



Wat als... startende leraren blijven bruisen van energie?

Ine Bogaerts en Marleen Borzée

'Er is elke dag iets om dankbaar voor te zijn, maar hoe vind ik het?'



UCLL
HOGESCHOOL

**RESEARCH &
EXPERTISE**

Wat als... startende leraren blijven bruisen van energie?

De *drop-out* van leraren tijdens de eerste vijf jaren van hun loopbaan neemt al jaren toe. In 2018-2019 gaven 44% van de startende leraren secundair onderwijs en 25% in het lager onderwijs er de brui aan (betalingsdatabank Vlaams Ministerie Onderwijs en Vorming, 2019). Hoge werkdruk, onzekere tijdelijke uren en de praktijkschok (overgang tussen lerarenopleiding en werkvloer) worden vaak aangehaald als reden tot exit uit het onderwijs (Dewitte en Hindriks, 2019).

Het bieden van ondersteuning en begeleiding aan startende leraren kan een positieve impact hebben op de keuze om in het lerarenberoep te blijven. *Aanvangsbegeleiding*, georganiseerd door de school, als recht en plicht werd daarom decretaal verankerd vanaf september 2019.

Binnen de aanvangsbegeleiding ligt de focus op drie elementen: *wegwijsbegeleiding* (vlotte integratie in de schoolcontext), *werkbegeleiding* (inhoudelijke en vakdidactische ondersteuning) en *leerbegeleiding* (reflectie over persoonlijke en professionele identiteit).

Starters worden in coaching vaak benaderd vanuit tekorten en remediëring. “*Ze kunnen hun klas nog niet zo goed in de hand houden dus geven we hen tips over hoe dat beter kan.*” Dit geeft de starters het gevoel van onbekwaam te zijn waardoor het gevaar van drop-out sluimerend aanwezig kan zijn.

Als lerarenopleiders, die de leraren van de toekomst opleiden, willen wij samen met het werkveld de verantwoordelijkheid opnemen door de uitstroom van startende leraren te onderzoeken.

Wij wilden dieper ingaan op *energiebronnen* bij startende leraren (minimum één en maximaal vijf jaar werkzaam in onderwijs) en hebben zo doelbewust de keuze gemaakt om in ons *praktijkgericht onderzoek* te werken vanuit een *waarderende benadering* door te focussen op sterktes en positieve ervaringen. Om dit te realiseren zijn we aan de slag gegaan met tien startende leraren, vijf uit lager onderwijs en vijf uit secundair onderwijs. Zij noteerden gedurende de maand oktober in een *dankbaarheidsdagboek* drie activiteiten of ervaringen die hen energie gaven en motiveerden.

Deze kwalitatieve methodiek van dankbaarheidsdagboeken wordt omschreven als een *positief psychologische interventie* met bewezen krachtig effect naar het verhogen van de dankbaarheid en versterken van veerkracht in leven en werk (Bolier, Westerhof, Walburg, Bohlmeijer, 2015). Als je dankbaar bent, merk je het positieve meer op, waardeer je dit meer en versterkt dit je ook in moeilijke periodes (Fredrickson, 2010).

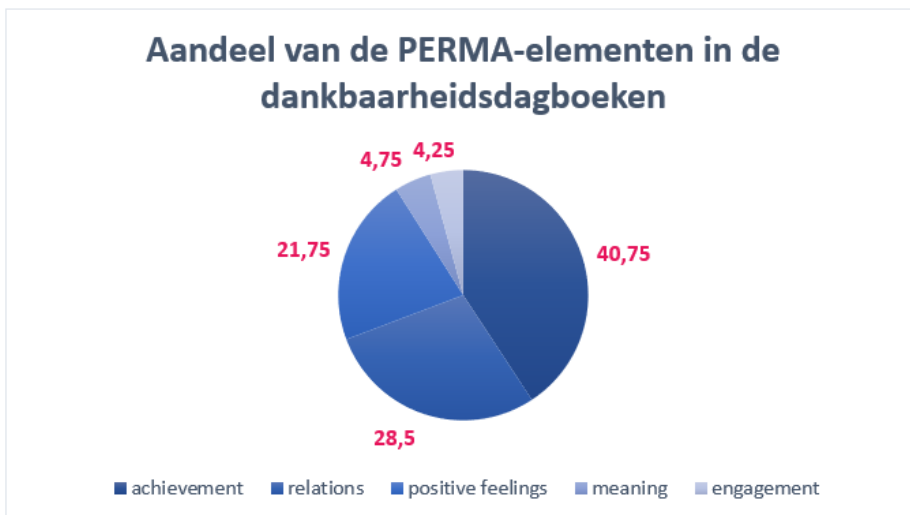
Wat als... startende leraren blijven bruisen van energie?

Het PERMA-model

We analyseerden dankbaarheidsdagboeken van de startende leraren vanuit het *PERMA-model* van Seligman (2012). Dit model behoort tot het domein van de positieve psychologie waarbij PERMA een acroniem is voor de belangrijke elementen van welbevinden: Positive feeling, Engagement, Relations, Meaning en Achievement. Deze elementen worden omschreven als:

- *Positive feeling* staat voor een algemene tendens om 'contentement' en vreugde te voelen. Het gaat om emoties als geluk, dankbaarheid, hoop, plezier en ontspanning.
- *Engagement* gaat over het helemaal opgaan, betrokken of geïnteresseerd zijn in een activiteit. De ultieme vorm van betrokkenheid is 'flow'.
- *Relations* is de verbondenheid die gevoeld wordt met mensen om zich heen en de waardering hierbij.
- *Meaning* wordt ervaren wanneer de beleving van doel en richting in het leven aanwezig is en waarbij er een bijdrage geleverd wordt aan de directe omgeving of aan de samenleving.
- *Achievement* wordt bekomen wanneer er het gevoel is van bekwaamheid en vooropgestelde doelen bereikt worden.

Uit de dankbaarheidsdagboekanalyse bleek dat, zoals weergegeven in Figuur 1, 'achievement' (40,75%) en 'relations' (28,50%) het meeste energie geven aan startende leraren, gevolgd door 'positive feelings' (21,75%). 'Meaning' (4,75%) en 'engagement' (4,25%) scoren opmerkelijk lager.



Figuur 1.

Visuele weergave van het aandeel waarin de vijf elementen van het PERMA-model in de dankbaarheidsdagboeken van de tien startende leraren genoteerd werden.

Wat als... startende leraren blijven bruisen van energie?

Energiebronnen inzetten in de praktijk

We geven graag verdere duiding bij de energiebronnen van de startende leraren uit ons praktijkgericht onderzoek. Daarnaast leverden de coachende terugblikgesprekken met deelnemende leraren interessante aanbevelingen op die in de praktijk ingezet kunnen worden door mentoren en school(bege)leiders.

Achievement

"Ik heb resultaat nodig op korte termijn. Ik heb er plezier in om vooruitgang te zien in de te bereiken doelen. Zo weet ik waarvoor ik het doe."

"Goed lesgeven en mensen iets bijleren is mijn taak en drive als leraar."

Starters hebben een sterke focus op **doelen** en **resultaten**. Hun overtuiging is dat de kern van hun opdracht bestaat uit leerlingen kennis, vaardigheden en attitudes bij te brengen. Snelle en duidelijke succeservaringen opdoen en groei vaststellen is belangrijk om zich goed te voelen. Dit wordt gezien als een beloning voor het harde werk dat eraan voorafgaat.

Tips om starters te ondersteunen in hun bekwaamheidsgevoel:

- Zorgen dat leerkrachten zich de eerste 5 jaar ten volle op hun **kernopdracht van het lesgeven** kunnen focussen is belangrijk. Administratieve taken en het aantal werkgroepen beperken is een noodzaak.
- Het begeleiden van starters in het vooropstellen van **haalbare doelen** is zinvol. Ervaringsuitwisseling en afstemming met collega's (bv. vakwerkgroep, intervisie, co-teaching, samenwerking bij thema's) kunnen veel praktische tips opleveren.
- **Successen vieren** zorgt dat het behalen van een doel extra onderstreept wordt. Positieve focus is extra nodig in contexten waar groei van leerlingen moeizaam verloopt.
- Tools aanreiken om werkbare 'to-do-lijstjes' te maken en tijd goed te beheren om zo **overzicht** en greep te krijgen op het geheel van taken zijn handig.
- In functioneringsgesprekken en vergaderingen zelf als directie of mentor een **voorbeeldrol** bieden betreft dankbaar terugblikken op wat lukt, bevordert copingsgedrag bij starters.



Wat als... startende leraren blijven bruisen van energie?

Relations

"Ik voel me zo blij als de leerlingen aangeven dat ze zich thuis voelen en dingen delen met mij."

"De vraag 'hoe gaat het met je' en een expliciete 'dank je wel' van collega's kleurden mijn dag."

Starters halen veel energie uit contacten met anderen. In de eerste plaats willen ze een **positieve relatie hebben met hun leerlingen**. Het opbouwen van een vertrouwensband met hen is van groot belang voor hun eigen welbevinden. Leraren willen het verschil uitmaken voor hun leerlingen.

Ook **gevoel van verbondenheid met collega's** betekent veel voor starters. Ze willen graag bij het team horen.

Starters fleuren op wanneer ze expliciet **erkend worden** in een compliment van leerlingen en collega's,.. Een bijzondere boost voor starters is **waarderende feedback van ouders en directie**.

Tips om starters te waarderen en te verbinden in de school:

- Het is belangrijk om regelmatig een **informele babbel** te doen met starters opdat ze een **betrokken klankbord** kunnen ervaren.
- Voldoende **ondersteunen** van starters door concrete handvaten, coachende lesbezoeken, verrijkende observaties. Voldoende **flanking** is nodig vooral als het contact met een klas niet vlot loopt of bij kritische oudercontacten.
- Een **'durf vragen en deel' – cultuur** in plaats van een 'ieder voor zich'-cultuur in een team is essentieel voor verbondenheid en teamspirit.
- Respecteren van de eigenheid van starters en hen expliciet **waarderen** voor wat ze positief bijdragen is de fond. Dit moet gebeuren vanuit de focus op groeien. Een positieve houding van levenslang leren met een **groeimindset**, leidt tot een positief schoolleerklimaat.
- Het is van belang om starters niet te veel klassen toe te wijzen zodat ze een **vertrouwensband** kunnen opbouwen met hun leerlingen.
- In schoolbeleid expliciet aandacht geven voor **warm onthaal** en **vlotte integratie** in het schoolteam is een zinvolle prioriteit.
- Sociale vergelijking en onderlinge competitie tussen collega's mijden is nodig.

Wat als... startende leraren blijven bruisen van energie?

Positive feeling

"Ik genoot van een echte pauze, zonder toezicht of taak."

"Zalig met de fiets naar school, dat geeft me lucht, letterlijk en figuurlijk."

Starters ervaren een erg hoge werkdruk. Positieve, ontspannen gevoelens zijn belangrijk om in energieke balans te blijven. Starters ervaren ontspanning vooral in hun privé-sfeer. Activiteiten met familie en vrienden helpen om werk in gepast perspectief te plaatsen.

Tips om starters te stimuleren zich regelmatig te ontspannen:

- Het is belangrijk om het belang van **vrije tijd** voor de starter te expliciteren en alert te zijn voor hun fysieke en mentale **grenzen**.
- Als school duidelijke **tijdszones afbakenen** wanneer en op welke manier starters bereikbaar en beschikbaar moeten zijn voor collega's, directie,... scheidt mentale rust. Dit zelf ook respecteren als leidinggevende leidt tot een veerkrachtige schoolcultuur.
- **Echt pauze gunnen** aan starters kan door toezichten en taken op lunchmomenten te beperken, evenals plannen van werkgroepen of vergaderingen.
- Het is een kunst en een meerwaarde om in gesprekken geregeld te focussen op het uitwisselen op **positieve** aangename leuke ervaringen en niet alleen op de moeilijke lastige kanten van de job.

Wat als... startende leraren blijven bruisen van energie?

Meaning

"Ik heb regelmatig vrij persoonlijke gesprekjes met leerlingen. Ik heb wel het gevoel dat een aantal dat meenemen voor hun verdere groei en dat geeft me voldoening."

"Ik vind dat ik een betekenisvolle job heb. Ik help mensen volwassen worden."

Starters ervaren het betekenisvol zijn voor de leerlingen, de school of samenleving eerder sporadisch als energiebron. Af en toe wordt dit benoemd vooral in het kader van de opvoedende rol waarbij ze energie krijgen van het doorgeven van waarden aan leerlingen. Starters ervaren wel de wens om een bijdrage te kunnen leveren aan hun school maar de focus op het voorbereiden en geven van hun eigen lessen primeert steeds.

Tips om bij starters het gevoel van betekenisvol bezig te zijn aan te scherpen:

- Expliciteren van **visie en missie** van de school .
- Starters en schoolteam laten **concretiseren** hoe ze bijdragen aan het opvoedingsproject.
- Voorleven en expliciteren van **eigen waarden**.
- In functioneringsgesprek volgende vragen stellen ` **Wat vind jij echt belangrijk?** En ` **Waarom wil je en kon je echt het verschil maken?** `

Wat als... startende leraren blijven bruisen van energie?

Engagement

"Ik heb mijn doelen altijd in mijn achterhoofd, ook wanneer ik even de tijd uit het oog verlies.

'Ik wil graag de leerstof zien die ik had voorbereid en vergeet dan te genieten.'

Starters ervaren het gevoel van 'flow' slechts zelden of helemaal niet. Starters moeten zich nog veel vaardigheden eigen maken. Ze zijn gefocust op de les, de doelen, de werkvormen, het onder controle houden van de groep, het inspelen op reacties van leerlingen en de klasorganisatie. Dit vraagt bewuste aandacht. Helemaal genietend opgaan in het moment blijkt zelden aan de orde. Groeien in deze energiebron kan ons inziens vooral door de **nodige ervaring** op te doen in de rolidentiteit en competenties als leraar.

Tot slot ... over de impact van het dankbaarheidsdagboek bij starters. Het dagelijks noteren van positieve ervaringen zorgde bij de startende leraren voor meer bewustzijn van en waardering voor het positieve. Het steeds op zoek gaan naar wat wél lukte, naar wat tóch energie gaf, hen dankbaar maakte en dit alles óók op een stresserende werkdag, versterkt en verlengt het effect van die ervaren positieve emoties. Vrijblijvende reflectie hierop in een coachend gesprek biedt zeker fijne waardeerende professionaliseringskansen.

'Want er is elke dag iets om dankbaar voor te zijn en nu vind ik het!'

Ine Bogaerts en Marleen Borzée zijn lerarenopleiders en praktijkonderzoekers binnen het expertisecentrum Education & Development van UC Leuven-Limburg

Bibliografie

Bohlmeijer, E. & Hulsbergen, M. (2018). De kracht van dankbaarheid. Tielt, Lannoo.

Bolier, L., Haverman, M., Westerhof, G., Riper, H., Smit, F. & Bohlmeijer, E. (2013). Positive Psychology Interventions: A Meta-Analysis of Randomized Controlled Studies. *BMC Public Health*, 13.

Butler, J. & Kern, M. (2016). The PERMA-profiler: A brief multidimensional measure of flourishing. *International Journal of well-being*, 6(3), 1-48.

Cautreels, P. (2009). Met beginnende leraren op weg naar professionaliteit. Leuven, Plantyn.

Wat als... startende leraren blijven bruisen van energie?

Deketelaere, A. en Kelchtermans, G. (2004). Samen voor *de spiegel*. Een werkboek over de begeleiding van beginnende leraren. *Cahiers voor didactiek 17*, Wolters Plantyn, Mechelen.

Deci, E.L. & Ryan, R.M. (Eds). (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester. NY: University of Rochester Press.

De Vos, S., De Wilde, J. en Beusaert, S. (Reds.) (2018). Start to teach. Inspiratiegids voor aanvangsbegeleiding in het onderwijs. Leuven, Garant.

Dewitte, K. & Hindriks, J. (2019). De arbeidsmarkt en de toegevoegde waarde van leraren. *Impuls*, 50(0), p5-15.

Dweck, C. (2011). *Mindset, de weg naar een succesvol leven*. Amsterdam: SWP.

Emmons, R.A. (2013). *Gratitude works a 21-day program for creating emotional prosperity*. San Francisco: Jossy-Bass.

Fallon R. Goodman, David J. Disabato, Todd B. Kashdan & Scott Barry Kauffman (2017). Measuring well-being: A comparison of subjective well-being and PERMA, *The Journal of Positive psychology*, DOI: 10, 1080.

Fredrickson, B.L. (2009). *Positivity*. Amsterdam: Spectrum.

Jehaes, A. (2018). *Veerkrachtig voor de klas*. Brussel, Politea.

Kelchtermans, G. (1994). De professionele ontwikkeling van leerkrachten basisonderwijs vanuit het biografisch perspectief. (*Studia Paedagogica*, nr. 17). Leuven: Universitaire Pers Leuven.

Kelchtermans, G. (1999). Kwetsbaarheid en professionele identiteit van leerkrachten basisonderwijs. Een exploratie van de morele en Politieke wortels. *Pedagogisch Tijdschrift*, 24(4), 472-492.

Kwah, D. en Kern, M. (2015). A cross-cultural comparison of the PERMA-model of well-being. *Undergraduate journal of psychology at Berkeley*, p. 1-22.

Mattewman, L., Jodhan-Gall, D., Nowlan, J., OSullivan, N. & Patel, Z. (2018). Primed, prepped and primed: Reflections on enhancing student wellbeing in tertiary education. *Psychology Teaching Review*, 24(1), p. 67-76.

Maes, J. en Martin, A, (reds.) (2019). *Startende leerkrachten. Bouwen aan zelfvertrouwen en begeleiding*. Brussel, Politeia.

Schotanus-Dijkstra, M. (2019). *Durf te floreren: waarom floreren je gelukkiger maakt dan geluk*. Tielt, Lannoo.

Seligman, M. (2011). *Flourish*. London-Boston: Nicholas Brealey Publishing.

Seligman, M. (2018). PERMA and the Building Blocks of Well-Being. *The Journal of Positive Psychology*, 13(4), 333-335.

Van Zundert, R. (2019). *Een integrale aanpak welbevinden: de wetenschappelijke achtergrond*. Online e-book.

Verstraete, Maaïke. (2019). *Onlinecursus positivologie*.

Wai Chun Cherry Au en Kerry John Kennedy (2018). A positive education program to promote wellbeing in schools: a case study from a Hong Kong School. *Higher Education Studies*, 8(4), p. 9-22.