

VIERSLAG LEREN

*de kracht
van onderwijsinnovatie
in de regio*



Katholieke Pabo Zwolle

Redactie: Wenckje Jongstra, Ietje Pauw en Nanette Herfst

opleiding
onderzoek
ontwikkeling



**Katholieke
Pabo Zwolle**



Katholieke
Pabo Zwolle

68



VIERSLAGLEREN

DE KRACHT VAN
ONDERWIJSINNOVATIE
IN DE REGIO

**ALUMNIBUNDEL
MASTER LEREN & INNOVEREN**

REDACTIE

Wenckje Jongstra, Ietje Pauw en Nanette Herfst
Katholieke Pabo Zwolle, 2016

Wenckje Jongstra, director of study MLI
Ietje Pauw, lector Reflectie & Retorica, Kenniscentrum KPZ
Nanette Herfst, beleidsmedewerker PR & Communicatie KPZ

Katholieke Pabo Zwolle, 2016

Lay-out: True Communications

Omslagontwerp: True Communications

Fotografie: Theo Smits, P. 2, 8, 11, 25, 39, 47, 55, 115,
Martin Savelkoel: P. 26, 54, 55

opleiding
onderzoek
ontwikkeling



**Katholieke
Pabo Zwolle**



VOORWOORD

Met gepaste trots presenteert Katholieke Pabo Zwolle (KPZ) de eerste alumnibundel van de master Leren & Innoveren van het cohort 2014-2016. Een bundel met bijdragen van studenten, docenten en vertegenwoordigers van het werkveld waarin zij uiteen zetten hoe je de onderwijspraktijk door ontwerpgericht praktijkonderzoek stap voor stap verder kunt brengen. Deze bundel geeft een indruk wat het project Vierslagleren heeft opgeleverd voor de studenten, de scholen en de betrokken besturen.

Innoveren wordt wel gedefinieerd als het 'invoeren van nieuwigheden'. Wat is nieuw? Zijn dat kleine verbeteringen in je dagelijks werk of zijn dat grote ontdekkingen of uitvindingen die de wereld zoals wij haar tot dan toe kennen, veranderen? Is innovatie het werk van de kwaliteitsbewuste professional die het iedere dag een beetje beter probeert te doen of het werk van wetenschappers die in onderzoeksteams in vele jaren durende onderzoeksprogramma's proberen de essentie te doorgronden?

De innovatiedynamiek van praktijk en wetenschap verschilt sterk van elkaar, maar heeft elkaar wel nodig. Wetenschap kan niet zonder zorgvuldig verkregen empirisch bewijs uit de praktijk en de werkpraktijk kan niet zonder 'body of knowledge' die het conceptuele kader biedt voor een professionele beroepsuitoefening. Masterstudenten bewegen op dit breukvlak van trage en snelle innovatie. Ze verbinden theorie en praktijk. Met hun onderzoek ontwikkelen ze nieuwe inzichten, komen ze nieuwe mogelijkheden op het spoor, voegen ze iets toe aan al het bestaande, dragen ze bij aan de kennisontwikkeling. Daar houdt het voor hen niet op. Ze gaan de theorie voorbij. Met prototypen en ontwerpen toetsen ze of iets in de praktijk ook echt werkt. Ze delen nieuwe inzichten, zoeken elkaar op in leerkringen en internetfora en dragen iedere dag bij aan het verbeteren van de alledaagse praktijk.

Onderzoeken, ontwerpen, ontdekken en ondernemen, horen bij elkaar. Met deze bundel stimuleren we kennisbenutting en zorgen we ervoor dat nieuwe kennis in een toepasbare vorm verspreid wordt. Onze alumni kunnen u het verhaal vertellen dat erbij hoort. Nodig ze eens uit voor een goed gesprek of een studiemiddag. Ik weet zeker dat ze ook in uw school de praktijk een stapje verder kunnen brengen.

De ambitie van KPZ is om samen met het werkveld de masters Leren & Innoveren uit te blijven dagen om bij te dragen aan de kwaliteit van onderwijs in onze regio.

Jan Heijmans

*Voorzitter CvB Katholieke Pabo Zwolle
Zwolle, september 2016*



INHOUD

VOORWOORD	05
WIJ LATEN GEEN GETALENTEERDE GENERATIE VERLOREN GAAN! ANNE LOOIJENGA	10
DE TEACHER LEADER ALS SCHAKEL TUSSEN PROFESSIONELE ONTWIKKELING EN SCHOOLONTWIKKELING WENCKJE JONGSTRA	12
TEACHER LEADER: DE ONTWIKKELING VAN DE PROFESSIONELE IDENTITEIT VAN DE TEACHER LEADER IETJE PAUW	20
OP INNOVATIESAFARI IN DE MASTER LEREN & INNOVEREN THÉRÈSE SCHELLEKENS	24
VIERSLAGLEREN IS EEN STERK CONCEPT ANNEKE DE WOLFF	26
ONDERWIJS IS NOOIT AF! ERICA TER WEE	28
HOGЕ VERWACHTINGEN ZIJN WAAR GEMAAKT ANS WETERINGS	30
HET MEDE OP DE WERKPLEK OPLEIDEN VAN PERSONEELSLEDEN, PAST IN HET BELEID VAN DE SKO ANNELIES VERBEEK EN KOEN OOSTERBAAN	32
SAMEN LEREN LEREN JANNY WOLTERS	34
EEN ONTWIKKELING DIE NIET MEER TE STOPPEN IS JOOP BOOMSMA	36
VIERSLAGLEREN HEEFT ONZE SCHOOL EEN KWALITEITSIMPULS GEGEVEN MARJA HEERDINK	38
DE KRACHT VAN DE TEACHER LEADER	40
DE KRACHT VAN DUOLEREN	48
MASTERSTUDENTEN MLI 2014-2016 PUBLICEREN IN TIJDSCHRIFTEN	54
MINISYMPOSIUM	54
ONDERWIJSCONFERENTIE	55
MASTERSTUDENTEN AAN HET WOORD	56
MASTERSTUDENTEN PRESENTEREN ZICH	106




Een bloem voor de maan
Frank Smulders / Daniëlle Schotborst

ZWJSEN

VIERSLAGLEREN

WIJ LATEN GEEN GETALENTEERDE GENERATIE VERLOREN GAAN!

ANNE LOOIJENGA

Directeur Dienstverlening KPZ

In juni 2013 stonden meer dan honderd jonge ambitieuze leraren na een feestelijke diploma-uitreiking in de startblokken om hun talenten in te zetten voor leerlingen in het basisonderwijs. Die ambities maakten plaats voor frustratie en irritatie door de zeer beperkte arbeidsmarktperspectieven. Samen met zes regionale besturen besloot KPZ dat we geen getalenteerde generatie verloren moesten laten gaan, het concept Vierslagleren werd ontwikkeld. De naam Vierslagleren verwijst naar de vier doelstellingen:

1. *Het behouden van getalenteerde startende leraren voor het onderwijs, door het creëren van een deeltijdbaan in combinatie met het volgen van een masteropleiding;*
2. *Het creëren van ruimte voor ervaren leraren voor het volgen van een masteropleiding in samenwerking met startende leraren en samen werken aan een onderzoeksvraag in de context van de schoolontwikkeling van de basisschool en onderwijsteam.*
3. *Het intensiveren van de samenwerking tussen leraren, scholen, schoolleiders, besturen en de lerarenopleiding;*
4. *Het verhogen van het innovatieve vermogen en kwaliteit van het (basis)onderwijs en de lerarenopleiding.*

Inmiddels hebben KPZ en de besturen drie jaar ervaring met Vierslagleren en kunnen we constateren dat Vierslagleren perspectieven biedt om beginnende en ervaren leraren samen te laten werken aan kwaliteitsverbetering van het onderwijs door het creëren van een onderzoekende en professionele cultuur.

Aan het begin van het vierde jaar Vierslagleren hebben 173 startende en ervaren leraren deelgenomen aan dit concept. Inmiddels zijn 70 deelnemers afgestudeerd en starten er per september 2016 54 nieuwe deelnemers aan dit tweejarige proces van Leren & Innoveren. Door Vierslagleren hebben 85 startende leraren werken en studeren kunnen combineren, en zijn alle afgestudeerden aan het werk bij één van de regionale besturen. In 2014 is het concept van Vierslagleren overgenomen door het Ministerie van OCW

en het arbeidsmarktplatform en vertaald naar een landelijk project. Het doel om jonge professionals te behouden lijkt door een veranderende arbeidsmarkt in het primair onderwijs minder relevant te worden. De verwachting is dan ook dat de landelijke regeling Vierslagleren zal aflopen. Daarentegen blijft de behoefte aan master opgeleide professionals toenemen en blijkt dat het concept van Vierslagleren door het collectief Leren & Innoveren een grotere impact heeft voor de persoonlijke- en schoolontwikkeling.

Dit is alleen mogelijk gebleken door een intensieve samenwerking tussen besturen, scholen, schoolleiders, deelnemers en KPZ. In de komende periode zal KPZ met de regionale besturen onderzoeken hoe de kracht van Vierslagleren behouden kan worden, gericht op veranderende omstandigheden en andere behoeften van deelnemers, scholen en besturen.



DE TEACHER LEADER ALS SCHAKEL TUSSEN PROFESSIONELE ONTWIKKELING EN SCHOOLONTWIKKELING

WENCKJE JONGSTRA

Director of study

Teacher leadership is, at one level, an inescapable reality. All teachers already are leaders of students, of people large and small. By design of default, teachers are also leaders of change, whether they promote it, support it, resist it, or ignore it. The question is, therefore, not whether teacher leadership is needed, but whether this leadership can and should extend in deliberate and positive ways to include the adults inside and outside individual schools (..) leadership is shared and extends beyond the classroom (Hargreaves, 2015)

LERAREN WILLEN LEREN!

Laten we beginnen bij de leraren. Verreweg de meesten willen wel! Heel graag zelfs. Vanuit hun missie om kinderen te begeleiden in hun ontwikkeling tot goed opgeleide, vredelievende wereldburgers zijn leraren bereid om moeite te doen en het gedoe op te zoeken, met andere woorden: voortdurend te leren, het liefst samen met collega's en het geleerde direct toe te passen en dit te evalueren. De wens van leraren om hun onderwijs steeds weer te verbeteren is ook de politiek ter ore gekomen. In juni jl. stuurden de minister en de staatssecretaris van OCW, Bussemaker en Dekker, een brief aan de Tweede Kamer bij het onderzoeksrapport Vraag en aanbod nascholing van leerkrachten primair onderwijs (ResearchNed, 2015). Daarin staat:

Leraren, schoolleiders en bestuurders onderschatten elkaars ambitie, motivatie en mogelijkheden. Er is een grotere opleidingsbereidheid bij leerkrachten dan schoolleiders en bestuurders veronderstellen. Daarbij is het van belang dat leerkrachten meer ruimte krijgen om de opgedane kennis binnen de school te kunnen toepassen. Schoolleiders en bestuurders daarentegen hebben moeite met de strategische inbedding en benutting van kennis uit opleidingen. (...) Het ideaalbeeld van leraren, schoolleiders en besturen is een meer innovatieve cultuur in de scholen te creëren waarbij de individuele professionele ontwikkeling aansluit bij de team- en schoolontwikkeling. Dit vraagt om een professionele dialoog op de werkvloer tussen leerkrachten, schoolleiders en bestuurders en om het slechten van de praktische belemmeringen en drempels. (p.2)

Er is al een tijd een beweging gaande die zoekt naar passende structuren om het leren in schoolteams te versterken. Het is bekend dat school-ingebedde professionaliseringsactiviteiten krachtig zijn voor schoolontwikkeling (Merchie, Tuytens, Devos & van der Linde 2016, TALIS 2015), maar hoe pak je dat als onderwijsorganisatie aan? In 2015 werd tijdens het **congres van de Onderwijsinspectie 'Staat van het Onderwijs'** het rapport **De Staat van de leraar 2015** (Visser et al. 2015) uitgereikt aan bewindslieden van OCW. Hierin werd opgemerkt dat er onder leraren een toegenomen behoefte is aan professionalisering en professionaliteit. Het rapport verkent de mogelijkheden om in deze behoefte te voorzien. Het impliceert dat leraren meer verantwoordelijkheden krijgen op school- en stelselniveau. Het woord teacher leadership wordt hierbij als recent "uit Angelsaksische landen overgewaaid" oplossing genoemd om sturing te geven aan zelfsturende teams:

Bij teacher leadership gaat het in het ideale geval echter niet om formele posities, maar om een soort van professioneel zelfbewustzijn dat juist een informeel, zogenaamd 'non-positioneel leiderschap' mogelijk maakt. Om daaraan ruimte te geven lijken de meeste scholen en schoolleiders nog wel een slag te moeten slaan bij het inrichten van echt professionele, dat wil zeggen, meer 'platte' organisaties. (p 32)

Er is inmiddels veel internationale literatuur beschikbaar over het fenomeen teacher leadership. Desondanks ontbreekt een eenduidige definitie van het begrip teacher leader. Veelvuldig wordt aan het werk van York-Barr & Duke gerefereerd (2004). Ze omschrijven teacher leadership als "the process by which teachers, individually or collectively, through development, inspiration and research, provide direction and exert influence on their colleagues, school leaders, and other school community members to improve teaching and learning practices that enhance student learning and achievement" (p.287-288). Teacher leadership is gebaseerd op de idee dat invloed op onderwijsverandering toebehoort aan hen die het onderwijs uitvoeren.

Teacher leadership rests on acknowledgement that no matter how high-handed or finely tuned the implementation of any reform might be, it will ultimately have no significant impact if teachers do not understand it, do not agree with it, or (because of limited time, resources or skill) are unable to execute it. Behind the classroom door, in front of their own students, teachers are more powerful than the most senior policy-makers (Hargreaves, 2015).

GEDEELD LEIDERSCHAP ALS BASIS VOOR TEACHER LEADERSHIP

In zijn proefschrift veronderstelt Shelton (2014) dat er twee theorieën ten grondslag liggen aan het concept teacher leadership: *shared leadership* en *distributed leadership*. Het gaat te ver om deze begrippen nader te analyseren en te vergelijken, maar kort beschreven is de kern van shared leadership dat in een organisatie leiderschap gedeeld wordt tussen formele en informele leiders, waardoor leiderschapskansen gecreëerd worden. Het begrip distributed leiderschap gaat uit van drie componenten

in een context: leiders, volgers en een gegeven situatie. Deze drie componenten spelen een gelijke rol in het bepalen welke leiderschapsactiviteiten nodig zijn (Spillane, 2005). Het gaat er bij de teacher leader om dat hij geïmponeerd wordt om aan het roer te staan in een veranderingsproces. Harris (2004) benadrukt dat empowerment en agency de onderleggers zijn van zowel teacher leadership als distributed leadership “teacher leadership is centrally concerned with forms of empowerment and agency which are also at the core of distributed leadership theory” (p. 316). Bush en Glover (2014) beweren dat distributed leadership onmogelijk is zonder het bestaan van teacher leaders. Hulsbos, Andersen, Kessels & Wassink (2012) scharen het begrip teacher leadership onder participatief leiderschap, waarin iedereen in de organisatie leiderschap heeft en de mogelijkheid krijgt om betrokken te zijn in een besluitvormingsproces. Gemakshalve scharen we de verschillende perspectieven onder het begrip *gedeeld leiderschap*.

WAAROM GEDEELD LEIDERSCHAP EN WAAROM TEACHER LEADERS?

Vanuit verschillende studies is bekend dat gedeeld leiderschap niet alleen tot teamleren en verandering leidt, waarbij leraren actiever participeren en hun expertise op het gebied van onderwijzen en leren vergroten, maar ook dat gedeeld leiderschap in verband staat met hogere schoolprestaties van leerlingen (Louis et al., 2010; Margolis & Huggins, 2012; zie echter: York-Barr & Duke, 2004). Een belangrijke maar niet onbelangrijke bijkomstigheid is dat leraren enthousiast worden als ze met elkaar leren en ook hun opvattingen over wat ze belangrijk vinden in een dialoog ontwikkelen (Sheppard, Hurley & Dibbon, 2010).

Struyve et al. (2014) beargumenteren waarom teacher leaders ingezet worden op scholen: ten eerste het argument van de decentralisatie. Scholen zijn steeds complexere organisaties geworden die zelf verantwoordelijk zijn voor het curriculum. Dit vraagt denkkracht van het team. Ten tweede worden de carrièremogelijkheden genoemd, waardoor het beroep van leraar aantrekkelijker wordt. Immers, teacher leadership biedt mogelijkheden om carrière te maken, zonder daarbij de primaire taak van lesgeven te verliezen. Ten derde het argument van eigenaarschap door gedeeld leiderschap. Het innemen van leiderschapspositie versterkt het vertrouwen in het eigen kunnen. Struyve et al. (2014) zien het teacher leadership als een strategische zet structureel aan schoolontwikkeling te werken: “Because teacher leadership structurally creates more interaction in schools, it can be regarded as an effective and efficient strategy for contributing to school development, professional development and better student results” (p. 225). Haskell McBee (2015) beschrijven naast het argument van het effectief bijdragen in het leiden van nieuwe initiatieven, ook het succesvol leren van leerlingen en de kracht van het mentor zijn voor andere leraren. Cooper et al. (2016) noemen teacher leadership een strategisch middel om de kwaliteit van instructie te verbeteren.

We zijn nu dichtbij de redenering achter het bestaansrecht van teacher leaders. Het startpunt is de stelling dat het verhogen van de onderwijskwaliteit door school-ingebedde professionele ontwikkeling leidt tot schoolontwikkeling. Echter, deze school-ingebedde professionele ontwikkeling heeft sturing nodig. Teacher leaders vervullen deze taak

(Bush & Glover 2014; Lieberman & Friedrich, 2010). Het gaat hier dus om de rol van leraren in professionele ontwikkeling als schakel in de keten van schoolontwikkeling. Schoolontwikkeling, dat wil zeggen: het verbeteren van lesgeven en van leren in een organisatie, vereist het verhogen van capaciteiten, zogenaamde instructional capacity van leraren via job-embedded professional development, waarin leraren structureel de ruimte krijgen om collaboratief professionele dialogen te voeren. Deze professionele ontwikkeling van leraren steunt op teacher leaders die deze manier van leren in een collaboratief begeleiden.

NIEUWE INTERACTIES VRAGEN OM EEN CULTUURSCHAKELING

Dat teacher leadership nieuwe interacties in de school teweeg brengt, wordt bevestigd door de studie van Struyve et al. (2014). Dit onderzoek richtte zich op de percepties van 26 teacher leaders in Vlaanderen wat betreft taken van teacher leaders en hun opvattingen over sociale professionele relaties met collega's en met schoolleiders. Uit interviews blijkt dat teacher leaders aangeven dat ze voelen dat de invulling van hun teacher leadership soms spanning met zich meebrengt wat betreft hun sociale professionele relaties met collega's. Ze voelen zich soms eenzaam in hun positie. In sommige scholen heeft een teacher leader een formele rol, soms wordt informeel gestalte gegeven aan het werk van de teacher leader. Margolis & Huggins (2012) suggereren dat scholen en schoolbesturen de rollen en de opdrachten van nieuw aangestelde teacher leaders duidelijk moeten definiëren.

De implementatie van teacher leadership vraagt een cultuurschakeling van scholen. Goodwin (2013) geeft aan dat een intensief monitoringstraject vereist is, wil teacher leadership succesvol geïmplementeerd worden. Harris (2007) beweert dat het transformeren van scholen naar scholen met gedeeld leiderschap een implementatieplan vraagt en dat er een aantal voorwaarden zijn om teacher leadership te laten slagen in een school: “Teacher leadership requires active steps to be taken to constitute leadership teams and provide teachers with leadership roles. A culture of trust and collaboration is essential, as is shared vision of where the school needs to go, clear line management structures and strong leadership development programmes” (p. 126). Deze voorwaarden onderstrepen het belang van het uitvoeren van een organisatieanalyse door teacher leaders alvorens tot het ontwerpen van vernieuwingen in het onderwijs over te gaan.

WELKE MOGELIJKE ROLLEN EN TAKEN HEBBEN TEACHER LEADERS?

In 2011 zijn de Teacher Leader Model Standards (TLMS) opgesteld door een consortium onderzoekers, leraren, beleidsmedewerkers. De standaarden zijn opgesteld n.a.v. een exploratief onderzoek naar de interpretatie en invulling van het functioneren van een teacher leader in de VS.

Er zijn zeven domeinen die elk een specifieke taakomschrijving kennen.

1. Bouwen aan een samenwerkingscultuur ter ondersteuning van de ontwikkeling van leraren en leerlingen;
2. Toegang tot en gebruik van onderzoek ter verbetering van de onderwijspraktijk en leerprestaties van leerlingen;
3. Bevordering van professioneel leren voor voortdurende schoolontwikkeling;
4. Faciliteren van verbeteringen in het onderwijs aan leerlingen;
5. Bevorderen van het gebruik van evaluaties en gegevens ten behoeve van schoolverbetering;
6. Verbetering van de samenwerking met gezinnen en gemeenschappen in de wijk;
7. Behartigen belangen van het onderwijs en de beroepsgroep.

Deze domeinen zijn gebaseerd op resultaten uit de Amerikaanse context. Het is interessant om te kijken welke rollen en taken teacher leaders in Nederland oppakken. In een studie naar de bijdrage van Vierslagleren op persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling vroegen Pauw, Jongstra, Looijenga en van Lint (2014) op basis van de standaarden van het consortium aan 70 schoolleiders, teacher leaders en hun collega's van de scholen die participeerden in Vierslagleren (cohort 13-15) binnen welke domeinen het functioneren van de teacher leader zichtbaar was op hun school. Uit de studie blijkt dat op zes van de zeven domeinen een zichtbare bijdrage van teacher leaders wordt ervaren, met name op de domeinen 1 en 3: de bevordering van professioneel leren voor voortdurende schoolontwikkeling en bouwen aan een samenwerkingscultuur ter ondersteuning van de ontwikkeling van leraren en leerlingen. De verbetering van de samenwerking met gezinnen en gemeenschappen in de wijk werd als niet goed zichtbaar beschouwd (zie ook Shelton 2014, voor vergelijkbare uitkomsten). De volgende specifieke taken van teacher leaders bleken goed zichtbaar in de school: i) samenwerken met collega's bij het organiseren van professioneel leren afgestemd op de doelstellingen voor schoolverbetering, ii) samen met collega's doorvoeren van veranderingen in de praktijk gebaseerd op evaluaties en andere gegevens om zo het onderwijs aan leerlingen te verbeteren en iii) het zich samen met collega's verdiepen in onderzoeksresultaten en deze -daar waar mogelijk- toe te passen voor het behartigen van de belangen van het onderwijs.

DE STARTENDE TEACHER LEADER BREIDT ZIJN INVLOEDSSFEREN UIT... MITS DAT HEM GEGUND IS

Er is veel literatuur beschikbaar over het concept teacher leader, maar weinig kennis over hoe de teacher leader groeit in zijn positie (Poekert, 2012). Haskell McBee (2015) presenteert een studie over de impact van een opleiding tot teacher leader op de studentperspectieven op teacher leadership. Studenten die de opleiding volgen zijn in vier fases, vooraf, tijdens, einde van de studie en als alumni- gevraagd naar de vermeende kwaliteiten, gedrag en acties. De resultaten geven aan dat studenten groeien in hun rol van teacher leader. By the time teacher leaders reached the graduate stage, they were speaking up about educational issues, taking action, and leading committees and

initiatives at high rates of frequency, an overall marked change from earlier in the program (Haskell McBee, 2014, p. 28). Invloedssferen kunnen op verschillende niveaus zichtbaar zijn.

- Eerste invloedssfeer: eigen groep;
- Tweede invloedssfeer: groep collega's die enthousiast zijn over de impact van het werk van de teacher leader;
- Derde invloedssfeer: schoolniveau of zelf bovenschools niveau.

Het blijkt dat teacher leaders op basis van een groeiend zelfvertrouwen door zichtbaar succes, hun invloedssfeer uitbreiden, hetzij in een formele rol, hetzij in een informele rol. Uit de verhalen van de teacher leaders in deze bundel blijkt dat de masteropleiding Leren & Innoveren de alumni veel heeft opgeleverd, zowel persoonlijk als voor hun school en -bij een niet gering aantal- ook voor het bestuur. De positieve waardering voor de studie is ook landelijk zichtbaar. In opdracht van de PO-raad voerde ResearchNed (2015) recentelijk een onderzoek uit naar o.a. het huidige en wenselijke opleidingsaanbod van leraren. De impact van de masteropleiding Leren & Innoveren wordt positief beoordeeld, maar er wordt tevens een kritische kanttekening gemaakt:

De master Leren & Innoveren lijkt in vergelijking met de master SEN aan aantrekkingskracht te winnen; de master L&I wordt ook gezien als een master die meer nog dan de master SEN appelleert aan de gewenste conceptuele en kritische vaardigheden die door veel schoolleiders en bestuurders worden gemist in teams. Bij de master L&I is er wel meer nog dan bij de andere masters een aandachtspunt ten aanzien van de follow-up na voltooiing van de opleiding: vaak lijkt onvoldoende doordacht wat de rol van de master L&I in de school wordt en lijkt de betrokken leerkracht weinig ruimte te krijgen kennis toe te passen. (p.6)

Het krijgen van professionele ruimte om uiteindelijk succes te kunnen boeken, is cruciaal. Cooper et al. (2016) onderzochten op basis van video-observatie, interviews en documentatieanalyse, tactieken die 11 teacher leaders toepasten om verandering te bewerkstelligen. Ze concludeerden dat de omgeving invloed heeft op het succesvol zijn van veranderingsinspanningen: teacher leaders' efforts to create change would be influenced by the embedded systems surrounding their work (Cooper et al., 2016). Ook Snoek (2014) geeft aan hoe cruciaal de context is waarin de leraar opereert: "Wanneer leraren met leiderschapskwaliteiten geïsoleerd zijn binnen hun school, en wanneer het schoolmanagement, leidinggevend en collega's niet open staan voor hun leiderschap, zullen 'teacher leaders' echter moeizaam verschil kunnen maken in de school." (p.8). Gegeven de genoemde valkuilen zijn de verhalen in deze bundel hoopgevend, enthousiasmerend en zelfs ontroerend. Leren kost, zoals we veelvuldig lezen, weliswaar moeite, maar (samen) leren en laten leren is die moeite meer dan waard.

LITERATUUR

- Bond, N. (2015). *The power of teacher leaders: Their roles, influence, and impact*. New York: Routledge.
- Bush, T., & Glover, D. (2014). School leadership models: what do we know? *School Leadership and Management*, 34(5), 553-571. DOI: 10.1080/13632434.2014.928680.
- Cooper, K.S., Stanulis, R. N., Brondyk, S.K. Hamilton, E. R. Macaluso, M., & Meier J.A. (2016). The teacher leadership process: Attempting change within embedded systems. *Journal of Educational Change* 17,85-113. DOI: 10.1007/s10833-015-9262-4
- Hargreaves, A. (2015). Foreword. In N. Bond (Ed.), *The power of teacher leaders; Their roles, influence, and impact (pp.19-30)*. New York: Routledge.
- Harris, A. (2004). Distributed Leadership and School Improvement: Leading or Misleading? *Educational Management, Administration and Leadership* 32 (1): 11-24. doi:10.1177/1741143204039297.
- Harris, A. & Muijs, D. (2007). Teacher Leadership in (in)action; Three Case Studies of Contrasting Schools. *Educational Management Administration & Leadership* 35(1):111-134. DOI: 10.1177/1741143207071387.
- Haskell, McBee, R. (2015). Stepping Up: How teachers' Definitions of Teacher Leadership Change. In N. Bond (Ed.), *The power of teacher leaders; Their roles, influence, and impact (pp.19-30)*. New York: Routledge.
- Hulsbos, F., Anderson, I., Kessels, J., & Wassink, H. (2012). *Professionele ruimte en gespreid leiderschap*. Look Rapportage 37. Open Universiteit. Retrieved from: www.ou.nl/documents/14300/8604f3c5-1374-44b7-9f1d-63a0ad12ed23.
- Lieberman, A. & Friedrich, L. D. (2010) *How Teachers Become Leaders: Learning from practice and research*. New York: Teachers College Press.
- Louis, K.S., Leithwood, K., Wahlstrom, K., Anderson, S., Michlin, M., Mascall, B., et al. (2010). *Learning from leadership: Investigating the links to improved student learning. Final report of research*. St. Paul, MN: Center for Applied Research and Educational Improvement, University of Minnesota & Toronto: Ontario Institute for Studies in Education at The University of Toronto.
- Margolis, J., & Huggins, K. (2012). Distributed but undefined: new teacher leader roles to change schools. *Journal of School Leadership*, 22(5), 953-981.
- Merchie, E., Tuytens, M., Devos, G., & Vanderlinde, R. (2016). *Hoe kan je de impact van professionalisering in kaart brengen?* Universiteit Gent. Retrieved from: <https://biblio.ugent.be/publication/7105261/file/7105283.pdf>
- Pauw, I., Jongstra, W., Looijenga, A., & van Lint, F.H.M. (2015). *Vierslagleren als middel tot persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling in het basisonderwijs*. Paper Symposium De innovatieve professional, ORD 17 - 19 juni 2015, Leiden. Retrieved from: <https://hbo-kennisbank.nl/record/oai:repository.samemaken.nl:smpid:59682>.
- Poekert, P. E. (2012). Teacher leadership and professional development: examining links between two concepts central to school improvement. *Professional Development in Education*, 38(2), 169-188.
- ResearchNed (2015). *Vraag en aanbod nascholing voor leerkrachten in het primair Onderwijs. Onderzoek in opdracht van de PO-raad*. Retrieved from: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2015/11/30/rapport-nascholing-leerkrachten-primair-onderwijs>.
- Sheppard, B., Hurley, N., & Dibbon, D. (2010). *Distributed Leadership, Teacher Morale, and Teacher Enthusiasm: Unravelling the Leadership Pathways to School Success. Paper presented at American Educational Research Association Denver, Colorado*. Retrieved from: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED509954.pdf>.
- Shelton, M.P. (2014). *Teacher Leadership: Development and Research Base on Teacher Leader Model Standards*. Edwardsville: Southern Illinois University.
- Snoek, M. (2014). *Developing Teacher Leadership and its Impact in Schools*. Academisch proefschrift. Amsterdam: HvA.
- Spillane, J. (2005). Distributed leadership. *The Educational Forum*, 69(2), 143-150.
- Struyve, C., Meredith, C., & Gielen, S. (2014). Who am I and where do I belong? The perception and evaluation of teacher leaders concerning teacher leadership practices and micropolitics in schools. *Journal of Educational Change* 15, 203-230. DOI 10.1007/s10833-013-9226-5.
- Teacher Leadership Exploratory Consortium (2011). *Teacher leader model standards*. Retrieved from: http://www.teacherleaderstandards.org/downloads/TLS_Brochure.pdf.
- TALIS. Teaching and Learning International Survey. OECD (2015), Embedding Professional Development in Schools for Teacher Success. *Teaching in Focus*, 10, OECD Publishing, Paris. DOI: <http://dx.doi.org/10.1787/5js4rv7s7snt-en>
- Visser, A., van Anraad, A. Cuijpers, J., de Gelder, L., Held, M. Hengeveld, J.W.(2016). *De staat van de leraar 2015*. Retrieved from: <http://www.onderwijsinspectie.nl/binaries/content/assets/Onderwijsverslagen/2015/staat-van-de-leraar.pdf>
- York-Barr, J., & Duke, K. (2004). What do we know about teacher leadership? Findings from two decades of scholarship. *Review of Educational Research*, 74(3), 255-316.



TEACHER LEADER: DE ONTWIKKELING VAN DE PROFESSIONELE IDENTITEIT VAN DE TEACHER LEADER

IETJE PAUW

Lector Kenniscentrum KPZ

De master Leren & Innoveren heeft als doel om leraren een andere positie te laten innemen in hun team, namelijk de positie van teacher leader. De masterstudent groeit in twee jaar in de rol van teacher leader en is in staat veranderprocessen in zijn praktijk te initiëren en te begeleiden. Dat vergt veel van hem; verandering betekent vaak ook een verandering in professionele identiteit.

Identiteit is een lastig begrip. Het betekent letterlijk 'iets dat hetzelfde blijft'. Dat lijkt alsof er niks verandert, maar je kunt wel degelijk aan je identiteit werken. Toch zul je nooit helemaal veranderen, er is iets waardoor je ook na vele jaren voor anderen herkenbaar blijft. Identiteit heeft dus een onveranderlijk aspect en een veranderlijk aspect. Er bestaan talloze definities en omschrijvingen van identiteit. Wij verstaan eronder: het geheel van opvattingen, kennis, gedragingen en vaardigheden waardoor je voor anderen herkenbaar bent als een bepaalde persoon (Pauw, & Van Lint, 2015). Eigenlijk bestaan er altijd twee identiteiten: de identiteit die iemand aan zichzelf toekent en de identiteit als indruk die iemand wekt. Die laatste is gebaseerd op uiterlijke kenmerken, houding, gedrag, opvattingen, kennis, vaardigheden en taalgebruik, waardoor je voor een ander herkenbaar bent (Pauw, & Van Lint, 2015). In elk beroep is de indruk die je wekt als persoon heel belangrijk, dat geldt voor zowel de receptioniste bij de balie, de conciërge op een school, de verkoopster in een winkel, de barista in een koffiebar, de politieagent, de leraar, de schoolleider als de teacher leader.

Binnen elk beroep zul je aan bepaalde eisen moeten voldoen. Die eisen vormen samen een soort van framework waarin je je moet passen. Je zult je op een bepaalde manier moeten gedragen, voorschriften moeten volgen, je aan schema's moeten houden. Dat is het raamwerk van je professionele identiteit. Echter, binnen dat raamwerk blijf je altijd nog jezelf (Pauw, Jongstra & Van Lint, 2016). Ook van professionele identiteit zijn veel definities te geven. Uitgaande van de definitie van identiteit die we hierboven hebben gegeven, verstaan we onder de professionele identiteit van de teacher leader: het geheel van opvattingen, kennis, gedragingen en vaardigheden waardoor je voor een ander (de

leerlingen, collega's, schoolleiding, ouders, inspectie) herkenbaar bent als een bekwaame teacher leader, dus wat je vindt, weet, denkt, doet en kunt in je hoedanigheid van teacher leader. In veel opzichten stemt je professionele identiteit overeen met die van andere teacher leaders, maar hopelijk weet je er je persoonlijke invulling aan te geven, waardoor je die bijzondere teacher leader bent waar jouw teamleden veel van kunnen opsteken.

COMPETENTIES VAN DE TEACHER LEADER

Hierboven hebben we gezegd dat teacher leaders over bepaalde opvattingen, kennis, gedragingen en vaardigheden moeten beschikken. Maar over welke opvattingen, kennis, gedragingen en vaardigheden hebben we het dan? En liggen die vast of is er sprake van een ontwikkeling? In 2011 zijn de competenties van de teacher leader beschreven in de vorm van Teacher Leader Model Standards (TLMS). Deze zijn opgesteld door een consortium van wetenschappers, leraren, schoolleiders en bestuurders op basis van een exploratief onderzoek naar de interpretatie en invulling van de functies van een teacher leader in de Verenigde Staten. Het doel van deze lijst is om samen met de beroepsgroep te bepalen over welke competenties de teacher leader moet beschikken. Er is een vragenlijst ontwikkeld met 34 stellingen over aspecten van het functioneren van de teacher leader, verdeeld over de volgende zeven domeinen:

1. Bouwen aan een samenwerkingscultuur ter ondersteuning van de ontwikkeling van leraren en leerlingen;
2. Toegang tot en gebruik van onderzoek ter verbetering van de onderwijspraktijk en leerprestaties van leerlingen;
3. Bevordering van professioneel leren voor voortdurende verbetering;
4. Faciliteren van verbeteringen in het onderwijs aan leerlingen;
5. Bevorderen van het gebruik van evaluaties en gegevens ten behoeve van school verbetering;
6. Verbetering van de samenwerking met gezinnen en gemeenschappen in de wijk;
7. Behartigen belangen van het onderwijs en de beroepsgroep.

Daarmee vragen we nogal wat van de teacher leader. In 2015 is het eerste cohort teacher leaders binnen Vierslagleren afgestudeerd. In dat jaar hebben we onderzoek gedaan naar de bijdrage van Vierslagleren aan het functioneren van de teacher leader binnen het schoolteam (Pauw, Jongstra, Looijenga, Van Lint, 2015c). We hebben drie vragenlijsten voorgelegd aan 40 studenten, twee teamleden per school, de schoolleiders van elf scholen en de bestuurders van zes schoolbesturen. Een belangrijke vaardigheid van de teacher leader is het installeren, leiden én onderhouden van een professionele leergemeenschap op zijn school, een zogenaamde PLG. In de praktijk kan een team functioneren als een PLG, maar ook een groep leraren die zich professionaliseert rond een inhoudelijk thema. In het onderwijs wordt de waarde van het collectief leren in de organisatie bij het verbeteren van de kwaliteit van onderwijs inmiddels breed onderkend (zie Hattie, 2012).

Uit een recent rapport van TALIS (2015) blijkt dat deze vorm van leren binnen de context van de eigen school (de zogenaamde school-embedded professional development

activiteiten) wereldwijd positiever wordt gewaardeerd dan niet context-gerelateerde scholingen (de non-school-embedded professional development activities). Opvallend is dat juist dit laatste type scholing, zoals een opleiding of losse cursussen buiten de school, wereldwijd veel vaker voorkomt en toch minder resultaat heeft.

In ons onderzoek hebben we ook gevraagd naar de bijdrage van Vierslagleren aan het functioneren van de teacher leader binnen het schoolteam. De meeste respondenten geven aan dat door de teacher leader:

1. Het personeel de gelegenheid krijgt om veranderingen in gang te zetten;
2. Het personeel het geleerde toepast in de beroepspraktijk,
3. Het personeel in de gelegenheid wordt gesteld wat ze geleerd hebben toe te passen in de onderwijspraktijk.

Voorbeelden van uitspraken van de respondenten zijn: "Het team is naar mijn idee meer naar elkaar gaan luisteren en heeft geleerd beter samen te werken." Interessant is dat op het punt van betrokkenheid veel collega-leraren een verandering opmerken. "Het team staat open voor verandering en merkt dat verandering goed kan zijn voor de visie van de school." En "Het afgelopen jaar heeft onze school vooruitgang geboekt op het terrein van coachende vaardigheden." Of "Het geven van feedback aan elkaar op een positieve manier, toegankelijk en veilig, heeft een 'boost' gekregen." Verder wordt een onderzoekende houding genoemd: "We kijken als team nu meer kritisch naar wat wij doen en waarom." Of "We zijn meer in staat om kritisch te kijken naar ontwikkelingen."

Hieruit blijkt dat de teacher leader in staat is samen met het team onderwijsveranderingen door te voeren.

OPVATTINGEN VAN DE TEACHER LEADER

Opmerkelijk aan de lijst van competenties voor de teacher leader is dat er niet gesproken wordt over bepaalde opvattingen, normen en waarden van de teacher leader. Toch is dat ook een belangrijk aspect van zijn professionele identiteit (zie Pauw, Jongstra, Gemmink & Van Lint, 2015a en 2015b). Het lectoraat Reflectie en Retorica van de KPZ heeft de narratieve reflectie didactiek ontwikkeld, waarbij de student vertelt over zijn ervaringen als aanstaande leraar, deze aanpak is ook van toepassing op de aanstaande teacher leader die vertelt over zijn ervaringen als teacher leader in de vorm van een essay of in de leerkring met zijn tutor. Door de verhalen van de teacher leader heen schemeren vaak nog onbewuste opvattingen, normen en waarden. Het is de taak van de omgeving, dus van de docenten van de MLI, de tutores, de leerkringstudenten en de medestudenten, om hem te helpen zich bewust te worden van deze opvattingen, normen en waarden en de vraag te stellen op welke wijze die passen bij hem als persoon en als aanstaande teacher leader. Deze vragen worden telkens naar een hoger niveau getild, zodat de vraag achter de vraag beantwoord wordt.

Het zijn deze verhalen uit de praktijk, die zo geschikt zijn als vertrekpunt voor de socratische dialoog, waardoor de professionele identiteit van de aanstaande teacher leader de gelegenheid krijgt te groeien. Die aanstaande teacher leader wordt zodanig toegerust dat hij in staat is zichzelf verder te ontwikkelen door zichzelf vragen te blijven stellen. Op deze wijze ontwikkelt en versterkt hij zijn professionele identiteit als teacher leader. Hier is sprake van een 'education permanente', het leren houdt nooit op, het verhaal gaat door. Het is een 'never ending story'.

LITERATUUR

- Hattie, J. (2012). *Visible Learning for Teachers: Maximizing Impact on Learning*. New York and London: Routledge.
- Pauw, I., Jongstra, W., Gemmink, M., & van Lint, P. (2015a). Natuurlijk laat je zo'n kind niet in de kou staan! Waardenuitspraken en waardenpatronen in verhalen van studenten. Deel 1. *Veerkracht*, 12(1), 24-27.
- Pauw, I., Jongstra, W., Gemmink, M., & van Lint, P. (2015b). Ga maar weer fijn werken... Waardenuitspraken en waardenpatronen in verhalen van studenten. Deel 2. *Veerkracht*, 12(2), 6-11.
- Pauw, I., Jongstra, W., Looijenga, A., & van Lint, F.H.M. (2015c). Vierslagleren als middel tot persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling in het basisonderwijs. *Paper Symposium De innovatieve professional, ORD 17 - 19 juni 2015*, Leiden. Retrieved from: <https://hbo-kennisbank.nl/record/oai:repository.samenmaken.nl:smpid:59682>.
- Pauw, I., Jongstra, W., & van Lint, P. (2016). Analysing plots of student teachers' narratives to identify teacher identity. In B. De Wever, R. Vanderlinde, M. Tuytens, & A. Aelterman (eds.). *Professional learning in education. Challenges for teacher educators, teachers and student teachers* (pp. 155-175). Gent: Academia Press.
- TALIS. Teaching and Learning International Survey. OECD (2015). *Embedding Professional Development in Schools for Teacher Success. Teaching in Focus*, 10, OECD Publishing, Paris. DOI: <https://dx.doi.org/10.1787/5js4rv7s7snt-en>.

OP INNOVATIESAFARI IN DE MASTER LEREN & INNOVEREN

THÉRÈSE SCHELLEKENS

Opleidingsmanager master Leren & Innoveren/Vierslagleren

In het eerste jaar van de masteropleiding Leren & Innoveren is er veel aandacht voor onderzoek en leren. Echter, het woord innoveren staat niet voor niets in de titel. Op Katholieke Pabo Zwolle organiseren we in het eerste jaar van de opleiding een zogenaamde innovatiesafari. Hierbij hebben we de samenwerking gezocht met Kennisland; een organisatie die werkt aan maatschappelijke vernieuwing, vernieuwers ondersteunt en kennisontwikkeling en expertise vertaalt naar praktische ingrepen. We hebben een programma ontwikkeld waarbij de studenten, verspreid over drie safaridagen, een vraagstuk van een school verkennen, mogelijke prototypen ontwerpen en deze uittesten. Dit gebeurt op locatie, dus in de basisschool.

Innoveren is soms een kwestie van beginnen, ervaren, experimenteren en reflecteren. Zo ook tijdens de innovatiesafari! Vijf of zes MLI-studenten vormen een team en gaan aan de slag met vraagstukken binnen verschillende scholen. Gedurende drie dagen in drie weken werkt ieder studententeam aan een echt, concreet, maar complex vraagstuk dat op een school speelt. De innovatiesafari biedt de school daarmee de mogelijkheid een stap te maken in het ontwikkelen van een oplossing voor een prangend vraagstuk binnen de school.

De teams verkennen het vraagstuk van de school, ontwerpen mogelijke interventies, testen prototypen uit, reflecteren daarop en evalueren al dan niet samen met de direct betrokkenen. Zij worden op afstand door de tutoren aangestuurd door middel van groepsapps en soms vindt er een flitsbezoek plaats op de locatie. Na afloop van de safari presenteert elk team aan studenten en schoolleiders een reeks aanbevelingen, gebaseerd op de prototypen waarmee zij hebben geëxperimenteerd in de lokale context van de school.

Natuurlijk heeft iedere school weer met andere vragen te maken. Het is van belang dat het een complex vraagstuk betreft, een 'real life challenge', die van invloed is op het primaire proces en dus van invloed op de kwaliteit van het onderwijs in brede zin. Uitgangspunt is de vraag: "Welk doel streven we na en hoe kunnen we kinderen/leraren beter in staat stellen om....?"

Aan de meest uiteenlopende vraagstukken is de afgelopen jaren gewerkt. Van het ontwerpen van een 'taalbus' die langs de scholen rijdt tot het opzetten van een plusklas voor minderbegaafden. Het is van belang dat het vraagstuk binnen de invloedssfeer van de school ligt; het onderwerp moet dus iets zijn waar het innovatieteam op relatief korte termijn stappen voor kan verzinnen, organiseren én uitvoeren.

De innovatiesafari wordt ervaren als een spannend proces waarbij de studenten even helemaal los komen van hun laptop, boeken en literatuur en daadwerkelijk -in een andere context dan waar zij zelf werken- uitvoerend in de praktijk aan de slag gaan.



VIERSLAGLEREN IS EEN STERK CONCEPT

ANNEKE DE WOLFF

*Beleidsmedewerker ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Gastdocent kritisch denken MLI 2013-2016*

Toen ik in 2013 werd gevraagd om een deel van het onderwijs voor Vierslagleren te verzorgen, hoefde ik daar niet lang over na te denken. Vierslagleren, een constructie waarbij starters en ervaren leraren in deeltijd de master 'Leren & Innoveren' volgen, is namelijk een sterk concept. Het concept sluit bovendien naadloos aan bij de ambitie van OCW om meer leraren op masterniveau te krijgen. Voor mij als beleidsmedewerker bij OCW vormde dit verzoek dan ook een uitgelezen kans om meer inzicht te krijgen in wat die 'masterambitie' betekent. Wat is de meerwaarde van deze masteropleiding voor leraren en hun team?

Rode draad van de master 'Leren & Innoveren' is dat deelnemers leren om een onderzoek uit te voeren op hun eigen school. Het gaat om praktijkgericht onderzoek - onderzoek naar een vernieuwing of -verbetering binnen de eigen school - dat volgens 'de regels van de kunst' moet worden uitgevoerd.

Bij de start kiezen de deelnemers een onderwerp dat voor hun eigen school actueel en relevant is. We vragen naar de onderbouwing van de keuze voor een bepaald onderwerp. Wanneer een deelnemer bijvoorbeeld 'samenwerkend leren' als onderwerp heeft gekozen, is de opdracht om na te gaan waarom zijn of haar team 'iets wil' met samenwerkend leren. Daarna begint de literatuurstudie. Daarbij viel het mij op hoe 'leesgierig' sommige deelnemers waren. Er ging soms een wereld voor hen open, waarin de deelnemers zich vaak vol overgave stortten. Een belangrijk leerpunt voor velen was de ontdekking dat maar weinig zaken in de onderwijskunde of de pedagogiek daadwerkelijk 'hard' zijn bewezen. Het verraste velen dat subjectieve overtuigingen ook kunnen doorschemeren in wetenschappelijk onderzoek. Mede hierom krijgen de deelnemers de opdracht om in hun literatuurstudie op zoek te gaan naar een 'tegenstem'. Oftewel: zoek naast het perspectief dat in je literatuurstudie (onbedoeld) domineert, een ander perspectief op het onderwerp in kwestie. De meesten vonden dit aanvankelijk lastig, maar slaagden daar uiteindelijk goed in.

Na de literatuurstudie moeten de deelnemers een praktijkanalyse maken. Ze moeten inzicht krijgen in wat het team nodig heeft om te komen tot (meer) samenwerkend leren. Op basis van de literatuurstudie en de praktijkanalyse maken de deelnemers vervolgens een ontwerp: hoe ziet de beoogde vernieuwing of verbetering er concreet uit

en langs welke stappen kan die worden ingevoerd? Dit ontwerp proberen de deelnemers vervolgens ook weer uit op kleine schaal, wat ze tevens evalueren.

Het maken van een goed en passend ontwerp vormt de moeilijkste stap, dat zal niet verrassen. Vragen die bij deze stap beantwoord moeten worden, zijn bijvoorbeeld: in welke lessituaties willen we dat leraren gebruik maken van samenwerkend leren? Hoe ziet dat er concreet uit bij verschillende leeftijdsgroepen? Zijn er aangrijpingspunten die voor de invoering kunnen worden benut? Gebruiken collega's bijvoorbeeld in bepaalde situaties al vormen van samenwerkend leren, die kunnen worden uitgebreid?

Het kostte de deelnemers vaak moeite om na zoveel te hebben gelezen over hun onderwerp, meer onbevagen naar de eigen schoolpraktijk te kijken. Terwijl het doen van onderzoek ook inhoudt: goed luisteren en nauwkeurig observeren en oog hebben voor de context: wat is hier precies aan de hand en wat is nodig in deze situatie met deze collega's? Ook dit vormde een duidelijk leerpunt voor velen. Een goede onderzoeker is niet alleen iemand die veel afweet van een onderwerp en daarover enthousiast kan vertellen. Een goede onderzoeker is ook iemand die goed observeert en oog heeft voor de context. Want alleen zo kunnen inzichten uit wetenschappelijk onderzoek goed worden vertaald naar handvatten of naar een aanpak die op de eigen school gaat werken.

Een goede onderzoeker is iemand die goed observeert en oog heeft voor de context.



ONDERWIJS IS NOOIT AF!

ERICA TER WEE

Tutor MLI

Sinds 2013 werk ik als tutor bij de MLI en dat doe ik met veel plezier. De belangrijkste taak is het ondersteunen van de leerkring. Tijdens de start van de studie heb ik vooral een leidende rol, in de loop van de tijd verandert die rol in die van begeleider en uiteindelijk in die van toehoorder en kritische buitenstaander. Niets doen en er alleen zijn als tutor tijdens een bijeenkomst; dat is het ultieme doel.

Ik ben ook coördinator van de tutores. Het is boeiend om mensen te verbinden met elkaar; mensen uitdagen elkaar te ondersteunen en ervaringen te delen. We zoeken steeds gezamenlijk naar de balans tussen sturen en volgen en we formuleren de rollen en taken van tutor. Gezamenlijk maken we plannetjes voor de invulling van leerkringen met elkaar, er rekening mee houdende dat de dynamiek in iedere leerkring weer anders is. We reflecteren en evalueren met tutores op de uitgevoerde taken en we vergroten de onderzoeksvaardigheden van de tutores. Regelmatig overleg ik met de directeur of study en proberen we samen de volgende veranderstap in kaart te zetten. Onderwijs is nooit af!

Ik vraag me af: zie je de parallel met de rol van de teacher leader binnen de school?



Tutorenteam tweedejaarsstudenten

Van links naar rechts: Wenckje Jongstra, Erica ter Wee, Wilbert Broekhuizen, Ellis van Dam, Daphne Duijvestijn en Marieke Pillen. Afwezig: Bert Jaap van der Ploeg



HOGE VERWACHTINGEN ZIJN WAAR GEMAAKT

ANS WETERINGS

*Directeur/bestuurder Stichting Op Kop, Kop van Overijssel
19 basisscholen
1900 leerlingen*

Stichting Op Kop is een organisatie voor openbaar basisonderwijs en kinderopvang in de Kop van Overijssel. In dit mooie (plattelands)gebied staan onze negentien basisscholen en één school voor speciaal basisonderwijs. Op drie scholen kan er gebruikt gemaakt worden van de buitenschoolse opvang van Stichting Op Kop. We bieden onderwijs aan 1900 4 tot 12-jarigen. Ruim 200 medewerkers zorgen ervoor dat de kinderen een fijne schooldag hebben en goed opgevangen worden voor en na schooltijd.

In 2012 presenteerde KPZ de eerste plannen voor Vierslagleren. Zij zochten schoolbesturen die het avontuur met hen wilde aangaan om werkgelegenheid te bieden aan jonge leraren en hen een masteropleiding te laten volgen, maar tevens was er de kans voor ervaren leraren om in werktijd ook een masteropleiding te volgen. Stichting Op Kop was direct geïnteresseerd. Dit was een prachtige uitdaging voor ons zittende personeel om (gefaciliteerd) een intensieve scholing te volgen. Bovendien kwamen er door het Vierslagleren jonge leraren binnen onze stichting. Omdat de Kop van Overijssel een enorm krimpgebied is zouden er de komende jaren geen jonge leraren aangenomen kunnen worden. Voor de Stichting was het tevens een enorme kans om het opleidingsniveau van het personeel te verhogen.

Inmiddels hebben zes Op Kop-leraren hun master via Vierslagleren gehaald en zijn drie leraren bezig met de opleiding. Er zijn negen jonge leraren onze scholen binnen gekomen en die hebben gezorgd voor nieuw elan binnen de teams.

De onderzoeken die door de Vierslagstudenten zijn gedaan hebben innovatie teweeg gebracht op hun scholen. In de praktijk is gebleken dat de ervaren leraren heel goed kunnen inschatten welke onderwijsvernieuwing passend is bij hun school. De jonge leraren brachten door hun onderzoek nieuwe ideeën en de laatste ontwikkelingen binnen de school. De scholen met Vierslagstudenten hebben een kwaliteitsslag kunnen maken op bijvoorbeeld het gebied van onderwijs aan hoogbegaafden, inspelen op de 21st Century Skills, onderzoekend en uitdagend leren. Deze innovaties zijn ook daadwerkelijk geborgd in de scholen.

Bovenschools is een lerend netwerk gevormd van de Vierslagstudenten. Zij inspireren elkaar en hebben inmiddels ook al themabijeenkomsten verzorgd voor alle personeelsleden van Op Kop.

De hoge verwachtingen die we binnen ons schoolbestuur hadden van Vierslagleren zijn zeker waar gemaakt en ook de komende jaren zullen we onze personeelsleden blijven stimuleren om op deze manier een master te halen. Uit onze praktijk is inmiddels gebleken dat de studie de leraren daadwerkelijk verrijkt heeft en dat zij zeer positief bijdragen aan de ontwikkeling op hun scholen en binnen stichting Op Kop.

Bovenschools is een lerend netwerk gevormd van de Vierslagstudenten. Zij inspireren elkaar en hebben inmiddels ook al themabijeenkomsten verzorgd voor alle personeelsleden van Op Kop.



HET MEDE OP DE WERKPLEK OPLEIDEN VAN PERSONEELSLEDEN, PAST IN HET BELEID VAN DE SKO

ANNELIES VERBEEK EN KOEN OOSTERBAAN

College van Bestuur SKO, Scholengroep Katholiek Onderwijs Flevoland en Veluwe
27 basisscholen
6800 leerlingen

Vanaf de start is de SKO (Scholengroep Katholiek Onderwijs Flevoland en Veluwe) betrokken bij Vierslagleren. Inmiddels zijn er vijf duo's afgestudeerd, waarvan Marienke Hoogewoud en Sander van Zomeren de masteropleiding onlangs hebben afgerond. Ook komend jaar starten er weer twee duo's. Het mede op de werkplek opleiden van personeelsleden, past in het beleid van de SKO. Er ligt geen blauwdruk voor een professionaliseringsaanbod, maar de Akke & Demi (bestuursacademie) biedt een veelheid aan professionaliseringsactiviteiten, passend bij de verschillende leerstijlen, interesses en mogelijkheden. Net als bij Vierslagleren zijn alle deelnemers eigenaar van het eigen leerproces.

'Ontwerpers van Onderwijs' is de ondertitel bij het logo van de SKO. De leraren van nu zijn de ontwerpers voor het onderwijs van morgen, ontwerpers van leerarrangementen die 'kinderen laten leren'. Uitdagen, motiveren, nieuwsgierig zijn en onderzoeken zijn de woorden die hierbij passen. Woorden die ook passen bij het leren door leraren. Het doen van praktijkonderzoek en vanuit dit onderzoek de praktijk weer verbeteren. Marienke en Sander vormen samen een lerarenduo in het traject Vierslagleren. "Ik ben superblij dat ik dit gedaan heb", zegt Sander enthousiast. Het is de beste studie die ik tot nu toe heb gedaan, de begeleiding en kennis van de docenten is heel goed. De studiedagen zijn alleen niet voldoende. Je moet flink aan de slag." Sander en Marienke doken in de 21st Century Skills. Ze bedachten allebei een individuele onderzoeksvraag, die elkaar aanvullen. Na enquêtes onder collega's en leerlingen werd al snel een specifieke onderzoeksvraag duidelijk. Marienke: "Ik heb het onderzoek gekoppeld aan wereldoriëntatie, gericht op creativiteit. Uit mijn vragenlijst bleek dat de kinderen niet goed zijn in het stellen van kritische vragen. Een punt waaraan gewerkt moet worden."

Sander bekeek, in navolging van Marienke, de opzoekvaardigheden van de kinderen. "Hoe kunnen kinderen kritisch zoeken? Kunnen ze goede, betrouwbare online bronnen

herkennen?" zegt hij. "We laten kinderen veel opzoeken op de computer, maar de manier waarop zij informatie zoeken en verwerken is nog onbekend bij ons op school." Na het doen van gedegen literatuuronderzoek, ontwikkelde Marienke een 'vraagmachine': een soort stappenplan waar kritische vragen aan moeten voldoen. "Elke vraag die gesteld werd, toetsten de kinderen zelf met het vragenmachientje." "Vierslagleren was voor mij een veeleisend traject. Maar ook leuk en uitdagend."

Onlangs hebben we een aantal startende leraren met een master kunnen aannemen. Zij hadden elders deelgenomen aan Vierslagleren, maar konden daar niet langer aan het werk blijven. Het is mooi dat door de bestuurlijke samenwerking deze leraren toch voor het onderwijs behouden kunnen blijven. Kortom, voor ons een succesvol traject en zeker een 'blijvertje'.

Onlangs hebben we een aantal startende masters kunnen aannemen. Zij hadden elders deelgenomen aan Vierslagleren, maar konden daar niet langer aan het werk blijven. Het is mooi dat door de bestuurlijke samenwerking deze leraren toch voor het onderwijs behouden kunnen blijven.



Annelies Verbeek en Koen Oosterbaan

SAMEN LEREN LEREN

JANNY WOLTERS

*Beleidsmedewerker Onderwijs en Kwaliteit, Stichting SchOOL te Lelystad
18 basisscholen
4350 leerlingen*

De stichting SchOOL in Lelystad omvat achttien basisscholen, één kindcentrum, één speciale school voor basisonderwijs en één school voor (voortgezet) speciaal onderwijs. In oktober 2015 bezochten in totaal 4350 leerlingen onze scholen. Voor onderwijzend personeel werden 247 fte's ingezet. Door krimp van het leerlingaantal en pensionering van 10% van het onderwijskundig personeel in de periode tot 2020 nemen we nu maatregelen om jonge getalenteerde medewerkers te behouden.

De afgelopen jaren lag onze focus met name op het op orde krijgen van de basis. Onze medewerkers werkten weliswaar hard aan hun kerntaak 'het leren van kinderen', maar hoe eenvoudig die taak zich ook laat definiëren, de adequate uitvoering bleek verre van eenvoudig. In onze scholen was veel praktische wijsheid aanwezig, maar het delen van die kennis tussen scholen, het onderzoeken van de effecten van het lesgeven en het gebruiken van wetenschappelijke inzichten stonden nog in de kinderschoenen. Onze ambitie hebben we onlangs scherp neergezet. We willen een klimaat scheppen waarin medewerkers zich uitgedaagd voelen om samen - in een team, een leerkring of andere setting - te bedenken hoe je leerprocessen en prestaties van kinderen verbetert. Ons motto is dan ook Samen SchOOL zijn. Het project Vierslagleren hebben we daarom omarmd. Al neemt een verandering naar een lerende cultuur jaren in beslag, we plukken op de vijf deelnemende scholen nu al de eerste vruchten. We zien leraren die uitstralen dat onderzoek belangrijk is en daadwerkelijk iets oplevert en directeuren die dit stimuleren en ondersteunen. We zien ook vormen van gespreid leiderschap ontstaan, veranderingen in vergaderinhoud en -structuur én leraren wiens klassenpraktijk een voorbeeld is voor collega's.

De vorm en mate waarin dit alles gebeurt, verschilt van school tot school. Dat is tevens de kracht van dit project. De school is zelf aan zet bij de keuze, de vormgeving en het tempo van de verandering. Het leren met elkaar en met de experts van KPZ zijn daarbij de succesfactoren. Tijdens schoolbezoeken valt ons op dat er meer elan in deze scholen is gekomen. Vol verve laat het team zien wat het in het kader van dit project doet om

leerlingen beter te laten leren en wat de resultaten zijn. Er is geen schroom om over teleurstellingen en uitdagingen te praten. Kortom, wij zijn trots op onze deelnemers aan het project Vierslagleren.

HOE VERDER?

We stimuleren in diverse organisatievormen dat medewerkers samen onderzoek uitvoeren en er gezamenlijke leerprocessen plaats vinden. Dit schooljaar organiseren we een zogenoemd pitchfestival om de ontwikkelingen met elkaar te delen. Een uitdaging vormt onze oriëntatie op gespreid leiderschap. Wat betekent het voor de schoolleider om een transformatie te maken van een 'traditionele school' naar een school met een onderzoekende cultuur? Hoe blijven we onze masters boeien en binden?

We zien leraren die uitstralen dat onderzoek belangrijk is en daadwerkelijk iets oplevert en directeuren die dit stimuleren en ondersteunen. We zien ook vormen van gespreid leiderschap ontstaan, veranderingen in vergaderinhoud en -structuur én leraren wiens klassenpraktijk een voorbeeld is voor collega's.



EEN ONTWIKKELING DIE NIET MEER TE STOPPEN IS

JOOP BOOMSMA

Directeur Zwetteschool, De Oudvaart en 't Raerderhiem, te Sneek
Stichting Openbaar Onderwijs Odyssee
± 500 leerlingen

“De vlag kan uit”, klonk uit de personeelskamer in de week na de zomervakantie. Eindelijk, na twee jaar ploeteren was ook Eva geslaagd voor de masteropleiding Leren & Innoveren. Wat waren we blij dat het persoonlijk verslag en de masterthesis voldoende beoordeeld waren. Iedereen leefde mee. De studie wordt natuurlijk gevolgd door de student, maar door de onderzoeken in school voelt iedereen zich een beetje verantwoordelijk voor het succesvol afronden van de loodzware studie.

Door de samenwerking tussen Stichting Openbaar Onderwijs Odyssee Sneek en Katholieke Pabo Zwolle zijn twee jaar geleden de collega's Eva de Koning en Henk Faber gestart met de studie Leren & Innoveren. Ze hebben zich verdiept in de waaromvraag van het onderwijs. In de opzet van de studie zagen zij een uitgelezen kans om de boel eens goed op zijn kop te zetten. De Zwetteschool, waar beiden werkten, bood hiervoor het ideale klimaat. In de visie was namelijk opgenomen: “Wij zijn een team dat durft te onderzoeken wat werkt of niet werkt. We doorbreken onze eigen gewoontes en gaan op zoek naar hoe het anders kan. De onderzoekende houding leidt tot een passend aanbod voor alle kinderen”.

De onderzoeksvragen van beide collega's hebben geleid tot structurele veranderingen in het onderwijs op school. Vooral in het tweede jaar, waar het onderzoek zich uitbreidde naar andere groepen, zag je collega's betrokken raken. Henk, die zijn onderzoeksvraag richtte op het protocol ERWD, zette collega's aan tot informeel handelen tijdens de rekenles. Ze hebben een eigen lessenserie ontworpen om zo het begeleidingstraject in te richten naar het handelingsniveau van de kinderen.

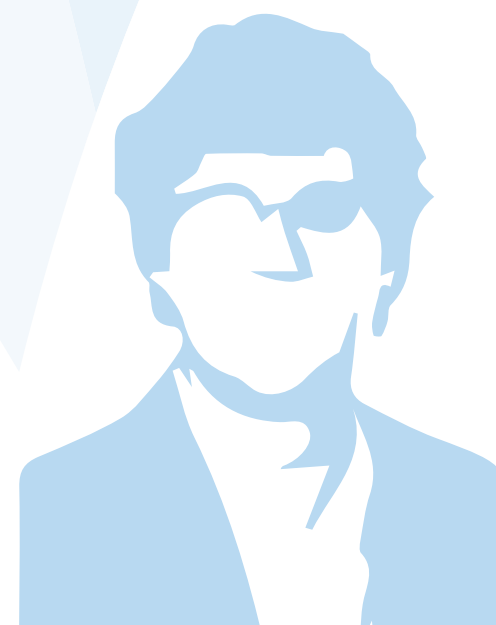
Vooraf in het tweede jaar, waar het onderzoek zich uitbreidde naar andere groepen, zag je collega's betrokken raken.

Eva heeft zich gericht op het geven van feedback. Na diverse trainingen waarin bewustwording het belangrijkste doel was, verbaasde Eva collega's met hun eigen handelen. De vorm waarin wij feedback gaven was sterk productgericht en had niets te maken met het voeden van een positieve leercurve bij leerlingen. Het vervolgonderzoek vond plaats in de bovenbouw. Door video-interactie werden leraren zich bewust van hun handelswijze. Met elkaar werden de beelden besproken en ontstonden interessante gesprekken over wat ze gewoon waren te doen en hoe dat anders kon. Uiteindelijk heeft iedereen er wat van geleerd en past dat nu toe in het dagelijks handelen. De onderzoeken lopen ook het komend schooljaar door. Ondanks het stoppen van de studie, en een collega die met mobiliteit naar een andere school is verhuisd, gaan de activiteiten door die twee jaar gelden zijn ingezet. Waar het begon met een onderzoeksvraag, is er nu een ontwikkeling die niet meer te stoppen is.

Regelmatig ontvang ik uitnodigingen voor lezingen of bijeenkomsten met studenten. Hierdoor word je betrokken bij de opleiding. Je wordt niet alleen geïnformeerd, maar uitgedaagd mee te denken met de onderwerpen die behandeld worden. Natuurlijk ging niet alles zoals verwacht. Beide collega's zijn regelmatig bij mij geweest om stoom af te blazen. Beoordelingen waren soms tweeledig en argumenten van studenten werden onvoldoende meegenomen. Zienwijzen kunnen verschillen, maar je zult altijd moeten blijven uitleggen waarom je de dingen doet zoals je ze doet.

Op dit moment volgen binnen Odyssee nog twee collega's dezelfde studie. Over twee jaar hoop ik hetzelfde over hen te schrijven, want de combinatie van Vierslagleren en de ontwikkelingen die de masterstudie in gang zet, is een mooi antwoord op de veranderende omgeving waarin wij onderwijs geven.

De combinatie van Vierslagleren en de ontwikkelingen die de masterstudie in gang zet, is een mooi antwoord op de veranderende omgeving waarin wij onderwijs geven.



VIERSLAGLEREN HEEFT ONZE SCHOOL EEN KWALITEITSIMPULS GEGEVEN

MARJA HEERDINK

*Directeur bij Integraal Kind Centrum de IJsselhof te Zwolle (tevens academische opleidingschool), Openbaar Onderwijs Zwolle en Regio (OOZ)
400 leerlingen*

Onze motivatie om een aantal jaar geleden met onze basisschool aan het Vierslagleren mee te doen, kwam doordat we behoefte hadden aan meer en andere kennis over onderwijs. Een ander soort 'mindset' was nodig die al ingezet werd door leraren die eerder begonnen waren aan een Masteropleiding. We zagen bij de masterstudenten een nieuwsgierige en leergretige houding ontstaan doordat zij gedurende de opleiding steeds beter in staat waren om kennis te vinden, op kritische wijze te beoordelen en deze kennis steeds beter konden inzetten in het werken met kinderen. Als school hadden we bij de start van het Vierslagleren te maken met een 'luxeprobleem' want hoe zorg je ervoor dat al die studenten (zeven in totaal) op een degelijke en kwaliteitsgerichte wijze opdrachten en onderzoeken kunnen doen, waarbij ook de zittende leraren niet overstelpt werden met informatie, maar meegenomen werden in de ontwikkeling die in gang werd gezet en waar tevens hun 'oude kennis' en vakmanschap niet overboord werd gegooid.

COLLECTIEF LEREN

Vanuit de gedachte dat collectief leren en eigenaarschap grote waarde hebben binnen het onderwijs hebben we onze schoolorganisatie zo aangepast dat onderwijs en onderzoek vanuit de masteropleidingen een duidelijke plek heeft op onze school. De teamvergaderingen werden in de ban gedaan, het taakbeleid werd aangepast. Taken die voorheen door het hele team uitgebreid besproken werden, bijvoorbeeld Pasen en Sinterklaas, staan nu onder verantwoording van 1 of 2 personen. Deze taakverantwoordelijke mensen krijgen hiervoor het mandaat van de rest van het team.

We zijn vervolgens de structuur verder op gaan bouwen door Onderwijswerkgroepen (OWG's) in het leven te roepen. In die OWG's wordt gesproken over de inhoud van het onderwijs en het doen van praktijkgericht onderzoek onder leiding van een Masteropgeleide leraren (regiehouder).

De regiehouders van de OWG's komen in een kaderteam bijeen om veranderingen of verbeteringen te bespreken. Wordt dit door de rest van het kaderteam akkoord bevonden, dan presenteert de OWG dit vervolgens aan het hele team in zogenoemde Schoolontwikkelbijeenkomsten (SO's).

Deze SO's zijn door leraren zelf georganiseerde teamstudiedagen waarbij de basis is dat verandering en innovatie vanuit onderzoek en literatuur wordt vormgegeven en niet meer vanuit een onderbuikgevoel of omdat het alleen maar leuk is.

Vierslagleren heeft onze school een kwaliteitsimpuls gegeven. Ook mensen buiten onze school zien deze kwaliteitsverbetering; de onderwijsinspectie heeft onze school in maart 2016 met overwegend "goed" beoordeeld, de PO raad was geïnteresseerd in onze schoolontwikkeling en binnenkort komt Onderwijs 2032 bij ons kijken. Al met al iets om trots op te zijn.

Vierslagleren heeft onze school een kwaliteitsimpuls gegeven. Ook mensen buiten onze school zien deze kwaliteitsverbetering.





**DE KRACHT VAN
DE TEACHER
LEADER**

EEN TEACHER LEADER BEN JE, DAAR HEB JE GEEN OPDRACHT VOOR NODIG

Ik heb geleerd tijdens mijn opleiding dat teacher leaders in de toekomst een erg belangrijke functie gaan vervullen. Sterker nog, ik ben ervan overtuigd dat de teacher leader de toekomst van het onderwijs in Nederland gaat bepalen en zal werken vanuit de schaduw van het bestuur en de stem vormt van de leraar. Ik weet zeker dat ik mijzelf in mijn nieuwe baan zal gaan neerzetten als een teacher leader, ook al bestaat deze functie binnen heel veel scholen (en dus ook bij mijn huidige werkgever) nog niet. Een teacher leader ben je, daar heb je geen opdracht voor nodig.

Een teacher leader zijn, is niet altijd makkelijk. Soms moet je vier stappen terug doen, terwijl je er eigenlijk twee vooruit wilt. Verbeteringen vind je zelden via de weg van de minste weerstand. Ook al heb je een eigen mening, toch moet je het grotere belang zien. En de kinderen, vergeet vooral de kinderen niet. Met de schooltijd van een kind mag je niet zomaar experimenteren. Maar wat is het leuk, als je met een team iets hebt bereikt en het onderwijs een stukje mooier hebt gemaakt. En net zoals een werkwijze niet voor elk kind hetzelfde is geldt dat ook voor teams, scholen en besturen.

Dat klinkt als een hele opgave! Wat dat betreft heb ik veel geluk gehad. Vierslagleren heeft mij gekoppeld aan de Sterrenschool Geerstraat, een kleine innovatieve school op het platteland in Vaassen. Ik werd met open armen ontvangen en iedereen was blij dat ik hun kleine team kwam versterken. Toen ik daar begon twee jaar geleden, stond het sterrenschoolconcept nog in de kinderschoenen en moest er nog veel gebeuren. De afgelopen twee jaar zijn er veel dingen veranderd in de schoolorganisatie. Het invoeren van een nieuw concept brengt veel veranderingen met zich mee. Hoewel er een limiet zit aan het aantal veranderingen dat een school kan dragen is het team zijn enthousiasme nooit verloren.

Ik ben ervan overtuigd dat de teacher leader de toekomst van het onderwijs in Nederland gaat bepalen en zal werken vanuit de schaduw van het bestuur en de stem vormt van de leraar.

Ik heb vanaf het begin een duidelijk doel voor ogen gehad. Het sterrenschoolconcept waarbij het werken met individuele leerlijnen centraal staat, vraagt iets van kinderen. Het is nodig dat kinderen zichzelf gaandeweg leren aansturen. Het bleek niet eenvoudig te zijn om vat te krijgen op het onderwerp. Zelfsturing, zelfstandigheid, zelfverantwoordelijkheid, zelfregulering, zelfredzaamheid, het lijkt allemaal hetzelfde, maar is dat het ook? Na een lange zoektocht hebben we ervoor gekozen om in te zetten op executieve functies, vaardigheden die zelfregulatie mogelijk maken. Doordat dit niet uit de lucht kwam vallen werd het onderzoek echt gedragen door het team.

“Je hebt niet alleen laten zien dat je nieuwsgierig bent en een onderzoekende houding hebt, maar ik vind het zo knap van je, dat je je collega’s hierin weet mee te nemen en te motiveren. Je toont je hierin een teacher leader, die vooral in kansen denkt. Dit weerhoudt je er niet van om ook kritiek te uiten, als je denkt dat bepaalde ontwikkelingen niet goed doordacht zijn of niet genoeg rekening houden met de cultuur van de school.”

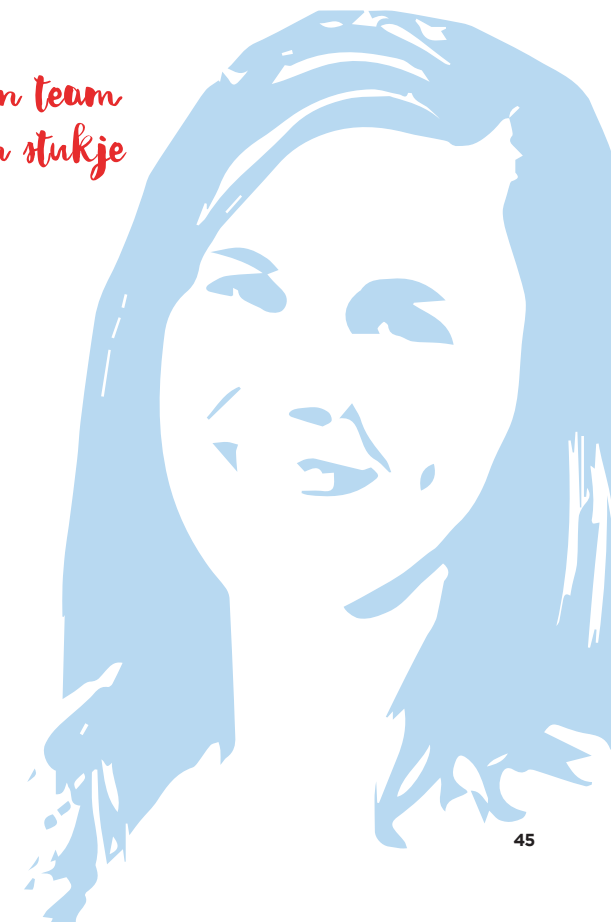
Locatieleider Sterrenschool Geerstraat

De Sterrenschool Geerstraat was een plek vol vernieuwingen en het was een uitdaging om hier twee jaar deel van uit te maken. Hoewel ik er niet meer werk volgend jaar, ben ik trots op ‘mijn’ school en zal het altijd een bijzondere plek voor mij blijven. Vanaf het eerste moment dat ik hoorde over Vierslagleren wist ik het zeker: dat ga ik doen! KPZ gaf mij deze kans en daar ben ik nog steeds blij mee.

Maar wat is het leuk, als je met een team iets hebt bereikt en het onderwijs een stukje mooier hebt gemaakt.

Rosa Brouwer

*Sterrenschool Geerstraat te Vaassen, stichting Proo
42 leerlingen
Directeur: Quintus Schipper*



EEN TEAM MEEKRIJGEN

De vacature van Vierslagleren kwam ik per toeval tegen en toen ik meer las over de masteropleiding Leren & Innoveren, werd ik erg enthousiast. Een combinatie van een masteropleiding gericht op innoveren en werkervaring opdoen, dat leek mij perfect! Vol enthousiasme ging ik aan de slag, zowel op mijn nieuwe school als op de opleiding en in die twee jaar heb ik erg veel geleerd. De omstandigheden op mijn school waren gunstig, omdat de school een professionele leergemeenschap vormde, met leerteams gericht op verschillende onderwerpen. Eén van die leerteams stond 'onder mijn hoede'; ik had de leiding en gaf richting aan de bijeenkomsten. Daarbij kon ik mijn rol als teacher leader goed ontwikkelen. Ik had een team dat de cyclus van collectief leren samen met mij doorliep, waarbij ik onze activiteiten goed kon koppelen aan de fasen binnen de opleiding. Het was daarbij ook prettig dat ik van de directeur de vrijheid kreeg om dit op mijn eigen manier te doen, binnen de ambitie van de school. Uiteindelijk hebben we een onderzoek gedaan naar het probleemoplossend vermogen van leerlingen in het speciaal basisonderwijs.

Op de school heerste een leergierige sfeer, waar veel ruimte was om te innoveren en experimenteren. Aan die ruimte moest het team wel wennen en in begin heb ik collega's daarin bevestiging moeten geven: het mag echt, laat het maar los. Daarbij heb ik getracht om iedereen op zijn eigen manier een bijdrage te laten leveren en een veilige sfeer stond daarbij voorop.

Uit feedback van collega's heb ik teruggekregen dat ik hierin ben geslaagd:

"Ik vind dat jij een natuurlijke houding uitstraalt als teacher leader. Het lijkt je makkelijk af te gaan. Je bent een positief mens en die houding weet je uit te stralen naar ons. Je stelt je open op en durft je kwetsbare kant ook te laten zien. Je deelt je gedachten met ons en laat ons mee denken in het proces. Je hebt een brede theoretische kennis."

"Je was wat mij betreft een natuurlijke coördinator, omdat je tijdens elke bijeenkomst duidelijk de procedure aangaf en de bedoelingen voor een ieder verhelderde. Op een later moment werd door jou een ieders inbreng (mening) samengevat. Daarnaast heb ik je ervaren als een gedreven, gepassioneerde en wilskrachtige leider. Je zoekt de uitdaging en je weet mensen in beweging te krijgen. Daarbij houd je rekening met de mogelijkheden en kwaliteiten van een ieder teamlid."

Locatieleider Sterrenschoon Geerstraat

Het was een ontdekkingsreis, waarbij we samen op de nog onbekende eindbestemming moesten komen en iedereen telde mee. Ik vond het in het begin heel erg spannend, maar naarmate we meer bijeenkomsten hadden, kreeg ik steeds meer zelfvertrouwen. Het was dus ook een persoonlijke reis, een zoektocht naar hoe ik als teacher leader wil zijn. Het belangrijkste wat ik heb geleerd, is dat je als teacher leader echt midden in het team staat en niet erboven, want op die manier bereik je meer. Bottom up, in plaats van top down. Het proces van de ontwikkeling tot teacher leader ging niet zonder slag of stoot en het is ook niet zo dat je het na twee jaar 'bent'. Het is te vergelijken met de opleiding tot leraar: als je het diploma hebt, begint het eigenlijk pas! Je komt jezelf tijdens de opleiding en daarna echt tegen en stelt je vragen als "wie ben ik?" en "waar sta ik voor?". Door de combinatie van startende en ervaren leraren was het mogelijk om met veel mensen hierover in gesprek te gaan en dan komen er mooie verschillen en overeenkomsten naar voren. Dat was een van de krachten van het Vierslagleren: de combinatie van starters en ervaren leraren. Er was echter geen sprake van een verschil in positie: iedereen werd serieus genomen en had een toegevoegde waarde, want beide groepen konden van elkaar leren. De starters waren recent afgestudeerd en hadden meer ervaring in het doen van onderzoek. De ervaren leraren stonden al lang voor de klas en hadden veel expertise in de didactiek en het omgaan met een team. Een goede combinatie! Door de ervaringen van het Vierslagleren sta ik als leraar en teacher leader steviger in mijn schoenen. Ik heb ervaren dat ik een team mee kan krijgen, door gewoon mezelf te zijn, maar met de kennis over innoveren vanuit de opleiding. Wat ik daarbij vooral probeer te onthouden, is dat we de voorwaarden die we voor onze leerlingen belangrijk vinden, namelijk relatie, competentie en autonomie, voor het team net zo belangrijk zijn als het gaat om teamleren.

Het belangrijkste wat ik heb geleerd, is dat je als teacher leader echt midden in het team staat en niet erboven.

Pauline Harrewijn

Leraar en teacher leader bij sbo de Sluis te Zwolle,
Openbaar Onderwijs Zwolle (OOZ)
133 leerlingen
Directeur: Marjanne van Drie



EEN GEZAMENLIJKE INNOVATIE

Ruim twee jaar geleden kwam ik in gesprek met mijn toenmalige directeur over Vierslagleren en de master Leren & Innoveren. Zij wist dat ik graag een studie wilde oppakken en vroeg of dit bij mij zou passen. Samen met mijn maatje (startende leraar) hebben wij ons verdiept in de master en na een gesprek met het bestuur hebben wij ons aangemeld. Deze opleiding was erop gericht om samen met het team een onderwijsontwikkeling in gang te zetten en het woordje 'samen' is mijn motivatie geweest om aan deze opleiding te beginnen. Daarnaast leek het mij waardevol voor de stichting om expert te worden in een bepaald vakgebied, zodat je later ingezet kunt worden om collega's binnen de stichting te ondersteunen.

Vanuit de rol als leraar in de rol van teacher leader te stappen, is niet altijd gemakkelijk geweest. Hoe krijg je het team mee in de verandering, nemen ze wel iets van jou aan, vinden ze de in te zetten vernieuwingen wel belangrijk genoeg? Allerlei vragen die in mij opkwamen toen ik met de opleiding startte. Door regelmatig te vertellen waar ik mee bezig was, welke stappen eraan zaten te komen en waar ik de hulp van het team voor nodig had, begon de innovatie vorm te krijgen. De bereidwilligheid van het team om mee te helpen en te denken had ik van tevoren niet verwacht. Het team is tijdens veranderingen altijd erg kritisch en argwanend. Door het belang en het waarom duidelijk te maken, is de innovatie gaan leven binnen het team. Het delen van ervaringen (positieve en negatieve) van de verschillende collega's heeft zeker geholpen om enthousiast te blijven, maar ook kritisch te kijken of er aangescherpt of veranderd moest worden.

Mijn grootste verandering van leraar naar teacher leader zit in het goed luisteren naar het team. Niet klaar zitten met een oordeel, maar vooral luisteren naar wat collega's zeggen en wat ze ermee bedoelen, om vervolgens erop te kunnen anticiperen. Daarnaast heb ik geleerd om niet in de verdediging te schieten als mensen kritisch zijn, maar verhelderende vragen te stellen. Vragen als: "Wat bedoel je daarmee?"; "Leg eens uit?"; "Hoe zie jij dat?"; "Hoe kan ik je helpen?" hebben voor veel goodwill gezorgd. Collega's merken dat het een gezamenlijke innovatie wordt en dat je ze serieus neemt. Ik ben er ook achter gekomen dat je soms dezelfde doelen nastreeft, maar dat er verschillende denkwijzen zijn. Door met elkaar in gesprek te zijn en goed te luisteren, kom je daarachter. Naast het goed luisteren heb ik tijdens de collega's en in praktijk gemerkt hoe belangrijk het vermelden van het doel van een innovatie is. Uitleg geven waarom we een verandering inzetten en waarom juist die verandering de beste is, is enorm belangrijk voor collega's om het belang ook te kunnen zien. Door te starten met samenwerkingsvaardigheden voor verbetering van samenwerken en dit te onderbouwen met goede argumenten uit de literatuur en onderzoeken, maakte het voor mijn collega's helder en logisch om hiermee te gaan beginnen.

De veranderingen binnen de school moeten komend jaar zichtbaar gaan worden. Afgelopen schooljaar waren leraren en leerlingen enthousiast dat er in korte tijd veranderingen bij samenwerken zichtbaar waren door het aanbieden van samenwerkingsvaardigheden. Schoolbreed zijn er afspraken gemaakt en is er een doorgaande lijn ontwikkeld op het gebied van samenwerkingsvaardigheden. Deze afspraken zullen regelmatig terugkomen in vergaderingen en teamsessies. Door de wisseling van directie aan het begin van het nieuwe schooljaar is mijn rol als teacher leader helaas nog niet helemaal duidelijk. De gesprekken hierover moeten nog plaatsvinden, maar ik vertrouw erop dat ik mijn rol als teacher leader ook komend jaar weer voldoende kan inzetten om het onderwijs op Adwaita te verbeteren. Binnen Stichting Quo Vadis heeft Vierslagleren er vooral toe geleid dat de leraren hun eigen vaardigheden en kennis verbeterd hebben om het onderwijs op de eigen school verder te ontwikkelen. De ontwikkeling van beleid op het gebied van bovenschoolse activiteiten, personeelsbeleid en professionaliseringstrajecten in het kader van Vierslagleren zijn, voor zover mij bekend, nog niet van de grond gekomen. Wie weet wat de toekomst gaat brengen en welke rol de afgestuurde masterstudenten hierin nog kunnen spelen!

Tatjana Laverman-Offenberg

RKBS Adwaita te Deventer, stichting Quo Vadis

430 leerlingen

Directeur: Inge Fuchs

Mijn grootste verandering van leraar naar teacher leader zit in het goed luisteren naar het team. Niet klaar zitten met een oordeel, maar vooral luisteren naar wat collega's zeggen en wat ze ermee bedoelen, om vervolgens erop te kunnen anticiperen.





**DE KRACHT
VAN DUOLEREN**

LEREN DOEN WE SAMEN, SAMEN STAAN WE STERK!

Nadat wij twee jaar lang samen verantwoordelijk waren voor een bovenbouwgroep, kon Marcia helaas niet blijven. Na een jaar invallen liep Marcia rond met het idee weer te gaan studeren. Karin had op dat moment de ambitie om de master Leren & Innoveren te gaan volgen binnen het project Vierslagleren. Tijdens een invalklus kwamen we dit van elkaar te weten en konden we onze eerdere samenwerking voortzetten als duo.

Vierslagleren gaf Marcia de kans een baan op één school te hebben en daarbij volledig te kunnen participeren in het team met alle bijbehorende verantwoordelijkheden. Voor Karin werden er door Vierslagleren ideale omstandigheden gecreëerd om werken en studeren te combineren en zo deze uitdaging aan te gaan.

Tijdens de master Leren & Innoveren is het heel waardevol om een maatje in de school te hebben. Wij volgden de studie op dezelfde dag en konden daardoor veel overleggen en afstemmen. We waren elkaars klankbord en hebben vele waardevolle autoritjes gemaakt. Op lastige momenten konden we elkaar motiveren en ondersteunen. Het is gebleken dat de verschillen tussen ons krachtig zijn en dat we elkaar goed aanvullen. Zo durft Marcia bijvoorbeeld groots te denken en zorgt Karin dat het plan uitvoerbaar wordt in de praktijk.

Op lastige momenten konden we elkaar motiveren en ondersteunen. Het is gebleken dat de verschillen tussen ons krachtig zijn en dat we elkaar goed aanvullen.

Het is fijn om samen een planning te maken wat betreft de onderzoeken voor de school, in samenwerking met de directie. Door dit op elkaar af te stemmen, goed te luisteren naar de behoeften van het team en samen beslissingen te nemen, is het ons gelukt om de innovaties duurzaam neer te zetten. Het team werkt nog steeds met de innovaties en gaat hier aankomend schooljaar mee verder. Samen worden de innovaties verder geoptimaliseerd.

Er is gewerkt aan twee collectieve onderzoeken, rondom zelfstandigheid en educatief partnerschap. Deze hebben samen als motto: Leren doen we samen, samen staan we sterk! Dit motto hangt zichtbaar in de school. Het team heeft door deze onderzoeken een mooie basis gevormd voor het werken in een PLG. Leraren geven aan: "We hebben een

heldere koers, die we samen bepalen. Daardoor zijn we ons bewuster van professionalisering." en "We hebben het weer over onderwijs."

Leerlingen geven aan dat het leren gemakkelijker gaat als zij betrokken worden bij keuzes rondom hun leerproces: "Ik vind het leuk, omdat je dan zelf mag kiezen hoe je leert. Anders legt juf iets uit en dan weet je het al." en "Het gaat over mij, wat ik het handigst vind."

Ouders zeggen hierover: "Het is prettig om de interactie tussen mijn kind en de leraar te zien." en "Het is goed om mijn kind zelf te horen vertellen wat zij vindt en aan welke doelen ze wil werken."

Stichting Op Kop heeft ons de kans gegeven deze studie te volgen en de stichting heeft professionalisering als speerpunt. Marcia heeft over haar ervaringen mogen vertellen op de 24uurs conferentie voor directeurs van Op Kop. Daarnaast hebben Karin en Marcia deelgenomen aan het Vierslagnetwerk met alle Vierslagstudenten en de onderwijskundig medewerker van Op Kop, waar stichtingsbreed ervaringen uitgewisseld zijn. Tot slot hebben wij in april 2016 een studiemiddag voor de collega's van Op Kop mogen verzorgen. Hierin hebben wij de opgedane kennis vanuit onze onderzoeken kunnen delen. Op Kop collega's vonden deze studiemiddag inspirerend en zeer bruikbaar voor de dagelijkse praktijk. Uit bovenstaande blijkt dat leren en innovatie voor beweging in de school zorgt en dat dit proces alleen samen tot stand kan komen. Kortom: Leren doen we samen, door samenwerking in het team staan we sterk!

Marcia Morgan is groepsleraar in groep 7/8

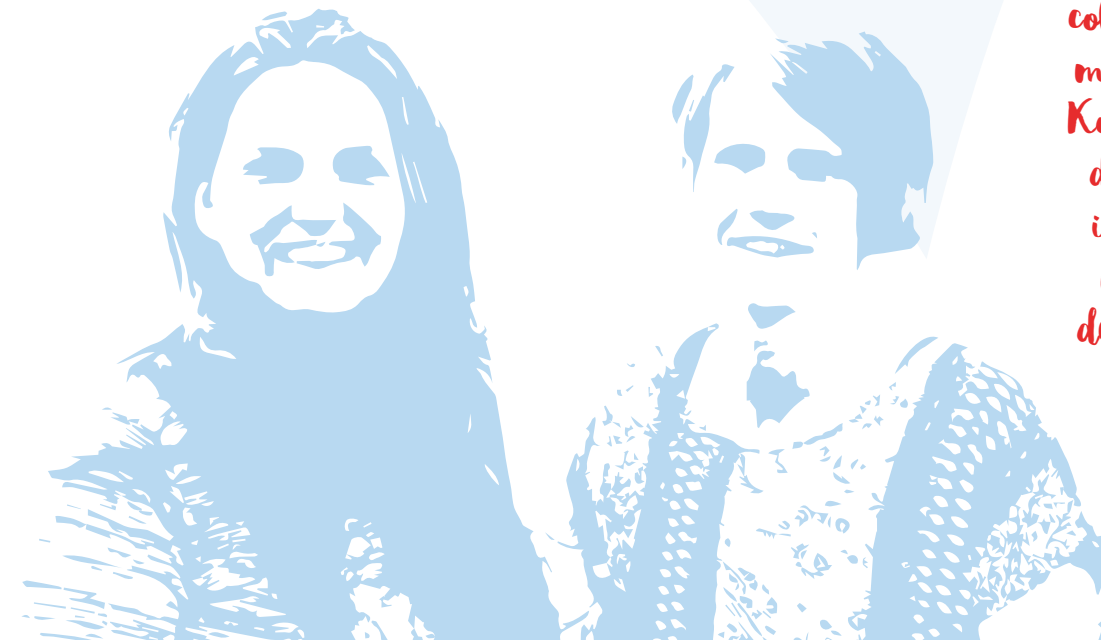
Karin Winters was de afgelopen twee jaar ambulant begeleider.

Obs De Samensprong, stichting Op Kop

70 leerlingen

Directeur: Elly Fokker

Wij hebben in april 2016 een studiemiddag voor de collega's van Op Kop mogen verzorgen. Op Kop collega's vonden deze studiemiddag inspirerend en zeer bruikbaar voor de dagelijkse praktijk.



ALLEEN GA JE SNELLER, SAMEN KOM JE VERDER!

Marieke zag tijdens haar afstudeerjaar op de pabo in Vierslagleren een mooie kans om werkervaring op te doen in het basisonderwijs én een masterstudie te doen. Petra wilde graag nog een studie doen. De faciliteiten die Vierslagleren biedt, gaven de doorslag om de master *Leren & Innoveren* te gaan doen.

Het voordeel van het als duo opereren is dat we in de voorbereiding samen vlot tot een plan komen, in de uitvoering, schriftelijk of bij presentaties, vullen we elkaar goed aan.

De voordelen van Vierslagleren zijn het als maatjes samen studeren, leren met en van elkaar en kunnen sparren. Bij Marieke sloot de studie aan bij het kennen en kunnen na het recent afronden van de pabo. Petra heeft hier zeker in het eerste jaar veel steun aan. Petra heeft Marieke ondersteund bij het werk in de groep. Samen informeerden en schoolden we het team. Samen gaven we een workshop aan onze collega's van de stichting SchOOL.

"Wij hebben van elkaar geleerd dat je met een open houding tot mooie dingen kunt komen en hebben veel overlegd. We waren beiden bereid veel tijd en energie in de studie te steken. Ook bij ons is gebleken dat je alleen sneller gaat, maar samen verder komt!" De studiebelasting was hoog, de leeropbrengst groot. In het tweede studiejaar voer je een collectief praktijkonderzoek uit. Marieke heeft hiervoor met een groep collega's uit de middenbouw een professionele leergemeenschap gevormd, Petra heeft een professionele leergemeenschap gevormd met een groep collega's uit de bovenbouw. Deze collega's hebben nu meer kennis over het geven van een rekeninstructie of het voeren van een rekengesprek aan de hand van het handelingsmodel en het drieslagmodel van Van Groenestijn et al. (2011). Zij gaan deze kennis komend schooljaar delen met hun collega's binnen obs De Boeier.

In oktober geven Marieke en Petra tijdens een onderwijsdag met een aantal collega's workshops aan collega's van de stichting SchOOL. Tijdens het collectief praktijkonderzoek hebben deze collega's geleerd hoe het is om puur inhoudelijk kennis te delen en te vergaren in een professionele leergemeenschap. Het voordeel van het als duo opereren is dat we in de voorbereiding samen vlot tot een plan komen, in de uitvoering, schriftelijk of bij presentaties, vullen we elkaar goed aan.

Een gedeelte van onze leerlingen is betrokken geweest bij de uitvoering van de innovatie. Hun betrokkenheid blijkt uit de volgende uitspraken van leerlingen die rekengesprekken met hun eigen leraar voerden. Een meisje uit groep 8 schreef op de vragenlijst die zij na

afloop invulde bij de vraag of ze nog iets wilde toevoegen: "Dat ik het heel fijn vond dat er tijd voor wordt gemaakt." En een jongen uit groep 6 schreef: "Als ik iets lastig vind, wil ik dit graag weer doen."

Het team heeft van het ontwikkelthema geleerd dat je met en van elkaar veel kunt leren als je informatie uit de literatuur haalt. Ook heeft het team geleerd dat korte, goed voorbereide, inhoudelijke bijeenkomsten zinvol zijn. De kracht van het collectief is zichtbaar, omdat de vernieuwing nu door een groep leraren wordt gedragen en verder verspreid.

*Enkele uitspraken van leraren naar aanleiding van het voeren van rekengesprekken zijn:
"Heel snel boven tafel wat er mis gaat in dit rekenproces."
"Wat is dit fijn om te doen!"
"Positief gevoel, ik wil dit houden!"*

Binnen onze stichting is er enthousiasme over deze manier van studeren. Er zijn dit studiejaar weer een aantal collega's gestart met duoleren. Binnen de leerkringen die actief zijn bij onze stichting worden wij als expert betrokken.

Marieke van Bruinessen is leraar in de groepen 3 en 5
Petra Husmann-Verweij is leraar in groep 7 en schoolopleider

Obs De Boeier te Lelystad, stichting SchOOL

470 leerlingen, 37 medewerkers,

Directeur: Jessica Laagwater

Binnen de leerkringen die actief zijn bij onze stichting worden wij als expert betrokken. In oktober is er een onderwijsdag, daar geven Marieke en Petra met een aantal collega's een workshop aan collega's van de stichting SchOOL.



MASTERSTUDENTEN MLI 2014-2016 PUBLICEREN IN TIJDSCHRIFTEN

Tijdens de studie hebben een aantal masterstudenten gepubliceerd in diverse tijdschriften.

Husmann-Verweij, P. (2016, februari). Rekengesprekken voeren: Handelingsmodel en drieslagmodel inzetten. *JSW, 100(6)*, 6-9.

Spin, L. (2015, september). Zelfsturing door leerlingen in het basisonderwijs. *DaltonVisie, 4(1)*, 18-21.

Winters, K. (2015, november). Samen staan we sterk!: Samenwerking met ouders in gesprekken. *JSW, 100(3)*, 32-35.

Zomeren, S. van (2015, oktober). Hoe je kinderen leert zoeken op internet. Basisvaardigheden voor de toekomst. *JSW, 100(2)*, 32-35.

MINISYMPOSIUM

In januari 2016 hebben de masterstudenten tijdens een minisymposium hun innovatieontwerp gepresenteerd aan medestudenten, docenten van KPZ en externen. De betrokken externen tijdens de rondetafelgesprekken waren dr. Anneke de Wolff (ministerie OCW), dr. Wil Oonk (Freudenthal instituut), drs. Tim Post en prof. dr. Susan McKenney (Universiteit Twente), dr. Heleen Strating (Expertisecentrum Nederlands), dr. Gerda Geerdink (Hogeschool Arnhem Nijmegen) en drs. Sandra Broers (Hogeschool De Kempel).

ONDERWIJSCONFERENTIE 8 JUNI 2016

TEAMLEREN IN COLLECTIEF PRAKTIJKONDERZOEK MASTER LEREN & INNOVEREN EN ACADEMISCHE OPLEIDINGSSCHOLEN

Op 8 juni 2016 vond de onderwijsconferentie van KPZ plaats. Het was de tweede conferentie waarop bachelorstudenten van de academische opleidingsscholen en de masterstudenten van de master Leren & Innoveren samen met hun teamleden de opbrengsten van hun collectief ontwerpgericht onderzoek presenteerden. De conferentie startte met een lezing van lector dr. Frank de Jong van Hogeschool Stoas Vilentum in Wageningen. Zijn lezing over teamleren had als titel: Leren het verschil te begrijpen: samen betekenisvolle kennis en praxis ontwikkelen.

Daarna waren de lerarenteams aan het woord. 79 onderwijsprofessionals hebben hun praktijkgericht ontwerponderzoek gepresenteerd! Er was tijd voor kennisoverdracht, voor uitwisseling en reflectie en natuurlijk voor netwerken. Alle participerende scholen hebben een conferentieboekje ontvangen met daarin een samenvatting van de onderzoeken en contactgegevens van de school.

Tijdens de slotbeschuiving ging Jan Heijmans, voorzitter CvB van KPZ, met enkele bestuurders in gesprek over perspectieven van besturen op teamleren.



Vrijdaggroep



Dinsdaggroep



DE HORIZON

**MASTERSTUDENTEN
AAN HET WOORD**



DOOR DE MASTEROPLEIDING KIJK IK VERDER DAN MIJN EIGEN KLASSENSITUATIE

Vierslagleren heeft mij gekoppeld aan de Sterrenschool Geerstraat, waar ik twee heel leerzame jaren heb gehad. Alle handen waren welkom in het kleine team waarin ik werkte, ik heb overal in mee mogen denken en ontwikkelen. Het onderzoek heeft een mooie start gevormd voor het stimuleren van executieve functies bij leerlingen in de bovenbouw van de Sterrenschool Geerstraat. Hoewel er nog tal van ideeën liggen voor vervolgonderzoek heeft het onderzoek met name gezorgd voor bewustwording bij zowel leraren als leerlingen.

Het mooiste wat ik tijdens de masteropleiding Leren & Innoveren heb geleerd, is om verder te kijken dan mijn eigen klasorganisatie. Ik voel mij betrokken bij onderwijskundige beslissingen in de school en wil hier graag deel van uitmaken. Als dingen op een bepaalde manier gaan, betekent dat niet dat ze zo moeten blijven. Ik ben nu altijd alert op wat er anders en beter kan en waar ruimte is om hierop in te zetten.

Ontwikkelingen binnen scholen zijn sterk afhankelijk van de keuzes die een stichting maakt rondom de identiteit van een school. Ik heb ontdekt dat ik het belangrijk vind dat er op basis van visie gehandeld wordt. Ik heb de ruimte genomen en gekregen om het gesprek over het belang hiervan bovenschools te voeren. Hierin heb ik ervaren dat het belangrijk is om dezelfde taal te leren spreken.

MIJN ONDERZOEK

Executieve functies stimuleren

De Sterrenschool Geerstraat werkt sinds een aantal jaren met het Sterrenschoolconcept waarin 'maatwerk voor ieder kind' centraal staat. Naast de veranderende rol van de leraren is het belangrijk dat leerlingen leren om hun eigen gedrag en handelen te reguleren. Om dit te bevorderen hebben de leraren individuele coachingsgesprekken gevoerd met leerlingen waarbij het stellen van doelen gericht op executieve functies centraal stonden. Uit de kwalitatieve analyse van deze gesprekken is gebleken dat de leraren na de interventieperiode meer aandacht hadden voor het stellen van doelen en opstellen van een plan van aanpak. Daarnaast heeft het ontwerp bij een groot gedeelte van de leerlingen bijgedragen aan het versterken van afzonderlijke executieve functies.

Rosa Brouwer

*Sterrenschool Geerstraat te Vaassen, stichting Proo
42 leerlingen
Directeur: Quintus Schipper*

Als dingen op een bepaalde manier gaan, betekent dat niet dat ze zo moeten blijven. Ik ben nu altijd alert op wat er anders en beter kan en waar ruimte is om hierop in te zetten.



IK PAK ER NU SNELLER EEN BOEK BIJ

De masteropleiding Leren & Innoveren heeft ervoor gezorgd dat ik mij zowel persoonlijk als professioneel verder heb kunnen ontwikkelen. De opleiding heeft mij de kans geboden om direct na de pabo verder te studeren en tegelijkertijd voor de klas te staan. De master heeft ervoor gezorgd dat ik op een andere manier naar het onderwijs kijk. Waar ik eerst mijn keuzes in mijn onderwijs vooral baseerde op intuïtie en gevoel, pak ik er nu sneller een boek bij. Daarnaast heeft de master mij ook een baan binnen de stichting opgeleverd.

De school heeft nu twee afgestudeerde MLI-studenten die zich de afgelopen twee jaar hebben beziggehouden met het rekenonderwijs op De Boeier. Mijn duomaatje en ik hebben de leraren geschoold in het voeren van rekengesprekken. Bovendien hebben we ze het belang laten inzien van het begeleiden en stimuleren van begripsvorming tijdens de rekeninstructie. De leraren binnen de school hebben nieuwe kennis en vaardigheden opgedaan de afgelopen twee jaar. Het traject dat tijdens de master gestart is, is nog niet voltooid en het krijgt nog een vervolg. De school heeft nu meer kennis en expertise in huis.

Elk jaar organiseert de stichting een onderwijsdag voor alle medewerkers. Tijdens de laatste onderwijsdag hebben mijn duomaatje en ik een workshop verzorgd over het handelingsmodel en het drieslagmodel. Op deze manier hebben wij onze kennis gedeeld met leraren binnen de stichting.

MIJN ONDERZOEK

Executieve functies stimuleren. Een rekeninstructie gericht op begripsvorming; een collectief ontwerpgericht onderzoek naar begeleiden en stimuleren van begripsvorming bij leerlingen.

Het onderzoek is gericht op begripsvorming van leerlingen tijdens een rekeninstructie.

De aanleiding voor dit onderzoek was de tegenvallende groei in rekenresultaten.

Er is gekozen om begripsvorming bij leerlingen te stimuleren en te begeleiden aan de hand van het handelingsmodel en het drieslagmodel. Een belangrijk onderdeel van verandering in de school is het gezamenlijk voorbereiden en evalueren van drie rekeninstructies. De meerwaarde van dit onderzoek is het gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor een kwalitatief goede rekeninstructie.

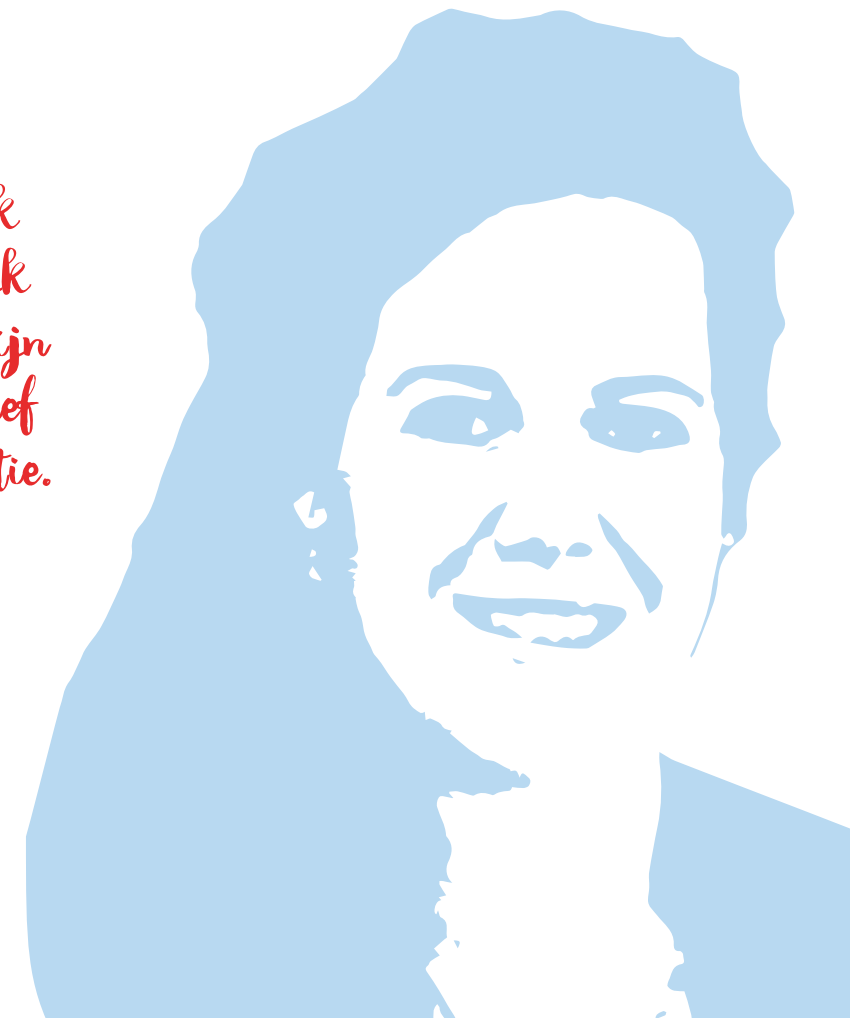
Marieke van Bruinessen

obs De Boeier te Lelystad, stichting SchOOL

470 leerlingen

Directeur: Jessica Laagwater

*De meerwaarde
van dit onderzoek
is het gezamenlijk
verantwoordelijk zijn
voor een kwalitatief
goede rekeninstructie.*



ONDERZOEKENDE HOUDING

Vierslagleren is voor mij samen met een beginnende leraar werken en leren en samen in je schoolteam werken aan onderwijsinnovatie onder begeleiding van professionals van de KPZ. Ik heb de kans gekregen om twee jaar lang te investeren in mijn eigen professionalisering en om op de WetterWille een professionele leergemeenschap op te starten en te begeleiden. Ik ben niet alleen een enthousiaste leraar, maar ik heb ook een onderzoekende houding. De wil om te innoveren was geen probleem maar het innoverend handelen, het overbrengen van informatie en het borgen van de innovatie bleek behoorlijk lastig te zijn, omdat ik te weinig systematisch dacht en handelde. Wat ik ook altijd lastig vond, is om het team mee te nemen in een verandering.

In deze afgelopen twee jaar heb ik geleerd hoe ik het collectief leren binnen een team kan stimuleren, hoe ik samen een ambitie in kaart kan brengen die aansluit bij de visie van het team. Ik heb gezien hoe het team eigenaar wordt van het onderwijsaanbod op onze school. Wat ik tijdens dit collectief praktijkonderzoek vooral heb geleerd is dat wanneer je iets wil veranderen, je eerst bij jezelf moet beginnen. Je moet ook zorg dragen voor verbinding. Verbinding met de leraren en met de directie, bestuur en interne begeleiders maar ook met ouders en leerlingen. Verbinden en veranderen kosten tijd. Je moet ook echt de tijd nemen wil je een praktijk veranderen en mensen verbinden.

Het team heeft het collectief praktijkgericht onderzoek als een leerzame ontwikkeling ervaren. Dit proces is het startpunt geweest om het doelgericht werken aan wereldoriëntatie in het atelier te ontwikkelen, zodat de leerlingen de doelen kunnen behalen die bij hun mogelijkheden passen. Aan de hand van de resultaten van het ontwerponderzoek heeft het team als collectief duidelijker voor ogen welke vervolgstappen we willen nemen. We hebben nu een dieper begrip van wat atelieronderwijs op sbo WetterWille inhoudt.

*Wat ik tijdens dit
collectiefpraktijkonderzoek vooral heb
geleerd is dat wanneer je iets wil veranderen,
je eerst bij jezelf moet beginnen.*

MIJN ONDERZOEK

Doelen stellen binnen talentontwikkeling in het sbo

Doelgericht werken in het atelier wereldoriëntatie

Op sbo WetterWille stellen ze leerlingen in staat hun eigen talenten te ontdekken.

Dit willen ze ook terug laten komen binnen de ateliers die zich richten op de

wereldoriënterende vakken. Uit de contextanalyse is gebleken dat er binnen het

atelier wereldoriëntatie een onduidelijke lijn is en dat er geen doelen worden gesteld.

Tijdens de innovatie heeft het team gedurende drie weken twee keer per week een

middag gewerkt aan doelgericht werken binnen het atelier wereldoriëntatie met als

afsluiting een duidelijk reflectiemoment van de lessen in het atelier. De leraren hebben

gezamenlijk het doelgericht werken in het atelier geanalyseerd. Leerlingen en leraren

geven aan dat leerlingen beter weten wat ze leren en hoe ze leren.

Monica van Dieren-Haandrikman

sbo WetterWille te Sneek, stichting Odyssee

111 leerlingen

Directeur: Berti Blom-Oppenhuizen



WE WERKEN MEER ALS EEN TEAM EN DENKEN MEER NA OVER HET WAAROM

Tijdens de afgelopen twee jaar heb ik mij ontwikkeld tot een teacher leader. Op de pabo had ik al verschillende onderzoeken uitgevoerd, maar dit ging op de master toch heel anders. Ik heb veel kennis opgedaan en geleerd hoe je echt bij het probleem komt binnen je onderzoek, welke instrumenten je inzet en vooral hoe je je team meeneemt in het onderzoek. Dit laatste vond ik wel spannend. Je komt net van de opleiding en je moet je team 'als starter' mee krijgen in je onderzoek. Dit is toch goed gelukt. Ik kreeg het gevoel dat mijn team mij niet als starter zag en mij de gelegenheid gaf om mezelf te ontwikkelen en ze wilden naar mijn mening luisteren. Ik kan nu zelfverzekerder het team begeleiden en ik weet waar ik het over heb. Door de masteropleiding sta ik sterker in mijn schoenen en heb ik meer zelfvertrouwen gekregen. Dit is niet alleen in mijn werkomgeving merkbaar, maar ook privé. Ik geef meer mijn mening en kom voor mezelf op. Dit doet mij erg goed!

Als team zijn wij stap voor stap gaan onderzoeken, waar lopen we tegenaan en hoe kunnen we dit aanpassen. Het team was actief en iedereen kon zijn mening geven. We weten nu welke rol iedereen heeft binnen het team en maken hier gebruik van. Aankomend schooljaar hebben we nog een aantal verbeterpunten op de planning staan en hierbij nemen we de ervaringen die we de afgelopen twee jaar hebben opgedaan mee. We werken meer als een team en denken meer na over het waarom.

Ik heb veel kennis op gedaan en geleerd hoe je echt bij het probleem komt binnen je onderzoek, welke instrumenten je inzet en vooral hoe je je team meeneemt in het onderzoek.

MIJN ONDERZOEK

Doelgericht werken tijdens het atelier wereldoriëntatie

Op sbo WetterWille stellen ze leerlingen in staat hun eigen talenten te ontdekken. Dit willen ze ook terug laten komen binnen de ateliers die zich richten op de wereldoriënterende vakken. Uit onderzoek is gebleken dat er binnen het atelier wereldoriëntatie een onduidelijke lijn is en dat er geen doelen worden gesteld. Tijdens de innovatie heeft het team twee keer per week een middag, gedurende drie weken, gewerkt aan doelgericht werken binnen het atelier wereldoriëntatie. Met als afsluiting een duidelijk reflectiemoment van de lessen in het atelier. De leraren hebben gezamenlijk het atelier geanalyseerd d.m.v. de logboeken die ingevuld zijn en de verschillende vragenlijsten. Hieruit is gebleken dat de leerlingen nu beter weten wat ze leren en hoe ze leren.

Linda van Erkelens

*sbo WetterWille te Sneek, stichting Odyssee
111 leerlingen
Directeur: Berti Blom-Oppenhuizen*



JE MOET HET HEFT IN EIGEN HANDEN NEMEN!

Door de masteropleiding Leren & Innoveren zijn mijn diepere overtuigingen waarop mijn professioneel handelen gebaseerd zijn duidelijk naar voren gekomen. Kanamori (2013) verwoordt in zijn boek datgene wat mij drijft in dit vakgebied en richting geeft aan mijn innovaties. Hij beschrijft levenslessen waarin het zelf voelen en leren op de eerste plaats staat, boven het met woorden en methodes onderwijzen door volwassenen. Dit leidt tijdens de kindertijd tot een landschap van ervaringen dat een stevige basis vormen om het leven zo goed mogelijk te leven.

Van Herpen (2014) beschrijft in zijn boek dat als je iets wilt veranderen je bij jezelf moet beginnen. Hij beschrijft dit uit liefde voor het vak, in het belang van ieder kind en in dienst van onze samenleving. Veranderen begint niet van boven- of van buitenaf. Je moet het heft in eigen handen nemen! Yong Zhao (2014) spreekt over natuurlijk onderwijs dat de menselijke nieuwsgierigheid en creativiteit bevordert als meest wenselijke onderwijs. Onderwijs dat het nemen van risico's (Biesta, 2013) stimuleert en dat de ondernemingsgeest in de huidige mondialisering cultiveert.

Samen met het team heb ik een rekenonderzoek in de middenbouw opgezet en dat heeft ervoor gezorgd dat de deelnemende leraren hun kennis op het gebied van rekenwiskundig onderwijs hebben uitgebreid en nu in staat zijn hun rekenonderwijs anders en meer passend vorm te geven. Onderwijs meer passend maken voor de leerlingen staat nu definitief op de agenda.

Binnen de stichting Odyssee te Sneek is het gesprek over ander (reken)onderwijs verder aangezwengeld en ook aan de discussie over passend onderwijs is op deze manier een waardevolle bijdrage geleverd.

MIJN ONDERZOEK

Ander rekenonderwijs, terug naar de basis.

Een onderzoek naar het informeel handelen in de rekenles

De rekenwiskundige ontwikkeling van leerlingen start met de fase van begripsvorming waarbinnen het informele handelen dient te leiden tot formeel handelen. Als mechanisme werd gekozen om het aanbod van informeel handelen te verhogen om zo het fundament onder de rekenwiskundige ontwikkeling van de leerlingen te versterken. Middels een stappenkaart (Mark, 2014) hebben de leraren de lesstof op maat gemaakt door keuzes te maken op basis van de vier handelingsniveaus van het handelingsmodel (Van Groenestijn et al., 2011). Uit de resultaten van de evaluatie blijkt dat met dit ontwerp de basis voor het rekenonderwijs van de leraar en de leerling versterkt kan worden.

Henk Faber

obs Zwetteschool te Sneek, stichting Odyssee

330 leerlingen

Directeur: Joop Boomsma

*Uit de resultaten van de
evaluatie blijkt dat met
dit ontwerp de basis van het
rekenonderwijs van de leraar
en de leerling versterkt
kan worden.*



EEN ANDERE KIJK OP ONDERWIJS

Persoonlijk heeft dit onderzoek en deze studie mij vooral een andere kijk op het onderwijs gegeven. De studie heeft ervoor gezorgd dat ik anders ben gaan denken over onderwijs en dat ik veel kritischer ben gaan kijken naar onderwijssituaties. Het heeft me geleerd met enige afstand te kijken en mezelf vragen te stellen als: hoe is het nu? Wat wil ik veranderen? Wat heb ik daarvoor nodig? Ook heeft het uitvoeren van dit onderzoek mijzelf gesterkt in benaderen van collega's en in het uitkomen voor mijn mening. Ik ben me er nu veel meer van bewust dat ik, als ik veranderingen teweeg wil brengen, daarvoor mijn hele team nodig heb en dus ook de mening van iedereen.

Voor mijn school is dit onderzoek een eerste opstap geweest naar het invoeren van samenwerkend leren in de dagelijkse lespraktijk. Het onderzoek heeft de leraren doen inzien dat wanneer leerlingen op de juiste manier samenwerken, ze elkaar in hun denken versterken. Tevens kwam er naar voren dat de leraren meer vertrouwen kregen in hun groep, ze meer tijd hadden om te observeren, en ze niet alleen zelf enthousiaster werden, maar ook enthousiasme zagen bij hun leerlingen. De leraren zagen dat de leerlingen beter en anders met elkaar gingen communiceren. De basis voor de toekomst van samenwerkend leren op de Adwaita is met dit onderzoek gelegd.

Bovenschools heeft dit onderzoek niet direct iets opgeleverd. Echter, stichting Quo Vadis is een stichting die ieder kind de best mogelijke basis wil bieden voor de toekomst. Om dit te bereiken wil de stichting zowel leerlingen als leraren stimuleren te jongleren met hun talenten. Samenwerken is een manier om te jongleren met je talenten en elkaar verder te helpen in het ontwikkelen van je talenten. Dit onderzoek draagt dus indirect bij aan de visie van de stichting.

MIJN ONDERZOEK

Samenwerking tussen leerlingen

Zullen we het samen doen? Een collectief ontwerpgericht onderzoek naar het aanleren van samenwerkingsvaardigheden ter bevordering van samenwerkend leren
Samen een opdracht maken, samen problemen oplossen; twee weten meer dan één.
De maatschappij vraagt om burgers die eigen keuzes maken; die zich flexibel opstellen tegenover anderen en die kunnen samenwerken (Onderwijsraad, 2013). Adwaita *pretendeert een school te zijn die samenwerking ziet als middel om opbrengsten in de brede zin te vergroten. Vanuit vooronderzoek is gebleken dat de voorwaarden die nodig zijn om samenwerkend leren toe te passen, onvoldoende aanwezig waren. Daarom is er gekozen voor het doelbewust aanleren van samenwerkingsvaardigheden aan de leerlingen van de Adwaita. Hierbij is gebruik gemaakt van een stappenplan. De samenwerkingsvaardigheden zijn rondom een coöperatieve werkvorm aangeboden.*

Manja Faut

RKBS Adwaita te Deventer, Quo Vadis

437 leerlingen

Directeur: Lyda Hassefras

Het onderzoek heeft de leraren doen inzien dat wanneer leerlingen op de juiste manier samenwerken, ze elkaar in hun denken versterken.



MEER INZICHT IN MIJN EIGEN KWALITEITEN EN VAARDIGHEDEN

Vierslagleren heeft mij persoonlijk veel opgeleverd. Door deze opleiding heb ik meer inzicht gekregen in mijn eigen kwaliteiten en vaardigheden, voelt het spreken voor een grote groep collega's meer vertrouwd, en durf ik nu de leiding te nemen. Daarnaast ben ik me er zeer bewust van geworden hoe mooi het is om samen met het team en andere betrokkenen te werken aan kwaliteitsverbetering binnen het onderwijs.

Vierslagleren heeft ook iets voor de school opgeleverd. Door de opgedane theoretische inzichten vanuit de opleiding en door de aangeboden masterclasses vanuit Stichting Proo heeft het team nu de benodigde kennis in huis. Door het onderzoek zijn de leraren zich onder andere meer bewust geworden van het feit hoe belangrijk het is om tijdens het stillezen zelf óók te lezen en over het gelezen boek in gesprek te gaan met leerlingen.

Ondanks dat het onderzoek 'klein' gehouden is, gebeurt er tegelijkertijd ontzettend veel op school!

Het ontwerp sluit naadloos aan op de specifieke praktijksituatie van de Zuukerschool, waardoor de kwaliteit van het leesonderwijs echt verbeterd is. We sluiten dit thema nu niet af; we gaan verder! Vanuit het onderzoek wordt er nu een start gemaakt met het project 'De Bieb Op School', waarin de bibliotheek helpt om een ideale lees- en mediaomgeving op de Zuukerschool te creëren. Kortom: ondanks dat het onderzoek 'klein' gehouden is, gebeurt er tegelijkertijd ontzettend veel op school!

Binnen de Stichting worden steeds vaker masterclasses gegeven, waarin leraren zelf aan het woord zijn over een bepaald onderwerp. Stichting Proo laat hiermee duidelijk zien hoe kwaliteitsverbetering binnen het onderwijs bereikt kan worden en wat de rol van de leraren en de lerarenteams hierin is. Samenwerken als een team: Together Everyone Achieves More!

MIJN ONDERZOEK

Blij(ven) lezen!

Een collectief ontwerpgericht onderzoek naar de leesbevorderende werking van literaire gesprekken op de Zuukerschool.

Zowel leraren als leerlingen zijn tijdens het stillezen vaak met andere dingen bezig. Dit is een onwenselijke situatie. Het team op de Zuukerschool heeft onderzoek gedaan naar de leesbevorderende werking van literaire gesprekken en de manier waarop leraren de leesmotivatie van leerlingen tijdens deze gesprekken kunnen begeleiden. Leraren geven aan dat literaire gesprekken volgens de methodiek van Chambers (2013) het plezier in lezen versterkt. Daarnaast zijn leerlingen nieuwsgieriger naar andere boeken geworden en lezen zij effectiever, wat -als bijkomend effect- de uitbreiding van de woordenschat uiteindelijk ten goede komt.

*Samenwerken als een team:
Together Everyone Achieves More!*

Laura Geurtse

obs Zuukerschool te Epe, stichting Proo

65 leerlingen

Directeur: Bert Stam

INZICHT IN MIJN STERKE EN ZWAKKE PUNTEN ALS LEIDER

Tijdens het onderzoeksproces werd ik uitgedaagd om op zoek te gaan naar mijn rol als teacher leader en heb ik mij verdiept in de vraag of er verschil is tussen de rol van teacher leader en die van locatieleider. Door feedback te vragen aan de betrokkenen bij het onderzoek (directeur, leraren, ouders en leerlingen) heb ik hier een antwoord op proberen te vinden. De feedback heeft mij ook geholpen om inzicht te krijgen in mijn sterke en zwakke punten als leider.

De lessen werden uitgevoerd en gefilmd door de vier leraren van de Sterrenschool Geerstraat. De filmopnames speelden een belangrijke rol, omdat het reflecteren op de beelden niet alleen meer inzicht gaf in de schrijflessen, maar ook in het pedagogisch en didactisch handelen van de leraren.

De leraren hebben de vijf schrijffasen bewust toegepast in hun schrijflessen en daarbij aandacht besteed aan de didactische vaardigheden. Door de lessen te filmen en na te bespreken ontstond er een open, reflectieve houding. Deze houding wil het team vasthouden en doorvoeren in het dagelijkse handelen.

Tijdens 'Het Schrijfatelier' waren de leerlingen meer betrokken bij het schrijfproces. Vooral de interactie tijdens de revisiefase was waardevol. De leraren hebben daarom 'Het Schrijfatelier' opgenomen in het taalbeleidsplan en het lesrooster. Bij elk thema worden interactieve en procesgerichte schrijflessen voorbereid en gegeven. Door de invoering van het schrijfportfolio in de hele school wordt er een doorgaande lijn gecreëerd van groep 1 t/m 8.

Stichting Proo heeft twee jaar geleden ingezet op de professionalisering van haar werknemers met verplichte masterclasses. De leraren van de scholen van Proo volgden hoorcolleges, die gegeven werden door een deskundige, of volgden losse workshops, waarvoor zij zich konden inschrijven. Komend schooljaar start Proo met een nieuwe invulling van de masterclasses. De leraren zullen aan de slag gaan met 'Leernetwerkgroepjes'. Deze 'Leernetwerkgroepjes' worden gevormd op onderwerp waarbij de leraren een eigen keuze maken, gebaseerd op een leervraag of ontwikkelpunt binnen hun eigen lespraktijk. Als teacher leader zal ik komend jaar bij stichting Proo het werkgroepje 'Procesgericht en interactief schrijfonderwijs' begeleiden.

Als teacher leader zal ik komend jaar bij Stichting Proo het werkgroepje 'Procesgericht en interactief schrijfonderwijs' begeleiden.

MIJN ONDERZOEK

Collectief ontwerpgericht onderzoek naar betekenisvol en procesgericht schrijfonderwijs op de Sterrenschool Geerstraat

Schrijven is een belangrijk doel van het taalonderwijs (Inspectie van het Onderwijs, 2010). Goed schrijfonderwijs is procesgericht, waarbij de leraar een coachende rol aanneemt en leerlingen elkaars teksten becommentariëren en waarbij de schrijfpodracht functioneel en betekenisvol is (Franssen & Aarnoutse, 2003).

Om de leraren te begeleiden bij het geven van betekenisvolle en procesgerichte schrijflessen is een set materialen ontworpen. De leraren hebben naast de goede praktijkvoorbeelden (good practice) de lessen gezamenlijk voorbereid (shared practice) en gekoppeld aan een thema. Tijdens de lessen werden de vijf schrijffasen gevolgd en konden de leraren en leerlingen verschillende hulpmiddelen gebruiken.

Hanneke van Hal-van Bottenburg

Sterrenschool Geerstraat te Vaassen, stichting Proo

45 leerlingen

Directeur: Quintus Schipper

Tijdens het onderzoeksproces werd ik uitgedaagd om op zoek te gaan naar mijn rol als teacher leader en heb ik mij verdiept in de vraag of er verschil is tussen de rol van teacher leader en die van locatieleider.



WAT IS HET BEWIJS?

De afgelopen twee jaar ben ik als persoon gegroeid door de opleiding en door het collectief praktijkonderzoek. Ik werk nauwkeuriger en ik ben kritischer geworden. Vooral dat laatste is me bijgebleven: ik stel mezelf veel vaker de vraag: “wat is het bewijs hiervoor?” Ook ben ik er achter gekomen dat ik onderzoek doen erg interessant vind en dat ik daar in de toekomst nog graag mee bezig blijf. Het begeleiden van een leerteam heeft me bovendien opgeleverd dat ik succeservaringen heb opgedaan: uit feedback van collega's blijkt dat ik het onderzoek op een goede manier heb aangepakt. Ik kijk terug op een succesvol collectief onderzoek, waarbij ik mijn rol als teacher leader goed kon oppakken en ontwikkelen.

De school is door het onderzoek een professionele leergemeenschap geworden en heeft de cyclus van collectief leren doorlopen. Daardoor gaat het team gestructureerder en analytischer te werk en worden er keuzes gemaakt op basis van getoetste afwegingen. De cyclus is in het schooljaar een keer doorlopen en mensen kennen de cyclus nu. Voor het volgende schooljaar mag het team zelf kiezen op welk onderwerp ze zich willen richten en mensen kunnen nu een weloverwogen keuze maken.

Bovenschools heeft het onderzoek ook iets opgeleverd. Doordat het hele team in kleinere groepen dezelfde cyclus doorliep, werden er meerdere mooie onderzoeken opgezet binnen de school. Om de school op de kaart te zetten, is er bovendien een open dag georganiseerd, waarbij er veel belangstelling was voor de opzet van de professionele leergemeenschap. Tot slot is er een samenwerking met School aan Zet tot stand gekomen, waarbij de ervaringen van de leerteams werden uitgewisseld en waarbij we advies kregen. Bovendien bestond te mogelijkheid om te kijken bij andere scholen. Door deze ontwikkelingen is het netwerk van de school verstevigd en dit biedt kansen om in de toekomst te blijven uitwisselen.

MIJN ONDERZOEK

Probleem oplossend vermogen in het sbo

Let's solve this problem! Een collectief ontwerpgericht onderzoek naar het stimuleren van het probleem oplossend vermogen van kinderen in het speciaal basisonderwijs.

Het probleem oplossend vermogen van leerlingen in het speciaal basisonderwijs werd gestimuleerd door het hardop nadenken en het stellen van open vragen binnen een authentieke leeromgeving. De resultaten wijzen op het belang van deze authentieke, herkenbare leeromgeving. Daarnaast is het van belang dat de leerlingen binnen de veilige setting van de klas leren hoe ze een probleem kunnen aanpakken. Het hardop nadenken en stellen van open vragen de kinderen om creatiever te denken.

Pauline Harrewijn

sbo de Sluis te Zwolle, Openbaar Onderwijs Zwolle en Regio (OOZ)

Directeur: Marjanne van Drie

Ik kijk terug op een succesvol collectief onderzoek, waarbij ik mijn rol als teacher leader goed kon oppakken en ontwikkelen.



MIJN BLIK IS VERRUIMD

Het volgen van deze master heeft mij veel kennis en vaardigheden opgeleverd; over rekenonderwijs, teamleren, onderzoek doen en teacher leadership. Veel nieuwe inzichten heb ik door colleges, door het lezen van literatuur en door te studeren met medestudenten verkregen. Mijn blik is verruimd. Van een leraar die gewend was om onderwijs snel aan te passen na een enkel overleg met collega's ben ik nu een leraar die vanuit literatuur kansen haalt om tot beter onderwijs te komen. Ik heb meer inzicht in de werking van een schoolorganisatie en in veranderprocessen. Komend schooljaar begeleid ik als expert het team met voorbereiden van rekenlessen en voeren van rekengesprekken.

De bovenbouwcollega's zijn als collectief aan de slag gegaan om het rekenonderwijs te verbeteren; het leren van en met elkaar. Deze leraren hebben als professionele leergemeenschap onderzoek naar het voeren van rekengesprekken gedaan. Er werd efficiënt overlegd; ieders bijdrage was van belang. Dit heeft ervoor gezorgd dat de betrokkenheid groot was. Komend schooljaar gaan deze collega's met elkaar de andere collega's scholen. Voor deze opleiding heb ik een artikel geschreven over rekengesprekken. Dit is in februari 2016 gepubliceerd in JSW. Hier heb ik veel positieve reacties op gehad.

In september 2015 heb ik met mijn maatje een workshop gegeven op de studiedag van de Stichting SchOOL over het handelingsmodel en het drieslagmodel. Tijdens de studiedag van onze stichting in oktober 2016 gaan we samen met de zes collega's van het collectief praktijkonderzoek een workshop geven over rekengesprekken. Ook maak ik deel uit van de leerkring rekencoördinatoren van onze stichting. Mijn thesis is genomineerd voor de NRO-onderwijsprijs.

Er werd efficiënt overlegd; ieders bijdrage was van belang. Dit heeft ervoor gezorgd dat de betrokkenheid hoog was.

MIJN ONDERZOEK

Rekengesprekken voeren, hoe doe je dat? Een collectief ontwerpgericht onderzoek naar het voeren van rekengesprekken aan de hand van het handelingsmodel en het drieslagmodel.

Op De Boeier in Lelystad is sprake van dalende rekenopbrengsten. Er is onvoldoende in beeld waar leerlingen op uitvallen. Leraren willen met leerlingen in gesprek gaan om zo te analyseren waar de leerling behoefte aan heeft. Er is gekozen om rekengesprekken te voeren aan de hand van het handelingsmodel en het drieslagmodel van Van Groenestijn et al. (2011). Na drie weken scholing hebben leraren van de bovenbouw ieder drie rekengesprekken gevoerd. Deze gesprekken zijn gefilmd en geanalyseerd. Leraren beschrijven dat zo snel duidelijk is wat er mis gaat in een rekenproces. Leerlingen geven aan dat ze vaker een rekengesprek willen voeren.

Petra Husmann-Verweij

obs De Boeier te Lelystad, stichting SchOOL

470 leerlingen

Directeur: Jessica Laagwater

Ik heb meer inzicht in de werking van een schoolorganisatie en in veranderprocessen.



KRACHTIG DAT LERAREN STEEDS MEER ZELF HUN ONDERWIJS INNOVEREN

De master Leren & Innoveren heeft bijgedragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling als leraar. Daarnaast kon ik door de opgedane inzichten in de opleiding meewerken aan de ontwikkeling van het Integraal Kindcentrum waar ik werk. Door de masteropleiding ben ik dus in meerdere opzichten gegroeid. Ik besef nu beter wat het belang is van een theoretische onderbouwing voor een onderwijsinnovatie; eerst je verdiepen in wetenschappelijke vakliteratuur en onderzoek doen naar de context om daarna een ontwerp te maken; dat past bij de context. Deze systematiek zorgt voor passende innovaties binnen de onderwijscontext.

De studie heeft ertoe bijgedragen dat ik mijn eigen onderwijskundige keuzes beter kan afwegen en onderbouwen, maar ook dat ik mijn collega's enthousiast kan maken voor een innovatie. Het samen werken aan een innovatie, steeds evalueren en aanpassen, maar ook succeservaringen delen, is een fijne manier om de onderwijskwaliteit te verbeteren. Het heeft er in het Integraal Kindcentrum voor gezorgd dat we inhoudelijk en systematisch werken aan onderwijsinnovatie. Ik vind het heel krachtig dat leraren steeds meer zelf hun onderwijs innoveren. Ik denk dat het ons als Integraal Kindcentrum sterker maakt en dat het uiteindelijk ook steeds meer op bovenschools niveau een effect zal hebben.

Het samen werken aan een innovatie, steeds evalueren en aanpassen, maar ook succeservaringen delen, is een fijne manier om de onderwijskwaliteit te verbeteren.

MIJN ONDERZOEK

Opbrengstgericht werken in stappen integreren

Dit onderzoek is gericht op feedup; het stellen van doelen bij rekenen. Bij dit onderzoek ligt de focus op leerdoelen. Om de leraarvaardigheden ten aanzien van het stellen van leerdoelen bij rekenen te verbeteren is er een ontwerp ingezet. In dit ontwerp hebben de leraren gezamenlijk gewerkt aan de criteria van goede, inhoudelijke feedup (Hessing, van Loon, van der Maas & Verbeeck, 2013) voor een bepaalde periode. Hierbij is de gehanteerde rekenmethode gebruikt als doelenkader. Uit de eindmeting blijkt dat leraren meer doelgericht werken en dat de communicatie van de leerdoelen is verbeterd. Deze nieuwe praktijk leidt tot meer inzicht in het leerproces voor zowel de leraren als voor leerlingen.

Marit Jorissen

*IKC Warande te Lelystad, stichting SchOOL
250 leerlingen
Directeur: Hans Faust*

Ik besef nu beter wat het belang is van een theoretische onderbouwing voor een onderwijsinnovatie; eerst je verdiepen in wetenschappelijke vakliteratuur en onderzoek doen naar de context om daarna een ontwerp te maken; dat past bij de context.

SYSTEMATISCH WERKEN AAN EEN PROBLEEM

Inzichten in executieve functies en in het werkgeheugen van leerlingen kunnen belangrijk zijn voor de onderwijspraktijk. Quo Vadis vindt het belangrijk dat leraren bewust worden van de metacognitieve vaardigheden van leerlingen en hierop kunnen inspelen.

Het onderzoek heeft mij geholpen om een praktijkprobleem vanuit verschillende perspectieven te bekijken: vanuit leraren, leerlingen, directie en vanuit de literatuur. Het systematisch werken aan een probleem vind ik prettig. Er wordt niet zomaar wat uitgeprobeerd, maar alles wordt onderbouwd. Vervolgens kijk ik naar wat wel en niet werkt. In het onderwijs wordt er vaak zomaar iets veranderd in de praktijk. Achteraf blijkt het vaak niet te werken en gaan mensen er wel mee verder. Door het doen van onderzoek kijk ik bewuster naar mijn onderwijs. Wat werkt wel en waar gaan we mee verder; wat werkt niet en moet anders? Door een nieuwe aanpak uit te proberen in de praktijk kom je daar samen achter. De leraren waren erg enthousiast en vonden de uitvoering in de praktijk praktisch en haalbaar. Zij hebben duidelijke handvatten gekregen om de leerlingen te begeleiden.

*Door het doen van onderzoek kijk ik
bewuster naar mijn onderwijs. Wat werkt
wel en waar gaan we mee verder; wat werkt
niet en moet anders?*

MIJN ONDERZOEK

De werkhouding van leerlingen, een hele opgave

Het doel van dit onderzoek was het verbeteren van de werkhouding, binnen het vakgebied rekenen, bij leerlingen uit de groepen 1. De leerling heeft baat bij herhaling en een korte, duidelijke instructie die bestaat uit verschillende informatiekanalen. Het aanbrengen van structuur in het denkproces van de leerling is belangrijk. De leraren hebben zes leerlingen begeleid bij het maken van rekenopdrachten met behulp van de Pompom-methode. De Pompom-methode is wekelijks binnen de kring uitgelegd en herhaald.

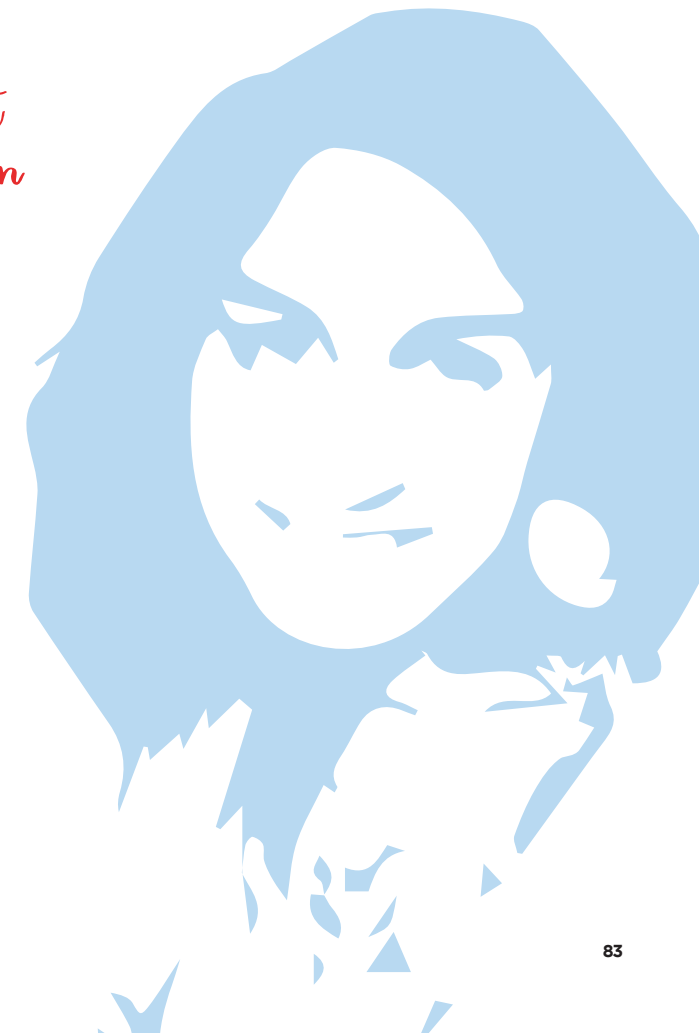
Esther de Koning

kbs De Vijf-er te Deventer, stichting Quo Vadis

600 leerlingen

Directeuren: Huub van der Wal en Bernadette Mulder

*Het onderzoek heeft
mij geholpen om een
praktijkprobleem vanuit
verschillende perspectieven
te bekijken*



VAN LERAAR NAAR TEACHER LEADER

Tijdens de opleiding heb ik, zoekend naar structuur en leunend op vaste punten, een weg bewandeld om mijzelf te vormen als inspirator, motivator, onderzoeker, begeleider en expert/docent; ofwel tot een teacher leader. Tijdens teambijeenkomsten en gedurende het onderzoek ben ik leider en inspirator geweest. Daarbij heb ik ervoor gezorgd dat de verandering gedragen wordt door het team, zodat deze meer kans van slagen heeft. Voor ik dit kon doen, moest ik eerst mijn kennis over het onderwijs, veranderingsprocessen en over leiderschap verbreden en verdiepen. De inspirerende lessen en mijn studiegenoten hebben hier enorm aan bijgedragen. Daarnaast heeft mijn visie op onderwijs en op onderwijsontwikkeling een transitie doorgemaakt van doen wat goed voelt naar bewust en gegrond keuzes maken. Hierin ben ik een veel kritischer persoon geworden.

Binnen de gehele stichting is de coachende leraar een punt van ontwikkeling. Kennis en ervaring over deze ontwikkeling is via een artikel gedeeld binnen de stichting. Er is een werkgroep ingesteld die binnen alle scholen van de stichting zich richt op de ontwikkeling van de coachende leraren. De opgedane kennis over leergemeenschappen en over coaching wordt benut.

Het uitvoeren van het praktijkonderzoek heeft binnen de Zwetteschool verschillende effecten gehad. Ten eerste wordt er nu op een andere manier naar veranderingen gekeken. Leraren en schoolleiding focussen nu meer op wat er echt toe doet in plaats van wat er bedacht wordt vanuit de 'waan van de dag'. Ten tweede heeft het onderzoek bijgedragen aan de ontwikkeling van kennis en vaardigheden van leraren aangaande het geven van feedback. Ten slotte zijn collega's meer samen gaan leren; van en met elkaar leren door het delen van kennis en ervaringen. Daarom zullen we bezig blijven met schoolontwikkeling en zal collectief leren daarbij essentieel zijn in is team.

Tijdens de opleiding heb ik, zoekend naar structuur en leunend op vaste punten, een weg bewandeld om mijzelf te vormen als inspirator, motivator, onderzoeker, begeleider en expert/docent; ofwel tot een teacher leader.

MIJN ONDERZOEK

Feedback met effect

Op de Zwetteschool zijn we bezig met de ontwikkeling van de leraar als coach. In het kader van deze ontwikkeling is in de bovenbouw een collectief praktijkonderzoek naar het geven van effectieve feedback aan leerlingen uitgevoerd. Feedback geven is een krachtige interventie die leraren en kunnen inzetten om de leerlingen verder te helpen in hun ontwikkeling. De leraren hebben door het evalueren van hun eigen en elkaars lessituaties geleerd wanneer feedback effectief is en wat zij zelf nog kunnen ontwikkelen. Tevens is er gekeken naar de lessen om de feedbackmomenten heen, want feedback geven, doe je niet zo maar!

Eva de Koning

*obs De Zwetteschool te Sneek, stichting Odyssee
330 leerlingen
Directeur: Joop Boomsma*

Leraren en schoolleiding focussen nu meer op wat er echt toe doet in plaats van wat er bedacht wordt vanuit de 'waan van de dag'.



VIERSLAGLEREN WAS VOOR MIJ ALS STARTENDE LERAAR EEN SCHOT IN DE ROOS

Samen met mijn collega Marlies de Bruijn, tevens duomaatje, heb ik de kans gekregen een schoolontwikkelingstraject te starten en te begeleiden in de school. Daarnaast heb ik twee dagen de verantwoordelijkheid gekregen voor een middenbouwgroep. Ik heb met collega's gewerkt aan woordenschatonderwijs, schoolprofilering en contact met ouders. Tijdens de masteropleiding Leren & Innoveren leerde ik de kennis en vaardigheden die ik als teacher leader nodig heb om vernieuwingen in de school samen met collega's te realiseren. Ik heb tevens veel nieuwe contacten gelegd met collega's buiten de eigen schoolorganisatie die ik ook na de opleiding zal onderhouden en gebruiken. Vierslagleren was voor mij als startende leraar een schot in de roos.

Het schoolteam is zich ervan bewust geworden dat ouders behoefte hebben aan directer contact en expliciete uitnodigingen van de leraar. Dit is een eerste stap richting het verbeteren van contact met ouders op ODS Windkracht 10. Uit de evaluatie van de organisatieontwikkeling blijkt dat er op dit moment een 'gesloten' schoolcultuur heerst waarbij leraren onderling weinig ervaringen delen. Er is bereidwilligheid in het team om collectief kennis te creëren, maar er is geen duidelijke leider die initiatief hierin neemt. Hopelijk heeft de evaluatie van de organisatieontwikkeling een deur opengezet binnen het team om volgend jaar meer collectief te leren en zo een opener schoolcultuur te creëren.

Tijdens de masteropleiding Leren & Innoveren leerde ik de kennis en vaardigheden die ik als teacher leader nodig heb om vernieuwingen in de school samen met collega's te realiseren.

MIJN ONDERZOEK

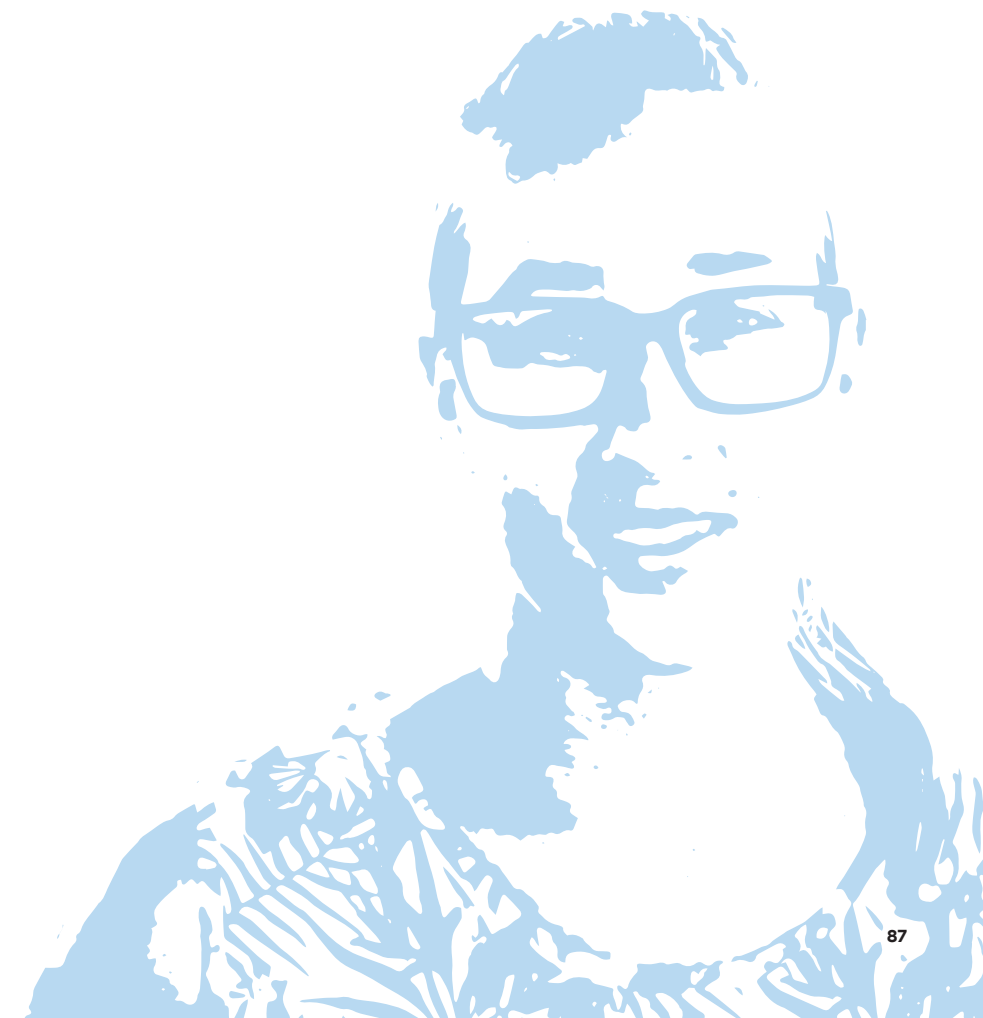
Ouderbetrokkenheid: de rol van de leraar, in contact met ouders

De studie gaat over het stimuleren van schoolimago en oudercontact en de rol van leraren hierin. Om de huidige manier van werken in beeld te krijgen is er een organisatieanalyse uitgevoerd. Het ontwerp bestond uit het uitvoeren van een schoolbreed project om ouders meer bij de school te betrekken. Er valt niet duidelijk te concluderen of dit onderzoek direct heeft bijgedragen aan het veranderen van het contact tussen leraren en ouders. Wel lijkt het er in de evaluatie van de organisatieontwikkeling sterk op dat het ontwerp heeft bijgedragen aan de betrokkenheid van leraren en ouders bij het project.

Marlies Koster

*Openbare Daltonschool Windkracht 10 te Emmeloord, stichting AVES
140 leerlingen*

Directeur: Vivian Teverden



KARTREKKER IN EEN TEAM

De master Leren & Innoveren heeft mij persoonlijk opgeleverd dat ik mijzelf nu zie als een kartrekker in een team. Ik grijp nu een kans om voorzitter te worden van een werkgroep met beide handen aan; iets wat ik eerder niet zag zitten. Door de masteropleiding weet ik nu hoe ik een team zou willen begeleiden. De fases van collectief leren vormden tijdens de teambijeenkomsten de leidraad. In iedere bijeenkomst doorliepen we gezamenlijk een bepaalde fase van het onderzoek. Door deze systematiek, doorleeft het team de innovatie. Het team speelt een grote rol bij de innovatie, wat er bij mij op school voor zorgde dat de collega's zich gehoord voelden en zelf echt het nut inzagen van alle inspanningen.

Door het gebruik van interactieve werkvormen kwamen alle collega's aan bod. Collega's gaven aan: "Jij laat ons nadenken en we worden gehoord" en "De verandering komt vanuit ons als team, en is dus niet opgelegd. Fijn! Dit is iets waar wij echt tegenaan lopen en waar we bij gebaat zijn als daar verandering in komt." Het onderzoek heeft opgeleverd dat er een doorgaande lijn in de school is gekomen wat betreft conflicthantering voor, tijdens en na de middagpauze. Daarnaast is er een mooie start gemaakt met het collectief leren binnen het team.

Collega's gaven aan: "De verandering komt vanuit ons als team, en is dus niet opgelegd. Fijn! Dit is iets waar wij echt tegenaan lopen en waar we bij gebaat zijn als daar verandering in komt."

MIJN ONDERZOEK

Het sociaal vaardig oplossen van conflicten tijdens de middagpauze

Met de overstap naar het continurooster op de Sint Lebuïnus spelen de leerlingen een half uur buiten in de middagpauze. Leraren en leerlingen ervaren veel conflicten. Conflicten horen erbij. Het conflict leert kinderen waar de eigen grenzen liggen en waar de rechten van een ander beginnen. Het is wel belangrijk dat kinderen een conflict sociaal vaardig oplossen. Vier weken lang hebben de leraren de pauze voor- en nabesproken en lessen verzorgd over het oplossen van conflicten. Het ontwerp zorgt voor een verandering in leraar handelen voor en na de pauze en een gedragsverandering bij leerlingen.

Inez Meinderts

*Sint Lebuïnus te Deventer, Quo Vadis
111 leerlingen
Directeur: Gery Moester*

Ik grijp nu een kans om voorzitter te worden van een werkgroep met beide handen aan; iets wat ik eerder niet zag zitten.



WERKEN VANUIT EEN VISIE EN SAMEN DOELEN BEREIKEN

De twee studie jaren zijn voorbij gevlogen. In die tijd heb ik veel aan bewustwording en zelfvertrouwen gewonnen. Werken vanuit een visie en samen doelen bereiken met je collega's maakt het leraar zijn nog leuker. Je kunt dus zeker zeggen dat het onderzoek van invloed is geweest op mijn professionele en persoonlijke ontwikkeling.

Het begin van een doorgaande lijn in het begeleiden van leerlingen op het niveau van zelfverantwoordelijk leren is zichtbaar in de school. De leraren van groep 1/2 tot en met 7/8 hanteren allemaal de stappen feed-up, feedback, feedforward in de groep. Er wordt nog volop doorontwikkeld. Leerlingen worden betrokken bij hun eigen leerproces en voelen zich gehoord en gezien, wat bijdraagt aan een prettig pedagogisch klimaat. Meer hierover staat beschreven in het artikel 'Eigen leerproces begeleiden' dat is verschenen in JSW.

Naast het meer zelfverantwoordelijk leren heeft het onderzoek voor het team bewustwording van collectief leren opgeleverd. Dit heeft mede geresulteerd in een andere, meer effectieve vorm van vergaderen. Een voorbeeld hiervan is dat er nu met regelmaat vergaderd wordt met het complete team. Iedereen is aanwezig als het gaat om belangrijke inhoudelijke zaken.

Ik heb door mijn studie ook kunnen bijdragen aan kennisvergroting op andere scholen binnen ons bestuur. Het onderzoek is tijdens een themabijeenkomst van de stichting Op Kop gepresenteerd aan leraren en directeuren. Ook is er een interview over ons onderzoek afgenomen tijdens een 24-uurs directeurenconferentie van stichting Op Kop die verzorgd werd door School aan Zet. Deze conferentie stond in het teken van professionele ontwikkeling. Hierbij is er kennis gedeeld over het proces van onderzoek doen en professionalisering in de school.

MIJN ONDERZOEK

Zelfstandigheid van leerlingen: Leren doen we samen, een collectief praktijkonderzoek naar het begeleiden van de ontwikkeling van een zelfverantwoordelijke houding van leerlingen ten opzichte van hun leerproces.

Het werken volgens wederzijds empowerment zorgt ervoor dat leraren een interactief leerproces kunnen creëren, waarbij leerlingen mogen meedenken en -beslissen. Hierdoor krijgen leerlingen de kans om ook zelf verantwoordelijkheid te dragen (Stevens, 2010). Gedeelde verantwoordelijkheid is het kernbegrip in de visie op zelfstandigheid van obs De SamenSprong. Het team heeft de ambitie uitgesproken om een doorgaande lijn te ontwerpen in het begeleiden van leerlingen naar een zelfverantwoordelijke houding. De stappen feed-up, feedback en feedforward zijn hiervoor ingezet. Leerlingen kiezen hun eigen doel; hetzij een cognitief doel, hetzij een gedragsdoel. De leerlingen krijgen tijdens het proces feedback op de doelen van de leraar of van de medeleerlingen. Ook wordt er gereflecteerd op het leerproces, met als doel leerlingen bewust te maken van hun eigen ontwikkeling en van hun invloed hierop.

Marcia Morgan

*obs De SamenSprong te Steenwijk, Stichting Op Kop
70 leerlingen
Directeur: Elly Fokker*

*Ik heb door mijn studie
ook kunnen bijdragen aan
kennisvergroting op andere
scholen binnen ons bestuur.*



COLLECTIEF LEREN

De master Leren & Innoveren heeft bijgedragen aan mijn professionele ontwikkeling binnen het onderwijs. Ik heb geleerd hoe je veranderings- en innovatieprocessen op kunt starten, moet blijven monitoren, evalueren en borgen. Hierbij is het van belang dat je het met het collectief doet. Daarbij heb ik geleerd om kritisch te denken en goed te luisteren naar anderen. Door collectief leren centraal te stellen en samen verantwoordelijkheid te dragen voor het innovatieproces kan er een duurzame verandering tot stand komen.

Alle kennis die ik heb opgedaan in de tweejarige master kan ik direct in de praktijk brengen doordat ik betrokken ben bij het oprichten van een nieuwe openbare basisschool in Zwolle. Dit is een fantastische kans om met mijn kennis direct vanaf de start een professionele leergemeenschap te creëren waarbij collectief leren centraal komt te staan en we gezamenlijk vernieuwingen en verbeteringen initiëren.

Door collectief leren centraal te stellen en samen verantwoordelijkheid te dragen voor het innovatieproces kan er een duurzame verandering tot stand komen.

MIJN ONDERZOEK

Begaafdheid bij kleuters: een uitdagende sprong vooruit

Wij hebben onderzocht hoe het materiaalaanbod voor leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong verrijkt kan worden. De leraren van de groepen 1 en 2 van IKC de IJsselhof hebben tijdens de interventieperiode vier weken lang zowel verdiepende als verbredende verrijking ingezet. Het ging hierbij om opdrachten binnen en buiten het reguliere curriculum die aansluiten bij de onderwijsbehoeften van leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong. De leraren hadden na de interventieperiode het gevoel dat ze vaardiger zijn geworden in het aanbieden van verdiepende en verbredende verrijking en zullen dit ook in de toekomst structureel blijven inzetten.

Vera Quakkelaar

*IKC de IJsselhof te Zwolle, stichting Openbaar Onderwijs Zwolle en Regio (OOZ)
400 leerlingen*

Directeur: Marja Heerdink

Alle kennis die ik heb opgedaan in de tweejarige master kan ik direct in de praktijk brengen doordat ik betrokken ben bij het oprichten van een nieuwe openbare basisschool in Zwolle.



ONDERWIJSINNOVATIE LATEN SLAGEN

Tijdens de masteropleiding heb ik geleerd om een collectief ontwerponderzoek uit te voeren. Ik heb geleerd dat het van groot belang is om een relevant en breed gedragen praktijkprobleem te kiezen om de onderwijsinnovatie te laten slagen. Tijdens colleges leerde ik vanuit een breed perspectief het praktijkprobleem te onderzoeken en dit te koppelen aan de specifieke context van de school.

Door middel van de peilingsspellen van 'Als kleuters leren tellen' (Noteboom & Klep, 2005) zijn alle risicoleerlingen binnen het domein getalbegrip in groep 2 in beeld gebracht. Uit de beginmeting blijkt dat leraren van groep 2 vijf leerlingen inschalen als risicoleerling; na afloop van de interventie blijken dit zeven leerlingen te zijn. Op basis van de beheersingsdoelen zijn er groepsoverzichten opgesteld en zijn de risicoleerlingen in beeld gebracht. Per leerling is er in kaart gebracht met welke doelen zij moeite hebben en er is een plan opgesteld welke spellen er aangeboden kunnen worden om beheersing te stimuleren. Leraren van groep 2 en groep 3 hebben afspraken gemaakt over visie, doelen en procedures voor risicoleerlingen binnen getalbegrip. De groepsoverzichten dienen als input voor de overdracht naar groep 3. Begin groep 3 kunnen de peilingsspellen ook aangeboden worden aan deze risicoleerlingen, afgestemd op de niet beheerste doelen binnen getalbegrip.

Het onderzoek is gericht op de context van de Jenapleinschool, maar het ontwerp is echter gemakkelijk in te zetten of om te buigen naar de onderwijspraktijk van andere scholen. Door middel van de peilingsspellen van 'Als kleuters leren tellen' kunnen risicoleerlingen binnen het domein getalbegrip in groep 2 vroegtijdig gesignaleerd en begeleid worden. Naast het in beeld brengen en begeleiden van deze leerlingen is het van belang dat leraren van groep 2 en groep 3 afspraken maken betreffende visie, doelen en aanpak in de overgang van groep 2 naar groep 3.

Tijdens colleges leerde ik vanuit een breed perspectief het praktijkprobleem te onderzoeken en dit te koppelen aan de specifieke context van de school.

MIJN ONDERZOEK

Thesis over getalbegrip

9, 10, 12, 14, 15...Klaar voor groep 3! Of toch niet? Een collectief praktijkgericht onderzoek naar het vroegtijdig signaleren en begeleiden van risicoleerlingen binnen het domein getalbegrip in de overgang van groep 2 naar groep 3

Vroegtijdig signaleren van risicoleerlingen binnen getalbegrip in de overgang van groep 2 naar groep 3 staat in dit onderzoek centraal. Door middel van peilingsspellen voor getalbegrip zijn risicoleerlingen in groep 2 in beeld gebracht. Leraren van groep 2 en groep 3 hebben tevens afspraken gemaakt over visie, doelen en procedures betreft de overgang van groep 2 naar groep 3 voor risicoleerlingen binnen het domein getalbegrip. De risicoleerlingen zijn in kaart gebracht en er zijn groepsoverzichten/plannen gemaakt. De overzichten dragen bij aan een verantwoorde overdracht van risicoleerlingen van groep 2 naar groep 3 binnen het domein getalbegrip.

Maaïke Remmers

Jenapleinschool te Zwolle, stichting Jenapleinschool Zwolle

320 leerlingen

Directeur: Danielle Bult



KWALITEITEN VAN COLLEGA'S HERKENNEN

15 april 2014: de bevestigingsmail met de inschrijving voor de master Leren & Innoveren komt binnen. Op dat moment weet ik nog niet wat dit, twee jaar later, voor mij zal betekenen. Voor mijn ontwikkeling als leraar, als collega, als daltoncoördinator, als teacher leader, maar vooral voor mijn ontwikkeling als persoon. Twee jaar waarin ik in grote mate bewust geworden ben van mijn professionele identiteit, waarin ik heb geleerd om onderzoek te doen, om te vertrouwen op de inbreng van anderen en om kwaliteiten van collega's te herkennen en deze in te zetten om te komen tot sterke, duurzame innovaties in het onderwijs. Een ontwikkeling die heeft geleid tot een nieuwe stap in mijn verdere professionalisering: een baan bij KPZ om een nog grotere rol te kunnen spelen in het realiseren van goed onderwijs.

Daarnaast heeft het volgen van de master Leren & Innoveren een belangrijke bijdrage geleverd aan het verbeteren van de dagelijkse onderwijspraktijk op de Jan Ligthartschool in Wapenveld. In twee jaar is er, gebaseerd op wetenschappelijk onderzoek, een structurele verandering van het rekenonderwijs gerealiseerd waarbij een grote mate van zelfsturing door leerlingen vormgegeven wordt. Een verandering die niet alleen een positief effect heeft op de motivatie en het zelfvertrouwen van leerlingen, maar die ook het onderwijs beter laat aansluiten op hun behoeften. Onderwijs gegeven door leraren die door het collectieve leerproces hun samenwerking hebben versterkt. Een intensievere samenwerking die heeft geleid tot een sterke verbetering van het systematisch en doelmatig werken vanuit een gezamenlijk ambitie en visie. Evaluatie van de organisatieontwikkeling heeft dan ook aangetoond dat de school zich meer als een collectief lerende organisatie heeft ontwikkeld, waarbij meer vanuit het collectief en minder vanuit het individueel gewerkt wordt. Kortom: op veel gebieden een zeer waardevolle opbrengst van de Master Leren & Innoveren!

Op veel gebieden een zeer waardevolle opbrengst van de Master Leren & Innoveren!

MIJN ONDERZOEK

Zelfsturing: we laten de kinderen niet los, we houden ze anders vast.

Zelfsturing door leerlingen? Belangrijk! Maar hoe? Op de Jan Ligthartschool heeft onderzoek naar zelfsturing geleid tot het vormgeven van zelfgeruleerde gedifferentieerde instructie in het rekenonderwijs. Een ontwerp waarbij leerlingen uit de groepen 6 t/m 8 verkregen kennis over eigen kwaliteiten, zwakheden en behoeften (door vooraf te toetsen), inzetten om bewuste keuzes te maken in instructie- en leerstofbehoeften op het ontwikkelde instructieooster. Evaluatie toont een positief effect op de motivatie en het zelfvertrouwen van leerlingen, een grotere verantwoordelijkheid over het eigen leerproces en leraren die... durven los te laten!

Linda Spin-Wijenberg

*obs Jan Ligthartschool te Heerde, stichting Proo
100 leerlingen*

Directeur: Ilse van Hal

Evaluatie toont een positief effect op de motivatie en het zelfvertrouwen van leerlingen, een grotere verantwoordelijkheid over het eigen leerproces en leraren die... durven los te laten!

BEGELEIDEN BIJ EEN VERANDERING

Door de masteropleiding Leren & Innoveren weet ik hoe ik een collectief praktijkonderzoek kan opzetten. Ik heb kennis en ervaring opgedaan over hoe je een team kunt begeleiden bij een verandering. Ook heb ik geleerd en ervaren dat het belangrijk is om je kwetsbaar op te stellen. Ik heb ervaren hoe belangrijk het is om iedereen mee te nemen in het veranderingsproces en ik weet nu hoe ik dit het beste kan doen.

Het onderzoek naar leesbevordering heeft opgeleverd dat structureel tweewekelijks aandacht geschonken wordt aan leesbevordering met de werkvormen boekpromotie en boekenkring. Leraren zijn geschoold in de recente inzichten op het gebied van leesbevordering. Ze beschikken over een lesmap met leesbevorderende lessen en over een klapper met leesbevorderende lessuggesties. Het team heeft besloten om gezamenlijk de lesmap te gaan aanvullen.

Door het collectief praktijkonderzoek heeft het team ervaring opgedaan met het uitvoeren van een gezamenlijk onderzoek. Het team heeft de intentie uitgesproken de volgende activiteiten te blijven ondernemen in nieuwe schoolontwikkelthema's: theoretische achtergrondkennis verkrijgen over het veranderonderwerp, leerlingen erbij betrekken, gedurende het onderzoek geïnformeerd worden de voortgang van het onderzoek en het borgen van de verandering in een plan.

De directeuren en bovenschoolse directeuren van de stichting zijn in een presentatie geïnformeerd over ons collectief ontwerponderzoek. Daarna hebben ze mij gevraagd om de kennis te delen onder alle leraren van de stichting. De presentatie en het artikel over het onderzoek zijn per e-mail verstuurd naar alle leraren.

De directeuren en bovenschoolse directeuren van de stichting zijn in een presentatie geïnformeerd over ons collectief ontwerponderzoek. Daarna hebben ze mij gevraagd om de kennis te delen onder alle leraren van de stichting.

MIJN ONDERZOEK

Thesis over leesbevordering

Lezen = LEUK

Op basisschool Roderik van Voorst besteedde iedere leraar op zijn manier aandacht aan leesbevordering. Hierdoor waren er grote verschillen in tijdsbesteding en leesbevorderende activiteiten. Het collectieve praktijkonderzoek (CPO) heeft zich gericht op het vergroten van kennis, vaardigheden en attitude van bovenbouwleraren op het gebied van leesbevordering. Het ontwerp bestond uit negen interventies gedurende drie weken. Wekelijks deden de leraren een boekpromotie, een boekenkring en boden zij een verwerkingsopdracht aan naar aanleiding van een gelezen boek.

Hilde Triou

*obs Roderik van Voorst te Emmeloord, stichting Aves
150 leerlingen*

Directeur: Heleen Wijnhoud

Ik heb ervaren hoe belangrijk het is om iedereen mee te nemen in het veranderingsproces en ik weet nu hoe ik dit het beste kan doen.



BELANG VAN REFLECTIE

De masteropleiding heeft zowel voor mij persoonlijk als voor de schoolorganisatie veel opgeleverd. Allereerst ben ik tot meer inhoudelijk kennis gekomen over het onderwerp reflecteren. Ik heb zelf de meerwaarde van reflectie ervaren in het bijsturen van mijn eigen leerproces en gezien hoe reflectie als motor fungeert in het leerproces van de leerlingen. Hierdoor ben ik het belang van reflectie in het onderwijs nog meer gaan onderkennen en meer enthousiast geworden over het daltonconcept. Daarnaast heeft de opleiding bijgedragen aan mijn ontwikkeling als onderzoeker. Ik leerde bronnen met elkaar te vergelijken en meer richting te geven aan mijn kritische en nieuwsgierige houding door me af te vragen wat ik wilde weten en hoe ik dat kon meten. Tot slot heeft de opleiding bijgedragen aan mijn ontwikkeling als teacher leader. Ik leerde vanuit een helicopterview naar het onderwijs en naar de schoolorganisatie te kijken. Daarbij kreeg ik inzicht in de wederzijdse invloed tussen de schoolorganisatie en zijn context. Ik kreeg inzicht in veranderingsprocessen; groepsdynamica, weerstand, schoolcultuur, etc. Hierin heb ik mijn eigen veranderstijl leren kennen en geleerd een team mee te nemen in een veranderingsproces. De opleiding heeft me uitgedaagd om binnen en buiten de schoolorganisatie te presenteren en te publiceren.

Naast mijn persoonlijke ontwikkeling heeft ook de schoolorganisatie zich ontwikkeld. Het proces heeft geleid tot bewustwording van het belang van collectief leren. De ambities van het team zijn nu duidelijker en dit zorgt voor visie en focus. Daarnaast heeft het team geleerd consequenties af te leiden uit verzamelde kennis. Omtrent het onderwerp reflectie heeft er bij leraren een verandering in denken en doen plaatsgevonden. Het team kreeg meer inzicht in de organisatiekenmerken, het functioneren binnen de organisatie en hoe de organisatie functioneert in de context. Door de systematiek van het collectieve leerproces weet het team beter hoe ze vernieuwingen een volgende keer kunnen aanpakken.

De opleiding heeft me uitgedaagd om binnen en buiten de schoolorganisatie te presenteren en te publiceren.

MIJN ONDERZOEK

Reflectie als 'way of living': een systematiek

Reflectie als 'way of living' luidt de ambitie op de Jan Ligthartschool. Het team wil de daltonpijler 'reflectie' graag als actieve leeractiviteit integreren in het leerproces van de leerlingen, maar dit bleek een complexe opgave. Vanuit literatuur en vanuit de opbrengsten van een organisatieanalyse is een ontwerp vormgegeven dat bestaat uit een didactische aanpak om reflectie op een systematische wijze te faciliteren, inclusief concrete handvatten voor de leraar. De metingen laten een stijgende bewustwording van de eigen invloed op het leerproces bij de leerlingen zien en een stijging in het competentiegevoel van de leraren.

Hiske van der Werf

*Jan Ligthartschool te Wapenveld, stichting Proo
100 leerlingen*

Directeur: Ilse van Hal

Naast mijn persoonlijke ontwikkeling heeft ook de schoolorganisatie zich ontwikkeld. Het proces heeft geleid tot bewustwording van het belang van collectief leren. De ambities van het team zijn nu duidelijker en dit zorgt voor visie en focus.



VERDIEPEN EN VERRIJKEN

Het volgen van de MLI-opleiding heeft mij de kans gegeven om me te verdiepen en te verrijken in mijn functie als leraar, maar het heeft ook bijgedragen aan mijn persoonlijke ontwikkeling. Ik mocht ervaring opdoen in het op gang brengen van veranderingen en in het aansturen van een team. Dit proces heeft mij geleerd om te gaan met onzekerheid en weerstand bij mezelf en in het team. Daarnaast is het zeer inspirerend geweest.

Het team heeft hard gewerkt om dit onderzoek tot een succes te maken. Het is een proces geweest van een gezamenlijke ambitie formuleren, kennis verzamelen en interpreteren, samen consequenties afleiden, een gemeenschappelijke planning maken voor de interventie, samen actie ondernemen en de veranderingen evalueren. Het team heeft een eenjarige cursus 'Coöperatief Leren' gevolgd. Door dit in de praktijk uit te proberen, teambreed te bespreken en te optimaliseren, heeft het zich positief ontwikkeld. Het resultaat is een bijna complete toevoeging aan de woordenschatmethode met werkbare coöperatieve werkvormen én materialen.

Ik zal als teacher leader een rol blijven spelen in het borgen en continueren van de opbrengsten.

Ik zal als teacher leader een rol blijven spelen in het borgen en continueren van de opbrengsten. Daarnaast is de samenwerking, begeleiding en het vertrouwen van de directeur belangrijk om het proces voor het hele team te doen slagen. Ik heb een presentatie gehouden voor alle directeurs van ons bestuur. Ik heb ze geïnformeerd over onze schoolontwikkeling en daarbij mijn ervaringen gedeeld. De mogelijke meerwaarde van een collectief ontwerpgericht onderzoek voor andere teams binnen ons bestuur is zichtbaar geworden.

MIJN ONDERZOEK

Mondelinge taal bij NT₂-leerlingen

Samen spreken, samen leren

Op Azc-school De Vlieger krijgen de leerlingen dagelijks woordenschatlessen middels de methode 'Mondeling Nederlands-nieuw'. Deze lessen worden frontaal-klassikaal aangeboden. Uit vooronderzoek is geconstateerd dat er behoefte is aan meer mondelinge interactie tussen de leerlingen. Uit het literatuuronderzoek blijkt dat coöperatief leren hieraan bijdraagt. In mijn onderzoek is uitgezocht welke werkvormen kunnen worden ingezet, om de spreek- en oefentijd te vergroten. Uit de resultaten van dit onderzoek mag geconcludeerd worden dat het toepassen van coöperatieve werkvormen mogelijk is bij deze doelgroep en tot meer interactie leidt. Echter, alleen de eenvoudige werkvormen zijn in eerste instantie geschikt, vanwege de beperkte woordenschat.

Karin Wesselink

Azc-school De Vlieger te Dronten, Spilbasisscholen

75-110 leerlingen

Directeur: Liesbeth Alberts

Dit proces heeft mij geleerd om te gaan met onzekerheid en weerstand bij mezelf en in het team.



KOMEN TOT VERANDERING

Door het volgen van de master heb ik meer inzicht gekregen in mijn eigen drijfveren en is mijn reflectief vermogen enorm gegroeid. Ik kan nu goed vanuit verschillende perspectieven naar situaties kijken en indien iets niet helemaal loopt zoals ik had verwacht kan ik mezelf de vraag stellen: "Wat kan ik anders doen een volgende keer?" Daarnaast hebben wetenschappelijke literatuur, contact met docenten en medestudenten mij enorm verrijkt. Dit heeft mij gemaakt tot een teacher leader die fricties niet uit de weg gaat. Wierdsma spreekt in de *Canon van het leren* (Ruijters & Simons, 2012) over het opzoeken van de 'plek der moeite'. Als je de plek der moeite durft op te zoeken met elkaar kom je tot nieuw leren en tot verandering. Om collega's nog beter te kunnen begeleiden bij een verandertraject ga ik volgend schooljaar de cursus didactisch coachen en beeldcoachen volgen. Ook verander ik van werkplek. Na jaren werken op een kleine basisschool, start ik na de zomervakantie op een grote school, waar ik mijn nieuwe kennis en vaardigheden kan inzetten.

Het team heeft hard gewerkt om dit onderzoek tot een succes te maken. Het is een proces geweest van een gezamenlijke ambitie formuleren, kennis verzamelen en interpreteren, samen consequenties afleiden, een gemeenschappelijke planning maken voor de interventie, samen actie ondernemen en de veranderingen evalueren. Het team heeft een eenjarige cursus 'Coöperatief Leren' gevolgd. Door dit in de praktijk uit te proberen, teambreed te bespreken en te optimaliseren, heeft het zich positief ontwikkeld. Het resultaat is een bijna complete toevoeging aan de woordenschatmethode met werkbare coöperatieve werkvormen én materialen.

Ik kan nu goed vanuit verschillende perspectieven naar situaties kijken en indien iets niet helemaal loopt zoals ik had verwacht kan ik mezelf de vraag stellen: "Wat kan ik anders doen een volgende keer?"

De opgedane kennis heb ik samen met mijn studiemaatje kunnen delen binnen stichting Op Kop. We hebben voor collega-leraren een themabijeenkomst verzorgd rondom eigenaarschap van leerlingen. In deze themabijeenkomst is het ons gelukt om de leraren nieuwe kennis en vooral praktische tips aan te reiken, voortvloeiend uit onze beide onderzoeken. Het collectief onderzoek heeft de Samensprong een werkbare innovatie opgeleverd. De resultaten laten zien dat het online gedeelde document in combinatie met de kindgesprekken een goede manier is om de samenwerking met ouders te intensiveren en de leerling gerichter te begeleiden bij het behalen van zijn doelen. In het team is het ontwerp inmiddels doorontwikkeld en de aanpak wordt komend schooljaar opnieuw toegepast. Op deze wijze kunnen ouders en leraren nog beter samenwerken!

MIJN ONDERZOEK

*Educatief partnerschap en kindgesprekken
Samen staan we sterk!*

Vanuit de ambitie om het educatief partnerschap te versterken op de Samensprong is er een collectief praktijkgericht ontwerponderzoek uitgevoerd. Hierin staat de wijze waarop leraar en ouders samenwerken om de leerling te begeleiden bij de door de leerling gestelde doelen centraal. Een online gedeeld document is geïntroduceerd. Hiertoe hebben ouders en leraren toegang en zij communiceren over de begeleiding en voortgang van de leerling. Leraren voeren hiervoor maandelijks kindgesprekken, waarin ze de leerling door het geven van feedback en feedforward begeleiden bij het werken aan het individuele leerlingdoel. Ouders nemen hiervan kennis en zij worden uitgenodigd te noteren hoe zij thuis de leerling begeleiden.

Karin Winters-Wink

*obs De Samensprong te Steenwijk, Stichting Op Kop
70 leerlingen
Directeur: Elly Fokker*

*In het team is het ontwerp
inmiddels doorontwikkeld
en de aanpak wordt komend
schooljaar opnieuw toegepast.*

HET BELANG VAN HET COLLECTIEVE PROCES

Informatievaardigheden gaan over de vaardigheden om informatie te kunnen vinden, deze te analyseren en binnen deze relevante informatie te kunnen zoeken, selecteren, verwerken en gebruiken (Van der Kaap & Schmidt, 2007). Het aanleren van informatievaardigheden is van groot belang (Veen et al., 2005).

Er is onderzoek gedaan naar informatievaardigheden van leerlingen en leraren. Leerlingen en leraren schatten zichzelf hoog in op hun eigen vaardigheden. Het ontwerp bestaat uit twaalf interventies gedurende zeven weken. Het ontwerp is daarbij geïntegreerd met wereldoriëntatie en richt zich specifiek op de onderdelen 'definiëren', 'zoeken' en 'evalueren' binnen het zesfasenmodel van informatievaardigheden. De leerlingen in de bovenbouw hebben een werkstuk gemaakt over het thema 'de ruimte'. Daarbij werd de voorkennis geactiveerd door het samen maken van een placemat en mindmap. De leerlingen gingen vervolgens in tweetallen verder met hun eigen onderzoeksvraag. De leraren hadden hierbij een meer coachende rol. Tevens konden de leerlingen gebruik maken van diverse hulpbladen om de juiste vragen te kunnen stellen. Ook hebben de leraren diverse lessen gegeven over het ontstaan van het internet, betrouwbaarheid en het toepassen van zoekstrategieën. Aan het einde van het ontwerp keken de leerlingen het werk van elkaar na, om zo ook van elkaar te kunnen leren. De resultaten ondersteunen het belang van het aanleren van informatievaardigheden en het collectieve proces. Er kan geconcludeerd worden dat leerlingen en leraren hun handelingsrepertoire vergroot hebben omtrent informatievaardigheden.

De leraren hebben diverse lessen gegeven over het ontstaan van het internet, betrouwbaarheid en het toepassen van zoekstrategieën. Aan het einde van het ontwerp keken de leerlingen het werk van elkaar na, om zo ook van elkaar te kunnen leren.

MIJN ONDERZOEK

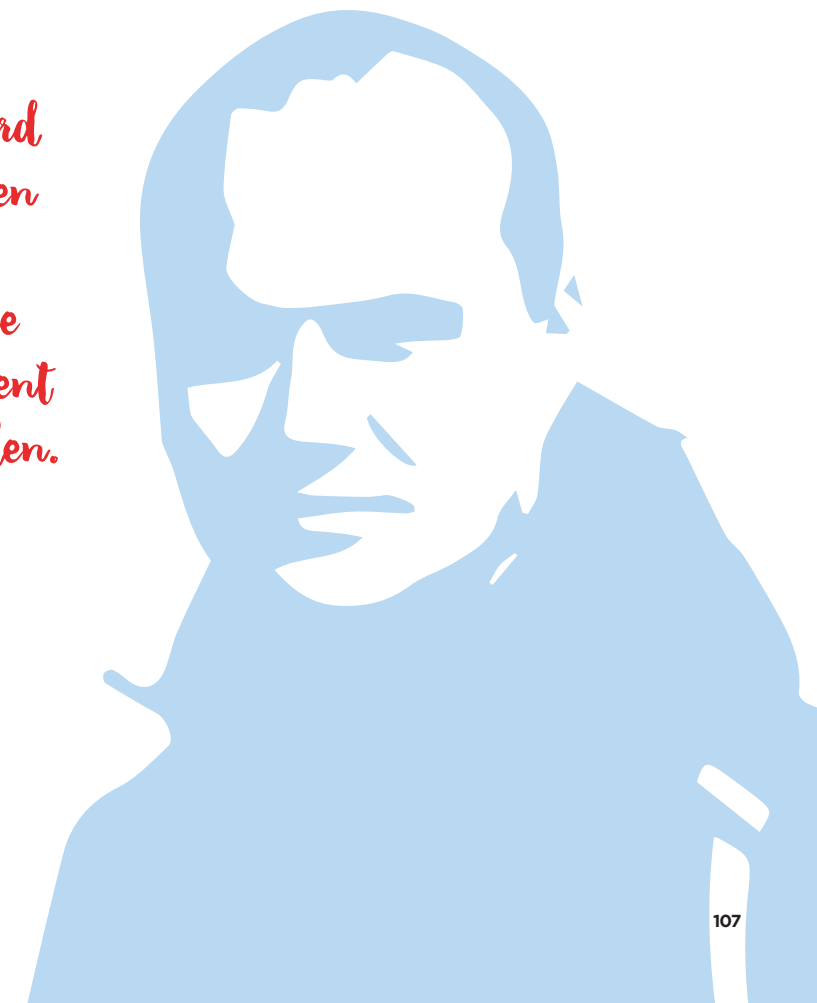
Informatievaardigheden

Informatievaardigheden in het primair onderwijs. Hoe je kinderen leert zoeken op internet. De maatschappij om ons heen verandert in een hoog tempo. De Gabriëlschool wil als jenaplanschool de leerlingen voorbereiden op de toekomst van de samenleving. Het huidige onderwijs sluit onvoldoende aan op de maatschappij van de toekomst. Uit de ambitiebepaling kwam naar voren dat het bovenbouwteam van de Gabriëlschool wil werken aan het vergroten van informatievaardigheden bij leraren en leerlingen. De rapportage is opgezet om informatievaardigheden van leerlingen en leraren in de groepen 5 t/m 8 op de Gabriëlschool in Putten te verbeteren.

Sander van Zomeren

*Gabriëlschool te Putten, SKO (Scholengroep Katholiek Onderwijs Flevoland en Veluwe)
278 leerlingen
Directeur: Thijs Marselis*

Er kan geconcludeerd worden dat leerlingen en leraren hun handelingsrepertoire vergroot hebben omtrent informatievaardigheden.



MASTER- STUDENTEN PRESENTEREN ZICH

Onderstaande tekst is eerder gepubliceerd in de bundel ten behoeve van de onderwijsconferentie op 8 juni 2016 Teamleren in collectief praktijkgericht onderzoek.

ANDREA BATISTA

obs de Tweemaster te Nieuwleusen, OOZ

Andrea is een startende leraar. Na drie jaar invallen in verschillende groepen en scholen besloot zij een nieuwe uitdaging aan te gaan. Andrea staat altijd open voor nieuwe inzichten. Afgelopen jaar heeft zij onderzoek mogen doen op obs de Tweemaster. Leraren en leerlingen werden door haar meegenomen in dit proces, want inzichten doe je pas op als je kijkt vanuit meerdere perspectieven!

SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEK

Het onderwijs op obs de Tweemaster is voornamelijk leraar-gestuurd. Door de komst van de nieuwe wereldoriëntatiemethode ging dit veranderen. Binnen de nieuwe methode is vooral de leerling aan zet. Er wordt opeens een grote mate van zelfstandigheid van de leerling verwacht. Uit vooronderzoek is gebleken dat onze leerlingen de vaardigheden, die ze nodig hebben bij zelfstandig leren, nog niet bewust beheersen/gebruiken. Dit is ook niet gek, ze zijn te lang afhankelijk geweest van ons. Het team heeft zich afgevraagd hoe wij als leraren daarop kunnen inspelen? Een belangrijk ontwerpprincipe daarin was: "zelfstandig leren moet geleidelijk worden opgebouwd". Het ontwerp heeft hierop ingespeeld. De leraren hebben de leerlingen ondersteund door te geleiden en te begeleiden. Dit zijn namelijk de tussenstappen om van onderwijzend leren naar zelfstandig leren over te gaan.

MARJORIE BEEKHOF

Katholieke basisschool De St. Josephschool te Emmeloord, Aves

Marjorie is een startende leraar en student master Leren & Innoveren. Ze is werkzaam in groep 4 van katholieke basisschool De St. Josephschool te Emmeloord. In het kader van de master Leren & Innoveren heeft zij onderzoek gedaan naar het belang van sociaal emotioneel leren en op welke wijze scholen preventief kunnen werken aan het ondervangen van gedragsproblemen.

SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEK

De wens van het team op de St. Josephschool was preventief werken om de sociale competentie van leerlingen te bevorderen en daardoor gedragsproblemen te voorkomen en te verminderen. Het ontwerp is gebaseerd op het werk van Kees van Overveld 'Groepsplan gedrag' (2014). Het ontwerp, uitgevoerd in zeven groepen, is specifiek gericht op de competentie 'opkomen voor jezelf' omdat deze het meeste aandacht vroeg. Op basis van de leerlijn zijn doelen voor drie niveaugroepen opgesteld. Gedurende de uitvoerperiode hebben de leraren met de leerlingen gewerkt aan de gestelde doelen voor de sociale competentie 'opkomen voor jezelf'. In alle deelnemende groepen hebben de leerlingen een ontwikkeling laten zien.

MONIQUE VAN ESTRICK

R.K. Basisschool St. Lebuinus te Deventer, Quo Vadis

Monique is sinds 2009 afgestudeerd aan KPZ en is inmiddels al zeven jaar leraar binnen de stichting Quo Vadis. Sinds 2014 is zij gestart met de master Leren & Innoveren en heeft ze onderzoek gedaan naar begrijpend luisteren in de onderbouw.

SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEK

Voorlezen wordt vaak als een leuke activiteit in het onderwijs gezien, maar voorlezen is niet alleen maar leuk! Voorlezen moet ook een doel hebben waardoor leerlingen geprikkeld worden om doelgericht te luisteren. Uit onderzoek blijkt dat de begrijpend luisterhouding van jonge leerlingen bevorderd kan worden door het handelingsrepertoire van de leraar uit te breiden met vragen te stellen op verschillende denkniveaus. Dit ontwerp is getest door twaalf interventies in de groepen 1 t/m 4 en op verschillende wijzen gemonitord en geanalyseerd.

GERT JAN GROTENHUIS

Openbare Jenapleinschool, Zwolle, Stichting Jenapleinschool Zwolle

Gert Jan is een stamgroepleider van de stamgroep 3/4/5 genaamd 'de Flitspoppers'. Sinds 2014 volgt hij de masteropleiding Leren & Innoveren. Hij geniet van de onbevangenheid en betrokkenheid van kinderen. Zijn motto is: 'het beste uit het kind halen'

SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEK

Het collectief ontwerponderzoek gaat over hoe leraren de resultaten van het rekenonderwijs aan de Jenapleinschool in Zwolle kunnen verbeteren. Dit onderzoek is ingezet omdat de resultaten binnen het rekenonderwijs instabiel waren en achterbleven bij de landelijke norm. Het is gelukt de rekenopbrengsten te verbeteren door de leraren, beter te leren de leerstofdoelen effectief te formuleren en de leerlingen te leren reflecteren op de doelen. Het werken met pre-toetsen bevordert het inzicht in het waarom van de doelstellingen. Uit interviews met leerlingen is gebleken dat de leerlingen meer gemotiveerd zijn geworden.

CHANTAL VAN SERMONDT-GULICKX

sbo De Sluis te Zwolle, OoZ

Chantal is tweedejaarsstudent master Leren & Innoveren. Zij werkt sinds 2010 als leraar op sbo De Sluis. Tijdens haar onderzoek heeft zij zich gericht op het vergroten van de betrokkenheid van leerlingen tijdens de rekeninstructie.

SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEK

De leraren op sbo De Sluis waren niet tevreden over de motivatie en de betrokkenheid van hun leerlingen. Dit wilden zij verhogen, maar hoe? De school is het afgelopen jaar gestart als professionele leergemeenschap met vier verschillende leerteams. Voor dit onderzoek heeft één leerteam zich gericht op het verhogen van de betrokkenheid van leerlingen tijdens de instructie van rekenen. Door de rekenles, en dus de instructie, anders vorm te geven is dit gelukt.

MARIENKE HOOGEWOU

Katholieke Jenaplanschool Gabiëlschool te Putten, SKO

Marienke is leraar bij de Papegaaien, groep 5/6. Zij is startend leraar en combineert de master Leren & Innoveren met haar werk. Het leukste vak om te geven vindt zij wereldoriëntatie. Het belangrijkste is dat kinderen zichzelf zijn en durven te leren: 'Ik heb het nog nooit gedaan, dus ik denk dat ik het wel kan!'

SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEK

In de huidige maatschappij gaan de ontwikkelingen zo snel, dat de rol van de leraar verschuift naar de coachende rol. Hierbij is het van belang dat de leraar zich bewust wordt van het inzicht in de gewaarwording en de reacties die het teweeg brengt bij kinderen. Dit zorgt voor een versterking van ideeën over het verbeteren van het lesgeven. Door kinderen dagelijks te vragen naar hun mening over het handelen van de leraar, kan de leraar met behulp van een logboek op zijn eigen handelen reflecteren en aanpassen waar nodig.

EEFJE KEULEN

obs De Tjotter te Lelystad, stichting SchOOL

Eefje heeft in 2003 haar pabo-diploma behaald. Na een aantal jaar voor de klas te hebben gestaan, heeft zij haar middenmanagementdiploma behaald en de taak van bouwcoördinator gekregen. Inmiddels is zij directielid op de Tjotter in Lelystad. In 2014 is ze met de masteropleiding Leren & Innoveren gestart. Eefje wil vooral samen het beste uit iedereen halen.

SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEK

Het collectief praktijk onderzoek op de Tjotter is gestart vanuit de vraag om de samenwerkingsvaardigheden van de leerlingen te verbeteren, het interactieve van het IGDI model ontbrak. Het vooronderzoek heeft aangetoond dat dit mogelijk is door middel van coöperatieve werkvormen. De leraren hebben zich geschoold in de benodigde theorie en samen de werkvormen geïntegreerd in de lessen. Tijdens deze werkvormen stond een samenwerkingsvaardigheid passend bij de leeftijd centraal. De leerlingen en de leraren gaven na de interventie op verschillende manieren aan dat de samenwerking verbeterd is, de leerlingen meer betrokken bij de les waren en de lessen leuker werden.

LISANNE KLEINHERENBRINK

Katholieke basisschool De Vijf-er te Deventer, Quo Vadis

Twee jaar geleden is Lianne gestart met de masteropleiding leren & innoveren als startende leraren. Naast het volgen van de master staat zij ook twee dagen per week voor de klas met heel veel plezier. Ze geniet iedere dag weer van de ontwikkeling van de kinderen.

SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEK

Een onderzoek naar begrijpend lezen op de Vijf-er. Het onderzoek richt zich op de leraarvaardigheden en op leesplezier. Het ontwerp bestaat uit een lesformat met aandacht voor een beperkt aantal leesstrategieën, welke worden aangeboden met behulp van modellen. Tevens zijn er aantrekkelijke teksten en coöperatieve werkvormen ingezet. Het ontwerp is zes weken uitgevoerd in de bovenbouw en op verschillende manieren gemonitord en gemeten. Het ontwerp zorgt voor een verandering in handelen van de leraar en meer leesplezier onder de leerlingen.

CYNTHIA DE LANGE

obs Roderik van Voorst, Emmeloord, Aves

Cynthia is werkzaam als startende leraar van groep 3 op basisschool obs Roderik van Voorst. In 2014 is ze gestart met de master Leren & Innoveren waarin ze onderzoek deed naar leesbevordering in de onderbouw.

SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEK

Het collectieve praktijkonderzoek is gericht op het vergroten van het handelingsrepertoire van de onderbouwleraren op het gebied van leesbevordering. De leraren van basisschool obs Roderik van Voorst liepen er tegenaan dat sommige leerlingen ongemotiveerd waren tijdens het lezen. Het ontwerp is drie weken uitgevoerd waarin de leraren negen werkvormen hebben ingezet. Met het ontwerp zijn de vaardigheden, kennis en attitude van de leraar vergroot en wordt het ontwerp nu structureel ingezet.

TATJANA LAVERMAN-OFFENBERG

RKBS Adwaita te Deventer, stichting Quo Vadis

Tatjana werkt twaalf jaar op kbs Adwaita in de middenbouw. In 2014 is ze gestart met de master Leren & Innoveren. Ze heeft zich de afgelopen twee jaar bezig gehouden met het ontwikkelen van effectief samenwerken tussen leerlingen in de bovenbouw. Motto: Iedere leerling heeft een talent en het is aan de leraren om dat talent te herkennen en te ontwikkelen!

SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEK

In het collectief praktijkonderzoek staat de ontwikkeling van samenwerken tussen bovenbouw-leerlingen centraal, omdat het team van basisschool Adwaita samenwerken een belangrijke vaardigheid voor de toekomst van de leerlingen vindt. Het team wil tevens het samenwerken van de leraren doortrekken naar het samenwerken tussen leerlingen. Het ontwerp: De leraren werken met de leerlingen van de bovenbouw gedurende vier weken twee keer per week aan één basissamenwerkingsvaardigheid. De leraren maken gebruik van een stappenplan, een stemvolumekaart en coöperatieve werkvormen. Er is een nul- en eindmeting ingezet en de leraren en leerlingen hebben logboeken ingevuld. Tevens is door de onderzoeker geobserveerd bij alle leraren en groepen. Het collectieve proces is gemonitord door inzet van teamsessies en teamvergaderingen. Gebleken is dat het ontwerp een effectieve manier is om samenwerken te ontwikkelen in de bovenbouw. Leraren en leerlingen zijn zich meer bewust van eigen handelen. De teamsessies blijken een waardevolle wijze om een collectief te creëren.

*Gebleken is dat het ontwerp
een effectieve manier is om
samenwerken te ontwikkelen
in de bovenbouw*

SELENA VAN DER RIJT

RK Basisschool Sint Lebuïnus te Deventer, Quo Vadis

Selena, 31 jaar, werkt sinds vier jaar in het basisonderwijs. Ze volgt sinds 2014 de masteropleiding Leren & Innoveren. Zij heeft in haar loopbaan veelal moeilijk gedragsmatige groepen gehad waarin zij de leerlingen op een positieve wijze benadert. Haar motto is dan ook: Een nieuwe dag, een nieuwe kans!

SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEK

Naar aanleiding van het verkregen predikaat zwak van de Inspectie van het Onderwijs houdt Cadenza Onderwijsconsult in september 2015 een audit. Er wordt geadviseerd "in te zetten op de actieve betrokkenheid van de leerlingen, onder meer door gerichte aandacht te besteden aan de verantwoordelijkheid van de leerlingen, aan coöperatieve werkvormen en aan een betere afstemming van het onderwijs op ontwikkelingsverschillen" (Cadenza Onderwijsconsult, 2015, p. 11). Het ontwerp bestaat uit het inzetten van coöperatieve werkvormen gedurende vier weken (acht interventies) in de groepen vijf tot en met zeven om zo te onderzoeken of de betrokkenheid van de leerlingen hierdoor vergroot wordt. Het ontwerp kent ene aantal criteria: i) het moet voor alle leerlingen uitvoerbaar zijn en ruimte bieden voor leren van en met elkaar, ii) het moet ruimte bieden voor eigen inbreng van de leraren en leerlingen, iii) het moet ruimte bieden om leerlingen te leren hoe coöperatieve werkvormen uitgevoerd moeten worden. Het ontwerp is tussentijds geëvalueerd door middel van het invullen van monitoringslogboeken door de leraren. Voor de eindmeting hebben de leerlingen een vragenlijst ingevuld en de leraren zijn geïnterviewd. Zowel de leraren als de leerlingen geven aan dat de betrokkenheid vergroot is. Het ontwerp is praktisch inzetbaar op iedere school.

RIAN STRIKWERDA

obs Sprengelpark te Apeldoorn, Leerplein055

Rian (25 jaar) is een leraar met een positief kritische houding en passie voor het onderwijs. Het is haar ambitie om zich de komende jaren verder te ontwikkelen als leraar en daarnaast haar opgedane kennis uit de master Leren & Innoveren toe te passen in de praktijk.

SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEK

Hoe kan er binnen een schoolteam een cultuur van samenwerking met de focus op het leren door iedereen worden gerealiseerd? Om een cultuur van samenwerking te realiseren is er zes weken lang een ontwerp ingezet dat zich richt op de werkvorm 'maatjesleren' (Heijmans & Creemers, 2013). Daarbij ligt de focus op het geven en vragen van feedback.

YVONNE VELEMA

St. Lebuïnusschool te Deventer, Quo Vadis

Yvonne (31) is in april 2009 afgestuurd aan de pabo. Sinds oktober 2009 werkt zij als leraar op de Rooms Katholieke basisschool St. Lebuïnus. Na vijf jaar ervaring opgedaan te hebben in de middenbouw, is ze sinds twee jaar leraar van groep zeven. In september 2014 is ze begonnen aan de master Leren & Innoveren.

SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEK

Sinds dit schooljaar is de St. Lebuïnusschool gestart met het continuïrooster. Tijdens de middagpauze constateerden de leraren veel ruzie op het plein. Hierbij wordt geschopt, gescholden en geslagen. Er is een poster met regels en afspraken ontworpen om de pauze dagelijks voor te bespreken. Na de pauze geven leerlingen elkaar tips en tops door middel van parels en puzzels. Deze hangen ook zichtbaar in elke klas. De parels en puzzels worden op een positieve manier aan de ander gegeven. Daarnaast geven de leraren wekelijks een sociale vaardigheidsles. Na de inzet van het ontwerp constateerden leraren en leerlingen minder ruzie, waarbij minder gescholden, geschopt en geslagen werd.

LAURA VERDURMEN

Openbare basisschool De Tjotter te Lelystad, Stichting SchOOL

Laura (23) is in 2013 afgestudeerd aan KPZ. Sinds maart 2014 is zij werkzaam op De Tjotter in Lelystad. In 2014 is zij begonnen aan de master Leren & Innoveren. Voor deze opleiding heeft zij zich twee jaar verdiept in het werken met coöperatieve werkvormen.

SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEK

Uit het vooronderzoek in het schooljaar 2014-2015 bleek dat het inzetten van coöperatieve werkvormen tijdens de instructie en verwerking de samenwerkingsvaardigheden van de leerlingen verhoogde. Tijdens het schooljaar 2015-2016 hebben alle leraren van de Tjotter vier weken lang dagelijks coöperatieve werkvormen ingezet met als resultaat dat de leerlingen de lessen als socialer en leerzamer ervaren!

Zowel de leraren als de leerlingen geven aan dat de betrokkenheid vergroot is. Het ontwerp is praktisch inzetbaar op iedere school.

DORINDA VEURINK

Openbare basisschool Nieuwe Wisselse school te Epe, Stichting Proo

Dorinda is sinds 2012 afgestudeerd als leraar en sinds 2014 is zij werkzaam op de NWS te Epe. Ze werkt twee dagen als leraar in groep 7-8 en volgt daarnaast de master Leren & Innoveren. Op haar school heeft zij onderzoek gedaan naar het creëren van transfer bij spelling.

SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEK

Hoe kan het dat de leerlingen dictees foutloos maken, maar bij het vrije schrijven de fouten je om de oren vliegen? Uit onderzoek blijkt dat je spellingsgeweten en spellingsbewustzijn moet stimuleren bij leerlingen. Daarom hebben de leraren van de groepen 5 t/m 8 drie weken lang een stappenplan gehanteerd, waarbij het doel werd benoemd en de leerlingen hun eigen teksten zelfstandig hebben gereviseerd. Het ontwerp zorgde voor een daling in het aantal gemaakte fouten.

LEONIE WESSELO

IKC De IJsselhof te Zwolle, OoZ

Leonie, 25 jaar is in 2014 afgestudeerd aan de KPZ. Ze heeft haar WPO-stage gelopen op IKC De IJsselhof. Via een unieke kans, namelijk Vierslagleren, om een master te volgen en daarbij twee dagen te werken kon zij op deze school werkzaam blijven. Het feit dat geen één dag hetzelfde is, maakt volgens Leonie haar beroep divers en interessant. Voor de master Leren & Innoveren heeft Leonie zich onder andere verdiept in onderwerpen als ICT en meer-en hoogbegaafdheid.

SAMENVATTING VAN HET ONDERZOEK

Op IKC De IJsselhof wordt uitgegaan van het startniveau van de individuele leerling. De school heeft echter enkel vanaf groep 5 een uitdagend lesaanbod voor meer- en hoogbegaafde leerlingen in de vorm van verdiepende lessen. De leraren van de groepen 3 en 4 gaven aan zelfstandig uit te voeren materiaal te missen voor deze doelgroep. Dit is de start geweest van het onderzoek. Allereerst is een literatuuronderzoek en een schoolorganisatieanalyse uitgevoerd. Vervolgens zijn opdrachtkaarten ontwikkeld waarbij het analytisch denkvermogen bij leerlingen wordt gestimuleerd.

VERA BARTELDs-MOSSINK

Nieuwe Wisselseschool te Epe, stichting Proo

WILLEMIEH HOLTHUIS-ENTJES

Lebuïnussschool te Deventer, Quo Vadis

MARIEKE VAN DEN HOF

Sprengpark te Apeldoorn, Leerplein055

ERA RAAPHORST

De Vijf-er te Deventer, Quo Vadis

INNOVATION IS NOT ABOUT SOLO GENIUS, IT'S ABOUT COLLECTIVE GENIUS

Linda Hill

professor of Business Administration, Harvard Business School



opleiding
onderzoek
ontwikkeling



Katholieke
Pabo Zwolle