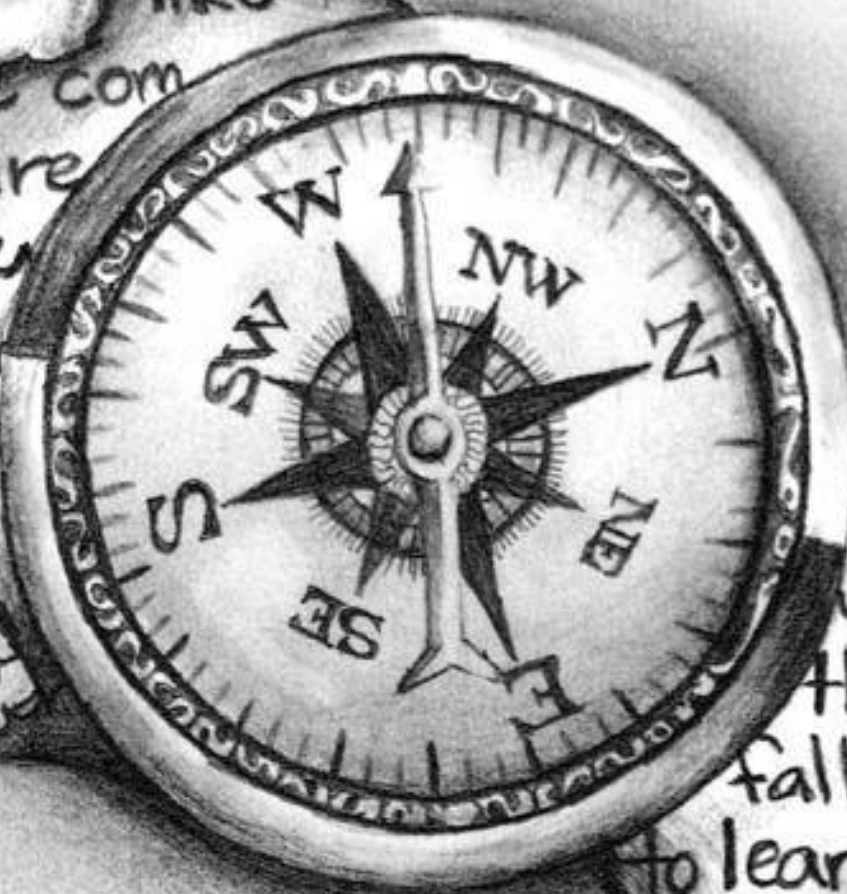


Persoonlijk mission statement

Inhoud en waarde voor de

basisschoolleerkracht

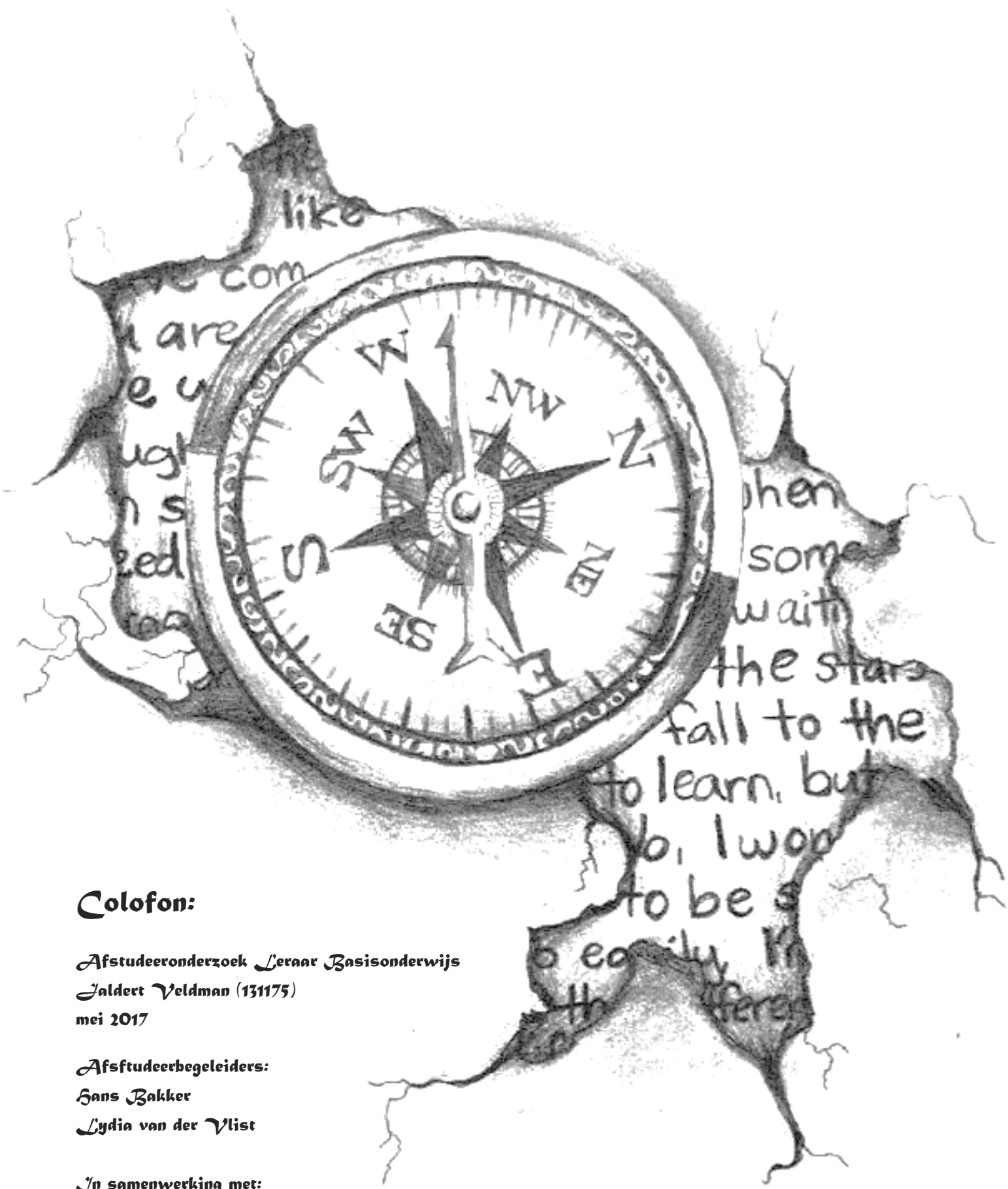


Afstudeeronderzoek leraar basisonderwijs

J. Veldman

mei 2017

Sierra Kelly
© 9/27/13



Colofon:

Afstudeeronderzoek Leraar Basisonderwijs

Jaldert Veldman (131175)

mei 2017

Afstudeerbegeleiders:

Hans Bakker

Lydia van der Vlist

In samenwerking met:

Academische Opleidingsschool De Hoeksteen te Nijkerk

Christelijke Hogeschool Ede

6836 Woorden

Sierra Kelly
© 9/27/13

Voorwoord

Dit voorwoord is ervoor bedoeld dat docenten van de Christelijke Hogeschool Ede (CHE) de oorsprong weten van de onderzoeken die gedaan worden door de studenten vanuit de Academische Opleidingsschool (AOS). Per 1 mei 2015 startte de Academie Educatie van de CHE een duo-lectoraat met als lector dr. J.J. Bakker en associate lector drs. J. Kaldeway. Na enig research in het basisonderwijs door het lectoraat blijkt dat het aansluiting bij talenten van kinderen en het zoeken daarbij naar het evenwicht tussen ontwikkelingsgericht en opbrengstgericht werken, als een uitdagend thema wordt gezien. Het lectoraat heeft dit als uitdagend thema opgepakt. Dit thema wordt Talenten & Opbrengsten genoemd.

In het driejarige lectoraatsplan Academie Educatie zijn in het eerste jaar vier basisscholen betrokken: (1) De Vlinderboom, Ede (2) De Fontein, Barneveld (3) De Klokbeker, Ermelo en tot slot (4) De Hoeksteen, Nijkerk. In schooljaar 2016-2017 zijn er twee scholen bij gekomen: (1) Prins Bernardschool, Ermelo en (2) Gideonschool, Nieuwerkerk. Deze basisscholen worden AOS genoemd, omdat er rondom dit thema door studenten, masterleerkrachten en docentonderzoekers van de CHE onderzoek wordt gedaan. Deze scholen centreren zich rondom de volgende onderzoeksvraag:

Hoe kunnen talentgericht werken met daarbij passende werkvormen als ontdekkend leren, en opbrengstgericht werken met daarbij passende werkvormen als directe instructie, elkaar versterken en worden geïntegreerd, gericht op de ontwikkeling van hun eigen identiteit van kinderen ten dienste van de samenlevingsverbanden waarin ze functioneren?

Basisschool De Hoeksteen richt zich op het thema: het verhaal van de lerende. Dit thema gaat over de ontwikkeling van hun eigen identiteit, zowel leerkracht als leerling, en hebben van hieruit hun eigen driejarige onderzoeksvraag voor de AOS opgesteld: Welke interventies ontwikkelt het team van De Hoeksteen om een omgeving (cultuur) te creëren die ertoe bijdraagt dat kinderen en leraren in hun identiteitsontwikkeling hun eigen verhaal als hun 'mission statement' vormen, articuleren, presenteren en beargumenteren?

Het jaarthema van AOS 2016-2017 voor De Hoeksteen is: Hoe kunnen de leraren van De Hoeksteen een gewenste cultuur in de klas creëren waarin elk type leerling, vanuit levensbeschouwing en taalontwikkeling, in staat zal zijn om hun eigen mission statement te gaan schrijven en beargumenteren? Hierbij wordt ook de focus gelegd, in verbinding met het jaarthema van AOS 2015-2016, op het ontwikkelen van een mission statement bij de leraren zelf. Binnen het AOS-team van De Hoeksteen zijn twee 3^e-jaarsstudenten en drie 4^e-jaarsstudenten betrokken die elk hun eigen deelonderzoek uitvoeren. Dit onderzoek zal zich focussen op het ontwikkelen van een mission statement bij de leraren van de onderzoeksschool. In het kader van 'practice what you preach' wordt er van leerkrachten verwacht, eerst zelf een mission statement te formuleren, zodat leerkrachten de kinderen in een later stadium kunnen begeleiden in het formuleringsproces van een mission statement en de identiteitsontwikkeling.

Dankwoord

Ik draag voor dit onderzoek alle mensen op die mij hebben geholpen bij het tot stand laten komen van dit artikel. Met name wil ik hiervoor Hans Bakker, mijn afstudeerbegeleider vanuit het lectoraat van de CHE hartelijk danken voor zijn toegewijde inzet en het geloof in mij. Ook wil ik Lydia van der Vlist, mijn begeleider vanuit de academische opleidingsschool (AOS) De Hoeksteen in Nijkerk bedanken voor haar analytisch inzicht, en positief kritische begeleidingsstijl. Door jullie inzet voor mij heb ik dit onderzoek af kunnen ronden. Bovenal wil ik God, Mijn Hemelse Vader, bedanken voor de kracht, het inzicht en doorzettingsvermogen dat Hij mij heeft gegeven om dit artikel te schrijven en de opleiding tot leraar basisonderwijs af te ronden. Hij heeft mijn paden het afgelopen jaar recht gemaakt! Zo ga ik vanuit mijn missie gedreven voort, geleidt door Hem.

Ken Hem in al uw wegen, en Hij zal uw paden recht maken
Spreuken 3:6

Het hart van een mens overdenkt zijn weg, maar de HEERE bestuurt zijn voetstappen.
Spreuken 16:9

Samenvatting

Het mission statement is een uiting die de unieke ziel en het levensdoel van een persoon fundamenteel karakteriseert. Leerkrachten op onderzoeksschool 'De Hoeksteen (N=21)' kregen de opdracht hun persoonlijk mission statement te formuleren en presenteren. In het schoolteam werden bij deze opdracht belemmeringen ervaren. Doelstelling van dit onderzoek was enerzijds het creëren van randvoorwaarden voor het mission statement van de basisschoolleerkracht, zodat het statement zou bijdragen aan de identiteitsontwikkeling. Anderzijds was het doel te onderzoeken welke belemmeringen het schoolteam ervoer in het formuleringsproces.

Via een theoretische verkenning van het begrip mission statement en de identiteitsontwikkeling, welke opgevat werd vanuit de cultuurhistorische visie, werd gekomen tot een strategisch-contextueel model waarbinnen de randvoorwaarden voor het mission statement gecreëerd werden. Uit de literaire verkenning blijkt dat in het mission statement de kernwaarden en missie van de persoon staan. Het statement heeft twee onderdelen: het overkoepelende life-statement en het domeinspecifieke role-statement. Om het mission statement te formuleren moet eerst het fundament van zelfkennis in het verleden en heden beschreven zijn.

Vanuit een kwantitatief explorerend onderzoek in de vorm van een semi-gestructureerde stellingenlijst, bleek dat leerkrachten van de onderzoeksschool (N=21) als eerste de meeste belemmeringen ervaarden in de sociale context (41%): de hoge tijdsdruk, bewijzingsdrang, prestatiedruk en vertrouwelijke karakter. Gevolgd door de houding (35%) en vaardigheden (35%): tijdsmanagement, persoonlijk nut, aangaan van de dialoog, te concreet denken en het articuleren van de gedachten. Tot slot werden belemmeringen ervaren bij het formuleren van het levensdoel (23%), waarin de maakbaarheid van het leven veel voorkwam.

Keywords: personal mission statement, personal values, personal vision, identitygrow, identity-awareness, ethical decisionmaking, implementing mission statements, personal mission

Sleutelwoorden: persoonlijk mission statement, kernwaarden, persoonlijke missie identiteitsontwikkeling, identiteitsgroei, beroepsidentiteit, identiteitsleren, zelfsturing, drijfveren en identiteit, identiteitsontplooiing

Op reis naar Ithaka

*Als je op je tocht naar Ithaka vertrekt,
Smeek dat je weg heel lang mag zijn,
vol avonturen, vol ervaring.*

*De Laestrygonen en de Cyclopen,
en de toornige Poseidon moet je niet vrezen;
zulke wezens zul je nooit vinden op de weg,
als je denken hoog blijft, als een uitgelezen
bewogenheid je lichaam en je geest bezielt.*

*De Laestrygonen en de Cyclopen,
de woeste Poseidon ze zullen je niet ontberen,
als je ze niet met je meedraagt in je ziel,
als je ziel ze niet voor je ogen plaatst.*

*Daarom, bid dat de weg lang mag zijn,
dat het vele zomerochtenden moge geven,
dat je zo vol vreugde, zo vol genot
nooit eerder geziene havens aandoen mag!
Blijf rondhangen op Phoenicische markten
en koop er vele schone zaken:
parelmoer en koralen, amber en ebbenhout
en zoetgeurende parfums van allerlei soort.
en dat je naar veel steden in Egypte gaan moogt
om te leren en te leren van hen die kennis bezitten.*

*Houd je geestesoog steeds vast op Ithaca gericht,
daar te komen is je uiteindelijke doel.
Maar overhaast de reis in geen geval.
Je reis kan beter jaren en jaren duren.
En dat je, oud al, landen zult op het eiland,
rijk aan alles wat je onderweg hebt verworven,
niet verwachtend dat Ithaka je rijkdom geven zal.
Ithaca schonk je die heerlijke reis,
Bestond het niet, dan was je nooit vertrokken...*

(Kaváfis, 1910)

Persoonlijk mission statement

De inhoud en waarde van een mission statement voor de basisschoolleerkracht



Het gedicht van Ithaka beschrijft een reis. Zo zijn wij mensen ook op reis; we leggen ieder onze unieke reis af in het leven (1). Op deze reis nemen we onze eigen 'zijn', onze aangeboren karakter mee (2). Hoe de reis verloopt is afhankelijk van de personen en gebeurtenissen die we in een omgeving tegenkomen en de keuzes die we maken. Deze aspecten kunnen gaandeweg veranderen, zo worden we gevormd tot wie we zijn, onze identiteit (3). Op deze reis geven persoonlijke waarden als een kompas richting om je bestemming, je doel als een punt aan de horizon te bereiken (4); het persoonlijk mission statement wordt geboren.

*If you don't know where you're going, any road will get you there
(Bates, 1997)*

In onze reisomgeving: de snelveranderende westerse maatschappij, waarin hoge prestaties en sociale netwerken een steeds voornamere rol spelen, zijn een stevige identiteit, sturing van de persoonlijke ontwikkeling en het profileren van jezelf, onmisbare vaardigheden (5). Het mission statement helpt hierbij. Het is een belangrijk instrument voor identiteitsvorming, met het doel bewust te zijn van de eigen identiteit, deze richting te geven, uit te leven en er verantwoordelijke regie over te voeren (11). Vanuit de organisatie- en communicatieleer is er veel bekend over mission statements van organisaties en hun grote succes (7); over persoonlijke mission statements is echter weinig bekend, op het gebied van primair- en middelbaar onderwijs mist onderzoek (8). Alle figuren en tabellen in dit artikel zijn daarom zelfconceptualisaties op grond van diverse indicatoren uit de gerefereerde onderzoeksliteratuur.

Het doel van dit artikel is te achterhalen welke inhoudelijke elementen er in het persoonlijke mission statement van de basisschoolleerkracht horen. In dit onderzoek staat de volgende vraag centraal: 'Hoe kunnen leerkrachten op christelijke basisschool De Hoeksteen een persoonlijk mission statement formuleren dat positief bijdraagt aan de identiteitsontwikkeling?'

MISSION STATEMENT

DEFINITIE

Een persoonlijk mission statement is een beknopte, stabiele en richtinggevende uiting die de unieke ziel en het levensdoel van een persoon fundamenteel karakteriseert, hierin wordt zichtbaar: wie het individu is, welke waarden het heeft en wat het wilt bereiken (9). Het mission statement is het fundament van alle uitingen van het individu en werkt daarmee door tot op concreet handelniveau (10).

HET NUT

Het mission statement is in de huidige maatschappij voor leerkracht en leerling een helpend instrument voor de identiteitsvorming met het doel: bewust te zijn van de eigen identiteit, deze richting te geven, uit te leven, er verantwoordelijke regie over te voeren (11). We leven in de 21^e -eeuwse samenleving waarin individuele identiteitsidealen en prestigieuze verwachtingen zich steeds meer aan ons opdringen (12). De verwachtingen schetsen een ideaalbeeld van hoe het individu hoort te zijn en zich hoort te gedragen. Op basis van de gevestigde waarden wordt de persoon beoordeeld: acceptatie of veroordeling (72). In veel sectoren, met onderwijs als kampioen, wordt een hoge werkdruk ervaren (73). Vanuit overheid, directie, ouders en kinderen komen allerlei verwachtingen op de leerkracht af. Er moet aan veel instrumentele overheidseisen voldaan worden, waardoor waarden van de leerkracht, als persoonlijk contact, creativiteit en gedegen lesvoorbereiding onder druk komen te staan (13). Het personeel wilt vaak aan al deze verwachtingen voldoen om van waarde te zijn en acceptatie te krijgen. Dit uit zich in overwerken, bewijzingsdrang en emotionele uitputting. De energie lekt weg en beroepsplezier wordt verloren (14/15); één op de vijf leerkrachten valt uit door burn-out klachten (14)! De maatschappij vraagt om leerkrachten die stevig in de schoenen staan en verantwoord om kunnen gaan met professionele dilemma's: het pendelen tussen verwachtingen van de overheid enerzijds en de persoonlijke waarden van de leerkracht anderzijds (15).

Het mission statement helpt *als eerste* de leerkracht bewust te worden van de eigen identiteit: wie de persoon is. Door het formuleren wordt *ook* de gewenste identiteit duidelijk: waar de leerkracht voor staat en gaat. *Als derde* stimuleert het mission statement het individu om daadwerkelijk uit te leven waar hij/zij voor staat en hier vervolgens regie over te voeren. Het mission statement geeft namelijk focus en sturing als een kompas bij het maken van identiteitspassende keuzes (16). Doordat de onderwijzer de eigen identiteit en missie kent, kan richting gegeven worden aan alles wat beslist wordt. Het mission statement zorgt ervoor dat leerkrachten focus houden, goede prioriteiten stellen, de tijd effectief gebruiken en keuzes afwegen en verantwoorden op basis van de missie (17). Het mission statement helpt de leerkracht zo de ruimte die er binnen het beroep is in te nemen en voorkomt dat hij/zij zich laat leven en opslokken door allerlei verwachtingen (15). Door gerichte keuzes te maken tussen persoonlijke en externe verwachtingen, verkrijgt men immers een gezonde balans in energierovende en -gevende taken. Dat geeft energie en grote motivatie (18). *Tot slot* is het mission statement een goed instrument voor persoonlijke profilering. Het schept helderheid over de identiteit, motivatie en beweegredenen van de persoon (19). McAfee (2000) beschrijven het mission statement niet voor niets als communicatietool. In de toekomst zou dit document in de context van een strategisch plan bij beoordelingsgesprekken ingezet kunnen worden. Ook kan het statement in een team ervoor zorgen dat ieder persoon op de juiste plaats wordt ingezet.

IDENTITEIT

CONTEXT

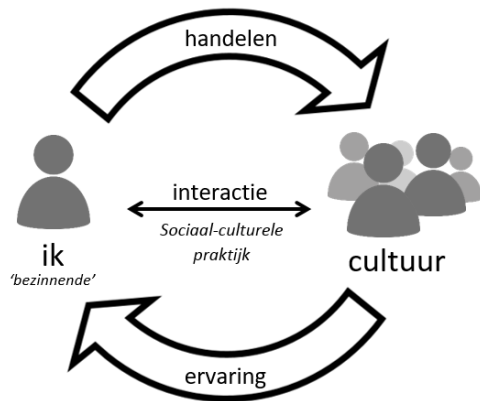
Er is gekozen de identiteit naast de ontwikkelingspsychologische kant voornamelijk op te pakken vanuit de cultuurhistorische visie, met als centrale figuur Vygotsky. Deze visie is leidend voor ontwikkelingsgericht onderwijs (OGO), het onderwijsconcept dat de onderzoeksschool grotendeels aanhangt. De cultuurhistorische visie richt zich op de bewezen relatie tussen individu en cultuur, waarin beïnvloedbare aspecten aanwezig zijn die mogelijkheden bieden de identiteit pro-actief richting te geven en te laten ontwikkelen (23).

DEFINITIE

Identiteit is 'je zijn,' deze identiteit is een levenslang samenhangend moreel- dynamisch vormingsproces van een persoon dat enerzijds door genetische aanleg en biologische ontplooiing (nature) en anderzijds door interactie van het individu met de culturele context (nurture) zich door bezinning voortdurend (re)construeert tot een fundament dat als basis dient voor de persoonsvorming, dat tot uiting komt in en richting geeft aan het handelen van de persoon in een sociaal culturele activiteit (25). Hierbij geldt: "De krijtlijnen liggen genetisch vast, maar binnen die krijtlijnen is er erg veel mogelijk" (Verhaeghe, 2012, p. 145).

LEERPROCES

Het moreel-dynamische vormingsproces is een identitair leerproces dat op concreet handelingsniveau doorwerkt. Identiteit ontwikkelt door de interactie van het individu met de cultuur (omgeving). De plaats waar deze ontmoeting plaatsvindt heet de sociaal-culturele praktijk (zie figuur 1). Door de interactie krijgt de persoon een ervaring. Door zingeving van de persoon op de ervaring wordt richting gegeven aan de houding, de keuzes en het handelen. De handelingsuitkomst roept reacties op bij de cultuur. De reacties zorgen vervolgens weer voor een nieuwe ervaring. Het individu behoudt of wijzigt het handelen op basis hiervan. Bij gedragsverandering wordt er geleerd (26); zie figuur 1. Ter illustratie: Jannick aaid een hond en werd ineens gebeten. Zodra Jannick weer een hond ziet, of hoort blaffen roept dit emoties als angst of boosheid op. Door zingeving (nadenken) loopt Jannick met een weide boog om de hond heen of vlucht (verandering handelen). Voordat de hond beet had Jannick nooit angst voor honden. Er vindt dus (gedrags)verandering plaats, er is geleerd (26). Het identitaire leerproces is omkeerbaar op elk niveau: de identiteit beïnvloedt het handelen en de handelingskeuze beïnvloedt de identiteit, het identiteitsleren (30).



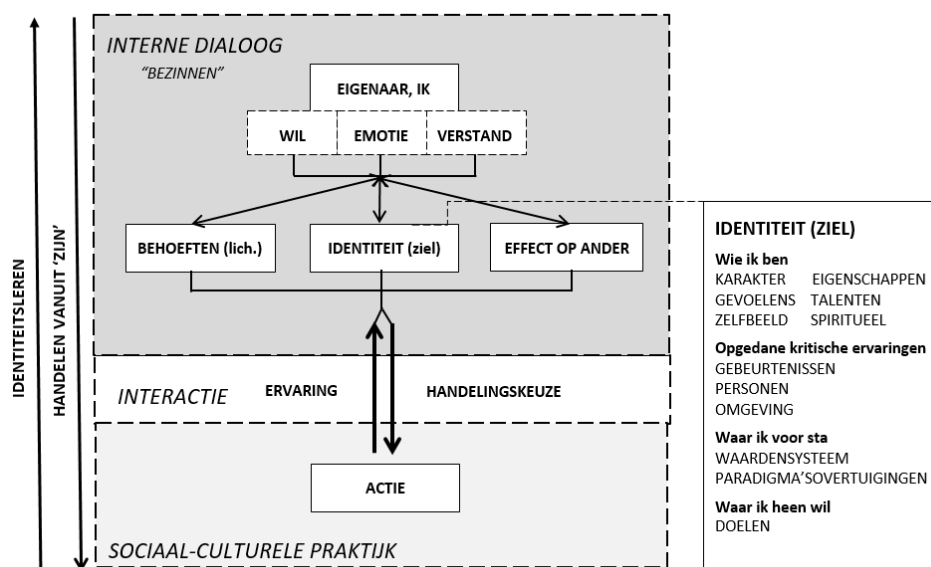
Figuur 1. Cultuurhistorisch Interactiemodel

(Oenen & Wardekker, 2001; Volman & Wardekker, 2008; Wardekker, 2009, 2014)

In dit leerproces speelt zingeving een sleutelrol. Bezinning geeft richting aan onszelf, onze plek in de wereld en het gedrag dat voor de buitenwereld zichtbaar is (27). De bezinning speelt zich van binnen af als een interne dialoog (zie figuur 2). Bij de bezinningskeuze wordt rekening gehouden met drie vlakken: de lichamelijke behoeften (het 'vlees'), de identiteit (ziel) en het effect op de ander (28). Men komt tot een handelingskeuze door zich op deze vlakken te laten beïnvloeden door de wil, het verstand en de emotie (29). De emotie speelt hierin een grote rol: emoties geven richting en focus aan wat er uit een situatie wordt meegenomen en beleefd (30). Jannick werd gebeten, de emoties: pijn en angst bleven hem bij, hij koos ervoor voortaan met een grote boog om de hond heen te lopen.

Door bezinning is er sprake van identiteitsleren: "het leren waarin de relatie tussen individu en omgeving fundamenteel verandert; de persoon gaat zichzelf anders zien (Wardekker, 2009, p. 18)." Kelchtermans (1994), vermeldt dat de ervaringen hiervoor kritisch moeten zijn voor de identiteit (ziel) van de persoon. Zo verandert de ervaring dat zoute drop vies smaakt en zoete heerlijk, het handelen, maar niet de identiteit, terwijl een gebeurtenis als ontslag krijgen wel degelijk invloed heeft op de identiteit. Deze identiteitsvormende ervaringen doet men op door kritische gebeurtenissen en personen in een omgeving (74). Een persoon verzamelt veel diverse ervaringen. De leerervaringen worden voortdurend uitgebreid en aangepast, om vervolgens toegepast te worden in nieuwe situaties. Het individu is eigenaar van dit proces en verandert zo gaandeweg; het bouwt aan het persoonlijk 'levensverhaal' (30); de identiteit ontwikkelt.

"Identiteitsleren: het leren waarin de relatie tussen individu en omgeving fundamenteel verandert: de persoon gaat zichzelf anders zien, als iemand die bijvoorbeeld kan autorijden of een lezing kan houden"
(Wardekker, 2009, p. 18).



Figuur 2. Intern-Cultureel Handelingsmodel

Opmerking: samengesteld model, opgevat vanuit: de cultuurhistorische visie (Wardekker, 2009), de waardeleer: 'theory of human action' (Argandona, 2003) en de theologische opbouw van identiteit (Anderson, 1999).

IDENTITEITSONTWIKKELING EN MISSION STATEMENT

MISSION STATEMENT IN DE CONTEXT

Voorgaand is gesteld dat identiteitsontwikkeling een leerproces is dat het individu door bezinning actief kan uitleven en sturen. Het mission statement helpt dit leerproces inzichtelijk te maken. Het geeft bewustwording van de eigen identiteit en geeft richting aan de gewenste identiteit (79). Binnen het bezinnend leerproces kon de keuze vanuit drie vlakken beoordeeld worden: de interne identiteit (ziel), de lichamelijke behoeften en het effect op de ander (28); zie figuur 2. Het mission statement is in dit model een uiting van het onderdeel identiteit (ziel).

CONTEXTUEEL MODEL

Om het mission statement positief aan de identiteitsontwikkeling te laten bijdragen, is gekozen een model te ontwikkelen waarin het mission statement geplaatst is in de cultuurhistorische context als fundament. Identiteit wordt van daaruit als een holistisch leerproces beschouwd, dat tot uiting komt op handelingsniveau (25). Het model (zie figuur 3) wordt hieronder uitgelegd:

In het model worden aan de rechterkant de fasen van formuleren weergegeven, deze fasen zijn naast de cultuurhistorische visie ook gestoeld op het 6-stagesmodel van Argandona (2003), waar in stappen het identiteitsleren eigen gemaakt wordt. Binnen de kaders wordt de strategische context van het mission statement geschetst. Van boven naar beneden wordt het model toegelicht (zie figuur 3).

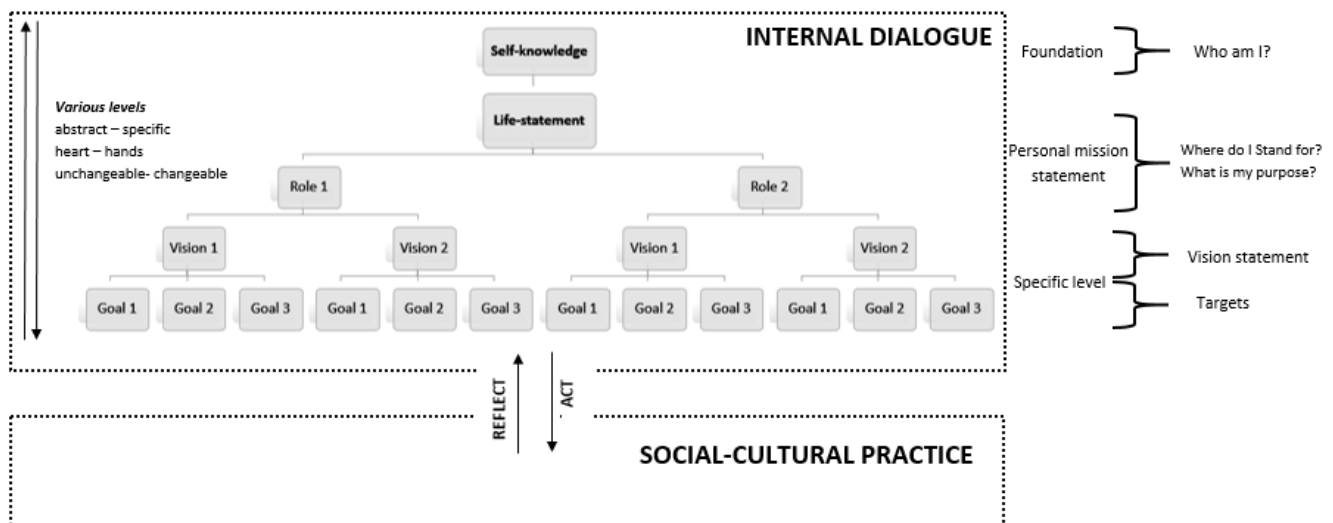
Het persoonlijke mission statement is een uiting die de unieke ziel en het levensdoel van een persoon fundamenteel karakteriseert (9). Om de 'ziel' te kunnen uiten is eerst bewustwording nodig van de eigen identiteit, dit komt tot uiting in een document van zelfkennis (self-knowledge) (80). Zelfkennis vormt de fundering (foundation) voor het ontwikkelingsproces, het is de eerste stap in het identiteitsleren (28).

In de volgende fase wordt de gewenste identiteit bepaald. Dit gebeurt door het formuleren van het 'personal mission statement (28).' Deze fase is opgesplitst in twee onderdelen. Als eerste het 'life-statement' (levensmissie), deze karakteriseert de kern van de gewenste identiteit, die voor de persoon overkoepelend geldt (9). Vervolgens het 'role-statement' (rolspecifieke missie), deze geeft de gewenste identiteit specifiek per levensdomein weer (81).

De volgende stap is het specifieke level, het persoonlijke mission statement uit zich op concreet niveau in visie op concrete rolonderdelen (vision statement) (82). De vision statements vertalen zich vervolgens in concrete handelingsdoelen (83), er wordt gehandeld (act) in de sociaal-culturele praktijk. Dit geeft een ervaring waarop gereflecteerd wordt (zie figuur 2, 3).

Een voorbeeld: Jannick hield van honden (self-knowledge), hierdoor wilde hij de honden een fijne tijd geven (mission), hij dacht dat honden aaien fijn vonden (vision). Jannick kwam een hond tegen en wilde hem verwennen (goal), Jannick aait de hond (act); zie figuur 3.

Uit dit voorbeeld blijkt dat het lifestatement het hart vormt, van hieruit speelt alles zich steeds concreter, tot het handelen toe af. Door op het handelen te reflecteren kunnen zich elementen aanpassen, dit zal voornamelijk op concreet niveau zijn. Het mission statement is daarmee vrij stabiel en verandert niet snel (44). Het mission statement vormt zo een onderdeel van een holistisch (onlosmakelijk) contextueel systeem, dat doorwerkt tot op strategisch handelingsniveau in de sociaal-culturele praktijk (42). In het artikel wordt binnen het geschetste kader (zie figuur 3) inhoudelijk ingegaan op het persoonlijk mission statement en haar fundament.



Figuur 3: Personal mission statement in strategic context

Opmerking: samengesteld model, gestoeld op de cultuurhistorische visie (Wardekker, 2009), het 6-stagesmodel (Argandona, 2003), H-V-theory of ethics (Hunt & Vitell, 2006) en indicatoren uit de organisatieleer over mission statements (Van Der Meer, 2014; Spallina, 2004).

INHOUD PERSOONLIJK MISSION STATEMENT

Het persoonlijk mission statement bestaat uit twee onderdelen: het life-statement en role-statement. Om het persoonlijk statement te formuleren is als fundering zelfkennis nodig (self-knowledge). In het formuleren van deze onderdelen spelen elementen uit het verleden, heden en toekomst een rol (46).

FUNDERING MISSION STATEMENT

In dit document wordt beschreven wie het individu is (heden) met als basis het persoonlijke levensverhaal (verleden). Dit item wordt in figuur 3 weergegeven als 'self-knowledge.' Dit document vormt de voorwaarde om tot een mission statement te komen, maar is het statement zelf niet. Tabel 1 geeft een overzicht van het document, wat hieronder verder wordt toegelicht.

Het persoonlijke levensverhaal komt tot uiting in het autobiografisch vormingsverleden. Per leeftijdsfase worden opgedane kritische ervaringen beschreven. Deze identiteitsvormende ervaringen kunnen plaatsgevonden hebben op gebied van gebeurtenissen, personen en omgeving. (figuur 6) (48). Het beschrijven van zowel positieve als negatieve ervaringen is van belang (49). Veldman (2016) heeft een stellingenlijst en format ontwikkeld die helpend is in het formuleren van het autobiografische proces (bijlage 4). Het formuleren van het persoonlijke levensverhaal is nodig om inzicht te krijgen in de morele ontwikkeling en de invloed daarvan op de persoon nu.

Vanuit de opgedane autobiografische kennis wordt in het tweede onderdeel vermeldt wie het individu nu is met zijn of haar: aanleg, karakter, gevoelens, spiritualiteit, interpersoonlijke eigenschappen en talenten en het zelfwaardegevoel (47).

Tabel 1: *Funderingsdocument Statement*

Autobiografie	
Per leeftijdsfase kritische ervaringen benoemen	
<i>Gebeurtenissen</i>	Ontregeling, overlijden, 1 ^e baan etc.
<i>Personen</i>	Identificatiefiguren, personen met positieve/negatieve invloed?
<i>Omgeving</i>	Religie – opvoedstijl – subcultuur – plek in maatschappij – professie – peergroup – digitale media etc.
Wie ik ben	
<i>Persoon</i>	Aanleg, karakter, gevoelens eigenschappen, spiritualiteit .
<i>Vaardigheden</i>	Talenten en wat ik verder kan
<i>Zelfconcept</i>	Gevoel van eigen waarde

Opmerking:

- Algemeen kader funderingsdocument (Castelijns & Van Den Berg, 2014; Hunt & Vitell, 2006)
- Inhoudelijk kader (Kelchtermans, 1994; Rooijendonk, Dijt & Wijers, 2011)

PERSOONLIJK MISSION STATEMENT

Zoals eerder gezegd is een persoonlijk mission statement een beknopte, stabiele en richtinggevende uiting die de unieke ziel en het levensdoel van een persoon fundamenteel karakteriseert, hierin wordt zichtbaar: wie het individu is, welke waarden het heeft en wat het wilt bereiken (9). Waarden vormen hierin het belangrijkste element: *'Values are central desires or beliefs regarding final states or desirable conducts that transcend specific situations, guide the choice and evaluation of our decisions and, therefore of our conducts, becoming an integral part of our way of being and acting to the point of shaping our character* (Lairt-Magee, Mae Gayle, & Preiss, 2015, p. 2).'
(45). Het doel (de levensmissie) geeft de persoon richting om de waarden uit te leven.

Het statement doet dienst als een kompas, het zou breed genoeg moeten zijn om de belangrijkste waarden te vangen, maar ook specifiek genoeg om belangrijke levensbeslissingen te sturen (51)

'Values are central desires or beliefs regarding final states or desirable conducts that transcend specific situations, guide the choice and evaluation of our decisions and, therefore of our conducts, becoming an integral part of our way of being and acting to the point of shaping our character.'

(Lairt-Magee, Mae Gayle, & Preiss, 2015, p. 2)

Lifestatement. Zelfkennis vormt de fundering van het life- statement. Het life-statement is de algemene levensmissie van het individu. Hierin wordt ge-uit waar het individu voor staat, de waarden; en waar het heen wilt, het levensdoel (50).

Waar het individu voor staat wordt zichtbaar in persoonlijke 'core values', de kernwaarden. Kernwaarden zijn verlangens, idealen, overtuigingen en keuzes die horen bij wie het individu is. Het beschrijft welke opvattingen het individu heeft en waar het in gelooft (53). Onder deze waarden behoren ook de spirituele waarden (54). Bij het formuleren van kernwaarden is het belangrijk om te letten op het juiste abstractieniveau van de kernwaarden en niet in instrumentele waarden te vervallen. Een instrumentele waarde is bijvoorbeeld: 'Zout maakt het eten lekker.' Een kernwaarde is meer abstract. Het kan bijvoorbeeld vertrouwen zijn, maar vertrouwen kan ook een onderdeel zijn van de kernwaarde vrede (55). Soms kan onder een waarde dus een nog diepere kernwaarde liggen die de kern raakt. Alleen de belangrijkste waarden krijgen een plek in het mission statement. Dat betekent dat de waarden in hiërarchie, volgorde van belangrijkheid, geplaatst moeten worden. Bij het identificeren van de persoonlijke waarden kan het helpen om vragen te stellen over overtuigingen en opvattingen, of te mijmeren over kritische gebeurtenissen, personen en omgevingen die de emotie positief of negatief raken of geraakt hebben (zie tabel 2) (76).

Bij het onderdeel missie gaat het om de vraag waar het individu heen wilt, de stip op de horizon, het levensdoel. Het levensdoel is overkoepelend voor heel het leven van het individu en wordt kort en krachtig ge-uit (77). Om achter de missie te komen kan het helpen vragen te stellen over wat het individu wilt bereiken en waar het voor leeft (56). Het kan ook helpend zijn te denken aan welke gebeurtenissen, personen en omgevingen de emotie raken (76) (zie tabel 3).

Tabel 2: *Hulpmiddel Identificeren Waarden*

Hoe ontdek ik mijn waarden? (waar sta ik voor?)	
(1)	Mijn overtuigingen/idealen zijn..
(2)	In het leven vind ik het belangrijk om..
(3)	Waar word/werd ik heel blij van?
(4)	Deze dingen raken mijn emotie vanuit onvrede (boos/verdrietig/wanhoop)..
(5)	Hoe wil ik herinnerd worden op mijn begrafenis?
(6)	Op welke gebieden wil ik positieve uitdagingen aangaan?
(7)	Welke voorbeeldfiguren inspireren mij & waarom?
(8)	In welke omgevingen ben ik graag/niet graag aanwezig?
(9)	Bij mij passende waarden kiezen uit een bestaande waardenlijst
<i>Opmerking:</i>	
1,2	(Argandona, 2003; Covey, 2004; Lair- Magee, 2006)
3,4	(Anderson, 1999; Medina & Stern, 2009; Oenen & Wardekker, 2001; Volman & Wardekker, 2008)
5	(Covey, 2004)
6	(Kelchtermans, 1994)
7	(Covey, 2004; Kelchtermans, 1994)
8	(Bronfenbrenner, 1979; Verhaeghe, 2012)
9	(Argandona, 2003)

Tabel 3: *Hulpmiddel Identificeren Missie*

Hoe ontdek ik mijn (levens)missie?	
(1)	Waarom/Waarvoor leef ik?
(2)	Dit vind ik belangrijk om te bereiken..
(3)	Waar word / werd ik gelukkig van?
(4)	Welke dingen raken/raakten mijn emotie vanuit onvrede (boos/verdrietig)?
(5)	Wat wil ik bereikt hebben als ik er niet meer ben?
(6)	Op welke gebieden ben/wil ik positieve uitdagingen aan(ge)gaan?
(7)	Hoe ben ik van waarde geweest voor mijn omgeving?
(8)	Welke voorbeeldfiguren inspireren mij en wat hebben ze bereikt?
(9)	Welke plek in de maatschappij heb ik op het oog? (omgevingen)
Opmerking:	
1	(Anderson, 1999; Medina & Stern, 2009; Oenen & Wardekker, 2001; Volman & Wardekker, 2008)
2	(Covey, 2004; Searight & Searight, 2011)
3,4	(Anderson, 1999; Medina & Stern, 2009; Oenen & Wardekker, 2001; Volman & Wardekker, 2008)
5,7	(Covey, 2004)
6,9	(Kelchtermans, 1994)
8	Covey,2004; Kelchtermans, 1994)

Role-statements. De role-statements zijn een specifieke uitwerking van het lifestatement per levensdomein. Bij het formuleren zijn het persoonlijke rollenpatroon, en zelfkennis als fundament nodig om tot een role-statement te komen.

Elke individu heeft diverse domeinen waarin het een rol bekleedt (57). Bronfenbrenner (1979) en Hunt & Vitell (2006) onderscheiden de volgende domeinen: thuis (familie), religieuze zetting – Peergroep (vrienden), buurt en professie. Ieder individu heeft een uniek rollenpatroon, een overzicht van alle rollen die de persoon bekleedt. De voor het individu, betekenisvolle domeinen zullen in de role-statements genoemd worden.

Om het role-statement te kunnen formuleren is net als bij het life-statement zelfkennis nodig als fundering. Hiervoor wordt het zelfde funderingsformat (zie tabel 1) gebruikt. In dit puntsgewijze document wordt de autobiografie en ‘wie ik ben’ beschreven. Dezelfde onderdelen, worden beschreven maar nu specifiek per rol. Bij de leerkrachtrol wordt in de autobiografie gekeken welke gebeurtenissen en personen de beroepsidentiteit, wie je bent in de rol, hebben gevormd. Dit heeft invloed op het zelfwaardegevoel van de leerkracht. Bij het onderdeel ‘wie ik ben’ wordt gekeken hoe karaktereigenschappen, spirituele waarden, talenten en eigenschappen bijdragen aan de beroepsidentiteit (58).

Het role-statement bestaat uit de waarden en de missie van de rol. Hierin worden de overkoepelende waarden en het doel van de rol beschreven. Bij het formuleren kunnen dezelfde elementen als tabel 1 en 2 gebruikt worden. Nu echter per specifieke rol.

Een persoon heeft meerdere role-statements. Binnen de role-statements kunnen vertakkingen zijn. Zo is de rol professie uit te splitsen in beroep (leerkracht) en werkplaats (collega). Bij familie zou het statement bijvoorbeeld kunnen gaan over wie de persoon als vader en echtgenoot in de familie wilt zijn. Belangrijk is dat het individu zelf een keuze maakt in welke domeinen er voor hem/haar toe doen.

De role-statements zijn een specifieke uitwerking van het lifestatement per levensdomein. Het life- en role-statement zijn met elkaar verbonden en oefenen invloed op elkaar uit. Een leerkracht is niet van acht tot half vier leerkracht en daarna pas weer zichzelf of vader. De identiteit wordt altijd meegenomen, in welke rol de persoon zich ook bevindt. De verhouding van de waarden en manier van uiting verschilt echter per rol. De waarde: ‘er voor de ander zijn’ kan zo in de rol van leerkracht, tot uiting komen in een goede les omdat de leerling dat nodig heeft, terwijl het in de rol van vader dieper gaat door bijvoorbeeld een hart tot hart gesprek met zijn zoon.

FORMULEREN

Bij het formuleringsproces van een mission statement spelen formuleerfasen, de omgeving en de houding een rol ten opzichte van de gegeven mogelijkheden (59). De weg naar het mission statement toe is voor ieder persoon uniek, afhankelijk van de persoonlijke voorkeuren en werkhouding.

Per (sub)onderdeel zal het proces verlopen in elkaar afwisselende formuleerfasen van identificatie, organisatie, mijmeren, vormgeving en revisatie (herschrijven) (60). Identificatie is nodig voor de ontdekking en (h)erkenning van identitaire elementen als persoonlijke eigenschappen en waarden (61). De organisatiefase is van belang om te prioriteren en zo te komen tot de 'core business,' de belangrijkste kernaspecten die er voor het individu toe doen, het statement moet uiteindelijk immers de kern bevatten (kort en motiverend) (62). Het mijmeren gebeurt door terug te dromen naar waardevolle, en kritische momenten of vooruit te dromen over toekomstperspectief. De vormgevingsfase is een proces waarin het mission statement beeldend gearticuleerd wordt. Dit ontwikkelt zich door revisering, het herzien van het geformuleerde. Belangrijk is dat over alle onderdelen (verleden/heden/toekomst) is nagedacht (46). Naast de formuleringsfasen speelt de omgeving een rol. Voor het formuleren zijn er afwisselende momenten nodig van een rustige omgeving waarin zonder afleiding gedacht kan worden en het aangaan van de dialoog om elkaar te ondersteunen en inspireren (63).

Het maken van een mission statement vraagt om de juiste houding. Nodig is een pro-actieve houding waarin het individu bereidt is de confrontatie met zichzelf aan te gaan, open te staan voor de ontwikkeling, ookal is het tevreden met huidige positie, en er de benodigde tijd voor te nemen, niet laten leiden door taakdruk van culturele verwachtingen en eigen andere behoeften (64).

Het formuleren van een mission statement is tevens afhankelijk van de vaardigheden. Voor het maken van een mission statement is als eerste reflecterend vermogen nodig. Hierbij is de voorwaarde als generalist te kunnen denken en niet te vervallen in praktisch-instrumentele zaken, deze volgen namelijk later op strategisch niveau als vanzelf (65).

De formulering is afhankelijk van interne en externe gegeven mogelijkheden. Het formuleren is afhankelijk van de cultuur en de biologische en cognitieve ontplooiing van de persoon (66).

INHOUDELIJKE KADERS SAMENGEVAT

Doel van de literatuurstudie was inhoudelijke randvoorwaarden voor de basisschoolleerkracht te ontwikkelen in het formuleren van een mission statement dat bijdraagt aan een positieve identiteitsontwikkeling. Er is gesteld dat in het persoonlijke mission statement de kernwaarden en missie van de persoon staan. Het statement heeft twee onderdelen: het overkoepelende life-statement en het rolspecifieke role-statement (zie tabel 5). Om het mission statement te formuleren moet eerst het fundament van zelfkennis in het verleden en heden beschreven zijn (zie tabel 4). In het formuleringsproces worden diverse formuleerfasen doorlopen. Bij het formuleren is een pro-actieve houding en stimulerende omgeving nodig. Het formuleren is afhankelijk van de vaardigheden en de gegeven mogelijkheden van de persoon (59).

Tabel 4: *Funderingsdocument*

FUNDERINGSDOCUMENT			
AUTOBIOGRAFISCH VORMINGSVERLEDEN		WIE IK NU BEN	
Per leeftijdsfase kritische positieve en negatieve ervaringen benoemen		Puntsgewijs zelfbeeld verwoorden	
<i>Gebeurtenissen</i>	Ontregeling, overlijden, 1 ^e baan etc.	<i>Persoon</i>	Aanleg, karakter, gevoelens eigenschappen, spiritualiteit
<i>Personen</i>	Identificatiefiguren, personen met positieve/negatieve invloed?	<i>Vaardigheden</i>	Talenten en wat ik verder kan
<i>Omgeving</i>	Religie - opvoedstijl - subcultuur - plek in maatschappij - professie - peergroup - digitale media etc.	<i>Zelfconcept</i>	Gevoel van eigen waarde. Bijvoorbeeld: (on)zekerheid

Tabel 5: *Inhoud Mission Statement*

PERSOONLIJK MISSION STATEMENT			
Een statement dat de de ziel en (levens)missie karakteriseert. Duidelijk wordt waar je voor staat en gaat.			
1. Life-statement			
1.1 WAARDEN		1.2 MISSIE (LEVENSDOEL)	
<i>Kernwaarden</i>	Verlangens, idealen, overtuigingen	<i>Overkoepelend doel</i>	Stip aan de horizon. Je koerst naar..
<i>Spirituele waarden</i>	Religieus vlak.		
Extra hulp	Zie tabel 4	Extra hulp	Zie tabel 4
2. Role-statement			
VOORBEREIDING		INHOUD	
<i>A. rollenstructuur</i>	<i>B. funderingsdocument</i>	<i>A. Waarden</i>	<i>B. Missie</i>
Domeinen bepalen, welke rol heb ik per domein?	Rolspecifieke autobiografie en wie ik nu ben.(zie funderingsdocument)	Rolspecifieke Kernwaarden en spirituele waarden	Rolspecifiek overkoepelend doel, vanuit drijfveren.

Opmerking: Benoem bij alle onderdelen alleen de belangrijkste items

Doel van het mission statement is bewust te zijn van de gewenste identiteit en deze in de praktijk uit te leven als een verantwoordelijke rentmeester, die eigenaarschap toont in het positief richtinggeven van de identiteit (zie figuur 2) (28). Het mission statement is geplaatst in de cultuurhistorische visie op identiteit en draagt zo bij aan de identiteitsontwikkeling (zie figuur 3) Het mission statement is echter een eerste stap in het proces van het eigenmaken en uitleven van de gewenste identiteit (zie figuur 3) (84). Het vraagt moed, inzet, focus, training en tijd om het mission statement daadwerkelijk uit te leven (52). In het proces zullen er naast succeservaringen, zeker ook tegenslagen komen. Door blijvende focus en oefening in wilskracht kunnen deze worden overwonnen (28). Argandona (2003), Castelijns & Van Den Berg (2014) en Lait-Magee (2015) geven voor deze training enkele tips (zie figuur 3b).

1) Blijf scherp!
Bouw reflectiemomenten in en ga de dialoog aan, door bijvoorbeeld mentoring/coaching.
2) Herhaal oefening!
Blijf de handelingen herhalen die je oefenen in je gewenste waarden.
3) Begin klein, eindig groot
Stap voor stap, steeds meer, handelen vanuit hogere motieven, zodat het iets van jezelf wordt <i>straf voorkomen – aardig zijn voor anderen – uiteindelijk: manier van leven.</i>
4) Verander!
Wanneer acties niet werken, verander je de actie en start je zo snel mogelijk opnieuw!
5) Geen excuses
Zoek geen excuses om fouten te rechtvaardigen.

Figuur 3b. Tips om mission-statement uit te leven

Opmerking: 1: (Argandona, 2003; Castelijns & Van Den Berg, 2014; Lait-Magee et al, 2015) 2-5: (Argandona, 2003)

Uit meerdere onderzoeken blijken dat het formuleren van het mission statement zorgt voor bewustwording van de identiteitsvorming, de huidige identiteit en de gewenste identiteit (85). Door als leerkracht bewust keuzes te maken tussen tussen de eigen waarden van en de externe verwachtingen over een leerkracht (school/overheid) en hierin te zoeken naar win-win situaties komt er een gezonde energiebalans. Dat geeft het individu emotionele vrijheid en de mogelijkheid een betekenisvol 'value-driven life' te leven (86). Doen dus!

We zijn allemaal op levensreis naar ons eigen Ithaka. Op deze reis is het handig om de juiste kaart in bezit te hebben, een verkeerde plattegrond zal hoe goed je je best ook doet je niet brengen naar je bestemming. Door een goede plattegrond te gebruiken, je mission statement, kan je telkens weer, ook als je verdwaald bent weer de route terug vinden en zo koersen op je levensbestemming (52).

PROBLEEMSTELLING

Leerkrachten op basisschool De Hoeksteen te Nijkerk hebben de opdracht gekregen hun mission statement te formuleren en te presenteren in het onderwijsteam. De opdracht levert binnen het team onrust en onregeling op; leerkrachten ervaren belemmeringen. Argandona (2003) en Ireland & Hitt (1994) herkennen deze situatie. Bij het implementeren van een mission statement benoemen ze belemmeringen op het gebied van inhoud, socialisatie, attitude, vaardigheden en tijds- en verandermanagement. Worden er geen interventies ondernomen, blijven belemmeringen bestaan en kunnen ze blokkades vormen.

Het is belangrijk inzicht te krijgen in welke gebieden belemmeringen worden ervaren, zodat gerichte interventies gegeven kunnen worden in het formuleringsproces van het mission statement. De onderzoeksvraag is daarom: *‘Op welke gebieden van het formuleringsproces van een persoonlijk mission statement ervaren leerkrachten op basisschool ‘De Hoeksteen’ zich competent en waar zitten belemmeringen?’*

Leerkrachten krijgen door het onderzoek inzicht in de eigen kwaliteiten en knelpunten van het persoonlijke formuleringsproces. Leerkrachten worden gericht aangezet tot nadenken wat ze nodig hebben om verder te komen in het formuleringsproces. Verwacht wordt dat er voornamelijk belemmeringen ervaren worden op het gebied van inhoudelijke verwachtingen, de sociale druk, tijdsmanagement en vertrouwelijkheid.

METHODE

PARTICIPANTEN

De participanten ($N=21$, 18 vrouwen, 3 mannen, $M_{\text{leeftijd}}=31.9$ jaar, bereik: 19-58 jaar) in dit onderzoek waren alle teamleden van de onderzoeksschool die direct of indirect betrokken waren bij het onderwijs. Hieronder behoorden de leerkrachten ($n=17$), remedial teachers ($n=2$) en de secretaresse ($n=1$) en directeur ($n=1$). De leerkrachten werkten in drie bouwen; de onderbouw: - groep één en twee ($n=5$) -, de middenbouw: -groep drie en vier ($n=4$) -, de bovenbouw: - groep vijf tot acht ($n=7$) - of in de onder- en middenbouw beide ($n=1$). Alle leerkrachten waren tussen de één en acht jaar werkzaam op deze school. De school zelf was acht jaar jong en bestond uit een jong team. Ongeveer 60% had een langere loopbaan in het basisonderwijs, maar dan op een andere basisschool.

MEETINSTRUMENT

In deze studie werd gekozen te werken met een door de onderzoeker zelf ontwikkeld meetinstrument (zie bijlage 1). In de literatuur waren er geen vragenlijsten beschikbaar die de ervaringen maten van leerkrachten in het formuleringsproces van een mission statement. Doel van het instrument was kwantitatieve gegevens te verzamelen over belemmeringen in het formuleringsproces van een mission statement. Vanuit de literatuur in dit artikel werd het meetinstrument geoperationaliseerd (zie bijlage 2). Er werd gekozen een kwantitatief explorerend onderzoek uit te zetten in de vorm van een semi-gestructureerde stellingenlijst. In het instrument vormde kwantitatieve data de leidraad; de kwalitatieve data diende als specifieke aanvulling daarop om de ervaren belemmeringen te specificeren en mogelijke gebreken van het instrument te ondervangen.

De stellingen drukten veelal een competentie uit, bijvoorbeeld: *‘Ik kan sterke eigenschappen van mijn karakter verwoorden’*. De participant werd gevraagd per stelling zijn/haar competentiegevoel aan te geven door een ordinale score in te vullen met een 4-punts-likert schaal; met de stelling ben ik het: 1. oneens, 2. een beetje oneens, 3. een beetje eens, of 4. eens. De neutrale optie was weggelaten zodat de participant gedwongen werd duidelijk richting te kiezen. Een competentie wordt op een bepaald niveau beheerst of niet, neutraliteit past daar niet in.

Naast de kwantitatieve data, werd ook enige kwalitatieve data verzameld. Deze data werden als eerst verzameld door per stelling een steekwoordelijke toelichting te vragen bij een laag competentie- of ervaringsniveau (score = 1: oneens / 2. een beetje oneens). Als tweede werden deze data verzameld door het stellen van open vragen omtrent belemmeringsfactoren per onderdeel.

Het meetinstrument (zie bijlage 1) was onderverdeeld in een raamwerk van constructen, subconstructen en items. Het raamwerk kende drie constructen: de inhoudelijke, interne en sociaal-culturele formuleringsfactoren. De inhoudelijke factoren bestonden uit de subconstructen: het fundament en het persoonlijk mission statement. De interne factoren waren onderverdeeld in de subconstructen: vaardigheden en houding. De sociaal-culturele factoren bestonden uit de subconstructen: communicatie en socialisatie. De socialisatie tekende daarin het spanningsveld tussen interne en externe verwachtingen (78). De stellingen kwamen tot stand door *alle* onderdelen, met invloed op het formuleringsproces, uit dit artikel te abstraheren. Bij elkaar behorende onderdelen werden gecategoriseerd onder een overkoepelende noemer: ‘het item’. Van het item ‘waarden’ waren zo de onderdelen: ‘kernwaarden benoemen’ en ‘waarden identificeren’ (zie figuur 4). Vanuit de onderdelen werden stellingen geformuleerd op competentie- en ervaringsniveau. Door deze aanpak zijn alle onderdelen van het meetinstrument stuk voor stuk verankerd in de literatuur (zie bijlage 2).

CONSTRUCT: 1. INHOUDELIJKE FACTOR					
SUBCONSTRUCT 1.2 PERSOONLIJK MISSION STATEMENT					
nr.	item	onderdeel	Stellingnr.	Bron	In Artikel
1.2.1	Waarden	Kernwaarden benoemen	12	(Argandona, 2003; Covey, 2004; Lairt-Magee, 2006)	
		Spiritueel-christelijk waarden	13	(Anderson, 1999; Hunt & Vitell, 2006; Zandstra, 2012)	
		Waarden identificeren	14-22	<u>Kern:</u> (Argandona, 2003; Covey, 2004; Kelchtermans, 1994; Lewis & Fellow, 1995) <u>Specificaties:</u> (Argandona, 2003;	

Figuur 4: Verankeringsmanier Meetinstrument

Afhankelijk van het onderdeel, werd er gekozen dit uit te werken in één of meerdere stellingen (zie bijlage 2). De leidende keuze hierachter was meer concrete data te verzamelen, zodat het schoolteam zo goed mogelijk ondersteund zou kunnen worden.

In het meetinstrument werden de stellingen op logische volgorde, binnen het raamwerk aangeboden. De leerkracht had zo gelijk overzicht, in wat er allemaal kwam kijken bij het formuleren, en kreeg inzicht in het eigen competentiegevoel. Als items gelijkwaardige betekenissen hadden, zoals de formuleerfase organiseren met prioriteren is gekozen deze samen te voegen onder het meest passende item. Enkele vaardigheden als bijvoorbeeld mijmeren, zijn niet specifiek getoetst, omdat deze al terugkomen in inhoudelijke stellingen.

PROCEDURE

Het onderzoek werd via een vooropgestelde invulprocedure en data- en resultaatverwerkingsprocedure uitgevoerd.

Invulprocedure. Het onderzoek werd uitgevoerd op een middelgrote basisschool te Nijkerk. De data werden anoniem op een digitaal platform in de periode van 18-26 april 2017 verzameld. Voor het invullen kreeg iedereen dezelfde digitale instructie. In deze instructie werd uitgelegd hoe hun mening over het competentiegevoel ingevuld diende te worden. Verhelderingsvragen werden gestimuleerd door telefonische en digitale mogelijkheden. Het responspercentage was 75%, dat betekende dat de resultaten een relatief goed beeld zouden moeten geven van de populatie.

Dataverwerking. Na het invullen werden de kwantitatieve en kwalitatieve data apart verwerkt. De kwantitatieve stellingenlijst werd per stelling genummerd. De data werden in Excel verwerkt. Stellingen die andersom waren gesteld werden omgeschaald. Niet ingevulde stellingen van de participant ($n=15$) werden niet meegenomen in de berekening van de totaalpercentages. In de dataverwerking werden per stelling de score 1 (oneens) en 2 (beetje oneens) samengevoegd en naast de samengevoegde score 3 (beetje eens) en 4 (eens) gezet. Het competentiegevoel werd zo helder tegenover elkaar gezet, waardoor goed zichtbaar werd waar belemmeringen zaten. Belangrijke nuances in de samengevoegde scores werden wel beschreven. De score 1 (oneens) en 2 (beetje oneens) werden opgevat als een 'gevoel van onbekwaamheid' en daarmee een belemmering in het formuleringsproces. Score 3 (beetje eens) en 4 (eens) werden opgevat als: 'in dit onderdeel ben ik bekwaam.' De hoeveelheden werden bij de kwantitatieve data beschreven met bijvoorbeeld: $n=5/24\%$; hierin was 'n' het aantal participanten en 24% het percentage van alle respondenten van het onderdeel.

De kwalitatieve data van de open vragen en steekwoordelijke toelichtingen werden samengevoegd in de verwerking. De kwalitatieve data werden participantspecifiek in een datamatrix verzameld. Vanuit de citaten werden items geabstraheerd. De gelijkwaardige items zijn samengevoegd in kernitems (bijlage 3). De kernitems werden weergegeven op chronologische frequentievolgorde in tabellen (zie tabel 9). Vanuit de steekwoordelijke toelichting zijn enkel de items meegenomen die een specifieke belemmering weergaven. Kwamen de belemmeringen van de steekwoordelijke toelichting overeen met de data van de open vragen, werden deze als het om dezelfde participant ging samengevoegd. Betroffen de data meerdere participant(en), werden deze wel in de frequentie opgenomen. Voorbeeld: bij de autobiografie kwam de belemmering 'weinig herinneringen' bij participant 1 twee keer voor (in toelichting en bij de open vraag), deze werd geteld als door 1 persoon benoemd. Participant 2 had 'weinig herinneringen' één keer benoemd in de steekwoordelijke toelichting, maar niet bij de open vraag, deze werd dan meegenomen in de frequentie, die tot dan toe op: 2

personen stond. Bij de kwalitatieve data werden de hoeveelheden beschreven met bijvoorbeeld: $n=5$; hierin betekende 'n' het aantal participanten dat het aangaf.

Resultatenbeschrijving. Nadat de invulspecificatie werd gegeven, werden de resultaten beschreven op algemeen en specifiek niveau. Op algemeen niveau werd als eerste een samenvattend overzicht gegeven van het gemiddelde competentieniveau per onderdeel. De weergegeven cumulatieve percentages werden berekend door het gemiddelde percentage te nemen van alle stellingen behorend bij het onderdeel. Als tweede werd de verhouding tussen bouw en competentiegevoel geanalyseerd, zodat inzichtelijk werd op welke onderdelen de bouwen extra steun nodig hadden.

Vervolgens werden op specifiek niveau de kwantitatieve en kwalitatieve data per onderdeel (fundament, mission statement, vaardigheden, houding, en sociaal-cultureel) naast elkaar gezet. De stellingsspecifieke resultaten werden op deze manier per onderdeel helder weergegeven. Via beschrijvende statistiek, waarin alle participanten meegenomen waren, werden de resultaten verwerkt (87).

RESULTATEN

ALGEMEEN NIVEAU

Uit de data-analyse in Excel bleek dat er diverse items van het meetinstrument niet ingevuld waren. In totaal waren er 15 antwoorden niet ingevuld, verdeeld over tien stellingen (zie tabel 7). In de resultatensectie werd als eerste gekeken naar de resultaten voor het gehele schoolteam (algemeen), vervolgens werd er ingezoomd op de resultaten van de stellingen uit de vragenlijst (specifiek).

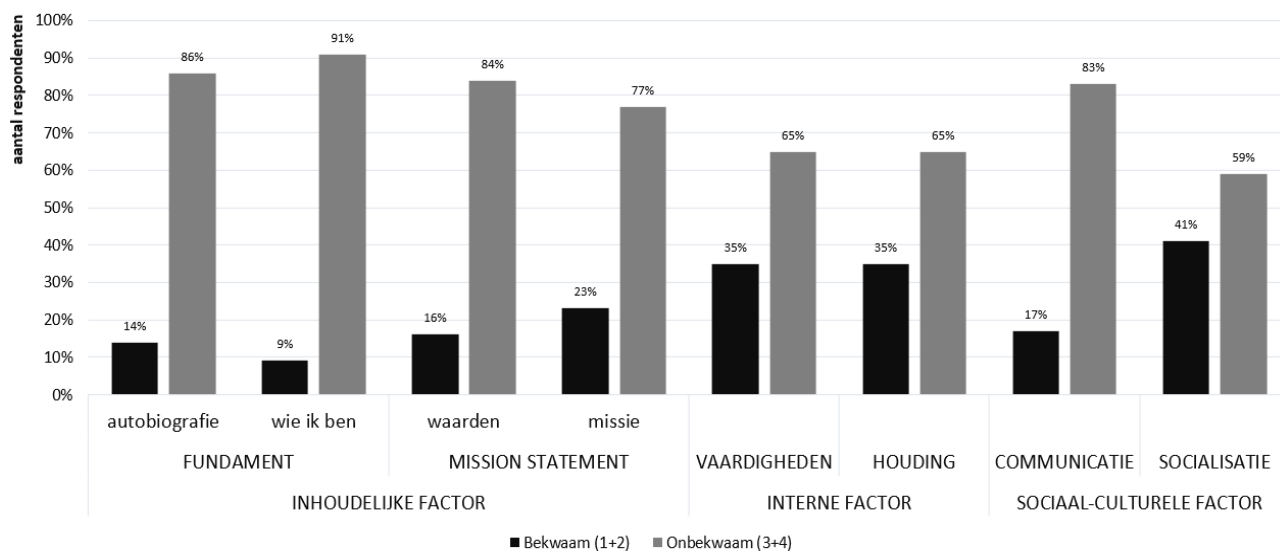
Tabel 6: *Ontbrekende items*

Stellingnr.	Aantal ontbrekend	Totaal ingevuld
7	1	20
11	2	19
23	4	17
31	1	20
33	2	19
34	1	20
37	1	20
41	1	20
42	1	20
48	1	20

SCHOOLTEAM

Het schoolteam ervoer zich in verhouding het meest competent in het onderdeel: wie ik ben (91%), autobiografie (86%), waarden (84%), en communicatie (M*=83%).

De meeste bellemmeringen ervoerde het schoolteam gemiddeld genomen bij de items: socialisatie (41%), gevolgd door vaardigheden (35%) en houding (35%) en levensdoel/missie (M*=23%). Deze verhoudingen zijn visueel gemaakt in figuur 5.



Figuur 5: Overzicht Competentiegevoel En Sociaal-Culturele Beleving Schoolteam

VERDELINGSGRAAD BOUWGROEPEN

Gemiddeld genomen voelde per bouw meer dan de helft ($M^*=>68\%$) zich bekwaam op alle formulingsonderdelen van het mission statement (zie tabel 7). De bovenbouw voelde zich het meest competent ($M^*=96\%$), gevolgd door middenbouw ($M^*=80\%$), overig ($M^*=70\%$) en onderbouw ($M^*=68\%$).

Participanten uit de onderbouw voelden zich gemiddeld het meest onbekwaam ($M^*=32\%$) in het formuleren van het mission statement, gevolgd door overige ($M^*=30\%$), de middenbouw ($M^*=20\%$) en bovenbouw ($M^*=14\%$), dit wordt zichtbaar in tabel 7.

De *onderbouw* voelde zich vooral onbekwaam op het gebied van socialisatie (67%), houding (48%), missie (31%) en communicatie ($M=27\%$). Ze voelden zich in minder mate belemmerd door de waarden (21%), 'wie ik ben' (17%) en autobiografie (12.5%).

De *'overige'* groep, waaronder een intern begeleider, rt-er en directeur, voelde zich vooral onbekwaam op het gebied van vaardigheden (60%), gevolgd door socialisatie (37.5%) autobiografie (35%) en houding (31%). Ze voelden zich in mindere mate belemmerd door het levensdoel/de missie (25%), communicatie (25%), waarden (18%) en wie ik ben (11%).

De *middenbouw* voelde zich vooral belemmerd op gebied van vaardigheden ($M=42\%$), socialisatie ($M=35\%$), houding ($M=25\%$), autobiografie ($M=15\%$), levensdoel/missie ($M=15\%$). Ze voelden zich in mindere mate belemmerd door de waarden ($M=13\%$), communicatie ($M=10\%$) en 'wie ik ben' ($M=3\%$).

De meeste belemmeringen bij de *bovenbouw* werden ervaren bij de onderdelen: houding ($M=25\%$), socialisatie ($M=22\%$), levensdoel/missie ($M=19\%$) en vaardigheden ($M=17\%$). De bovenbouwgroep voelde zich in mindere mate belemmerd door de waarden ($M=10\%$), communicatie ($M=7\%$), autobiografie ($M=4\%$) en 'wie ik ben' ($M=4\%$).

Tabel 7: Verdelingsgraad Competentiegevoel Bouwen

	ONBEKWAAM					BEKWAAM				
	OB	MB	BB	OV	M	OB	MB	BB	OV	M
Autobiografie	12.5	15	4	35	14	78.5	85	96	65	86
'Wie ik ben'	17	3	4	11	9	83	97	96	89	91
Waarden	21	13	10	18	16	79	87	90	82	84
Levensdoel/missie	31	15	19	25	23	69	85	81	75	77
Vaardigheden	30	42	17	60	35	70	58	83	40	65
Houding	48	25	25	31	35	52	75	75	69	65
Communicatie	27	10	7	25	17	73	90	93	75	83
Socialisatie	67	35	22	37.5	41	33	65	78	62.5	59
M*	32	20	14	30		68	80	96	70	

Opmerking: OB=onderbouw (%) MB=middenbouw (%) BB=bovenbouw (%) OV= overig (%)

M* Gemiddelde percentages van cumulatieve percentages

CONSTRUCT INHOUDELIJKE FACTOREN

Subconstruct fundament. Op elk item van de *autobiografie* voelde meer dan driekwart van de participanten zich competent ($\geq 76\%$). Belemmeringen werden het meest ervaren in het beschrijven van negatieve situaties op vlak van personen ($n=5/24\%$) en gebeurtenissen ($n=3/14\%$) met een negatieve invloed op de identiteit (zie tabel 8/figuur 6).

Uit de kwalitatieve data bleken dat pijnlijke emoties het meest genoemd worden als belemmeringen ($n=5$). Daaronder vormden aflopend, het gebrek aan herinneringen ($n=4$), het benoemen van de invloed op identiteit ($n=3$) en het keuzes maken voor de inhoud ($n=2$) belemmeringen (zie tabel 9).

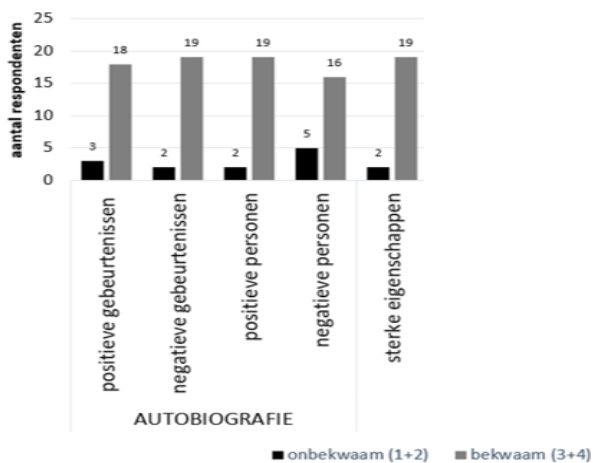
Tabel 8: *Competentiegevoel Autobiografie*

Item	Onbekwaam		Bekwaam	
	GF (1/2)	%	GF (3/4)	%
Gebeurtenissen (+)	3 (1/2)	14	18 (7/11)	86
Gebeurtenissen (-)	2 (0/2)	10	19 (14/5)	90
Personen (+)	2 (1/1)	10	19 (4/15)	90
Personen (-)	5 (3/2)	24	16 (11/5)	76

Opmerking: GF (1/2) = gezamenlijke frequentie (score 1 / score 2)

Tabel 9: *Kwalitatieve Belemmeringen Autobiografie*

Belemmering	Aantal
Pijnlijke emotie vermijden	5
Weinig herinneringen	4
Invloed situatie op identiteit	3
Keuzes maken en prioriteren	2
Delen met collega's	1
Angst iets te vergeten	1



Figuur 6: Autobiografisch Competentiegevoel

Het onderdeel 'Wie ik ben,' behoorde ook bij het subconstruct fundament. Bij de beschrijving van de huidige identiteit voelden ongeveer driekwart ($\geq 76\%$) van de participanten zich bekwaam. De participanten die zich niet competent voelden kwamen het meest voor bij het beschrijven van het zelfwaardegevoel ($n=3/14\%$). Bij de onderdelen: vaardigheden, positieve eigenschappen en geloofsbeleving gaf per stelling 10% ($n=2$) aan zich onbekwaam te voelen (zie tabel 10/figuur 7).

Uit de kwalitatieve data bleken dat onzekerheid op het gebied van zelfbeeld ($n=8$) een belemmering vormde, zowel met interne angst ($n=3$) als sociale angst: 'wat vindt de ander ($n=5$)?' Verder bleek dat moeite ervaren werd in het beschrijven van iets dat variërend is ($n=4$) en het benoemen van de invloed van het geloof ($n=3$); zie tabel 11.

Tabel 10: Competentiegevoel 'Wie ik ben'

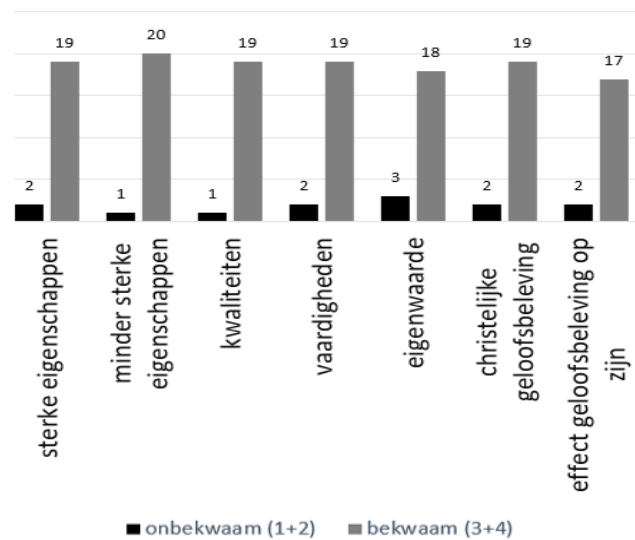
Item	Onbekwaam		Bekwaam	
	GF (1/2)	%	GF (3/4)	%
Eigenschappen (+)	2 (2/0)	10	19 (10/9)	90
Eigenschappen (-)	1 (0/1)	5	20 (13/7)	95
Kwaliteiten*	1 (0/1)	5	19 (8/11)	95
Vaardigheden	2 (0/2)	10	19 (9/10)	90
Eigenwaarde	3 (0/3)	14	18 (10/8)	76
Geloofsbeleving	2 (0/2)	10	19 (9/10)	90

* Ontbrekend: 1

Opmerking: GF (1/2) = gezamenlijke frequentie van score 1 & 2

Tabel 11: Kwalitatieve Belemmeringen 'Wie Ik Ben'

Belemmering	Aantal
Sociale onzekerheid	5
Beschrijven van variërend item	4
Interne onzekerheid	3
Invloed geloof op zijn	3
Woorden recht laten doen	2
Waar baseer ik het op; balans	1
Rol emotie op moment zelf	1
Bezit ik objectief beeld?	1
Kiezen en prioriteren	1
Hekel aan graven in jezelf	1
Unieke kwaliteiten	1



Figuur 7: Verhoudingen Competentiegevoel 'Wie Ik Ben'

Subconstruct persoonlijk mission statement. Bij het element 'waarden' van het persoonlijk mission statement, gaf gemiddeld iets meer dan de helft ($\geq 57\%$) van de participanten aan op elk onderzocht item zich bekwaam te voelen in het formuleren van waarden. Meer dan vier vijfde deel van de participanten ($\geq 86\%$; $n=16$) gaf zonder verdere informatie aan, de eigen waarden te kunnen. Vier van hen gaven dit zelfs aan op zeer bekwaam niveau (score 4) te kunnen benoemen (zie tabel 12/figuur 8). De christelijke waarden kan de hele populatie, op één participant na ($n=20$), benoemen (zie tabel 12/figuur 8). Uit de hulpvragen, bleek dat iedereen ($N=21$) uit de items: waar ik blij van word, persoonlijke uitdagingen en waardenlijst, zijn of haar persoonlijke waarden kon halen (zie tabel 12/figuur 8). Het grote merendeel ($\geq 86\%$) voelde zich bekwaam de persoonlijke waarden te identificeren door na te denken over: - waar ze nu eigenlijk echt voor stonden ($n=20$), wat hun emotie raakte uit onvrede ($n=19$) en in welke omgevingen ze graag aanwezig zouden zijn ($n=18$). Meer moeite werd ondervonden in het nadenken over voorbeeldfiguren ($n=8/38\%$) en het inleven in het levenseinde, door te bedenken hoe men op de eigen begrafenis herinnerd wilde worden ($n=7/33\%$) en wat men dan had bereikt ($n=9/43\%$); zie tabel 12 en figuur 8.

Uit de kwalitatieve data kwamen het meeste naar voren: dat men zich belemmerd voelde in het maken van keuzes en prioriteren ($n=6$). Daarna volgde: het inleven in het levenseinde ($n=5$), het ondervinden van onzekerheid ($n=(2+2)=4$), en het niet hebben van voorbeeldfiguren ($n=3$); zie tabel 13.

Tabel 12: Competentiegevoel 'Waarden'

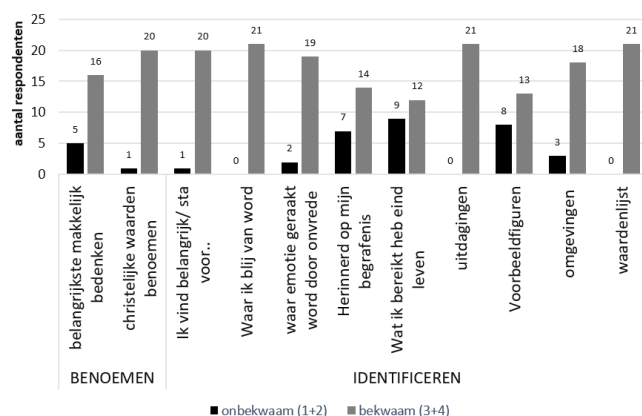
Item	Onbekwaam		Bekwaam	
	GF (1/2)	%	GF (3/4)	%
Kernwaarden benoemen	5 (1/4)	24	16 (12/4)	86
Christelijke waarden	1 (1/0)	5	20 (10/10)	95
Waarden herkennen*	3	14	18	86
Ik vind belangrijk..	1(1/0)	5	20(9/11)	95
Waar ik blij van word	0	0	21(10/11)	100
Wat me raakt; onvrede	2(0/2)	10	19(11/8)	90
Begravenis: herinnerd	7(2/5)	33	14(10/4)	67
Levens eind: bereikt	9(2/7)	43	12(11/1)	57
uitdagingen	0	0	21(15/6)	100
voorbeeldfiguren	8(3/5)	38	13(5/8)	62
Omgevingen	3(1/2)	14	18(8/10)	86
Uit waardenlijst	0	0	21(9/12)	100

* cumulatief gemiddelde

Opmerking: GF (1/2) = gezamenlijke frequentie (score 1 /score 2)

Tabel 13: Kwalitatieve Belemmeringen 'Waarden'

Belemmering	Aantal
Keuzes en prioriteren	6
Ik leef nu, geen gedachten aan begrafenis	5
Voorbeeldfiguren vinden	3
Sociaal wenselijk	2
Interne onzekerheid	2
Hoeveelheid en samenhang waarden	2
Echt passende waarden vinden	1
Persoonlijke vrijheid: denk ik niet te smal?	1



Figuur 8: Verhoudingen Competentiegevoel 'Waarden'

Bij het element 'missie' gaf iets meer dan de helft (>57%) aan op elk onderzocht item zich competent te voelen. Elf personen (65%) gaven, zonder extra informatie aan een overkoepelend levensdoel te kunnen formuleren (zie tabel 14/figuur 9). Alle participanten werden gevraagd vanuit welke hulpvragen ze de persoonlijke missie konden achterhalen. Het grote merendeel (>71%) voelde zich bekwaam de missie te benoemen door gebruik te maken van de items: - waar ik gelukkig van word ($n=20/95\%$), in welke omgevingen ik graag wil zijn ($n=20/95\%$), wat raakt me vanuit onvrede ($n=19/90\%$), waarin ik uitdagingen aan wil gaan ($n=19/90\%$) en per rol doelen te bedenken $n=15/71\%$). Meer moeite werd ondervonden de missie te achterhalen vanuit voorbeeldfiguren ($n=8/38\%$) en het inleven op de begrafenis, door te bedenken hoe men dan herinnerd wilde worden ($n=9/43\%$) en wat men dan had bereikt ($n=8/38\%$); zie tabel 14 en figuur 9.

Uit de kwalitatieve gegevens bleek dat het formuleren van een levensdoel een aantal belemmeringen opleverde (zie tabel 15). Participanten voelden zich belemmerd in: het inleven op de begrafenis ($n=6$), het feit dat ze er nooit echt mee bezig zijn geweest ($n=6$), en het idee van de maakbaarheid van het leven ($n=5$). Onder de 'maakbaarheid' stelden twee participanten dat tegenover Gods leiding.

Tabel 14: Competentiegevoel 'Missie'

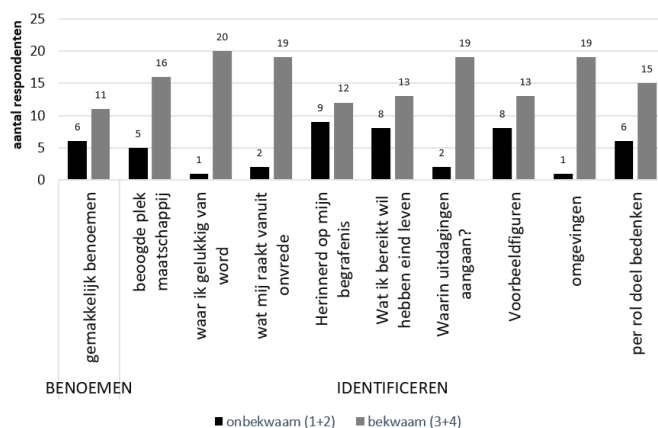
Item	Onbekwaam		Bekwaam	
	GF (1/2)	%	GF (3/4)	%
Levensdoel benoemen	6 (0/6)	35	11 (9/2)	65
Missie identificeren	5*	24*	16*	76*
Plek maatschappij	5(1/4)	24	16(11/5)	76
Waar ik blij van word	1(0/1)	5	20(5/15)	95
Wat me raakt; onvrede	2(0/2)	10	19(13/6)	90
Begravenis: herinnerd	9(3/6)	43	12(10/2)	57
Levenseind: bereikt	8(2/6)	38	13(10/3)	62
Uitdagingen uitgaan	2(0/2)	10	19(12/7)	90
Voorbeeldfiguren	8(2/6)	38	13(5/8)	62
Omgevingen	1(1/0)	5	19(8/11)	95
Per rol doel benoemen	6(0/6)	29	15(13/2)	71

* cumulatief gemiddelde

Opmerking: GF (1/2) = gezamenlijke frequentie (score 1 /score 2)

Tabel 15: Kwalitatieve Belemmeringen 'Missie'

Belemmering	Aantal
Nooit echt mee bezig, leef in nu	6
Inleven op begrafenis	6
Maakbaarheid leven	3
Gods leiding/ vs. eigen doel	2
Overkoepelend maken	3
Verschil missie en praktijk (confronteren)	2
Werken met (levens)doelen	2
Frustratie over onvrede	1
Sociaal-wenselijk	1



Figuur 9: Verhoudingen Competentiegevoel 'Missie'

CONSTRUCT INTERNE FACTOREN

Vaardigheden. Binnen de vaardigheden voelde zich een grote meerderheid bekwaam op het gebied van de vaardigheden: reviseren ($n=18/86\%$), kern benoemen en prioriteren ($n=17/85\%$) en het breed en smal genoeg formuleren ($n=13/68\%$); zie tabel 16 en figuur 10. Het merendeel van de participanten gaf aan zich onbekwaam te voelen op het gebied van strategisch denken ($n=12/60\%$), ze dachten sneller op concreet niveau. Bij het strategisch denken gaven negen van de twaalf participanten, die zich onbekwaam voelden, een score 2 (75%) en vijf van de acht respondenten die zich bekwaam voelden (63%) een score 3. Verder voelden de deelnemers zich belemmerd in het articuleren (52%), het verwoorden van de gedachten op papier, en het breed en smal genoeg formuleren ($n=6/32\%$); zie tabel 16/figuur 10.

Bij de steekwoordelijke toelichtingen werden de belemmeringen nader toegelicht op drie onderdelen. Bij het *strategisch denken* werd aangegeven dat er concreet gedacht werd ($n=10$) of dat personen zowel strategisch als concreet dachten ($n=2$). Bij het *articuleren* werd het lastig gevonden de woorden zo te formuleren dat het juist overkwam ($n=3$); zie tabel 17.

Tabel 16: Competentiegevoel Vaardigheden

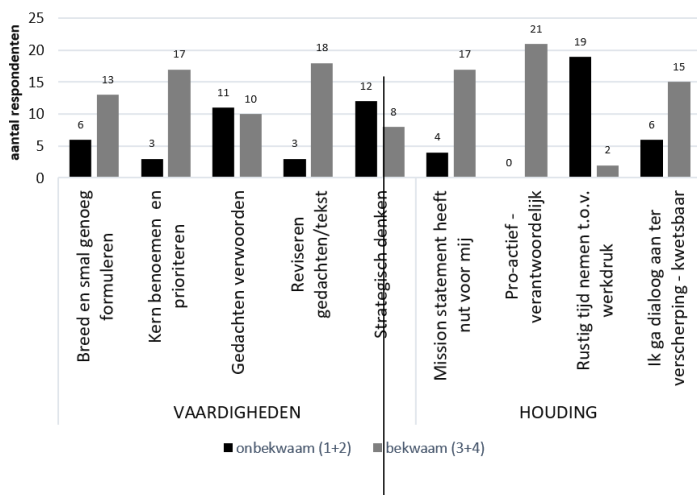
Item	Onbekwaam		Bekwaam	
	GF (1/2)	%	GF (3/4)	%
Breed en smal genoeg*	6 (2/4)	32	13 (12/1)	68
Kern benoemen & prioriteren*	3 (0/3)	15	17 (16/1)	85
Articuleren	11(1/10)	52	10 (8/2)	48
Reviseren	3 (0/3)	14	18 (16/2)	86
Strategisch denken*	12 (3/9)	60	8 (5/3)	40

* totaal ontbrekend: 4

Opmerking: GF (1/2) = gezamenlijke frequentie (score 1 /score 2)

Tabel 17: Kwalitatief Competentiegevoel Vaardigheden

Belemmering	Aantal
Ik denk snel 'concreet,' abstract is lastig	10
Ik denk zowel concreet als strategisch	2
Zo formuleren dat het juist overkomt	3
Zo articuleren, dat er ruimte is voor verandering	2
Mission statement leidt mijn leven niet	2
Kern benoemen: te veel willen benoemen	2
Angst iets te vergeten op te nemen	1



Figuur 10: Verhoudingen Competentiegevoel Vaardigheden En Houding

Houding. Alle participanten gaven aan een pro-actieve houding te kunnen tonen (N=21). 8 van de 21 (31%) gaven zelfs aan hierin erg sterk te zijn (score 4); zie tabel 18. De grootste belemmering werd echter gevonden op het gebied van tijdsmanagement (n=19/90%). Dit werd gevolgd door persoonlijk nut (n=4/32%) en het aangaan van de dialoog (n=5/25%); zie tabel 18 en figuur 10. De meeste participanten (n=12/63%) waren tevreden met de huidige positie en vonden het formuleren van het mission statement nodig. Daarna volgde: tevreden met positie, mission statement overbodig (n=4/21%) en ontevreden met positie, mission statement nodig (n=3/16%). Geen van de participanten was ontevreden en vond het mission statement overbodig (zie tabel 18/figuur 10).

Uit de steekwoordelijke toelichtingen bleek dat personen die het mission statement niet nuttig vonden (n=4, N=21), dat vonden: gezien de leeftijd (n=2), of omdat al geweten werd waar men voor stond (n=1). Andere belemmeringen in de houding waren: dat ze liever het P.O.P. hadden dan het mission statement (n=2). En de angst dat het m.s. ontevredenheid en onzekerheid kon geven over de huidige positie (n=2).

Tabel 18: Competentiegevoel Houding

Item	(Een beetje) oneens		(Een beetje) eens	
	GF (1/2)	%	GF (3/4)	%
Nuttig	4 (1/3)	32	17 (8/9)	68
Pro-actief & verantwoordelijk	0	0	21 (13/8)	100
Dialoog aangaan	5 (1/4)	25	15 (12/3)	75
Tijd nemen	19(6/13)	90	2 (2/0)	10
	<i>m.s. nodig</i>		<i>m.s. overbodig</i>	
Tevreden positie	12 (63%)		4 (21%)	
Ontevreden positie	3 (16%)		0 (0%)	
Opmerking: $\frac{GF}{(score\ 1 / score\ 2)} = \frac{\text{gezamenlijke}}{\text{frequentie}}$				

Tabel 19: Steekwoordelijke Verduidelijking Houding

Belemmering	Aantal
Niet nuttig, vanwege leeftijd	2
Niet nuttig, ik weet al waar ik voor sta	1
POP was prima, liever dat, dan mission statement	2
Angst dat door formuleren ontevredenheid over huidige positie komt	2
Kost teveel tijd	1
Scheiding werk/privé	1
Sociale druk: wat gaan derden ermee doen?	1

CONSTRUCT SOCIAAL-CULTURELE FACTOREN

Communicatie. Het grote merendeel ($n=15/95\%$) ervoer de dialoog als helpend en inspirerend. Het grootste deel van de participanten ($n=15/71\%$) vond dat de inhoud van het mission statement helder was. Negenentwintig procent ($n=6$) vond de inhoud niet helder, een noot hierbij is dat score 2 ($n=5/64\%$) en score 3 ($n=13/87\%$), veel ingevuld zijn ten opzichte van score 1 en 4 (zie tabel 20/figuur 11).

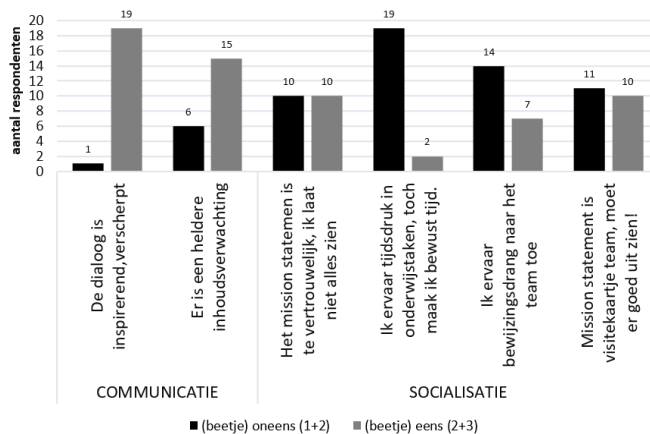
Socialisatie. Bij de socialisatie viel op dat de belemmeringen minimaal gelijkwaardig ($\geq 50\%$) of hoger scoorden dan de sociale rust (score 3/4). De tijdsdrukfactor scoort het hoogst ($n=19/90\%$), een noot hierbij is dat score 4 niet voorkomt (zie tabel 20/figuur 11). De tijdsdrukfactor werd gevolgd door bewijzingsdrang ($n=14/62\%$) en prestatiedrang ($n=11/52\%$). De helft van de respondenten ($n=10/50\%$) gaf aan dingen achterwege te laten in het mission statement, wegens vertrouwelijkheid (zie tabel 20/figuur 11).

Tabel 20: Ervaring Communicatie En Socialisatie

Item	(Een beetje) oneens		(Een beetje) eens	
	GF (1/2)	%	GF (3/4)	%
Dialoog helpt*	1 (0/1)	5	19 (8/11)	95
Heldere inhouds-Verwachting	6 (1/5)	29	15 (13/2)	71
Te betrouwbaar*	10 (3/7)	50	10 (5/5)	50
Tijd nemen + tijdsdruk ervaren	19 (6/13)	90	2 (2/0)	10
Bewijzingsdrang	14 (5/9)	62	7 (6/1)	38
Prestatiedrang	11 (2/9)	52	10 (7/3)	48

* Totaal ontbrekend: 3 items.

Opmerking: GF (1/2) = gezamenlijke frequentie (score 1 / score 2)



Figuur 11: Verhoudingen Sociaal-Culturele Factoren

DISCUSSIE

Doel van het onderzoek was te achterhalen op welke gebieden leerkrachten zich competent en belemmerd voelden in het formuleringsproces van een persoonlijk mission statement. Uit het onderzoek bleek dat leerkrachten zich op de inhoudelijke onderdelen het meest competent voelden en zich het meest onbekwaam voelden bij de interne en sociaal-culturele factoren. Uit tabel 15 werd duidelijk dat leerkrachten op basisschool De Hoeksteen zich het meest competent ervoeren op de onderdelen: wie ik ben (91%), autobiografie (86%), waarden (84%) en communicatie (83%) en de meeste belemmeringen ervoeren bij de items: socialisatie (41%), gevolgd door vaardigheden (35%), houding (35%) en levensdoel/missie (23%); zie tabel 21. Binnen socialisatie ervoeren de participanten zich het meest belemmerd door: de tijdsdrukfactor ($n=19/90\%$), bewijzings- en prestatiedrang ($n=14/63\%$; $n=11/52\%$) en het persoonlijke, vertrouwelijke karakter van het mission statement ($n=10/50\%$); zie tabel 21.

Het onderzoek kent twee bijzondere uitschieters op bouwniveau. De eerste is in de onderbouw, waarin socialisatie (67%) een hoge belemmering vormt.

Tabel 21: Belemmeringsspecificatie De Hoeksteen

Belemmering	Specificatie
Socialisatie (41%)	Tijdsdrukfactor ($n=19/90\%$) Bewijzingsdrang ($n=14/63\%$) Prestatiedrang ($n=11/52\%$) Vertrouwelijk karakter ($n=10/50\%$)
Houding (35%)	Tijdsmanagement ($n=19/90\%$) Persoonlijk nut ($n=4/32\%$) Aangaan van dialoog ($n=5/25\%$)
Vaardigheden (35%)	Te concreet denken ($n=12/60\%$) Articuleren gedachten ($n=11/52\%$) Breed/smal genoeg formuleren ($n=6/32\%$)
Levensdoel/missie (23%)	Inleven op begrafenis ($n=9/43$) Voorbeeldfiguren ($n=8/38\%$) Maakbaarheid leven ($n=6/29\%$)

Verwacht werd dat er voornamelijk belemmeringen ervaren zouden worden op het gebied van helder inhoudelijke verwachtingen (wat er in moet), de sociale druk, tijdsmanagement en vertrouwelijkheid. De inhoudelijke verwachtingen worden verworpen, de rest wordt aangenomen. Op het item: 'heldere inhoudsverwachtingen mission statement' voelde het merendeel (71%) zich competent. De andere verwachtingen worden wel aangenomen: De factor socialisatie (sociale druk) scoorde teambreed het hoogste (41%); Bij het item tijdsmanagement ervoerde 90% van de participanten druk en lukte het niet meerdere keren tijd te nemen voor het mission statement; bij het item vertrouwelijkheid ervoerde 50% moeilijkheden.

Argandona (2003) beschrijft sociale onzekerheid, en de sociale druk/invloed van de cultuur als mogelijk conflict, uit het onderzoek blijkt dat factorbreed socialisatie de grootste belemmering (41%) vormt in het basisschoolteam. Argandona (2003) en Ireland & Hitt (1992) beschrijven tijdsdruk aan dagelijkse werk als conflict, dit komt overeen met het onderzoek, waar maar liefst negentig procent van de participanten aangeeft hier last van te hebben. Ireland & Hitt (1992) gaven aan dat het te concreet denken in plaats van strategisch denken als generalist een belemmering zou kunnen vormen. Het onderzoek sluit hierbij aan, maar liefst 60% van de participanten ervaart zich hierin onbekwaam. De angst dat het statement teveel vertrouwelijke informatie blootgeeft heerst bij 50%. Een gevaarlijke belemmering zou ook de tevredenheid met de huidige positie zijn, dit komt wel voor binnen het team (tabel 12) maar niet veel ($n=4/21\%$). Net als de belemmering dat het niet lukt naar het mission statement te leven en dit confrontatie oproept. Uit kwalitatieve data blijkt dat slechts twee personen deze belemmering expliciet noemden (tabel 11).

Een verklaring voor het feit dat de onderbouw gemiddeld het laagste competentiegevoel heeft in het vormen van het mission statement ten opzichte van de andere bouwen zou wellicht eraan kunnen liggen dat ze bij de kleuters meer relatie- en basaalgericht (werkhouding/omgang) werken. In de midden- en bovenbouw is het onderwijs sterker gericht op identiteitsvorming. De onderbouw ervaart veel moeite in sociale verwachtingen ($M=67\%$). De oorzaak hiervan zou kunnen zijn dat leerkrachten van de midden- en bovenbouw meer te maken krijgen met sociale tegenstand dan de onderbouw. Waarschijnlijk staan ze sterker in de schoenen en hebben ze meer geleerd het gevoel en verstand te managen. De 'overige' groep speelt vaardigheden (60%) en autobiografie een grotere belemmering, dit zou wellicht kunnen liggen aan het feit dat de leerkrachten bepaalde vaardigheden die ze ook in de klas gebruiken, nu veel minder oefenen.

Het door de onderzoeker gemaakte meetinstrument had een relatief hoge validiteit door de stevige verankering in een brede literatuurbasis (bijlage 2). Het onderzoek werd door de meeste participanten als waardevol beschouwd, dit bleek uit een paar digitale berichten, waarin mensen ongevraagd stimuleerden tot participatie vanwege de waarde voor het team en het persoonlijk helder krijgen van inhoud en werkpunten. De invulverlegenheid is door het anonieme karakter tot het minimale teruggedrongen. Het onderzoeksinstrument kende een unieke combinatie van kwantitatieve en kwalitatieve data. Door de data werden veel meer belemmeringen zichtbaar dan enkel de competentiegevoelige, dat heeft het onderzoek verrijkt.

Het meetinstrument werd afgenomen in een periode dat leerkrachten het mission statement nog niet hadden geformuleerd, hierdoor zouden veel inschattingen gemaakt kunnen zijn, dat verlaagde de

betrouwbaarheid. Niet alle items werden door iedereen ingevuld, de tijdsduur van de vragenlijst (20-30 min.) zou in combinatie met de periode van hogere onderwijswerkdruk en de roerige tijd van een directeurloze school gezorgd kunnen hebben voor afraffeling bij het invullen. Het responspercentage was 75 procent. Dit betekende dat het onderzoek niet een geheel zuiver beeld schetste van de situatie op de onderzoeksschool. Omdat het om een kleine populatie ging (N=21) kon één uitschieter het resultaat al sterk beïnvloeden, waardoor de interne validiteit bedreigd en verlaagd kon zijn.

Het meetinstrument kon meer valide gemaakt worden door bij de interne en sociaal-culturele factoren een open belemmeringsvraag te stellen, item 44 meer specifiek te formuleren (geen sprake van verschillende opvattingen) en de stelling: hoe wil ik van waarde zijn voor anderen, toe te voegen bij het abstraheren van waarden/missie. Ook kon item 37 zo geformuleerd worden dat er geen mogelijkheid was tot neutraliteit.

Zoals hierboven beschreven konden de resultaten van dit onderzoek beïnvloed zijn door verschillende factoren. Daarom golden de resultaten van dit onderzoek alleen voor dit team, op dat moment, in die situatie. Het was een eenmalig onderzoek dat niet generaliseerbaar was naar andere situaties. Wanneer het instrument een volgend jaar afgenomen zou worden, hebben leerkrachten al het mission statement geformuleerd, en zouden er andere gegevens uit het onderzoek komen.

AANBEVELINGEN

In het onderzoek lag de hoofdfocus op de inhoudelijke factoren van het mission statement, terwijl uit het onderzoek bleek dat voornamelijk op vlak van vaardigheden en sociale druk de meeste belemmeringen werden ervaren. Deze zijde zou in vervolgonderzoek meer de focus kunnen krijgen.

De onderzoeksschool, en mede andere schoolteams die leerkrachten willen stimuleren tot het formuleren van het mission statement, worden geadviseerd interventies aan te bieden die naast de inhoud, voornamelijk gericht zijn op het wegnemen van sociale druk en het trainen van de benodigde vaardigheden.

Voor de onderzoeksschool volstaat het een kort bestand, met de inhoud van het mission statement, aan het personeel te verstrekken. Geadviseerd wordt interventies te bieden waarin de dialoog wordt aangegaan omtrent inhoud en sociale druk, inspiratie opgedaan kan worden en vaardigheden ingetraint worden. Deze sociale interventies geven ondersteuning in het persoonlijke formuleringsproces en stimuleren de verkregen inspiratie zelfstandig te verwerken. Bij deze interventies verdienen belemmeringen uit tabel 21 hoofdfocus. De interventies zullen waarschijnlijk niet op eigen initiatief van medewerkers gebeuren, omdat de sociale onzekerheid nu eenmaal een grote rol speelt. Het merendeel geeft echter aan de dialoog als helpend te zullen ervaren. Op deze wijze kunnen leerkrachten door samen na te denken, persoonlijk bouwen aan een waardevol, waardegedreven leven. Bedenk bij dit alles wel:

*Leef niet voor doelen alleen,
dan ga je ongelukkig heen.
Geniet van de weg er naar toe, het leven;
dat zal je veel meer voldoening geven.
Bedenk je waarden stuk voor stuk,
En leef hoe je wilt zijn, dat brengt geluk!
-Veldman (2017)-*

BRONVERWIJZINGEN IN ARTIKEL

De bronverwijzingen in het artikel zijn bewuust weergegeven tussen haakjes (1). Officieel hoort het niet, in deze keuze is de leesbaarheid van het artikel doorslaggevend geweest.

- (1) (Ireland & Hitt, 1992; Kaváfis, 1910)
- (2) (Feldman, 2012)
- (3) (Beijaard, Meijer, & Verloop, 2004; Feldman, 2012; Rooijendijk, Dijt, & Wijers, 2011; Verhaeghe, 2012; Volman & Wardekker, 2008)
- (4) (Johnson, 2009 & Gill, 2012)
- (5) (Bates, 1997; Beekink, Boonstra, Engelen, & Knippenberg, 2003; Covey, 2004; Solberg, Strong, & McGuire, 1995)
- (6) (Castelijns & Van den Berg, 2014; Onderwijs2032, 2016)
- (7) (Argandona, 2003; Dust, 1996; Ireland & Hitt, 1992; Lewis & Fellow, 1995; Stallworth Williams, 2008; Meer, 2014; Spallina, 2004; Zandstra, 2012)
- (8) (Bates, 1997; Lairt-Magee, Mae Gayle, & Preiss, 2015; Meyers, 2015; Searight & Searight, 2011).
- (9) (Argandona, 2003; Bates, 1997; Dust, 1996; Ireland & Hitt, 1992; Lairt-Magee, Mae Gayle, & Preiss, 2015; Lewis & Fellow, 1995; Meyers, 2015; O'Hanley, 2015; Meer, 2014; Searight & Searight, 2011, Spallina, 2004; Stallworth Williams, 2008; Zandstra, 2012).
- (10) (Argandona, 2003; Ireland & Hitt, 1992; Lairt-Magee, Mae Gayle, & Preiss, 2015)
- (11) (Covey, 2004; Dust, 1996; Lairt-Magee, Mae Gayle, & Preiss, 2015; Searight & Searight, 2011; Solberg, Strong, & McGuire, 1995)
- (12) (Bates, 1997; Beekink, Boonstra, Engelen & Knippenberg, 2003; Covey, 2004; Solberg, Strong & McGuire, 1995; Verhaeghe, 2012, 2015).
- (13) (AOB, 2015; Castelijns & Van Den Berg, 2014; Verhaeghe, 2012, 2015)
- (14) (AOB, 2015)
- (15) (Castelijns & Van Den Berg, 2014)
- (16) (Bates, 1997; Dust, 1996; Drohan, 1999; Gill, 2012; Ireland & Hitt, 1992; Johnson, 2009; Meer, 2014; Meyers, 2015; Searight & Searight, 2011)
- (17) (Bates, 1997; Castelijns & Van Den Berg, 2014; Dust, 1996; Lairt-Magee, Mae Gayle, & Preiss, 2015; Searight & Searight, 2011)
- (18) (Castelijns & Van Den Berg, 2014; Pronk, 2017)
- (19) (Ireland & Hitt, 1992)
- (23) (Verhaeghe, 2012, 2015; Wardekker, 2009)
- (25) (Beijaard, Meijer, & Verloop, 2004; Berding & Pols, 2009; Feldman, 2012, Kelchtermans, 1994; Medina & Stern, 2009; Rooijendijk, 2011; Verhaeghe 2012, 2015; Volman & Wardekker, 2008; Wardekker, 2009).
- (26) (Oenen & Wardekker, 2001; Volman & Wardekker, 2008; Wardekker, 2009, 2014)
- (27) (Oenen & Wardekker 2001; Volman & Wardekker, 2008)
- (28) (Argandona, 2003)
- (29) (Anderson, 1999; Medina & Stern, 2009; Oenen & Wardekker, 2001; Volman & Wardekker, 2008).
- (30) (Volman & Wardekker, 2008)

- (42) (Argandona, 2003; Dust, 1996; Ireland & Hitt, 1992; Lewis & Fellow, 1995; Stallworth Williams, 2008; Meer, 2014; Spallina, 2004; Zandstra, 2012)
- (43) (Covey, 2004; Dust, 1996; Hunt & Vitell, 2006; Lewis & Fellow, 1995; Meer, 2014; Spallina, 2004)
- (44) (Dust, 1996)
- (45) (Argandona, 2003; Bates, 1997; Lairt-Magee et al., 2015; Meyers, 2015; Searight & Searight, 2011).
- (46) (Stallworth Williams, 2008).
- (47) (Andersson, 1999; Covey, 2004; Hunt & Vitell, 2006; Meyers, 2015; Rooijendonk et al., 2011)
- (48) (Castelijns & Van Den Berg, 2014; Kelchtermans 1994; Priestley, Biesta, & Robinson, 2015; Rooijendijk et al., 2011).
- (49) (Kelchtermans 1994)
- (50) (Lairt-Magee et al., 2015; Lewis & Fellow, 1995; Meer, 2014; Searight & Searight, 2011; Spallina, 2004)
- (51) (Covey, 2004, Gill, 2012; Johnson, 2009, Meer, 2014; Searight & Searight, 2011).
- (52) (Covey, 2004)
- (53) (Argandona, 2003; Covey, 2004; Lairt-Magee, 2006)
- (54) (Anderson, 1999; Hunt & Vitell, 2006; Zandstra, 2012)
- (55) (Argandona, 2003; Posner, 2010)
- (56) (Lairt-Magee et al., 2015; Meer, 2014; Spallina, 2004)
- (57) (Bronfenbrenner, 1979; Hunt & Vitell, 2006; Meer, 2014)

- (58) (Andersson, 1999; Covey, 2004; Hunt & Vitell, 2006; Meyers, 2015; Rooijendonk et al., 2011)
- (59) (Castelijns & Van Den Berg, 2014; Covey, 2004; Ireland & Hitt, 1992; Lairt-Magee et al., 2015; Merthens, 2016; Searight & Searight, 2011; Verhaeghe, 2012)
- (60) (Covey, 2004; ; Lairt-Magee et al., 2015; Searight & Searight, 2011; Verhaeghe, 2012).
- (61) (Argandona, 2003; Lairt-Magee et al., 2015)
- (62) (Argandona, 2003; Bates, 1997; Covey, 2004)
- (63) (Bates, 1997; Castelijns & Van Den Berg, 2014)
- (64) (Covey, 2004; Ireland & Hit, 1992)
- (65) (Castelijns & Van Den Berg, 2014; Ireland & Hitt, 1992; Lairt-Magee et al., 2015; Searight & Searight, 2011)
- (66) (Feldman, 2012; Merthens, 2016; Rooijendijk et al., 2011; Tartuffel, 2009).
- (72) (Verhaeghe, 2012, 2015)
- (73) (AOB, 2015, p. 1)
- (74) (Kelchtermans, 1994)
- (75) (Castelijns & Van Den Berg, 2014)
- (76) (Argandona, 2003; Anderson, 1999; Bronfenbrenner, 1979; Covey, 2004; Kelchtermans, 1994; Lairt-Magee, 2006; Lewis & Fellow, 1995; Medina & Stern, 2009; Oenen & Wardekker, 2001; Verhaeghe, 2012; Volman & Wardekker, 2008)
- (77) (Spallina, 2004; Bates 1997; O'Hanley, 2015)
- (79) (Schmidt, Davidson, & Adkins, 2013)
- (80) (Covey, 2004; Hunt & Vitell, 2006; Kelchtermans, 1994; Kneyber & Evers, 2015; Meyers, 2015; Wardekker 2014)
- (81) (Bronfenbrenner, 1979; Castelijns & Van Den Berg, 2014; Covey, 2004; Hunt & Vitell, 2006; Kneyber & Evers, 2015)
- (82) (Bates, 1997; Lewis & Fellow, 1995; Meer, 2014; Spallina, 2004)
- (83) (Meer, 2014; Wardekker, 2014)
- (84) (Argandona, 2003; Schmidt, Davidson, & Adkins, 2013)
- (85) (Schmidt, Davidson, & Adkins, 2013)
- (86) (Argandona, 2003; Castelijns & Van Den Berg, 2011; Covey, 2004; Searight & Searight, 2011; Meijer, 2015)
- (87) (Baarda, 2014)

LITERATUURLIJST

- Anderson, N. T. (1999). *Overwinning over de duisternis*. Hoornaar: Gideon.
- AOB. (2015, september 24). *Burn-out neemt toe in onderwijs*. Opgehaald van AOB- Algemene Onderwijsbond: <http://www.aob.nl/default.aspx?id=220&article=51741&m=>
- Argandona, A. (2003). Fostering Values in Organizations. *Journal of Business Ethics*(45), 15-28.
- Baarda, B. (2014). *Dit is onderzoek*. Groningen: Noordhoff Uitgevers
- Baker, D. L., Ya Ni, A., & Van Wart, M. (2012). assurance of learning: Lessons learned in ethics module development. *Business Education Innovation Journal* 4, 19-27.
- Bates, G. D. (1997, January/February). If you care, share. *Journal of management in engineering*, 4-9.
- Bebell, D., & Stemler, S. (2013). *the school missions statement*. Abingdon: Routledge Eye on education.
- Beekink, E., Boonstra, O., Engelen, T., & Knippenberg, H. (2003). *Nederland in verandering: maatschappelijke ontwikkelingen in kaart gebracht, 1800-2000*. Amsterdam: Aksant.
- Beijaard, D., Meijer, P., & Verloop, N. (2004). Reconsidering research on teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, pp. 107-128.
- Berding, J., & Pols, W. (2009). *Schoolpedagogiek*. Hilversum: Noordhoff Uitgevers.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development* . USA.
- Castelijns, J., & Van Den Berg, B. (2014). *Een leraar blijf je altijd verhalen van leraren over persoonlijk meesterschap*. Utrecht: CEPM.
- Covey, S. R. (2004). *The seven habits of highly effective people*. New York: Free Press.
- Davis, J. H., Ruhe, J. A., Lee, M., & Rajadhyaksha, U. (2007). Mission Possible: Do School Mission Statements Work? *Journal of Business Ethics*, 70, 99-110.
- Drohan, W. (1999). Writing a Mission Statement. *Association Management*, p. 117.
- Dust, B. (1996, juni). The business of training: Making Mission Statemtne Meaningful. *Training & Development*.
- Feldman, R. (2012). De onderliggende thema's van de ontwikkelingspsychologie. In F. R, *Ontwikkelingspsychologie* (pp. 12-15). Amsterdam: Pearson Education Benelux.
- Gill, L. (2012). Systematic action research for ethics students: curbing unethical business behaviour by adresssing core values in next generation corporates. *Systematic, Practice & Action Research*, pp. 371-391.
- Ireland, D. R., & Hitt, M. A. (1992, May-June). Mission Statements: Importance, Challenge, and Recommendations for development. *Business Horizons*, 34-42.
- Johnson, C. E. (2009). Meeting the ethical challenges of leadership. In *Casting light or casting shadow*. Sage: Thousand Oaks CA.
- Kaváfis, K. (1910). *Ithaka*. Opgeroepen op 5 11, 2016, van Rozemarijnonline: https://rozemarijnonline.net/ithaka_kavafis.html
- Kelchtermans, G. (1994). *De professionele ontwikkeling van leerkrachten basisonderwijs vanuit het biografisch perspectief*. Leuven: University Press Leuven.
- Lairt-Magee, T., Mae Gayle, B., & Preiss, R. (2015). Personal Values and Mssion Statement: A Reflective Activity to Aid Moral Development. *Journal of education for business*, 90, 156-163.

- Lewis, B. J., & Fellow, P. E. (1995, May/June). If You Know Where You Want to Go, You May Get There. *Journal of management in engineering*, 24-27.
- Medina, J. A., & Stern, B. M. (2009). Identiteit, leren en emoties. Identiteitsontwikkeling als leerproces. In B. v. Oers, Y. Leeman, & M. Volman, *Burgerschapsvorming en identiteitsontwikkeling* (pp. 137-148). Assen: Van Gorcum.
- Meer, van der P. O. (2014). *Ondernemerschap in hoofdlijnen*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Meijer, F. (2015). Passievol en passierijk onderwijs: een odyssee. In M. Kuijpers, & R. Lengelle, *Een loopbaan van betekenis* (pp. 17-30). Apeldoorn: Garant Uitgevers.
- Merthens, I. (2016, december 8). *Ontwikkeling en levensloop: de mens in thema's*. Opgehaald van Merthens: <http://www.mehrtens.nl/pdf/Ontwikkeling%20en%20Levensloop.pdf>
- Meyers, R. (2015, May). Mission Accomplished? *USA today: Literary Scene*, 62.
- Oenen, S., & Wardekker, W. (2001). Leren binnen en buiten de school. In S. Oenen, & F. Hajer, *De school en het echte leven* (pp. 17-36). Utrecht: NIZW.
- O'Hanley, H. (2015, May). Creating a mission statement. *artandactivities*, 12.
- Onderwijs2032, P. (2016). *Ons onderwijs 2032 Eindadvies*. Den Haag: Impressed Druk.
- Posner, B., Kouzes, Z., & Schmidt, J. M. (1985). Shared values make a difference: An empirical test of corporate culture. *Human Resource Management* 24, 293-309.
- Priestley, M., Biesta, G., & Robinson, S. (2015). Teacher agency: een ecologische kijk op het handelingsvermogen van leraren. In R. Kneyber, & J. Evers, *Het alternatief II: De ladder naar autonomie* (pp. 17-33). Culemborg: Uitgeverij Phronese.
- Pronk, P. (2017, January 31). *Meer aandacht voor identiteitsvorming nodig: docenten zijn niet inwisselbaar*. Opgehaald van CNV Onderwijs: <https://www.google.nl/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiW266lvezRAhVG2BoKHbuTAUkQFggaMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.onderzoek.hu.nl%2F~%2Fmedia%2Ffill%2Fdocs%2Fpublicaties%2Fmeer%2520aandacht%2520voor%2520identiteitsvorming%2520nodig.pdf&usg=>
- Rooijendijk, L., Dijt, A., Wijers, G. J., & F, D. v. (2011). *De mens in thema's*. Den Haag: Boom Lemma.
- Searight, B. K., & Searight, H. R. (2011). The Value of a Personal Mission Statement for University Undergraduates. *Creative Education*, 2(3), 313-315.
- Schmidt, C. D., Davidson, K. M., & Adkins, C. (2013). Applying what works: A case for deliberate psychological education in undergraduate business ethics. *Journal of Business Ethics*, 88, 127-135.
- Solberg, J., Strong, K. C., & McGuire, C. J. (1995). Living (Not Learning) Ethics. *Journal of Business Ethics*(14), 71-81.
- Spallina, J. M. (2004, January/February). Strategic planning - Getting Started: Mission, Vision, and Values. *The Journal of Oncology Management*, 10-11.
- Stallworth Williams, L. (2008). The mission statement a corporate reporting tool with a past, present and future. *Journal of Business Communication Volume* 45, 2, 94-119.
- Stevens, L. M. (2002). *Zin in Leren*. Antwerpen: Garant.
- Tartuffel, L. (2009, 10 14). *Acht levensfasen/ontwikkelingsfasen van de mens: Erikson*. Opgehaald van Mens en Samenleving: <http://mens-en-samenleving.infonu.nl/psychologie/34088-acht-levensfasenontwikkelingsfasen-van-de-mens-erikson.html>
- Veldman, J. (2016). *Positive Identitychange: een onderzoek naar positieve identiteitsverandering van een volwassene*. Opgehaald van CHE:

<http://www.che.nl/~media/Academie%20Educatie/Lectoraat/De%20Hoeksteen%20-%20L3-%20Jaldert%20Veldman%20Nijkerk%20-%20Positive%20identity%20change.pdf>

Verhaeghe, P. (2015). *Autoriteit*. Amsterdam: De Bezige Bij.

Verhaeghe, P. (2012). *Identiteit*. Amsterdam: De Bezige Bij.

Volman, M., & Wardekker, W. (2008). Identiteitsvorming op school. In D. De Haan, *Leerkracht in beeld* (p. 21032). Assen: Van Gorcum.

Wardekker, W. (2009). Cultuurhistorische theorie. In M. Hogenes, F. Teunissen, & W. Wardekker, *Opleiden in ontwikkelingsgericht perspectief* (pp. 16-26). Assen: Koninklijke Van Gorcum.

Wardekker, W. (2014). Beroepsidentiteit en onzekerheid. In F. Meijers, & M. Kuijpers, *Het zekere voor het onzekere* (pp. 9-15). Apeldoorn: Maklu.

Zandstra, A. M. (2012). Mission Statements of Christian Elementary Schools in the United States and the Netherlands. *Journal of Research on Christian Education*, 21, 116-131.

BIJLAGE 1 MEETINSTRUMENT

Competentiegevoel formuleren mission statement

Dit onderzoek heeft tot doel ondersteuning te bieden aan het Hoeksteenteam bij het formuleren van het persoonlijk mission statement. Er wordt onderzocht op welke gebieden meer ondersteuning geboden kan worden, zodat iedereen tot een goed inhoudelijk product kan komen. Hierom vraag ik u *met klem* dit onderzoek zo compleet mogelijk in te vullen. De onderzoeksgegevens zijn enkel voor de onderzoeker (Jaldert) zichtbaar. De gegevens zullen anoniem verwerkt worden.

Invulhandleiding

Met de stelling ben ik het..

1. Oneens
2. Een beetje oneens (meer oneens dan eens)
3. Een beetje eens (meer eens dan oneens)
- 4 eens

Vul een 'X' in bij het juiste hokje naar keuze. U mag maar 1 hokje invullen (geen combinaties).

Indien u 1 of 2 invult wordt u gevraagd een korte steekwoordelijke toelichting ter verduidelijking te geven.

Begrippen

- **Waarden:**
Waar je voor staat en gaat. Waarden zijn verlangens en idealen die bij jouw persoonlijk passen. Een waarde is bijvoorbeeld eerlijkheid, oprechtheid..etc..
- Overige begrippen worden waar nodig uitgelegd bij de specifieke stelling.

Upload stappen

1. Vul het onderzoek in het 'wordbestand' in.
2. Sla dit bestand op.
3. Log in op: onderzoekjaldert@gmail.com wachtwoord: Onderzoek123 (hoofdlettergevoelig)
4. Klik op de rode button: opstellen
5. Stuur vanuit deze inbox een mail naar: onderzoekjaldert@gmail.com
TIP: DOE DIT ZONDER GEBRUIK VAN NAMEN.

Algemene gegevens

Maak **dikgedrukt** wat van toepassing is

A. *Geslacht*

0 man

0 vrouw

B. Leeftijd in aantal jaren

C. Aantal jaren werkzaam op De Hoeksteen

D. In welke bouw ben je werkzaam?

0 onderbouw

0 middenbouw

0 bovenbouw

0 overig

1. INHOUDELIJKE ELEMENTEN		Oneens	Een beetje oneens	Een beetje eens	Eens		Korte steekwoordelijke toelichting bij score: '1-2' omdat..
1.1 FUNDAMENT		1	2	3	4		
1	Ik kan positieve gebeurtenissen uit mijn verleden, die een belangrijke invloed hebben gehad op mijn identiteit, verwoorden per leeftijdsfase (bijv. 12-18 jaar)						
2	Ik kan negatieve gebeurtenissen uit mijn verleden, die een belangrijke invloed hebben gehad op mijn identiteit, verwoorden per leertijdsfase (bijv. 12-18 jaar)						
3	Ik kan personen uit mijn verleden benoemen die een belangrijke positieve invloed hebben gehad op mijn identiteit.						
4	Ik kan personen uit mijn verleden benoemen die een belangrijke negatieve invloed hebben gehad op mijn identiteit.						
5	Ik kan sterke eigenschappen van mijn karakter verwoorden						
6	Ik kan minder sterke (zwakke) eigenschappen van mijn karakter verwoorden						
7	Ik ken mijn kwaliteiten						
8	Ik ken mijn interpersoonlijke vaardigheden* * waar ik goed in ben						
9	Ik kan mijn gevoel van eigenwaarde (zelfbeeld) verwoorden						
10	Ik weet wat mijn christelijke geloofsbeleving is (wat ik geloof, hoe ik geloof & hoe ik God zie)						
11	Ik weet welk effect mijn geloofsbeleving heeft op wie ik ben						
<u>Open vraag</u> Wat vind ik lastig bij het opstellen van mijn autobiografisch vormingsverleden*? * terugblik per levensfase op belangrijke pers. vormingsmomenten							
<u>Open vraag:</u> Wat vind ik lastig bij het beschrijven van 'wie ik ben?'							

1.2 PERSOONLIJK MISSION STATEMENT		1	2	3	4	Korte steekwoordelijke toelichting bij score: '1-2'
12	Ik kan gemakkelijk mijn belangrijkste waarden bedenken					
13	Ik weet welke christelijke waarden ik wil uitdragen					
<i>Ik kan mijn belangrijkste waarden benoemen door te bedenken..</i>						
14	(1) ..wat ik belangrijk vind (waar ik voor sta)					
15	(2) ..waar ik heel blij van word					
16	(3) ..welke dingen mijn emotie raken vanuit onvrede					
17	(4) ..hoe ik herinnerd wil worden op mijn begrafenis					
18	(5) ..wat ik bereikt wil hebben als ik er niet meer ben.					
19	(6) ..op welke gebieden ik positieve uitdagingen aan wil gaan					
20	(7) ..welke vooreldfiguren mij inspireren en waarom					
21	(8) ..in welke omgevingen ik graag aanwezig ben of wil zijn					
22	(9) ..welke waarden ik kies uit een lijst met beschreven waarden.					
23	Ik kan gemakkelijk mijn overkoepelende levensdoel benoemen * Voor mijn leven in het algemeen; geldend voor alle rollen die ik heb					
<i>Ik kan mijn overkoepelende missie/levensdoel benoemen door te bedenken..</i>						
24	(1) ..welke plek ik in de maatschappij op het oog heb					
25	(2) .. waar ik gelukkig van word					
26	(3) ..welke dingen mijn emotie raken vanuit onvrede					
27	(4) ..hoe ik herinnerd wil worden op mijn begrafenis					
28	(5) ..wat ik bereikt wil hebben als ik er niet meer ben.					
29	(6) ..op welke gebieden ik positieve (leuke/mooie) uitdagingen aan wil gaan					
30	(7) ..welke vooreldfiguren mij inspireren en waarom					
31	(8) ..in welke omgevingen ik graag aanwezig wil zijn					
32	(9) ..per rol te bedenken wat mijn doel is					

<u>Open vraag:</u> Wat vind ik lastig bij het formuleren van mijn belangrijkste waarden?	
<u>Open vraag:</u> Wat vind ik lastig bij het formuleren van mijn overkoepelende levensmissie?	

2. INTERN		Oneens	Een beetje oneens	Een beetje eens	Eens		Korte steekwoordelijke toelichting bij score: '1-2' omdat..
2.1 VAARDIGHEDEN		1	2	3	4		
33	Ik kan het mission statement zo formuleren, dat het levensbeslissingen kan leiden en tegelijk ruimte laat voor veranderingen.						
34	Ik kan mijn mission statement kort en beknopt houden, zodat alleen de meest belangrijke elementen erin staan <i>Toelichting:</i> Ik geef prioriteit aan waarden (volgorde van belangrijkheid) en benoem één overkoepelende missie voor mijn leven)						
35	Ik kan mijn gedachten gemakkelijk vertalen in de juiste woorden voor het mission statement.						
36	Ik kan kritisch terugkijken op het geformuleerde en dit verbeteren (reviseren).						
37	Bij het formuleren van mijn mission statement denk ik sneller op strategisch niveau (s.n.)* dan op handelingniveau (h.n.)*. *s.n. = het abstractere, visionaire denken op identiteitsvlak. (wat meer dromerig) * h.n.= het denken in concrete voorbeelden en dingen die je doet of hebt meegemaakt						
2.2 HOUDING							
38	Ik vind het nuttig om een persoonlijk mission statement te formuleren.						
39	Ik voel me verantwoordelijk om mijn mission statement goed te formuleren*. * Ik heb een actieve houding, bij onduidelijkheden, stel ik vragen. Aan alles blijkt dat ik duidelijk mijn best doe.						
40	<u>Streep door wat niet van toepassing is:</u> Ik ben <i>tevreden/ontevreden</i> met mijn huidige posities, voor mij is het formuleren van een mission statement <i>nodig/overbodig</i> .	<i>Toelichting:</i>					

3. SOCIAAL-CULTUREEL		Oneens	Een beetje oneens	Een beetje eens	Eens		Korte steekwoordelijke toelichting bij score: '1-2' omdat..
2.1 COMMUNICATIE		1	2	3	4		
41	Ik ga gemakkelijk het gesprek aan, met één of meer collega('s), om mijn mission statement te verscherpen.						
42	Het gesprek met één of meer collega('s) is voor mij inspirerend en helpend om mijn mission statement beter te formuleren						
43	Voor mij is duidelijk welke elementen er in mijn mission statement horen.						
2.2 SOCIALISATIE							
44	Mijn mission statement moet er goed uitzien, het is mijn visitekaartje voor de directeur en het hoeksteenteam.						
45	Ik maak meerdere keren, gemakkelijk de keuze tijd te geven aan het mission statement ten opzichte van andere onderwijstaken.						
46	Ik voel me vrij om mijn mission statement op mijn eigen manier vorm te geven (ook al doen collega's het anders).						
47	Ik ervaar geen druk om me met het mission statement te bewijzen naar het team toe.						
48	Ik durf het achterste van mijn tong te laten zien in het mission statement dat ik deel met mijn collega's. (ik laat niets achterwege)						

BIJLAGE 2 VERANKERING MEETINSTRUMENT IN LITERATUUR

Literaire Verankering Meetinstrument

1. INHOUDELIJKE FACTOR					
1.1 FUNDAMENT					
nr.	item	specificatie	Stellingnr.	Bron	In Artikel
1.1.1	Autobiografie	op basis van kritische gebeurtenissen en personen in omgeving, wordt ontwikkeling in kaart gebracht per leeftijdsfase.	1,2,3,4	(Castelijns & Van Den berg, 2014; Feldman, 2012; Kelchtermans, 1994; Priestley, Biesta & Robinson, 2015; Rooijendonk et al., 2011)	
1.1.2	Wie ik ben	Belangrijkste elementen van -- karakter, gevoelens, talenten, spiritualiteit/godsbeeld, behoeften, eigenschappen, vaardigheden en zelfwaardegevoel/zelfconcept -- beschrijven	4,5,6,7,8,9, 10,11	(Anderson, 1999; Argandona, 2003; Covey, 2004; Hunt & Vitell, 2006; Kneyber & Evers, 2015; Meyers, 2015; Rooijendonk et al., 2011)	
1.2 PERSOONLIJK MISSION STATEMENT					
nr.	item	onderdeel	Stellingnr.	Bron	In Artikel
1.2.1	Waarden	Kernwaarden benoemen	12	(Argandona, 2003; Covey, 2004; Lairt-Magee, 2006)	
		Spiritueel-christelijk waarden	13	(Anderson, 1999; Hunt & Vitell, 2006; Zandstra, 2012)	
		Waarden identificeren	14-22	<u>Kern:</u> (Argandona, 2003; Covey, 2004; Kelchtermans, 1994; Lewis & Fellow, 1995) <u>Specificaties:</u> (Argandona, 2003; Bronfenbrenner, 1979; Covey, 2004; Kelchtermans, 1994; Lairt-Magee et al., 2015; Medina & Stern, 2009; Oenen & Wardekker, 2001; Verhaeghe, 2012; Volman & Wardekker, 2008)	
1.2.2	Missie	Het levensdoel benoemen	23	(Lairt-Magee et al., 2015; Van Der Meer, 2014; Spallina, 2004)	
		Het levensdoel identificeren (ID-vormende situaties/ start bij eind / rol emotie / waardenlijst etc.)	24-32	zie 1.2.1 Waarden identificeren	

1. INTERNE FACTOREN					
2.1 VAARDIGHEDEN					
nr.	item	specificatie	Stellingnr.	Bron	In Artikel
2.1.1	Vorminhoud	Breed genoeg: overkoepelend tegelijkertijd specifiek: om richting te geven	33	Covey, 2004; Gill, 2012; Johnson 2009; van der Meer, 2014; Searight & Searight, 2011)	
		Beknopt weergeven	34	(Spallina, 2004; Bates 1997; O'Hanley, 2015)	
2.1.2	prioriteren	Belangrijkst elementen behouden, dieper kijken, rest durven weglaten	34	(Argandona, 2003, Lairt-Magee et al., 2015; Verhaeghe, 2012)	
2.1.3	reflecteren	Vermogen tot zelfreflectie	1-32	(Oenen & Wardekker, 2001; Volman & Wardekker, 2008) Castelijns & Van Den Berg, .., Ireland, lairt magee, searight)	
2.1.4	articuleren	Verwoorden / formuleren	35	Marijke bron	
2.1.5	reviseren	Kritisch verbeteren	36	(Stallworth Williams, 2008)	
2.1.6	Strategisch denken	Generalistisch denken; niet vervallen in concreet niveau.	37	(Ireland & Hitt, 1992)	
2.2 HOUDING					
2.2.1	voorwaarde	Waarde inzien; nut (o.a. selffulfilling prophecy)	38	(Anderson, Rooijendonk et al., 2011)	
		Open voor ontwikkeling, ook bij tevredenheid	40	(Ireland & Hitt, 1992)	
2.2.2	Pro-actief	Verantwoordelijkheid	39	(Covey, 2004; Searight & Searight, 2001)	
		Actief vragen	39	(Covey, 2004)	
2.2.3	Durf	Bereidheid evt. confrontatie aan te gaan, kan chaos creëren	3,6, 16, 17,18, 26, 27,2838	(Argandona, 2003; Covey, 2004; Ireland & Hitt, 1992; Verhaeghe, 2012,2014)	
2.2.4	Tijd nemen	Rustig tijd nemen, ook bij tijdsdruk onderwijstaken	45	(Argandona, 2003; Covey, 2004; Ireland & Hitt, 1992)	
2.2.5	Dialogoog	Kwetsbaar opstellen, initiatief nemen.vertrouwen in team voelen, steun van de ander	41	Bates, 1997; Castelijns & van den Berg, 2014)	

3. SOCIAAL-CULTURELE FACTOREN (ervaringsvragen)						
3.1 COMMUNICATIE						
2.2.5	Dialogoog ervaring	Verscherpend/ helpend in formuleren, begrip, steun van de ander	41, 42		Bates, 1997; Castelijns & van den Berg, 2014)	
3.1.2	Inhoudelijke verwachting	Duidelijkheid van verwachtingen Hoeksteen.	43		(Verhaeghe 2012,2014)	
3.2 SOCIALISATIE						
3.2.1	Vrijheid	Eigen vrijheid nemen, wat anderen doen niet na doen. (conformereren/separeren)	46		(Argandona, 2003; Biesta, 2014; Verheaghe, 2012,2015)	
3.2.2.	Vertrouwelijk	Stelt te vertrouwelijke info bloot; privé vs beroep.	48		(Ireland & Hitt, 1992)	
2.2.3	Tijdsdruk	Ervaring tijdsdruk, veelheid onderwijs taken	45		(Argandona, 2003; Covey, 2004; Ireland & Hitt, 1992)	
3.2.3	Presteren en bewijzen	Inhoudelijke prestatiedruk	44		(Argandona, 2003; Biesta, 2014; Verheaghe, 2012,2015)	
		Bewijzingsdrang	47		Volman & Wardekker, 2008	
3.2.4	Presenteren		48		(Argandona, 2003; Ireland & Hitt, 1992; McAfee, 2000)	

BIJLAGE 3 KWALITATIEVE ANALYSE GEGEVENS OPEN VRAGEN

Open vraag Wat vind ik lastig bij het opstellen van mijn autobiografisch vormingsverleden*? * terugblik per levensfase op belangrijke pers. vormingsmomenten				
aantal	kernitem	items	nr	Citaat
2	Keuzes maken & prioriteren	Keuze maken & beperken	1	Keuzes maken, ik geloof dat alle momenten invloed hebben op je vorming. Het lijkt te simpel om dat te berekenen tot slechts een aantal momenten.
4	Weinig herinneringen	Keuze maken & beperken Delen met collega's.	2	Er zijn zoveel elementen die je hebben gevormd, eigenlijk alles, het is moeilijk om te bepalen welke je eruit pikt en welke het belangrijkste zijn. Het wordt anders snel te veel. En wat wil je wel/niet delen met je collega's, terwijl het misschien wel belangrijk is
1	vergeetangst	Vergeetangst	3	Feit dat ik wellicht dingen vergeet
5	Pijnlijke emotie vermijden	Invloed beschrijven (per levensfase)	4	Je bent je iedere levensfase niet heel bewust, hoe die je gevormd hebben
3	Invloed beschrijven	Uit herinnering (komen dagen)	5	Sommige dingen zijn mij minder bijgebleven, daar moet ik echt heel goed over nadenken. Alleen de grote gebeurtenissen kan ik meteen benoemen.
1	Delen met collega's	Invloed beschrijven	6	persoon. Wat er anders aan mij was geweest als ik dit niet had meegemaakt.
		Weinig meegemaakt	8	Ik heb niet hele gekke of bijzondere dingen meegemaakt. Ik heb eigenlijk een heel normaal leven gehad en daardoor vind ik het lastig om specifieke gebeurtenissen te benoemen.
		Weinig herinneringen	9	Ik heb gewoon geen heel gedetailleerde herinneringen. Dat maakt het praktisch lastig mijn autobiografie vorm te geven. Niet onoverkomelijk, maar wel lastiger. Verder geen problemen.
		<i>Pijnlijke herinneringen</i>	10	
		Vermijden om pijn	11	Pijnlijke momenten wil je liever vermijden
		Bewust/onbewust invloed uitgeoefend?	12	Dingen die mij zijn overkomen, heb ik dit bewust toegepast of heb ik het onbewust aangepakt.
		Nooit over gedacht Toen niet bewust <i>Niet fijn over negatief te vertellen</i>	14	Nooit zo over nagedacht Toen niet van bewust

		Pijnlijke emotie	17	Dat ik na moet denken over dingen uit het verleden die ik n=als niet fijn heb ervaren. Het is niet altijd leuk om daaraan terug te denken maar heeft deels wel bijgedragen aan het persoon wie ik nu ben, dat hoort er ook bij en moet ik ook onder ogen zien,
		Negatieve gevoelend bij peroon	18	Geen dingen die lastig zijn, hooguit negatieve gevoelens bij enkele personen. Verder interessant
		Lastig te benoemen	19	Niet altijd goed te benoemen.
		Weinig herinneren	21	Ik vind het lastiger om bepaalde dingen te herinneren dan dat ik het lastig vind om, wanneer ik dingen weet, een situatie uit het verleden en het effect ervan voor nu het te verwoorden.

Open vraag:

Wat vind ik lastig bij het beschrijven van 'wie ik ben?'

aantal	kernitem	items	nr	Citaat
3	Interne onzekerheid	Durven jezelf beschrijven. Ander is makkelijk	2	Het is moeilijk om jezelf te beschrijven en dat te durven. Het is vaak makkelijker als een ander dat voor je doet.
5	Sociale onzekerheid (wat vind dander)	Wisseling in zelfbeeld	3	<i>Kan zelfbeeld/eigenwaarde niet wisselen</i>
3	Zelfbeeld wisselt	Recht doen aan wie je echt bent	5	Het is lastig woorden te geven en daarmee recht te doen aan wie je echt bent
1	Waarop baseren?	Waarop baseer ik dit (mezelf/ander/kar./tal.)? Invloed geloof op zijn	6	Om te bepalen wie ik nu echt ben. Baseer ik dit op gegevens die anderen mij geven, of karakteristieken of talenten. Wat wordt er van mij verwacht in een bepaalde situatie <i>Invloed geloof lastig omschrijven</i>
1	Hekel aan graven in jezelf	Hekel aan graven in jezelf	8	Het graven in jezelf, daar heb ik altijd een hekel aan haha.
2	Woorden recht laten doen	Beschrijf ik wie ik ben/denk te zijn/wil zijn Objectief beeld	9	Het is altijd een uitdaging echt te beschrijven wie je bent. Beschrijf ik dan daadwerkelijk wie ik ben of wie ik wil zijn of denk te zijn? Wie ben ik eigenlijk echt? En is mijn beeld daarvan wel objectief?
1	Heb ik objectief beeld in bezit?	Invloed geloof		<i>Invloed geloof lastig beschrijven.</i>
3	Invloed geloof op zijn	Wisseling in zelfbeeld. Wat is blijvend/wisselend Zoekend in geloofsbeleving	11	11.Ik ervaar dat ik iedere dag anders ben.. wat beschrijf je dan wel en wat niet? Wat is blijvend en wat niet? <i>Zoekend in geloofsbeleving</i>

1	Kiezen en prioriteren	Kiezen & prioriteren	12	. Vertel ik alle belangrijkste elementen.
1	Wisselende rol emotie	wat vinden anderen van wat ik zeg over mezelf?	13	13. Ik vind het moeilijk om dit goed te verwoorden en ook denk ik daarbij snel maar wat vinden anderen daar dan van.
1	Unieke kwaliteiten	Negatief zelfbeeld Geen eigen mening	14	'negatief' zelfbeeld Geen eigen mening
		Ziet ander mij ook zo	15	Ziet een ander mij ook zo?
		Afhankelijk van emotie	16	Wat ik lastig vind is dat mijn gevoel/emotie meespeelt in wat ik op dat moment opschrijf
		Jezelf ophemelen kenmerkende kwaliteiten	18	Soms is het lastig om jezelf 'op te hemelen'. Verder lastig over wat nou kenmerkende kwaliteiten zijn.
		Opscheppend overkomen	19	Waar moet ik dan benoemen? Ik wil niet opscheppend overkomen
		In het nu bepalen wat het is (het is proces)	21	Het lastige eraan is dat je als mens in ontwikkeling bent en het daarom in proces is/blijft. Het lastige daarbij is om daarin het nu te bepalen.

Open vraag:

Wat vind ik lastig bij het formuleren van mijn belangrijkste waarden?

aantal	kernitem	items	Respons nr	Citaat
6	Keuzes en prioriteren	Keuzes & prioriteren	1	Opnieuw keuzes maken
2	Sociaal- wenselijk	Bedenken welke waarden er zijn	2	Het is moeilijk om te bedenken welke waarden er allemaal zijn. Daarom zou een lijst goed werken voor mij. Dan kan je makkelijker kiezen.
2	Hoeveelheid waarden, welke en onderlinge samenhang	Sociale wenselijkheid	3 extern	Nadenken in hoeverre dat daadwerkelijk mijn waarden zijn en niet die een ander graag wil horen
2	Interne onzekerheid/laag zelfbeeld	Vanzelfsprekendheid waarden	4	Heel veel waarden vind ik vanzelfsprekend en denk daar niet zo diep over na. Je zet je in voor je naasten en helpt anderen waar het kan en waar het nodig is. Hier zullen ongetwijfeld veel waarden aanhangen
1	Passende waarden vinden/kiezen	Hoeveelheid waarden die er zijn en onderlinge samenhang	6	Er zijn zoveel waarden dat ik denk hoeveel waarden kun je als mens hebben. Meerdere waarden hangen met elkaar samen.

3	Voorbeeldfiguren vinden	Is het goed genoeg?	7 intern	. Hierin vind ik niet zoveel lastig. Ik vind het makkelijk om na te denken wat ik belangrijk vind. Het enige wat mij belemmert is dat ik vaak bang ben dat het niet goed genoeg is.
1	Persoonlijke vrijheid: denk ik niet te smal?	Kiezen & prioriteren Wat ik echt toepas en nastreef	9	. Prioriteren en iets kiezen wat ik niet alleen mooi vind klinken maar ook echt toepas en nastreef.
5	niet willen indenken op begrafenis, ik leef nu.	Voorbeeldfiguren vinden	10	Om voorbeeldfiguren te bedenken die echt waarden hebben waar ik voor sta.
		Kiezen & prioriteren	11	Onderscheid maken
		-	12	Alle waarden benoemen
		Sociaal onzeker <i>voorbeeldfiguur</i>	13extern	De blik van anderen om me heen. <i>Ik heb niet echt een voorbeeldfiguur in gedachten</i>
		Laag zelfbeeld	14intern	Geen goede eigenwaarde (?)
		Angst te smal te denken vs. Wat persoonlijk past	15	Denk ik niet te smal? Vooral bezig met waar word ik blij van
		Keuzes en prioriteren	17	Keuzes maken welke waarde het meeste van belang voor mij is <i>Geen idolen/echte voorbeelden</i>
		Keuzes en prioriteren	18	meer het prioriteren van mijn waarden.
		Keuzes en prioriteren	21	Om er echt de kern uit te halen, in veel dingen vind ik 'wel wat moois' zitten.
		Leef in hier en nu, niet indenken op begrafenis	2,5,6,9,17	Begrafenis niet mee bezig, meer in hier en nu.

Open vraag:

Wat vind ik lastig bij het formuleren van mijn overkoepelende levensmissie?

aantal	kernitem	items	Respons nr	Citaat
3	Maakbaarheid leven	Vermoeiend; Levensloop kan je niet bepalen Zonder doel ook gelukkig Geestelijk: Gods leiding vs. Eigen doelen. Doelen klinkt schools Bereikt ieder wel een overkoepelend doel? Niet zo mee bezig	2	Ik ben helemaal niet zo bezig met een overkoepelende levensmissie. Lijkt me nogal vermoeiend ook. Niemand weet hoe zijn leven loopt, elke dag kan anders zijn, er kan zo wat gebeuren. Geen van mijn doelen die ik mezelf stelde op mijn 17 ^e zijn uitgekomen en toch ben ik heel gelukkig. Je moet het leven ook een beetje kunnen 'nemen'. 'Wat de toekomst bringe moge, mij geleidt des Heeren hand!' <i>Ik weet niet of iedereen wel een overkoepelend doel bereikt</i> <i>Ik ben niet gericht op specifieke doelen in mijn persoonlijke leven. Dat klinkt als werk en school</i>
		Sociaal-wenselijkheid	3	Nadenken in hoeverre dat daadwerkelijk mijn waarden zijn en niet die een ander graag wil horen.
2	Humanistisch?; Gods leiding/ vs. Eigen plan/doel	Leef in het nu, niet visie gericht.	4	Ik ben niet zo visiegericht, leef meer nu en morgen en het goede doen.
1	Sociaal-wenselijk	Overkoepelend maken (elke positie passend)	6	Dat gaat over jezelf als persoon in ELKE positie
		Niet zo mee bezig (2)	7	Vooraf dat ik er nog nooit concreet mee bezig ben geweest. Ik ben heel erg bezig met wat voor een Christen ik wil zijn. Daarnaast ook continue hoe wil ik mij opstellen in mijn gezin, school en vriendenkring.
6	Nooit mee bezig geweest, leef nu.	Niet zo mee bezig	8	Het feit dat ik daar nooit echt zo diep over nagedacht heb.
2	Verschil tussen missie en praktijk (confronteren)	Verscil tussen willen en leven. Is missie in lijn met Gods doel voor mij? (humanistisch) Onvrede raakt me.	9	Ik kan prachtige woorden formuleren; maar het maakt me nederig en aarzelend als ik bekijk waar ik op dit moment sta en wat ik bereik. En, is mijn missie in lijn met het doel wat God met mij voor ogen heeft? In hoeverre is deze vraag niet humanistisch en

				vergeet ik mijn Hemelse Vader hierbij? Gefrustreed en emotioneel!: onvrede raakt.
3	Overkoepelend maken/allesomvattend	(verschil met willen en leven (waar je staat)	10	Om überhaupt te bedenken wat mijn levensmissie is. En dat het niet echt past bij mijn huidige levenssituatie
		Nooit echt nagedacht	11	Ik heb daar nooit zo concreet over nagedacht. Dus lastig om dat ineens te moeten formuleren
6	Begrafenis onplezierig	Redelijk om dit te vragen	12	Is het redelijk
2	Werken met (levens)doelen	<i>Begrafenis onplezierig</i>	13	Hoort daar ook herinnering begrafenis en wat ik bereikt heb als ik er niet meer ben....
1	Frustratie/emotie onvrede	Geen doel	14	Niet echt een doel voor ogen
		Maakbaarheid leven (overkomen andere dingen)	15	Wat is mijn doel? Wat wil ik? Ik wil andere dingen dan mij overkomen... leven is niet maakbaar
		Grootheid/allesomvattend, hou meer van klein.	16	. Het klinkt alsof het zo groot moet zijn terwijl het eigenlijk heel persoonlijk en 'klein' mag zijn.
		Niet nagedacht.	17	Hier heb ik nog niet zo vaak direct over nagedacht. Is dit met betrekking op mijn merk, prive, christen zijn...
		-	18	heb ik helder voor ogen.
		<i>Begrafenis/hoe je herinnerd wordt.</i>	19	Hoe ik herinnerd wil worden.
		Allesomvattend is lastig	21	Om het allesomvattend te laten zijn.
		begrafenis	2,5,6,17	Begrafenis niet plezierig

BIJLAGE 4: Aanzet autobiografisch vormingsverleden

Format om tot autobiografiedocument te komen. Dit zelfsamengestelde format, is op basis van: *Kelchtermans, 1994* en *Rooijendonk et al., 2011*.

Jaarlaag	Belangrijkste vormingsaspect(en).		
Benoem zowel positieve en negatieve gebeurtenissen	 <u>Kritische gebeurtenissen/situaties</u> (bijv. ziektes, pesten, stoornissen, overlijden, mishandeling etc.)	 <u>Kritische personen</u> Mensen die belangrijke invloed op je gehad hebben	 <u>Kritische omgeving</u> (bijv. werk, religie, opvoedstijl, maatschappij, media,)
0-6 jaar			
6-12 jaar			
12-16 jaar			
16-20 jaar			
20-30 jaar			
30-40 jaar.. (etc.)			
40 +			

Stellingenlijst ter inspiratie/ verheldering autobiografie. Deze stellingenlijst is rechtstreeks afkomstig uit: *Veldman, 2016*.

Identitymarkers	Rol in ontwikkeling				Invloed op ontwikkeling	Korte steekwoordelijke toelichting bij een score van 1-2
	0	1	2		Bij score 0 niet invullen	
1. Nature						
Bij mij speelt een/spelen aangeboren beperking(en) een rol. Bijvoorbeeld ad(h)d, dyslexie en/of autisme					positief/negatief/beide	
2. Nurture						
<u>2.1 Kritische gebeurtenissen</u> Dit zijn belangrijke gebeurtenissen in uw leven die u hebben geraakt en invloed hebben gehad op wie u bent.						
Ik ben vroeger gepest, of heb me als pester gedragen					positief/negatief/beide	
Iemand in mijn omgeving werd gepest					positief/negatief/beide	
Ik ben fysiek en/of mentaal mishandeld (woorden/verwachtingen)					positief/negatief/beide	
Iemand in mijn omgeving is fysiek en/of mentaal mishandeld, dit heeft op mij persoonlijke invloed gehad					positief/negatief/beide	
Bij mij hebben ongewenste intimiteiten een rol gespeeld					positief/negatief/beide	

Bij iemand in mijn omgeving hebben hebben ongewenste intimiteit een rol gespeeld, dit heeft op mij persoonlijke invloed gehad					positief/negatief/beide	
Bij mij heeft een (ernstige) ziekte invloed (gehad) op mijn zijn.					positief/negatief/beide	
In mijn omgeving heeft iemand een (ernstige) ziekte (gehad) dit heeft mij gevormd					positief/negatief/beide	
Ik heb een stoornis gekregen door reactie op situatie/context: bijvoorbeeld: obesitas, depressie, angststoornis, verslavingen (alcohol, drugs, games), etc.					positief/negatief/beide	
Iemand die ik ken heeft een stoornis/verslaving. Dit heeft mij gevormd. Bijvoorbeeld obesitas, depressie, angststoornis, verslavingen (alcohol, drugs, games etc.)					positief/negatief/beide	
Mijn ouders zijn gescheiden					positief/negatief/beide	
Iemand in mijn nabije omgeving is overleden.					positief/negatief/beide	
Er zijn situaties geweest waarin ik tegen de grenzen van mijn eigen kunnen/zelfconcept aanliep. Hierdoor ontregelde ik en veranderde ik als persoon. Het raakte me en ik heb ervan geleerd. Voorbeeld hiervan: (ernstige) ziekte, persoonlijke kritische feedback, burn-out etc.					positief/negatief/beide	

2.2 Kritische personen Personen kunnen een belangrijke invloed hebben op uw ontwikkeling						
Er zijn mensen met belangrijke invloed in mijn omgeving					positief/negatief/beide	
Ik heb voorbeelden, die mij inspireren						
2.3 Kritische omgeving Iedereen groeit op in een bepaalde omgeving, waar verschillende normen gelden. Dit heeft invloed op wie je bent en hoe je denkt.						
Het maatschappelijk milieu (samenleving) waarin ik ben opgegroeid heeft invloed op me.					positief/negatief/beide	
Ik ben in een bepaalde stijl opgevoed. Hierin hebben gewoontes en gedragingen binnen het gezin een belangrijke rol gespeeld.					positief/negatief/beide	
Mijn plaats in de kinderrij (oudste, jongste, middelste, enigst kind) is belangrijk geweest in mijn zijn.					positief/negatief/beide	
Religie en geloof speelt bij mij een rol.					positief/negatief/beide	Tip: beschrijf deze uitgebreid. Welke rol en plek heeft dit nu in uw leven?

ik heb deel uit gemaakt van een peergroep die invloed (op me) heeft gehad (Voorbeelden: skaters/rokers/ gothics etc.)					positief/negatief/beide	
Media en internet spelen/speelden bij mij een belangrijke rol in mijn zijn. (Rolgedrag, verslaving).					positief/negatief/beide	
3. Coping Manier van omgaan met situaties.						
<u>3.1 Selffulfilling prophecy</u> Als je iets maar vaak genoeg hoort van anderen of over jezelf 'uitspreekt' is de kans groot dat je er in gaat geloven. Het zelfbeeld en daarmee het gedrag verandert. Dit kan ten positieve, ook ten negatieve. Dit kan intern: vanuit jezelf, maar ook extern vanuit anderen opgelegd.						
Selffulfilling prophecy heeft bij mij een belangrijke rol gespeeld					positief/negatief/beide	

4. Overige vormingsaspecten. Welke aspecten, hebben uw identiteit verder gevormd? Tip 1: denk aan gebeurtenissen, personen, en bepaalde (ongemakkelijke) situaties. Tip 2: Denk in jaarlagen 0-5 5-12 12-16 16-20 etc.						<table><tr><th>Jaarlaag</th><th>Belangrijkste vormingsaspect(en)</th></tr><tr><td>0-6 jaar</td><td></td></tr><tr><td>6-12 jaar</td><td></td></tr><tr><td>12-16 jaar</td><td></td></tr><tr><td>16-20 jaar</td><td></td></tr><tr><td>20-30 jaar</td><td></td></tr><tr><td>30-40 jaar.. (etc.)</td><td></td></tr></table>	Jaarlaag	Belangrijkste vormingsaspect(en)	0-6 jaar		6-12 jaar		12-16 jaar		16-20 jaar		20-30 jaar		30-40 jaar.. (etc.)	
Jaarlaag	Belangrijkste vormingsaspect(en)																			
0-6 jaar																				
6-12 jaar																				
12-16 jaar																				
16-20 jaar																				
20-30 jaar																				
30-40 jaar.. (etc.)																				
Ter completisering onderzoek: Welke hoofdaspecten voor identiteitsvorming misten (voor u)? -----					positief/negatief/beide															
-----					positief/negatief/beide															
-----					positief/negatief/beide															

