Perfectionisme en werken in het primair onderwijs

Hoe kunnen perfectionistische docenten behouden worden binnen het onderwijs?

Esther Groenevelt

Christelijke Hogeschool Ede

23-5-2010

VOORBLAD

Perfectionisme en werken in het primair onderwijs

Hoe kunnen perfectionistische docenten behouden worden binnen het onderwijs?

Esther Groenevelt
Christelijke Hogeschool Ede
Afstudeeronderzoek Leraar
Basisonderwijs (PABO)
Juni 2010
Begeleider: Mevr. D. Havinga –Heijs

INHOUDSOPGAVE

Inleiding **5**

1. Uitstroom leerkrachten **7**
1.1. Uitstroom leerkracht oorzaken en redenen 7
1.2. Uitstroom in cijfers 8
1.2.1. Algemene cijfers uitstroom 8
1.2.2. Cijfers Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 9
1.2.3. Cijfers onderzoek SBO 10
1.3. Conclusie 11

2. Het vak van leerkracht **12**
2.1. Leerkracht 12
2.2. De persoonlijke kant van een leerkracht 13
2.3. Conclusie 15

3. Perfectionisme **16**
3.1. Wat is perfectionisme 16
3.2. Vormen van perfectionisme 17
3.3. Oorzaken van perfectionisme 18
3.4. Perfectionisme en werk 19
3.5. Perfectionisme tegengaan 20
3.5.1. Cognitieve herstructurering 20
3.5.2. Relaxatierespons 21
3.5.3. Mindfulness 22
3.5.4. Het dagboek 22
3.5.5. Gremlin methode 22
3.5.6. Affirmatie 23
3.5.7. R.E.T. 24
3.6. Conclusie 24

4. Onderzoeksopzet **26**

5. Interviews **29**
5.1. Inleiding 29
5.2. Resultaten interviews 29
5.2.1. Hoge eisen 29
5.2.2. Alles onder controle 30
5.2.3. Faalangst 32
5.2.4. Plichtsgetrouw 33
5.2.5. Stress en lichamelijke klachten 34
5.2.6. Depressie en burn-out 34

6. Dagboekverslagen en R.E.T. **36**
6.1. Inleiding 36
6.2. Terugblik 36

7. Reflecties op eigen handelen in beroepspraktijk ... 38
7.1. Inleiding ... 38
7.2. Reflecteren volgens Drs.Roest ... s38
7.3. Voorbeeld oude en nieuwe reflectiemethode ... 39
7.3.1. Maandag ... 40
7.3.2. Dinsdag ... 40
7.3.3. Woensdag ... 41
7.4. Conclusie ... 41

8. Conclusie ... 42
8.1. Inleiding ... 42
8.2. Conclusie deelvragen ... 42
8.2.1. Conclusie deelvragen vanuit theorie ... 42
8.2.2. Conclusie deelvragen vanuit praktijk ... 44
8.2.3. Algemene conclusie deelvragen ... 45
8.3. Conclusie praktijkvraag ... 45
8.4. Conclusie onderzoeksvraag ... 46

9. Discussie en aanbevelingen ... 47
9.1. Wat heeft het onderzoek mij gebracht? ... 47
9.2. Discussie ... 47
9.2.1. Verhouding van resultaten met bestaande theorieën ... 47
9.2.2. Nieuwe onderzoeksvragen ... 47
9.3. Aanbevelingen ... 48
9.3.1. Aanbevelingen voor mijzelf ... 48
9.3.2. Algemene aanbevelingen ... 48

10. Samenvatting ... 49

Bronnen ... 51

Bijlagen ... 52
I. Opzet diepte-interview leerkrachten ... 52
II. Opzet diepte-interview Drs. Roest ... 54
III. Schets geïnterviewden ... 55
IV. Mijn perfectionisme ... 57
V. Dagboekverslagen ... 65

INLEIDING

"Goed onderwijs begint met voldoende bekwame leerkrachten."
Jaarlijks starten duizenden afgestudeerde PABO-studenten in het primair onderwijs. Dit is van belang om het aantal werkende leerkrachten in het primair onderwijs in Nederland op peil te houden. Uit onderzoek[1] blijkt namelijk dat duizenden (toekomstige) leerkrachten uitstromen uit het onderwijs. Interessant vraagstuk is waarom deze mensen het onderwijs verlaten.

Uit onderzoek[2] blijkt dat een van de redenen voor uitstroom uit het onderwijs, de hoge werkdruk is. Maarliefst 72,6% van de ondervraagde geeft aan een te hoge werkdruk te ervaren.

Dit wetende is het interessant om verder onderzoek te doen naar deze werkdruk en de relatie met de uitstroom van leerkrachten uit het primair onderwijs. Door inzicht in werkdruk e verkrijgen kan mogelijk een positieve invloed worden uitgeoefend op de uitstroom.

Werkdruk wordt door vele zaken beïnvloed. Zaken als: mate van verantwoordelijkheid, complexiteit, aantal taken en overige activiteiten beïnvloeden de werkdruk. In dit onderzoek willen we inzoomen op een van de aspecten die van invloed is op de werkdruk en indirect op de uitstroom, namelijk perfectionisme.

Perfectionisme is het contante streven naar perfectie. In het onderwijs, waar werkdruk dus een grote rol speelt zal dit waarschijnlijk voor perfectionisten zeker het geval zijn. De perfectionist legt voor zichzelf de lat vaak erg hoog en al dan niet in combinatie met andere kenmerken van het vak kan dit leiden tot een (te) hoge werkdruk. In dit onderzoek wordt aangenomen dat perfectionisten een grotere kans hebben om een hogere werkdruk te ervaren en uiteindelijk een hogere kans hebben om uit te stromen uit het onderwijs.

"Perfectionisten zijn mensen die zo ongelooflijk veel druk op zichzelf leggen dat die druk het goede functioneren in de weg gaat staan.[3]"

Dit geldt ook voor mijzelf. Zelf ben ik een perfectionist. Niet op alle gebieden en soms heb ik het redelijk in de hand, maar in mijn vak als leerkracht zit het me behoorlijk in de weg. Onbewust maak ik de druk voor mezelf zo hoog dat lesgeven bijna onmogelijk wordt. Maar wat als deze druk over een aantal jaar zo hoog wordt dat stoppen met lesgeven de enige oplossing lijkt?

Dit onderzoek zal gaan over perfectionisme in relatie tot werkdruk en uitstroom. Het doel van dit onderzoek is om meer te weten te komen over perfectionisme en manieren om negatief perfectionisme te beïnvloeden. Hiertoe zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- Praktijkvraag: Welke kenmerken hebben nog werkende leerkrachten binnen het primair onderwijs?
- Onderzoeksvraag: Hoe kunnen perfectionistische leerkrachten behouden worden binnen het primair onderwijs?

[1] Jonge, J.F.M de & Muijnk, J.A. de. *Waarom leraren de sector verlaten: onderzoek naar de uitstroom uit het primair en voortgezet onderwijs* (2002) Zoetermeer: EIM
[2] Jonge, J.F.M. de & Muijn, J.A. de (2002)
[3] Omar, A.D. & Lesch, A. *Gelukkig niet perfect: overwin je perfectionisme* (2008) Baarn: Forte uitgevers bv

Om achter de antwoorden om deze vragen te komen heb ik gebruik gemaakt van een aantal deelvragen. Deze deelvragen geven mij stapsgewijs een achtergrond over het onderwerp perfectionisme en het primair onderwijs. De deelvragen die ik gebruikt heb zijn:

- Hoe groot is de uitstroom van leerkracht? (h1)
- Wat houdt het leerkrachtschap in?(h2)
- Welke persoonlijke factoren spelen hierin een rol?(h2)
- Wat is perfectionisme?(h3)
- Welke methode zijn er om perfectionisme tegen te gaan?(h3)

Voor het onderzoek wordt gebruik gemaakt van de hulp van perfectionistische leerkrachten. Door middel van open- interviews wordt er een beeld gecreëerd van de kenmerken van perfectionisme die bij deze leerkrachten naar voren komen. Waar lopen nog actieve leerkrachten tegenaan en kunnen zij het wellicht omzetten in iets positiefs? Hoe doen zij dit?

In het onderzoek wordt ervan uitgegaan dat iemand, wanneer hij of zij zegt dat hij perfectionistisch is, dit waarschijnlijk ook zal zijn. Hierbij laat ik het onderzoek naar de verschillende testen en het testen zelf achterwege, om het onderwerp in te kaderen.

Na het beschrijven van de valkuilen voor leerkrachten, in het theoriedeel, wordt in het praktijkdeel door middel van een gesprek met een gespecialiseerd hulpverlener meer inzicht gegeven in de mogelijkheden voor bestrijding van perfectionisme. Deze hulpverlener is een specialist in een van de door de literatuur aangeboden hulpmiddelen bij perfectionisme. Met behulp van zijn kennis en ervaring en de eerder opgedane kennis vanuit de literatuur, ontstaan er handvatten om uitval van leerkrachten in basisonderwijs, door perfectionisme te voorkomen.

Theorie

1. UITSTROOM LEERKRACHTEN

Voor mijzelf slaat de twijfel vaak toe: houd ik dit vak wel jaren vol? Ik ben geneigd de lat hoog te leggen, te hoog. Dit zou kunnen betekenen dat ik ooit moet stoppen met het vak van leerkracht, omdat ik niet aan mijn eigen eisen kan voldoen. Ik ben erg benieuwd of er meer mensen zijn, die dit in het verleden al hebben meegemaakt. Hierbij wil ik gebruik maken van de bekende cijfers rondom de uitstroom van leerkrachten in de afgelopen jaren. De uitstroom van leerkrachten uit het onderwijs is door verschillende instanties onderzocht. In een aantal van deze onderzoeken is ook de beredenering achter de uitstroom genoteerd. In deze paragraaf komen een aantal van deze onderzoeken aan bod.

1.1. Uitstroom leerkracht oorzaken en redenen

Net als in elke beroepsgroep zijn er het in het onderwijs mensen die hun functie als leerkracht neerleggen. Waar in 1996 nog onderwijzend personeel in overvloed was, zagen we in 2002 de eerste tekorten ontstaan. Volgen prognoses (Vermeulen 2002) zullen deze tekorten nog wel even blijven bestaan. Een van de oorzaken hiervan zou kunnen zijn dat veel leraren het onderwijs verlaten. Hiervoor zijn meerdere redenen aan te wijzen. Het SBO (sectorbestuur onderwijsmarkt) heeft onderzoek[4] gedaan naar de redenen achter de uitstroom van leerkrachten. Het SBO maakte onderscheid tussen:

- Vertrek met een persoonlijk motief.
- Vertrek met een motief geheel binnen het onderwijs gelegen.
- Vertrek met een motief gedeeltelijk binnen het onderwijs gelegen.
- Vertrek door aantrekkingskracht van andere sector.
- Vertrek door ontslag.
- Vertrek door andere reden.

Wanneer men bij de groep die is vertrokken met een motief binnen het onderwijs doorvroeg, geven zij de volgende (meest genoemde) redenen:

- Onvrede met pedagogische of didactische uitgangspunten
- Lichamelijke klachten
- Te weinig begeleiding op de werkplek
- Onvoldoende facilitaire ondersteuning
- Wijze van verdelen niet lesgevende taken
- Andere baan die leuker of uitdagender is
- Onvoldoende samenwerking tussen collega's
- Onvrede met het management
- Hoge werkdruk

Naast kwantitatief onderzoek werd er ook kwalitatief onderzoek gedaan. Uit deze interviews kwamen ook nog de volgende redenen naar voren:

- Verzorging en opvoeding eigen kinderen
- Afstand beslissingen in schoolbestuur
- Conservatief team
- Gebrek solidariteit onder leerkrachten
- Fusie
- Weinig inspraak leerkrachten
- Ziekte
- Weinig begrip voor leeftijd

[4] Jonge, J.F.M de & Muijnk, J.A. de. *Waarom leraren de sector verlaten: onderzoek naar de uitstroom uit het primair en voortgezet onderwijs* (2002) Zoetermeer: EIM

- Steeds meer nevenactiviteiten
- Laag loon
- Klassen te groot
- Veel administratieve taken

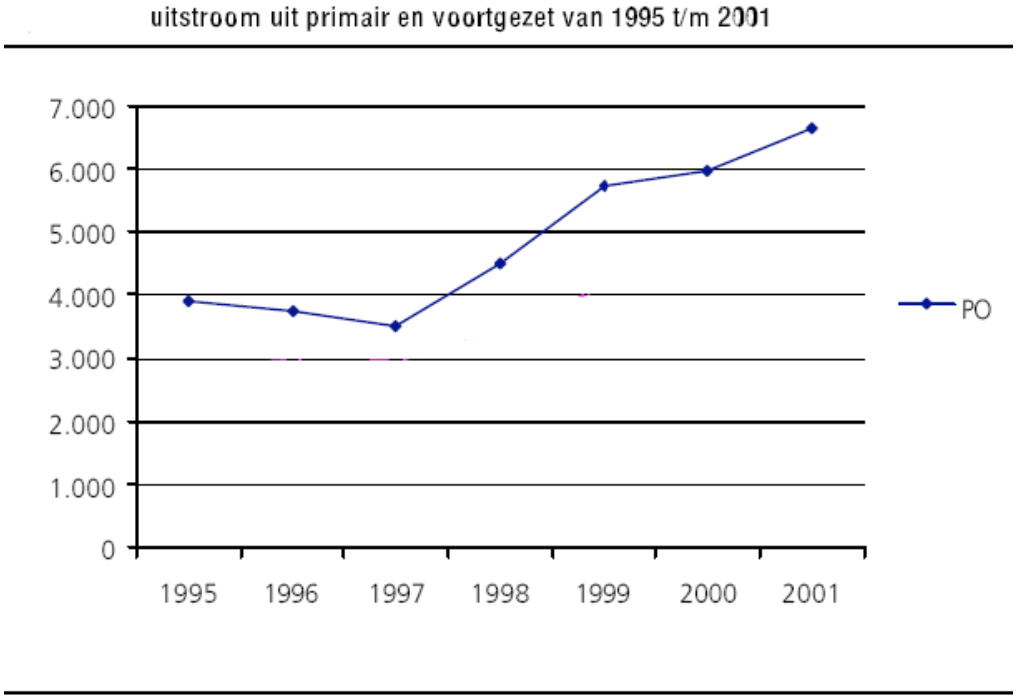
Natuurlijk spelen factoren als leeftijd en geslacht een rol bij de beredenering. Zo worden lichamelijke klachten veel vaker door vrouwen dan door mannen genoemd. En hebben 45-plussers hier meer last van dan 45-minners. Ook bij facetten als samenwerking met collega's en onvrede met pedagogische of didactische uitgangspunten, speelt het verschil tussen mannen en vrouwen een grote rol.

1.2. Uitstroom in cijfers

In paragraaf 1 zijn de belangrijkste redenen voor de uitstroom uit het primair onderwijs benoemd. Het is daarnaast ook erg belangrijk om te kijken in welke mate elk van deze redenen in de afgelopen jaren invloed had op de uitstroom van leerkrachten. Helaas zijn niet alle cijfers uit deze paragraaf geheel recent. Dit komt doordat sommige onderzoeken slechts eens in de 5 of 10 jaar worden uitgevoerd.

1.2.1. Algemene cijfers uitstroom

Allereerst zijn de algemene cijfers van belang. De gevonden gegevens zijn afkomstig uit 2002. Onderstaande tabel[5] geeft het verloop van de uitstroom tussen 1995 en 2001 weer.

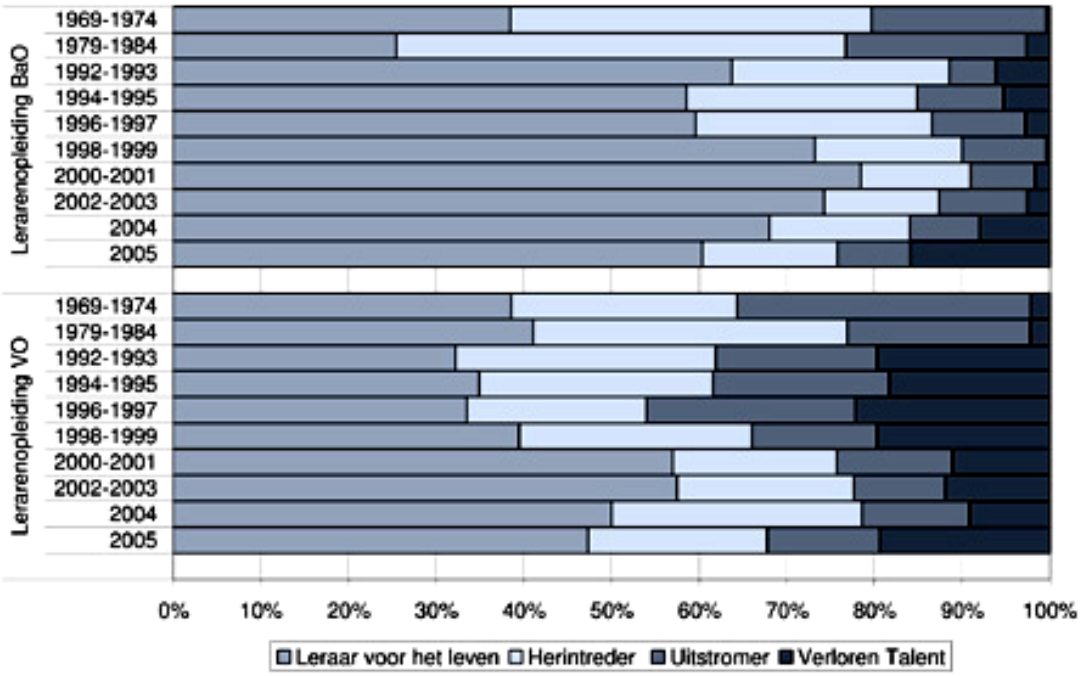


Bron: Cfi.

[5] Jonge, J.F.M. de & Muijn, J.A. de (2002)

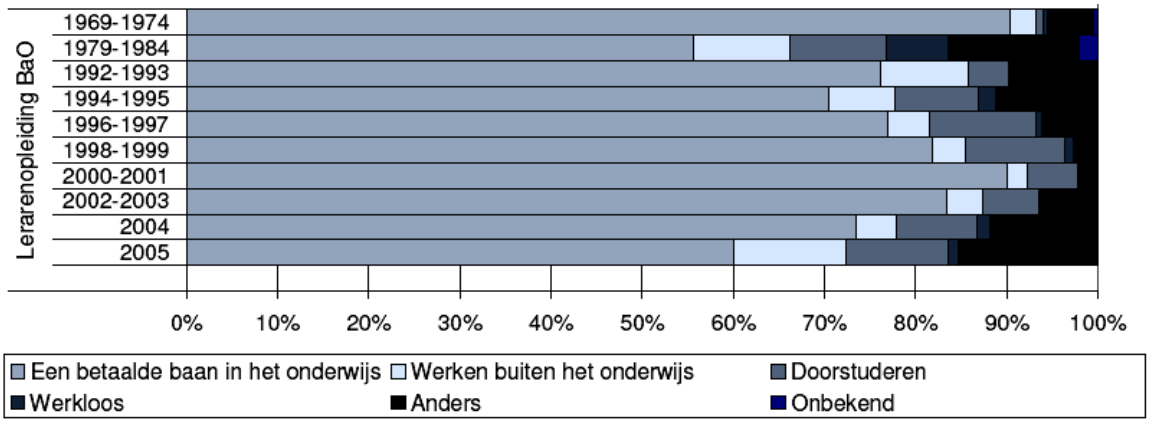
1.2.2. Cijfers Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

In opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft onderzoeksbureau Ecorys onderzoek[6] gedaan naar de loopbaan van leerkrachten door de tijd heen. Zij komen met de volgende onderverdeling:



Een leraar voor het leven is iemand die vanaf zijn afstuderen zonder onderbreken in het onderwijs heeft gewerkt. De herintreder is hij die na kort ophoud, door bijvoorbeeld de opvoeding van zijn kinderen, weer werkzaam is in het onderwijs. De uitstromer is hij die ooit wel in het onderwijs werkzaam was, maar dit nu niet meer doet. Het verloren talent is hij die wel zijn diploma heeft behaald, maar hier nooit mee gewerkt heeft.

Wanneer we gaan kijken naar de startende leerkracht (meting 3 maanden na behalen diploma) zien we tot de volgende resultaten:



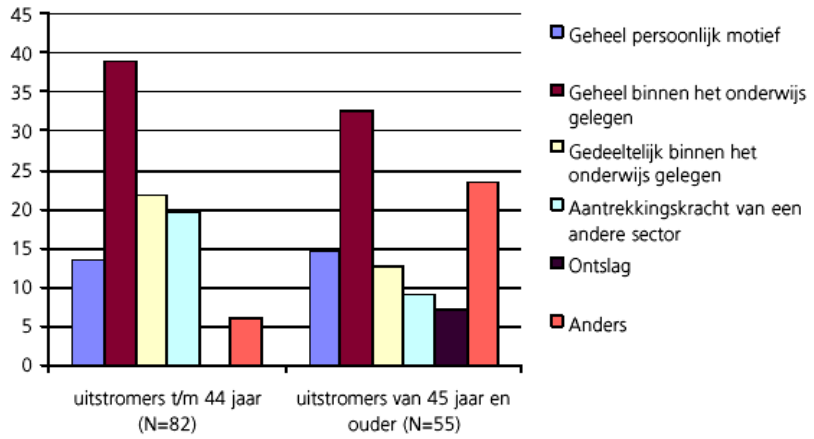
Hieruit valt op te maken dat in 2005 slechts 60% van de afgestudeerden na 3 maanden ook daadwerkelijk een baan had in het onderwijs. Het onderzoek vermeldt echter ook dat dit komt door de wisselende arbeidsmarkt. Wanneer de kans op een baan kleiner wordt gaan steeds meer afgestudeerden in andere sectoren werken, doorstuderen of andere activiteiten verrichten.

[6]Aa, R. van der & Vermeulen-Kerstens, L. *Loopbaan van leraren door de tijd heen: onderzoek naar de loopbaanontwikkeling van afgestudeerden van de lerarenopleidingen basisonderwijs en voortgezet onderwijs 1970-2007* (2008) Rotterdam: Ecorys

1.2.3. Cijfers onderzoek SBO

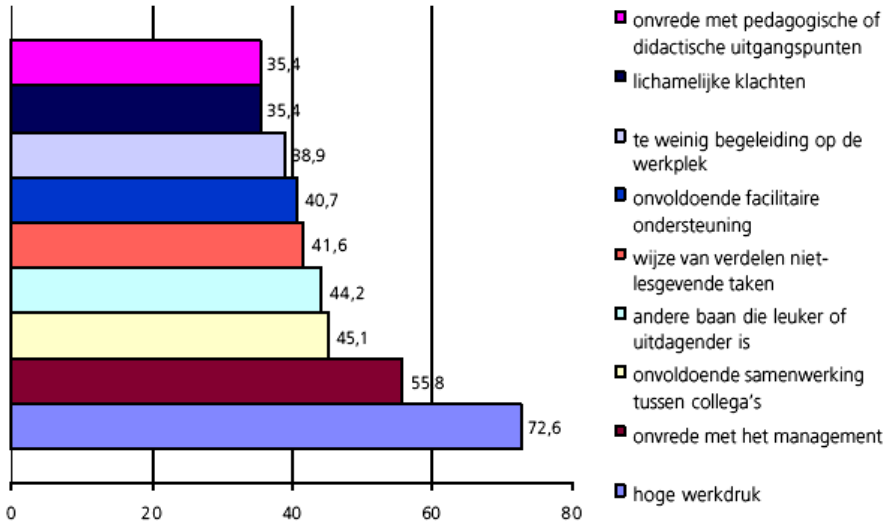
Voor het onderzoek van SBO[7] zijn 163 mensen ondervraagd die uit het primair onderwijs zijn gestroomd. In de testgroep bevonden zich bijna evenveel mannen als vrouwen, dit is niet representatief gezien het feit dat in 2001 72% van de uitstromers een vrouw was. De analyses zijn dan ook gecorrigeerd naar landelijk niveau. De gebruikte spiegelgroep bestond uit 235 mensen. Hiervan is 68% van het vrouwelijke geslacht. Aan de uitstromers is gevraagd naar hun motief voor vertrek, waarbij de uitstromers door WAO of VUT hieruit zijn weggelaten omdat dit leeftijdsafhankelijk is. Hieronder de tabel:

frequentie van motieven van uitstroom per leeftijdsgroep, *excl. WAO/VUT* (%)



Wanneer er gevraagd werd naar de specifieke redenen die binnen het onderwijs gelegen waren komt men tot de eerder genoemde redenen. Deze redenen staan percentueel als volgt tegenover elkaar:

redenen die voor uitstromers een rol speelden bij keuze tot vertrek (%)



[7]Jonge, J.F.M. de & Muijn, J.A. de (2002)

1.3. Conclusie

Uit het onderzoek dat Ecorys uitvoerde voor het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap blijkt dat in 2005 meer dan 20% van de afgestuurde leerkrachten of nooit in het onderwijs heeft gewerkt, of uitstromer is. Waar de categorie "verloren talent" nog nooit eerder zo groot is geweest, blijft de categorie "uitstromers" echter vrij constant. Het onderzoek van het SBO geeft vervolgens meer zicht op de reden waarom die groep uitstromers het vak verlaat. Hierbij geeft 72,6% procent aan dat de hoge werkdruk een rol speelde bij de keuze voor uitstromen. Dit is veel. Het is van belang om uit te zoeken waar deze werkdruk in het vak van leerkracht vandaan komt. In hoofdstuk twee zal het vak van leerkracht dan ook verder worden uitgewerkt.

2. HET VAK VAN LEERKRACHT

In hoofdstuk 1 hebben we gezien dat de uitstroom van leerkrachten verschillende redenen kent. Ook hebben we gezien dat een grote groep "uitstromers" het onderwijs verlaat door de hoge werkdruk. Maar waar komt deze werkdruk vandaan? Wat houdt het vak leerkracht nou precies in? Welke taken vallen onder dit vakgebied en wat maakt de werkdruk dan zo hoog? In onderstaande paragraven komt deze vraag nadrukkelijk naar voren. Daarnaast is het vak van leerkracht een ontzettend persoonlijk vak. Je neemt ten slotte jezelf mee. Wie jij bent, jouw karakter en jou zijn heeft een ontzettend grote invloed op hoe het vak beoefend wordt. In deze paragraaf dus aandacht voor het vak van leerkracht en de invloed van de persoon hierop.

2.1. Leerkracht

Het vak van leerkracht is veel meer dan het geven van lessen. Een werkdag van een leerkracht primair onderwijs bestaat uit ontzettend veel activiteiten. Om zicht te krijgen in al deze taken is er op initiatief van besturen en onderwijsvakbonden het 'beroepsprofiel leraar primair onderwijs' ontwikkeld. In dit beroepsprofiel[8] wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende domeinen. Deze domeinen bespreken het functioneren als opvoeder, didacticus, organisator, teamlid en als contactpersoon voor externe betrokkenen. Hieronder worden deze domeinen kort uitgewerkt:

- De leerkracht als opvoeder:

Leerkrachten worden steeds meer verantwoordelijk voor de opvoeding van kinderen. Naast hun didactische taken moeten zij zorgen voor een veilig pedagogisch klimaat. Een open houding, vol oprechte interesse en respect is hiervoor een voorwaarde. Daarbij komt dat de leerkracht blijk geeft van positieve verwachtingen met betrekking tot alle leerlingen. Ook kan hij een vertrouwensrelatie opbouwen en is hij duidelijk in zijn regels. Bovendien kan hij zijn onderwijs een intercultureel karakter geven.

- De leerkracht als didacticus:

Het onderwijs is gebaseerd op onderwijsdoelen. Voor een leerkracht is dit zijn houvast, hier werkt hij naartoe. Om deze doelen te bereiken gebruikt hij onder andere methodes. De leerkracht moet ervoor zorgen dat de leerlingen zich de stof eigen maken. Hiervoor moet hij inzicht hebben in de beginsituaties van leerlingen. Daarnaast moet hij zorgen voor begeleiding, feedback en een heldere instructie. Omdat door het WSNS-project (weer samen naar school) de verschillen tussen kinderen steeds groter worden, zal de beginsituatie steeds belangrijker worden.

- De leerkracht als organisator:

Een goede klassenorganisatie is een belangrijk punt in de weg naar succesvol onderwijs. Aandacht voor klassenmanagement is dan ook erg belangrijk. Duidelijke regels en procedures, soepele lesovergangen en een goede en overzichtelijke indeling zijn ontzettend belangrijk.

- De leerkracht als teamlid:

Het beroepsprofiel van een leerkracht is niet door een persoon te voldoen. Doordat het onderwijs steeds ingewikkelder wordt. De expertise van de een kan een hoop werk schelen voor de ander.

[8] Drs. Visser, Y. *Leerkracht 'n vak apart: een praktijkboek voor en over de beginnende leerkracht in het primair onderwijs* (2002) Amersfoort: CPS

- De leerkracht als contactpersoon voor externe betrokkenen:

Een leerkracht moet communicatief erg vaardig zijn. Contact met ouders en/of verzorgers is cruciaal in het begeleiden van een kind, op deze manier draag je de opvoeding samen. Daarnaast groeit het aantal externen ondersteuners en hulpverleners de laatste jaren enorm. Ook in contact met hen is een duidelijke communicatie erg belangrijk.

Daarnaast zijn er nog een aantal specifieke domeinen beschreven voor de leerkracht in het basisonderwijs. Hieronder vallen de domeinen: De leerkracht binnen de identiteit van de school, de leerkracht als groepsleerkracht, de leerkracht met specifieke taken en startbekwaamheden. Een korte uitwerking van deze domeinen:

- De leerkracht binnen de identiteit van de school:

In Nederland zijn veel basisscholen verbonden aan een bepaalde levensbeschouwelijke identiteit. Als leerkracht op deze scholen moet je handelen vanuit deze grondslag. Daarnaast is er nog een schoolconcept waaraan jij je als leerkracht moet houden.

- De leerkracht als groepsleerkracht:

Een basisschool werkt erg kindgericht. Er wordt van jou, als basisschool leerkracht verwacht, dat je bekend bent met de emotionele, cognitieve, creatieve, culturele en lichamelijke ontwikkeling van kinderen, opdat je deze kan begeleiden en stimuleren. Daarnaast moet je jouw groep in alle vak- en vormingsgebieden onderwijzen. Dit vraag veel kennis waarin geïnvesteerd moet worden.

- De leerkracht met specifieke taken:

Doordat het onderwijs ingewikkelder wordt, zie je dat veel leerkrachten zich gaan specialiseren. Voor startende leerkrachten is er uit al deze domeinen een pakket samengesteld van startbekwaamheden, dit zijn onder andere: de hogere cognitieve vaardigheden, communicatieve vaardigheden, het kunnen creëren van een veilig pedagogisch klimaat, zelfstandig werken en samenwerken bevorderen, het kunnen werken met leergangen, hanteren van het directe-instructiemodel, het belang kennen van goed klassenmanagement, kunnen werken met taakgerichte leertijd, een planning maken en daar flexibel mee omgaan, ontwikkeling van kinderen bevorderen, leiden en begeleiden van kinderen, organiseren van onderwijssituaties.

Al deze taken zorgen, volgens onderzoeken in de media, voor een hoge werkdruk. In tegenstelling tot in de media werd dit verschijnsel in het verleden niet genoemd in de literatuur. René van Kralingen zegt[9] hierover: "werkdruk lijkt pas actueel te worden op het moment dat werkdruk wordt ervaren, voor sommige docenten is dat te laat." Kralingen besteedt in zijn boek aandacht aan werkdruk in het onderwijs en de bestrijding hiervan, volgens Kralingen is werkdruk onder te verdelen in subjectieve- en feitelijke werklast. Feitelijke werkdruk is te meten door je een lijstje te maken van alle taken die uitgevoerd worden. Subjectieve werklast is hoe het aanvoelt. Ook legt Van Kralingen een verbinding tussen werkdruk en de verschillende docenttypen. Hij schrijft: "Wat de ene docent kwaliteit vindt, noemt de ander onder de maat". Dit wetende zal een perfectionistische leerkracht waarschijnlijk extra druk voelen door zijn streven in perfectie gedurende zijn werk.

2.2. De persoonlijke kant van een leerkracht

Zoals hierboven beschreven is het vak van leerkracht een veelzijdige taak. Als leerkracht wordt er van je verwacht dat je ontzettend veel geeft, je kunt dit vak niet half doen. Gelukkig krijg je er ook veel voor terug. Koos Bokhorst schrijft in zijn boek[10]: "Als leerkracht mag je weten dat je er echt toe doet, dat je van belang bent voor de ontwikkeling van de kinderen waarmee je mag werken".

[9] Andriessen, E.(3 april 2009) 'Het gaat om de essentie' *Profiel* 3 blz. 6-8
[10] Bokhorst, K. *In spin de juffrouw is in: de persoonlijke kant van de leerkracht.* (2007) Baarn: HB uitgevers

In het verleden had het onderwijs een ontzettend lage status, pas in de negentiende eeuw werd het een betaald beroep en zelfs toen was de waardering beperkt. Tegenwoordig gaat dit beter. Leerkrachten zijn tevreden over hun werk. Ze ervaren het als een mooi beroep dat veel voldoening geeft, maar de arbeidsomstandigheden en werkdruk maken het werken soms zwaar. Dit kwam al eerder naar voren uit de cijfers rondom uitstroom van leerkrachten[11]. Als leerkracht moet je steeds meer weten, je moet nadenken over vernieuwingen en zoeken naar de beste manier om hiermee om te gaan, maar tegelijk het kind centraal laten staan.

Als leerkracht heb je een bepaald beeld van jezelf in je beroep. Je bent begonnen aan dit vak met een reden, een doel. In het dagelijks werk moet je samenwerken, bijvoorbeeld met ouders, dit betekent dat je niet alles kunt doen op de manier die jij voor ogen hebt. De Belgische onderzoeker Kelchtermans (1999) verzamelde loopbaanverhalen van leerkrachten. Hij probeerde na te gaan hoe zij zich voelden in hun vak. Veel leerkrachten bleken zich ontzettend kwetsbaar te voelen. Dit kwam voort uit drie bronnen[12]:

1. Veel maatregelen worden genomen van bovenaf. Maatregelen uit bijvoorbeeld Den Haag of de bovenschoolse directie hebben invloed op het werk.
2. Leerkrachten hebben idealen over hun onderwijs. Zij kunnen deze alleen slechts gedeeltelijk waarmaken doordat zij genoodzaakt zijn samen te werken met bijvoorbeeld ouders en collega's.
3. In de klas realiseert de leerkracht niet altijd zijn doel. Hij is hierbij afhankelijk van de groep, de leerlingen.

Leerkrachten moeten zich dus steeds opnieuw bewijzen. De omgeving, maar ook de leerkracht zelf kunnen het functioneren van de leerkracht bekritiseren. Dit kan inbreuk maken op je zelfvertrouwen. Om meer zicht te krijgen op de werksituatie van een leerkracht en de manier waarop hij functioneert, is het verstandig om de verschillende dimensies waaruit het onderwijs bestaat te onderscheiden. Deze dimensies[13] zijn door Kelchtermans als volgt weergegeven:

1. De technische dimensie: hierbij gaat het vooral om effectiviteit en efficiëntie
2. De moreeletnische dimensie: keuzes maken en deze verantwoorden tegenover anderen
3. De relationeel- politieke dimensie: de invloed van een leerkracht op zijn eigen processen binnen de school. Dit zijn de relaties binnen het relationele netwerk.
4. De emotionele dimensie: de leerkracht wil erkenning.

De laatste drie van deze dimensies hebben alles te maken met de leerkracht als persoon. Het is aan de leerkracht om keuzes te maken, rekening houdend met eigen waarden en normen, zijn kennis, zijn ervaring, etc. Vervolgens kunnen er vragen komen over bepaalde zaken, maar dan kan de leerkracht uitleg verschaffen. Een leerkracht mag zijn eigen keuzes maken, zijn eigen oordeel volgen, hij is ten slotte zichzelf. Het is aan de leraar om met behoud van zijn eigen "ik" een volwaardig deelnemer te worden van de school en het team. Hierbij is het van belang dat de leerkracht respect toont voor de andere teamleden en zij voor hem. Een leerkracht heeft erkenning en respect nodig van de mensen om hem heen. Het volgende stukje[14] is daarin een goed voorbeeld:

"Ik ben iemand die problemen mee naar huis kan nemen, vooral als er iets niet goed zit in de relatie met kinderen of collega's. Ik heb het nodig dat ik steun ervaar van collega's en directie. Ik wil op een bepaalde manier beschermd worden en me veilig kunnen voelen. Dat heb ik nodig. Dan kan ik mezelf zijn en dat moet ook om dit werk goed te kunnen doen."

[11] Zie paragraaf 1.2.
[12] Bokhorst, K. (2007)
[13] Bokhorst, K.(2007)
[14] Bokhorst, K. (2007)

2.3. Conclusie

Het vak van leerkracht vraagt veel van iemand. Je hebt veel verschillende taken die allemaal strijden om prioriteit. Het is aan de leerkracht om met behoud van zijn eigen waarden en normen zijn vak zo goed mogelijk uit te voeren. In dit vak kun je veel van jezelf kwijt, het is een vak waarin je kunt groeien. Je bent kwetsbaar, maar kunt hulp vragen bij anderen. Iets wat voor sommige mensen erg lastig is. Op basis van de theorie hebben we meer inzicht gekregen in het vak van de leerkracht, en zaken die mogelijk een rolspelen bij het veroorzaken van een (te) hoge werkdruk.

3. PERFECTIONISME

In hoofdstuk 1 zijn de cijfers besproken met betrekking tot de uitstroom van leerkrachten in het basisonderwijs, werkdruk bleek toen van grote invloed. In hoofdstuk 2 hebben we een kijkje genomen in de complexiteit van het vak van de leerkracht, en zaken die mogelijk een rolspelen bij het veroorzaken van een (te) hoge werkdruk. Deze werkdruk kan door verschillende factoren aangesterkt of afgezwakt worden. In het kader van dit onderzoek willen we ons vooral richten op de invloed van perfectionisme op eerder genoemde werkdruk. Perfectionisten zullen mijn inziens deze druk nog verder vergroten door hun constante streven naar perfectie, maar is dit wel het juiste beeld van perfectionisme als begrip? En is perfectionisme wel te vangen in een korte, pakkende uitleg of zijn er duizend en één vormen van perfectionisme die ieder een andere uitwerking hebben op de mens? En wanneer we dit gevangen hebben rijst natuurlijk de vraag: hoe ga ik om met mijn perfectionisme.

3.1. Wat is perfectionisme

Perfectionisme, een woord dat in deze tijd veel gebruikt wordt. Maar wat is het eigenlijk? Is het een naam die wij geven aan onze drang naar meer en beter? Of is het iets wat al langer bestaat, maar pas nu op grote schaal wordt herkend? Het woordenboek[15] zegt over perfectionisme: "het is het streven naar volmaaktheid". Maar is dat niet iets dat in ieder mens schuilt? Ook in de literatuur wordt perfectionisme gezien als het streven naar het best haalbare, een lat, het ultieme doel. De Canadese hoogleraren in de psychologie Gordon L. Flett en Paul L. Hewitt hebben onderzoek[16] gedaan naar perfectionisme. Zij maken een onderscheid in twee vormen van perfectionisme, namelijk normaal perfectionisme en neurotisch perfectionisme. Wanneer zij spreken over normaal perfectionisme, spreken zij over het streven naar een redelijk en realistisch prestatieniveau, dat ervoor zorgt dat men zichzelf waardeert en eigenwaarde krijgt. Als zij spreken over neurotisch perfectionisme, spreken zij over het streven naar onmogelijke doelen. Dit streven is volgens hen veroorzaakt door de angst om anderen of zichzelf teleur te stellen. Deze hooglaren maken onderscheid tussen perfect willen zijn en in alle opzichten perfect moeten zijn. Zij hebben een lijst opgesteld van gevoelens en gedragingen die passen bij een perfectionist:

- De verwachting dat mensen en omstandigheden geen zwakheden of fouten vertonen.
- Vastlopen in bezigheden.
- Het automatisch en vrijwel onbewust denken in termen van perfectie.
- Extreem opmerkzaam zijn op fouten en tekortkomingen.
- Gevoelens van schuld en schaamte.
- Van een mug een olifant maken.
- Het hanteren van rigide maatstaven.
- Het onmogelijke verwachten.
- De 'alles of niets' houding.
- Teveel gewicht toekennen aan kleinigheden.
- Heftig reageren.

Ook Alice D. Omar en Alice Lesch bespreken in hun boek[17] het fenomeen perfectionisme. Zij geven de volgende tien, volgens hen, belangrijkste kenmerken van perfectionisme:

1. Als je een fout hebt gemaakt, kan je die maar niet uit je hoofd zetten.
2. Je bent heel competitief ingesteld en kunt niet leven met het idee dat je minder presteert dan een ander.

[15] Sterkenburg, P.G.J. *Van Dale woordenboek* (1996) Utrecht: Van Dale Lexicografie bv
[16] Flett, G.L & Hewitt, P.L. *Pefectionism: Theory, research, and treatment* (2002) Washington: American Psychological Association.
[17] Omar, A.D. & Lesch, A. (2008)

3. Je wilt alles 'honderd procent', anders hoeft het voor jou helemaal niet.
4. Je eist van anderen ook perfectie.
5. Je vraagt nooit om hulp als die vraag geïnterpreteerd kan worden als een teken van imperfectie of zwakte.
6. Als anderen er allang de brui aan hebben gegeven, blijf jij nog proberen een probleem op te lossen.
7. Je bent tuk op fouten en je moet mensen corrigeren als ze het mis hebben.
8. Je bent je zeer bewust van de eisen en verwachtingen van je omgeving.
9. Het idee om publiekelijk een fout te maken, maakt je heel onzeker.
10. De spelfout in de kop boven dit lijstje is opgevallen.

Natuurlijk is nummer tien een grappige parodie op de werkelijkheid, maar veel perfectionisten zullen zich in bovenstaande lijstjes wel degelijk herkennen. Perfectionisme is dus te herkennen aan diverse gedragingen, uitspraken en gedachten.

3.2. Vormen van perfectionisme

Vormen onderscheiden kan verhelderend werken. Veel onderzoekers delen perfectionisme dan ook op in verschillende groepen of categorieën. In paragraaf 2.1 spraken we al over Flett en Hewitt die perfectionisten onderverdelen in normale- en neurotische perfectionisten. In deze onderverdeling is eigenlijk iedereen een perfectionist, het verschil zit hem in de mate.

Ulrike Zöllner maakt in haar boek[18] onderscheid in het gedrag dat perfectionisten vertonen. Zij maakt onderscheid tussen:

- Perfectionistische piekeraars
- Actieve controleurs

Deze twee categorieën zijn terug te leiden tot de denkers en doeners uit de leerstijlen van Kolb. Perfectionistische piekeraars denken veel na, ze zijn overmatig bezorgd en hebben te kampen met herhaalde (vaak negatieve) denkbeelden. Zöllner noemt in haar boek het voorbeeld van een lucifer: een klein vonkje vormt het begin van een rampscenario in je gedachten.
Actieve controleurs zijn doeners. Zöllner noemt hierbij het voorbeeld van een dominosteen: een simpele handeling zet binnen enkele seconde een volgende reeks handelingen in gang.

Doris Märtin schrijft in haar boek[19] over prestatieperfectionisten, relatieperfectionisten en ervaringsperfectionisten. Prestatieperfectionisten zijn volgens haar diegene die zichzelf niet toestaan om fouten te maken. Deze perfectionisten moeten leren om hoofdzaken van bijzaken te scheiden en niet alles even diepgaand te doen. Relatieperfectionisten stellen het belang van anderen boven dat van zichzelf. Ze willen altijd de ander helpen. Ik citeer uit het boek van Märtin: "de redding voor de redders van deze wereld: 'nee' leren zeggen."
Ervaringsperfectionisten zijn continu bezig met de tegenstrijdigheid van sensatie en balans. Zij zijn altijd op zoek naar een nieuwe uitdaging.

Bert van Dijk, Anna van Dijk en Rick Carson praten in hun boek[20] over de ploeterende en de falende perfectionist. Beide zijn vormen van perfectionisme die een negatieve invloed heeft op de persoon en/of zijn omgeving. De ploeterende perfectionist voelt zich te allen tijde verantwoordelijk. Ook wanneer hij of zij er niets mee te maken heeft. Alles wat misgaat, is zijn of haar fout. Deze perfectionist werkt hard en eist dit ook van zijn omgeving. Het is voor deze perfectionist nooit echt helemaal goed genoeg.

---

[18] Zöllner, U. *De kunst om niet perfect te zijn.(*2001)Kampen: uitgeverij Ten Have
[19] Märtin, D. *Goed is beter dan perfect. Makkelijker en langzamer leven* (2003) uitgeverij Ten Have
[20] Dijk, B van, Dijk, A van en Carson, R. *De mythe van perfectionisme: over nut en nadeel van perfectionistisch gedrag*(2006) Zaltbommel: uitgeverij Thema

De ploeterende perfectionist heeft vaak last van oververmoeidheid, slapeloosheid en/of stress. De omgeving heeft veel last van deze vorm van perfectionisme, omdat ook van hen het beste resultaat wordt verwacht.
Het leven van een ploeterende perfectionist bestaat uit een voortdurend moeten. De falende perfectionist echter probeert weg te lopen voor verantwoordelijkheden. Hij voorkomt falen door simpelweg niets te doen. Een falende perfectionist is continu bezig kritiek te vermijden. Zelf keuzes maken is voor een falende perfectionist bijna onmogelijk.

Er valt te concluderen dat het in alle gevallen draait om angst voor een oordeel. Een ander onderscheid dat je kunt maken is dan ook: van wie laat je dit oordeel afhangen? Is dat van iemand anders (extern) of van jezelf (intern). Extern perfectionisme heeft meestal te maken met onze omgeving. Wanneer de ander negatief reageert, kan dit ons beangstigen. Wanneer iemand extern perfectionistisch is, wordt datgene wat hij denkt en hoort vergrijsd door perfectionisme. Niet alles is dus op werkelijkheid gebaseerd. Feedback wordt door deze perfectionist vaak nadelig geïnterpreteerd. Een nadelige perfectionist heeft echter de neiging om zijn interpretaties van feedback erg serieus te nemen. Intern perfectionisme is niet gericht op een eigenschap, maar op de gehele persoon. Een intern perfectionist heeft de kritiek van anderen niet nodig om zichzelf negatief te beoordelen. Zij hebben al bij voorbaat een negatief oordeel over zichzelf.

Wanneer we de vormen: ploeterend, falend, extern en intern perfectionisme combineren ontstaan er vier vormen van perfectionisme:

	Ploeterend	Falend
Extern	Deze perfectionist blijft doorgaan tot hij erkenning van anderen krijgt. Complimenten op werk van deze perfectionist geven hem een goed gevoel. Kritiek maakt hem onzeker, hij gaat zich hierdoor nog meer inzetten voor beter resultaat.	Deze perfectionist vermijdt het oordeel van anderen. Hij verontschuldigt zich al bij voorbaat en geeft een negatief beeld van zichzelf af naar anderen. Complimenten helpen hem om zijn werk toch op te pakken.
Intern	Deze perfectionist is nooit tevreden over zichzelf. De hoge lat die hij voor zichzelf heeft neergelegd is volgens hem realistisch. Waar deze lat exact ligt weet hij echter niet. Hij blijft dus doorwerken.	Deze perfectionist blijft uitstellen. Hij vraagt zich continu af of hij in staat is om een taak te verrichten. Doordat hij de lat erg hoog legt voor zichzelf is dit vrijwel nooit het geval.

Uit bovenstaande onderverdeling valt te concluderen dat het niet zo is dat je volledig perfectionistisch hoeft te zijn om last te hebben van perfectionistisch gedrag. Wellicht herkent een leerkracht in mijn onderzoek slecht enkele gedragingen. Wanneer dit zijn werk negatief beïnvloedt is het nuttig om hiermee aan de slag te gaan.

3.3. Oorzaken voor perfectionisme

In de literatuur worden veel verschillende oorzaken genoemd voor perfectionisme. Zo worden onder andere jeugd en opvoeding, kritische omgeving, de media en faalangst als oorzaken genoemd. Deze factoren hebben invloed op de ontwikkeling van een mens. Hierna volgt een korte schets van de invloed van deze factoren[21] op het ontstaan van perfectionisme.

[21] Omar, A.D. & Lesch, A. (2008)

Jeugd en opvoeding
Opgroeien in een sfeer van perfectionisme heeft gevolgen voor het kind. Wanneer een ouder waarde hecht aan uiterlijk schoon, duidelijke voedingsgewoonten, intellectuele prestaties, etc. en op deze manier perfectionistisch gedrag vertoond kan een kind wennen aan de drang om op deze uiteenlopende manieren te presteren. Het tegendeel kan ook waar zijn: sommige kinderen afkomstig uit chaotische gezinnen ontwikkelen perfectionistisch gedrag om grip te krijgen op hun leefklimaat. Sommige kinderen ontwikkelen ook perfectionistisch gedrag als compensatie voor een ander kind in het gezin. Wanneer een broertje of zusje bijvoorbeeld gehandicapt is, overleden is of op een of andere manier niet kan voldoen aan de verwachtingen van de ouders, ontwikkelen sommige kinderen het gevoel dubbel zo goed te moeten presteren. Ook wanneer een broertje of zusje juist wel uitzonderlijk goed presteert, op welk terrein dan ook, kan dit zorgen voor perfectionistisch gedrag. Zeker wanneer ouders geneigd zijn meer aandacht te besteden aan de best presterende zoon of dochter kan een kind geneigd zijn de lat voor zichzelf nog hoger te leggen.

Kritische omgeving
Naast de eerder genoemde opvoeding, zijn er natuurlijk nog meer mensen in je directe omgeving die een grote invloed op je (kunnen) uitoefenen. Een kritische opmerking van een vriend op onze levensstijl of kleding kan inslaan als een bom. Ook leerkrachten in het onderwijs hebben grote invloed. Wanneer een leerkracht alleen aandacht heeft voor die leerling die zich perfect manifesteert op een of meerdere gebieden, kan een ander kind het gevoel geven dat hij ook aan deze norm moet voldoen. Een kleine opmerking kan grote gevolgen hebben voor de ontwikkeling. Zeker ook in deze tijd waarin carrière maken en erbij horen erg belangrijk zijn kan de omgeving van een normale perfectionist een negatieve perfectionist maken.

Media
De media zijn niet meer weg te denken uit ons leven, toch schuilt er ook een groot gevaar in. Het beeld dat de televisie, internet en tijdschriften laten zien van de wereld nadert soms perfectie. Sommige mensen eisen van zichzelf dat ze voldoen aan het ideale beeld dat wordt vertoond. Wat men vergeet is dat deze media een ideaalbeeld tonen waaraan slechts een enkeling op deze wereld aan kan voldoen. "*Media vertelt niet alleen hoe je leven er hoort uit ze zien, maar laat je in hun advertenties ook nog weten waar perfectie te koop is*"[22]. Sommige media verleiden ons tot het streven naar perfectie.

Faalangst
Het woord zegt het al: angst om te falen. Deze angst kan leiden tot een continu streven naar voorkoming van falen. Natuurlijk heeft faalangst op zichzelf ook weer oorzaken. In sommige gevallen wordt faalangst ook gezien als vorm van perfectionisme. Dit hoeft echter niet altijd waar te zijn.

Natuurlijk zijn er nog vele andere situaties mogelijk waarin perfectionisme kan ontstaan. Zo kan het bijvoorbeeld ook gebaseerd zijn op karakter en/of leerstijl.

3.4. Perfectionisme en werk

Perfectionisme heeft vele gevolgen voor het dagelijks leven en handelen. Ook op het werk kan iemand met perfectionistische gedragingen veel hinder ondervinden. Waar men in zijn privé leven al het idee heeft beoordeeld te worden, is dit op het gebied van studie en werk echt het geval. Dit gevoel is reëel en, wanneer je faalt, kunnen de gevolgen ingrijpend zijn. Perfectionisme kan ook een hele gunstige invloed hebben op een werknemer. Zo heeft hij oog voor detail, kan georganiseerd werken en ziet problemen van te voren aankomen. Toch zorgt perfectionistisch gedrag in veel gevallen slechts voor problemen. De druk, en vaak daarmee de stress, neemt toe.

[22] Omar, A.D. & Lesch, A. (2008)

Het probleem wordt nog groter, wanneer het streven naar perfectie niet direct goed werk als gevolg heeft. In dit geval zal een werkgever of chef kritiekpuntjes leveren op het gedane werk. Deze kritiekpunten kunnen zorgen voor nog meer streven naar perfectie. Naast dat dit streven persoonlijk veel stress oplevert, kan een taak ook meer tijd kosten, doordat het nooit echt goed genoeg is. "Wie meer tijd nodig heeft omdat hij zoekt naar de ideale oplossing, loopt achter de snellere concurrentie aan."[23]

Uit onderzoek door het Lluminari voorlichtingscentrum[24] op het gebied van geestelijke en lichamelijke gezondheid, is gebleken dat er zeker op de werkvloer ook veel verschillen zijn tussen mannen en vrouwen. Mannen, in veel gevallen, worden gedreven door een hang naar geld en macht terwijl vrouwen juist waarde hechten aan het sociale spectrum. Ook blijkt dat vrouwen juist hierdoor een sterkere neiging hebben tot perfectionistisch gedrag op de werkvloer.

Een werkgever kan een belangrijke rol spelen bij het verhinderen van de negatieve drang naar perfectie. Hij of zij heeft waarschijnlijk een duidelijk beeld van wat hij of zij van jou verwacht en kan dit overbrengen op zijn personeel.

Ook specifiek in het onderwijs is dit van belang. Perfectionistische leerkrachten zullen hun eigen werkdruk verhogen. Dit valt op te maken uit het citaat van Kralingen[25]: "Wat de ene docent kwaliteit vindt, noemt de ander onder de maat." Perfectionisten leggen de lat vaak onrealistisch hoog hierdoor zullen zij het geleverde werk, of de gegeven inzet, langer als ondermaat beschouwen.

Leidinggevenden moeten erkennen dat leerkrachten kwaliteiten hebben, zo stelt Kralingen in zijn boek. Je kunt hierop inspelen en kwaliteiten optimaal benutten. Ook is het volgens hem van belang dat de leidinggevende doelmatig werkt in het stellen van prioriteiten binnen zijn of haar team en het uitvoeren hiervan.

3.5. Perfectionisme tegengaan

Nu uitgeschreven is wat perfectionisme is, is het van belang te gaan bekijken wat je er tegen kan doen. Omdat je niet altijd in een situatie bent waarbij anderen je kunnen helpen en je hier niet altijd behoefte aan hebt zullen de besproken methoden zelfsturend zijn. Er zijn in de laatste jaren ontzettend veel methoden ontwikkeld, daarom een hieronder een kleine greep uit de vele methodieken. Sommige van deze methodieken zijn voor mijzelf om religieuze redenen niet geschikt, maar ik heb er toch voor gekozen deze wel op te nemen in mijn onderzoek om een zo veelzijdig mogelijk beeld te geven.

3.5.1. Cognitieve herstructurering

Volgens het boek "Gelukkig niet perfect" moet je, om perfectionisme te lijf te gaan, beginnen met basisingrediënten. Als de strijd tegen perfectionisme het brood is, vormt cognitieve herstructurering het meel. Het is het belangrijkste ingrediënt wat steeds weer terug komt. Cognitieve herstructurering is het veranderen van je gevoelens door een verandering in denken. Iedereen heeft automatische denkpatronen, cognitieve herstructurering helpt deze te doorbreken.

[23] Märtin, D. *Goed is beter dan perfect: makkelijker en langzamer leven* (2005) Kampen: Uitgeverij Ten Have
[24] Omar, A.D. & Lesch, A. (2008)
[25] Andriessen, E. (3 april 2009)

Het bestaat uit 3 stappen:

1. Het herkennen van schadelijke gedachten
2. Ontrafel die gedachten
    - Klopt deze gedachte echt?
    - Trek ik geen overhaaste conclusies?
    - Hoe weet ik dit eigenlijk zo zeker?
    - Is er een negatief aspect aan deze situatie dat ik overdrijf of te veel benadruk.
    - Etc.
3. Herstructureer je gedachten
   Overdenk de gedachte heel zorgvuldig, verzamel de zinvolle informatie en ontdoe haar van de vertekeningen. Geef de gedachte nu opnieuw vorm, zodat ze minder stress oplevert.

Cognitieve herstructurering helpt bij het verhelpen van cognitieve vertekening. Dit is het denken in vertekende patronen, met negatieve invloed op je totale waarneming. Een groep deskundigen, onder wie dr. Aaron T. Beck, Albert Ellis en dr. David D. Burns[26], hebben een aantal van deze cognitieve vertekeningen beschreven. Hieronder een aantal denkpatronen:

- Alles of niets denken: Er is geen grijs gebied. Dingen zijn of goed of slecht.
- Extreem generaliseren: Als er iets naars gebeurt denk jij dat er nog meer komt.
- Een mentaal filter: Je kijkt vooral naar de negatieve aspecten van een situatie en negeert of onderschat de goede kanten.
- Positieve dingen afdoen als onbelangrijk: Je weigert je eigen prestaties te erkennen en je bent overdreven kritisch tegenover jezelf.
- Overhaaste conclusies trekken: Jij kunt gedachten lezen of in de toekomst kijken, want je weet van tevoren al dat mensen negatief zullen reageren of dat het toch wel mis zal gaan.
- Uitvergroten en overdrijven: Je overdrijft het belang van relatief onbelangrijke zaken (bijv. je eigen fouten)

Ook Drs. Roest[27] spreekt in zijn boek over foutieve denkpatronen, ook wel denkfouten genoemd. Hij schrijft: *"Het zijn niet de gebeurtenissen maar onze opvattingen, die ons in de problemen brengen. We raken gestrest van onze manier van kijken naar dingen."* Hij beschrijft de volgende vier denkfouten:

1. Overdrijven of uitvergroten: het van een mug een olifant maken en het zien van leeuwen en beren op de weg.
2. Ramp denken: Het uitvergroten met behulp van negatieve woorden als vreselijk, een ramp, afgrijselijk etc.
3. Zwart-wit denken: denken zonder nuances.
4. Onjuiste gevolgtrekking: het trekken van onjuiste conclusies.

Deze vier denkfouten zijn ook terug te vinden in de rij cognitieve vertekeningen hierboven.

3.5.2. Relaxatierespons

De vechten- of vluchtenrespons is een bekend begrip. Dit is het natuurlijke verweer van je lichaam bij dreigend gevaar. Je lichaam gaat bij dreigend gevaar namelijk extra hormonen aanmaken zoals adrenaline. Daarmee bereidt het zich voor op wat er komen gaat. Je hartslag wordt tijdens deze respons sneller, je spieren gaan zich aanspannen, je bloeddruk verhoogd en je ademhaling versnelt. Het tegenovergestelde hiervan is de relaxatie- respons. Hiermee bedoelen we het aangeboren vermogen om te ontspannen. Dr. Herbert Benson[28] is deskundige op dit gebied.

---

[26] Omar, A.D. & Lesch, A. (2008)
[27] Roest, K. *Niets moet alles mag: praktische handleiding voor gezond denken en zelfvertrouwen* (2006) Zoetermeer: Uitgeverij boekencentrum
[28] Omar, A.D. & Lesch, A. (2008)

Hij heeft ontdekt dat je jezelf door het oproepen van deze respons prettiger gaat voelen. Je kunt deze vorm van ontspanning op vele manieren bereiken, bijvoorbeeld door ademhalingsoefeningen, mindfulness, het herhalen van voor jouw belangrijke woorden of gebeden en meditatie. Het maakt niet uit welke methode je gebruikt, al is het wel zo dat tv-kijken of een boek lezen deze relaxatie respons niet oproepen.

3.5.3. Mindfulness

Sommige mensen zijn ontzettend geneigd om te leven in hun angst en verdriet. Zij zijn continu bezig met wat zij willen voor de toekomst of met dat wat fout is gegaan in het verleden. Mindfulness[29] is een oefening om ervoor te zorgen dat je in het nu te leven. De oefening zet je stil bij het hier en nu en laat je dat optimaal beleven. Het boek[30] van Omar en Lesch beschrijft mindfulness als volgt: "we zijn zo vaak met bezig met toekomstplannen of met dingen die in het verleden fout zijn gegaan, dat we vergeten in het heden te leven. Probeer dagelijks een moment halt te houden en je te concentreren op het moment zelf."

3.5.4. Het dagboek

Noteren wat je bezig houdt kan veel rust geven. Dr. James Pennebaker, onderzoeker aan de Universiteit van Texas doet in zijn boek[31] verslag van het nut van schrijven voor je emotioneel welzijn. Hij heeft met behulp van andere deskundigen onderzoek gedaan naar dit fenomeen. Door deze onderzoeken heeft hij ontdekt dat het structureel bijhouden van een dagboek angsten en depressiviteit terugdringt. Door je angsten en gevoelens te beschrijven wordt je gedwongen ze opnieuw te bekijken. Wanneer je jezelf betrapt op perfectionistisch gedrag is het verstandig goed te bekijken waar dit gedrag en deze gedachten en gevoelens vandaan komen. Schrijven kan je helpen om je eigen fouten toe te staan. Dit schrijven kan vanuit 3 verschillende perspectieven:

1. Alleen het opschrijven van emoties van het moment van schrijven
2. Alleen het opschrijven van feiten rondom de gebeurtenis
3. Het schrijven van feiten en het uiten van emoties rondom de gebeurtenissen

Pennebaker heeft er in zijn onderzoek voor gekozen om studenten de opdracht te geven om in een van deze perspectieven te schrijven. Uit dit onderzoek bleek dat wanneer men de gevoelens en emoties van het moment zelf uitvoerig beschrijven, dit leidt tot betere stemmingen, positievere vooruitzichten en een betere gezondheid.

3.5.5. Gremlin methode

Een andere methode om nadelig perfectionistisch gedrag in te temmen is de Gremlin methode. Deze methode is opgesteld door Rick Carson en wordt besproken in het boek: De mythe van perfectionisme[32]. Het beeld van de Gremlin is afkomstig uit de films van Steven Spielberg: Gremlins en Gremlins 2. Dit filmdier is een lief dier dat kan veranderen in een monster. In de film is er een manier gevonden op deze monsters te stoppen. Fel licht. De Gremlin wordt door Carson vergeleken met bijvoorbeeld negatieve gedachten. Pas wanneer je het probleem van deze gedachten erkent en het aandacht geeft kunnen de negatieve gevolgen stoppen. De Gremlin werkt volgens deze theorie volgens een 4 stappenplan. Dit vierstappenplan is voor elke perfectionistische gedraging anders. De basis is als volgt:

1. Hij manipuleert je.
2. Hij vervormt je oordeel.
3. Hij misbruikt je angstscenario's
4. Hij misleidt je.

---

[29] Meax, E. M*indfulness in de maalstroom van het leven* (2006) Tiel: Uitgeverij Lanoo
[30] Omar, A.D. & Lesch, A. (2008)
[31] Pennebaker, J.W. *The opening up: The healing power of expressing emotions* (1997) New York: The Guilford Express
[32] Dijk, B van, Dijk, A van en Carson, R. (2006)

Belangrijker nog dan weten wat hij doet, is weten wat je ertegen kan doen. De theorie werkt vanuit een 3 stappenplan om "de Gremlin te temmen".

Stap 1: Eenvoudig observeren wat hij doet.
Men legt hierbij de nadruk op eenvoud, het is niet de bedoeling dat je diepgaand gaat analyseren wat er gebeurde. Het is wel belangrijk om jezelf hierbij niet te veroordelen, bekijk rustig je eigen functioneren en besluit wat je anders zou willen. De hulpvragen die hierbij genoemd worden zijn:
Welk beeld schetst jouw Gremlin je? Hoe moet je volgens hem zijn? Met wie vergelijkt hij je? Welke negatieve scenario's laat hij je zien? Welke emoties roepen die op? Welke mooie beloftes doet je Gremlin je, als je jezelf aan zijn regels houdt?

Stap 2: Kiezen voor spelen met mogelijkheden.
Na stap 1 is het van belang om in te zien dat jij in staat bent om naar aanleiding van jouw behoeftes en mogelijkheden, keuzes te maken. Wanneer je de negatieve spanningen, gedachten en emoties hebt ontdekt kun je hier vervolgens mee aan de slag gaan. Je bepaalt zelf wat je ermee gaat doen, wat anderen daar ook van vinden. Dit laatste is voor iemand met perfectionistisch gedrag ontzettend lastig. Hij zal de eisen van buitenaf niet of nauwelijks kunnen negeren. Soms vraagt het "temmen van je Gremlin" dus om het nemen van risico's.
Hulpvragen bij het nemen van deze risico's zijn:
Wat is mijn doel in het leven? Wat zou ik aan het eind van mijn leven in elk geval nagelaten willen hebben? Toch kan in de antwoorden op deze vragen ook perfectionisme schuilen. Vooral wanneer de antwoorden gericht zijn op normen die je omgeving je oplegt. Het maken van de juiste keuze kan volgens deze methode volgens 4 fase:

1. Besluit de Gremlin te zien als een adviseur. Je hebt bij het maken van een keuze meerdere adviseurs nodig.
2. Vorm een duidelijk beeld van de mogelijkheden.
3. Bespreek deze mogelijkheden met anderen.
4. Maak een definitieve keuze. Het is hierbij van belang dat je er niet op terug komt.

Stap 3: Het proces gaande houden.
Met het besef dat je keuzes kunt maken ben je er nog niet. De Gremlin zal vaker terugkomen en je zult dus moeten erkennen dat hij er is. Erkennen is duidelijk iets anders dan zijn invloed accepteren.

3.5.6. Affirmatie

Het woord affirmatie stamt af van het werkwoord affirmeren. Dit wordt in het woordenboek[33] omschreven als: Af-fir-me-ren: bevestigen, bekrachtigen.
Een affirmatie bevestigt of bekrachtigt dus iets. Een affirmatie is eigenlijk een stelling die je voor jezelf herhaalt. Door een positieve affirmatie op te stellen en met je mee te dragen creëer je een soort self-fulfilling prophecy. De positieve gedachten overmeesteren de angsten en helpen bij het uitbannen van perfectionistisch gedrag. Affirmaties worden veel gezien als een vorm van zelfverloochening. Het lijkt ook sterk op de gedachten gang uit de film "The Secret[34]" In deze film wordt "de wet van de aantrekkingskracht" gepresenteerd. De manier waarop dit werkt is dat iemand zich inbeeld dat hij datgene wat hij wenst al in bezit heeft of dat de gebeurtenis al heeft plaatsgevonden. Wanneer je maar genoeg denkt aan je verlangens worden deze waarheid volgens deze theorie.

[33] Sterkenburg, P.G.J van. *Van Dale handwoordenboek van hedendaags Nederlands* (1996) Utrecht: Van Dale lexicografie bv
[34] Jurgen Deleye (2006) *The secret in het daglicht.* geraadpleegd op 12 januari 2010 http://www.grenswetenschap.nl/onbegrensd.asp?id=1

3.5.7. R.E.T.

De afkorting R.E.T. staat voor rationele- emotionele- therapie. Deze therapie is ontwikkeld door psychotherapeut Albert Ellis. Hij had zelf in zijn leven veel last van verlegenheid, faalangst en angst om in het openbaar te treden en wilde hiermee aan het werk. Hij gebruikte een Griekse wijsheid als uitgangspunt. Deze luidde: "het zijn niet de problemen zelf, die ons zoveel last bezorgen, maar de manier waarop wij tegen deze problemen aankijken."Veel van de gedachten die ons aanzetten tot perfectionistisch gedrag zijn irrationeel. Dit houdt in dat ze niet op waarheid berust zijn. In eerste was het de R.T.. Later heeft hij dit bijgesteld naar R.E.T. omdat emoties een belangrijke plaats innemen in de genoemde methode. Drs. Roest geeft in zijn boek[35] handvaten om deze irrationele gedachten door middel van de R.E.T. te lijf te gaan. Hij bekijkt in zijn boek de methode vanuit christelijk oogpunt. Hij stelt in zijn boek dat de R.E.T. methode leert kijken naar gedachten in plaats van gedrag.

Deze toepassingsmethode wordt ook wel de ABC- methode genoemd. Deze afkorting kan als volgt worden uitgelegd:
A – Activating event
B – Belief
C – Consequence

Je zou ook kunnen zeggen dat:
A staat voor de feiten, de situatie
B staat voor de interpretatie, wat je denkt
C staat voor de emotie, wat je voelt (c1) en het gedrag, wat je doet (c2)

Wanneer we hier meer duidelijkheid over hebben kunnen we hiernaar handelen. Om dit te bereiken wordt aan het ABC- schema ook nog een D en E toegevoegd. Na het beschrijven van de feiten, je gedachten, je gevoelens en je handelen ga je nu kijken hoe je de situatie kan verbeteren. Bij D ga je namelijk iedere gedachten die je bij B hebt weergegeven toetsen. Je gaat kijken of deze wel rationeel is. Een gedachte is rationeel wanneer hij:

1. Op feiten gebaseerd is
2. Leidt tot het gewenste doel
3. Leidt tot gewenste gevoelens
4. Helpt ongewenste conflicten te voorkomen.

Bij E ga je vervolgens formuleren hoe je jezelf zou willen voelen (e1) en wat je zou willen doen (e2). Op deze manier verwerkt de R.E.T. methode irrationele, vaak negatieve gedachten tot positieve rationele gedachten met positief gedrag tot gevolg.

3.6. Conclusie

Perfectionisme, een eigenschap die volgens bovenstaande literatuur dus veel invloed heeft op je leven en je werken. Voor mijzelf herken ik het streven naar het hoogst haalbare. Ik heb zelf ook de neiging de lat steeds weer naar boven op te schuiven en de realiteit uit het oog te verliezen.

Als ik kijk naar het rijtje van Alice D. Omar en Alice Lesch[36], zijn de onderstreepte kernmerken erg herkenbaar:

1. <u>Als je een fout hebt gemaakt, kan je die maar niet uit je hoofd zetten.</u>
2. Je bent heel competitief ingesteld en kunt niet leven met het idee dat je minder presteert dan een ander.
3. <u>Je wilt alles 'honderd procent', anders hoeft het voor jou helemaal niet.</u>
4. Je eist van anderen ook perfectie.

[35] Roest, K. (2006)
[36] Omar, A.D. & Lesch, A. (2008)

5. Je vraagt nooit om hulp als die vraag geïnterpreteerd kan worden als een teken van imperfectie of zwakte.
6. Als anderen er allang de brui aan hebben gegeven, blijf jij nog proberen een probleem op te lossen.
7. Je bent tuk op fouten en je moet mensen corrigeren als ze het mis hebben.
8. Je bent je zeer bewust van de eisen en verwachtingen van je omgeving.
9. Het idee om publiekelijk een fout te maken, maakt je heel onzeker.
10. De spelfout in de kop boven dit lijstje is opgevallen.

Er zijn verschillende vormen van perfectionisme. Ieder met hun eigen uitwerkingen in de praktijk. Het onderscheid tussen de verschillende soort perfectionisme vind ik erg verhelderend. Dit geeft namelijk heel goed aan dat perfectionisme op meerdere manieren naar buiten kan komen. Zelf ben ik een actieve, ploeterende perfectionist, die erg beïnvloedbaar is door externe factoren.

Zoals genoemd zijn er veel verschillende oorzaken aan te geven voor perfectionisme. Maar in de behandeling van perfectionisme is mijn inziens het erkennen van het probleem van perfectionisme vele malen belangrijker dan de achterliggende oorza(a)k(en). Wanneer iemand erkent dat hij of zij perfectionistisch gedag vertoont kan eraan gewerkt worden.

In de werksfeer kan perfectionisme erg positief werken, maar ook negatief. Het streven naar perfectie kan de werkdruk ontzettend verhogen. Als we gaan kijken naar het onderwijs, waar de werkdruk volgens de media al heel hoog is, komt dit nu op een onhaalbaar hoog peil. Door het probleem te erkennen, te zorgen voor een overzicht van de feitelijke werklast en hulp van onder andere het management kunnen problemen voorkomen worden.

Wanneer we kijken naar de manieren om zelf aan de slag te gaan met perfectionisme, valt op dat veel van deze principes erg gericht zijn veranderingen in eigen denken. De volgende methoden zijn besproken: Cognitieve herstructurering, Relaxatierespons, Mindfulness, het dagboek, Gremlin- methode, Affirmatie, R.E.T. Natuurlijk zijn er nog vele andere methoden, maar het is niet haalbaar alle methoden te beschrijven. Van de beschreven methoden vind ik voor mijzelf alleen het dagboek en de R.E.T. methode echt zinvol. Dit doordat de andere genoemde methodes erg zweverig overkomen. Daarnaast ben ik, zoals eerder vermeld, van mening dat sommige van deze methoden niet in lijn zijn met mijn eigen christelijk geloof.

Onderstaand citaat kreeg ik van een vroegere stagebegeleider. Wanneer ik dit citaat meeneem wanneer ik werk met de R.E.T. Methode helpt dit mij om mijn doelen realistischer te stellen.

Goed, beter, best!
"Probeer het niet altijd beter te doen! 'Goed' is al mooi genoeg.
In heel veel vormen van radicaliteit proef ik de krampachtige wens om het 'beter' te doen.
Maar 'beter' is de pest voor 'best'.
De beste is niet degene die het beter doet.
De beste is wie het goed doet. Punt uit!"
Van ds. Troost

Praktijk

4. ONDERZOEKSOPZET

Naam en studentnummer:
Esther Groenevelt

Praktijkvraag:
Welke kenmerken hebben nog werkende perfectionistische leerkrachten binnen het primair onderwijs?

Onderzoeksvraag en eventuele deelvragen:
Hoe kunnen perfectionistische docenten behouden worden binnen het primair onderwijs?

Welke vragen wil je in je theoriedeel beantwoorden:
- Hoe groot is de uitstroom van leerkracht?
- Welke taken behoren tot het leerkrachtschap?
- Welke persoonlijke factoren spelen hierin een rol?
- Wat is perfectionisme?
- Welke methode zijn er om negatief perfectionisme tegen te gaan?

Samenvatting van de antwoorden op deze vragen, voor zover je deze hebt gevonden:
De uitstroom van leerkrachten is relatief groot. De redenen waarom men uitstroomt zijn erg verschillend. Naast pensionering is werkdruk een veel opgegeven reden.

De taken van een leerkracht zijn op te delen in domeinen te heten:
- De leerkracht als opvoeder:
- De leerkracht als didacticus:
- De leerkracht als organisator:
- De leerkracht als teamlid
- De leerkracht als contactpersoon voor externe betrokkenen.

Daarnaast zijn er nog een aantal domeinen beschreven specifiek voor de leerkracht in het basisonderwijs. Hieronder vallen de domeinen: De leerkracht binnen de identiteit van de school, de leerkracht als groepsleerkracht, de leerkracht met specifieke taken en startbekwaamheden. Deze domeinen zijn:
- De leerkracht binnen de identiteit van de school:
- De leerkracht als groepsleerkracht:
- De leerkracht met specifieke taken:
- Doordat het onderwijs ingewikkelder wordt, zie je dat veel leerkrachten zich gaan specialiseren.
- Alle persoonlijke kenmerken spelen een rol, omdat je als mens omgaat met mensen.

Perfectionisme is het streven naar perfectie. Perfectionisme kan op veel verschillende manieren en terreinen naar buiten komen.
Een aantal methodes is:
- Cognitieve herstructurering
- Relaxatierespons
- Mindfulness
- het dagboek
- Gremlin- methode
- Affirmatie
- R.E.T.

Wie worden je proefpersonen of respondenten en hoe ga je deze selecteren?

- Een student aan de pabo die zelf aangeeft perfectionistisch te zijn
- Drie leerkrachten die zelf aangeven perfectionistisch te zijn.[37]
- Een deskundige (klinisch- psycholoog) met betrekking tot methode om negatief perfectionisme in te dammen.[38]
- Daarnaast sta ik zelf centraal in dit onderzoek. Ik, als perfectionistisch student pabo in de laatste maanden van haar studie.

De student heb ik geselecteerd door middel van een brief die ik verzonden heb aan 50 studenten uit het vierde jaar van de pabo. Hieruit zijn 10 reacties gekomen van studenten die zichzelf als perfectionistisch beschouwen. Uit deze 10 reacties heb ik een student gekozen die ik niet zo goed ken. Dit om het projecteren van beelden, die ik van deze persoon zou kunnen hebben, te voorkomen.

De leerkrachten zijn geselecteerd door middel van een brief die verzonden is naar vijf scholen. Twee van deze scholen hebben deze brief verspreid onder hun personeel. Hieruit ontving ik drie reacties die, alle drie, bruikbaar waren voor het onderzoek.

De deskundige, Drs. Roest, is tevens de schrijver van het boek "niets moet, alles mag[39]". De R.E.T methode zoals deze in dit boek werd beschreven is na verloop van tijd wezenlijk onderdeel van mijn onderzoek. Door hem te interviewen kwam er meer helderheid over het nut van R.E.T voor perfectionistische leerkrachten. Daarnaast kon hij, door zijn werk als psycholoog meer inzicht geven in de kenmerken van een perfectionist.

Hoe verloopt je onderzoek? Welk design en welke methode(n) van onderzoek (open/gesloten vragenlijst; open/gesloten interview; open/gesloten observatie; experiment; casestudy; anders) ga je gebruiken?

In mijn onderzoek wil ik werken langs de volgende stappen:

1. Theoretische studie
2. Open Interview met 4 leerkrachten. Welke als volgt verdeeld zijn:
   - Een ervaren leerkracht
   - Een ervaren leerkracht die komend jaar uit het onderwijs vertrekt
   - Een startend leerkracht
   - Een leerkracht in opleiding
3. Open Interview met deskundige Drs. Roest.
4. Koppelen theorie aan mijn eigen stagepraktijk door middel van uitvoering en reflectie. Bestaande uit de volgende stappen:
   - Een schets van mijn perfectionisme.
   - Het bijhouden van dagboekverslagen.
   - Het plegen van interventies indien nodig.

Welke onderzoeksinstrumenten (bijv. vragenlijst, observatie- instrument) ga je gebruiken of heb je ontworpen? Voeg deze als bijlage bij.
Als je een experiment uitvoert: welke interventie ga je plegen en welk materiaal gebruik je daarbij?

Zoals hierboven vermeld bestaat het onderzoek uit de volgende onderdelen:

1. Theorieonderzoek.
2. Open interviews leerkrachten
3. Open interview deskundige
4. Uitvoeren en reflecteren

[37] Zie bijlage III
[38] Zie bijlage III
[39] Roest, K. (2006)

In deze onderdelen ben ik als volgt te werk gegaan:

1. Theorieonderzoek.

Na het lezen van diverse literatuur over het vak van leerkracht en perfectionisme heb ik een onderverdeling gemaakt in hoofdstukken, welke gekoppeld waren aan de deelvragen. Vervolgens ben ik uit de gelezen literatuur gericht informatie gaan verzamelen en deze gaan ordenen. Deze informatie heb ik zodanig verwerkt dat het antwoord gaf op de deelvragen.

2. Open interview leerkrachten

Deze interviews starten met het maken van een mind-map rondom perfectionisme. Vervolgens ontstaat hieruit een gesprek. Daarnaast word gesproken over casussen die voortkomen uit mijn eigen onderwijspraktijk. Tot slot volgden er een aantal vaste vragen[40].

3. Open interview deskundige

Ook dit interview is gestart met het maken van een mind-map rondom perfectionisme. Vanuit deze mind-map ontstond een gesprek. Door middel van casussen uit mijn eigen onderwijspraktijk werden er handreikingen gegeven om negatief perfectionisme tegen te gaan. Dit interview heeft plaatsgevonden nadat de interviews met de diverse leerkrachten. Hierdoor was voldoende achtergrond informatie over perfectionistische leerkrachten in de praktijk. Tot slot volgden er een aantal vaste vragen.

4. Uitvoeren en reflecteren.

Ik ben de uitvoering begonnen met het beschrijven van mijn eigen perfectionisme.[41] Vervolgens heb ik ervoor gekozen om op momenten van negatief perfectionisme, mijn gedachten en gevoelens bij te gaan houden in dagboekverslagen. Al na 3 verslagen begon ik sterk te twijfelen aan het nut hiervan. Ik ben verder gaan kijken in de theorie en heb de dagboekverslagen gekoppeld aan de R.E.T. methode. Dit bleek erg goed te werken. Gedurende het onderzoek heb ik in totaal 13 dagboekverslagen geschreven. Hiervan zijn er 10 gecombineerd aan de R.E.T. methode.

Naast deze verslagen kwam in het interview met drs. Roest naar voren dat er meerdere mogelijkheden zijn om te reflecteren op mijn eigen handelen. Vanuit de PABO word veelvuldig om reflectie gevraagd en steeds maar weer bleek dat ik veel te kritisch was. Na aanleiding van het interview met drs. Roest heb ik ervoor gekozen ook mijn stagereflecties onder de loep te nemen. Dit heb ik gedaan na aan de hand van schaaltjes.

Wat weet je over de validiteit en betrouwbaarheid van je onderzoeksinstrument(en), of als je zelf een instrument hebt gemaakt: hoe heb je gezorgd voor voldoende validiteit en betrouwbaarheid?

Doordat ik heb gewerkt met diepte interviews was het niet haalbaar om meer mensen te interviewen. De antwoorden zijn erg persoonlijk en waren bij sommige perfectionisten dan ook anders. Toch denk ik dat de combinatie van theorie, praktijk en een deskundige een duidelijk beeld geeft. In de interviews komen leerkrachten aan bod die zichzelf perfectionistisch noemen. Uit de mind-map valt op te maken welke kenmerken zij hieraan koppelen. Tijdens de interviews heb ik deze kenmerken geselecteerd aan de hand van de theorie en de schets van mijn eigen perfectionisme[42]. Hierdoor gingen de interviews ook echt over perfectionisme gaat. Door vervolgens de bevindingen te koppelen aan mijn eigen stagepraktijk werd het nut van de aangereikte bestrijdingsmethode duidelijk.

[40] Zie bijlage I
[41] Zie bijlage VI
[42] Zie bijlage VI

5. INTERVIEWS

5.1. Inleiding

Uit het theoriedeel is gebleken dat een groot deel van de uitstromers de hoge werkdruk als reden opgeeft. We hebben gezien dat dit komt doordat het vak van leerkracht veel van iemand vraagt. Je hebt als leerkracht veel verschillende taken die allemaal strijden om prioriteit. De eigenschap perfectionisme kan de druk hierop verhogen, want perfectionisme is een eigenschap die veel invloed heeft op je leven en werken. Ook hebben we gezien dat er veel verschillende vormen zijn van perfectionisme met ieder hun eigen uitwerkingen in de praktijk. We hebben gezien dat je door te zorgen voor overzicht over de feitelijke werklast en hulp van het management de problemen voorkomen kunnen worden. Tot slot zijn er verschillende manieren aanbod gekomen om zelf aan de slag te gaan met perfectionisme. Met deze kennis starten we het praktijkonderzoek met het afnemen van diversen interviews.
De keuze voor interviews als onderzoeksmethode is gemaakt in de aanloop naar dit afstudeeronderzoek. In deze fase heb ik met mijn begeleidster, Mevrouw Havinga- Heijs, een aantal onderzoeksmethoden doorgenomen. Toch viel mijn keus al snel op het afnemen van interviews. Dit past binnen mijn karakter, contact met mensen is voor mij erg belangrijk. Toch zat er voor mij ook een grote maar aan, want in contact met mensen is de druk nog hoger. Uiteindelijk besloot ik er toch voor te gaan. Aan de hand van het boek: Ontwikkeling door onderzoek[43], heb ik gekozen voor een interviewwijze met een open structuur. Hierbij heb ik voornamelijk gebruik gemaakt van de skillsheets D25, D26, D28 en D29 zoals deze in eerder genoemd boek worden weergegeven. Uiteindelijk heb ik een vijftal open interviews afgenomen.

De geïnterviewden waren als volgt verdeeld:

- Een ervaren leerkracht
- Een ervaren leerkracht die komend jaar uit het onderwijs vertrekt
- Een startend leerkracht
- Een leerkracht in opleiding
- Een deskundige

De resultaten van deze interviews worden in de komende paragrafen besproken. Dit, naar aanleiding van citaten van drs. Roest die ik koppel aan citaten van de leerkrachten, mijzelf en de theorie. Het citaat van drs. Roest staat centraal in het blauwe tekstvak. Door de koppeling ontstaan op grond van verschillende thema's diverse verbanden met betrekking tot positief en negatief perfectionisme in het onderwijs.

5.2. Resultaten interviews

5.2.1. Hoge eisen

Perfectionisten stellen hoge eisen aan zichzelf, zo stelt de Drs. Roest. Dit komt overeen met het gedeelte in de theorie waarin de Canadese hoogleraren[44] in de psychologie Gordon L. Flett en Paul L. Hewitt naar voren komen. Wanneer zij spreken over negatief ofwel neurotisch perfectionisme spreken zij onder andere over het streven naar onmogelijke doelen. Dit streven vraagt om een 200% inzet.

> *"Perfectionisten zetten zich enorm in. Voor 200%. Want als jij de lat heel hoog legt dan moet je ook heel erg je best doen om dat hele hoge streefniveau te halen." (drs. Roest)*

[43] Kallenberg, T. *Ontwikkeling door onderzoek: een handreiking voor leraren* (2007) Utrecht: ThiemeMeulenhoff
[44] Flett, G.L & Hewitt, P.L. (2002)

Drs. Roest geeft aan dat er verschillende gebieden in het onderwijs zijn waarin (negatief) perfectionistische leerkrachten hoge eisen kunnen stellen. Een aantal gebieden:

- Hoge eisen aan je voorbereiding.
- Hoge eisen aan het werk van de kinderen
- Hoge eisen op het gebied van orde
- Hoge eisen met betrekking tot het werk van directie of collega's
- Hoge eisen met betrekking tot leermethodes

Dit sluit aan bij de verschillende dimensies van het beroep van leerkracht zoals deze beschreven staat in het 'beroepsprofiel leraar primair onderwijs' [45]

In alle interviews komen de hoge eisen naar voren en het begrip wordt in 3 van de 4 mind-maps genoemd. De beginnende leerkracht geeft in de uitleg bij haar mind-map aan dat het voor haar "nooit goed genoeg is". De lat ligt bij haar zo hoog dat het altijd beter kan.
Deze leerkracht geeft aan dat dit op veel verschillende fronten is zoals in de voorbereiding van haar lessen, haar inbreng in het team en haar omgang met ouders. Dit is zoals Drs. Roest het beschreef. Ook de ervaren leerkracht geeft, in haar uitleg, aan dat zij in het verleden vaak tegen haar hoge eisen is aangelopen. Zij zei: "doordat ik alle kinderen volledig tot hun recht wilde laten komen liep ik mijzelf voorbij".

Voor mijzelf herken ik dit aspect ook sterk. Vooral in het verhaal van de beginnende leerkracht zie ik op dit gebied veel overeenkomsten. Het gevoel het nooit goed genoeg te doen. Dit komt ook terug in de beschrijving[46] van mijn eigen perfectionisme die ik in februari van dit jaar heb gemaakt. In een beschrijving van mijn eigen lasten zeg ik het volgende:

- *Het continu streven naar een perfecte voorbereiding, een perfecte toets etc.*
- De drempel om 's maandags weer voor de klas te gaan staan is erg hoog.
- *Doordat ik alles perfect wil doen gaat er erg veel tijd zitten in mijn werkzaamheden.*
- Ik vind het ontzettend spannend als er iemand in de klas komt kijken, ik ben dan bang om te falen.
- *Door mijn hoge eisen loop ik vaak vast. Die hoge lat blokkeert mij dan in het werken.*
- Wanneer het een dagje iets minder liep heb ik ontzettend veel moeite dit te relativeren.
- Ik heb moeite met het maken van grote (vaak noodzakelijke) beslissingen voor mijn klas.
- *Door de continue druk, word ik verhinderd mij te focussen op de kinderen.*
- *Een door de kinderen slecht gemaakte toets betrek ik ontzettend op mij eigen kunnen.*

Hierin geven de cursieve zinnen mijn hoge eisen weer. Ook blijkt hieruit dat mijn hoge eisen, zich verspreiden over de diverse domeinen die het onderwijs telt.

5.2.2. Alles onder controle

"Het is als een telefoongesprek voorbereiden en dan van te voren al helemaal gaan bedenken wat die andere kan zeggen" (drs. Roest)

Perfectionisten willen alles onder controle houden zo stelt Drs. Roest. Hij zegt: "Om te voorkomen dat dingen uit de hand lopen, willen perfectionisten alles onder controle houden". Je zou dus kunnen stellen dat ze bang zijn voor het onverwachte en dat ze daardoor situaties al ver van te voren uitdenken.

Dit past bij het in paragraaf 5.2.1 genoemde stellen van hoge eisen. Wanneer je aan iets hoge eisen stelt, zal je er alles aan doen fouten of imperfecties te voorkomen.

[45] Drs. Visser, Y. (2002)
[46] Zie bijlage IV

De geïnterviewde leerkrachten herkennen deze drang naar controle. Het woordje controle kwam in 3 van de 4 mind-maps voor. In de vierde werd het woordje structuur gebruikt. Een woord dat zeker in relatie te brengen is met controle. Toch verwijzen de leerkrachten niet naar hetzelfde thema wanneer zij spreken over controle.

De ervaren leerkracht die het onderwijs gaat verlaten stelt: "Ik houd van orde, ik maak graag lijstjes, tabelletjes en dingetjes." Dit spreekt van een controle rondom bijvoorbeeld dingen die gedaan moeten worden en resultaten. Deze controle kan wijze op perfectionisme. Wanneer er geen overzicht is, doordat er geen lijstjes en tabbelletjes zijn, is de leerkracht bang om fouten te maken.

De leerkracht in opleiding pakt controle van een andere kant en vertelt: "Voordat ik iets aanlever controleer ik alles duizend keer en dan kom ik er nog achter dat er fouten inzaten."Zij geeft aan dat dit alles te maken heeft met haar drang naar perfectie. De controle is dan niet langer een middel om het overzicht te bewaren, maar eerder een stap richting perfectie.
Deze leerkracht in opleiding gaf later in het gesprek het volgende aan: "Ik heb bij alles wat ik aanlever de bevestiging van anderen nodig." Zij vertelde dat dit de oorzaak was van haar niet aflatende drang tot het controleren van werk. De mogelijkheid imperfectie te tonen aan andere moet worden uitgesloten.

De startende leerkracht geeft op haar beurt weer een ander facet van het houden van controle. Zij denkt hierbij namelijk aan de orde handhaven in de klas, zij vertelt: "Wanneer het me een week niet gelukt is om de orde te handhaven dan ben ik de volgende keer extra gespannen" Wanneer de orde niet is gehandhaafd treed er angst op. Tijdens het doorvragen kwam ik erachter dat deze angst het gevolg was van een gevoel van falen, want de beoogde doelen zijn niet gehaald. Hierdoor was de situatie dus niet perfect.

Voor mijzelf is het houden van controle zeker een van mijn valkuilen. Ik herken mijzelf erg in de volgende uitspraak van Drs. Roest: "Op alle situaties voorbereid willen zijn om te voorkomen dat er onverwachte dingen gebeuren die je niet in handen hebt. Dat betekent heel veel nadenken over wat mis zou kunnen gaan, terwijl dat misschien zich helemaal niet voordoet." Ik ben een piekeraar, een denker, dit komt ook sterk naar voren in mijn dagboekverslagen[47]. Mijn angst tot falen brengt mij tot een eeuwig piekeren over wat er al niet mis zou kunnen gaan.
Ik herken mij minder in het houden van orde door middel van lijstjes en tabellen etc. Al kan ik me heel goed voorstellen dat dit functioneel kan zijn om de rust te bewaren. Het gevaar van het maken van bijvoorbeeld takenlijstjes zou voor mij zijn, dat alle taken op een dergelijk lijstje ook echt gedaan moeten worden, hierdoor kan een onwerkbare druk ontstaan.

Het houden van orde in de klas is voor mij zeker een punt. In mijn stages is dit altijd weer terug gekomen. Ik wil alles zo goed overzien en zoveel rust creëren dat ik het tegenover gestelde bereik. Daarnaast herken ik mij in de uitspraak van de beginnende leerkracht waarin zij zegt dat wanneer dit niet lukt een gevoel van angst opduikt. De lat van het perfecte heb ik dan niet gehaald, waardoor een gevoel van falen optreedt. De gedachte die daaruit voortkomen, hinderen mij in mijn verdere handelen.

[47] Hoofdstuk 6 en bijlage V

5.2.3. Faalangst

In de theorie hebben faalangst en perfectionisme vaak een haat liefde verhouding. Het zijn verschillende termen, maar hebben inhoudelijk veel gemeen. De dikke Van Dale[48] geeft de volgende uiteenzettingen:

Perfectionisme: Het streven naar volmaaktheid
Faalangst: Angst om te mislukken.

"Perfectionisme en faalangst kunnen misschien los van elkaar voorkomen, maar al snel komt het andere erbij. Ik noem het vaak twee keerzijde van dezelfde medaille." (drs. Roest)

Wanneer je deze uiteenzettingen bekijkt is de koppeling die Drs. Roest maakt vrij duidelijk. Wanneer men streeft naar volmaaktheid, zal men op termijn ook bang zijn om te mislukken. Iets wat mislukt is, is niet volmaakt. Deze koppeling kan ook andersom gemaakt worden. Wanneer je bang bent om te mislukken, zul je uiteindelijk streven naar een vorm van volmaaktheid.

Ook uit het rijtje van belangrijkste kenmerken van Alice D. Omar en Alice Lesch[49] valt deze koppeling te maken. Vooral kenmerk 8: "het idee om publiekelijk een fout te maken, maakt heel onzeker."
Deze angst om fouten te maken, om te falen, zou gezien kunnen worden als faalangst. Waar deze beschrijving wordt gebruikt in het rijtje kenmerken van perfectionisme is de koppeling snel gemaakt.

Ook de ervaren leerkracht benoemt het begrip perfectionisme in haar mind-map. Ze zegt in haar toelichting: "soms weet ik niet wanneer het perfectionisme is en wanneer faalangst, misschien is het wel beide of hetzelfde." Zij vertelt dat haar faalangst zich vooral uit in situaties waarin anderen een oordeel geven. Door ervaring heeft zij geleerd hier meer afstand van te nemen. De andere geïnterviewden benoemen de term faalangst niet letterlijk. Wel valt uit sommige van hun antwoorden op te maken dat ze wel degelijk bang zijn voor mislukkingen. Ik kan hieruit echter niet opmaken of zij de link leggen tussen faalangst en perfectionisme.

Voor mijzelf leg ik de link zeker wel. Ik zie het als twee losse treinsporen. Deze treinsporen functioneren los van elkaar, maar soms vinden ze elkaar op een splitsing. (zie afbeelding) Ook wanneer ik kijk naar mijn beroepspraktijk herken ik de koppeling. In mijn stages wilde ik altijd het beste van mezelf laten zien. Zo kan ik het behoorlijk spannend vinden als er iemand, een begeleider of een externe in de klas komt om mijn handelen te observeren en te beoordelen. Ik streef dan naar perfectie en accepteer geen mislukkingen. Een citaat uit een van mijn weekreflecties geeft dit duidelijk weer:
"maandag kwam er voor een leerling uit mijn klas een externe. Zij kwam kijken bij mij in de klas om de voortgang van deze leerling te bekijken. Ik vond dit spannend. De leerling gedraagt zich bij mij vaak wat opstandiger dan bij mijn stagebegeleider en ik was ergens bang dat dit mijn "schuld" zou zijn." Ik heb in dit geval de situatie al in zover overdacht dat ik eventuele mislukkingen al aan zie komen. Ik eis van mezelf dan rust en rationeel denken, maar dit vraagt veel van mij. Op de vraag wat er eerder was, mijn faalangst of mijn perfectionisme kan ik geen antwoord geven. Wel weet ik dat het op dit moment aan elkaar gekoppeld is.

[48] Sterkenburg, P.G.J. (1996)
[49] Omar, A.D. & Lesch, A. (2008)

5.2.4. *Plichtsgetrouw*

Uit de interviews kwamen veel negatieve aspecten van perfectionisme naar voren. Alleen de ervaren leerkracht kon vooral positieve punten noemen.
Ik denk dat dit beeld past bij de onderverdeling die de Canadese hoogleraren in de psychologie Gordon L. Flett en Paul L. Hewitt hebben onderzoek[50] maken. In het theoriedeel valt hierover te lezen: "Zij maken een onderscheid in twee vormen van perfectionisme, namelijk normaal perfectionisme en neurotisch perfectionisme. Wanneer zij spreken over normaal perfectionisme, spreken zij over het streven naar een redelijk en realistisch prestatieniveau, dat ervoor zorgt dat men zichzelf waardeert en eigenwaarde krijgt. Als zij spreken over neurotisch perfectionisme, spreken zij over het streven naar onmogelijke doelen. Dit streven is volgens hen veroorzaakt door de angst om anderen of zichzelf teleur te stellen." Je zou dus kunnen constateren dat 3 van de 4 geïnterviewden vallen onder de neurotische perfectionisten. De vierde heeft zich hiervan hersteld door ervaring. Zij vertelt: "ik ben door ervaring rustiger geworden, ik ben nog steeds perfectionistisch, maar op een positieve manier. Ik houd me scherp."

> *"Perfectionisme is niet per definitie slecht! Het zijn goede collega's. Mensen die je er vooral bij moet houden" (drs. Roest)*

Wanneer we concreet gaan kijken naar het door Drs. Roest genoemde voordeel, zien we dat dit wellicht essentieel kan zijn. Vooral wanneer we kijken naar de diverse taken en verantwoordelijkheden[51] die een leerkracht heeft, is plichtsgetrouwheid wellicht een onmisbaar onderdeel om alle tandwieltjes die het onderwijs kent draaiende te houden.
Drs. Roest maakte hierbij in het interview duidelijk de kanttekening dat je in je plichtsgetrouwheid ook door kunt schieten.

De ervaren leerkracht die het onderwijs gaat verlaten geeft aan dat er voor haar duidelijke grenzen zijn, zo stelt zij: "wanneer een ander er met de pet naar gooit zal ik niet meer zijn of haar zooi opruimen" en "toen ik in een situatie kwam waarin ik de directie nodig had, maar zij mij geen hulp verleende, ben ik gaan kijken wat mijn CAO erover zei". Uit beide situaties valt op te maken dat de ervaren leerkracht die het onderwijs gaat verlaten heeft geleerd om grenzen te stellen aan plichtsgetrouwheid. Later in het interview geeft ze ook aan dat dit vooral te maken heeft met ervaring en het verschuiven van belangen. Ze zegt: "Een goed punt om van je perfectionisme af te komen is door kinderen te krijgen". Ze legt uit dat ze hiermee wil zeggen dat wanneer je niet langer enkel plichtgetrouw kan zijn aan je baas, de kinderen in de klas, de ouders etc. je leert keuzes maken. Later in het interview geeft zij aan: "Door je perfectionisme ben je plichtsgetrouw, dit is positief, je bent betrouwbaar en zorgt dat alles op tijd klaar is."
De leerkracht in opleiding geeft aan deze grenzen soms nog niet te bezitten. Zij zegt: "Ik neem snel teveel hooi op mijn vork. Ik heb echt iemand nodig die mij daarin stuurt". Waar de ervaren leerkracht die het onderwijs gaat verlaten op dit vlak heeft geleerd van haar ervaringen, heeft de leerkracht in opleidingen andere mensen nodig om haar grenzen te bepalen.

Voor mijzelf herken ik die plichtsgetrouwheid heel sterk. Ik ben mij als leerkracht erg bewust van de plichten die ik heb (of waarvan ik vind dat ik ze heb) tegenover kinderen, collega's, externen, directie, ouders etc. Ik vind dit ook zeker een positief punt. Je bent je namelijk bewust van andere en van welke dingen er van jouw verwacht worden. Mijn leerpunt op dit terrein is om dit realistisch te blijven zien. Wat verwachten anderen echt van mij en wat verwacht ik van mezelf? Welke dingen moeten, welke dingen mogen etc.

---

[50] Flett, G.L & Hewitt, P.L. (2002)
[51] Theoriedeel hoofdstuk 2

5.2.5. Stress en lichamelijke klachten

In mijn theoriedeel ben ik bewust niet ingegaan op de lichamelijk gevolgen die perfectionisme kan hebben. Dit geeft namelijk geen antwoord op de vraag: hoe uitval door perfectionisme voorkomen kan worden. In het interview met Drs. Roest kwam dit wel naar voren. Hij gaf aan dat het continu grip willen houden op situaties ervoor kan zorgen dat je continu in je hoofd leeft. Dit veroorzaakt stress, maar kan er ook voor zorgen dat je geen contact meer kan maken met de rest van je lichaam en je emoties. Hij benoemde een casus uit zijn praktijk waarbij een meisje helemaal niet meer voelt, dit komt doordat ze altijd maar door gaat en moet. Je merkt dat zij de rust niet meer heeft om echt te voelen. Hij zei hierover: "Je hebt rust nodig om te voelen. Je moet je naar binnen kunnen richten. Perfectionisten zijn naar buiten gericht."

"Wanneer je veel te lang achter elkaar op je tenen loop, met veel te weinig ontspanning, loop je gevaar." (drs. Roest)

Wanneer we kijken naar de geïnterviewden, geven slechts twee van de vier leerkrachten aan ooit last te (kunnen) hebben gehad van lichamelijke klachten. Ze spreken hierbij niet per definitie over de klachten zoals hierboven beschreven. De beginnende leerkracht vertelde in haar interview: "In de toekomst zou ik gevoelig kunnen zijn voor lichamelijke klachten." De ervaren leerkracht die het onderwijs verlaat geeft aan hier in het verleden last van gehad te hebben: "ik weet nog een keer, dat ik 's morgens was flauwgevallen. Ik had mijn nek verdraaid de dag voor ik moest beginnen bij een invalbaan. Misschien wel door de spanning." Ook zegt zij: "Ik merk ook dat de keren dat ik te ver ben gegaan, mij fysiek beschadigen. Dit hindert mij nu in het werken. Zo kreeg ik vorig jaar een evenwichtstoornis. Achteraf zeg ik van de stress maar die herkende ik toen nog niet."

Voor mijzelf merk ik dat mijn perfectionisme me soms wel degelijk tot de rand drijft. Zeker in situaties waarin ik veel verschillende activiteiten draaiende moet houden. Deze rand bereik ik doordat ik altijd 200% van mezelf vraag. Wanneer dit in de buurt komt ben ik nu nog niet in staat om dit te stoppen. Ik merk dit lichamelijk doordat ik ineens ontzettend moe wordt. Ik voel me dan zo uitgeput en wordt geremd in mijn handelen. Vaak met griep tot gevolg.

5.2.6. Depressie en burn-out

De gevolgen van eerder genoemde lichamelijke klachten kunnen bijvoorbeeld een depressie of een burn-out zijn. Drs. Roest stelt in het in het interview dat, wanneer je maar lang genoeg doorloopt op je tenen, je een burn-out kan krijgen. Wanneer er een grote tegenvaller bij komt kijken spreekt hij van een depressie. Als voorbeeld hierbij geeft hij bijvoorbeeld een negatieve beoordeling.

"Het kan zijn, dat hoeft niet, dat je het contact met de rest van je lichaam verliest." (drs. Roest)

Ook de ervaren leerkracht spreekt hierover in het interview dat ik met haar had. Zij vertelt: "ik kan me voorstellen dat de druk die ik opbouw voor mezelf, me te teveel kan worden als er bijvoorbeeld iets negatiefs gebeurd. Ik denk hierbij aan ziekte of iets in de familie. Dit zou ervoor kunnen zorgen dat ik dingen moet laten vallen en dat zou ik lastig vinden". Ook de beginnend leerkracht geeft aan wel eens het idee te hebben dat het even niet meer gaat. Zij zegt hierover: "Doordat ik alles tot in de puntjes wil regelen ben ik veel tijd kwijt. Ik zit vaak tot 5 uur op school en doe dan 's avonds thuis ook nog van alles. Ik merk dat dit mij opbreekt. Dat merk ik doordat ik dan waanzinnig moe wordt en eigenlijk niet genoeg energie meer heb om voor de klas te staan. Ik merk dit dan bijvoorbeeld, wanneer ik erg chagrijnig doe tegen de kinderen en achteraf denk: was dat nou nodig? Ik ga dan wel door.

Ook al merk ik dat het bijna niet meer gaat en dat het misschien verstandiger zou zijn als ik rust nam. Gelukkig is het nog nooit te ver gegaan, maar ik kan me dit wel voorstellen."

Drs. Roest geeft in zijn interview ook aan dat er sprake kan zijn van verschillende fasen waarin je terecht kunt komen doordat de druk teveel van je vraagt, met een burn-out als gevolg. Hij zegt: "Aan een burn-out gaan verschillende fasen vooraf. Het loopt je boven het hoofd, dan ga je fouten maken en dat vind je vreselijk als perfectionist dus je gaat alles op alles zetten om dat te voorkomen. Dus je gaat nog harder werken. Door die druk is de kans op fouten nog groter waardoor je inzet nog groter wordt. Je wilt het onder controle houden, het goed wil blijven doen. Dan gaat het een keer mis. Dus in plaats van onder druk het rustiger aan te gaan doen ga je de spanning nog verder opbouwen." Ook de angst voor wat anderen ervan zouden kunnen vinden kan een burn-out tot gevolg hebben. Drs. Roest zegt daarover: "alles wat je niet uitspreekt gaat een eigen leven leiden. Het vergelijken met andere kan ook een valkuil zijn."

Voor mijzelf herken ik veel in de valkuilen die Drs. Roest noemt. Ik wil niet zeggen dat ik wel eens depressief ben geweest of een burn-out heb gehad, maar ik denk dat ik er wel gevoelig voor zou kunnen zijn. Ook ik zal er alles aan doen mijn fouten zo snel mogelijk weer te herstellen. Deze druk zorgt in veel gevallen juist voor meer fouten, waarbij je in de door Drs. Roest genoemde fase terecht komt. Ik herken me heel erg in de situatie zoals de beginnend leerkracht deze beschreef, waarin ze chagrijnig gaat doen tegen de kinderen en daar vervolgens weer van baalt. Het gaat mij dan niet direct om de situatie op zich, maar om welke handelingen de beginnend leerkracht uitvoert. De frustratie die optreedt wanneer iets niet lukt, zoals deze bijvoorbeeld omschreven wordt in de resultaten uit de test die ik heb gemaakt heb om mijn eigen perfectionisme in beeld te brengen, kan voor mij de druk, soms onhoudbaar, verhogen. Letterlijk staat er in dit resultaat: "Je hebt er moeite mee je eigen of andermans tekortkomingen te accepteren, en dat kan lastig zijn op je werk en in je persoonlijke relaties.
Je stelt hoge eisen en raakt flink gefrustreerd als je die niet waar kunt maken. Je perfectionisme staat je geluk soms in de weg."
Drs. Roest geeft in zijn interview aan dat een burn-out bij leerkrachten veel voorkomt. Hij wijt dit aan het feit dat het een beroep is waarin je veel met mensen te maken hebt. Hij zegt hierover: "Aan die burn-out ligt vaak perfectionisme ten gronden. De werkdruk in het onderwijs is ook heel hoog. Als perfectionist denk ik dat je de werkdruk nog hoger dan hij al is, maar ik denk dat die ook echt objectief hoog is."

Wanneer hij iemand met een burn-out in de praktijk krijgt zou drs. Roest als het volgt aan het werk gaan: "Als ik zo iemand in de praktijk krijg zal ik hem of haar eerst wat meer informatie geven over de burn-out. Daarna zou ik willen weten hoe dat is ontstaan, op welke manier iemand zichzelf heeft overvraagd. En dan wil ik iemand heel praktisch dingen leren om stress signalen bij zichzelf te herkennen. Hoe merk je nu bij jezelf dat je moe bent. Welke maatregelen kun je dan nemen om wat meer ontspannen te worden. Dit kan overdag betekenen dat mensen leren om pauzes te benutten. Ook 's avonds meer vrije tijd nemen. Tijd houden voor leuke dingen." Een methode die hij aanraadt is de R.E.T methode.

6. DAGBOEKVERSLAGEN EN R.E.T.

6.1 Inleiding

Het doel van mijn Afstudeer Onderzoek was om handvatten te vinden om mijn perfectionisme binnen de grenzen van haalbaarheid te houden. Na het lezen en verwerken van de theorie zat mijn hoofd echter vol mogelijkheden en ideeën, maar ik kon ze nog niet direct een plek geven in mijn eigen leven en in mijn eigen beroepsituatie. Ik besloot een van de door de theorie aangereikte handvaten te starten. Ik heb toen gekozen voor het schrijven van een dagboek. Echter bleek al na drie dagen verslagen dat dit voor mij niet echt werkte. Dit had meerdere redenen. Een daarvan was ik er de tijd niet voor nam. Ik heb het toen beperkt tot het typen van verslagen in moeilijke situaties. De verslagen zijn geschreven in een periode van 2 maanden. Dit waren de maanden februari en maart. Deze maanden betroffen de start van mijn LIO- stage. Gezien de situatie, waarin mijn LIO-stage voorspoedig verliep, nam het aantal verslagen na verloop van tijd af. Alle dertien verslagen zijn te vinden in de bijlage[52]. In de volgende paragraaf een terugblik op het proces.

6.2 Terugblik

Tijdens mijn LIO heb ik mijn irrationele gedachten in een dagboek bijgehouden. Vanuit de theorie had ik vernomen dat dit goed kon werken om goed te bekijken waar perfectionistische gedachten en gevoelens vandaan komen. In het begin vond ik dit erg prettig werken. Lekker even typen wat je dwarszit en het dan voor even achter je laten. Het gaf mij het gevoel dat ik met een leeg hoofd en frisse moed aan de activiteit kon beginnen. Dit klopt dus met de theorie van Pennebaker[53], waarin hij stelt dat het uitvoerig beschrijven van gevoelens en emoties leidt tot betere stemmingen, positievere vooruitzichten en een betere gezondheid.

Na een paar verslagen merkte ik echter al dat, deze manier van werken, voor mij niet voldoende werkte. De periode waarin ik het achter me kon laten werd steeds korter en na een tijdje had ik direct na het schrijven van mijn dagboek alweer de neiging mijn hoofd vol te stoppen met irrationele gedachten. Toen ik de theorie rondom het bijhouden van een dagboek erbij pakte zag ik dat ik mijn dagboekverslagen wellicht te oppervlakkig hield. Waar in de theorie wordt gesproken over 3 perspectieven, bleef ik ontzettend hangen in het eerste perspectief. De perspectieven zijn:

1. Alleen het opschrijven van emoties van het moment van schrijven
2. Alleen het opschrijven van feiten rondom de gebeurtenis
3. Het schrijven van feiten en het uiten van emoties rondom de gebeurtenissen

Ik beschreef zodoende dus alleen mijn emoties. Hierdoor ontstond er mijns inziens een soort eenzijdig beeld. Ik beschreef mijn gevoel, maar kon daarbij niet verklaren waar de gevoelens vandaan kwamen. Ik miste hiervoor de feiten, dus mijn zoektocht ging verder.

Het antwoord op mijn zoektocht kwam uit onverwachte hoek. Door het opzoeken van de informatie die ik gekregen had op een Persoonlijke Effectiviteit training in het verleden, kwam ik bij de R.E.T- methode terecht. In eerste instantie had ik deze methode wat aan de zijlijn gelaten van mijn onderzoek, omdat ik tijdens de eerder genoemde training niet echt vertrouwd geraakt was met deze methode. Toch heb ik de theorie rondom deze methode er nog eens bij gepakt. Ik ben deze methode gaan koppelen aan het schrijven van dagboekverslagen. Hierdoor kon ik mijn gevoel alsnog kwijt op papier. Daarnaast werd ik gedwongen de feiten te noteren en een breder beeld te schetsen. Ik heb toen de dagboekverslagen ook gebruikt als terugblik op een vorig verslag. Dit zodat ik mij continu bewust zou zijn van mijn vorderingen.

[52] Zie bijlage V
[53] Pennebaker, J.W.(1997)

Deze werkwijze werkte voor mij veel beter. Ik kreeg op deze manier meer overzicht over de situatie. Daarnaast maakte ik niet langer mijn hoofd leeg, ik verving alleen mijn irrationele gedachten.
Hierdoor kon ik met een nieuwe blik naar dingen kijken en de situatie in veel gevallen luchtiger tegemoet treden. Toch merkte ik ook hierin na verloop van tijd verandering. Ik schreef mijn dagboekverslagen en schema's nog wel, maar na verloop van tijd drong het niet meer echt tot mij door. In het gesprek dat ik kort daarop had met Drs. Roest, schrijver van het boek Niet moet alles mag, heb ik hem deze vraag voorgelegd.

"Oude gedachten en patronen ben je niet kwijt en die raak je ook niet kwijt, maar je krijgt er nieuwe bij." (drs. Roest)

Hij antwoordde hierop als volgt:
"De RET is in eerste plaats een handeling van doen. Als je verstandelijk inziet dat het niet perfect hoeft. Zou dit kunnen betekenen dat je, als wijze van oefening, dingen expres fouten gaat maken. Dit betekent bijvoorbeeld een les expres maar half voorbereiden. Het dus slechter doen dan je het anders doen, omdat je mag falen. Daar krijg je de kriebels van. Dit betekent dan dat je gedachten op papier vervangen hebt, maar dat je het nog niet gelooft. Dit betekent wel herhalen, herhalen, herhalen. Oude gedachten patronen ben je niet kwijt en die raak je ook niet kwijt, maar je krijgt er nieuwe bij. De gedachten van het moet perfect blijf je houden en als je bijvoorbeeld moe bent kun je in dit gedachten patroon terugvallen. Als een soort weegschaaltje aan de ene kant de oude gedachten die werkte heel zwaar en een paar nieuwe fluisterende andere gedachten van: ik mag fouten maken. Je gaat die nieuwe gedachten als het ware zwaarder maken door erover te lezen en regelmatig te reflecteren. Je gaat Jezelf steeds meer overtuigen van het feit dat je een feilbaar mens bent en dat je er ook mag zijn. En je gedrag dan ook echt op aanpassen. Hierdoor ook fouten kunnen maken. Leer gewoon het zwart/wit denken af door op een andere manier te evalueren. Opgeleid zijn betekent niet dat je een perfecte leerkracht moet zijn. Dat zul je nooit zijn. Gaande weg krijg je het onder de knie, nemen je vaardigheden toe en leer je met vallen en opstaan de vaardigheden aan. Je moet jezelf het vallen en opstaan gunnen. Tig keer gaat het mis en er zullen keren zijn dat je het niet meer ziet zitten, maar dat hoort erbij."

Hieruit blijkt dus dat het je eigen maken van de R.E.T. een proces is op de lange termijn. Dit vind ik moeilijk, ik wil het voor elkaar hebben, liever vandaag nog dan morgen, maar dat kan niet. In die zin eis ik van mezelf weer eens het onhaalbare. Ik moet inzien dat de periode waarin ik de R.E.T. heb toegepast blijkbaar nog niet voldoende is om het voor mij werkbaar te maken. Ik ben stellig van plan mijn dagboekverslagen met daarin de R.E.T. methode vol te houden. Ook als ik soms even het doel uit het oog verlies. Ik wil op mijn weegschaal de nieuwe rationele gedachten laten winnen. Ik ben hiermee nu een eind op weg, maar alleen de aanhouder zal winnen.

7. REFLECTIES OP EIGEN HANDELEN IN BEROEPSPRAKTIJK

7.1 Inleiding

Vanuit de PABO ben ik gewend om veel te reflecteren. Op stage-ervaringen, op verslagen, op presentaties etc. Niets was af zonder een reflectie. Ik heb dit reflecteren altijd als iets vreselijks ervaren. Mezelf openlijk zo bekritiseren, want dat deed ik, vond ik lastig. Al vanaf het eerste jaar kreeg ik veel feedback op mijn stagereflecties. Ze waren, volgens mijn begeleiders, zo negatief en vol van leerpunten. Ik heb hier nooit echt wat mee gedaan. Ik dacht altijd: "ik moet toch reflecteren, nou dan doe ik dat." Vanuit mijn zelfbeeld was en ben ik soms nog niet in staat om mijzelf ook positieve punten toe te bedelen. Dit heeft ook alles te maken met mijn perfectionisme. Doordat mijn lat ontzettend hoog ligt, haal ik hem bijna nooit. Tevreden zijn over een situatie is dan ook erg lastig. In het interview met Drs. Roest besprak ik dit verschijnsel. De resultaten hiervan zullen in komende paragrafen aanbod komen.

7.2 Reflecteren volgens Drs. Roest

" Bij sommige perfectionisten hoeft er maar één ding mis te gaan en de hele dag voelt mislukt" (drs. Roest)

Een uitspraak waarin ik mij, als perfectionist ontzettend kan herkennen. Ik kan naar een dag kijken en op basis van één puntje de dag afschrijven als hopeloos mislukt. Volgens Drs. Roest heeft dit alles te maken het zwart/wit oordelen. "Perfectionisten willen hun idealen bereiken, als dit niet lukt, hebben ze gefaald. Het klopt dan niet met het ideaalplaatje. Ik gebruik dit plaatje om mensen te leren de dag beoordelen" zegt Drs. Roest.

Samen met mij ging hij tijdens het interview op zoek naar manieren om dit te bereiken. Hij liet mij een aantal aspecten benoemen die belangrijk zijn voor een ideale les of een ideale lesdag. Ik benoemde dingen als:

- Plezier van de kinderen
- Orde
- Structuur
- Doelen zijn behaald
- Eigen plezier
- Samenwerking met collega's
- Afwikkeling.

Vervolgens moest ik deze punten evalueren aan de hand van schaaltjes van een tot tien. Op deze manier leerde hij mij om een veel genuanceerder beeld te hebben van de les of de lesdag.

Een andere werkwijze van evalueren die hij liet zien was het werken met 2 cirkels. De cirkel is dan je leven. Welke is te verdelen in verschillende onderdelen: Je werk, je hobby's, je familie en vrienden, de kerk, vrije tijd, woonruimte etc. Vervolgens vertelde hij: "In al die dingen kun je ook niet zeggen het is een – of een +. Er gebeurt van alles, er zijn altijd dingen die + en dingen die – gingen. Als je dan ook nog bedenkt dat je, van je werk, elke dag een vel vol plussen of minnen kunt maken, besef je dat een eenduidig oordeel niet mogelijk is. Die plussen en minnen hangen dus samen me een beoordeling van dat ene moment. Als je daar dan een oordeel over gaat vellen, taakgericht, is dat iets heel anders dan wanneer je hele persoon continu aan het beoordelen bent."
Hij leerde mij door deze oefeningen kijken naar mijn eigen manier van reflecteren. Een dag of een week is niet per definitie plus of min, maar kan ook meerdere plusjes en meerdere minnetjes bevatten.

Na het interview heb ik hier veel over gedacht. Was mijn manier van reflecteren wel zinvol en realistisch of was ik vervallen in een zwart/wit denken waarbij zwart het altijd won. Vanaf dat moment ben ik naast de verplichte weekreflecties ook dagreflecties gaan maken. Deze zijn opgebouwd uit de schaaltjes methode zoals Drs. Roest deze hanteerde. Voordat ik deze invulde schreef ik eerst een reflectie op de oude wijze. In de volgende paragraaf wordt een koppeling gemaakt tussen de oude en nieuwe wijze van reflecteren, het betreft hier de laatste week van mijn onderzoek.

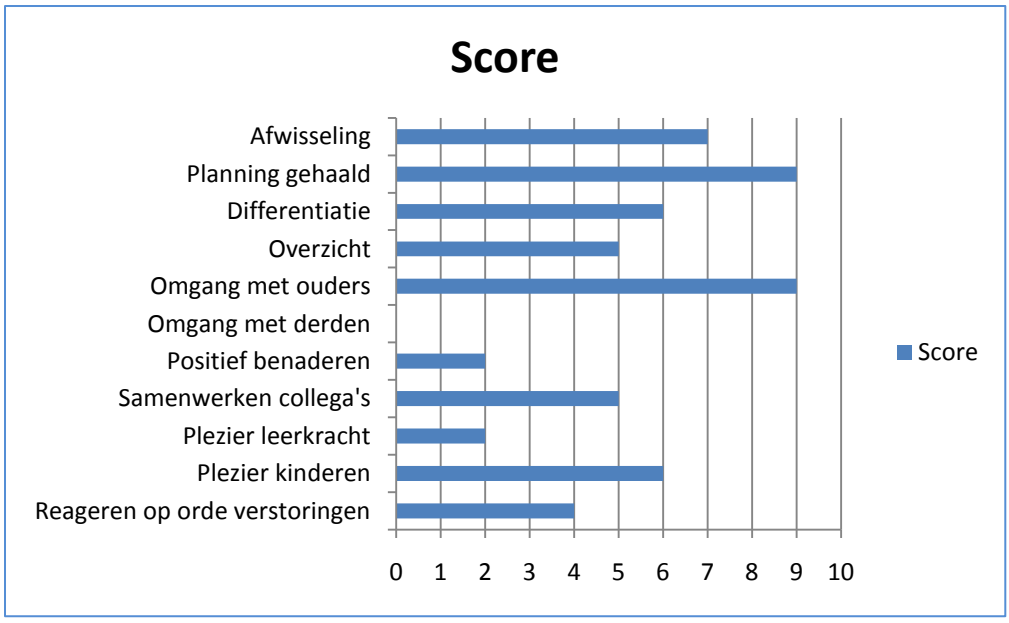
7.3 Voorbeeld oude en nieuwe reflectiemethode

7.3.1 Maandag

Oude wijze

Na een weekend waarin ik wat ziekjes was, vond ik het vandaag lastig weer te beginnen. Mijn lichaam was erg moe. Toch zette de griep niet echt door, voor mij een reden om gewoon door te gaan. Toen ik in de klas kwam had Helen (zoals afgesproken) de klas in groepjes gezet. Tot mijn schrik waren deze groepjes best wel groot. Hier werd ik een beetje onzeker van. De sfeer en de orde waren net zo goed. Hoe zou het nu gaan? Daarnaast kwam mijn ICO kijken. Iets wat ik probeerde te vergeten, maar waar ik tijdens het lesgeven me wel heel bewust van was. Dit is apart, omdat ik dit juist niet meer zo erg had de laatste tijd. Dit zorgde ervoor dat ik slecht in staat was om het overzicht te houden. Mijn spanningen zaten me in de weg. Vandaag waren er gewoon de leerkrachtgebonden rekenlessen. Ik ben deze begonnen met het doornemen van de doelen. Het is leuk om te zien dat de kinderen dit steeds normaler vinden. De kinderen die in eerste instantie een beetje schrikkerig reageerden bleven nu veel rustiger. Ik wilde eigenlijk meer vrijheden in mijn lessen zelf stoppen. Dit is bij groep 6 denk ik wel gelukt doordat ik ze zowel maandag als woensdag veel vrije activiteiten in de leerkrachtgebonden lessen had verwerkt. Ik merk dat hier bij groep 7 nog niet echt in geslaagd ben. Dit komt denk ik omdat ik bij hen al veel moest corrigeren door orde verstoringen. Bewust en onbewust houd ik dan minder ruimte voor vrije ruimte bij hen.

Nieuwe wijze

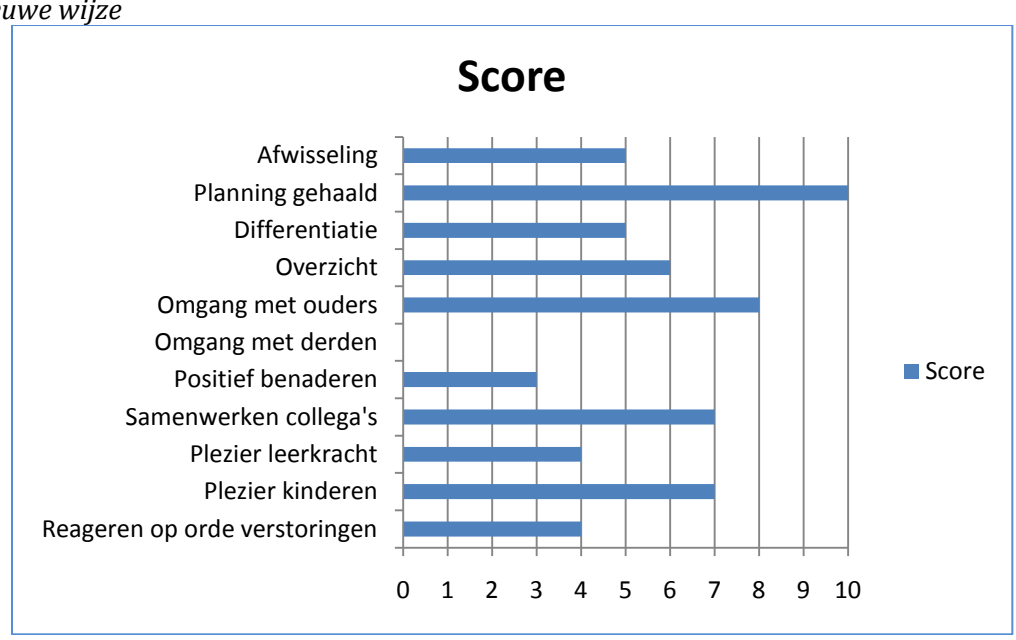


7.3.2 Dinsdag

Oude wijze

Vandaag was eigenlijk een evenaring van gister. Ik voel me nog steeds erg slecht en heb moeite de kinderen rustig te houden. Hoe drukker de kinderen worden hoe, meer ik het idee krijg dat het me niet lukt ze rustig te krijgen. Gelukkig hadden de kinderen vandaag veel zelfstandig werken zodat ik me niet ook nog eens hoefde te buigen over de didactische stof. Ik houd wel het idee dat ik te weinig en slecht uitleg heb gegeven. Groep 7 luisterde ook vandaag bedroevend slecht.

Nieuwe wijze

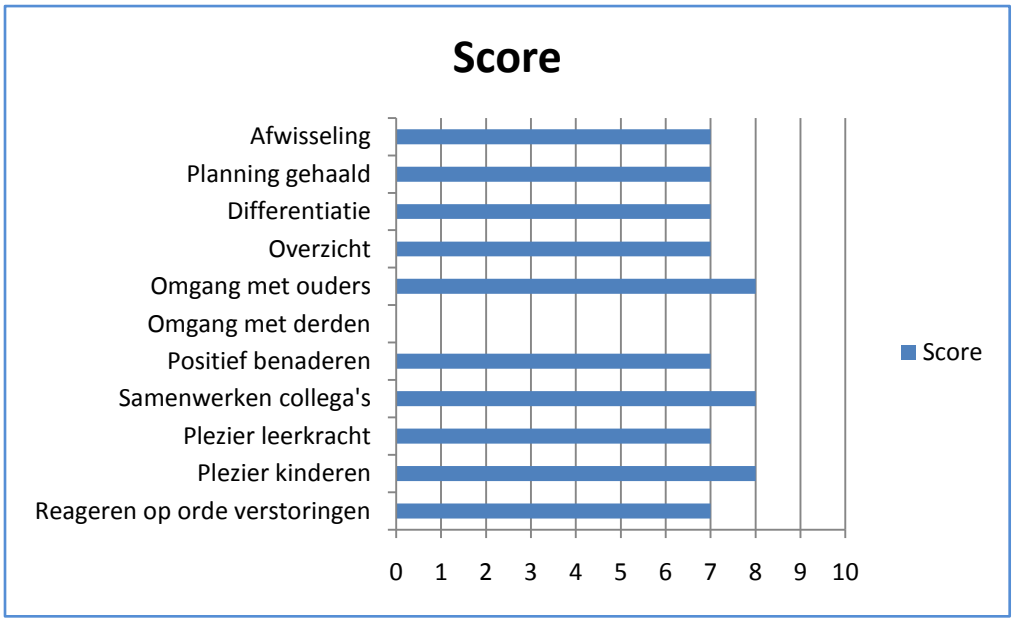


7.3.3 Woensdag

Oude wijze

Vandaag ging het eindelijk beter. Nadat de buikgriep zich gisteravond eindelijk heeft doorgezet voelde ik me vandaag stukken beter. Gelukkig werd deze zware tijd afgesloten met een leuke dag, vandaag. Ik voelde me toen echt fitter en de kinderen waren veel rustiger. Ik denk dat dit kwam omdat ik dinsdagmiddag duidelijk op mijn strepen was gaan staan. Ik was woordenschat aan het geven en groep 7 kletste er constant doorheen. Ik heb toen na een aantal waarschuwingen mijn boek dicht gedaan en ze hun leesboek laten pakken. Pas toen ze rustig werden ben ik verder gegaan. Achteraf voelde dit als falen. Dat ik geen andere uitweg had gezien dan ermee te stoppen, Ik vraag me ook nog steeds af of het de beste oplossing was of een handeling uit onmacht, maar het heeft wel geholpen. Ik denk ook dat dit komt omdat ik na deze situatie de tijd heb genomen het met de kinderen te bespreken. Wat gebeurde er? Waarom gebeurde het? Snapten de kinderen mijn reactie? Wat gingen we er aan doen nu? Een volgende keer zou ik eerder de groep uit elkaar halen. Ik had hier tot nu toe echt een rem op, omdat ze dan bij mijn mentor wel weer normaal mogen zitten, maar hier moet ik me echt overheen durven zetten. Ik moet zorgen voor een juist werkklimaat.

Nieuwe wijze



7.4 Conclusie

De handreiking die drs. Roest mij deed in het interview is ontzettend waardevol geweest. Eigenlijk heb ik mijn gehele PABO loopbaan aangelopen tegen mijn manier van reflecteren. De opleiding was in veel gevallen heel positief over mij, maar ik voldeed nooit aan mijn eigen plaatje. Door mijn oude wijze van reflecteren te spiegelen aan de schaaltjesmethode werden de verschillen goed zichtbaar. Door op deze manier te werken zag ik zelf ook in dat een dag die in eerste instantie waanzinnig negatief aanvoelde ook zijn positieve punten had. Zo scoorde ik op een dag waarover ik in eerste instantie heel ontevreden was maar 3 onvoldoendes bij het schalen. Het heeft mij laten zijn dat mijn manier van reflecteren ontzettend zwart/wit is en over een te groot geheel. Door het geheel te verdelen in kleinere stukjes ontstaat er een realistischer beeld.

Conclusie en afronding

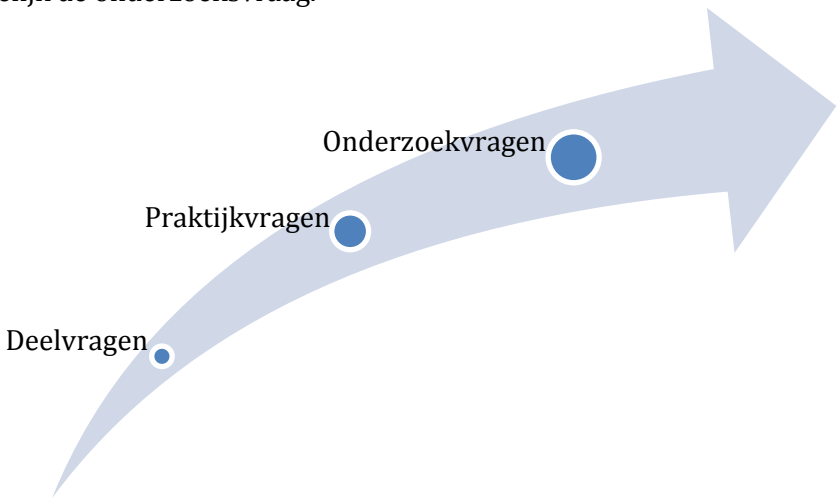
8. CONCLUSIE

8.1 Inleiding

Nu in het vorige hoofdstuk alle resultaten zijn weergegeven, komen in dit hoofdstuk de conclusies aan de orde. Deze conclusies zijn onder te verdelen aan de hand van de vragen die gesteld zijn aan het begin van dit onderzoek. Te noemen:

- De onderzoekvraag
- De praktijkvraag
- De deelvragen

In de komende paragrafen zullen deze vragen stuk voor stuk worden toegelicht. Dit zal gebeuren in omgekeerde volgorde. Op deze wijze wordt toegewerkt naar de kern van dit onderzoek, namelijk de onderzoeksvraag.



Het is bij de conclusies van belang te vermelden dat enkele conclusies gericht zijn op het casusfiguur in dit onderzoek, de schrijver zelf.

8.2 Conclusie deelvragen

De eerste stap richting de onderzoekvraag is zijn de deelvragen. In de antwoorden op deze deelvragen liggen de achtergronden voor het verdere onderzoek. De deelvragen bij dit onderzoek horen zijn:

- Hoe groot is de uitstroom van leerkracht?
- Wat is perfectionisme?
- Welke taken behoren tot het leerkrachtschap?
- Welke persoonlijke factoren spelen hierin een rol?
- Welke methode zijn er om negatief perfectionisme tegen te gaan?

8.2.1 Conclusie deelvragen vanuit theorie

De eerder genoemde deelvragen zijn meegenomen in het theorie- onderzoek. In dit onderzoek zijn de vragen gaan dienen als thema's. Hierbij zijn de deelvragen opgedeeld in drie factoren.

- De uitstroom.
- De leerkracht.
- Het perfectionisme.

Deze factoren zijn nu terug te vinden in hoofdstuk 1 t/m 3 van dit onderzoek. Hieruit zijn per factor de volgende conclusies getrokken:

- De uitstroom

Uit de theorie blijkt dat niet al deze cijfers even recent en daardoor toepasbaar zijn. De cijfers uit het onderzoek wat Ecorys voor het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap geven het volgende aan: in 2005 heeft meer dan 20% van de afgestuurde leerkrachten of nooit in het onderwijs heeft gewerkt, of is er later uitgestroomd. Waar de categorie "verloren talent" nog nooit eerder zo groot is geweest als in het genoemde jaar, blijft de categorie "uitstromers" echter vrij constant. Het onderzoek van het SBO geeft vervolgens meer zicht op de reden waarom die groep uitstromers het vak verlaat. Hierbij heeft 72,6% procent aan dat de hoge werkdruk een rol speelden bij de keuze voor uitstromen. Dit is veel, maar het is wel van belang om uit te zoeken waar deze werkdruk in het vak van leerkracht vandaan komt.

- De leerkracht

Het vak van leerkracht vraagt veel van iemand. Je hebt veel verschillende taken die allemaal strijden om prioriteit. Het is aan de leerkracht om met behoud van zijn eigen waarden en normen zijn vak zo goed mogelijk uit te voeren. Een leerkracht geeft veel, maar krijgt ook veel terug. In dit vak kun je veel van jezelf kwijt, het is een vak waarin je kunt groeien. Je bent kwetsbaar, maar kunt hulp vragen bij anderen. Iets wat voor sommige mensen erg lastig is.

- Het perfectionisme

Perfectionisme, een eigenschap die volgens bovenstaande literatuur dus veel invloed heeft op je leven en je werken. Voor mijzelf herken ik het streven naar het hoogst haalbare. Ik heb zelf ook de neiging de lat steeds weer naar boven op te schuiven en de realiteit uit het oog te verliezen. Als ik kijk naar het rijtje van Alice D. Omar en Alice Lesch[54], zijn de onderstreepte kernmerken erg herkenbaar:

1. <u>Als je een fout hebt gemaakt, kan je die maar niet uit je hoofd zetten.</u>
2. Je bent heel competitief ingesteld en kunt niet leven met het idee dat je minder presteert dan een ander.
3. <u>Je wilt alles 'honderd procent', anders hoeft het voor jou helemaal niet.</u>
4. Je eist van anderen ook perfectie.
5. <u>Je vraagt nooit om hulp als die vraag geïnterpreteerd kan worden als een teken van imperfectie of zwakte.</u>
6. Als anderen er allang de brui aan hebben gegeven, blijf jij nog proberen een probleem op te lossen.
7. Je bent tuk op fouten en je moet mensen corrigeren als ze het mis hebben.
8. <u>Je bent je zeer bewust van de eisen en verwachtingen van je omgeving.</u>
9. <u>Het idee om publiekelijk een fout te maken, maakt je heel onzeker.</u>
10. De spelfout in de kop boven dit lijstje is opgevallen.

Er zijn verschillende vormen van perfectionisme. Ieder met hun eigen uitwerkingen in de praktijk. Het onderscheid tussen de verschillende soort perfectionisme vind ik erg verhelderend. Dit geeft namelijk heel goed aan dat perfectionisme op meerdere manieren naar buiten kan komen. Zelf ben ik een actieve, ploeterende perfectionist, die erg beïnvloedbaar is door externe factoren, maar het lijkt me ook erg interessant om tijdens dit onderzoek in aanraking te komen met mensen die te kampen hebben met andere vormen van negatief perfectionisme.
Zoals genoemd zijn er veel verschillende oorzaken aan te geven voor perfectionisme. Maar in de behandeling van perfectionisme is mijn inziens het erkennen van het probleem van perfectionisme vele malen belangrijker dan de achterliggende oorza(a)k(en). Wanneer iemand erkent dat hij of zij perfectionistisch gedag vertoont kan eraan gewerkt worden.

[54] Omar, A.D. & Lesch, A. (2008)

In de werksfeer kan perfectionisme erg positief werken, maar ook negatief. Het streven naar perfectie kan de werkdruk ontzettend verhogen. Als we gaan kijken naar het onderwijs, waar de werkdruk volgens de media al heel hoog is, komt dit nu op een onhaalbaar hoog peil. Door te zorgen voor een overzicht van de feitelijke werklast en hulp van het management kunnen problemen voorkomen worden.

Wanneer we kijken naar de manieren om zelf aan de slag te gaan met perfectionisme, valt op dat veel van deze principes erg gericht zijn veranderingen in eigen denken. De volgende methoden zijn besproken: Cognitieve herstructurering, Relaxatierespons, Mindfulness, het dagboek, Gremlin- methode, Affirmatie, R.E.T. Natuurlijk zijn er nog vele andere methoden, maar het is niet haalbaar alle ontwikkelde methoden te beschrijven. Van de beschreven methoden vind ik voor mijzelf alleen het dagboek en de R.E.T. methode echt zinvol. Dit doordat de andere genoemde methodes erg zweverig overkomen. Daarnaast ben ik, zoals eerder vermeld, van mening dat sommige van deze methoden niet in lijn zijn met mijn eigen christelijk geloof.

8.2.2 Conclusie deelvragen vanuit praktijk

Ook wanneer de praktijk getoetst wordt aan de hand van de deelvragen, wordt dit gedaan aan de hand van de eerder genoemde thema's.

- De uitstroom

In het praktijkonderzoek is hier weinig over gesproken. Wel valt er uit de interviews op te maken dat twee van de vier leerkrachten inzien dat hun perfectionisme een bedreiging zou kunnen vormen voor het functioneren het onderwijs. De andere twee leerkrachten geven aan dat dit een mogelijkheid is, maar dat ze denken dat dit niet voor hen zal gelden. Een van de leerkrachten gaat het onderwijs verlaten. Dit doet zij met enkele redenen die gedeeltelijk binnen het onderwijs gelegen zijn, maar niets van doen hebben met haar perfectionisme.

- De leerkracht

Uit het praktijkonderzoek is gebleken dat de leerkrachten zich bewust zijn van de vele taken en verplichtingen die een leerkracht heeft. Wel valt te concluderen dat niet iedere leerkracht hier dezelfde druk bij ervaart. Wel concluderen ze allemaal dat deze druk afhankelijk is van de eisen die je aan jezelf, als leerkracht stelt.
Ook Drs. Roest concludeerde in het interview dat het leerkrachtschap een intensief beroep is met veel facetten.

- Het perfectionisme

Uit het praktijkonderzoek valt bij dit thema te concluderen dat het begrip perfectionisme niet zomaar in te kaderen is. De volgende begrippen kwamen in het praktijkonderzoek meerdere malen naar voren:

- Hoge eisen
- Plichtsgetrouwheid
- Alles onder controle
- Faalangst

8.2.3 Algemene conclusie deelvragen

De algemene conclusie voor de 3 thema's is dan als volgt:

- De uitstroom.

Uit de theorie blijkt dat niet al deze cijfers even recent en daardoor toepasbaar zijn. Het aantal verloren talenten groeit nog steeds. Het aantal uitstromers blijft gelijk. De hoge werkdruk is bij een grote groep uitstromers een oorzaak. Uit de cijfers valt niet op te maken of dit te maken heeft met perfectionisme. In het praktijkdeel komt slechts een uitstromer voor. Deze heeft haar redenen gedeeltelijk binnen het onderwijs liggen. Een aantal van de overige geïnterviewden geven wel aan dat dit voor de toekomst een mogelijkheid zou zijn.

- De leerkracht.

Het vak van leerkracht vraagt veel van iemand. Je hebt veel verschillende taken die allemaal strijden om prioriteit. Een leerkracht geeft veel, maar krijgt ook veel terug. In dit vak kun je veel van jezelf kwijt, het is een vak waarin je kunt groeien. Het praktijkonderzoek laat zien dat perfectionistische leerkrachten weten wat er van hen verwacht wordt. Er valt te concluderen dat de druk echter niet voor iedere leerkracht gelijk is.

- Het perfectionisme.

Over dit thema valt te concluderen dat er niet een eenduidige uitleg bestaat van het begrip perfectionisme. Het kent namelijk diverse vormen en uitingen. Wel wordt het zowel in de theorie als in de praktijk niet per definitie gezien als iets negatiefs. Wanneer dit wel het geval is zijn er meerdere mogelijkheden om erger te voorkomen. In de praktijk is te zien dat de leerkrachten deze mogelijkheden niet gebruiken, maar leren met vallen en opstaan.

8.3 Conclusie praktijkvraag

De volgende stap in het onderzoek is de praktijkvraag. Deze luidde: Welke kenmerken hebben nog werkende perfectionistische leerkrachten binnen het onderwijs? Deze vraag is onderzocht door middel van het afnemen van interviews en het uitzoeken van de kenmerken die ikzelf in mijn beroepspersoon vertoon. Hieruit is de volgende lijst van kenmerken op te maken:

- Men stelt hoge eisen aan zichzelf
- Men heeft last van faalangst
- Men is plichtgetrouw
- Men wil alles onder controle houden
- Men is zich sterk bewust van de mening van andere
- Men heeft moeite met ontspannen met soms lichamelijk klachten tot gevolg
- Men voelt een constante druk
- Men heeft een hoge inzet
- Men is erg zelfkritisch
- Men is enthousiast en gedreven
- Men heeft moeite bij het vragen om hulp
- Men heeft moeite met het aannemen van complimenten
- Men wil aardig gevonden worden
- Men is bang om keuzes te maken

Deze lijst is niet af. En kan ook niet af zijn. Er valt op deze vraag sterk te concluderen dat er niet een vast rijtje kenmerken te beschrijven is voor de nog werkende perfectionistische leerkracht. Dit komt overeen met de conclusie die getrokken is in hoofdstuk 8 bij het thema perfectionisme.

8.4 Conclusie Onderzoeksvraag

Nu de eerste twee stappen gezet zijn, volgt de onderzoeksvraag. Deze luidde als volgt:
Hoe kunnen perfectionistische docenten behouden worden binnen het onderwijs?

Te concluderen valt dat hier geen eenduidig antwoord op te geven is. Iedere perfectionist heeft zijn eigen perfectionistische eigenschappen en zijn eigen karakter. Wel zijn er vanuit het onderzoek een aantal oplossingen aangedragen die of in dit onderzoek, of in het verleden effectief zijn geweest bij perfectionistische leerkrachten. Deze zijn:

- Het reflecteren van handelingen en activiteiten door middel van schalen
- Het reflecteren van handelingen en activiteiten door middel van het toekennen van plussen en minnen aan concrete situaties
- Het bijhouden van een dagboek om gevoelens en gedachten te uiten.
- Het hanteren van de R.E.T methode om irrationele gedachten te vervangen. Niet alleen op papier, maar ook in je hoofd.
- Het hebben of vragen om een goede begeleider (bijvoorbeeld een directeur) die bereid is om op de juiste wijze feedback te geven.

9. DISCUSSIE EN AANBEVELINGEN

9.1 Wat heeft het onderzoek mij gebracht?

Dit onderzoek heeft mij ontzettend veel gebracht. Ik ben mij er goed van bewust dat ik ontzettend veel over mijzelf weet, maar ik was lange tijd niet in staat om hier ook echt mee aan het werk te gaan. Mijn onzekerheid en perfectionisme drijven mij vaak tot het uiterste en verder. Door middel van dit onderzoek wilde ik hier mee leren stoppen. Ik wilde leren om mijn gedachten te structuren en dit is gelukt.

Door middel van de interviews en de theorie heb ik gezien dat mijn gedachten en onzekerheden niet alleen iets van mij zijn, dat er meer mensen zijn die nadelige gevolgen ondervinden van hun perfectionisme. Daarna heb ik door het gesprek met Drs. Roest en het werken met het dagboek, de R.E.T, het leren reflecteren door middel van schalen ontdekt dat er mogelijkheden zijn om mijn perfectionisme zo te kaderen dat het me tot steun kan zijn in plaats van tot last.
Door mijn LIO-stage als uitgangspunt te nemen en daar continu op te reflecteren door middel van de dagboekverslagen en de week en dagreflecties heb ik direct resultaat kunnen zien. Ik heb gezien dat de negatieve kijk die ik in eerste instantie op de R.E.T had niet terecht was, en dat dit alles te maken had met mijn alles of niet houding. Ik heb geleerd, Ik ben gegroeid en ik hoop dat andere wat hebben aan mijn ervaringen.

9.2 Discussie

9.2.1 Verhouding van resultaten met bestaande theorieën

De resultaten van dit onderzoek zijn wellicht niet vernieuwend. Het is niet vernieuwend om te zien dat werkdruk een belangrijke rol speelt in de uitstroom uit het onderwijs. Wel is het opvallend dat de twee van de perfectionistische leerkrachten, voor wie die druk nog groter moet zijn, deze druk niet erkennen als hinderlijk. Daarnaast is bekend dat het vak van leerkracht veel verschillende facetten in zich heeft. Ook is al lange tijd bekend dat er meer perfectionisten zijn en dat deze verschillende kenmerken vertonen. Toch hebben juist de resultaten van dit onderzoek er, samen met de bestaande theorieën voor gezorgd, dat het voor mij, als specifieke perfectionistische leerkracht functioneel werd.

9.2.2 Nieuwe onderzoeksvragen

Het uitgevoerde onderzoek was erg specifiek. Het was erop gericht om mijzelf als perfectionistische leerkracht verder te helpen in de toekomst. Door de open interviews werd tevens maar een beperkte groep bereikt. Vervolg onderzoeken zouden wellicht een breder karakter kunnen hebben. Ook zou bijvoorbeeld de invloed van perfectionisme op het werken in een team tot een nieuw onderzoek kunnen leiden.
Nieuwe onderzoeksvragen zouden kunnen zijn:

- Welke invloed heeft perfectionisme op het dagelijks werk van perfectionistische leerkracht?
- Hoe is de verhouding tussen perfectionisten niet perfectionisten binnen het team?
- Hoeveel perfectionisten werken er in het basisonderwijs?
- Hoe kunnen perfectionistische leerkrachten optimaal gebruikt worden binnen een team?
- Welke functie kan een managementteam hebben in het begeleiden van perfectionistische leerkrachten?
- Welke invloed heeft een perfectionistische leerkracht op de leerstijl van de kinderen in zijn of haar klas?
- Zijn er verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke perfectionisten in het onderwijs?
- In hoeverre is de eigenschap perfectionisme een belemmering in de keuze voor het beroep van leerkracht?

9.3 Aanbevelingen

Vanuit de conclusies van dit onderzoek zijn een aantal aanbevelingen te doen. Sommige van deze aanbevelingen zijn puur gericht op mijzelf, als specifiek geval. Daarnaast zijn er nog een aantal algemene aanbevelingen te doen. In de volgende paragrafen zullen deze aanbevelingen gescheiden aan de orde komen.

9.3.1 Aanbevelingen voor mijzelf

Zoals al eerder vermeld heb ik veel geleerd van dit onderzoek. Ik heb mijn perfectionisme een plek kunnen geven en handvatten gevonden om het werkbaar te houden. Toch is dit onderzoek niet het eindpunt, er zijn zeker dingen waarmee ik in de toekomst bezig wil blijven.
Aanbevelingen die ik mijzelf voor de praktijk wil meegeven zijn:

- Vraag hulp: juist doordat ik zo gevoelig ben voor het oordeel van andere kan ik hen gebruiken om mijn perfectionisme in te kaderen. Voor mijn privéleven kan ik hulp vragen van de mensen uit mijn naaste omgeving. Specifiek voor de beroepssituatie is het aan te bevelen om hulp te vragen van iemand binnen de school of contact te zoeken met een psycholoog
- Blijf reflecteren door middel van schalen: Ik denk ontzettend zwart/wit en dan ook nog eens in de meeste gevallen zwart. Door het schalen leer ik elke situatie op te delen in kleinere situaties die ik kan beoordelen.
- Het schrijven van dagboekverslagen: Door gedachten en gevoelens op te schrijven gaan ze geen eigen leven leiden, op die manier brengt dit rust, zonder dat ik mijn zwakte aan andere hoef te tonen.
- De R.E.T. methode blijven hanteren: De R.E.T. helpt mij om mijn gedachten rationeel te maken en te houden. Ik moet mijzelf hierbij wel bewust blijven van geloof hierin. Ik moet het niet alleen maar opschrijven, maar het ook geloven. Langzaam zal mijn weegschaaltje dan overhellen naar de kant met de nieuwe, rationele gedachten.

9.3.2 Algemene aanbevelingen

Ook voor andere kunnen de aanbevelingen uit de bovenstaande paragrafen zinvol zijn. Deze zijn eigenlijk te vergelijken met de conclusies bij mijn onderzoeksvraag[55]. Welke zijn:

- Het reflecteren van handelingen en activiteiten door middel van schalen
- Het reflecteren van handelingen en activiteiten door middel van het toekennen van plussen en minnen aan concrete situaties
- Het bijhouden van een dagboek om gevoelens en gedachten te uiten.
- Het hanteren van de R.E.T methode om irrationele gedachten te vervangen. Niet alleen op papier, maar ook in je hoofd.
- Het hebben of vragen om een goede begeleider (bijvoorbeeld een directeur) die bereid is om op de juiste wijze feedback te geven.

Daarnaast zijn er in het theoriedeel nog andere methoden genoemd, om perfectionisme in te kaderen. Ik heb deze methoden niet gekozen, omdat ze niet passen bij mijn karakter en/of mijn geloof. Om dezelfde redenen kan ik deze methoden dan ook niet echt aanbevelen:

- Cognitieve herstructurering
- Relaxatierespons.
- Mindfulness
- Gremlin methode
- Affirmatie

Verdere informatie over de verschillende methode is te vinden in het theoriedeel.[56]

[55] Zie afronding en conclusies hoofdstuk 8.3
[56] Zie theoriedeel hoofdstuk 3.5

10. SAMENVATTING

Dit onderzoek gaat over perfectionisme in het onderwijs. Het doel van dit onderzoek was het vinden van handvatten om, voor mij persoonlijk, een eventuele uitstroom uit het onderwijs door perfectionisme te voorkomen. De vragen die ik mijzelf hierbij gesteld heb zijn:

- Praktijkvraag: Welke kenmerken hebben nog werkende perfectionistische leerkrachten binnen het onderwijs?
- Onderzoeksvraag: Hoe kunnen perfectionistische docenten behouden worden binnen het onderwijs?

Ik ben dit onderzoek begonnen door te kijken naar de cijfers rondom de uitstroom van leerkrachten in het verleden. Hier kwam uit dat een groot deel van de uitstromende leerkracht (ruim 70%) uitstroomt door de hoge werkdruk. Hier valt niet uit te concluderen dat dit komt door perfectionisme. Vervolgens heb ik bekeken wat het vak van leerkracht nu precies in houd en welke aspecten de werkdruk zo hoog maken. Ook heb ik gekeken wat de persoonlijke kant van een leerkracht voor invloed heeft. Tot slot van mijn theoriestudie heb ik gekeken naar de kenmerken van een perfectionist, de vormen waarin dit verschijnt, de achtergronden hiervan, de gevolgen hiervan op het werk en de eventuele methoden om perfectionisme te bestrijden. Hieruit viel te concluderen dat er niet een eenduidige uitleg bestaat van het begrip perfectionisme. Het kent namelijk diverse vormen en uitingen. Ook zijn er diverse oorzaken van perfectionisme aan te wijzen. Wel wordt het zowel in de theorie als in de praktijk niet per definitie gezien als iets negatiefs. Wanneer dit wel het geval is zijn er meerdere mogelijkheden om erger te voorkomen.

In de praktijk heb ik vervolgens een schets gemaakt van mijn eigen perfectionisme. Aan de hand van deze schets heb ik een van de in de theorie genoemde methoden, namelijk het schrijven van een dagboek, gepakt en ben hiermee aan het werk gegaan. Nadat dit voor mij niet werkte is hier de R.E.T. aan toegevoegd. Deze methodiek heb ik twee maanden beoefend en is voor mij erg waardevol gebleken. Daarnaast heb ik een viertal interviews afgenomen met perfectionistische leerkrachten die nog actief zijn in het onderwijs. Door middel van deze interviews heb ik een goed beeld kunnen schetsen van overeenkomstige kenmerken en de wijze waarop diverse mensen met hun perfectionisme omgaan. Tevens heb ik een interview gehad met Drs. C. Roest, klinisch- psycholoog en psychotherapeut. Ook in dit interview zijn een aantal kenmerken van perfectionisten naar voren gekomen. Daarnaast heb ik met hem gesproken over de mogelijke gevaren, namelijk lichamelijke problemen, depressie en burn-out. Vervolgens hebben we een aantal methoden bekeken om perfectionisme in de hand te houden. Een van deze methoden, het reflecteren door middel van schalen, heb ik direct gebruikt in de praktijk en opgenomen in mijn onderzoek. Deze wijze van reflecteren werkt voor mijzelf erg relativerend.

De conclusies van mijn onderzoek wijzen uit dat er vele antwoorden mogelijk zijn op mijn praktijkvraag. De antwoorden die uit mijn praktijkonderzoek naar voren kwam waren onder andere dat men: hoge eisen stelt aan zichzelf, last heeft van faalangst, erg plichtgetrouw is, alles onder controle wil houden, zich sterk bewust is van de mening van andere, moeite heeft met ontspannen met soms lichamelijk klachten tot gevolg, een constante druk voelt, een hoge inzet heeft, erg zelfkritisch is, erg enthousiast en gedreven is, moeite heeft bij het vragen om hulp, moeite heeft met het aannemen van complimenten, aardig gevonden worden, bang om keuzes te maken.

Ook bij mijn onderzoeksvraag viel te concluderen dat een eenduidig antwoord niet mogelijk is. Ieder perfectionist heeft zijn eigen perfectionistische eigenschappen en zijn eigen karakter. Wel zijn er vanuit het onderzoek een aantal oplossingen aangedragen die of in dit onderzoek, of in het verleden effectief zijn geweest bij perfectionistische leerkrachten.

Deze zijn:

- Het reflecteren van handelingen en activiteiten door middel van schalen
- Het reflecteren van handelingen en activiteiten door middel van het toekennen van plussen en minnen aan concrete situaties
- Het bijhouden van een dagboek om gevoelens en gedachten te uiten.
- Het hanteren van de R.E.T. methode om irrationele gedachten te vervangen. Niet alleen op papier, maar ook in je hoofd.
- Het hebben of vragen om een goede begeleider (bijvoorbeeld een directeur) die bereid is om op de juiste wijze feedback te geven.

BRONNEN

Boeken en artikelen

- Aa, R. van der & Vermeulen-Kerstens, L. *Loopbaan van leraren door de tijd heen: onderzoek naar de loopbaanontwikkeling van afgestudeerden van de lerarenopleidingen basisonderwijs en voortgezet onderwijs* 1970-2007 (2008) Rotterdam: Ecorys
- Andriessen, E.(3 april 2009) 'Het gaat om de essentie' *Profiel* 3 blz. 6-8
- Bokhorst, K. *In spin de juffrouw is in: de persoonlijke kant van de leerkracht*. (2007) Baarn: HB uitgevers
- Dijk, B van, Dijk, A van en Carson, R. *De mythe van perfectionisme: over nut en nadeel van perfectionistisch gedrag*(2006) Zaltbommel: uitgeverij Thema
- Flett, G.L & Hewitt, P.L. *Pefectionism: Theory, research, and treatment* (2002) Washington: American Psychological Association.
- Jonge, J.F.M de & Muijnk, J.A. de. *Waarom leraren de sector verlaten: onderzoek naar de uitstroom uit het primair en voortgezet onderwijs* (2002) Zoetermeer: EIM
- Kallenberg, T. *Ontwikkeling door onderzoek: een handreiking voor leraren* (2007) Utrecht: ThiemeMeulenhoff
- Märtin, D. *Goed is beter dan perfect. Makkelijker en langzamer leven* (2003) uitgeverij Ten Have
- Meax, E. M*indfulness in de maalstroom van het leven* (2006) Tiel: Uitgeverij Lanoo
- Omar, A.D. & Lesch, A. *Gelukkig niet perfect: overwin je perfectionisme*(2008) Baarn: Forte uitgevers bv
- Pennebaker, J.W. *The opening up: The healing power of expressing emotions* (1997) New York: The Guilford Express
- Roest, K. *Niets moet alles mag: praktische handleiding voor gezond denken en zelfvertrouwen* (2006) Zoetermeer: Uitgeverij boekencentrum
- Sterkenburg, P.G.J. *Van Dale woordenboek* (1996) Utrecht: Van Dale Lexicografie bv
- Visser, Y. *Leerkracht 'n vak apart: een praktijkboek voor en over de beginnende leerkracht in het primair onderwijs* (2002) Amersfoort: CPS
- Zöllner, U. *De kunst om niet perfect te zijn.(*2001)Kampen: uitgeverij Ten Have

Websites

- Deleye, J (2006) *The secret in het daglicht.* geraadpleegd op 12 januari 2010 http://www.grenswetenschap.nl/onbegrensd.asp?id=1
- Heering, J(2009) *Last van perfectionisme?* Geraadpleegd op 13 januari 2010 http://www.morpheus-emotionele-bevrijding.com/perfectionisme.
- Passier, H (2010)*Coachingsprogramma perfectionisme*. Geraadpleegd op 15 februari 2010. http://www.drukvandeketel.info/index.php?pg=coachingsprogramma-perfectionisme

BIJLAGEN

I. Opzet diepte interview leerkrachten

Introductie	Ik zal me even voorstellen; Ik ben Esther Groenevelt, student PABO aan de Christelijke Hogeschool in Ede. Voor mijn afstuderen voer ik een onderzoek uit naar de invloed van perfectionisme op het beoefenen van het vak van leerkracht. En de mogelijke hulpmiddelen om uitval door perfectionisme te voorkomen. Met de informatie die u mij zal geven zal vertrouwelijk worden omgegaan en deze informatie zal anoniem worden verwerkt. Het interview zal ongeveer een uurtje duren. Graag zou ik het interview op willen nemen zodat het voor mij makkelijker is om informatie die u geeft terug te halen. Wanneer de informatie is verwerkt zal de band worden gewist. Heeft u verder nog vragen?
Mind-map	De leerkracht vult een mind-map in rondom perfectionisme.
Aanvang	Wanneer bent u begonnen met lesgeven? Wat is uw leeftijd? Op welke scholen heeft u gewerkt? Op welke manier bent u op uw huidige school terecht gekomen? Welke groepen heeft u les gegeven?
Motivatie	Waarom het onderwijs? Hoe keek u aan tegen het vak voordat u begon? En achteraf? Is dit veranderd?
Ervaringen, waarderingen van het beroep	Vertel eens wat over het beroep? Wat vindt u leuk aan dit beroep? Wat valt u tegen?
Werkdruk	Er wordt veel geschreven over de werkdruk in het onderwijs, hoe ervaart u dit?
Perfectionisme Algemeen	U heeft aangegeven perfectionistisch te zijn, hoe weet u dat van uzelf? Hoe zou u het begrip perfectionisme omschrijven? Waar uit dat zich in? Welke terreinen? Hoe ervaart u dat? Positief/negatief?
Perfectionisme als docent	Uit uw perfectionisme zich in uw werk? Hoe uit uw perfectionisme zich in u werk? V.b. positief? V.b. negatief? Stelt u hoge doelen in uw werk als docent? Hoe uit dat zich? Kunt u concrete voorbeelden geven? Hoe ervaart u dat? Wanneer bent u tevreden als docent? Wanneer bent u teleurgesteld als docent? Waarvan is uw beoordeling als docent over u zelf afhankelijk? Ervaart u angst tijdens uw werk? Kunt u hiervan situaties beschrijven?

	Is uw omgeving (collega's/management) hier van invloed op?
Perfectionisme en gevolgen	Welke gevolgen zou uw perfectionisme in de toekomst kunnen hebben?
Negatief perfectionisme bestrijden	Probeert u de drang naar perfectie te minderen? Zo ja hoe? Zo nee, waarom niet?
Eigen inbreng	Wilt u nog iets vertellen over perfectionisme en/of onderwijs?
Evaluatie	Hoe vond u het gesprek?

II. Opzet diepte interview Drs. C. Roest

Introductie	Ik zal me even voorstellen; Ik ben Esther Groenevelt, student PABO aan de Christelijke Hogeschool in Ede. Voor mijn afstuderen voer ik een onderzoek uit naar de invloed van perfectionisme op het beoefenen van het vak van leerkracht. En de mogelijke hulpmiddelen om uitval door perfectionisme te voorkomen. Het interview zal ongeveer een uurtje duren. Graag zou ik het interview op willen nemen zodat het voor mij makkelijker is om informatie die je geeft terug te halen. Wanneer de informatie is verwerkt zal de band worden gewist. Heeft u verder nog vragen?
Mind-map	Drs. Roest vult een mind-map in over perfectionisme.
Aanvang	U bent klinisch psycholoog en bevordert zo de geestelijke gezondheid van mensen dit in uw praktijk komen, komt u in uw werk vaak in aanraken met perfectionisten?
Perfectionisme	Kunt u in deze mind-map aangeven welke kenmerken bij perfectionisme horen volgens u? (doornemen kenmerken) Wanneer wordt perfectionisme hinderlijk volgens u?
Bestrijding	Kunt u in deze mind-map aangeven wat er bij u opkomt als u denkt aan de begeleiding van perfectionisme? Wat zijn volgens u doeltreffende methode om perfectionisme te bestrijden?
RET	U hebt een boek geschreven over de R.E.T., een methode om je denkstijl werkelijk te wijzigen, zou deze methode kunnen werken om negatief perfectionisme te bestrijden? Hoe ziet u dit? Ik heb hier een ingevuld R.E.T. schema. Vindt u de wijze waarop dit ingevuld is doeltreffend?
Onderwijs	Bent u bekend met het onderwijs? Als u denkt aan perfectionistische leerkrachten, hoe zouden eerder genoemde methode specifiek voor deze groep toegepast kunnen worden?
Casus	Ik heb u een beeld gestuurd van een perfectionistisch beginnende leerkracht. Wanneer u haar in de praktijk kreeg, wat zou u eerste handeling zijn? Casus bespreken.
Eigen inbreng	Wilt u nog iets vertellen over perfectionisme en/of onderwijs?
Evaluatie	Hoe vond u het gesprek?

III. Schets geïnterviewden

De leerkrachten

Ik heb voor mijn onderzoek een viertal leerkrachten geïnterviewd. Om de anonimiteit van deze leerkrachten te waarborgen heb ik in het gehele onderzoeksverslag geen namen of scholen waarop ze werkzaam zijn genoemd. Om toch een beeld te schetsen van de geïnterviewden zal ik hieronder een korte schets weergeven. Hierbij is de naam uiteraard ook niet vermeld, maar zijn de leerkrachten verdeeld in categorieën. De categorieën die ik hiervoor gebruik heb zijn:

- Een ervaren leerkracht
- Een ervaren leerkracht die komend jaar uit het onderwijs vertrekt
- Een startend leerkracht
- Een leerkracht in opleiding

Deze categorieën zijn na het afnemen van de interviews bepaald. De leerkrachten zijn hier dus niet op geselecteerd.

De ervaren leerkracht

Deze vrouwelijke leerkracht heeft al jaren ervaring in het onderwijs. Nadat zij haar opleiding heeft afgerond is zij blijven hangen in het speciaal basisonderwijs. Nadien is ze via het praktijkonderwijs in het reguliere basisonderwijs terecht gekomen. De leerkracht heeft een lange periode lesgegeven bij de kleuters maar is, op zoek naar een nieuwe uitdaging nu in groep 3 terecht gekomen. De leerkracht geeft aan perfectionistisch te zijn, maar hier, over het algemeen, alleen te positieve gevolgen van de tien.

De ervaren leerkracht die komend jaar uit het onderwijs vertrekt.

Deze vrouwelijke leerkracht heeft veel ervaring in het onderwijs. Wel is ze er een korte tijd uit geweest. Na deze onderbreking heeft ze 6 jaar op een school gewerkt. Van oorsprong is deze leerkracht een onderbouwer, maar op het moment geeft zij schoolbreed les. Haar keuze voor het onderwijs was er een uit nood, omdat ze op de HBO- v opleiding niet werd aangenomen. Ze omschrijft het onderwijs als “oneerlijk” door de hoge werkdruk, de vele zorgleerlingen en het hoge verwachtingspatroon van ouders en directie. Deze leerkracht gaat het onderwijs verlaten voor een andere functie. Dit heeft niets te maken met haar eigen perfectionisme. Deze leerkracht heeft aan wel eens over haar grenzen te gaan door haar perfectionisme.

Een startend leerkracht

Deze vrouwelijke leerkracht staat pas een jaar voor de klas. Na de PABO heeft zij zich verder gespecialiseerd door middel van de Master Sen. Ze is een onderbouw leerkracht, maar geeft op dit moment ook eens in de twee weken een groep acht les. Deze leerkracht heeft nog een betrekkelijk open toekomst. Ze geeft aan dat de mogelijkheid bestaat dat ze door zal stromen naar het speciaal onderwijs. Anderzijds vind ze dat ze hier de ervaring nog niet voor heeft. Ook geeft ze aan dat haar perfectionisme haar in de toekomst ver zou kunnen drijven. Tot bijvoorbeeld een burn-out of iets dergelijks.

De leerkracht in opleiding

Deze vrouwelijke leerkracht in opleiding is bezig met haar eindstage. Voor de pabo heeft zij de opleiding tot onderwijs assistent gevolgd, waarna zij een jaar zelfstandig een klas heeft gedraaid. Op dit moment loopt ze haar stage op een ZMLK- school. Op deze school kan ze volgend jaar ook blijven werken. De leerkracht in opleiding heeft aan de werkdruk in het onderwijs niet te hoog te vinden. Wel geeft zij aan dit zou kunnen komen door haar perfectionisme. Deze leerkracht gaat haar perfectionisme te lijf door alles te structureren, iets wat in het ZMLK -onderwijs bijna onmogelijk is.

Selectie beleid

De concluderen valt dat de groep geïnterviewden bestond uit enkel leerkrachten van het vrouwelijk geslacht. Daarnaast zijn de leerkrachten heel divers in ervaring en toekomstbeeld. Dit is beide geen bewuste keuze geweest, maar de uitkomt van mijn oproep. Hieronder de tekst van de verzonden oproep, om een beeld te schetsen van de selectie.

Bent u perfectionistisch en merkt u dit in uw beroepspraktijk?
Dan ben ik op zoek naar u!

Ik zal me even voorstellen; Ik ben Esther Groenevelt student PABO aan de Christelijke Hogeschool in Ede. Voor mijn afstuderen voer ik een onderzoek uit naar de invloed van perfectionisme op het beoefenen van het vak van leerkracht. Om vervolgens diverse middelen te bekijken die perfectionistische leerkrachten verder kunnen helpen.

Naar aanleiding van mijn theoretische studie wil ik mij nu gaan verdiepen in de praktijk. Door het afnemen van een aantal interviews wil ik een duidelijk beeld krijgen van de hulpvraag van perfectionistische leerkrachten in het onderwijs. Vervolgens zal ik aan de hand van de theorie en een interview met een deskundige op het gebied van perfectionisme een aantal handvatten meegeven hoe om te gaan met perfectionisme.

Voor deze interviews ben ik op zoek naar een aantal leerkrachten, die in zichzelf een perfectionist herkennen. Dit hoeft dus niet bewezen te zijn! En perfectionisme kan zich in verschillende vormen uiten. Het gesprek zal ongeveer een uur duren. Met de informatie die u mij zal geven zal vertrouwelijk worden omgegaan en deze informatie zal anoniem worden verwerkt. **Mijn uiteindelijke bevindingen zullen uiteraard gedeeld worden, zodat u er ook echt wat mee kan!**

Alvast bedankt!

Esther Groenevelt
Esthergroenevelt@hotmail.com

Psycholoog

Drs. C. Roest werkt als klinisch psycholoog bij stichting Eleos. Dit is een stichting voor gereformeerde geestelijke gezondheidszorg. Daarnaast heeft hij een eigen psychotherapeutische praktijk. Dit houdt in dat hij mensen begeleid met geestelijke of psychosociale problemen. Vanuit de cursus 'train gezond denken en zelfvertrouwen' is het boek 'niets moet, alles mag' geboren. Dit boek heb ik als leidraad gebruikt bij het ontdekken van de R.E.T. methode. De werking van deze methode is omschreven in het theoriedeel[57]. De inhoud van het afgenomen interview is verwerkt in het praktijkdeel[58]. Het concept voor het interview staat in de bijlage[59].

57 Zie theoriedeel hoofdstuk 3.5
58 Zie praktijkdeel hoofdstuk 7
59 Zie bijlage II

IV. Mijn perfectionisme

Februari 2010

Ik perfectionistisch? Een paar jaar geleden zou ik absoluut gezegd hebben van niet. Sterker nog in het tweede jaar van de PABO heb ik een paper geschreven over perfectionisme waarin ik concludeer dat perfectionisme niet iets is wat bij mij past. Ik citeer:

"Door mijn omgeving word ik vaak betiteld als **zelfkritisch**. Dit is een eigenschap die in sommige gevallen ook gelden voor perfectionisten. Toch heb ik meer en meer het gevoel dat ik niet echt een perfectionist ben. Ik wil dingen heel graag goed doen en kan soms ontevreden zij over mijn eigen prestaties, maar als het puntje bij het paaltje komt kan ik met mijn **nuchterheid** een hoop "onrealistische gedachten" wegdrukken uit mijn hoofd. Toch herken ik wel een aantal eigenschappen uit schetsen van perfectionisten. Zo schreef Carla Zuidema (fictieve naam), beleidsadviseur op een ministerie[60] het volgende:

"In mijn persoonlijk leven komt het wel voor dat ik **hoge eisen** stel aan mensen. Van vrienden verwacht ik bijvoorbeeld dat ze me regelmatig bellen, dat is een criterium voor een vriendschap zoals iedereen die heeft." In dit stukje beschrijft zij dat ze ook dingen van andere verwacht. Dit heb ik zelf ook wel redelijk sterk. Ik heb soms de neiging **de lat voor andere net zo hoog te leggen als voor mezelf.** Ik herken me dan ook in bepaalde mate in de volgende regels: " En ik vind dat ik ook aan hen verplicht ben regelmatig iets van me te laten horen". Hier zie je dat Carla de dingen die ze van andere verwacht in nog grotere mate verwacht van zichzelf. Ik denk dat ik op relationeel gebied zeker een bepaalde vorm van perfectionisme in me heb, maar dat dit meer te maken heeft met mijn sociale en betrokken karakter eigenschappen.
Op andere vlakken heb ik dan weer helemaal geen perfectionistische trekjes. Als ik bijvoorbeeld kijk naar het voorbeeld van Ron[61] zoals die vermeld staat, voel ik meer een soort van medelijden dan van herkenning. Ik ben een **enthousiasteling** die graag ergens voor gaat, maar ik heb de neiging bij het verstrijken van de tijd mijn **doeltreffendheid en functionaliteit** te verliezen. Het stukje over Ron blijft van het begin tot het eind gedreven het perfecte resultaat te bereiken. Dit valt op uit de volgende punten:
"De commissieleden doen erg hun best, maar Ron is zelden tevreden over de resultaten. Er ontbreekt altijd wel iets, er is altijd wel een kleinigheid vergeten."
"Zelf is Ron na zijn werk, bijna iedere avond in de weer, soms tot laat in de avond."
"Deze onbegrensde inzet verwacht hij eigenlijk ook van andere"
Ron wil van het begin tot het eind **het perfecte feest** in elkaar draaien. En verwacht van andere dat ze hier precies zo over denken. Hij heeft niet door dat hij hiermee zichzelf en andere alleen maar vermoeit."

Ik heb in dit citaat opvallende begrippen en woorden vetgedrukt. Ik erken in dit stukje namelijk al dat sociaal gezien de lat erg hoog leg en dat van anderen ook verwacht. Dat is eigenlijk al perfectionisme. Ik betitel mezelf in dit stukje als zelfkritisch, iets wat volgens de theorie wel degelijk valt onder perfectionisme. Mijn nuchterheid voer ik aan als tegenwicht voor hoge eisen en irreële gedachten. Als ik daar nu op terugkijk merk ik dat dit op het moment van het schrijven van deze paper misschien wel echt het geval was. Ik was (in tegenstelling tot wat ik toen concludeerde) wel degelijk perfectionistisch maar kon dit in evenwicht houden met een zekere vorm van nuchterheid. Ik herinner me dat ik in ditzelfde jaar een P.E.T- training gevolgd heb die me dit echt geleerd heeft.

[60] Dijk, B van, Dijk, A van en Carson, R. (2006)
[61] Dijk, B van, Dijk, A van en Carson, R. (2006)

Het feit dat ik mijn perfectionisme niet her- en erkende was, denk ik, omdat ik het in de hand had. Ik wist hoe ik op bijvoorbeeld mijn negatieve gedachten moest reageren en kon deze zelf ondervangen.

Nu twee jaar later sta ik er toch wat anders voor. Nu, na een druk jaar en een geestelijk zware stage (H)erken ik als negatief perfectionist en besef dat ik hier wat mee moet doen om mijn toekomst in het onderwijs. Ik herken bij mezelf het in de literatuur genoemde: " streven naar het hoogst haalbare."Ik heb zelf ook de neiging de lat steeds weer naar boven op te schuiven en de realiteit uit het oog te verliezen. Ik heb de verschillende kenmerken die genoemd worden in de literatuur nog eens bekeken en daar kwam het volgende duidelijk uit:

- Als ik kijk naar het rijtje van Alice D. Omar en Alice Lesch[62], zijn de onderstreepte kernmerken erg herkenbaar:
  1. Als je een fout hebt gemaakt, kan je die maar niet uit je hoofd zetten.
  2. Je bent heel competitief ingesteld en kunt niet leven met het idee dat je minder presteert dan een ander.
  3. Je wilt alles 'honderd procent', anders hoeft het voor jou helemaal niet.
  4. Je eist van anderen ook perfectie.
  5. Je vraagt nooit om hulp als die vraag geïnterpreteerd kan worden als een teken van imperfectie of zwakte.
  6. Als anderen er allang de brui aan hebben gegeven, blijf jij nog proberen een probleem op te lossen.
  7. Je bent tuk op fouten en je moet mensen corrigeren als ze het mis hebben.
  8. Je bent je zeer bewust van de eisen en verwachtingen van je omgeving.
  9. Het idee om publiekelijk een fout te maken, maakt je heel onzeker.
  10. De spelfout in de kop boven dit lijstje is opgevallen.

Een score van 6 uit 10 en dan moet ik ook nog bekennen dat ik in sommige van de andere kenmerken wel kleine dingetjes herken.

- Wanneer ik kijk naar de lijst van gedrag en gevoelens van de Canadese hoogleraren in de psychologie Gordon L. Flett en Paul L. Hewitt herken ik de volgende punten:
  - De verwachting dat mensen en omstandigheden geen zwakheden of fouten vertonen.
  - Vastlopen in bezigheden.
  - Het automatisch en vrijwel onbewust denken in termen van perfectie.
  - Extreem opmerkzaam zijn op fouten en tekortkomingen.
  - Gevoelens van schuld en schaamte.
  - Van een mug een olifant maken.
  - Het hanteren van rigide maatstaven.
  - Het onmogelijke verwachten.
  - De 'alles of niets' houding.
  - Teveel gewicht toekennen aan kleinigheden.
  - Heftig reageren.

Met een score van 8 uit 11 is ook hier de herkenning erg groot. Eigenlijk bevestigen deze lijstjes enkel wat ik al wel wist. Ik ben een perfectionist. Om dit voor mijzelf nog eens duidelijk neer te zetten heb ik besloten om een van de vele testen rondom perfectionisme te maken. Dit doe ik niet om te kijken of ik perfectionistisch ben, maar om te kijken op welke gebieden dit het sterkst naar voren komt. Hierdoor kan ik ook zien welke kenmerken ik in me heb. Ik heb de test uit het eerder genoemde boek van Omar en Lesch[63] gemaakt. De keuze voor deze test is willekeurig.

[62] Omar, A.D. & Lesch, A. (2008)
[63] Omar, A.D. & Lesch, A. (2008)

Deze test is op basis van 6 terreinen, waarvan ik enkel deze heb gemaakt waarin ik mijzelf herkende. Dit zijn:
A: je lichaam, B: je huis, C: je werk, D: relaties, F: Beslissingen. Voor mijn onderzoek is zijn vooral C, D en F van belang. In de test heb ik kernbegrippen voor mij dikgedrukt. De test werkt als volgt: antwoord op elke vraag met een getal van 0 tot 3. Tel vervolgens de punten bij elkaar op.

A: je lichaam

1. Ik ben me constant bewust van wat ik eet.	1
2. Als ik in een winkel of op mijn werk een aantrekkelijker vrouw ontmoet, word ik onzeker en voel ik me de mindere	2
3. In gesprek met andere maak ik negatieve opmerkingen over mijn uiterlijk en **benadruk ik mijn zwakke punten**.	2
4. Kleren kopen vind ik heel frustrerend, omdat ik denk dat niets me staat	2
5. Van vriendinnen hoor ik dat ik teveel naar de sportschool ga	0
6. Als mensen zeggen dat ik er leuk uitzie, **geloof ik ze niet.**	3
7. Als ik aankom word ik boos op mezelf, omdat ik vind dat ik me beter zou moeten beheersen wat eten betreft.	0
8. Hoe slanker ik ben, des te meer tevreden ik met mezelf ben.	0
9. Mijn onzekerheid over mijn uiterlijk maakt het voor mij moeilijk om van seks te genieten	-
10. Ik krijg de kriebels als ik een foto van mezelf zie, omdat ik niet gelukkig ben met mijn uiterlijk	2
11. Als ik ziek word, heb ik het gevoel **dat mijn lichaam me in de steek laat.**	3
12. Ik denk dat ik nooit lichamelijke klachten of een chronische ziekte krijg als ik maar goed mijn best doe.	0
13. Als ik gedeprimeerd ben. Word ik nijdig omdat ik er niet in slaag mezelf uit de put te halen en snel weer vrolijk te worden.	3
Totaal:	18

B: je huis

1. Het huis moet opgeruimd zijn en de afwas gedaan, anders kan ik niet gaan slapen.	0
2. Het is wel voorgekomen dat ik familie of vrienden niet bij me thuis uitnodigde omdat ik me schaamde voor mijn huis	1
3. Al ik bij een vriendin ben die een groter, nieuwer of smaakvoller ingericht huis heeft dan ik, raak ik uit mijn humeur.	1
4. Als ik mensen te eten krijg word ik heel nerveus omdat ik heel nerveus omdat ik uitgebreid kook of nieuwe, ingewikkelde recepten heb uitgezocht.	2
5. Als er onverwacht vrienden langskomen, verontschuldig ik me meer dan eens voor de rommel.	3
6. Als ik tijdschriften op het gebied van woninginrichting bekijk, word ik verdrietig omdat mijn huis het niet haalt bij wat ik op de foto's zie.	1
7. Mensen bij wie het rommelig is dalen in mijn achting.	0
8. Ik maak me erg druk over bacteriën in de keuken en neem het aanrecht en de tafel regelmatig af met een desinfecterend middel.	0
9. Als ik iets bak of kook word ik **boos op mezelf** als het aanbrandt.	2
10. Met de feestdagen **voel ik me verplicht** om veel werk te maken van versieringen in de tuin en het huis.	3
11. Het irriteert me als de buren hun tuin niet zo goed onderhouden als ze volgens mij zouden moeten doen	1
12. Als ik boodschappen doe, maak ik altijd zorgvuldig een lijstje. Als er iets uitverkocht blijkt te zijn, ben ik gefrustreerd en geërgerd.	0
13. Ik denk dat mijn huis **nooit zo schoon, opgeruimd en ingericht zal zijn als ik wil.**	3
Totaal:	17

C: je werk

1. Als ik een functioneringsgesprek heb, ben ik erg ontdaan als de beoordeling minder dan perfect is.	3
2. Een **deadline is een schrikbeeld**, omdat ik mezelf helemaal verlies in mijn hang naar perfectie	3
3. Ik vind dat veel mensen op mijn werk zich onvoldoende inzetten.	1
4. Ik steek **veel meer energie** in de werkzaamheden dan mijn collega's	2
5. Als mijn baas een **kritische opmerking over mijn werk maakt, zit me dat dagenlang dwars.**	3
6. Ik maak me zorgen over **eventuele fouten** in mijn werk, want ik ben **bang** dat ik dan ontslagen word en mijn carrière wel kan vergeten.	3
7. Als ik een bepaald project heb afgerond, zie ik alleen maar **tekortkomingen.**	3
8. Ik delegeer niet graag, want ik vind dat andere mensen het werk minder goed doen dan ik.	1
9. Ik voel me **onaangenaam getroffen als iemand me adviezen** geeft over mijn werkzaamheden, zelfs als die zinvol zijn.	3
10. Soms ben ik zo bang dat ik een project niet goed zal uitvoeren, dat **ik nauwelijks durf te beginnen**.	3
11. Ik vind het niet prettig om mijn baas of collega's om hulp, advies of steun te vragen.	3
12. Ik werk niet graag samen omdat ik het werk van mijn collega's kwalitatief onvoldoende vind.	0
13. Ik vind mijn werk niet leuk, maar ben bang om een andere baan te zoeken.	1
Totaal:	29

D: Relaties

1. Ik wil dat **iedereen** me aardig vindt	3
2. Ik reageer heel kritisch als ik merk dat mijn vrienden of familieleden minder hoge maatstaven hanteren dan ikzelf.	1
3. Ik vind het **kwetsend en teleurstellend** als een vriendin vergeet me voor mijn verjaardag een kaartje te sturen.	2
4. Ik vind het niet prettig om emotionele **steun te vragen** aan familie of vrienden.	2
5. Als er binnen een relatie iets misgaat, gaaf ik **mezelf de schuld**	3
6. Ik voel me schuldig omdat ik het idee heb dat ik nooit voldoende doe voor mijn ouders	2
7. Geen enkele man voldoet aan mijn **verwachtingen** of mijn echtgenoot zegt dat ik te veel kritiek op hem heb.	2
8. De hoeveelheid die werk gaat zitten in het onderhouden van mijn huwelijk en/of relaties met andere mensen, valt me heel erg tegen.	2
9. Ik raak gefrustreerd omdat mijn man minder hoge eisen stelt aan de opvoeding aan onze kinderen en het op orde houden van ons huis.	1
10. Als ik iets doms doe, ben ik bang dat familie en vrienden me zullen **afwijzen**.	3
11. Na een ruzie met een familielid is het wel voorgekomen dat ik hem of haar dagen, weken of maanden niet sprak	2
12. Als mensen me onrechtvaardig behandelen heb ik moeite heb ik **moeite hen te vergeven**	3
13. Als mijn vrienden en familie zouden weten hoe ik 'echt' ben zouden ze me **afwijzen**	2
Totaal:	28

E: kinderen

Dit onderdeel is niet van toepassing.

F: beslissingen

1. Met **grote beslissingen** heb ik heel veel moeite	3
2. Met **kleine, alledaagse beslissingen** heb ik heel veel moeite.	2
3. Ik vind het lastig besluiten te nemen, omdat ik bang ben dat ik een **verkeerde keuze** maak.	3
4. Als ik een bepaalde keuze heb gemaakt blijf ik er vaak over **piekeren.**	3
5. Ik kan **eindeloos dubben** over een besluit	3
6. In het algemeen twijfel ik aan mijn vermogen om tot het juiste besluit te komen.	2
7. Van een aantal grote beslissingen die ik in mijn leven heb genomen, heb ik spijt.	2
8. Beslissingen nemen veel tijd, omdat ik me eerst uitvoerig in de kwestie verdiep en zoveel mogelijk informatie probeer te verzamelen	2
9. Als ik een besluit neem dat later verkeerd blijkt uit te pakken, kan ik dat **mezelf moeilijk vergeven**.	3
10. Bij de keuzes die ik maak, laat ik me door mijn omgeving **meer beïnvloeden dan ik zou willen.**	3
11. Als ik deel uitmaak van een groep die een besluit moet nemen, **heb ik er moeite mee een afwijkende mening uit te spreken**.	3
12. **Als mijn beslissing niet de juiste blijft te zijn, vind ik mezelf stom en maak ik mezelf nog lange tijd verwijten**.	3
13. **Bij het nemen van beslissingen laat ik me sterk leiden door de mening van andere zoals mijn man of mijn ouders**.	3
Totaal:	35

Deel:	Score
A: je lichaam	18
B: je huis	17
C: je werk	29
D: relaties	28
E: kinderen	-
F: beslissingen	35
Totaal score:	**127** Je hebt er moeite mee je **eigen** of andermans tekortkomingen te accepteren, en dat kan lastig zijn op je werk en in je persoonlijke relaties. **Je stelt hoge eisen en raakt flink gefrustreerd als je die niet waar kunt maken. Je perfectionisme staat je geluk soms in de weg.**

Te concluderen valt dat ik mijzelf inderdaad een perfectionist kan noemen. Ook in mijn dagelijkse stagepraktijk komt dit vaak naar voren. Zo heb ik bijvoorbeeld last van:

- Het continu streven naar een perfecte voorbereiding, een perfecte toets etc.
- De drempel om 's maandags weer voor de klas te gaan staan is erg hoog.
- Doordat ik alles perfect wil doen gaat er erg veel tijd zitten in mijn werkzaamheden.
- Ik vind het ontzettend spannend als er iemand in de klas komt kijken, ik ben dan bang om te falen.
- Door mijn hoge eisen loop ik vaak vast. Die hoge lat blokkeert mij dan in het werken.
- Wanneer het een dagje iets minder liep heb ik ontzettend veel moeite dit te relativeren.
- Ik heb moeite met het maken van grote (vaak noodzakelijke) beslissingen voor mijn klas.
- Door de continue druk die ik op mijzelf leg, word ik verhinderd mij te focussen op de kinderen.
- Een door de kinderen slecht gemaakte toets betrek ik ontzettend op mij eigen kunnen.

Deze lijst met punten kunnen het functioneren voor mij als leerkracht in de toekomst erg moeilijk maken. Ik vind het dan ook van belang om hier de komende maanden, waarin ik nog bezig ben met mijn studie, hard mee aan het werk te gaan.

In eerste instantie wil ik dit doen door datgene wat ik in leerjaar twee heb geleerd met betrekking tot de R.E.T. methode weer op te pakken en ik wil dit combineren met het bijhouden van een dagboek. In dit dagboek ga ik beschrijven hoe ik mij voel na een dag stage en hoe dit komt. Wellicht is het verstandig hierin de R.E.T. methode direct naar voren te laten komen. Ik zal dit dagboek enkel bijhouden wanneer ik negatief perfectionisme in de dag herken. Beide methode zijn afkomstig uit mijn literatuurstudie.[64] Daarnaast zal ik in de komende periode een viertal leerkrachten interviewen die ook last hebben van perfectionisme. Ook de handvaten die zij mij wellicht zullen bieden wil ik meenemen in mijn leerweg.

[64] Zie theoriedeel hoofdstuk 3.5

V. Dagboekverslagen

1. Dagboekverslag

Vandaag nog een dagje achter in de klas zitten kijken. Nog steeds verbaas ik mij over de structuren in mijn mentors dagplanningen. De kinderen weten exact wat ze moeten doen en hoe ze dat moeten doen en doen dit zonder mopperen. Ik zie op tegen morgen. Zullen ze bij mij ook zo netjes werken? Kan ik ze wel zoveel structuur bieden? Kan ik überhaupt wel goed genoeg lesgeven? De perfecte organisatie zoals mijn mentor die uitvoert kan ik naar mijn idee nooit evenaren. Het maakt me bang om onderuit te gaan.

2. Dagboekverslag

Vandaag eerste dagje voor de klas gestaan. Had vanmorgen echt grote moeite om positief te blijven denken, maar het schema heeft me echt geholpen. Door mijn negatieve gedachten te lezen merk ik echt dat sommige niet waarheidsgetrouw zijn. De dag verliep eigenlijk redelijk heel goed. Ik merk dat ik als ik maar aan het lesgeven ben vrij snel ontspan en dat werkt een stuk prettiger. Halverwege de dag kwam mijn mentrix een keer binnen en hier raakte ik gestrest van. Deze spanning zakte maar moeilijk weg. Ik was mij continu bewust van haar aanwezigheid en had ontzettend veel moeite dit van me af te zetten. Ze zou zich nu een eerste beeld vormen van mijn vaardigheden. Mijn handelen moest dus erg goed zij.

3. Dagboekverslag

Het is weekend, ik weet het. Ik zou nu geen last moeten hebben van mijn perfectionisme met betrekking tot stage. Toch voel ik me al het hele weekend opgejaagd. Ik pak steeds mijn stagemap erbij en bereid de lessen steeds opnieuw voor. Ik heb het idee dat ik iets vergeet, dat mijn voorbereiding niet optimaal is. Vannacht werd ik er zelfs wakker van en toen heb ik de methodes nog eens goed bekeken. Morgen is mijn 3e zelfstandige dag. Ik zou er aan moeten wennen, maar de druk wordt niet minder. Eerder erger. De gedachten die ik steeds heb in een ABC-schema:

4. Dagboekverslag

Na een gespannen weekend verliep de dag vandaag eigenlijk super goed. Zo snel als ik voor de klas stond was de spanning weg en dacht ik niet meer na of ik het kon. Het ABC-schema heeft me hier gister echt bij geholpen. Ik merk dat dagen als vandaag me energie geven en dat was ook wel nodig als ik kijk naar de energie die het weekend me gekost heeft. Na schooltijd kwam mijn ICO vragen of ze een keertje in de klas mocht komen kijken. Ik voelde me zo vol goede energie dat ik zei dat ik het prima vind. Nu komt ze morgen de rekenles kijken en ik krijg het bij het idee al benauwd. Ik ken de klas nog zo kort en zit nog helemaal niet genoeg in de rekenstof. Morgen lopen er veel kinderen de klas in en uit en zal het erg onrustig zijn.

De gedachten die ik steeds heb in een ABC-schema:
A: Morgen komt mijn ICO kijken bij mijn lessen. Toen ze het vroeg voelde ik me erg zelfverzekerd, maar nu ben ik er bang dat ze mijn prestatie niet goed genoeg zal vinden.
B1: Ik ken de kinderen nog helemaal niet.
B2: Ik moet nog vertrouwd raken bij de rekenstof van de groep.
B3: mijn mentrix en ik hebben voor morgen veel onrustige activiteiten gepland. Ik kan hier nog niet goed genoeg mee omgaan.
B4: Mijn ICO zal mijn prestaties niet goed genoeg vinden.
C1: Gespannen, bang
C2: Ik wordt onrustig en geblokkeerd in mijn voorbereiding.
D1: Ik ben nu al twee weken in de klas en de kinderen hebben nooit moeite gehad met het feit dat ik nieuw was.
D2: Wanneer ik mij terdege voorbereid kan ik deze les goed aanbieden.
D3: Die onrustige activiteiten kan ik inplannen omdat ik weet dat ze komen. Hier kan ik juist mijn kwaliteiten laten zien.

D4: Bij mijn proefles heeft zij mij ook les zien geven. Ze was toen erg tevreden. Wanneer zij feedback heeft kan ik hier juist van leren.
E1: Rust, gezonde spanning, plezier
E2: Ik ga nu de les goed voorbereiden en dan rust pakken. Het verleden heeft uitgewezen dat ik het dan best kan. Morgen zal ik de les gaan geven en leren van haar feedback.

5. Dagboekverslag

Gister is mijn ICO komen kijken. 's Nachts heb ik echt moeite moeten doen om de voorgenomen gedachten en acties ook echt tot uitvoering te brengen. Gek genoeg was ik bij binnenkomst in de school weer heel rustig. Ik kon dit en ik moest ervan gaan genieten. Dit is ook echt gelukt. Het was een hectische les, maar het ging verder eigenlijk best goed. Ik heb zelf natuurlijk wel een paar op- en aanmerkingen. Met mijn ICO heb ik wegens tijdgebrek nog geen evaluatiegesprek gehad en dit maakt me heel onzeker. Ik wil haar graag laten zien wat ik kan en weet niet of ze tevreden is met wat ze nu gezien heeft.

A: Morgen heb ik een evaluatiegesprek met mijn ICO.
B1: Mijn ICO vindt de les vast veel te onrustig
B2: Mijn ICO vindt vast dat ik de stof anders had moeten aanbieden.
B3: Mijn ICO zal mijn prestaties niet goed genoeg vinden.
C1: Gespannen, bang, onzeker
C2: Ik wordt onrustig en krijg geen rust
D1: De onrust heb ik aardig goed opgepakt. Van haar feedback hierover kan ik leren om er de volgende keer nog beter op in te spelen.
D2: Ik heb goed nagedacht over mijn lesvoorbereiding en heel bewust mijn keuzes gemaakt. We kunnen hierover in gesprek gaan, maar het hoeft niet per definitie fout te zijn.
D3: Wanneer zij feedback heeft op mijn les kan ik hier van leren.
D4: Bij mijn proefles heeft zij mij ook les zien geven. Ze was toen erg tevreden. Wanneer zij feedback heeft kan ik hier juist van leren.
E1: Rust, ontspanning
E2: Ik ga nu lekker slapen en niet meer piekeren over de mening van mijn ICO. In het gesprek voel ik mij niet meteen aangevallen, maar probeer er zoveel mogelijk van te leren.

6. Dagboekverslag

Vorige week is ICO komen kijken. Ik was erg bang voor haar reactie, maar kon me na het invullen van mijn dagboek goed opzij zetten en lekker gaan slapen. Mijn ICO was erg enthousiast. Dit werkte erg motiverend. Samen hebben we wel wat vragen van haar kant besproken, maar ik voelde me tijdens het gesprek echt heel ontspannen. De feedback die ik meekreeg kan ik goed gebruiken voor de toekomst. Woensdag heb ik op een hele relaxte manier de klas gedraaid en toen was de stageweek voorbij. Mijn mentor en ik hebben afgesproken maandagmiddag bezig te gaan voor Haïti door met de kinderen een veiling te organiseren. Dit is erg leuk, maar het idee dat ik hem moet leiden vind ik erg eng. De kinderen moeten de hele middag mee blijven doen en ik ben erg bang dat ze hier heel onrustig van zullen worden. Daarnaast komen de ouders ook kijken, waardoor het nog belangrijker is dat het perfect verloopt. Mijn mentor is deze middag ook aanwezig, maar haar hulpvragen voelt als falen.

A: Morgen hebben we een veiling in de klas.
B1: Het wordt vast veel te onrustig.
B2: De ouders zullen mij vast negatief beoordelen.
C1: Gespannen, bang, onzeker, onrustig
C2: Ik wordt onrustig en ga ook zo handelen waardoor het juist fout gaat. De kinderen nemen mijn onrust over.
D1: De kinderen hebben zelf ook verantwoordelijkheden als het gaat om het slagen van de middag. Zij hebben zelf deze invulling gekozen en hebben er ook een taak in.

D2: Ik heb goed nagedacht over hoe ik het wil hebben en moet hier gewoon goed aanvast houden.
D3: Mijn mentor is er ook bij en zij zal mij vast willen helpen als ik hier maar om durf te vragen. Zij zal dit heus niet gek vinden, omdat ik een dergelijk middag nog niet eerder heb gedraaid.
E1: Rust, ontspanning, enthousiast.
E2: Ik ga nu lekker slapen en neem morgen met mijn mentor de middag nog eens rustig door. Ik vraag haar of zij mij wil helpen als dit nodig is. Met de kinderen neem ik morgen nog eens goed door wat we precies gaan doen en wat er van hen verwacht wordt.

7. Dagboekverslag

Gisteren was de veiling. Dit verliep eigenlijk best goed. Mijn mentor was er wel, maar heeft niet hoeven ingrijpen. Het viel erg op dat de kinderen elkaar ook corrigeerden, dit was erg prettig hierdoor merkte ik ook dat ik niet altijd alles zelf in de hand moet willen hebben. Soms heb je er alles aan gedaan, dan moet je ook vertrouwen neerleggen bij de kinderen. Morgen is alweer de laatste dag van deze week. Mijn mentrix moet dan voor groep 8 staan omdat de leerkracht van deze klas ziek is. Omdat ik toch begeleiding moet hebben is er afgesproken dat de directeur af en toe bij mij binnen komt lopen om te kijken of alles goed gaat. Hier word ik erg onzeker van. Wat als hij vind dat ik het niet goed doe?

A: Morgen komt de directeur bij mij in de klas.
B1: De directeur vindt de les vast veel te onrustig
B2: De directeur vindt vast dat ik de stof anders had moeten aanbieden.
B3: De directeur vindt vast dat ik niet op de goede manier lesgeef.
B4: de directeur komt vast op het verkeerde moment binnen.
C1: Gespannen, bang, onzeker, onrustig
C2: Ik wordt onrustig en ga ook zo handelen waardoor het juist fout gaat. De kinderen nemen mijn onrust over.
D1: Normaal is mijn mentor ook heel tevreden, waarom zou de directeur dat niet zijn.
D2: Ik kan van zijn feedback alleen maar leren.
D3: Hij heeft mij tijdens mijn proefles ook les zien geven dus weet hoe ik voor de klas sta.
D4: Mijn ICO heeft pas in de lerarenkamer zitten vertellen hoe trots ze op we was. Het zou dan toch gek zijn als hij daar totaal anders overdenkt.
E1: Rust.
E2: Ik bereid mijn lessen nu goed voor en ga dan lekker even ontspannen. Morgen neem ik alles nog even een keer door en ga dan gewoon mijn ding doen.

8. Dagboekverslag

Het is vakantie geweest. Mijn laatste dagboekverslag gaat over het bezoek van de directeur. Deze dag viel erg tegen. Ik was totaal niet tevreden na afloop. Dit terwijl de directeur erg tevreden was over dat wat hij te zien kreeg van mij. Het negatieve gevoel wat ik over heb gehouden aan de laatste woensdag zit me al de hele vakantie niet lekker. Ik ben druk bezig geweest voor school in de hoop dat de voldoening hierover de onrust weg zou nemen, maar dit werkte niet. Ik denk veel na of ik het eigenlijk allemaal wel kan en of het wel haalbaar voor mij is om leerkracht te worden. Ik merk sterk dat dit erg gebaseerd is op wat ik van binnenuit voel. Heel intrinsiek. Wat de ander ook van mijn prestaties vind. Ik vind ze niet goed genoeg. De drempel om maandag weer te beginnen is dan ook erg hoog. Ik ben erg bang dat ik de komende weken niet aankan. Er komen veel verschillende activiteiten door elkaar dat ik vast wat vergeet.

A: Ik ga morgen weer beginnen met mijn LIO. Dit is de tweede en langste periode.
B1: De komende weken worden een drama.
B2: Ik kan de druk niet aan.
B3: De kinderen zullen nu met mij aan de loop gaan.
C1: Gespannen, bang, onzeker, onrustig

C2: Ik wordt onrustig en ga ook zo handelen waardoor het juist fout gaat. De kinderen worden dan echt onrustig waardoor het nog zwaarder wordt.
D1: De afgelopen week ging het ook best goed, waarom zou dat nu anders zijn.
D2: Van nieuwe situaties kan ik veel leren.
D3: Als ik duidelijkheid schenk aan de kinderen zullen zij niet onrustig worden.
D4: Als ik een lijstje maak van wat ik op een dag moet doen dan vergeet ik niks.
E1: Rust, enthousiasme.
E2: Ik bereid mijn lessen nu goed voor en maak een lijstje wat ik morgen allemaal moet doen. Ik bespreek met mijn mentor wat ik spannend vind en durf hulp te vragen.

9. Dagboekverslag

Vorige week verliep eigenlijk best goed. Ik merkte erg sterk dat ik, wanneer ik rustig blijf, veel beter presteer dan wanneer ik continu beter en meer wil. Hier word ik erg onrustig van en dat helpt me echt niet verder. Morgen is mijn mentor vrij. Zij heeft wel een vervanger, dus ik ga er vanuit dat zij mij zal helpen indien nodig. 's Middag hebben we alleen bouwvergadering en mijn mentor heeft gevraagd of ik daar voor onze klas heen wil gaan. Dit wil ik wel, maar ik vind het wel heel eng. Mijn mentor heeft namelijk een duidelijke mening over een van de agendapunten en die is heel anders dan de mening van de andere leerkrachten. Ik weet niet zo goed of ik haar mening wel goed kan overbrengen.
A: Morgen is er een bouwvergadering waar mijn mentor niet bij is.
B1: Ik breng de mening van mijn mentor vast verkeerd over.
B2: Ik kan de druk niet aan.
B3: De andere leerkrachten praten mij vast omver.
C1: Gespannen, onzeker
C2: Ik wordt onrustig en ga ook zo handelen waardoor de anderen er niets meer van begrijpen.
D1: We hebben er uitgebreid over gepraat en ik ken het verhaal door en door.
D2: De discussie zal op een later moment hervat worden dus de druk is niet gigantisch hoog.
D3: De andere leerkrachten zullen begrijpen dat dit voor mij heel spannend is.
D4: Als ik een lijstje maak van wat ik moet overbrengen vergeet ik niks.
E1: Rust.
E2: Ik bereid de vergadering goed voor en doe mijn uiterste best. Ik geef eerlijk aan dat ik het spannend vind en verwijs ook naar de volgende vergadering.

10. Dagboekverslag

De week is goed verlopen. De vergadering verviel en ergens luchtte dit me redelijk op. Hierdoor kon ik me gewoon weer focussen op het lesgeven en dat vond ik erg prettig. De kinderen waren deze week wat druk, maar ik had ze aardig in de hand. Morgen is de studiemiddag en een aantal weken geleden heb ik me hiervoor opgegeven. Ik ben morgen namelijk vrij en het leek me wel interessant. Nu heb ik hier een beetje spijt van. Op de studiemiddag ben ik de enige student en het onderwerp is voor hen veel bekender dan voor mij. Ik ben bang om stomme opmerkingen te maken of iets dergelijks.

A: Morgen is er een studiemiddag voor het team.
B1: Ik kom vast negatief in de belangstelling te staan.
B2: Ik doe of zeg vast iets heel doms die middag.
B3: De andere leerkrachten vinden mij vast raar.
C1: Gespannen, onzeker
C2: Ik wordt onrustig en ga ook zo handelen waardoor de kans op domme uitspraken of handelingen alleen maar groter wordt.
D1: Ik heb vanuit de pabo al wel wat kennis over handelingsgericht werken.
D2: Ze hebben me zelf uitgenodigd.
D3: Ik loop er nu al een tijdje en ze kennen mij al wat langer. Als ik gewoon mezelf ben komt het vast goed.

D4: Als ik mijn mentor vertel dat ik het spannend vind kan zij mij misschien een beetje begeleiden.
E1: Rust, betrokkenheid, interesse.
E2: Ik bereid de studiemiddag goed voor. Vraag mijn mentor vast wat voor informatie en blijf bovenal rustig.

11. Dagboekverslag

De studiemiddag van gister is goed verlopen. We begonnen met een champagne lunch om te vieren dat de citoscores voor het tweede jaar ontzettend waren en de stemming zat er zo ook goed in. We gingen tijdens het informatieve gedeelte uiteen in groepen. Dit vond ik in eerste instantie wat spannend, maar het was eigenlijk heel leuk. Ik zat in een groepje bij mijn mentrix, de leerkrachten van groep 6 en de leerkracht van groep 5. Dit zijn allemaal leerkrachten met wie ik in de dagelijkse praktijk al samenwerk en dit hielp erg. Het hele weekend zat ik op positieve wolk na aanleiding van deze leuke middag, maar vandaag, na mijn eerste dag stage van deze week loopt de spanning in mijn hoofd weer langzaam op. Morgen zijn de oudergesprekken voor mijn groep. Ten minste de helft, want de andere helft is donderdag. Bij de gesprekken van morgen zal ik aanwezig zijn en ik voel me hier erg onrustig over.

A: Morgen hebben wij 12 oudergesprekken.
B1: Ze vinden mij vast geen goede juf. Ik moet het van hun vast heel anders doen.
B2: Ik doe of zeg vast iets heel doms tijdens dat gesprek
B3: Mijn mentor is het vast met hen eens.
C1: Gespannen, onzeker, bang.
C2: Ik zie ontzettend op tegen de gesprekken en dit heeft grote invloed op mijn lesgeven morgen. Daarnaast is de kans dat ik inderdaad domme dingen zeg alleen maar groter.
D1: Ik krijg voornamelijk complimentjes over mijn lesgeven, waarom zou dat nu ineens anders zijn.
D2: Wanneer er grote problemen zouden zijn, dan zouden de ouders eerder zijn gekomen.
D3: Mijn mentor is altijd positief, zij is er de persoon niet naar, om dat nu ineens te veranderen.
D4: Als ik mijn mentor vertel dat ik het spannend vind kan zij mij misschien een beetje begeleiden.
E1: Rust, betrokkenheid, interesse.
E2: Ik kan ontspannen de gesprekken bijwonen en adequaat reageren op wat de ouders opmerken of vragen.

12. Dagboekverslag

Gister zijn de oudergesprekken geweest. ‘s Middags was er al een ouder aan mijn bureau geweest of ze haar oudergesprek van donderdag naar dinsdag kon verplaatsen zodat ik erbij was. Dit omdat ze de relatie tussen mij en haar zoon wilde bespreken. Ze had er wel bijgezegd dat het vooral ging om het gedrag van haar zoon tegen mij. Door mijn Abc-schema van gister was ik erg tot rust gekomen. Dit hielp mij erg in mijn rust. Ik had met mijn mentor de gesprekken even doorgenomen en het beloofde een rustige avond te worden. Niet bleek minder waar het werd geen rustige avond. Al bij het eerste gesprek veranderde er veel. We hadden 10 minuten rustig gepraat en bij het opstaan richtte de ouder zich ineens tot mij. Ze wilde nog wat kwijt. Haar kind vond mij maar een strenge juf en wilde eigenlijk niet naar school als ik er was. Ze wist zeker dat een grote groep kinderen uit de klas dit ook vond. Ik schrok me een hoedje. Ik had dit nooit gemerkt bij de kinderen en vroeg me af waar dit vandaan kwam. Ik blokkeerde op dat moment enorm. Ik had het goed naar mijn zin in de klas en dacht dat de kinderen dit ook zo voelde. Het gesprek hierna ben ik niet aanwezig geweest om even wat rust te zoeken. Mijn mentor Helen heeft aan deze ouder gevraagd of zij wist wat het kind van mij vond en de ouder reageerde met iets in de trant van: Hij vind je wel streng, maar dat moet ook wel. Toen ik dit hoorde was ik opgelucht, maar het nare gevoel van het eerste gesprek ging niet weg. Ik praatte er met Helen over en op dat moment kwam de directeur binnen. Ik baalde hier op dat moment sterk van. Tegen hem wilde ik niet zo zwak zijn. Ik had gefaald voor mijn gevoel en hij was de

laatste met wie ik dat wilde delen. Toch was het een goed gesprek. Hij gaf mij inzicht in mijn perfectionistische neiging en de slechte manier waarop deze ouder het "gesprek" met mij was aangegaan. De rest van de avond verliep wel okay. Toch houd ik nu het gevoel dat ik beter mijn best moet doen. Dat ik de kinderen op een andere manier moet benaderen. En zeker dat kind van die ouder. In gesprek met mijn mentor merk ik wel dat dit niet per definitie moet, maar het gevoel blijft. Ik kan het dus niet. Vandaag was ik de hele dag onrustig en continu aan het malen. Dit had een negatief effect op mijn lesgeven.

A: Ik heb een pittig oudergesprek gehad en voel me nu erg onzeker in mijn lesgeven. Ik ben bang dat ik het niet kan en twijfel aan mijn handelen.
B1: De kinderen vinden mij stom, ik doe het dus niet goed.
B2: Ik moet het beter doen.
B3: alle ouders vinden dit vast, maar zeggen dat alleen niet tegen mij
C1: onzeker, verdrietig, bang, teleurgesteld in mezelf.
C2: Ik ben bang om les te geven.
D1: De kinderen laten nooit iets merken in die trant
D2: Er zullen zeker dingen zijn die ik anders moet doen, maar er gaan ook dingen goed.
D3: Ik heb meer gesprekken gevoerd en deze ouders waren veel positiever zij vinden dit dus niet allemaal.
E1: Rust, nieuwsgierigheid
E2: Ik voel mezelf veel sterker en ben bereid kleine punten te verbeteren, maar zie in dat niet mijn hele lesgeven "verkeerd is"

13. Dagboekverslag

De situatie zoals beschreven in mijn vorige dagboekverslag is gekalmeerd. Ik heb gesprekken gevoerd met de kinderen en zij blijken mij helemaal niet "te streng" te vinden. Ze hebben aan mij moeten wennen, maar vinden het nu okay dat ik er ben. Deze week verliep dan ook opvallend rustig. Ik heb echt kunnen genieten van het stagelopen en de kinderen. Nu is morgen de studiemiddag van de stichting waar mijn school toe behoord. Ik hecht hier veel waarde aan, omdat ik hoop op een van deze scholen een baan te vinden in de toekomst. Ik voel me nu erg onzeker over mijn houding tijdens de workshops morgen. Moet ik duidelijk aanwezig zijn of juist op de achtergrond mijn interesse tonen. Ik krijg hiervan het gevoel dat ik het toch niet goed zal doen.

A: Ik heb morgen een studiedag van de stichting, hier wil ik een goed beeld van mezelf afgeven en hier word ik erg onzeker van.
B1: Ik handel vast verkeert of zeg domme dingen.
B2: Ik geef vast niet het juiste beeld van mezelf af.
B3: De collega´s vinden mij vast raar.
C1: gespannen, onzeker
C2: Ik wordt onrustig en ga ook zo handelen waardoor de kans op domme uitspraken of handelingen alleen maar groter wordt.
D1: Ik ben mezelf en dit kan en wil ik niet verbergen
D2: Ik heb op de pabo de nodige kennis verzameld en als ze hierna vragen kan ik deze verwoorden als ik rustig blijf.
D3: Mijn eigen team kent mij nu al langer. Als ik gewoon mezelf ben komt het vast goed.
D4: Als ik mijn mentor vertel dat ik het spannend vind kan zij mij misschien een beetje begeleiden.
E1: Rust, betrokkenheid, interesse.
E2: Ik bereid de studiemiddag goed voor. Vraag mijn mentor vast wat voor informatie en uit mijn onzekerheid en blijf bovenal rustig.