

Vernieuwing in het primair onderwijs dankzij leren in docententeams?

Kwalitatief onderzoek naar de invloed van second order leren in
docententeams op onderwijsvernieuwing in het primair onderwijs

Rody A. Franken 5927986

Universiteit Utrecht

Masterthesis (Cursuscode: 201500002)

Themagebied: Learning in Organizations

Eerste beoordelaar: Dr. Rouven E. Hagemeyer

Tweede beoordelaar: Dr. Isolde R. Kolkhuis Tanke

Aantal woorden: 7967

Datum: juli 2019

Abstract

Dit onderzoek was gericht op de invloed van *second-order leren* in docententeams op onderwijsvernieuwing in primair onderwijs. Onderwijsvernieuwingen die diep ingrijpen op onderwijspraktijken hebben de aard van een *second order change*. Leren is een voorwaarde om te veranderen op individueel, team en organisatieniveau. Leren van docenten is cruciaal, omdat zij tegelijkertijd veranderingsagent zijn en moeten veranderen. Een diepgaande vorm van leren, *second order learning*, is een voorwaarde om diep ingrijpende veranderingen te realiseren. De focus was op teamleren als verwachte schakel tussen individueel en organisatieleren. Het kwalitatief onderzoek is uitgevoerd als een instrumentele *case study* bij twee basisscholen, die het lopende schooljaar een vernieuwing hadden ingevoerd. De participanten waren lid van docententeams of vanuit een andere rol betrokken bij de vernieuwing. De data werden met semigestructureerde interviews verzameld. De analyse is met een gestructureerde techniek uitgevoerd: *Template Analysis*. Uit het onderzoek bleek, dat second-order leren in docententeams een positieve invloed heeft op onderwijsvernieuwing; vooral bij stabiele teams waarbij teamleden in wederzijdse afhankelijkheid met elkaar samenwerken. De resultaten liggen hoofdzakelijk op teamniveau. Het is daarom raadzaam meer aandacht te geven aan de interactie van mensen tussen teams en het schoolniveau om de link met leren op organisatieniveau te creëren en borgen.

Sleutelwoorden: second-order learning, teamleren, organisatieleren, onderwijsvernieuwing, primair onderwijs, template analyse

Vernieuwing in het primair onderwijs
dankzij leren in docententeams?

Trends als gevolg van globalisering, technologische, maatschappelijke en economische ontwikkelingen volgen elkaar in snel tempo op. Beleidsmakers en schoolleiders moeten rekening houden met de invloed van de trends bij inrichting van toekomstig onderwijs (OECD, 2016). De opdracht van het primair onderwijs is kwalificatie, persoonsvorming en socialisatie van leerlingen (Ministerie OCW, 2017). Gezien deze opdracht moeten basisscholen de leerlingen op de snel wijzigende omstandigheden en de grote vraagstukken van de wereld voorbereiden. Het is daarom essentieel dat scholen in staat zijn, zich duurzaam te vernieuwen en voortdurend te leren en te veranderen (OECD, 2016; InnovatieImpuls Onderwijs, 2014, Platform Onderwijs2032, 2016).

In de praktijk blijken onderwijsvernieuwingen vaak moeizaam te verlopen (Bergen, 2005; Bergen & van Veen, 2004, Bergen & Vermunt, 2008). Wanneer onderwijsvernieuwingen mislukken, kunnen basisscholen hun taak niet goed uitvoeren en bestaat de kans, dat leerlingen onvoldoende voorbereid zijn op vervolgopleidingen en hun rol in de maatschappij. Het is daarom van maatschappelijk belang, dat scholen in staat zijn succesvolle onderwijsvernieuwing te realiseren. Er zijn verschillende verklaringen waarom onderwijsvernieuwingen mislukken. Hiervan worden er drie beschreven, die mede aanleiding zijn voor dit onderzoek.

Ten eerste wordt het leren van de docenten zelf vaak vergeten bij onderwijsvernieuwing (Bergen, 2005; Bergen & van Veen, 2004, Bergen & Vermunt, 2008). Leren wordt als voorwaarde gezien voor veranderen. Wanneer het om het wijzigen van onderwijspraktijken gaat, moet de docent zelf ook veranderen, dus leren. Kernactiviteiten bij leren zijn actie en reflectie, waarbij de actor zich aanpast om resultaten te verbeteren (Edmondson, 2002; Kolb, 1984; Schön, 1983). Leren kan leiden tot verandering van kennis

en gedrag. Leren en veranderen zijn dan ook onlosmakelijk met elkaar verbonden (Argote, 2011; Argyris, 2003; Edmondson, 2002; Levitt & March, 1988; Wang, 2003).

Ten tweede functioneren docenten dikwijls individueel-autonoom in hun werk, terwijl organisatieleren niet noodzakelijkwijs de som is van het leren van individuen (Crossan, Lane & White, 1999; Edmondson, 2002). Leren in organisaties vindt op verschillende niveaus plaats van individueel-, via groep- of teamniveau naar organisatieniveau (Berson, Nemanich, Waldman, Galvin & Keller, 2006; Crossan et al., 1999). Dat houdt in, dat leren op die drie niveaus van belang is, om als schoolorganisatie doeltreffend te veranderen. Het leren op teamniveau wordt als essentiële schakel tussen individueel en organisatieleren gezien vanwege de leerprocessen, die in interactie tussen mensen in de sociale context plaatsvinden (Crossan et al., 1999; Edmondson, 2002).

Ten derde lijken onderwijsvernieuwingen steeds meer op organisatieveranderingen van de categorie *second order change*, terwijl deze in de praktijk vaak als *first order change* benaderd worden (Bergen, 2005; Bergen & van Veen, 2004; Cuban, 2013). Indien onderwijsvernieuwing ingrijpt op de visie en manier van onderwijs vormgeven, worden dergelijke diepingrijpende veranderingen *second order changes* genoemd. Voor *second order changes* is een diepingrijpende vorm van leren nodig, die gericht is op het bespreken en veranderen van onderliggende inzichten en principes (Bergen, 2005; Bergen & Vermunt, 2008; Boyce, 2003). Die diepgang van leren wordt *double loop of second order learning* genoemd. In landelijke onderwijsinitiatieven wordt steeds meer het belang van leren en samenwerken in teams gezien (InnovatieImpuls Onderwijs, 2014; Platform Onderwijs2032, 2016). Hierdoor is een nieuwe focus op leren op teamniveau ontstaan, als schakel tussen leren op individueel en organisatieniveau.

Onderzoek naar het leren van docenten in de werksituatie en in de context van onderwijsvernieuwing bij primair onderwijs is schaars (Bergen & Vermunt, 2008). Het is

belangrijk om onderzoek te doen naar docentleren in teams in de context van onderwijsvernieuwing, zodat er meer inzichten ontstaan die de scholen helpen bij effectieve inrichting van docententeams en het realiseren van onderwijsvernieuwingen, teneinde leerlingen goed voor te bereiden op hun toekomst. De wens is, dat de inzichten breder toepasbaar zijn in het primair onderwijs. Dit onderzoek is daarom gericht op de invloed van second order leren in docententeams op onderwijsvernieuwing.

Theoretisch kader

Onderwijsvernieuwing

Eind vorige eeuw ontstonden onderwijsvernieuwingen voornamelijk vanuit wetgeving, zoals de samenvoeging van de kleuter- en lagere school in de basisschool (Onderwijsgeschiedenis, n.d.). Trends in onderwijsvernieuwing aan het begin van deze eeuw waren vooral gericht op maatwerk voor de leerling, nieuwe vormen van leren en competentieontwikkeling van personeel (Wonderen, 2004). Tegenwoordig hebben de hoofddoelen van het onderwijs betrekking op persoonsvorming, kennis- en maatschappelijke ontwikkeling (Platform Onderwijs2032, 2016). Onderwijsvernieuwingen sluiten hier op aan en betreffen steeds vaker second order changes; ingrijpende veranderingen op de onderwijsvisie en -praktijken van docenten en de onderliggende waarden. Dergelijke second order changes zijn diepgaander dan een first order change, waarbij de verandering past binnen de bestaande kaders van de instelling (Bergen, 2005; Bergen & Vermunt, 2008; Boyce, 2003).

Het veranderen van onderwijspraktijken betekent dat docenten zelf ook moeten veranderen en leren. Docenten zijn zowel veranderingsagent, als onderdeel van de onderwijsvernieuwing (Bakkenes, Vermunt & Wubbels, 2009; Imants, Wubbels, & Vermunt, 2013). Het leerproces van docenten vindt voornamelijk plaats tijdens de dagelijkse onderwijswerkzaamheden, waarbij de dagelijkse onderwijsomgeving de leeromgeving vormt.

In die situatie moeten de docenten de onderwijspraktijken herdefiniëren, aanpassen en verder ontwikkelen (Imants et al. 2013). In de praktijk hebben scholen moeite met het realiseren van onderwijsvernieuwingen, onder meer omdat het leren door docenten weinig aandacht krijgt (Bergen & Vermunt, 2008; Bakkenes et al., 2010). Wanneer vernieuwing gezien wordt als leerproces van docenten, bestaat de kans dat zij de vernieuwing integreren in hun werkwijze.

Leren

In de grote variëteit aan definities van leren in de literatuur, zijn vergroten van kennis en verandering van gedrag terugkerende onderwerpen, zie bijvoorbeeld Argyris en Schön (1974), Edmondson (2002), Eraut (2004) en Kolb (1984). Kennis wordt vergaard door reflectie en actie (Edmondson, 2002). In dit onderzoek wordt leren in algemene zin gedefinieerd als kennisuitbreiding door een iteratief proces van actie en reflectie, waarbij de actor handelt, beoordeelt en zich aanpast om gewenste resultaten te realiseren (Edmondson, 2002; Eraut, 2004; Kolb, 1984; Schön, 1983). Leren kan plaatsvinden op individueel-, team- en organisatieniveau. Het leren start bij het individu, groeit via sociale processen door naar een groep en uiteindelijk naar de organisatie (Berson et al., 2006; Crossan et al., 1999). De actor kan daarmee een individu, een team of een organisatie zijn. Leren kan daarnaast zowel formeel als informeel plaatsvinden; respectievelijk door bijvoorbeeld georganiseerde opleidingen of als bijproduct van activiteiten op de werkplek of samenwerken in teams. Het informele leren kan impliciet maar ook heel bewust plaatsvinden (Eraut, 2004; Marsick and Watkins, 2001).

Individueel leren. Argyris en Schön (1974) zijn de grondleggers van double loop learning. Zij hebben het onderscheid tussen *single-loop* en *double-loop* learning geïntroduceerd als een concept van individueel leren (Argyris, 1999; Ruijters, 2012). *Single-loop* learning vindt plaats wanneer een fout waargenomen en gecorrigeerd wordt zonder aanpassing van de onderliggende waarden en normen. Bij *double-loop* learning wordt de

correctie gedaan na wijziging van de onderliggende waarden en normen¹. Double loop leren is nodig om second order (diepgaande) veranderingen te realiseren (Bergen, 2005; Bergen & van Veen, 2004; Bergen & Vermunt, 2008; Boyce 2003). Door sociale processen, kan de verbinding tussen het individu en teamleren gemaakt worden (Berson et al., 2006; Crossan et al., 1999).

Teamleren. In lijn met de algemene definitie wordt teamleren gedefinieerd als kennisuitbreiding van het team met een interactief proces waarin een team acties neemt, feedback ontvangt, reflecteert en veranderingen doorvoert voor aanpassing en verbetering (Argote, Gruenfield & Naquin, 2002; Edmondson, 1999, 2002). Een team is hierbij een verzameling individuen, die onderling afhankelijk zijn in de uitvoering van hun taken, verantwoordelijkheid delen voor de resultaten en door zichzelf en anderen gezien worden als een entiteit binnen een groter sociaal geheel (Decuyper, Dochy, & Van den Bossche, 2010).

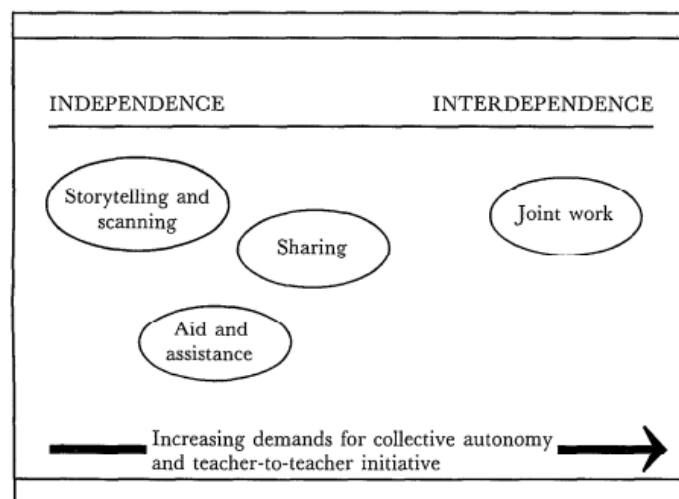
Bij actie hoort gedrag zoals het uitvoeren van teamtaken, experimenteren, nieuwe ideeën uittesten en implementeren, nemen van beslissingen, initiëren van verbeteracties en delen van informatie en nieuwe werkwijzen met andere teams (Edmondson, 2002; Miner & Mezias, 1996). Bij reflectie hoort gedrag dat tot nieuwe inzichten leidt, zoals het zoeken van nieuwe informatie en feedback, discussiëren over gemaakte fouten en analyseren van gerealiseerde resultaten. Voor het realiseren van verandering zijn beide kernactiviteiten nodig (Edmondson, 1999, 2002).

In bestaand onderzoek worden de hoofdprocessen van teamleren gezien als informatie verwerven (acquisitie), informatie verwerken (distributie en interpretatie) en opslag en beschikbaarheid van informatie (het geheugen van het team) (Van Offenbeek, 2001;

¹ Naast single- en double-loop learning is een begrip van derde orde leren ontwikkeld, deuterio-learning (Argyris, 1999; Bateson, 1972; Visser, 2007), dat voor dit onderzoek buiten beschouwing blijft.

Decuyper et al., 2010; Bouwmans, Runhaar, Wesselink, & Mulder, 2017; Woerkom & Croon, 2009).

Extra aspecten van het teamleren ten opzichte van het individuele leren zijn de onderlinge afhankelijkheid (*interdependency*) en de interacties tussen de teamleden bij de leeractiviteiten (Meirink, Imants, Meijer, & Verloop, 2010, Imants et al., 2013). De soorten interacties (zie Figuur 1): *storytelling*, *aid and assistance*, *sharing* en *joint work*, worden in recent onderzoek nog toegepast (Meirink et al., 2010, Imants et al., 2013).



Figuur 1. Interacties bij teamleren, naarmate de interacties meer naar rechts staan hoe groter de onderlinge afhankelijkheid is en de collectieve autonomie toeneemt (Little, 1990)

Organisatieleren. Organisatieleren is gedefinieerd als een proces van verbetering van organisatorische acties door betere kennis en begrip (Fiol & Lyles, 1985). Voor het uitbreiden van kennis en begrip zijn de hoofdprocessen van organisatieleren vergelijkbaar met die van teamleren, wanneer de organisatie gezien wordt als een informatieverwerkingsysteem: kennis acquisitie, informatiedistributie en-interpretatie en het collectieve geheugen (Huber 1991). Organisatieleren vindt vooral plaats tussen mensen in kleinere groepen of teams; teamleren als schakel tussen individueel en organisatieleren door de interactie tussen lagen,

teams en onderling afhankelijke doelen van teams (Berson et al., 2006; Crosson et al., 1999; Edmondson, 1999, 2002; Miner & Meziar, 1996; Wierdsma, 2012).

Wierdsma en Swieringa (1990) hebben de inzichten van Argyris en Schön (1974) vertaald naar collectief leren (Wierdsma, 2012). Collectief leren focust op de sociale context van leren en kan daarom zowel op team- als organisatieniveau plaatsvinden. De sociale context betreft het grotere geheel waar de individuele leden en teams deel van uitmaken, zoals de werksituatie in de organisatie. Een organisatie wordt daarbij gezien als een samenspel van regels, inzichten en principes. Analoog aan individueel leren zijn drie niveaus gedefinieerd. Enkelslag- leidt alleen tot verbetering van de regels, dubbelslag- past tevens de onderliggende inzichten aan en drieslag collectief leren stelt daarenboven de onderliggende principes ter discussie (Van Roekel-Kolkhuis Tanke, 2012; Wierdsma, 2012).

Leerresultaten

Leerresultaten van een team worden gekenmerkt door de mate van efficiency, effectiviteit en innovatievermogen (Woerkom & Croon, 2009; Bouwmans et al., 2017; Van der Vegt en Bunderson, 2005). Efficiency omvat aspecten als doelmatigheid, tijdsbesteding en leerkosten. Effectiviteit omschrijft de mate waarin doelstellingen behaald worden, aan verwachtingen van stakeholders voldaan wordt en het team van ervaringen kan leren. Innovatie wordt getypeerd door de mate waarin het team aan voortdurende ontwikkeling en verbetering werkt ten aanzien van het onderwijsprogramma, het voldoen aan wensen van de school, arbeidsmarkt, leerlingen en ouders en het verbeteren van manieren om onderwijstaken uit te voeren (Woerkom & Croon, 2009; Bouwmans et al., 2017; Van der Vegt en Bunderson, 2005).

Leercontext

De context van het leren in teams vindt voor een belangrijk deel plaats in de samenwerking binnen het team. In een 'echt team' zijn de teamleden wederzijds afhankelijk

voor het realiseren van gezamenlijke doelstellingen en werken zij voor een langere periode samen (Wageman, Hackman & Lehman, 2005; Woerkom & Croon, 2009). Contextuele factoren zoals de support vanuit de organisatie, de psychologische veiligheid en stabiliteit van het team hebben bepalen mede of teamleden durven te experimenteren en fouten toe te geven (Argote et al., 2000; Edmondson 1999, 2002; Nembhard & Edmondson, 2006, Vangrieken, Meredith, Packer, & Kyndt, 2017).

Het onderzoek

Doel van het onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de invloed van second-order teamleren van docenten op onderwijsvernieuwing, zodat het inzicht kan bijdragen aan effectieve inrichting van docententeams. De centrale vraagstelling luidt: “*Hoe kan second-order leren in docententeams bijdragen aan het realiseren van onderwijsvernieuwing van het primair onderwijs?*” Om deze vraag te beantwoorden worden de volgende deelvragen gesteld:

1. Wat is de invloed van second order leren in docententeams op onderwijsvernieuwing?
2. Wat zijn de ervaringen en meningen van docenten en staf over het leren in docententeams en de resultaten daarvan?
3. Wat zijn de belangrijkste overeenkomsten en verschillen in de ervaringen en meningen van de docenten en staf?

Methode

Onderzoeksontwerp

Het kwalitatieve onderzoek is uitgevoerd als een instrumentele *case study* om een diepgaand en volledig inzicht te krijgen, waarbij rijke gegevens gericht op personen in de praktijksituatie worden verzameld (Cassel & Symon, 2004; Verschuren & Dodewaard, 2010). Door ervaringen, meningen en ideeën van participanten te analyseren in hun werksituatie in

de context van onderwijsvernieuwing werd gestreefd inzicht te krijgen in het fenomeen teamleren en de effecten daarvan.

Het onderzoek betrof een doelgerichte steekproef, zodat de participanten voldeden aan de selectiecriteria, om zo informatie te kunnen verzamelen die gerelateerd was aan de onderzoeksvraag (Boeije, 2014, Verschuren & Dodewaard, 2010). Eerst werden basisscholen gekozen die actief zijn in onderwijsvernieuwing. Binnen deze scholen werden participanten geselecteerd met verschillende soorten functies. Het selectie criterium was er op gericht dat de meeste participanten docent waren en deel uit maakten van een docententeam met taken in onderwijsvernieuwing. Daarnaast werden stafleden van de school geselecteerd die geen onderdeel waren van een docententeam, maar bijvoorbeeld support of team-overstijgende taken hebben. Zij spelen namelijk een mogelijke rol in de onderwijsvernieuwing en hebben vanuit hun perspectief inzichten en meningen ontwikkeld op de rol van de docententeams.

Context en participanten

Het onderzoek is uitgevoerd bij acht participanten ($n = 8$) verspreid over vijf teams binnen twee basisscholen (zie Tabel 1). De twee basisscholen hadden respectievelijk ongeveer 480 en 430 leerlingen. De scholen waren onderdeel van dezelfde onderwijsgroep; een stichting van elf basisscholen met totaal ruim 4100 leerlingen, in een gemeente met ongeveer 90.000 inwoners. De onderwijsgroep had ongeveer 260 fte in dienst, waarvan ongeveer 215 fte docent was (Onderwijsgroep, jaarverslag 2016). De scholen zijn geselecteerd omdat ze aan gelijksoortige onderwijsvernieuwing werken, waardoor een vergelijkbare context voor participanten is bewerkstelligd. Beide scholen hebben aan de start van het lopende schooljaar docententeams ingevoerd, waarbij een team gezamenlijk verantwoordelijk is voor een aantal groepen.

Tabel 1.

Kenmerken participanten

Participant ¹⁾	Groep	Geslacht	Leeftijd	Ervaring	School	Extra taken ²⁾	Opmerking
1	nvt	v	39	15	1	Leiding, coach	
2	3	v	26	4	1		
3	4	v	33	10	1		
4	4	v	62	25	1		
5	4	v	29	8	1	ICT, coach	
6	4	v	57	17	2		Zij-instromer
7	5	v	25	3	1		Part time naast opleiding
8	8	v	38	5	1		Zij-instromer

1) De volgorde van de participanten wijkt af ten opzichte van de nummering in de resultaten om de anonimiteit van de participanten te waarborgen

2) Onder 'Extra taken' vallen de functie team-overstijgende functies, zoals leidinggevende, boven/onderbouw coördinator, specialist ICT

Instrumenten

Data zijn verzameld via semigestructureerde interviews met het doel inzicht te krijgen vanuit het perspectief van de geïnterviewde (Cassell & Symon, 2004). Met semigestructureerd interviews is het mogelijk onderwerpen in een andere volgorde en verschillende mate van diepgang te bespreken en tegelijkertijd de structuur te bewaken en dekking van de onderwerpen te waarborgen (Boeije, 2003; Cassell & Symon, 2004). Deze keuze is gemaakt om in te kunnen spelen op de reacties van de participant, onderwerpen verder uit te diepen en het bespreken van nieuwe onderwerpen mogelijk te maken.

Op basis van de theoretische concepten is een *topic* lijst opgesteld (zie Tabel 2). Aan de hand van de topic lijst is de interview leidraad opgesteld met thema's teamleren, resultaten van teamleren, onderwijsvernieuwing en situatie en context (zie Bijlage A).

Tabel 2.

Topic lijst: thema's voor onderzoek

Thema	Omschrijving thema	Aspect
Teamleren	Kennisuitbreiding van het team met een interactief proces waarin een team acties neemt, feedback ontvangt, reflecteert en zich aanpast. De focus ligt op de ervaringen en meningen van de participanten ten aanzien van processen en interacties bij het teamleren met een diepgang waarmee second order leren plaatsvindt en tijdfactor voor de dynamiek en ontwikkeling van teamleren.	Processen teamleren (wat) Interactie (hoe) Scope (2nd order) Tijd (wanneer)
Resultaten Teamleren	Opbrengsten van het teamleren zoals - verandering in kennis en gedrag - op het gebied van efficiency, effectiviteit en innovatievermogen	Leerresultaten team Performance team
Onderwijsvernieuwing	Onderwijsvernieuwing als ingrijpende veranderingen op het gebied van onderwijspraktijken. Docenten kunnen hierbij zowel veranderingsagent zijn als onderdeel van de vernieuwing door het leerproces en samenwerking van docenten in teamverband	Doelstelling Onderwijsvernieuwing Resultaten op organisatieniveau Alignment met eigen beelden en overtuigingen
Situatie en context	De situatie en context op individueel, team- en organisatieniveau. Teamkenmerken ten aanzien gezamenlijke verantwoordelijkheid. Leiderschap en ondersteuning vanuit de organisatie	Individueel; perspectief teamleden Team Organisatie

Procedure

Vooraf. Na selectie van de betreffende scholen en goedkeuring van de contactpersoon van de onderwijsgroep is contact gezocht met de schoolleiding voor instemming en planning van het onderzoek. Om de extra werkdruk op participanten te beperken is een interviewtijd van 30 minuten afgesproken. Voorafgaand aan het onderzoek is het doel en de opzet schriftelijk toegelicht aan alle participanten en betrokkenen (Bijlage B). Daarbij is benadrukt, dat deelname vrijwillig is en dat er *informed consent* gevraagd wordt met een getekend

formulier als toestemmingsverklaring (Bijlage B). Tevens is aangegeven, dat de data vertrouwelijk behandeld en geanonimiseerd verwerkt worden, zodanig dat de uitkomsten niet aan de geïnterviewde gerelateerd kunnen worden. Slechts de onderzoeker kan deelnemers identificeren aan de hand van initiële geregistreerde gegevens en het codeboek. De vertrouwelijke data zijn opgeslagen in een beveiligde omgeving.

De interviews. De interviews hebben plaatsgevonden op de betreffende school in een voor de participant vertrouwde ruimte waar het gesprek ongestoord kon worden gevoerd. De interviews werden, met toestemming, opgenomen om een complete en nauwkeurige verslaglegging te verkrijgen. Het doel was een veilige omgeving te creëren, zodat de participant oprecht kon antwoorden.

De interviewleidraad, gebaseerd op de topiclijst, was het vertrekpunt voor de interviews. Na enkele interviews werd telkens gekeken of de aandacht voor de onderwerpen goed verdeeld was. Als een onderwerp relatief weinig aandacht had gekregen, dan werd dat onderwerp als eerste of met meer diepgang behandeld bij het volgende interview om een goede dekking te waarborgen.

De vragen zijn zoveel mogelijk in open vorm gesteld om te voorkomen dat de antwoorden in een bepaalde richting gestuurd werden als gevolg van eventuele vooringenomen beelden van de onderzoeker (bias). Een iteratieve wijze van vraagstelling is toegepast als het nodig was om de gewenste diepgang te bereiken. Tevens zijn er checkvragen gesteld.

Achteraf. Bij afronding van het interview werd het verdere proces uitgelegd, waaronder de participantvalidatie van het transcript. Dit is een controle (*member check*) of de beschrijving van het interview juist is weergegeven en of alle informatie gebruikt kan worden (zie Bijlage C).

Ethische aspecten. Voor kwalitatief onderzoek gebaseerd op interviews, worden negen ethische aspecten van belang geacht (King, Horrocks & Brooks, 2019). In Bijlage D is aangegeven op welke wijze hier aandacht aan is gegeven. Om de eerlijkheid en integriteit in het hele proces te borgen is gewerkt op basis van de richtlijnen van de facultaire ethische commissie (zie Bijlage P).

Data-analyse

De opgenomen interviews zijn getranscribeerd voor het analyseren en interpreteren van de data, waarbij gestreefd is naar volledigheid en correctheid. De geluidsopnames zijn een aantal keren beluisterd om de transcriptie zo dicht mogelijk bij de woordkeuze van de participant te laten. Wel is irrelevante tekst, zoals tussenwerpsels, gestotter en herhalingen, zoveel mogelijk weggelaten.

Vanwege het beperkte aantal interviews zijn alle opnames volledig getranscribeerd en is geen gebruik gemaakt van samenvattingen. De gebruikte transcripten zijn voorafgaand aan de analyse gevalideerd door de participanten en geanonimiseerd. Voor het anonimiseren zijn 100 codes gegenereerd van zes tekens met vier letters en twee cijfers in de online tool Random Code Generator. Deze codes zijn vervolgens willekeurig geordend en gebruikt om namen in de transcripten te anonimiseren met behulp van *mapping*.

De goedgekeurde en geanonimiseerde transcripten zijn in betekenisvolle fragmenten gesegmenteerd en gecodeerd met ondersteuning van Qualitative data analysis (QDA) software NVivo12. De analyse is uitgevoerd met behulp van de Template Analyse (TA) techniek. TA is een gestructureerde techniek, geschikt voor het thematisch analyseren van kwalitatieve interview data (Cassel & Symon, 2004; King & Brooks, 2012, 2017; King, n.d). Een van de voordelen bij TA is de ruimte om nieuwe inzichten gedurende het onderzoek te verwerken. Wanneer een nieuw thema relevant of een bestaand thema irrelevant blijkt te zijn,

kan een thema respectievelijk toegevoegd of gewijzigd worden (Cassel & Symon, 2004; King & Brooks, 2012, 2017; King, n.d).

Voorafgaand aan de analyse is een initiële template met codelijst geconstrueerd gebaseerd op de belangrijkste ‘a priori thema’s’ (zie Bijlage E), die ook de basis waren van de topiclijst en interview leidraad. Dit template is gebruikt om de eerste drie interviews te coderen in NVivo12. Tijdens het coderen zijn codes aangepast om het template beter te laten aansluiten bij de interviews (zie Bijlage F voor de template na drie interviews). Voor ieder interview is een memo in NVivo aangemaakt met aantekeningen, zodat aanpassingen volgbaar zijn (zie Bijlage G voor voorbeelden van een aantal memo’s). Naast de memo’s is een logboek bijgehouden om een *audit trail* te maken (zie Bijlage H). Tevens is positieve peerfeedback ontvangen op de template na drie interviews om aanpak en volgbaarheid van het coderen te beoordelen.

Na het vijfde interview zijn de meest grote wijzigingen doorgevoerd en na het zesde interview is de template definitief gemaakt (zie Bijlage I). De belangrijkste overweging voor de keuze van dit moment was om niet in een te vroeg stadium codes uit te sluiten. Voor het zesde interview is interview zeven in plaats van zes gekozen, omdat daar naar verwachting nieuwe codes uit zouden voortkomen. De zevende participant is namelijk docent bij een andere school; een andere context die mogelijk tot andere of aanvullende inzichten zou leiden. De laatste twee interviews werden gecodeerd met de definitieve template om vast te stellen of saturatie was bereikt. Er is sprake van saturatie wanneer er geen nieuwe inzichten meer ontstaan en de interviews volledig gecodeerd kunnen worden met de codes van de definitieve template (Cassel & Symon, 2004).

De laatste twee interviews konden gecodeerd worden zonder nieuwe codes toe te voegen, dat betekende dat saturatie bereikt is. Elke code van de definitieve template is geïllustreerd met een citaat in Bijlage J. Voor de codering is tevens gebruik gemaakt van de

coding stripes van NVivo, zodat ook visueel gemaakt wordt hoe de thema's in de interviews voorkomen. Twee geanalyseerde interviews zijn in Bijlage K opgenomen om de codering te illustreren.

Kwaliteitscriteria

Diverse maatregelen zijn toegepast om de kwaliteit te waarborgen. Een belangrijk deel van de kwaliteit is in het proces gewaarborgd door het toepassen van de gestructureerde aanpak van Template Analyse, de iteratieve wijze van vragen en de accurate wijze van transcriberen. *Credibility*, *transferability*, *dependability* en *confirmability* zijn kwaliteitscriteria voor kwalitatief onderzoek, die respectievelijk vergelijkbaar zijn met interne validiteit, externe validiteit en objectiviteit (Lincoln & Guba, 1982, Shenton, 2004).

Credibility betreft de geloofwaardigheid van de resultaten en de mate waarin de uitkomsten in lijn zijn met de werkelijkheid. Het uitvoeren van een member check is een van de mogelijke maatregelen om *credibility* te waarborgen (Anfara et al., 2002; Shenton, 2004). Een member check is uitgevoerd middels de participantvalidatie van de transcripten (Bijlage D). Daarnaast hebben externe checks plaatsgevonden door *peers* over de volgbaarheid en billijkheid van de aanpak en bevindingen.

Transferability verwijst naar het niveau waarop de bevindingen van een studie toepasbaar zijn voor andere participanten of andere context (Anfara et al., 2002; Shenton, 2004). Hiervoor zijn de gegevens van de context en participanten vastgelegd.

Dependability heeft betrekking op de mate waarin een andere onderzoeker hetzelfde onderzoek kan uitvoeren en dezelfde resultaten krijgt (Anfara et al., 2002; Shenton, 2004). Het onderzoeksontwerp, de dataverzameling en de procedure zijn daarom nauwkeurig beschreven in de methode en de bijlagen.

Confirmability betreft objectiviteit van het onderzoek; de bevestiging dat de bevindingen door deelnemers zijn gevormd en niet door vooroordelen van de onderzoeker

(Shenton, 2004). Het coderen en de wijzigingen zijn navolgbaar door de gestandaardiseerde werkwijze. Daarbij zijn digitale memo's opgesteld voor het vastleggen van ideeën en besluiten in de codering (zie Bijlage G). De verschillende versies van de templates zijn bewaard en er is een logboek bijgehouden om een audit trail te maken (Bijlage H). Deze maatregelen dragen behalve aan confirmability ook bij aan de dependability (Anfara et al., 2002; Cassel & Symon, 2004; Shenton, 2004).

Resultaten

De resultaten worden op het niveau van de gehanteerde subcodes besproken aan de hand van de thema's zoals weergegeven in de definitieve template. Bijlage L bevat een matrix met een totaaloverzicht van het aantal referenties per thema en participant.

Teamleren

Teamleren (TL) omvat vier aspecten: proces teamleren, interactie, scope TL en tijd. In Bijlage M is het aantal referenties per code van teamleren en participant weergegeven.

Proces teamleren. Van de processen, informatie verwerven, verwerken, opslaan en hergebruik kreeg het verwerken de meeste aandacht van alle participanten. Alle docenten gaven aan, dit voornamelijk te doen door middel van kennisuitwisseling en co-constructie; het samen vormgeven van het onderwijsprogramma, de instructies en werkvormen. De meeste docenten gaven ook aan actief bezig te zijn met het zoeken en vinden van nieuwe informatie over onderwijspraktijken. De opslag van informatie voor hergebruik kwam veel minder ter sprake; dit kwam als meer vanzelfsprekend over.

Interactie. Het sociale aspect van het teamleren ligt besloten in de interactie met elkaar. In dit kader werden vooral de samenwerking zelf en het delen in de vorm van veel overleg en bespreken van ideeën genoemd. De processen werden in interactie met elkaar uitgevoerd in de context van het uitvoeren van de teamtaken, namelijk het gezamenlijk verzorgen van onderwijs aan een aantal groepen. Omdat de processen in teamverband

beschouwd worden, zijn de processen en de interactie met elkaar verbonden. Bij zowel de processen als de interactie viel het op, dat er intensief en veel overleg is. De doelen van overleg leken vooral gericht te zijn op gezamenlijk begrip en consensus. De minderheid van de docenten noemden voorbeelden van discussies en verschillen van inzicht. Dit wordt geïnterpreteerd als, dat er nauwelijks *constructive-conflict* voorkomt. De teamleden daagden elkaar wel uit om vanuit verschillende perspectieven te kijken, na te gaan of er andere en betere manieren van het werk zijn en die manieren werden ook uitgetoetst (reflectie en actie): “We hebben het erover en we gaan dingen uitproberen, dat doen we gewoon meteen en dan zien we wel waar het schip strandt” (participant 4). Daarbij gaven ze elkaar ook feedback en vond reflectie plaats: “Ook om kritisch te kijken naar wat goed ging en wat fout ging en dat kunnen we elkaar heel makkelijk zeggen, er valt nooit een scheef woord, we staan open voor elkaar” (participant 7).

Scope Teamleren. Aan het begin van het lopende schooljaar is de samenwerking in docententeams gestart. Op School1 vonden naast de samenwerking in de docententeams, diverse andere vernieuwingen plaats, waarbij vooral naar de (kern)doelen werd gekeken en bestaande methodes en principes losgelaten werden. De manier waarop doelen bereikt werden was aan de teams. De vrijheid die de teams daarbij hebben werd door alle teamleden erg gewaardeerd. Alle participanten van School1 noemden zowel domein- als leerling gerichte voorbeelden van ingrijpende wijzigingen in onderwijspraktijken: “Een klein voorbeeld is: we hebben het lezen helemaal omgegooid”(participant 3). In alle gevallen, op beide scholen, ontwikkelden de docenten in overleg met elkaar nieuwe onderwijsvormen gericht op de doelen van de onderwijsvernieuwing. Bestaande werkwijzen werden hierbij losgelaten. Door het loslaten van de bestaande spelregels en praktijken wordt dit geïnterpreteerd als een diepere vorm van leren; het second order leren.

Omdat de samenwerking in docententeams bij School1 organisatie-breed is gestart, werd daar ook aandacht gegeven aan het leren tussen de teams en team-overstijgende zaken, die op organisatieniveau spelen. Het leren tussen de teams vond voornamelijk op initiatief van de teams zelf plaats: “Want dat rekenen in 3 groepen hebben wij weer gekopieerd van groep 4. Dat vonden wij heel leuk, dus zeiden we dat gaan we ook eens proberen hè” (participant 8). Team-overstijgende zaken werden vanuit een pedagogische visie van de school en het management geïnitieerd. Bij School2 was de vernieuwing vooral gericht op de samenwerking binnen één docententeam en het ontwikkelen en toepassen van daarbij passende nieuwe werkvormen voor de betreffende groepen.

Tijd. Activiteiten, zoals overleggen, vonden frequent plaats, zowel op vaste als op ad hoc momenten: “We overleggen echt heel veel en echt ook heel vaak korte momentjes. Het bijsturen is altijd ook mogelijk daardoor” (participant 3). De meeste participanten hebben ervaren dat de teams zich in de tijd ontwikkeld hebben van de start van het schooljaar tot waar de teams nu staan en verwachten dat de ontwikkeling zich doorzet. Bijna alle participanten gaven aan dat beschikbare tijd voorwaardelijk was voor succes.

Uit de interviews bleek het meest toegepaste proces van teamleren de verwerking van informatie te zijn, zoals kennisuitwisseling en co-constructie; samen vormgeven van onderwijs. Deze processen vonden in interactie plaats, in de sociale context van de uitvoering van de teamtaken; door veelvuldig en intensief overleg, door samenwerking en gezamenlijke reflectie en actie. De teams voelden zich hierbij vrij om bestaande visies, regels en richtlijnen los te laten. Dit is geïnterpreteerd als second-order leren.

Resultaten van teamleren

De eensgezindheid over de positieve effecten van het samenwerken in de docententeams was treffend. Deze betroffen zowel leerresultaten als de teamperformance.

Bijlage N geeft een matrix weer met een detailoverzicht van het aantal referenties per code van de resultaten van teamleren en participant.

Leerresultaten. Alle participanten ervoeren, dat de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor groepen daadwerkelijk leidde tot ander gedrag, zoals de gedeelde zorg van de groep en een positief gevoel van saamhorigheid. De verkregen kennis en inzichten werden door de minderheid genoemd. Er werden veel voorbeelden gegeven hoe traditionele werkwijzen losgelaten werden en nieuwe werkvormen werden geïntroduceerd in voorbereiding en uitvoering met elkaar: “Ja en we zijn overgestapt naar het loslaten van die taalmethode, ... meer kijken naar: taal moet actief zijn, sociaal zijn en hou de kerndoelen in de gaten” (participant 5). De mogelijkheden in taakverdeling, samenwerken, veelvuldig klankborden en er niet alleen voor staan zorgden ervoor dat alle participanten de leerresultaten als positief hebben ervaren: “Ik ervaar in het lesgeven en in ALLE taken daaromheen echt NUL werkdruk NUL, Zero, Nada, niks” (participant 1). De minderheid van de docenten had ook enkele negatieve ervaringen, zoals de extra belasting in het begin, of gebrek aan commitment, maar in alle gevallen kon het team dat oplossen.

Performance. Over het geheel werd een goede performance ervaren door de participanten; voorbeelden van effectiviteit en efficiency werden door het merendeel van de participanten beide genoemd. “Dan heb je minder voor te bereiden, je kan je ergens ECHT in verdiepen en daar hebben de kinderen profijt van en wij als leerkracht als het goed is ook” (participant 8). Effectiviteit werd ook ervaren dankzij positieve effecten voor de leerlingen, zoals onder meer bleek uit de Citoresultaten. Door ongeveer de helft werd innovatie genoemd “Wij waren de eersten in onze school die ging rekenen in drie niveaugroepen (participant van groep 4)”.

De resultaten zijn voornamelijk gericht op teamniveau. De reikwijdte van de resultaten en de scope van het teamleren hebben een relatie met elkaar. Het leren op

teamniveau bleek niet automatisch te leiden tot leren op organisatieniveau. Het merendeel van de participanten noemde dat hiervoor ook interactie tussen de verschillende teams en interactie tussen de teams en organisatieniveau nodig was. Dit werd overigens niet als eenvoudig ervaren, zoals bijvoorbeeld ten aanzien van uniformiteit in beoordelingen: “Nee, want dit is natuurlijk iets wat de hele school aangaat. Dat is natuurlijk moeilijk, met 35 man discussiëren, dat is gewoon heel moeilijk” (participant 4).

Onderwijsvernieuwing

Bij beide scholen zijn vergelijkbare onderwijsvernieuwingen ingevoerd, namelijk de invoering van het werken met docententeams. Bij School1 is de vernieuwing bij alle groepen ingevoerd. School2 is gestart met een pilot alleen voor groep 4 onder de naam unit-onderwijs, waarbij een unit een team is. Bijlage O geeft in een matrix een detailoverzicht van het aantal referenties per code van onderwijsvernieuwing en participant.

Doelstelling onderwijsvernieuwing. De vernieuwing behelsde om in teamverband de verantwoordelijkheid voor een aantal groepen te dragen. Dit had tot doel om meer aan te kunnen sluiten op de behoefte en het niveau van het individuele kind en bovendien flexibeler te zijn in de inzet van de leerkrachten voor de groepen.

“Het doel is eigenlijk om in plaats van verantwoordelijkheid te dragen over één groep, wat hele grote groepen zijn, een onderwijsvorm te vinden, onderwijsvernieuwing, waarin meer aandacht is voor het individuele kind, voor de verschillende niveaus in kinderen, door de organisatie van je onderwijs te veranderen. En dan toch recht te doen aan het individuele kind, ondanks dat je met 61 kinderen zit, of met meer dan 30 kinderen. Dat was eigenlijk de start.” (participant 7)

De doelstellingen werden door het merendeel als duidelijk ervaren en tegelijkertijd door ongeveer de helft als uitdagend.

Verandering op organisatieniveau. Voor het realiseren van het werken in de docententeams werden de traditionele onderwijspraktijken aan de kant gezet en werd een nieuwe visie op onderwijs ingevoerd. De veranderingen lagen op het vlak van de samenwerking tussen de docenten en de onderwijspraktijken zelf. Alle docenten omschreven het als een fundamentele verandering. Deze onderwijsvernieuwing wordt daarom gezien als een fundamentele verandering; een second order change.

Puuk75 (de directeur School1) heeft dit geïnitieerd: "Lieve collega's we moeten écht af van mijn klas, mijn toko, mijn dit, mijn mijn, ga nou alsjeblieft bij elkaar lesgeven, ga zorgen dat je feeling krijgt met beide klassen, zodat het ook niet meer uitmaakte als er eentje ziek wordt dat die of die er voorstaat?" Dat is wel een hele grote onderwijsvernieuwing denk ik, in Nederland in ieder geval in deze [gemeente].
(participant 1)

Door de gefaseerde invoering bij School2 bleef de impact beperkt tot één team, terwijl bij School1 het impact had op alle teams vanwege de school-brede invoering.

Alignment met eigen beelden, overtuigingen. Alle betrokkenen bij de invoering van de docentteams waren zowel vooraf als gedurende het proces positief over deze onderwijsvernieuwing, terwijl de niet-betrokkenen, zoals de docenten van School2, nog huiverig tegenover de vernieuwing stonden: "Nou, er is lang gewacht of de beslissing voor groep 5 genomen zou worden. Niet iedereen, intern, is even enthousiast binnen de school"
(participant School2). Pas nadat de beslissing genomen was, veranderde het beeld bij de nieuwe betrokken docenten in het voordeel van de vernieuwing.

Resultaten leerlingen. Alle participanten gaven aan, onder meer gebaseerd op Cito resultaten, dat de resultaten voor de leerlingen positief waren.

Context en situatie

Op individueel-, team- en organisatieniveau werd de context en situatie in kaart gebracht vooral om te bevestigen dat de participanten en context aan de criteria voldoen. Bij het bespreken van de context bleek dat de teams, die het meest succesvol waren een aantal overeenkomsten te hebben op de verschillende niveaus.

Individueel niveau. Alle teamleden voelden zich persoonlijk verbonden met het team “Ik denk dat het WEL heel belangrijk is, in ieder geval voor MIJ: wij voelen ons met z'n vieren ECHT met elkaar verbonden en ook VEILIG bij elkaar” (participant 1).

Team niveau. De teamleden werkten echt in gezamenlijke verantwoordelijkheid met elkaar, waarbij ze onderling afhankelijk waren voor het uitvoeren van de taken. Alle participanten noemden de veilige en goede onderlinge verhoudingen en de gevarieerde en stabiele samenstelling. Alle teamleden voelden zich een ‘echt team’ en hadden een groot commitment naar het team: “Ja, wij zijn echt een heel erg goed team samen. Ja, de verbondenheid zit natuurlijk in je collega, maar zit hem ook in het doel, namelijk: om de onderwijsvernieuwing te laten slagen” (participant 7).

Organisatie niveau. Ten aanzien van de ondersteuning vanuit de organisatie werd door alle docenten vooral gewaardeerd dat de teams behoorlijk vrij gelaten werden binnen de gekozen richting van de school. De participanten ervaarden daardoor teamautonomie en de betreffende teams vulden dan ook zelf hun teamtaken en doelen in, binnen de kaders van de organisatiedoelstellingen, en voelden zich vrij te experimenteren en bestaande werkwijzen en normen los te laten.

Leerlingenpopulatie. De helft van de respondenten gaf aan, dat het niveau van de leerlingenpopulatie vrij hoog is, evenals het opleidingsniveau van de ouders. Hierdoor werd door hen ervaren dat dit extra eisen stelt aan het onderwijs en ook dat de betrokkenheid van de ouders invloed heeft op de vrijheid om te experimenteren en daarmee de teamautonomie.

“Ik denk wel dat je ook als leerkracht wel fouten moeten kunnen maken, (...) En dat vind ik met de ouders hier soms lastig, want wij hebben wel kritische ouders” (participant 8).

Waar echt geleerd en samengewerkt werd in gezamenlijke verantwoordelijkheid, was sprake van ‘echte’ teams. Stabiele teams waarbij de teamleden in wederzijdse afhankelijkheid met elkaar de teamdoelstellingen realiseren. Teamleden waren daarbij bereid de individuele autonomie op te geven voor team autonomie, hetgeen mede door de persoonlijke verbondenheid en de gegeven vrijheid van de organisatie en omgeving versterkt werd.

Instructie-Onderwijs

Naast de fundamentele organisatiewijziging van de invoering van docententeams, waren er doelstellingen om met die werkwijze beter in staat te zijn sneller en flexibeler nieuwe onderwijsvormen te introduceren. Onder de ‘instructie-onderwijs’ zijn de verschillende voorbeelden vastgelegd van de soorten en aspecten van onderwijs die genoemd worden in het kader van onderwijsvernieuwing (zie Bijlage J).

Beperkingen op Onderwijsvernieuwing

De meerderheid van de participanten noemden enkele grote potentiële risico's die kunnen leiden tot beperkingen op onderwijsvernieuwing. Ten eerste de beperking van de fysieke ruimte. Een consequentie van onderwijsvernieuwing kan de noodzaak zijn om de ruimtes aan te passen. Er bleek een grotere diversiteit en flexibiliteit aan ruimtes van verschillende omvang en karakter nodig te zijn voor functies zoals samenwerken, onderzoek doen, bewegen, concentreren en presenteren.

Ten tweede het potentieel tekort aan mensen. Ongeveer de helft van de respondenten gaf aan, dat het hebben van voldoende mensen voorwaardelijk is voor de docententeams. De grote wens van het management is om zo flexibel te zijn dat de school in staat is het lerarentekort voor te zijn. Het lerarentekort werd daarbij echter wel als een groot risico gezien

“Ik denk dat we het nog heel goed hebben, ik hou m'n hart vast voor het lerarentekort, voor heel onderwijsland. Ik ben echt geen doemdenker, maar ik hou m'n hart vast” (participant 5).

Conclusie en Discussie

Met dit onderzoek is antwoord gezocht op de vraag: “Hoe kan second-order leren in docententeams bijdragen aan het realiseren van onderwijsvernieuwing in het primair onderwijs?” Het antwoord kan bijdragen aan het effectief inrichten van het leren in docententeams.

Second-order leren in de docententeams heeft een positieve invloed op onderwijsvernieuwing; vooral bij stabiele teams waarbij de teamleden in wederzijdse afhankelijkheid met elkaar samenwerken. De resultaten liggen hoofdzakelijk op teamniveau. Doordat er verbinding tussen team- en organisatiedoelen bestaan, dragen deze ook bij aan school-brede vernieuwing. Bij continue aandacht voor ontwikkeling in de teams en wanneer er meer interactie tussen de teams en op team overstijgend niveau plaatsvindt, dan wordt tevens de link geborgd met leren op organisatieniveau. Deze conclusie is gebaseerd op de deelvragen en de belangrijkste bevindingen.

De deelvragen

Op basis van de ervaringen en meningen van de participanten is aan te nemen *dát* second order leren in docententeams een positieve invloed heeft op onderwijsvernieuwing. Uit de overeenkomsten en verschillen kunnen aanwijzingen gevonden worden *hóe* het second-order leren in docententeams kan bijdragen.

Vraag 1. Wat is de invloed van second order leren in docententeams op onderwijsvernieuwing? Er zijn voornamelijk positieve effecten genoemd, zoals 1) dat de docenten meer tijd, werkplezier en saamhorigheid ervaren tegenover minder werkdruk, 2) dat de teams een groot leer-en aanpassingsvermogen hebben en 3) daarmee in staat zijn om nieuwe leerlinggerichte werkvormen te introduceren en bestaande los te laten, en 4) dat de

nieuwe werkwijze ook positief effect heeft op het plezier en de resultaten van de leerlingen. Daarenboven zijn de teams in staat om de moeilijkheden, die enkele bij de start ondervonden, zelf op te lossen.

Vraag 2. Wat zijn de ervaringen en meningen van docenten en staf over het leren in docententeams en de resultaten daarvan? De participanten zijn het unaniem eens over de positieve ervaringen, de leer- en performanceresultaten en datgene wat bereikt is op het gebied van onderwijsvernieuwing. De positieve ervaringen liggen daarbij in lijn met de persoonlijke overtuigingen. Daarbij is het opvallend, dat docenten, die nog niet betrokken waren bij de onderwijsvernieuwing, hun mening bijstellen zodra ze betrokken raakten.

Vraag 3. Wat zijn de belangrijkste overeenkomsten en verschillen in de ervaringen en meningen van de docenten en staf? De overeenkomsten liggen voornamelijk in de positieve ervaringen en de vergelijkbare manieren waarop de leerprocessen en interactie plaatsvinden. De belangrijkste verschillen liggen vooral tussen de twee scholen in de reikwijdte en de aanpak van de onderwijsvernieuwing. Waar bij de ene school de vernieuwing direct school-breed is gestart, is de invoering bij de andere school gefaseerd via een pilot. Alhoewel de focus voornamelijk op teamniveau ligt, is de bijdrage aan onderwijsvernieuwing op organisatieniveau bij School1 groter, omdat alle teams onderdeel van de vernieuwing zijn, terwijl bij School2 de impact beperkt blijft tot het pilotteam. Een ander verschil is, dat de teams bij School1 vrijer zijn in de invulling van het onderwijs en het bepalen van de teamdoelen dan bij School 2.

Alles overziend vallen drie hoofdzaken op. Ten eerste: de meest succesvolle teams karakteriseren zich als ‘echte’ teams, waar echt geleerd en samengewerkt wordt in gezamenlijke verantwoordelijkheid met elkaar, met positieve resultaten voor het team en de betrokkenen. Deze teams blijven zich voortdurend ontwikkelen, organiseren zichzelf en geven zelf richting aan hun doelen. Ten tweede, zoals organisatieleren niet direct de som van

individueel leren is, blijkt dit in de praktijk ook te gelden voor teams. Interactie tussen teams en vanuit teams met het organisatieniveau blijkt nodig te zijn. Ten derde zijn het potentieel tekort aan geschikte ruimtes en mensen, vanwege effecten van het landelijk personeelstekort, grote potentiële gevaar voor onderwijsvernieuwing.

Betekenis van de bevindingen

In dit onderzoek is gebleken dat in deze specifiek context, de invoering van docententeams een positief effect heeft op onderwijsvernieuwing, op welke wijze teamleren vorm krijgt en dat ‘echte’ teams het meest succesvol zijn. Deze inzichten kunnen bijdragen aan de effectieve inrichting van docententeams en de keuze van activiteiten in vernieuwend onderwijs. De kenmerken van ‘echte’ teams kunnen de scholen hierbij richting geven.

Ten opzichte van bestaand onderzoek, dat vaak gericht is op de professionalisering van individuele docenten, heeft dit onderzoek zich gericht op het leren van docenten in teamverband. Het teamleren in de context van onderwijsvernieuwing van basisscholen is een bijzondere setting, omdat scholen voornamelijk voor leerlingen als leeromgeving ingericht zijn en niet vanzelfsprekend voor docenten (Cuban, 2013). Daarnaast hebben scholen een lange traditie van docenten met individuele autonomie, de koning van de klas, (Little, 1990).

De resultaten op teamniveau zijn conform de verwachtingen op basis van het theoretisch kader. De rol van het leren tussen de teams onderling en wijze van de verbinding met de organisatie blijkt een crucialere rol te hebben dan vooraf voorzien. Door Weick (1976) worden scholen en organisaties als *loosely coupled* systemen voorgesteld, waarbij sprake is van ambiguïteit in doelen, leiderschap en werk. De verbindingen tussen de elementen hebben een variabele sterkte. Een van de voordelen is, dat de performance van de verschillende delen elkaar of performance op organisatieniveau niet hoeven te beïnvloeden. Anderzijds blijkt het hierdoor niet mogelijk om systeemdoelen langs voorspelbare weg te plannen en bereiken. *Sensemaking* is een van de manieren om met die ambiguïteit om te gaan

(Weick 1976, Weick, Sutcliffe & Obstfeld, 2005). Sensemaking omvat het proces van continu reflecteren om tot plausibele verklaringen te komen teneinde te rationaliseren wat mensen doen. Taal, communicatie en interactie tussen mensen zijn hierbij onder meer cruciaal. Dit kan leiden tot bijvoorbeeld feedback, afspraken en acties; kleine acties die grote gevolgen kunnen hebben (Weick et al., 2005). De inzichten ten aanzien van loosely coupled systems en sensemaking (Weick, 1976, Weick et al., 2005) lijken te bevestigen dat voor het leren op organisatieniveau interactie nodig is tussen mensen van de verschillende teams en organisatieniveau.

Het verschil in benadering van de onderwijsvernieuwing als change is mogelijk een alternatieve verklaring van de verschillen. Bij School1 heeft het karakter van de verandering voornamelijk kenmerken van een *Continuous Change* en bij School2 van een *Episodic Change* zoals die door Weick en Quinn (1999) onderscheiden worden. Een paar kenmerkende verschillen zijn, dat bij School1 de change ‘gewoon’ gestart is, de change evolueert en de verandering continu is. De teams zijn daarbij vrijgelaten in de aanpak en zijn behoorlijk zelf-organiserend. De rol van de change agent, is de docent als sensemaker. Bij School2 is de change behandeld als een geplande grote verandering met vaste doelen, gestuurd door het management. De rol van de change agent, is het management en projectleiding, die de change creëert (Weick & Quinn, 1999).

Beperkingen

Er zijn verschillende limitaties aan dit onderzoek verbonden. Ten eerste is het onderzoek afgenomen binnen twee scholen van dezelfde onderwijsgroep, die met een zelfde soort onderwijsvernieuwing bezig waren. Het voordeel van een vergelijkbare context kan tegelijkertijd een nadeel zijn, omdat daardoor de diversiteit aan antwoorden beperkt is. Ten tweede hebben er acht participanten deelgenomen aan het onderzoek, die allemaal positief stonden tegenover teamleren en onderwijsvernieuwing voor de start van de docententeams.

Ten derde waren de participanten niet evenredig verdeeld over de twee scholen. Hierdoor is mogelijk een eenzijdig beeld ontstaan. Dit kan een alternatieve verklaring zijn voor het verkrijgen van saturatie na acht interviews.

Vervolgonderzoek

De genoemde beperkingen hebben invloed op de generaliseerbaarheid en de overdraagbaarheid van het onderzoek. Terwijl het wel de wens is om de verkregen inzichten ook voor andere basisscholen toe te kunnen passen. Voor vervolgonderzoek zijn er meerdere mogelijkheden om dit te ondervangen. Ten eerste het uitbreiden van het aantal en soort participanten. Naast docenten en stafleden is het ook mogelijk andere betrokkenen te interviewen, zoals leerlingen en ouders. Ten tweede kan de context meer gevarieerd zijn, door het onderzoek over meerdere scholen uit te voeren. Ten derde is het mogelijk om de data op verschillende manieren te verzamelen, bijvoorbeeld door een aantal observatieonderzoeken te uit te voeren bij activiteiten van de docententeams. Tenslotte is het uitvoeren van een longitudinaal onderzoek een overweging, omdat alle participanten aangaven, dat de teams zich ontwikkelen in de loop der tijd.

Inhoudelijk gezien is inzicht in het creëren en borgen van de link tussen leren op teamniveau en organisatieniveau een mogelijk onderwerp voor verder onderzoek, omdat dit cruciaal gebleken is voor het leren op organisatieniveau. Dit kan aanvullende inzichten geven op bestaand onderzoek (Crosson et al., 1999; Edmondson, 1999, Miner & Mezias, 1996). Aangezien de focus van dit onderzoek vooraf niet op de onderwerpen lerarentekort en aanpassing van fysieke ruimte gericht was en deze wel relevant bleken, zijn dit, alhoewel van een andere orde, ook mogelijke onderwerpen voor verder onderzoek.

Praktische implicaties

De verkregen inzichten met dit onderzoek kunnen scholen helpen bij de inrichting en implementatie van docententeams en de keuze van activiteiten in vernieuwend onderwijs.

Een potentieel extra effect is dat het werken in docententeams een antwoord kan bieden op een tekort aan mensen als gevolg van het landelijke lerarentekort. Het landelijk tekort aan leraren in het basis onderwijs is nijpend en verder toegenomen (Heilbron, 2019). De school kan dit risico mogelijk het hoofd bieden, door een aantrekkelijke werkgever te zijn voor nieuwe docenten in een vernieuwende omgeving en door efficiënt met resources om te gaan en teams samen te stellen met een mix aan skills, talenten en ervaring.

Een ander groot onderwerp dat op de agenda van het management moet komen zijn de gebouwen en de inrichting. Vanwege de variëteit aan werkvormen is er een grotere diversiteit en flexibiliteit aan ruimtes nodig van verschillende omvang en karakter voor functies zoals samenwerken, onderzoek doen, bewegen, concentreren en presenteren. Traditionele schoolgebouwen met klaslokalen zijn daarin beperkt.

Met de resultaten uit dit onderzoek hebben de scholen handvatten voor het effectief inrichten van docententeams om daarmee onderwijsvernieuwing mogelijk te maken met goede resultaten voor alle betrokkenen. Door de teams vrij te laten en te steunen, organiseren de teams zichzelf, ontwikkelen ze zich voortdurend en geven ze zelf richting aan hun doelen, als in een Continuous Change. Deze aanpak nodigt tevens uit tot het loslaten van bestaande praktijken, normen en regels, hetgeen het second order leren in de teams bevordert en daarmee ingrijpender veranderingen mogelijk maakt. Deze positieve resultaten zijn voornamelijk op teamniveau. Er moet daarbij meer aandacht gegeven worden aan de interactie van mensen tussen de teams en het schoolniveau om een actieve link te creëren met het leren op organisatieniveau, om zo duurzame toegevoegde waarde te creëren voor de hele school.

Referenties

- Anfara, V. A., Brown, K. M., & Mangione, T. L. (2002). Qualitative Analysis on Stage: Making the Research Process More Public. *Educational Researcher*, 28–38.
<https://doi.org/10.3102/0013189X024009032>
- Argote, L., D. Gruenfeld, C. Naquin. (2000). Group learning in organizations. M. E. Turner, ed. *Groups at Work: Advances in Theory and Research*. Erlbaum, 369-411, New York.
- Argote, L. (2011). Organizational learning research: Past, present and future. *Management Learning*, 42(4), 439–446. <https://doi.org/10.1177/1350507611408217>
- Argyris, C., & Schon, D. A. (1974). *Theory in practice: Increasing professional effectiveness*. Oxford, England: Jossey-Bass.
- Argyris, C. (2003). A Life Full of Learning. *Organization Studies*, 24(7), 1178–1192.
<https://doi.org/10.1177/01708406030247009>
- 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.
<https://doi.org/10.1016/j.learninstruc.2009.09.001>
- Bergen, T. C. M., & Vermunt, J. (2008). Het leren van leraren op de werkplek. *VELON Tijdschrift Voor Lerarenopleiders*, 4, 45–52.
- Bergen, T. (2005). Tien jaar Nijmeegs onderzoek naar het leren van leraren op de werkplek (afscheidscollege). *VELON Tijdschrift Vor Lerarenopleiders*, 26(2), 5–12.
- Bergen, T., & Van Veen, K. (2004). Het leren van leraren in een context van onderwijsvernieuwingen: waarom is het zo moeilijk? *VELON Tijdschrift Voor Lerarenopleiders*, 25(4), 144. <https://doi.org/10.1063/1.3033202>

- Berson, Y., Nemanich, L. A., Waldman, D. A., Galvin, B. M., & Keller, R. T. (2006). Leadership and organizational learning: A multiple levels perspective. *Leadership Quarterly*, 17(6), 577–594. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2006.10.003>
- Bouwman, M., Runhaar, P., Wesselink, R., & Mulder, M. (2017). Fostering teachers' team learning: An interplay between transformational leadership and participative decision-making? *Teaching and Teacher Education*, 65, 71–80. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.03.010>
- Boyce, M. E. (2003). Organizational Learning Is Essential to Achieving and Sustaining Change in Higher Education. *Innovative Higher Education*, 28(2), 119–136. <https://doi.org/10.1023/B:IHIE.0000006287.69207.00>
- Cuban, L. (2013). Why so many structural changes in schools and so little reform in teaching practice? *Journal of Educational Administration*, 51(2), 109–125. <https://doi.org/10.1108/09578231311304661>
- Brooks, J., McCluskey, S., Turley, E., & King, N. (2015). The Utility of Template Analysis in Qualitative Psychology Research. *Qualitative Research in Psychology*, 12(2), 202–222. <https://doi.org/10.1080/14780887.2014.955224>
- Bunderson, J. S., & Sutcliffe, K. M. (2003). Management team learning orientation and business unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 552–560. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.3.552>
- Cassell, C., & Symon, G. (2004). *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research*. *Athenaeum Studi Periodici Di Letteratura E Storia Dell Antichita*, 388. <https://doi.org/Book>
- Crossan, M., Lane, H., & White, R. E. (1999). An Organizational Learning Framework: From Intuition to Institution Author (s): Mary M. Crossan, Henry W. Lane and Roderick E. White Source: *The Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 3 (Jul., 1999),

pp. 522-537 Published by: Academy. *Academy of Management Proceedings*, 24(3), 522–537. <https://doi.org/10.2307/259140>

Decuyper, S., Dochy, F., & Van den Bossche, P. (2010). Grasping the dynamic complexity of team learning: An integrative model for effective team learning in organisations. *Educational Research Review*, 5(2), 111–133. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2010.02.002>

Edmondson. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, 44(2), 350–383.

Edmondson, A. C. (2002). The local and variegated nature of learning in organizations. *Organization Science*, 13(2), 128–146. <https://doi.org/10.1287/orsc.13.2.128.530>

Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247–273. <https://doi.org/10.1080/158037042000225245>

Fiol, C. M., & Lyles, M. A. (1985). Organizational Learning. *The Academy of Management Review*, 10(4), 803–813.

Fullan, M. (2011). Choosing the Wrong Drivers for Whole System Reform. Centre for Strategic Education Seminar Series, 204 (April).

Heilbron, B. (2019). Lerarentekort in het basisonderwijs verder toegenomen - NRC. Retrieved July 15, 2019, from www.nrc.nl/nieuws/2019/07/08/lerarentekort-in-het-basisonderwijs-verder-toegenomen-a3966422

Hargreaves, A. (2000). Four ages of professionalism and professional learning. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, 6(2), 151–182. <https://doi.org/10.1080/713698714>

Huber, G. P. (1991). Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures. *Organization Science*, 2(1), 88–115. <https://doi.org/10.1287/orsc.2.1.88>

- Imants, J., Wubbels, T., & Vermunt, J. D. (2013). Teachers' Enactments of Workplace Conditions and Their Beliefs and Attitudes toward Reform. *Vocations and Learning*, 6(3), 323–346. <https://doi.org/10.1007/s12186-013-9098-0>
- InnovatieImpuls Onderwijs, Kohnstamm Instituut, & Hogeschool van Amsterdam. (2014). Impulsen voor vernieuw(en)d onderwijs. Samenvatting eindrapport. Retrieved from www.innovatieimpulsonderwijs.nl
- King, N. (n.d.). Template Analysis - University of Huddersfield. Retrieved January 19, 2018, from <https://research.hud.ac.uk/research-subjects/human-health/template-analysis/>
- King, N., & Brooks, J. (2012). Qualitative psychology in the real world: The utility of template analysis. *British Psychological Society Annual Conference*, 1–17. <https://doi.org/http://eprints.hud.ac.uk/13656/>
- King, N., Horrocks, J. & Brooks, J. (2019), *Interviews in qualitative research*, London, Sage
- Kolb, D. A. (1984). Experiential learning: experience as the source of learning and development, (December).
- Levitt, B., & March, J. G. (1988). Organizational Learning. *Annual Review of Sociology*, 14(1), 319–338. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/B978-0-08-044894-7.00006-3>
- Little, J. W. (1990). The persistence of privacy: Autonomy and initiative in teachers' professional relations. *Teachers College Record*, 91(January 1990), 509–536.
- Meirink, J. A., Imants, J., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2010). Teacher learning and collaboration in innovative teams. *Cambridge Journal of Education*, 40(2), 161–181. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2010.481256>
- Miner, A. S., & Mezias, S. J. (1996). Ugly Duckling No More: Pasts and Futures of Organizational Learning Research. *Organization Science*, 7(1), 88–99. <https://doi.org/10.1287/orsc.7.1.88>

- Ministerie OCW. (2017). Introductiedossier Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Nembhard, I. M., & Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behaviour*, 27(2), 941–966. <https://doi.org/10.1002/job>
- OECD. (2016). Trends shaping education 2016 (Trends Shaping Education). OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/trends_edu-2016-en
- Onderwijsgeschiedenis - Onderwijs en opvoeding in de 20e eeuw. (n.d.). Retrieved 2018 from "<http://www.onderwijsgeschiedenis.nl/Tijdvakken/Onderwijs-en-opvoeding-in-de-20e-eeuw/>"
- Platform Onderwijs 2032. (2016). Ons onderwijs 2032. Eindadvies. Retrieved from <http://ononderwijs2032.nl/wp-content/uploads/2016/01/Ons-Onderwijs2032-Eindadvies-januari-2016.pdf>
- Ruijters, M. (2017). Leren in verandering. Over de lerende organisatie, professionele teams en goed werk (Oratie). *M&O 2017 6 Leren in Verandering*, (6), 73–88.
- Ruijters, M. (2012). Double-Loop Learning. In *De canon van het leren. 50 concepten en hun grondleggers* (pp. 197–210). <https://doi.org/10.12806/V1/I1/TF1>
- Shenton, A. K. (2004). Strategies for ensuring trustworthiness in qualitative research projects. *Education for Information*, 22, 63–75.
- Van Der Vegt, G. S., & Bunderson, J. S. (2005). Learning and Performance in Multidisciplinary Teams: The Importance of Collective Team Learning and Performance in Multidisciplinary Teams: The Importance of Collective Team Identification. *The Academy of Management Journal Academy of Management Journal*, 48(3), 532–547. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2005.17407918>

- Van Offenbeek, M. (2002). Processes and outcomes of team learning. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10(3), 303–317.
<https://doi.org/10.1080/13594320143000690>
- Van Roekel - Kolkhuis Tanke, I. (2012). Leren ‘ tussen de neuzen ’, *Ontwikkelen met impact* (5): André Wierdsma over collectief leren. *O&O*, (5), 5–9.
- Van Woerkom, M., & Croon, M. (2009). The relationships between team learning activities and team performance. *Personnel Review*, 38(5), 560–577.
<https://doi.org/10.1108/00483480910978054>
- Vangrieken, K., Meredith, C., Packer, T., & Kyndt, E. (2017). Teacher communities as a context for professional development: A systematic review. *Teaching and Teacher Education*, 61, 47–59. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.10.001>
- Verschuren, P., & Doorewaard, H. (2010). *Designing a Research Project* (2nd ed.).
- Visser, M. (2007). Deutero-Learning in Organizations: A Review and a Reformulation. *The Academy of Management Review*, Vol. 32, No. 2 (Apr., 2007), Pp. 659-667, 32(2), 659–667. <https://doi.org/10.2307/20159263>
- Wageman, R., Hackman, J. R., & Lehman, E. (2005). Team Diagnostic Survey. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 41(4), 373–398.
- Wang, C. L., & Ahmed, P. K. (2003). Organisational learning: a critical review. *The Learning Organization*, 10(1), 8–17. <https://doi.org/10.1108/09696470310457469>
- Weick, K. E., Sutcliffe, K. M., & Obstfeld, D. (2005). Organizing and the Process of Sensemaking. *Organization Science*, 16(4), 409–421.
<https://doi.org/10.1287/orsc.1050.0133>
- Weick, K. E., & Quinn, R. E. (1999). Organizational Change and. *Annual Review of Psychology*, 50, 361–386. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.50.1.361>

Wierdsma, A. (2012). Plek der moeite. In Kluwer (Ed.), *Canon van het leren. 50 concepten en hun grondleggers*. (pp. 457–468). Deventer.

Wonderen, R. Van. (2004). *Innovatie in het primair onderwijs Eindrapport*.

Bijlage A

Interviewleidraad

INTERVIEWLEIDRAAD - Onderzoek Teamleren van docenten en onderwijsvernieuwing in PO			
Onderwerp	Toelichting en vragen	Ruimte voor aantekeningen	div
Vorbereiding			
	<ul style="list-style-type: none"> - Ruimte reserveren, rustige ruimte - Pen/stift/papier - prints van de informatiebrief, informed consent formulier en interviewleidraad - Audio-opnameapparaat (mobiele telefoon) - Schrijfblok en pen voor aantekeningen 		
Inleiding			
Introductie	<p>Kennismaken en bedanken voor deelname</p> <p>Doel van het onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de factoren van teamleren van docenten, die kunnen bijdragen aan succesvolle onderwijsvernieuwing</p> <p>Tutoyeren</p>		
Interview	Het doel is inzicht te krijgen in teamleren van docenten in de context van onderwijsvernieuwing vanuit het gezichtspunt van de respondent door te vragen naar de ervaringen en meningen van de respondent. De tijdsduur is max 40 min (incl toelichting vooraf).		
Reden	Je bent gevraagd om deel te nemen, omdat je -als docent- deel uit maakt van een team, dat concrete taken heeft in de context van onderwijsvernieuwing. De Management of overige medewerkers kunnen, maar hoeven niet deel uit te maken van een team.		
Werkwijze	Ik stel je vragen aan de hand van een vooraf opgestelde topic-lijst. De volgorde van de vragen ligt niet vast. Indien je bepaalde vragen niet wil beantwoorden dan is dat vrij. Je krijgt inzage in het transcript, binnen vier weken na het interview. Je krijgt inzage in onderzoeksresultaten. Check contactgegevens.		
Onderwerpen	Algemene informatie respondent, team en context; Teamleren (wat, hoe, reikwijdte en wanneer; resp. processen, interactie, scope, tijd); Leeropbrengsten; Teamperformance; Onderwijsvernieuwing en mogelijke factoren, die invloed hebben op teamleren en onderwijsvernieuwing		
Vragen	Heb je naar aanleiding van de toelichting en de informatiebrief nog vragen over de gang van zaken of inhoud?		

INTERVIEWLEIDRAAD - Onderzoek Teamleren van docenten en onderwijsvernieuwing in PO			
Onderwerp	Toelichting en vragen	Ruimte voor aantekeningen	div
Informed Consent invullen	Nogmaals toelichting; zie tekst informed consent. Vertrouwelijkheid / anonimiteit, audio opname, vrijwilligheid deelname, mogelijkheid om op ieder moment te stoppen. Daarom wil ik je vragen om deze informed consent in te vullen.		
Situatie / context - Algemene vragen – ‘Setting the scene’			
Persoonlijk	Naam, leeftijd, geslacht, ervaring, vakgebied, klas, in dienst sinds		
Team	Kun je beknopt iets vertellen over de huidige functie die jij bekleedt binnen School X en in welk(e) team(s) jij deelneemt? Mogelijke sub-onderwerpen: Doelstellingen, stabiele samenstelling en hoe lang het team bestaat. Tijdsbesteding in het team (fulltime / klein deel van de tijd). Duidelijke grenzen van het team? Elkaar nodig voor het uitvoeren van de taken en doelstellingen? Persoonlijke verbondenheid met het team? Conditie?		
Organisatie	Op welke wijze geeft de organisatie ondersteuning aan je team?		
1. Teamleren			
1.1. Leerprocessen / activiteiten; wat	Definitie binnen dit onderzoek: de leerprocessen bestaan uit 3 processen: 1) informatie-verwerven (information acquisition) 2) informatieverwerking (distributie en interpretatie) (information processing) 3) informatie opslag en opvraging (information storage and retrieval)		
Vragen 1.1	Voorbeeld vragen: Welke leeractiviteiten worden er binnen jouw team gedaan? Kan je daar voorbeelden van geven.? Welke rol speelden de activiteiten bij het leerproces van het team? Welke hebben jouw voorkeuren en waarom? Welke knelpunten ervaar je? Zie je relaties tussen de activiteiten en successen / mislukkingen van je team of bij andere teams?		

INTERVIEWLEIDRAAD - Onderzoek Teamleren van docenten en onderwijsvernieuwing in PO			
Onderwerp	Toelichting en vragen	Ruimte voor aantekeningen	div
Mogelijke (sub) onderwerpen	<p>Information Acquisitie Informatie verzamelen van boeken, kranten, diverse media, uitproberen van nieuwe methodes of procedures, deelnemen aan activiteiten binnen/ buiten school (cursus, conferentie, workshop), om hulp of advies vragen bij andere teamleden</p> <p>Information Processing feedback geven, uitwisselen van kennis en informatie, uitdagen om vanuit verschillende perspectieven te kijken, ontwikkelen gezamenlijk begrip, bereiken van een duidelijke consensus, zorgvuldig discussiëren over meningen en ideeën van teamleden, verschillen van inzicht adresseren, luisteren naar elkaars ideeën over het werk, overwegen of er betere werkwijzen bestaan, distributie van professionele informatie naar de teamleden</p> <p>Information Storage and Retrieval zorgvuldig vastleggen van afspraken, opslaan van kennis op een toegankelijke plek voor alle teamleden, hergebruiken van de kennis en informatie van eerdere gebeurtenissen, vasthouden aan de gemaakte afspraken, opstellen van standaardprocedures</p>		
1.2 Interactie; hoe	Bij interactie gaat het om de manier waarop (hoe) de leeractiviteiten uitgevoerd worden; denk hierbij bv aan: Story telling, hulp geven en vragen (Aid and assistance), Delen (Sharing), Samenwerken (Joint work), Actie en reflectie		
Vragen 1.2	<p>Welke manieren van interactie komen het meest voor binnen jouw team?</p> <p>Kan je daar voorbeelden van geven?</p> <p>Welke rol speelde de interactie bij het leerproces van het team?</p> <p>Welke hebben jouw voorkeuren en waarom?</p> <p>Welke knelpunten ervaar je?</p> <p>Zie je relaties tussen de manieren van interactie en successen / mislukkingen van je team?</p>		
1.3 Scope	Bij de scope gaat het om de onderwerpen, reikwijdte en de diepgang van de activiteiten van het teamleren. Denk hierbij aan of de onderwerpen gericht zijn op de inhoud of leerling en/of regels, waarden en normen of principes beschouwd worden of verbetering van bestaande werkwijzen, creëren van nieuwe kennis en inzichten of fundamentele vernieuwing. Zijn de onderwerpen vooral gericht op het leren of op de resultaten.		

INTERVIEWLEIDRAAD - Onderzoek Teamleren van docenten en onderwijsvernieuwing in PO			
Onderwerp	Toelichting en vragen	Ruimte voor aantekeningen	div
Vragen 1.3	Wat is de scope van de activiteiten in het team? Wil je vertellen met welke onderwerpen jullie nu bezig zijn en wat jullie beogen te bereiken? Kan je wat vertellen over de haalbaarheid van de scope?		
1.4 Tijd	Bij de factor tijd kan je denken aan hoe vaak; wat is de frequentie van de leeractiviteiten, die jullie uitvoeren. Een ander perspectief is de levenscyclus van het team; zijn er verschillen in de activiteiten, interactie en scope bij de start van het team, nu en in de toekomst.		
Vragen 1.4	Wat is de frequentie van de verschillende activiteiten en manieren van interactie van je team? Hoe ontwikkelt het team zich? Zijn er verschillen in de activiteiten, interactie en scope bij de start van het team en nu? Hoe ziet dit er uit voor de toekomst van het team?		
2. Resultaten teamleren			
2.1 Leerresultaten team	Bij de leerresultaten kan je denken aan verandering van kennis en inzichten, emoties en overtuigingen ten aanzien van bijvoorbeeld teamleren, onderwijspraktijken en onderwijsvernieuwing.		
Vragen 2.1	Welke leerresultaten hebben jullie het afgelopen jaar behaald? Wat zijn volgens jouw de redenen waarom het gelukt is? Had je ook bepaalde leerresultaten verwacht, die niet uitgekomen zijn? Waarom denk je dat die niet uitgekomen zijn?		
2.2 Performance team	Bij de performance van het team gaat het om de mate van efficiency, effectiviteit en innovatie van het team.		
Beschrijving	Efficiënt: Ons team werk efficiënt, spendeert de tijd efficiënt, heeft weinig leerkosten Effectief: Ons team haalt doelstellingen gehaald, voldoet aan de verwachtingen van de stakeholders, heeft skills om van de ervaringen te leren Innovatief: Ons team verbetert en ontwikkelt voortdurend het onderwijsprogramma, ontwikkelt nieuwe manieren om aan de wensen van de school, de arbeidsmarkt en de leerlingen en ouders te voldoen, Ontwikkelt nieuwe materialen en methoden en vindt voortdurend verbeterde manieren om onderwijstaken uit te voeren		
Vragen 2.2	Bij welke beschrijving herken je je team het best of is er een verhouding tussen de 3 performances? Kan je voorbeelden geven van de performance van je team? Zie je een relatie tussen aspecten van het teamleren en de performance?		
3. Onderwijsvernieuwing			

INTERVIEWLEIDRAAD - Onderzoek Teamleren van docenten en onderwijsvernieuwing in PO			
Onderwerp	Toelichting en vragen	Ruimte voor aantekeningen	div
Vragen 3.1	Doelstelling onderwijsvernieuwing. Wat houdt de onderwijsvernieuwing in? Is het doel en de richting 'duidelijk' en 'challenging'. Wat zijn de consequenties? Doen deze ertoe?		
Vragen 3.2	Resultaten organisatieniveau. Wat voor impact heeft de vernieuwing op organisatieniveau? 1st/2nd/ (3rd) order change? Hoe is door het team de link gelegd naar het organisatieniveau? Is de onderwijsvernieuwing duurzaam? Wat zijn de redenen van het realiseren van bereikte impact?		
Vragen 3.3	Hoe kijk je tegen (de betreffende) onderwijsvernieuwing aan? Is het in lijn met je eigen professionele overtuigingen en beelden ten aanzien van onderwijspraktijken? Zijn je beelden gewijzigd in de loop der tijd?		
Toelichting	Toelichting 1st/2nd/3r orde change: resp. verbeteringen efficiency en effectiviteit van bestaande werkwijze betreffen first order of incrementele changes. Vernieuwing van de basis van de werkwijze worden gecategoriseerd als second order of fundamentele changes. Third order changes zijn fundamentele changes waarbij ook de principes ten aanzien van fundamentele onderwerpen wijzigen. Toelichting duurzaam: Een onderwijs vernieuwing wordt als duurzaam beschouwd, wanneer de vernieuwing bijdraagt aan de wettelijke opdracht van de basisschool en de vernieuwing blijft bestaan zonder bijzondere inspanning van (bevlogen) personen of extra budgetten		
4. Overige en afronding			
Vraag 4.1 Factoren	Zijn er op basis van je ervaringen en visie overige factoren, die naar jouw mening invloed hebben op teamleren, de resultaten van het teamleren, de implementatie van de onderwijsvernieuwing of op de relaties daartussen?		
Vraag 4.2 Aanvulling	Heb je nog een vraag of aanvulling?		
Vraag 4.3 Betekenis	Hoe vond je het om dit onderwerp zo te bespreken. Wat neem je mee naar je werk?		
Afronding	Hartelijk dank voor je medewerking. Binnen 4 weken ontvang je het transcript ter beoordeling en je wordt te zijner tijd geïnformeerd over de uitkomsten van het onderzoek. Als er later nog vragen te binnen schieten neem dan gerust contact op.		

Bijlage B

Informatiebrief en Informed Consent

Heidelberglaan 1, 3584 CS Utrecht

Datum

04-04-2019

Onderwerp

Informatiebrief onderzoek

E-mail

r.a.franken2@students.uu.nl



Universiteit Utrecht

INFORMATIEBRIEF OVER HET ONDERZOEK:

“Invloed van teamleren van docenten op onderwijsvernieuwing in het primair onderwijs”

Voor mijn Master Onderwijswetenschappen aan de Universiteit Utrecht zal ik docenten, staf en management van een basisschool interviewen in het kader van mijn afstudeeronderzoek. Het betreft een kwalitatief onderzoek. Voor het onderzoek zoek ik in totaal +/- 15 personen, waarvan zo'n 10-12 docenten en 3 – 5 medewerkers vanuit staf of management. De docenten dienen deel uit te maken van een team dat concrete taken heeft in de context van onderwijsvernieuwing. De overige medewerkers kunnen, maar hoeven niet deel uit te maken van een team. De deelnemers dienen over minimaal twee teams verspreid te zijn en per team zijn er minimaal drie deelnemers.

- **Doel van het onderzoek**

Dit onderzoek is gericht op de teamleren van docenten in het primair onderwijs. Doel van het onderzoek is om meer inzicht te krijgen in de factoren van teamleren van docenten, die kunnen bijdragen aan succesvolle onderwijsvernieuwing, door het geven van inzicht in de ervaringen en meningen van docenten en management en staf die hierbij betrokken zijn. Op basis hiervan worden conclusies en aanbevelingen voor de school en Onderwijsgroep opgesteld.

- **Reden van onderzoek**

Onderwijsvernieuwingen brengen wezenlijke veranderingen met zich mee, die diep ingrijpen op de inzichten en werkwijze van onderwijs. Uit onderzoek blijkt dat onderwijsvernieuwing vaak moeizaam gaat. Leren is een voorwaarde om te veranderen. Een diepgaande vorm van leren, *second order learning*, is nodig om dergelijke veranderingen duurzaam te realiseren. In de bestaande literatuur wordt aangegeven, dat bij onderwijsvernieuwing het leren van docenten zelf een cruciale rol speelt, aangezien zij belangrijke veranderingsagenten zijn. De verwachting is, dat leren op teamniveau een belangrijke schakel is tussen individueel en organisatieleren.

- **Procedure**

Voor dit onderzoek dienen interviews te worden afgenomen bij +/- 15 participanten (docenten en medewerkers met een andere functie). Een interview duurt maximaal 30 minuten. De interviews worden in april en mei afgenomen. De interviews worden afgenomen op de school zelf in een rustige ruimte.

Van tevoren worden de school en de docenten en staf op de hoogte gesteld van het doel en de reden van dit onderzoek. Tijdens het interview worden de participanten niet verplicht tot het antwoorden van vragen als zij dit niet willen. Interviews worden geanonimiseerd verwerkt, zodat die niet te herleiden zijn naar de betreffende persoon. Voor de start wordt toestemming gevraagd voor het maken van een audio-opname, zodat de onderzoeker de interviews kan uitwerken.

Er zal een terugkoppeling plaatsvinden naar de geïnterviewden (via mail of telefonisch), zodat zij instemming kunnen geven met de interpretatie van hun antwoorden. Wanneer de onderzoeker een verkeerde interpretatie heeft geformuleerd of wanneer de geïnterviewde informatie uit het interview niet wil delen, dan wordt dit verwijderd of aangepast.

- **Mogelijke risico's of ongemakken**

Zoals aangegeven, mag de participant kiezen om vragen onbeantwoord te laten. De participant is niet verplicht om antwoord te geven. Daarnaast kan de participant aangeven wanneer hij/zij bepaalde informatie uit het interview niet wenst te delen.

- **Vrijwilligheid van deelname**

Deelname aan het onderzoek is vrijwillig. Hiervoor wordt *informed consent* gevraagd met een getekend formulier als toestemmingsverklaring (zie bijlage). De participant heeft het recht om deelname aan het interview op elk moment te stoppen, zonder opgaaf van reden.

- **Vertrouwelijkheid van de onderzoeksgegevens**

De resultaten van dit onderzoek worden vertrouwelijk en anoniem behandeld. De gegevens van de participanten zullen alleen door middel van codes worden verwerkt. Deze code wordt niet gekoppeld aan persoonlijke gegevens.

- **Nadere inlichtingen**

Mocht u nog vragen hebben over dit onderzoek, kunt u deze sturen naar r.a.franken2@students.uu.nl.

Heidelberglaan 1, 3584 CS Utrecht

Datum

04-04-2019

Onderwerp

Informed Consent

E-mail

r.a.franken2@students.uu.nl



Universiteit Utrecht

TOESTEMMINGSVERKLARING

Onderzoek

“Invloed van teamleren van docenten op onderwijsvernieuwing in het primair onderwijs”

In te vullen door de deelnemer

Ik verklaar hierbij op voor mij duidelijke wijze te zijn ingelicht over de aard en methode van het onderzoek, zoals uiteengezet in de hieraan voorafgaande informatiebrief. Mijn vragen zijn naar tevredenheid beantwoord.

Ik weet dat de gegevens en resultaten van het onderzoek alleen anoniem en vertrouwelijk aan derden bekend gemaakt zullen worden. Mijn persoonsgegevens zullen niet door derden worden ingezien zonder mijn uitdrukkelijke toestemming. Ik begrijp dat audiomateriaal uitsluitend voor analyse en/of wetenschappelijke presentaties zal worden gebruikt.

Ik stem geheel vrijwillig in met deelname aan dit onderzoek. Ik behoud me daarbij het recht voor om op elk moment zonder opgaf van redenen mijn deelname aan dit onderzoek te beëindigen.

Aldus in tweevoud getekend:

Naam deelnemer:

Datum:

Handtekening deelnemer:

In te vullen door de uitvoerende onderzoeker

Ik heb toelichting verstrekt op het onderzoek. Ik verklaar mij bereid nog opkomende vragen over het onderzoek naar vermogen te beantwoorden.

Naam onderzoeker:

Datum:

Handtekening onderzoeker:

Bijlage C

Member Check

Via email

Onderwerp: Validatie Transcript Interview Teamleren – Schoolnaam

Beste *Naam*,

Bijgaand is het transcript van het interview dd. *datum* ter validatie en de scan van de getekende toestemmingsverklaring.

Het transcript is een weergave van ons gesprek. De tekst van de opname is uitgeschreven. Er is gestreefd naar volledigheid en correctheid: de geluidsopname is daarvoor een aantal keren beluisterd. Tekst die niet relevant is (zoals tussenwerpsels, gestotter en herhalingen) is weggelaten. Eventuele taalfouten zijn gecorrigeerd. De transcriptie ligt zo dicht mogelijk bij de woordkeuze van de sprekers.

Het transcript is het vertrekpunt van de analyse. In de teksten, die in het rapport opgenomen worden, zullen geen namen voorkomen.

Wil je aangeven of je akkoord bent met de inhoud van het transcript?

Indien er zaken zijn, die aangepast of verwijderd moeten worden, wil je dat dan aangeven (eventueel door middel van markeringen in de tekst)?

>> Graag zie ik je reactie tegemoet; bij voorkeur zo spoedig mogelijk, maar **uiterlijk graag *datum x***.

>> Bij geen antwoord voor *datum x+1*, ga ik er vanuit dat het goed is.

Nogmaals ontzettend bedankt voor je medewerking en het prettige gesprek!

Vriendelijke groet,

Rody Franken
(06 53371723)

Bijlage D

Ethische overwegingen

Negen ethische overwegingen (King, N., Horrocks, J. & Brooks, J. (2019).

1. *Informed consent*. De participanten zijn vooraf volledig geïnformeerd over de procedure en hebben akkoord gegeven voordat het interview startte.
2. *Confidentiality*. De transcripten zijn geanonimiseerd voordat de analyse startte. De informatie in het rapport is niet direct tot personen te herleiden.
3. *Recht om terug te trekken*. De participanten hadden op ieder moment het recht zich terug te trekken, zonder opgaaf van reden. Dit heeft geen consequenties voor de participant. Dit is vooraf duidelijk gecommuniceerd in de informatiebrief en de informed consent en is voor het interview nog eens aangegeven.
4. *Risico op beschadiging*. Er is tijdens het hele proces voor gewaakt, dat mensen niet beschadigd kunnen worden door dit onderzoek.
5. *Misleiding door participanten*. Misleiding moet te allen tijden voorkomen worden. Dit onderzoek geeft hier weinig aanleiding voor. Er stonden geen belangen op het spel voor de participanten.
6. *Debriefing*. Aan het eind van het interview moet de participant er zeker van zijn, dat het doel van het onderzoek helder is en hoe de data gebruikt worden. In de afronding van en het interview zijn de belangrijkste punten nog eens genoemd.
7. *Gebruik van incentives*. Er zijn geen prikkels gegeven voor deelname aan potentiële participanten. Bij belangstelling zullen de participanten het rapport of een samenvatting van de resultaten ontvangen
8. *Beperkingen van de rol van de onderzoeker*. De rol is beperkt tot de uitvoering van het onderzoek. Vooraf en tijdens het onderzoek bestond er geen professionele of persoonlijke band met de scholen en medewerkers.
9. *Eerlijkheid en integriteit in het research proces*. Eerlijkheid en integriteit in het hele proces is onder meer geborgd door te werken op basis van de richtlijnen van de facultaire ethische commissie (zie Bijlage x).

Bijlage E

Initiële Template

1. TEAMLEREN**1.1 Processen teamleren (wat)**

- 1.1.1 Information acquisition
 - 1.1.1.1 Verzamelen van media
 - 1.1.1.2 Experimenteren
 - 1.1.1.3 Deelnemen activiteiten (binnen, buiten)
 - 1.1.1.4 Advies/hulp vragen
- 1.1.2. Information processing (distributie, interpretatie)
 - 1.1.2.1 Distributie
 - 1.1.2.2 Kennisuitwisseling
 - 1.1.2.3 Co-construction
 - 1.1.2.4 Constructive conflict
 - 1.1.2.5 Reflection
 - 1.1.2.6 Feedback
- 1.1.3 Storage and retrieval Storage and retrieval
 - 1.1.3.1 Vastleggen
 - 1.1.3.2 *Opslaan*
 - 1.1.3.3 Hergebruiken

1. 2 Interactie (hoe)

- 1.2.1 Story telling
- 1.2.2 Aid and assistance
- 1.2.3 Sharing
 - 1.2.3.1 Communicating ideas
 - 1.2.3.2 Discussing experiences of experimentation
 - 1.2.3.3 Individual Problem solving
 - 1.2.3.4 Collective Problem Solving
- 1.2.4 Joint work (learning by doing)
 - 1.2.4.1 Collaboration
 - 1.2.4.2 Cooperation
- 1.2.5 Actie/reflectie
 - 1.2.5.1 Reflection, action
 - 1.2.5.2 No reflection, no action,
 - 1.2.5.3 Reflection, no action
 - 1.2.5.4 No reflection, action,

1. 3 Scope teamleren (reikwijdte en diepgang)

- 1.3.1 Onderwerp (onderwerp/ leerlinggericht)
- 1.3.2 Diepgang/orde (regels/waarden, normen/ principes)

1. 4 Tijd (wanneer)

- 1.4.1 Frequentie (Hoe vaak, wanneer)
- 1.4.2 @ start, nu, toekomst (ontwikkeling)

2. RESULTATEN TEAMLEREN**2.1 Leerresultaten team**

- 2.1.1 Verandering in: kennis en inzichten

- 2.1.2 Verandering in gedrag (actie); bv onderwijspraktijken
- 2.1.3 Verandering in emoties en overtuigingen

2.2 Performance team

- 2.2.1 Team Efficiency
- 2.2.2 Team Effectiviteit
- 2.2.3 Team Innovatie

3. ONDERWIJSVERNIEUWING

3.1 Doelstelling Onderwijsvernieuwing

- 3.1.1 Duidelijk
- 3.1.2 Challenging
- 3.1.3 Consequential

3.2 Resultaten op organisatieniveau

- 3.2.X 1st/2nd/3rd Order change

3.3 In lijn met eigen beelden, beliefs?

4. SITUATIE EN CONTEXT

4.1 Individueel; perspectief teamleden

- 4.1.1 Beelden op onderwijs(vernieuwing) en leren

4.2 Team eigenschappen

- 4.2.1 Boundedness
- 4.2.2 Stable
- 4.2.3 Interdependency
- 4.2.4 Persoonlijke verbondenheid met team (Aff Team Commitm / Coll Team Ident)
- 4.2.5 Conditioes (opt)

4.3 Organisatie

- 4.3.1 Ondersteuning organisatie

Bijlage F

Template na 3 interviews

Codelijst

1. Teamleren

1.1 Processen teamleren (wat)

1.1.1 Information acquisition

1.1.1.1 Verzamelen van media

1.1.1.2 Experimenteren

1.1.1.3 Deelnemen activiteiten (binnen, buiten)

1.1.1.4 Advies/hulp vragen

1.1.2. Information processing (distributie, interpretatie)

1.1.2.1 Distributie > evt subcode: modeling

1.1.2.2 Kennisuitwisseling

1.1.2.3 Co-construction

1.1.2.4 Constructive conflict

1.1.2.5 Reflection

1.1.2.6 Feedback

1.1.3 Storage and retrieval Storage and retrieval

1.1.3.1 Vastleggen

1.1.3.2 Opslaan

1.1.3.3 Hergebruiken

1.1.3.4 Ophalen

1. 2 Interactie (hoe)

1.2.1 Story telling

1.2.2 Aid and assistance

1.2.2.1 Begeleiden zij-instromer

1.2.3 Sharing

1.2.3.1 Communicating ideas

1.2.3.2 Discussing experiences of experimentation

~~1.2.3.3 Individual Problem solving~~~~1.2.3.4 Collective Problem Solving~~*1.2.3.5 Overleggen > in plaats van collective en individual problemsolving*

1.2.4 Joint work (learning by doing)

1.2.4.1 Collaboration

1.2.4.2 Cooperation

1.2.5 Actie/reflectie

1.2.5.1 Reflection, action

1.2.5.2 No reflection, no action,

1.2.5.3 Reflection, no action

1.2.5.4 No reflection, action,

1. 3 Scope teamleren(reikwijdte en diepgang)

1.3.1 Onderwerp (onderwerp/ leerlinggericht) > splitsen in 2items

1.3.2 Diepgang/orde (regels/waarden, normen/ principes)

1. 4 Tijd (wanneer)

1.4.1 Frequentie (Hoe vaak, wanneer)

1.4.2 @ start, nu, toekomst (ontwikkeling)

1.4.3 Beschikbaarheid tijd

2. Resultaten Teamleren

2.1 Leerresultaten team

2.1.1 Verandering in: kennis en inzichten

2.1.2 Verandering in gedrag (actie); bv onderwijspraktijken

2.1.3 Verandering in emoties en overtuigingen

Subniveaus / labels toevoegen: negatieve, neutrale en positieve emoties

2.1.4 *Loslaten traditionele werkwijze*

2.1.5 *Nieuwe werkvormen instructie toepassen*

2.2 Performance team

2.2.1 Team Efficiency

2.2.2 Team Effectiviteit

2.2.3 Team Innovatie

2.3 *Link naar organisatieniveau >> toevoegen?*

3. Onderwijsvernieuwing

3.1 Doelstelling Onderwijsvernieuwing

3.1.1 Duidelijk

3.1.2 Challenging

3.1.3 Consequential

3.2 Resultaten op organisatieniveau

3.2.X 1st/2nd/3rd Order change > in aparte subcodes

3.3 In lijn met eigen beelden, beliefs?

Subcodes toegevoegd: positief - neutraal- negatief

4. Situatie en context

4.1 Individueel; perspectief teamleden

4.1.1 Beelden op onderwijs(vernieuwing) en leren

4.1.2 *Persoonlijke professionele ontwikkeling*

4.1.3 *Persoonlijke verbondenheid team*

4.1.4 *Rol, functie, ervaring*

4.1.5 *Gevoel van veiligheid*

4.2 Team eigenschappen

4.2.1 Boundedness

4.2.2 Stable > Samenstelling (mix, stabiliteit)

4.2.3 Interdependency

4.2.4 *Persoonlijke verbondenheid met team (Aff team commitment / Coll Team ident) Individuele deel ook naar Individueel perspectief*

4.2.5 *Conditie (opt) (hier vallen een aantal zaken onder - sommige toch apart noemen - nieuwe)*

4.2.6 *Team identificatie - commitment*

4.2.7 *Team verantwoordelijkheid, taak (gezamenlijk)*

4.3 Organisatie

4.3.1 Ondersteuning organisatie

4.3.1 Richting, visie, leiding

4.3.1.1 *Vrij laten (n2)*

4.3.2 Resources, middelen

4.3.3 *Fysieke ruimte (n1)*

4.3.4 *Faciliteren, ondersteunen (n5)*

5. *Instructie - Onderwijs* *Vraag of deze relevant is voor de onderzoeksvraag*

- 5.1 *Cooperatief leren*
- 5.2 *Dag-Week indeling*
- 5.3 *Groep - niveau*
- 5.4 *Kerdoelen Leerlijnen*
- 5.5 *Methodes*
- 5.6 *Spelend en handelend leren*

99 Nieuw - overige nog te plaatsen

- 99.1 *Beperking door fysieke ruimte*

De codes in cursief formaat betreffen wijzigingen ten opzichte van de initiële template.

Bijlage G

Memo's: voorbeelden van memo's: 1, 3 en 5

Memos					
Name	Codes	Referenc	Modified On	Modified By	
0 Memo tav onderwijsvernieuwing check consequenties	0	0	13-6-2019 17:50	RA	
1 Nieuwe thema's codes na Interview 1	0	0	1-6-2019 16:52	RA	
2 Nieuwe thema's en bevindingen bij Interview 2	0	0	25-5-2019 14:30	RA	
3 Interview 3 aantekeningen	0	0	25-5-2019 14:31	RA	
4 Aantekeningen nav interview 4	0	0	13-6-2019 17:50	RA	
5 Aantekeningen bij Interview 5	0	0	13-6-2019 17:50	RA	
6 Aantekeningen bij Interview 6 (7e gecodeerde interview)	0	0	6-6-2019 15:14	RA	
7 Aantekeningen bij Interview 7 (6e gecodeerde interview)	0	0	13-6-2019 17:50	RA	
8 Aantekeningen bij Interview 8	0	0	13-6-2019 17:50	RA	
M1 Alg - Memo na 3 interviews - FB	0	0	13-6-2019 19:00	RA	
M2 Alg - Memo na de 1e 6 interviews	0	0	13-6-2019 18:46	RA	
M3 Alg - Memo - na laatste	0	0	13-6-2019 19:00	RA	

Figuur G.1 Overzicht memo's

Memo1 – Bij codering Interview 1

Voorlopig toegevoegd omdat het een aantal malen naar voren kwam:

- 5. Instructie en onderwijs zelf met onderliggende onderwerpen.

Later beoordelen in hoeverre het relevante items zijn en /of onder andere thema's geplaatst kan worden.

Genoemd zijn:

Dag-week-indeling - in het kader van de planning samen maken met het docententeam

Groep-niveau - onderwijs geven in de groep A / B versus niveaugroepen

Kerdoelen, leerlijnen - eisen waaraan het onderwijs moet voldoen vanuit de school

Methodes - leermethodes voor bepaalde vakken, die de school hanteert

Spelen en handelend leren - een actieve leervorm van de kinderen

Coöperatief leren - een leervorm waarbij de kinderen met elkaar samenwerken

Ook toegevoegd:

- Nieuw - overige nog te plaatsen

Bedoeld voor onderwerpen die voorkomen te registreren. dit kunnen uiteenlopende onderwerpen zijn. Ook hiervan later beoordelen hoe deze te structureren en of ze relevant blijken te zijn / samen vallen met andere onderwerpen.

- Beperking: fysieke ruimte:

Doordat de 2 parallelklassen ver uitelkaar liggen geeft het een beperking op sommige nieuwe onderwijsvormen, waarbij ze de klassen tijdens het onderwijs nog meer wil mixen. Dit onderwerp kan evt ook omgedraaid worden naar een conditie of voorwaarde voor onderwijsvernieuwing.

=> later beslissen

Toevoegingen bij reeds gedefinieerde thema's

1. Teamleren: 1.3 Scope TL: Onderwerp gesplitst in Domeingericht en Skills - leerlinggericht

2. Resultaten van Teamleren:

- onder 2.1 Leerresultaten toegevoegd:

Loslaten traditionele werkwijze

Nieuwe werkvormen instructie toepassen

- Bij emoties en overtuigingen: negatieve / neutrale en positieve (emoties - leerresultaten) toegevoegd. Ook gekeken of automated insight voor sentiment gebruikt kan worden in NVivo; dat is echter niet ingericht voor de Nederlandse taal.

Opmerking: positieve/neutrale/ negatieve beoordeling komt ook voor onder Alignment met eigen beelden. Later bepalen of samenvoegen zinvol is in bv een apart item 'Attitude' of 'Beleving'.

3. Onderwijsvernieuwing nog geen wijzigingen

4. Situatie context

- Onder Individueel perspectief: toegevoegd persoonlijke professionele ontwikkeling (komt ook voor bij deelnemen aan activiteiten)

- Onder Ondersteuning organisatie: Fysieke ruimte (zie ook opm eerder)

- Onder Team eigenschappen: Samenstelling: toevoegen? vanwege aspecten als grootte en mix aan ervaring - apart item of samen met stabiliteit (verandert het vaak van samenstelling) > Samenstelling (mix, stabiliteit)

-

Memo3 – Bij codering Interview 3

Overleggen komt - ook al bij de eerste 2 interviews- regelmatig terug. Daarom besloten er voornamelijk een aparte code voor te maken; onder Delen. >> Interview 1 en 3 daar ook op aanpassen.

Overwegingen- aantekeningen:

Wat zijn opvallende thema's na 3 interviews:

Interviews zijn gehouden met redelijk succesvolle teams

- Veel overleg, veel delen, hoge frequentie
- Veel samenwerking, veel co-constructie
- Grens verleggen van eigen klas naar alle klassen binnen team (mijn en dijn loslaten)
- Feedback, veilig voelen, open staan en willen leren, er niet alleen voor staan
- Bij reflectie wordt echt gekeken naar wat nodig is, los van bestaande methodes
- Na reflectie ook actie - en experimenteren

- Opbrengsten:

- Minder stress, meer tijd, meer plezier voor de leerkrachten
- Positieve leereffecten voor de leerlingen en plezier, ouders positief

- Potentiele beperkingen:

- Fysieke ruimte - om de onderwijsvernieuwing uit te kunnen voeren - bv werkvormen
- Voldoende tijd beschikbaar > door teamgrootte/samenstelling/mix, maar ook door ambitieniveau: niet teveel tegelijk

Wat niet verwacht/ van te voren bij stil gestaan:

- Beperking fysieke ruimte
- Dat het bij succes zoveel rust en nul-stress en kan geven

(- In later interview: gevaar gebrek docenten - pm)

Memo5 – Bij codering Interview 5

Meest gebruikte codes :

Teamverantwoordelijkheid, taak
 Samenstelling (mix, stabiliteit)
 Conditie
 Richting, visie, leiding
 Positief (alignment)
 Duidelijke doelstelling
 Frequentie
 Ontwikkeling in tijd
 Collaboration
 Reflectie en actie
 Co-constructie
 Positief (emoties - leerresultaten)
 Efficiency team
 Effectiviteit team
 Het gaat echter niet alleen om kwantiteit; ook wat gezegd wordt.

Nieuwe codes:

Lerarentekort opvangen-voor zijn (n5)
 Ondersteuning vanuit organisatie:
 Coaching, begeleiding (n5)
 Ontlasten in taken (n5)
 Faciliteren, ondersteunen (n5)
 Opleidings en ontwikkelmogelijkheden (n5)

Totaal 116 codes... kijken wat gecombineerd kan worden / kan vervallen.

Merge: link naar organisatie (resultaten) met Teamoverstijgend (scope TL)

Merge: Advies - hulp (Informatie verwerven) met Hulp en Assistentie (Interactie) - nieuwe naam helpen en begeleiden

Begeiden zij-instromer mergen met Helpen en begeleiden

Mergen beide vormen van probleemoplossing (collectief en individueel) met overleggen

Merge: Vastleggen, Opslaan, Ophalen en Hergebruiken in Opslaan en ophalen informatie > Vastleggen en hergebruik

Merge: Distributie en Modeling in Kennisuitwisseling; Kennisuitwisseling is zowel zenden (distributie) als ontvangen

Merge collaboration en Cooperation in Joint Work (learning by doing) - nieuwe naam Samenwerken - Het onderscheid tussen collaboration en cooperation lijkt hier niet relevant; het gaat vooral om het samenwerken.

Merge: Beelden op onderwijs(vernieuwing) en leren (individueel perspectief) naar Alignment met eigen beelden, overtuigingen (Onderwijsvernieuwing)

Veiligheid (individueel perspectief) met Conditie (Teameigenschappen)

Merge: Ontlasten van taken, Coachen- begeleiden en Ontwikkel en opleidingsmogelijkheden met Faciliteren, ondersteunen

Overweging of 5. Instructie - Onderwijs van belang is; Wel nuttig om een beeld te krijgen waar men inhoudelijk mee bezig is; maar hoeft niet in die mate van detail; is feitelijk scope van de onderwijsvernieuwing: onderwijspraktijk/ domein. leerlingengericht (skills)

Bij 99 nog te plaatsen - later besluiten:

Beperking door fysieke ruimte (n1) > mogelijk beperking bij onderwijsvernieuwing

Kenmerken leerlingenpopulatie (n4) > bij situatie context

Lerarentekort opvangen-voor zijn (n5) > of beperking onderwijsvernieuwing of doelstelling

Manieren van meten, volgen, beoordelen (n4) > wordt niet vaak expliciet genoemd; mogelijk wel relevant > bij resultaten en/of Onderwijsvernieuwing - resultaten leerlingen

=> gekozen om voorlopig onder resultaten leerlingen te hangen (zou ook andersom kunnen)

Apart thema gemaakt voor Beperking Onderwijsvernieuwing (potentiele grote issues / risico's) : met fysieke ruimte, leraren tekort

Naar aanleiding van bovenstaande de codes verder genummerd en de beschrijvingen (tm niveau 2) toegevoegd.

Los van de inhoud zijn dit de items die het meest genoemd zijn: # > 15

Name	Files	References
1 Teamleren	5	174
1.1 Proces Teamleren	5	62
1.1.1 Informatie verwerven (acquisitie)	4	17
1.1.2 Informatie verwerken	5	36
1.2 Interactie	5	60
1.2.2 Delen	5	19
1.2.3 Samenwerken	5	19
1.3 Scope TL	5	20
1.4 Tijd	5	31
2 Resultaten van Teamleren	5	74
2.1 Leerresultaten team	5	38
2.1.3 Gedrag (actie)	5	23
2.2 Performance team	5	36
Efficiency team	5	15
3 Onderwijsvernieuwing	5	53
3.1 Doelstelling Onderwijsvernieuwing	5	23
3.3 Alignment met eigen beelden, overtuigingen	5	19
4 Situatie - Context	5	122
4.1 Individueel perspectief	5	17
4.2 Echt team	5	67
4.2.5 Conditie	5	15
4.2.6 Teamverantwoordelijkheid, taak	5	18
4.3 Ondersteuning vanuit Organisatie	5	35
4.3.1 Richting, visie, leiding	4	15
5 Instructie - Onderwijs (n1)	5	24

Bijlage H

Logboek

Datum	Onderwerp	Toelichting
4 feb -	Informatiebrief	Verwerking feedback op plan
17 maart	Informed Consent Topic lijst	<p>Informatiebrief en in informed consent in concept opgezet.</p> <p>Naar aanleiding van feedback tav topics en TK op plan en meeting 6-3, de Topiclijst met literatuur verwijzingen en structuur aangepast, verwerking in tekst TK en rapport volgt later. Hiervoor nog extra literatuur gelezen en bronnen toegevoegd.</p> <p>> Feedback op het plan (oa) en wijze van verwerking (hoofdpijnen):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tav teamleren is meer te zeggen => verwerkt : welke activiteiten / processen (wat) en de soort interactie (hoe) hebben meer aandacht gekregen - Niet alles was relevant voor het onderzoek => meer focus creëren op het teamleren zelf, de resultaten daarvan en de link met onderwijsvernieuwing - Relatie tussen 2nd order veranderen en leren explicieter maken (onderwijsvernieuwing moet minimaal een 2nd order change zijn => daarvoor is minimaal 2nd order leren nodig) <p>6-2 Theme meeting mbt interviews - voor alle groepen LiO</p> <p>6-3 Meeting mbt analyse en individuele afstemming</p>
5 maart -	Vorbereiden	Diverse contacten - contactpersoon school voor participanten (mail en telefoon).
17 april	afspraken interviews	<p>Door persoonlijke omstandigheden was contactpersoon een tijd beperkt bereikbaar en was de doorlooptijd lang voordat concrete afspraken gemaakt konden worden. Het streven werd vervolgens om de interviews in april te kunnen houden voor de meivakantie.</p> <p>De meivakantie is al een week eerder dan de wettelijke week; direct na Pasen. dat betekent dat de scholen vanaf 19 april op goede Vrijdag al gesloten zijn en de scholen druk zijn met Paasontbijt en afsluiting voor de vakantie. Om de belasting op de mensen van de scholen te beperken werd voorgesteld om de interviews over 2 scholen te spreiden. De eerste interviews van een school zouden op vrijdag 12-4 en dan op woensdag 17-4 plaatsvinden. Echter door</p>

Datum	Onderwerp	Toelichting
		<p>drukte, ziekte etc werd dit alles gecancelled. Ondertussen zag de 2e school er ook van af. Uiteindelijk voorgesteld om de interviews dan in de weken na de meivakantie uit te voeren; vanaf 6 mei. Daarbij gevraagd of het mogelijk was al was het maar een (1) interview voor de vakantie uit te voeren, zodat ik een start kon maken.</p> <p>Uiteindelijk konden er toch alvast 3 interviews op 17 april plaats vinden op school 1.</p> <p>4-4: Informatiebrief gestuurd aan contactpersoon onderwijsgroep</p> <p>7-4: Akkoord school 1, intentie voor afspraken op 12- en 17/4 gemaakt met directeur school 1</p> <p>11-4: Berichten dat het toch niet haalbaar was van school 1 en 2</p> <p>Diverse afstemmingen Contactpersoon onderwijsgroep - directeur scholen 1 en 2 en onderzoeker</p> <p>15-4: afspraak voor 3 interviews op 17-4 bij school 1</p> <p>17-4: telefonisch gesprek: afspraak voor 5 interviews op 15 mei bij school 2 (omdat 8-5 niet mogelijk is); datum valt samen met UU activiteiten => verzoek tot wijziging</p> <p>17-4: bevestigingsmail gestuurd met de afspraken en een aangepaste informatiebrief, inclusief informed consent</p> <p>17-4: eerste 3 interviews gehouden op school 1</p>
1-apr	Topic lijst en Interviewvragen verder ontwikkeld en in lijn gebracht met elkaar	<p>Op basis van de topic lijst zijn de interview vragen opgesteld. Dit is een iteratief proces. De hoofd onderwerpen zijn: - Teamleren met de focus op de processen (wat), de soort interacties (hoe), de scope en tijd (wanneer)- De resultaten van het teamleren; leer resultaten en performance van het team- Onderwijsvernieuwing; met betrekking tot de doelstellingen soort verandering en de overtuigingen van de docenten- Situatie en context op individueel, team en organisatie niveauDe opzet is, dat er in het interview in eerste instantie ingegaan wordt op de persoonlijke gegevens, de rol in het team en de ondersteuning van de organisatie. Dit is bedoeld om de context helder te krijgen ('setting the scene') en een vertrouwde situatie te creëren met de geïnterviewde. Daarna wordt ingegaan op achteen volgens het teamleren (wat, hoe, scope en wanneer), de resultaten daarvan en de effecten op onderwijsvernieuwing.</p>

Datum	Onderwerp	Toelichting
7-apr	Template - initiële opzet	Met de Topic lijst en Interview vragen is een eerste opzet voor de template geformuleerd. deze is gebaseerd op de codeboom waarin de hierarchie van de thema's en subthema's zijn weergegeven. De categorieën zijn verdeeld in de 4 genoemde hoofonderwerpen: teamleren, resultaten, onderwijsvernieuwing en de situatie. Omdat de focus op het teamleren ligt hebben de processen en de wijze van interactie -voorlopig- de meeste niveau's.
7-apr	Interviewvragen en-leidraad	De vragen zijn verder aangepast en aangevuld, naar aanleiding van de initiële opzet voor de template met de kernconcepten en de subaspecten. De complete interviewleidraad is afgerond, inclusief de voorbereidende activiteiten en inleiding Bij de vragen wordt eerst -als nodig- een toelichting gegeven op hoe de onderzoeker bepaalde begrippen interpreteert. Vervolgens worden vragen gesteld, die vooral gericht zijn op wat en hoe het teamleren plaatsvindt en de persoonlijke ervaringen en meningen daarover.
9-apr	Interviewvragen en-leidraad, topic list, initiële codelijst > TA template	Concept versies van de volgende documenten gestuurd naar de studiebegleider en 10-4 besproken A) Interviewleidraad B) Topic-list C) Codelijst / TA initiële- mogelijke opzet Div input en klad info Voor de volledigheid heb ik ook de informatiebrief en informed consent toegevoegd.
10-apr	Interviewvragen en-leidraad, topic list, initiële codelijst > TA template	De concepten, opzet en aanpassing van de topiclijst, interviewleidraad en de initiële opzet van de template zijn besproken mbt inhoud, structuur en volgorde extra bronnen. 'Er vanuitgaande dat de onderwerpen door de theorie gedekt zijn', kan de onderzoeker aan de slag met de de documenten. Wanneer een bepaald begrip - zoals bijvoorbeeld efficiënt - niet duidelijk gedefinieerd wordt in de theorie, dan kan dit ook aan de participanten gevraagd worden. De vragenlijst wordt hierop aangepast. Tav de template is een opmerking gemaakt over, dat het aantal niveau's; echter de TA laat toe dat er verschillende niveau's zijn. Na het afnemen van ongeveer

Datum	Onderwerp	Toelichting
		3 interviews zal de template aangepast worden. De clustering en het aantal niveaus zal dan en later beschouwd worden.
11-apr	Afmelding	Bericht ontvangen, dat er geen interviews kunnen plaatsvinden op vrijdag 12-4 en dat het niet mogelijk is voor de mei vakantie Ook de andere school komt met een bericht dat het af wil zien van deelname
11-apr	Planning interviews	Alternatieve voorstellen gedaan om dan na de meivakantie interviews te kunnen afnemen Scenario's planning beschouwen
15-apr	Nieuwe afspraken	Afspraken voor 17-4 (toch 3 interviews voor de meivakantie) en na de meivakantie gemaakt Consequenties planning verwerken
17-apr	Interviews	Eerste 3 interviews op school 1: 3 leerkrachten
19-apr	Transcriberen	Uitproberen verschillende ondersteunende tools voor transcriberen met 1e interview (en codeer tools)
20-apr	Evaluatie interviews	Tijd - to the point - check vragen Mogelijk starten (na context) met vragen mbt onderwijsvernieuwing of iig doel en opdracht Opnieuw evalueren na coderen; checken op opvallende thema's
26 – 29-apr		Interview 1 getranscribeerd - nog laatste check nodig na transcripten 2 en 3
26 apr – 2 mei	Transcriberen	Interviews 1 – 3 verder transcriberen en versturen voor een member check (participant validatie) van het transcript Door de schoolvakantie zal de reactie nog uitblijven Aanpak is om wel te starten met coderen, alhoewel dat eigenlijk pas gewenst is na de ontvangen validatie. Doel is om ervaring op te doen en alvast tot een (eerste aanpassing van) het template te komen en op basis daarvan de eerste opvallende thema's te onderscheiden
2-mei	Member check	Transcripten van interviews 1, 2 en 3 gestuurd voor member check
2 - 5 mei	Coderen	Namen omgecodeerd tbv de vertrouwelijkheid. Daarvoor een lijst van 100 codes gegenereerd bestaande uit 6 posities: Hoofdletter, 3 kleine letters 2 cijfers met een random codegenerator. https://www.randomcodegenerator.com/nl/generate-codes . Deze lijst van codes zijn ingeladen in excel en met behulp van de random functie in een willekeurige volgorde gesorteerd. Interview 1























Datum	Onderwerp	Toelichting
		coderen; vragen: Is het wijs op zo hoog / laag mogelijk niveau te coderen en wat is de 'ideale' lengte van een tekstfragment? Gekeken naar voorbeelden: zie beide. Is het erg als een stuk tekst onder meerdere codes valt? Zie in voorbeelden en theorie, dat dit OK is. Naast de codes obv TK; ook gebruik gemaakt van autocoderen: van de hoofdvragen (hoofdthema's), moet later beoordelen of dat helpt in de analyse.
6 - 10 mei	Coderen	Interviews 1-2 verder coderen Zie memo bij interview 1 mbt de aanpassingen van de codes
10-mei	Interviews	Drie interviews gehouden met: <ul style="list-style-type: none"> - Docent van groep 4, - Coördinator bovenbouw en - Docent groep 8 <p>Het geplande interview met docent van groep 5 kon vanwege persoonlijke omstandigheden niet plaatsvinden. Dit heeft alsnog op 17-5 plaatsgevonden.</p> <p>Bij interview 4, na onderwerp context, eerst gevraagd over onderwijsvernieuwing, omdat dit bij de vorige interviews aan het eind kwam. Hierdoor daar meer informatie over gekregen. de vragen daarna over de processen en interactie leken daardoor 'dubbel' gesteld te worden.</p>
11 - 12 mei	Coderen	verder coderen 2, poster maken
14-mei	Poster	Afronden
15-mei		Bijeenkomst thesisgroep - posters en afspraken data en peers
16-mei	Interview	Een interview gehouden met <ul style="list-style-type: none"> - Docent van groep 4 van school 2
17-mei		Interview met docent groep 5 - school 1 (interview dat vorige week geen doorgang kon vinden)
18 - 20 mei		Verder coderen interview 2 en 3 Zie memo's bij interviews 2 en 3 voor opmerkingen bij de codes
20-mei	Peerfeedback NVivo	NVivo bestand met 3 interviews gecodeerd voor Peerfeedback gestuurd plus excels met interviewvragen, initiele template etc. zie apart tabblad voor feedback

Datum	Onderwerp	Toelichting
	Vragen NVivo codes	Vragen / aandachtspunten peers vooraf Praktische zaken: Hoe / Wel / niet gebruik van de nummering in NVivo (deels handig om te ordenen) Lengte tekstfragmenten Meerdere codes op een teksfragment. Mate van detail, Inhoudelijk zaken die opvallen Gebruik NVivo - memo's en andere zaken? Codes die nu nog niet veel gebruikt zijn al verwijderen? Of laten staan, totdat alle interviews verwerkt zijn en dan evt verwijderen, herstructureren etc? Laatste is voorlopig mijn keuze. Is het nodig een inhoudelijke samenvatting te maken per interview? > Ik verwacht niet > analyse ob de thema's/codes
20-mei	Transcriberen	Interview 5 getranscribeerd - concept
	Member Check	Akkoord Participant 3 ontvangen
21-mei		Peerfeedback op codes terug ontvangen, => zie memo in NVivo voor complete FB
22-mei	Verwerking en overwegingen	Voorlopig het aantal niveaus van codes handhaven en bij analyse / resultaten mogelijk samenvoegen > geen zaken te vroeg uitsluiten Het wijzigen: verwijderen van -nog niet gebruikte codes - en samenvoegen pas later in het proces doen De beschrijving van de codes en de citaten sowiesoep oppakken De combinatie codes - tekstfragmenten werd logisch gevonden
22,23 mei	Transcriberen	Interview 4 getranscribeerd - concept
24-mei	Transcriberen	Interview 6 getranscribeerd tot helft
	Member Check	Akkoord Participant 2 ontvangen Reminder gestuurd naar Participant 3 met aanvulling: "bij geen antwoord, ga ik ervan uit dat het goed is"
25-mei	Member Check	Transcripten van interviews 4 en 5 afgerond en gestuurd voor member check Akkoord Participant 1 ontvangen Coderen interview 4 en deel van 5
26-mei	Transcriberen	Interviews 6 afronden, 7 gestart
	Codelijst	aanpassing codeboom
	Member Check	Transcript van interviews 6 afgerond en gestuurd voor member check Akkoord Participant 5 ontvangen

Datum	Onderwerp	Toelichting
27-mei	Transcriberen en member check	Transcript van interview 7 afgerond en gestuurd voor member check
27 - 29-5	Coderen	Interview 7 (ipv interview 6) – ivm mogelijk nieuwe inzichten Definitieve codelijst maken Zie memos bij ieder interview voor de overwegingen
31-mei - 3-juni	Analyse, Rapport	Analyse beschrijven etc in rapport, concept naar begeleider + mail met status
3- 4 juni	Transcriberen	Interview 8 transcriberen en verzenden voor member check
5-10 juni	Coderen	De laatste 2 interviews gecodeerd, geen nieuwe codes meer nodig => saturatie
	Analyse	Na afloop van het coderen en de analyse is het evaluatierapport van School2 van de pilot beoordeeld. Doel hiervan was om de geloofwaardigheid van de resultaten uit de interviews te toetsen. Op basis van de bevindingen uit het evaluatierapport is geen aanleiding gevonden om te constateren dat de resultaten uit de interviews niet overeenkomen met de werkelijkheid. Een meer gedetailleerde beschrijving is in een memo vastgelegd. Deze activiteit is te licht bevonden voor triangulatie, daarom is het uit het rapport gehaald.
18-juni	Member Check Rapport afronden	Expliciet akkoord van participant 8 ontvangen

Bijlage I. Definitieve Template: tm 2° niveau

De gewijzigde codes ten opzichte van de initiële template zijn te herkennen aan (nx) achter de naam

Naam	Omschrijving	Kleur
1 Teamleren	Op welke wijze de participanten het teamleren toepassen en ervaren	
1.1 Proces Teamleren	Welke activiteiten en processen het team uitvoert - Wat?	
1.2 Interactie	Welke manieren van interactie gebruikt worden bij de leeractiviteiten - Hoe?	
1.3 Scope TL	Wat is de reikwijdte, onderwerp, omvang en diepgang van het teamleren	
1.4 Tijd	Wanneer en hoe vaak worden teamleeractiviteiten gedaan? Ervaart de docent een verschil bij start nu en de toekomst? Is er tijd beschikbaar voor die activiteiten?	
2 Resultaten van Teamleren	Hoe de resultaten van het teamleren gezien worden op het gebied van het leren zelf en de effecten op performance van het team	
2.1 Leerresultaten team	Hoe de leerresultaten van het team ervaren worden door de betrokkene, door verandering in kennis en inzichten, emoties en overtuigingen en of verandering in gedrag	
2.2 Performance team	Hoe wordt de performance ervaren op het gebied van efficiency, effectiviteit en innovatie? Tijd, leerkosten? Doelstellingen, verwachtingen stakeholders, leren van ervaringen? Voortdurende ontwikkeling en verbetering?	
3 Onderwijsvernieuwing	Hoe de onderwijsvernieuwing ervaren wordt door docenten en management	
3.1 Doelstelling Onderwijsvernieuwing	Hoe de respondenten de doelstelling en consequenties van de onderwijsvernieuwing beleven	
3.2 Verandering op Organisatieniveau	Hoe de (beoogde/gerealiseerde) verandering ervaren wordt; van oppervlakkige tot fundamentele veranderingen (1st, 2nd, 3rd order change)	
3.3 Alignment met eigen beelden, overtuigingen	In welke mate de persoonlijke beelden en overtuigingen in lijn zijn met de doelstellingen van de onderwijsvernieuwing	
3.4 Resultaten Leerlingen (n2)	Hoe de docenten en school het effect van de onderwijsvernieuwing in de resultaten van de leerlingen zien; in bv plezier, toetsresultaten, tevreden ouders, doorstroming naar VO	
4 Situatie - Context	Wat de perceptie van betrokkene is van de situatie en context op individueel, team en organisatie niveau en de leerlingen	
4.1 Individueel perspectief	Hoe de betrokkene zijn rol, ervaring en relatie met het team ervaart	
4.2 Echt team	Wat de perceptie van betrokkene is of het team een 'echt team' is in bv de samenstelling, betrokkenheid, samenwerking en gezamenlijkheid.	
4.3 Ondersteuning vanuit Organisatie	Hoe betrouwbare de ondersteuning vanuit de organisatie aan de teams ervaart	
4.4 Kenmerken leerlingenpopulatie (n4)	Wat de beelden zijn van de leerlingen populatie, zoals behoefte, niveau en achtergrond, hoe worden deze vertegenwoordigd (ouders)?	
5 Instructie - Onderwijs (n1)	Welke soorten en aspecten van onderwijs genoemd worden in het kader van de onderwijsvernieuwing	
6 Beperkingen op Onderwijsvernieuwing (n5)	Grote issues / risico's die kunnen leiden tot beperkingen op onderwijsvernieuwing	
6.1 Beperking door fysieke ruimte (n1)	Invloed van de bestaande fysieke ruimte op de mogelijkheden voor onderwijsvernieuwing. Wanneer de bestaande fysieke ruimte moeilijk / niet aan te passen is aan de wensen/eisen als gevolg van de gewenste nieuwe werkvormen, groepsverdeling, activiteiten	
6.2 Leerkrachten tekort (n5)	Invloed van een potentieel tekort aan docenten op onderwijsvernieuwing	

Bijlage J

Definitieve template met citaten

Codes	Citaat	Partici- -pant	Bron- -nen	Referen- -ties
1 Teamleren	Ja, ik denk dat ik dan bij groep 4 uitkom als het mooiste voorbeeld van een, naar mijn idee, heel goed functionerend team. Het zijn twee groepen die we hebben en daar hebben het afgelopen jaar vier leerkrachten gewerkt die naar mijn idee op een hele snelle, mooie manier allerlei ideeën die ze samen hebben over wat te doen in de klas, hoe het aan te pakken, nieuwe ideeën, oude ideeën... op een hele creatieve manier met elkaar inzetten. Dat écht gebruik wordt gemaakt van elkaars talent. Dat doen ze waanzinnig goed. En daardoor allerlei nieuwe dingen proberen, zonder het oude uit het oog te verliezen. Ja, dat vind ik bij die groepen 4 een heel goed voorbeeld.	5	8	320
1.1 Proces Teamleren	Die duikt er dan in en een volgend moment dat we samen zijn, elke maandag, bespreken we het. Dan heeft ze gezegd "Nou ik heb wat dingen gevonden" en dan stuurt ze bijvoorbeeld wat artikelen door. Ja dingen die dus wel of niet werken. Dan lezen we dat allemaal en daarna gaan we met elkaar in gesprek. Wat vonden we ervan en willen we dit gaan uitproberen, verwerken? Dat doen we dus ook en dan slaan we het in onze map op van groep 4 bij Spelling. Ja, het is een digitale map, wel in de One-Drive, dus dat kunnen we ook gewoon thuis openen. Dat slaan we daar dan op zodat we voor volgend jaar ook gewoon alles nog bij de hand hebben.	2	8	102
1.1.1 Informatie verwerven (acquisitie)	Qua informatie verwerven is internet en social media wel echt het stuk waar wij input van krijgen. Ik denk dat we alle vier best wel regelmatig op Pinterest te vinden zijn om nieuwe dingen te zoeken, nieuwe dingen te vinden; nieuwe activiteiten.	1	7	25
1.1.1.1 Deelnemen aan activiteiten - opleiding	Daar hebben we dit jaar ook een opleiding, of cursus, voor gedaan, waardoor we die aanknopingspunten nu wel hebben en dat ook verder kunnen ontwikkelen.	3	3	6
1.1.1.2 Experimenteren	We hebben het erover en we gaan dingen uitproberen, dat doen we gewoon meteen en dan zien we wel waar het schip strandt.	4	7	13
1.1.1.3 Verzamelen van media	Hior93 is de koningin van de tijdschriften, de kranten en de boeken. Dus die komt daar weer dingen in tegen en die neemt dat dan ook weer naar ons mee.	1	4	5

Codes	Citaat	Partici- -pant	Bron- -nen	Referen- -ties
1.1.2 Informatie verwerken	En dan was het heel erg van: "nou, hoe is het nou gegaan, wat heb je nou ingezet?" en dan deed je ook weer leuke ideeën op. Maar je kon ook vertellen van: "Nou ja, het liep gewoon niet en weten niet goed waardoor, heb je tips of advies?".	3	8	65
1.1.2.1 Co-constructie	We bedenken de activiteiten, de coöperatieve activiteiten die we met de kinderen doen zodat beide groepen een gelijk aanbod krijgen. En wat ik hier doe gebeurt boven en wat boven gebeurt, dat komt ook eigenlijk altijd wel naar beneden.	1	7	22
1.1.2.2 Constructive Conflict	Dus dat kan, maar daar moeten we het nog wel even over hebben. Dat soort dingen zitten wel echt VERSCHILLEN in, in opvatting ook en dat vereist nog wel enige discussie.	4	3	5
1.1.2.3 Feedback	Ja, wij hebben heel veel feedback. Vandaag was er bijvoorbeeld wat gebeurd en dan zegt ze: "Heb ik dat goed aangepakt, hoe zou jij dat doen?". Wij zijn daar wel heel veel met elkaar over in gesprek. Ook over wat we NIET zo goed vinden gaan.	2	6	12
1.1.2.4 Kennisuitwisseling	Eigenlijk gaat het zo: we komen allemaal voortdurend dingen tegen, "Oh, ik heb nou wat leuks gezien in een bak met balletjes met allemaal getalletjes erop en daar kun je dan een spel mee doen, voor automatiseren van rekenen."	4	6	14
1.1.2.5 Reflectie	Ook om kritisch te kijken naar wat goed ging en wat fout ging en dat kunnen we elkaar heel makkelijk zeggen, er valt nooit een scheef woord, we staan open voor elkaar...	7	6	11
1.1.3 Vastleggen en hergebruik informatie	En laatst heb ik een handleiding gemaakt zodat een volgende leerkracht die in groep 3 komt dat kan lezen en dat weer kan doorzetten.	3	6	10
1.2 Interactie	Ja, dat doen we ook allemaal.	4	8	111
1.2.1 Helpen en begeleiden	Dit jaar begeleid ik ook een zij-instromer. Dus ik doe samen met een zij-instromer de groep. De eerste periode is heel intensief geweest, dus eigenlijk altijd samen in de klas en vooral modeling; vooral laten zien hoe ik het doe. En samen les geven ook.	2	7	13
1.2.2 Delen	Terwijl, het systeem is nieuw, maar ik vind dat we hier op school sowieso heel veel met elkaar delen, eigenlijk al voordat we die andere opzet gingen doen.	1	8	42
1.2.2.1 Discussieren	Van hoe doen jullie dat, dan, oh ja, misschien kunnen wij dat ook zo doen. Dus ik denk dat wij binnen ons team ook wel erg met- en van elkaar willen leren.	2	3	3
1.2.2.2 Ideeën bespreken	Om 9 uur staat Yueh83 ineens voor m'n snuit en die zegt: "Ik heb een leuk idee voor spelling". Dan hebben we heel gauw even zo'n een-tweetje en dan heb ik een superleuke spellingles.	1	6	9
1.2.2.3 Materialen delen (n7)	Ja, we delen heel veel, ook in in materiaal zeg maar. Als ik iets vind, dan is dat ook voor Vieb33,	7	2	3

Codes	Citaat	Partici- -pant	Bron- -nen	Referen- -ties
1.2.2.4 Overleggen (n3)	Dat je niet als enige tegen problemen aanloopt, maar als je problemen hebt, dat je ook met je collega's goed kan overleggen en dat zij ook weten hoe een persoon is. Of, dat juist bij mij iemand [leerling] helemaal niet werkt en bij een ander wel, van: "Hé, hoe kan het nou dat het bij jou wel goed gaat en bij mij niet?"	6	8	25
1.2.3 Samenwerken	Je kan ook zeggen van: nou, je hebt twee verantwoordelijke leerkrachten, want je hebt natuurlijk altijd iemand die eindverantwoordelijke is en die doen dan alle rapporten, nou zo doen wij dat niet, wij doen het met elkaar.	4	8	30
1.2.4 Actie-Reflectie	Maar ik ben wel HEEL erg bezig met "Oké, wat kan ik toevoegen en verwijderen, verdiepen, verbreden?"	2	8	24
1.2.4.1 Geen reflectie, geen actie			0	0
1.2.4.2 Geen reflectie, wel actie			0	0
1.2.4.3 Reflectie en actie	Wij hebben de maand december/november gebruikt om te zeggen van: "Ja, maar dit is wel leuk, maar we willen eigenlijk meer." En toen zijn we begonnen met 'hoeken-werk' (...).Hoeken-werk, dat betekent dat de kinderen zelfstandig werken, met verschillende soorten activiteiten, die wij wel reguleren en dat gaan we dan doen via een weektaak.	7	8	22
1.2.4.4 Reflectie, geen actie	Ik vond het wel een teleurstelling overigens hoor, dat de pilot verlengd is.	7	1	2
1.3 Scope TL	We zijn goed op elkaar ingespeeld en kijken dus niet alleen maar naar hoe de les GEGEVEN moet worden maar meer naar wat is het DOEL? En wat zouden wij daar nog zelf aan kunnen toevoegen, dus wat geeft de les en wat kunnen wij daar van onze eigen ervaring aan toevoegen.	2	8	47
1.3.1 Domeingericht (n1)	Ik kom hier op school, ik zeg tegen Joaf24: "Ik heb een idee op de fiets voor rekenen. "Dan staan we hier bij het bord even snel dat uit te wisselen. En dan doe ik het hier (in deze klas) en zij boven in de andere klas.	1	4	4
1.3.2 Skills - leerlinggericht (n1)	Dan zijn er opdrachten aan het begin van het schooljaar die gaan over autonomie/dit ben ik.	5	4	7
1.3.3 Diepgang - orde	Een klein voorbeeld is: we hebben het lezen helemaal omgegooid.	3	7	12
1.3.4 Team overstijgend (n4)	Nee, want dit is natuurlijk iets wat de hele school aangaat. Dat is natuurlijk moeilijk, met 35 man discussiëren, dat is gewoon heel moeilijk.	4	7	16
1.3.5 Organisatorisch gericht (n7)	Dus in het begin waren de leermomenten vooral heel erg organisatorisch.	7	2	8
1.4 Tijd	We overleggen echt heel veel en echt ook heel vaak korte momentjes. Het bijsturen is altijd ook mogelijk daardoor.	3	8	59

Codes	Citaat	Partici- -pant	Bron- -nen	Referen- -ties
1.4.1 Frequentie	Één keer in de week op maandag, dan gaan we bij elkaar zitten en dan plannen we voor een WEEK.	2	8	18
1.4.2 Ontwikkeling in tijd	Ja, dat was wel echt heel veel dit jaar, dus ik denk zeker dat het voor volgend jaar anders zal zijn.	3	6	18
1.4.3 Beschikbaarheid van tijd (n2)	Wij hebben de luxe dat ik dus een zij-instromer heb, en dat is ECHT een hele goeie zij-instromer. Dus die kon ik na de herfstvakantie al een dag loslaten, waardoor ik ook al een dag extra tijd had om dat soort dingen te doen.	2	6	17
1.4.4 Tijdsinspanning (n7)	Het organisatorische en het bedenken van allerlei nieuwe materialen, dat kost veel en veel meer tijd.	7	2	6
2 Resultaten van Teamleren	Nou ja dit systeem, wat we nu doen is denk ik heel goed. Er zullen vast nog duizend en een andere dingen zijn, die nog beter kunnen. Maar je moet ook niet alles tegelijk willen. En dan wordt het ook te veel. Maar het wordt daardoor wel ...je hebt gewoon meer SAMEN, je bent meer samen en dat vind ik persoonlijk wel heel fijn. Ja.	8	8	109
2.1 Leerresultaten team	We deden wel gewoon met je duo, of met je parallel groep, maar veel meer nog apart en nu doe je het gewoon ECHT voor die twee groepen.	4	8	61
2.1.1 Kennis en inzichten	We hebben er ook proeflessen mee gedaan hoor, maar dat bleek gewoon niet te werken omdat de spellingresultaten hier op school heel slecht zijn vergeleken met de rest.	8	3	3
2.1.2 Emoties en overtuigingen	Ja, Voor mij zijn dat zeker de coöperatieve werkvormen, ik ben groot voorstander van met elkaar leren, voor elkaar leren en door elkaar leren.	1	8	24
2.1.2.1 Positief (emoties - leerresultaten)	Ik ervaar in het lesgeven en in ALLE taken daaromheen echt NUL werkdruk NUL, Zero, Nada, niks.	1	8	21
2.1.2.2 Neutrale (emoties - leerresultaten)			0	0
2.1.2.3 Negatieve (emoties - leerresultaten)	Er is wel heel veel gebeurd dit jaar en in het begin hadden zowel Weor85 en ik het idee dat het echt op ons bordje lag en dat we alles moesten doen. Het heeft een aantal factoren gehad dat daarvoor zorgde. En nu is het wel meer gelijkwaardig met de verdeling van de voorbereiding.	3	1	1
2.1.3 Gedrag (actie)	Nou, ik denk gedrag. Dit is MIJN groep; NEE. We DELEN ook de zorg voor BEIDE groepen, dus als er beneden iets speelt dan DELEN wij diezelfde zorg. Het is niet zo, "Ok de deur is dicht en bij mij is dat probleem niet." Dat is het eigenlijk HELEMAAL niet. Ik denk dat gedrag in de zin van je DRAAGT het met elkaar; dat gevoel.	2	8	34
2.1.3.1 Loslaten traditionele praktijken (n1)	Ja en we zijn overgestapt naar het loslaten van die taalmethodode, meer kijken naar: taal moet actief zijn, sociaal zijn en hou de kerndoelen in de gaten.	5	7	16

Codes	Citaat	Partici- -pant	Bron- -nen	Referen- -ties
2.1.3.2 Nieuwe werkvormen instructie toepassen (n1)	Op de lange dagen sluiten we af met een circuit. Daarin verwerken we spelend en handelend leren. Dus wij hebben een stukje (werkwijze) uit de kleuters meegenomen om dat hier in groep 4 gewoon in te zetten. Dan gaan de kinderen in kleine groepjes met 'een' bepaald onderdeelje een halfuurtje aan de slag. Ze hebben héél veel plezier. En ze zijn ontzettend hard aan het leren met elkaar van elkaar en voor elkaar.	1	6	10
2.2 Performance team	Het is heel erg een (uniform) en stel dat morgen, nou ik hoop morgen niet, maar stel dat morgen iemand ziek is dan kan ik dus zo alle lessen geven, omdat wij allemaal hetzelfde lesgegeven.	2	7	48
2.2.1 Efficiency team	Daaronder versta ik dat je goed overleg hebt, maar dat je ook daarnaast een goede taakverdeling hebt. Ik denk dat we dit jaar, ook omdat alles dus nieuw was, we wel heel veel dingen nog samen hebben gedaan, waarvan het volgend jaar misschien ook alleen kan. Dat je dus twee aparte dingen tegelijk aan het voorbereiden bent.	3	7	19
2.2.2 Effectiviteit team	Dan heb je minder voor te bereiden, je kan je ergens ECHT in verdiepen en daar hebben de kinderen profijt van en wij als leerkracht als het goed is ook.	8	7	21
2.2.3 Innovatie team	Wij waren de eersten in onze school die ging rekenen in drie niveaugroepen. Dus de 1-ster kinderen zaten allemaal bij elkaar van de twee groepen 4, de 3-ster kinderen zaten allemaal bij elkaar in een ander lokaal en de 2-ster kinderen ook in een ander lokaal, waardoor wij heel gericht onderwijs konden gaan geven.	2	4	8
3 Onderwijsvernieuwing	We willen ze straks goed voorbereid laten uitstromen naar het VO, want ze hebben ook op het VO andere dingen nodig tegenwoordig. Daarom gebruiken we die eenentwintigste-eeuwse vaardigheden.	5	8	104
3.1 Doelstelling Onderwijsvernieuwing	Puuk75 (de directeur) heeft dit geïnitieerd: "Lieve collega's we moeten écht af van mijn klas, mijn toko, mijn, mijn, mijn, ga nou alsjeblieft bij elkaar lesgegeven, ga zorgen dat je feeling krijgt met beide klassen, zodat het ook niet meer uitmaakte als er eentje ziek wordt dat die of die er voorstaat?" Dat is wel een hele grote onderwijsvernieuwing denk ik, in Nederland in ieder geval in Gemeente [lacht].	1	8	42
3.1.1 Duidelijke doelstelling	Het doel is eigenlijk om in plaats van verantwoordelijkheid te dragen over één groep, wat hele grote groepen zijn, een onderwijsvorm te vinden, onderwijsvernieuwing, waarin meer aandacht is voor het individuele kind, voor de verschillende niveaus in kinderen, door de organisatie van je onderwijs te veranderen. En dan toch recht te doen aan het individuele kind, ondanks dat je met 61 kinderen zit, of met meer dan 30 kinderen. Dat was eigenlijk de start.	7	7	17
3.1.2 Uitdagende doelstelling	Precies, ja, want nu ben je én aan het leren én aan het voorbereiden én fouten aan het maken én dus opnieuw aan het leren en alles door elkaar.	3	4	7

Codes	Citaat	Partici- -pant	Bron- -nen	Referen- -ties
3.1.3 Consequenties	Ja, het is ECHT heel leuk en wat dat ECHT wel voor POSITIEF gevolg heeft, is dat 4b ook een beetje mijn klas is. En 4a is voor Yueh83 ook een beetje haar klas. Dus er is heel veel contact over leerlingen ook en over: "Hé ik loop tegen, ja oh ja dat heb ik ook, dat herken ik ook, dat zie ik ook, of nee daar helemaal niet, misschien kun je dit of dat eens proberen." Dus er is daardoor heel veel onderlinge samenwerking tussen de leerkrachten mogelijk.	1	6	15
3.2 Verandering op Organisatieniveau	Maar, goed nadenken over wat je doet en waarom, volgens mij is dat wel echt toegenomen. Dus we doen niet Engels, of taal, of rekenen, want de volgende les in de methode is dit, dus we gaan dit doen. Maar meer van: "Hé, wat kunnen we nou eigenlijk voor deze groep [doen]? Misschien moeten we dat nog een keer herhalen en dit, ja sorry, maar dit beheerste ze eigenlijk vorige week ook al. Volgens mij kunnen we dit nu laten en dan maken hier wat meer tijd voor." Dus ik heb het gevoel dat er wel een soort van flexibilisering in het denken op gang is gekomen, ook daar zie je verschillen.	5	7	12
3.2.1 - 1st order change			0	0
3.2.2 - 2nd order	Een klein voorbeeld is: we hebben het lezen helemaal omgegooid. De methode lessen waren vrij saai ook, en we kwamen niet aan bepaalde instructie groepen toe. Toen hebben we bij een andere school binnen de stichting gekeken en echt informatie geworven, want zij deden het in een circuit vorm. Nou dat hebben we bekeken en meer informatie... en met haar gesproken. We hebben echt gezien hoe dat werkt en dat hebben we vervolgens hier ook opgezet.	3	7	12
3.2.3 - 3rd order change			0	0
3.3 Alignment met eigen beelden, overtuigingen	Ik denk dat de mind set van de leerkracht zelf heel bepalend is. En het ervaren van: oeh, het moet allemaal, het moet allemaal, stress, stress, stress. Of denken: nou, dan hebben we dit lesje niet helemaal 100 procent gedaan. 70 procent is ook goed, want ik weet namelijk dat de volgende les daar gaan we...	5	8	37
3.3.1 Positief (alignment)	Ja. Wij staan wel echt samen voor die groepen. Ik vind het wel heel leuk eigenlijk om het zo te doen.	8	8	25
3.3.2 Neutraal (alignment)	Er zijn wel wat groepen die wat terughoudender waren, of gewoon meer gericht op zichzelf, of op de eigen klas. Die proberen ook wel wat meer stapjes buiten hun eigen lokaal te zetten, die zoeken elkaar meer op omdat ze dan een afspraak hebben en het is tijd om te plannen.	5	1	1
3.3.3 Negatief (alignment)	Soms heb je een collega die niet zo houdt van zo een circuit vorm, die vindt dat dan te druk, of te veel gedoe, ja, dan lukt dat jaar niet zo goed.	4	4	5

Codes	Citaat	Partici- -pant	Bron- -nen	Referen- -ties
3.4 Resultaten Leerlingen (n2)	Wat daaruit blijkt is dat, want wij hebben ook over de resultaten van de kinderen geëvalueerd en eigenlijk is alles positief, de resultaten van de kinderen en dan hebben we specifiek gekeken naar de Cito-resultaten, die zijn over het algemeen beter dan de afgelopen jaren...	7	6	13
3.4.1 Manieren van meten, volgen, beoordelen (n4)	Ja, sommige dingen blijven een beetje hangen, bijvoorbeeld bij de rapporten kwamen we er achter dat de ene juf die deed het heel erg, dus we moeten het naar het kind toeschrijven, dat is oké. We hebben dan onvoldoende, voldoende of goed, dat is natuurlijk een vrij strakke schaal. Zij vond eerder dingen goed (....) Dus daar zijn verschillende [beelden van]... Maar dat is in de hele school nog een ding, dus daar gaan we het met zijn allen nog over hebben.	4	3	4
4 Situatie - Context			8	215
4.1 Individueel perspectief	Nou ja, dus eigenlijk niet, we zitten gewoon redelijk op één lijn, de discussies hebben we eigenlijk niet, het werkt heel relaxed, dus het is wel heel grappig. We werken met elkaar, maar eigenlijk zijn het een soort van vrienden, ik vind dat wel bijzonder.	6	8	34
4.1.1 Rol, functie, ervaring (n1)	Het zijn mensen in verschillende fasen van hun carrière en dat is denk ik heel waardevol en die ook echt open staan voor: hé, we zien het nut van met z'n vieren twee groepen, waar we eigenlijk allemaal verantwoordelijk voor zijn.	5	8	14
4.1.2 Persoonlijke professionele ontwikkeling (n1)	Dus ik wilde heel graag werken in de onderwijsvernieuwing en hier deed zich de kans voor.	7	6	9
4.1.3 Persoonlijke verbondenheid met team	Ik denk dat het WEL heel belangrijk is, in ieder geval voor MIJ: wij voelen ons met z'n vieren ECHT met elkaar verbonden en ook VEILIG bij elkaar.	1	7	11
4.2 Echt team	Maar als we specifiek over het team hebben, dan werk ik in team 4. Wij werken momenteel dus met vier leerkrachten binnen dat team. Wij geven in elkaars en bij elkaars klassen les.	2	8	125
4.2.1 Boundedness	Wij zijn met groep 4 leerkrachten echt een team.	1	6	13
4.2.2 Samenstelling (mix, stabiliteit)	Nee, dat maakt verder niet uit. Ja, als ik vijf dagen blijf werken en Weor85 drie dagen, dan is het logisch dat er iemand voor twee dagen bijkomt, dan ben je met z'n drietjes. Eventueel een onderwijsassistent, dan ben je dus met z'n vieren. Ik denk dat dat ideaal is.	3	8	25
4.2.3 Interdependency	Je moet een deel van je autonomie als leerkracht afstaan, daar moet je bereid voor zijn en dan betekent ook dat je ertegen moet kunnen dat iemand anders iets anders doet dan jij.	7	5	10

Codes	Citaat	Partici- -pant	Bron -nen	Referen- -ties
4.2.4 Team identificatie - commitment	Ja, wij zijn echt een heel erg goed team samen. Ja, de verbondenheid zit er natuurlijk in je collega, maar zit hem ook in het doel, namelijk: om de onderwijsvernieuwing te laten slagen. Daar zijn we alle drie heel erg... Samen met Huuj46, want die hoort eigenlijk ook een beetje totdat team, maar die heeft geen lesgevende taken, daar zit die verbondenheid in, op het doel.	7	7	16
4.2.5 Condities	Ja, ik denk dus onze relatie met elkaar, dat we wel heel erg open en eerlijk zijn. Ik denk dat ook wel heel belangrijk is, dat je het wel van elkaar moet aannemen en WILLEN aannemen. Ja, verder werkt het gewoon.	2	8	30
4.2.6 Teamverantwoordelijkheid, taak	Ik denk sowieso de saamhorigheid en dat wij heel veel SAMEN doen. Wat misschien voor sommigen is van: "Ja, het kost tijd." Maar wij halen er eigenlijk tijd uit omdat, we van elkaar weten hoe en wat, en we altijd plannen met elkaar.	2	8	31
4.3 Ondersteuning vanuit Organisatie	Wat ik heel fijn vind hier, is dat we wel een soort van richtlijn krijgen van waar moet je naartoe werken? Maar dat we hier als leerkrachten wel gezien worden als de experts en dat we daarin redelijk vrij zijn om onze eigen visie, of nou ja, niet zozeer visie, maar om te doen waarvan wij denken dat het werkt.	6	8	48
4.3.1 Richting, visie, leiding	Nee, we bepalen zelf. De directie heeft wel met betrekking tot onderwijsvernieuwing GEINITIEERD dat we bij elkaar lessen uitwisselen.	1	7	21
4.3.1.1 Vrij laten (n2)	We zijn redelijk vrij om het vrij in te vullen, dus als wij denken: dit willen we doen, dan krijg je daar altijd gewoon de kans voor, daar krijgen we gewoon het vertrouwen in.	6	4	5
4.3.2 Resources, middelen	We hebben natuurlijk een ondersteuning in de vorm van een fulltime onderwijsassistent, dat is ondersteuning in de vorm van formatie, capaciteit.	7	5	9
4.3.3 Fysieke ruimte (n1)	Daar nemen we de ruimte van de BSO, daar kan je ook letterlijk lekker alles doen: stappen en met een bal en heel veel doe-dingen doen we er expres bij, bewegen in het onderwijs.	4	4	5
4.3.4 Faciliteren, ondersteunen (n5)	Ik denk dat de organisatie al ondersteuning geeft door bijvoorbeeld een activiteitenbegeleider te hebben. En mij bijvoorbeeld in te zetten, want daardoor wordt er enorm veel organisatie en regelneef gedoe bij de leerkrachten weggehaald.	5	4	13
4.4 Kenmerken leerlingenpopulatie (n4)	Want we hebben een vrij hoge, ja., populatie hier. Dus vrij hoog opgeleide ouders en dat merk je in de resultaten, maar spelling is echt ondermaats in vergelijking met de rest.	8	4	8
5 Instructie - Onderwijs (n1)	Wij hebben het bijgesteld naar de manier waarop we lesgeven, naar meer eigen verantwoordelijkheid voor kinderen en we willen eigenlijk dat het leren nog meer met eigenaarschap en gepersonaliseerd wordt,	7	8	51

Codes	Citaat	Partici- -pant	Bron -nen	Referen -ties
5.1 Dag-week-indeling	Wij doen in de ochtenden rekenen, taal of rekenen, lezen en spelling. En in de middagen zijn we dan wel creatief bezig, dan wel gericht op wereldoriëntatie. Dus dan behandelen we hele brede thema's. Op de lange dagen sluiten we af met een circuit. Daarin verwerken we spelend en handelend leren.	1	2	4
5.2 Groep-niveau	Ja, bij sommige lessen, in dit geval bij rekenen, en soms bij toetsen, dan halen we de groepen wat uit elkaar, dan husselen we de groepen, zeg maar, in de verschillende niveaus. Als je bijvoorbeeld een toets voor wilt lezen, met rekenen, dat duurt langer bij de kinderen die er meer moeite mee hebben. Dan zet je die bij elkaar zodat je daar ook meer tijd voor hebt. De hele snelle kinderen hoeven dan niet eindeloos te wachten tot je die vragen hebt voorgelezen en de kinderen antwoord hebben gegeven, die gaan dan ook weer sneller met hun eigen werk daarna door.	4	5	11
5.3 Methodes	Ja, maar niet voor alle vakken. Voor taal, daar zijn we dus van afgestapt, iets wat ik niet voor mogelijk had gehouden een aantal jaren geleden, maar we zitten nu gewoon veel meer op de kerndoelen. Die zelf goed kennen en weten. Waar gaan we naartoe?	5	4	6
5.4 Coöperatief leren	Ja, Voor mij zijn dat zeker de coöperatieve werkvormen, ik ben groot voorstander van met elkaar leren, voor elkaar leren en door elkaar leren. Ik hou niet zo van boeken open en we maken som 1 som 2 som 3 som 4. Dus daar ben ik groot voorstander van.	1	5	6
5.5 Spelend en handelend - thematisch leren	Daar zijn we met Wereldoriëntatie mee bezig, wat ik al vertelde. Sinds dit jaar hebben we een methode die geïntegreerd is, we hebben dan echt.. Natuurkunde, Geschiedenis en Aardrijkskunde zitten dan in één. Dus we hebben niet meer, wat we vorig jaar deden, nog een blok aardrijkskunde, een blok geschiedenis, een blok natuur en dat wisselden we dan zo af. Deze methode heeft alles geïntegreerd dus we hebben nu een thema over, dat heet dan het 'wereldrestaurant. Daar zijn we net mee begonnen, het gaat over verschillende culturen, verschillend eten en dan gaat het ook over de geschiedenis. Alles is dan in dat thema verwerkt.	8	6	11
5.6 Kerndoelen, leerlijnen	We zijn goed op elkaar ingespeeld en kijken dus niet alleen maar naar hoe de les GEGEVEN moet worden maar meer naar wat is het DOEL?	2	6	8
5.7 Inzet van ICT tools	Je kunt dan natuurlijk ook op losse programma's, zoals Squala of Gynzy, waar kinderen sowieso allerlei spelletjes en oefeningetjes kunnen doen, kunnen zij ook op. Wat ook leuk is, je hebt een koppeling met dat digibord, dus je kunt dan een soort woord-webben, of woord-spinnen, de kinderen typen dat in en dan verschijnt dat op je bord.	4	2	3
5.8 Zelfstandig leren	Hoeken-werk, dat betekent dat de kinderen zelfstandig werken, met verschillende soorten activiteiten, die wij wel reguleren en dat gaan we dan doen via een weektaak. (...) Op basis	7	1	2

Codes	Citaat	Partici -pant	Bron -nen	Referen -ties
	van die instructie bepalen ze zelf van: "goh heb ik meer instructie nodig, of kan ik het werk maken?"			
6 Beperkingen op Onderwijsvernieuwing (n5)	Ik denk dat we het nog heel goed hebben, ik hou m'n hart vast voor het lerarentekort, voor heel onderwijsland. Ik ben echt geen doemdenker, maar ik hou m'n hart vast.	5	6	19
6.1 Beperking door fysieke ruimte (n1)	Ja, wat een beperking is, is de fysieke ruimte. Scholen zijn gebouwd als een lokaal met een juf. Wij hebben meer andere ruimtes nodig, wij hebben ook een ruimte nodig waar kinderen zelfstandig kunnen werken en soms waar ze kunnen spelen en daarnaast moeten we een instructie lokaal hebben, dus de fysieke ruimte is nog wel eens een beperking.	7	4	6
6.2 Leerkrachten tekort (n5)	Dat is wel waar we naartoe willen. Met uiteindelijk het idee: er komt echt een groot lerarentekort aan. Als we al meer gewend zijn aan flexibel lesgeven, kun je misschien, als de echte nood aan de man is zo meteen, en wij hebben tot nu toe echt nog veel geluk, de onderwijsassistent, of zij-instromers die nog niet onderwijs bevoegd zijn, inzetten om de groepen te ondersteunen bij het zelfstandige verwerken, bij wat minder complexere opdrachten. Dat de echte vak didactiek nog steeds bij de leerkracht vandaan komt, maar dat ze gewoon meer gewend zijn aan een soort rouleer systeem.	5	4	13

Bijlage K: Voorbeelden van gecodeerde interviews

Interview 1

I01-BSR EH 20190417_123432.m4a

Q0 Intro
00:00:00

Onderzoeker: Daar gaat ie. OK, dank je wel. Dit is het gesprek met Duuz46 van de School1. Hartstikke fijn, dat we dit gesprek mogen hebben. Ik heb een lijstje met onderwerpen. Het is een semi-structureerd interview. Je kunt gewoon vrijuit praten en ik probeer een aantal onderwerpen te vangen.

00:00:23

Respondent 1: Ja, dat is goed.

00:00:24

Onderzoeker: Het gaat dus over over het leren van docenten in teams; het teamleren. Kun je om te beginnen misschien ook even iets vertellen over jouw persoonlijke dingen, je naam, leeftijd, ervaring, vakgebied, klas en dergelijke.

00:00:46

Respondent 1: Ik ben Duuz46. Ik ben 33. Vrouw [lacht]; wat een verrassing. Dit is mijn tiende jaar voor de klas. Ik heb eerst 3 jaar groep 8 gedaan, toen 6 jaar kleuters en nu doe ik het tweede jaar groep 4. En in dienst sinds 2008.

00:01:10

Onderzoeker: Oké. Het is een hele gevarieerde ervaring. Leuk!

00:01:14

Respondent 1: Van alle markten thuis en ik hoop dat ik de komende 20 jaar gewoon lekker door de hele school heen kan. Ik ben geen leerkracht die heel lang op een plekje moet blijven zitten. Ik moet na een paar jaar echt weer wat anders gaan doen want anders val ik in slaap.

00:01:31

Onderzoeker: Ah wat mooi zeg. [lachen beide]. Kun je iets meer vertellen over je huidige functie of rol?

00:01:39

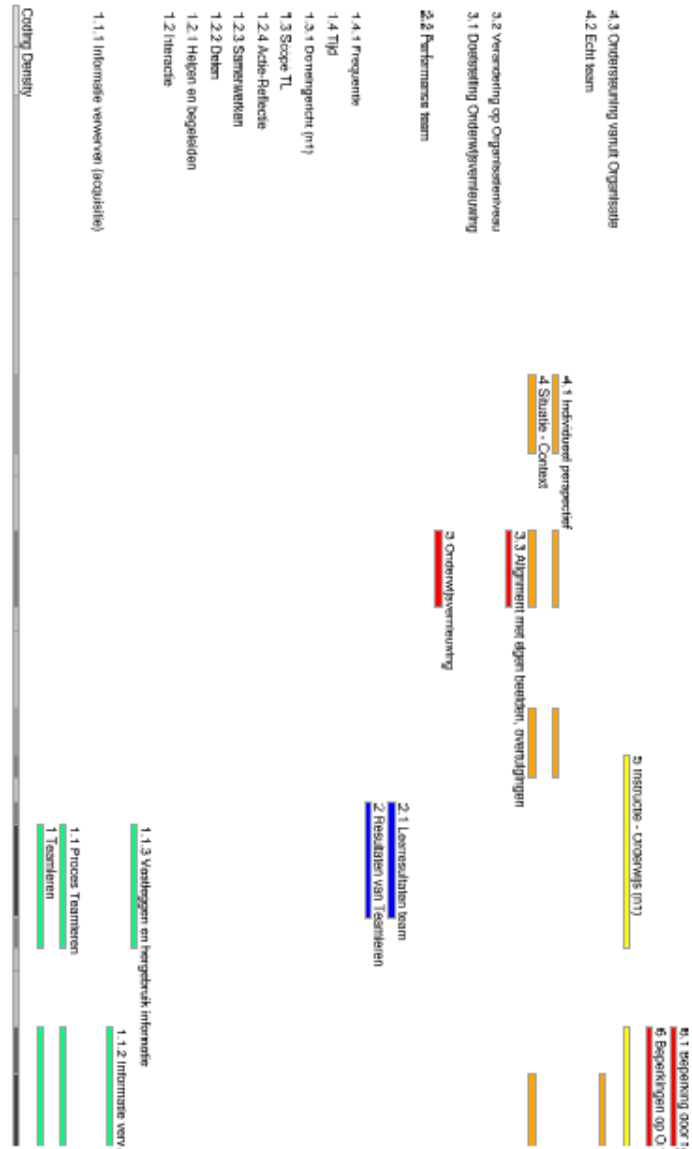
Respondent 1: Ik ben nu leerkracht van groep 4 voor vier dagen in de week. Dit is mijn basisgroep dus ik werk echt vier dagen met deze kinderen. Ik ben leerkracht dus ik verzorg onderwijs voor deze groep kinderen. Wij doen in de ochtenden rekenen, taal of rekenen, lezen en spelling. En in de middagen zijn we dan wel creatief bezig, dan wel gericht op wereldoriëntatie. Dus dan behandelen we hele brede thema's. Op de lange dagen sluiten we af met een circuit. Daarin verwerken we spelend en handelend leren. Dus wij hebben een stukje (werkwijze) uit de kleuters meegenomen om dat hier in groep 4 gewoon in te zetten. Dan gaan de kinderen in kleine groepjes met 'een' bepaald onderdeelje een halfuurtje aan de slag. Ze hebben héél veel plezier. En ze zijn ontzettend hard aan het leren met elkaar van elkaar en voor elkaar.

00:02:57

Onderzoeker: Er zijn geloof ik meerdere groepen 4? Loopt het (circuit) dan door elkaar?

00:03:01

Respondent 1: Dat zou wel kunnen nog. Maar we hebben het nu wel apart per klas nog. We zijn wel langzaam aan het kijken of we het een beetje kunnen mixen en mengen dat het door elkaar loopt. We hebben de pech dat ik hier beneden zit. Mijn andere collega van groep 4



zit op de eerste en dan verliezen we gewoon veel tijd met het heen en weer lopen. Je bent ook direct het overzicht kwijt omdat die trap er tussen zit. Vandaar dat we het eigenlijk niet doen.

00:03:41

Onderzoeker: Zijn jullie met de groep 4 leerkrachten een team of neem je ook aan andere teams deel?

00:03:49

Respondent 1: Wij zijn met groep 4 leerkrachten echt een team. Met Yueh83, met wie je zo direct een gesprek hebt, die zit erin en dan nog 2 andere collega's. Waarvan er 1 en zij-instromer is. En de ander is een volwaardige leerkracht. Die is toegevoegd aan ons team, die staat alleen op vrijdag in deze klas. En die doet op maandag en dinsdag de RT van de groepen 4.

00:04:21

Onderzoeker: Remedial teaching?

00:04:23

Respondent 1: Ja, het lezen, spelling in blokjes, extra rekenen met kinderen die er veel moeite mee hebben. Dat verzorgt zij op maandag en dinsdag.

00:04:36

Onderzoeker: Hebben jullie met de leerkrachten onderling, dat je het hele jaarprogramma of week- of maandprogramma voorbereidt?

00:04:41

Respondent 1: Ja, Iedere week. Iedere week, iedere maandag komen we bij elkaar. Iedere maandag of woensdag moet ik zeggen. Zodat het team een beetje wisselt, dat het niet altijd Hior93 is die aan moet schuiven of niet altijd Joaf24. Iedere maandag. En dan plannen we de week in. We bedenken de activiteiten, de coöperatieve activiteiten die we met de kinderen doen zodat beide groepen een gelijk aanbod krijgen. En wat ik hier doe gebeurt boven en wat boven gebeurt, dat komt ook eigenlijk altijd wel naar beneden.

00:05:17

Onderzoeker: Dus jullie hebben een soort uniform programma. Hoe ondersteunt de school jullie als team van groep 4 dan.

00:05:33

Respondent 1: (...) Waar nodig kunnen we altijd de intern begeleider of directie invliegen. Maar het is niet zo dat zij er altijd bij aanwezig zijn of regelmatig eens binnen komen lopen om te kijken hoe dat gaat of zo. Ik weet dat de directie groot vertrouwen in ons heeft en in wat we doen. Dus die die laten ons wel redelijk vrij.

00:05:58

Onderzoeker: Zolang je binnen de kaders en de visie van de school werkt...

00:06:02

Respondent 1: .. is het allemaal prima en niks aan de hand.

00:06:05

Onderzoeker: Met jullie team bepaal je dus eigenlijk het hele programma voor die week?

00:06:10

Respondent 1: Voor die week. Met natuurlijk wel in ons achterhoofd de hele kerndoelen en de leerlijnen waar we voor groep 4 aan moeten voldoen. En we volgen ook gewoon de methodes.

- 6.1 Beveiliging door fysieke ruimte (n1)
- 6.2 Beveiliging op Onderwijsvernieuwing
- 7.1 Instructie - Crosnops (n1)
- 4.3 Ondersteuning vanuit Organisatie
- 4.2 Echt team
- 4.1 Individuele perspectief
- 4. Sitatie - Context
- 3.3 Alignment met eigen leerdoel: overduidelijk
- 3.2 Verandering op Organisatieniveau
- 3.1 Doorstelling Onderwijsvernieuwing
- 2.8 Performance team
- 2.1 Leerresultaten team
- 2. Resultaten van Toetsieren

- 1.4.1 Domeingepikt (n1)
- 1.3 Scope TL
- 1.2.4 Actie-Reflectie

- 1.2.1 Helpen en begeleiden

- 1.1.3 Vastleggen en hergebruik informatie
- 1.1.2 Informatie verwerven
- 1.1.1 Informatie verwerven (acquisitie)
- 1.1. Proces Traineren
- 1. Toetsieren
- Coding Density

- 1.4.1 Frequentie
- 1.4 Tijd

- 1.2.3 Samenwerken
- 1.2.2 Doelen

- 1.2 Interactie

- 1. Toetsieren

Maar wij bepalen wat we gaan doen. Wat doen we wel, wat doen maar niet, waar doen we iets bij, waar halen iets af?

00:06:28

Onderzoeker: Werkt dat fijn?

00:06:31

Respondent 1: Dat werkt SUPER fijn, want je kunt je onderwijsaanbod aanpassen op de behoeftes van de klas. Wij zitten in een populatie met kinderen die best wel veel aankunnen. Nou ja, dat betekent dat je voor rekenen, nou ik denk zeker een kwart van de instructie gewoon over kunt slaan. En dan heb je wel kinderen die wat meer zorg en aandacht nodig hebben, maar die neem je later in een klein groepje apart bij je, zodat de rest gewoon door kan. Bijvoorbeeld bij het rekenen dat is allemaal aangevuld met verdiepende opdrachten zodat de kinderen die echt al ver boven niveau van groep 4 zitten ook wel aan hun trekken komen.

00:07:24

Onderzoeker: Dat klinkt heel mooi.

Zijn jullie met bepaalde onderwerpen voor onderwijsvernieuwing bezig? Verzinnen jullie met het team zelf, welke nieuwe dingen je wil toepassen? Of bepaalt de directie?

00:07:41

Respondent 1: Nee, we bepalen zelf. De directie heeft wel met betrekking tot onderwijsvernieuwing GEINITEERD dat we bij elkaar lessen uitwisselen.

00:07:53

Respondent 1: Dus dat houdt voor ons in, dat ik in BEIDE groepen de Creatieve lessen doe. En mijn collega, met wie je zo direct gaat praten, doet in beide groepen de Wereldoriëntatie. Ik doe in beide groepen de Engelse lessen. En dan doet Hior93 in BEIDE groepen de Sociale Vaardigheidstraining. En zo zijn er af en toe ook nog wel wat dingetjes waarvan we zeggen: "Oh dat is handig als jij dat doet, kom je bij mij, dan doe ik dat bij jou." En zo wisselen we net een beetje uit. In eerste instantie denk je dan: "Ooooh nee! Dan moet ik ook nog in een andere klas". Maar het is ZO relaxed dat je alleen maar je Engels voorbereidt. En dat je over sociale vaardigheden niet na hoeft te denken, want dat doet je collega. Ik bereid voor 2 klassen de creatieve lessen voor. Yueh83 hoeft niet meer na te denken over haar creatieve les. Zij doet wereldoriëntatie, daar denk ik dan weer helemaal niet over na.

00:09:05

Onderzoeker: Hebben jullie dan ook gekozen waar je belangstelling ligt of wat je leuk vindt?

00:09:08

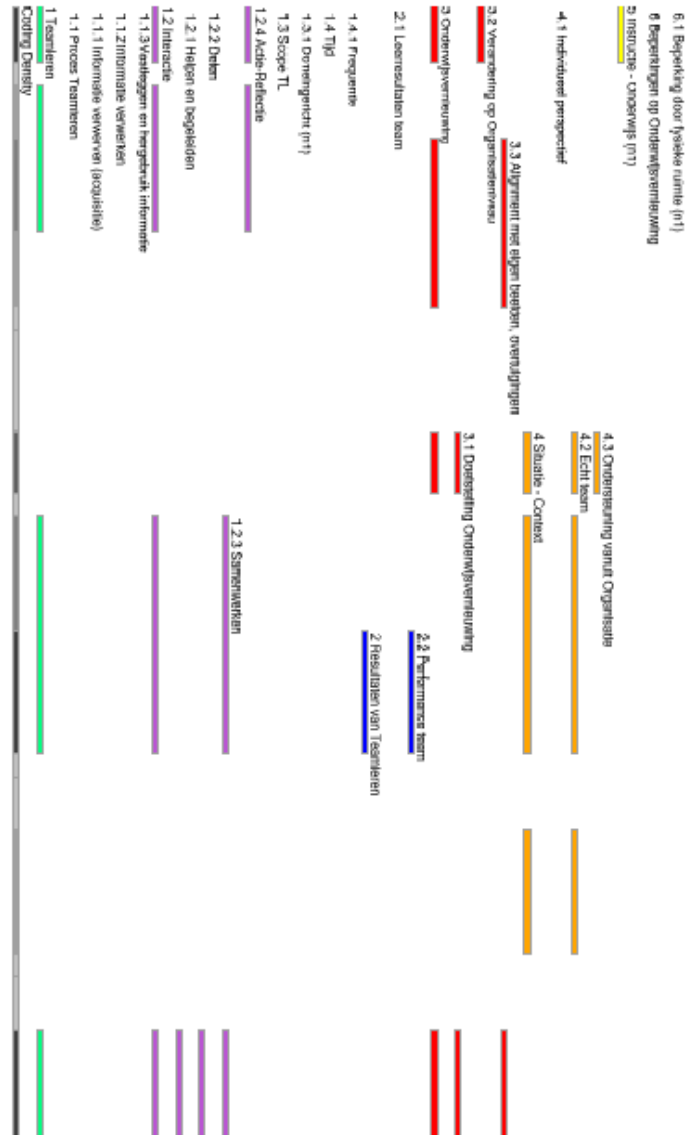
Respondent 1: Ja, wat je leuk vindt. Aan het begin van het schooljaar zeiden we tegen elkaar: "Nou we moeten wel steeds iedere vakantie wisselen hoor, dat je steeds wat anders gaat doen". En nu is het bijna het einde van het schooljaar en we zijn eigenlijk nog steeds gewoon lekker in die groepjes aan het werk. Dus 'never change a winning concept'. Weet je als iets goed loopt en als iets goed gaat, dan moet je het zo houden.

00:09:31

Onderzoeker: Ja, dat klinkt ontzettend leuk trouwens.

00:09:36

Respondent 1: Ja, het is ECHT heel leuk en wat dat ECHT wel voor POSITIEF gevolg heeft, is dat 4b ook een beetje mijn klas is. En 4a is voor Yueh83 ook een beetje haar klas. Dus er is heel veel contact over leerlingen ook en over: "Hé ik loop tegen, ja oh ja dat heb ik ook, dat herken ik ook, dat zie ik ook, of nee daar helemaal niet, misschien kun je dit of dat eens



is een zij-instromer, een hele berg aan bagage al in onze rugtas zitten waar we steeds iets uit te pakken en dan aanpassen. Dat scheelt ook een heleboel. Hier93 is de koningin van de tijdschriften, de kranten en de boeken. Dus die komt daar weer dingen in tegen en die neemt dat dan ook weer naar ons mee. We hebben met z'n vieren een app, als we daar inzitten dan komt het ENE na het andere, een fotootje en een dingetje enzovoort. Dus het kan zijn, dat mijn collegas op vrijdag aan het werk zijn en ik op vrijdag op het toilet zit en er berichten van hem in de app verschijnen. Of andersom, dat ik even tijd heb en aan het Pinteresten ben. Als ik dan iets tegen kom, dan gooi ik dat meteen in de app en dan gaan we daar op maandag mee verder.

00:14:20

Onderzoeker: Heb jij bepaalde voorkeuren of zie je bepaalde activiteiten waarvan je zegt, die vind ik ontzettend leuk of die die lijken echt z'n vruchten af te werpen? Springt er iets uit? Wat zijn jouw ervaringen?

00:14:32

Respondent 1: Ja, Voor mij zijn dat zeker de coöperatieve werkvormen, ik ben groot voorstander van met elkaar leren, voor elkaar leren en door elkaar leren. Ik hou niet zo van boeken open en we maken som 1 som 2 som 3 som 4. Dus daar ben ik groot voorstander van.

00:14:50

Onderzoeker: En dan heb je nu over de leerlingen of over de docenten?

00:14:56

Respondent 1: O nee, sorry over de leerlingen, excuus.

00:14:59

Onderzoeker: Nee dat geeft niets. Focus van nu is bedoeld op de leerkrachten en dat heeft natuurlijk z'n weerslag op het resultaat voor de leerlingen.

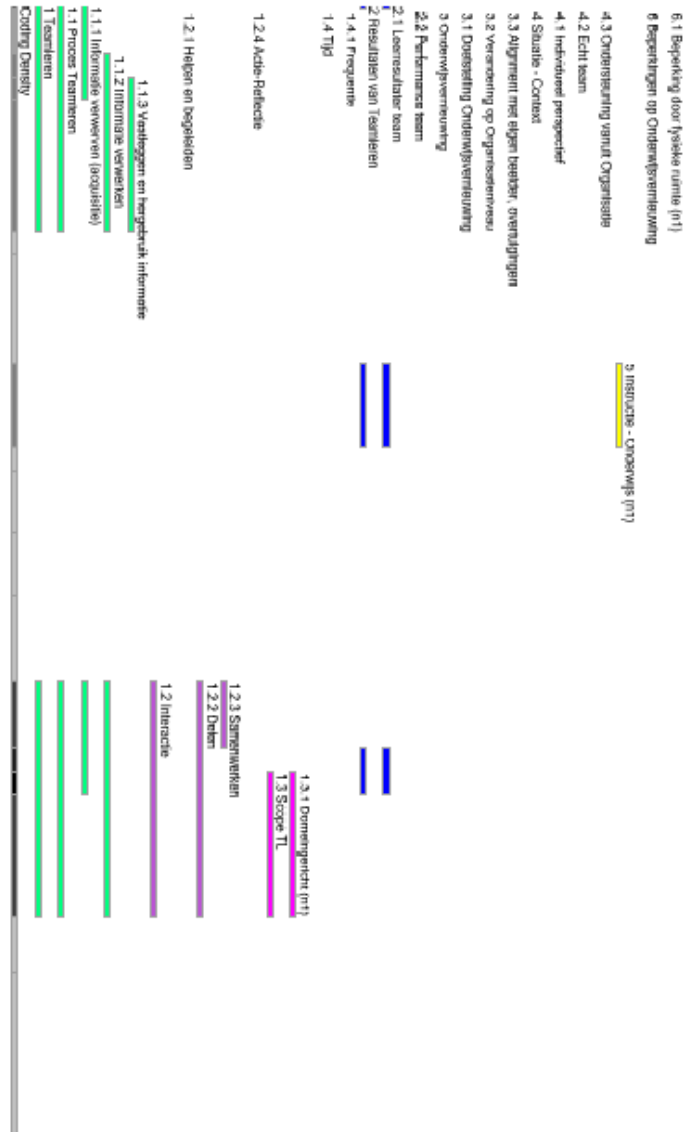
00:15:11

Respondent 1: Even omschakelen. Doordat wij HEEL veel met z'n vieren overleggen, samen nadenken en samen informatie verzamelen van allerlei verschillende mediums is er ZO'N groot scala aan dingen waar we iets mee kunnen. Het is eigenlijk vrij gemakkelijk is om daar dingen uit te pakken. Dus ik ervaar dat het wel heel prettig is om niet alles uit mijn eigen kokertje te krijgen. Om 9 uur staat Yueh83 ineens voor m'n snuit en die zegt: "Ik heb een leuk idee voor spelling". Dan hebben we heel gauw even zo'n een-tweetje en dan heb ik een superleuke spellingles. En dan doen we bladzijde 43 en 44 niet. En zo gaat dat eigenlijk steeds over en weer. Ik kom hier op school, ik zeg tegen Joaf24: "Ik heb een idee op de fiets voor rekenen." Dan staan we hier bij het bord even snel dat uit te wisselen. En dan doe ik het hier (in deze klas) en zij boven in de andere klas.

Q2 Interactie

00:16:18

Onderzoeker: Ja, mooi hoor, klinkt goed! Ik ga even door naar de interactie, over hoe de activiteiten uitgevoerd worden. En je kan altijd nog weer terugkomen op bepaalde onderwerpen. Ja, je vertelde hier al een en ander over hoe je onderlinge interactie dan met elkaar hebt. Je kan informatie delen, je kan elkaar verhalen vertellen: je kan elkaar hulp geven en vragen, je kan dus delen en samenwerken. Je kan hierop actie nemen en reflecteren. Zijn er zaken die je herkent, waarvan je zegt dat doen wij of dat doen wij op een bepaalde manier?



00:16:57

Respondent 1: Ik denk dat we dat we alles wat jij noemt, gewoon al doen.

00:17:02

Onderzoeker: Ja ik hoor het ook uit jouw verhaal.

00:17:05

Respondent 1: Ik denk dat er niet iets specifieks is, waarvan ik zeg: "Oh nee dat doen wij helemaal niet, of dat doen we juist wel". Ik denk dat het WEL heel belangrijk is, in ieder geval voor MIJ: wij voelen ons met z'n vieren ECHT met elkaar verbonden en ook VEILIG bij elkaar.

00:17:27

Onderzoeker: En dat is denk ik wel heel belangrijk?

00:17:28

Respondent 1: Dat is echt het allerbelangrijkste. Ik kan Hior93, Joaf24 en Yueh83 BLIND vertrouwen. Blind. En dat SCHEELT echt enorm.

00:17:42

Onderzoeker: Als dat (vertrouwen) er niet is, wat dan?

00:17:45

Respondent 1: Dan geef je jezelf ook niet. En wat ik ook heel fijn vind, en ik denk dat dat ook een voorwaarde is voor de samenwerking die wij hebben, mijn ideeën worden niet zo vaak gebruikt als de ideeën van Yueh83 en de ideeën van Hior93. En als Joaf24 iets heeft: "Hé ik heb iets opgepakt op de pabo, dat vind ik leuk, dat gaan we doen", dan doen we dat ook. Er is ruimte voor ieders idee.

00:18:15

Onderzoeker: Er is niemand dominant of juist teruggetrokken?

00:18:20

Respondent 1: Bij ONS niet. En dan ik ben samen met Hior93 degene die al wat langer groep 4 doet. Joaf24 en Yueh83 zijn echt helemaal nieuw. Dus wij zijn wel, niet de echte kartrekkers, maar wel degene die in de gaten houden van: "Hé oh, wacht, we moeten nu eigenlijk even dat nog erbij doen" en dan fietsen we dat erin, en zo en dan heeft Yueh83 of Joaf24 daar dan weer ideeën over. Dus dat gaat echt super fijn.

00:18:51

Onderzoeker: Een mooie mix aan ervaring?

00:18:51

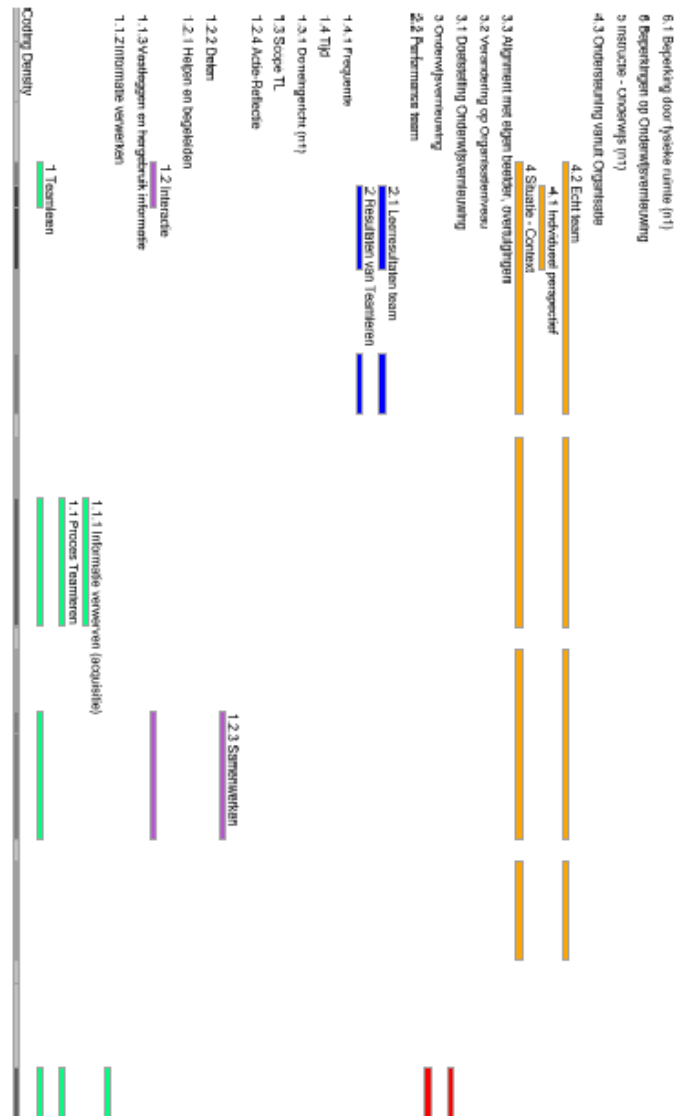
Respondent 1: Ja zeker.

00:18:54

Onderzoeker: We hadden het net al over over de scope van wat jullie doen en je zegt we zijn gewoon begonnen.

00:19:05

Respondent 1: Ik moet behoorlijk terug graven hoor, dat ik denk jeetje hebben we aan het begin van het schooljaar met elkaar gezeten? Ik denk het wel. Ik denk dat vooral het



Ik veel aan voorbereiding en aan denkwerk. Dus ik heb ook meer focus. Ik geef de Engelse les ik doe de creatief les, daar hou ik me mee bezig. Dus wat dat betreft scheelt het me 50 procent nadenken over het middagprogramma. En eigenlijk, doordat wij ZO enorm veel samenwerken scheelt het maar 50 procent op al het denkwerk. Want die coöperatieve spellingles waar we vandaag fantastisch leuk mee gewerkt hebben, die heb ik niet bedacht; die kwam van Yueh83. Dus een andere keer bedenk ik weer iets en dan kan zij het zo doen. Dus eigenlijk scheelt het op alles 50 procent denkwerk. Omdat je gewoon met je collega's bent, die op dezelfde bladzijde zitten en dezelfde dingen ook leuk vinden.

Q4 Onderwijsvernieuwing

00:23:23

Onderzoeker: Heel mooi, even kijken hoor. Onderwijsvernieuwing. Jullie zijn eigenlijk gewoon begonnen met zo samenwerken, maar dit is wel bewust gekozen met het idee van we gaan kijken of op een andere manier onderwijs gaan geven. Op basis van de ervaringen kiezen jullie hoe je verder gaat of hoe gaat dat?

00:23:59

Respondent 1: Punk75 (de directeur) heeft dit geïnitieerd. "Lieve collega's we moeten écht af van mijn klas, mijn toko, mijn, mijn, mijn, ga nou alsjeblieft bij elkaar lesgegeven, ga zorgen dat je feeling krijgt met beide klassen, zodat het ook niet meer uitmaakte als er eentje ziek wordt dat die of die er voorstaat?" Dat is wel een hele grote onderwijsvernieuwing denk ik, in Nederland in ieder geval in Amstelveen [lacht].

00:24:39

Onderzoeker: Zijn jullie op deze school het enige team dat zo werkt, of zijn alle teams zo begonnen?

00:24:44

Respondent 1: Alle teams zijn zo begonnen. Ik moet wel zeggen dat het voor het ene team makkelijker is om het rond te breien dan het andere team. En bij ons gaat het gewoon HEEL erg goed. Dus ja, dan dan komt die onderwijsvernieuwing ook van de grond en dan loopt het, dan gaat het in beweging.

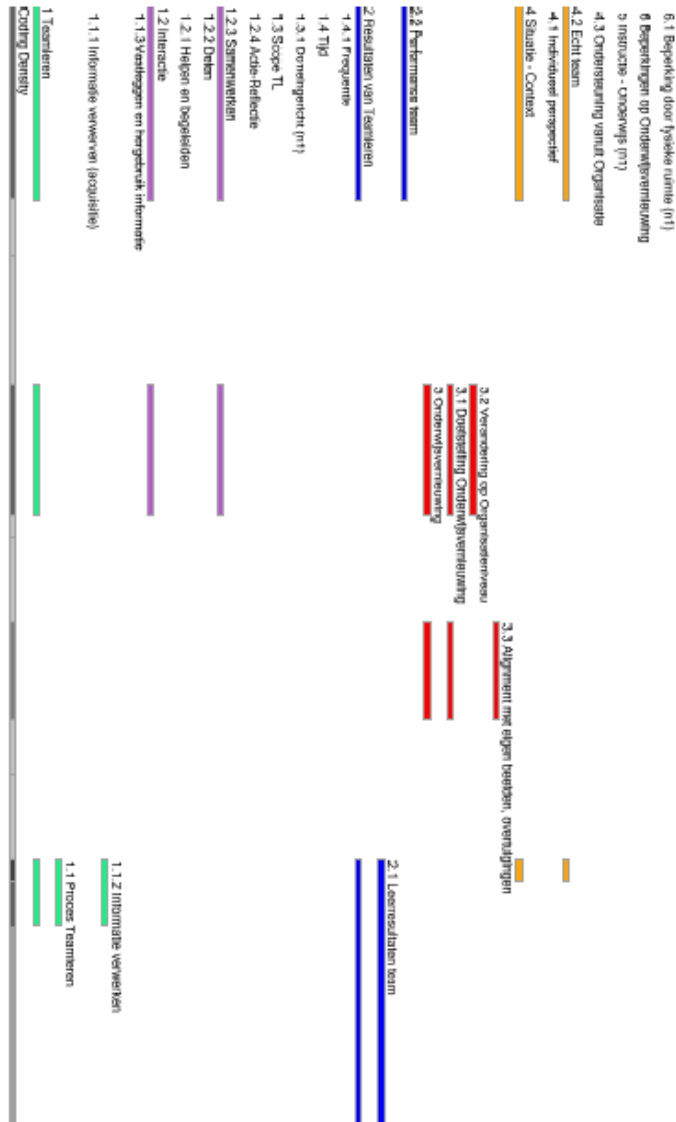
Q5 Overige factoren

00:25:12

Onderzoeker: Mooi! Zijn er naar jouw idee en je ervaringen nog andere factoren die invloed hebben op waarom het bij jullie goed loopt en misschien bij andere teams minder.

00:25:28

Respondent 1: Ik denk dat wij heel makkelijk mijn en dijn los hebben kunnen laten. Plus, dat als ik iets ga doen, of kopieer, of regel, dan neem ik daar de andere groep 4 te allen tijde in mee. In groepen waar dat niet gebeurt zie je ook dat die samenwerking moeizaam is. Ik val ook wel eens in in de bovenbouw. Dan loop ik naar de andere groep 6 collega bijvoorbeeld en dan zeg ik oké kijk ik doe vandaag even een extra blad redactiesommen, wil jij ook? "Nee, doe maar niet, die heb ik al gedaan." En dan denk ik hoezo [zucht], ligt dat dan niet al voor mij klaar in 6. Of waarom heb je dit niet met je collega afgesproken, zodat die 2 dingen gelijk zijn. Of dat dat je dan naar iemand toeloopt en dat je zegt "Oh, dit dit en dit staat op de weektaak, weet jij daar iets van?" "Nee, want dat is niet mijn weektaak." Dat hebben wij niet. En dat dat scheelt een hoop.



00:26:42

Onderzoeker: Voelen jullie ook een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor alle groepen 4? //Ja.// En niet alleen de verantwoordelijkheid voor je eigen groep //Nee.//

00:26:59

Respondent 1: Ja. Het is ook dat de onderwijsvernieuwing wel met zich meebrengt dat je betrokken bent in beide groepen. Buiten ben je ook betrokken bij beide groepen je spreekt makkelijker, nou deed ik dat sowieso al wel, maar je spreekt makkelijker kinderen van de andere klas aan. En die nemen ook makkelijker iets van JOU aan omdat ze doouders goed weten, dat jij ook betrokken bent bij hun klas. (...)Het is 13.00 uur; ik heb ook een afspraak nog.

Q6 Afronding

00:27:32

Onderzoeker: Ik zie het. We hebben alles geraakt. Ik heb een heel compleet beeld. Je kan hier uren over praten. Ontzettend bedankt voor dit half uur. Ik zal het uitwerken en ik stuur het ook naar je toe en dan kun je kijken of het een goede weergave is.

00:27:49

Respondent 1: Helemaal goed, Dat mag yes.

00:27:52

Onderzoeker: Dank je wel. Dan zal ik 'm uitzetten.

00:27:55

Respondent 1: Ja.

- 6.1 Beperking door fysieke ruimte (n1)
- 6 Beperkingen op Onderwijsvernieuwing
- 5 methode - onderwijs (n1)
- 4.3 Onderbreking vanuit Organisatie
- 4.2 Echt team
- 4.1 Inhoudelijk perspectief
- 4 Situatie - Context
- 3.3 Alignment met eigen beeld; overtuigingen
- 3.2 Versoeking op Organisatiewaard
- 3.1 Duidstelling Onderwijsvernieuwing
- 3 Onderwijsvernieuwing
- 2.2 Performance team
- 2.1 Leerresultaat team
- 2 Resultaten van Teamleren
- 1.4.1 frequentie
- 1.4 Tijd
- 1.3.1 Domeinricht (n1)
- 1.3 Scope TL
- 1.2.4 Achter-Reflectie
- 1.2.3 Samenwerken
- 1.2.2 Deeln
- 1.2.1 Helpen en begeelden
- 1.2 Intractie
- 1.1.3 Verleggen en toegankelijk informatie
- 1.1.2 Informatie verwerken
- 1.1.1 Informatie verwerven (acquisitie)
- 1.1 Proces Teamleren
- 1 Teamleren
- Coding Density

Interview 7

I07-WAS MA 20190516_121803.m4a

Q0 Intro

00:00:00

Onderzoeker: Nou, daar start die dan, het gesprek op 16 mei met Koeh48, van School2. Hartstikke fijn dat we kunnen starten en dat je bereid bent! Eerst wilde ik vragen aan je stellen om even de situatie en de context te bepalen, dus over jou zelf: wat is je ervaring? Je leeftijd? Als ik het vragen mag.

00:00:25

Respondent 7: Ja hoor, dat mag je best vragen.

00:00:25

Onderzoeker: Je opleiding, nou ja, noem maar op, welke groep je hebt.

00:00:28

Respondent 7: Ik ben 57, geboren in 1960. Ik ben een zij-instromer, dat betekent dat ik voordat ik als leerkracht werkzaam was, een opleiding, doctoraal nog in die tijd, bestuurskunde heb gedaan aan de, toen nog, technische universiteit Twente. Daarna heb ik op de universiteit van Leiden gewerkt, als onderzoeker en vervolgens ben ik binnen de gemeente Amsterdam en de gemeente Haarlem, werkzaam geweest in het HRM management.

00:01:01

Onderzoeker: Oké.

00:01:02

Respondent 7: En op een gegeven moment dacht ik: ik ga nu echt iets doen wat ik écht heel leuk vind en toen heb ik de verkorte deeltijd gedaan op de pabo. Vanaf 2002 ben ik werkzaam als leerkracht, met een onderbreking van twee jaar, want toen heb ik in Amerika gewoond en daar ook als leerkracht aan een Nederlandse school gewerkt.

00:01:24

Onderzoeker: Oh wat leuk, mooi!

00:01:25

Respondent 7: En dit is mijn derde school, mijn derde basisschool.

00:01:30

Onderzoeker: En sinds wanneer ben je hier in dienst?

00:01:32

Respondent 7: Sinds mei 2018.

00:01:38

Onderzoeker: Ah mooi. We zijn ongeveer leeftijdsgenoten, zelfde levensfase denk ik ook, over kinderen die studeren, maar dat terzijde. Ja, welke groep geef je les?

00:01:54

Respondent 7: Ik geef nu les in groep 4.

- 6.2 Lerenleert opbrengen voor zijn (n5)
- 6.1 Begrijp nu door fysieke ruimte (n1)
- 6 Begrijpen op Onderwijsvernieuwing
- 5.8 Zelfstandig leren
- 5.3 Methodes
- 5.2 Groep-twee
- 5 instructie - Onderwijs (n1)
- 4.4 Kennenken leerlingpositie (n4)
- 4.3 Oudersturing vanuit Organisatie
- 4.2 Echt team

4.1 Individuële persoonslijst
4.1.1 Samen - Samen

- 3.4 Resultaten Leren (n2)
- 3.3 Alignment met eigen leerdoel, overalrijzen
- 3.2 Verandering op Organiseren
- 3.1 Doelstelling Onderwijsvernieuwing
- 3 Onderwijsvernieuwing
- 2.2 Performance team
- 2.1 Leerresultaten team
- 2 Resultaten van Teamleren
- 1.4 Tijd
- 1.3 Scope TL
- 1.2.4 Actie-Reflexie
- 1.2.3 Samenwerken
- 1.2 Interactie
- 1.1.3 Verhogen en hergebruik informatie
- 1.1.2 Informele verwerken
- 1.1.1 Informatie verwerven (acquisitie)
- 1.1 Proces Teamleren
- 1 Teamleren

Cedric Denzly

00:01:56

Onderzoeker: Groep 4. Over teams gesproken, is er een team rondom groep 4, of in welke teams zit je op deze de school?

00:02:05

Respondent 7: Wij hebben een vorm van unit-onderwijs, een unit is een team. Dat beperkt zich dit schooljaar tot groep 4. We hebben twee groepen 4 met 61 kinderen, waarvoor we met twee leerkrachten en één onderwijsassistent gezamenlijk verantwoordelijk zijn, dat is het team.

00:02:27

Onderzoeker: Dus jullie zijn een team van drie mensen samen verantwoordelijk voor die twee klassen?

00:02:32

Respondent 7: Ja, voor 61 leerlingen.

00:02:34

Onderzoeker: Of groepen moet ik zeggen. 61 leerlingen, zo. En is er een primair aanspreekpunt per groep?

00:02:40

Respondent 7: Ja, er zijn een soort mentorgroepen, zeg maar, of stamgroepen; er is een groep 4a en er is een groep 4b. Ik ben leerkracht van groep 4b, met 31 leerlingen. Dat betekent dat alles waar het gaat om rapport gesprekken, contact met ouders, dat van die 31 kinderen, dat doe ik. Voor die 31 kinderen ben ik voor de ouders het aanspreekpunt.

00:03:10

Onderzoeker: Oh duidelijk. En heb je persoonlijk verbondenheid met het team?

00:03:18

Respondent 7: Hoe bedoel je dat?

00:03:20

Onderzoeker: Voel je onderdeel van dat team met zijn drieën?

00:03:24

Respondent 7: Ja, wij zijn echt een heel erg goed team samen. Ja, de verbondenheid zit er natuurlijk in je collega, maar zit hem ook in het doel, namelijk: om de onderwijsvernieuwing te laten slagen. Daar zijn we alle drie heel erg... Samen met Huuj46, want die hoort eigenlijk ook een beetje totdat team, maar die heeft geen lesgevendende taken, daar zit die verbondenheid in, op het doel.

Q4 Onderwijsvernieuwing

00:03:54

Onderzoeker: En welk doel hebben jullie meegekregen?

00:03:57

Respondent 7: Het doel was om een onderwijsvernieuwing in te zetten waarin... Dat vind ik een moeilijke vraag, ik kan dat...

6.2 Lerenleert opbrengen voor zfn (n5)	
6.1 Beperking door fysiek ruimte (n1)	
6 Beperkingen op Onderwijsvernieuwing	
5.8 Zelfstandig leren	
5.3 Methodes	
5.2 Groep-ritme	
5.1 Instructie - Onderwijs (n1)	
4.4 Kennenken bevestigingsritme (n1)	
4.3 Ordenen van Orgaanse	
4.2 Echt team	
4.1 Individueel perspectief	
4 Situatie - Context	
3.4 Resultaten Leerlingen (n2)	
3.3 Algemein met eigen beelden, overaldringen	
3.2 Verandering op Organiseren	
3.1 Doelstelling Onderwijsvernieuwing	
3 Onderwijsvernieuwing	
2.2 Performance team	
2.1 Leerschaten team	
2 Resultaten van Teameren	
1.4 Tijd	
1.3 Scope TL	
1.2.4 Achte Reflectie	
1.2.3 Samenwerken	
1.2.1 Intracl	
1.1.3 Verleggen en hergebruik informatie	
1.1.2 Informale verwerken	
1.1.1 Informale verwerken (soortelijke)	
1.1 Prijs Teameren	
1 Teameren	
Coding Density	

00:04:12

Onderzoeker: We komen zo meteen ook nog op onderdelen hoor, het gaat nu even om het hoofddoel.

00:04:16

Respondent 7: Het doel is eigenlijk om in plaats van verantwoordelijkheid te dragen over één groep, wat hele grote groepen zijn, een onderwijsvorm te vinden, onderwijs vernieuwing, waarin meer aandacht is voor het individuele kind, voor de verschillende niveaus in kinderen, door de organisatie van je onderwijs te veranderen. En dan toch recht te doen aan het individuele kind, ondanks dat je met 61 kinderen zit, of met meer dan 30 kinderen. Dat was eigenlijk de start. We wisten dat we grote groepen 4 kregen, er waren drie groepen 3, die werden twee groepen 4. Nou, hoe kun je binnen de grootte van de groepen toch optimaal onderwijs geven? En daarvoor is deze vorm gekozen.

00:05:07

Onderzoeker: En hebben jullie met elkaar die vorm gekozen, of is die vorm aan jullie opgelegd?

00:05:14

Respondent 7: Dat weet ik niet helemaal precies, want de beslissing is genomen voordat ik hier in dienst trad. Ik ben hier ook in dienst gekomen, er was natuurlijk een vacature, maar voor mij was van belang dat ik deel zou uitmaken van onderwijs vernieuwing, als dat niet zo zou zijn, zou ik hier niet zijn gaan werken.

00:05:35

Onderzoeker: Oké, ja mooi!

00:05:37

Respondent 7: Dus ik wilde heel graag werken in de onderwijs vernieuwing en hier deed zich de kans voor. Hoe precies het proces geweest is daarvoor, dat weet ik niet. Ik denk dat het gedeeltelijk een gezamenlijk besluit is geweest.

00:05:54

Onderzoeker: En als ik dan goed kijk, dan heeft die vernieuwing zich vorig schooljaar ingezet.

00:06:00

Respondent 7: Nee, we zijn met het schooljaar 2018-2019 begonnen.

00:06:03

Onderzoeker: Oh, 18-19.

00:06:04

Respondent 7: Ja, dit is het eerste jaar.

00:06:08

Respondent 7: En jullie zijn ook de eerste groep binnen school die zo werkt, anderen die werken nog op de...

00:06:16

Respondent 7: Op de ouderwetse manier. De beslissing is genomen om volgend jaar groep 5 erbij te betrekken, want dat is de huidige groep 4, dus die gaat in groep 5 op dezelfde manier

6.2 Leertekort oplossen voor zijn (n5)
 6.1 Beperking door fysiek rumoer (n1)
 6 Beperkingen op Onderwijs vernieuwing
 5.8 Zekerdig leren
 5.3 Methodes
 5.2 Groep-rhema
 5 instructie - onderzoek (n1)
 4.4 Kernkernen bevestigingsfase (n4)
 4.2 Echt team
 4.3 Onderzoeking vanuit Organisatie
 4.1 Individueel perspectief
 4 Situatie - Context
 3.4 Resultaten Leren (n2)
 3.3 Algemeen met elken hebben overvragen
 3.2 Verandering op Organisereniveau
 3.1 Doelstelling Onderwijs vernieuwing
 3 Onderwijs vernieuwing
 2.2 Performance team
 2.1 Leerniveaus team
 2 Resultaten van Teamleren
 1.4 tijd
 1.3 Scope TL
 1.2.4 Achter Reflectie
 1.2.3 Samenwerken
 1.2.2 Intraclie
 1.1.3 Verleggen en hergebruik informatie
 1.1.2 Informatie verwerven
 1.1.1 Informatie verwerven (acquisitie)
 1.1 Proces Teamleren
 1 Teamleren
 Coding Density

door. Er is ook een beslissing genomen om komend schooljaar groep 3 voor te bereiden, om het jaar daarop ook mee te doen en dan heb je dus 3,4,5.

00:06:39

Onderzoeker: En dan blijven de 4 leerkrachten bij groep 4, of ga je mee met je kinderen naar 5?

00:06:48

Respondent 7: Daar mag ik officieel nog niks over zeggen, omdat het nog niet helemaal bekend is, maar ik blijf in groep 4 en mijn collega Vieb33 blijft ook in groep 4. Er komen twee andere leerkrachten voor de twee groepen 5.

00:07:01

Onderzoeker: Ja, dus de groep 5 leerkrachten moeten dat proces zich ook eigen maken.

00:07:05

Respondent 7: Ja, daar is bewust voor gekozen ook.

Q0 Intro

00:07:08

Onderzoeker: Mooi! En wat voor ondersteuning krijgen jullie vanuit de organisatie, of management?

00:07:16

Respondent 7: We hebben natuurlijk een ondersteuning in de vorm van een fulltime onderwijsassistent, dat is ondersteuning in de vorm van formatie, capaciteit. We hebben ondersteuning van de IB-er, dat is Huuj46, die eigenlijk een soort projectleider is voor de onderwijsvernieuwing.

00:07:33

Onderzoeker: Dus Huuj46 heeft als rol, zeg maar, directeur en IB-er?

00:07:37

Respondent 7: Ja, zij is nu geen directeur meer, we hebben sinds 1 mei een nieuwe directeur, zij was waarnemend directeur. Zij was eigenlijk als IB-er betrokken bij de onderwijsvernieuwing. Wat haar exacte rol nu is, is een beetje lastig, omdat zij geen IB-er meer is, maar ook de functie waarnemend directeur er niet is, dus ze zit in het managementteam, onderdeel van het managementteam. Ze blijft trekker van de pilot, zoals wij dat noemen, van de onderwijsvernieuwing.

00:08:08

Onderzoeker: Maar ze zit niet echt in het team van groep 4, of zie je dat wel als een team?

00:08:14

Respondent 7: Ja, ik zie haar wel als team, ja.

00:08:17

Onderzoeker: Eigenlijk als trekker van het team.

00:08:17

Respondent 7: Ja, ze is echt een soort projectleider van het team. En wij hebben externe ondersteuning, in de vorm van iemand die ons procesmatig, ik denk dat dat ongeveer vier keer

6.2. Leerinhoudt opbrengen voor zijn (n5)	
6.1. Begrijping door fysieke ruimte (n1)	
6. Beperkingen op Onderwijsvernieuwing	
5.8. Zelfstandig leren	
5.3. Methodes	
5.2. Groep-ritme	
5. resource - onroerwjs (n1)	
4.4. Kennenken bevingenopdrakte (n4)	
	4.2. Echt team
	4.1. Inhoudet persooctief
	4. Situatie - Context
	3.4. Resultaten Leertijgen (n2)
	3.3. Algemeent met eigen beelden, overtuigingen
	3.2. Verandering op Organisatiernew
	3.1. Doelstelling Onderwijsvernieuwing
	3. Onderwijsvernieuwing
	2.2. Performance team
	2.1. Leeresultaten team
	2. Resultaten van Teamleren
	1.4. Tijd
	1.3. Scope TL
	1.2.4. Actie-Reflectie
	1.2.3. Samenwerken
	1.2. Hiatactie
	1.1.3. Verhogen en hergebruik informatie
	1.1.2. Informatie Netwerken
	1.1.1. Informatie verwerven (acquisitie)
	1.1. Proces Teamleren
	1. Teamleren
	Coaching Density
	4.3. Ondersteuning vanuit Organisatie

per jaar is, dat we daar een gesprek mee hebben. Dat is de ondersteuning en natuurlijk financiële ondersteuning. Volgens mij is er een apart potje voor deze onderwijsvernieuwing, waarbij we bijvoorbeeld, zal ik je straks wel laten zien, want we hebben specifiek meubilair voor de pilot, dus dat kan ik je laten zien.

Q1 Processen

00:08:50

Onderzoeker: Oh, daar ben ik heel benieuwd naar! Nou dit is nog maar om de situatie te schetsen, maar hartsnikke mooi. Nou als je dan kijkt naar team leren en dat is ook het samenwerken, enzovoorts. Als je in de literatuur kijkt, dan kom je een paar hoofdprocessen tegen, die misschien wat abstract zijn. Informatie verwerven, de informatie verwerken, dat verspreiden en met elkaar klankborden bijvoorbeeld, interpreteren en het opslaan, zodat het ook weer op een later moment opgevraagd kan worden om het te gebruiken. Dat zijn zo van die processen, herken je die processen en heb je voorbeelden van hoe jullie die actief... Of jullie die activiteiten doen, of wat voor activiteiten jullie doen om met elkaar, van elkaar te leren.

00:09:47

Respondent 7: Ja, ik kan wel schetsen hoe we zijn begonnen. Dat is dat we besloten hebben om dit te gaan doen, dat we daar een tweetal voorgesprekken voor gehad hebben, een beetje gebrainstormd, een beetje dit, een beetje zus, een beetje zo. Maar dat het eigenlijk zo was dat wij hier op 1 september zaten: "En wat gaan we doen?" Daar moet je ook een persoon voor zijn die dat kan, dat heb ben we gewoon over ons heen laten komen en we zijn langzamerhand begonnen. Met name heeft er heel veel tijd gezeten in overleg met mijn collega, met Vieb33, hebben we gekeken hoe de groepen waren, we hebben gekeken hoe we een opzette konden maken, want het idee was eigenlijk dat die twee stamgroepen zich als één groep moesten gaan vormen. We hebben de groep verdeeld in niveaus en we hebben gezegd van: het intensieve niveau, dat zijn de kinderen die wat meer instructie nodig hebben, die zetten we bij elkaar, we zetten de verrijkingskinderen bij elkaar en de basis. Dat doen we over de twee groepen heen en wij geven onderwijs op maat en we verdelen de taken, wat betekent dat ik taal en rekenen heb gegeven.

00:11:05

Onderzoeker: Maar wel op alle drie niveaus?

00:11:09

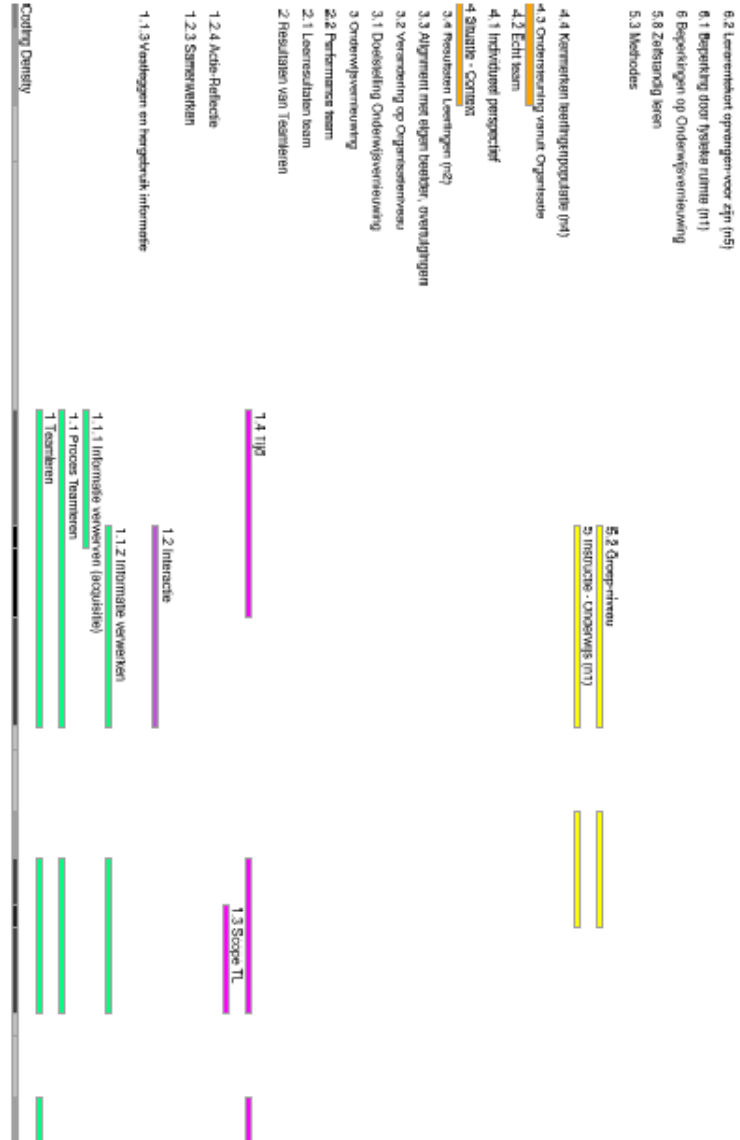
Respondent 7: Ja, op alle drie de niveaus en Vieb33 spelling en rekenen. Rekenen gaan we niet op alle... Daar gaf ik het verrijkingsniveau en het basisniveau en Vieb33 het intensieve niveau en het basisniveau. We hebben een soort roulatiesysteem bedacht, omdat dat het onderdeel was, we wilden de kinderen meer op maat instructie kunnen geven. Zo zijn we begonnen. Dat heeft met name heel veel tijd gekost in, niet zozeer inhoudelijk, want dat kunnen we wel, dat weten we wel, dat was niet zoveel nieuws, maar vooral organisatorisch. Hoe krijgen we nou rond dat die kinderen wel alle instructies volgen? Dat ze op niveau volgen? En dat we ook wel doen wat we moeten doen?

00:11:56

Onderzoeker: En waar zitten de kinderen?.

00:11:56

Onderzoeker: Waar zitten de kinderen? En wat nemen ze mee? Dus in het begin waren de leermomenten vooral heel erg organisatorisch. Dat hebben Vieb33 en ik wekelijks afgestemd,



op de dinsdagmiddag, want dat is eigenlijk ook wel een facilititeit die we gekregen hebben. Of de donderdagmiddag was het, de donderdagmiddag was in principe vrij geroosterd voor Vieb33 en mijzelf om de pilot wekelijks te kunnen evalueren en ook wekelijks organisatorisch te kunnen bijstellen en te overleggen. Daar waar mogelijk ook met de onderwijsassistent, dat was soms wat lastig, omdat de onderwijsassistent een deel van de taken dan overnam. Die nam dan bijvoorbeeld het knutselen over, of een verkeersles en de rest van de groep ging dan naar gym, dat konden we zo organiseren dat we maximaal...

00:12:48

Onderzoeker: Dat jullie samen konden praten binnen de normale schooltijden.

00:12:50

Respondent 7: Ja en dat was niet genoeg, maar in ieder geval voor een deel binnen de schooltijden. Dus is zo is het begonnen.

00:12:58

Onderzoeker: Ja, dus de richting was heel duidelijk en de afspraken van tevoren, jullie zijn eigenlijk gewoon met elkaar begonnen.

00:13:06

Respondent 7: We zijn gewoon begonnen.

00:13:06

Onderzoeker: En gaan experimenteren en hebben jullie het bijgesteld?

00:13:10

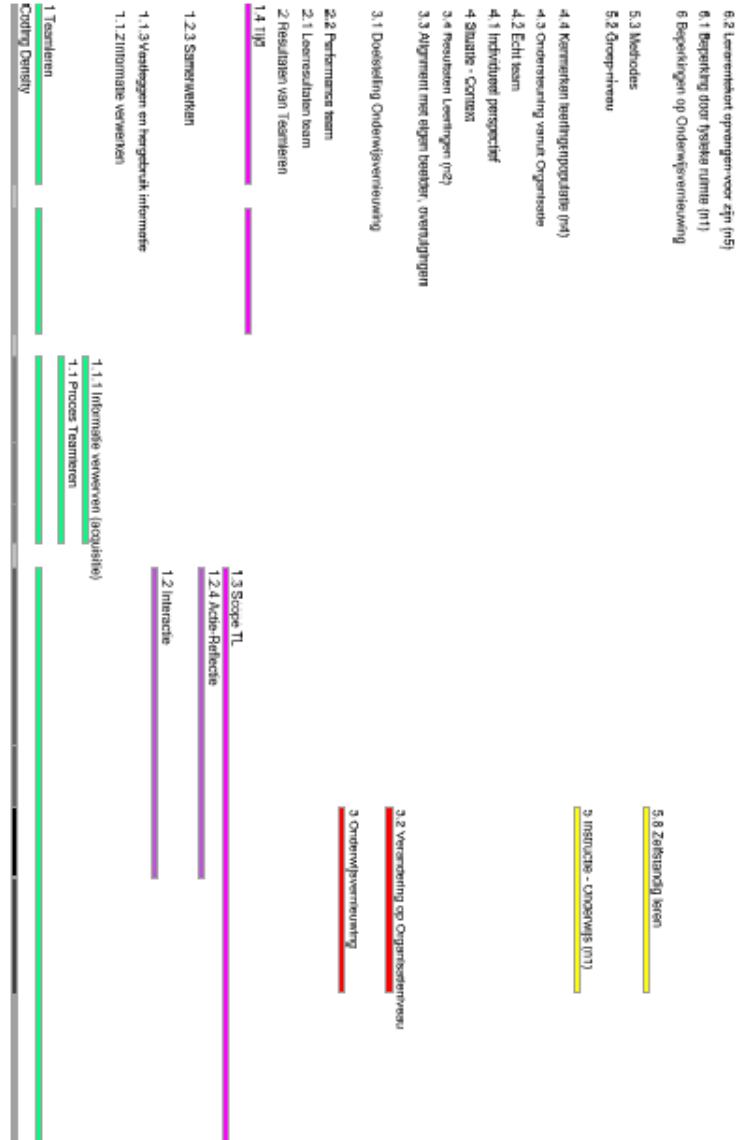
Respondent 7: Ja, dat hebben we zeker. Het was niet zozeer bijstellen, als wel een volgende stap nemen, want we hebben ongeveer tot januari op die manier gedraaid, waarin we wel kleine bijstellingen hebben gedaan, maar niet noemenswaardig. Wij hebben de maand december/november gebruikt om te zeggen van: "Ja, maar dit is wel leuk, maar we willen eigenlijk meer." En toen zijn we begonnen met 'hoeken-werk', noemen we dat, eigenlijk meer zelfstandig...

00:13:41

Onderzoeker: Hoeken?

00:13:42

Respondent 7: Hoeken-werk, dat betekent dat de kinderen zelfstandig werken, met verschillende soorten activiteiten, die wij wel reguleren en dat gaan we dan doen via een weektaak. Daarvoor hadden we nog niet een weektaak, was het eigenlijk alleen maar gewoon een rooster en je maakt dat een dagrooster en je maakt dat gewoon. Dat betekent dat we het nu anders doen, de kinderen krijgen een standaard instructie spelling en taal, gaat alleen over spelling en taal, want dat vonden we niet zo goed, rekenen hadden we wel goed in de vingers, maar spelling en taal... Op basis van die instructie bepalen ze zelf van: "goh heb ik meer instructie nodig, of kan ik het werk maken?" Na dat half uur zijn er een aantal kinderen die verplicht in de instructie moeten, omdat ze moeite hebben met taal, daar geef ik extra instructie aan. De rest van de kinderen vertrekt uit het lokaal en maakt zelfstandig het reguliere werk en het extra werk, wat altijd wel gerelateerd is aan de doelen van taal en spelling. Dus woordenschat, met de woorden die we moeten aanleren maken we memory, met de spellingswoorden maken we een ander soort spelletje met spelling, dus dat is vrij werk. De kinderen zijn verplicht maandag... We doen dat op dinsdag, woensdag, donderdag, aan het



eind van de donderdag moet met name het gewone, reguliere werk verwerkt zijn. Voor de rest mogen ze zelf weten hoe ze dat vormgeven, behalve als wij aangeven dat ze instructie moeten hebben. Donderdag, dat is na twee dagen, is er een soort evaluatiemoment, door ons, dan kijken wij na wat ze gedaan hebben, hoe ver ze zijn en sturen ze begin donderdagochtend... Of woensdag is dat evaluatiemomenten en op donderdagochtend geven aan de kinderen aan van: "joh, ik heb gezien, je bent nog lang niet klaar, volgens mij is het nu van belang dat je dit gaat doen en ik heb gezien dat dit ging eigenlijk helemaal niet zo goed. We geven nu een extra instructie taal, of een extra instructie spelling en daar moet je eigenlijk wel naartoe."

00:16:04

Onderzoeker: Dat is wel heel mooi dat jullie echt dicht er op zitten in het volgen. .

00:16:08

Respondent 7: En dat betekent ook dat, bijvoorbeeld op de donderdag, ik geef eerst de instructies taal, dan is Vieb33 vrij om ook het werk in de hoeken en in het lokaal te begeleiden, naast de onderwijsassistent, dus dan zijn er twee verschillende activiteiten.

00:16:23

Respondent 7: Ja, als ik het geweten had je iets eerder moeten komen, want dan had je het allemaal kunnen zien.

00:16:28

Onderzoeker: Oké.

00:16:29

Respondent 7: Ja, jammer. Dus zo doen we dat. Wij hebben het bijgesteld naar de manier waarop we lesgeven, naar meer eigen verantwoordelijkheid voor kinderen en we willen eigenlijk dat het leren nog meer met eigenaarschap en gepersonaliseerd wordt, maar...

00:16:47

Onderzoeker: Je maakt ook die overgang eigenlijk van instructie geven, naar meer dat dat je de kinderen leert te leren.

00:16:56

Respondent 7: Ja, "wat heb ik daarvoor nodig? Heb ik dat allemaal wel? Kan ik het eigenlijk wel?" Ook een beetje reflecteren van: "goed, ik heb het nu gemaakt, maar denk ik nou dat het goed is?" Want ze mogen ook zelf de beslissing nemen om bij de volgende instructies te zitten.

Q2 Interactie

00:17:12

Onderzoeker: Nou, hartstikke interessant, we gaan door naar het volgende, wat er ook allemaal mee te maken heeft. Over de interactie en dan bedoel ik eigenlijk de interactie tussen jullie binnen het team. Op wat voor manieren hebben jullie interactie? Je kan elkaar verhalen vertellen, kennis delen, discussiëren, ruzie maken...

00:17:35

Respondent 7: Ik denk dat het deel van het succes van deze, want het is eigenlijk wel een klein beetje een succes, van deze pilot is dat het met name twee leerkrachten zijn en een onderwijsassistent die het gewoon heel goed met elkaar kunnen vinden. Wij delen een beetje dezelfde kijk op wat goed onderwijs zou moeten zijn, hoe een klas eruit zou moeten zien,

6.2 Lerarenleert springen voor zijn (n5)
 6.1 Beperking door fysieke ruimte (n1)
 6 Beperkingen op Onderwijsvernieuwing

5.3 Methodes

5.2 Groepbrein
 5 instructie - Onderwijs (n1)

5.1 Zekering brein

4.4 Kerncijfers bevestigingspositie (n4)
 4.3 Ondersteuning vanuit Organisatie
 4.2 Echt team
 4.1 Individueel perspectief

4 Situatie - Context

3.4 Resultaten Leerlijnen (n2)
 3.3 Algemein met elken beelden, overtuigingen
 3.2 Verandering op Organisatiewa
 3.1 Doelstelling Onderwijsvernieuwing

3 Onderwijsvernieuwing

2.2 Performance team
 2.1 Leerresultaten team
 2 Resultaten van Teamleren

1.4 Tijd

1.3 Scope TL
 1.2.4 Actie-Reflectie
 1.2.3 Samenwerken

1.2 Instructie

1.1.3 Verleggen en hergebruik informatie
 1.1.2 Informatie verwerken
 1.1.1 Informatie verwerven (acquisitie)
 1.1 Proces Trainen

1 Teamleren

Coding Density

4.4 Kerncijfers bevestigingspositie (n4)
 4.3 Ondersteuning vanuit Organisatie
 4.2 Echt team
 4.1 Individueel perspectief

4 Situatie - Context

3.4 Resultaten Leerlijnen (n2)
 3.3 Algemein met elken beelden, overtuigingen
 3.2 Verandering op Organisatiewa
 3.1 Doelstelling Onderwijsvernieuwing

3 Onderwijsvernieuwing

2.2 Performance team
 2.1 Leerresultaten team
 2 Resultaten van Teamleren

1.4 Tijd

1.3 Scope TL
 1.2.4 Actie-Reflectie
 1.2.3 Samenwerken

1.2 Instructie

1.1.3 Verleggen en hergebruik informatie
 1.1.2 Informatie verwerken
 1.1.1 Informatie verwerven (acquisitie)
 1.1 Proces Trainen

1 Teamleren

Coding Density

welke vrijheden je kinderen wil laten aangaan. Want dat is het natuurlijk, je moet een beetje los kunnen laten. Dat is, denk ik, een heel groot deel van het succes. Verder overleggen wij heel veel, we zijn niet allemaal fulltimers, maar zowel Vieb33 als ik werken vier dagen, waarvan drie gemeenschappelijk, dus dinsdag, woensdag, donderdag zijn wij er altijd. De donderdagmiddag en na school, zeg maar tot een uur of 6, zijn we er altijd wel bezig om te overleggen, te evalueren en de volgende week voor te bereiden. Ook om kritisch te kijken naar wat goed ging en wat fout ging en dat kunnen we elkaar heel makkelijk zeggen, er valt nooit een scheef woord, we staan open voor elkaar...

00:18:40

Onderzoeker: Elkaar kun je zeggen wat goed ging en fout ging, of wat beter kan.

00:18:45

Respondent 7: Ja alles, daar is tot nu toe nog nooit een scheef woord over gevallen.

00:18:50

Onderzoeker: Dus iedereen durft zich open te stellen en voelt zich veilig.

00:18:55

Respondent 7: We zijn natuurlijk ook met name met z'n tweeën en dat gaat gewoon heel goed.

00:19:12

Onderzoeker: Dus jullie kijken naar elkaar en geven elkaar feedback, naar de manier waarop jullie instructie geven, of kinderen leren leren, je gaf aan: jullie hebben doelen die behaald moeten worden, houden jullie je aan een bepaalde methode of laten jullie dat ook los?

00:19:29

Respondent 7: Nee, de richting voor ons onderwijs is wel de taal-, spelling- en rekenmethode.

00:19:38

Onderzoeker: Maar de werkvorm en het in andere groepen indelen...

00:19:42

Respondent 7: Dat is allemaal de organisatorische kant en de werkvormen zijn allemaal wel, ja, die bedenken we voor een heel groot deel zelf en dat is ook een beetje de lol van in het onderwijs werkzaam zijn, een keer eens dit bedenken, een keer eens dat bedenken.

00:19:59

Onderzoeker: En daar sparren jullie ook met elkaar over?

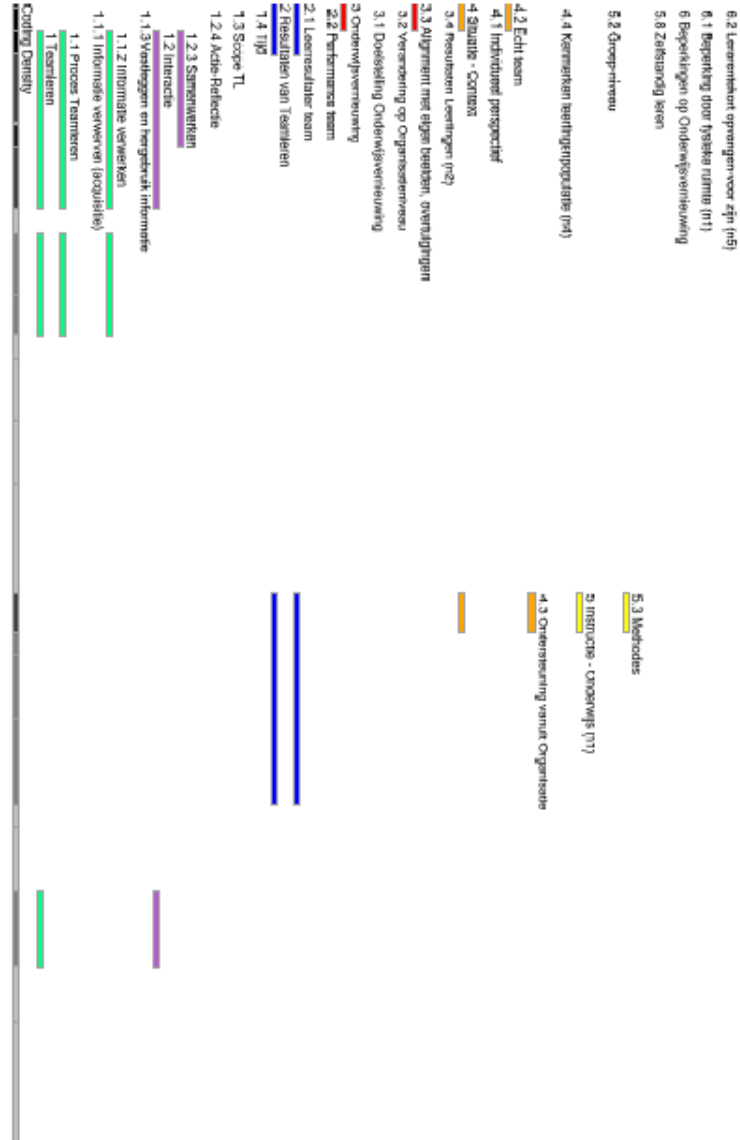
00:20:01

Respondent 7: Ja, we delen heel veel, ook in in materiaal zeg maar. Als ik iets vind, dan is dat ook voor Vieb33, als ik niet iets vind, dan... Dus we delen heel veel, het is echt wel een gemeenschappelijk project.

Q3 Resultaten

00:20:17

Onderzoeker: Ja, mooi! [Telefoon gaat, wordt elders opgenomen] Als je kijkt naar de resultaten en dan heb je enerzijds de resultaten voor jullie als team: hebben jullie nieuwe inzichten en je gedrag aangepast, innovaties gemaakt? En het andere is: hoe kijken bijvoorbeeld de leerlingen en de ouders ernaar? Nou ja eerst, misschien het ene.



00:20:52

Respondent 7: De leerlingen en ouders, met name de ouders hadden héél veel vraagtekens eind groep 3. Dat ging eigenlijk ook met name om de indeling van de groepen, omdat je van drie naar twee gaat, daar was heel veel heisa over en over de nieuwe onderwijsvorm...

00:21:10

Onderzoeker: "31 kinderen, dat is veel te veel."

00:21:11

Respondent 7: 31 kinderen, ja, maar er was gewoon geen geld voor een derde leerkracht. Daar is heel veel wel over gecommuniceerd, de MR zat vol met ouders.. Heel toevallig was er net een verkiezing voor ouders. Ouders uit de toekomstige groep 4, die stelden zich kandidaat. De ouders waren via een bijeenkomst geïnformeerd, zaten er eigenlijk bovenop, dus we moesten wel wat met de resultaten. We hebben een traject gehad, want er moest dus ook een beslissing genomen worden of de pilot, zoals die nu is, of die doorgezet zou worden naar groep 5. Dus wij hebben ook geëvalueerd en misschien, ik kan wel vragen, want er is een zeer uitgebreid evaluatierapport over geschreven.

00:21:59

Onderzoeker: Oh, dat zou ik heel fijn vinden.

00:22:01

Respondent 7: Daar zal ik wel Huuj46 even over vragen. Wat daaruit blijkt is dat, want wij hebben ook over de resultaten van de kinderen geëvalueerd en eigenlijk is alles positief, de resultaten van de kinderen en dan hebben we specifiek gekeken naar de Cito-resultaten, die zijn over het algemeen beter dan de afgelopen jaren...

00:22:22

Onderzoeker: De vorige jaren.

00:22:23

Respondent 7: De vorige jaren, ja, de vorige drie jaar.

00:22:24

Onderzoeker: Ja, mooi is dat!

00:22:25

Respondent 7: De kinderen vinden het allemaal prima, die vinden vooral dat ze wat meer vrijheid hebben, dat ze kunnen lopen, dat ze meer juffen hebben, dat ze zelf keuzes mogen maken, dat zijn er ook heel veel, dat ze een aanbod krijgen op hun niveau, dat zeiden ze natuurlijk met andere woorden. Dat vonden ze allemaal prima. Geen wilde weer terug naar een klassikaal systeem en de ouders zijn over het algemeen ook positief.

00:22:52

Onderzoeker: Die zijn om.

00:22:52

Respondent 7: Ja, die zijn om.

00:22:54

Onderzoeker: Mooi zeg!

6.2	Leerresultaten opbrengen voor zfm (n5)	
6.1	Bepaling door fysica rima (n1)	
5	Bepaling op Onderwijsvernieuwing	
5.8	Zakstandig steen	
5.3	Methodes	
5.2	Overprijzen	
3	Instructie - Onderwijs (n7)	
4.4	Kennetken bevestigingsopdracht (n4)	
4.3	Ontbrekende verma Organisatie	
4.2	Echt team	
4.1	Individueel perspectief	
4	Situatie - Context	
3.3	Afgevoel met eigen beest, overtuigingen	
3.2	Verandering op Organiseren van	
3.1	Doelstelling Onderwijsvernieuwing	
3	Ontbrekende verma	
2.1	Leerresultaten team	
2	Resultaten van Teamleren	
1.3	Scope TL	
1.4	Tijp	
1.2.4	Actie Reflectie	
1.2.3	Samenwerken	
1.2	Inactie	
1.1.3	Vastleggen en hergebruik informatie	
1.1	Zinvolle verma	
1.1.1	Informatie verwerpen (acquisitie)	
1.1	Proces Teamleren	
1	Teamleren	
	Coding Density	

00:22:55

Respondent 7: Dus de evaluatie was heel gunstig en dat heeft ook betekend dat we naar 5 doorgaan. Het is nog niet zo dat de beslissing genomen is om het door de hele school door te zetten, maar in ieder geval naar 5 en naar 3.

00:23:09

Onderzoeker: Ja, op een gegeven moment is geen houden meer aan natuurlijk.

00:23:13

Respondent 7: Ik vond het wel een teleurstelling overigens hoor, dat de pilot verlengd is. Ik dacht eigenlijk van: nou, het gaat zo goed, waarom gaan we niet door, maar ik begrijp best wel...

00:23:24

Onderzoeker: Het moet dan stap voor stap, iedereen moet meegenomen worden.

00:23:26

Respondent 7: Dat iedereen meegenomen moet worden, ja.

00:23:29

Onderzoeker: Oh, mooi zeg! En als je kijkt naar de performance van jullie team, werken jullie met name door deze onderwijsvernieuwing efficiënt, effectief, vernieuwend, alles? Of heb je daar specifiek voorbeelden van?

00:23:48

Respondent 7: Efficiënt, nou het is efficiënt als je kijkt waar je als leerkracht je taken aan kwijt bent, dan ben je je tijd kwijt aan het voorbereiden van de lessen en de organisatie van de lessen, even globaal in twee dingen. Dan vind ik dat je efficiënter bent in de voorbereiding van je lessen, omdat je keuzes maakt dat niet iedereen alles hoeft te doen, maar het organisatorische en het bedenken van allerlei nieuwe materialen, dat kost veel en veel meer tijd.

00:24:22

Onderzoeker: En kost dat nu zoveel tijd omdat het nieuw is?

00:24:25

Respondent 7: Ja.

00:24:27

Onderzoeker: Je kan natuurlijk op een gegeven moment ook hergebruiken en verbeteren. Aan de andere kant is het misschien juist wel de lol dat je al die nieuwe dingen gaat bedenken en wil je die tijd er ook aan geven.

00:24:37

Respondent 7: Ja, dat is precies wat je zegt, zo is het ook. We merken nu dat het maken van de roosters al veel sneller gaat dan dat daarvoor was. Daarvoor is nu in de plaats gekomen: het maken en het zoeken van ander materiaal, want we willen heel graag dat kinderen van het platte vlak afkomen en toch aan doelen werken, daar gaat nu de meeste tijd inzitten. Daarbij komt, dat vindt Vieb33 en dat vind ik ook, dat het gewoon heel erg leuk is om in de onderwijsvernieuwing te werken. Maar het kost wel veel tijd.



00:25:11
Onderzoeker: Ja, mooi! Als je nou kijkt vergeleken het begin van het jaar, waar sta je nu met het team?

00:25:24
Respondent 7: Het is iedere keer... groep 4, hè?.

00:25:26
Onderzoeker: Het team groep 4, ja, jullie team.

00:25:30
Respondent 7: Nou, we hebben gisteren gezegd: "We hebben ontzettend grote stappen gemaakt. De manier waarop wij werken en wat je ziet aan de kinderen en hoe de kinderen werken, is niet te vergelijken met eind groep 3."

00:25:43
Onderzoeker: En sta je op een andere plek dan je van tevoren verwacht had?

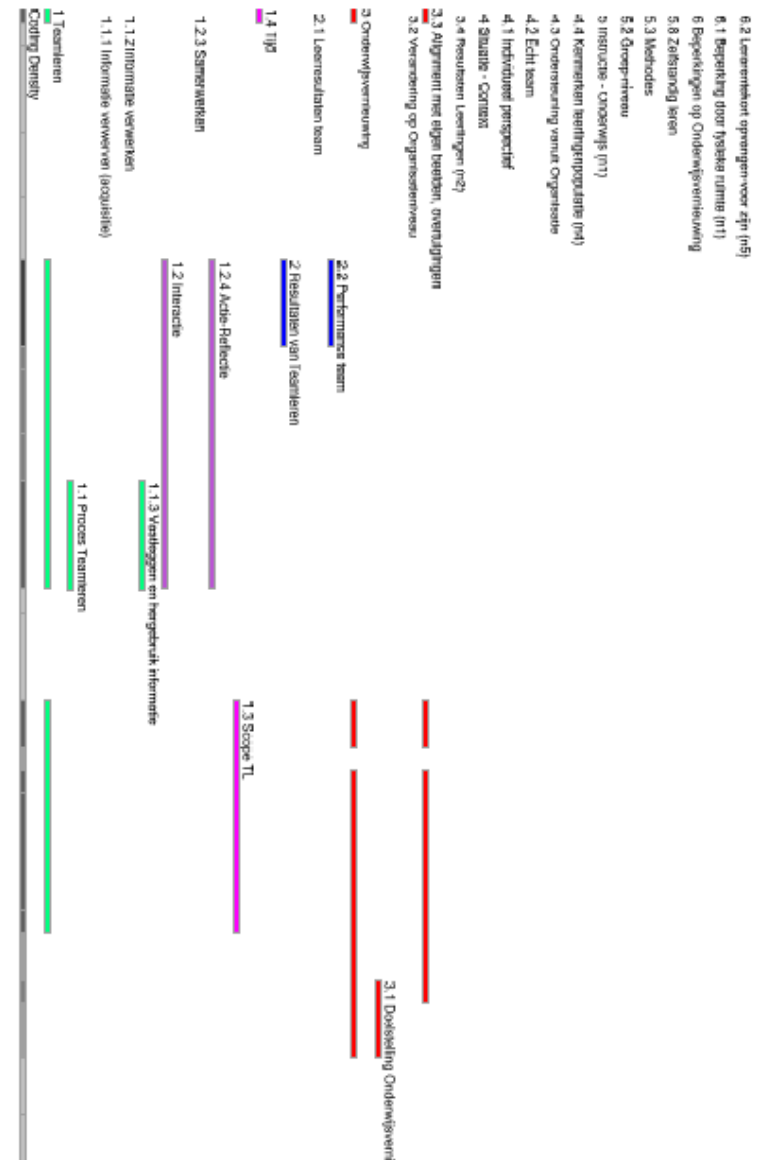
00:25:46
Respondent 7: Nee, het is wel een beetje wat we verwacht hadden. We willen graag nog wel een stapje verder, maar het is nu kort dag of dat nog allemaal lukt voor het eind van het jaar, ik denk het niet. Het is dan wel weer, waarmee we kunnen beginnen voor de komende groep 4, dan beginnen we niet op nul, zeg maar, maar dan beginnen we al op drie of vier. Dan gaat het proces sneller, want wij hebben nu toch echt wel lopen zoeken naar: hoe geven we het vorm? Wat doen we? Wat betekent dat? Dat hoeft natuurlijk straks niet meer.

00:26:19
Onderzoeker: En hebben jullie dan ook een rol in groep 5, die er dan mee van start gaat, of is dat met name Hunj46 als projectleider? Hoe gaat dat lopen?

00:26:27
Respondent 7: Nou, er is lang gewacht of de beslissing voor groep 5 genomen zou worden. Niet iedereen, intern, is even enthousiast binnen de school. We hebben heel lang gezegd van: "Joh, kom kijken, want je mag iedere keer komen kijken." Er is weinig gebruik gemaakt van dat aanbod, mensen waren toch wat huiverig, of wat sceptisch, of zagen het niet zo zitten. Toen eenmaal bekend was dat de paden doorgezet zou worden op basis van die evaluatie, werd dat iets anders, want toen was het natuurlijk ook zo van: wie gaat die groep 5 doen? En wat we nu zien is dat, sinds een week of twee, iedereen waarvan duidelijk is dat die volgend jaar groep 5 gaan draaien, die komen kijken. Dat vind ik wel heel leuk, dat had veel eerder ontmoeten, gewoon veel eerder. Misschien is dat ook aan ons geweest, dat we toch veel meer hadden moeten uitdragen, alhoewel... Maar die hikken met name aan tegen het organisatorische idee. Zij hikken ook wel een beetje aan tegen het feit dat het niet meer zo klassikaal onderwijs is. Je moet kinderen loslaten, nou ja, moeten... Dat hoort erbij, vrij laten. Dat betekent dat ze bijvoorbeeld ietsjes meer lawaai maken, maar dat is allemaal betrokkenheid. Als we dat bekijken en we evalueren dat, dan zien we eigenlijk dat het betrokkenheid is en niet dat ze iets anders lopen te doen.

Q4 Onderwijsvernieuwing

00:28:08
Onderzoeker: Want jullie zijn gestart en jullie wilden alle drie, eigenlijk alle vier, héél graag die onderwijsvernieuwingen doorvoeren, of sowieso een onderwijsvernieuwing. Dus jullie



00:30:38

Respondent 7: Wel samen, ja, want in feite kunnen we, binnen grenzen natuurlijk, alles proberen wat we willen.

00:30:45

Onderzoeker: Daar moet je wel samen dan mee uitkomen.

00:30:48

Respondent 7: Maar dat komen we wel.

00:30:48

Onderzoeker: Dus individueel moet je daar samen mee uitkomen.

00:30:50

Respondent 7: En dat komen we wel, zolang je natuurlijk voldoet aan de kerndoelen en de resultaten voldoende zijn. Maar dat moet je als leerkracht wel kunnen en heel veel hebben daar toch wel wat moeite mee. Kijk, als je als leerkracht de deur dichtdoet, is het je eigen koninkrijk en dat is niet meer.

00:31:08

Onderzoeker: Nu is alles open, transparant, je kijkt bij elkaar, je ziet de resultaten... Je bent misschien niet meer de koning of koningin, maar je hebt wel meer kinderen.

00:31:21

Respondent 7: Ja, het is echt teamwork geworden en niet meer voor jezelf.

Q5 Overige factoren

00:31:29

Onderzoeker: We komen tegen het einde, of eigenlijk, zitten we tegen het einde. Zijn er nog hele andere onderwerpen, factoren waarvan je zegt: nou, die hebben ook nog een invloed, misschien even buiten alles wat we besproken hebben, maar dat je zegt van: nou, dat is zo cruciaal?

00:31:48

Respondent 7: Nou, ik denk dat ik dat wel aangegeven heb, dat voor mij met name de samenwerking heel erg belangrijk was, op allerlei terreinen. Ik ben nog een ding vergeten te zeggen, dat we eigenlijk ook een beetje gekeken hebben naar de groepen 1-2. Die het natuurlijk veel meer op de manier werken zoals wij zoals wij werken, dan in groep 3. Dat is ook wel een bestuiving geweest waar wij baat bij hebben.

00:32:12

Onderzoeker: Dat is wel grappig dat je dat zegt. Andere leerkrachten hebben wel eens gezegd: "Eigenlijk zou iedereen groep 1 en 2 lesgeven moeten hebben, of lessen begeleid moeten hebben, want daar wordt al eigenlijk op zo een manier gewerkt die je later nog steeds..."

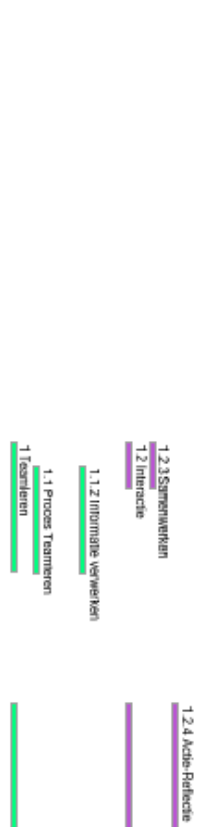
00:32:27

Respondent 7: Ja, wat je ziet, ik heb ook heel lang groep 3 gedaan... Wat je ziet is eigenlijk dat de overgang van 1-2 naar groep 3 zo een grote overgang is en eigenlijk leren we ze in groep 3 alles weer af wat we ze in groep 1-2 hebben aangeleerd, omdat we vinden dat de kinderen in een schriftje moeten schrijven, aan een stoeltje en een tafeltje moeten zitten en de methode moeten volgen. Dat is ook de reden waarom we vinden, a: dat is voor volgend jaar, de

- 6.2. Leerinhoudt opbrengen voor zijn (n5)
- 6.1. Begripking door fysieke ruimte (n1)
- 6. Besprekingen op Onderwijsvernieuwing
- 5.8. Zelfstandig leren
- 5.3. Methodes
- 5.2. Groep-terrein
- 5. Instructie - Ouderwjs (n7)
- 4.4. Kennenken beeftingepositie (n4)
- 4.3. Ouderwring vanuit Organisatie
- 4.2. Echt team
- 4.1. Individuul perspectief
- 4. Strategie - Context
- 3.4. Resultaten Leerlingen (n2)
- 3.3. Alignment met eigen beelden, overtuigingen
- 3.2. Verandering op Organisatiewe
- 3.1. Doelstelling Ouderwringvernieuwing
- 3. Ouderwringvernieuwing
- 2.2. Performance team
- 2.1. Leerresultaten team
- 2. Resultaten van Teamleren
- 1.4. Tijd
- 1.3. Scope TL

- 1.1.3. Verdiepen en hergebruik informatie
- 1.1.1. Informatie verwerven (acquisitie)

Coding Density



overgang 1-2 naar 3 verkleinen en dat kan door 3 mee te nemen in de pilot, maar daar denkt 3 nog iets anders over soms.

Q6 afronding

00:33:02

Onderzoeker: Oké, we gaan afsluiten.

00:33:03

Onderbreking: De opname is gestopt. – [En wordt weer aangezet]

00:33:06

Onderzoeker: Ja, daar loopt hij weer. Nog één beperking wilde je noemen.

00:33:08

Respondent 7: Ja, wat een beperking is, is de fysieke ruimte. Scholen zijn gebouwd als een lokaal met een juf. Wij hebben meer andere ruimtes nodig, wij hebben ook een ruimte nodig waar kinderen zelfstandig kunnen werken en soms waar ze kunnen spelen en daarnaast moeten we een instructie lokaal hebben, dus de fysieke ruimte is nog wel eens een beperking.

00:33:29

Onderzoeker: En zijn er plannen voor om die aan te passen?

00:33:34

Respondent 7: Nou, er komt op termijn een nieuw lokaal aan de overkant, omdat ons hoofdgebouw zit eigenlijk aan de overkant. Dit gebouw staat nog niet zo lang, dus het is echt heel erg schipperen. Het zou zo kunnen zijn, ik hoop het niet, maar ik heb ook geen zicht op die lange termijn, dat de onderwijsvernieuwing beperkt gaat worden door de fysieke mogelijkheden.

00:33:53

Onderzoeker: Oké, dat is zeker een goed punt. Ik hoorde wel dat jullie al creatief omgaan met de ruimte die jullie hebben.

00:34:01

Respondent 7: Ja, de hele hal is eigenlijk van ons, daar werken kinderen. We hebben nu nog één extra lokaal, dat is aan de overkant, waar ook gewerkt wordt, dus nu zitten we ruim in ons jasje. Volgend schooljaar komt groep 5 erbij, dan praat je dus, in plaats van 60 kinderen, over 110 kinderen, dus dat vergt ook nog wel wat organisatorisch denkwerk.

00:34:28

Onderzoeker: Ja, ik sluit nu écht af.

- 6.2 Levertijd opvragen voor zijn (n5)
- 5.8 Zelfstandig zien
- 5.3 Methodes
- 5.2 Groep-ritme
- 5 Instructie - Onderwijs (n1)
- 4.4 Kennen van leerlingenpopulatie (n4)
- 4.3 Oriëntering van Organisatie
- 4.2 Echt team
- 4.1 Individueel perspectief
- 3.4 Resultaten Leertijden (n2)
- 3.3 Alignment met eigen beeld, overtuigingen
- 3.2 Verandering op Organisatieniveau

6.1 Beperking door fysieke ruimte (n1)
 6 Beperkingen op Onderwijsvernieuwing

3.1 Doelstelling Onderwijsvernieuwing
 3 Onderwijsvernieuwing

- 2.2 Performance team
- 2.1 Leernetwerken team
- 2 Resultaten van Teamleren
- 1.4 Tijd
- 1.3 Scope TL
- 1.2.4 Actie-Reflectie
- 1.2.3 Samenwerken
- 1.2 Interactie
- 1.1.3 Verlangden en beschikbaar informatie
- 1.1.2 Informatie verwerven
- 1.1.1 Informatie verwerven (acquisitie)
- 1.1 Proces Teamleren
- 1 Teamleren
- 0.1.1 Coaching Density

Bijlage L

Totaaloverzicht referenties per participant per code tot en met 2e niveau

Tabel L.1

Referenties per code tot en met 2^e niveau

Codes	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Totaal referenties
1 Teamleren	19	23	24	19	14	25	19	41	184
1.1 Proces Teamleren	9	10	12	5	2	7	7	15	67
1.2 Interactie	11	14	6	6	8	14	10	18	87
1.3 Scope TL	1	4	3	4	5	8	8	8	41
1.4 Tijd	2	3	11	9	5	6	9	8	53
2 Resultaten van Teamleren	12	15	12	7	7	2	11	17	83
2.1 Leerresultaten team	10	9	5	4	4	2	9	10	53
2.2 Performance team	4	8	8	3	4	0	3	8	38
3 Onderwijsvernieuwing	10	9	7	10	12	10	20	12	90
3.1 Doelstelling Onderwijsvernieuwing	7	1	3	5	4	6	10	1	37
3.2 Verandering op Organisatieniveau	2	2	2	0	3	1	1	1	12
3.3 Alignment met eigen beelden, overtuigingen	4	5	2	3	5	3	8	6	36
3.4 Resultaten Leerlingen (n2)	0	2	0	2	1	1	2	4	12
4 Situatie - Context	20	13	15	16	26	19	16	28	153
4.1 Individueel perspectief	6	2	2	2	3	6	4	4	29
4.2 Echt team	14	11	9	10	8	14	10	21	97
4.3 Ondersteuning vanuit Organisatie	4	3	5	4	17	3	4	3	43
4.4 Kenmerken leerlingenpopulatie (n4)	0	0	0	1	2	0	1	4	8
5 Instructie - Onderwijs (n1)	5	3	1	9	4	4	6	7	39
6 Beperkingen op Onderwijsvernieuwing	1	1	0	0	7	5	3	2	19
6.1 Beperking door fysieke ruimte (n1)	1	1	0	0	2	0	2	0	6
6.2 Leerkrachten tekort (n5)	0	0	0	0	5	5	1	2	13

Bijlage M

Teamleren: referenties per participant per code

Tabel M.1

Referenties per participant teamleren

Codes Teamleren	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Totaal referenties
1 Teamleren	19	23	24	19	14	25	19	41	184
1.1 Proces Teamleren	9	10	12	5	2	7	7	15	67
1.1.1 Informatie verwerven (acquisitie)	3	3	4	3	0	2	2	3	20
1.1.1.1 Deelnemen aan activ - opleiding	0	1	4	0	0	1	0	0	6
1.1.1.2 Experimenteren	1	1	2	3	0	1	2	3	13
1.1.1.3 Verzamelen van media	2	1	0	1	0	1	0	0	5
1.1.2 Informatie verwerken	8	7	10	4	2	6	5	12	54
1.1.2.1 Co-constructie	3	2	5	0	2	5	3	2	22
1.1.2.2 Constructive Conflict	2	0	0	1	0	0	0	2	5
1.1.2.3 Feedback	2	2	0	1	0	2	1	4	12
1.1.2.4 Kennisuitwisseling	3	3	1	2	0	0	1	4	14
1.1.2.5 Reflectie	1	1	4	0	0	2	1	2	11
1.1.3 Vastleggen en hergebruik informatie	2	2	3	0	0	1	1	1	10
1.2 Interactie	11	14	6	6	8	14	10	18	87
1.2.1 Helpen en begeleiden	1	3	1	1	1	1	0	5	13
1.2.2 Delen	3	3	3	2	5	8	5	8	37
1.2.2.1 Discussiëren	1	1	0	0	0	1	0	0	3
1.2.2.2 Ideeën bespreken	2	1	1	0	2	0	2	1	9
1.2.2.3 Materialen delen (n7)	0	0	0	0	0	0	1	2	3
1.2.2.4 Overleggen (n3)	2	2	2	2	2	6	3	6	25
1.2.3 Samenwerken	8	5	1	3	2	8	2	1	30
1.2.4 Actie-Reflectie	2	6	3	1	1	2	3	5	23
1.2.4.1 Geen reflectie, geen actie	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2.4.2 Geen reflectie, wel actie	0	0	0	0	0	0	0	0	0
1.2.4.3 Reflectie en actie	2	6	3	1	1	2	2	5	22
1.2.4.4 Reflectie, geen actie	0	0	0	0	0	0	2	0	2

Codes Teamleren	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Totaal referenties
1.3 Scope TL	1	4	3	4	5	8	8	8	41
1.3.1 Domeingericht (n1)	1	0	0	0	1	1	0	1	4
1.3.2 Skills - leerlinggericht (n1)	0	1	0	0	2	0	2	2	7
1.3.3 Diepgang - orde	0	2	2	1	2	1	1	3	12
1.3.4 Team overstijgend (n4)	0	1	1	3	3	1	3	4	16
1.3.5 Organisatorisch gericht (n7)	0	0	0	0	0	5	3	0	8
1.4 Tijd	2	3	11	9	5	6	9	8	53
1.4.1 Frequentie	2	2	2	3	3	1	4	1	18
1.4.2 Ontwikkeling in tijd	0	0	6	2	2	3	3	2	18
1.4.3 Beschikbaarheid van tijd (n2)	0	1	3	5	0	2	3	3	17
1.4.4 Tijdsinspanning (n7)	0	0	0	0	0	0	4	2	6

Bijlage N

Resultaten Teamleren - referenties

Tabel N.1

Resultaten van Teamleren: aantal bronnen en referenties per code

	Participant								Referenties	Aantal bronnen
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		
2 Resultaten van Teamleren	12	15	12	7	7	2	11	17	83	8
2.1 Leerresultaten team	10	9	5	4	4	2	9	10	53	8
2.1.1 Kennis en inzichten	0	0	1	0	0	0	1	1	3	3
2.1.2 Emoties en overtuigingen	6	3	2	1	2	1	3	6	24	8
2.1.2.1 Positief (leerresultaten)	5	3	1	1	1	1	3	6	21	8
2.1.2.2 Neutrale (leerresultaten)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2.1.2.3 Negatieve (leerresultaten)	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1
2.1.3 Gedrag (actie)	5	6	3	3	2	1	7	3	30	8
2.1.3.1 Loslaten trad praktijken	3	2	1	0	2	1	6	1	16	7
2.1.3.2 Nieuwe werkvormen toep	1	1	3	2	1	0	0	2	10	6
2.2 Performance team	4	8	8	3	4	0	3	8	38	7
2.2.1 Efficiency team	4	3	3	3	2	0	1	3	19	7
2.2.2 Effectiviteit team	3	5	3	2	1	0	2	5	21	7
2.2.3 Innovatie team	0	2	3	0	2	0	0	1	8	4

Bijlage O

Onderwijsvernieuwing - referenties

Tabel O.1

Onderwijsvernieuwing: aantal bronnen en referenties per code

	Participant								Aantal Referenties	Aantal bronnen
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8		
3 Onderwijsvernieuwing	10	9	7	10	12	10	20	12	90	8
3.1 Doelstelling Onderwijsvernieuwing	7	1	3	5	4	6	10	1	37	8
3.1.1 Duidelijke doelstelling	4	0	1	4	1	5	1	1	17	7
3.1.2 Uitdagende doelstelling	0	0	3	1	2	0	1	0	7	4
3.1.3 Consequenties	3	1	0	1	1	1	8	0	15	6
3.2 Verandering op Organisatieniveau	2	2	2	0	3	1	1	1	12	7
3.2.1 - 1st order change	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.2.2 - 2nd order	2	2	2	0	3	1	1	1	12	7
3.2.3 - 3rd order change	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
3.3 Alignment met eigen beelden, overtuigingen	4	5	2	3	5	3	8	6	36	8
3.3.1 Positief (alignment)	3	2	1	2	3	3	6	5	25	8
3.3.2 Neutraal (alignment)	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1
3.3.3 Negatief (alignment)	0	0	0	1	0	1	2	1	5	4
3.4 Resultaten Leerlingen (n2)	0	2	0	2	1	1	2	4	12	6
3.4.1 Manieren van meten, volgen, beoordelen (n4)	0	0	0	2	1	0	1	0	4	3

Bijlage P

FETC formulier

Formulier op basis van richtlijnen facultaire ethische commissie (FETC)

A. Formulier aanvraag goedkeuring ethische commissie

Deel 1 Samenvatting onderzoek

<p>Onderzoeksvragen of hypothesen van het onderzoek</p> <p><i>Beschrijf hier de onderzoeksvra(a)g(en) of hypothesen van je onderzoeksplan (max 200 woorden).</i></p> <p>De centrale vraagstelling luidt: “Hoe kan second-order teamleren van docenten bijdragen aan het realiseren van onderwijsvernieuwing van het primair onderwijs?”</p> <p>Met de deelvragen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wat is de invloed van second order leren in docententeams op onderwijsvernieuwing in het primair onderwijs? 2. Wat zijn de ervaringen en meningen van docenten, staf en medewerkers over het leren in docententeams en de resultaten daarvan. 3. Wat zijn de belangrijkste overeenkomsten en verschillen in de ervaringen en meningen van de docenten, staf en medewerkers. <p>De verwachting is, dat leren op teamniveau een belangrijke schakel is tussen individueel en organisatieleren en dat tevens de diepgang van leren, second order learning, invloed heeft op het organisatieleren.</p>
<p>Onderzoeksmethode – type onderzoek met onderbouwing</p> <p><i>Beschrijf hier het design van het onderzoek (max 100 woorden).</i></p> <p>Het onderzoek wordt in de vorm van een kwalitatief onderzoek uitgevoerd als een instrumentele case study. Dit is een onderzoeksstrategie om een diepgaand en volledig inzicht te krijgen en voor begripsontwikkeling, waarbij rijke gegevens gericht op personen in de context worden verzameld (Cassel & Symon, 2004; Verschuren & Dodewaard, 2010).</p> <p>De data voor het onderzoek wordt verzameld via interviews met het doel inzicht te krijgen in de onderwerpen vanuit het gezichtspunt van de geïnterviewde (King in Cassell & Symon, 2004). De interviews zijn semi-gestructureerd en worden individueel afgenomen. Zo is het mogelijk de diepte in te gaan op verschillende onderwerpen en tegelijkertijd de structuur te bewaken en dekking van de onderwerpen te waarborgen (Boeije, 2003). Op basis van de theoretische concepten is een topic lijst opgesteld met de onderwerpen, die de basis vormen voor de vragen</p>
<p>Onderzoeksmethode – respondenten</p> <p>Kruis aan, wie zijn de respondenten?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="radio"/> 18 jaar of ouder en wilsbekwaam; V
<p><i>Beschrijf hier de methode van sampling en hoeveel respondenten beoogd zijn. Is er sprake van informed consent? Beschrijf de procedure. (max 300 woorden). Voeg wervings- en informatiebrieven bij als bijlage bij deze opdracht (NB er staan voorbeeldbrieven op blackboard die als voorbeeld kunnen dienen).</i></p>

Het onderzoek wordt uitgevoerd bij acht participanten ($n = 8$) verspreid over vijf teams binnen twee basisscholen. (Het beoogde aantal respondenten was oorspronkelijk meer dan 10) De twee basisscholen hebben respectievelijk ongeveer 480 en 430 leerlingen. De scholen zijn onderdeel van dezelfde onderwijsgroep; een stichting van elf basisscholen met totaal ruim 4100 leerlingen, in een gemeente met ongeveer 90.000 inwoners. De onderwijsgroep heeft ongeveer 260 fte in dienst, waarvan ongeveer 215 fte docent is (Onderwijsgroep, jaarverslag 2016). De scholen zijn geselecteerd omdat ze aan gelijksoortige onderwijsvernieuwing werken, waardoor een vergelijkbare context voor participanten is bewerkstelligd. Beide scholen hebben dit lopende schooljaar docententeams ingevoerd, waarbij een team gezamenlijk verantwoordelijk is voor een aantal groepen.

Het onderzoek betrof een doelgerichte steekproef. Eerst werden basisscholen gekozen die actief zijn in onderwijsvernieuwing. Binnen deze scholen werden participanten geselecteerd met verschillende soorten functies. Het selectie criterium was er op gericht dat de meeste participanten docent waren en deel uit maakten van een docententeam met taken in onderwijsvernieuwing. Daarnaast werden stafleden van de school geselecteerd die geen onderdeel waren van een docententeam, maar bijvoorbeeld support of team-overstijgende taken hebben. Zij spelen namelijk een mogelijke rol in de onderwijsvernieuwing en hebben vanuit hun perspectief inzichten en meningen ontwikkeld op de rol van de docententeams.

Na selectie van de betreffende school wordt contact gezocht met de schoolleiding voor afstemming en instemming voor het onderzoek. Vooraf wordt aan alle participanten en betrokkenen schriftelijk toelichting gegeven over het doel en opzet van het onderzoek. Daarbij wordt benadrukt, dat deelname vrijwillig is en wordt er informed consent gevraagd met een getekend formulier. Tevens wordt aangegeven, dat de data vertrouwelijk behandeld en geanonimiseerd als toestemmingsverklaring zullen worden, zodanig dat de uitkomsten niet aan de geïnterviewde gerelateerd kunnen worden. Het is alleen mogelijk voor de onderzoekers om de deelnemers te identificeren aan de hand van de initiële geregistreerde gegevens en het codeboek.

De informatiebrieven en informed consent formulieren zijn in Bijlage B te vinden.

Onderzoeksmethode – dataverzameling

Beschrijf welke instrumentatie (welke vragenlijstschalen, inhoud interviewleidraad, observatieschema, lichamelijk/psychologisch onderzoek etc.) gebruikt zal worden. Welke risico's zijn er voor de respondenten? (max 400 woorden).

De topiclijst is het vertrekpunt voor het stellen van de vragen tijdens de uitvoering van het interview. Dankzij de structuur van de topiclijst conform het initiële conceptuele model, zullen alle onderwerpen besproken worden. De vragen worden zoveel mogelijk in open vorm gesteld. Een iteratieve wijze van vraagstelling wordt toegepast als het nodig is om de gewenste diepgang te bereiken. Tevens zullen er checkvragen gesteld worden. De tijd en voortgang tijdens het interview dienen goed bewaakt te worden om alle onderwerpen voldoende te bespreken. Bij afronding van het interview wordt het verdere proces uitgelegd, waaronder het uitvoeren van een membercheck; een controle bij de deelnemer of de interpretatie en verwerking van de antwoorden juist zijn.

Het betreffen semigestructureerde interviews op basis van een interviewleidraad, die gebaseerd is op de topic lijst. Een iteratieve wijze van vraagstelling wordt toegepast waar nodig. Dit kan de deelnemer helpen om in eigen woorden over vergelijkbare eigen ervaringen te spreken en te verduidelijken. (Barter, 1999; Cassell & Symon, 2004).

Deelname is vrijwillig. De respondenten moeten toestemming geven voor het gebruiken van de gegevens, inclusief de antwoorden uit de interviews. Vooraf, tijdens en na het interview is de informatie voorziening aan de deelnemers over de procedure en de wijze waarop de gegevens bewaard, verwerkt en gepresenteerd worden duidelijk en transparant. Er zal een member check uitgevoerd worden. De gegevens worden anoniem verwerkt. Eventuele kritische antwoorden, die invloed op de werkrelatie of contract kunnen hebben zijn in de presentatie van de bevindingen niet tot de school en de persoon te herleiden.

De respondenten lopen geen lichamelijk of ander risico.

Onderzoeksmethode – verwerking gegevens

Beschrijf door middel van welke analyses getracht wordt met behulp van de verzamelde data antwoord te geven op de onderzoeksvraag. Welke procedures rondom anonimiteit, privacy en inzage worden gehanteerd (max 200 woorden)

Kwalitatieve analyse; data analyse wordt uitgevoerd mbv de Template Analyse (TA) techniek
De opgenomen interviews worden getranscribeerd om de data te kunnen analyseren en interpreteren. De transcripten worden in betekenisvolle fragmenten gesegmenteerd. De fragmenten zullen gecodeerd worden. TA is een gestructureerde methode. Bij deze methode worden voor de interviews op basis van de belangrijkste 'a priori thema's' een lijst met codes geconstrueerd. Een van de voordelen bij TA is, dat er ruimte is om nieuwe inzichten gedurende het onderzoek te verwerken

De privacy gevoelige gegevens zijn alleen bekend bij de onderzoeker. Zonodig worden de gegevens verwerkt door andere personen, wanneer extra hulp nodig is; ook met hen zullen hier duidelijke afspraken worden gemaakt. Alle betrokkenen zien en gebruiken de gegevens alleen in het kader van het onderzoek, de gegevens zijn alleen te herleiden via de oorspronkelijke registratie en het codeboek. Zo mogelijk worden de data al geanonimiseerd voor het verwerken van de gegevens door derden.
De presentatie van de uitkomsten van de interviews is zodanig, dat die niet naar de personen te herleiden is.

Deel 2 Ethische toetscriteria

1. Belasting proefpersonen/ invasiviteit (max. 3 punten)	
Belasting proefpersonen/ invasiviteit moet niet té of onredelijk hoog zijn	<p>Er is sprake van een hogere mate van belasting/invasiviteit, naarmate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • er meer (merkbaar of onmerkbaar) gevraagd van proefpersonen, in termen van: <ul style="list-style-type: none"> - activiteit - moeite - persoonlijke/privacy-gevoelige informatie - confrontatie - pijn - misleiding/achterhouden informatie <p>De belasting op de proefpersonen is laag. Het betreft maximaal 45 minuten uur interview en de beoordeling van de verwerking van het interview (member check)</p>
a. Risico-inschatting In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?	<p>1a. Max. 150 woorden</p> <p>De belasting op de personen is beperkt. De duur van het interview is maximaal 30 minuten om extra werkdruk te voorkomen of minimaliseren. De vraagstelling is open en neutraal; de geïnterviewde wordt niet onder druk gezet voor de antwoorden en is vrij om geen antwoord op de vraag te geven of te stoppen met het interview. De deelname is vrijwillig.</p> <p>Verder is er geen sprake van risico's ten aanzien van de belasting op de personen.</p>
b. Risico-dekking	<p>1b. Max. 150 woorden</p> <p>Door het gebruiken van de aanpak en methode wordt aandacht gegeven aan de risico's.</p>

Hoe anticipeer je op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?	Door het gebruiken van de methode Template analyse, wordt de data stapsgewijs zorgvuldig geanalyseerd, daarbij is aandacht voor logging etc.
Denk aan a) spaarzaamheid in de opzet van het onderzoek (niet meer gegevens dan noodzakelijk), b) nette procedures tijdens uitvoering (bijv. briefing, debriefing, beloning van personen etc.)	Er worden geen experimenten uitgevoerd. Daarnaast is een risicoanalyse uitgevoerd om mitigerende maatregelen te kunnen nemen om het optreden van risico's te voorkomen.

2. Informatievoorziening en toestemming (max. 3 punten)	
Informatievoorziening en toestemming van proefpersonen moet voldoende en juist zijn	Grotere zorgvuldigheid op het gebied van informatievoorziening en toestemming is vereist naarmate: <ul style="list-style-type: none"> • de belasting/invasiviteit groter is • proefpersonen zelf kwetsbaarder zijn (bijv. in termen van leeftijd, geestelijke of lichamelijke toestand, afhankelijkheid) <p>De belasting op de proefpersonen is laag. Het betreft 40 minuten interview en beoordeling van de verwerking van het interview (member check).</p>
<i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?	2a. Max. 150 woorden Zoals eerder aangegeven: de deelnemers worden vooraf over de doelstellingen, het proces en dataverwerking en -opslag geïnformeerd. Tijdens en bij het einde van het interview worden de respondenten nogmaals geïnformeerd over doel, werkwijze en de manier waarop met de data om gegaan wordt. De data worden geanonimiseerd verwerkt en gepresenteerd.
<i>b. Risico-dekking</i> Hoe anticipeer je op deze risico's in het voorgestelde onderzoek? Denk aan zorgvuldige (actieve/passieve) informed consent procedure onder proefpersonen en/of (wettelijke) vertegenwoordigers of betrokkenen	2b. Max. 150 woorden De respondenten moeten vooraf goedkeuring geven door middel van een informed consent De respondenten doen vrijwillig mee, ze zijn niet verplicht vragen te beantwoorden

3. Gegevens (max. 3 punten)	
3. Gegevens moeten vertrouwelijk en veilig worden behandeld en opgeslagen	Grotere zorgvuldigheid op het gebied van omgang met gegevens is vereist naarmate: <ul style="list-style-type: none"> • informatie gevoeliger/persoonlijker is • danwel op bepaalde manieren consequenties zou kunnen hebben wanneer dit niet veilig
<i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?	3a. Max. 150 woorden

	<p>Zoals eerder aangegeven: de deelnemers worden vooraf en bij alle stappen in het proces geïnformeerd over de doelstellingen en de wijze waarop met de data om gegaan wordt.</p> <p>De data worden geanonimiseerd verwerkt en gepresenteerd</p>
<p><i>b. Risico-dekking</i> Hoe anticipeer je op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?</p> <p>Denk aan zorgvuldige procedure en structuur voor opslag van ruwe en verwerkte data (bijv. conform data protocol FSW)</p>	<p>3b. Max. 150 woorden</p> <p>De analyse en verwerking van de data gebeurt volgens de methode van de template analyse. In deze stapsgewijze methode is kwaliteit tevens geborgd in de methode</p>

4. Data verzameling (max. 1 punt)	
<p>4. Data verzameling moet noodzakelijk en voldoende relevant zijn</p>	<p>Grotere zorgvuldigheid op het gebied van dataverzameling is vereist naarmate:</p> <ul style="list-style-type: none"> • steekproef minder representatief en/of kleiner is • de (precieze) uit te voeren analyses van de gegevens nog onduidelijk of onbepaald zijn • de mate en soort van opbrengst en/of waarde voor het wetenschappelijk of maatschappelijk veld beperkt of nog onduidelijk is
<p><i>a. Risico-inschatting</i> In hoeverre is dit punt van toepassing/aan de orde in het voorgesteld onderzoek?</p>	<p>4a. Max. 150 woorden</p> <p>De steekproef is vrij klein. Het doel is tot (nieuwe) inzichten te komen; bij de semi-gestructureerde interviews worden open vragen gebruikt mbt vooraf bepaalde onderwerpen De gekozen methode van template analyse geeft richting aan de analyse aanpak.</p>
<p><i>b. Risico-dekking</i> Hoe anticipeer je op deze risico's in het voorgestelde onderzoek?</p> <p>Denk aan: - sample onderzoek, kans op uitval (attrition), generalisatie waarde, - pilots, bepalen van analysestappen, analyse modellen en poweranalyse om te zien of er voldoende (maar ook niet veel, zie 1) gegevens worden verzameld - inschatting gebruik onderzoeksrapport, impact op wetenschap/veld, plannen van valorisatie-activiteiten</p>	<p>4b. Max. 150 woorden</p> <p>Het risico, dat de respondenten laat beschikbaar kwamen deed zich enigszins voor. Er is gekozen voor 2 scholen binnen de groep om de kansen te vergroten en de lengte van de interviews te beperken tot 30 minuten. Tijdens de stappen van de template analyse wordt gespard met de peerfeedback groep om te checken of de stappen in de analyse, de bevindingen en conclusies volgbaar zijn.</p>