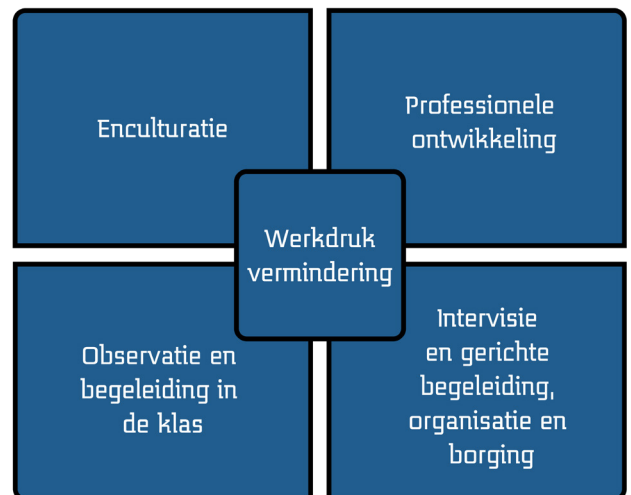


# Handleiding: Inzet checklist & infographic voor startende leraren

Beste starterscoach,

In dit document nemen wij je mee in de wijze waarop je de checklist en infographic voor de startende leerkracht optimaal in kunt zetten zodat deze bijdraagt aan de duurzame inzetbaarheid van leraren. Ook voor de schoolleider is een handleiding geschreven.

Het inductieprogramma ondersteunt leraren in de eerste 3 jaar van hun beroep om een goede overgang te maken van student naar vakbekwaam leerkracht. Dit vraagt om het ontwikkelen van een concreet uitgewerkte aanpak voor starterscoaches, schoolopleiders en schoolleiding om de kwaliteit van de startende leraren op een hoger niveau te brengen en ze zo langdurig te behouden voor het onderwijs. Maatregelen rond de begeleiding hebben betrekking op het organiseren en vormgeven van verschillende vormen van begeleiding tijdens de inductieperiode, zowel individueel als in groepen.



Voor de start van het ontwikkelen van een inductiearrangement zijn door OCW criteria voor effectieve inductietrajecten vastgesteld:

1. Werkdrukvermindering
2. Enculturatie
3. Professionele ontwikkeling
4. Observatie en begeleiding in de klas
5. Intervisie en gerichte begeleiding, organisatie en borging.

Deze criteria komen voort uit eerder onderzoek naar de begeleiding van startende leraren en bieden duidelijke richtlijnen voor het begeleidingsprogramma. Bij de checklist voor startende leraren komen veel begrippen voor, de betekenissen zijn onderaan opgenomen in deze verantwoording.

## Inzetten van de checklist en infographic voor de startende leraar

- Stap 1: De starter vult de checklist in en krijgt inzicht in eigen thema's die bijdragen aan mogelijke werkdruk.
- Stap 2: De starter bespreekt de uitkomst (indien gewenst) met de starterscoach

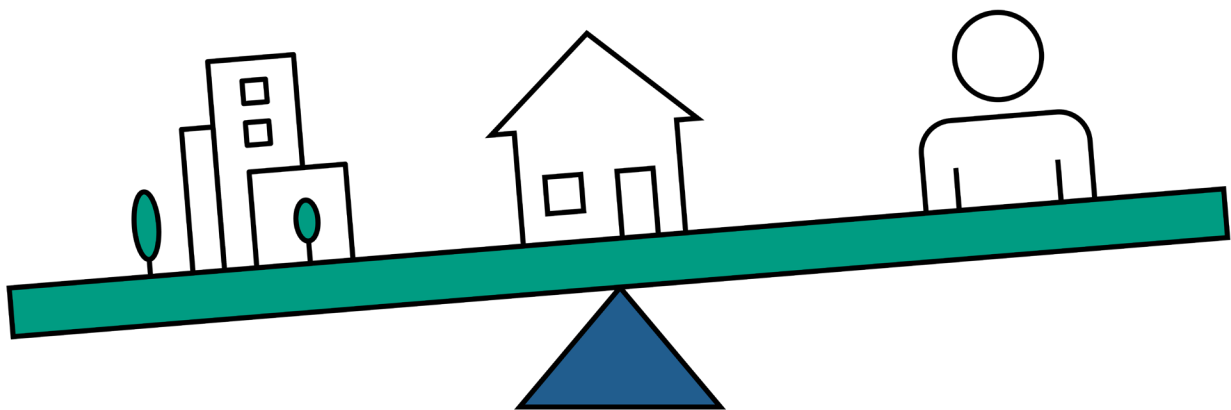
- Stap 3: Middels de bijpassende infographic wordt duidelijk welke acties er mogelijk zijn. De starter bepaalt waar hij/zij de komende tijd aan wil werken.
- Stap 4: De starterscoach monitort de acties en plant evaluatiemomenten in. De checklist kan meerdere malen ingevuld worden binnen het inductieprogramma. De startende leraar kan dit zowel zelfstandig, als binnen de coachgesprekken gebruiken.

## Verantwoording

De werkgroep NPO-inductie heeft onderzoek gedaan naar de focuspunten voor de startende leraar om werkdruk te reduceren en werkgeluk te vergroten. Het doel is om startende leraren en betrokkenen inzicht te geven in de eigen situatie en de juiste tools aan te reiken om actief met belemmeringen aan de slag te gaan. Dit draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid binnen het onderwijs. Het theoretisch kader dient als onderlegger voor de keuzes die gemaakt zijn voor deze checklist en infographic.

## Theoretische onderbouwing bij de opzet van de checklist voor (startende) leerkrachten

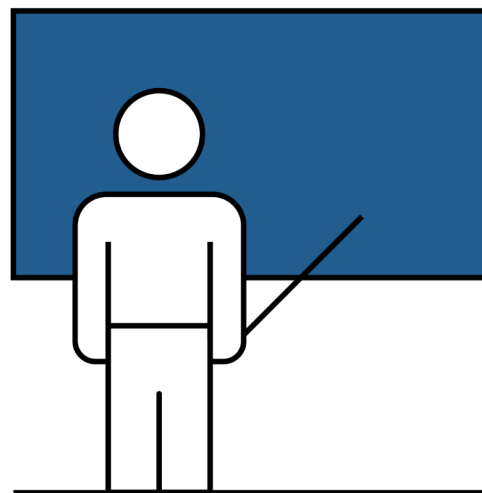
Wiezer & Sonneveld (2016) omschrijven werkdruk als een situatie van disbalans die ontstaat tussen de inhoudelijke eisen van het werk, de context en daarbij de mogelijkheden van de werknemer om het werk goed uit te voeren. Werkdruk kan door oorzaken in het werk ontstaan, door persoonskenmerken, taakeisen in het werk, door de organisatie en door privéfactoren. Wanneer we kijken naar energie gaat het steeds om de drieluik; werk-privé-ik. Is één van deze drie uit balans dan veroorzaakt dat stress (Van Wiezer t/m Ribbens, 2019).



Als we chronische stress bij de startende leraar willen voorkomen of verminderen, dan moet via een goede probleemanalyse gekeken worden welke aanpak effectief is, omdat bronaanpak de belasting verlaagd en veerkrachtaanpak de belastbaarheid vergroot (Koopmans, Niks, de Vroome, 2020). De juiste balans zorgt ervoor dat energiebronnen helpen om taakeisen het hoofd te bieden, dit reduceert de beleving van werkdruk bij startende leraren (Draaisma, et. al., 2021).

Volgens Kouwenhoven (2005) zet je leraren in hun kracht en draag je bij aan duurzame inzetbaarheid door actief in te zetten op de zeven bronnen van arbeidsvreugde en deze te monitoren, te weten; (1) fysiek welbevinden, (2) collegialiteit, (3) waardering en vertrouwen, (4) goede prestaties, (5) groei, (6) werken met hart en ziel en (7) hogere zingeving.

Als we startende (en ervaren) leraren willen beschermen tegen een te hoge werkdruk, dan zou ingezet moeten worden op het verbeteren van gezonde copingstrategieën, een hogere self-efficacy en een goede werk-privé balans, omdat het onderzoek van TNO (2022) aangeeft dat hiermee bewustwording tot stand wordt gebracht waardoor leraren betere keuzes kunnen maken en zo hun werkstress kunnen reduceren. Nasser-Abu Alhija (2015) sluit hierbij aan door aan te geven dat de stress die een leerkracht ervaart in relatie staat tot de effectiviteit van hun copingstrategie en hun persoonskenmerken. Schwarzer en Hallum (2008) stellen dat inadequate copingsreacties kunnen leiden tot emotionele uitputting. Self-efficacy geeft aan hoeveel vertrouwen iemand heeft in zijn bekwaamheid, bijvoorbeeld omgaan met tegenslagen en uitdagingen. Een hoge self-efficacy wordt gezien als een beschermende factor, terwijl een lage mate van self-efficacy wordt gezien als voorspeller van burn-out.



Het is van belang dat leraren hun stressoren herkennen wanneer we de beschermende factoren tegen werkstress willen vergroten. Leren doeltreffend hiermee om te gaan en gemotiveerd worden om constructieve copingstrategieën toe te passen en vertrouwen te ontwikkelen in de eigen bekwaamheid. Dit is volgens Schwarzer en Hallum (2008), Bayani Bagheri en Bayani (2013), Vesely, Saklofsje en Leschied (2013) de manier waarop de kans op burnout aanzienlijk verlaagd wordt en welzijn wordt verhoogd. Onderzoek van Carol Dweck (2020) laat zien dat een growth mindset het verlangen naar leren en ontwikkelen vergroot, uitdagingen worden omarmd en er geloof is in het kunnen ontwikkelen van capaciteiten en je wel degelijk grip hebt op je ontwikkeling. Dit helpt volhouden bij tegenslagen en kritiek (veerkracht).

## **Begrippenlijst:**

- OCW:* Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Mindset:* De manier waarop iemand denkt over zichzelf en in het bijzonder over de intelligentie en kwaliteiten. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen een vaste mindset en een groei mindset.
- Copingstrategie:* Hoe je met bepaalde situaties omgaat.
- Regeldruk:* Alle investeringen en inspanningen die leraren moeten doen om zich aan verplichtingen in regelgeving te houden.
- Inductieplan:* Begeleidingsplan tijdens de eerste 3 jaar van de startende leraar.

<i>Autonomie:</i>	Een vorm van onafhankelijkheid, zelfstandig kunnen werken en eigen keuzes maken.
<i>Self-efficacy:</i>	Het geloof in eigen kunnen.
<i>Externe coach:</i>	Iemand die van buiten de school de startende leraar begeleidt.
<i>Veerkracht:</i>	Het vermogen om te herstellen van stress en tegenslag.
<i>Bronaangepak:</i>	Voorkómen dat men werkdruk ervaart.
<i>Wellbeing:</i>	Balans tussen werk en privé.
<i>Energiebronnen:</i>	Wat je energie geeft in je werk als leraar. Of waarvan je op kunt laden buiten je werk om.
<i>Weerstand:</i>	De tegenstand of het verzet dat iemand of iets biedt tegen verandering of invloeden van buitenaf.
<i>Kwaliteiten:</i>	Het totaal aan kenmerken en karakteristieken van de leraar.
<i>Valkuilen:</i>	Net te veel van het goede aan kwaliteiten, waardoor het tegen gaat werken.
<i>Assertiviteit:</i>	Het uiten van je gedachten, gevoelens en meningen op een directe, eerlijke en gepaste wijze.
<i>Groepsdynamiek:</i>	Communicatie en interactie binnen een groep en hoe je die als leraar kunt beïnvloeden.
<i>Maatje:</i>	Ervaren leraar die ondersteuning biedt en de startende leraar wegwijs maakt. Deze werkt grotendeels op dezelfde dagen.