

Coronatijd zet aan tot nadenken over professionele identiteit

Wijzer door reflectie

Het is belangrijk dat leraren een sterke en zelfbewuste professionele identiteit ontwikkelen om hun vak goed uit te kunnen oefenen (Pauw & Jongstra, 2021). Dat houdt in dat de leraar nadenkt over wat hij vindt, voelt, denkt, weet, doet, kan en wenst met het oog op het leren van zichzelf, van zijn leerlingen en in relatie tot de samenleving. Die gedachten toetst hij aan bronnen en die nieuw verworven inzichten past hij toe in zijn onderwijs.

In dit artikel laten we zien hoe aandacht voor reflectie en veerkracht kan bijdragen aan een sterke en zelfbewuste professionele identiteit om juist in een crisis te kunnen functioneren als een wijze leraar.

Narratieve reflectiemethode

Ik zit thuis op mijn eigen kamer en zet mijn computer aan en log in op de schoolcomputer. Op mijn scherm verschijnen de gezichten van een aantal leerlingen uit groep 7.

"Goedemorgen allemaal", groet ik de leerlingen.

"Goedemorgen meester Sven", antwoordden ze in koor.

"Weten jullie wat je moet doen?", vraag ik.

"Ja meester, juf Elise heeft het huiswerk gisteren besproken, we kunnen aan het werk."

Ties ontpopt zich echt als de leider van het groepje: "Het zijn hele simpele opdrachten, die hebben we zo af, hoor."

"OK, als jullie problemen hebben, dan hoor ik dat wel."

Jullie hebben een half uur hiervoor, daarna gaan we de opdrachten bespreken."

"Doei", een zwaai en weg zijn ze, op het scherm blijf ik alleen achter met mezelf. Was dit alles? Ik heb

maar een paar minuten verbinding gehad met een groepje van zeven leerlingen en eigenlijk alleen met Ties gesproken. Ik ben niet tevreden, hoe zou ik dat nu beter kunnen doen? Had ik de opdracht niet nog een keer moeten bespreken? Misschien had ik ze op gang moeten helpen? Een opdracht samen moeten maken? Wat weet ik nou van digitaal lesgeven? Ik, Sven, derdejaarsstudent, negentien jaar, wil deze leerlingen van groep 7 zo graag helpen, maar hoe doe ik dat in coronatijd? Ik weet nog veel te weinig van het digitaal lesgeven. Ik heb nog zoveel te leren, ik wil gewoon goed lesgeven, leren om een goede instructie te geven en ook nog te differentiëren en rekening te houden met de onderwijsbehoefte van mijn leerlingen. Hoe kan ik dit nu oefenen? Zo kan ik me toch nooit ontwikkelen tot een goede leraar?

Ik zal eens literatuur zoeken over digitaal lesgeven. Van mijn opleider heb ik een paar titels gekregen en ook een aantal sites met voorbeelden. Ik ben vooral benieuwd hoe ik meer contact kan krijgen met mijn leerlingen via het scherm en hoe ik toch iets van interactie tot stand kan brengen. Hoe doet mijn mentor dit eigenlijk? Tot nu toe heb ik dat niet aan haar durven vragen, ze heeft het erg druk en als ik eerlijk ben, ben ik ook een beetje bang dat ze me stom vindt.

Dit is een fragment uit het verhaal van Sven. Hij is derdejaarsstudent aan de pabo en loopt stage in groep 7. Het is wel een hele bijzondere stage in coronatijd. Hij is niet tevreden: "Was dit alles? Ik heb maar een paar minuten verbinding gehad met een groepje van zeven leerlingen en eigenlijk alleen met Ties gesproken. Ik ben niet tevreden, hoe zou ik dat nu beter kunnen doen?" Hij vindt het lastig om hulp te vragen aan zijn mentor: "Hoe doet mijn mentor

dit eigenlijk? Tot nu toe heb ik dat niet aan haar durven vragen.” Door na te denken over deze gebeurtenis komt hij erachter dat hij toch eerst eens bronnen moet raadplegen: “Ik zal eens literatuur zoeken over digitaal lesgeven. Van mijn opleider heb ik een paar titels gekregen en ook een aantal sites met voorbeelden.” Door te reflecteren op deze gebeurtenis, op zijn leerpunten, komt hij erachter dat hij het niet alleen kan. Hij heeft meer kennis nodig, voorbeelden hoe het kan en hij heeft hulp nodig van zijn mentor.

Hopelijk wordt hij door te reflecteren op deze gebeurtenis een zelfbewustere en sterkere leraar.

Systematisch nadenken over handelen

Op Hogeschool KPZ is vanaf 2005 de narratieve reflectiemethode ontwikkeld (Pauw & Van Lint, 2021). Studenten leren systematisch na te denken over hun handelen in de klas, over hun leerlingen, over zichzelf en over de samenleving waarin ze leren en leven. In deze methode vormt het geschreven verhaal over een gebeurtenis in de klas het startpunt.

Het verhaal van Sven is hier een voorbeeld van. Een verhaal is een egodocument over persoonlijke ervaringen, evenals dagboeken, brieven en autobiografieën en weer spiegelt de opvattingen van de aanstaande leraar. Over die gebeurtenis in de klas denkt hij systematisch na, hij reflecteert hierop. Dat doet Sven ook. Hij is niet tevreden, maar hij weet ook niet zo goed hoe hij het beter kan doen. Je ziet hem worstelen, hij durft niet zo goed hulp te vragen aan zijn mentor. Als excuus voert hij aan dat ze het te druk heeft, maar uiteindelijk komt er toch een persoonlijke ontboezeming: “Als ik eerlijk ben, ben ik ook een beetje bang dat ze me stom vindt.”

De coronacrisis heeft veel van leraren gevraagd, niet alleen wat betreft het leren van nieuwe kennis en vaardigheden van digitaal lesgeven, maar ook wat betreft het welzijn van leraren. Dat laatste is mede afhankelijk van de veerkracht van de leraar. Veerkrachtige leraren herstellen snel na uitdagende of lastige situaties, zoals de coronacrisis, en ze bloeien op zowel professioneel als persoonlijk. Veerkracht is, naast zelfsturing, excellentie en wijsheid, een van de vier aspecten die bijdragen aan de ontwikkeling van de professionele identiteit van een leraar.

Door in de vorm van een verhaal over ervaringen in zijn beroep te schrijven, spiegelt de aanstaande leraar zijn opvattingen over het beroep, zijn professionele identiteit. Er bestaan verschillende definities voor identiteit en voor professionele identiteit. Wij zien professionele identiteit als een specificatie van identiteit (Pauw et al., 2017, p. 12) en omschrijven haar als “het geheel aan opvattingen, kennis, gedragingen en vaardigheden waardoor je voor een ander (de leerlingen, collega’s, schoolleiding, ouders, inspectie) herkenbaar bent als een bekwame leraar”. Of het nu een leraar, arts of timmerman is, iedereen die een beroep uitoefent, is een professional. In ons geval richten we ons op de leraar: medestudenten, lerarenopleiders,

Veerkracht is, naast zelfsturing, excellentie en wijsheid,
een van de vier aspecten die bijdragen aan de ontwikkeling van de
professionele identiteit van een leraar.

leraren, schoolleiders, ouders en inspectie kijken naar de (aanstaande) leraar. Het oordeel ligt bij de waarnemer/toeschouwer, maar de professional kadert ook zelf zijn eigen identiteit. Dat wordt zichtbaar in zijn verhalen van gebeurtenissen in de klas en op de school. In het verhaal van Sven leren we Sven ook een beetje kennen, we krijgen de indruk van een stoere meester met een klein hartje, toch een beetje bang dat zijn mentor hem stom vindt. Het is jammer dat we nu niet weten hoe de mentor over Sven denkt. Misschien kijkt zij wel heel anders naar hem en ziet zij een derdejaars die al heel veel kan, maar uiteraard ook nog veel te leren heeft.

Thema: Wat hebben we geleerd van corona?

De analyse van deze verhalen helpt de aanstaande leraar de verschillen tussen de door hem beleefde en de door een ander waargenomen identiteit te ontdekken en op te heffen. Hij ontdekt dat zijn eigen idee van zijn optreden min of meer verschilt van wat een ander ziet en kan proberen het verschil te verkleinen.

Het uiteindelijke doel van narratieve reflectie is om meer wijsheid te ontwikkelen, samengevat in het acroniem 'WISDOM' (zie Figuur 1), dat kan worden gebruikt als hulpmiddel voor de narratieve reflectiemethode. Het acroniem WISDOM (wijsheid) duidt op een kennisoverstijgende levenshouding waarin denken en handelen op basis van kennis, ervaring, gezond verstand, inzicht en empathie samenkomen. Daarmee levert de narratieve reflectiemethode ook een bijdrage aan de ontwikkeling van de 'Bildung' van de student (Ministerie van OCenW, 2015, p. 60). Bildung staat daarbij voor "meer begrip van de wereld, een sterk moreel kompas en empathie, grensverleggend denken en doen, en zelfontplooiing gedreven door nieuwsgierigheid en kritisch denkvermogen". Bildung in deze zin is uiteraard een essentiële component van Wijsheid.

WISDOM

Waarnemen van de situatie

Interpreteren en selecteren

Structureren

Diagnose van het probleem

Oplossing en scenario

Meester van de situatie

WIS:

schrijven van verhalen

DO:

commentaarfase

M: managen van de situatie

Figuur 1. De componenten van het WISDOM-model

De WIS staat voor het proces van het schrijven van verhalen. Studenten ervaren of kijken naar een situatie, interpreteren, kiezen voor een deel ervan om een verhaal te maken en te organiseren dat verhaal in opening, expositie, ontwikkeling, conflict en oplossing, en eindigen met een of meer goed gekozen zinnen. De D en O staan

voor het commentaargedeeelte. In het verhaal komen ze een conflict tegen of observeren ze iets opmerkelijks met betrekking tot de plot of de personages. Ze kiezen dat conflict of dat 'iets opmerkelijks' en vragen zich af wat er is gebeurd: waarom deze confrontatie, waarom dit gedrag, waarom deze oplossing? Dat is de D. De volgende stap, de O-fase, is antwoorden vinden door na te denken, voorlopige hypothesen te formuleren, (pedagogische, educatieve, sociologische) literatuur te lezen die verband houdt met de hypothese, de meest waarschijnlijke of gewenste oplossing te kiezen en een scenario voor de volgende lessen te ontwerpen, gebruikmakend van de nieuw opgedane kennis en inzichten. En in de M-fase proberen ze het scenario in de klas uit te voeren, waarbij de cyclus opnieuw zou kunnen beginnen vanaf het begin.

Van Sven hebben we alleen een fragment van zijn verhaal, een onvolledige WIS-fase. Sven stelt zich wel een aantal goede vragen, daar start de diagnose mee. De beantwoording van de vragen met behulp van literatuur en de opstelling van een scenario voor een volgende les ontbreken in het voorbeeld.

Reflectieradar Professionele Identiteit

Met deze narratieve reflectiemethode leren aanstaande leraren op de lerarenopleiding na te denken over wat ze vinden, voelen, weten, denken, doen, kunnen, wensen in hun hoedanigheid als leraar, en door dat nadenken versterken ze hun professionele identiteit en staan ze zelfbewuster voor de klas.

Het is voor aanstaande leraren echter lastig om zicht te krijgen op hun eigen professionele identiteit en in hoeverre anderen hen zien als een bekwame leraar. Ze zijn immers nog in opleiding en zijn zich nog niet altijd bewust van het belang van de verschillende aspecten van het leraarsberoep. Om daarbij te helpen zijn er in de afgelopen jaren door het lectoraat diverse reflectie-instrumenten ontwikkeld, zoals de bordspellen, die zijn echter vooral bedoeld om het nadenken op gang te brengen, ze zijn niet geschikt als een instrument dat zicht geeft op de ontwikkeling. Daarvoor is een nieuw instrument ontworpen: de 'Reflectieradar Professionele Identiteit' (Bousaid & Pauw, 2021).

Een radar zoekt met behulp van radiogolven de omgeving af naar objecten in de lucht, op het land of in de zee. Zo zoekt de Reflectieradar Professionele Identiteit bij de aanstaande leraar naar kenmerken van zijn professionele identiteit aan de hand van 87 stellingen. De Reflectieradar let zowel op leraaropvattingen als op leraargedrag. De aanstaande leraar denkt hierover na en geeft aan in welke mate hij het eens is met de stellingen (vijfpuntsschaal). Hij geeft zowel antwoord op de huidige situatie als op de gewenste situatie, hij kwantificeert dit en de uitkomsten worden weergegeven in een cirkeldiagram met uitsteeksel en inkepingen op basis van de hoogte van de scores (zie Figuur 2).

Wat zou Sven nu kunnen leren van deze Reflectieradar? We kijken naar een aantal stellingen die betrekking heeft op de problematiek van Sven:

Ik vind het belangrijk belangstelling te tonen voor de persoonlijke ontwikkeling van de leerling.

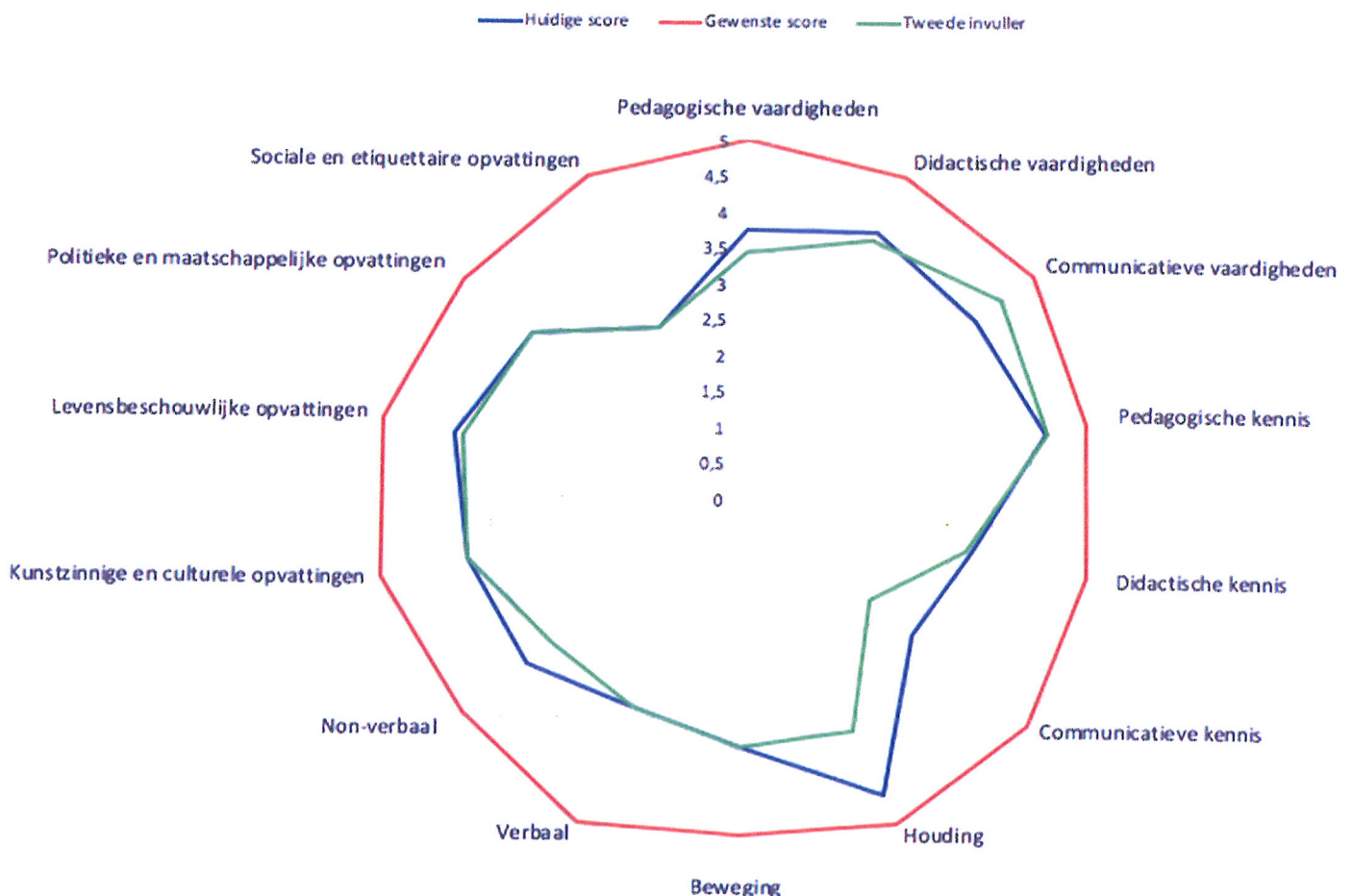
Ik toon belangstelling voor de persoonlijke ontwikkeling van de leerling.

Waarschijnlijk zal Sven de eerste stelling met 'helemaal mee eens' beantwoorden en de tweede met 'mee oneens' of zelfs 'helemaal mee oneens'.

Een tweede voorbeeld:

Ik vind het belangrijk om af te wisselen tussen uitleg geven, individuele hulp geven, zelfstandig werken en in groepjes werken.

Ik wissel af tussen uitleg geven, individuele hulp geven, zelfstandig werken en in groepjes werken.



Figuur 2. Reflectieradar Professionele Identiteit

Thema: Wat hebben we geleerd van corona?

Ook hier zal Sven de eerste stelling vermoedelijk met minstens 'mee eens' beantwoorden en de tweede waarschijnlijk met 'mee oneens'.

Nog een derde voorbeeld:

Ik vind het belangrijk om sensitief te zijn voor de non-verbale signalen van leerlingen.

Ik ben sensitief voor de non-verbale signalen van leerlingen.

Sven zal het ongetwijfeld belangrijk vinden om sensitief te zijn voor de non-verbale signalen, maar hoe doe je dat online?

De huidige situatie wordt weergegeven middels de blauwe lijn en de gewenste situatie middels de oranje lijn. Die uitsteeksels en inkepingen geven de aanstaande leraar zicht op de ontwikkeling van de verschillende aspecten van zijn professionele identiteit en bieden hem aanknopingspunten om na te denken over zijn ontwikkelingsmogelijkheden. Ook biedt de uitkomst van deze Reflectieradar onderwerpen voor ontwikkelgesprekken met zijn studieloopbaanbegeleider (slb'er), zijn mentor en zijn medestudenten. Om zijn eigen beleefde professionele identiteit te kunnen toetsen aan de waargenomen identiteit door iemand anders, zoals een mentor, is er de mogelijkheid om 'de ander' te vragen de radar in te vullen voor het zichtbare gedrag in de klas. Die uitkomst wordt weergegeven middels de groene lijn, de lijn van de 'tweede invuller'.

Voor Sven is het interessant hoe zijn mentor naar hem kijkt. Eerder hadden we al geconstateerd dat het jammer is dat we niet weten hoe de mentor kijkt naar het functioneren van Sven.

Door regelmatig de Reflectieradar in te vullen, ziet de aanstaande leraar hopelijk een stijgende lijn in zijn ontwikkeling, dat wil zeggen dat zichtbaar wordt dat zijn huidige gedrag steeds dichterbij komt te liggen bij zijn gewenste professionele identiteit. Opleiders willen heel graag dat de student gedurende zijn opleiding een goede leraar wordt, maar ook een leraar met een eigen kleur, een bijzondere leraar met bijzondere eigenschappen, kortom een leraar als geen ander. Om die kleur te ontdekken is

het van belang dat de aanstaande leraar leert na te denken over waar zijn uniciteit ligt of met andere woorden: in welke opzichten hij een leraar als geen ander.

Veerkracht

De coronatijd eiste ook veel van het welzijn van leraren. Welzijn is mede afhankelijk van de veerkracht van de leraar. Hoe komt het dat sommige leraren sterker voor de klas staan en beter kunnen omgaan met lastige situaties dan anderen? In onderzoek naar leraren worden die sterkere leraren ook wel veerkrachtige leraren (*resilient teachers*) genoemd: leraren die snel herstellen na uitdagende of lastige situaties en opbloeien op zowel professioneel als persoonlijk vlak. Bovendien hebben ze eerder positieve gedachten over zichzelf en ervaren ze welbevinden en toewijding aan het lerarenberoep (Mansfield et al., 2016). Of heel 'plat' gezegd, ze 'kunnen wel tegen een stootje', 'staan sterk in hun schoenen', 'zijn niet snel uit het lood geslagen' en 'kunnen dansen in de regen'.

Wat is veerkracht?

Vanuit de literatuur zijn factoren aan te wijzen die veerkracht kunnen versterken. Mansfield et al. (2016) benoemen deze vier sleutelfactoren in hun overzichtsstudie:

- persoonlijke hulpbronnen (resources), zoals motivatie, self-efficacy en emotieregulatie;
- hulpbronnen in de omgeving, zoals onderlinge relaties en ondersteuning van collega's;
- strategieën, zoals probleem oplossen, balanceren tussen werk en privé;
- uitkomsten, zowel op professioneel vlak zoals betrokkenheid en werkplezier, als uitkomsten gerelateerd aan de opleiding, zoals doorzettingsvermogen en de kans op het behalen van een diploma.

Deze factoren kunnen ingebed worden in vier dimensies van het beroep van leraar: de sociale dimensie (aandacht voor relatie), de motivationele dimensie (welbevinden), de professionele dimensie (de beroepsspecifieke kennis en vaardigheden) en emotionele dimensie (emoties reguleren en sturen).

Het ontwikkelen van veerkracht is belangrijk voor het behoud en het welbevinden van toekomstige leraren. In lerarenopleidingen in Nederland is er nog weinig aandacht voor hoe je als aanstaande leraar succesvol uitdagingen aangaat, snel herstelt en opbloeit. Gemmink en Fokkens-Bruinsma (2021) laten zien hoe aandacht voor veerkracht studenten kan helpen om het zelfbewustzijn en mentaal welbevinden te versterken al tijdens de opleiding. Zij gebruiken hierbij het BRiTE-model (Mansfield e.a., 2016) dat inzicht geeft in de aspecten die veerkracht beïnvloeden. BRiTE staat enerzijds voor **B**uilding **R**esilience in **T**eacher **E**ducation, maar geeft ook inhoud aan de kern-

In 2019 is in Nederland het project 'Life is tough but so are you. Enhancing preservice teachers' resilience' van start gegaan (<https://thrive.gmw.rug.nl/>). In dit project staat de vraag centraal hoe de veerkracht van aankomende leraren tijdens de lerarenopleiding vergroot kan worden.

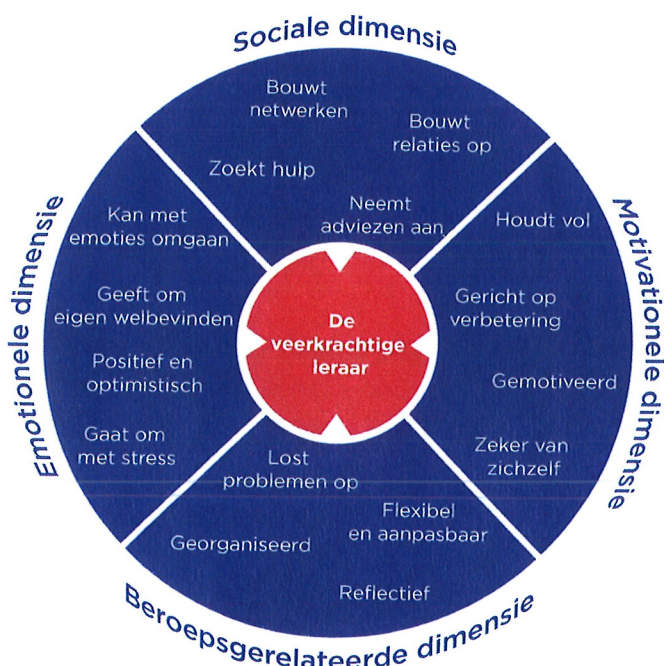
In mei/juni 2020, dus in coronatijd, zijn 443 aanstaande leraren in Nederland bevraagd op hun veerkracht. De eerste resultaten uit het onderzoek laten zien dat deze groep, vergeleken met eerder onderzoek onder aanstaande leraren, lager scoort op veerkracht en dat ze minder kracht putten uit 'persoonlijke hulpbronnen', zoals goed voor

Veerkrachtige leraren herstellen snel na uitdagende of lastige situaties en
bloeien op zowel professioneel als persoonlijk vlak open.

elementen van het model, namelijk: bewustzijn van het begrip (**B**eing aware), relaties (**R**elationships), motivatie en welbevinden (wellbeing), initiatief nemen (**T**aking initiative) en emoties (**E**motions).

jezelf zorgen en vertrouwen hebben in je lesvaardigheden. Uit de enquête blijkt ook dat de coronacrisis doorwerkt op de beschikbare hulp. Ze kunnen minder goed overleggen met een tutor of medestudenten en vinden minder makkelijk steun bij vrienden en familie.

Een ander deelproject is erop gericht de online BRiTE-modules in te zetten in Nederlandse lerarenopleidingen. Het BRiTE-model vormde de basis vormde voor een onlineprogramma dat ingezet kan worden om veerkracht bij (aanstaande) leraren te versterken (www.brite.edu.au). Het onlineprogramma bestaat uit vijf interactieve modules, gericht op de bewustwording van veerkracht en de dimensies die een rol spelen bij het versterken van veerkracht. De Australische BRiTE-modules zijn hiertoe in samenwerking met hen vertaald en bewerkt, zodat ze uitgetoetst en ingezet kunnen worden voor Nederlandse leraren in opleiding. Het onderzoek binnen dit deelproject richt zich op de vraag: hoe kan een online module gericht op het versterken van veerkracht bijdragen aan het gebruik van hulpbronnen, de inzet van strategieën en het versterken van welbevinden van aankomende leraren?



Figuur 3. BRiTE-model

Dat kan en doet een student bij voorkeur niet alleen. Er zal op meerdere plekken rond de aanstaande leraar

Thema: Wat hebben we geleerd van corona?

bekendheid gegeven moeten worden aan het begrip veerkracht en de mogelijkheden die er zijn om de veerkracht te versterken. Het werkveld zal betrokken worden door opleiders in de school bekend te maken met het materiaal en schoolleiders en werkgevers te informeren hoe het versterken van veerkracht op langere termijn kan bijdragen aan het lerarentekort.

Samengevat is veerkracht een belangrijk doel geworden in de ontwikkeling van leraren. Het is van belang dat iedereen zich realiseert dat je veerkracht kunt ontwikkelen, mede door een proactieve houding te hebben; niet wachten op problemen, maar veerkracht bevorderen door gericht te werken aan relaties, welbevinden en motivatie, initiatief en emoties. En dat doe je niet alleen, maar is een samenspel tussen student, lerarenopleiding en praktijkplaats.

van veerkracht voor aanstaande leraren. In I. Pauw, & W. Jongstra (Eds.). *Een leraar met een eigen kleur. Ontwikkeling van professionele identiteit*, pp. 107-119. Antwerpen/'s-Hertogenbosch: Gompel&Svacina.

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>.

Pauw, I., & Jongstra, W. (Eds.). *Een leraar met een eigen kleur. Ontwikkeling van professionele identiteit*. Antwerpen/'s-Hertogenbosch: Gompel&Svacina.

Pauw, I., & Van Lint, P. (2021). Vijftien jaar narratieve reflectie. In I. Pauw, & W. Jongstra (Eds.). *Een leraar met een eigen kleur. Ontwikkeling van professionele identiteit*, pp. 25-56. Antwerpen/'s-Hertogenbosch: Gompel&Svacina.

Het is van belang dat iedereen zich realiseert dat je veerkracht kunt ontwikkelen, mede door een proactieve houding te hebben.

Dat geldt ook voor Sven. Hij vindt het lastig om hulp te zoeken bij zijn mentor. Corona heeft dat vast versterkt. Het is belangrijk dat hij nagaat hoe veerkrachtig hij geweest is in het oplossen van de problemen die hij in coronatijd is tegengekomen en misschien kan hij alvast bedenken hoe hij in een volgende vergelijkbare situatie zou handelen. Ten slotte is het voor Sven van belang dat hij nadenkt in hoeverre hij een wijzere leraar is geworden voor zijn leerlingen, ook in coronatijd.

Bronnen

- Bousaid, S., & Pauw, I. (2021). Reflectieradar Professionele Identiteit. In I. Pauw, & W. Jongstra (Eds.). *Een leraar met een eigen kleur. Ontwikkeling van professionele identiteit*, pp. 89-105. Antwerpen/'s-Hertogenbosch: Gompel&Svacina.
- Fokkens-Bruinsma, M., et al. (2021). Sterker voor de klas. *Didactief* 51(5), 26-27.
- Gemmink, M., Fokkens-Bruinsma, M. (2021). "Ik had het zo goed voorbereid en toch ging er iets mis." Het belang



Dr. Ietje Pauw is lector Narratieve Professionele Identiteit en is verbonden aan het Kennis- en Innovatiecentrum van Hogeschool KPZ.



Michelle Gemmink MSc is docent-onderzoeker aan het Kennis- en Innovatiecentrum van Hogeschool KPZ en promovendus aan Rijksuniversiteit Groningen.



Anne Looijenga is directeur van het Kennis- en Innovatiecentrum van Hogeschool KPZ.