

# Beroepsbrieven

12 korte  
verhalen  
over leraren



## Geïnspireerd

Op handgeschreven  
brieven van leraren

Arwen van Stigt, Bregje de Vries, Patricia Brouwer, Wouter Schenke, Monika Louws,  
Leonie Middelbeek, Ditte Lockhorst, Marieke van der Pers, Amber Walraven

2 Over het  
onderzoek

6 Dansen tot  
de zon komt

8 Doorzichtig

10 Wijze eik

12 Zandloper

14 Afscheid

16 De eerste  
dag

18 Stillees-  
moment

20 Chef de la  
jour

22 Bijzaak

24 Hup, actie  
door

26 Nazomer

28 Nachtdier

30 Meer  
informatie

H O U D



Door het schrijven van een verhaal kiezen de leraren en onderzoekers in Beroepsbrieven om te denken mét elkaar (en hun verhalen) in plaats van over elkaar.

Er is veel wetenschappelijk geschreven over de narratieve methode in sociaal-wetenschappelijk onderzoek. Bijvoorbeeld dat een verhaal fungeert als leermoment over iets dat ons definieert als mens-zijn. Of dat we door verhalen het leven beter begrijpen. Een verhaal, wordt wel gezegd, is een uitnodiging voor de lezer om zich aan te relateren; eigen ervaringen tegen af te zetten en af te wegen. Door het schrijven van een verhaal zetten onderzoekers hun - cultureel bepaalde - verbeelding in om inzicht te krijgen in de onderzoeksvragen. Door het schrijven van deze verhalen verkennen en verbreden de onderzoekers hun verbeelding en interpreteren ze daarmee hoe het voelt om leraar te zijn (zie bijvoorbeeld Clandinin et al., 2007 of Connelly en Clandinin, 1990).

*over*

Bekijk ook:  
<https://expeditielerarenagenda.nl>

narratief

3 | onderzoek

# Beroepsbrieven

Beroepsbrieven is een vorm van narratief onderzoek: een methode waarin een vorm van geschreven of gesproken verhaal centraal staat (e.g., Clandinin et al., 2007; McEwan & Kegan, 1995). Met brieven boren onderzoekers de kwetsbaarheid en eigenheid aan van leraren. Creativiteit en expressie gaan hand in hand en de narratieve methode leent zich voor het 'ontdekken' van emoties van leraren (Cuéllar & Oxford, 2018).

Beroepsbrieven is een product van de Expeditie Lerarenagenda. De Expeditie zet zeven bouwstenen in, in een onderzoek naar toekomstig leraarschap en adaptief vermogen. Elke bouwsteen kijkt op een eigen manier naar het vraagstuk. Met de bouwsteen Creative Commons onderzoekt het Expeditieteam met creatieve werkvormen toekomstig leraarschap en adaptief vermogen. Welke intuïties (bege)leiden leraren, wat voelen ze voor en bij bepaalde ontwikkelingen en hoe verhoudt hun persoonlijke zelf zich tot hun professionele zelf? De onderzoeksvragen waarop de bouwsteen zich met name richt zijn: (1) Hoe ziet adaptief vermogen eruit? (2) Wat zijn percepties van, en ervaringen met, adaptief vermogen? In 2021 heeft de bouwsteen de vorm gekregen van een brievenproject: Beroepsbrieven.

## Adaptief vermogen

**Adaptief vermogen is** het je kunnen verhouden tot maatschappelijke en interne ontwikkelingen die van invloed zijn op onderwijs en onderwijs geven, en daarnaar handelen. Adaptief vermogen bestaat uit het geven van betekenis aan wat er op je af komt, het maken van afwegingen en daar vervolgens naar handelen. Voorwaarden zijn onder andere tijd en veiligheid.

## Toekomstbestendig leraarschap

Leraarschap definiëren we als het geheel van actoren en organisaties rond het beroep van leraar dat zorgt voor de situatie waarin leraren onderwijs kunnen geven. Leraarschap is een systeem van mensen en organisaties op micro-, meso- en macroniveau. Om leraarschap toekomstbestendig te laten zijn, moet dit systeem zich verhouden tot interne en externe invloeden op het onderwijs zoals maatschappelijke ontwikkelingen of veranderende opvattingen, met als doel behoud en evolutie van het onderwijs.

# Creatieve methode

De twaalf portretten van leraren zijn tot stand gekomen aan de hand van een creatief onderzoeksproces.

## Briefwisseling

Twaalf leraren uit het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaarberoepsonderwijs schreven in de zomer van 2021 brieven met een team van vijf onderwijsonderzoekers.

## Notities

Onderzoekers maakten notities over hun briefwisseling. Wat valt op? Wat voelen leraren tijdens adaptief vermogen? Wanneer voelen leraren zich 'toekomstbestendig' en hoe uiten ze dat? Het schrijven van notities en het herlezen van de brieven was een cyclisch proces.

## Creatieve interpretatie

De notities en de brieven zijn geïnterpreteerd aan de hand van de narratieve methode (zie bijv. Conle 2003). Narratieve elementen zijn bijvoorbeeld een plot, hoofdpersoon, bijrollen, een conflict, begin, midden en einde. Vaak werd een narratief geconstrueerd met behulp van een metafoor. Het narratief is een interpretatie en nodigt uit tot herinterpretatie.

## Metanarratief

De geheime kamer (Van Stigt et al., 2022) is een metanarratief dat de 12 narratieven over leraren verbindt. Met het metanarratief geven onderzoekers symbolische uitdrukking aan wat de brieven vertelden over toekomstig leraarschap en adaptief vermogen.

## Reageer

Via de [website van Expeditie Lerarenagenda](#) nodigen we je uit om te reageren op de verhalen. Een reactie kan in de vorm van (emotionele) herkenning, een vraag die je op basis van het portret aan jezelf stelt, óf een vraag aan 'een' ander.

DEEL JE  
REACTIE OF  
HERKENNING

[klik hier](#)

‘Grote mensen’ willen net als kinderen floreren in hun omgeving. Dat geldt ook op een school. Misschien is het des te belangrijker voor leraren aangezien zij op een school, niet zoals leerlingen verplicht vertoeven, maar er vaak heel overwogen zijn geland. Zo iemand is Gera.

Ter verdere introductie: Gera werkt op een middelbare school en ze houdt van chocolademelk met slagroom en prentenboeken. Een van haar favoriete prenten is een kleurige tekening van een fleurig gekleed meisje dat danst tussen de confetti. Dit beeld is tekenend voor wie Gera is. Iemand die vanavond danst, ook al stopt de muziek, gaat het barpersoneel naar huis en lijkt er even niemand achter te blijven met voldoende energie voor het bewegen van de heupen tot in de vroege uurtjes. Maar laten we beginnen bij het begin.

Paars, roze, paars, roze, oranje, paars, roze... Bewegende kleuren verlichten hier en daar hoeken van de anders al donker wordende ruimte. Binnen is het warm, anders dan buiten waar een gure wind waait. Het is gezellig, met mensen aan de bar en in de hoek twee muzikanten waarvan de een rustig op een gitaar pingelt en de ander trommelt op een cajon. Gera loopt met stevige passen naar binnen. Ze wordt direct herkent, hartelijk begroet door haar collega's en van een warme kop choco voorzien. Ze valt met de deur in huis en vertelt deze namiddag te willen dansen, dansen totdat de zon weer opkomt.

Geen van haar collega's is verbaasd over deze wens noch twijfelen ze aan haar ambitieuze en misschien voor buitenstaanders onrealistische (het dorpscafé gaat immers om negen uur 's avonds al dicht) plan. Gera komt geregeld met nieuwe ideeën, die ze uitvoert met schwing en overtuiging. “Dosereren kan ik niet zo goed,” zegt ze dan, en “matigen al helemaal niet”. Dat geldt zowel voor het afblazen van stoom, het geven van een theatervoorstelling of het verzorgen van een verjaardagsfeest voor een van haar kinderen, maar misschien nog wel het meest voor haar beroep: leraar zijn. Want “liever voldaan dan gefrustreerd” en als dat overuren betekent omdat het allemaal niet in de daarvoor staande taakuren past, dan is dat zo. Vanavond wordt er dus gedanst.

Het dansen gaat door tot na negenen: het barpersoneel is zonder veel moeite overgehaald de tent open te houden, want er wordt te veel plezier gemaakt. Het dorpscafé en de collega's van school voelen als een veilige plek waar Gera als een vis in het water is. Dat is weleens anders geweest, toen Gera begon met haar carrière als leraar op een school die absoluut onveilig voelde. Niet gezien en eenzaam kon ze niet zichzelf zijn, de Gera die vaak aanstichter is van reuring en gezelligheid. Genegeerd, ongezien en zonder ‘rugdekking’ knapte ze af op iets dat een droombaan had moeten zijn: voor de klas staan. Toch liet Gera zich niet uit het veld slaan: hoewel beschadigd, niet verslagen. Het is de kwaliteit van Gera om mensen te verbinden, waarop ze vertrouwde en waarom ze in zichzelf bleef vertrouwen; net zoals ze vanavond het dorp aanzet tot dansen.

Op haar nieuwe school krijgt Gera andere verantwoordelijkheden aangeboden (onder andere het gezamenlijk leiden van de vakgroep) en voelt ze ruimte om dat, wat soms iemand anders bedacht heeft, uit te voeren op haar eigen manier. Samenwerken lijkt daarin belangrijk voor haar, zowel met collega's als met leerlingen. Net als dansen, werkt ze liever niet alleen en trekt ze degene aan die net als zij gemotiveerd zijn.

Wanneer dan toch eindelijk de tl-lichten aangaan en de gasten het café beginnen te verlaten, valt er een stilte. Zowel omdat de muziek is gestopt als dat de verwachtingen op Gera gericht zijn. Wat nu? Een aantal collega's roepen jammerlijk dat ze de grote stad niet hadden moeten verlaten: wie verhuist er nou naar een plek waar op vrijdagavond om tien uur geen feestje meer is? Gera raakt net als zij gefrustreerd en zoekt, tevergeefs, naar een oplossing. Enerzijds wil ze het barpersoneel niet tot last zijn, anderzijds heeft ze zich ook tot doel gesteld te dansen tot zonsopkomst, iets wat iedereen in dit dorp wel een keer kan gebruiken, vindt Gera. Maar haar dans gaat niet om zeuren over dichte deuren. In tegendeel Gera's dans gaat over eerlijkheid, over wie ze is, wat ze wil en hoe ze dingen voor elkaar krijgt.

Uiteindelijk besluit ze daarom met een kleine groep collega's het dansen voort te zetten, op een ander moment. Er is een verlangen aangewakkerd om samen te bewegen en een idee ontstaan om dansavonden te organiseren – misschien wel met leerlingen op school. Ze spreken af om de volgende dag ideeën uit te wisselen: Gera nodigt hen uit voor koffie met taart. Wat begint met een zin om te dansen, een levenslust, leidt misschien wel tot het ontwikkelen van iets nieuws “want” zegt Gera “grote mensen willen net als kinderen floreren in hun omgeving, maar daarvoor moeten ze wel vooruit; in beweging”.

## Adaptief vermogen

Gera ervaart dat de richting die ze met haar collega's is ingeslagen, van buitenaf abrupt wordt gestopt. Ze realiseert zich dat ze moet herbezinnen hoe nu verder te gaan. Ze kiest ervoor om met een kleine groep van collega's verder te werken aan een specifiek idee. Factoren die meespelen zijn vertrouwen, veiligheid en intrinsieke motivatie (eerlijkheid). Ze neemt zich voor met de kleine groep te handelen zoals ze dat het liefst doet, gekenmerkt door een **gerichtheid, samenwerken, er vol voor gaan en verbinding maken**.

## Toekomstbestendig leraarschap

Gera ziet haar verkiesbare toekomst glashelder voor zich en stevent daar in volle vaart op af. Ze zit vaak vol ideeën. Ze weet haar omgeving te enthousiasmeren (emanciperen) en mee te nemen om samen de weg uitstippelen naar een verkiesbare toekomst. Ze is op latere leeftijd docent geworden in het voortgezet onderwijs (zij-instromer). Ze ziet in haar toekomst een rol voor zichzelf om **onderwijsvernieuwing aan te jagen**. Dat wil ze **binnen de gegeven kaders en op teamniveau**.

DEEL JE  
REACTIE OF  
HERKENNING

[klik hier](#)

## Reageer

Via de [website van Expeditie Lerarenagenda](#) nodigen we je uit om te reageren op dit verhaal. Een reactie kan in de vorm van (emotionele) herkenning, een vraag die je op basis van het portret aan jezelf stelt, óf een vraag aan 'een' ander.

# DOOR

Dat wat zwaar is, gaan we graag uit de weg – zeker als het over kinderen gaat. Sommigen stoppen het weg, in de kelder of op zolder. Anderen begraven het in de tuin. Wat als je van glas bent, doorzichtig en licht? Zo iemand is leraar Evi: een glazen huis, een doorzichtige dame, een van zand en vuur geblazen vaas. Maar denk maar niet dat Evi broos is of breekbaar. Integendeel. Ze heeft geleerd dat verstoppert voor moeilijke situaties geen zin heeft. En dat is haar kracht.

Evi is niet doorzichtig geboren. Het ging geleidelijk. En ze is niet geheel transparant. Doch voldoende transparant om afscheid genomen te hebben van perfectionisme. Dat ging niet zonder horten of stoten, maar perfectionisme – en angst om te falen – heeft Evi inmiddels niet meer want ze is al zo vaak gebroken en gelijmd. Er is altijd wel iemand die helpt haar scherven bij elkaar te rapen. Waarna ze weer schittert in het licht. Schittert zo mooi als nooit tevoren.

Bij anderen om haar heen ziet Evi soms de faalangst die ze zelf vroeger had. Niet gek, denkt ze: mensen worden ook keihard beoordeeld op hun kennis, terwijl niets weten haars inziens ook goed is. Fouten maken? A.u.b. doe dit, zegt ze daarom ook tegen de kinderen in haar klas.

Leren loslaten is een groot goed dat een doorzichtig leven Evi brengt. Evi heeft glazen splinters van zichzelf verloren, maar kiest juist daarom bewust voor elke dag. Ze maakte een paar jaar geleden bijvoorbeeld een carrièreswitch en koos voor het leraarschap. Een afscheid van een ander leven, maar noodzakelijk om haar dromen na te jagen, denkt ze. En wat heeft dat 'loslaten' haar gebracht? Evi glimt, glanst en lacht.

Evi heeft een directeur die haar glans oppoetst: ze mag lesgeven in de bovenbouw in een van haar favoriete leerjaren (groep 7) en werkt twee dagen in de week als themacoördinator. Bovendien werkt ze op een school met doelgroepleerlingen waarmee ze makkelijk contact maakt omdat ze snel aanvoelt wat een leerling nodig heeft. De verdeling tussen projectwerk en leraar zijn bevalt haar uitermate goed. De themaprojecten zijn volop in ontwikkeling en dat vergt veel voorbereidingstijd, maar geeft tegelijkertijd energie. De rol van themacoördinator is, zegt ze zonder enige arrogantie, echt op haar lijf geschreven.

# IN DE H E

# TIG

# DOOR

Evi leert wederzijds veel van de kinderen in haar klas. Alle kinderen zien Evi's transparantie zonder te oordelen, iets wat grote mensen niet altijd meer kunnen, die worden dan afgeschrikt door Evi's binnenste wat naar buiten is gekeerd. Met leerlingen zet Evi vooral in op de relatie met hen, waardoor ze sneller én effectiever aan de slag kan gaan met hun problematiek. Dit kan ze goed onder andere door haar opgedane kennis maar vooral door haar ervaring (zowel als leraar en als mens). Door schade en schande worden we wijzer, zegt ze, en hoe meer 'leefjaren' je erop hebt zitten hoe beter je mensen en kinderen begrijpt.

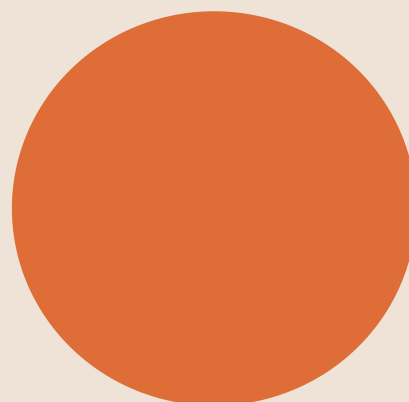
Lesgeven gaat voor Evi dus verder dan alleen rekenen en spelling. Evi geeft haar leerlingen (juist ook de kwetsbare) mee dat ondanks verdrietige situaties er altijd mogelijkheden zijn voor betere tijden: als mens heb je een groot aandeel in het grijpen van kansen, het maken van keuzes en het opstaan nadat je gevallen bent. Daarop wil ze focussen in haar lessen. Een school voor levenslessen, is dat niet iets moois?

DEEL JE  
REACTIE OF  
HERKENNING

[klik hier](#)

## Reageer

Via de [website van Expeditie Lerarenagenda](#) nodigen we je uit om te reageren op dit verhaal. Een reactie kan in de vorm van (emotionele) herkenning, een vraag die je op basis van het portret aan jezelf stelt, óf een vraag aan 'een' ander.



## Adaptief vermogen

Aan Evi is te zien en te merken dat zij zich door haar persoonlijke ervaringen op een eigen manier verhoudt tot maatschappelijke ontwikkelingen en op basis daarvan beredeneerde keuzes kan maken. Haar handelen is gericht op de leerling-relatie. Haar beroep gaat om het **overdragen van levenslessen, met name weerbaarheid**. Factoren die daaraan bijdragen zijn persoonlijke ervaringen in relatie tot de ander (levenslessen versterken begrip voor de ander) en de ander (kwetsbaarheid tonen, niet oordelen).

## Toekomstbestendig leraarschap

Evi ervaart dat haar omgeving - de school waar ze werkt, de klas die ze lesgeeft, het thema dat ze coördineert, de schooldirecteur - haar in staat stelt kwalitatief goed onderwijs te geven. Dat heeft ze met vallen en opstaan geleerd gedurende haar decennium als leraar in het primair onderwijs, maar ook in haar carrière voorafgaand aan het onderwijs en in haar persoonlijke leven (gebeurtenissen die ze heeft meegemaakt). Ze is niet bang om emoties te tonen op de werkvloer. Juist daarom is ze goed in staat met doelgroepkinderen een vertrouwensband op te bouwen. Haar doel is om zich verder te ontwikkelen als onderwijsprofessional en als **rolmodel voor leerlingen die tegenslagen of moeilijkheden meemaken**.

# TIG

# WIJZE

Cynisme is teleurgestelde liefde; een gevoel dat misschien wel vervelender is dan verdriet, angst of schaamte. Een eeuwige verwachting, anticipatie, ja zelfs hoop op iets waarvan je al hebt opgegeven dat het ooit zal komen, maar niet kan stoppen om ernaar te verlangen. Voor Ariël de kleine zeemeermin was het lopen op het land, voor de vliegende avonturier Peter Pan was het nooit opgroeien en voor Bram de leraar is het lesgeven met het gevoel erkend te worden. Bram is leraar met diepe dalen maar ook hoogtepunten; voelt zich soms een treurwilg maar andere momenten een gewortelde, wijze eik.

Bram is een goede vader, luie tuinman, vrijetijdspredikant, een boswachter in zijn dromen maar bovenal - en het liefst - leraar. Graag is hij met zijn leerlingen, maakt verbinding met hen, leert hen samenwerken, luisteren en leven. Veel van zijn leerlingen houden contact met hem na het behalen van hun diploma. Niet omdat ze zo goede vrienden zijn geworden, maar omdat ze diegene lastig los kunnen laten die hen een gevoel van liefde gaf. Geen broederlijke liefde noch vaderlijke liefde, maar de liefde van leraar: een soort liefde die zegt 'ik zie jou, doe maar waar jij goed in bent en dan help ik je daarbij'.

Bram wil zo graag leraar zijn dat het soms pijn doet. Pijn als het niet gaat zoals hij voelt dat het moet gaan. "ICT maakt onderwijs kwetsbaar" zegt hij dan bijvoorbeeld, wanneer een toets tegelijkertijd in de klas gemaakt wordt als door leerlingen thuis waarbij de helft hun wachtwoord is vergeten, bij de een de wifi het niet doet en bij de ander de app niet werkt. De laatste tijd is de pijn vaak aanwezig en wordt deze groter en kleiner, en weer groter en roder en groter. De pijn is een goede vriend en is er, doch in geringe mate, altijd al geweest. Het is een pijn die zijn persoonlijke en professionele zelden met elkaar verbindt en waardoor hij moet toegeven dat school zijn comfortzone is, in plaats van thuis. Dat 'er zijn voor zijn leerlingen' zijn roeping is, en hem op momenten makkelijker afgang dan het er zijn voor zijn kinderen. Een pijn waar hij het soms zelf niet mee eens is, maar die nu harder en harder op zijn voordeur klopt, de deur platloopt en naar binnen walst. De pijn die zichzelf vandaag voorstelt als burn-out.

Hoewel het hybride lesgeven tijdens de coronalockdown de aanleiding was voor de ongewenste bezoeker is het onderliggende gevoel van Bram miskend te zijn. Miskend door hoe het onderwijs beter moet en niet-leraren te vaak dokter spelen zonder een artsdiploma. Miskend door de lumpsum bedoeld voor leerlingen die door het schoolbestuur en hun eindeloze missies en visies wordt opgebrand. Miskend door, net als de gemiddelde leraar, te moeten werken in een uitgekleeft budget. Uit gesprekken met collegae en leidinggevenden blijkt dat ze hem erkentelijk zijn voor zijn hart en ziel; zijn harde werk en dat doet goed. Maar om als wijze eik vogelnestjes te dragen, insecten te behuizen en te zorgen voor het bos, moet de basis op orde zijn. Er kan een mooie visie op duurzaamheid liggen, maar zonder budget voor voldoende licht, water en bodemleven voor bomen om te groeien, is er uiteindelijk geen bos meer om te beschermen (hoe zeer de eik zijn best ook doet).

# DE

# WIJZE

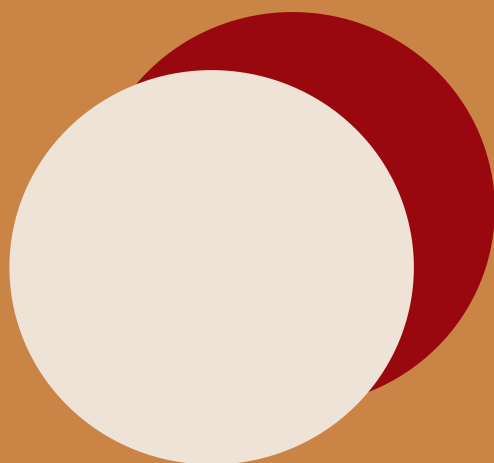
Tijd voor verandering, vindt Bram, maar niet zonder zijn huidige verandering, het tumult van een burn-out, te onderkennen. Een wandeltocht dus om te bezinnen, de bomen te voelen en het weer eens te worden met zichzelf en zijn wortels. Een tocht van dagen, weken, maanden, met een tentje op zijn rug, weg gekeerd van zijn passie waarmee het leven van alle dag de afgelopen decennia werd gevuld. Geknapt en gebroken. Opgekrabbeld. Op zoek naar wat er geleerd kan worden door de buitenlucht, voet na voet, dag na dag, de glorie tegemoet.

## Adaptief vermogen

Bram voelt zich erkend voor zijn bijdragen en harde werk, door zijn collega's en leidinggevende. **Hij is een gepassioneerde leraar, maar voelt zich miskend** doordat het onderwijssysteem (bijvoorbeeld het bestuur en andere niet-leraren die zich met onderwijs bemoeien) niet in de randvoorwaarden van goed onderwijs voorziet. Hij kan niet de leraar zijn die hij wil zijn. Hij heeft de indruk dat het beter moet met het onderwijs terwijl hij daar geen stem in heeft. Hij wil het goed doen, maar dat gaat niet altijd en dat doet hem pijn. Die pijn, het gevoel niet te kunnen doen wat het beste is voor zijn leerlingen in combinatie met het gevoel miskend te zijn, hebben geleid tot de burn-out.

## Toekomstbestendig leraarschap

Bram heeft een burn-out; hij voelt zich miskend, terwijl hij toch al jaren leraar in het voortgezet onderwijs is. Hij is het beste als hij in contact is met zijn leerlingen, er voor ze is. Zijn doel is om door de burn-out te komen en zijn passie voor het onderwijs opnieuw uit te vinden op een manier dat hij **grenzen herkent tussen wat mogelijk en wenselijk is en tussen zijn professionele en persoonlijke zelf.**



## Reageer

Via de [website van Expeditie Lerarenagenda](#) nodigen we je uit om te reageren op dit verhaal. Een reactie kan in de vorm van (emotionele) herkenning, een vraag die je op basis van het portret aan jezelf stelt, óf een vraag aan 'een' ander.

DEEL JE  
REACTIE OF  
HERKENNING

[klik hier](#)

Nick is een docent met een geheim. Hij bezit een magisch voorwerp: een zandloper waarmee de tijd wordt stilgezet. Wanneer omgedraaid, zet de zandloper de tijd stil voor de periode dat het duurt voor het zand om door de magische zandloper te vallen. Het is een klein ding dus de tijd staat nooit lang stil, niemand merkt er eigenlijk wat van. Ook kent niemand het geheim van Nick, zelfs zijn vrouw en kinderen niet. Het is iets van hem alleen.

Voor Nick is de zandloper een dierbaar bezit. Vroeger zette hij het liefst de zonsopkomst stil, om er net wat langer van te genieten. Ook zijn er talloze momenten wanneer hij de tijd stilzette om naar zijn kinderen te kijken. Momenten wanneer een van hen, met lichtjes in de ogen, luistert naar een spannend verhaal, lacht om een goede grap of ontspant door een liefdevolle aanraking van hun moeder. De tijd heeft Nick een dosis observatievermogen gegeven: hij kan dingen, in de rust van de zandloper, van meerdere kanten bekijken.

Tegenwoordig gebruikt Nick de zandloper niet meer om momenten stil te leggen. Het leven loopt zoals het loopt en ieder moment is tijdelijk. Hij koestert met name de tijd in zijn drukke dagen als leraar, waarin tijd een luxe is. Aan het einde van een drukke ochtend, dag of week, neemt hij de zandloper uit zijn broekzak voor een extra kop thee, een blokje om het schoolgebouw of een wandeling door de bossen en velden. Dit is de tijd voor Nick om na te denken en reflecteren. Wat voor docent wil ik zijn? Volg ik nog mijn morele kompas? Is dit de weg naar praktische wijsheid?

De tijd leert dat er niet één oplossing is voor deze vragen, maar ze vanuit verschillende perspectieven te bezien. Bijvoorbeeld de verscheidenheid aan collega's die op diverse manieren omgaan met veranderingen in hun beroep. Zoals een collega Nederlands die een passieve houding aanneemt wat betreft kwaliteitsverbeteringen, iets wat Nick in eerste instantie irriteert. Na een moment met de zandloper ziet Nick dat de docent niet met één, maar met talloze veranderingen tegelijkertijd moet omgaan; overspoeld door onzekerheden zoals corona en daarom bezig met 'overleven' in onderwijsland. Hij voelt dat ook deze collega de kwaliteitsverbetering die hij voor ogen heeft, zal moeten dragen (gezamenlijk met het team) om het een succes te laten zijn op school.

Het stilzetten van de tijd is niet alleen maar rozengeur en maneschijn, maar komt met een bepaalde verantwoordelijkheid. Voor Nick is dit een bewustzijn van de complexiteit van onderwijsland. Bijvoorbeeld het bewustzijn van professionele kwetsbaarheid: door je kwetsbaar op te stellen als onderwijsprofessional, geef je ruimte aan de dialoog. De dialoog zet de deur open naar reflectie en feedback. Feedback is belangrijk, maar Nick houdt zich vooral bezig met de vraag: wanneer is goed, dan goed genoeg? Veel leraren voelen zich overvraagd, erkent Nick. Dat is onderdeel van diezelfde complexiteit van het vak. Een gevaar dat altijd op de loer ligt wanneer je de deur opent voor dialoog is twijfel.

# ZAND

Professionele kwetsbaarheid en complexiteit roepen emoties op bij docenten en dus ook bij Nick; verwondering, hulpeloosheid, boosheid, tederheid of verbazing. Iedere collega heeft een hart voor het werken met kinderen, ziet Nick. Een dialoog zet de deur open voor confronterende vragen, soms precies van diegene waarvan je niks wilt horen omdat ze jou niet begrijpen. Maar wanneer er wederzijds respect is, gelooft Nick, helpt het tonen van emoties juist.

Emoties helpen gedeeld begrip te hebben tussen jezelf en je gesprekspartners: herkenning en verbinding.

De zandloper lijkt Nick veerkracht te geven: de kracht om op zijn eigen manier mee te bewegen met wat er als onderwijsprofessional op zijn pad komt. De tijd stil zetten, koestert hij dan ook met heel zijn hart want hij weet wat het hem heeft gebracht. Een perspectief dat de ene dag mistig is, kan de andere dag kraakhelder zijn. Het feit dat men anders over dingen denkt, is voor Nick daarom geen teleurstelling, maar een bewustwording dat iedereen (eigen) tijd nodig heeft om verschillende perspectieven waar te nemen en een eigen pad te kiezen. Zelf kiest hij graag steeds een andere weg, want de wereld ziet er zo mooi uit vanaf een nieuwe plek.

DEEL JE  
REACTIE OF  
HERKENNING

[klik hier](#)

## Reageer

Via de [website van Expeditie Lerarenagenda](#) nodigen we je uit om te reageren op dit verhaal. Een reactie kan in de vorm van (emotionele) herkenning, een vraag die je op basis van het portret aan jezelf stelt, óf een vraag aan 'een' ander.

## Adaptief vermogen

Tijd is voor Nick een belangrijke factor in de keuzes voor gedrag. Tijd faciliteert reflecteren, zaken vanuit verschillende perspectieven bekijken, begrip voor de ander (bijvoorbeeld een collega). Zijn handelen wordt gekenmerkt door **professionele kwetsbaarheid en voeren van de dialoog met collega's**. Aan Nick is te zien dat reflectie en begrip hem de kracht geven om op zijn eigen manier mee te bewegen met wat er op zijn pad komt. Nick is leergierig en dankbaar voor nieuwe kennis of inzichten, die hij benut op zijn eigen manier.

## Toekomstbestendig leraarschap

Nick is zich bewust van de complexiteit van onderwijsland en heeft oog voor de verschillende actoren in het systeem en diens perspectieven. Hij hecht belang aan het verbinden van de verschillende actoren vanuit een verkiesbare toekomst. **Zijn doel is om te blijven leren** want de behoeften van zijn leerlingen blijven veranderen door de tijd heen. Hij is docent in het mbo.

Leni doet de deur van de personeelskamer open van de basisschool waar ze werkt. ‘Verrassing!’ roepen haar collega’s in koor. ‘We kunnen je toch niet laten gaan zonder afscheid van je te nemen?’, zegt de schooldirectrice. ‘En we hebben veel sappige verhalen te vertellen’, gilt haar collega enthousiast. Leni geniet in stilte. Wat een lieve collega’s heeft ze toch, met wie ze jarenlang fijn heeft samengewerkt.

‘In een flits ziet ze zichzelf weer dezelfde deur opendoen, 25 jaar geleden, haar eerste dag op school. Ze had zich moeten haasten want ze moest eerst nog een brullende peuter van zich afpellen voordat ze naar het werk fietste. Dat is inmiddels wel anders, nu haar kinderen het huis uit zijn en ze meer energie heeft voor haar werk. De bos bloemen die ze in haar hand krijgt gedrukt, maakt dat ze weer teruggaat naar het hier en nu.

Ik wil graag een woordje richten aan mijn lieve collegae, zegt Leni’s schooldirectrice. ‘Wat is er veel veranderd in het onderwijs he’, begint ze haar verhaal. ‘Weet je nog toen we net begonnen, toen werkten we hier nog niet met groepsplannen’. Ze vertelt over de verschillende ontwikkelingen die ze in het onderwijs hebben doorgemaakt. De fase waarin leraren zich over van alles en nog wat moesten verantwoorden en alles op papier moesten registreren. Dat zorgde voor veel administratieve druk. Leni knikt bevestigend. ‘Ik heb me toen vaak achter de oren gekrabd en gedacht: ben ik nu gek? Elke keer weer een nieuw beleidsplan vanuit Den Haag’. De collega’s lachen.

‘Gelukkig komt de laatste jaren weer meer autonomie bij de leraar. Ik heb jou helemaal zien opbloeien in die periode. Je houdt er niet van om dingen te moeten doen die niet in lijn zijn met jouw visie’, vervolgt de directrice. Na het ophalen van een paar persoonlijke herinneringen is het de beurt aan Leni om ook iets te zeggen.

Ze vertelt hoe trots ze is op haar beroep. ‘Dit doe je niet zomaar. Als leraar ben je met zoveel dingen bezig! Onderwijzen, leren, gedrag, motiveren, ouders, meedenken, advies geven, samenwerken...’. ‘Er zijn tijden geweest dat ik me op feestjes schaamde om te zeggen dat ik juf was’. Dit was een veel voorkomend thema in haar carrière en veel onderwerp van gesprek ook thuis tijdens het eten: waardering voor je werk. Leni is daar altijd gevoelig voor geweest, waardering van buitenaf. Leidinggevend, vanuit de maatschappij, ouders. Dat had invloed op hoe zij haar werk ervoer en het plezier dat zij in haar werk had. Gelukkig heeft haar schooldirectrice altijd waardering getoond. Zelf is ze zich daar de laatste jaren ook steeds bewuster geworden van het uitspreken van waardering naar collega’s. ‘Mijn belangrijkste drijfveer zijn de kinderen’ besluit ze haar speech.

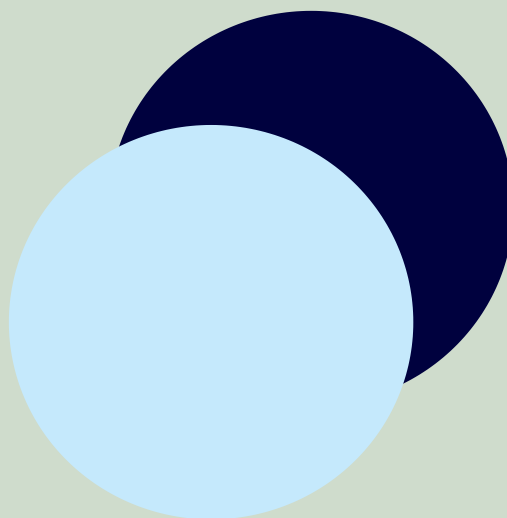
‘Dat is onze tweede verrassing’ zegt haar collega. En daar komen ze binnen, de kinderen van haar geliefde klas. Ze hebben een lied ingestudeerd, speciaal voor haar. Wat kent ze deze kinderen goed. Het belangrijkste voor Leni is altijd geweest het *zien* van de kinderen. Dat het uitmaakt of een kind er wel of niet bij was op die dag. Als ze naar haar kinderen kijkt, ziet ze unieke individuen. Bas, die baat heeft bij aanmoediging, Irene, die juist meer grenzen nodig heeft. Ze had altijd oog voor of een kind iets extra’s nodig had. Wat zal ze haar kinderen missen.

## Adaptief vermogen

Terugkijkend op haar carrière en situaties waarin beleidsmaatregelen werden opgelegd, realiseert Leni zich dat waardering voor haar beroep cruciaal voor haar is, in termen van werkplezier, betekenisvol zijn. Ze kiest er vaak voor, zo goed en zo kwaad als het gaat met alle regelgeving, haar kinderen centraal te stellen. Haar belangrijkste drijfveer is het zien van kinderen en wat ze nodig hebben. Factoren die meespelen zijn tijd(sgeest) (gedurende haar loopbaan ziet zij een toename van leraar als professional) en support. Leni is gegroeid gedurende haar lange loopbaan: **zichzelf én anderen waarderen als professionals.**

## Toekomstbestendig leraarschap

Leni ondervindt gedurende haar lange carrière in het primair onderwijs dat verschillende beleidsinitiatieven die haar worden opgelegd, haar hinderen in het geven van wat zij goed onderwijs vindt. Haar directrice kent haar goed en weet dat Leni het belangrijk vindt om dingen te doen die stroken met haar visie op onderwijs, namelijk er zijn voor de kinderen. Aan het einde van haar loopbaan zoekt Leni **verbinding met collega's die haar visie begrijpen, steunen en waarderen.**



DEEL JE  
REACTIE OF  
HERKENNING

[klik hier](#)

## Reageer

Via de [website van Expeditie Lerarenagenda](#) nodigen we je uit om te reageren op dit verhaal. Een reactie kan in de vorm van (emotionele) herkenning, een vraag die je op basis van het portret aan jezelf stelt, óf een vraag aan 'een' ander.

# DE

Het is 1 september. Danielle staat vroeg op. Vandaag is haar eerste werkdag als mbo-docent. Voor de zomer heeft ze haar opleiding tot docent afgerond en heeft bewust gekozen voor een baan in het mbo. Vandaag is het zo ver. Voordat ze de deur uit gaat, checkt ze nog een keer waar ze moet zijn en neemt nog een keer de namen van haar collega's door – wel zo mooi als ze die straks snel kan onthouden.

Op de mbo-instelling aangekomen, wordt ze verwelkomt door haar collega. 'Welkom in ons team Danielle! Jij geeft toch lessen interieuradvies? De collega die dit eerder deed is uitgevallen vandaag, je vindt het zeker geen probleem om vandaag de praktijklessen te verzorgen? Op deze USB staat volgens mij nog wat materiaal dat je kunt gebruiken'. En weg was de collega.

Even raakt Danielle in paniek. Dit was niet het beeld wat ze van deze dag had. Meteen komen er ook andere vragen in haar op. Hoe weet ik waar de studenten mee bezig zijn? En wat in de andere vakken aan bod is gekomen? Veel tijd om na te denken of andere collega's om hulp te vragen is er niet.

Na een belletje met de collega komt ze er ook nog eens achter dat haar nieuwe teamgenoten vandaag op een andere locatie werken. Over afstand gesproken! Danielle gebruikt de resterende tijd zo goed en zo kwaad als dat gaat om een praktijkles in elkaar te draaien. Ze is vastberaden om een goede indruk achter te laten op haar eerste werkdag.

De praktijkles vliegt voorbij. Ze merkt, bijna tot haar verbazing, dat het lesgeven haar goed afgaat. Maar het materiaal op de USB, daar kan ze niet zoveel mee. Ze wil studenten niet alleen opdrachten laten uitvoeren, maar hen uitdagen om de juiste vragen te stellen. En ze wil graag dat studenten over die vragen met elkaar in gesprek gaan. Tijdens de les maakt ze spontaan aanpassingen en merkt dat studenten hier positief op reageren. Danielle kan niet wachten om haar ervaringen met haar nieuwe collega's te delen. Na de les stapt ze op haar fiets naar de andere locatie.

Tijdens de lunch ontmoet Danielle haar andere collega's. Ze hebben het zo te zien gezellig met elkaar. Ze vragen hoe haar eerste ochtend is verlopen: 'en? We horen dat je meteen in het diepe bent gegooid'. Enthousiast vertelt Danielle over de aanpassingen die ze aan de praktijkles heeft gemaakt. Haar collega's luisteren aandachtig. Dan is het even stil. Ze wacht op de reactie van haar collega's. 'Zo doen we dat hier eigenlijk nooit' zegt de collega die haar 's ochtends begroette. 'Op je eerste dag is het natuurlijk ook moeilijk om aan te voelen wat studenten nodig hebben', reageert een andere collega. Al snel gaat het gesprek verder over wat iedereen in de vakantie heeft gedaan.

# EERSTE

# DAG

# DE

De rest van de lunchpauze eet Danielle in stilte haar boterham op. Ze voelt zoveel tegelijk. Ze kan wel janken! Wat gebeurt hier nu eigenlijk? Ze kan zich niet herinneren dat ze hier tijdens interview op de lerarenopleiding over hebben gesproken. Is er überhaupt wel eens gesproken over dat je met collega's in een team te maken hebt?

's Avonds thuis overdenkt ze haar eerste werkdag. Heel even overweegt ze om te stoppen. Maar goed, zou het in een ander team of andere school dan anders gaan? Waarschijnlijk niet. Ook merkt ze dat ze eigenlijk nieuwsgierig is naar wat er achter de reactie van haar collega's zit. En dat ze het frustrerend vindt dat ze niet heeft kunnen vertellen, waarom ze de les op haar manier heeft gegeven. Ze heeft daar ideeën over! Tijdens haar stage kreeg ze daar juist veel complementen over. Ze neemt zich voor dit morgen bij de dagstart in te brengen. Ik kan dit. Morgen weer een dag.

DEEL JE  
REACTIE OF  
HERKENNING

[klik hier](#)

## Reageer

Via de [website van Expeditie Lerarenagenda](#) nodigen we je uit om te reageren op dit verhaal. Een reactie kan in de vorm van (emotionele) herkenning, een vraag die je op basis van het portret aan jezelf stelt, óf een vraag aan 'een' ander.

## Adaptief vermogen

Danielle ervaart dat haar collega's een 'afwijkende' lesaanpak niet waarderen. Dat maakt haar in eerste instantie verdrietig en onzeker. Terugkijkend op de situatie realiseert ze zich dat het werken in teams en bijkomend afstemmingsproces nieuw voor haar is. Ze wordt nieuwsgierig naar de beweegredenen van haar collega's en neemt zich voor de haar gekozen lesaanpak ter sprake te brengen. Begrip voor de ander en geloof in haar onderwijsvisie, spelen een rol in keuzes voor gedrag. **Danielle luistert naar haar gevoel, is nieuwsgierig (open houding) en niet snel uit het veld geslagen.**

## Toekomstbestendig leraarschap

Danielle, een nieuwe docent in het mbo, ondervindt aan den lijve dat de lerarenopleiding haar onvoldoende heeft voorbereid op het werken in het onderwijs, specifiek het werken in opleidingsteams. **Ze is leergierig en wil haar stem vinden in het team. Ze koerst op het worden van een autonome leraar.**

# EERSTE

# DAG



# STIL

De afscheidsmusical van groep 8 komt er bijna aan, volgende week eerst nog op kamp en daarna de laatste klussen afvinken voor de zomervakantie begint. Frits vindt het een drukke tijd, waarin veel van hem en collega's gevraagd wordt. Hij heeft meer handen en ogen nodig om alles te kunnen doen en zien van wat er speelt in school. Hij heeft gelukkig even een moment voor zichzelf, terwijl de leerlingen in zijn klas een stilleesmoment hebben.

Op de achtergrond weerklinkt het geluid van spelende kinderen van de jongere groepen door de opening van het raam. Maar dat geluid valt hem haast niet op, omdat het zo bij de school hoort waar hij zich thuis voelt.

#### *Pedagogische rol als fundament*

Die ochtend, bij de start van de schooldag, maakte hij namens de school op het schoolplein een rondje en heette de kinderen welkom. Hij is dit gewend en ziet snel genoeg of een kind ontspannen binnenkomt; zo niet, dan maakt hij even een praatje, leidt ze even af van hun beslommeringen.

Hij heeft er oog voor en vindt dat belangrijk, maar hij blijft wel bescheiden over zichzelf, het is iets dat je gewoon doet. Frits is al jaren leraar in het speciaal onderwijs. Hij ziet de pedagogische rol van de leraar als het fundament van het leraarschap: er zijn voor leerlingen en daarin jezelf tonen. Hij vindt dat je jezelf als leraar moet laten zien; je persoonlijkheid mag naar buiten komen.

#### *Hoe leerlingen toetsen zonder het individu uit het oog te verliezen?*

Al kauwend op de achterkant van zijn pen, merkt Frits dat er iets aan hem knaagt. Hij had vorige week namelijk een pittig gesprek met een Inspecteur. Het ging over de rol van burgerschap, wat de school daarin betekent. Hij ziet de rol van de school daarin als dieper en fundamenteler dan hoe de Inspectie dat opvat. Hij wil geen leerling uitsluiten of overslaan, terwijl door te meten dat gevaar wel op de loer ligt. Hij begrijpt wel waarom de Inspectie het meer opvat als iets dat je kunt meten, maar hij is het er niet mee eens.

Frits blijft graag op de hoogte van hoe het met zijn leerlingen gaat. Hij wil vinger aan de pols houden, maar hij wil daarin niet doorslaan in meten en kwantificeren. Hij zei laatst tegen een collega bij de koffie: "Het werken met een meetlat die geënt is op het gemiddelde kind, is nooit passend". Hij wil er voor waken dat je alle leerlingen over een kam scheert.

Hij ageert tegen de algemene toetsen, bijvoorbeeld van Cito, om de voortgang te meten en te vergelijken met andere kinderen. Hij is in dat opzicht sceptisch in hoe de Inspectie haar rol ziet en merkt op dat de algemene toetsen nodig zijn voor bestuur en verantwoording. Cijfers zijn nodig, dat beaamt hij ook, maar dat is voor anderen, voor externen en niet direct voor hemzelf bruikbaar.

*Hoe krijg je erkenning voor het onmeetbare?*

Hij merkt dat hij tegenwicht wil bieden aan de druk van buitenaf en meer wil uitgaan van 'verstehen', het kind zien. Dat gaat verder dan het meetbare. Hij voelt zich sterk in zijn overtuiging van zijn eigen rol om leerlingen wegwijs te maken en dat ze als jonge burgers de school verlaten. Dat hoeft je niet aan te tonen met scores en cijfers. Bij nader inzien voelt hij zich ingeperkt in zijn professionaliteit, alsof er geen vertrouwen in is dat hij het goed doet en goed bedoelt. Het probleem is dat dit botst met hoe er in de samenleving naar het onderwijs gekeken wordt. Hij is als leraar immers onderdeel van een groter geheel en opereert niet geïsoleerd. Ondertussen is een leerling naar zijn bureau gelopen tijdens het stil-leesmoment om te vragen naar de betekenis van een woord. De jongen is nogal uitbundig en loopt expres dicht langs een meisje terug, waarbij hij haar boek dichtslaat. Frits lost het snel op door de jongen aan te spreken. Hij merkt nu op dat het meisje de laatste tijd wat stil is. Hij maakt een 'mental note' om na afloop van de les het meisje even te vragen hoe het met haar gaat.

*Met je kop onder het maaiveld*

De gedachten van Frits belanden bij de vraag hoe hij dan zelf voldoende ruimte en autonomie houdt, zonder dat hij als einzelgänger te boek komt te staan? Hij voelt zich ongemakkelijk als hij zich afzet tegen anderen en geen rekening houdt met hun verwachtingen; je maakt het onderwijs immers samen.

## Reageer

Via de [website van Expeditie Lerarenagenda](#) nodigen we je uit om te reageren op dit verhaal. Een reactie kan in de vorm van (emotionele) herkenning, een vraag die je op basis van het portret aan jezelf stelt, óf een vraag aan 'een' ander.

Hij duldt in dat opzicht invloed van buitenaf, zoals van het bestuur en de Inspectie, maar hij wil ook als professional zijn werk kunnen doen. Hij is tevreden als de oplossing bij hem naar boven komt, namelijk om de keuze te maken om voor 'en-en' te gaan in plaats van 'of'. Hij besluit zich te voegen naar de eisen door algemene toetsen af te nemen en blijft tegelijkertijd uitgaan van zijn pedagogische rol als opvoeder. Hij legt daarin de nadruk op de burgerschapsontwikkeling van zijn leerlingen en houdt oog voor de ontwikkeling van zijn leerlingen. Zo tast de externe druk het minst zijn professionaliteit aan en blijft hij trouw aan zijn eigen professionele identiteit.

## Adaptief vermogen

Frits wil ervoor waken dat je leerlingen over een kam scheert door algemene toetsen af te nemen. Hij wil tegenwicht bieden aan druk van buitenaf waar dit soort toetsing teveel nadruk krijgt, zoals vanuit de Inspectie. Maar hij voelt zich ongemakkelijk als hij zich afzet tegen anderen en geen rekening houdt met hun verwachtingen; je maakt het onderwijs immers samen. Hij besluit zich daarom te voegen naar de eisen door algemene toetsen af te nemen en blijft tegelijkertijd uitgaan van zijn pedagogische rol als opvoeder. **Frits is pragmatisch en brengt zijn onderwijsvisie in praktijk. Hij werkt binnen bestaande kaders, maar is er ook kritisch op.**

## Toekomstbestendig leraarschap

Frits beschouwt zijn pedagogische rol als fundament voor zijn handelen in de klas en in zijn school voor speciaal onderwijs waar hij al jaren werkt. Hij voelt zich sterk in zijn overtuiging van zijn eigen rol om leerlingen wegwijs te maken en dat ze als jonge burgers de school verlaten. **Hij zoekt vertrouwen in zijn professionaliteit vanuit de samenleving en de Inspectie.**

DEEL JE  
REACTIE OF  
HERKENNING

[klik hier](#)

# CHEF

Jeroen is een leraar met een bijbaan. En dan bedoel ik niet de bijbaan die alle leraren hebben (overuren). In de weekenden en de avonduren werkt hij als kok. En niet zomaar een kok, maar chef-kok. Hij is hoofd van een team nietsnutten, neuspeuters, lapzwanen, luiaards, je kent het wel: keukenpersoneel.

Als er even geen vlees aanbrandt, pasta overkookt, saus verzilt of groente er slap bij hangt als nat wasgoed, gaat er wel iets anders mis wat Jeroen moet overzien. Zoals het altijd stijgende aantal van gasten met dieetwensen en allergieën, je kan het zo gek niet bedenken van tomatenallergie tot aardappelovergevoeligheid en komkommerintolerantie. In zijn 22 jaar voor de klas en boven het fornuis heeft hij nog nooit zo veel afwijkingen meegemaakt als de mens vandaag de dag lijkt te hebben. Het doet hem verwonderen: evolueren we naar een afgezwakt soort homo sapiens die een geringe selectie speciaal bereid voedsel kan verwerken of juist een slimmere soort die selectief eet en zo efficiënt mogelijk met voedsel omgaat?

Linksom of rechtsom, de wereld blijft Jeroen verbazen. De manier waarop hij tegen dingen aankijkt is door de jaren heen dan ook flink veranderd. Als kok merkt hij misschien dat de smaak van zijn publiek specifiekter wordt, maar als leraar heeft hij ervaren dat de rol van emoties en het kunnen uiten van gevoelens belangrijker is geworden, maar dat moet dan wel op de juiste manier. Sociaalemotionele vaardigheden bijvoorbeeld worden niet alleen belangrijker geacht voor de ontwikkeling van leerlingen, maar worden ook steeds meer verwacht van leraren. De sensatie van smaken en dus ook de emoties van het proeven, vertaalt Jeroen naar gerechten met respect voor de producten. De eerste oogst overheerlijk rijpe tomaten wordt dan ook verwerkt in een pasta met tomatensaus, want hij stopt zijn hart en ziel het liefst in eerlijk eten dat gasten direct raakt.

Het erkennen van het gevoel van een ander was lange tijd lastig voor Jeroen, hoewel hij dat eerst zelf niet doorhad. Maar als je leiding wil geven aan een groep leraren moet je op gevoelsniveau kunnen communiceren met collega's. Dat moest dus anders. Het begon bij het erkennen van eigen gevoelens. In hoeverre spelen die een rol in je carrière? Vroeg Jeroen zich af. Het is net als in de keuken, staat er uiensoep en stoofvlees op het menu? Dan is het een week waarin weemoed de boventoon speelt. Bestaan de gerechten uit groene asperges, huisgemaakte kappertjes of onkruidpesto? Dan is Jeroen opgewekt en vol energie. Toch heerst er in de keuken een hiërarchie en geslotenheid die hij op school wil voorkomen. Emoties moeten niet alleen meer in zijn eten zitten, maar in zijn woorden en daden op school.

# DE TAAL

# CHEF

De afgelopen jaren speelt het erkennen en delen van gevoelens daarom een grotere rol in het leven van onze chef-leraar. Als leraar probeert hij in gesprek te gaan met leerlingen over dingen die ertoe doen. Soms is dat de keuze tussen uiensoep of stoofvlees (moeten we geen vlees meer eten vanwege de broeikasgassen of gematigd vlees eten om de cultuur rondom voedsel levend te houden?), maar vaker is dat heftige problematiek zoals huiselijk geweld. Ooit kwam een leerling van Jeroen op school met een blauw oog. Eerder had Jeroen de ouders van de leerling gebeld om te vertellen dat deze (slechts één keer) spijbelde tijdens zijn les. Een dag later bleek op het gezicht van de leerling wat voor gevolgen dit belletje had gehad. Toen merkte hij schaamte. Het gezicht van de leerling veranderde in de loop van de week van aardbei- tot auberginekleurig. Zoiets doet hij dus nooit meer. Schaamtegevoel zette hem aan tot actie en hij startte een praatgroep waar leerlingen hun verhaal kwijt konden. In plaats van de verwachte kom troost (erwtensoepp) vragen de leerlingen vaker om voedsel voor de ziel: het gesprek over de keuzes waarmee je jouw leven inricht, regie pakt en doet wat je leuk vindt en blij van wordt terwijl je stopt met zaken die je ongelukkig maken.

## Adaptief vermogen

Jeroen ervaart dat op verschillende vlakken veranderingen van buitenaf invloed hebben op zijn beroep. Bijvoorbeeld zijn toegewezen rol als coach en de verwachtingen rondom zijn sociaal-emotionele vaardigheden als teamlid. Hij heeft in eerste instantie moeite zich te verhouden tot beide veranderingen. De eerste past echter bij zijn idee over wat het beste is voor de leerling en hij neemt zich voor te starten met aandacht voor zijn eigen emoties. Uiteindelijk leidt dit tot handelen waarin de relatie met de student centraal staat. **Jeroen zijn drang om te blijven ontwikkelen en groeien om het onderwijs te verbeteren spelen hierin een rol.**

Ditzelfde advies geeft Jeroen aan zijn sous chef, wanneer die hem vertelt over twijfels in het vormgeven van het wintermenu: kies de smaken die jouw gelukkig maken en laat je niet leiden door populariteit of status van recepten. Verandering komt voort uit noodzaak; een wetmatigheid even 'waar' voor Jeroen als dat water verdampt met 100 graden Celsius. Zo moest hij het Handel & Administratie vmbo-programma ombouwen tot Economie & Ondernemen. Zijn rol werd coachend omdat hij geen mentor meer was maar coach. Dat is niet het beste voor zijn leerlingen, vindt hij, maar zonder zeggenschap over de nieuwe manieren werd hij gedwongen te veranderen. Hij heeft er last van, de noodzakelijke 'verandering'. Voor hem zijn het externe factoren die geen wezenlijk verschil maken en net zo lastig als collega's die niet de moeite nemen om beter te worden of een sous chef die slaafs de trends van de tijd volgt. Als de school het niet doet, doet hij het zelf wel en de drang om te blijven groeien en ontwikkelen is groot bij Jeroen. Het enige wat dan ook echt noodzakelijk is in het onderwijs is een klaslokaal, een groep leerlingen en een leraar. De rest is bijzaak. Voor Jeroen de leraar en voor Jeroen de chef zijn de ingrediënten hetzelfde: dat wat jij lekker vindt, dat wat jij belangrijk vindt, bepaalt wat je in je soep stopt en bepaalt het leven dat jij leidt.

## Toekomstbestendig leraarschap

Jeroen beschouwt veranderingen van buitenaf als noodzakelijk en niet wezenlijk voor zijn verkiesbare toekomst, goed onderwijs zal immers onveranderlijk gaan om de leraar en leerlingen in een klaslokaal. **Onafhankelijk van 'buiten' werkt hij zo nodig aan veranderingen die van binnenuit komen.** Jeroen is ervaren docent in het vmbo.

DEEL JE  
REACTIE OF  
HERKENNING

[klik hier](#)

# TOUR



EXPEDITIE  
LERARENAGENDA

# Bij

Na twintig jaar lesgeven en ouderschap voelt Eline dat ze ouder en wijzer is geworden. Al redelijk in het begin van haar loopbaan ontdekte ze dat je niet snel conclusies kan trekken. Ze heeft geleerd om rustig te kijken en te luisteren. Aanvankelijk had ze bijvoorbeeld allerlei ideeën over hoe ze met de kinderen in haar klas om moet gaan. Ze beeldde zich dan in hoe ze de kinderen zou benaderen als het haar eigen kinderen waren.

Toen ze zelf kinderen kreeg, bleek dat opvoeden toch best ingewikkeld. Ze is toen veel van haar oordelen kwijt geraakt. Eline is gaan vertrouwen op haar eigen leerproces, op haar ervaring. Ze geniet van haar vak. Dat voelt goed en ze heeft het idee dat ze dat ook uitstraalt naar kinderen en ouders en dat dat door hen gewaardeerd wordt.

Het is half 5, dinsdagmiddag. Eline zit in haar lokaal de spellingsschriften van haar leerlingen na te kijken en de wereldoriëntatieles van morgen voor te bereiden. Ze kijkt terug op de dag en een glimlach verschijnt op haar gezicht als ze denkt aan de grapjes die Samira zo graag met de rest van de klas wilde delen. Ze denkt vervolgens na over de gebeurtenissen die na de lesdag plaats hebben gevonden. Toen de moeder van Karel hem kwam ophalen, vertelde de moeder dat ze denkt dat Karel hoogsensitief is.

De moeder heeft binnenkort een gesprek met de IB'er van de school en met een expert van de pedagogiepraktijk om Karels problemen te laten onderzoeken. De moeder vroeg Eline niet naar haar mening en toen Eline wilde reageren, waren de moeder en Karel alweer verdwenen want hij mocht niet te laat komen voor de hockeytraining. Eline gelooft dat elk kind talenten heeft en dat je kinderen vooral vertrouwen moet geven om te groeien. Niet te snel labelen, is haar devies. Toch gek eigenlijk dat Eline niet geconsulteerd is, terwijl ze elke dag met Karel werkt. Ze zal de moeder morgen nog maar even aanspreken en haar vragen om in een gesprek te bekijken wat ze in de klas en thuis kunnen doen om Karel meer op zijn gemak te laten voelen.

Ze denkt terug aan de werkgroep rekendidactiek waar ze deze middag aan deelnam. Haar jongere collega's zijn razend enthousiast over een nieuwe rekenmethode, maar Eline uitte haar twijfels. Haar collega's keken haar teleurgesteld aan. Ze opperden om met expert Plusmin te praten over dit onderwerp. Ze hebben deze expert ontmoet tijdens een studiemiddag, georganiseerd door het schoolbestuur en vonden dat hij met veel enthousiasme over het onderwerp praatte. Als Eline expert Plusmin zou ontmoeten, dan zou dat haar vast overhalen om er verder mee te gaan experimenteren. Volgens Eline moet onderwijs plaatsvinden op school en vormgegeven worden door de mensen die op school werken. Op haar school hollen ze soms te snel achter iets aan, zonder zich voldoende te verdiepen in het onderwerp. Eline stelt voor eerst intern samen te werken met haar collega's om het rekenonderwijs te verbeteren. Maar haar collega's willen niet op Eline's voorstel ingaan, omdat ze denken dat ze zelf onvoldoende kennis in huis hebben over rekenonderwijs. Als er nu meer collega's waren binnen haar school die er net zo over denken, dan zou ze makkelijker een vuist kunnen maken, maar nu voelt ze zich soms alleen.

# KAREN

# Bij

De laatste jaren heeft ze veel collega's zien vertrekken. Collega's die gepassioneerd zijn over lesgeven en die op basis van redelijke en inhoudelijke argumenten kunnen discussiëren over de toekomst van de school. Collega's waar ze zich aan kon spiegelen, samen mee kon leren. Met haar jongere collega's heeft ze dat minder. Die willen vooral meebewegen met vernieuwende ideeën van het management en aan de slag in plaats van stilstaan, denken en discussiëren.

Nu ze zo over deze twee gebeurtenissen nadenkt en haar gedachten ordent, herkent ze een rode lijn: ze wordt niet geconsulteerd, externe expertise lijkt belangrijker en dat idee dat externe experts meer weten over leerlingen en lesgeven dan leerkrachten wordt ook gedeeld door haar collega's. Ze zou willen dat interne expertise in de school meer gewaardeerd werd. Dat zou ook goed zijn voor het imago van leerkrachten. Ze gaat nu zelf telkens op zoek naar het onderscheid tussen hoofd- en bijzaken. Eline kan dat gelukkig goed en ze weet dat ze het meeste plezier voor haar werk haalt uit het contact met leerlingen tussen half 9 en half 3. Hen zien groeien en hen veel vertrouwen geven om te groeien. Leerlingen zijn vrolijk, vertellen over hun passies, kunnen apart zijn en laten haar lachen. De leerlingen weten haar elke dag nog positief te verrassen en zijn de reden waarom ze zich nu zo graag bezig wil houden met die creatieve wereldoriëntaties van morgen.

DEEL JE  
REACTIE OF  
HERKENNING

[klik hier](#)

## Reageer

Via de [website van Expeditie Lerarenagenda](#) nodigen we je uit om te reageren op dit verhaal. Een reactie kan in de vorm van (emotionele) herkenning, een vraag die je op basis van het portret aan jezelf stelt, óf een vraag aan 'een' ander.

## Adaptief vermogen

Eline voelt ondermijning van haar expertise, maar het lukt haar niet altijd een vuist te maken tegenover anderen met een andere mening, omdat ze het gevoel heeft er alleen in te staan in een team zonder gelijkgestemden. Dat gevoel van ondermijning vindt ze vreemd gezien haar jarenlange ervaring als leerkracht. Ze maakt onderscheid tussen hoofdzaken (leerlingen) en bijzaken (collega's/bestuur) en besluit energie te blijven halen uit het zien opgroeien van de leerlingen, maar de omstandigheden blijven haar telkens kort uit balans brengen en hebben impact op haar motivatie voor het beroep. **Ze is gedreven en vertrouwd op ervaring.**

## Toekomstbestendig leraarschap

Eline is een zeer ervaren po-leerkracht en merkt invloeden van ouders en collega's op haar beroep die haar niet bevallen. Dat ze niet wordt geconsulteerd, past niet bij de visie op het beroep; de ervaren leerkracht zelf heeft waardevolle expertise over (leren van) leerlingen. Externe expertise wordt echter meer gewaardeerd. **In de toekomst houdt ze zich op de vlakte van schoolontwikkeling en koerst op ondersteuning van leerlingen.**

# WAAR

Het is dinsdagmiddag, een uur of half 4 en Thea voelt enige onrust in haar lijf. Ze wil naar buiten, haar tent opzetten op het kampeerterrein. Buiten schijnt de zon en ziet ze de tenten staan van de groep reizigers die ze rondleidt. Zij hebben hun tenten al wel kunnen opzetten na de reis. Thea ziet een aantal reizigers voor hun tent zitten met een boek over de Brabantse omgeving. Anderen proberen de tennisbanen naast het kampeerveld uit. En weer een ander groepje is zojuist vertrokken om een wandeling door het bos te maken.

Thea had zelf liever de reis van morgen voorbereid of had haar zoons even opgebeld om te vragen hoe zij hun reizen ervaren. In plaats daarvan zit ze met haar medereisleiders in één gesprek waar ze het voor de zoveelste keer over hetzelfde vraagpunt hebben: moet het mogelijk zijn om hun klanten – de reizigers – rond te leiden door ze de ene keer per trein en de andere keer per bus, fiets, te voet of met een vervoermiddel rond te leiden? Of moeten ze vasthouden aan het programma zoals het is, namelijk gewoon per trein van station A naar B, van B naar C, van C naar D enzovoorts?

Thea was jarenlang zelf een actieve reiziger. Ze heeft ieder hoekje van Limburg waarschijnlijk wel gezien. Ze ontdekte wat de natuur, wandelgebieden, sportclubs, culturele voorzieningen, dichtstbijzijnde winkelcentra en woonboulevards en ga zo maar door allemaal te bieden hadden. Met veel enthousiasme en energie reisde Thea rond. Ze stemde haar reizen af op het weer en de omgevingskenmerken waar ze mee te maken kreeg. Dat verschilde natuurlijk per keer, want *in het leven moet je natuurlijk flexibel zijn*. Dus daar ging Thea: de ene keer te voet, de volgende keer met de fiets, dan weer met een bus, vanuit de trein of zelfs vanuit de helikopter. Zo ontdekte Thea heel veel moois.

Hoewel Thea veel bijzonders heeft meegemaakt tijdens haar reizen, verloor ze op een gegeven moment het plezier. Het werd tijd voor iets nieuws. Ze verruilde de rol van reiziger voor de rol van reisleader. Daarmee betrad ze een nieuw beroepsveld. Een beroepsveld bestaande uit veel *oude rotten*, zo leerde ze al snel. De oude rotten leiden reizigers rond aan de hand van een vaststaand reisprogramma. Het programma start bij station A en loopt via een vaste route per trein door Brabant naar station B, vervolgens naar station C en zo door naar stations D, E, F enzovoorts. Tussen de stations in vertellen de reisleaders over de gebieden waar ze langs komen en de activiteiten die je daar kunt doen. Zo ook Thea.

Van begin af aan voelt Thea zich als reisleader *als een vis in het water*. Het werk is zelfs nog leuker dan ze van tevoren had gedacht. Van de reizigers krijgt ze bovendien terug dat ze fijne, leuke en interessante verhalen vertelt over de gebieden waar ze langskomen. En *dan weet je dat je het goed doet!*

THEA

Toch is er na drie jaar als reisleader wat gaan knagen aan Thea. Dat heeft te maken met de overleggen die ze met haar medereisleaders heeft. Ze bespreken dan wat er goed is gegaan en wat beter kan. Dat is natuurlijk waardevol, *want anders blijven ze ongeleide projectielen*, maar in die overleggen gaat het ook vaak over *wat er moet, wat er kan en 'laten we dit of laten we dat.'* Dat vindt Thea minder prettig. Ze vindt het namelijk belangrijk om de vrijheid te hebben om haar rol zo in te vullen zodat die aansluit bij de behoeften van de groep reizigers die ze voor zich heeft. Thea kon zich dan ook zeker niet vinden in het voorstel van het reisbureau om de reis door Brabant te vervangen door een reis door een deel van Brabant en een deel van Limburg. Daar had ze al zoveel gereisd. *Dat wilde ze niet meer..* Wat haar betreft zouden ze de route langs de verschillende stations in het prachtige Brabant aanhouden. Maar het voorstel van het reisbureau zette Thea wel aan het denken. Kon het programma niet iets worden aangepast zodat het beter zou aansluiten bij de wensen van de reizigers? *Ze maakte het bespreekbaar*, trok het initiatief naar zich toe en vroeg of zij een voorstel kon doen. Haar medereisleaders gingen akkoord.

Zo gezegd, zo gedaan. Thea werkte een nieuw voorstel uit waarin de bestaande route niet alleen met de trein kon worden afgelegd, maar ook te voet, met de fiets, per bus, per trein of zelfs per helikopter.

## Adaptief vermogen

Thea wil beter aansluiten bij haar doelgroep. Ze vindt het frustrerend en jammer dat het niet komt tot actie om veranderingen door te voeren in de lessen, zoals meer didactische werkvormen. Ze kiest ervoor om voorstellen te doen naar collega's, maar merkt vooral bij 'oude rotten' in het vak dat zij liever de lessen en didactiek bij het oude laten. **Thea is een doener en ziet helder waar verbetering nodig is.**

Met andere woorden: *een keur aan verschillende en verrassende* reisvormen. Zowel de reisleaders als reizigers zouden zo samen kunnen kiezen welke optie het beste bij hen past. Zo konden reisleaders *'echt' blijven – dat is belangrijk, want reizigers voelen het als je niet echt bent* – en zouden de reizigers tegelijkertijd de ruimte krijgen om hun wensen aan te geven.

Ruim een jaar geleden presenteerde Thea voor het eerst haar voorstel. Sommige collega's waren enthousiast. Andere collega's *kregen error*. Ze leken wel *vastgeroest* aan het treinspoor waarover ze al die jaren al door Brabant reden. *Omschakelen en flexibiliteit tonen, viel niet mee*. Er werd besloten het voorstel later opnieuw te bespreken. Dat overleg verliep niet heel anders dan het vorige overleg. Dezelfde sentimenten werden opnieuw gedeeld. Bevlogen beargumenteerde Thea waarom zij dacht dat het voorstel wel goed zou werken, maar opnieuw volgde er geen besluit. Weer later was het weer hetzelfde liedje en *tijdens elk overleg sindsdien wordt alles steeds opnieuw besproken om het uiteindelijk weer terug te laten komen en weer en weer en weer...* Thea denkt inmiddels *potverdorrie, beslis gewoon!* Hup, *gewoon actie en door. Maar ja dat kennen ze blijkbaar niet* in dit beroepsveld. En dus dwalen Thea haar gedachten af naar de volgende dag. Dan mag ze weer als *gepassioneerde en toegewijde* reisleader de reizigers vertellen over het moois dat Brabant te bieden heeft. En uiteindelijk zijn *die passie en toewijding natuurlijk dé sleutel tot goede reizen*.

## Toekomstbestendig leraarschap

Thea merkt als relatief nieuwe zij-instromer (nu 3 jaar in mbo) dat het onderwijs deels vastgeroest is en dat er wel gesproken wordt over het doorvoeren van veranderingen (bijv. in didactiek), maar dat het niet komt tot actie. Er zit volgens haar geen voortgang in de discussies met collega's. **Thea wil vooruitgang.**

# NA

Het is zo'n mooie warme dag in oktober. Het voelt als een cadeau, dit weer. De zon schijnt op een prachtige roos in de tuin. De roos geeft energie door haar mooie felle kleur en de frisse geur. Docent Anna is zo'n roos. Pas later in haar carrière, op haar 50e, heeft ze de stap naar het onderwijs gemaakt. Een schot in de roos noemt ze het. Ze voelt zich als een vis in het water in het onderwijs. Ze is hier volgens haar moeder voor gemaakt en zo voelt ze dat ook.

Haar moeder is een belangrijke inspiratiebron voor Anna. Haar moeder was zelf leerkracht, maar is helaas overleden. Anna mocht vroeger vaak mee naar de klas van haar moeder. Samen met haar zusje zat ze dan achterin de klas en hielpen ze haar moeder mee met het nakijken van spellingtoetsen en meerkeuzevragen. Ze komt uit een echte onderwijsfamilie en de keuze voor de Pabo opleiding was dus gemakkelijk. Toch maakte ze die opleiding niet af. Na vele omzwervingen bij verschillende bedrijven, begon ze aan de deeltijd lerarenopleiding. Eigenlijk uit nood geboren, omdat ze boventalig werd in haar vorige werk. Maar tot op de dag van vandaag is ze nog erg dankbaar voor die stap. De stap die ze misschien wel veel eerder had willen maken. Ze is thuis in het onderwijs. Ze hoort bij de pubers, of de pubers horen bij haar.

Anna vertelt graag over de pubers in haar klassen. Ze is nieuwsgierig naar wat hen bezighoudt en wat ze van dingen vinden. Pubers zijn open en stellen vragen waar je zelf niet aan denkt. Ze maken het werk interessant. Anna wil niet alleen weten wat ze van de lesstof vinden, maar ook wat ze van haar lessen vinden zodat ze haar werkvormen kan verbeteren. Leerlingen hebben een stem in haar lokaal, maar uiteindelijk maakt ze zelf de beslissingen. Ze houdt er van om de structuur neer te zetten en de leiding te nemen. Ze vertelt graag en improviseert gemakkelijk. Anna in haar flow, de spotlight op haar, maar ook op 'haar' pubers waarvoor ze een omgeving creëert dat ze zich durven te uiten en zich ontwikkelen.

Anna waardeert haar leerlingen en hun stem. Hoe jammer is het dan als anderen haar stem niet genoeg waarderen. Ze heeft last van de mensen die 'over' leraren en 'over' het onderwijs praten. Mensen die over of voor het onderwijs beslissen, maar zelf geen goed beeld hebben van de dagelijkse praktijk van het onderwijs. Het is niet zo moeilijk om leraren een stem te geven. Laat ze meedenken in het bedenken van plannen waar het onderwijs beter van wordt. Creëer draagvlak en betrek leraren bij beslissingen. Dat voorkomt dat leraren zich moeten voegen in onrealistische taken en verwachtingen die niet uitvoerbaar zijn in de dagelijkse praktijk. Waarom kunnen deze mensen niet precies doen met leraren als wat Anna met haar leerlingen doet; naar ze luisteren, oprecht geïnteresseerd zijn in hun mening en ervan uitgaan dat hun stem het onderwijs uiteindelijk beter zal maken.

# ZOMER

# NA

Wat is waardering voor je werk toch een fragiel en bijzonder goed. Het kan jouw beeld van je eigen beroep doen wankelen, maar dat geldt niet voor Anna. Ze weet heel goed wat wel en niet haalbaar is in haar onderwijs en

ze laat zich niet gauw van haar stuk brengen. Haar brandstof is de passie die ze voor het onderwijs voelt. Ze wordt gedragen door de warmte van de nazomerzon en kijkt graag vooruit naar de jaren die ze nog mag lesgeven.

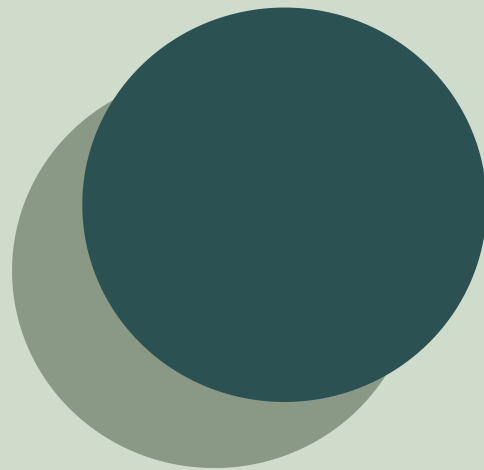
De dag waarop ze haar moeder – die toen nog leefde – vertelde dat ze een baan aangeboden kreeg terwijl ze de opleiding nog niet had afgemaakt, brengt een mooie herinnering naar boven. Wat was haar moeder trots. Ze kan zich de bemoedigende woorden van haar moeder nog levendig voor de geest halen. De cirkel was rond. Toen kwam ze thuis.

## Adaptief vermogen

Anna vindt het jammer dat de stem van leraren niet voldoende wordt gewaardeerd door mensen die buiten het onderwijs zelf staan. Deze mensen beslissen wel over of voor het onderwijs, maar hebben zelf geen goed beeld hebben van de dagelijkse praktijk van het onderwijs. Anna wil dat deze mensen doen met leraren als wat zij met haar leerlingen doet; naar ze luisteren, oprecht geïnteresseerd zijn in hun mening, en ervan uitgaan dat hun stem het onderwijs uiteindelijk beter zal maken. **Ze weet goed wat wel en niet haalbaar is in haar onderwijs en ze laat zich niet gauw van haar stuk brengen.**

DEEL JE  
REACTIE OF  
HERKENNING

[Klik hier](#)



## Toekomstbestendig leraarschap

Anna kijkt goed terug op haar beslissing om als zij-instromer het voortgezet onderwijs in te gaan; het onderwijs past goed bij haar, met name het contact met haar leerlingen en het geven van een stem aan hun mening zodat ze zich kunnen uiten en ontwikkelen. Ze koerst af op een toekomst waarbij **naar haar expertise geluisterd wordt** door de onderwijsprofessionals die niet voor de klas staan en mensen die buiten het onderwijs staan.

## Reageer

Via de [website van Expeditie Lerarenagenda](#) nodigen we je uit om te reageren op dit verhaal. Een reactie kan in de vorm van (emotionele) herkenning, een vraag die je op basis van het portret aan jezelf stelt, óf een vraag aan 'een' ander.

's Nachts slaapt de mens, maar niet de leraar uit dit verhaal. Als de zon onder is en de stilte valt, als de lichtjes doven en de lichamen opwarmen onder dik dankbaar dons, transformeert ergens een leraar en zijn trouwe metgezel, tot nachtdier klaar voor avontuur. Door de velden en langs rivieren rennen, springen, lachen en zingen ze op het ritme van hun pas over kiezeloevers, duin en gras. In deze leraar leven sprookjes en verhalen, vertrouwend op een 'al goed eind goed', op een 'toen leefde zij nog lang en gelukkig'. Maar wat gebeurt er overdag? Op het schoolplein en in de klas?

Een leraar leeft vanuit liefde en passie voor het vak, wat bij Andreas (de leraar uit ons verhaal) begint bij de nieuwsgierigheid van ieder kind en ontluikende interesses. Of het nou in woord is, getal, krachten (natuurkundig), mensen, geluid, beeld of chemie. De interesse van de leerling is, net als het avontuur van het nachtdier, de sleutel tot jezelf zijn. 'Ont-wikkeling' is daarom voor Andreas een wikkkel die je afpelt en geen ladder die je beklimt; je kern wordt met de jaren duidelijker zichtbaar. Anderen houden je een spiegel voor of bieden je een toereikende hand. Wat leraren doen voor leerlingen, doen alle mensen voor alle mensen: veiligheid, vertrouwen en samenwerken is wat ons ontwikkelt, we worden onszelf samen (en niet alleen).

Andreas kan na zestien jaar in het onderwijs zeggen dat hij 'gewoon' zichzelf is iedere dag. De wikkkel is grotendeels afgeschud, maar niet zonder slag of stoot. Werkelijk samenwerken met anderen was een vaardigheid die hij moest leren, maar tegelijkertijd bleef de behoefte om dat vooral te doen met gelijkgestemden. Na vele jaren op een school te hebben gewerkt, verliet hij daarom zijn team want de visie op onderwijs zoals zij die hadden, resoneerde niet met de visie van de avonturier: bijvoorbeeld dat spelend leren niet alleen leuk is maar ook belangrijk voor leerlingen, hun (zelf)vertrouwen en de groepsdynamiek. Je stem vinden door over onderwerpen te discussiëren, is een wezenlijke les terwijl citotraining (alleen) van belang is voor het papiertje.

# DE

Dat de rest er anders over dacht voelde frustrerend. Andreas voelde zich onmachtig en onder druk gezet; werken in een mal die niet past. Het haalde het slechtste in hem naar boven: gevoelens om te controleren, anderen iets op te leggen door dominant te zijn, te overbluffen en collega's wel even te vertellen hoe het zit. Het gevoel geen vertrouwen te hebben in het team, geen veilige plek te hebben voor zijn ideeën en visie maakte dat Andreas zich kwetsbaar bleef voelen en uiteindelijk afscheid nam van deze school. Tijdens zijn avonturen in de nacht kent Andreas het gevoel gewoon zichzelf te zijn. Dat voelt goed. Punt. Geen rol te hoeven spelen en tegelijkertijd afhankelijk te durven zijn van de ander met wie hij reist. 's Nachts als de wereld slaapt en blind is in het donker, vertrouwt hij op die ander met nachtvisie zoals hij. Vertrouwen is eveneens wat hij zoekt in zijn collega's op zijn nieuwe werkplek; een andere school.

Op deze nieuwe school vergaat het Andreas goed. Samenwerken gaat makkelijker. Bijvoorbeeld een collega die bekwaam is in ICT en planning maakt de studiewijzers, iets waarin hij – toegegeven - slecht is en dat durft te erkennen. Zelf is hij meer van de details en structuur. Beiden vinden ze het leuk om nieuwe ideeën te bedenken en daarin creativiteit te leggen. Dit plaatje is een schets waarin Andreas samenwerking als plezier beleefd en persoonlijkheden en kwaliteiten versmelten met het beroep. Een veilige plek waarin kwetsbaarheid gewaardeerd wordt, zelfs beloond omdat goede samenwerking eigenlijk het enige is dat verlichting brengt in de zesendertigduizend taken van de (toekomstbestendige?) leraar die Andreas nu met steeds meer zelfverzekerdheid vervult. Ook door bijvoorbeeld richting leidinggevenden aan te geven wat zijn valkuilen zijn, dingen die hij moeilijk vindt, niet omdat hij het onvoldoende beheerst maar omdat hij is wie hij is.

## Reageer

Via de [website van Expeditie Lerarenagenda](#) nodigen we je uit om te reageren op dit verhaal. Een reactie kan in de vorm van (emotionele) herkenning, een vraag die je op basis van het portret aan jezelf stelt, óf een vraag aan 'een' ander.

DEEL JE  
REACTIE OF  
HERKENNING

[klik hier](#)

Toch blijft veiligheid op een school beperkt voor Andreas en dat is niet gek als hij zich bedenkt dat leraren zich vaak volledig identificeren met hun beroep. Zelfreflectie is dan gevaarlijk, want daarmee voelt kritiek gericht op die wie je bent in plaats van op dat wat je doet. Het uiten van jouw gevoelens, twijfels en onvolkomenheden wordt dan in het hokje 'onprofessioneel' gestopt terwijl rennen, lachen en springen door het nachtelijke landschap iets is wat je samendoet. Dit blijft hij dan ook doen, met zijn trouwe metgezel en hoopt dat het avontuur dat de nacht hem brengt ook zijn gids zal blijven in het daglicht.

## Adaptief vermogen

Andreas schoot op zijn vorige school in een toestand van controleren, anderen iets opleggen door dominant te zijn, te overbluffen en collega's wel even te vertellen hoe het zit. Hij had het gevoel geen vertrouwen te hebben in het team, geen veilige plek te hebben voor zijn ideeën en visie. Dat maakte dat Andreas zich kwetsbaar bleef voelen en uiteindelijk afscheid nam van deze school. Op zijn nieuwe school maakt hij andere afwegingen. Hij kiest nu bewust om ook de kwetsbare kanten van zichzelf te laten zien aan collega's en leidinggevenden. Dan leidt tot mooie samenwerkingen waarin ieder doet wat ze goed kunnen en elkaar helpen met uitdagingen. Hij blijft weg bij collega's met een visie die loodrecht staat op de zijne. **Andreas vertrouwt op zichzelf en in een eensgezinde omgeving durft Andreas zich kwetsbaar op te stellen wat samenwerken bevordert en werkplezier vergroot.**

## Toekomstbestendig leraarschap

Andreas (ervaren docent in vo) vindt veiligheid, vertrouwen en samenwerken belangrijke waarden in het werken als leraar op school. Samenwerking brengt verlichting, zeker als er veel taken te doen zijn. Maar samenwerken lukt niet altijd goed, zeker als de visie op leren van leerlingen niet overeenstemt met zijn eigen visie zoals op zijn vorige school. Hij vindt bijvoorbeeld dat spelend leren niet alleen leuk is, maar ook belangrijk voor leerlingen, hun (zelf)vertrouwen en de groepsdynamiek. Je stem vinden door over onderwerpen te discussiëren is een wezenlijke les, terwijl cito-training (alleen) van belang is voor het papiertje. **Hij koerst op diepere vertrouwensrelatie opbouwen met collega's die een vergelijkbare visie hebben en bij wie hij zichzelf kan zijn.**

## Reageren?

Via de **website van Expeditie Lerarenagenda** nodigen we je uit om te reageren op de verhalen. Een reactie kan in de vorm van (emotionele) herkenning, een vraag die je op basis van het portret aan jezelf stelt, *óf een vraag aan 'een' ander*.

## Expeditie Lerarenagenda

Het Expeditieteam is in april 2020 gestart aan het project *Adaptief vermogen in navigeren naar toekomstbestendig leraarschap*. De opdracht aan het team is onderzoek te doen naar de professionele kwaliteit van de leraar van vandaag en morgen. We zien leraarschap als een systeem van individuen en organisaties waarbij we de zeven thema's van de Lerarenagenda 2013-2020 met elkaar verbinden. Met de Lerarenagenda geeft de overheid beleidslijnen aan voor de professionalisering van leraren ([www.delerarenagenda.nl](http://www.delerarenagenda.nl)). Ons onderzoek is innovatief, doorkruist grenzen en zoekt onverwachte verbanden.

Lees meer op: <https://expeditielerarenagenda.nl/>

## Meer lezen?

'De geheime kamer' is een metanarratief dat de 12 narratieven uit Beroepsbrieven verbindt. Het kan gelezen worden als een metafoor voor een toekomstige werkelijkheid waarin de interpretaties van de brieven door onderzoekers creatief en expressief in verhalende elementen zijn uitvergroot. Zie: Van Stigt, A., De Vries, B., Brouwer, P., Schenke, W., Louws, M., Middelbeek L., Lockhorst, D., Walraven, A. en Van d. Pers, M. (in productie) *De geheime kamer, een verhaal gebaseerd op brieven en portretten van leraren*. Tussenproduct van Expeditie Lerarenagenda.

## Literatuur

Clandinin, D. J., Pushor, D., & Murray Orr, A. (2007). Navigating sites for narrative inquiry. *Journal of Teacher Education*, 58(1), 21-35.

Connelly, F. M. and Clandinin D. J. (1990). Stories of Experience and Narrative Inquiry *Educational Researcher*, Vol. 19, No. 5, pp. 2-14

Conle, C. (2003). An Anatomy of Narrative Curricula *Educational Researcher*, Vol. 32, No. 3, pp. 3-15

Cuéllar, L. & Oxford, R. (2018). Language Teachers' Emotions: Emerging from the Shadows. In: Juan de Dios Martínez Agudo (eds.) *Emotions in Second Language Learning*. Springer. p. 53-72

McEwan, H., & Egan, K. (Eds.) (1995). *Narrative in teaching, learning and research*. New York: Teachers College Press.

Arwen Van Stigt, Bregje De Vries, Patricia Brouwer, Wouter Schenke, Monika Louws, Leonie Middelbeek, Ditte Lockhorst, Marieke Van der Pers, Amber Walraven (2022). *De geheime kamer, een verhaal gebaseerd op brieven en portretten van leraren*. Tussenproduct van Expeditie Lerarenagenda.

## Deze bron citeren?

Arwen Van Stigt, Bregje De Vries, Patricia Brouwer, Wouter Schenke, Monika Louws, Leonie Middelbeek, Ditte Lockhorst, Marieke Van der Pers, Amber Walraven (2022). *Beroepsbrieven, Twaalf korte verhalen over leraren*. Tussenproduct van Expeditie Lerarenagenda.

## Mede mogelijk gemaakt door NRO

Dit onderzoek is gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek, projectnummer: 40.5. 19810.024.

