

VAKGROEPEN ALS RUGGENGRAAT VAN DE SCHOOL

Kader

In maart 2021 boden wij met het project 'Motivatie. Motor voor de toekomst' een vorming aan rond de vakgroepwerking op school, gegeven door Prof. Dr. Maarten Vansteenkiste.

De hamvraag: hoe kunnen we vanuit het ABC van motivatie nadenken over motiverende vakgroepen voor leraars maar dus uiteindelijk ook voor leerlingen?

Opzet

Aan de aanwezige deelnemers werd gevraagd wat volgens hen de goede en minder goede kanten zijn van de vakgroepwerking op school. Hieronder wordt een samenvatting weergegeven van hun input.

Goed	Minder goed
<ul style="list-style-type: none"> • Aandacht voor welzijn van de leraar, motivatie van de leraar • Verplichte personeelsvergaderingen zijn weggevallen, overgeschakeld naar vrijwillige deelname... Hieraan gelinkt komt er wel meer onduidelijkheid over de verwachtingen (vrijwillige deelname?) • Aanwezigheid van de leden in de vakgroep is oké • Duidelijke afspraken/verwachtingen: SMART-doelen • Duidelijke vakgroepvoorzitter met duidelijke taken • Horizontale werking (binnen een graad) omdat dit vaak dezelfde mensen zijn. Richtlijn= 3 keer per jaar samenkomen. • Duidelijke rolverdeling is belangrijk, ook wel afhankelijk van de grootte van de groep. • Inspraak van vakgroepleden in het bepalen van de voorzitter, in het verloop van de vergadering etc... • Voorzitter is bepalend voor een goed verloop van de vergadering. Profiel van voorzitter wordt best goed beschreven. 	<ul style="list-style-type: none"> • Achterstand owv corona, dingen terug oppikken, revitaliseren van de werkgroepen. • Veel verschillen tussen vakgroepen, in bepaalde groepen veel steun/verbondenheid, in andere minder. • Terugkoppeling naar beleid ontbreekt. • Veel autonomie gekregen owv corona zodat er nu te weinig terugkoppeling/structuur is. • Steeds dezelfde mensen zijn afwezig. • Verantwoordelijke vakgroep moet wel SMART-doelen opvolgen, vergadering samenroepen, agenda opstellen, verslag maken, terugkoppelen, opvolgen, want anders werkt het niet. • Taakbelasting van de voorzitter te groot? • Onduidelijkheid over de termijn dat je voorzitter bent. • Door verloop van personeel is er geen continuïteit... Voorzitter is best iemand die een vastere positie heeft op school. Opletten voor taakbelasting. • Verticale werking (over graden heen) loopt minder goed, omdat je deze mensen minder tegenkomt. Minder informele contacten. Op aansturen van de directie en ad hoc wordt er verticaal vergaderd.

Aanbevelingen

Vervolgens werd er ingegaan op de aanbevelingen die we kunnen doen voor vakgroepen/werkgroepen op basis van het ABC van motivatie.

Algemene aanbeveling

Probeer een ABC-mindset te cultiveren in uw school:

Kennisniveau: kennis van de vitamines voor groei (het ABC van motivatie)

Ervaringsniveau: kan ik zelf als leraar inschatten of er aan mijn vitamines voldaan wordt.

Actieniveau: actie ondernemen om behoeftes voldaan te krijgen.

Andere aanbevelingen

- Een werkgroep kan best de basisbehoeften van de leden in rekening brengen. Hoe kan de werking op school tegemoetkomen aan de basisbehoeftes?
- Waarderend optreden=competentie versterken, ... maar ook verbondenheid versterken
- Collegialiteit, werkethiek, samen aan hetzelfde zeel trekken: verbondenheid + collectieve competentie bv. 'wij kunnen deze verandering als vakgroep aan.'
- Wat is autonomie voor jullie? Vrijheid om dingen te doen, maar gecombineerd met opvolging en waardering.
- Autonomie op niveau van denken, handelen (creativiteit) en voelen (emotioneel).
- Verschil tussen vrijwillige zelfstandigheid (zelfsturend team met voldoende houvast) of gedwongen zelfstandigheid (zelfsturend team met te weinig houvast).
- Vrijwillige afhankelijkheid: leren van elkaar, over vakgroepen heen, voldoende ondersteuning...
- Gedwongen afhankelijkheid: er is inspraak etc ... maar uiteindelijk wordt er toch beslist door de directie.
- Belangrijke rol voor de directie. Evenwicht zoeken tussen dwang en ronddobberend schip.
- Autonomie: ik voel me vrij om mijn mening te zeggen in een vakgroep, we kunnen bepaalde keuzes maken in een vakgroep binnen bepaalde kaders.
- Omgekeerde: gevoel van druk, uitsluiting/eenzaamheid, falen...
- Dit lokt defensiemechanismes uit: weerstand, weerspanning, Als mensen zich in een hoekje geduwd voelen, gaan ze weerstand vertonen, sluiks verzet, bv. op de gang je mening zeggen en niet in de vergadering.
- Op school best jaarlijks vitamines van groei van leraren en leerlingen in kaart brengen. Om burn-out etc ... tegen te gaan.
- Eigen behoeftes voldaan=psychologische beschikbaarheid=meer autonomie-ondersteunende omgeving verzorgen voor anderen.

De deelnemers uit het secundair onderwijs concretiseerden en kwamen zelf nog tot volgende aanbevelingen om de vakgroepwerking vanuit het ABC van motivatie motiverender te maken voor iedereen. Bij elke aanbeveling wordt telkens aangegeven welke vitamine voor groei van toepassing is:

A: Autonomie: ik kan en mag mijn mening geven, ik voel me gehoord, ik begrijp waarom we bepaalde zaken bespreken, waarom ze belangrijk zijn (relevantie van de vergadering), er is ruimte in een vergadering voor zaken die ik belangrijk vind.

B: Verbondenheid: veiligheid in de groep, gevoel van gemeenschappelijk doel en gezamenlijke inspanningen om dit doel te bereiken, de vakgroepleden zorgen voor elkaar, ondersteunen elkaar, helpen elkaar.

C: Competentie: er is duidelijkheid en structuur in de bedoeling en het verloop van een vergadering, er is voldoende ondersteuning vanuit de directie, de vakgroep heeft het gevoel dat het zijn opdrachten kan waarmaken

Concrete aanbevelingen

- Vast uur en vaste dag afspreken (competentie- structuur)
- Frequentie afspreken en dus een vergaderkalender maken voor een heel schooljaar. Vergaderingen kunnen afgelast worden indien het niet nodig is om samen te komen. (competentie-structuur)
- Minimale frequentie wordt best van bovenaf (directie) opgelegd/afgesproken met voorzitters. (competentie-structuur, duidelijke verwachtingen)
- Directievergadering met enkel vakgroepvoorzitters:
 - competentie ondersteunend,
 - waarderend van directie naar voorzitters,
 - voorzitters geraken meer verbonden,
 - voorzitters kunnen elkaar ondersteunen (competentie)
 - de te bespreken punten kunnen deels al vastgelegd worden samen met alle voorzitters (competentie). MAAR vooraf input verzamelen van de andere leraren (autonomie).
- Werken met vaste rubrieken in een vergadering, deels van bovenaf vastgelegd (competentie), deels vrij in te vullen door de vakgroepen zelf (autonomie).
- Zinvolheid van de werkgroep duiden voor iedereen (autonomie). Het waarom expliciteren. Dit ook documenteren op beleidsniveau. Werking, structuur, waarom van vakgroepwerking op papier zetten.

Er is wel een verschil tussen vakgroepen en andere groepen. Vakgroepen zijn verplicht vanuit inspectie, andere werkgroepen niet. Beleid op scholen: iedereen maakt deel uit van een werkgroep. Motivatie of moEtivatie? Zinvolheid van andere werkgroepen is misschien moeilijker uit te leggen of duidelijk te maken.

- Aftoetsen bij leraren wie het ziet zitten om vakgroepvoorzitter te worden (autonomie)? Wie heeft hier het juiste profiel voor? Tussenniveau (vergadering met voorzitters) is dan heel goed om nieuwe voorzitters op te vangen (competentie).
- Rol van directie: geeft feedback op de vakgroepverslagen (competentie) (bv. dit is nog onduidelijk, we moeten dit bespreken etc...)
- Rol van de voorzitter: termijn afspreken, na 2 jaar de vraag stellen of je dit wil blijven doen, zodat dit haalbare termijnen blijven (autonomie). Mogelijkheid van een duobaan afwegen: om mee te ondersteunen, om eventueel de voorzitter binnen 2 jaren af te lossen.
- Rol van directie ook vastleggen in het kader van vakgroepvergaderingen: opvolging van de verslagen behoort tot de taken van de directie. Directie hoeft niet aanwezig te zijn tijdens de vergadering, best niet, enkel op vraag van de vakgroep kan de directie aanwezig zijn. (competentie, begeleiding)

- Opvolgen van verslag door de vakgroep zelf, verslag is start van de volgende vergadering.
- Procedure verhelderen van procedure ivm vakgroepvergaderingen.

Bron

Deze vorming werd gegeven en begeleid door Prof. Dr. Maarten Vansteenkiste, UGent, vakgroep motivatie- en ontwikkelingspsychologie.

Een fijn artikel rond teamzorg vonden wij op Klasse.be

<https://www.klasse.be/548309/teamzorg-lager-werkdruk-welzijn/>