken van het beroep en de school en de relaties binnen de school, ook belangrijk zijn voor aanstaande leraren en dat het leren om proactief om te gaan met de uitdagingen op deze terreinen belangrijk is op korte termijn. Daarnaast zijn op lange termijn kennis en vaardigheden over hoe om te gaan met een werkend leven belangrijk om emotionele uitputting later tijdens carrière te voorkomen (Turner & Braine, 2016).

Onderzoek naar veerkracht van leraren heeft bovendien laten zien dat veerkracht van leraren verband houdt met hun (beroeps)tevredenheid, betrokkenheid en motivatie voor het beroep en vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden. Daarnaast blijkt ook dat startende, veerkrachtige leraren meer vastbesloten zijn om in het beroep te blijven, terwijl minder veerkrachtige leraren eerder geneigd zijn het beroep te verlaten (Hong, 2012). Veerkracht is ook in verband gebracht met een positieve bijdrage van leraren aan schoolgemeenschappen en leerlingprestaties (Gu & Day, 2013).

In dit onderzoek hebben we veerkracht gedefinieerd als "…het proces of de capaciteit om door uitdagingen te navigeren, snel te herstellen en op te bloeien op zowel professioneel als persoonlijk vlak, door gebruik te maken van strategieën, persoonlijke en contextuele hulpbronnen" (uit Mansfield et al., 2012). Mansfield en collega's definiëren veerkracht in termen van een dynamisch samenspel van individuele, situationele en contextuele kenmerken die kunnen worden beschouwd als zowel risico- als beschermende factoren. Veerkrachtige leraren veren dus niet alleen terug na uitdagende of ongunstige situaties, maar gedijen ook op professioneel en persoonlijk vlak, wat resulteert in werktevredenheid, welzijn en toewijding aan het beroep.

Veerkracht blijkt uit het vermogen om zowel persoonlijke als contextuele hulpbronnen aan te spreken en strategieën te gebruiken om met potentieel moeilijke situaties om te gaan (Mansfield et al., 2016). Het ontbreken van veerkracht blijkt bijvoorbeeld wanneer aanstaande leraren geen aanpassingsvermogen bij uitdagende situaties laten zien, contraproductieve overtuigingen hebben (zoals minder vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden of juist een afnemende betrokkenheid), of wanneer ze beperkte steun op school en in hun persoonlijk leven ervaren.

De belangrijkste concepten in dit onderzoek, veerkracht, hulpbronnen, strategieën en uitkomsten, staan weergegeven in Figuur 1.



Figuur 1. Het veerkracht proces (naar Mansfield et al., 2016)

AANPAK

3. Aanpak

Zoals hiervoor vermeld was het huidige onderzoek gericht op het in kaart brengen van de veerkracht, bronnen en strategieën van aanstaande leraren (zie 3.1), de aandacht voor veerkracht en het bevorderen van veerkracht in de opleiding (zie 3.2), en het versterken van de veerkracht met behulp van een blended-learning module (3.3). De aanpak voor deze onderdelen wordt beschreven in 3.1 tot 3.3. Tabel 1 geeft een overzicht van de onderzoeksaanpak en de onderzoekscontext

Tabel 1. Overzicht van onderzoeksvragen, methode en onderzoekscontext.

Onderzoeksvraag	Methode	Context
1a. Hoe ervaren leraren in opleiding veerkracht in termen van persoonlijke hulpbronnen, contextuele hulpbronnen, strategieën en uitkomsten?	*Kwantitatief* – vragenlijst afgenomen bij leraren in opleiding in mei/juni 2020, 2021, 2022 *Kwalitatief* – weekreflecties van leraren in opleiding gevolgd door semigestructureerd interview	1x HBO, 3x WO
1b. Op welke manieren werken aanstaande leraren aan het versterken van deze bronnen en strategieën?	*Kwalitatief* – weekreflecties van leraren in opleiding gevolgd door semigestructureerd interview	1x HBO, 2x WO
2. Op welke wijze wordt er binnen lerarenopleidingen aandacht besteed aan (de ontwikkeling van) veerkracht?	*Kwalitatief* – environmental scan; bronnen en interviews met betrokkenen in 2019-2020.	1x HBO, 1x WO
3a. Hoe beïnvloedt een blended-learning module gericht op veerkracht, de ontwikkeling van persoonlijke hulpbronnen, contextuele hulpbronnen, strategieën en ook uitkomsten van de aanstaande leraren?	*Kwantitatief* – vragenlijst afgenomen bij leraren in opleiding (zowel interventie als controlegroep) voor en na implementatie van de BRiTE modules met evt. aanvullende leeractiviteiten *Kwalitatief* - evaluaties door zowel schoolopleiders als leraren in opleiding - open vragen uit de vragenlijst (posttest) voor leraren in opleiding - eindevaluatie met deelnemende schoolopleiders	1x HBO, 1x WO
3b. Hoe helpt een blended-learning module gericht op veerkracht, lerarenopleiders om de ontwikkeling van veerkracht van aanstaande leraren te ondersteunen?		

3.1. Veerkracht, bronnen en strategieën van aanstaande leraren

Het eerste deel is van het onderzoek is gericht op het identificeren van de veerkracht van aanstaande leraren, met name op het waar, wanneer en hoe de ontwikkeling van veerkracht plaatsvindt. Dit onderdeel betreft kwantitatief en kwalitatief onderzoek onder aanstaande leraren in de programma's van de consortiumleden.

De vragenlijst is ontwikkeld op basis van de in figuur 1 vermelde variabelen, namelijk persoonlijke hulpbronnen, contextuele hulpbronnen, strategieën en uitkomstmaten (zie bijlage 1.1). De online vragenlijst is in drie achtereenvolgende jaren uitgezet onder aanstaande leraren die op dat moment ingeschreven waren bij de deelnemende lerarenopleidingen. De vragenlijst is daarnaast ook als pre-test voorgelegd aan aanstaande leraren van de opleidingen die de online leermodules hebben ingezet.

Naast deze kwantitatieve data hebben we met behulp van weekreflecties (zie bijlage 1.2) en semi-gestructureerde interviews (zie bijlage 1.3) meer informatie verzameld over veerkracht gerelateerde overtuigingen van 12 aanstaande en net gestarte leraren in relatie tot specifieke uitdagende situaties die ze tijdens hun lerarenopleiding zijn tegengekomen. Hierdoor kregen we meer informatie over in welke situaties aanstaande leraren bepaalde bronnen en strategieën inzetten en hoe zij werken aan het versterken van deze bronnen en strategieën.

3.2. Veerkracht in de opleiding

Naast de veerkracht van aanstaande leraren, hebben we in kaart gebracht op welke manieren lerarenopleiders binnen de instellingen en op de praktijkscholen aandacht besteden aan de ontwikkeling van veerkracht van aanstaande leraren.

We waren geïnteresseerd in welke informatie beschikbaar is voor aanstaande leraren en lerarenopleiders: als ze een uitdaging ervaren en op zoek gaan naar informatie over hoe met deze uitdaging om te gaan, welke informatie zullen ze dan vinden? Daarom hebben we bronnen bekeken zoals de websites van de lerarenopleidingen en de onderwijsbeleidsplannen van de opleidingen waarin visie en missie zijn opgenomen.

Vervolgens hebben we, om meer inzicht te krijgen in de praktijken die de veerkracht van aanstaande leraren ontwikkelen of ondersteunen, in totaal 11[1] semi-gestructureerde interviews gehouden met stakeholders, zoals lerarenopleiders en het management. Het kader van Mansfield et al. (2016) diende als uitgangspunt voor de interviewschema's (zie bijlage 1.4).

3.3. Veerkracht ontwikkelen met behulp van de BRiTE-modules

Het laatste deel van dit onderzoek gaat in op het ontwikkelen van blended-learning modules om de veerkracht van aanstaande leraren te bevorderen, waarbij zowel aanstaande leraren als mentoren van de instituten en scholen betrokken zijn. Dit onderdeel is tevens een kleinschalige mixed-method studie waarbij de blended-learning modules worden onderzocht

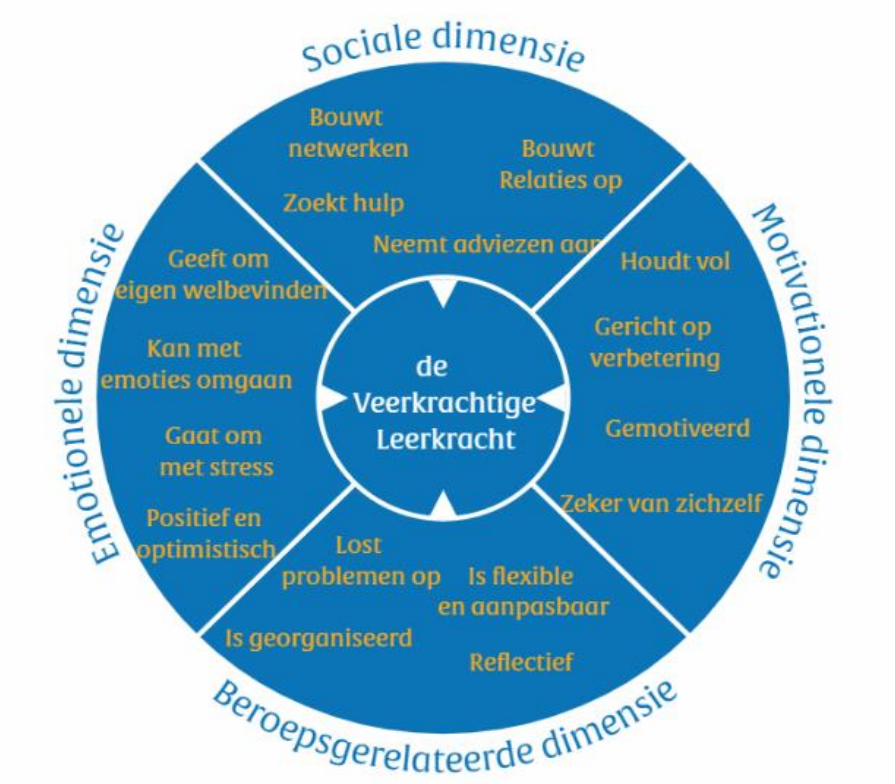
[1] In het onderzoeksvoorstel stonden in totaal 20 interviews gepland bij de betrokken consortiumopleidingen. Uiteindelijk zijn we uitgekomen op 11 interviews, daarnaast is er ook aanvullende data verzameld bij twee HBO-instellingen, waardoor er in totaal 17 interviews zijn afgenomen. We rapporteren hier alleen over de interviews binnen de consortiumopleidingen.

in twee contexten, namelijk in een beroepsgerichte lerarenopleiding voor PO-leraren en in een universitaire lerarenopleiding voor VO-leraren.

3.3.1. BRiTE

De Nederlandse blended-leaning modules zijn gebaseerd op de Australische BRiTE (Building Resilience in Teacher Education) modules (Mansfield et al., 2016) en het BRiTE project. Het BRiTE-project richt zich op het vergroten van het bewustzijn van aanstaande leraren over wat nodig is om veerkrachtig te zijn in hun onderwijscarrière.
Op basis van een literatuurreview en een onderzoek onder docenten heeft het Australische BRiTE-projectteam vier dimensies gespecificeerd die belangrijk zijn voor een veerkrachtige leraar: de sociale dimensie, de motivationale dimensie, de beroepsgerelateerde dimensie, en de emotionele dimensie (zie Figuur 2). Deze dimensies leverden inspiratie voor de online leermodules (www.brite.edu.au). Onderwerpen die in de vijf online leermodules aan bod komen zijn:

1. het belang van veerkracht en het bewust worden daarvan,
2. het opbouwen van relaties en ontwikkelen van sociale competenties gericht op ondersteunende netwerken en samenwerken,
3. aandacht voor persoonlijk welbevinden en onderwerpen als werk-privé balans en timemanagement
4. het nemen van initiatief en werken aan eigen professionele ontwikkeling,
5. het herkennen van emoties, emotieregulatie, optimisme en humor.



Figuur 2. Vier dimensies van de veerkrachtige leerkracht

De BRiTE-modules kenmerken zich door a) personalisering (bijv. in termen van gepersonaliseerde toolkits, zelfquizzen en het kunnen doen van de module wanneer aanstaande leraren dat willen), b) interactiviteit (bijv. door vragen te stellen aan de lerende), c) aansluiting op wetenschappelijke literatuur (door in de modules aan te geven "wat de experts zeggen"), en d) verbondenheid met het leraarsberoep (bijv. door videoclips met voorbeelden uit de onderwijspraktijk).

Het Australische BRiTE-projectteam ontwikkelde naast deze online modules voor aanstaande en beginnende leraren ook ondersteunend materiaal voor lerarenopleiders om de modules in hun eigen lerarenopleiding te implementeren.

3.3.2. Blended-learning module voor Nederlandse context

Voor de Nederlandse context is gedurende de projectperiode een blended-learning module ontwikkeld die voortbouwt op de BRiTE online leermodules[2]. De Engelstalig BRiTE-modules zijn naar het Nederlands vertaald om het onderwerp zo toegankelijk mogelijk te maken voor Nederlandstaligen. Zie Figuur 3 voor een impressie van de online modules.

De online modules zijn gratis en voor iedereen die er in geïnteresseerd is. Een account kan worden aangemaakt via brite.edu.au waarbij ook gekozen kan worden voor de Nederlandse versie. De Nederlandse blended-learning module bestaat uit zowel de online leermodules als face-to-face workshops met aanvullende leeractiviteiten (zie bijlage 3.3 voor meer informatie over een aantal aanvullende leerarctiviteiten #floreraar-padlet).

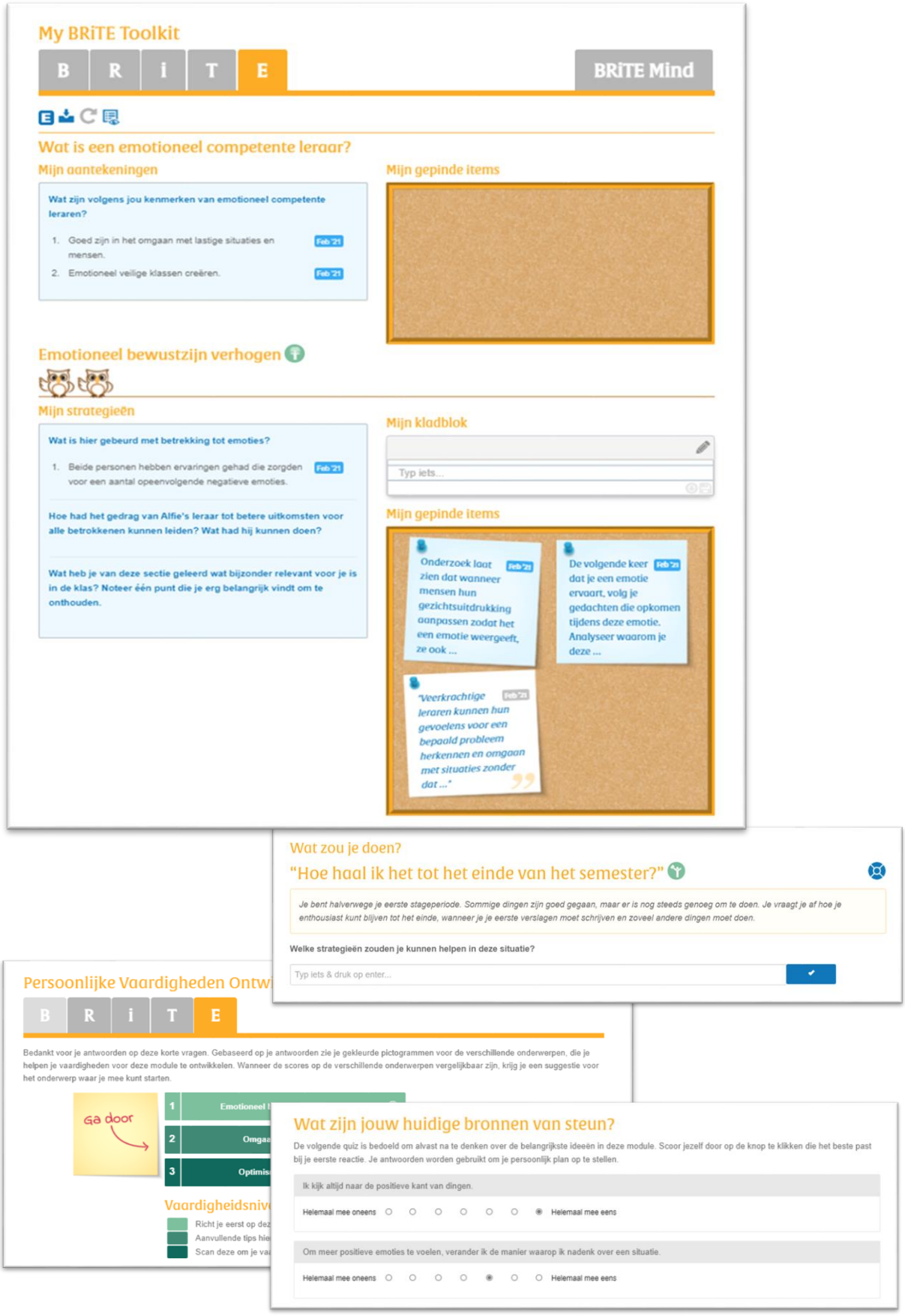
3.3.3. Context, design en analyse

De eerste context is die van een vierjarige bacheloropleiding voor leraren basisonderwijs aan een hogeschool. In de eerste drie jaar van de bacheloropleiding lopen de aanstaande leraren gedurende zestig dagen per jaar stage op verschillende basisscholen (variërend van één dag per week tot vijf dagen per week). Tijdens deze stages beginnen de aanstaande leraren met het observeren van leraren en beginnen ze geleidelijk aan hun eigen klassen te onderwijzen, zonder dat ze de volledige verantwoordelijkheid voor de klas hebben. In het vierde jaar van de bacheloropleiding hebben de aanstaande leraren gedurende twee dagen per week de volledige verantwoordelijkheid voor de klas, en worden ze ondergedompeld in het beroep van leraar.

De tweede context is die van de universitaire masteropleiding voor aanstaande leraren in het secundair onderwijs. Een diploma in deze context kan op verschillende manieren worden behaald, namelijk door deel te nemen aan een educatieve masteropleiding, door zich in te schrijven voor een post-masteropleiding of door in de bachelorfase een educatieve

[2] Zie ook Fokkens, Gemmink en van Rooij (2020) voor meer informatie over de vertaling van de online leermodules naar de Nederlandse context.

minoropleiding te volgen. In het eerste semester van het eerste jaar van de educatieve master volgen de aanstaande leraren vakinhoudelijke cursussen. Het tweede semester bestaat uit een cursus waarin de aanstaande leraren drie à vier dagen per week stagelopen op school. Tijdens deze stage werken de aanstaande leraren toe naar het zelfstandig lesgeven, te beginnen met het observeren van leraren en eindigend met het lesgeven aan hun eigen klassen. Het tweede jaar bestaat zowel uit een stage op een school voor ongeveer twee tot drie dagen per week als uit pedagogische en didactische cursussen aan de universiteit.



Figuur 3. Impressie van de online BRiTE modules.

In beide opleidingen worden één of meerdere onderwerpen van de BRiTE-module onder supervisie van de schoolopleider besproken[3]. Uiteindelijk hebben 11 schoolopleiders deelgenomen aan de implementatie studie waarvan 6 van de hogeschool en 5 van de universitaire lerarenopleiding.

De onderzoeksvragen voor dit deel werden beantwoord door zowel kwantitatieve gegevens uit de grootschalige enquête (zie bijlage 1.1) te vergelijken voor en na deelname aan de blended-learning modules. Daarnaast is per module data verzameld onder zowel de aanstaande leraren als de lerarenopleiders (zie bijlagen 1.5 en 1.6). Uiteindelijk is met een aantal lerarenopleiders een afsluitende evaluatie gehouden om naar de modules in het algemeen te kijken (zie bijlage 1.7).

[3] In het voorstel gingen we nog uit van het bespreken van alle thema's. In de praktijk bleek het vooral vanwege tijdgebrek onmogelijk om alle thema's door te spreken, en hebben schoolopleiders 1-3 thema's uitgekozen.

VEERKRACHT VAN AANSTAANDE LERAREN

4. Veerkracht van aanstaande leraren

4.1. Bronnen, strategieën en uitkomsten

We waren geïnteresseerd in de veerkracht van aanstaande leraren en de hulpbronnen en strategieën die zij inzetten. De tabel in bijlage 2.1 toont de gemiddelden en standaarddeviaties voor persoonlijke hulpbronnen, contextuele hulpbronnen en de verschillende strategieën. De data is verzameld in 2020, 2021 en 2022, en hoewel we geen longitudinale data hebben verzameld, zijn er wel trends te zien.

4.1.1. Persoonlijke hulpbronnen

Aanstaande leraren scoren boven het schaalmidden voor vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden. Aanstaande leraren hadden bijvoorbeeld het gevoel dat ze een verschil konden maken in het leven van hun leerlingen en dat ze succes zouden hebben met de leerlingen in hun klas. De gemiddelde score was in 2020 en met name in 2022 lager dan die gevonden in vergelijkbare studies (i.e. Fackler & Malmberg, 2016, M = 3.13, SD = 0.42). Dat wil zeggen dat de aanstaande leraren in onze studie minder vertrouwen hadden in hun lesgeefvaardigheden dan in de vergelijkbare studies. Met betrekking tot de scores voor optimisme zien we tevens dat de aanstaande leraren iets hoger scoren dan het schaalmidden, de scores zijn vergelijkbaar voor 2020, 2021 en 2022.

4.1.2. Contextuele hulpbronnen

Gerelateerd aan de contextuele hulpbronnen vonden we dat aanstaande leraren positief waren over steun van vrienden en familie. Ze gaven bijvoorbeeld aan dat ze mensen hadden met wie ze konden praten wanneer ze problemen ondervonden en dat ze werden geholpen door hun vrienden en familie. Hoewel iets hoger, waren de scores voor de steun van vrienden en familie vergelijkbaar met die in de oorspronkelijke studie (M = 4.02, SD = .74, R. Keijzer, persoonlijke communicatie 22 januari 2021). De ervaren steun van de stageschool scoorde gemiddeld iets hoger dan de ervaren steun van de opleiding. Aanstaande leraren ervaren meer steun van vrienden en familie dan van de opleiding en de stageschool.

4.1.3. Strategieën

We vroegen aanstaande leraren ook naar hun strategieën om met moeilijke situaties tijdens het lesgeven om te gaan, strategieën gerelateerd aan hun het oplossen van problemen, en strategieën rondom het omgaan met onprettige emoties. Aanstaande leraren hadden gemiddelde scores rond het schaalmidden, maar de standaarddeviaties voor beide schalen waren vrij hoog. In vergelijking met de scores in de oorspronkelijke studie van Chesney et al. (2006), vonden we hogere gemiddelde scores voor beide schalen; de standaarddeviaties in de oorspronkelijke studie waren, vergelijkbaar met onze studie, ook hoog. Voor beide schalen zijn de scores voor 2021 en 2022 hoger dan die van 2020. Een mogelijke verklaring hiervoor

zou kunnen zijn dat (het inzetten van) dit type bronnen en strategieën noodzakelijk was tijdens de COVID-19 pandemie.

Wanneer we kijken naar de ervaringen met de werk-privé balans dan zien we (ondanks dat de scores hoger zijn dan het midden van de schaal) een trend waarbij de ervaren balans afneemt.

4.1.4. Uitkomsten: veerkracht en toewijding aan het leraarsberoep

Als het gaat om veerkracht, zien we dat aanstaande leraren in 2020 en 2022 net boven het schaalmidden scoren en in 2021 op het schaal midden. Wanneer we deze scores vergelijken met steekproeven in de oorspronkelijke studie van Smith et al. (2008), die zich onder meer richtte op studenten in het hoger onderwijs en revalidatiepatiënten, zien we dat de gemiddelde score in de huidige studie lager was dan die van studenten in het hoger onderwijs. De in onze studie gevonden score was ook lager dan die gevonden in de studie van O'Brien et al. (2020), die zich richtte op Ierse aanstaande leraren. Dat wil zeggen dat de aanstaande leraren in onze steekproef over het algemeen minder veerkrachtig waren dan vergelijkbare groepen. Tegelijkertijd zien we dat aanstaande leraren iets hoger scoren dan het schaalmidden ten aanzien van de toewijding aan het leraarsberoep. Voor alle drie jaren zijn de scores voor toewijding aan het leraarsberoep boven het schaalmidden. Er is echter een dalende trend te zien over de jaren heen.

4.1.5. Verbanden tussen bronnen, strategieën en uitkomsten

Wij vonden over het algemeen significante verbanden voor hulpbronnen en strategieën met de uitkomst veerkracht (zie bijlage 2.2). Uit de verschillende afnames van de vragenlijst komt een constant beeld naar voren waarbij omgaan met onprettige emoties de sterkste correlatie heeft met veerkracht (r-range = .49 tot .55, $p < .05$), gevolgd door optimisme (r-range = .41 tot .45, $p < .05$) en probleemoplossende strategieën (r-range = .27 tot .36, $p < .05$). Dit houdt in dat aanstaande leraren die hoog scoren op (het kunnen) omgaan met onprettige emoties, optimistische gedachten hebben en probleemoplossende strategieën inzetten ook aangeven zich veerkrachtig te voelen.

De uitkomst toewijding aan het leraarsberoep heeft het sterkste verband met vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden (r-range = .27 tot .35, $p < .05$). Van de andere variabelen hebben omgaan met onprettige emoties (r-range = .19 tot .25, $p < .05$) en optimisme de sterkste correlatie (r-range = .21 tot .29, $p < .05$). Dat wil zeggen dat aanstaande leraren die aangeven vertrouwen te hebben in eigen lesgeefvaardigheden, om te kunnen gaan met onprettige emoties, optimistische gedachten te hebben ook aangeven toegewijd te zijn aan het leraarsberoep.

Wanneer we kijken naar welke bronnen en strategieën van belang zijn voor beide uitkomsten zien we dat voor zowel veerkracht als toewijding aan het leraarsberoep het omgaan met onprettige emoties en optimisme belangrijk zijn.

4.2. Inzetten en versterken van bronnen/strategieën door aanstaande leraren

De vragenlijsten geven inzicht hoe aanstaande leraren hun persoonlijke hulpbronnen (vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden, optimisme), contextuele hulpbronnen (steun van opleiding en stageschool, steun van vrienden en familie), en strategieën (probleemoplossende strategieën, strategieën voor het omgaan met onprettige emoties, werk-privé balans) ervaren of inschatten. De interviews met 10 leraren in opleiding en 2 leraren die na het zeer recent afronden van hun opleiding inmiddels aan het werk waren geven verder inzicht in hoe zij de verschillende bronnen en strategieën inzetten en versterken. Op basis van weekreflecties waarin zij een uitdagende situatie beschreven werd in het interview besproken welke bronnen en strategieën ze in deze situaties hadden ingezet. Ook werd hen gevraagd in hoeverre ze bewust hebben gewerkt aan het versterken van deze bronnen en strategieën, hoe ze dat hebben aangepakt, waarom ze niet aan bepaalde bronnen en strategieën hebben gewerkt en waar ze in de toekomst (verder) aan willen werken.

4.2.1. Welke bronnen en strategieën worden wanneer ingezet?

In de weekreflecties van de geïnterviewden werden 5 categorieën van soorten uitdagingen/situaties geïdentificeerd: (1) uitdagingen omtrent regie in de klas en uitvoeren van het lesplan (bijvoorbeeld orde houden, uitvoeren/veranderen van lesplan), (2) uitdagingen omtrent een specifieke situatie met één of meerdere leerlingen (bijvoorbeeld een leerling die een emotionele uitbarsting heeft), (3) uitdagingen in de omgang/samenwerking met collega's, (4) uitdagingen omtrent het omgaan met ouders van de leerlingen, en (5) overige uitdagingen.

(1) Voor uitdagingen omtrent regie in de klas en uitvoeren/aanpassen van het lesplan maakten de leraren in opleiding vooral gebruik van persoonlijke bronnen en probleemoplossende strategieën. Contextuele bronnen en strategieën voor het omgaan met onprettige emoties werden soms wel en soms niet ingezet. Het zorgen voor een goede werk-privé balans werd bijna niet ingezet. Werk-privé balans wordt door de geïnterviewden beschreven als het niet met werk-gerelateerde zaken bezig zijn in je vrije tijd of proactief goed zorgen voor persoonlijk welzijn.

(2) Voor uitdagingen omtrent een specifieke situatie met een of meerdere leerlingen is het beeld anders. Voor die uitdagingen werd vooral gebruik gemaakt van contextuele bronnen (zowel steun van opleiding/stageschool als vrienden en familie) terwijl persoonlijke hulpbronnen soms wel en soms niet werden ingezet. Probleemoplossende strategieën werden wel ingezet. Strategieën om onprettige emoties tegen te gaan en het zorgen voor een goede werk-privé balans werden soms wel en soms niet ingezet.

(3) Voor uitdagingen in de omgang en samenwerking met collega's is het beeld iets onduidelijker maar lijken de deelnemers alle bronnen en strategieën wel in te zetten met een nadruk op persoonlijke hulpbronnen en probleemoplossende strategieën.

Over uitdagingen omtrent het omgaan met ouders van de leerlingen (4) en de categorie 'overig' (5) is te weinig data beschikbaar om daar uitspraken over te doen dan wel trends in te identificeren.

4.2.2. Het versterken van eigen bronnen en strategieën

Geïnterviewden geven aan dat ze tijdens de opleiding vooral gewerkt hebben aan het versterken van vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden, optimisme, steun van opleiding of stageschool, probleemoplossende strategieën, en strategieën voor het omgaan met onprettige emoties en in veel mindere mate aan het versterken van steun van vrienden en familie en de werk-privé balans. De geïnterviewden geven aan in de toekomst vooral te willen werken aan een goede werk-privé balans, strategieën voor het omgaan met onprettige emoties, probleemoplossende strategieën en zelfvertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden en vinden het niet nodig om aan het versterken van de steun van vrienden en familie te werken.

Geïnterviewden geven aan dat een gebrek aan vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden niet alleen voor henzelf lastig is maar ook ten nadele van de leerlingen is. Om het vertrouwen in hun eigen leesgeefvaardigheden te versterken vragen geïnterviewden advies over lesaanpak en feedback op hun lesgeven van stagementor/stageschool. Verder observeren ze andere leraren, leren ze dat het ok is om fouten te maken en dat niet alles perfect hoeft te zijn en ook juist aandacht te hebben voor de dingen die wel goed gaan. Voor de meerderheid is dit een bewust proces dat ze proactief benaderen, voor een minderheid gebeurt dit voor hun gevoel 'automatisch' omdat het deel is van de opleiding en ze het versterken ervan niet bewust opzoeken.

Optimisme wordt gedeeltelijk gezien als iets wat ze van nature hebben (en er dus niet aan hoeven te werken) of iets waar ze wel aan willen werken maar niet goed weten hoe of vragen zich af of het überhaupt versterkt kan worden. De helft van de geïnterviewden geeft aan dat ze in hun eigen leven gemerkt hebben dat dit wel mogelijk is. Zij hadden depressieve gedachten of perfectionisme wat resulteerde in een pessimistische kijk op het eigen functioneren. Met professionele hulp hebben zij praktische strategieën ingezet die positieve gedachten benadrukken (bijvoorbeeld het opschrijven van negatieve en positieve gedachten waarbij de negatieve gedachten worden weggegooid en de positieve gedachten in een doosje bewaard worden om later weer naar te kijken) waardoor ze in het algemeen en in hun ontwikkeling als leraar optimistischer werden.

Aanstaande leraren geven aan dat de steun van de opleiding en stageschool zeer bepalend is voor het ontwikkelingsproces tot leraar. Als ze die steun niet ervaren wordt het leerproces

zeer bemoeilijkt. Als ze de steun wel ervaren kunnen ze veel veerkrachtiger omgaan met tegenslagen. Het betreft hier zowel steun voor het ontwikkelingsproces tot leraar (zie ook vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden) als steun bij problemen die ook spelen in het meer persoonlijke leven van de aanstaande leraar. Aanstaande leraren vragen actief om steun als ze tegen problemen aanlopen of werken proactief aan een ondersteuningsnetwerk op de stageschool door vanaf het begin te kijken met welke collega's ze een klik hebben om een collegiale band op te bouwen zodat ze daar in geval van problemen steun kunnen zoeken.

De steun van vrienden en familie wordt zeker ingezet door aanstaande leraren maar er wordt niet bewust gewerkt aan het versterken van die steun omdat deze steun 'vanzelf' gaat en niet iets is waar ze wat voor moeten doen.

De meerderheid van de geïnterviewden heeft aan het versterken van probleemoplossende strategieën gewerkt of willen er aan (blijven) werken. Als leraar worden ze dagelijks geconfronteerd met allerlei grote en kleine problemen/uitdagingen en het achter de hand hebben van een scala aan strategieën vinden ze belangrijk om de juiste strategie op het juiste moment in te kunnen zetten bij bijvoorbeeld ordeproblemen of als ze af moeten wijken van het lesplan. Voor een deel worden deze strategieën aangereikt door de opleiding, maar aanstaande leraren werken er ook aan op eigen initiatief door bijvoorbeeld in gesprek te gaan met de stagebegeleider of medestudenten, te reflecteren op eigen handelen of leraren te observeren.

Ook geeft de meerderheid aan dat ze gewerkt hebben aan het versterken van strategieën voor het omgaan met onprettige emoties of willen er aan (blijven) werken omdat ze er zelf echt last van hebben en zien dat het beïnvloedt hoe ze voor de klas staan en op leerlingen reageren. Geïnterviewden hebben actief strategieën aangeleerd en toegepast om beter om te kunnen gaan met onprettige emoties. Hierbij wordt ook aangegeven dat het oefenen met de strategieën van belang is. Strategieën zijn erop gericht om onprettige emoties/gevoelens leren te identificeren, grenzen leren te stellen, gedachten niet op hol te laten slaan of erin te 'verzuipen' en bijvoorbeeld ademhalingstechnieken.

Uit de literatuur komt naar voren dat het lastig is voor leraren in opleiding om een goede werk-privé balans te houden. Opvallend is daarom dat slecht een derde deel van de geïnterviewden bewust heeft gewerkt aan een gezonde balans door bijvoorbeeld keuzes maken over wat wel of niet te doen en het maken van lijstjes of een weekplanning om een beter overzicht te krijgen van alle werkzaamheden met als doel effectiever en efficiënter te kunnen werken. De andere geïnterviewden geven aan ofwel tevreden te zijn met de balans ofwel er in de toekomst aan te willen werken. Alhoewel deze geïnterviewden een onbalans ervaren, doen ze er niets aan omdat ze zich machteloos voelen en niet weten hoe ze het kunnen veranderen.

Uit de interviews komt naar voren dat bronnen en strategieën ook samen of ten behoeve van elkaar worden ingezet. Bijvoorbeeld het bewust werken aan vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden wordt vaak gedaan door de steun van de stageschool in te zetten, een strategie voor het omgaan met onprettige emoties is om steun te vragen van vrienden en familie om wat er is gebeurd van zich af te praten, en strategieën voor het omgaan met onprettige emoties en optimisme te versterken zijn veelal hetzelfde.

Het versterken van de bronnen en strategieën gebeurt ten dele op initiatief van de opleiding en stageschool. Ook gaan aanstaande leraren op eigen initiatief bezig met het versterken; soms doordat ze merken dat het voor hun ontwikkeling als leraar nodig is of omdat ze op persoonlijk vlak tegen problemen aanlopen. In dat laatste geval is zowel extra steun van opleiding en stageschool als ook professionele hulp belangrijk bij het bewust versterken van de bronnen en strategieën.

4.2.3. Wie is verantwoordelijk voor veerkracht ontwikkeling?

Bij de interviews werd ook bevraagd bij wie de verantwoordelijkheid ligt voor het ontwikkelen van veerkracht bij leraren in opleiding. Uit de verschillende interviews kwam een vrij duidelijk beeld naar voren: het zwaartepunt van die verantwoordelijkheid ligt bij de leraar in opleiding zelf, want de opleiding en stageschool kunnen wel handvatten en tools aanbieden om veerkracht te bevorderen maar uiteindelijk moet de aanstaande leraar hier zelf iets mee doen om zo te kunnen groeien.

Het werken aan veerkracht wordt als een wisselwerking gezien; de aanstaande leraar neemt verantwoordelijkheid voor de eigen veerkracht en legt het initiatief niet bij de opleiding of stageschool. Wanneer de aanstaande leraar aan de bel trekt, moet de opleiding/stageschool deze hulpvraag dan ook wel serieus nemen. Tegelijkertijd mag de opleiding/stageschool het initiatief niet alleen bij de aanstaande leraar neerleggen en daar worden twee redenen voor gegeven: (1) niet alle aanstaande leraren kunnen of durven aan te geven dat ze hulp nodig hebben met hun veerkracht omdat ze bang zijn dat ze dan beoordeeld worden als een slechte/zwakke leraar en (2) er komt zoveel op ze af (tijdens stage) dat ze actieve begeleiding en steun nodig hebben in hoe ze met allerlei lastige situaties om kunnen gaan, en voorbereid zijn op het feit dat er vaak wel iets mis gaat. De geïnterviewden geven aan dat om aan hun veerkracht te werken het van belang is dat de opleiding en stageschool een veilige ruimte creëren en kansen bieden zodat aanstaande leraren eerlijk over problemen en uitdagingen kunnen praten. Ook wordt een aantal keren genoemd dat in het begin van de studie het initiatief meer bij de opleiding en stageschool ligt, maar dat naarmate de aanstaande leraar meer leert en meer ervaring heeft dan het initiatief steeds meer bij de aanstaande leraar komt te liggen.

BEVORDEREN VAN VEERKRACHT DOOR LERARENOPLEIDINGEN

5. Bevorderen van veerkracht door lerarenopleidingen

Bij aanvang van het project wilden we in kaart brengen in hoeverre er binnen lerarenopleidingen aandacht is voor het begrip veerkracht, hulpbronnen en strategieën en op welke wijze opleiders handelen om veerkracht te versterken. Om meer inzicht te krijgen in de praktijken is er een environmental scan uitgevoerd aan de hand van een documentenscan en een interviewstudie.

De documenten werden op twee manieren verzameld: we zochten online op de websites van de lerarenopleidingen naar mogelijk relevant materiaal (bv. onderwijs- en examenreglementen, visiedocumenten van de opleidingen, beleidsprogramma's), daarna vroegen we onze contacten bij de opleidingen om ons de documenten toe te sturen waarvan zij dachten dat ze relevant zouden kunnen zijn.

In totaal hebben we 16 verschillende documenten ontvangen vanuit de instellingen, variërend van docentengidsen, instellingsplannen tot aan cursushandleidingen. Hoewel het concept veerkracht nauwelijks wordt gebruikt in de documenten, wordt er wel gesproken over veerkracht bevorderende bronnen en strategieën. Deze informatie is vooral terug te vinden op instellingsniveau en op cursusniveau met name de vakken die gerelateerd zijn aan de praktijkstage. Hoewel de bronnen al enige indicaties gaven over manieren waarop opleidingen veerkracht versterken, waren we ook geïnteresseerd in de percepties van betrokkenen.

Daarom hebben we semigestructureerde interviews gehouden met verschillende stakeholders binnen de betrokken opleidingen (zoals lerarenopleiders op instellingsniveau, leden van het managementteam en lerarenopleiders in de praktijk). De interviews bestonden uit vier delen, eerst enkele achtergrondvragen, vervolgens vroegen we de geïnterviewden naar hun ideeën over veerkracht (wat het inhoudt, of ze een veerkrachtige aanstaande leraar konden beschrijven), daarna spraken we over de vier thema's/elementen die in het BRiTE-kader centraal staan, en over hoe ze dachten dat er in het curriculum aan gewerkt wordt.

We hebben de geïnterviewden gevraagd in hoeverre zij aandacht hebben voor een bepaald thema uit het BRiTE kader (bijvoorbeeld het ontwikkelen van sociale netwerken, of emoties voor en tijdens het lesgeven), enkele goede praktijken en behoeften aan professionele ontwikkeling.

Over het algemeen onderschrijven de geïnterviewden het belang van veerkracht en het bevorderen van veerkracht[4]. De veerkracht bevorderende aspecten (in termen van bronnen en strategieën die ingezet kunnen worden) worden door de geïnterviewden niet expliciet

[4] Deze resultaten zijn in lijn met de resultaten van een eerdere verkenning in het kader van dit onderzoek (zie Fokkens, Gemmink en van Rooij, 2020).

genoemd. Echter bij doorvragen blijkt dat geïnterviewden wel degelijk aandacht besteden aan verschillende bronnen en strategieën. Bijvoorbeeld onderwerpen gerelateerd aan het thema 'welbevinden' worden besproken tijdens intervisiebijeenkomsten of gedurende 1-op-1 gesprekken met aanstaande leraren. Onderwerpen gerelateerd aan initiatief nemen worden ook behandeld gedurende supervisiebijeenkomsten en bijvoorbeeld tijdens vakdidactiek. De thema's emoties en het belang van veerkracht komen veel minder expliciet naar voren. Als het gaat om emoties geven de geïnterviewden aan dat er aandacht wordt besteed aan emoties van leerlingen, minder geïnterviewden geven aan dat er aandacht wordt besteed aan emoties van aanstaande leraren zelf. Als het gaat om het onderwerp relaties en sociale netwerken, blijkt dat er veel aandacht wordt besteed aan het opbouwen van een goede relatie tussen aanstaande leraren onderling en tussen aanstaande leraar en opleider (echter niet bewust vanuit het idee van het opbouwen van een sociaal netwerk en het bevorderen van veerkracht).

Wat opvalt is dat geïnterviewden aangeven dat het praten over veerkracht en het werken aan veerkracht vooral persoonsafhankelijk is en niet geformaliseerd is in beleid of afspraken over de invulling van het curriculum. Lerarenopleiders handelen zowel reactief (d.w.z. in reactie op problemen die er al zijn) als proactief (d.w.z. voordat er problemen zijn). Beide vinden plaats vanuit een eigen professionele visie en/of het belang van een aanstaande leraar. Bovendien geven de geïnterviewden aan dat het spreken over veerkracht doorgaans op vrijblijvende basis gebeurt, bijvoorbeeld wanneer aanstaande leraren een casus inbrengen tijdens een intervisiebijeenkomst of een 1-op-1 gesprek met een begeleider willen aangaan. Binnen sommige thema's handelt men meer proactief (bijvoorbeeld een vak als communicatie in de klas waarin het thema emoties aan de orde komt). Uit de interviews komt ook naar voren dat er weinig collectieve afspraken zijn over hoe te werken aan veerkracht; geïnterviewden gaan vooral uit van hun eigen professionaliteit als (aanstaande) leraar.

Het overgrote deel van de geïnterviewden vindt dat de lerarenopleiding bij zou moeten dragen aan het versterken van de veerkracht van aanstaande leraren, omdat aandacht voor de persoonlijke ontwikkeling (naast de professionele kennis en vaardigheden) van groot belang is voor de professionele ontwikkeling. Zij geven aan dat het zou helpen als aanstaande leraren een breder perspectief op de veelzijdigheid van het beroep van leraar zouden krijgen in een vroeg stadium van de opleiding en worden uitgedaagd om te reflecteren op hoe ze zich daartoe willen verhouden. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de opleiding, vindt meer dan de helft van de geïnterviewden; een klein deel geef aan dat dit de verantwoordelijkheid is van de praktijk.

WERKEN AAN VEERKRACHT m.b.v. BRITE

6. Werken aan veerkracht m.b.v. BRiTE

6.1. Achtergrond

Gedurende het studiejaar 2021-2022 hebben schoolopleiders met behulp van de blended-learning modules gewerkt aan het bevorderen van veerkracht van de aanstaande leraren in hun begeleidingsgroep. Dit gebeurde bijvoorbeeld in de context van intervisiebijeenkomsten of stageleergroepen. De BRiTE modules waren het uitgangspunt waarbij de schoolopleiders werd gevraagd om aanvullende leeractiviteiten en werkvormen te ontwikkelen en in te zetten om de aanstaande leraren te helpen de inzichten over veerkracht, bronnen en strategieën uit de modules zich verder eigen te maken en toe te kunnen passen.

Voor het evalueren van de implementatie van de BRiTE modules werd zowel kwalitatieve als kwantitatieve data verzameld. Kwalitatieve data bestaat uit (1) evaluaties van de schoolopleiders over het implementeren van een specifieke module (inclusief aanvullende leeractiviteiten), (2) evaluaties van de aanstaande leraren over het implementeren van een specifieke module (inclusief aanvullende leeractiviteiten) en (3) een eindevaluatie van schoolopleiders over het werken aan veerkracht met behulp van BRiTE gedurende het gehele studiejaar.

Kwantitatieve data werd verzameld door middel van een vragenlijst over verschillende aspecten van veerkracht die aan het begin en aan het einde van het studie jaar onder aanstaande leraren werd afgenomen. Een deel (35%) van de bevraagde aanstaande leraren heeft aan eigen veerkracht gewerkt met behulp van de BRiTE modules.

6.2. Data van aanstaande leraren

6.2.1. Evaluaties van (implementatie van) modules

De aanstaande leraren hebben tijdens hun stage delen van de BRiTE modules doorlopen en in de intervisiebijeenkomsten op de stageschool zijn de thema's van BRiTE verder doorgesproken onder leiding van de schoolopleider. Soms werd naast of tijdens het gesprek over het onderwerp ook gebruik gemaakt van aanvullende leeractiviteiten en materialen zoals bijvoorbeeld coachkaarten. Alle aanstaande leraren gaven aan dat juist de combinatie van de inhoud van de modules en het gesprek met de schoolopleider en/of medestudenten daarover van grote waarde was en dat deze combinatie het meest heeft bijgedragen aan hun leerproces ten aanzien van het ontwikkelen van hun veerkracht. In een aantal gevallen waar een module zelfstandig werd doorlopen, zonder dat daar verder op door werd gegaan werd dit negatief door aanstaande leraren ervaren; ze hadden er weinig aan waren niet gemotiveerd om er zelfstandig mee aan de slag te gaan.

De inhoud van de blended-learning modules werd verschillend beoordeeld. Aan de ene kant was er waardering voor o.a. de theoretische onderbouwing van de verschillende aspecten van veerkracht, het interactieve element met reflectievragen, zelfevaluatie door middel van quizzen en de verschillende filmpjes. Tegelijkertijd werden de modules ook als omvangrijk ervaren met soms veel herhaling, wat demotiverend werkte. De modules behandelen ook scenario's waarbij aanstaande leraren de vraag krijgen wat zij zouden doen in die situatie. Na het geven van een antwoord wordt feedback gegeven of ze al dan niet op de goede weg zijn met hun reactie. Dit werd herhaaldelijk als te sturend ervaren.

De introductiemodule van BRiTE heeft vooral geleid tot bewustwording van wat veerkracht eigenlijk is, het belang ervan voor het leraarsvak, en het inzicht dat veerkracht ontwikkelbaar is. De modules geven inzicht in wat hun sterkere en zwakkere punten zijn in relatie tot veerkracht. De introductiemodule gaf de aanstaande leraren echter niet veel praktische handvatten over hoe met het bevorderen van veerkracht aan de slag te gaan. Dit aspect werd door aanstaande leraren gemist; zij wensten een meer praktische insteek en een duidelijkere link met de praktijk. De andere vier modules werden als praktischer ervaren, maar vanwege tijdgebrek zijn slechts een deel van die modules en thema's aan de orde gekomen tijdens de bijeenkomsten. Mede hierdoor kregen deze aanstaande leraren ook niet de kans om praktisch aan de slag te gaan met deze modules en thema's. Aanstaande leraren die deze vier modules wel gevolgd hebben, hebben wel meer praktische en concrete handvatten verkregen. Aanstaande leraren waren blij dat er aandacht en tijd was voor het onderwerp veerkracht, en om te beseffen dat ze niet de enigen zijn die problemen hebben en te leren van hoe anderen er mee omgaan. Juist het delen van die ervaringen en verschillende perspectieven hielp hun om te werken aan hun eigen veerkracht. Een aantal aanstaande leraren vond het soms te persoonlijk om over de thema's te praten.

We concluderen dat aandacht en tijd voor het ontwikkelen van veerkracht belangrijk is, dat vooral het gesprek over de thema's belangrijk is omdat dit sterk bijdraagt aan hun eigen leerproces. Alhoewel bewustwording en theorie een belangrijke basis vormt is er vooral behoefte aan praktische handvatten. De introductiemodule (B) draagt sterk bij aan bewustwording. De daaropvolgende vier modules zijn sterker gericht op het aanreiken van praktische handvatten.

6.2.2. Vragenlijst - Pre post test

Om ook op kwantitatieve wijze mogelijke effecten van de implementatie van de BRiTE-modules te meten hebben we aan het begin en einde van het studiejaar bij (een deel van de) aanstaande leraren van de twee opleidingen die deelnamen aan de implementatie studie een vragenlijst afgenomen. Deze bevatte dezelfde vragen als de jaarlijkse vragenlijst en geven een indicatie van (1) persoonlijke hulpbronnen (vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden en optimisme), (2) contextuele hulpbronnen (steun van opleiding/stageschool, steun van vrienden en familie), (3) strategieën (probleemoplossende strategieën, omgaan met

onprettige emoties, werk-privé balans) en (4) uitkomsten (veerkracht en toewijding aan leraarsberoep). Daarnaast werd gevraagd of ze aan de BRiTE modules hadden deelgenomen. Van de 40 participanten[5] hadden 14 één of meerdere BRiTE modules gedaan. De analyses laten zien dat er bij de aanstaande leraren die één of meerdere BRiTE modules hadden gevolgd een significante toename was in vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden. Bij de aanstaande leraren die geen BRiTE modules hadden gevolgd, was een significante afname te zien van de ervaren steun op de opleiding en een significante toename in de werk-privé balans te zien. Voor de andere factoren vonden we geen verschillen (zie tabel in bijlage 2.3).

Gezien de vrij kleine steekproef moeten we terughoudend zijn met het trekken van conclusies, maar de resultaten sluiten wel aan bij de ontvangen evaluaties over de implementatie van de modules en bij de verduidelijkende opmerkingen die participanten bij de vragenlijst in konden vullen. De deelnemende aanstaande leraren hebben allemaal de eerste module gevolgd, die gericht is op het bewust worden van veerkracht, maar slechts een klein deel heeft ook de andere modules gevolgd die concreter ingaan op het versterken van bronnen en strategieën voor veerkracht. Tevens lag de nadruk van de gesprekken tijdens intervisie/stageleergroepen op reflectie en bewustwording maar werd, o.a. door gebrek aan tijd, vaak niet de daaropvolgende stap gemaakt om verkregen inzichten en voornemens in te zetten in de praktijk en concreet bezig te zijn met het versterken van bronnen en strategieën voor veerkracht. Juist deze laatste praktische stap is nodig om verbetering te brengen in bijvoorbeeld de werk-privé balans, het omgaan met problemen en stress, optimisme en veerkracht.

6.3. Data van schoolopleiders

6.3.1. Waarde van modules

Dat het ontwikkelen van veerkracht belangrijk is voor leraren in opleiding wordt breed gesteund, maar lerarenopleiders worstelen met de vraag hoe zij daaraan bij kunnen dragen. In de implementatie studie kwam naar voren dat de BRiTE modules daarbij kunnen helpen; de modules geven de theoretische onderbouwing van verschillende aspecten van veerkracht, bieden een kapstok om het gesprek aan te gaan met aanstaande leraren en laten een duidelijke link zien tussen de theorie en de praktijk van het leraarschap.

De modules bieden over het algemeen voldoende kennis over de verschillende dimensies van veerkracht en brengen een aantal waardevolle bronnen bij elkaar. Het is dan wel van belang dat de opleider voldoende tijd heeft om zich echt te verdiepen in de modules. Het doorlopen van de modules geeft de opleider niet alleen kennis over veerkracht maar leidt ook tot zelfreflectie. Inzicht in het eigen leer- en veerkracht proces en daarnaast het zich kwetsbaar opstellen daarover naar de aanstaande leraren toe droeg bij aan leerproces van de

[5] 37 participanten van één WO-opleiding, 3 participanten van twee hbo-opleidingen

aanstaande leraren. Het onderstreept het belang van veerkracht en laat zien dat dit ook voor hun toekomst van belang is.

De opleiders geven aan dat de modules een goede aanleiding vormen om het gesprek aan te gaan met de aanstaande leraren. Juist dit gesprek wordt zowel door opleiders als aanstaande leraren als heel waardevol gezien en zelfs als een voorwaarde om aan veerkracht te werken. Het zelfstandig volgen van de modules zonder daar verder op terug te komen is onvoldoende. Het inzetten van aanvullende leeractiviteiten geeft richting en diepte aan het gesprek en helpt bij het vertalen van theorie naar praktische handvatten en acties die relevant zijn voor de praktijk.

6.3.2. Belangrijke factoren bij de implementatie

De schoolopleiders noemen een aantal belangrijke factoren bij het implementeren van de modules. Voldoende tijd (of het ontbreken daarvan) wordt vaak genoemd, hierbij ging het voornamelijk om tijd om zich voor te bereiden, maar ook het maken van ruimte/tijd in een vol curriculum. De schoolopleiders geven ook aan dat de modules soms best omvangrijk en wat te zwaar waren, vooral voor jongere studenten. Als oplossing hiervoor geven ze aan dat het belangrijk is om, afhankelijk van de behoefte van de aanstaande leraar, de mogelijkheid te hebben om delen van modules te doorlopen. Voorwaarde hierbij is wel dat de schoolopleiders voldoende op de hoogte zijn van de inhoud van de modules om zo een passende selectie te kunnen maken. Naast het kunnen inspelen op de individuele behoeften van de aanstaande leraar, wordt ook aangegeven dat de onderwerpen in de modules overlappen met thema's die op andere momenten ook in de intervisiebijeenkomsten besproken worden. Een belangrijke factor is dan ook het goed bekijken op welke manier de verschillende thema's geïntegreerd kunnen worden in het opleidingsprogramma. Uit de evaluaties komt ook naar voren dat schoolopleiders ervaren dat de ene aanstaande leraar meer open staat voor het onderwerp veerkracht en het gesprek erover dan een ander. Ook verschillen de aanstaande leraren in waar ze staan in hun ontwikkeling als leraar en wat hun behoeften zijn. Een belangrijke vraag die daaruit naar voren komt is hoe je een veilige leeromgeving voor alle aanstaande leraren creëert.

6.4. Aanvullende documenten en producten

In het kader van dit project hebben wij een aantal aanvullende documenten en producten ontwikkeld om lerarenopleiders te ondersteunen bij het implementeren van de BRiTE-modules en om het thema veerkracht bij aanstaande leraren en lerarenopleiders te introduceren:

- Overzicht BRiTE-NL modules (bijlage 3.1)
- Handleiding BRiTE modules (bijlage 3.2)
- #floreraar padlet (bijlage 3.3)
- Het floreraar?! Bordspel (bijlage 3.4)

- Escaperoom – Werken aan veerkracht (bijlage 3.5)
- Pubquiz over het bevorderen van veerkracht van (aanstaande) leraren (bijlage 3.6)

CONCLUSIE EN DISCUSSIE

7. Conclusie en discussie

Uit eerder onderzoek is bekend dat het belangrijk is om aandacht te besteden aan veerkracht van (aanstaande) leraren. Hoewel hierover steeds meer onderzoek beschikbaar is, heeft de rol van lerarenopleidingen daarin veel minder aandacht gekregen. Met dit project hebben we meer inzicht verworven in de veerkracht van aanstaande leraren en in de manier waarop lerarenopleiders aanstaande leraren kunnen helpen om hun veerkracht op te bouwen.

In hoofdstuk 2 hebben we de achtergrond geschetst van het onderzoek en veerkracht gedefinieerd als het proces of de capaciteit om door uitdagingen te navigeren, snel te herstellen en op te bloeien op zowel professioneel als persoonlijk vlak, door gebruik te maken van strategieën, persoonlijke en contextuele hulpbronnen, uiteindelijk uitmondend in een hoger welbevinden en toewijding aan het leraarsberoep. In hoofdstuk 3 hebben we onze onderzoeksaanpak beschreven en in hoofdstuk 4-6 hebben we de onderzoeksresultaten gepresenteerd.

7.1. Bronnen, strategieën, toewijding aan leraarsberoep en veerkracht

Met behulp van vragenlijstonderzoek en een interviewstudie hebben we onderzocht hoe aanstaande leraren zelf hun veerkracht ervaren. Hierbij hebben we gekeken naar persoonlijke hulpbronnen (vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden, optimisme), contextuele hulpbronnen (steun van opleiding en stageschool, steun van vrienden en familie), strategieën (probleemoplossende strategieën, strategieën voor het omgaan met onprettige emoties, werk-privé balans) en uitkomsten (toewijding aan leraarsberoep, veerkracht). Uit het vragenlijst onderzoek op drie afname momenten (in 2020, 2021 en 2022) komt over het algemeen naar voren dat aanstaande leraren hun veerkracht niet als hoog, maar ook niet als laag ervaren. Hetzelfde geldt voor de persoonlijke en contextuele hulpbronnen en strategieën om veerkracht te bevorderen waarbij de hulpbron steun van vrienden en familie en toewijding aan het leraarsberoep relatief het hoogste scoren. Voor al deze factoren geldt dan ook dat er ruimte is voor het versterken.

Ten aanzien van vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden zien we dat de aanstaande leraren in onze studie lager scoren dan in vergelijkbare studies, met name tijdens de afnamemomenten in 2020 en in 2022. Bij de contextuele hulpbronnen zien we scores die vergelijkbaar of iets hoger zijn dan die in eerdere studies. Ten aanzien van strategieën zien we een lichte afname over de tijd van de werk-privé balans, terwijl de scores voor het omgaan met onprettige emoties en het inzetten van probleemoplossende strategieën met name in 2021-2022 hoger zijn dan die in 2020. Een mogelijke verklaring hiervoor kan zijn dat het ontwikkelen van deze laatste twee strategieën noodzakelijk was tijdens de COVID-19 pandemie; in deze periode werd immers veel van (aanstaande) leraren gevraagd vanwege de

schoolsluitingen en het online en hybride onderwijs. Een lagere werk-privé balans zou het ook het gevolg kunnen zijn van de langdurige uitdagingen omtrent COVID-19.

De correlaties laten zien dat beide uitkomstmaten (veerkracht en toewijding aan het leraarsberoep) sterk gerelateerd zijn aan het omgaan met onprettige emoties en optimisme. Interessant is dat tijdens dit project bleek dat juist het onderwerp emoties niet veel aandacht krijgt in opleidingen terwijl deze belangrijk zijn in het kader van veerkracht en toewijding aan het beroep.

Uit de interviewstudie komt naar voren dat aanstaande leraren veerkracht belangrijk vinden om zich te kunnen ontwikkelen tot en goed te functioneren als leraar. Aanstaande leraren zien daarin zowel een rol voor zichzelf als voor de opleiding. Bronnen en strategieën voor veerkracht worden door aanstaande leraren ingezet bij verschillende typen situaties, zoals uitdagingen omtrent regie in de klas of het omgaan met collega's of ouders van leerlingen. Er is een trend zichtbaar dat persoonlijke hulpbronnen vaker worden ingezet voor uitdagingen omtrent algemene regie in klas, terwijl contextuele hulpbronnen vaker worden ingezet bij meer specifieke uitdagingen omtrent individuele leerlingen. Hoewel het gebruik van de probleemoplossende strategieën bijna bij alle situaties genoemd wordt, is er vooral veel variatie in *welke* strategie een aanstaande leraar voor welke situatie inzet.

Aanstaande leraren geven aan dat ze gedurende de opleiding bewust werken aan het versterken van het merendeel van de bronnen en strategieën voor veerkracht. Aan een goede werk-privé balans wordt relatief weinig gewerkt, wat opvallend is omdat dat juist een van de probleempunten is van aanstaande en beginnende leraren. Ook wordt er weinig gewerkt aan het versterken van steun van vrienden en familie, maar dat is vooral omdat die steun over het algemeen voldoende aanwezig is.

Aanstaande leraren werken op verschillende manieren aan het versterken van de bronnen en strategieën: zelfstandig en op eigen initiatief, met behulp van de opleiding (instituut en stageschool) en met behulp van externe bronnen (bijvoorbeeld met behulp van coaching of counseling). Een aantal concrete manieren om te werken aan het versterken van de bronnen en strategieën volgens de respondenten zijn: het observeren van andere leraren, input en feedback vragen van zowel collega's als medestudenten, reflecteren op eigen handelen, oefeningen doen (bijvoorbeeld negatieve gedachten opschrijven en weggooien en positieve gedachten juist bewaren) om optimisme te ontwikkelen, en direct bij het begin van de stage contact leggen met collega's met wie je een klik hebt om zo een ondersteuningsnetwerk op te bouwen.

Voor zowel veerkracht als de bronnen en strategieën komt naar voren dat er ruimte is voor verdere ontwikkeling en dat deze ontwikkeling nodig is om aanstaande leraren veerkrachtiger te maken. Tevens is het belangrijk dat aanstaande leraren een verscheidenheid aan bronnen en strategieën voor veerkracht kunnen inzetten om goed om te kunnen gaan met de diverse

uitdagingen die op hun pad komen. Daarvoor is het belangrijk om aandacht te (blijven) hebben voor veerkracht en de manieren waarop veerkracht bevorderd kan worden. Onze eerste aanbeveling is dan ook:

Zorg al tijdens de opleiding voor structurele, proactieve aandacht voor het bevorderen van veerkracht en ondersteun de mogelijkheid om een verscheidenheid aan bronnen en strategieën voor veerkracht te kunnen ontwikkelen.

7.2. Rol van de opleiding bij het bevorderen van veerkracht

Uit de environmental scan blijkt dat het belang van veerkracht zeker wordt onderkend door de opleidingen. Lerarenopleiders zijn ervan overtuigd dat hierin een rol ligt voor de opleiding maar geven aan dat aandacht voor veerkracht veelal sporadisch is, afhankelijk van de persoon van de lerarenopleider, en in reactie op reeds ontstane problemen. Uit de interviews met aanstaande leraren komt hetzelfde beeld naar voren. Aandacht voor veerkracht en welbevinden is sterk afhankelijk van de persoon van de coach, mentor of stagebegeleider. Als aanstaande leraren echt problemen ervaren is er wel hulp vanuit de opleiding, maar veelal is het moeilijk om de weg naar die hulp te vinden, o.a. doordat ze niet goed durven te praten over eventuele problemen omdat ze bijvoorbeeld bang zijn dat ze daardoor een slechte beoordeling krijgen. Daarom wachten ze met hulp zoeken totdat het echt niet langer gaat. Ook geven ze aan dat in de opleiding er in verhouding een te grote nadruk ligt op theorie en didaktiek, waardoor er te weinig ruimte is voor de leerkracht als persoon, terwijl ze ook juist zichzelf ‘meenemen en tegenkomen’ als ze voor de klas staan. Vooral in het begin van de opleiding komt er veel af op de studenten en ze kunnen zelf niet altijd goed inschatten wat er op hun pad komt. Om deze reden vinden ze het belangrijk dat juist in het begin er meer begeleiding is zodat ze voorbereid en veerkrachtig voor de klas kunnen staan. Hierbij is het belangrijk om proactief aan veerkracht te werken; niet wachten tot er problemen zijn, maar juist in een eerder stadium zodat als de uitdagingen op hun pad komen ze weten welke bronnen en strategieën ze in kunnen zetten.

Zowel opleiders als de aanstaande leraren erkennen het belang van veerkracht en zijn ervan overtuigd dat hierin een rol/taak ligt voor zowel opleiding en aanstaande leraar. Het gaat om een wisselwerking waarbij zowel de opleiding als de aanstaande leraar initiatief en verantwoordelijkheid nemen voor het ontwikkelen van veerkracht, bronnen en strategieën van de aanstaande leraar. De opleiding kan begeleiden en handvatten aanreiken om veerkrachtontwikkeling te bevorderen, maar uiteindelijk ligt er ook een verantwoordelijkheid bij de aanstaande leraar zelf. Op basis van deze bevindingen zijn de volgende aanbevelingen:

Creëer een veilige sfeer en leeromgeving waarin aan veerkracht gerelateerde onderwerpen bespreekbaar zijn, aanstaande leraren aan durven te geven als het niet zo goed gaat en weten waar ze hulp kunnen vinden.

Reageer niet alleen actief op reeds ontstane problemen, maar werk ook proactief aan de veerkracht van aanstaande leraren. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van workshops, in de vorm van één of twee (keuze)vakken of integrale inbedding in het curriculum, waarbij het bevorderen van veerkracht en het versterken van bronnen en strategieën in alle vakken een doel is.

Maak gebruik van initiatieven en praktijken die al (op kleinere schaal) in de opleiding plaatsvinden.

Draag een onderwijsvisie uit die het belang van het bevorderen van veerkracht en het verhogen van welbevinden van (aanstaande) leraren onderschrijft. Geef daarbij aandacht aan de leraar als persoon.

7.3. Blended-learning modules

Aanstaande leraren die deel hebben genomen aan de blended-learning modules geven aan dat aandacht en tijd voor het ontwikkelen van veerkracht belangrijk is, en dat vooral het gesprek over de thema's in de modules belangrijk is omdat dat sterk bijdraagt aan hun eigen leerproces. De opleiders geven iets vergelijkbaars aan: de modules vormen een goede aanleiding om het gesprek aan te gaan met de aanstaande leraren. Juist dit gesprek wordt zowel door opleiders als aanstaande leraren als heel waardevol gezien en zelfs als een voorwaarde om aan veerkracht te werken. Tegelijkertijd is er behoefte aan praktische handvatten.

Uit de evaluatie komt naar voren dat het zelfstandig volgen van de modules zonder daar verder op terug te komen te mager bleek. Om verbetering of groei te zien in bijvoorbeeld de werk-privé balans, het omgaan met problemen, optimisme en veerkracht is het daarom belangrijk aanvullende leeractiviteiten in te zetten. Die aanvullende leeractiviteiten kunnen richting geven aan verdere ontwikkeling en kunnen daarmee helpen bij het vertalen van theorie naar praktische handvatten en acties die relevant zijn voor de praktijk.

De BRiTE modules zijn zowel voor de opleider als leraar in opleiding een rijke bron van kennis over verschillende aspecten/dimensies van veerkracht, voorbeelden, reflectievragen, activiteiten en praktische tips. Om betekenisvol en effectief aan veerkracht te werken is er echter meer nodig dan de online leermodules. Vooral het gesprek erover en het samen leren over veerkracht is van groot belang voor aanstaande leraren om de vertaalslag te kunnen maken van kennis over veerkracht, bronnen en strategieën naar hun eigen persoonlijke

situatie. De opleider speelt hierin een belangrijke rol door het gesprek te faciliteren, te delen uit eigen ervaringen en aanstaande leraren te helpen met de praktische toepassing van het geleerde in hun eigen situatie. Op basis van deze bevindingen zijn de volgende aanbevelingen:

Gebruik de BRiTE online leermodules in combinatie met andere leeractiviteiten als basis voor het gesprek en het samen leren over veerkracht, bronnen en strategieën.

Motiveer aanstaande leraren om te oefenen met en het inzetten van bronnen en concrete/praktische strategieën, gevolgd door evaluatie en reflectie om zo de bronnen en strategieën te versterken.

7.4. Vervolgplannen op de opleidingen

De WO-opleiding voor leraren in het VO biedt de aanstaande leraren verspreid over het komende studiejaar (2022-2023) een serie van vijf workshops aan gebaseerd op de thema's van de BRiTE-modules. Omdat uit het onderzoek is gebleken dat alleen het doorlopen van de online leermodules onvoldoende is en juist het gesprek over de thema's en een focus op praktische toepassing van grote meerwaarde is, wordt er selectief gebruik gemaakt van delen uit de BRiTE-modules. Tijdens de workshops worden telkens een paar kernpunten van een thema onder de aandacht gebracht, wordt tijd gegeven voor reflectie en discussie met de groep en worden praktische tips en tools aangereikt. De aanstaande leraren worden aangemoedigd om naar aanleiding van uitdagingen in hun eigen onderwijspraktijk, concrete, haalbare plannen te maken over hoe ze deze uitdagingen aan gaan pakken. Het praten over veerkracht kan heel persoonlijk worden en daarom zitten de aanstaande leraren het hele studiejaar in dezelfde groep (ongeveer 10 medestudenten) om op die manier een vertrouwensband met elkaar op te bouwen. De workshops worden op het instituut gegeven, maar vaak is de stageschool *de* plek waar aanstaande leraren het geleerde over veerkracht in praktijk te brengen. Daarom worden de workshops ook aan schoolopleiders aangeboden zodat zij weten wat er in de workshops gedaan wordt en daar op de stageschool op kunnen voortbouwen.

Bij de HBO opleiding wordt bij de curriculum vernieuwing die komend studiejaar van start gaat in de PPO-lijn (Persoonlijke en Professionele Ontwikkeling) veerkracht als één van de vier pijlers opgenomen. Hierin zullen de BRiTE modules als toolkit ingezet worden bij het begeleiden van aanstaande leraren. Daarnaast wordt in de trainingen in het kader van samen opleiden veerkracht ingebed als thema in de scholing van praktijkbegeleiders (mentoren, schoolopleiders, etc.).

7.5. Tot slot

Ons onderzoek onderstreept het belang van het actief en proactief werken aan veerkracht van aanstaande leraren. Er komen veel uitdagingen op het pad van aanstaande en beginnende leraren die kunnen leiden tot verminderd welbevinden en uiteindelijk tot uitval uit het beroep. Het proactief/preventief bevorderen van hun veerkracht is een manier om aanstaande leraren voor te bereiden om op een goede en gezonde manier met deze uitdagingen om te gaan. Het is onvoldoende om alleen om hulp te bieden als er al problemen zijn, het is juist belangrijk aanstaande leraren een basis mee te geven om voor zover mogelijk de problemen te voorkomen. Daar ligt de uitdaging voor de lerarenopleidingen; een onderwijsvisie die het belang van veerkracht en welbevinden onderstreept en een curriculum dat ruimte geeft aan het proactief werken aan veerkracht om op die manier aanstaande leraren uit te rusten om veerkrachtig in hun beroep te staan.

Overzicht van bronnen

Beltman, S., Mansfield, C. F., & Price, A. (2011). Thriving not just surviving: A review of research on teacher resilience. *Educational Research Review, 6(3*), 185–207.

Chesney, M. A., Neilands, T. B., Chambers, D. B., Taylor, J. M., & Folkman, S. (2006). A validity and reliability study of the coping self-efficacy scale. *British journal of health psychology*, *11*(3), 421-437.

Den Brok, P., Wubbels, T., Van Tartwijk., J. (2017). Exploring beginning teachers' attrition in the Netherlands. *Teachers and Teaching, 23(8),* 881-895, https://dx.doi.org/10.1080/13540602.2017.1360859.

Fackler, S., Malmberg, L-E. (2016). Teachers' self-efficacy in 14 OECD countries: Teacher, student group, school and leadership effects. *Teaching and Teacher Education,* 185-195. https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.03.002.

Fokkens-Bruinsma, M., Gemmink, M. M. & Van Rooij, E. C. M. (2020). Staying BRiTE in the Dutch Teacher Education Context. In: Mansfield, C.F. (editor). *Cultivating teacher resilience. International approaches, Applications and Impact*. Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-15-5963-1_9

Gu, Q., & Day, C. (2013). Challenges to Teacher Resilience Conditions Count. *British Educational Research Journal, 39*, 22-44.

Hong, J.Y. (2012). Why do some beginning teachers leave the school, and others stay? Understanding teacher resilience through psychological lenses. *Teachers and Teaching: Theory and Practice, 18(4),* 417–440. https://doi.org/10.1080/13540602.2012.696044.

Keijzer, R., Admiraal, W., Van der Rijst, R. & Van Schooten, E. (2019). Vocational identity of at-risk emerging adults and its relationship with individual characteristics*. International Journal for Educational and Vocational Guidance.* https://doi.org/10.1007/s10775-019-09409-z

Mansfield, C. F., Beltman, S., Price, A., & McConney, A. (2012). "Don't sweat the small stuff": Understanding teacher resilience at the chalkface. *Teaching and Teacher Education, 28*, 357-367. https://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2011.11.001

Mansfield, C.F., Beltman, S., Broadley, T. & Weatherby-Fell, N. (2016). Building resilience in teacher education: an evidenced informed framework. *Teaching and Teacher Education, 54,* 77-87. https://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2015.11.016.

O' Brien, N., Lawlor, M., Chambers, F., Breslin, G., & O' Brien, W. (2020). Levels of wellbeing, resilience, and physical activity amongst Irish pre-service teachers: a baseline study. Irish Educational Studies, 39(3), 389-406. https://doi.org/10.1080/03323315.2019.1697948

Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. International journal of behavioral medicine, 15(3), 194-200.

Turner, S. Braine, M. (2016) 'Embedding Wellbeing Knowledge and Practice into Teacher Education: building emotional resilience', *TEAN Journal, 8(1),* 67-82.

Bijlagen Overzicht

BIJLAGEN 1: ONDERZOEKSINSTRUMENTEN

1.1 - Schalen Vragenlijst Veerkracht
1.2 - Vragen voor weekreflecties leraren in opleiding
1.3 - Interviewprotocol voor interviews met leraren in opleiding
1.4 - Interviewprotocol environmental scan
1.5 - Implementatiestudie: evaluatie door schoolopleiders (per BRiTE module)
1.6 - Implementatiestudie: evaluatie door studenten (per BRiTE module)
1.7 - Implementatiestudie: eindevaluatie voor schoolopleiders (gehele proces)

BIJLAGEN 2: TABELLEN

2.1 - Gemiddelde scores van bronnen, strategieën en uitkomsten
2.2 - Correlatietabellen 2020, 2021, 2022
2.3 - Pre-post test BRiTE implementatie studie

BIJLAGEN 3: AANVULLENDE DOCUMENTEN/PRODUCTEN

3.1 - Overzicht BRiTE-NL modules
3.2 - Handleiding BRiTE modules
3.3 - #floreraar padlet
3.4 - Het floreraar?! bordspel
3.5 - Escaperoom – Werken aan veerkracht
3.6 - Pubquiz over het bevorderen van veerkracht van (aanstaande) leraren

Bijlagen 1: ONDERZOEKSINSTRUMENTEN

Bijlage 1.1 - Schalen Vragenlijst Veerkracht

Tabel - Schalen Vragenlijst Veerkracht

Schaal	Items	Likert schaal	Betrouwbaarheid Cronbach's alpha 2021/2022	Bron
Persoonlijke hulpbronnen				
Vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden	1. Ik heb het gevoel dat ik - wat onderwijs betreft - een belangrijk verschil kan maken in het leven van mijn leerlingen. 2. Als ik hard mijn best doe, kan ik vooruitgang boeken met zelfs de lastigste en minst gemotiveerde leerlingen. 3. Ik ben succesvol met de leerlingen in mijn klas(sen). 4. Normaal gesproken weet ik hoe ik tot leerlingen door kan dringen.	*4-puntsschaal* Helemaal mee oneens Mee oneens Mee eens Helemaal mee eens	.739 / .691	Teacher Self-efficacy scale S. Vieluf, J. Leon, R. Carstens. Construction and validation of scales and indices Organisation for Economic Co-operation and Development (Ed.), TALIS technical report, OECD, Paris, France (2010), pp. 131-204
Optimisme	1. Ik kijk altijd naar de positieve kant van dingen. 2. Ik ben optimistisch over mijn toekomst. 3. Over het algemeen verwacht ik dat me meer goede dan slechte dingen zullen overkomen. 4. Meestal pakken dingen uit zoals ik het wil. 5. In de meeste opzichten is mijn leven dicht bij mijn ideaalbeeld. 6. De omstandigheden van mijn leven zijn excellent. 7. Ik ben tevreden met mijn leven. 8. Tot nu toe heb ik de belangrijke dingen, die ik wil in het leven, weten te bemachtigen. 9. Als ik mijn leven kon overdoen, zou ik niets veranderen.	*7-puntsschaal* Helemaal mee oneens Mee oneens Enigszins mee oneens Neutraal Enigszins mee eens Mee eens Helemaal mee eens	.904 / .888	Combinatie van Scheier en Carver (1985) en Satisfaction With Life Scale van Diener, Emmons, Larsen en Griffin (1985). Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health psychology, 4*(3), 219. Diener, E. D., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of personality assessment*, *49*(1), 71-75.
Contextuele hulpbronnen				
Steun op stageschool	Ik ervaar steun van: 1. mijn mentor/coach op school (de leraar bij wie je stage loopt). 2. de schoolopleider (degene op school die zich bezighoudt met de begeleiding van stagiairs). 3. overige leraren op de stageschool.	*5-puntsschaal* Helemaal mee oneens Mee oneens Neutraal Mee eens Helemaal mee eens	Met deze items wordt een gemiddelde score berekend voor steun op de stageschool en is geen schaal.	Zelf opgesteld

Steun op opleiding	Ik ervaar steun van: 1. docenten van vakken op de lerarenopleiding. 2. andere personen van de lerarenopleiding.	*5-puntsschaal* Helemaal mee oneens Mee oneens Neutraal Mee eens Helemaal mee eens	Met deze items wordt een gemiddelde score berekend voor steun op de opleiding en is geen schaal.	Zelf opgesteld
Steun van familie en vrienden	1. Ik heb een goede vriend of vriendin. 2. Ik heb iemand om mee te praten bij problemen. 3. Ik heb iemand die er echt voor mij is als ik dat nodig heb. 4. Ik vraag om hulp als ik dat nodig heb. 5. Ik weet wie ik om hulp kan vragen. 6. Ik kan bouwen op mijn familie. 7. Ik kan bouwen op mijn vrienden. 8. Mijn familie helpt mij.	*5-puntsschaal* Helemaal mee oneens Mee oneens Neutraal Mee eens Helemaal mee eens	.845 / .855	Sociale weerbaarheid (SRS) Keijzer, R., Admiraal, W., Van der Rijst, R., & Van Schooten, E. (2020). Vocational identity of at-risk emerging adults and its relationship with individual characteristics. *International journal for educational and vocational guidance*, *20*(2), 375-410.
Strategieën				
Probleemoplossende strategieën	Wanneer met lesgeven iets niet goed gaat, heb ik er vertrouwen in dat ik .... 1. een probleem waar ik tegen aan loop kan opbreken in kleinere onderdelen. 2. kan uitzoeken wat ik aan de situatie kan veranderen en wat niet. 3. een plan van aanpak kan maken om in de toekomst goed om te gaan met het probleem. 4. verschillende opties open kan laten als het te stressvol wordt. 5. stap voor stap kan nadenken over de verschillende onderdelen van het probleem. 6. oplossingen kan vinden voor de meest ingewikkelde problemen.	*11-puntsschaal* 0 = kan ik niet 5 = redelijk zeker dat ik het kan 10 = kan ik zeker	.852 / .877	Self-Efficacy for Coping (Chesney et al., 2006) short form Chesney, M. A., Neilands, T. B., Chambers, D. B., Taylor, J. M., & Folkman, S. (2006). A validity and reliability study of the coping self-efficacy scale. *British journal of health psychology*, *11*(3), 421-437.
Strategieën voor omgaan met onprettige emoties	Wanneer met lesgeven iets niet goed gaat, heb ik er vertrouwen in dat ik .... 1. onprettige gedachten kan laten verdwijnen. 2. aan andere dingen kan denken dan aan de onprettige gedachten. 3. ervoor kan zorgen dat ik niet meer overstuur ben/raak door de onprettige gedachten. 4. weet hoe ik kan voorkomen dat ik me verdrietig voel.	*11-puntsschaal* 0 = kan ik niet 5 = redelijk zeker dat ik het kan 10 = kan ik zeker	.930 / .929	Self-Efficacy for Coping (Chesney et al., 2006) short form Chesney, M. A., Neilands, T. B., Chambers, D. B., Taylor, J. M., & Folkman, S. (2006). A validity and reliability study of the coping self-efficacy scale. *British journal of health psychology*, *11*(3), 421-437.
Werk-privé balans	1. Het lukt mij om een goede balans te bewaren tussen mijn studie en mijn privéleven. 2. Ik stel duidelijke grenzen tussen mijn studie en mijn privéleven. 3. Ik heb interesses buiten mijn studie die ik doelbewust vasthoud.	*5-puntsschaal* Helemaal mee oneens Mee oneens Neutraal	.792 / .735	Gebaseerd op items uit de work-life balance scale van Brought et al. (2014), en de psychological detachment scale van Sonnentag en Fritz (2007).

	4. Ik zorg ervoor dat ik genoeg tijd heb voor vrienden en/of familie.	Mee eens Helemaal mee eens	Brough, P., Timms, C., O'Driscoll, M. P., Kalliath, T., Siu, O.-L., Sit, C., & Lo, D. (2014). *Work-Life Balance Scale* [Database record]. APA PsycTests. Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology, 12*(3), 204–221.

Uitkomsten				
Veerkracht	1. Na een moeilijke periode veer ik meestal gemakkelijk weer terug. 2. Ik vind het moeilijk om me door stressvolle gebeurtenissen heen te slaan. 3. Het kost me niet veel tijd om te herstellen van een stressvolle gebeurtenis. 4. Ik vind het moeilijk om het snel van me af te schudden als er iets ergs is gebeurd. 5. Ik sla me meestal redelijk probleemloos door moeilijke periodes heen. 6. Het kost me meestal veel tijd om over tegenslagen in mijn leven heen te komen.	*5-puntsschaal* Helemaal mee oneens Mee oneens Neutraal Mee eens Helemaal mee eens	.791 / .787	Brief Resilience Scale (BRS) Smith, B. W., Dalen, J., Wiggins, K., Tooley, E., Christopher, P., & Bernard, J. (2008). The brief resilience scale: assessing the ability to bounce back. *International journal of behavioral medicine*, *15*(3), 194-200.
Toewijding aan het leraarsberoep	1. Ik wil zeker een carrière als leraar/ik wil zeker leraar blijven. 2. Lesgeven is voor mij het ideale beroep. 3. Het lerarenberoep heeft een grote persoonlijke betekenis voor me. 4. Ik ben er trots op dat ik leraar ben/wordt.	*5-puntsschaal* Helemaal mee oneens Mee oneens Neutraal Mee eens Helemaal mee eens	.849 / .867	Schaal gebaseerd op twee items uit Hackett et al., (2001) en Vandenberghe & Bentein, (2009). Hackett, R. D., Lapierre, L. M., & Hausdorf, P. A. (2001). Understanding the links between work commitment constructs. *Journal of vocational behavior*, *58*(3), 392-413. Vandenberghe, C., & Bentein, K. (2009). A closer look at the relationship between affective commitment to supervisors and organizations and turnover. *Journal of Occupational and organizational psychology*, *82*(2), 331-348.

Noot: na de eerste afname van de vragenlijst in 2020 zijn een aantal items aangepast. Het huidige overzicht is van de vragenlijst van 2021 en 2022

Bijlage 1.2 - Vragen voor weekreflecties leraren in opleiding

Introductie
Kijk terug op de afgelopen week op je stageschool of werk… Waar liep je tegen aan? Wat ging niet helemaal zoals je het had gehoopt? Waren er uitdagingen of lastige situaties? Deze kunnen zowel binnen als buiten de klas zijn.

Kies één van deze uitdagingen of situaties uit en geef een korte beschrijving aan de hand van het STARR model (zie afbeelding hieronder). Als je een best wel pittige uitdaging had deze week kun je deze beschrijven, maar het kan ook iets relatief kleins zijn wat gewoon even tegen zat. Het gaat hier om jouw ervaringen en jouw perspectief erop. Er zijn dus ook geen foute antwoorden!

Hier alvast een overzicht van STARR - op de volgende pagina's kun je de verschillende vragen één voor één beantwoorden. Je hoeft geen uitgebreide antwoorden te geven, een kort antwoord van 1 of 2 zinnen is voldoende.

Situatie
- Wat was de situatie?
- Wie waren hierbij betrokken?
- Waar speelde dit zich af?

Taak
- Wat was je taak?
- Welke rol speelde jij?

Actie
- Hoe heb je dit toen aangepakt?
- Hoe reageerde je?

Resultaat
- Wat was het resultaat van je handelen?
- Hoe werd hierop gereageerd door anderen?

Reflectie
- Was je tevreden met het resultaat?
- Zou je het de volgende keer anders aanpakken?

Hoe moeilijk vond je deze uitdaging of situatie?
0 = helemaal niet moeilijk
10 = het moeilijkste dat ik ooit op stage/werk heb meegemaakt

Is er nog iets anders dat je graag met ons zou willen delen?

Bijlage 1.3 - Interviewprotocol voor interviews met leraren in opleiding

Interview protocol

- Informed consent al online bij weekreflectie ondertekend

Uitleg

- Vandaag gaan we 4 onderwerpen bespreken, waarbij we ook gebruik maken van je drie weekreflecties
- We beginnen elk onderwerp met een kleine activiteit dat wordt gebruikt als een soort kapstok om er verder over door te praten
- Mochten we ergens bij uitkomen waar je het toch liever niet over hebt op dit moment dan kun je dat gewoon aangeven
- Om het interview vast te leggen zal ik het opnemen. Is dat ok?
    - ➔ REC button
    - ➔ Jamboard link in de chat zetten en uitleggen hoe het werkt
    - ➔ Het handigste is om met 2 schermen te werken of 2 aparte windows

Het centrale thema is veerkracht – een korte definitie daarvan is:

Het vermogen om

- door moeilijke situaties te navigeren
- als iets tegen zit weer terug te veren
- en hier ook van te leren zodat je kunt floreren

Activiteit 1 – Waar komt veerkracht vandaan?

Doel: identificeren van beliefs van student over het ontwikkelen van veerkracht

Er zijn verschillende manieren om tegen de oorsprong en ontwikkeling van veerkracht aan te kijken (zoals hier op jamboard staan):

- Veerkracht is aangeboren, dat heb je van nature. (oranje)
- Veerkracht ontwikkelt zich vanzelf; naarmate je ouder wordt leer je beter hoe je met dingen om moet gaan. (blauw) (passief)
- Veerkracht ontwikkelt zich doordat je bewust probeert te leren van uitdagingen die op je pad komen (geel) (reactief)
- Veerkracht ontwikkelt zich als je zelf ervoor zorgt dat je fysiek en mentaal zo gezond mogelijk bent. (groen) (proactief)
- Veerkracht ontwikkelt zich …
- Veerkracht ontwikkelt zich…

➔ In hoeverre denk jij dat deze verschillende manieren bijdragen aan veerkracht? Door op de cirkel te klikken kun je ze groter of kleiner maken om aan te geven in hoeverre ze bijdragen.

➔ Als er nog andere manieren van het ontwikkelen van veerkracht zijn kun je die zelf op jamboard aanvullen.

Doorvragen:

Wat heeft de grootste cirkel, en waarom? Kun je een voorbeeld geven uit je eigen leven/ervaringen?

Wat heeft de kleinste cirkel, en waarom? Kun je een voorbeeld geven uit je eigen leven/ervaringen?

Activiteit 2: Hoe wordt jouw veerkracht ontwikkeld? Wat is je eigen aandeel daarin?
Doel: inzicht krijgen in hoeveel 'verantwoordelijkheid' ze bij zichzelf leggen en bij anderen (intern vs extern)

Ik zal je nu 2 stellingen voorleggen. Aan jou om aan te geven of dat waar of niet waar is…

Stelling 1: Als ik niet aan mijn veerkracht werk, dan gebeurt het ook niet.
- Waar of niet waar?
- Waarom wel of niet (of een beetje van beide)?

Stelling 2: Ik vind het de taak van mijn opleiding om mij voor te bereiden om veerkrachtig voor de klas te staan.
- Waar of niet waar?
- Waarom wel of niet (of een beetje van beide)?

Als je specifiek kijkt naar veerkracht die je nodig hebt voor rol als leraar…
- Wie is het meest verantwoordelijk voor het ontwikkelen van jouw veerkracht? De opleiding en stageschool of jij zelf?
- Waarom vind je dat?

Activiteit 3: Welke bronnen van veerkracht gebruik je wanneer en waarom?
Doel: verdieping van wanneer welke bron wordt ingezet en waarom wel of niet
(op basis van weekreflecties en bronnen uit vragenlijst – weekreflectie beschrijft vooral wat, het interview vooral waarom)

Eerder onderzoek heeft aan aantal 'bronnen en strategieën van veerkracht' geïdentificeerd – bronnen die je mogelijk tot je beschikking hebt om in te zetten en op die manier een veerkrachtige leerkracht kan zijn. (met uitleg van de bronnen en strategieën de kaartjes op tafel leggen of participant dat zelf laten doen)

Persoonlijke bronnen
- Vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden
- Optimisme

Contextuele bronnen
- Steun van opleiding en stageschool
- Steun van familie en vrienden (schaal sociale weerbaarheid)

Strategieën
- Probleemoplossende strategieën
- Strategieën om onprettige emoties tegen te gaan
- Zorgen voor een goede werk-privé balans

Een manier om naar veerkracht te kijken is het gebruik maken van deze verschillende bronnen en het inzetten van bepaalde strategieën. Het idee is dat als je deze bronnen/strategieën hebt en ze goed weet in te zetten je veerkrachtiger zult zijn.

Nu gaan we kijken naar een van de uitdagingen/situaties zoals jij hebt beschreven in de weekreflectie (participant kiest zelf of interviewer reikt aan).

- Lees zo nodig de situatie nog een keer na
- Welke bronnen/strategieën heb je ingezet? → sleep de betreffende kaartjes naar het eerste vak.
- Waarom deze?
- Welke bronnen/strategieën heb je niet ingezet in deze situatie? → sleep betreffende kaartjes naar het tweede vak.
- Waarom deze juist niet?
- Heb je ook bronnen/strategieën gebruikt die niet op de kaartjes staan?
- Waarom deze?

Activiteit 4: Werk jij bewust aan het versterken van bronnen en verbeteren van strategieën?
Doel: inzicht krijgen in wat zij zelf concreet doen om hun veerkracht te ontwikkelen

Neem weer de kaartjes met de bronnen en strategieën erop.

- Aan welke bronnen of strategieën heb je bewust gewerkt om ze te versterken of te verbeteren? Pak deze kaartjes en leg uit **hoe** je dat gedaan hebt en **waarom**.
- Aan welke bronnen of strategieën heb je nog nooit bewust gewerkt om ze te versterken of te verbeteren? Pak deze kaartjes en leg uit **waarom niet**.
- Welke bronnen of strategieën wil je graag versterken en verbeteren? Pak deze kaartjes (evt. kopiëren) en leg uit **waarom** en **hoe** je dat wilt doen

Nu je een beeld hebt van je veerkracht en de verschillende bronnen en strategieën...
Wat is de rol geweest van…

- Les/begeleiding/activiteiten vanuit je studie? Leg uit...
- Les/begeleiding/activiteiten vanuit je stageschool? Leg uit...
- Jezelf? Leg uit

➔ Na uitleg: Wie heeft de grootste bijdrage geleverd/rol gespeeld in het ontwikkelen van de verschillende bronnen en strategieën? Zet die bovenaan en de anderen op volgorde van bijdrage daaronder.

Als we terug gaan naar activiteit 2 – daar zei je dat … de meeste verantwoordelijkheid heeft voor het ontwikkelen van jouw veerkracht…in hoeverre komt dat overeen met wat je bij deze activiteit hebt aangegeven?

Als je advies zou geven aan je opleiding m.b.t. het ontwikkelen van veerkracht bij hun studenten – wat zou je dan zeggen? (mag je opschrijven, maar hoeft niet)

Wij zijn nu aan het einde van dit interview gekomen. Is er nog iets wat ze zelf nog wilt zeggen?
Heel hartelijk bedankt voor je medewerking aan dit onderzoek!

Bijlage 1.4 - Interviewprotocol environmental scan

Interviewprotocol environmental scan - versie voor lerarenopleiders (universiteit en hbo)

Voorafgaand:
Wat fijn dat je mee wilt werken aan dit interview in het kader van het onderzoeksproject 'Life is tough, but so are you'.

"Ga je er mee akkoord dat dit interview opgenomen wordt?"
"Ga je er mee akkoord dat ermee akkoord gaat dat deze data - anoniem uiteraard - wordt gebruikt voor onderzoeksdoeleinden en om te zorgen dat een interventie goed aansluit bij de praktijk?"

Algemene informatie

- Geslacht
- Leeftijd
- Opleiding
- Functie/vak
- Rol/taken in opleiding (vragen om te aan te geven bij welke vakken ze betrokken zijn en welke aanvullende taken ze hebben (bijv. stagebegeleider of studieadviseur))
- Aantal jaren ervaring als lerarenopleider
- Hoeveel jaren op huidige werkplek?
- Hoeveel studenten begeleid je / heb je in je groep?

Weerbaarheid
Doel: erachter komen hoe de geïnterviewde weerbaarheid definieert en wat hij in de praktijk als een weerbare lerarenopleidingsstudent ziet. Tevens: zien te achterhalen of de lerarenopleider weerbaarheid als 'maakbaar' iets ziet of als persoonlijkheidskenmerk. Tot slot: eerste peiling of de lerarenopleider (en zijn/haar instituut) expliciet of impliciet weerbaarheid bevorderen.

Waar denk je aan bij het woord 'weerbaarheid' in de context van een student in de lerarenopleiding? (uitnodigen om vooral gewoon de gedachten de loop te laten gaan)

Denk aan een student die je de afgelopen tijd hebt meegemaakt die je zou omschrijven als weerbaar. Kun je deze student omschrijven en waarom je hem/haar als weerbaar zou kenmerken? (doorvragen om het beeld zo concreet mogelijk te maken; laat voorbeelden geven van wat de student deed wat hem/haar in de ogen van de lerarenopleider weerbaar maakt)

Wat maakte deze student weerbaar denk je? Had jij als lerarenopleider of had iemand anders in de opleiding of op stage daar een rol in?

Kun je ook een student omschrijven die *niet* weerbaar was? (ook weer doorvragen; maak het voorbeeld zo concreet mogelijk)

Hoe kwam het denk je dat deze student niet weerbaar was? Heb jij of iemand anders in de opleiding of op stage concreet actie ondernomen om deze student weerbaarder te maken?

Wat zijn de meest voorkomende situaties/aspecten waar jullie studenten moeite mee hebben?

BRITE-thema's

Ik ga nu vier thema's beschrijven in het kader van weerbaarheid. Van deze thema's willen we graag weten in hoeverre er bij jullie op de opleiding aandacht aan wordt besteed.

Relaties

Het eerste thema is relaties. Dit gaat over het opbouwen en onderhouden van relaties, zowel in de persoonlijke sfeer als op de opleiding en de stageschool. NB. Het gaat niet om het opbouwen van de relatie met de leerlingen, maar om relaties opbouwen in de omgeving van de student die hem/haar helpen om de opleiding succesvol af te ronden.

Hoe wordt het opbouwen en onderhouden van relaties in de opleiding bevorderd?

Hoe wordt het opbouwen en onderhouden van relaties op de stageschool bevorderd *vanuit de lerarenopleiding*? (Bijv. tips en tricks)

Persoonlijk welbevinden

Wordt er op de opleiding aandacht besteed aan het persoonlijk welbevinden van de studenten? Zo ja, hoe? Wat gebeurt er als je als opleider/begeleider merkt dat het niet goed gaat met een student?

Wordt er aandacht besteed aan work-life balance? (Indien geïnterviewde over persoonlijke verhalen begint (eigen work-life balance en mogelijke problemen), dan doorvragen en vragen naar hoe dit de wijze van begeleiden evt. beïnvloedt)

Initiatief nemen

Op welke manieren worden studenten ondersteund om initiatief te nemen om hun eigen leerproces te monitoren en evalueren?

Worden studenten vaardigheden aangereikt om om te gaan met problemen? Zo ja, welke?

Worden studenten vaardigheden aangereikt op het gebied van effectief communiceren?

Emoties

Leraar zijn is een beroep waarin je continu in interactie bent met anderen en doet daardoor een sterk beroep op emotieregulatie van de leraar. Welke emoties kom je tegen bij studenten?

In hoeverre is er aandacht voor de ontwikkeling van het emotioneel bewustzijn van aanstaande leraren?

In hoeverre is er aandacht voor het omgaan met emoties die zich voor, tijdens en na schooltijd voordoen?

Wat doe je als een student negatief is over zichzelf?

Attitude t.o.v. bevorderen weerbaarheid in de opleiding
Over het algemeen, hoe kijk je naar de mate van weerbaarheid in jullie studentenpopulatie?
Zie je weerbaarheid als iets waaraan de lerarenopleiding zou moeten bijdragen? Waarom wel/niet?

Professionaliseringsbehoefte
Heb je voldoende kennis en vaardigheden in huis om studenten te helpen meer weerbaar te worden? Zo nee, waar heb je behoefte aan?
Indien al bezig met bevorderen weerbaarheid: Als je meer aan weerbaarheidsbevordering zou willen doen, wat zie je dan als mogelijk en belangrijk?

Na afloop:
- bedanken
- aangeven dat er een member check plaatsvindt
- aangeven hoe het project er verder uit ziet: vragenlijst onder studenten om weerbaarheid in kaart te brengen, interventie vanaf september 2020.

Bijlage 1.5 - Implementatiestudie: evaluatie door schoolopleiders (per BRiTE module)

BRiTE-pilot vragenlijst voor deelnemers
(bijvoorbeeld docent, tutor, coach, schoolopleider of mentor)

In het kader van de BRiTE-pilot ga je in het komende schooljaar een of meerdere modules van BRiTE inzetten bij leraren in opleiding. We willen je vragen om:

- ➔ *per module* de onderstaande vragenlijst in te vullen. Dit kun je het beste doen vrij snel na het afronden van de module als alles nog vers in je geheugen ligt. De invulde vragenlijst kun je mailen naar xxx.
- ➔ aan het einde van de pilot een aantal evaluatievragen te beantwoorden over het hele proces tijdens het schooljaar. Deze vragen zullen jullie t.z.t. krijgen.

Evaluatie van module (aankruisen wat van toepassing is):

- ☐ module B – Opbouwen van veerkracht
- ☐ module R – Relaties
- ☐ module I – Welbevinden
- ☐ module T – Initiatief nemen
- ☐ module E – Emoties

Wanneer is deze module ingezet? _____

A – informatie over deelnemer	
Persoonlijke gegevens van deelnemer:	naam: email: functie:
B – informatie over doelgroep	
Welke opleiding doen de studenten?	
In welke fase(s) van de opleiding zitten de studenten?	
In welke context hebben studenten deelgenomen? Was het bijvoorbeeld deel van een reeds ingeroosterde activiteit of heb je een specifieke groep uitgenodigd of was het met een 'open uitnodiging'?	
Is er nog andere relevante informatie over deze specifieke studentengroep?	
C – beschrijving van het idee/ontwerp	
Heb je de hele module of bepaalde delen van de module gebruikt?	➔ Op het overzicht op de volgende pagina kun je aankruisen welke BRiTE-module of delen ervan zijn gebruikt.
Welke aanvullende leeractiviteiten werden aangeboden? Wat heb je er omheen gedaan?	
Wat wilde je dat studenten zouden ontwikkelen/leren?	

Overzicht BRiTE-modules

- Kruis aan als een bepaald onderdeel in zijn geheel of gedeeltelijk is gebruikt in de BRiTE-pilot.
- Beschrijf in de laatste kolom je motivatie om een bepaald onderdeel te gebruiken.

Module	Onderdeel	Onderdeel is in zijn geheel gebruikt	Er zijn delen van dit onderdeel gebruikt	Waarom heb je gekozen voor dit onderdeel?
Module B Opbouwen van veerkracht	Introductie & prequiz			
	Wat is veerkracht?			
	Wat maakt een veerkrachtige leerkracht?			
	Toolkit module B			
Module R Relaties	Introductie & zelfquiz			
	Onderhouden van ondersteunende netwerken			
	Nieuwe relaties opbouwen			
	Toolkit module R			
Module I Welbevinden	Introductie & zelfquiz			
	Persoonlijk welbevinden			
	Werk-privé balans			
	Gemotiveerd blijven			
	Toolkit module I			
Module T Initiatief nemen	Introductie & zelfquiz			
	Probleem oplossen			
	Voortdurend professioneel leren			
	Effectief communiceren			
	Toolkit module T			
Module E Emoties	Introductie & zelfquiz			
	Verhogen van emotioneel bewustzijn			
	Omgaan met emoties			
	Optimisme			
	Toolkit module E			

D - evaluatie	
Kun je kort beschrijven hoe je de implementatie van het idee/ontwerp hebt aangepakt?	
Was het online of face-to-face?	
Hebben de studenten geleerd wat je wilde?	
Wat vonden de studenten ervan?	
Als je dit nog een keer zou doen, wat zou je dan zeker behouden en wat zou je veranderen?	
Heeft het inzetten van (delen van) de module *jou* geholpen om veerkracht bij de studenten te ontwikkelen? HOE heeft het inzetten van (delen van) de module *jou* geholpen om veerkracht bij de studenten te ontwikkelen?	
E – aanvullende informatie	
Heb je naast de BRiTE-website ook andere bronnen gebruikt die relevant zijn voor andere lerarenopleiders? Graag een verwijzing of link toevoegen.	
Heb je zelf nieuwe leeractiviteiten ontwikkeld die relevant zijn voor andere lerarenopleiders? Graag een verwijzing of link toevoegen.	
Mogen wij dit specifieke idee/ontwerp en evt. onderwijsmaterialen opnemen in een database voor andere lerarenopleiders? Zo ja, wil je graag dat je naam en/of instituut als bron wordt opgenomen, of wil je het liever anoniem houden?	
Is er nog andere informatie of input die je aan ons kwijt wilt?	
Heel hartelijk bedankt voor je deelname en voor je inzet voor veerkracht van leraren in opleiding!	

Bijlage 1.6 - Implementatiestudie: evaluatie door studenten (per BRiTE module)

BRiTE-pilot vragenlijst voor deelnemende studenten

Achtergrond informatie:

Ben je leraar in opleiding of beginnend leraar?

- Leraar in opleiding
- Beginnend leraar
- Anders, nl:

Voor leraar in opleiding:
Volg je een opleiding tot leraar in het basisonderwijs of tot leraar in het voorgezet onderwijs?

- Basisonderwijs
- Voortgezet onderwijs

Aan welke universiteit of hogeschool studeer je?

Met welke opleider/mentor/coach heb je een deel van een online BRiTE-module gedaan en/of heb je je op een andere manier in het onderwerp verdiept? (deze informatie is nodig zodat we weten wat je evalueert)
Naam:

Welke BRiTE-modules of delen ervan heb je gedaan?

1. Kun je beschrijven wat je leerzaam vond in de online BRiTE-module (of deel daarvan) die je volgde?
2. Wat sprak je aan in de BRiTE-module (of deel daarvan) en waarom?
3. Wat sprak je niet aan in de BRiTE-module (of deel daarvan) en waarom?
4. Welk cijfer (1-10) zou jij geven aan de BRiTE-module (of deel daarvan)?

Heeft de opleider/mentor/coach met jou en evt. medestudenten aanvullende activiteiten/oefeningen gedaan?

1. Geef een korte beschrijving van de aanvullende activiteiten/oefeningen.
2. Kun je beschrijven wat je leerzaam vond aan de activiteiten/oefeningen?
3. Wat sprak je aan in de activiteiten/oefeningen en waarom?
4. Wat sprak je niet aan in de activiteiten/oefeningen en waarom?
5. Welk cijfer (1-10) zou jij geven aan de activiteiten/oefeningen?

Wat is het belangrijkste wat je geleerd hebt over het onderwerp of over veerkracht in het algemeen?

Welke verandering in je denken en doen heeft dit onderwerp gebracht?

Heb je nog andere feedback voor ons?

Bijlage 1.7 - Implementatiestudie: eindevaluatie voor schoolopleiders (gehele proces)

Eindvaluatie schoolopleiders van implementeren van BRiTE modules (gehele proces)

Deel 1: Hoe hebben deze modules JOU geholpen om te werken aan de veerkracht van je studenten?

Weet je nu voldoende over veerkracht en hoe je het kunt bevorderen?

- Op welke manier hebben de modules je daarbij geholpen?
- Wat mis je nog?

Weet je nu hoe je studenten kunt helpen met het bevorderen van hun veerkracht?

- Op welke manier hebben de modules je daarbij geholpen?
- Wat mis je nog?

Hoe is de implementatie van de modules verlopen?

- Wat werkte goed en waarom?
- Waar liep je tegenaan?

Deel 2: Wat heeft het bezig zijn met veerkracht/BRiTE jou gebracht?

- Wat neem je mee?
- Wat laat je achter?
- Kun je een mooie ervaring met ons delen?

Bijlagen 2: TABELLEN

Bijlage 2.1 - Gemiddelde scores van bronnen, strategieën en uitkomsten

Tabel - Gemiddelde scores van bronnen, strategieën en uitkomsten

	Variabelen	2020 (*N* = 393)		2021 (*N* =226)		2022 (*N* = 183)	
		M	*SD*	*M*	*SD*	*M*	*SD*
Persoonlijke hulpbronnen	Vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden (1-4, schaalmidden = 2.5)	3.11	0.42	3.15	0.40	2.99	0.36
	Optimisme (1-7, schaalmidden = 4)	4.98	0.99	4.96	1.06	4.84	1.03
Contextuele hulpbronnen	Steun op de stageschool (1-5, schaalmidden = 3)	-	-	3.79	0.75	3.88	0.76
	Steun op de opleiding (1-5, schaalmidden = 3)	-	-	3.52	0.76	3.55	0.88
	Steun van vrienden en familie (1-5, schaalmidden = 3)	4.39	0.57	4.34	0.54	4.21	0.62
Strategieën	Probleemoplossende strategieën (0-10, schaalmidden = 5)	6.60	1.31	7.47	1.30	7.18	1.39
	Strategieën voor omgaan met onprettige emoties (0-10, schaalmidden = 5)	6.00	2.16	6.45	2.16	6.55	2.12
	Werk-privé balans (1-5, schaalmidden = 3)	3.52	0.79	3.39	0.81	3.34	0.75
Uitkomsten	Schaalscore algemene veerkracht (1-5, schaalmidden = 3)	3.16	0.65	3.00	0.69	3.08	0.69
	Toewijding aan het leraarsberoep (1-5, schaalmidden = 3)	4.21	0.78	4.13	0.77	3.89	0.83

Bijlage 2.2 - correlatietabellen 2020, 2021, 2022

Tabel - Correlaties van bronnen en strategieën met uitkomsten

	Veerkracht			**Toewijding aan leraarsberoep**		
	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden	.13*	.22**	.09	.15**	.35**	.32**
Optimisme	.41**	.43**	.45**	.17**	.33**	.26**
Steun op de stageschool	-	-.04	.17*	-	.29**	.18*
Steun op de opleiding	-	.15*	.19*	-	.19**	.08
Steun van vrienden en familie	.21**	.23**	.21**	.15**	.18**	.16*
Probleemoplossende strategieën	.36**	.27**	.34**	.17**	.19**	.24**
Strategieën voor omgaan met onprettige emoties	.55**	.49**	.52**	.19**	.23**	.25**
Werk-privé balans	.18**	.27**	.31**	.06	.17*	.04

Noot : * significantieniveau $p < 0.05$ (2-tailed), ** significantieniveau $p < 0.01$ (2-tailed).

Bijlage 2.3 – Pre-post test BRiTE implementatie studie

Tabel - Pre-post test BRiTE implementatie

	BRiTE				**Geen BRiTE**			
	Pre-test score	Post-test score	Wilcoxon signed ranks test		Pre-test score	Post-test score	Wilcoxon signed ranks test	
	Mean (SD)	*Mean (SD)*	*Z*	*Asymp. Sig. (2-tailed)*	*Mean (SD)*	*Mean (SD)*	*Z*	*Asymp. Sig. (2-tailed)*
Vertrouwen in eigen lesgeefvaardigheden	2.71 (0.22)	3.03 (0.17)	-2.04	.041*	3.09 (0.35)	3.01 (0.40)	-.78	.436
Optimisme	5.11 (1.07)	5.27 (0.77)	-.95	.340	5.32 (0.84)	5.24 (0.88)	-.75	.453
Steun op de stageschool	4.28 (0.49)	4.43 (0.37)	-1.13	.257	4.27 (0.49)	4.21 (0.76)	-.24	.812
Steun op de opleiding	3.50 (0.45)	3.57 (0.84)	-.21	.832	4.17 (0.77)	3.84 (0.80)	-2.14	.032*
Steun van vrienden en familie	4.36 (0.46)	4.61 (0.26)	-1.46	.144	4.52 (0.49)	4.51 (0.41)	-.54	.586
Probleemoplossende strategieën	7.45 (1.53)	7.50 (1.17)	-.09	.932	7.67 (1.45)	7.82 (1.49)	-.69	.493
Omgaan met onprettige emoties	6.64 (1.70)	6.61 (1.52)	-.21	.833	7.06 (2.36)	7.43 (1.83)	-.88	.380
Werk-privé balans	3.96 (0.89)	3.86 (0.83)	-.68	.496	3.43 (0.73)	3.75 (0.71)	-2.00	.046*
Veerkracht	3.41 (0.81)	3.33 (0.90)	.00	1.000	3.50 (0.89)	3.48 (0.71)	-.11	.913
Toewijding aan het leraarsberoep	3.93 (0.59)	3.75 (0.25)	-.96	.336	4.05 (0.74)	3.75 (0.98)	-1.62	.106

Noot: * significantieniveau $p < 0.05$

Bijlagen 3: AANVULLENDE DOCUMENTEN/PRODUCTEN

Bijlage 3.1 - Overzicht BRiTE-NL modules

BRiTE
Building Resilience in Teacher Education

Overzicht BRiTE-NL modules
www.brite.edu.au

contact: floreraar@rug.nl
Voor meer leeractiviteiten en bronnen: tinyurl.com/floreraar

MODULE B: Opbouwen van veerkracht			
Onderwerp	**Deelonderwerpen**	**Leeractiviteiten**	**Engelstalige bronnen in de module**
	Introductie van de module	Pre-quiz over bronnen voor veerkracht (aanpassingsvermogen, vitaliteit, coping-strategieën, zelfcompasse, werk-prive balans)	
Het opbouwen van veerkracht	• Wat is veerkracht? • Hoe definiëren de experts 'veerkracht'? • Veerkracht in scholen • Veerkrachtige leerkracht • Wat maakt een veerkrachtige leerkracht? • Het veerkracht proces • Terugveren of vooruit veren • Waarom BRiTE?	• Reflectie: Hoe definieer jij veerkracht? • Waar/niet waar: mythes over veerkracht met feedback en gebaseerd op de literatuur. • Wat weet jij over veerkracht? Ja/Nee/Misschien: feiten over veerkracht • Reflectie: Hoe zou jij een veerkrachtige leerkracht beschrijven? • Interactief conceptueel framework met betrekking tot aspecten van veerkracht. • Voeg toe aan je Toolkit: - Hoe definieer jij veerkracht? - Hoe zou jij een veerkrachtige leerkracht beschrijven?	**Fact sheets** • Veerkracht (ResponseAbility, 2014) **Video's** • Opbouwen van veerkracht bij kinderen (School A to Z, 2011) • Ontwikkelen van veerkracht (MindMatter Australia, 2015)

MODULE R: Relaties			
Onderwerp	**Deelonderwerpen**	**Leeractiviteiten**	**Engelstalige bronnen in de module**
	Introductie van module	Wat zijn jouw huidige bronnen van steun? (Self Quiz die leidt naar het persoonlijke vaardigheden ontwikkelingsplan voor doorlopen van module)	
Onderhouden van ondersteunende netwerken	• Vrienden en familie • Collega's binnen de opleiding • Professionele netwerken en sociale media	• Reflectie: Welke strategieën gebruik jij om je netwerk te onderhouden? • Activiteit: Netwerk cirkel: • Welke familie leden zitten in je ondersteuningsnetwerk? Hoe ondersteunen ze je? • Welke collega's vanuit de opleiding zitten in je ondersteuningsnetwerk? • Wie zit er in je professioneel netwerk? Gebruik je sociale media voor steun? • Scenario: Wat zou je doen? "Ik heb vrienden die ik al weken niet meer heb gezien … " • Voeg toe aan je Toolkit: Wat is op dit moment jouw top 3 strategieën om voor je persoonlijke welbevinden te zorgen? Hoe ga je deze implementeren?	**Factsheets** • Social Media Advice for Pre-service Teachers' van de 'Office of the eSafety Commisioner'. • Brighter futures: Engaging with Aboriginal Children and Families (NSW Department of Community Services, 2008) **Video's** • Verbinding maken, netwerken en leren: Hoe beinvloed social media je professionele praktijk (Teacher Feature, AITSL, 2012) • Bijscholing terwijl ik nog aan het leren ben om les te geven (Teacher Feature, AITSL, 2012) • De reis van een leerkracht in opleiding (AITSL, 19th April, 2016) • Een professioneel gesprek maakt het verschil (Teacher Feature, AITSL, 2012) • Opbouwen van relaties (KidsMatter, 2014) • Tweeweg communicatie: Illustratie van een stage, professionele betrokkenheid (AITSL, 2012) • Open en eerlijke communicatie: Het 'Yarn' overleg" Illustratie van een stage, professionele betrokkenheid (AITSL, 2012) • MindMatters-expertpanel (4 video's) • Reageren op vragen van ouders/verzorgers – het S-I-B model" (KidsMatter, 2014) • Zorgen delen met ouders (MindMatters Australia, 2015) • Werk aan die relatie, gelijk al vanaf het begin (Teacher Feature (AITSL, 2013) • Dat gevoel van gemeenschap is het beste (Teacher Feature, AITSL, 2013) • Het belang van het opbouwen van relaties (Mindmatters, 2017) • Relaties en het gevoel er bij te horen (Mindmatters, 2017) **Downloads** • Scott's verhaal • Artikel: Teachers – let's talk Facebook
Nieuwe relaties opbouwen	• Relaties met nieuwe collega's opbouwen • Samenwerken met je coach/begeleider op school • En als je gekwalificeerd bent … • Het goed met anderen kunnen vinden-teamwork • Relaties met ouders opbouwen • Positieve communicatie met ouders • In een nieuwe gemeenschap zijn • Positieve relaties met studenten	• Reflectie: Welke strategieën gebruik je om relaties op te bouwen in nieuwe omgevingen? • Scenario: Wat zou je doen? "Je beste beentje voor zetten…" • Voeg toe aan je Toolkit: Als je denkt aan een volgende keer dat je in een nieuwe schoolomgeving zult zijn, wat zouden dan nuttige strategieën zijn om nieuwe relaties op te bouwen? Wat moet je doen om deze te implementeren?	

MODULE i: Welbevinden			
Onderwerp	**Deelonderwerpen**	**Leeractiviteiten**	**Engelstalige bronnen in de module**
	Introductie van module	Wat zijn jouw huidige bronnen van steun? (Self Quiz die leidt naar het persoonlijke vaardigheden ontwikkelingsplan voor doorlopen van module)	**Factsheets** • Mental health and mental ill-health (ResponseAbility, 2014) • Wellbeing and self-care (ResponseAbility, 2014) • Looking after yourself and others (ResponseAbility, 2014) **Video's** • Wat is mentale gezondheid? (Kidsmatter, 2014) • Waarom is mentale gezondheid belangrijk? (Kidsmatter, 2014) • Je moet voor je gezondheid en je welbevinden zorgen (TeacherFeature, AITSL, 2012) **Downloads** • Charlie's verhaal • Deanna's verhaal
Persoonlijk welbevinden	• Persoonlijk welbevinden en mentale gezondheid • Herkennen en reageren op (dis)stress • Gezond leven	• Reflectie: Welke strategieën gebruik je om voor jezelf te zorgen? • Scenario: Wat zou je doen? "Ik voel me zo gestrest …" • Voeg toe aan je Toolkit: Wat is op dit moment jouw top 3 strategieën om voor je persoonlijke welbevinden te zorgen? Hoe ga je deze implementeren?	
Werk-privé balans	• Andere interesses behouden • Time-management	• Reflectie: Welke strategieën gebruik je om je werk-privé balans te behouden? • Scenario: Wat zou je doen? "Ik doe niets anders dan werken…" • Voeg toe aan je Toolkit: Wat zijn volgens jou een aantal nuttige strategieën om je tijd te managen en een balans te bewaren tussen je werk- en privéleven? Wat moet je doen om deze te implementeren?	
Gemotiveerd blijven	• Redenen om docent te worden • Optimistisch denken • Volharding en zelfeffectiviteit	• Reflectie: Wat motiveert mensen om leraar te worden en te blijven? • Activiteit: Optimistisch denken • Scenario: Wat zou je doen? "Hoe haal ik het tot het einde van het semester?" • Reflectie: Welke strategieën heb je eerder gebruikt om gemotiveerd te blijven? • Voeg toe aan je Toolkit: Wat is jouw top 3 voor manieren om gemotiveerd te blijven voor het lesgeven? Hoe zou je deze kunnen implementeren?	

MODULE T: Initiatief nemen			
Onderwerp	**Deelonderwerpen**	**Leeractiviteiten**	**Engelstalige bronnen in de module**
	Introductie van module	Wat zijn jouw huidige bronnen van steun? (Self Quiz die leidt naar het persoonlijke vaardigheden ontwikkelingsplan voor doorlopen van module)	**Video's** • Lesgeven gaat niet om perfectie, maar om reflectie (Teacher Feature , AITSL, 2012) • Het verbeteren van je professioneel handelen (AITSL, 18th April, 2016) • Leraren die een verschil maken (NSW Teachers Federation, 2014) • Een op-professioneel-leren-gerichte school (St Paul's School, AITSL, 2012) • Stap voor stap (CartooningGenius, 2013) • Zoveel leren als ik kan (Teacher Feature, AITSL, 2012) • Hawa's verhaal (Adnewsaust, 2014) • De afgestudeerde (CBAustralia, 2014)
Probleemoplossen	• Snel beslissingen nemen • Het proces van probleem oplossen • Hulp zoeken	• Reflectie: Welke strategieën heb je om problemen op te lossen? • Scenario: Wat zou je doen? "Niet helemaal ideaal…" • Voeg toe aan je Toolkit: Wat is jouw top 3 voor probleemoplossende strategieën? Hoe zou je deze kunnen implementeren?	
Voortdurend professioneel leren	• Op een professionele reis… • Verbinding zoeken met het beroep • Doelen stellen	• Reflectie: Welke strategieën kunnen leraren gebruiken om zich continu professioneel te blijven leren? • SMART doelen • Scenario: Wat zou je doen? "Mijn beste vriend: de bekwaamheidseisen" • Voeg toe aan je Toolkit: Welke vaardigheden zijn het meest belangrijk voor het ontwikkelen van je eigen professionele leerdoelen? Welke strategieën kun je gebruiken, wanneer en waarom?	
Effectief communiceren	• Effectief luisteren • Assertief communiceren • Betrokken raken en grenzen stellen	• Reflectie: Welke communicatievaardigheden zijn het meest belangrijk voor leraren? • Reflectie: Zijn er luistervaardigheden die je zou willen verbeteren? • Activiteit: communicatie stijlen • Scenario: Wat zou je doen? "Ik dacht dat dit mijn lokaal was…" • Voeg toe aan je Toolkit: Welke communicatievaardigheden zijn het meest belangrijk voor je in een nieuwe schoolomgeving? Welke strategieën ga je gebruiken, wanneer en waarom?	

MODULE E: Emoties			
Onderwerp	**Deelonderwerpen**	**Leeractiviteiten**	**Engelstalige bronnen in de module**
	Introductie van module Waarom emoties tijdens het lesgeven bespreken? Wat is een emotioneel competente leraar?	• Reflectie: Visualisatie-oefening van eigen ervaringen als leerling • Reflectie: Wat zijn volgens jou kenmerken van emotioneel competente leraren? • Wat zijn jouw huidige bronnen van steun? (Self Quiz die leidt naar het persoonlijke vaardigheden ontwikkelingsplan voor doorlopen van module)	**Video's** • Dr Seligman's definitie van optimism (Happier.com video library, 2009)
Emotioneel bewustzijn verhogen	• Emotioneel bewustzijn vergroten • Reageren op emoties	• Case study: Alfie's ochtend • Reflectie: Wat is hier gebeurd met betrekking tot emoties? • Activiteit: Plaats Alfie's leraar op de Emotioneel Bewustzijn Schaal • Activiteit: Emoties identificeren • Waar of niet waar: overtuigingen over emotie (met feedback) • Reflectie: Hoe had het gedrag van Alfie's leraar tot betere uitkomsten voor alle betrokkenen kunnen leiden? Wat had hij kunnen doen? • Voeg toe aan je Toolkit: Wat heb je van deze sectie geleerd wat bijzonder relevant voor je is in de klas? Noteer één punt die je erg belangrijk vindt om te onthouden.	
Omgaan met emoties	• Omgaan met emoties • Praktische manieren om om te gaan met je emoties • Het emotionele klimaat in de klas • Vat het niet persoonlijk op…	• A-C-T (Awareness, Check thoughts, Try alternatives – Bewustwording, Gedachten checken, alternatieven proberen) • Activiteit: Strategieën die mensen gebruiken om hun emoties te beheersen • Activiteit: Het emotionele klimaat in de klas • Voeg toe aan je Toolkit: Jezelf kennende, wat is je top 3 strategieën om je emoties te beheersen wanneer je het gevoel hebt dat ze toenemen?	
Optimisme ontwikkelen	• Optimisme • Humor	• Activiteit: optimistische en pessimistische reacties op situaties • Gebruik van RADAR voor ontwikkelen van optimisme • Voeg toe aan je Toolkit: Hoe kan optimisme je helpen in je onderwijs carrière? Welke strategieën zijn vooral nuttig voor je op dit moment?	

Bijlage 3.2 - Handleiding BRiTE modules

BRiTE – Ontwikkelen van veerkracht bij leraren in opleiding

HANDLEIDING VOOR DE BRITE MODULES

WAT IS BRITE?
BRiTE staat voor Building Resilience in Teacher Education. Het doel van de in Australië ontwikkelde BRiTE modules is om (aanstaande) leraren bewust te maken van en te helpen met het ontwikkelen van kennis en vaardigheden die helpen veerkracht in hun onderwijscarrière te bevorderen. BRiTE is een online hulpmiddel gericht op het bevorderen van leraren in opleiding en beginnende leerkrachten.

BRiTE bevat 5 online interactieve leermodules:

B – Bewustworden van veerkracht
R - Relaties
I - Welbevinden
T - Initiatief nemen
E - Emoties

In elke module kunnen deelnemers zelfquizzen maken, leren over vaardigheden en strategieën, video's bekijken, vaardigheden toepassen op realistische situaties, leren over wat deskundigen in het veld hebben gevonden en hun eigen persoonlijke toolkit samenstellen. De modules zijn gratis beschikbaar via de BRiTE-website (www.brite.edu.au). Door op 'get started' te klikken kun je een account aanmaken en kiezen voor de Engelstalige of Nederlandstalige versie. Naast het feit dat ze specifiek gericht zijn op de behoeften van leraren in opleiding en startende leraren, zijn de BRiTE-modules ook ontwikkeld als een hulpmiddel voor lerarenopleiders en kunnen op verschillende manieren worden geïntegreerd in opleidingsprogramma's. Deze handleiding geeft een overzicht van de modules en bevat richtlijnen voor implementatie in lerarenopleidingen.

INHOUD VAN DE BRITE MODULES

Module 1: B – Bewust worden van veerkracht
Deze module beschrijft de conceptuele grondslagen van veerkracht van leerkrachten die de BRiTE-modules onderbouwen.

Module 2: R - Relaties
Module "R" onderzoekt hoe relaties een cruciaal onderdeel zijn van het veerkrachtproces. Twee belangrijke ideeën komen aan bod: het onderhouden van ondersteunende netwerken (met vrienden en familie, collega's aan de universiteit en sociale medianetwerken) en het opbouwen van nieuwe relaties (met collega's, mentor, ouders van leerlingen, werken in teams en in een nieuwe werkomgeving).

Module 3: I - Welbevinden
De welbevindenmodule behandelt het onderwerp zelfzorg en de voordelen van het bewust zijn van en effectief omgaan met persoonlijk welzijn in en buiten de klas. De module biedt tips en strategieën om effectief met persoonlijk welbevinden om te gaan en de motivatie voor je loopbaan te behouden. In de module komen drie onderwerpen aan bod: persoonlijk welbevinden, balans tussen werk en privé en strategieën om gemotiveerd te blijven.

Module 4: T - Initiatief nemen
Deze module gaat over de professionele verantwoordelijkheid van leerkrachten om autonomie te ontwikkelen en het vermogen om initiatief te nemen in hun dagelijkse praktijk voor effectief klassenmanagement en lesgeven, evenals het nemen van verantwoordelijkheid op lange termijn voor hun eigen professionele ontwikkeling en effectieve interpersoonlijke relaties met leerlingen, collega's, ouders en de bredere gemeenschap. Drie onderwerpen komen aan bod: problemen oplossen, voortdurend professioneel leren en effectief communiceren.

Module 5: E - Emoties
De module emoties gaat verder op het thema van effectief zelfmanagement, met strategieën en vaardigheden om te helpen bij de ontwikkeling van emotiemanagement. De module is onderverdeeld in drie onderwerpen: emotiebewustzijn, omgaan met emoties en optimisme.

WAT ZIJN DE ONTWERPPRINCIPES VAN DE MODULES?

Elke module is gebaseerd op de volgende principes:

Gepersonaliseerd
- Zelf-quiz
- Gepersonaliseerd plan voor het opbouwen van vaardigheden
- ‘Pin' items die je wilt bewaren
- Gepersonaliseerde tool kit

Interactief
- Reflectie-activiteiten waarbij de gebruiker ideeën invult/opschrijft
- Scenario's (wat zou jij doen?) waarbij gebruikers kunnen laten zien wat ze hebben geleerd
- Gebruiker ontvangt feedback op basis van gekozen antwoorden

Gebaseerd op de literatuur
- Citaten uit eerder wetenschappelijk onderzoek
- Wat zeggen de experts?' (aansluiten bij recent onderzoek dat relevant is voor de specifieke vaardigheid)
- Verdere hulpmiddelen

Verbonden met het beroep van leraar
- Voorbeelden uit de onderwijspraktijk
- Video links
- Verdere hulpmiddelen

HOE KAN EEN LERARENOPLEIDER DE MODULES GEBRUIKEN MET LERAREN IN OPLEIDING?

TOOLKIT

De BRiTE modules vormen een goede basis voor zowel lerarenopleiders als leraren in opleiding om te werken aan veerkracht. De modules kunnen in principe zelfstandig worden doorlopen waarbij de deelnemer de zelfquizzen doet, vragen invult, plannen maakt en interessante informatie en ideeën kan pinnen. Al deze informatie wordt verzameld in de gepersonaliseerde 'Toolkit' die bij de module hoort en geeft een mooi overzicht wat de deelnemer van de module heeft geleerd en mee wil nemen.

HET GESPREK BEGINNEN

Om de leraar in opleiding te helpen met het werken aan de eigen veerkracht is het van groot belang om de onderwerpen die in de modules naar voren te komen ook te bespreken met bijvoorbeeld mede studenten, opleider of coach. Door het delen van verschillende perspectieven en ervaringen kunnen ze beter op hun eigen leerproces reflecteren en concrete, praktische stappen maken in het verder ontwikkelen van hun veerkracht. Het onderwerp veerkracht kan heel persoonlijk zijn en niet iedereen zal er in eerste instantie voor open staan hierover te praten. Zorg daarom voor een veilige sfeer in de groep.

BEHOEFTE VAN STUDENT

Het is niet per se nodig om modules in zijn geheel te doorlopen; er kunnen ook onderdelen gebruikt worden ter ondersteuning van bijvoorbeeld intervisie of een workshop die inspeelt op een bepaalde vraag van de studenten. Één onderdeel kan uitgebreid behandeld worden of een aantal onderdelen uit verschillende modules kunnen samen besproken worden. Op die manier kunnen onderwerpen behandeld worden op het moment dat ze relevant zijn voor wat de leraren in opleiding tegenkomen in de onderwijspraktijk

PROACTIEF

Vaak wordt er reactief omgegaan met het ontwikkelen van veerkracht; pas als er problemen zijn wordt er iets aan veerkracht gedaan. Het is juist ook heel belangrijk om *proactief* aan veerkracht te werken zodat leraren in opleiding voorbereid zijn op de uitdagingen van het leraarsvak! Als opleider weet je wat de studenten te wachten staat en kun je ze begeleiden in het proactief werken aan veerkracht, ook al voelt de student op dat moment nog niet de noodzaak. Door het structureel aandacht besteden aan veerkrachtontwikkeling tijdens de opleiding, krijgen de leraren in opleiding een gezonde basis mee.

LERARENOPLEIDERS - Hoe kun je je als lerarenopleider voorbereiden?

Loop de BRiTE modules helemaal door inclusief het maken van de opdrachten, beantwoorden van reflectievragen etc.

- Dit geeft een sterke theoretische onderbouwing voor het werken aan veerkracht met de leraren in opleiding.
- Het geeft ook een goed beeld van wat de modules te bieden hebben waardoor je onderdelen van de modules flexibel in kan zetten.
- Laat je nadenken over je eigen veerkracht en het bevorderen daarvan. Het bewust zijn van je eigen veerkrachtontwikkeling, bronnen en strategieën die je inzet is een goede basis om studenten ook verder te helpen. Door uit persoonlijke ervaring te delen met studenten hoe

belangrijk veerkracht is voor het leraarsvak zal hen motiveren er zelf ook mee aan de slag te gaan.

Gebruik aanvullende activiteiten en werkvormen zoals coachkaarten, spellen, … om de studenten te helpen in het verder verwerken van kennis, het aanleren van strategieën etc. (zie ook de #floreraar padlet)

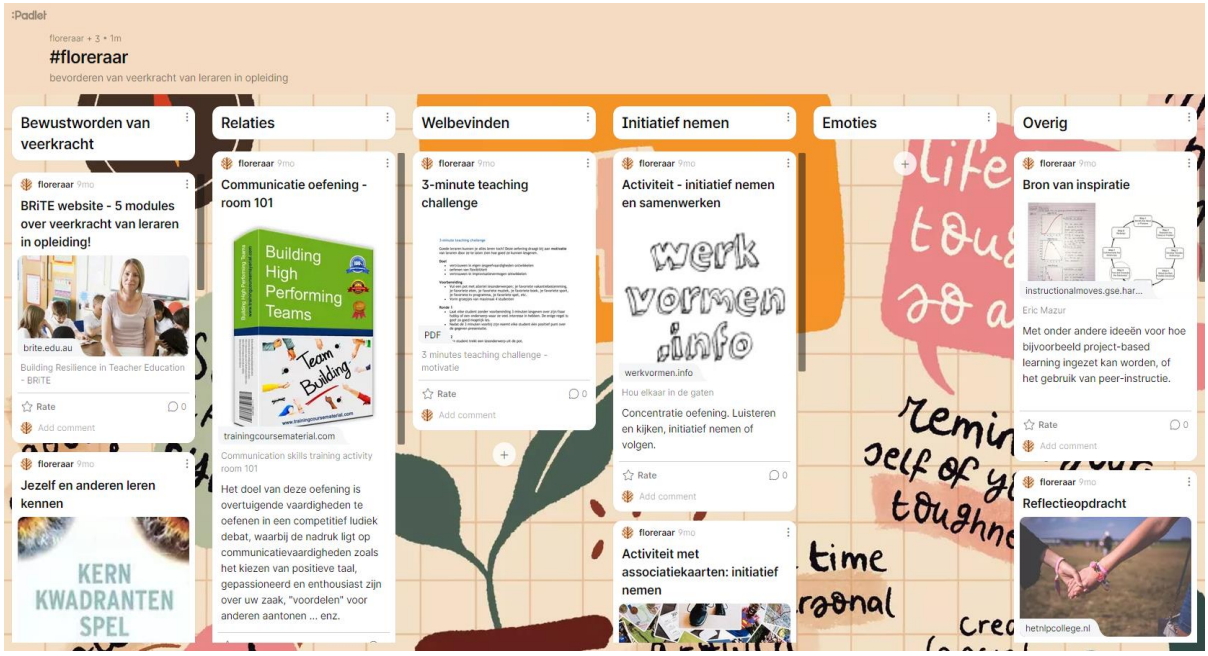
Kijk samen met collega's hoe het werken aan veerkracht van leraren in opleiding vorm kan krijgen in de eigen onderwijscontext. Vorm bijvoorbeeld een werkgroep/intervisiegroep/professional learning community om te de mogelijkheden binnen de opleiding in kaart te brengen, elkaar te steunen en samen het onderwerp veerkracht in de opleiding vorm te geven.

Deze publicatie is gemaakt in het kader van het NRO praktijkgericht hoger onderwijs onderzoeksproject 'Life is tough but so are you' en gebaseerd op BRiTE Implementation Guidelines (www.brite.edu.au)

Voor meer informatie over de Nederlandse BRiTE modules en aanvullende leeractiviteiten zie: https://thrive.gmw.rug.nl/

Bijlage 3.3 - #floreraar padlet

Op deze padlet worden ideeën verzameld voor aanvullende leeractiviteiten en literatuur gerelateerd aan het werken aan veerkracht. Lerarenopleiders kunnen zelf ideeën toevoegen om met andere te delen.
Deze padlet is openbaar toegankelijk via deze link: https://padlet.com/floreraar/obvgo6txbaiilsyn



Bijlage 3.4 - Het floreraar?! bordspel

Het floreraar?! bordspel is ontwikkeld om aanstaande/beginnende leraren met elkaar in gesprek te laten gaan over het thema veerkracht. Door middel van vragen en opdrachtkaartjes verkennen ze hun eigen veerkracht en horen hoe anderen met bepaalde situaties omgaan.

Dit bordspel kan besteld worden via het contactformulier op thrive.gmw.rug.nl





Bijlage 3.5 - Escaperoom – Werken aan veerkracht

De Escaperoom *Werken aan veerkracht* is geschikt voor zowel leraren in opleiding, werkende leraren en lerarenopleiders. De escaperoom-krant kan aangevraagd worden via het contactformulier op thrive.gmw.rug.nl.



Bijlage 3.6 - Pubquiz over het bevorderen van veerkracht van (aanstaande) leraren

Met de pubquiz *Het bevorderen van veerkracht van (aanstaande) leraren* worden een aantal belangrijke veerkracht gerelateerde thema's (wat is veerkracht, ondersteunende netwerken, welbevinden, professionele ontwikkeling en emoties) op ludieke wijze geïntroduceerd en wordt onderstreept hoe belangrijk veerkracht is voor het leraarsberoep. De pubquiz kan aangevraagd worden via het contactformulier op thrive.gmw.rug.nl



