

Diepgeworteld groen: kameleon of donkergroene kikker?

*Een kwalitatief onderzoek naar de beroepsidentiteit en het identiteitswerk van
groendocenten door het lectoraat Professionele Identiteit en Organisatieontwikkeling -
Aeres Hogeschool Wageningen*

Ron Jansen, Tom P. A. van Oeffelt, Manon C.P. Ruijters

Of ze zichzelf nu meer als vakspecialist zien, of meer een pedagoog voelen, de liefde voor groen is diepgeworteld bij vakdocenten in het groene onderwijs: het maakt deel uit van hun professionele identiteit. 'Groen' biedt unieke kansen om leerlingen en studenten te raken, te vormen en in hun ontwikkeling te ondersteunen. Toch is het niet altijd even makkelijk om deze kansen te benutten. Er worden allerlei spanningen ervaren die te maken hebben met het werken in een onderwijsorganisatie: verschil in visie op het groene vak, gebrek aan erkenning en gezien worden en spanning op de mate waarin men het gevoel heeft zichzelf te kunnen zijn in een team. Dit alles maakt dat identiteitswerk aan de orde van de dag is, laat onderzoek van Aeres Hogeschool Wageningen zien.

Het groene onderwijs is onmisbaar voor een duurzame toekomst. Het is daarom belangrijk om de mensen die dat onderwijs dragen, ook te behouden. Wat maakt dat groendocenten zich soms thuis voelen in hun beroep, en soms juist op zoek moeten naar zichzelf in hun werk? Wat vraagt het om jezelf te blijven in een veranderende onderwijsomgeving en te blijven geloven in het verzilveren van de waarde van het groene vak?

De Landelijke Groene Onderwijsregio werkt aan het werven, versterken en behouden van docenten in het groene domein. Om meer zicht te krijgen op wat hieraan bijdraagt, vroeg zij het lectoraat Professionele Identiteit en Organisatieontwikkeling (Aeres Hogeschool Wageningen) om onderzoek te doen naar de beroepsidentiteit en het identiteitswerk van groendocenten. Beroepsidentiteit draait beeldend gezegd om de vraag hoe de jas van het beroep je past, waar je die wat hebt verستeld, wat meer een eigen kleur hebt gegeven en ook om de vraag waar die wat knelt. Beroepsidentiteit is te zien als wie je bent en wilt zijn in de context van je beroep (Ruijters et al., 2023).

Soms ervaar je dat je helemaal op je plek zit. Soms ervaar je dat werk en de organisatie te veel of juist te weinig van je vragen, waardoor er spanning ontstaat. In al deze situaties is er sprake van identiteitswerk: alles wat je in de context van je werk doet om jezelf te kunnen zijn. Als je je op je plek voelt, is er vooral versteviging of 'onderhoud' nodig. Als identiteitswerk groter en spannender wordt, dan is het nodig om delen van je identiteit te herzien. Identiteitswerk omvat het proces waarlangs je identiteit zich ontwikkelt, je haar onderhoudt, verstevigt, herziet of reguleert (Alvesson, 2010).

Identiteitswerk vindt eigenlijk voortdurend plaats. Het kan precies goed zijn omdat het nodig is om je te blijven ontwikkelen, maar het kan ook te veel of te weinig zijn (Ruijters et al., 2023). Wetende dat te veel of te weinig identiteitswerk ontwikkeling kan belemmeren, vragen we ons af welke spanningen bijdragen aan de ontwikkeling van docenten, of deze juist in de weg staan. De centrale vragen binnen het onderzoek zijn de volgende: “Wat kenmerkt de beroepsidentiteit van docenten in het groenonderwijs, wat veroorzaakt hun identiteitswerk in de dagelijkse werkpraktijk en wat zijn de consequenties daarvan?”

25 interviews

Om antwoorden te verkrijgen op bovenstaande vragen hebben we 25 docenten geïnterviewd, van wie twaalf werkzaam in het vmbo en dertien in het mbo. Zij werken op groene scholen door het hele land en geven verschillende theoretische en praktische groenvakken. Dit aantal bleek ruim voldoende, omdat we na ongeveer 12 gesprekken patronen ontdekten die in de opvolgende gesprekken steeds werden bevestigd. We hebben vier docenten van algemeen vormende vakken op groene scholen gesproken om te vergelijken en een scherper beeld te krijgen van de groendocent. Alle geïnterviewde docenten waren minstens drie jaar in het groene onderwijs werkzaam, zodat de jaren waarin het vooral ‘overleven’ is – in elk geval voor het grootste deel – achter de rug waren (Amitai & Van Houtte, 2022) en er daadwerkelijk iets van een beroepsidentiteit is opgebouwd.

De gesprekken (semigestructureerde interviews) duurden ongeveer een uur en bestonden uit twee delen: de beroepsidentiteit en het identiteitswerk. Om zicht te krijgen op de beroepsidentiteit stelden we vragen rond thema’s als het belang, de aantrekkelijkheid en uitdagingen van het vak. Om te onderzoeken waar het meest sprake was van identiteitswerk kozen de deelnemers drie van acht gespreksonderwerpen die voor hen het meest in het oog sprongen, gebaseerd op dimensies van een lerende organisatie (Ruijters, 2024; Watkins & Marsick, 1993).

De interviews hadden we zo ingericht dat we de antwoorden direct samenvatten en opschreven bij elk van deze drie gespreksonderwerpen. Op deze manier hadden we overzichtelijke data en wisten we dat de antwoorden de instemming van de docenten hadden. Om ons daarvan te verzekeren, hebben we de verslagen nog eens toegestuurd met de vraag of ze in orde zijn of aanvullingen nodig waren. Alle antwoorden hebben we vervolgens in een overzicht gezet, zodat we ze konden analyseren om thema’s en verbanden te ontdekken binnen en tussen beide delen van het interview.

Kenmerken van de ervaren beroepsidentiteit

Drie thema’s springen eruit bij docenten in het groen: 1) passie voor groen en ontwikkeling, 2) het groene vak als pedagogische hefboom en 3) leren met de seizoenen mee. Samen geven ze een beeld van hoe groendocenten zijn en willen zijn in hun beroep.

Passie voor groen en ontwikkeling

Passie voor groen is een duidelijk en belangrijk onderdeel van de beroepsidentiteit van groendocenten. Wanneer het gesprek gaat over wat het groene vak aantrekkelijk maakt, volgt bijna in de regel direct een bevlogen verhandeling, die passie voor het groene domein ademt. Hierbij gaat het vaak over de eigen achtergrond, bijvoorbeeld op het boerenbedrijf, over vroeger of over het werk waar het onderwijs mee wordt gecombineerd. In de woorden van een vmbo-docent:

“Ik voel me erg thuis in mijn vak; ik heb mijn roeping gevonden. Ik geef graag les over dieren en wil de jongeren een fijne tijd geven. Leerlingen en dier: gouden combi”.

Daarnaast zijn de aantrekkelijkheid van de doelgroep en de bijdrage die men levert aan opvoeding en ontwikkeling van jonge mensen, maar ook de diversiteit van het beroep en de persoonlijke ontwikkeling die je doormaakt als docent kenmerkend. Deze antwoorden zijn wellicht minder uniek voor groen, maar wél onderdeel van de beroepsidentiteit.



Het groene vak inzetten als pedagogische hefboom

Het belang van het groene vak wordt door de docenten gevonden in het ontwikkelen van bewustzijn voor natuur en duurzaamheid, in het pedagogisch klimaat dat via het groene vak ontstaat – dieren brengen bijvoorbeeld rust – en in de overkoepelende vaardigheden die er binnen dat klimaat ontwikkeld worden. Daarbij valt te denken aan zelfredzaamheid en life-skills zoals leren voor jezelf zorgen en verantwoordelijkheid nemen of zorg dragen voor dieren, planten en de leefomgeving.

“We leren onze leerlingen zichzelf te redden” en “Het gaat erom leerlingen bewust te maken van wat hun rol is in de wereld en van hoe zij met planten, dieren en milieu omgaan”.

Een ander punt waar belang aan wordt gehecht is het laten zien en ervaren dat alles met alles samenhangt. Het groene vak is hier voor het merendeel van de docenten die we spraken het vanzelfsprekende vehikel.

Leren met de seizoenen mee

Op de vraag wat docenten absoluut niet willen verliezen werd er bijna unaniem iets gezegd over de professionele vrijheid om (voor een deel) zelf invulling te geven aan het vak. Nu is te denken dat professionele vrijheid of autonomie herkenbare onderwerpen zijn voor het onderwijs in het algemeen. Interessant in dit licht, is dat de docenten die we spraken van algemeen vormende vakken (N = 4), dit niet noemden.

Het kenmerkende zit dan ook vooral in het ‘groen’: met regelmaat kwamen bijvoorbeeld de seizoenen langs en dat die leidend kunnen zijn voor de volgorde van lesinhouden. Docenten die praktische vakken geven zijn opvallend trots op de leeromgevingen die zij gecreëerd hebben: bijvoorbeeld een tuin of een dierenverblijf. Dat geeft ze een gevoel van autonomie en eigenaarschap wat als basis kan dienen om leerlingen en studenten mee te nemen in het belang van het groene vak.

Ervaren spanningen

Zo duidelijk als de overeenkomsten in de beroepsidentiteit waren, zo verschillend waren de oorzaken van identiteitswerk. Desondanks ontdekten we een aantal thema's: 1) spanning in teams over visie op het vak, 2) spanning door koers van de organisatie, 3) spanning door ontwikkelingen in de maatschappij en 4) spanning door systemen en problematiek met leerlingen of studenten.

Spanning in teams over visie op het vak

Ondanks overeenkomsten in hun ervaren beroepsidentiteit, hebben groendocenten niet eenzelfde visie op hun vak. Met regelmaat werd benoemd dat spanning ervaren werd op verschillen die bestaan tussen kennisoverdracht of overdracht van een ambacht enerzijds, versus onderwijs dat gaat om opvoeden en het aanleren van algemene vaardigheden anderzijds. Een uitspraak ter illustratie:

“De ene groep docenten legt de nadruk op persoonlijke ontwikkeling van de leerlingen en de andere groep op het overbrengen van vakexpertise”.

Elke docent tracht deze functies van onderwijs in meer of mindere mate te integreren, maar er lijkt meestal sprake van een expliciete voorkeur voor één van de twee. Voor een enkeling is dat 50/50. Er lijkt sprake te zijn van een tweedeling in allrounders en vakspecialisten. Om groene terminologie en de woorden van een deelnemend docent te gebruiken:

“Een tweedeling in kameleons en donkergroene kikkers”.



In teams is er ook bijna een tweedeling tussen theorie- en praktijkdocenten, die spanning geeft:

"Er is een hardnekkige tweedeling ontstaan tussen praktijk- en theorie docenten, waarbij sprake is van fysieke (locatie in het gebouw), organisatorische en sociale scheidslijnen".

Docenten geven aan vooral contact te hebben met hun meest directe collega's, andere zien ze niet veel. Ze voelen zich door andere collega's en leidinggevendenden maar weinig erkend, terwijl men vaak wel afhankelijk is van 'andere' lagen van de school. Dit alles geeft spanning op verbondenheid. Het identiteitswerk hier is te schetsen als het balanceren tussen inhoud en pedagogiek en tussen traditie en vernieuwing.



Spanning door koers van de organisatie

Meermaals geven docenten aan dat het groen onvoldoende wordt uitgedragen binnen en buiten de school.

"Bijvoorbeeld op het gebied van duurzaamheid zou een groene school het goede voorbeeld moeten geven".

Het gaat docenten hierbij niet alleen om 'walk the talk', maar ook om het niet helemaal kunnen volgen van de visie van de school:

"Wat is de visie van de school en wat wil men nu precies dat wij opleveren? Het eindprofiel vraagt vakinhoudelijke vaardigheden, maar de visie en gekozen vorm past hier niet helemaal bij, die is gericht op overkoepelende vaardigheden en groen breed".

Het identiteitswerk hier is te schetsen als het balanceren tussen trouw blijven aan de eigen (vak)waarden en meegaan in de koers en profilering van de organisatie, net als in dit voorbeeld:

"Als je duurzaam wil zijn, moet je ook duidelijke keuzes maken. Als groene school moeten we hier een voorbeeldfunctie in hebben en laten zien wat er allemaal mogelijk is".

Spanning door ontwikkelingen in de maatschappij

Een aantal (praktijk)docenten voelt wel eens spanning door de angst dat veranderingen in de maatschappij, bijvoorbeeld in het politieke landschap, ervoor zouden kunnen zorgen dat het vak sterk zal veranderen, of in het ergste geval helemaal zou verdwijnen. Nieuw beleid op dierenwelzijn heeft invloed op welke dieren wel of niet gehouden mogen worden. Wat doet dat met de opleidingen en docenten die gericht zijn op recreatiedieren bijvoorbeeld?

Spanning door systemen en problematiek met leerlingen of studenten

Andere bronnen van spanning waar het gesprek vaak over ging, waren systeemzaken als het rooster, bureaucratie en krapte in scholen, waardoor het balanceren is tussen vrijheid en structuur. Ook gedrags- en motivatieproblemen van leerlingen leveren soms spanning op. De vraag is of deze zaken afwijken van andersoortig onderwijs. Echter, bij groene praktijkvakken zijn er unieke uitdagingen op dit vlak. *"Denk aan een mbo 2-klas met buitenmaterieel"*, in een dergelijke situatie kan het wel eens gevaarlijk worden.

Het onderwijs kent ook uitdagingen in meer brede zin: tijdsdruk, hoge werkdruk, tegenvallende leerlingaantallen, een disbalans tussen zorg- en onderwijstaken en – last but not least – de beperkte mogelijkheden tot professionalisering die men ervaart. Dat zijn wellicht herkenbare onderwerpen voor het onderwijs in het algemeen.

Conclusie

Wat in dit onderzoek allereerst opvalt, is dat de beroepsidentiteit van groendocenten goed te typeren is: 1) passie voor groen en ontwikkeling, 2) het groene vak als pedagogische hefboom en 3) leren met de seizoenen mee. Deze kenmerken laten zien dat het groene docentschap een uitgesproken ethische en existentiële dimensie in zich heeft, die direct raakt aan maatschappelijke thema's zoals duurzaamheid, biodiversiteit en de toekomst van de planeet. Het vak biedt unieke mogelijkheden om jongeren te raken en te motiveren via de relatie met de levende natuur.

Leerlingen die elders afhaken bloeien vaak op, bijvoorbeeld in contact met dieren of in de buitenpraktijk. Daarmee fungeert de groene context als een welkome pedagogische hefboom.

Kenmerkende spanningen konden we formuleren als 1) spanning in teams over visie op het vak, 2) spanning door koers van de organisatie, 3) spanning door ontwikkelingen in de maatschappij en 4) spanning door systemen en problematiek met leerlingen of studenten. Deze spanningen spelen in een weerbarstige dagelijkse context waaruit identiteitswerk kan voortkomen en zitten in het balanceren tussen vrijheid en structuur, tussen inhoud en pedagogiek en tussen traditie en vernieuwing.

De uitkomsten van dit onderzoek bieden handvatten voor een vervolg in de schoolorganisatie. 'De professional' bestaat niet, 'de docent' ook niet, maar er zijn wel gemeenschappelijke kenmerken binnen beroepsgroepen, die vaak bepalend zijn voor hoe professionals naar de organisatie kijken.

Veranderingen in organisaties kunnen dan ook door verschillende groepen anders gevoeld worden. Dit onderzoek kan voor onder meer leidinggevend en HR-professionals helpen om beter aan te sluiten bij de beleving en behoeften van groendocenten, bijvoorbeeld in beleid en gespreksvoering. We onderzoeken momenteel hoe we groene docenten vanuit hun beroepsidentiteit en ervaren spanningen kunnen boeien, behouden en helpen stevig te staan.

Literatuur

Alvesson, M. (2010). Self-doubters, strugglers, storytellers, surfers and others: Images of self-identities in organization studies. *Human Relations*, 63(2), 193–217.

Amitai, A., & Van Houtte, M. (2022). Being pushed out of the career: Former teachers' reasons for leaving the profession. *Teaching and teacher education*, 110, 103540.

Watkins, K. E., & Marsick, V. J. (1993). *Sculpting the learning organization: Lessons in the art and science of systemic change*. Jossey-Bass.

Ruijters, M. C. P. (2024). *Queeste naar goed werk: Over krachtige professionals in een lerende organisatie*. Boom.

Ruijters, M. C. P., van Luin, G., van Benthum, N., & Bierlaagh, D. (2023). *Stevig leren staan. Aan de slag met professionele identiteit in beroep en opleiding*. Boom.

Lectoraat

Professionele identiteit en organisatieontwikkeling

Auteurs

Ron Jansen

Tom van Oeffelt

Manon C.P. Ruijters

