

Het beroep leraar wordt vaak een roeping genoemd: een leraar word je niet, dat ben je. Je persoonlijkheid is onlosmakelijk verbonden met je manier van lesgeven: je neemt vaak beslissingen op basis van je eigen normen en waarden – het pedagogische klimaat maakt dat dit aan elkaar is verbonden. Maar heb je ook enig idee waar die normen en waarden vandaan komen? Weet je waarom je de leraar bent geworden die je bent?

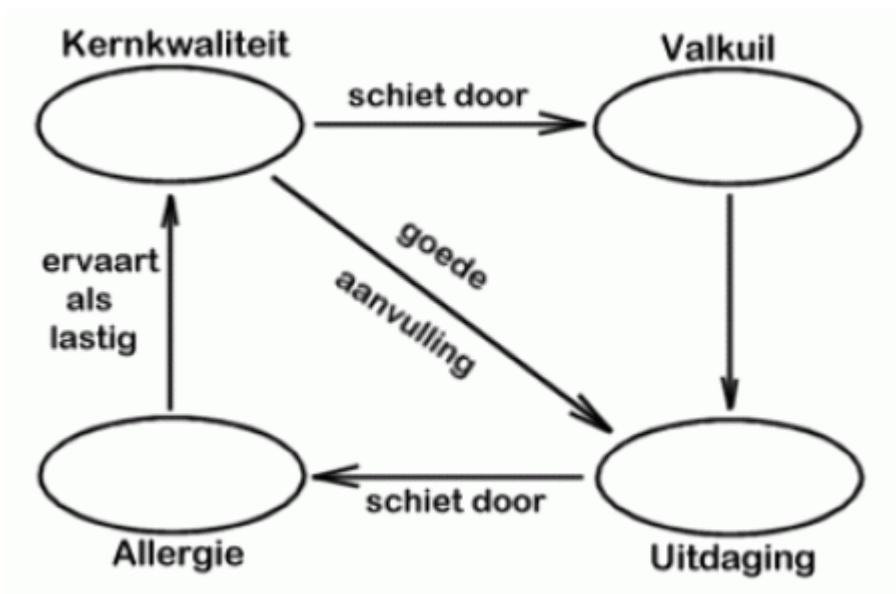
Als docent heb je te maken met veel innovatieprocessen, zeker de afgelopen jaren waarin ICT een steeds prominentere rol krijgt en gepersonaliseerd leren steeds meer een feit wordt. Een andere verandering die voorzichtig zichtbaar begint te worden, is de rol van docent heeft bij die innovatieprocessen. Er zijn diverse masteropleidingen die zijn geënt op de docent als onderzoeker en innovator binnen een organisatie – immers: dit is de meest directe lijn als het gaat om innovatie in de klas.

Consciously we teach what we know, unconsciously we teach who we are. – Hamachek

Zelfonderzoek

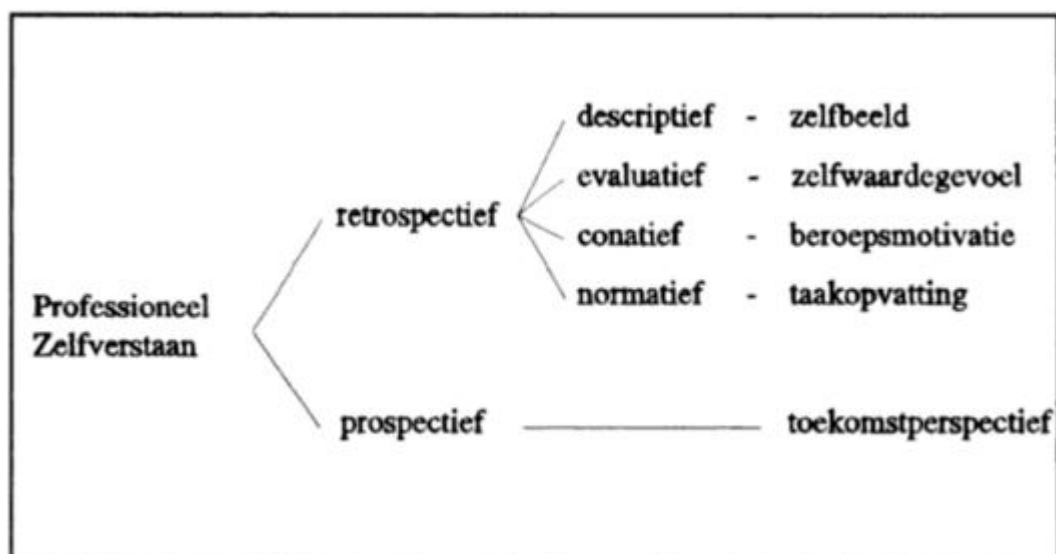
Tijdens diverse opleidingen, zoals de Master Leren en Innoveren (MLI) en Master Educational Leadership (MEL) is een belangrijk onderdeel het *zelfonderzoek*: op basis van enkele voor jou kritische momenten in je carrière onderzoek je wat jouw heeft gevormd tot de docent of leidinggevende die je bent. Uitgangspunt daarbij kan bijvoorbeeld zijn om een van je valkuilen te verkennen. Doelen van dit onderzoek zijn om te werken aan je eigen professionaliteit evenals beter te kunnen inspelen op blokkades die je tegenkomt bij collectieve veranderprocessen binnen je eigen school. Buiten deze doelen om kan het onderzoeken c.q. verkennen van jezelf als docent nieuwe, verrassende inzichten geven die je helpen. Al hoewel een dergelijk onderzoek soms best confronterend kan zijn, hebben wij ervaren dat het voornamelijk erg veel op kan leveren: innovatie in de klas begint immers bij de docent.

Hieronder 4 theorieën die je kunt gebruiken voor een zelfonderzoek.



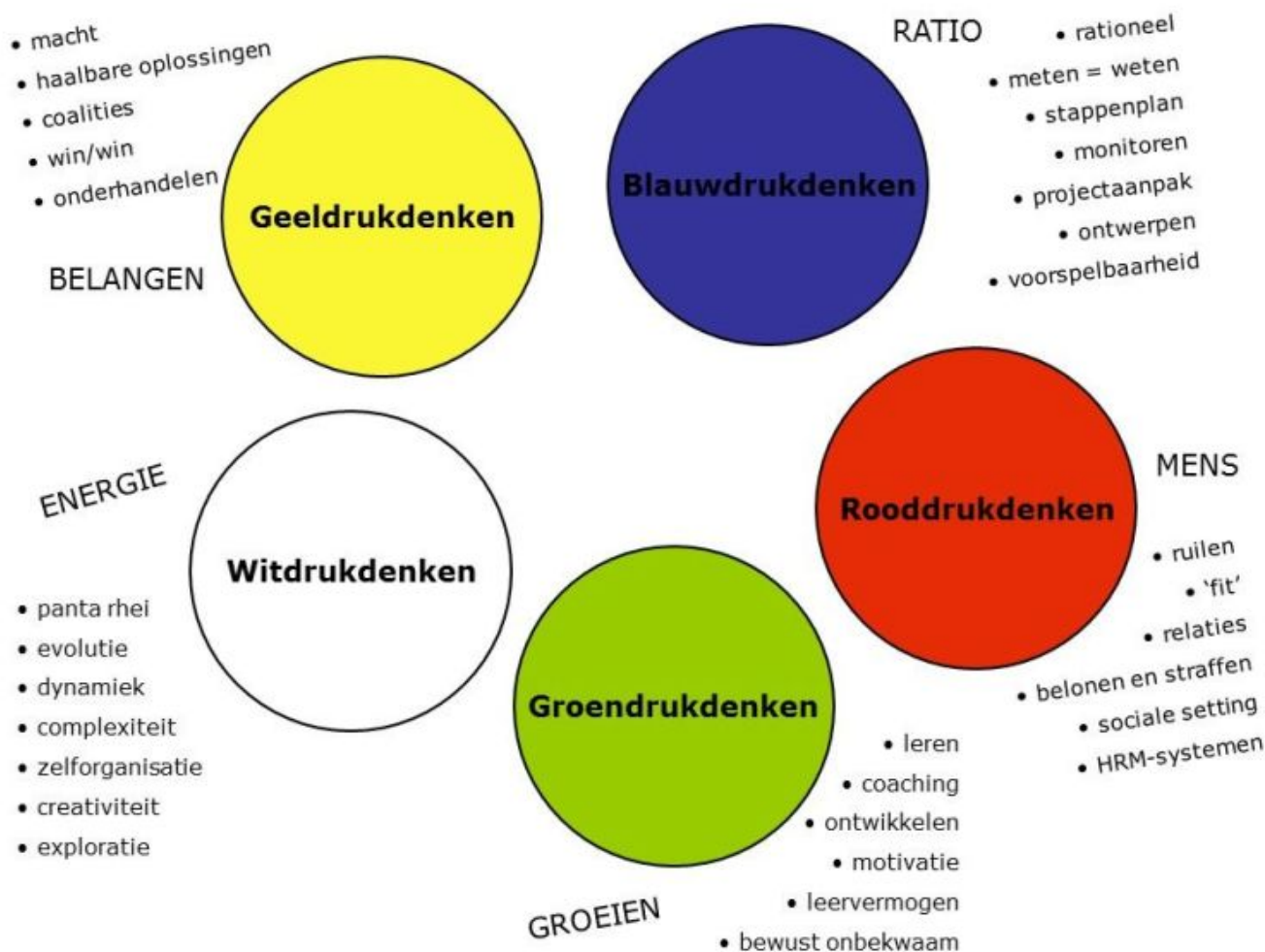
1. Kernkwaliteitenkwadrant

Deze methode is ontwikkeld door Daniel Ofman, een Nederlandse bedrijfskundige. Hij ontwikkelde de kernkwaliteitenkwadrant om mensen een duidelijker inzicht in hun functioneren te geven. Het model werkt als volgt: Volgens Ofman horen bij iedere persoon bepaalde kernkwaliteiten. Dit zijn eigenschappen die tot de kern van een persoon behoren. Enkele van deze kernkwaliteiten zijn zo sterk aanwezig dat ze juist een valkuil worden. Het tegenovergestelde van iemands valkuil is iemands uitdaging, een goede aanvulling op de kernkwaliteit. Wanneer iemand doorschiet in een van zijn kernkwaliteiten, dan kan dat bij andere personen wrevel opwekken. De allergie is dus de doorgeschoten vorm van iemands uitdaging. Door deze methode in te zetten kan een krachtig beeld worden geschept van je eigen kwaliteiten en valkuilen, oftewel je eigen sterk en zwakke punten: een sterke-zwakteanalyse (SWOT-analyse). Naast het feit dat je een SWOT zelf kunt invullen, kun je ook collega's of vrienden vragen dit eens te doen. Daarbij kun je gebruik maken van een overzicht als deze: [kernkwaliteiten-en-kernkwadranten-voorbeelden-lijst](#). Vervolgens zou je bijvoorbeeld enkele collega's de kwadrant voor jou kunnen laten invullen - op die manier krijg je meteen feedback.



2. Narratief-biografische methode

De Narratieve methode is een oude methode die sinds de laatste decennia weer opleeft. Onder andere Burner (1986) Professor Geert Kelchtermans (1994) pleiten voor de Narratief-Biografische methode (Kallenberg e.a., 2011, p.49): door middel van verhalen (Narratief) achter je eigen zijn komen: verleden, heden en toekomst (Biografisch). Concreter: door middel van je levensverhaal achter je doelen te komen. Het is een methode die ook tot [ver buiten de onderwijswereld](#) wordt toegepast. Kelchtermans voegde hieraan toe dat het is alsof je jezelf interviewt en er zo kennis over zowel je omgeving als jijzelf daarbinnen krijgt. Dit verhaal kan bijdragen aan het *zelfverstaan*: het geheel van opvattingen en representaties van een leraar over zichzelf. Dit bestaat uit in totaal 2 dimensies: de retrospectieve dimensie (zelfbeeld, zelfwaardegevoel, beroepsmotivatie en taakopvatting) en de prospectieve dimensie (toekomstperspectief) (Kelchtermans, 1994). Het is het vertalen van het narratief naar een inzichtelijke schema. Een methode die zich niet zomaar via een test laat benutten. Om hier mee aan de slag te gaan is enige kennis nodig, maar de opbrengst kan erg groot zijn - zo hebben wij ervaren. Meer hierover weten? Een goede start kan het dit boek zijn: [De professionele ontwikkeling van leerkrachten basisonderwijs vanuit het biografisch perspectief](#) - een nieuwe versie hebben wij helaas niet kunnen vinden. Wel is er voldoende over geschreven en zo ook over te vinden via [Google Scholar](#).



3. Kleurentest

De kleurentest is ontwikkeld door Léon de Caluwé. Als bedrijfskundige en hoogleraar advieskunde aan de Vrije Universiteit ontwikkelde hij deze test verschillende soorten personen binnen een organisatie. zichtbaar te maken. Met behulp van de test kan aan de hand van 5 kleuren visueel worden weergegeven in hoeverre mensen binnen een organisatie bepaalde eigenschappen bezitten. Op basis van de uitslag van alle medewerkers kan vervolgens worden bekeken waarmee rekening dient te worden gehouden bij het implementeren van veranderingen. Al hoewel iemand eigenschappen van alle kleuren kan bezitten, zijn er vaak één of twee kleuren prominent aanwezig, die dan ook wat zeggen over de manier waarop je als persoon binnen de organisatie staat. Als docent kan dit je ook laten inzien in hoeverre je al dan niet binnen een organisatie past of welke rol je daarbinnen in neemt of kunt nemen. Daarnaast kan het ook verhelderend werken; waarom loop je tegens tegen het zelfde aan? Maar ook: past je huidige school wel bij jou? Binnen de MLI hebben wij dit altijd als een erg prettig test ervaren; het heeft ons veel inzicht gegeven. De test kun je onder ander op deze website maken: <http://tg.quaestio.com/survey>



4. Ui-model

Een model dat vaak wordt gebruikt in onderwijskundige literatuur. Deze methode, ontwikkeld door Fred Korthagen (emeritus-hoogleraar onderwijskunde van de Universiteit Utrecht), kan je helpen vragen te beantwoorden als: Wie ben ik als vakdocent? Wat zijn mijn vakovertuigingen? Waarom vind ik dat mijn leerlingen dit onderwerp ‘moeten’ leren? Wat verwacht ik van ze en waarom?. Dit doe je door stap-voor-stap 6 lagen te doorlopen om zo bij de kern uit te komen: 1. de omgeving: leerlingen, collega’s, de school 2. jouw gedrag als reactie daarop 3. je vaardigheden die het gedrag mogelijk maken 4. je eigen overtuiging: wat vind jij belangrijk en waarom? Het gaat hierbij om je visie. 5. je identiteit: wat kenmerkt jou? waar liggen je persoonlijke kwaliteiten (flexibiliteit, overtuiging, moed etc.)? 6. wat is je ideaal, je missie? oftewel: waarom kom jij je bed uit - wat is jouw overtuiging om voor de klas te staan? In het kort: gedrag, bekwaamheid, overtuigingen, professionele identiteit en tot slot ideaal. Dit is iets wat je voornamelijk zelf moet doen, maar waarbij intervisie ook erg behulpzaam kan zijn: vraag eens een coach of collega om dit, op basis van een kritische incident, samen met jou te doen. Hierbij kan het volgende stappenplan helpen: [spiraalmodel van Korthagen](#).

De bovenstaande methodes zijn slechts een greep uit een breed scala aan methodes die je kunt gebruiken om als je eigen professionele identiteit te komen. Hiervoor is het uiteraard wel belangrijk dat je je verdiept: weet wat je onderzoekt. Doorgaans is het niet iets wat je snel en makkelijk zult doen, maar wij hebben ervaren dat het veel kan opleveren: voor de een hield dat in dat een

knelpunten kon worden aangepakt, voor de ander het zoeken van een nieuwe baan omdat het inzicht kwam dat de organisatie niet aansloot bij de persoon. Een onderzoek dat in positieve zin veel impact kan hebben op je carrière: op jou als leraar.