



Identity workshops professioneel groeien door dialoog

Janine Mommers, Rita Schildwacht, Quinta Kools, Gonny Schellings, Corry Kocken - van Acht
j.mommers@tue.nl

Achtergrond

Binnen de inductie-periode zou een deel van de begeleiding gericht moeten zijn op het herkennen en expliciteren van identiteitsspanningen: spanningen tussen de leraar als persoon, professionele eisen en de maatschappelijke waarden en standaarden over onderwijs. Deze spanningen worden “omgezet” in leermomenten. Essentieel is dat de leraar zelf actief vormgeeft aan het bereiken van een balans tussen de leraar als persoon en hoe hij/zij wil en kan functioneren als professional. Hierbij is dialoog cruciaal (vgl. Meijer, et al., 2011).

Kern BSL-project regio Eindhoven

- Drie trajecten video-coaching op de eigen school (opbouw in jaren)
- Negen bovenschoolse ‘Identity Workshops’ (verspreid over 3 jaar)
- Een samenhangend inductie-arrangement op de school

Doel workshops = opbouwen van een positief professioneel zelfbeeld

In de eerste workshop worden identiteitsspanningen geïnventariseerd om deze in volgende workshops in dialoog met de deelnemers om te zetten in positieve fricties die gezonde doorgroei in het leraarsberoep mogelijk maken.

Onderzoeksvraag workshop 1: welke identiteitsspanningen worden herkend en waaraan willen starters actief vormgeven (ontwikkeldoel)?

In de workshops gaat het om:

- herkennen en omgaan met identiteitsspanningen
- in dialoog omzetten van identiteitsspanningen tot professionele uitdaging
- inzicht in professionele groei en ontwikkeling
- socialiseren en positioneren in school en in beroep

Methode

- Vragenlijst Pillen (2013) (13 situaties; aangeven herkenbaarheid)
- Reflecties bewaard in werkmap
- Formuleren ontwikkeldoelen (werkmap)

Resultaten

Gemiddeld hebben starters 3.83 (sd=1.93) identiteitsspanningen.

Zie tabel voor de spanningen die worden herkend.

Over alle spanningen heen, heeft de starter:

- met mensen over de situatie gesproken (44%)
- zelf gezocht naar een oplossing (24%)
- zich neergelegd bij de situatie (16%)
- geen initiatief genomen (3%)

De starter spreekt over de situaties met:

- een ervaren collega (36%)
- de mentor / coach (14%)
- een beginnende collega (2%)
- meerdere mensen (52%)

Starter: ik wil werken aan ontwikkeling eigen visie en duidelijke keuzes maken in de invulling van mijn lessen en mijn visie beter leren communiceren binnen de sectie. Zo wil ik mijn eigen lesstijl kunnen vormen; wat bij mij past.

Conclusie

Veel starters worstelen met het “klassenmanagement” vooral op het gebied van “streng zijn en aardig gevonden willen worden”. Opvallend is dat alle spanningen herkend zijn. In het omgaan met spanningen spreken de meeste docenten een ervaren collega aan. Tijdens de workshop waardeerden de starters vooral het met elkaar in dialoog gaan, boven het schrijven van reflectie. De geformuleerde ontwikkeldoelen stuurden workshop 2 naar het thema “grenzen stellen”. Een punt van aandacht is hoe de ontwikkeldoelen terug kunnen komen in coachgesprekken op de school en in het handelen van de docent.

Participanten	63 starters (15 VOscholen) 24 mannen (38,7%) 38 vrouwen (61,3%)
Geeft les op schooltype	VMBO: 23 (37%) HAVO/VWO: 7 (11%) VMBO/HAVO/VWO: 32 (52%)
Aantal lessen	M=19.55 (sd = 4.4)

Ontwikkeldoelen

De ontwikkeldoelen van alle docenten laten een thema zien voor workshop 2: grenzen stellen. Grenzen leren stellen aan leerlingen, maar ook grenzen leren stellen aan collega’s en aan de schoolorganisatie.

Starter:

Workshop 1: “Stellen van prioriteiten voor mezelf en minder voor anderen”

Workshop 2: “Uitspreken van taken die ik voor anderen doe en waar ik eigenlijk geen tijd voor heb, maar wat ik wel heel leuk vind”.

