

Professionaliseringsactiviteiten van Zij-Instromers ten behoeve van Pedagogisch Didactisch  
Handelen



Masterthesis  
Master Onderwijskundig Ontwerp & Advisering  
Themagebied Leren in Organisaties  
Universiteit Utrecht

Charlotte Annink  
4249526

Begeleider: Anne Khaled

Aantal woorden: 7999

### Samenvatting

Zowel de kwaliteit van het beroepsonderwijs als het lerarentekort zijn een probleem, volgens het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2011a), waarvoor de zij-instromer mogelijk een oplossing is. Echter blijkt dat veel van de beginnende docenten en zij-instromers uitvallen, omdat hun niveau van pedagogisch didactisch handelen (PDH) ontoereikend is. Bovendien is nog nauwelijks onderzoek gedaan naar het leren van beginnende zij-instromers in het beroepsonderwijs. De hoofdvraag van dit onderzoek is dan ook: *Hoe zorgen professionaliseringsactiviteiten van beginnende docenten zij-instromer beroepsonderwijs ervoor dat zij hun pedagogisch didactisch handelen kunnen toepassen in hun onderwijs?* Het onderzoek is uitgevoerd bij 69 startende docent zij-instromers uit het hoger- en middelbaar beroepsonderwijs op basis van een vragenlijst en interviews. De vragenlijst is middels een multiële regressieanalyse geanalyseerd. Daarna hebben twaalf interviews plaatsgevonden, zes met mbo zij-instromers en zes met hbo zij-instromers. De interviews zijn middels deductief en inductief coderen geanalyseerd. Na de analyse van de vragenlijst, lijkt de professionaliseringsactiviteiten onder “samenwerken” gemiddeld het meest gedaan te worden. Ook uit de interviews komt samenwerken het vaakst voor als professionaliseringactiviteit. Uit de vragenlijst en interviews komt ook naar voren dat hbo zij-instromers hun kennis over PDH omzetten middels het maken van filmpjes over mogelijke scenario's in hun gedachte en dat mbo zij-instromers dit met name doen door de nieuwe kennis gewoon te doen in de onderwijspraktijk. Mogelijke verklaringen worden hiervoor gegeven. Daarnaast worden aanbevelingen gedaan voor verder onderzoek en worden mogelijke implicaties voor de praktijk aangegeven.

*Trefwoorden:* zij-instromer, docent beroepsonderwijs, pedagogisch didactisch handelen,  
professionaliseringsactiviteiten

Professionaliseringsactiviteiten van Zij-Instromers ten behoeve van Pedagogisch Didactisch Handelen

De kwaliteit van het onderwijs en de lerarentekorten zijn al enige jaren onderwerp in politieke en maatschappelijke discussies (Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap, 2011a). Het Ministerie ziet professionalisering van docenten als essentieel middel om de kwaliteit van het middelbaar en hoger beroepsonderwijs te verhogen (Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap, 2011b, 2011c, 2014). Naast de professionalisering van docenten binnen het beroepsonderwijs, is een goede wisselwerking met de beroepspraktijk ook van belang voor de kwaliteit van het onderwijs (Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap, 2014). Gezien deze wisselwerking kan de zij-instromer een mogelijk oplossing zijn. Een zij-instromer is iemand die vanuit een ander beroep de overstap maakt naar het onderwijs (Bolhuis, 2002; Brouwer, 2007). Zij brengen deskundige vakinhoudelijk kennis en ervaring mee die ze kunnen inzetten in hun onderwijs (De Bruijn, 2012; Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap, 2012), waardoor een authentieke leeromgeving kan ontstaan (De Bruijn, 2012). Bovendien kennen ze naast het beroep, ook de houding en typische gewoontes die hiervoor nodig zijn (De Bruijn, 2012). De zij-instromer is ook een mogelijke oplossing voor het lerarentekort (Brouwer, 2007). Zij zijn dan ook een welkome aanvulling op de docenten binnen het beroepsonderwijs (Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap, 2012, 2014).

Het lerarentekort speelt eveneens een grote rol in de discussie omtrent het onderwijs (Tigchelaar, Brouwer, & Korthagen, 2008). Zo is bekend dat in totaal dertig procent van de beginnende docenten in de eerste drie jaar na de lerarenopleiding uitvalt (Van de Grift, & Helms-Lorenz, 2013). Hieronder vallen docenten vanuit een lerarenopleiding, zij-instromers en leraren in opleiding (Van de Grift, & Helms-Lorenz, 2013). Stokking, Leenders, De Jong en Van Tartwijk (2003) hebben onderzoek gedaan naar uitvalredenen van beginnende docenten. Uit hun onderzoek is gebleken dat het beroep te veeleisend is, er valse verwachtingen bestaan over het beroep en het gat tussen de opleiding en de praktijk te groot is (Stokking, et al., 2003). Van de Grift en Helms-Lorenz (2013) vonden andere oorzaken voor de uitval van beginnende docenten. Namelijk het niveau van de pedagogisch-didactische vaardigheden van de beginnende docent. Dit laatste blijkt met name lastig voor een beginnende docent die niet de

docentenopleiding, maar een alternatieve route naar het onderwijs heeft gevolgd (Brouwer, 2007; Van de Grift, & Helms-Lorenz, 2013). De ontwikkeling van de beginnende docent op deze vaardigheden concentreren lijkt dan ook een gewenste oplossing (Van de Grift, & Helms-Lorenz, 2013). Het focussen op het aanleren van deze vaardigheden dient dan wel aan te sluiten bij het leren van de (beginnende) zij-instromer.

Echter, de focus van huidige onderzoeken ligt niet op het leren van de beginnende zij-instromer. Zo is het leren van docenten binnen het concept professionaliseren al veel onderzocht (Bijvoorbeeld: Bakkenes, Vermunt, & Wubbels, 2010; Desimone, 2009; Kwakman, 2003). Binnen het leren van docenten bestaan evenwel nog essentiële punten waar nog niet zoveel over bekend is. Bijvoorbeeld over hoe de kennis van het vak en pedagogische kennis van docenten omgezet wordt naar handelen in de praktijk (Desimone, 2009). Wat daarnaast ook opvalt is dat met name het leren van ervaren docenten onderzocht wordt, bijvoorbeeld in het onderzoek van Bakkenes, et al. (2010). De reviewstudie van Vermunt en Endedijk (2011) bevestigt dat ervaren en niet beginnende docenten centraal staan. Zij vergelijken ook het leren van ervaren docenten met het leren van docenten in opleiding en niet met de beginnende docent (Vermunt, & Endedijk, 2011).

Zoals uit bovenstaande blijkt, bestaat een mogelijke oplossing voor het tekort aan docenten, namelijk de zij-instromer. Echter, het probleem is dat veel docenten uitvallen in hun eerste drie jaar. Door dit onderzoek te richten op het leren van de startende docent zij-instromer in het hbo of mbo, kan een bijdrage geleverd worden aan het voorkomen van voortijdig uitval. Daarbij staan de professionaliseringsactiviteiten, die zij kunnen ondernemen om het pedagogisch didactisch handelen te leren en in te zetten tijdens lessen, centraal in dit onderzoek.

In het theoretisch kader volgt de definiëring van de constructen zij-instromer, docent beroepsonderwijs, pedagogisch didactisch handelen, professionaliseringsactiviteiten en de piramide van Miller (Miller, 1990). Het theoretisch kader wordt afgesloten met de onderzoeksvragen.

## Theoretisch kader

### Zij-instromer

Vanuit het lerarentekort zijn naast de reguliere lerarenopleidingen ook alternatieve routes naar het onderwijs ontwikkeld (Bolhuis, 2002; Brouwer, 2007; Tigchelaar, et al., 2008). Het kan gaan om twee typen van zij-instroom. Mensen die geen werk en geen bevoegdheid hebben om les te geven, maar wel een hbo of wetenschappelijk onderwijs (wo) diploma hebben in hun vakgebied en de overstap willen maken naar het onderwijs en mensen die parttime les willen geven naast hun werk (Bolhuis, 2002). Tigchelaar, et al. (2008) noemen vier profielen van zij-instromers. Ten eerste noemen zij de ouder die altijd voor de kinderen heeft gezorgd en nu graag wil werken. Het tweede profiel is een persoon die door bijvoorbeeld een burn-out enige tijd geen werkervaring heeft en iets anders wil dan het werk wat diegene altijd heeft gedaan. Het derde profiel is een persoon die al wel ervaring heeft in het onderwijs, maar niet voor dit vak of ervaring vanuit een andere setting in het onderwijs heeft opgedaan. Het laatste profiel is iemand die werkt en vanuit het werk het onderwijs in wil en relevante ervaring heeft voor het vak wat diegene wil gaan geven. (Tigchelaar, et al., 2008).

Alle zij-instromers zijn verplicht lesbevoegdheid te verwerven (Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap, 2011a). Voor zij-instromers op het hbo geldt dat er een hbo- of wo-diploma noodzakelijk is. Verdere eisen verschillen per instelling, maar meestal moet er een pedagogisch, didactische aantekening behaald worden (Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap, n.d.). De lesbevoegdheid voor zij-instromers op het mbo kan op verschillende manieren voldaan zijn; een duale opleiding volgen en in het onderwijs werken, aan een lerarenopleiding afgestudeerd zijn of het afleggen van een assessment en daarmee een geschiktheidsverklaring behalen, die twee jaar geldt (Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap, n.d.). Wat als zij-instromer binnen het mbo ook een optie is, is een tweedegraads onderwijsbevoegdheid, hbo-, wo- of mbo-diploma met minimaal drie jaar werkervaring en de bereidheid om binnen de eerste twee jaar een didactische bekwaamheid te halen (Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap, n.d.). Dit gebeurt vaak in de combinatie leren en werken als docent in een tweejarig traject (Tigchelaar, et al., 2008). Echter het werk komt vaak in de weg te staan van het leren (Brouwer, 2007).

Vanuit onderzoek is ook gebleken dat een duidelijk verschil bestaat tussen zij-instromers en docenten die vanuit een docentenopleiding in het onderwijs zijn gekomen (Chambers, 2002; Freidus, & Krasnow, 1991; Tigchelaar, et al., 2008). Deze laatst genoemde hebben nog weleens twijfels over of dit werk wel bij ze past, terwijl zij-instromers dit minder ervaren (Tigchelaar, et al., 2008). Daarnaast kunnen zij-instromers de studenten meer faciliteren in het toepassen van de geleerde kennis buiten school, simpelweg door hun levens- en beroepservaring (Chambers, 2002; Tigchelaar, et al., 2008) en zijn zij sneller bereid tot het uitproberen van nieuwe innovaties met betrekking tot lesgeven (Tigchelaar, et al., 2008).

### **Docent beroepsonderwijs**

Binnen Nederland bestaan meerdere opties om verder te studeren na de middelbare school; het beroepsonderwijs of wetenschappelijk onderwijs. Voor deze studie is de indeling in het beroepsonderwijs van belang. Dit onderwijs valt uiteen in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) en hoger beroepsonderwijs (hbo). Het mbo kent vier niveaus, die elk verschillen in de moeilijkheid en lengte van de opleiding. Dit wordt ook wel het secundair beroepsonderwijs genoemd (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, 2012; Van Uden, Ritzen, & Pieters, 2014). Een hbo-studie duurt altijd vier jaar, waarna de student eventueel nog een hbo-master kan volgen of door kan stromen naar het wo (Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven, 2012). Een docent beroepsonderwijs is werkzaam binnen het hbo of mbo.

**Beginnend docent zij-instromer beroepsonderwijs.** Een beginnend docent zij-instromer beroepsonderwijs is een zij-instromer die zich bevindt in de eerste drie jaar als docent beroepsonderwijs. Deze persoon heeft nauwelijks kennis van het docentenberoep en heeft weinig voorkennis of vaardigheden die diegene toe kan passen binnen het docentschap (Dunphy, & Williamson, 2004). Daarnaast is uit onderzoek gebleken dat eerder verworven competenties niet altijd makkelijk overdraagbaar zijn naar het werken als docent beroepsonderwijs (Eifler, & Potthof, 1998; Madfes, 1989). Beginnende zij-instromers verschillen van andere beginnende docenten door hun levenservaring, betrokkenheid en bereidheid de studenten te helpen. Een zij-instromer weet bijvoorbeeld dat het in de praktijk soms anders gaat dan op



pedagogische aspect vaak gezien als voorwaarde voor het didactische aspect (Van Driel, 2006). Dit maakt dat in dit onderzoek beide aspecten in onderlinge relatie bevraagd worden.

Volgens het onderzoek van Glauqué, Van den Berg, Verbeek, en De Bruijn (2011) bestaat PDH, in relatie tot de primaire taak van een mbo-docent – het begeleiden van deelnemers - zowel uit het begeleidingsgedrag van de docent, als de bijbehorende kennis en opvattingen waaraan een goede docent voldoet. Daarnaast gaat het ook om het voorbereiden van lesmateriaal, waarbij rekening wordt gehouden met de kenmerken van de student en een vertaling plaatsvindt om aansluiting te bereiken (Park, & Oliver, 2008; Shulman, 1987).

Binnen dit onderzoek worden de vijf kernopgaven van de mbo-docent (Glauqué, et al., 2011) als uitgangspunt genomen voor de definiëring van PDH voor zij-instromers beroepsopleiding. Deze kernopgaven worden dus ook meegenomen om een invulling te geven aan PDH van hbo zij-instromers, omdat hierover geen onderzoeken beschikbaar zijn. Daarnaast lijkt de inhoud van de kernopgaven ook van toepassing binnen het hbo, omdat het ook om beroepsopleidingen gaat. In deze kernopgaven worden taken beschreven die docenten uitvoeren binnen die kernopgaven. Ook Sol (2012) beschrijft PDH aan de hand van taakgebieden. Om de vijf kernopgaven (Glauqué, et al., 2011) te concretiseren worden de taakgebieden gebruikt die Sol (2012) definieert en die aansluiten bij deze vijf kernopgaven.

De eerste kernopgave is het ontwikkelen van beroepskennis. Dit betekent dat de docent hier zelf (actuele) kennis over moet hebben, maar er ook voor moet zorgen dat het voldoende aan bod komt tijdens de lessen (Glauqué, et al., 2011). De tweede kernopgave is het ondersteunen van studenten bij het integreren van kennis, vaardigheden en houdingen in het handelen in de praktijk. Daarvoor ondersteunt de docent leerprocessen en legt verbindingen tussen verschillende onderdelen van een opleiding (Glauqué, et al., 2011). In de derde kernopgave wordt leren gekoppeld aan de authentieke beroepspraktijk. De praktijkervaringen van docenten zijn belangrijke input voor de invulling hiervan. Hierdoor kunnen zij de studenten ondersteunen om theorie en praktijk te verbinden (Glauqué, et al., 2011). De vierde kernopgave is studenten ondersteunen in het ontwikkelen van zelfregulerende vaardigheden, zoals reflecteren. De



uitdaging voor de docent is een balans vinden tussen loslaten en sturen (Glaudé, et al., 2011). De laatste kernopgave is de inhoud en begeleiding laten aansluiten op het studentenniveau. (Glaudé, et al., 2011).

Deze kernopgaven (Glaudé, et al., 2011) zijn te koppelen aan een aantal taakgebieden die Sol (2012) beschrijft in haar onderzoek. Deze taakgebieden maken de kernopgaven en daarmee de definiëring van PDH voor dit onderzoek concreter. Het gaat hierbij om de taakgebieden ‘zorgen voor een goed leerklimaat, geven van les, uitleg en instructie, leerlingen het nut van de leerstof laten inzien, leerlingen wijzen op verbanden tussen vakken, leerlingen leren werken aan opdrachten, leerlingen stimuleren en activeren, leerlingen vaardigheden aanleren, inspelen op verschillen tussen leerlingen, inspelen op verschillen door middel van opdrachten, leerlingen eigen keuzes laten maken, leerlingen ondersteunen bij het zelf maken van keuzes, leerlingen hun eigen leerproces laten sturen, leerlingen ondersteunen bij het sturen van hun leerproces, geven van feedback, bevorderen dat feedback wordt gebruikt en beoordelen van het werk en prestaties van leerlingen.’ (Sol, 2012, p.51).

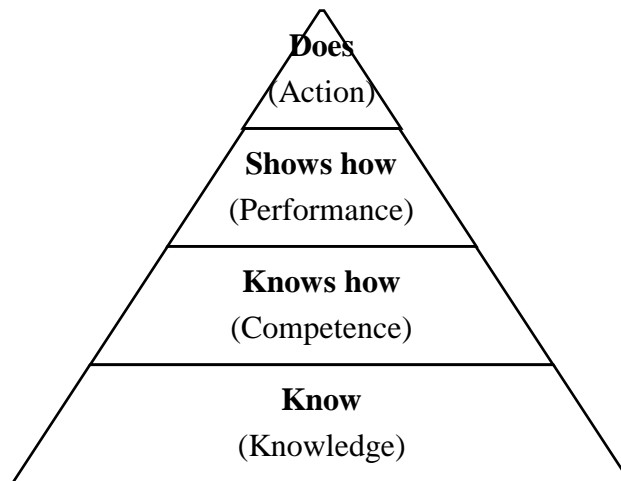
### **Professionaliseringsactiviteiten**

Professionaliseringsactiviteiten zijn activiteiten die het leren van de docent bevorderen. Het bevorderen van leren wil zeggen dat verandering optreedt in het gedrag en/of de cognitie van een persoon. Professionaliseringsactiviteiten faciliteren en ondersteunen deze verandering (Hoekstra, et al., 2009).

Kwakman (2003) heeft onderzoek gedaan naar professionaliseringsactiviteiten binnen werkplekleren en kwam tot vijf verschillende categorieën: experimenteren, lezen, samenwerken, reflecteren en een rest categorie (Hoekstra, et al., 2009; Kwakman, 2003). Het onderzoek van De Vries, Jansen, Helms-Lorenz en Van de Grift (2014) voegt daar ontwikkelen van kennis en vaardigheden aan toe.

Nilsson (2008) heeft onderzoek gedaan naar professionaliseringsactiviteiten die bijdragen aan het ontwikkelen van kennis over PDH en de transformatie naar gedrag in de onderwijspraktijk. Activiteiten die deze ontwikkeling ondersteunen zijn reflecteren op eigen handelen in de les, experimenteren, observeren van eigen lessen en lessen van collega's en analyseren (Nilsson, 2008). Deze professionaliseringsactiviteiten komen allemaal terug in de vragenlijst van De Vries et al. (2014). De categorieën die zij hanteren worden dan ook als uitgangspunt genomen voor dit onderzoek.

**Piramide van Miller.** De piramide van Miller (Figuur 2) laat de transitie zien van kennis, die een beroepsbeoefenaar nodig heeft om zijn of haar beroep uit te oefenen, naar het daadwerkelijk doen. De kennis over het beroep zelf is niet voldoende om deze naar behoren uit te voeren. Daarvoor is het ook noodzakelijk om te weten hoe de kennis gebruikt moet worden. Welk gedrag hierbij hoort is de volgende stap (Miller, 1990; Wass, Van der Vleuten, Shatzer, & Jones, 2001). Uiteindelijk kan de beroepsbeoefenaar alleen via deze weg van kennis naar het daadwerkelijk handelen in de beroepspraktijk geraken.



*Figuur 2* Raamwerk voor klinische assessments. Overgenomen uit "The Assessment of Clinical Skills/Competence/ Performance" by G.E. Miller, 1990, Academic medicine, 65(9), S63.

### Onderzoeksvraag

Vanuit de probleemstelling en theorie komt naar voren dat het noodzakelijk is onderzoek te doen naar PDH bij beginnende zij-instromers in het beroepsonderwijs, omdat het gebrek aan PDH een grote bijdrage heeft in het uitvallen van beginnende docenten, inclusief zij-instromers, binnen het beroepsonderwijs. Bovendien is er weinig zicht op de professionaliseringsactiviteiten die zij inzetten om de kennis om te zetten naar handelen in de onderwijspraktijk volgens het raamwerk van Miller (1990). De onderzoeksvraag is dan ook: *Hoe zorgen professionaliseringsactiviteiten van beginnende docenten zij-*

*instromer beroepsonderwijs ervoor dat zij hun pedagogisch didactisch handelen kunnen toepassen in hun onderwijs?* Deze valt uiteen in de volgende deelvragen:

1. Welke professionaliseringsactiviteiten zetten beginnende docent zij-instromers beroepsonderwijs in om hun kennis over PDH te ontwikkelen?
2. Welke professionaliseringsactiviteiten zetten beginnende docent zij-instromers beroepsonderwijs in om kennis over PDH om te zetten naar handelen in de onderwijspraktijk?
3. Hoe komen beginnende docent zij-instromers beroepsonderwijs van kennis over PDH tot het handelen in de onderwijspraktijk?

### **Methode**

#### **Onderzoeksopzet**

In dit onderzoek stonden startende zij-instromers, die al dan niet bezig zijn hun lesbevoegdheid te halen, centraal. Zij waren maximaal drie jaar werkzaam als docent beroepsonderwijs. Het onderzoek bestond uit drie deelvragen. Een *mixed method* onderzoeksopzet werd gebruikt voor de eerste deelvraag. De data werd verzameld middels een vragenlijst en interviews. Voor het beantwoorden van de tweede en derde deelvraag zijn de resultaten van de interviews gebruikt. De drie deelvragen gaven tezamen antwoord op de hoofdvraag van dit onderzoek. Eerst heeft een pilot van de vragenlijst en de interviews plaatsgevonden, alvorens de definitieve versie te gebruiken.

#### **Participanten**

De participanten van dit onderzoek waren startende docent zij-instromers beroepsonderwijs, die maximaal drie jaar werkzaam zijn en al dan niet bezig zijn met het halen van hun lesbevoegdheid. Aan de pilot van de vragenlijst hebben 28 participanten deelgenomen, waarvan achttien lesgeven op het hbo en tien lesgeven op het mbo. Deze groep bestond uit zestien vrouwen met een leeftijd tussen 28 en 54 jaar ( $M = 37.1$ ,  $SD = 8.7$ ) en twaalf mannen met een leeftijd tussen 24 en 53 jaar ( $M = 41.9$ ,  $SD = 9.6$ ). Aan de definitieve vragenlijst hebben 69 participanten deelgenomen, waarvan 41 lesgeven op het hbo en 28 lesgeven op het mbo. Deze groep bestond uit 41 vrouwen met een leeftijd tussen 23 en 55 jaar ( $M = 36.0$ ,  $SD = 9.6$ ) en 28 mannen met een leeftijd tussen 24 en 56 jaar ( $M = 43.4$ ,  $SD = 9.4$ ). Zij waren verdeeld

over de sectoren sport, economie, ICT, communicatie, zorg en welzijn, rechten, talen, management, creatieve industrie, educatie, techniek, veiligheid en defensie. Aan de verdiepende interviews hebben twaalf participanten deelgenomen, één man en elf vrouwen met een leeftijd van 24 tot 55 jaar ( $M = 42.0$ ,  $SD = 8,98$ ). Zij waren werkzaam in educatie, rechten, management, zorg en welzijn, economie, veiligheid en techniek. Hiervan gaven zes les op het mbo ( $M = 41.3$ ,  $SD = 14.05$ ) en zes gaven les op het hbo ( $M = 42.7$ ,  $SD = 11,19$ ).

### **Instrumenten**

**Pilot.** De reden voor het laten plaatsvinden van een pilot voor beide instrumenten was om te zien of de vragen begrijpelijk waren voor de participanten. De stellingen in de vragenlijst waren voor de participanten duidelijk, waardoor de vragenlijst niet veranderd is. De interviewvragen waren ook duidelijk voor de participanten en gaven voldoende informatie voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag, waardoor ook de interviewleidraad niet veranderd is.

**Vragenlijst.** Voor de definitieve vragenlijst zie Bijlage A. Voor het bevragen van PDH van de participanten werd uitgegaan van de vragenlijst uit het onderzoek van Sol (2012). Zij stelde dat er 22 categorieën zijn waarin PDH uiteenvalt in het voortgezet onderwijs. Deze 22 categorieën dienden als startpunt voor de samenstelling van het PDH gedeelte van de vragenlijst. Op basis van de kernopgaven van de mbo-docent (Glaudé, et al., 2011) zijn er in totaal vijftien categorieën geselecteerd. Vanuit de definiëring van PDH waren dit de vijftien taakgebieden die het beste de kernopgaven concretiseerden. Om de stellingen goed aan te laten sluiten bij de participanten is gekozen om het woord leraar te vervangen voor docent en leerling(en) te vervangen voor student(en). Dit sluit beter aan bij de bewoording die gebruikt wordt in het beroepsonderwijs. Om de validiteit van deze vragenlijst te waarborgen, zijn er verschillende bronnen gebruikt in de totstandkoming van de vragenlijst (Sol, 2012). Namelijk aspecten van didactisch handelen in modellen, onderwijsconcepten van betrokken scholen en landelijk beleid, aspecten uit onderzoek naar en theorie over het leren en leeromgevingen en factoren uit meta-analyses (Sol, 2012).

Voor het bevragen van de professionaliseringsactiviteiten werd de vragenlijst uit het onderzoek van De Vries, et al., (2014) gebruikt, waarbij de vragen over opvattingen over leren weggelaten werden, omdat dit informatie oplevert die niet gebruikt kon worden binnen dit onderzoek. De validiteit van deze vragenlijst kwam voort uit literatuuronderzoek en het voorleggen van de stellingen aan expertdocenten (De Vries, et al., 2014). De betrouwbaarheid van de totale gebruikte vragenlijst in dit onderzoek was goed, namelijk een Cronbach's alpha van .94.

Alle vragen zijn middels stellingen op een Likert-schaal van 1 (*nooit*) tot en met 5 (*altijd*) bevestigd, bijvoorbeeld *De docent laat de studenten merken dat hij vertrouwen in hen heeft*. De vragenlijst heeft als resultaat een zelfbeoordeling van PDH en de professionaliseringsactiviteiten die zij-instromers inzetten ten behoeve van PDH inventariseren. Dit resultaat dient als input voor de interviews.

**Interview.** Voor de definitieve interviewleidraad zie Bijlage B. De interviews waren semigestructureerd (Boeije, 2010) aan de hand van vier thema's, te weten PDH, reflecteren, samenwerken en kennisontwikkeling. Het doel van het interview was te achterhalen hoe de verkregen kennis over PDH omgezet wordt naar handelen in de onderwijspraktijk (Miller, 1990). In Tabel 1 is de opbouw van het interview weergegeven, waarbij één thema helemaal uitgewerkt is.

Tabel 1.

*Interviewleidraad*

Thema's	Voorbeeldvragen
PDH	Wat is voor u pedagogisch didactisch handelen?
Kennisontwikkeling	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Wat maakt dat u deze professionaliseringsactiviteiten (vanuit vragenlijst (verschilt dus per persoon)) inzet om uw pedagogisch didactisch handelen te ontwikkelen? (alle activiteiten vragen) <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Mocht dit aan de mogelijkheden die de school te bieden heeft liggen, dan de volgende doorvraag: wanneer er geen belemmeringen zouden zijn, welke professionaliseringsactiviteiten zou u dan het liefst inzetten?</li> <li>b. Mocht het te maken hebben met dat het past bij diegene, dan de volgende doorvraag: wat maakt dat dit het beste bij u past?/ wat maakt dat dit past bij jouw manier van leren?</li> </ol> </li> </ol>

- c. Hangt dit samen met welk onderdeel van het pedagogisch didactisch handelen u wilt ontwikkelen? Zo ja, hoe hangt dit samen?
  - 2. Ik ben op zoek naar de professionaliseringsactiviteiten die bijdragen aan het anders pedagogisch didactisch handelen. U heeft aangegeven deze professionaliseringsactiviteiten (vanuit vragenlijst) in te zetten. Welke daarvan dragen bij aan het anders pedagogisch didactisch handelen?
  - 3. Hoe zorgt u er voor dat u de kennis die u hieruit opdoet omzet naar gedrag?
    - a. Welke professionaliseringsactiviteiten zet u hiervoor in?
    - b. Welke andere hulpmiddelen gebruikt u hiervoor?
    - c. Hoe zorgt u ervoor dat u bewust bezig blijft met de geleerde kennis?
    - d. Wat deed u om de PDH om te zetten tot gedrag?
      - i. Kunt u een voorbeeld geven?
      - ii. Waar ging het precies om?
      - iii. Wat deed u met de kennis toen u weer voor de klas stond?
      - iv. Hoe weet u dat uw gedrag veranderde?
      - v. Aan wie zag u dat?
      - vi. Wat zag u aan de studenten?
      - vii. Wanneer ervaart u dit als gemakkelijk?
      - viii. Wanneer ervaart u dit als moeilijk?
      - ix. Welke andere hulpmiddelen zet u nog meer in?
- |             |  |
|-------------|--|
| Samenwerken | 1. Wat maakt dat u deze professionaliseringsactiviteiten (vanuit vragenlijst (verschilt dus per persoon)) inzet om uw pedagogisch didactisch handelen te ontwikkelen? (alle activiteiten vragen) |
| Reflectie   | 1. Wat maakt dat u deze professionaliseringsactiviteiten (vanuit vragenlijst (verschilt dus per persoon)) inzet om uw pedagogisch didactisch handelen te ontwikkelen? (alle activiteiten vragen) |
| Afsluiting  | Heeft u nog vragen aan mij, het verdere verloop of het interview?  |
- 

## Procedure

Middels een doelgerichte steekproef werden de participanten voor dit onderzoek geselecteerd, waarbij ze moesten voldoen aan de criteria: zij-instromer en maximaal drie jaar werkzaam als docent beroepsonderwijs. Daarnaast was een grote variatie in sectoren waar ze werkzaam in zijn belangrijk om een zo divers en representatief mogelijke steekproef te verkrijgen. Vervolgens werd de pilot van de vragenlijst afgenomen middels de online enquêtesoftware Google Drive. Met behulp van e-mail inclusief de link naar de vragenlijst zijn de participanten benaderd. In de pilot werd gekeken naar de duidelijkheid van de stellingen. Vervolgens is de definitieve vragenlijst afgenomen, middels dezelfde online tool en het

versturen van e-mails inclusief de link naar de vragenlijst. Aan het einde van de definitieve vragenlijst konden de participanten aangeven of ze deel wilden nemen aan een interview. Voor degene die hier positief op reageerde, is er gekeken naar de beschrijvende statistiek van de vragenlijst om zo de participanten voor de interviews te selecteren.

De selectie van de participanten voor de interviews is verlopen via een doelgerichte steekproef, vanuit de beschrijvende statistiek van de participanten die mee wilden werken aan een interview. Daarbij is gelet op een evenredig aantal zij-instromers vanuit het hbo en het mbo, gemiddelde scores voor PDH, kennisontwikkeling, reflecteren en samenwerken, evenals de spreiding in de scores. Een aantal participanten vanuit zowel het hbo als het mbo heeft boven het gemiddelde gescoord en een aantal onder het gemiddelde. In totaal zijn er veertien participanten geselecteerd, waarvan er twee hebben deelgenomen aan de pilot en de overige participanten hebben deelgenomen aan de definitieve interviews. De veertien participanten zijn benaderd middels een mail met daarin informatie over het verloop van het interview en de interviewleidraad. De interviews hebben plaatsgevonden op het werk van de participanten in rustige ruimtes. Tijdens de interviews is naast de interviewleidraad ook gebruik gemaakt van de ingevulde vragenlijst met betrekking tot de professionaliseringsactiviteiten van de specifieke participant. De geluidsopnames van de interviews zijn getranscribeerd en vervolgens gemaïld ter goedkeuring naar de geïnterviewde. Na goedkeuring zijn de interviews gecodeerd middels inductief en deductief coderen (Boeije, 2010). Daarbij zijn de codes opgesteld vanuit de literatuur, maar ook vanuit de data. Het onderscheid hiertussen is gemaakt middels gebruik van alleen hoofdletters voor de codes uit de literatuur en alleen kleine letters voor de codes uit de data (zie codeboek Bijlage C).

### **Analyse**

**Vragenlijst.** Om antwoord te geven op de onderzoeksvraag werd er gebruik gemaakt van de beschrijvende statistiek en de multiële regressieanalyse in SPSS 20. Voor deze analyse zijn eerst nieuwe variabele gemaakt middels de som van de gemiddelde van de vragen die correleren met de nieuwe variabele: PDH, kennisontwikkeling, reflectie en samenwerken. Vervolgens werd de multiële

regressieanalyse uitgevoerd met PDH als afhankelijke variabele en kennisontwikkeling, reflectie en samenwerken als onafhankelijke variabele.

**Interviews.** Voorafgaand aan de analyse zijn de geluidsopnames van de interviews getranscribeerd met behulp van Word en Windows Media Player. Vervolgens zijn ze ter goedkeuring gemaïld naar de participanten. Na goedkeuring door de participanten, zijn de interviews gefragmenteerd, waarbij elke wisseling van spreker een nieuw fragment aangaf. Wanneer een fragment meerdere kernlabels en/of sublabels bevatte werd het fragment gesplitst, zodat elk fragment maar één kernlabel en/of sublabel bevatte.

Vervolgens zijn alle fragmenten gecodeerd met behulp van Excel. Hierbij is gebruik gemaakt van inductief en deductief coderen. Daarbij zijn de codes opgesteld vanuit de literatuur, maar ook vanuit de data. Het onderscheid hiertussen is gemaakt middels gebruik van alleen hoofdletters voor de codes uit de literatuur en alleen kleine letters voor de codes uit de data. In Tabel 2 zijn de uitgeschreven kernlabels en sublabels weergegeven. Bijbehorende beschrijvingen en codes zijn weergegeven in Bijlage C.

Tabel 2

*Kernlabels en sublabels*

Kernlabel	Sublabel 1	Sublabel 2
PROFESSIONALISERINGS- ACTIVITEITEN	KENNIS ONTWIKKELING	INHOUELIJK PEDAGOGISCH DIDACTISCH
	REFLECTEREN	INHOUELIJK PEDAGOGISCH DIDACTISCH
	SAMENWERKEN	INHOUELIJK PEDAGOGISCH DIDACTISCH
	KENNIS OMZETTEN NAAR HANDELEN	WETEN
	WETEN HOE	NADENKEN OVER HOE KENNIS IN TE ZETTEN
	LATEN ZIEN	NADENKEN OVER WELK GEDRAG ERBIJ HOORT
	DOEN	GEDRAG VERTONEN



professionaliseringsactiviteiten	andere activiteiten	YouTube eigen kind social media overleg met vrienden uit het onderwijs
kennis omzetten naar handelen	filmpje maken schrijven les voorbereiden	
	eigen maken	onderdelen weglaten uitproberen

De codering van de interviews werd begonnen met open coderen (Boeije, 2010). Dat wil zeggen dat alle fragmenten eerst alleen een kernlabel en sublabel(s) kregen die afkomstig waren uit de literatuur. Een fragment kreeg een kernlabel wanneer het inhoudelijk daarbij paste. Daar waar verdiepende inhoudelijke informatie verstrekt werd omtrent een kernlabel, werd sublabel 1 toegekend aan een fragment met een kernlabel. Wanneer er verdiepende inhoudelijk informatie verstrekt werd omtrent sublabel 1, werd sublabel 2 toegekend aan het fragment met een kernlabel en sublabel 1. Zo kon het voorkomen dat een fragment ging over professionaliseringsactiviteiten en dan specifiek kennisontwikkeling dan kreeg het fragment de code “PA-KO”. Wanneer een fragment ook nog duidelijk ging over kennisontwikkeling op het gebied van pedagogiek en/of didactiek, dan kreeg het de code “PA-KO-PD”. Een uitgebreider voorbeeld van een gecodeerd transcript is opgenomen in Bijlage D.

Na het open coderen werd er axiaal gecodeerd (Boeije, 2010). De codes werden aangevuld met codes die voortkwamen uit de interviews. Vervolgens zijn alle fragmenten opnieuw gecodeerd. Na het open coderen van de interviews is tien procent van de fragmenten gecodeerd door een andere student van de master Onderwijskunde, om op die manier de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid te kunnen berekenen, welke goed was ( $k = .79$ ).

Tot slot is er selectief gecodeerd (Boeije, 2010). Hiermee is onderzocht welke verbanden er tussen bepaalde kernlabels en sublabel(s) voorkwamen. Dit is voor elke combinatie van kernlabel en sublabel(s) gedaan. Deze resultaten zijn gekwantificeerd op basis van de kernlabels, weergegeven in Tabel 5, welke te vinden is in de resultatensectie. Per kernlabel werd geanalyseerd welke het meest prominent naar voren kwamen. Meest prominent is de kernlabel die ten eerste door de meeste participanten (bronnen) werd benoemd en ten tweede het vaakst voorkwam in de data (referenties). Vervolgens is de data ook

geanalyseerd door te kijken naar de verbanden tussen de kernlabels, sublabel 1 en sublabel 2 en hoe vaak deze voorkwamen. Vervolgens zijn deze kwantitatieve gegevens van de codes vergeleken met de beschrijvende statistiek van de vragenlijst om te zien of er overeenkomsten en verschillen waren en of de uitkomsten van de vragenlijst verklaard konden worden met de uitkomsten van de interviews. Met behulp van deze analyses kon antwoord worden gegeven op de deelvragen, zoals te lezen is in de resultaten. De antwoorden op de deelvragen vormen tezamen het antwoord op de hoofdvraag van dit onderzoek.

### Resultaten

Om te komen tot beantwoording van de onderzoeksvraag worden de resultaten van de vragenlijst en de interviews besproken aan de hand van de deelvragen.. De deelvragen zijn achtereenvolgens :*“Welke professionaliseringsactiviteiten zetten beginnende docent zij-instromers beroepsonderwijs in om hun kennis over PDH te ontwikkelen?”*, *“ Welke professionaliseringsactiviteiten zetten beginnende docent zij-instromers beroepsonderwijs in om kennis over PDH om te zetten naar handelen in de onderwijspraktijk?”*, *“Hoe komen beginnende docent zij-instromers beroepsonderwijs van kennis over PDH tot het handelen in de onderwijspraktijk?”*

#### Ingezette professionaliseringsactiviteiten voor kennisontwikkeling over PDH

Gebaseerd op de beschrijvende statistiek in Tabel 3 lijkt de professionaliseringsactiviteit *“Samenwerken”* het meest ingezet te worden. In Bijlage E wordt de beschrijvende statistiek van alle items voor professionaliseringsactiviteiten weergegeven.

Tabel 3

*Beschrijvende statistiek voor de professionaliseringsactiviteiten kennisontwikkeling, reflecteren en samenwerken.*

Schalen	n	M	SD	Range	
				Min	Max
Kennisontwikkeling	69	3.08	.60	1.82	4.82
Reflecteren	69	2.90	.50	1.77	4.77
Samenwerken	69	3.18	.59	1.80	5.00

Dit komt ook terug in de verdiepende interviews waarin alle geïnterviewden aangaven dat zij professionaliseren door samen te werken met collega's. Deze professionaliseringsactiviteit lijkt het meeste impact te hebben op de kennisontwikkeling over pedagogisch didactisch handelen, aangezien dit door elf geïnterviewde benoemd is (zie Tabel 5). Daarnaast valt ook op dat de professionaliseringsactiviteiten die voortkomen uit de literatuur door meer geïnterviewden ingezet wordt als de professionaliseringsactiviteiten die voortkomen uit de data van de interviews.

Om de proportie van de variantie van PDH die voortkomt uit professionaliseringsactiviteiten kennisontwikkeling, reflecteren en samenwerken in te schatten is er een multipole regressie analyse uitgevoerd. Kennisontwikkeling, reflecteren en samenwerken verklaren samen 11% van de variantie in PDH.  $R^2 = .11$ , adjusted  $R^2 = .06$ ,  $F(3, 58) = 2.26$ ,  $p = .09$ , wat niet significant is. In Tabel 4 wordt voor elke onafhankelijke variabele de niet gestandaardiseerde (B) en gestandaardiseerde ( $\beta$ ) regressie coëfficiënten, evenals de semi-part correlatie in het kwadraat ( $sr^2$ ) weergegeven.

Tabel 4

*De niet gestandaardiseerde (B) en gestandaardiseerde ( $\beta$ ) regressie coëfficiënten en de semi-part correlatie in het kwadraat ( $sr^2$ ), voor elke voorspeller in het regressiemodel voor het voorspellen van PDH.*

Variabele	B [95% CI]	$\beta$	$sr^2$
Kennisontwikkeling	.06 [-.14, .25]	.09	.01
Reflecteren	.14 [-.08, .36]	.20	.03
Samenwerken	.10 [-.12, .33]	.13	.01

*Noot.*  $N = 69$ . CI = confidence interval.

\* $p < .05$ . \*\* $p < .01$ .

Tabel 5

*Hiërarchie van kernlabels, sublabels 1 en sublabels 2 op volgorde van mees prominent naar minst prominent*

Kernlabel	Bronnen	Referenties	Beschrijving
<b>PROFESSIONALISERINGSACTIVITEIT</b>			
SAMENWERKEN	12	65	Uitspraken over professionaliseren door middel van samenwerken,
PEDAGOGISCH DIDACTISCH	11	38	professionaliseren door middel van samenwerken op inhoud van het
INHOUD	9	23	vak dat de docent geeft of pedagogisch didactisch professionaliseren.
REFLECTEREN	11	29	Uitspraken over professionaliseren door middel van reflecteren,
PEDAGOGISCH DIDACTISCH	9	38	professionaliseren door middel van reflecteren op inhoud van het vak
INHOUD	5	17	dat de docent geeft of pedagogisch didactisch professionaliseren
			uitspraken waarin dit ingezet wordt om te komen tot anders handelen.
KENNISONTWIKKELING	7	20	Uitspraken over professionaliseren door middel van
PEDAGOGISCH DIDACTISCH	6	20	kennisontwikkeling, professionaliseren door middel van
INHOUD	6	9	kennisontwikkeling op inhoud van het vak dat de docent geeft of
			pedagogisch didactisch professionaliseren.
KENNIS OMZETTEN NAAR HANDELEN			De kennis over PDH wordt opgezet naar handelen door niet nadenken,
DOEN	6*	34	maar doen.
GEDRAG VERTONEN	6*	22	Geeft een precieze beschrijving van het gedrag dat ze hebben vertoond
LATEN ZIEN			
NADENKEN OVER WELK	6	21	Uitspraken waarin aangegeven wordt dat er nagedacht wordt over het
GEDRAG ERBIJ HOORT			gedrag dat hoort bij de (nieuwe) kennis over PDH.
WETEN HOE			
NADENKEN OVER HOE KENNIS IN	4	17	Uitspraken waarin aangegeven werd dat er nagedacht wordt over hoe
TE ZETTEN			de kennis hen kan helpen om anders pedagogisch didactisch te gaan
WETEN			handelen
KENNIS OVER PEDAGOGISCH	9	21	Uitspraken waarin aangegeven wordt dat ze beschikken over kennis
DIDACTISCH HANDELEN			over PDH
KENNIS OVER INHOUD	3	8	Uitspraken waarin ze aangeven dat ze beschikken over kennis over de
			inhoud van het vak dat geven.

professionaliseringactiviteiten			
andere activiteiten			
YouTube	6	7	Uitspraken over het gebruik van youtube filmpjes om te professionaliseren op PDH
eigen kind	6	6	Uitspraken over het gebruik van ervaringen van een eigen kind om te professionaliseren op PDH
social media	4	10	Uitspraken over het gebruik van LinkedIn of Twitter om te professionaliseren op PDH
overleg met vrienden uit het onderwijs	4	9	Uitspraken over afspraken met vrienden die ook in het onderwijs werkzaam zijn om te professionaliseren op PDH
kennis omzetten naar handelen			
les voorbereiden	11	41	Uitspraken over het opnemen van aantekeningen over nieuw gedrag of anders handelen in of tijdens de lesvoorbereiding
filmpje maken	6**	31	Uitspraken over het maken van filmpjes in gedachte over hoe het nieuwe handelen eruit kan zien
schrijven	5**	26	Uitspraken over het uitschrijven van nieuw handelen soms stapsgewijs, soms in verhaal
eigen maken			
onderdelen weglaten	3	9	Uitspraken over het overnemen van ervaringen van anderen door onderdelen weg te laten die niet passen bij degene die het gaat doen en vervolgens gewoon doen
uitproberen	3	7	Uitspraken over het overnemen van ervaringen van anderen en deze uitproberen om te zien wat er past en wat niet.

*Noot. Bronnen* geeft het aantal geïnterviewde aan waar de fragmenten afkomstig van zijn (maximum = 12). *Referenties* geeft het aantal fragmenten aan met die code (totaal = 489). \*Alleen gezegd door zij-instromers die lesgeven op het mbo. \*\* Alleen gezegd door zij-instromers die lesgeven op het hbo

Vanuit de verdiepende interviews zijn nog een aantal andere professionaliseringactiviteiten die beginnende docent zij-instromer beroepsonderwijs inzetten voor de ontwikkeling van kennis over PDH. De meest voorkomende activiteiten, zes van de twaalf geïnterviewden, zijn YouTube-filmpjes, en een eigen kind. Hieraan vragen ze dan voorbeelden van goede lessen en wat daarin gedaan werd door de docent, maar ook voorbeelden van slechte lessen en wat de docent dan doet.

### **Ingezette professionaliseringsactiviteiten om kennis over PDH om te zetten naar handelen**

De professionaliseringsactiviteit die elf van de twaalf docenten inzetten om de verkregen kennis over PDH om te zetten naar handelen zijn reflecterende activiteiten. G1 zegt hierover:

Ik ben er altijd wel in mijn hoofd mee bezig zal ik maar zeggen. Ik ben wel reflectief ingesteld en kijk wel naar hoe gaat het nu, hoe heb ik het gedaan, hoe kan het beter? Daarbij vergelijk ik ook twee verschillende manieren van handelen die ik geprobeerd heb en dan kijk ik terug naar welke het beste werkte.

Een andere geïnterviewde reflecteert niet zozeer op iets wat ze uitprobeerde heeft, maar reflecteert over de feedback die ze aan studenten vraagt na twee weken, halverwege en aan het einde van een periode. G3 zegt hierover:

Wat ook belangrijk gedrag is, ik vraag altijd om feedback. Anders dan de enquête die ze gewoon schriftelijk kunnen invullen. Als we uuuu, zeg maar 2 weken bezig zijn: zijn we goed gestart wat jullie betreft? Hoe gaat het? Halverwege en aan het einde. De feedback die ik dan uu ontvang van de studenten, uuu daar reflecteer ik aan het einde van de periode over voor mezelf.

Om uu zo op die manier te kijken of ik mezelf verbeterd heb.

Wat daarnaast ook nog opvalt is dat de piramide van Miller (1990) andersom lijkt te zijn voor deze geïnterviewde. De meest voorkomende laag van de piramide is namelijk dat ze het gewoon doen. Dit komt bij zes van de twaalf docenten voor. Eenzelfde aantal docenten denkt ook nog na welk gedrag er bij de verkregen inzichten en kennis horen. Dit past bij het laten zien uit de piramide van Miller (1990). Echter slaan een aantal het weten hoe en het weten over (zie Tabel 5).

### **Manieren waarop de kennis over PDH omgezet wordt naar handelen in beroepspraktijk**

Wat opvalt met betrekking tot hoe de kennis over PDH omgezet wordt naar handelen in de beroepspraktijk zetten alle zes mbo zij-instromers de kennis om in handelen simpelweg door het gewoon te doen. Daarbij beschrijven ze wel welk gedrag ze dan hebben laten zien. G4 zegt daar over:

Ik doe gewoon en ik kijk ook van hoe komen ze binnen, daar kun je al zoveel van aflezen.

G9 vertelt dat zij sinds een tijdje ook aan het begin van de les kijkt hoe de studenten binnenkomen:

Nou ik vraag sinds een tijdje altijd wel: zijn er zaken die voorrang hebben? Zaken die spelen of acuut om antwoord vragen? Dat laat ik wel voorgaan en dat is wel vaak mijn check. Daar eerst mee bezig gaan, dan krijg ik een beeld van hoe ze er bij zitten en kan ik kijken hoe de dingen die ik bedacht heb daarbij aansluiten. Voor mijn gevoel ga ik daar onbewust mee bezig.

Wat ze daaraan vooraf doen is bijvoorbeeld in de lesvoorbereiding die ze kort op papier zetten een aantekening maken bij het punt waarop ze iets anders willen gaan doen. Dit doen elf van de twaalf geïnterviewde.

Wat daarnaast nog opvalt is dat alle hbo zij-instromers filmpje maken in hun hoofd van hoe het nieuwe gedrag eruit kan komen te zien. G1 zegt daar het volgende over:

Ja, ik probeer er van te voren altijd wel een soort van filmpje van te krijgen. Scenario's te maken van de verschillende mogelijkheden die vanuit mijn nieuwe gedrag af zouden kunnen spelen.

G8 voegt daaraan toe dat ze de verschillende punten uitschrijft:

Heel duidelijk voor mezelf opschrijven hoe ik het ga doen. want dan ga ik letterlijk voor mezelf uitwerken hoe ik het ga doen. ik probeer dan een filmpje te maken, en dan kan ik het voor me zien. Het opschrijven helpt me daarbij.

Waar filmpjes over gemaakt worden verschilt nog wel. Een hbo zij-instromer bijvoorbeeld maakt van alle mogelijkheden een filmpje, terwijl een ander de drie scenario's verfilmt die het spannendst voelen en weer een ander maakt filmpjes van scenario's die het verste van haar af staan.

## Discussie

### Conclusie

Middels dit onderzoek is getracht een antwoord te geven op de onderzoeksvraag “*Hoe zorgen professionaliseringsactiviteiten van beginnende docenten zij-instromer beroepsonderwijs ervoor dat zij hun pedagogisch didactisch handelen kunnen toepassen in hun onderwijs?*”. Op basis van de kwantitatieve analyse lijken professionaliseringsactiviteiten met betrekking tot samenwerken het meest ingezet te worden om kennis te verkrijgen over PDH. Echter, dit is niet met zekerheid te zeggen omdat dit gebaseerd is op beschrijvende statistieken en niet op toetsende statistieken. Daarnaast kan er geconcludeerd worden dat kennisontwikkeling, reflecteren en samenwerken nauwelijks voorspellers zijn van PDH en dat wat ze voorspellen is niet significant.

Op basis van de kwalitatieve analyse kan geconcludeerd worden dat ook nieuwe communicatiebronnen, zoals YouTube en social media een belangrijke rol spelen in het vergaren van (nieuwe) kennis over PDH. Wat daarnaast opviel is dat er een verschil is tussen hoe hbo zij-instromers hun kennis omzetten naar handelen in de onderwijspraktijk en hoe mbo zij-instromers dit aanpakken. Zo lijkt dat mbo zij-instromers nauwelijks (professionaliserings)activiteiten inzetten, ze handelen meteen in de onderwijspraktijk en reflecteren er vervolgens over. Hbo zij-instromers zetten meer (professionaliserings)activiteiten in, door scenario's uit te denken en filmpjes te maken in hun hoofd van hoe het er dan ongeveer uit zou kunnen komen te zien.

Samengevat kan de hoofdvraag op de volgende manier beantwoord worden: de onderzochte professionaliseringsactiviteiten voorspellen PDH onvoldoende. Daarnaast worden er een aantal andere professionaliseringsactiviteiten ingezet, die niet voorkwamen in de vragenlijst, om kennis te vergaren over PDH, maar ook om deze kennis om te zetten naar handelen in de onderwijspraktijk.

### Relatie tot theorie

Vanuit het onderzoek van Nilsson (2008) is duidelijk geworden dat een aantal professionaliseringsactiviteiten bijdragen aan het ontwikkelen van kennis over PDH en de transformatie naar gedrag in de onderwijspraktijk. Activiteiten die deze ontwikkeling ondersteunen zijn reflecteren op



eigen handelen in de les, experimenteren, observeren van eigen lessen en lessen van collega's en analyseren (Nilsson, 2008). Deze professionaliseringsactiviteiten zijn bevraagd in de vragenlijst, maar in dit onderzoek is de verklaarde variantie van PDH door de professionaliseringsactiviteiten kennisontwikkeling, reflectie en samenwerken niet significant. Dit betekent dat de bevindingen van Nilsson (2008) niet ondersteund worden door dit onderzoek. Echter is er wel te concluderen dat zij-instromers hun gedrag aanpassen naar aanleiding van de kennis die zij opdoen over PDH. Dit sluit aan bij de bevindingen van Hoekstra et al. (2009) over de faciliterende en ondersteunende rol die professionaliseringactiviteiten hebben tijdens verandering van gedrag.

Naast de professionaliseringsactiviteiten is ook de piramide van Miller (1990) in het theoretisch kader naar voren gekomen. Deze piramide is gebruikt om de transitie van de benodigde kennis om het beroep adequaat uit te voeren naar het daadwerkelijke doen weer te geven. Een impliciete verwachting was dan ook dat dit terug zou komen in de interviews. Vanuit de interviews met de mbo zij-instromers is te concluderen dat zij de stappen die deze piramide beschrijft niet zetten. Zij vergaren kennis over hoe ze zouden kunnen handelen en gaan dit vervolgens meteen doen in de onderwijspraktijk. Dit zou voort kunnen komen uit het niveau van reflecteren. Ze geven in de vragenlijst en interviews aan dat ze dit doen, maar zijn ze hierin kritisch genoeg? Volgens Larrivee (2000) is het belangrijk om kritisch te reflecteren, anders blijft men vastzitten in interpretaties, oordelen, verwachtingen en aannames die niet getoetst zijn. Wanneer een docent kritisch reflecteert op persoonlijke waarden en professionele identiteit kunnen weloverwogen (pedagogisch didactische) handelingsopties ontwikkeld worden (Larrivee, 2000).

Vanuit de interviews met de hbo zij-instromers valt al meer te concluderen dat dit een passende theorie is, al denken zij minder expliciet na over hoe ze de kennis in gaan zetten, dus de tweede laag van de piramide van onder afgezien (Figuur 2), maar denken zij wel na welk gedrag hoort bij de vergaarde kennis. Zij maken immers een filmpje ter voorbereiding van een les over welk gedrag zij gaan inzetten. En vervolgens gaan ze het tijdens de les gewoon doen. Dit lijkt aan te sluiten bij *principal practice knowledge* (PKK) van Bereiter (2013). PKK is namelijk een systematische aanpak met als doel kennis niet uit te leggen, maar om te zetten naar praktische begeleiding (Bereiter, 2013).

## **Beperkingen**

Om de betrouwbaarheid van dit onderzoek te vergroten zijn strikte procedures gevolgd met betrekking tot het samenstellen van de vragenlijst, het werven van participanten, het opstellen van de interviewleidraad en het uitvoeren van de analyses. Daarnaast zijn er ook pilots uitgevoerd voor zowel de vragenlijst als de interviews, zodat daarmee ook de validiteit vergroot kon worden, omdat daarmee het de begrijpelijkheid van de vragenlijst en de interviewleidraad getest is. Bovendien zijn er verschillende participanten benaderd, met een verschillend aantal jaren ervaring en die lesgeven op verschillende niveaus van het mbo en binnen verschillende sectoren van het beroepsonderwijs werkzaam zijn. Voor de validiteit van de interviews werd gebruik gemaakt van een membercheck bij alle afgenomen interviews.

Desalniettemin kent dit onderzoek een aantal beperkingen. Een grote beperking voor dit onderzoek is het aantal participanten en de verdeling van participanten die lesgeven op het mbo en participanten die lesgeven op het hbo. Door het relatief kleine aantal participanten was het niet mogelijk om een factoranalyse uit te voeren, waardoor met name de inhoudsvaliditeit van de vragenlijst die gebruikt is in dit onderzoek niet vastgesteld kon worden. Daarom is er afgegaan op de validiteit die beschreven is in de beide onderzoeken die gebruikt zijn voor het samenstellen van de vragenlijst (De Vries, et al., 2014; Sol, 2012). Daarnaast is de verdeling tussen hbo en mbo zij-instromers niet gelijk, want kan betekenen dat er een vertekend beeld is ontstaan, omdat met name in de interviews, waar de verdeling wel gelijk was, een verschil naar voren is gekomen tussen mbo en hbo zij-instromers. Wat eveneens met het aantal participanten samenhangt is de verdeling man/vrouw binnen de participanten die deel hebben genomen aan de verdiepende interviews. Dit zou een volgende keer voorkomen kunnen worden door binnen de doelgerichte steekproef ook als criterium op te nemen dat er een gelijke verdeling man/vrouw tot stand komt. Daarnaast is er nu niet specifiek gelet op de sector waarin de participanten van de interviews werkzaam zijn. In vervolg onderzoek zou hier ook specifiek op kunnen worden gelet.

Voor de operationalisering van het begrip PDH is uitgegaan van hoe dit in het mbo gedefinieerd is. Er is geen onderzoek gevonden dat dit specifiek definieert voor het hbo. Het kan dus zijn dat dit niet

één op één over te nemen is en dat in dit onderzoek, als gevolg daarvan is de inhoudelijke validiteit niet optimaal.

Daarnaast is een andere beperking dat er onderzoek is gedaan naar de zelfperceptie van de participanten met betrekking tot PDH en de professionaliseringactiviteiten. Daarbij kan het zo zijn dat de uitkomsten niet een realistische weerspiegeling zijn van wat de participanten daadwerkelijk laten zien in hun onderwijspraktijk met betrekking tot PDH.

### **Implicaties**

Vanuit de beperkingen komen een aantal mogelijkheden naar voren voor vervolgonderzoek. Ten eerste zou er onderzoek kunnen worden gedaan naar PDH van hbo docenten en daarbij kan gekeken worden naar een verschil met PDH van de mbo docenten. Daarnaast kunnen de gevolgen van de zelfperceptie in dit onderzoek in een vervolgonderzoek ondervangen worden door ook de studenten van de docenten te bevragen op welk gedrag de docent vertoont met betrekking tot PDH. Bovendien kan er een mogelijk verschil zitten tussen de kenmerken van hbo of mbo studenten die een rol spelen in het tot uiting komen van het gedrag van de docenten. Dit zou verder onderzocht kunnen worden.

Dit onderzoek schetst een beeld van de professionaliseringsactiviteiten die ingezet worden door zij-instromers om hun PDH te ontwikkelen. Dit zijn met name activiteiten die samenwerking als gemene deler hebben. Dit zou implicaties kunnen hebben voor de inrichting van PDH cursussen die zij-instromers volgen om hun kennis te vergaren en hun lesbevoegdheid te halen.

Literatuurlijst

- Amade-Escot, C. (2000). The Contribution of Two Research Programs on Teaching Content: 'Pedagogical Content Knowledge' and 'Didactics of Physical Education'. *Journal of Teaching Physical Education*, 20(1), 78-101.
- Bakkenes, I., Vermunt, J. D., & Wubbels, T. (2010). Teacher learning in the context of educational innovation: Learning activities and learning outcomes of experienced teachers. *Learning and Instruction*, 20(6), 533-548. doi: 10.1016/j.learninstruc.2009.09.001
- Bereiter, C. (2013). Principled practical knowledge: Not a bridge but a ladder. *Journal of the Learning Sciences*, 23(1), 4-17. doi: 10.1080/10508406.2013.812533
- Boeije, H. (2010). *Analysis in qualitative research*. London: Sage.
- Bolhuis, S. (2002). Alternative Routes to Teaching in Secondary Education in The Netherlands. *European Journal of Teacher Education*, 25 (2&3), 223-238. doi: 10.1080/0261976022000043396
- Brouwer, N. (2007). Alternative Teacher Education in The Netherlands 2000-2005. A Standards-based Synthesis. *European Journal of Teacher Education*, 30(1), 21-40. doi: 10.1080/02619760601119934
- Chambers, D. (2002). The real world and the classroom: Second-career teachers. *The Clearing House*, 75(4), 212-217. doi: 10.1080/00098650209604935
- De Bruijn, E. (2012). Teaching in innovative vocational education in the Netherlands. *Teachers and Teaching*, 18(6), 637-653. doi: 10.1080/13540602.2012.746499
- Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational researcher*, 38(3), 181-199. doi: 10.3102/0013189X08331140
- De Vries, S., Jansen, E. P., Helms-Lorenz, M., & van de Grift, W. J. (2014). Student teachers' beliefs about learning and teaching and their participation in career-long learning activities. *Journal of Education for Teaching*, 40(4), 344-358. doi: 10.1080/02607476.2014.924647

- Dunphy, B. C., & Williamson, S. L. (2004). In pursuit of expertise. Toward an educational model for expertise development. *Advances in Health Sciences Education*, 9(2), 107-127. doi: 10.1023/B:AHSE.0000027436.17220.9c
- Eifler, K., & Potthoff, D. E. (1998). Nontraditional Teacher Education Students: A Synthesis of the Literature. *Journal of Teacher Education*, 49(3), 187-95.
- Freidus, H., & Krasnow, M. (1991). Second Career Teachers: Theme and Variations. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association (Chicago, IL)
- Glaudé, M., Van den Berg, J., Verbeek, F., & De Bruijn, E. (2011). Pedagogisch Didactisch Handelen van Docenten in het Middelbaar Beroepsonderwijs. Literatuurstudie. Ontleend van: [http://www.ecbo.nl/3\\_1236\\_Pedagogisch-didactisch-handelen.aspx](http://www.ecbo.nl/3_1236_Pedagogisch-didactisch-handelen.aspx)
- Hoekstra, A., Brekelmans, M., Beijaard, D., & Korthagen, F. (2009). Experienced teachers' informal learning: Learning activities and changes in behavior and cognition. *Teaching and Teacher Education*, 25(5), 663-673. doi: 10.1016/j.tate.2008.12.007
- Kwakman, K. (2003). Factors affecting teachers' participation in professional learning activities. *Teaching and teacher education*, 19(2), 149-170. doi: 10.1016/S0742-051X(02)00101-4
- Larrivee, B. (2000). Transforming teaching practice: Becoming the critically reflective teacher. *Reflective practice*, 1(3), 293-307. doi: 10.1080/713693162
- Madfes, T. J. (1989). Second Careers--Second Challenges: Meeting the Needs of the Older Teacher Education Student. Paper presented at the annual meeting of the American Educational Research Association.
- Miller, G. E. (1990). The assessment of clinical skills/competence/performance. *Academic medicine*, 65(9), S63-7.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap. (n.d.). Hoe word ik docent in het basisonderwijs of hoger onderwijs?. Ontleend van: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/hoger-onderwijs/vraag-en-antwoord/hoe-word-ik-docent-in-het-basisonderwijs-en-hoger-onderwijs.html>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap. (n.d.). Hoe word ik docent in het beroepsonderwijs en volwasseneneducatie (bve)?. Ontleend van: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/vraag-en-antwoord/hoe-word-ik-docent-in-het-beroepsonderwijs-en-volwasseneneducatie-bve.html>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap. (2011) Actieplan focus op vakmanschap [Kamerbrief]. Ontleend van: <http://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ocw/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2011/02/16/actieplan-mbo-focus-op-vakmanschap-2011-2015.html>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap. (2011). Kwaliteit in verscheidenheid. Strategische Agenda Hoger Onderwijs, Onderzoek en Wetenschap. Ontleend van: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2011/07/01/kwaliteit-in-verscheidenheid.html>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap. (2011). Werken in het onderwijs [Nota]. Ontleend van: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/documenten-en-publicaties/brochures/2011/09/23/nota-werken-in-het-onderwijs.html>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap. (2012). Opleiden van leraren beroepsonderwijs [Kamerbrief]. Ontleend van: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2012/12/18/kamerbrief-over-opleiden-van-leraren-beroepsonderwijs.html>

Ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap. (2014). Onderwijsarbeidsmarkt [Kamerbrief]. Ontleend van: <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/kamerstukken/2014/10/28/kamerbrief-over-de-onderwijsarbeidsmarkt.html>

Nilsson, P. (2008). Teaching for Understanding: The complex nature of pedagogical content knowledge in pre-service education. *International Journal of Science Education*, 30(10), 1281-1299. doi: 10.1080/09500690802186993

- Park, S., & Oliver, J. S. (2008). Revisiting the conceptualisation of pedagogical content knowledge (PCK): PCK as a conceptual tool to understand teachers as professionals. *Research in Science Education*, 38(3), 261-284. doi: 10.1007/s11165-007-9049-6
- Shulman, L. S. (1987). Knowledge and teaching: Foundations of the new reform. *Harvard educational review*, 57(1), 1-23.
- Sol, Y.B. (2012). *Pedagogisch-Didactisch Handelen van Docenten in het Voortgezet Onderwijs* (Doctoraal proefschrift, Universiteit Utrecht, Utrecht, Nederland) Ontleend van:  
<http://dspace.library.uu.nl/handle/1874/237552>
- Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (2012). Beschrijving + Afbeelding huidig Nederlands Onderwijssysteem. Ontleend van:  
[http://www.nlntp.nl/nederlands\\_onderwijssysteem.html](http://www.nlntp.nl/nederlands_onderwijssysteem.html)
- Stokking, K., Leenders, F., De Jong, J., & Van Tartwijk. (2003). From Student to Teacher: Reducing Practice Shock and Early Dropout in the Teaching Profession. *European Journal of Teacher Education*, 26 (3), 329-350. doi: 10.1080/0261976032000128175
- Tigchelaar, A., Brouwer, N., & Korthagen, F. (2008). Crossing horizons: Continuity and change during second-career teachers' entry into teaching. *Teaching and Teacher Education*, 24(6), 1530-1550. doi: 10.1016/j.tate.2008.03.001
- Van de Grift, J.W., & Helms-Lorenz, M. (2013). Waarom Verlaten Zoveel Beginnende Leraren de School Waar Ze Hun Carrière Begonnen?. *Van Twaalf tot Achttien*, 18.
- Van Uden, J. M., Ritzen, H., & Pieters, J. M. (2014). Engaging students: The role of teacher beliefs and interpersonal teacher behavior in fostering student engagement in vocational education. *Teaching and Teacher Education*, 37, 21-32. doi: 10.1016/j.tate.2013.08.005
- Vermunt, J. D., & Endedijk, M. D. (2011). Patterns in teacher learning in different phases of the professional career. *Learning and individual differences*, 21(3), 294-302. doi: 10.1016/j.lindif.2010.11.019

Wass, V., Van der Vleuten, C., Shatzer, J., & Jones, R. (2001). Assessment of clinical competence. *The Lancet*, 357(9260), 945-949.



Bijlage A Definitieve vragenlijst

Hartelijk bedankt voor uw tijd om deze vragenlijst in te vullen en daarmee mij te helpen met mijn onderzoek! Mijn naam is Charlotte Annink en deze vragenlijst helpt mij met mijn masterscriptie voor de Universiteit van Utrecht.

De vragenlijst begint met een aantal algemene vragen. Vervolgens beantwoordt u vragen over uw handelen als docent (ook wel pedagogisch didactisch handelen). Het laatste gedeelte zijn vragen over professionaliseringsactiviteiten die u inzet om dit handelen te ontwikkelen.

De gegevens worden anoniem behandeld. Ik wil u dan ook vragen de vragen zo eerlijk mogelijk in te vullen. Ongeacht welke score uit de vragenlijst komt, deze heeft op geen enkele manier invloed op u.

**Algemene gegevens**

		Man	Vrouw
Sexe			
Leeftijd			
Onderwijsbevoegdheid	Eerstegraads		
	Tweedegraads		
	WO diploma		
	WO diploma met kop-opleiding		
	HBO diploma		
	HBO diploma met kop-opleiding		
	MBO diploma		
	MBO diploma met drie jaar praktijkervaring		
	Geschiktheidsverklaring		
	Nog geen onderwijsbevoegdheid, maar bezig met pedagogisch didactische cursus		
	Geen onderwijsbevoegdheid		
	Anders		
Aan welke doelgroep geeft u les?	Mbo, niveau 1		
	Mbo, niveau 2		
	Mbo, niveau 3		
	Mbo, niveau 4		
	Hbo		
Aantal onderrwijservaringsjaren			
Sector			

**Pedagogisch didactisch handelen**

De volgende vragen gaan over uw handelen als docent. U kunt deze vragen beantwoorden door wat het meest van toepassing is aan te klikken. Het is niet mogelijk meerdere antwoorden te geven per vraag.

De gegevens worden anoniem behandeld. Ik wil u dan ook vragen de vragen zo eerlijk mogelijk in te vullen. Ongeacht welke score uit de vragenlijst komt, deze heeft op geen enkele manier invloed op u.

Categorie	Vragen over Pedagogisch Didactisch Handelen	Nooit	Zelden	Regelmatig	Zeer vaak	Altijd
Zorgen voor goed leerklimaat	U laat de studenten merken dat u vertrouwen in hen heeft					
	U moedigt de studenten aan te laten zien wat ze kunnen					
	U let erop hoe de studenten zich voelen					
	U zorgt ervoor dat studenten elkaar niet voor schut zetten					
	U maakt duidelijke afspraken en houdt zich daar ook aan					
	U maakt duidelijk dat het niet erg is om fouten te maken					
Geven van les, uitleg en instructie	Bij een nieuw onderwerp vraagt u wat de studenten er al van weten					
	U geeft informatie en legt alles duidelijk uit					
	U controleert of de studenten het hebben begrepen					
	U laat studenten elkaar dingen uitleggen					
	U maakt duidelijk wat studenten moeten doen					
	U maakt vooraf duidelijk aan welke eisen het resultaat moet voldoen					
Studenten het nut van de lesstof laten zien	U vertelt waarom studenten iets moeten leren					
	U vertelt waarvoor de studenten bepaalde kennis kunnen gebruiken					
	U vertelt over zaken uit de leerstof die in het nieuws zijn					
	U praat met de studenten over het dagelijks leven					
Studenten wijzen op verbanden tussen vakken	U brengt de lesstof in verband met de inhoud van andere vakken					
	U nodigt de studenten uit zelf verbanden met andere vakken te zoeken					
	U geeft opdrachten waarvoor kennis uit verschillende vakken nodig is					
	U vertelt de studenten hoe ze kennis uit andere vakken kunnen toepassen					
Studenten leren werken aan opdrachten	U laat de studenten nadenken over de bedoeling van een opdracht					
	U bespreekt met de studenten hoe een opdracht kan worden aangepakt					
	U laat zien (doet voor) hoe u zelf een opdracht aanpakt					
	U geeft tips voor wat de studenten kunnen doen als ze er niet uitkomen					
	U laat studenten terugkijken op een opdracht en hoe ze die aanpakten					

	U laat zien hoe studenten zelf kunnen beoordelen of iets af en goed is					
Studenten stimuleren en activeren	U bent geïnteresseerd in waar de studenten mee bezig zijn					
	U geeft studenten de ruimte om hun eigen interesse te ontwikkelen					
	U laat studenten nadenken over wat ze zouden willen leren					
	De lessen en opdrachten van u zijn interessant					
	U zorgt voor afwisseling in activiteiten					
Studenten vaardigheden aanleren	U leert de studenten hoe ze zelf hun werk in kunnen plannen					
	U leert de studenten hoe ze een goed verslag kunnen schrijven					
	U leert de studenten hoe ze een goede presentatie kunnen geven					
	U leert de studenten hoe ze informatie kunnen zoeken en selecteren					
	U leert de studenten hoe ze zelf hun eigen werk kunnen beoordelen					
Inspelen op verschillen tussen studenten	U geeft apart instructie aan studenten die dat nodig hebben					
	U past de begeleiding aan bij wat studenten nodig hebben					
	Studenten die meer tijd nodig hebben, krijgen dat van u					
	U houdt rekening met de persoonlijke omstandigheden van studenten					
Inspelen op verschillen door middel van opdrachten	U past opdrachten aan zodat ze studenten meer aanspreken					
	U biedt verschillende opdrachten aan, makkelijk en moeilijk					
	U laat studenten zelf het onderwerp van een opdracht kiezen					
	U laat studenten zelf kiezen hoe ze een opdracht willen maken					
Studenten eigen keuzes laten maken	U laat de studenten bij opdrachten zelf een aanpak bepalen					
	U laat de studenten bij opdrachten zelf de planning bepalen					
	U laat de studenten zelf kiezen of ze met anderen willen samenwerken					
	U laat de studenten verantwoordelijkheid dragen voor hun eigen keuzes					
	U laat de studenten zelf kiezen met wie ze willen samenwerken					
Studenten ondersteunen bij het zelf maken van keuzes	U biedt de studenten meer mogelijkheden, waaruit ze kunnen kiezen					
	U zet de voor- en nadelen van verschillende keuzes op een rij					
	U bespreekt met de studenten de redenen voor bepaalde keuzes					
	U laat de studenten uitwisselen wat ze hebben gekozen en waarom					
	U vraagt de studenten of hun keuzes nog leiden tot problemen					
Studenten hun eigen	U stimuleert de studenten te bedenken wat ze graag willen leren					

leerproces laten sturen	U stimuleert studenten te bedenken wat ze nog niet goed beheersen					
	U stimuleert studenten na te denken over hoe ze het leren aanpakken					
	U laat studenten zelf bedenken wat er voor een taak nodig is					
	U laat studenten zelf inschatten hoeveel tijd voor een taak nodig is					
Studenten ondersteunen bij het sturen van hun leerproces	U vraagt de studenten om hun leren en werken zelf te plannen					
	Bij u is de student zelf verantwoordelijk voor of hij/zij werkt					
	U vraagt de studenten er zelf op te letten of ze op schema blijven					
	U verwacht van studenten dat ze zelf om hulp vragen als dat nodig is					
	U verwacht van studenten dat ze zelf beoordelen of ze voldoende leren					
Geven van feedback aan studenten	U geeft feedback op resultaten, gemaakte opdrachten en producten					
	U legt uit waarom u iets goed of niet goed vindt					
	U zegt tegen de studenten wat al duidelijk beter ging dan eerder					
	Door uw feedback leren de studenten hoe ze iets aan kunnen pakken					
	Door de feedback leren studenten wat ze moeten doen om een voldoende te halen					
	Door de feedback leren de studenten hoe ze hun werk zelf kunnen beoordelen					
	U vraagt waar de studenten graag feedback op willen hebben					
	U gaat na of de studenten de feedback begrijpen en wat ze ervan vinden					
Beoordelen van het werk en de prestaties van studenten	U bespreekt met de studenten waarop hun werk zal worden beoordeeld					
	U laat de studenten nadenken over wanneer iets goed is					
	U beoordeelt werk van studenten aan de hand van duidelijke criteria					
	U beoordeelt ook de manier waarop de student gewerkt heeft					

### Professionaliseringsactiviteiten

Dit onderdeel bevat vragen over drie verschillende typen professionaliseringsactiviteiten. Dit zijn activiteiten gericht op kennis en vaardigheden, activiteiten gericht op reflectie en onderzoek en activiteiten gericht op samenwerken. In dit onderdeel gaat het om de activiteiten die u inzet om uw pedagogisch didactisch handelen bij te houden en te ontwikkelen.

De activiteiten kunt u beantwoorden met nooit, zelden, regelmatig, zeer vaak en altijd. Het is niet mogelijk meerdere antwoorden te geven per vraag.

De gegevens worden anoniem behandeld. Ik wil u dan ook vragen de vragen zo eerlijk mogelijk in te vullen. Ongeacht welke score uit de vragenlijst komt, deze heeft op geen enkele manier invloed op u.

Categorie	Vragen Professionaliseringsactiviteiten	Nooit	Zelden	Regelmatig	Zeer vaak	Altijd
Kennis en vaardigheden up-to-date krijgen/houden	Ik informeer mij over nieuw beschikbaar lesmateriaal (bijv. via folders of websites van uitgevers)					
	Ik informeer mij over onderwijsvernieuwingen en veelbelovende praktijken (bijv. via krant, televisie of internet)					
	Ik lees vakbladen					
	Ik lees wetenschappelijke literatuur					
	Ik bestudeer lesboeken en lesmateriaal, inclusief handleidingen					
	Ik informeer me over scholingsmogelijkheden (bijv. via folders of websites)					
	Ik neem deel aan scholings- en trainingsbijeenkomsten binnen de school					
	Ik neem deel aan één-op-één coaching en begeleiding in de klas					
	Ik neem deel aan na- of bijscholing buiten de school (bijv. via cursussen en workshops)					
	Ik bezoek congressen en bijeenkomsten van mijn vak- of beroepsvereniging					
	Ik bezoek digitale communities van mijn vak					
Reflecteren en onderzoeken	Ik sta na de les erbij stil hoe deze is verlopen					
	Ik analyseer video-opnames van mijn lessen om mijn lespraktijk te verbeteren					
	Ik bespreek met mijn studenten wat zij ervaren in mijn lessen om mijn lespraktijk te verbeteren					
	Ik bezoek lessen van collega's om daarvan te leren					
	Ik vraag collega's om lessen van mij bij te wonen om feedback op mijn lesgeven te krijgen					
	Ik bespreek voorvallen in mijn lespraktijk met anderen om daarvan te leren					
	Ik doe mee aan intervisiebijeenkomsten bij mij op school om van collega's te leren					
	Een probleem in mijn praktijk pak ik aan door deze eerst grondig te analyseren alvorens een oplossing te kiezen					
	Ik bestudeer producten van studenten om inzicht te krijgen hoe mijn aanpak heeft gewerkt					
	Ik neem bij studenten enquêtes af om feedback op mijn lessen te krijgen					
	Ik pak een probleem in mijn lespraktijk aan door te kijken naar wat de literatuur erover zegt					
Ik gebruik prestatiegegevens van studenten om waar nodig mijn lessen aan te passen						

	Zodra zich in mijn praktijk een probleem of vraag voordoet, voer ik een onderzoekje uit naar mogelijke oorzaken en oplossingen					
Samenwerken	Ik praat met collega's over moeilijkheden die ik ervaar bij het lesgeven					
	Ik ondersteun andere docenten die problemen ervaren bij het lesgeven					
	Ik deel nieuwe ideeën die ik in mijn lespraktijk opdoe met collega's					
	Ik praat met collega's over de manier waarop ik dingen aanpak in de les					
	Ik praat met collega's over dat wat ik belangrijk vind in het onderwijs					
	Ik discussieer met collega's over wetenschappelijke onderwijstheorieën					
	Ik discussieer met collega's over verbetering en vernieuwing van het onderwijs op mijn school					
	Ik gebruik lesmateriaal van anderen in mijn lessen					
	Ik schrijf samen met collega's een nieuw curriculum					
	Ik ontwikkel samen met collega's (digitaal) lesmateriaal					
	Ik ontwikkel samen met collega's toets- en examenmateriaal					
	Ik bestudeer samen met collega's prestatiegegevens van studenten					
	Ik bereid samen met collega's lessen voor					
	Ik experimenteer samen met collega's met nieuwe didactische aanpakken					
Ik geef met collega's gezamenlijk les						

Mocht u mee willen werken aan een verdiepend interview dan kunt u hier uw mailadres achterlaten en wordt u mogelijk hiervoor benadert.

**Dit is het einde van de vragenlijst. Hartelijk dank voor uw medewerking!**

Bijlage B Definitieve interviewleidraad

Interview leidraad thesis

Hoofdvraag: welke professionaliseringsactiviteiten zetten beginnende docenten zij-instroom beroepsonderwijs in om kennis over PDH om te zetten naar handelen in de onderwijspraktijk?

**Inleiding**

Ik ben Charlotte Annink, masterstudent Onderwijskunde aan de Universiteit van Utrecht. In het kader van deze master doe ik onderzoek naar de professionaliseringsactiviteiten die beginnende docent zij-instroom beroepsonderwijs inzetten om hun pedagogisch didactisch handelen toe te passen in de onderwijspraktijk. U heeft voor mij al een vragenlijst ingevuld en ermee ingestemd om te gaan zitten voor een interview. In dit interview wil ik verkennen welke professionaliseringsactiviteiten u inzet om de verkregen kennis over pedagogisch didactisch handelen om te zetten naar gedrag in de onderwijspraktijk. Met uw antwoorden ga ik vertrouwelijk en anoniem om. U bent een nummer, dus geen naam, zodat alleen ik weet wie wat gezegd heeft.

Het interview duurt ongeveer 45 minuten tot 1 uur. In deze tijd stel ik u een aantal vragen omtrent de volgende thema's: reflecteren, samenwerken en kennisontwikkeling. Voor dat ik met deze thema's begin ga ik eerst wat verder in op het pedagogisch didactisch handelen, zodat we eenzelfde begrippenkader hiervoor hanteren. Ik wil vragen of ik het interview op mag nemen, zodat ik deze later uit kan werken. Vervolgens krijgt u het uitgewerkte interview via de mail van mij toegestuurd, zodat u kunt zien of het klopt. Mocht u vragen hebben, stel ze dan gerust. Mochten er naar aanleiding van het interview op een later moment nog vragen zijn, dan kunt u altijd met mij contact opnemen via de mail.

**Thema 1 Pedagogisch didactisch handelen**

1. Wat verstaat u onder pedagogisch didactisch handelen?
2. Welk gedrag hoort hierbij?/wat zie ik u doen als ik over uw schouders mee kijk?

**Thema 2 Kennisontwikkeling**

1. Wat maakt dat u deze professionaliseringsactiviteiten (vanuit vragenlijst (verschilt dus per persoon)) inzet om uw pedagogisch didactisch handelen te ontwikkelen? (alle activiteiten vragen)
  - a. Mocht dit aan de mogelijkheden die de school te bieden heeft liggen, dan de volgende doorvraag: wanneer er geen belemmeringen zouden zijn, welke professionaliseringsactiviteiten zou u dan het liefst inzetten?
  - b. Mocht het te maken hebben met dat het past bij diegene, dan de volgende doorvraag: wat maakt dat dit het beste bij u past?/ wat maakt dat dit past bij jouw manier van leren?
  - c. Hangt dit samen met welk onderdeel van het pedagogisch didactisch handelen u wilt ontwikkelen? Zo ja, hoe hangt dit samen?
2. Ik ben op zoek naar de professionaliseringsactiviteiten die bijdragen aan het anders pedagogisch didactisch handelen. U heeft aangegeven deze professionaliseringsactiviteiten (vanuit vragenlijst) in te zetten. Welke daarvan dragen bij aan het anders pedagogisch didactisch handelen?
3. Hoe zorgt u er voor dat u de kennis die u hieruit opdoet omzet naar gedrag?
  - a. Welke professionaliseringsactiviteiten zet u hiervoor in?
  - b. Welke andere hulpmiddelen gebruikt u hiervoor?
  - c. Hoe zorgt u ervoor dat u bewust bezig blijft met de geleerde kennis?
  - d. Wat deed u om de PDH om te zetten tot gedrag?
    - i. Kunt u een voorbeeld geven?
    - ii. Waar ging het precies om?
    - iii. Wat deed u met de kennis toen u weer voor de klas stond?



- iv. Hoe weet u dat uw gedrag veranderde?
- v. Aan wie zag u dat?
- vi. Wat zag u aan de studenten?
- vii. Wanneer ervaart u dit als gemakkelijk?
- viii. Wanneer ervaart u dit als moeilijk?
- ix. Welke andere hulpmiddelen zet u nog meer in?

### Thema 3 Samenwerken

1. Wat maakt dat u deze professionaliseringsactiviteiten (vanuit vragenlijst (verschilt dus per persoon)) inzet om uw pedagogisch didactisch handelen te ontwikkelen? (alle activiteiten vragen)
  - a. Mocht dit aan de mogelijkheden die de school te bieden heeft liggen, dan de volgende doorvraag: wanneer er geen belemmeringen zouden zijn, welke professionaliseringsactiviteiten zou u dan het liefst inzetten?
  - b. Mocht het te maken hebben met dat het past bij diegene, dan de volgende doorvraag: wat maakt dat dit het beste bij u past?/ wat maakt dat dit past bij jouw manier van leren?
  - c. Hangt dit samen met welk onderdeel van het pedagogisch didactisch handelen u wilt ontwikkelen? Zo ja, hoe hangt dit samen?
2. Ik ben op zoek naar de professionaliseringsactiviteiten die bijdragen aan het anders pedagogisch didactisch handelen. U heeft aangegeven deze professionaliseringsactiviteiten (vanuit vragenlijst) in te zetten. Welke daarvan dragen bij aan het anders pedagogisch didactisch handelen?
3. Hoe zorgt u er voor dat u de kennis die u hieruit opdoet omzet naar gedrag?
  - a. Welke professionaliseringsactiviteiten zet u hiervoor in?
  - b. Welke andere hulpmiddelen gebruikt u hiervoor?
  - c. Hoe zorgt u ervoor dat u bewust bezig blijft met de geleerde kennis?
  - d. Wat deed u om de PDH om te zetten tot gedrag?
    - i. Kunt u een voorbeeld geven?
    - ii. Waar ging het precies om?
    - iii. Wat deed u met de kennis toen u weer voor de klas stond?
    - iv. Hoe weet u dat uw gedrag veranderde?
    - v. Aan wie zag u dat?
    - vi. Wat zag u aan de studenten?
    - vii. Wanneer ervaart u dit als gemakkelijk?
    - viii. Wanneer ervaart u dit als moeilijk?
    - ix. Welke andere hulpmiddelen zet u nog meer in?

### Thema 4 Reflectie

1. Wat maakt dat u deze professionaliseringsactiviteiten (vanuit vragenlijst (verschilt dus per persoon)) inzet om uw pedagogisch didactisch handelen te ontwikkelen? (alle activiteiten vragen)
  - a. Mocht dit aan de mogelijkheden die de school te bieden heeft liggen, dan de volgende doorvraag: wanneer er geen belemmeringen zouden zijn, welke professionaliseringsactiviteiten zou u dan het liefst inzetten?
  - b. Mocht het te maken hebben met dat het past bij diegene, dan de volgende doorvraag: wat maakt dat dit het beste bij u past?/ wat maakt dat dit past bij jouw manier van leren?
  - c. Hangt dit samen met welk onderdeel van het pedagogisch didactisch handelen u wilt ontwikkelen? Zo ja, hoe hangt dit samen?
2. Ik ben op zoek naar de professionaliseringsactiviteiten die bijdragen aan het anders pedagogisch didactisch handelen. U heeft aangegeven deze professionaliseringsactiviteiten (vanuit vragenlijst) in te zetten. Welke daarvan dragen bij aan het anders pedagogisch didactisch handelen?
3. Hoe zorgt u er voor dat u de kennis die u hieruit opdoet omzet naar gedrag?

- a. Welke professionaliseringsactiviteiten zet u hiervoor in?
- b. Welke andere hulpmiddelen gebruikt u hiervoor?
- c. Hoe zorgt u ervoor dat u bewust bezig blijft met de geleerde kennis?
- d. Wat deed u om de PDH om te zetten tot gedrag?
  - i. Kunt u een voorbeeld geven?
  - ii. Waar ging het precies om?
  - iii. Wat deed u met de kennis toen u weer voor de klas stond?
  - iv. Hoe weet u dat uw gedrag veranderde?
  - v. Aan wie zag u dat?
  - vi. Wat zag u aan de studenten?
  - vii. Wanneer ervaart u dit als gemakkelijk?
  - viii. Wanneer ervaart u dit als moeilijk?
  - ix. Welke andere hulpmiddelen zet u nog meer in?

**Afronding/bedanken**

Heeft u nog vragen aan mij, het verdere verloop of het interview?

Bedankt voor uw tijd en antwoorden.

Bijlage C Codeboek interviews

Tabel 6

*Overzicht van kernlabels en sublabels opgesteld voor het analyseren van de interviews met beschrijving*

Kernlabel	Sublabel 1	Sublabel 2	Beschrijving
PROFESSIONALISERINGS- ACTIVITEITEN	KENNIS ONTWIKKELING	INHOUDELIJK	Het inzetten van professionaliseringsactiviteiten. Wanneer duidelijk aangegeven wordt dat het gaat om kennisontwikkeling of activiteiten worden beschreven die vanuit de vragenlijst onder deze schaal passen, krijgt het fragment sublabel 1. Wanneer daarnaast ook aangegeven wordt dat het gaat om inhoudelijke kennisontwikkeling of pedagogisch didactische kennisontwikkeling dan wordt sublabel 2 INHOUD respectievelijk sublabel 2 PEDAGOGISCH DIDACTISCH toegekend.
		PEDAGOGISCH DIDACTISCH	
	REFLECTEREN	INHOUDELIJK PEDAGOGISCH DIDACTISCH	Het inzetten van professionaliseringsactiviteiten waarbij duidelijk aangegeven wordt dat het gaat om reflecteren of activiteiten worden beschreven die vanuit de vragenlijst onder deze schaal passen, krijgt het fragment sublabel 1. Wanneer daarnaast ook aangegeven wordt dat het gaat om inhoudelijke kennisontwikkeling of pedagogisch didactische kennisontwikkeling dan wordt sublabel 2 INHOUD respectievelijk sublabel 2 PEDAGOGISCH

			DIDACTISCH toegekend.
	SAMENWERKEN	INHOUDELIJK	Het inzetten van professionaliseringsactiviteiten waarbij duidelijk aangegeven wordt dat het gaat om samenwerken of activiteiten worden beschreven die vanuit de vragenlijst onder deze schaal passen, krijgt het fragment sublabel 1. Wanneer daarnaast ook aangegeven wordt dat het gaat om inhoudelijke kennisontwikkeling of pedagogisch didactische kennisontwikkeling dan wordt sublabel 2 INHOUD respectievelijk sublabel 2 PEDAGOGISCH DIDACTISCH toegekend.
		PEDAGOGISCH DIDACTISCH	
KENNIS OMZETTEN NAAR HANDELEN	WETEN	KENNIS OVER INHOUD	Uitspraken waarin ze aangeven dat ze beschikken over kennis over de inhoud van het vak dat geven.
		KENNIS OVER PEDAGOGISCH DIDACTISCH HANDELEN	Uitspraken waarin aangegeven wordt dat ze beschikken over kennis over PDH
	WETEN HOE	NADENKEN OVER HOE KENNIS IN TE ZETTEN	Uitspraken waarin aangegeven werd dat er nagedacht wordt over hoe de kennis hen kan helpen om anders pedagogisch didactisch te gaan handelen
	LATEN ZIEN	NADENKEN OVER WELK GEDRAG ERBIJ HOORT	Uitspraken waarin aangegeven wordt dat er nagedacht wordt over het gedrag dat hoort bij de (nieuwe) kennis over PDH.
	DOEN	GEDRAG VERTONEN	De kennis over PDH wordt omgezet naar handelen door niet na te denken, maar gewoon te

			doen. Wanneer een precieze beschrijving van het gedrag dat ze vertonen wordt gegeven krijgt het fragment sublabel 2.
professionaliseringactiviteiten	andere activiteiten	YouTube	Het inzetten van professionaliseringsactiviteiten waarbij aangegeven wordt dat het gaat om het kijken YouTube filmpjes om op die manier kennis op te doen.
		eigen kind	Het inzetten van professionaliseringsactiviteiten waarbij aangegeven wordt dat het gaat om ervaringen van een eigen kind met een docent in een les. Zowel positieve ervaringen, dus wat de docent goed deed als negatieve ervaringen, wat de docent fout deed.
		social media	Het inzetten van professionaliseringsactiviteiten waarbij aangegeven wordt dat het gaat om Twitter, LinkedIn of Facebook om op die manier te kennis op te doen.
		overleg met vrienden uit het onderwijs	Het inzetten van professionaliseringsactiviteiten waarbij aangegeven wordt dat het gaat om overleg met vrienden die ook als docent werken en het hebben over hun ervaringen, aanpakken of tips.
kennis omzetten naar handelen	filmpje maken		Wanneer aangegeven wordt dat de verworven kennis omgezet wordt naar handelen middels het maken van een filmpje in gedachte.
	schrijven		Wanneer aangegeven wordt dat de verworven kennis omgezet wordt naar handelen middels het

			uitschrijven van nieuwe handelingsopties.
	les voorbereiden		Wanneer aangegeven wordt dat de verworven kennis omgezet wordt naar handelen door aantekeningen maken in de lesvoorbereiding over wat anders kan of welk gedrag daarbij hoort.
	eigen maken	onderdelen weglaten	Wanneer aangegeven wordt dat de verworven kennis omgezet wordt naar handelen door tips van collega's eigen te maken door onderdelen weg te laten en vervolgens het uit te proberen.
		uitproberen	Wanneer aangegeven wordt dat de verworven kennis omgezet wordt naar handelen door de tips van collega's uit te proberen om te zien wat bij zichzelf past en wat niet.

Tabel 7

*Overzicht van kernlabels en sublabels omgezet naar codes voor het analyseren van de interviews*

Kernlabel	Sublabel 1	Sublabel 2
PA	KO	IH
		PD
	RF	IH
		PD
	SW	IH
		PD
KOH	W	KI
		KPDH
	WH	NKIZ
	LZ	NGEH
pa	aa	yt
		ek
		sm
		omvuo
koh	fm	
	sch	
	lv	
	em	ow
		up

Bijlage D Voorbeeld van gecodeerd transcript

C: dus dan is het meer ondersteunen van?	1	32			
M: ja, meer een faciliterende rol. En tegelijkertijd merk je dat ze het ook prettig vinden om een stukje voorbeeld te zien of een stukje theorie aangereikt te krijgen. Dus daar probeer ik dan afwisseling in te doen. en vooral belangrijk, veel interactie eigenlijk. Daar ben ik altijd wel van, de studenten opzoeken. Ook na iedere les even kort vragen, goh weet je, is dit een beetje wat jullie aanspreekt of zijn er nog dingen die er anders moeten? Of wat vonden jullie prettig en wat niet?	1	32	PA	RF	PD
C: ja, dus dat vraag je ook na elke les echt aan hun?	1	32			
M: ja. Bij iedere les vraag ik het heel kort en op het einde van de periode sta ik er wat uitgebreider bij stil. Ja..	1	32	PA	RF	
C: maar dat is dan dus eigenlijk ook een vorm van leren voor jou zelf?	1	32			
M: ja. Gewoon continu... en je merkt het, soms merk je het ook hoor als de energie heel laag ineens wordt. en dan vraag ik het ook wel, zo van goh hebben jullie behoeften aan een pauze of iets anders.. uu. Ja.	1	32	PA	RF	PD
C: dus het is ook inspelen wat je ziet gebeuren?	1	32			
M: ja.	1	32			
C: oke, dus dat valt er dan ook nog onder?	1	32			
M: ja, dat denk ik wel. Ja ook gewoon in het hier en nu handelen.	1	32			
C: Wat zet je nog meer in om jezelf te ontwikkelen met betrekking tot pedagogisch didactisch handelen?	1	32			
M: nou ja, sowieso de lesvoorbereiding, daar moet je het in mee nemen. Dan ben er veel tijd aan kwijt. En ik denk ook wel met collega's, dat je het er heel erg over moet hebben. Van nou ja wat hebben zij gedaan dat heel goed werkte bij studenten en kan je daar zelf ook door geïnspireerd raken? Uuu... ja... dat soort dingen. De best practices delen met elkaar.	1	32	PA	SW	PD
C: dus dat is ook heel belangrijk en valt daar ook nog onder?	1	32			
M: ja dat vind ik wel heel belangrijk. We hebben 1x in de week overleg met de productgroep trainen en coachen en dan proberen we daar ook wel aandacht met elkaar voor te hebben steeds meer.	1	32	PA	SW	
C: oke, en hoe ziet die aandacht er dan uit?	1	32			



M: bijvoorbeeld dat je de lessen doorloopt of we hebben iemand die, een docent, doet ook een master, en die heeft wat meer... wat had ze nou geleerd, bijvoorbeeld assessment for learning. Bijvoorbeeld bij trainen 2 moeten ze in een assessment laten zien dat ze een rollenspel kunnen begeleiden, maar nu, dan ben je eigenlijk tijdens de les eigenlijk te weinig bezig met dat eind assessment, maar meer met anderen dingen en ik nu heb ik het dus meteen tijdens de eerste les al bij de kop gepakt, zo van jongens jullie moeten op het einde moet je een assessment laten zien. Ga nou eens verdiepen hoe zou je dat kunnen aanpakken? Gedurende de les is dat veel natuurlijker gegaan zal ik maar zeggen en konden mensen ook oefenen en tussen tijds time out vragen. En het leren wordt leuker en het leerrendement wordt hoger bij de studenten. dus dat soort vernieuwingen, of nou ja het klinkt eigenlijk heel logisch, je denkt: waarom doen we dat niet altijd al, maar dat delen we wel met elkaar. En uu nou ja zo kan je wel van elkaar leren. Begin van de periode gaan we ook altijd wel met elkaar zitten, van hoe gaan we het aanvliegen, wat ligt er en hoe kunnen we dat verbeteren.

1	32	PA	SW	PD
---	----	----	----	----

Bijlage E Beschrijvende statistiek vragenlijst

Tabel 8

*Beschrijvende statistiek voor de professionaliseringsactiviteiten kennisontwikkeling, reflecteren en samenwerken en voor de afzonderlijke professionaliseringsactiviteiten.*

Vraag	n	M	SD	Frequentie				
				Nooit	Zelden	Regelmatig	Zeerv vaak	Altijd
Kennisontwikkeling	69	3.08	.60					
Ik informeer mij over nieuw beschikbaar lesmateriaal (bijv. via folders of websites van uitgevers of bezoek van de NOT)	69	3.19	.84	0	14	33	17	5
Ik informeer me over onderwijsvernieuwingen en veelbelovende praktijken (bijv. via de krant, televisie, internet)	69	3.43	.81	0	6	35	20	8
Ik lees vakbladen	69	3.13	1.12	6	14	21	21	7
Ik lees wetenschappelijke artikelen	69	3.06	1.14	3	24	17	16	9
Ik bestudeer lesboeken en lesmateriaal, inclusief handleidingen	69	3.71	.96	1	7	17	30	14
Ik informeer me over scholingsmogelijkheden (bijv. via folders of websites van ondersteuningsinstellingen)	69	3.10	.89	2	15	29	20	3
Ik neem deel aan scholings- en trainingsbijeenkomsten binnen de school	69	3.58	1.02	2	6	26	20	15
Ik neem deel aan één-op-één coaching en begeleiding in de klas	69	2.19	1.24	26	21	9	9	4
Ik neem deel aan na- en bijscholing buiten de school (bijv. via cursussen, workshops)	69	2.90	1.16	11	13	21	20	4
Ik bezoek congressen en bijeenkomsten van mijn vak- of beroepsvereniging	69	2.62	1.14	12	23	16	15	3
Ik bezoek digitale communities van mijn vak	69	2.99	1.22	9	16	19	17	8
Reflecteren	69	2.90	.50					
Ik sta na de les erbij stil hoe deze is verlopen	69	3.97	.73	0	0	19	33	17

Ik analyseer video-opnames van mijn lessen om mijn lespraktijk te verbeteren	69	2.01	.96	23	29	11	5	1
Ik bespreek met mijn leerlingen wat zij ervaren in mijn lessen om mijn lespraktijk te verbeteren	69	3.29	.88	1	11	29	23	5
Ik bezoek lessen van collega's om daarvan te leren	69	2.38	.91	11	29	22	6	1
Ik vraag collega's om lessen van me bij te wonen om feedback op mijn lesgeven te krijgen	69	2.49	1.01	11	26	21	9	2
Ik bespreek voorvallen in mijn lespraktijk met anderen om daarvan te leren	69	3.59	.81	1	3	27	30	8
Ik doe mee aan intervisiebijeenkomsten bij mij op school om van collega's te leren	69	2.35	1.15	19	22	16	9	3
Een probleem in mijn praktijk pak ik aan door deze eerst grondig te analyseren alvorens een oplossing te kiezen	69	3.14	.88	2	12	33	18	4
Ik bestudeer producten van leerlingen om inzicht te krijgen in hoe mijn aanpak heeft gewerkt	69	3.32	.87	1	10	29	24	5
Ik neem bij leerlingen enquêtes af om feedback op mijn lessen te krijgen	69	2.99	1.17	10	10	27	15	7
Ik pak een probleem in mijn lespraktijk aan door te kijken naar wat de literatuur erover zegt	69	2.48	.99	11	28	16	14	0
Ik gebruik prestatiegegevens van leerlingen om waar nodig mijn lessen aan te passen	69	3.16	.98	3	12	32	15	7
Zodra zich in mijn praktijk een probleem of vraag voordoet, voer ik een onderzoekje uit naar mogelijke oorzaken en oplossingen	69	2.58	1.05	11	22	24	9	3
Samenwerken	69	3.18	.59					

Ik praat met collega's over moeilijkheden die ik ervaar bij het lesgeven	69	3.80	.80	0	2	24	29	14
Ik ondersteun andere docenten die problemen ervaren bij het lesgeven	69	3.33	.83	1	7	35	20	6
Ik deel nieuwe ideeën die ik in mijn lespraktijk opdoe met collega's	69	3.72	.78	0	3	24	31	11
Ik praat met collega's over de manier waar op ik dingen aanpak in de les	69	3.80	.72	0	1	23	34	11
Ik praat met collega's over dat wat ik belangrijk vind in het onderwijs	69	3.65	.74	0	3	26	32	8
Ik discussieer met collega's over wetenschappelijke onderwijstheorieën	69	2.51	.96	4	41	13	7	4
Ik discussieer met collega's over verbetering en vernieuwing van het onderwijs op mijn school	69	3.49	.92	1	7	28	23	10
Ik gebruik lesmateriaal van anderen in mijn lessen	69	3.42	.85	2	6	26	31	4
Ik schrijf samen met collega's een nieuw curriculum	69	2.83	1.25	10	23	12	17	7
Ik ontwikkel samen met collega's (digitaal) lesmateriaal	69	3.25	1.12	6	10	22	23	8
Ik ontwikkel samen met collega's toets- en examenmateriaal	69	3.33	1.15	5	10	23	19	12
Ik bestudeer samen met collega's prestatiegegevens van leerlingen	69	2.81	1.07	6	23	24	10	6
Ik bereid samen met collega's lessen voor	69	2.80	1.16	8	23	20	11	7
Ik experimenteer samen met collega's met nieuwe didactische aanpakken	69	2.77	1.02	4	28	22	10	5
Ik geef met collega's gezamenlijk les	69	2.19	1.09	22	23	15	7	2

