

FACTSHEET ONDERZOEKSPROJECT

Dossiernummer

Auteur(s)

Titel

Organisatie van uitvoering

Onderwijssector(en)

Thema('s)

Onderzoeksdesign

Onderzoeksmethode(s)

i.g.v. interventiestudie:
aanwijzingen voor (in)effectiviteit

Samenvatting

Keywords

Onderzoeksaanpak

Doelgroep

Bronvermelding



Welbevinden & Veerkracht

van aanstaande leraren

Welbevinden & Veerkracht

van aanstaande leraren





Colofon

- Titel:** Welbevinden en veerkracht van aanstaande leraren
- Auteurs:** Marjon Fokkens-Bruinsma, Esmee Kamp-Bolks, Marieke Pillen,
Lisa Kiltz
- Cover design & vormgeving:** Lisa Kiltz, [lis.strations](https://lis.strations.com), lis-strations.com

Dit onderzoek is gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek, projectnummer 40.5.23957.204

Dit onderzoek is tot stand gebracht in samenwerking met consortium partners vanuit de Hogeschool KPZ, Universiteit Twente, Hogeschool Leiden, Universiteit Leiden, Hogeschool Utrecht, Universiteit Utrecht, Hogeschool Windesheim, NHL Stenden Hogeschool.

Copyright 2024 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.



Inhoud

	Samenvatting	3
1	Introductie	7
2	Theoretische achtergrond	11
3	Aanpak	15
4	Initiatieven in het kader van de NPO-middelen	21
5	Zeven voorbeelden uit de praktijk	25
6	Werkzame elementen	35
7	Verduurzamen en borgen	41
8	Conclusie en aanbevelingen	47
	Bijlagen	53

Samenvatting

Introductie

Veerkracht en welbevinden zijn belangrijk voor leraren in het algemeen en voor aanstaande leraren in het bijzonder vanwege het oplopende lerarentekort.

Welbevinden omvat levenskwaliteit en het vermogen van mensen om zinvol en doelgericht bij te dragen aan de wereld. Veerkracht heeft te maken met het terugveren na een uitdagende of problematische situatie, maar ook met het opbloeien op beroepsmatig en persoonlijk vlak, resulterend in een hogere mate van baantevredenheid, welbevinden en gevoelens van verbondenheid met het lerarenberoep. Maar hoe zorg je al tijdens de opleiding voor meer welbevinden en veerkracht?

In het kader van de NPO gelden hebben lerarenopleidingen verschillende initiatieven ontwikkeld om welbevinden en veerkracht te bevorderen. Vanuit deze achtergrond heeft dit project de volgende doelen: a) in kaart brengen van de NPO-initiatieven, b) werkzame elementen identificeren, c) inventariseren van behoeften van aanstaande leraren en opleiders, en meer inzicht krijgen in verduurzamings- en borgingsactiviteiten bij zeven betrokken instellingen.

Aanpak

De dataverzameling bestond zowel uit deskresearch (documentanalyse en informele gesprekken met betrokkenen) als uit veldwerk (semi-gestructureerde interviews met betrokkenen). Verder hebben we door middel van een aanvullende vragenlijst en een hackathon meer inzicht gekregen in de verduurzaming van de initiatieven en de borging van aandacht voor veerkracht en welbevinden in het curriculum.

Hoe zien de initiatieven eruit?

De negen betrokken instellingen hebben meer dan 70 initiatieven ontwikkeld, die verschillen in inhoud, reikwijdte, doelgroep en vorm. De meeste initiatieven richtten zich op de ondersteuning van studenten (bv. in termen van studieadvies), terwijl weinig initiatieven zich richtten op het versterken van veerkracht en/of welbevinden (inhoud). Daarnaast is er vooral geïnvesteerd in opleidingsbrede initiatieven (reikwijdte), gericht op studenten (doelgroep) en in de vorm van financiering van (extra) uren voor personeel.

De zeven nader bekeken initiatieven verschilden eveneens in de manieren waarop de middelen zijn besteed. Bijvoorbeeld in termen van of ze het welbevinden en de veerkracht van leraren in opleiding direct of indirect probeerden te beïnvloeden, de doelgroep (aanstaande leraren of lerarenopleiders) en de manier van samenwerking (lerarenopleiders onderling of lerarenopleiders samen met de begeleiders op de werkplek). De initiatieven verschilden ook in de implementatiefase. Sommige betrokkenen waren ten tijde van onze dataverzameling al gestart met de implementatie van het initiatief, terwijl andere nog maar net klaar waren met de ontwikkeling van hun initiatief. Hoofdstuk 5 geeft een korte beschrijving van de initiatieven.

Wat zijn de werkzame elementen?

Met behulp van de semi-gestructureerde interviews hebben we een aantal werkzame elementen in kaart gebracht (zie hoofdstuk 6). Deze elementen hebben we samengevat in de volgende thema's:

- **Design en vormgeving van de initiatieven:** uit het onderzoek kwamen meerdere werkzame elementen naar voren die betrekking hadden op het design en de vormgeving van de initiatieven. Hierbij ging het om zowel de pedagogische en didactische keuzes als het om de onderwijsactiviteiten binnen het initiatief (denk aan groepsindeling, of bijvoorbeeld differentiatie), als de communicatie over het initiatief in het algemeen (denk aan het verhogen van het gevoel van eigenaarschap).
- **Veerkrachtige en reflectieve houding:** aandacht voor het bewust inzetten van reflectie en een holistisch perspectief op het welzijn en de veerkracht van studenten bleken twee belangrijke elementen. Hierbij kwam het belang van aandacht voor de aanstaande leraren in de verschillende contexten naar voren (thuis, opleiding, werkplek) en de nadruk op zowel het academisch als het sociaal-emotioneel perspectief.
- **Overtuigingen m.b.t. het belang van welbevinden en veerkracht:** het doorbreken van taboes en stigmatisering, rolopvattingen ten aanzien van het bevorderen van veerkracht en welbevinden (denk hierbij bijvoorbeeld aan het loslaten van je rol als vakdidacticus en het aannemen van een rol gericht op welbevinden en veerkracht). Ook het voelen van eigenaarschap werd hierbij genoemd.
- **Collaboratieve leergemeenschap:** elementen die hier genoemd werden waren het samenwerken en samen ontwikkelen (zowel tussen lerarenopleiders, met de school, als samen met studenten), het daarbij creëren van sense of belonging, en een sociaal netwerk rondom studenten.

Hoe zorg je voor verduurzaming?

Het onderzoek liet zien dat de meeste initiatieven doorgang vinden in de oorspronkelijke vorm of in een andere vorm (bijvoorbeeld door inbedding op andere plekken in de organisatie) (zie hoofdstuk 7). Eigenaarschap voelen, communicatie over het hoe en het waarom van het initiatief zijn bevorderende factoren voor verankering, en verbreding van het initiatief. Deze aspecten kunnen eventuele collegiale weerstand voorkomen. De respondenten noemen transfer naar andere contexten en het samenwerken met studenten en het werkveld als het gaat om verdieping van de initiatieven.

Hoe zorg je voor borging van aandacht in het curriculum?

Uit het onderzoek kwam naar voren dat respondenten de urgentie van het probleem herkennen. Desalniettemin noemden ze verschillende belemmeringen voor het borgen van veerkracht en welbevinden in het curriculum. Bijvoorbeeld de verschillende belangen en rolpercepties van de stakeholders, het gebrek aan de juiste expertise om met dit soort thema's aan de slag te kunnen, werkdruk en een gebrek aan ruimte in het curriculum. De deelnemers kwamen uiteindelijk met een aantal oplossingen voor de borging van welbevinden en veerkracht in het curriculum. Deze varieerden van het incidenteel aanbieden van lessen of workshops over veerkracht en welbevinden, tot het volledig integreren van de thema's in het curriculum, waarbij lerarenopleiders en het belang, nut en waarde daarvan ook uitdragen in hun handelen.

Tot slot

Het versterken van welbevinden en veerkracht van aanstaande leraren draagt bij aan leraren die hun complexe beroep met plezier uitoefenen en de druk van het beroep aankunnen. Dat is waardevol voor aanstaande leraren, het onderwijs en de samenleving als geheel. Dit onderzoek draagt bij aan het onderbouwen van initiatieven door verschillende werkzame elementen te identificeren. Opleiders en beleidsexperts kunnen deze werkzame elementen inzetten om zo aanstaande leraren te ondersteunen bij het versterken van hun veerkracht en het bevorderen van hun welbevinden.





Introductie

De ontwikkeling tot leraar is een spannend en uitdagend proces, zowel op fysiek als emotioneel vlak (Day et al., 2011). Aanstaaende leraren krijgen te maken met eisen en verwachtingen, die worden gesteld vanuit de opleiding en de stagepraktijk. Deze eisen en verwachtingen kunnen leiden tot twijfels en verminderd welbevinden (van Rijswijk et al., 2018) en een negatieve invloed uitoefenen op intenties om de opleiding af te maken, of zelfs om te starten als docent (Rots et al., 2014). Bovendien zijn de werkzaamheden van (aanstaande) leraren emotioneel complex, vanwege de relaties met zowel leerlingen als collega's, de professionele houding die van ze wordt verlangd en de complexiteit van het verbinden van theorie aan praktijk (Fokkens- Bruinsma et al., 2021). Om beter om te kunnen gaan met de uitdagingen op hun pad, is het belangrijk dat aanstaande leraren leren hoe ze veerkrachtiger kunnen worden, en kunnen werken aan hun welbevinden.

Gezien de bestaande en verwachte lerarentekorten (De Staat van het Onderwijs, 2023) en het feit dat het studentenwelzijn onder druk staat (Dopmeijer et al., 2022), is het van belang om al tijdens de opleiding aandacht te hebben voor het welbevinden en de veerkracht van aanstaande leraren (Harmsen, et al., 2018; Mansfield et al., 2016). De Rijksoverheid heeft bovendien een Landelijk Kader Studentenwelzijn uitgebracht waarin deze urgentie (h)erkend wordt (Wegen & De Koning, 2023). Het Landelijk Kader Studentenwelzijn biedt een raamwerk waarmee instellingen zelf aan de slag kunnen om activiteiten te ontwikkelen ter bevordering van studentenwelzijn.

Maar hoe zorg je al tijdens de opleiding voor meer welbevinden en veerkracht bij aanstaande leraren? En hoe borgen lerarenopleidingen aandacht voor welbevinden en veerkracht in de opleiding?

Deze vraag werd nog relevanter ten tijde van de COVID-19 pandemie met unieke uitdagingen. Zo werden universiteiten en hogescholen gesloten en volgden aanstaande leraren het opleidingsonderwijs online. Als praktijkstages al doorgingen kwamen aanstaande leraren in aanraking met maatregelen zoals de 1.5 meter maatregel, die belemmerend werkten voor de begeleiding van leerlingen. Deze uitdagingen hebben invloed gehad op het welbevinden en veerkracht van aanstaande leraren (Dabrowski, 2020). Daarnaast hebben ze ook een beroep gedaan op de hulpbronnen en strategieën die aanstaande leraren nodig hadden om veerkrachtiger te worden.

Om de verwachte negatieve gevolgen van de COVID-19 pandemie op te vangen heeft de overheid met behulp van de NPO-middelen een investering gedaan in het onderwijs¹. Met deze investering hebben (leraren)opleidingen verschillende initiatieven ontwikkeld gericht op de volgende thema's: soepele in- en doorstroom, welzijn van studenten en sociale binding met de opleiding, ondersteuning bij stages, beperking van studievertraging en uitval.

¹ meer informatie over de investering: <https://www.nponderwijs.nl/mbo-en-ho>

Het huidige onderzoek heeft als doel om meer inzicht te krijgen in de besteding van de NPO-middelen door lerarenopleidingen, specifiek gericht op veerkracht en welbevinden van studenten (zie figuur 1). We hebben de volgende doelen gespecificeerd:

1. het in kaart brengen van de NPO-initiatieven, beoogde opbrengsten en implementatie,
2. het identificeren van werkzame elementen van de initiatieven,
3. het inventariseren van toekomstige behoeften van studenten en opleiders ten aanzien van het verder bevorderen van veerkracht en welbevinden,
4. meer inzicht krijgen in verduurzamings- en borgingsactiviteiten die al ontwikkeld zijn en/of gepland zijn door de betrokken instellingen.



Figuur 1. Achtergrond van het onderzoek



2 |

Theoretische achtergrond

Voor het behoud van leraren voor het beroep, is het belangrijk om veerkracht te bevorderen (Doney, et al., 2013). Ook andere literatuur laat het belang van veerkracht en welbevinden zien voor verschillende uitkomsten. Zo speelt veerkracht bijvoorbeeld een belangrijke rol in het succes van leraren en bij het voorkomen van uitval en burn-out (Mansfield et al., 2016; Zhang & Luo, 2023). Ten tijde van een crisis zoals de COVID-19 pandemie lijkt aandacht voor veerkracht en welbevinden des te belangrijker (Cromer, 2020). Maar hoe definieer je welbevinden en veerkracht?

Welbevinden is een **positieve staat** die wordt ervaren door individuen en samenlevingen. Net als gezondheid is welzijn een **hulpbron** voor het dagelijks leven en wordt het bepaald door **sociale, economische en milieuomstandigheden**. Welzijn omvat **levenskwaliteit** en het vermogen van mensen en samenlevingen **om zinvol en doelgericht bij te dragen aan de wereld**.

(<https://www.who.int/activities/promoting-well-being>)

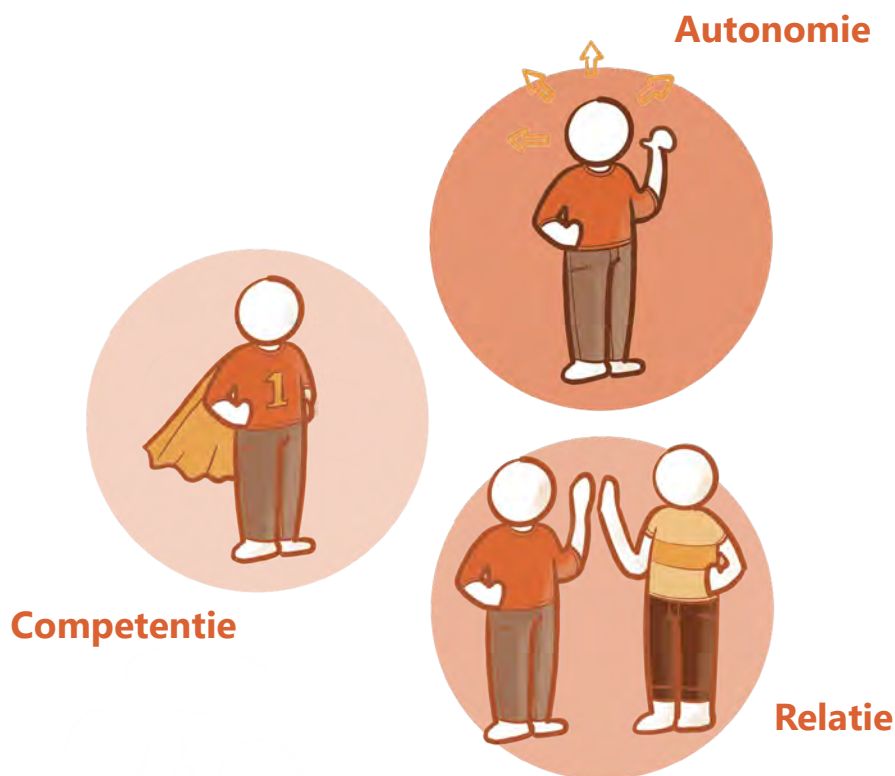


Veerkracht beschrijft het proces of de capaciteit om **door uitdagingen te navigeren, snel te herstellen en op te bloeien** op zowel **professioneel** als **persoonlijk** vlak door gebruik te maken van **strategieën, persoonlijke en contextuele hulpmiddelen** wat resulteert in positieve gedachten over zichzelf, welbevinden en toewijding aan het lerarenberoep. (Mansfield, et al., 2012)

Om deze concepten in kaart te brengen, baseren we ons in het onderzoek op twee theoretische raamwerken. De zelfdeterminatietheorie (Ryan & Deci, 2000), die aansluit bij bevorderen van welbevinden, en het BRiTE raamwerk dat ingaat op het versterken van veerkracht bij leraren (Mansfield et al., 2016). Deze twee raamwerken overlappen en vullen elkaar ook aan.

Zelfdeterminatietheorie

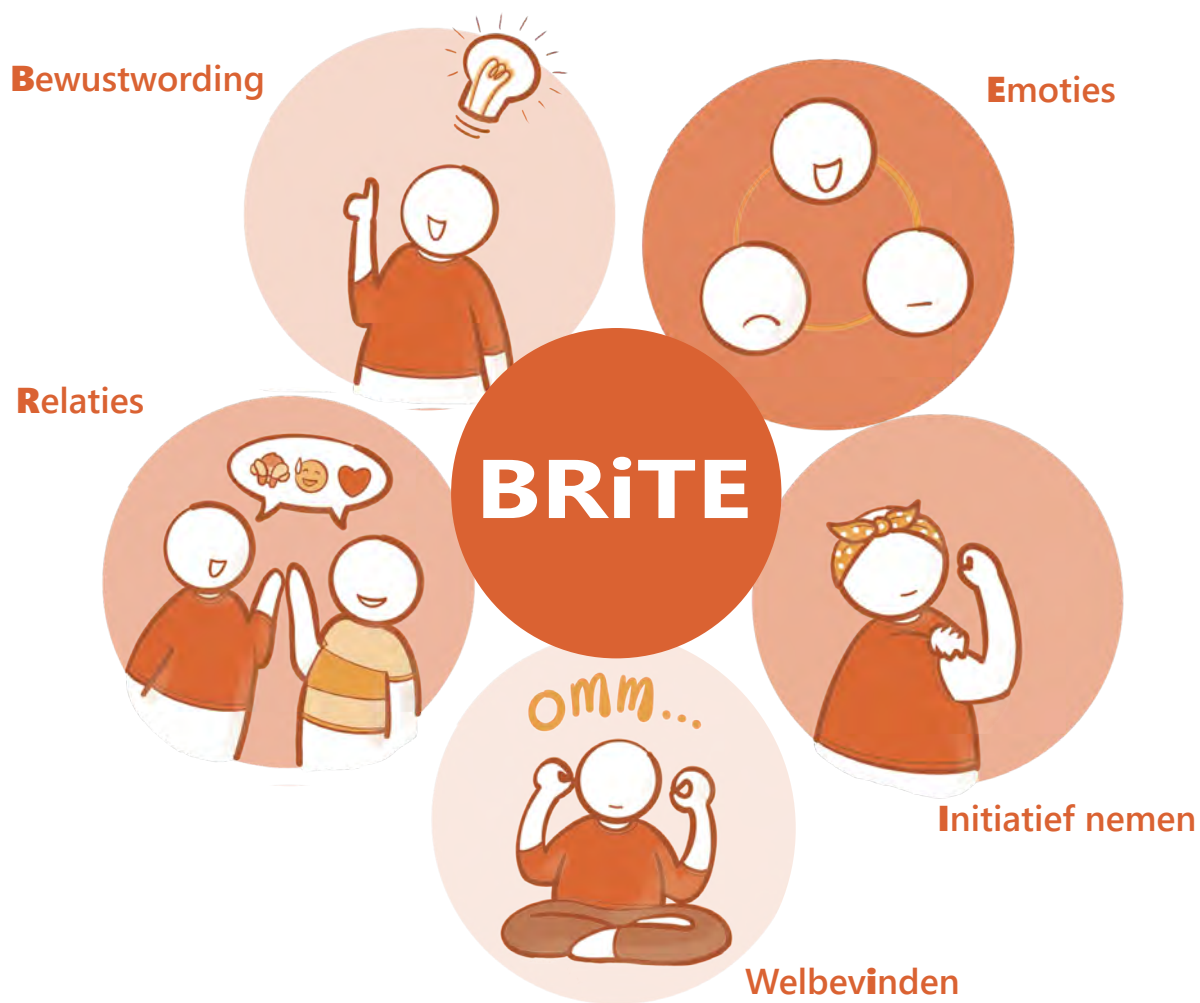
In het kader van de zelfdeterminatietheorie (ZDT, Ryan & Deci, 2000) is gekeken naar de vraag hoe het onderwijs kan worden ingericht om het welbevinden van studenten te bevorderen. Vanuit dit perspectief wordt het bevredigen van drie basisbehoeften - de behoefte aan autonomie, competentie en relatie- verbonden aan een hogere mate van welbevinden (zie figuur 2). Dit perspectief is interessant voor het in kaart brengen van de NPO-initiatieven en voor het identificeren van werkzame elementen binnen deze initiatieven. Zo kunnen initiatieven bijvoorbeeld gericht zijn op het versterken van autonomie, wanneer ze aandacht besteden aan keuze (bijvoorbeeld van vakken) in de opleiding.



Figuur 2. De zelfdeterminatietheorie

BRiTE raamwerk

Het acroniem BRiTE staat voor Building resilience (bewustwording), Relationships (relaties), wellbeIng (welbevinden), Taking initiative (initiatief nemen) en Emotions (emoties) (zie figuur 3). Dit raamwerk gaat in op het belang van persoonlijke bronnen, contextuele bronnen en strategieën om veerkracht bij aanstaande leraren te bevorderen (Mansfield et al., 2016). Het gaat hier om het inzetten van: 1) persoonlijke hulpbronnen, zoals motivatie, self-efficacy en emotieregulatie, 2) hulpbronnen in de omgeving, zoals onderlinge relaties en ondersteuning van collega's, vrienden en familie, en 3) strategieën, zoals probleemoplossend vermogen en het balanceren tussen werk en privé. Aandacht voor het versterken van deze bronnen en strategieën zouden ook uitgangspunten kunnen zijn van de verschillende initiatieven.



Figuur 3. Het BRiTE raamwerk



In het onderzoek hebben we de initiatieven en de werkzame elementen in kaart gebracht. Daarnaast hebben we gekeken naar de behoeften vanuit studenten, docenten en beleidsexperts. Tenslotte hebben we gekeken naar manieren waarop de initiatieven verduurzaamd kunnen worden, en hoe aandacht voor welbevinden en veerkracht in het curriculum geborgd kan worden. De data is verzameld binnen een consortium van negen HBO en WO lerarenopleidingen, verdeeld over vier regionale allianties. De dataverzameling bestond zowel uit deskresearch als uit veldwerk, waarbij we gebruikgemaakt hebben van documentanalyse en informele interviews met betrokkenen en semi-gestructureerde interviews. Verder hebben we door middel van een hackathon¹ meer inzicht gekregen in de perspectieven van studenten, docenten en beleidsexperts op de borging van aandacht voor veerkracht en welbevinden in het curriculum.

Onderzoeksfasen

Het onderzoek bestond uit twee fasen, namelijk het in kaart brengen van de initiatieven, van de werkzame elementen en de behoeften van studenten, opleiders en beleidsexperts (fase 1) en het in kaart brengen van de verduurzaming en borging van de initiatieven (fase 2).

Fase 1: Initiatieven in kaart

In deze eerste fase zijn er gesprekken gevoerd met de betrokken consortiumpartners. Daarnaast zijn er documenten verzameld bij de negen deelnemende opleidingen. Denk bijvoorbeeld aan initiële NPO-bestedingsplannen, tussenevaluaties, en relevante paragrafen uit de jaarverslagen. Er is vervolgens een overzicht gemaakt met daarin informatie over doelgroep, reikwijdte, inhoud en vorm. Dit leverde een overzicht op van meer dan 70 initiatieven (zie figuur 4 op pagina 24).



In overleg met de consortium partners hebben we besloten om één initiatief per instelling te selecteren. We wilden een brede variatie aan initiatieven bekijken, en hebben daartoe op basis van onze onderzoeksvragen de volgende criteria opgesteld:

- variatie in doelgroep (studenten, staf of beide),
- variatie reikwijdte (faculteit, opleiding of een specifieke groep/eenheid),
- variatie in inhoud (bv. vaardigheden, kwaliteit van de opleiding, of welbevinden).
- variatie in vorm (cursusaanbod, overig).

¹ Een hackathon is een evenement waarin teams gezamenlijk werken aan een innovatieve oplossing voor een maatschappelijk probleem.

Op basis van deze criteria hebben we per instelling twee mogelijke initiatieven geselecteerd. Tijdens een consortiumvergadering zijn de geselecteerde initiatieven besproken. Daarbij zijn de vier criteria doorgelopen, en hebben we gekeken naar aanvullende praktische overwegingen zoals de praktische haalbaarheid van de dataverzameling. Tenslotte hebben we bij de consortiumpartners geïnformeerd in hoeverre zij de geselecteerde initiatieven waardevol vonden, en in overleg de zeven initiatieven geselecteerd.

Om de werkzame mechanismen achter welbevinden- en veerkracht-bevorderende initiatieven te onderzoeken, hebben we een semi-gestructureerd interviewonderzoek uitgevoerd bij aanstaande leraren, opleiders en betrokken beleidsexperts. De ethische commissie van de universiteit heeft het onderzoek vantevoren goedgekeurd (TED-2223-S-0029) en deelnemers is gevraagd om voorafgaand aan de dataverzameling geïnformeerde toestemmingsformulieren in te vullen.

We hebben 27 interviews gehouden met in totaal 41 stakeholders (13 mannelijke en 28 vrouwelijke), waarvan 12 aanstaande leraren, 23 lerarenopleiders en 6 beleidsexperts. Wegens het ontbreken van geïnformeerde toestemming, hebben we de gegevens van 1 aanstaande leraar niet kunnen gebruiken.

De semigestructureerde interviews waren zowel in de vorm van individuele- als focusgroep interviews. De volgende onderwerpen kwamen aan de orde: een beschrijving van de initiatieven waaronder de doelen en opzet van de initiatieven, informatie over het implementatieproces (d.w.z. hoe het was begonnen en welke moeilijkheden er waren ondervonden), en - waar mogelijk - de effecten van de initiatieven op zowel het niveau van de aanstaande leraar als dat van de lerarenopleider en beleidsexpert. Wat dit laatste aspect betreft, vroegen we ook specifiek of en hoe respondenten deze initiatieven nuttig vonden voor het verbeteren van welbevinden en veerkracht.

We analyseerden de data zowel deductief als inductief met behulp van thematische analyse (zie Braun & Clarke, 2006; Hennink et al., 2020). Als deductieve codes gaven factoren die veerkracht vergroten (gebaseerd op het BRiTE raamwerk, Mansfield et al., 2012) en factoren die welbevinden bevorderen (gebaseerd op Self-Determination Theory, Ryan & Deci, 1985, zie inleiding) richting aan onze analyse.

De eerste stap was een kennismaking met de data en het genereren van de eerste codes op basis van de data (inductief) en de theoretische kaders (deductief). In de tweede coderingsronde zijn alle interviews gecodeerd door EKB en hebben MP en MFB de helft van de interviews gecodeerd om interbeoordelaarsbetrouwbaarheid te garanderen. Tot slot bespraken de onderzoekers de overeenkomsten, verschillen en aanvullende codes om op basis daarvan een definitief codeerschema te ontwikkelen, met daarin codes en overkoepelende thema's (zie bijlage).

Uit deze analyses kwamen voornamelijk inductieve codes naar voren. Vanuit de ZDT en het BRiTE framework bleken vooral codes met betrekking tot relatie/sociaal netwerk en codes met betrekking tot het bewustworden van het belang van veerkracht en welbevinden naar voren te komen.



Fase 2: Verduurzaming van de initiatieven

De tweede fase bestond uit twee onderdelen, namelijk aanvullend vragenlijstonderzoek en het organiseren van een hackathon. Eerst hebben we in kaart gebracht welke aandacht er op dit moment is voor de verduurzaming van de initiatieven bij de instellingen en hoe dat er in de praktijk uitziet. Hiertoe hebben we de eerder benaderde beleidsexperts en docenten gevraagd een open vragenlijst in te vullen. De gegevens uit de interviews en de vragenlijst zijn vervolgens geanalyseerd, en er is gekeken naar verankering, verdieping en verbreding van de initiatieven.



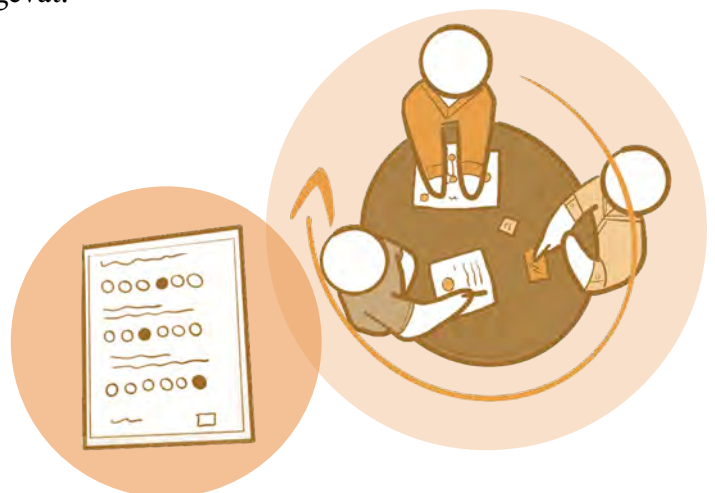
Daarnaast hebben we een hackathon georganiseerd, waarin intensief en in gevarieerde teams (van beleidsexperts, docenten en studenten) werd samengewerkt. Het inhoudelijke doel was om tot een innovatieve oplossing te komen voor de wijze waarop instellingen de aandacht voor welbevinden en veerkracht in het curriculum kunnen borgen. De hackathon had daarnaast twee onderzoeksgerichte doelstellingen, één gericht op het onderzoek zelf (dataverzameling) en één gericht op kennisdisseminatie (uitwisselen van kennis).

Gedurende de hackathon hebben we eerst de individuele perspectieven van de studenten (2), docenten (14) en beleidsexperts (3) in kaart gebracht. Vervolgens hebben we ons gericht op het uitwisselen van perspectieven. Tenslotte hebben we gezamenlijk een aantal innovatieve oplossingen voor het vraagstuk van de borging in het curriculum geformuleerd.

Tijdens de hackathon is er gebruik-gemaakt van verschillende werkvormen om data te verzamelen (zie tabel 1).

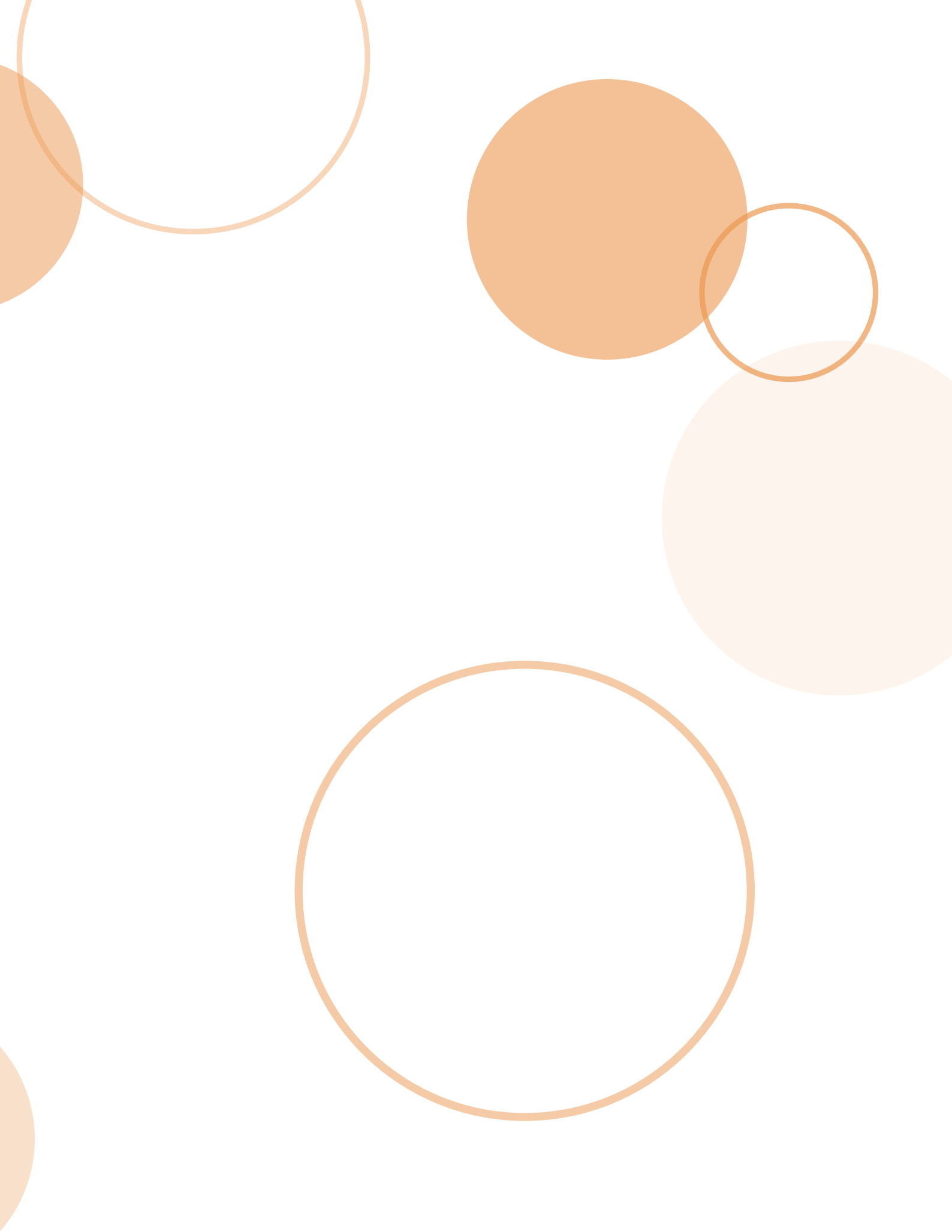
De hackathon is gestart met een presentatie van de al bestaande initiatieven op basis van de eerste fase van het onderzoek. Vervolgens is er aan de hand van vier stappen (zie tabel 1) gekeken naar: 1) het inleven in de verschillende perspectieven van een docent of verantwoordelijke voor het curriculum, 2) het formuleren van een probleemstelling gericht op het bevorderen van welbevinden en veerkracht in het curriculum, 3) het formuleren van een oplossing, aan de hand van de bestaande initiatieven of nieuwe inzichten, en 4) op basis van de eerste drie stappen ontwerpen maken voor een curriculum waarin aandacht voor welbevinden en veerkracht geborgd zijn.

De data is schriftelijk verzameld en in de laatste opdracht is er gebruikgemaakt van een audio-opname. Deze data is geanalyseerd en samengevat.



Tabel 1. Methode van dataverzameling

Stappen	Toelichting	Data
Perspectief innemen van een docent en een verantwoordelijke voor het curriculum.	De deelnemende teams vulden voor zowel een docent als een verantwoordelijke de volgende vlakken in: (1) wat denkt en voelt deze stakeholder, (2) wat hoort deze stakeholder in de omgeving, (3) wat ziet de stakeholder in de omgeving, (4) en wat doet en zegt de stakeholder. Deze oefening richt zich op het inbedden van de aandacht voor welbevinden en veerkracht in het curriculum.	Flipovers en post-its
Probleemstelling formuleren	De teams formuleren een probleemstelling in termen van: “Hoe kunnen we...?”	Flipovers
Mix en match	Het koppelen van bestaande en nieuwe ideeën aan de probleemstelling.	Flipovers en post-its
Het nieuwe curriculum	De teams presenteren hun ideale curriculum waarin veerkracht en welbevinden een plek hebben (met en zonder budget), passend bij hun eigen probleemstelling	Flipovers en audiofragment







Initiatieven in het kader van de NPO-middelen

Dit hoofdstuk geeft een overzicht van de manieren waarop lerarenopleidingen de NPO-middelen hebben ingezet om welbevinden en veerkracht van studenten te bevorderen.

Ontwikkelde initiatieven: doelgroep, reikwijdte, inhoud en vorm

Binnen de negen consortiumpartners vonden wij meer dan 70 initiatieven die vanuit de NPO-middelen werden gefinancierd. Figuur 4 geeft een overzicht van de doelgroep, reikwijdte, inhoud en vorm van de initiatieven.

Wat betreft de doelgroep van de initiatieven, zien we dat de meerderheid zich richt op studenten (86%). Er is daarnaast een klein aantal initiatieven gericht op professionalisering van lerarenopleiders (8%) of op het versterken van het samen opleiden (4%).

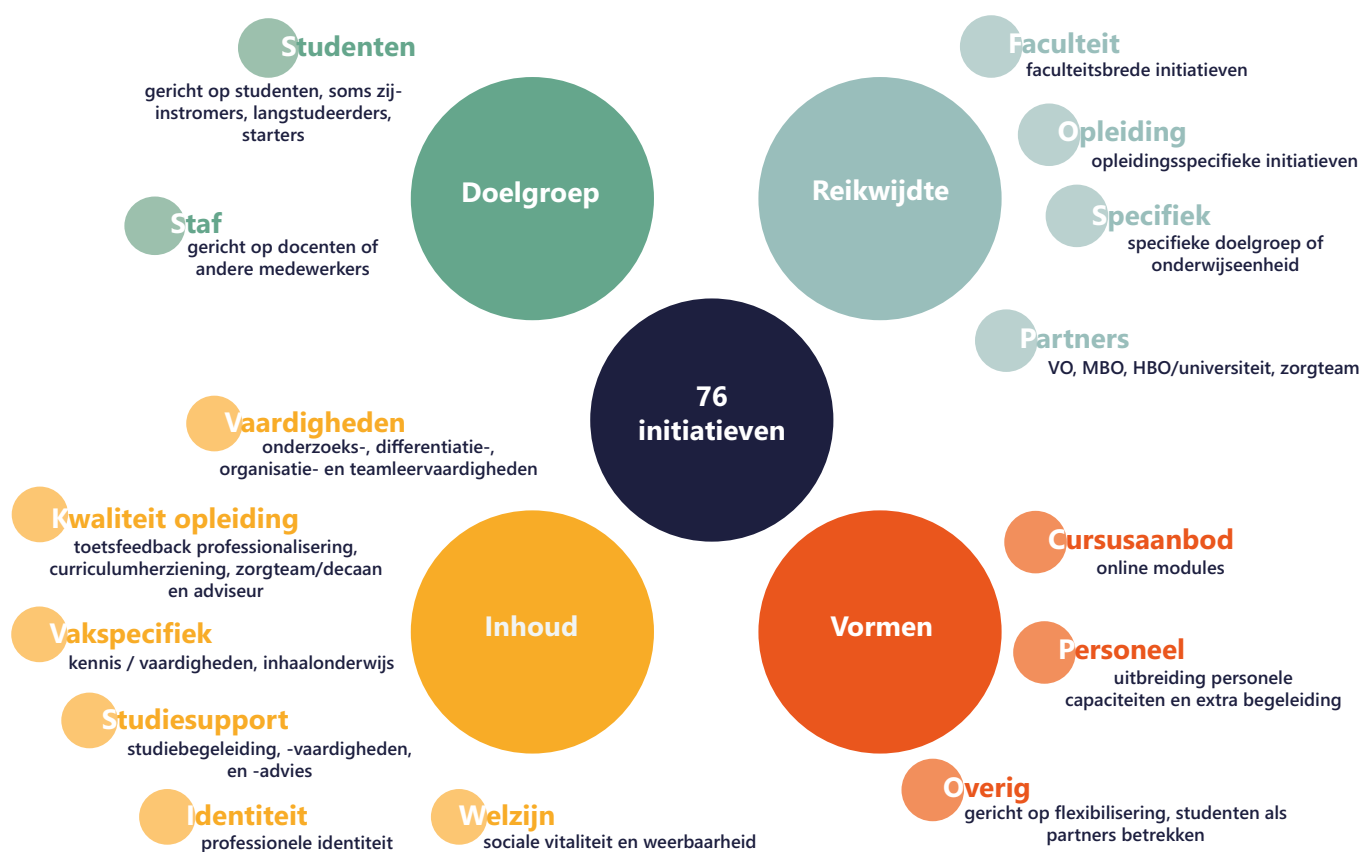
Als het gaat om de reikwijdte, zien we vooral initiatieven op opleidingsniveau (71%). Verder is er een aantal initiatieven faculteits- of instellingsbreed geformuleerd (18%). Tenslotte is er ook nog een klein aantal initiatieven voor specifieke groepen (5% bv. langstudeerders).

De inhoud van de initiatieven varieerde. Verreweg de meeste initiatieven richtten zich op studiebegeleiding (31%, bijvoorbeeld extra begeleiding of studieadvies), de kwaliteit van de opleiding (31%, bijvoorbeeld het opzetten van een systeem van peer coaching, of professionalisering van toetsbekwaamheid). Verder richtten initiatieven zich op het ondersteunen bij het aanleren van vaardigheden (10%, zoals onderzoeksvaardigheden of team leren). Er is ook een klein aantal initiatieven dat zich richtte op vakspecifieke kennis en vaardigheden, bijvoorbeeld met behulp van inhaalonderwijs (14%), of specifiek op het versterken van veerkracht en of welbevinden (9%).

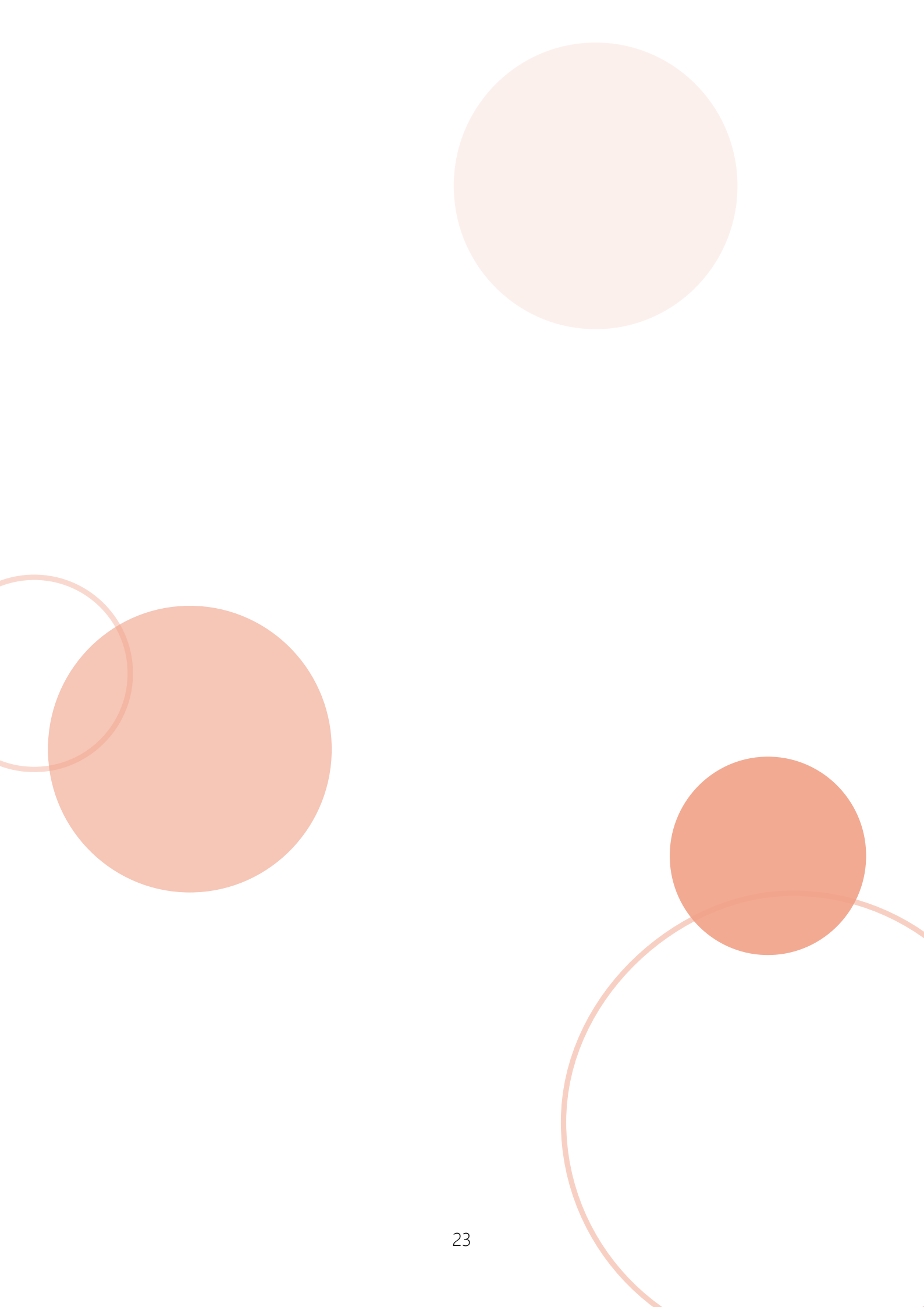
Er zijn weinig initiatieven die veerkracht of welbevinden expliciet als uitgangspunt hadden. De meeste initiatieven richtten zich op in- en doorstroom van studenten in of binnen de lerarenopleiding. Sommige initiatieven richtten zich op meerdere van de bovengenoemde thema's, bijvoorbeeld een combinatie van de focus op in- en doorstroom, in combinatie met het ondersteunen van studenten.

Tenslotte zien we ook verschillende vormen van initiatieven. De meeste initiatieven zijn gericht op het uitbreiden van personeel, bijvoorbeeld ten behoeve van de extra begeleiding of het ontwikkelen van materiaal/workshops (73%). Daarnaast was er een enkel initiatief gericht op het versterken van cursusaanbod (8%, bijvoorbeeld het ontwikkelen van modules voor het versterken van vaardigheden of vakinhoud). Ook waren er initiatieven die specifieke thema's hadden, bijvoorbeeld flexibilisering van de opleiding, versterken van blended learning en het betrekken van studenten als partners (5%).

Uit deze 70+ initiatieven hebben we zeven initiatieven gekozen om in nader detail te bekijken. Deze zeven initiatieven zijn in overleg met de consortiumpartners gekozen om een zo groot mogelijke variatie te krijgen in doelgroep, reikwijdte, inhoud en vorm. Het volgende hoofdstuk geeft een beschrijving van deze initiatieven.



Figuur 4. Overzicht van doelgroepen, reikwijdte, inhoud en vorm.





5 |

Zeven voorbeelden uit de praktijk

In dit hoofdstuk gaan we in op de zeven initiatieven die met de NPO-middelen zijn ontwikkeld en op verschillende manieren een bijdrage leveren aan het welbevinden en de veerkracht van aanstaande leraren. We geven een beschrijving met betrekking tot het doel en de inhoud, de onderwijsactiviteiten, en de opbrengsten. De zeven initiatieven worden op de volgende pagina's beschreven. Bovendien zijn er contact details opgenomen voor meer informatie over elk initiatief:

- **Doceren en Floreren:** workshops om veerkracht en welbevinden van studenten te versterken.
- **Project Vitaliteit en Studentenwelzijn:** positieve gezondheid meer op de kaart krijgen en vitaliteit, welzijn en binding van studenten en docenten bevorderen.
- **Project Veerkracht:** handelingsverlegenheid doorbreken door het gesprek te openen, en veerkracht en mentale weerbaarheid te versterken in de vorm van workshops.
- **Scriptiecoaching:** langstudeerders helpen met de afronding van hun scriptie, waardoor ze kunnen afstuderen.
- **Student Teacher Journey:** het intensiveren van samen opleiden door middel van leernetwerken op scholen.
- **Curriculum innovatie:** het curriculum herzien voor een betere doorstroom en aansluiting, waarbij professionalisering een belangrijke rol speelt.
- **StuNaMu:** het trainen van lerarenopleiders in het begeleiden van studenten door middel van natuur, muziek en kunst.

Doceren en Floreren



Dit initiatief had als **doel** om veerkracht en welbevinden van studenten aan de lerarenopleiding proactief te versterken. Er zijn vijf workshops ontwikkeld die ingaan op thema's die van belang zijn voor het versterken van veerkracht. De workshops werden aangeboden aan zowel studenten als aan schoolopleiders.



Het initiatief had de volgende **uitgangspunten**: het belang van proactief werken aan veerkracht en welbevinden in de opleiding, de verantwoordelijkheid van de opleiding als het gaat om het versterken van veerkracht en welbevinden, een theoretische achtergrond (het BRiTE-framework en het onderzoeksproject Life Is Tough But So Are You) en (aanstaande) leraren laten floreren.



De afgelopen jaren zijn verschillende **activiteiten en producten** ontwikkeld, met name de vijf workshops die worden aangeboden binnen het curriculum en het bijbehorende materiaal (bv. werkboek, presentaties, werkvormen, materiaal voor lerarenopleiders etc.). De vijf workshops zijn gebaseerd op het BRiTE framework en behandelen verschillende thema's, zoals het bewust worden van belang van veerkracht en welbevinden, sociale netwerken en relaties, persoonlijk welbevinden, omgaan met emoties en timemanagement.



Het **resultaat** is een reeks workshops die aandacht besteden aan het versterken van veerkracht en welbevinden in de lerarenopleiding en de bijbehorende materialen. De projectleiders werken aan het inbedden van de workshops in het nieuwe curriculum van de lerarenopleiding.

MEER INFORMATIE

website: thrive.gmw.rug.nl

contactinformatie: Irene Poort (i.c.poort@rug.nl)

Vitaliteit & Studentenwelzijn

Dit initiatief had als **doel** om meer aandacht te genereren voor positieve gezondheid binnen de instelling, en om vitaliteit van studenten en docenten te bevorderen. Daarmee ambieerde de projectgroep het welzijn en de binding van studenten en docenten te vergroten.



Het initiatief had de zes dimensies van positieve gezondheid als **uitgangspunt**: lichaamsfuncties, kwaliteit van leven, mentaal welbevinden, zingeving, meedoen en dagelijks functioneren (Institute for Positive Health, n.d.). Verder was het doel van de projectgroep dat dit thema een plek zou krijgen binnen het curriculum van de opleiding.



Er zijn verschillende **activiteiten** georganiseerd, bijvoorbeeld twee vitaliteitsdagen voor studenten, het groener maken van het gebouw en het maken van plannen voor een aantal buitensport faciliteiten). Ook medewerkers konden aan enkele van deze onderwijsactiviteiten meedoen. Verder konden studenten in het kader van Eigen Ruimte Professionele Ontwikkeling kiezen voor de hiertoe ontwikkelde module Vitaliteit. Deze module stond in het teken van onderzoeken wat Positieve Gezondheid is en zelf (leren) ondervinden welke keuzes je kunt maken ten aanzien van die Positieve Gezondheid.



Na afloop van het door NPO-gelden gefinancierde project is een start gemaakt met het borgen van de **opbrengsten** binnen het team Bewegen. In dat kader is o.a. een Toolbox met activerende werkvormen voor studenten en docenten ontwikkeld. De hogeschool is momenteel aan het kijken hoe opbrengsten van het project en nieuwe inzichten vanuit onderzoek over vitaliteit en welbevinden verder kunnen worden in- en toegepast in onder meer curriculum en bedrijfsvoering.



MEER INFORMATIE

contactinformatie: Floor Alles (vitaliteit@kpz.nl)

Project Veerkracht



Dit initiatief had als **doel** om het taboe en de handelingsverlegenheid rondom veerkracht bij aanstaande leraren en lerarenopleiders in kaart te brengen en te doorbreken, door het gesprek hierover aan te gaan.



Het initiatief had een aantal **uitgangspunten**: praten helpt (om verbinding tot stand te brengen), het niet psychologiseren, het aangaan van gesprekken over kleine en grote uitdagingen, het werken vanuit de positieve psychologie, het leven en geluk als niet maakbaar zien, het belang van copingstrategieën om om te kunnen gaan met de uitdagingen waar je tegenaan kunt lopen en tenslotte de voorbeeldrol van lerarenopleiders.



De afgelopen jaren zijn verschillende **activiteiten en producten** ontwikkeld door allerlei interventies om meer bewustzijn te creëren, bv. het verstevigen van het netwerk, praatkaarten, theatervoorstellingen, samenwerkingen m.b.t. suïcidepreventie, een lijn van workshops over thema's zoals aandacht, talenten, mindset, coping strategieën e.d. Daarbij werden eigen ervaringen met ontwrichting en herstel ingezet.



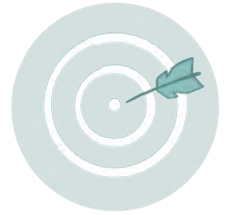
Tot dusver zijn de volgende **resultaten** gerealiseerd: Overzicht van onderwijsactiviteiten op gebied van veerkracht binnen en buiten de instelling, ontwikkeling van workshops en deze delen met collega's. In samenwerking met studenten zijn er praatkaarten gemaakt. De projectleiders kijken hoe ze de interventies kunnen inbedden in het curriculum. Een aantal resultaten heeft al een plek gekregen binnen het curriculum (denk aan aandacht voor veerkracht in de leeruitkomsten, een profileringsgroep 'met veerkracht aan de slag')

MEER INFORMATIE

contactinformatie: Marjon Weijs-Lijster
(m.lijster@windesheim.nl)

Scriptiecoaching

Het **doel** van dit initiatief was om leraren-in-opleiding die alleen nog hun scriptie af moeten ronden, te ondersteunen bij hun afstuderen. De aanleiding voor het initiatief was de zogenaamde groenpluk: steeds meer studenten zijn al werkzaam op een school, voordat ze de opleiding hebben afgerond. Verschillende werkzaamheden op school en de dagelijkse praktijk van het onderwijs zijn dan lastig te combineren met het afronden van een scriptie. Dit initiatief richtte zich niet rechtstreeks op het verbeteren van de veerkracht en het welbevinden. Het richtte zich indirect op deze thema's via het begeleiden bij het afstuderen, dat door sommige studenten als stressvol werd ervaren door de combinatie van studeren en werken.



De **uitgangspunten** van het initiatief waren: procesbegeleiding (dus niet gericht op de inhoud van de scripties) in kleine groepen, begeleiders die de context van het onderwijs kennen, het bieden van ondersteuning en zorgen voor een 'stok achter de deur'.



De **resultaten** van het initiatief zijn ontwikkelde begeleidingsbijeenkomsten op het gebied van het afronden van een scriptie. Dit initiatief is tijdens de COVID-19 pandemie gestart met online bijeenkomsten, op dit moment worden er hybride bijeenkomsten aangeboden. Er zijn inmiddels meerdere groepen langstudeerders die deze begeleiding hebben ontvangen, waarvan bijna de helft van de studenten inmiddels is afgestudeerd.



MEER INFORMATIE

contactinformatie: Martine van Rijswijk
(M.M.vanRijswijk@uu.nl)

Student Teacher Journey



Dit initiatief had als **doel** om het samen opleiden te intensiveren. Er werd ingezet op co-creatie tussen hogeschool, universiteit en betrokken opleidingsscholen, om beter te kunnen aansluiten bij schoolontwikkelingen, verschillende groepen studenten met uiteenlopende behoeften te kunnen begeleiden in leernetwerken, uitval van nieuwe docenten te verminderen, een doorlopend opleiding-tot-inductie-HRM beleid te creëren. Het uiteindelijke doel was dat aanstaande leraren zich persoonlijk, professioneel en sociaal kunnen en willen verbinden aan het leraarsberoep en hun praktijkschool.



De **uitgangspunten** van het initiatief waren: het verstevigen van de samenwerking tussen het instituut en de opleidingsscholen door middel van leernetwerken, het betrekken van elke stagiaire/docent in opleiding, wekelijkse bijeenkomsten, focus op sterke relatie tussen begeleiders en studenten, intervisie met de school- en instituutopleiders, het pedagogisch onderwijs van de opleiding laten verschuiven naar de leernetwerken en als school- en instituutopleider de leernetwerken te begeleiden.



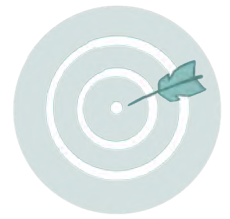
De **resultaten** van het initiatief zijn meerdere opgezette leernetwerken op de partnerscholen. Het initiatief is bezig met het opschalen, omdat er behoefte was aan meer leernetwerken. Nieuwe instituutopleiders werden daartoe opgeleid door ervaren instituutopleiders in het begeleiden van leernetwerken. In een aantal leernetwerken werd, overeenkomend met de uitgangspunten, al enige pedagogische vakken aangeboden, die voorheen op het instituut verzorgd werden. De ambitie van de projectleiders is om de komende jaren meer bekendheid te geven aan het initiatief en om studenten te motiveren om te kiezen voor een opleidingsschool met een leernetwerk.

MEER INFORMATIE

contactinformatie: Loes Karsten (loes.karsten@hu.nl), Naomi Sirre (naomi.sirre@hu.nl), Dorothé Oomen (dorothe.oomen@hu.nl)

Curriculumherziening

Het **doel** van het initiatief was het herzien van het curriculum aansluitend bij het landelijk bestuursakkoord flexibilisering lerarenopleidingen. De curriculumherziening was gericht op het creëren van meer samenhang, integratie tussen de verschillende onderdelen van het programma, betere studeerbaarheid en minder werkdruk. Dit initiatief richtte zich niet rechtstreeks op het versterken van de veerkracht en het welbevinden, maar indirect door het inzetten op een betere studeerbaarheid en minder werkdruk



De **uitgangspunten** van het initiatief waren: het ontwerpen in samenwerking met het team en met expertgroepen, het professionaliseren van docenten, meer samenhang en afstemming tussen de verschillende onderdelen van het curriculum, het vier-ogen-principe bij het nakijken van werk van studenten en meer keuze voor studenten binnen vakken. Er is gekozen voor het werken met een reflectiecyclus, en er is een didactiek ontwikkeld waarin het koppelen van theorie en praktijk en het concerngericht werken een belangrijke rol spelen.



De **resultaten** van het initiatief zijn een curriculumherziening, bijbehorende materialen en professionalisering. Het nieuwe curriculum is in september 2023 geïmplementeerd.



MEER INFORMATIE

contactinformatie: Dineke Tigelaar
(DTigelaar@iclon.leidenuniv.nl)



Het **doel** van het initiatief Studiebegeleiding Natuur & Muziek (StuNaMu) was om lerarenopleiders te trainen in het begeleiden van studenten door middel van natuur, muziek en kunst.



De **uitgangspunten** van het initiatief waren: natuur en muziek invloed hebben op het fysieke en psychologische welzijn van studenten, de relatie tussen studiebegeleider en student staat centraal, gericht op de eigen beleving van de opleider en ook op de begeleiding van studenten, vertragen, het vinden van een andere ingang om met studenten over hun ontwikkeling te praten en de verbinding met het lectoraat Natuur & Ontwikkeling Kind en het lectoraat Muziek in Onderwijs.



De volgende **activiteiten** zijn ontwikkeld: vier professionaliseringsbijeenkomsten voor studieloopbaan-begeleiders van drie uur. In elke bijeenkomst werden 3 stappen gezet: (1) het bestuderen van hoofdstukken uit verschillende boeken, (2) oefeningen doen met natuur, met muziek of kunst, en (3) een plan maken over hoe de geleerde technieken ingezet kunnen worden. Het traject werd doorlopen in één semester en bedroeg in totaal 25 uur.



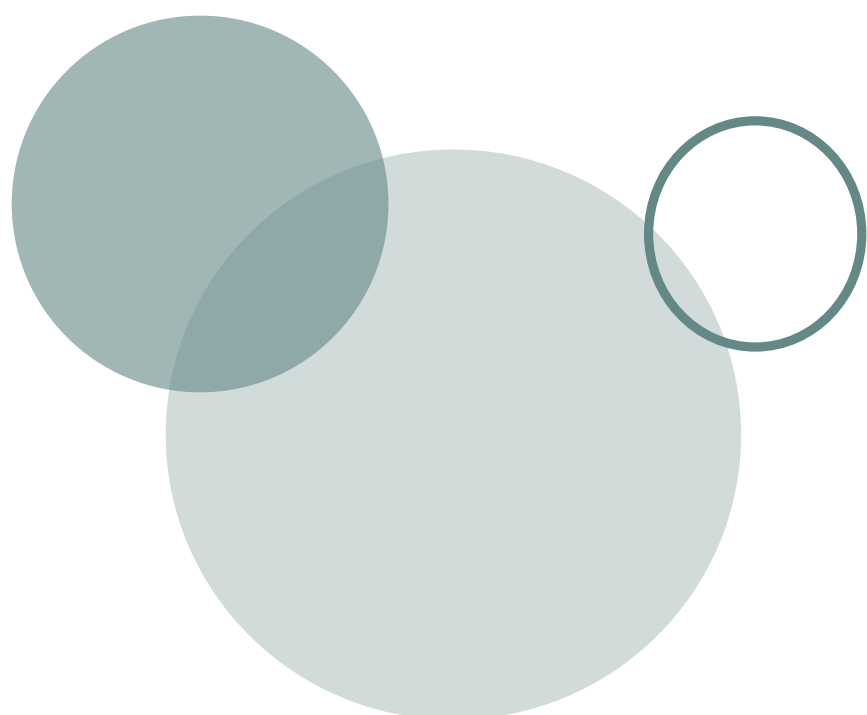
De **producten** zijn ontwikkelde workshops en de bijbehorende materialen en een promotiefilmpje.



De **resultaten** van het initiatief zijn dat een aantal opleiders is getraind om op deze manier te werken, er is een professionaliseringstraject ontwikkeld en ingebed in het kennis- en expertisecentrum. Het professionaliseringstraject wordt nu aangeboden als teamtraining voor studiebegeleiders in het HBO en mentoren in het VO vanuit de Outdoor Living & Learning Academy.

MEER INFORMATIE

contactinformatie: Marieke van Ierschot
(ierschot.van.m@hsleiden.nl) en Reyer Ploeg (ploeg.r@hsleiden.nl)





6 |

Werkzame elementen

Gedurende het onderzoek hebben we interviews gehouden met verschillende beleidsexperts en docenten/ontwikkelaars die zich bezig hebben gehouden met het ontwerpen en uitvoeren van de verschillende initiatieven. Daarnaast hebben we met een aantal studenten en docenten gesproken over hun ervaringen met de initiatieven. Uit deze interviews komen verschillende elementen naar voren die volgens de stakeholders belangrijk zijn bij het opzetten¹ en het uitvoeren van de initiatieven. Deze elementen hebben betrekking op de volgende thema's:

- het design en de vormgeving van de initiatieven en onderwijsactiviteiten
- veerkrachtige en reflectieve houding
- overtuiging gericht op belang van welbevinden en veerkracht
- collaboratieve leergemeenschap

Design en vormgeving van de initiatieven

Studenten, docenten en beleidsexperts noemen verschillende elementen die betrekking hebben op het design en de vormgeving van de initiatieven.

Pedagogische en didactische keuzes

Meerdere elementen hebben te maken met de pedagogische en didactische keuzes. De respondenten noemen bijvoorbeeld de (keuze voor de) inhoud van de initiatieven, de werkvormen/methoden die gebruikt worden, en de indeling in groepen. Zo benoemen respondenten verschillende alternatieve, innovatieve onderwijsactiviteiten (bv. het gebruik van muziek, natuur, meditatie, en ook metaforisch werken), het belang van differentiëren en het aansluiten bij behoeften, en het nadenken over aspecten zoals al dan niet verplicht stellen van de ontwikkelde onderwijsactiviteiten. Respondenten noemen ook het belang van begeleiders die ervaring hebben met het lesgeven in het onderwijs.

Inbedding

Een ander element dat genoemd werd door de respondenten was de inbedding, zowel in termen van theoretische onderbouwing als in termen van inbedding in de praktijk. Dat laatste element had betrekking op verschillende aspecten. Zo noemden respondenten bijvoorbeeld de inbedding in termen van samenwerking met de schoolpraktijk, inbedding in hun eigen cursus doordat er tools en materialen beschikbaar waren, en inbedding in de toekomst (bv. doordat een initiatief opgenomen is in een kennis- en expertise centrum, zie ook hoofdstuk 7 over de verduurzaming en borging).



¹ Omdat ze aan de ene kant een positieve invloed hebben gehad op het ervaren succes van een initiatief of omdat het ontbreken ervan een negatieve invloed heeft gehad op het ervaren succes van een initiatief.

Communicatie

Respondenten gaven aan dat communicatie over het initiatief voor zowel studenten als staf gedurende de verschillende fasen (ontwikkeling, start en uitvoering) belangrijk was. Duidelijke communicatie resulteerde in een positieve houding en betrokkenheid tegenover het initiatief. Voor de meeste initiatieven was bij de start geen duidelijk communicatiestrategie en -plan geschreven.



Praktische aspecten/ruimte in de agenda

In interviews met opleiders werd veelal gezegd dat zij feitelijk gezien uren hebben om zich te professionaliseren, maar dat hier in de praktijk weinig ruimte voor is. Ze gaven aan dat ondanks dat ze deze thema's belangrijk vinden, ze zich door alledaagse drukte tegengehouden voelden om zich hierin te verdiepen.

Professionalisering

Tot slot spraken de respondenten over het belang van professionalisering van zowel zichzelf als de collega's met betrekking tot specifieke onderwerpen gerelateerd aan de inhoud van de verschillende initiatieven (bv. hoe te begeleiden met behulp van alternatieve werkvormen, of hoe "het gesprek" als werkvorm in te zetten), en het verbeteren van het welbevinden en de veerkracht van studenten in het algemeen (bv. wat te doen als studenten verminderde welzijn ervaren).

Veerkrachtige en reflectieve houding

De respondenten noemden twee elementen die te maken hebben met een veerkrachtige en reflectieve houding: de mogelijkheden tot reflectie en het innemen van een holistisch perspectief.

Reflectie

De respondenten meldden herhaaldelijk dat het hebben van tijd voor reflectie een essentieel aspect was van waarom de initiatieven inderdaad hun welzijn en veerkracht (of die van hun studenten) hielp bevorderen. Uit de literatuur komt ook naar voren dat opdrachten die zich richten op zelfreflectie en mindfulness mogelijk een positieve invloed hebben op sense of belonging, betrokkenheid en het leren van studenten (Loughran, 2002; Masika & Jones, 2016).

Respondenten gaven aan dat de ruimte en tijd die de initiatieven boden om na te denken over het welbevinden en de veerkracht in de context van lesgeven, vaak ontbrak in het dagelijks leven van respondenten. Ze hadden het gevoel dat ze van stage naar universiteit, en weer terug sprongen. Daarom vonden ze het belangrijk om in alle rust en tijd stil te kunnen staan bij onderwijsgerelateerde kwesties.

Holistisch perspectief

Respondenten spraken ook over het uit hun comfortzone stappen. Daarnaast gaven ze aan het dat belangrijk was om vanuit een ander, meer holistisch perspectief naar het welzijn en de veerkracht van studenten kijken. Hierbij werd rekening gehouden met de verschillende contexten (privé, opleiding, werkplek) en met zowel de persoonlijke als professionele ontwikkeling. Studenten

legden uit dat zij zich gezien voelen wanneer opleiders hen benaderen als een ‘volledig mens’, in plaats van alleen te focussen op hun prestaties, kennis en vaardigheden.

Overtuigingen over welbevinden en veerkracht

We vonden verschillende elementen die het belang van een overtuiging gericht op welbevinden en veerkracht weerspiegelden. Deze elementen gingen over de bewustwording van het belang van veerkracht en welzijn, over rolopvattingen en eigenaarschap voelen.

Belang van welbevinden en veerkracht

Respondenten gaven aan hoe ze zich meer bewust werden van het belang van praten over welzijn en veerkracht. Ze hadden het daarbij ook over het belang van het doorbreken van de stigmatisering, die nog steeds bestaat als het gaat over psychologische problemen.



Rolopvatting en welbevinden/veerkracht

Daarnaast gaven ze aan zich bewuster te zijn van de samenhang tussen hun overtuiging en hun eigen welzijn en veerkracht. Ze gaven ook aan hoe de initiatieven hen hadden geholpen na te denken over hun rol in het bevorderen van het welbevinden en de veerkracht van leerlingen.

Opleiders spraken, gerelateerd aan hun rolopvatting, ook over het durven loslaten van hun expert rol. Bijvoorbeeld het loslaten van je rol als vakdidacticus, en het aannemen van een rol gericht op welbevinden en veerkracht. Daarbij gaven ze ook aan dat dit best lastig en oncomfortabel kan zijn (vergelijkbaar met het uit je comfortzone stappen bij het thema veerkrachtige en reflectieve houding).

Eigenaarschap

Respondenten noemden aspecten die te maken hadden met eigenaarschap die nauw verbonden zijn met deze rolopvattingen. Sommige respondenten gaven aan dat ze het gevoel hadden dat collega's soms weinig eigenaarschap of zelfs weerstand toonden met betrekking tot het onderwerp welzijn en veerkracht. Hier is ook de link met het design en de vormgeving van de initiatieven te leggen: het is belangrijk om helder en duidelijk te communiceren over een initiatief en de toegevoegde waarde daarvan.

Collaboratieve leergemeenschap

Uit de interviews met de verschillende respondenten kwamen elementen naar voren die te maken hadden met een collaboratieve leergemeenschap. Zo werden voor studenten de volgende elementen genoemd: het gevoel gezien te worden, common humanity, het gevoel erbij te horen en je kwetsbaar durven opstellen. Voor opleiders en beleidsexperts was deze collaboratieve leergemeenschap zichtbaar op een andere manier. Zij zagen de samenwerking tijdens het ontwikkelingsproces en na de opstartfase, wanneer lerarenopleiders bijvoorbeeld al workshops gegeven hadden en elkaar feedback gaven om het initiatief te verbeteren.

Gezien worden

Aanstaande leraren gaven aan dat het voor hen belangrijk is om zich gewaardeerd te voelen door de opleiders en de opleiding. Lerarenopleiders gaven aanvullend aan dat een sterkere relatie tussen opleider en aanstaande leraren het mogelijk maakte om eerder bepaalde problemen te signaleren.

Common humanity

De respondenten noemden ook aspecten die te maken hebben met common humanity. Bijvoorbeeld de mogelijkheid om met elkaar te praten over welbevinden en veerkracht gerelateerde onderwerpen, het tonen van compassie en begrip voor een ander, en het hebben van een gevoel van verbondenheid met de ander. Tevens gaven de respondenten aan dat het welbevinden en veerkracht sterker werd wanneer ze niet alleen waren met hun worstelingen.

Erbij horen/ sociaal netwerk

Naast het gevoel dat ze gezien werden door de opleiders en de opleiding, gaven respondenten ook aan dat het helpend was wanneer aanstaande leraren het gevoel hadden dat ze erbij hoorden. Hun sociale netwerk vormde daarbij een essentieel onderdeel van het bevorderen van welzijn en veerkracht in de lerarenopleiding. De respondenten legden uit hoe sociale netwerken kunnen fungeren als reddingsboei wanneer ze het moeilijk hadden of zich overweldigd voelden.

Kwetsbaarheid

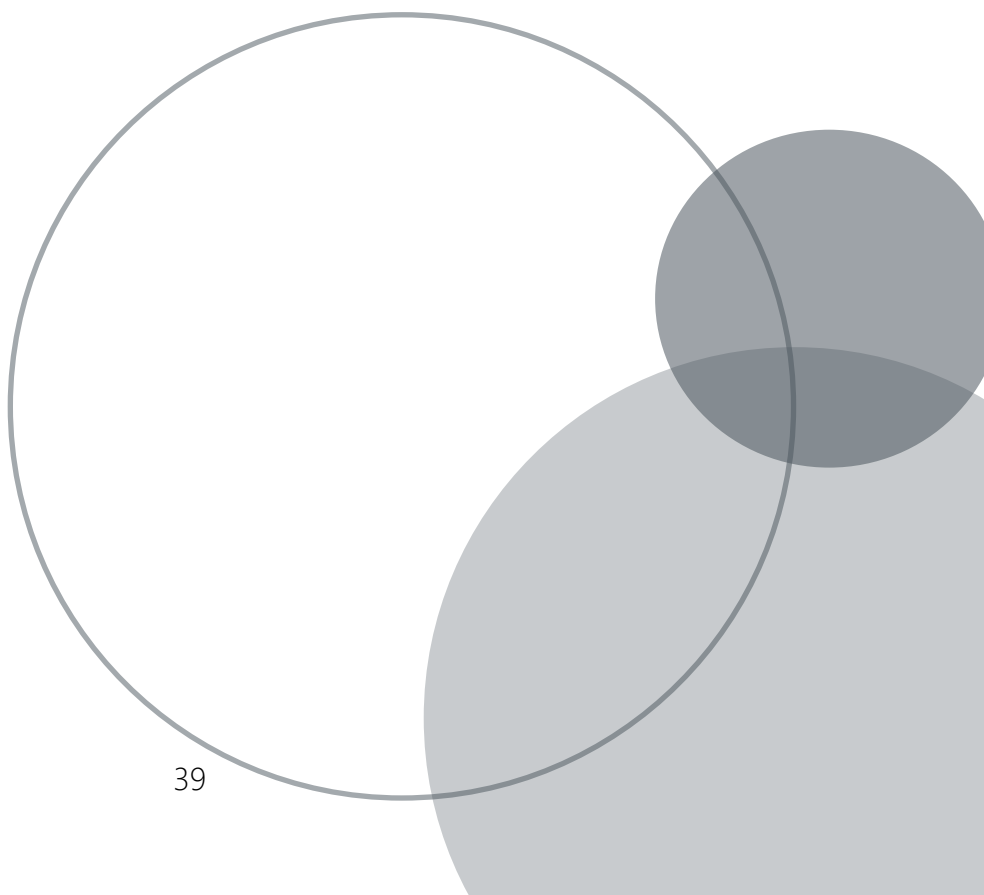
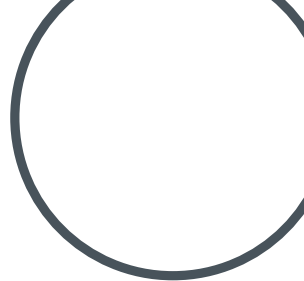
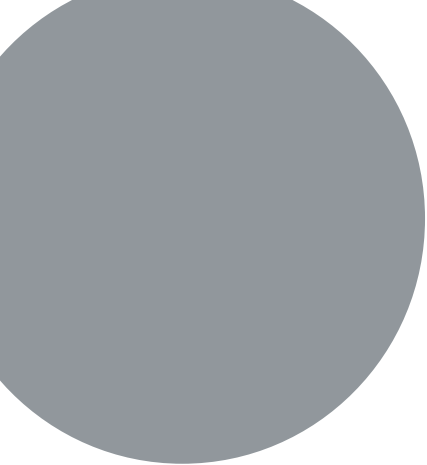
Kwetsbaarheid of je kwetsbaar opstellen werd ook genoemd als werkzaam element. Zo gaven respondenten aan dat ze bij sommige initiatieven uit hun comfortzone moesten stappen om te praten over onderwerpen waar ze niet aan gewend waren. Dit bracht ook een zekere mate van kwetsbaarheid met zich mee. Respondenten gaven ook aan dat ze openheid en veiligheid ervoeren, waardoor ze het gevoel hadden dat ze vrij konden praten over waar ze de afgelopen periode mee worstelden.

Daarnaast erkenden de respondenten ook dat er moed voor nodig was om toe te geven dat het niet goed ging. Bijvoorbeeld wanneer je tegen problemen aanliep en/of psychische problemen had. Deze combinatie van moed, openheid, veiligheid en eerlijkheid droeg naar hun idee bij aan bij het positief ervaren van kwetsbaarheid.

Samen ontwikkelen

Tijdens de interviews benoemden lerarenopleiders de voordelen van het samen ontwikkelen van initiatieven. Een enkele keer werden aanstaande leraren ook betrokken bij het ontwerpen van initiatieven voor studenten. Dat had volgens de respondenten twee voordelen: 1) dat aanstaande leraren groeiden in hun zelfvertrouwen en nieuwe ervaringen op deden, en 2) betere aansluiting van het initiatief bij de behoeften van aanstaande leraren.









Verduurzamen en borging van initiatieven

In fase 1 hebben we ook gekeken naar de behoeftes van aanstaande leraren en andere stakeholders. Daaruit kwam vooral naar voren dat ze behoefte hadden aan meer informatie over het verduurzamen van de initiatieven aan de ene kant, en het borgen van aandacht voor veerkracht en welbevinden in het curriculum aan de andere kant. In fase 2 zijn we nader ingegaan op verduurzaming en borging. Om het vraagstuk van verduurzaming van de initiatieven te beantwoorden, hebben we de data vanuit de interviews en aanvullende vragen geanalyseerd. Vervolgens zijn we in een hackathon verder ingegaan op de borging van veerkracht en welbevinden in het curriculum.

Onderscheid verduurzaming en borging

In fase 2 hebben we onderscheid gemaakt tussen verduurzaming gericht op de initiatieven en borging in het curriculum. Bij verduurzaming gaat het om de manieren waarop consortiumpartners hebben geprobeerd om de zeven ontwikkelde initiatieven te verduurzamen. Borging heeft te maken met verduurzaming in de bredere zin. Het gaat hierbij niet specifiek om de zeven initiatieven, maar om aandacht voor veerkracht en welbevinden in het curriculum.

In beide gevallen, bij zowel verduurzaming van de specifieke initiatieven als de borging van activiteiten of maatregelen in het curriculum, gaat het om de drie aspecten: 1) het verankeren/inbedden, 2) het verbreden/opschalen en 3) de verdieping, d.w.z. het blijvend vernieuwen van activiteiten en processen (Krijgsman et al., 2022).

Verduurzamen van de initiatieven

Bij de verduurzaming van de initiatieven hebben we naar de volgende aspecten gekeken: manieren waarop instellingen ervoor zorgen dat het initiatief langer beschikbaar blijft (verankeren), of en hoe de initiatieven verder ontwikkeld of vernieuwd worden (verdieping), en hoe er collega's binnen of buiten de opleiding betrokken worden (verbreding).

Verankering

De respondenten geven aan dat de meeste NPO-initiatieven gedurende langere tijd beschikbaar zullen zijn. Bij sommige initiatieven is er voor gekozen om het initiatief in een andere vorm aan te bieden dan oorspronkelijk bedacht. Een respondent gaf aan dat het bewijzen van de werkzaamheid van een initiatief, bijvoorbeeld door samenwerking met een lectoraat, helpt om het initiatief bestaansrecht te geven en daarmee te verankeren.

Respondenten gaven aan dat collegiale weerstand een belemmerende factor bleek voor de verankering van een initiatief. Het belang van het voelen van eigenaarschap voor het initiatief, de bekendheid van het initiatief, en



het breder communiceren over het initiatief, werden genoemd als belangrijke elementen voor verankering.

Verdieping

In de interviews spraken respondenten in relatie tot verdieping vooral over de mogelijkheden voor transfer naar andere contexten, bijvoorbeeld op de opleiding en op school. Daarnaast spraken de respondenten over transfer naar andere groepen. Bijvoorbeeld bij professionaliseringstrajecten voor lerarenopleiders, de mogelijkheid hebben om de ontwikkelde onderwijsactiviteiten en materialen bij aanstaande leraren in te zetten. Respondenten benoemen bij de doorontwikkeling van de initiatieven expliciet de rol van (feedback van) studenten en het betrekken van het werkveld en de opleidingsscholen.



Verbreding



Ook in het kader van de verbreding noemden respondenten het betrekken van de opleidingsscholen. Wederom werd communicatie als belangrijk element benoemd: het is belangrijk om de bekendheid van het initiatief te vergroten, zodat meer collega's ervan op de hoogte zijn. Dit kan bijvoorbeeld door het initiatief te verankeren (bv. in een lectoraat) en te verdiepen (bv. de materialen door te ontwikkelen en beschikbaar te maken voor externen en andere instellingen). Als het gaat om collegiale weerstand is het belangrijk om collega's tijdig te informeren en bewust te maken van het belang van het initiatief.

Aandacht voor welbevinden en veerkracht

Ter voorbereiding op het thema van 'borging', hebben we respondenten ook gevraagd naar de huidige aandacht voor welbevinden en veerkracht in het curriculum. De meeste respondenten gaven aan dat er steeds meer aandacht is voor welbevinden en veerkracht in de lerarenopleiding. Vaak wordt er op een impliciete en reactieve manier aandacht aan geschonken en is er minder aandacht voor het proactief en preventief aanbieden van deze thema's. De plek waar vaak aandacht is voor welbevinden en veerkracht is in de studieloopbaanbegeleidings- en vormingsvakken. Het gevoel van eigenaarschap over deze twee thema's is volgens de meeste respondenten wisselend.

Meerdere respondenten geven aan dat er ook steeds meer aandacht is voor het welbevinden en de veerkracht van opleiders.

Borging van aandacht voor welbevinden en veerkracht

Met behulp van een hackathon hebben we oplossing voor de borging van aandacht voor welbevinden en veerkracht in het curriculum in kaart gebracht. De hackathon bestond uit drie stappen: het identificeren van belemmeringen om welbevinden en veerkracht op te nemen in het curriculum, het formuleren van probleemstellingen en het koppelen van bestaande en nieuwe ideeën aan deze probleemstellingen, en het schetsen van curricula waar welbevinden en veerkracht een plek hebben.

Stap 1: Het identificeren van mogelijke belemmeringen

De deelnemers werd gevraagd om zich in te leven in twee stakeholders: een lerarenopleider, en een curriculumontwikkelaar. Vervolgens werd er gevraagd om te brainstormen over wat de stakeholders zouden denken/voelen, horen, zien en zeggen/doen, om zo mogelijke belemmeringen boven tafel te krijgen. De respondenten benoemden de volgende belemmeringen:

1. De respondenten zien dat opleiders zich betrokken voelen bij studenten. Ze herkennen ook dat studenten het soms moeilijk hebben met het mentaal welbevinden. Ze noemen ook executieve functies zoals plannen en timemanagement als problematisch. Desalniettemin is de **urgentie** van het probleem niet altijd even duidelijk.
2. Tegelijkertijd benoemen de respondenten de verschillende **belangen** die meespelen. Ze benoemen vragen die betrekking hebben op **rolperceptie** en op **verantwoordelijkheid**.
3. Respondenten zetten ook vraagtekens bij het kunnen **uitvoeren** in de praktijk. Ze geven aan dat onderwijsactiviteiten met betrekking tot veerkracht en welbevinden misschien niet in de vorm van een losstaand vak hoeft aangeboden te worden, maar dat het geïntegreerd aangeboden kan worden. Ze benadrukken het belang van het goed opleiden en samen met het werkveld aan de slag gaan. Hier wordt ook de **tijd en ruimte in het curriculum** als mogelijke belemmering benoemd.
4. Ook wordt het ontbreken van de juiste **expertise** benoemd als mogelijke belemmering.
5. **Werkdruk** wordt ook aangestipt, met name of er ook tijd en ruimte is voor de taken die voortkomen uit een nieuw curriculum. Daarbij geven respondenten aan dat het ook belangrijk voor opleiders is om aan zichzelf te denken, vanwege hun **eigen welbevinden en veerkracht**, en zo ook een rolmodel te zijn voor hun studenten.
6. De respondenten benoemen ook de mogelijke **weerstand** die kan ontstaan doordat opleiders horen 'jouw vak is niet rendabel', 'het moet anders' of het moet flexibeler.
7. De respondenten zien ook nog belemmeringen met betrekking tot de **definities en toetsing** van welbevinden en veerkracht.

Stap 2: Probleemstellingen en mogelijke oplossingen

Op basis van het inleven in perspectieven van verschillende stakeholders, gingen deelnemers vervolgens in vier teams aan de slag met het formuleren van probleemstellingen en mogelijke oplossingen daarbij. De probleemstellingen gingen in op:

- Het in kaart brengen van veerkracht en welbevinden, draagkracht bevorderen en samenwerking met scholen.
- Het elkaar blijven zien en vinden.
- De vraag hoe lerarenopleiders voorbeeldgedrag kunnen laten zien.
- Het bevorderen van zelfinzicht en reflectie van studenten bevorderen door het (als lerarenopleiders) voor te doen.

Stap 3: Naar een curriculum waarin welbevinden en veerkracht ingebed zijn

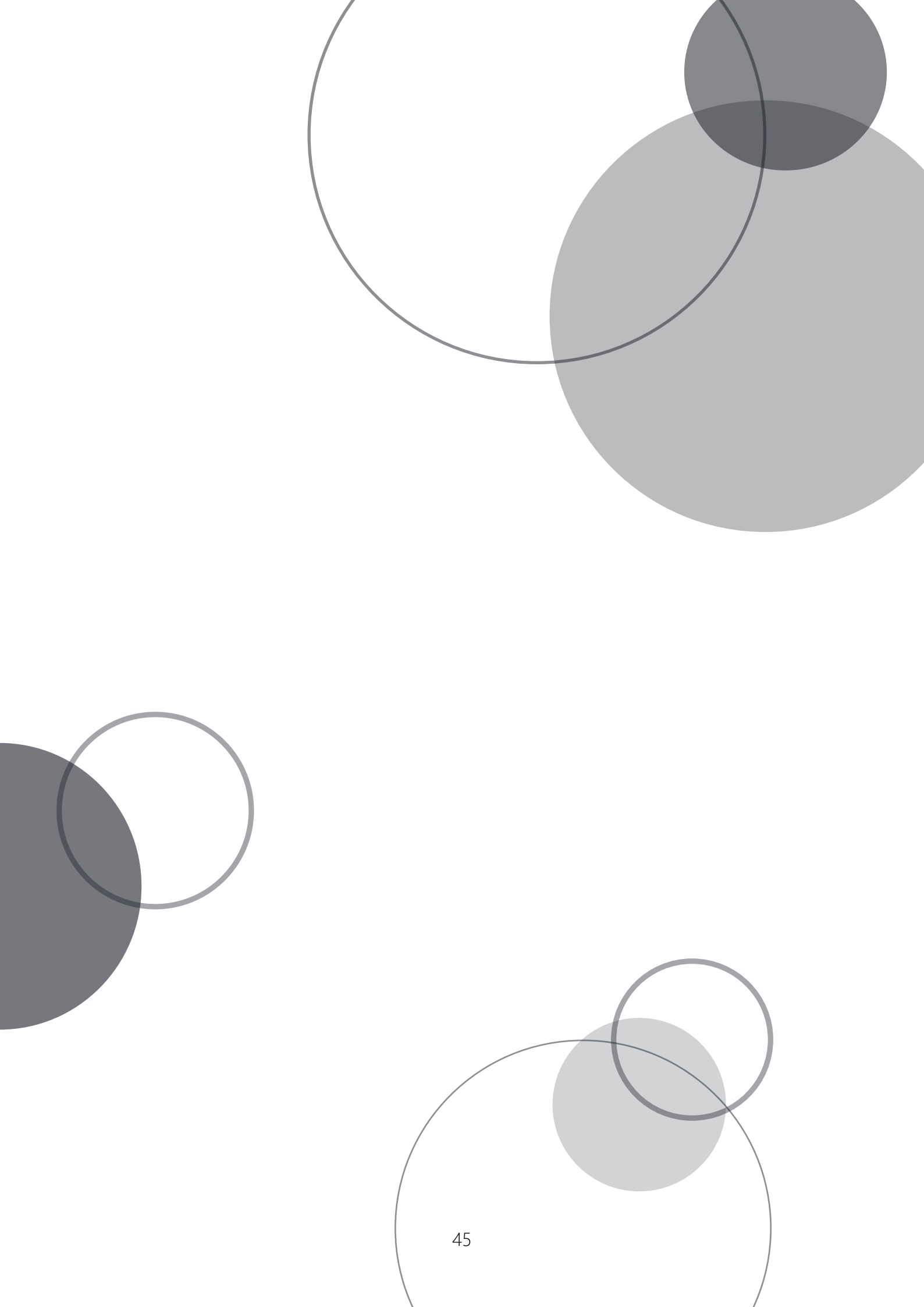
Tenslotte hebben de deelnemers verschillende oplossingen geformuleerd voor een curriculum waarin welbevinden en veerkracht een plek hebben. Deze oplossingsrichtingen variëren in mate van inbedding: incidenteel en/of reactief tot aan structureel en proactief ingebed in het hele curriculum.

De deelnemers noemden bijvoorbeeld het incidenteel aanbieden van lessen of workshops over veerkracht en welbevinden. Dit is een relatief eenvoudige manier om aandacht te besteden aan deze thema's in het curriculum, omdat de investering (vanuit staf en studenten) minimaal is. Het nadeel is echter wel dat deze thema's los staan van de rest van het curriculum en de stagepraktijk.

Er werd ook nog een tweede variant van een curriculum beschreven. Hierin zouden veerkracht en welbevinden in het volledige curriculum, visie en de cultuur van de opleiding geïntegreerd worden aangeboden. De thema's zouden dan niet aangeboden worden in losse vakken, maar in elk vak en onderdeel van het curriculum terugkomen. Door het op meerdere plekken in het curriculum naar voren te laten komen is de kans groter dat het betekenisvol en duurzaam aangeboden wordt. Dit vraagt echter om een grotere investering, omdat er een visie op studentenwelzijn geformuleerd wordt en er ook draagkracht is voor de thema's binnen het gehele team. Aanvullend op een integraal onderwijsvisie en ontwerp, zal er een professionaliseringsbeleid ontwikkeld moeten worden, waarbij opleiders zich kunnen professionaliseren in het begeleiden van veerkracht en welbevinden bij studenten. Docenten vervullen daarnaast ook een belangrijke voorbeeldfunctie en zijn zich daarvan bewust.

Er werden door de deelnemers ook nog voorwaarden geformuleerd voor een curriculum waarin welbevinden en veerkracht integraal ingebed zijn: flexibel, hindernissen in leeromgeving, context en inrichting van het curriculum weg nemen, langer begeleiden in de eerstegraadsopleiding, en het samen opleiden.

De teams noemden tenslotte ook nog het belang van een fysieke plek waarin studenten en docenten aandacht kunnen besteden aan het ontwikkelen van veerkracht en welbevinden.





Aanstaande leraren krijgen te maken met verschillende uitdagingen, waarbij veerkracht en welbevinden twee belangrijke beschermende factoren zijn. Maar hoe zorg je al tijdens de opleiding voor meer welbevinden en veerkracht bij aanstaande leraren?

Ter beantwoording van deze vraag, hebben we in het huidige onderzoek gekeken naar de besteding van de NPO-middelen door lerarenopleidingen, specifiek gericht op het welbevinden en de veerkracht van aanstaande leraren. We hebben ons daarbij gericht op het in kaart brengen van initiatieven die gefinancierd zijn door de NPO-middelen, het identificeren van de werkzame elementen, het inventariseren van de (professionaliserings)behoeften van aanstaande leraren en lerarenopleiders, en het inzicht krijgen in verduurzamings- en borgingsactiviteiten.

In hoofdstuk 2 hebben we de achtergrond geschetst van het onderzoek, en de concepten veerkracht en welbevinden gedefinieerd. In hoofdstuk 3 hebben we onze onderzoeksaanpak beschreven, hoofdstuk 4 en 5 gingen vervolgens in op de ontwikkelde initiatieven, hoofdstuk 6 over de werkzame elementen en hoofdstuk 7 over de verduurzaming van de initiatieven en borging van welbevinden en veerkracht in het curriculum.

Initiatieven

Vanuit de NPO-middelen hebben de negen betrokken instellingen meer dan 70 initiatieven ontwikkeld die verschillen in uitgangspunten, focus en doelen.

De meeste initiatieven richtten zich op de ondersteuning van studenten (bv. in termen van studieadvies), terwijl weinig initiatieven zich richtten op het versterken van veerkracht en/of welbevinden (inhoud). Daarnaast is er vooral geïnvesteerd in opleidingsbrede initiatieven (reikwijdte), gericht op studenten (doelgroep) en in de vorm van financiering van (extra) uren voor personeel.

Vergelijkbare verschillen zagen we terug bij de zeven nader bekeken initiatieven. Zo waren er verschillen tussen directe of indirecte invloed op welzijn en de veerkracht van leraren in opleiding. Sommige initiatieven waren gericht op het bevorderen van het welzijn en de veerkracht van aanstaande leraren, andere op de professionalisering van lerarenopleiders om een goede onderwijskwaliteit op de instituten te garanderen, en weer andere op het versterken van de samenwerking tussen leraren in opleiding en hun lerarenopleiders. Er waren ook verschillen in de implementatiefase; sommige initiatieven waren ten tijde van onze dataverzameling al gestart met de implementatie, terwijl andere net de ontwikkeling van hun initiatief hadden afgerond. Desalniettemin waren alle zeven onderzochte initiatieven direct of indirect gericht op het bevorderen van het welbevinden en/of de veerkracht van aanstaande leraren.

Werkzame elementen

Met behulp van interviews hebben we een aantal werkzame elementen in kaart gebracht. Deze elementen hadden betrekking op de volgende thema's:

- design en vormgeving van de initiatieven en onderwijsactiviteiten
- veerkrachtige en reflectieve houding
- overtuiging gericht op welbevinden en veerkracht
- collaboratieve leergemeenschap

Design en vormgeving

Brand-Gruwel (2019) geeft aan dat bij succesvolle onderwijsinnovatie het nadenken over en specificeren van een duidelijk innovatiedoel van belang zijn. Voor ons onderzoek geldt dat vooral voor het eerstgenoemde thema: design en de vormgeving van het initiatief en de daarbij horende onderwijsactiviteiten.

Ons onderzoek laat zien dat de pedagogische/didactische vormgeving belangrijk is voor het slagen van een initiatief. Er zijn verschillende elementen genoemd die van belang waren, bijvoorbeeld alternatieve activerende onderwijsactiviteiten en het belang van differentiëren. In onderzoek naar de zelfdeterminatie theorie worden verschillende manieren genoemd om het onderwijs zo te ontwerpen dat het gericht is op het bevorderen van welbevinden, bijvoorbeeld het zorgen voor variatie, verantwoordelijkheid en zelfontwikkeling. Zie Kiltz et al., (2024) voor meer voorbeelden van hoe activiteiten volgens de zelfdeterminatie theorie vormgegeven kunnen worden.

Het huidige onderzoek laat het belang van het nadenken over de inbedding van en de communicatie over het initiatief zien. Dit kwam naar voren uit de interviews met de stakeholders en uit de dataverzameling tijdens de hackathon. Communicatie over het initiatief op korte termijn bleek van belang bij het helpen voorkomen van weerstand. Bovendien is communicatie van belang voor de verduurzaming en borging van welbevinden en veerkracht op de lange termijn, omdat het kan zorgen voor een positieve houding en voortdurende betrokkenheid. Brand-Gruwel (2019) geeft ook aan dat het belangrijk is om na te denken over hoe verschillende actoren meegenomen kunnen worden, waarbij er aandacht is voor de kenmerken van de organisatie.

Tenslotte geven de stakeholders aan dat het naast het ontwikkelen van het initiatief, ook van belang is om na te denken over de professionalisering van de betrokken opleiders.

Aanbeveling 1: Bij het ontwerpen van initiatieven gericht op het versterken van veerkracht en welbevinden is het van belang duidelijke doelen te specificeren die richting geven aan de pedagogische/didactische vormgeving van zowel het initiatief als de daarbij behorende activiteiten.

Aanbeveling 2: Het is belangrijk om na te denken over de inbedding, zowel de praktische inbedding als de theoretische inbedding. De theoretische inbedding kan bijvoorbeeld op basis van de zelfdeterminatie theorie en het BRiTE framework.

Aanbeveling 3: Ten behoeve van de praktische inbedding is het van belang om een communicatieplan te schrijven, en om te zorgen voor bijpassende professionaliseringsactiviteiten.

Veerkrachtige en reflectieve houding en overtuiging

Uit het onderzoek van Brand-Gruwel (2019) komt naar voren dat het belangrijk is om de verschillende perspectieven van betrokkenen al mee te nemen bij de ontwikkeling van een initiatief. Ons onderzoek laat zien dat een reflectieve veerkrachtige houding, dat wil zeggen een houding gericht op reflectie en op het bevorderen van veerkracht en welbevinden van belang is.

De reflectieve veerkrachtige houding heeft betrekking op het zowel creëren van en het nemen van tijd voor reflectie. Uit de literatuur komt ook naar voren dat opdrachten die zich richten op zelfreflectie en mindfulness mogelijk een positieve invloed hebben op sense of belonging, betrokkenheid en het leren van studenten (Loughran, 2002; Masika & Jones, 2016).

Naast tijd voor reflectie blijkt ook een holistisch perspectief op de student en op welbevinden en veerkracht van belang. Het holistisch perspectief heeft betrekking op het kijken naar studenten in hun verschillende contexten (privé opleiding, werkplek) met aandacht voor zowel de persoonlijke als de professionele ontwikkeling. Studenten in ons onderzoek gaven bijvoorbeeld aan dat zij zich gezien voelen wanneer opleiders hen benaderen als een ‘volledig mens’, in plaats van alleen te focussen op hun prestaties, kennis en vaardigheden.

Overtuiging gericht op welbevinden en veerkracht

Een positieve overtuiging gericht op welbevinden en veerkracht is ook van belang. Daarbij worden elementen zoals het doorbreken van taboes en stigmatisering, je rolopvatting ten aanzien van het bevorderen van veerkracht en welbevinden en het voelen van eigenaarschap als belangrijke elementen genoemd. Dit thema en de bijbehorende elementen passen goed bij het BRiTE framework (Mansfield et al., 2012), met name het eerste aspect: het bewustworden van het belang van veerkracht. In eerder onderzoek hebben Fokkens-Bruinsma en collega's (2023) ook al laten zien dat het belangrijk is om de bewustwording te stimuleren; in dat onderzoek zijn daarvoor ook verschillende activiteiten ontwikkeld, zoals een bordspel, escaperoom en een podcast.

Aanbeveling 4: Stakeholders dienen vanuit een overtuiging gericht op welbevinden en veerkracht te starten. Het herkennen van het belang van aandacht voor dit thema, je eigen rol daarbij, en je ook eigenaar voelen zijn daarbij essentieel.

Aanbeveling 5: Een reflectieve veerkrachtige houding is van belang, waarbij ruimte is voor reflectie en een holistisch perspectief op de student. Het communicatieplan en de professionaliseringsactiviteiten (zoals genoemd bij aanbeveling 3) zouden daarbij kunnen ondersteunen.

Collaboratieve leergemeenschap

Het vierde thema heeft betrekking op de collaboratieve leergemeenschap. Daarbij staan het samenwerken en samen ontwikkelen (zowel tussen lerarenopleiders als samen met studenten), het daarbij creëren van sense of belonging, en een netwerk rondom studenten centraal.

Respondenten noemen daarbij expliciet het belang van het betrekken van aanstaande leraren en de praktijkscholen al vanaf het begin van de ontwikkeling van een initiatief.

Het belang van samenwerken en een sociaal netwerk komt ook naar voren uit het BRiTE raamwerk (Mansfield et al., 2012), met name met betrekking tot het tweede aspect relaties. Daarnaast komt het belang van relaties ook naar voren uit de zelfdeterminatie theorie, en dan met name het vervullen van de behoefte aan relaties (Ryan & Deci, 2000).

Aanbeveling 6: Betrek bij het ontwikkelen en uitvoeren lerarenopleiders, praktijkscholen en aanstaande leraren.

Aanbeveling 7: Creëer binnen het initiatief ook een sense of belonging en een sociaal netwerk rondom de aanstaande leraren

Verduurzaming en borging van de initiatieven

Hoe zorg je ervoor dat het initiatief over langere tijd beschikbaar blijft? De meeste initiatieven vinden doorgang, bijvoorbeeld door verankering op andere plekken in de organisatie, of in een andere vorm. Eigenaarschap voelen, communicatie over het hoe en waarom van het initiatief zijn daar bevorderende factoren voor, en kunnen eventuele collegiale weerstand voorkomen. Over het algemeen zien we dat initiatiefnemers en ontwikkelaars zich veelal richten op de doelen, inhoud en vormgeving van een initiatief, terwijl juist communicatie en gezamenlijke visie op welbevinden en veerkracht ook van belang zijn.

Verdieping kan volgens respondenten plaatsvinden wanneer ze mogelijkheden zien om de initiatieven of het ontwikkelde materiaal op andere plekken te gebruiken, bv. met leerlingen. De initiatieven zorgen ook voor aanvullende ideeën, bijvoorbeeld om nieuw materiaal te ontwikkelen. De verdere ontwikkeling door middel van samenwerking met lerarenopleiders, studenten en scholen/praktijkpartners worden hierbij ook expliciet genoemd.

Als het gaat om verbreding worden ook weer de praktijkpartners/opleidingsscholen en het belang van communicatie over het initiatief genoemd. Tenslotte wordt hier ook nog genoemd dat verbreding kan plaatsvinden door verankering in de organisatie.

Vergelijkbaar met het eerder onderzoek (Fokkens-Bruinsma & Poort, 2023), zien we dat er bij de consortiumpartners steeds meer aandacht is voor welbevinden en veerkracht in het curriculum, vaker reactief en impliciet dan proactief en preventief. Bij bepaalde vakken zijn deze thema's integraal onderdeel, echter blijkt het lastig om studenten te overtuigen van het belang en of de relevantie hiervan. Rolopvattingen van betrokkenen worden hier ook weer genoemd als belangrijk aspect voor in hoeverre dit gedragen wordt door collega's. Het welbevinden en veerkracht van lerarenopleiders wordt ook genoemd als belangrijk thema. Mogelijk heeft het mentale welzijn van opleiders ook invloed op het welbevinden en de veerkracht van aanstaande leraren (Kiltz et al., 2020), en lerarenopleiders zouden ook hierin een voorbeeldrol kunnen spelen.

Uit de hackathon kwam naar voren dat respondenten herkennen dat mentaal welbevinden en veerkracht inderdaad belangrijk zijn voor aanstaande leraren. Belemmeringen die tijdens de hackathon werden genoemd waren verschillende belangen en rol percepties, de juiste expertise missen om met dit soort thema's aan de slag te kunnen, werkdruk en ruimte in het curriculum. Ze hebben oplossingen aangedragen voor probleemstellingen die te maken hadden met reflectie/

welbevinden/veerkracht, draagkracht en samenwerking met scholen, hoe je dat bewerkstelligt en hoe lerarenopleiders rolmodel kunnen zijn.

Uit de hackathon kwam uiteindelijk een aantal oplossingen voor een curriculum waarin welbevinden en veerkracht ingebed zijn, variërend op een schaal van het aanbieden van lessen of workshops over veerkracht en welbevinden tot het volledig integreren van de thema's in het curriculum, waarbij lerarenopleiders het belang, nut en de waarde daarvan ook uitdragen in hun handelen.

Aanbeveling 8: Voor verduurzaming van initiatieven en borging van aandacht voor welbevinden en veerkracht in het curriculum moet er aandacht zijn voor de vier hiervoor genoemde thema's: design en vormgeving, een reflectieve veerkrachtige houding, overtuigingen gericht op welbevinden en veerkracht en het werken in een collaboratieve leergemeenschap.

Tot slot

Het versterken van welzijn en veerkracht van aanstaande leraren draagt, naar wij hopen, bij aan leraren die hun complexe beroep met plezier uitoefenen en de druk van het beroep aankunnen. Dat is waardevol voor aanstaande leraren, het onderwijs en de samenleving als geheel. Dit onderzoek draagt bij aan het onderbouwen van initiatieven gericht op het versterken van welbevinden en de veerkracht van aanstaande leraren door verschillende werkzame elementen te identificeren. Lerarenopleidingen kunnen deze werkzame elementen inzetten om veerkracht en welbevinden van aanstaande leraren te ondersteunen. Door een overtuiging gericht op welbevinden en veerkracht zien lerarenopleiders en aanstaande leraren hun eigen rol in het bevorderen van veerkracht en welbevinden. Juist het ontwikkelen en aanbieden van deze thema's in een collaboratieve leergemeenschap, en vanuit theoretisch onderbouwde design en vormgevingsprincipes, ondersteunt lerarenopleiders en aanstaande leraren. De reflectieve en veerkrachtige houding zorgt ervoor dat opleiders en aanstaande leraren bezig gaan en blijven met persoonlijke en professionele ontwikkeling.



Bijlagen: literatuur

- Brand-Gruwel, S., Bos, N., & Graaf van der, A. (2019). Het vergroten van studiesucces in het hoger onderwijs: belang van overtuigingen van docenten. *Pedagogische Studiën*, 96(1), 1-14. <https://pedagogischestudien.nl/article/view/13884>
- Cromer, G. (2020). *How Can Teacher Training Maintain Rigor and Increase Resilience Beyond Covid-19?* [Unpublished doctoral dissertation]. Trident University International.WHO, 2021
- Dabrowski, A. (2020). Teacher wellbeing during a pandemic: Surviving or thriving? *Social Education Research*, 2(1), 35-40. <https://doi.org/10.37256/ser.212021588>Doney 2013
- Day, C., Edwards, C., Griffiths, A., Gu, Q. (2011). *Beyond survival: Teachers and resilience*. <http://www.nottingham.ac.uk/education>.
- Doney, P. A. (2013). Fostering resilience: A necessary skill for teacher retention. *Journal of Science Teacher Education*, 24, 645–664. <https://doi.org/10.1007/s10972-012-9324-x>.
- Dopmeijer, J.M., Nuijen, J., Bush, M.C.M., Tak, N.I., & Verweij, A. (2022). *Monitor Mentale gezondheid en Middelengebruik Studenten hoger onderwijs. Deelrapport 1. Mentale gezondheid van studenten in het hoger onderwijs*. Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu RIVM, Trimbos-instituut en GGD GHOR.
- Fokkens-Bruinsma, M., Gemmink, M.M., & Rooij, van, E.C.M. (2021). *Staying BRiTE in the Dutch teacher education context*. In C. F. Mansfeld (Ed.), *Cultivating Teacher Resilience: International Approaches, Applications and Impact* (pp. 143-158). Springer. https://doi.org/10.1007/978-981-15-5963-1_9
- Fokkens-Bruinsma, M., & Poort, I. (2023). ‘Life is tough, but so are you’. Bevorderen van mentale veerkracht van studenten aan de lerarenopleiding. Teacher education department of the University of Groningen.
- Harmsen, R., Helms-Lorenz, M., Maulana, R., & van Veen, K. (2018). The relationship between beginning teachers’ stress causes, stress responses, teaching behaviour and attrition. *Teachers and Teaching*, 24(6), 626-643, DOI: 10.1080/13540602.2018.1465404
- Inspectie van het Onderwijs (2023). *De Staat van het Onderwijs*. Inspectie van het Onderwijs. Geraadpleegd op: <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2023/05/10/hoofdpijnen-svho-2023-stelsel>.
- Institute for Positive Health, n.d. via: <https://www.iph.nl/>
- Kiltz, L., Rinas, R., Daumiller, M., Fokkens-Bruinsma, M., & Jansen, E. (2020). ‘When They Struggle, I Cannot Sleep Well Either’: Perceptions and Interactions Surrounding University Student and Teacher Well-Being. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 578378. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.578378>

- Kiltz, L., Fokkens-Bruinsma, M. & Jansen, E.P. W.A. (2024). Promoting University Students' Well-being and Resilience by Means of a Game-Approach Basic Psychological Need Intervention: a Case Study. *Int J Appl Posit Psychol* 9, 1721–1744. <https://doi.org/10.1007/s41042-024-00189-8>
- Loughran, J.J. (2002). Effective Reflective Practice: In Search of Meaning in Learning about Teaching. *Journal of Teacher Education*, 53, 33-43.
- 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. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tate.2015.11.016>.
- 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(3), 357–367. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2011.11.001>
- Masika, R., & Jones, J. (2015). Building student belonging and engagement: insights into higher education students’ experiences of participating and learning together. *Teaching in Higher Education*, 21(2), 138–150. <https://doi.org/10.1080/13562517.2015.1122585>
- Prenger, R., Tappel, A. P. M., Poortman, C. L., & Schildkamp, K. (2022). How can educational innovations become sustainable? A review of the empirical literature. *Frontiers in Education*, 7, [970715]. <https://doi.org/10.3389/educ.2022.970715>
- Rots, I., Aelterman, A., & Devos, G. (2014). Teacher education graduates’ choice (not) to enter the teaching profession: does teacher education matter? *European Journal of Teacher Education*, 37(3), 279-294. <https://doi.org/10.1080/02619768.2013.845164>
- Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Van Rijswijk, M.M., Bronkhorst, L.H., Akkerman, S.F., & van Tartwijk, J. (2018). Changes in sensed dis/continuity in the development of student teachers throughout teacher education. *European Journal of Teacher Education*, 41(3), 282-300, DOI: 10.1080/02619768.2018.1448782
- Wegen, J. & de Koning, A. (2023). *Landelijk Kader Studentenwelzijn 2023-2030*. Geraadpleegd op: <https://www.rivm.nl/bibliotheek/rapporten/2021-0194.pdf>
- Zhang S and Luo Y (2023). Review on the conceptual framework of teacher resilience. *Front. Psychol.* 14:1179984. doi: 10.3389/fpsyg.2023.1179984

Bijlagen: codebook

Thema	Code	Codering
collaboratieve leergemeenschap	collegiale feedback	Docenten maken gebruik van elkaars expertise als het gaat om het bevorderen van veerkracht en welbevinden, zowel als onderdeel van het initiatief als daarbuiten
design en vormgeving van de initiatieven	inbedding in bestaande context	Het gaat hier om het inbedden van het initiatief in een al bestaande context, kan gaan over huidige situatie en ook over de toekomstige situatie.
veerkrachtige en reflectieve houding/ overtuigingen over welbevinden en veerkracht	professionalisering mbt aansluiten bij andere manier begeleiding	Als er gesprekken worden gevoerd over welbevinden en veerkracht, gaat het hier om het belang om scholing te krijgen om studenten hier beter bij te kunnen begeleiden.
overtuiging welbevinden veerkracht	bewustworden rol in relatie met welbevinden/veerkracht	Het gaat om het nadenken over welke impact welbevinden/veerkracht op jezelf heeft in je rol als docent.
collaboratieve leergemeenschap	peer-support	Met peers over het onderwerp praten. Het gevoel hebben dat je niet alleen staat, en niet de enige bent die hier tegen aanloopt.
collaboratieve leergemeenschap	initiatief met elkaar vormgeven tijdens de ontwikkelpilot fase	Als ontwikkelaar gezamenlijk werken aan de ontwikkeling/vormgeving van het initiatief. Het kan hier zowel gaan om geplande samenwerking of als gevolg van het uitvoeren van het initiatief. Focus is op ontwikkel en/of pilot fase.
design en vormgeving van de initiatieven	metaforisch werken	Metaforen gebruiken om abstracte processen of begrippen duidelijk te maken.
collaboratieve leergemeenschap	openheid en veiligheid	Een sfeer waarin men open staat voor elkaar, zich open stelt naar elkaar en zich daar veilig bij voelt.
veerkrachtige en reflectieve houding	stilstaan in termen van reflectie	Stilstaan bij datgene wat je doet, ook ruimte voelen om op adem te komen.
design en vormgeving van de initiatieven	theoretische inbedding	Dit gaat over de theoretische inbedding van het initiatief, zowel wanneer deelnemers praten over theoretische inbedding in hun initiatief als wanneer er behoefte is aan theoretisch inbedding).
veerkrachtige en reflectieve houding	uit comfortzone stappen	Deelnemers geven aan uit hun comfort zone te stappen.
veerkrachtige en reflectieve houding/design en vormgeving van de initiatieven	vanuit ander perspectief kijken	Vanuit een ander didactisch perspectief kijken naar thema's. bv. coaching en begeleiding.

design en vormgeving van de initiatieven	communicatie over het initiatief	Communicatie over het belang en de inhoud van het initiatief door betrokkenen. Kan gaan over de ontwikkeling, maar ook over de daadwerkelijke plannen.
overtuiging welbevinden veerkracht	eigenaarschap over het proces	Belangrijk dat men zich eigenaar voelt over het implementatieproces. Hoewel positief geformuleerd kan het hier ook gaan om de negatieve variant, namelijk het ontbreken daarvan en het mogelijk leiden tot weerstand.
collaboratieve leergemeenschap	gezien voelen/ gewaardeerd worden	Wanneer studenten sense of belonging ervaren, zich gezien voelen, gewaardeerd en geaccepteerd.
design en vormgeving van de initiatieven	praktische toepasbaarheid	Het initiatief is gelijk te gebruiken op een andere plek.
design en vormgeving van de initiatieven	meer materiaal	Voor het kunnen verduurzamen is het belangrijk dat er meer materiaal ontwikkeld wordt.
design en vormgeving van de initiatieven	paradox van tijd investeren om tijdswinst op te leveren	Het gaat hier om het investeren van tijd op de korte termijn voor winst op de lange termijn.
overtuiging welbevinden veerkracht	rolopvatting verandering	Het gaat hier over het feit dat de respondent anders tegen zijn/haar rol is gaan aankijken n.a.l.v. het initiatief. Dit kan gaan om zowel het implementatieproces, als een opbrengst zijn.
design en vormgeving van de initiatieven	ruimte in de agenda/ praktische aspecten	Het gaat hier om de praktische voorwaarden voor het kunnen realiseren van het initiatief. Zowel belemmerend als bevorderend
design en vormgeving van de initiatieven	verdieping naar aanleiding van materiaal	Het initiatief levert verdieping op van kennis en inzichten.
veerkrachtige en reflectieve houding/ overtuigingen over welbevinden en veerkracht	bewustworden veerkracht en welbevinden	Het gaat hier om bewustwording van veerkracht en welbevinden, wat is het? waarom is het belangrijk? hoe er aan te werken? Het gaat hier ook om de taal die je gebruikt en het doorbreken van een taboe.
overtuiging welbevinden veerkracht	expert rol van docenten durven loslaten/andere rol innemen	Als docenten benoemen dat ze voor het begeleiden van studenten op veerkracht en welbevinden hun expertrol moeten loslaten en een andere rol moeten innemen, omdat niemand expert is op het gebied van deze thema's.
design en vormgeving van de initiatieven	gesprek als werkvorm	Gesprek als werkvorm, tool, geeft woorden, zorgt voor verbinding) maar dan wel expliciet genoemd door de respondent.
veerkrachtige en reflectieve houding	holistische kijk	Vanuit een holistisch perspectief kijken naar welbevinden/veerkracht. Dat wil zeggen dat studenten in meerdere contexten leven (prive, school, opleiding) en dat die er allemaal toe doen. Niet alleen academisch, maar ook sociaal-emotioneel.

design en vormgeving van de initiatieven	transfer naar andere groepen, andere contexten	Ook inzetbaar in andere lagen, zowel horizontaal als verticaal. Let wel we spreken alleen van transfer als het gaat om transfer buiten de oorspronkelijke doelgroep (opleider/student). Kan ook gaan over de toekomst bv. ihkv verduurzaming.
veerkrachtige en reflectieve houding/ overtuigingen over welbevinden en veerkracht	vitaliteit (respondent zelf)	Het gaat hier over wat het de respondent oplevert in termen van welbevinden.
veerkrachtige en reflectieve houding/ overtuigingen over welbevinden en veerkracht	vitaliteit van studenten in het algemeen	Hier gaat het om de vitaliteit van studenten in het algemeen.
design en vormgeving van de initiatieven/ overtuigingen over welbevinden en veerkracht	handelingsverlegenheid m.b.t. rol	Handelingsverlegenheid ervaren, hierbij een strikte codering, alleen wanneer de docent zelf aangeeft dat dit het geval is.
design en vormgeving van de initiatieven	transfer naar school: koppeling theorie/ praktijk	Transfer in het kader van het samen opleiden, dus wanneer stageschool en instituut binnen het initiatief samenwerken.
collaboratieve leergemeenschap	sociale steun	Sociale steun in de brede zin.
design en vormgeving van de initiatieven	didactische vormgeving	Respondenten hebben het hierbij over het belang van de juiste opzet/werkvorm van het initiatief.

