

Interview met docent over het professionaliseringstraject en werken met de kijkwijzer

Hoe vond de docent het om hieraan mee te werken?

Ik heb het traject als erg prettig ervaren. Persoonlijk ontwikkeling stopt nooit en het is belangrijk om op eigen handelen te blijven reflecteren. Ik heb nieuwe inzichten gekregen en heb de ruimte gekregen om opnieuw, met behulp van collega's, kritisch te kijken naar mijzelf en mijn rol als docent. Tijdens de bijeenkomsten heerste een open sfeer en de collega's waren zeer bereid om te leren en te helpen leren.

Wat heeft de docent aan het traject gehad en wat heeft het hem/haar opgeleverd?

Collega's hebben mij geholpen om inzichten te krijgen in mijn eigen handelen. Waarom en wanneer handel ik zoals ik doe, welk effect zien zij terug. Daarnaast heb ik gezien hoe mijn collega's handelen. Door te vragen naar het waarom, kreeg ik meer vat op mijn eigen handelen.

Hoe was het om door een andere collega "beoordeeld" te worden?

We hebben een heel open team waar veel vertrouwen heerst. We hebben bij de aanvang van het traject duidelijk met elkaar afgesproken dat we elkaar niet kwamen beoordelen. Het leek meer op afkijken en spieken bij je buurman. Je ging bij een collega kijken om te leren hoe hij/zij met situaties omgaat. Het is heel interessant om te zien hoe verschillend we met situaties en leerlingen omgaan, en te merken dat er meer wegen zijn om een doel te bereiken.

Wat ging goed/wat ging niet goed in dit proces?

Ik vond de openheid die we als collega's tijdens dit traject van bijeenkomsten en lesbezoeken hadden heel prettig. Tijdens de bijeenkomsten hebben we hele leuke discussies gevoerd. Ik denk dat we met z'n allen een aantal eye-openers hebben gehad. De nabesprekingen liepen niet zoals gepland. Na elk lesbezoek hebben collega's onderling de les met elkaar nabesproken. In eerste instantie was het de bedoeling dat dit in groepjes van vier zou gebeuren, onder leiding van de trainster. Ik denk dat het traject ons nog meer had kunnen opleveren, als we dit meer hadden gedaan. Wat mij opviel was dat er een verschil in ontwikkeling zat bij docenten. Deze verschillen zorgden ervoor dat mensen soms niet dezelfde taal spraken en zich daardoor minder konden inleven in specifieke situaties. Tot slot is de kijkwijzer niet het product dat het had kunnen zijn. Doel was om met de groep docenten een kijkwijzer te ontwikkelen en aanpassen. Nadat de eerste kijkwijzer is geïntroduceerd, zijn er maar een paar aanpassingen gedaan. De deelnemers hadden hier een te beperkte rol in (genomen).

Wordt hieraan een vervolg gegeven? En zo ja, op welke wijze?

Het is de bedoeling dat we een vervolg geven aan de ontwikkeling die we hebben ingezet. Waarschijnlijk zullen we hierbij meer kijken naar de individuele docent. Bijvoorbeeld door persoonlijke coaching. Daarnaast willen we meer mensen uit het team gaan betrekken bij het vervolg. Tijdens dit traject kregen de praktijkdocenten de mogelijkheid om mee te doen, volgend jaar willen we de groep uitbreiden met theoriëdocenten/mentoren zodat het hele team kan kijken naar en werken aan de veranderende rol van de docent.