

Werkwijze vragenlijstafname professionele identiteitsspanningen beginnende leraren

Activiteit	Doel	Wie?	Doen	Periode
<p>0 Eerst een uitnodiging voor de bijeenkomst mailen.</p> <p>Tijdens de bijeenkomst:</p> <p>Inleiding Kennismaken en doel van het project aangeven.</p> <p>Kennismaken Met foto die bl pakken van de tafel stellen ze zichzelf voor en vertellen wat hen het meest plezier bezorgt tijdens hun werk als leraar. In tweetallen en een wissel, zodat ze onbekenden ontmoeten.</p> <p>Doel van het project Doel Versterking samenwerking aangeven via korte ppt: <ul style="list-style-type: none"> • van start- naar vakbekwaam • inhoudelijke vragen van de bl voor aanpak en inhoud intervisie. </p> <p>Kader en toelichting vragenlijst en agency (geef voorbeeld uit eigen praktijk).</p> <p>Touwtrekken (letterlijk) om te laten voelen dat er juist in die eerste jaren veel spanning kan zijn en als intro op de vragenlijst.</p>	<p>kennismaking en inleiding</p>	<p>bl, pb, pl pb en pl dragen het samen maar hoofd van de actie is:</p> <p>actie: pl</p> <p>actie: pl</p> <p>actie: pb</p>	<p>stuurt uitnodigingsmail en organiseert bijeenkomst 1</p> <p>kennismakingsactiviteit: duur: 10 min. nodig: foto's</p> <p>toelichting doel/kader van het project. duur: 10 min. nodig: ppt</p> <p>kader en toelichting CEPM en spanning: duur: 10 min. nodig: ppt en lang touw</p>	<p>Week 0 en 1</p>
<p>1 Afname vragenlijst Op computer en op papier. De papieren versie is nodig voor het vervolg.</p>	<p>bewustwording van spanning</p>	<p>bl pb pl</p>	<p>organiseert bijeenkomst duur: 10 min. nodig: digitale en papieren vragenlijst</p>	<p>Week 1</p>

tutor = begeleider/studieteamleider • pb projectbegeleider • pl projectleider Versterking samenwerking
IO interne opleider • bl beginnende leraren



Activiteit	Doel	Wie?	Doen	Periode
<p>2 Bl selecteren alle hoogste scores (score 4 of evt. 3) rechtstreeks uit de vragenlijst. Pb bespreken de resultaten kort en inventariseert welke spanningen hoog scoren (zie scoreblad spanning). Uit de allerhoogste scores kiezen bl individueel een spanning waarmee ze graag beter willen leren omgaan op de werkplek. Door de ruimte hangen kaarten met getallen van 1 t/m 14 en de bl gaan bij de kaart staan met de hoogste spanning waar ze mee aan de slag willen. Zo kunnen ze nieuwe groepjes, met dezelfde spanning, vormen voor de groeps gesprekken die volgen.</p>	bewustwording van spanning	bl pb pl	deelt groepjes in van 3-4 bl met dezelfde spanning. duur: 10 min. nodig: getalskaarten en schilderstape	Week 1
<p>3 Eerst schrijven bl in welke actuele situatie de spanning een rol speelde. Vervolgens in het groeps gesprek een variant van richtvragen 1 (zie richtvragen 1):</p> <ul style="list-style-type: none"> • bl samen formuleren hoe deze spanning voor hen er concreet uit ziet. Ze formuleren 3-4 dilemma's of vragen. Deze zetten ze op een flap (20 min.). • carrousel: de flap wordt doorgeschoven naar twee volgende groepen. Die doen suggesties en geven evt. oplossingen (15 min.). • De flap komt weer bij het oorspronkelijke groepje terecht. Bespreek het samen. Wat zou jij daarmee kunnen? (bij carrousel vaart er inhouden, max. 2x doorschuiven) • Richtvraag 2 (plan van aanpak). • Kun je onderbouwen hoe de door jouw gekozen werkwijze bijdraagt om te leren omgaan met deze spanning? • Hoe ga je hiermee concreet aan de slag? • Wat zijn je verwachtingen hiervan? (40 min.) 	bewustwording van spanning en hoe hier aan te werken	bl pb pl	pb en pl begeleiden het proces van de groepjes duur: 75 min. nodig: flaps en stiften, schemaplan van aanpak	Week 1
<p>4 In het kader van Versterking samenwerking: leervragen van de deelnemers ophalen.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Persoonlijk meesterschap. Gouden cirkel: je hebt drie niveaus waarop je je steeds kunt blijven ontwikkelen. Waarom/ hoe/ wat. Korte uitleg. Ze krijgen deze cirkel op papier (10 min.). 2. We brengen POP-assessment en CEPM samen. Leg ze naast elkaar. Wat valt op? Is er een lijn in wat je lastig vindt? Wat zijn je leerpunten? Waar wil je aandacht voor? Plak met post-its je aandachtspunten/vragen in de betreffende cirkel. (35 min.). 3. Welk aanbod wil je algemener nog aan bod laten komen in de trainingen (dit doen ze in groepjes)? We willen een afwisseling tussen deze drie van gouden cirkel in aanbod. Schrijf op een papier over alle drie 1 vraag. We proberen te clusteren en de meest voorkomende te behandelen (20 min.). 	leerbehoefte ophalen voor invulling verdere bijeenkomsten	bl pb pl	actie pl toelichting gouden cirkel en begeleiding van het proces en de resultaten duur: 60 min. nodig: gouden cirkel op A3 papier, post-it's en leeg papier	Week 1

tutor = begeleider/studieteamleider • pb projectbegeleider • pl projectleider versterking samenwerking
IO interne opleider • bl beginnende leraren



Activiteit	Doel	Wie?	Doen	Periode
5 Bl schrijven een plan van aanpak (leerverslag) over hun spanning en welke strategie ze willen gaan hanteren hoe met deze spanning vanuit agency om te gaan (zie richtvragen 2).	bewustwording van hoe met spanning om te gaan vanuit agency	bl tutor	Vraagt bl dit te noteren in het schema (is bijgevoegd)	Week 2
6 Bl voeren gesprek met interne opleider over gekozen spanning en plan van aanpak en passen het plan van aanpak eventueel aan.	bewustwording van hoe met spanning om te gaan vanuit agency	bl IO		Week 2
7 Bl voeren plan van aanpak uit op de werkplek.	leren hoe met spanning om te gaan vanuit agency	bl IO	pb en pl vragen bl naar de vorderingen en zorgt dat bl in de flow blijft	Week 3 t/m 5
8 Bl schrijven een reflectie (zie richtvragen 3), waarin een reactie van de IO is meegenomen.	bewustwording van hoe met spanning om te gaan vanuit agency	bl IO		Week 6
9 Groepsgesprek: terugkoppeling van ervaringen (zie richtvragen 4).	inzicht verwerken in 'agentic strategies'	bl tutor	organiseert bijeenkomst en begeleidt het gesprek in de groepjes	Week 7
10 Evaluatie.			organiseert	Week 7

tutor = begeleider/studieteamleider • pb projectbegeleider • pl projectleider versterking samenwerking
IO interne opleider • bl beginnende leraren

Agency verwijst naar het controle hebben over het eigen handelen en vereist een zekere mate van autonomie en eigenheid. Leraren die controle hebben over het eigen handelen, zijn in staat eigen keuzes te maken in hun handelen op de werkplek (Beijaard, 2009; Ketelaar, 2012). Ze hebben een eigen inbreng in (de aanpak van) hun les- en niet-lesgebonden activiteiten, kunnen hun handelen in uiteenlopende omstandigheden sturen en kunnen hun taken goed managen (vgl. Heiders attributietheorie).

Leraren die autonomie ervaren, weten wat van hen wordt verwacht, kunnen zichzelf zijn, worden door anderen serieus genomen en met hun leerbehoeften wordt rekening gehouden (vgl. Ryan & Deci, 2002).

Leraren ervaren eigenheid wanneer zij hun persoonlijke ontwikkeling kunnen laten zien, een goed beeld hebben van hun persoonlijke kwaliteiten als leraar, zichzelf als leraar kunnen laten zien en de persoonsgerichte feedback van anderen gebruiken (vgl. Bots & Putter, 2014).

Kortom, we kunnen concluderen dat leraren die agency op de werkplek ervaren, controle hebben over de keuzes die ze maken op de werkplek. Ze hebben zicht op de eigen positie op de werkplek en kunnen daar veranderingen in aanbrengen, nemen zelf initiatieven tot leren, dragen verantwoordelijkheid voor het eigen leerproces en geven daar zelf sturing aan. Agency vereist derhalve een zekere mate van autonomie en eigenheid van leraren.



Richtvragen 1 (tijdens het groepsgesprek)

Één van de groepsleden brengt zijn gekozen spanning in. De andere groepsleden stellen eerst verhelderingsvragen om het probleem duidelijk te krijgen.

- Hoe graag wil je de spanning wegnemen? Wat doet het met je?
- Wat heb je zelf ondernomen tot nu toe om met deze spanning om te gaan?
- Aan welke werkwijze/strategie heb je wel gedacht maar heb je nog niet ondernomen?
- Dan geven de andere groepsleden aan welke oplossingen zij weten.

Richtvragen 2 (voor het plan van aanpak)

- Hoe zwaar weegt deze spanning voor jou?
- Welke werkwijzen van jezelf of uit de groep spreken je het meest aan? En waarom?
M.a.w. welke werkwijzen passen bij jou als persoon?
- Kun je onderbouwen hoe de gekozen werkwijze bijdraagt om te leren omgaan met de spanning vanuit agency?
- Hoe ga je hier concreet mee aan de slag?
- Wat zijn je verwachtingen hiervan?
- Wat is de reactie van je begeleider?

Richtvragen 3 (voor de reflectie)

- Vergelijk de uitkomst van agencymeter 2 met die van agencymeter 1. Wat valt je op?
- Welke werkwijze houd je vast? Wat past bij jou?
- Welke werkwijze gooi je weg?
- Welke literatuur onderbouwt jouw gekozen werkwijze?
- Welke feedback heb je gekregen van je begeleider/leerlingen/ouders/verzorgers?
- Wat heeft dit werken vanuit spanning met je gedaan? En met je leerlingen en begeleider?
- In hoeverre is de spanning waaraan je gewerkt hebt verminderd?
- Hoe ga je verder?

Richtvragen 4 (voor de reflectie)

- Welke werkwijze heb je gehanteerd?
- Welke werkwijze houd je vast en welke gooi je weg?
- Wat heeft dit werken vanuit spanning met je gedaan?
- Hoe heb je het ervaren om te leren omgaan met spanningen vanuit agency?
- Wat heeft het je opgeleverd?
- Denk je dat je vaker op deze manier wilt werken?
- Heb je andere spanningen ontdekt?

