

**Een actieonderzoek naar gezamenlijk eigenaarschap met een
basisschoolteam rondom coöperatief leren**

**An action research with a teaching team into collective ownership on
cooperative learning**

Rianne Meerding

Studentnummer: 3028080 – cohort: 2018

Datum masterexamen: 14 september 2020

Master Leren en Innoveren
Aeres Hogeschool Wageningen



Aeres Hogeschool
Mansholtlaan 18
6708 PA Wageningen
Interne beoordelaar: Pieter Seuneke
Externe beoordelaar: Jeroen Rozendaal
Studiecoach: Niek van Benthum
Onderzoeksbegeleider 2^e fase: Jantine van Beek



Stichting De Groeiling
Aalberseplein 5
2805 EG Gouda
Opdrachtgever: Jan Kees Meindersma – bestuurder

Een actieonderzoek naar gezamenlijk eigenaarschap met een basisschoolteam rondom coöperatief leren

An action research with a teaching team into collective ownership on cooperative learning

Samenvatting

Het leerkrachtteam van IKC Schatrijk maakt in zijn onderwijs gebruik van coöperatieve werkvormen om het coöperatief leren van leerlingen te stimuleren. Uit vooronderzoek bleek dat leerkrachten wel individueel maar nog geen gezamenlijk eigenaarschap over dit concept ervaren. Het leerkrachtteam en de onderzoeker gingen een leertraject aan om gezamenlijk eigenaarschap te stimuleren. Dit leertraject bevatte kenmerken van een participatief actieonderzoek, waarbij onderzoeker samen met het team in meerdere cycli van plannen, observeren en reflecteren gezamenlijk eigenaarschap stimuleerde. Tegelijkertijd werd onderzocht welke acties effectief waren voor het bereiken van dit gezamenlijk eigenaarschap. Acties waarin onderlinge afhankelijkheid en kenniscongruentie werd gestimuleerd zoals herhaaldelijk samen ontwerpen, observeren en evalueren van lessen met coöperatieve werkvormen bleken het meest effectief zijn voor het bereiken van gezamenlijk eigenaarschap. Daarnaast hebben acties waarin teamautonomie werd gestimuleerd, zoals vrijheid van keuze in zowel het concept, proces als teamleden waarmee het concept werd vormgegeven, bijgedragen. Basisschoolteams wordt aanbevolen teams vrijheid te geven in keuze voor een concept en tijd en ruimte in te plannen in het schoolplan en jaarrooster om dit concept in een gezamenlijk proces vorm te geven. Het is van belang met elkaar acties te plannen waarin onderlinge afhankelijkheid en kenniscongruentie gestimuleerd worden.

Abstract

IKC Schatrijk's teaching team uses cooperative structures in its education to stimulate pupils' cooperative learning. Preliminary research showed that teachers experience individual but not collective ownership of this concept. The teaching team and the researcher entered into a learning trajectory to stimulate collective ownership. This learning trajectory contained characteristics of participatory action research, in which the researcher and the team stimulated collective ownership in several cycles of planning, observation and reflection. At the same time it was investigated which actions were effective in achieving this collective ownership. Actions in which interdependency and knowledge congruence were stimulated, such as repeatedly designing, observing and evaluating lessons together with cooperative structures proved to be the most effective in achieving collective ownership. In addition, actions in which team autonomy was stimulated, such as freedom of choice in the concept, process and team members with which the concept was shaped, contributed. Primary school teams are recommended to give teams freedom of choice in choosing a concept and to plan time and space in the school plan and annual timetable to shape this concept in a joint process. It is important to plan actions with each other in which interdependency and knowledge congruence are stimulated.

Inleiding

De Groeiling is een stichting met 22 scholen in en rondom het Groene Hart. Het beleid van de stichting is erop gericht om leerlingen, in zorgzaamheid en respect naar elkaar, met elkaar te laten samenwerken, probleemoplossend vermogen te ontwikkelen, een eigen mening en zelfinzicht te ontwikkelen. Deze visie komt voort uit de domeinen kwalificatie, socialisatie en persoonsvorming waarop De Groeiling haar strategische koers heeft gebaseerd (Strategische Koers De Groeiling, 2019; Biesta 2018). Hiertoe verwacht De Groeiling medewerkers die vanuit zorgzaamheid en vertrouwen samenwerken, gebruik maken van elkaars kracht en elkaar helpen zich te ontwikkelen. Medewerkers die met zelfinzicht gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen voor het verbeteren van het onderwijs (Strategische koers De Groeiling, 2019). Bij dit laatste zet De Groeiling het beleid van de afgelopen jaren voort waarin de stichting eigenaarschap verwacht van haar medewerkers over hun eigen

professionele ontwikkeling met als doel het onderwijs te kunnen afstemmen op de 21^e eeuw (Strategisch beleidsplan De Groeiling, 2015).

Een organisatie die het onderwijs afstemt op de 21^e eeuw zorgt ervoor dat leerlingen het vermogen ontwikkelen situaties te analyseren op basis van wat men weet, wat men vindt en hoe men de juiste stappen neemt. Het betreft vaardigheden om jezelf te begrijpen en te beheersen en om anderen te begrijpen en met hen samen te werken. (Marzano & Heflebower, 2012). Leraren die leerlingen hiertoe toerusten, moeten in staat zijn om zelf invulling te geven aan het onderwijsprogramma, in teamverband en in nieuwe en bestaande netwerken. (Bergen, 2005). Onderwijsorganisaties en overheid vragen van leraren dat zij actief een bijdrage willen leveren aan het onderwijs en daar ook verantwoordelijkheid voor nemen (De Groeiling, 2019; Inspectie van Onderwijs, 2018; Merzano & Heflebower, 2012).

Eén van de scholen van De Groeiling is IKC Schatrijk, een integraal kind centrum voor opvang en onderwijs voor kinderen van 0 – 12 jaar. Alle leerkrachten van IKC Schatrijk maken sinds het schooljaar 2018-2019 gebruik van coöperatieve werkvormen om op deze manier coöperatief leren bij leerlingen te stimuleren en daarmee het onderwijs af te stemmen op de 21^e eeuw. Voor deze coöperatieve werkvormen maken de leerkrachten gebruik van de methode ‘coöperatieve leerstrategieën’. Deze methode is uitgegeven door Bazalt, een onderwijsbureau dat zich richt kwaliteit van onderwijs. Bazalt baseert deze methode op de coöperatieve leerstrategieën van Kagan (Van Damme, 2014). Gedurende het schooljaar van 2018-2019 zijn leerkrachten de effecten van deze werkvormen gaan zien bij de leerlingen. Zo zijn ze toenemende 21^e eeuwse vaardigheden bij leerlingen zoals samenwerken en -leren, onderzoeken en communiceren gaan zien (Thijs, Fisser, & Van der Hoeven, 2014). Ook merken ze dat leerlingen verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen leerproces.

Leerkrachten maken inmiddels volop gebruik van coöperatieve werkvormen om het concept coöperatief leren vorm te geven. Ze geven aan blij te zijn met de tools die zij in handen krijgen met deze werkvormen om het coöperatief leren bij leerlingen te stimuleren. Leerkrachten geven aan meer werkvormen en vaardigheden te willen leren. Uit deze wens blijkt dat leerkrachten individueel eigenaarschap ervaren over het concept coöperatief leren. Onderzoek toont aan dat persoonlijk eigenaarschap bijdraagt aan het tonen van betrokkenheid, het nemen van verantwoordelijkheid en persoonlijk initiatief (Pierce, Jussila, & Cummings, 2009; Van Boxtel & Van Walstijn, 2008).

Uit vooronderzoek blijkt dat de manier waarop coöperatief leren van leerlingen wordt toegepast nog niet bijdraagt aan *gezamenlijk* eigenaarschap. De uitvoering van de diverse werkvormen doen leerkrachten op individuele basis in hun eigen groep en leerkrachten wisselen nauwelijks ervaringen over lessen met coöperatieve werkvormen uit. Om uitwisseling van kennis en ervaring op gang te brengen stimuleert de directie leerkrachten om collegiale consultaties uit te voeren. Hier wordt slechts zelden gebruik van gemaakt en eventuele opbrengsten worden niet vastgelegd. Leerkrachten nemen ook nog geen gezamenlijke initiatieven tot meer werkvormen en variatie in werkvormen, er wordt nog niet met elkaar gereflecteerd en collega's hebben moeite met het geven van feedback.

Daarom is het leertraject met het team erop gericht geweest om met het team te komen tot gezamenlijk eigenaarschap rondom coöperatief leren van leerlingen. Het stimuleren van *gezamenlijk* eigenaarschap draagt bij aan gezamenlijke betrokkenheid en het nemen van gezamenlijke verantwoordelijkheid van leerkrachten (Strategische Koers De Groeiling, 2019; Pierce, Jussila, & Cummings, 2009; Van Boxtel & Van Walstijn, 2008; Verkuyten & Martinovic, 2017). Daarnaast draagt het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap bij aan onder meer teamprestaties en team potentie (Pierce & Jussila, 2010). Deze effecten van gezamenlijk eigenaarschap raken aan de strategische koers van De Groeiling waar van leerkrachten gevraagd wordt om vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid van elkaars kracht gebruik te maken om het onderwijs aan leerlingen af te stemmen op de 21^e eeuw.

Tijdens dit leertraject is onderzocht of gezamenlijk eigenaarschap is bereikt en welke acties rondom coöperatief leren effectief zijn geweest voor het bereiken van dit gezamenlijk eigenaarschap. Uit deze uitkomsten kunnen adviezen worden geformuleerd hoe gezamenlijk eigenaarschap in een schoolteam bereikt kan worden. De praktijkvraag die hieruit voortvloeit is: Hoe draagt het gezamenlijk ontwikkelen van coöperatief leren bij aan het gezamenlijk eigenaarschap van het leerkrachtenteam van IKC Schatrijk?

Theoretisch kader

Het onderstaande theoretisch kader bevat de belangrijkste concepten van dit onderzoek namelijk eigenaarschap en hoe deze zowel op individueel als gezamenlijk niveau kan worden ervaren ten aanzien van een object: in dit onderzoek coöperatief leren door toepassing van coöperatieve werkvormen.

In de literatuur wordt persoonlijk ervaren eigenaarschap omschreven als het gevoel dat iets ‘van hem of haar’ is. Het gevoel van eigenaarschap is wat wordt geassocieerd met ‘mij’, ‘mijn’ en ‘ons’. Eigenaarschap geeft de relatie weer tussen een persoon en een object (zowel materiaal als immaterieel) waarbij de persoon een nauwe verbinding ervaart tussen het onderwerp en zichzelf (De Jonge, 2015). Er zijn drie behoeften die aan persoonlijk ervaren eigenaarschap ten grondslag liggen: het verlangen om doeltreffend en effectief te zijn, het verlangen naar

een eigen kleur en identiteit, en het verlangen om ergens bij te horen. (Pierce, Kostova, & Dirks, 2003; Ryan & Deci, 2000; Covey, 2004).

Uit onderzoek blijkt dat gevoelens van ervaren eigenaarschap ook bestaan in de relatie en complexiteit van het werk (Pierce, Jussila, & Cummings, 2009; Bullock, 2015). Ervaren eigenaarschap is een belangrijk onderdeel van de werkervaring (Pierce et al., 2009). Werknemers komen tot een gevoel van ervaren eigenaarschap als ze (1) controle over hun werk kunnen uitoefenen, (2) diepe kennis van het werk hebben en (3) kunnen investeren in hun werk. Kenmerken die hieraan ten grondslag liggen zijn:

- Autonomie, waarin werknemers vrijheid van keuze in hun doelen en in het proces om hun doelen te bereiken ervaren. Autonomie heeft zowel invloed op (1) controle, (2) kennis als (3) investering.
- Feedback, waarin werknemers fouten mogen maken en informatie over eerdere en toekomstige acties geven en ontvangen. Feedback heeft invloed op (2) kennis.
- Identificatie met taken, task identity waarin werknemers hele afgebakende taken kunnen uitvoeren. Task identity heeft invloed op (2) kennis en (3) investering.
- Variatie in vaardigheden, skill variety waarin werknemers meerdere en verschillende vaardigheden ontwikkelen. Skill variety heeft invloed op (3) investering.
- Betekenisvolle taken, task significance, waarin werknemers grote, belangrijke taken kunnen uitvoeren. Task significance heeft invloed op (3) investering (Pierce et al., 2009; Bullock, 2015; Pierce, Jussila, & Li, 2017). Covey (2004) stelt dat niet alles waar je betrokken bij bent een gevoel van eigenaarschap geeft. Pas wanneer je betrokken bent en invloed kunt uitoefenen, ontstaat er een gevoel van eigenaarschap (Covey, 2004; De Jonge, 2015). Uit het onderzoek van Bullock (2015) blijkt dat autonomie als bekwaamheid de grootste invloed heeft op het ervaren van controle (Bullock, 2015).

Het ervaren eigenaarschap draagt bij aan effecten van functie- en werknemerskenmerken op het psychologisch eigenaarschap zoals motivatie, prestatie en werkhouding. (Pierce et al., 2003; Pierce et al., 2009; Pierce et al., 2017; Van Boxtel & Van Walstijn, 2008). Eigenaarschap maakt dat je succesvol en aanspreekbaar wil zijn in je werk en iets van jezelf, je identiteit, wilt laten zien (Pierce et al., 2009; Ruijters, 2015). Bovendien maakt het gevoel van eigenaarschap dat mensen verantwoordelijkheid nemen vanuit betrokkenheid en rekenschap af willen leggen van hun handelen (Pierce & Jussila, 2010, 2011; Olckers, 2013; Bullock, 2015; Ruijters, 2015). Daarnaast is het niet beperkt tot een specifiek type werknemer, maar is het een gevoel dat voor iedereen te bereiken is (Brown, Pierce, & Crossley, 2014).

Een gevoel van eigenaarschap zorgt voor werktevredenheid en het persoonlijk initiatief van mensen neemt toe (Pierce & Jussila, 2010). Van Boxtel en Van Walstijn (2008) spreken over mensen die bevlogen zijn en bereid zijn iets extra's te doen, er een schepje bovenop te doen en net wat harder te lopen (Van Boxtel & Van Walstijn, 2008).

Eigenaarschap kan ook op groepsniveau bestaan. Er is sprake van *gezamenlijk* ervaren eigenaarschap als een groep mensen, als collectief, het gevoel ervaren dat iets van hen gezamenlijk is (Pierce & Jussila, 2010; Van Boxtel & Van Walstijn, 2008). Pierce & Jussila (2010) stellen dat door middel van verschillende interactieve dynamieken een groep individuen zichzelf als 'wij' gaat beschouwen en daarbij tot een 'gedeelde mindset' komt.

Het bewustzijn van deze collectieve identiteit ontstaat door als groep 5 stadia te doorlopen: (1) de groep gaat zichzelf als groep zien waardoor een 'wij' gevoel ontstaat, (2) de werknemers zijn lang genoeg bij elkaar om gezamenlijke ervaringen te krijgen, (3) de groep heeft een gezamenlijk doel, waarbij dat doel onderdeel is van de groep, (4) buitenstaanders associëren dit doel met de onderlinge collectiviteit van de groep en (5) tenminste 2 werknemers moeten hun individuele mindset omzetten in een gezamenlijke, collectieve mindset (Pierce & Jussila, 2011).

Medewerkers komen tot een gevoel van gezamenlijk eigenaarschap door collectieve erkenning van (1) gedeelte diepe controle, (2) gedeelte diepe kennis en (3) gedeelte diepe investering in het werk. Hoe meer gedeelte activiteiten en ervaring, hoe groter het gevoel van gezamenlijk ervaren eigenaarschap (Pierce & Jussila, 2010; Van Boxtel & Van Walstijn, 2008). De kenmerken van werknemers die hieraan ten grondslag liggen zijn:

- Teamautonomie (1) waarbij teamleden hun eigen leden kunnen kiezen en keuze hebben over het doel en proces van het werk. Teamautonomie heeft invloed op (1) gedeelte diepe controle.
- Kenniscongruentie tussen teamleden waarbij teamleden elkaar feedback over eerdere acties geven en ontvangen en input voor toekomstige acties geven. Kenniscongruentie heeft invloed op (2) gedeelte diepe kennis.
- Uitvoeren van een afgebakende hele taak, team job identity, waarbij teamleden groepsnormen en -strategieën ontwikkelen. Team job identity heeft invloed op (2) gedeelte diepe kennis.
- Toenemende hoeveelheid en variatie van vaardigheden waarbij teamleden meerdere en verschillende taken kunnen uitvoeren. Toenemende hoeveelheid en variatie van vaardigheden hebben invloed op (3) gedeelte diepe investering.
- Onderlinge afhankelijkheid van taken waarbij werknemers hun werk aan elkaar aanpassen, gezamenlijke tijd, kennis en inspanning leveren en elkaars belang zien in elkaars werk. Onderlinge afhankelijkheid heeft

invloed op (1) gedeelde diepe controle, (2) kennis en (3) investering (Pierce & Jussila, 2010; Pierce, Jussila, & Li, 2017). Met name de onderlinge afhankelijkheid bepaalt het 'wij' gevoel (Pierce et al., 2017).

Feedbacksessies helpen in de erkenning van alle teamleden in de keuze en het proces ten aanzien van het object (controle), de vertrouwdsheid met taken (intieme kennis) en bijdragen van alle teamleden aan het object (investering). Deze sessies dragen bij aan het verkrijgen en onderhouden van het ervaren gezamenlijk eigenaarschap (Pierce et al., 2009; Giordano et al., 2020).

Gezamenlijk ervaren eigenaarschap draagt bij aan betere prestaties en effectiviteit van het team, teamleren ofwel verbeterd leergedrag (dat wil zeggen: de activiteiten die een team uitvoert om zich aan te passen en te verbeteren) en psychologische veiligheid (Pierce & Jussila, 2010; Pierce et al., 2017). Het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap bindt mensen samen, het verhoogt betrokkenheid en stimuleert gezamenlijk initiatief en verantwoordelijkheden (Verkuyten & Martinovic, 2017). Waarbij opgemerkt dat gezamenlijk eigenaarschap creativiteit en betrokkenheid zowel op individueel als op teamniveau stimuleert, terwijl individueel eigenaarschap dat niet doet (Giordano et al., 2020).

Pierce en Jussila (2010) zien psychologische veiligheid en teamleren als effect van gezamenlijk ervaren eigenaarschap, waarbij Edmondson (2002) de relatie tussen psychologische veiligheid en teamleren aantoont: hoe groter de psychologische veiligheid hoe beter het leergedrag van het team wordt. Deze positieve effecten zoals het ervaren van veiligheid, collegialiteit en uitdagende, gezamenlijke doelen dragen bij aan een positief leerklimaat in school (Marzano, 2003).

Individueel en gezamenlijk eigenaarschap kan ontstaan ten aanzien van een object of een doel, zoals een project dat een team ontwikkelt (Van Boxtel & Van Walstijn, 2008; Giordano et al., 2020). Het kan zowel materieel als immaterieel van aard zijn (Pierce & Jussila, 2010). Het object moet zichtbaar en aantrekkelijk zijn zodat het de interesse en aandacht van elk groepslid kan wekken. Daarnaast moet het voor elk groepslid gezamenlijk toegankelijk en kneedbaar zijn, zodat elk teamlid er moeite voor wil doen en zijn creativiteit inzet (Pierce & Jussila, 2003; Pierce & Jussila, 2010; Marinaityte, Unsworth, & Sacramento, 2019). Daarnaast dient het aantrekkelijk, maatschappelijk gewaardeerd te zijn en door alle teamleden begrepen worden (Pierce & Jussila, 2010).

In dit onderzoek is het object: coöperatief leren van leerlingen door toepassing van coöperatieve werkvormen. Deze zijn voor alle leerkrachten toegankelijk, het merendeel van de teamleden heeft een training gevolgd en kan meerdere werkvormen toepassen. Uit vooronderzoek blijkt dat leerkrachten plezier hebben in het toepassen van deze werkvormen en graag meer werkvormen willen leren. Coöperatief leren sluit aan bij het onderwijs van nu waarin leerlingen worden voorbereid om in een wereld van toenemende wederzijdse afhankelijkheid en verandering te kunnen functioneren (Kagan & Kagan, 2001). De basisprincipes van deze methode zijn gelijke deelname, individuele aansprakelijkheid, positieve wederzijdse afhankelijkheid en simultane actie (Kagan & Kagan, 2001). De werkvormen uit de methode van Bazalt sluiten daarbij aan op het onderwijs van nu (Marzano & Heflebower, 2012).

De overgang tussen individueel ervaren eigenaarschap en gezamenlijk eigenaarschap ten aanzien van een object gebeurt in 3 fasen (Pierce & Jussila, 2010):

1. Er wordt in de eerste plaats individueel eigenaarschap ervaren met het object, het voelt als /van mij'
2. Daarna erkent een individu dat ook anderen verbondenheid ervaren met het object. Er vindt een verschuiving plaats van 'van mij' naar 'van ons'.
3. Tot slot ervaart de groep gezamenlijk eigenaarschap: Individuen ervaren overeenstemming in het handelen ten aanzien van het object en er vindt een transformatie van het object plaats van individueel naar groepsniveau.

Pas wanneer alle teamleden het gevoel hebben ervaring te hebben met een object, kunnen gevoelens van 'ik' en 'mijn', veranderen in 'ons' en 'onze' (Giordano, Patient, Passos, & Sguera, 2020). Het is zeer onwaarschijnlijk dat teamleden eigenaarschap op groepsniveau zullen ervaren, als ze dit niet ook als individu ervaren. (Pierce & Jussila, 2010). Waarbij opgemerkt dat een grote mate van individueel eigenaarschap in een team, een negatieve invloed heeft op de collectieve inspanning en betrokkenheid van teamleden (Martinaityte et al., 2019). Martinaityte, Unsworth en Sacramento (2019) raden teammanagers dan ook aan om ervoor te zorgen dat elk teamlid persoonlijk eigenaarschap ervaart maar tegelijkertijd te focussen op gezamenlijk eigenaarschap. Gezamenlijk eigenaarschap heeft een positieve invloed op toewijding en creativiteit.

Toespitsing

Zoals uit het theoretisch kader blijkt, liggen verschillende kenmerken ten grondslag aan het gevoel van gezamenlijk eigenaarschap:

- Gezamenlijke erkenning van gedeelde diepe controle bij de kenmerken teamautonomie en onderlinge afhankelijkheid;
- Gezamenlijke erkenning van gedeelde diepe kennis bij de kenmerken kenniscongruentie, team job identity en onderlinge afhankelijkheid;

- Gezamenlijke erkenning van gedeelde diepe investering bij toenemende hoeveelheid en variatie in vaardigheden en onderlinge afhankelijkheid.

Interessant is om te weten in hoeverre het lukt om als team gezamenlijk eigenaarschap te gaan ervaren door toepassing van bovenstaande kenmerken. Hiervoor zijn onderzoeker en het leerkrachtenteam een gezamenlijk leertraject ingegaan waarin gezamenlijk eigenaarschap werd gestimuleerd. Tegelijkertijd werd onderzocht welke gezamenlijke acties effectief waren voor het bereiken van gezamenlijk eigenaarschap. Vanuit dit onderzoek volgt een advies voor het bestuur van stichting De Groeiling over de inzet van effectieve acties om gezamenlijk eigenaarschap te bereiken.

Dit leertraject is toegespitst rondom het concept coöperatief leren door toepassing van coöperatieve werkvormen. Uit het theoretisch kader blijkt dat dit object voor alle leerkrachten van IKC Schatrijk toegankelijk, kneedbaar en begrijpelijk is. Bovendien blijkt uit vooronderzoek dat leerkrachten enthousiast zijn over dit concept en individueel eigenaarschap ervaren.

Van hieruit is de hoofdvraag als volgt geformuleerd:

Hoe kunnen we gezamenlijk eigenaarschap gaan ervaren rondom coöperatief leren?

Om deze hoofdvraag te kunnen beantwoorden zijn de volgende deelvragen geformuleerd:

1. In hoeverre is het leerkrachtenteam van IKC Schatrijk gezamenlijk eigenaarschap rondom coöperatief leren gaan ervaren tijdens het leertraject?
2. Welke acties hebben volgens het leerkrachtenteam bijgedragen aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap?

Methode

Onderzoeksopzet

Dit onderzoek bevat kenmerken van participatief actieonderzoek. Onderzoeker heeft ervoor gekozen om tussentijds, samen met een medebeoordelaar, te analyseren welke kenmerken van gezamenlijk eigenaarschap zichtbaar waren tijdens het traject en dit te verwoorden in een narratief. Dit narratief is voorafgaand aan de reflectiemomenten aan het team voorgelegd. Voor deze opzet is gekozen om het team mee te nemen in het proces en om aan het team te duidelijk te maken wat er allemaal is gebeurd gedurende het traject (Migchelbrink, 2016, p. 76). Deelnemers hebben vaak veel praktische kennis, onderzoekers hebben de wetenschappelijke kennis (Migchelbrink, 2016, p. 104). Om aan teamleden van IKC Schatrijk in een narratief hun praktische kennis te koppelen aan de wetenschappelijke kennis van gezamenlijk eigenaarschap, is gepoogd om aan teamleden de koppeling tussen praktijk en theorie inzichtelijk te maken. Daarnaast hadden deze narratieven het doel om voor het team het reflectieproces tijdens de groepsinterviews op gang te brengen.

Actieonderzoek is gericht op het verbeteren van de praktijk en het ontwikkelen van kennis rondom die verbetering (Van Lieshout, Jacobs, & Cardiff, 2017). Actieonderzoek omvat de volgende vier doelen (Schuiling & Vermaak, 2017; Van Lieshout et al., 2017):

1. Praktijkontwikkeling, het toevoegen van praktische waarde aan onderwijs. Leerkrachten geven samen vorm aan coöperatief leren waardoor een veelvoud van lessen en werkvormen ontstaan die bijdragen aan de ontwikkeling van leerlingen.
2. Professionele ontwikkeling van teamleden. Participatief onderzoek is een vorm van leren op de werkplek in een systematische en expliciete vorm. Door het leertraject neemt bij leerkrachten de kennis en vaardigheden rondom lessen waarbij coöperatieve werkvormen worden gebruikt toe. Door dit actieonderzoek leren teamleden ook hoe deze kennis en vaardigheden vergroot worden.
3. Organisatieontwikkeling. Actieonderzoek kan bijdragen aan kwaliteitsverbetering op organisatieniveau. In deze context genereert dit actieonderzoek kennis over de randvoorwaarden die nodig zijn bij een onderwijsorganisatie om gezamenlijk eigenaarschap rondom coöperatief leren te verduurzamen.
4. Wetenschappelijke ontwikkeling of bijdragen aan de theorie. Het onderzoek leidt tot kennis over hoe bestaande of veranderstrategieën werken. In deze context levert actieonderzoek rondom coöperatief leren kennis over hoe gezamenlijk eigenaarschap ontstaat, welke acties hierin effectief zijn en welke kenmerken van gezamenlijk eigenaarschap hierin zichtbaar worden.

Het leertraject beoogde ontwikkeling in alle vier de doelen van actieonderzoek, het onderzoek is gericht geweest op het wetenschappelijke doel.

Actieonderzoek vindt plaats in een telkens terugkerend cyclisch proces van plannen, doen en observeren, reflecteren en aanpassen van het plan (Lieshout et al., 2017; Saunders, Lewis, & Thornhill, 2015). Door middel van participatie wordt verbinding gezocht met alle betrokkenen en staat het belang van betrokkenen voorop om op deze manier bij te dragen aan kennis- en praktijkontwikkeling. In dit onderzoek is daarom gekozen voor actieonderzoek, omdat deze verbondenheid op zichzelf al bijdraagt aan autonomie en eigenaarschap van het team (Van Lieshout et al., 2017; Jacobs, 2014). Dit ligt in lijn met het doel van het leertraject, het stimuleren van gezamenlijk eigenaarschap.

In dit onderzoek zijn interventies, meetmomenten en analyse verweven met de cycli van actieonderzoek. De cycli plannen, doen en reflecteren zijn interventies, de observatiemomenten zijn gebruikt als meetmoment voor de interventies, de reflectiemomenten zijn ingezet als meetmomenten om onderzoeksdata te genereren voor deelvraag 2. Voorafgaand aan het laatste reflectiemoment is een vragenlijst aan de deelnemers voorgelegd om te meten in hoeverre het team gezamenlijk eigenaarschap ervaart over het concept coöperatief leren. Dit meetmoment is gebruikt om onderzoeksdata te genereren voor deelvraag 1 (Bijlage 1).

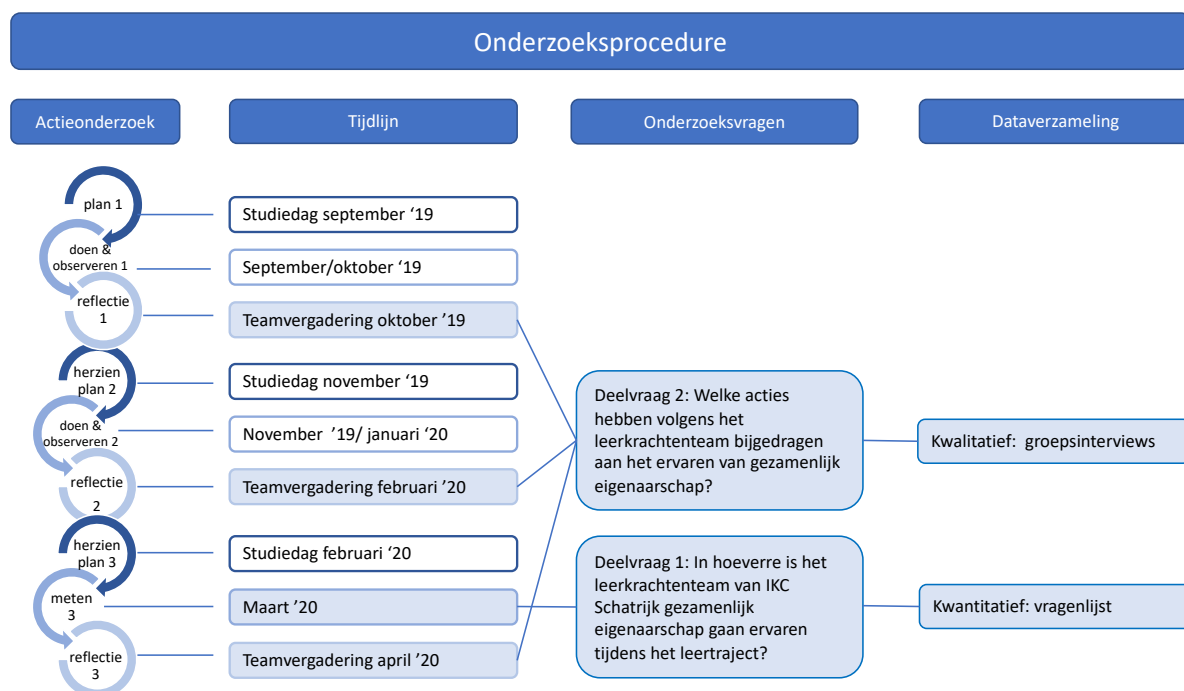
Zoals gebruikelijk in een participatief actieonderzoek heeft de onderzoeker afwisselend de rol van actor en facilitator op zich genomen, waarbij teamleden in soms mindere, soms meerdere mate participatie leverden (Van Lieshout et al., 2017). Met name op de momenten dat het leertraject voorop stond, is onderzoeker actor geweest. Waar de onderzoekscomponent van belang was, zoals tijdens de groepsinterviews en afname van de vragenlijst, heeft de onderzoeker de rol van facilitator op zich genomen.

De eerste interventie met betrekking tot de onderdelen plannen en doen is samen met enkele teamleden vormgegeven. Voorafgaand aan deze interventie heeft de onderzoeker in juni 2019 een bijeenkomst gepland waarbij de inhoud van de eerste interventie is bepaald. De inhoud van de tweede en derde interventie, met betrekking tot de onderdelen plannen en doen, is met het gehele team bepaald op de reflectiemomenten en vooraf uitgewerkt met enkele teamleden (Bijlage 1).

Tijdens het bepalen van de inhoud van de interventies stond de onderzoeksvraag centraal: 'Hoe kunnen we met elkaar gezamenlijk eigenaarschap gaan ervaren rondom coöperatief leren'. Daarbij is gezocht welke acties de kenmerken van gezamenlijk eigenaarschap stimuleerden zodat gezamenlijk eigenaarschap ontstond. De uitwerking van deze werkwijze volgt de CIMO-logica van Denyer, Tranfield en van Aken (2008). Bij deze logica wordt uitgegaan van een probleem-in-context (C) waarbij interventies (I) een mechanisme (M) op gang brengen zodat een outcome (O) gegenereerd wordt. In dit leertraject betreft het probleem-in-context het gebrek aan gezamenlijk eigenaarschap rondom coöperatief leren. Door tijdens interventies de kenmerken van gezamenlijk eigenaarschap te stimuleren is beoogd om met elkaar gezamenlijk eigenaarschap te gaan ervaren. Deze mechanismes dragen bij aan taken die buiten de normale taken of het normale interessegebied van het team gaat, en helpen bij het nemen van verantwoordelijkheid voor ontwikkeling van de organisatie op lange termijn (Denyer, Tranfield, & Van Aken, 2008). Ook in dit leertraject zijn de acties in de interventies nieuw geweest voor de teamleden maar zijn, zoals gezegd, wel door de teamleden bepaald.

Voorafgaand aan het eerste en tweede reflectiemoment heeft de onderzoeker samen met de interim-directeur deductief geanalyseerd welke kenmerken van gezamenlijk eigenaarschap zichtbaar zijn geweest in de interventies met betrekking tot de onderdelen plannen en doen. Deductie vond plaats aan de hand van een coderingsschema dat de onderzoeker heeft opgesteld. De interim-directeur heeft alle bijeenkomsten bijgewoond maar heeft initiatieven rondom het proces in handen van onderzoeker en team gelaten. Analyses zijn door onderzoeker en interim-directeur in elk stadium besproken waarna overeenstemming is bereikt. Deze analyses zijn in de cyclus van actieonderzoek gekenmerkt als observatie en zijn verwerkt in een narratief. Door middel van deze narratieven is voorafgaand aan de eerste twee reflectiemomenten, naar het leerkrachtenteam verwoord welke kenmerken van gezamenlijk eigenaarschap zichtbaar zijn geweest in de voorafgaande periode. Deze narratieven hadden een verhalend karakter en hadden als doel om het gebeuren van de voorafgaande periode weer te geven, zowel de resultaten als de ervaringen en gebeurtenissen (Migchelbrink, 2016; Van Lieshout et al., 2017).

Voorafgaand aan het derde reflectiemoment is in maart 2020 een vragenlijst aan het team voorgelegd waarbij de perceptie van het team over het gezamenlijk eigenaarschap rondom coöperatief leren is bevestigd. De uitkomst van deze vragenlijst geeft antwoord op onderzoeksvraag 1. De uitkomst van deze vragenlijst is aan het team bekend gemaakt enkele dagen voor het derde reflectiemoment. Tijdens alle drie de reflectiemomenten is in een groepsinterview aan de teamleden gevraagd welke acties volgens het team hebben bijgedragen aan gezamenlijk eigenaarschap. Tijdens de eerste twee reflectiemomenten is daarbij gefocust op de voorafgaande periode, bij het laatste reflectiemoment is het hele leertraject betrokken in de vraagstelling. De uitkomst van deze groepsinterviews geven antwoord op onderzoeksvraag 2.



Onderzoekseenheden

Alle leerkrachten van IKC Schatrijk hebben meegedaan aan het leertraject en onderzoek. In de tabel staat aangegeven hoe lang de teamleden werkzaam zijn bij IKC Schatrijk bij aanvang van het leertraject (Tabel 1). Het eerste stadium voor het bewustzijn van collectieve identiteit is dat werknemers lang genoeg bij elkaar zijn om een gezamenlijke ervaring te krijgen (Pierce & Jussila, 2011). Deze variabelen kunnen van invloed zijn op het wel of niet ervaren van collectief eigenaarschap van leerkrachten rondom coöperatieve werkvormen (Pierce & Jussila, 2010; Pierce & Jussila, 2011; Giordano et al., 2020).

Tabel 1

Gegevens leerkrachten IKC Schatrijk d.d. september 2020

Team leden	Jaren werkzaam IKC Schatrijk	Aantal jaren werkzaam in onderwijs	Leeftijd	Sekse
EE	0	5	27	V
PO	1	20	42	V
PZ	27	37	59	V
MJM	34	35	54	V
BB	2	14	38	V
MN	19	39	58	V
BS	4	4	25	V
WH	8	12	37	M
AP	2	35	62	V
MV	2	2	25	M
LL	25	25	48	V
WB	17	17	58	V
CI	15	15	40	V
IS	0,5	18	40	V
DW	20	20	42	V
SB	1	18	39	V

Het opleidingsniveau van alle medewerkers is HBO-niveau. Alle teamleden hebben voor aanvang van het traject tijdens de vergaderingen van 14 mei en 13 juni 2019 toegezegd mee te werken aan het leertraject, het invullen van de vragenlijsten en het meewerken aan een eventueel interview. Behalve de leerkracht die in september is

gestart bij IKC Schatrijk. In een later stadium hebben alle leerkrachten een toestemmingsverklaring ondertekend waarbij zij instemden mee te doen aan het traject en toestemden voor gebruik van hun data ten behoeve van het onderzoek (bijlage 2). Ook de leerkracht die in september is gestart bij IKC Schatrijk heeft deze toestemmingsverklaring ondertekend.

Meetinstrumenten

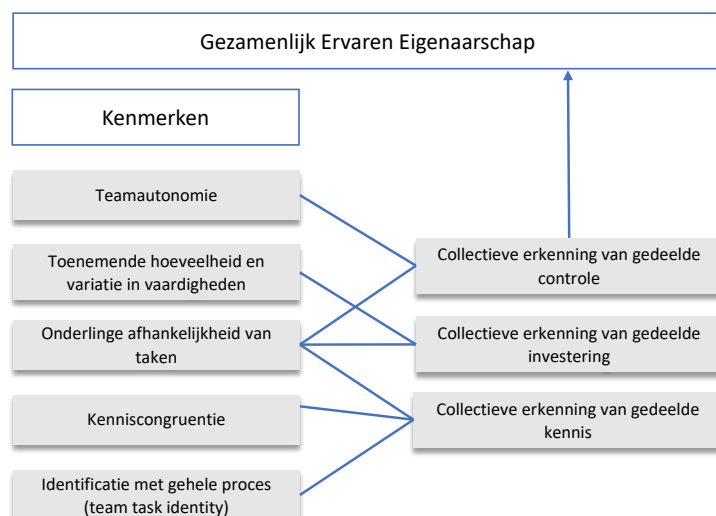
Om de betrouwbaarheid van het onderzoek te vergroten, is het van belang om de onderzoeksvraag vanuit verschillende methodieken en databronnen te benaderen ofwel triangulatie van bronnen (Saunders, Lewis & Thornhill, 2015; Doorewaard, Kil & Van de Ven, 2016).

Voor het antwoord op deelvraag 1. *In hoeverre is het leerkrachtenteam van IKC Schatrijk gezamenlijk eigenaarschap gaan ervaren rondom cooperatief leren?* is gebruik gemaakt van de gevalideerde vragenlijst uit het onderzoek van Giordano, Patient, Passos en Sguera (2020) 'Antecedents and consequences of collective psychological ownership: The validation of a conceptual model' (Bijlage 4). In deze gevalideerde vragenlijst is de vragenlijst van Pierce, Jussila en Li (2017) 'Development and validation of an instrument for assessing collective psychological ownership in organizational field settings' opgenomen en getransformeerd naar een 5-punts Likert schaal. De gevraagde items hebben betrekking op gezamenlijke erkenning van gedeelde diepe controle, kennis en investering en gezamenlijk eigenaarschap. In de gebruikte vragenlijst geeft 1 punt een geringe mate van gezamenlijke erkenning van gedeelde diepe controle, kennis en investering aan en daarmee een geringe mate van gezamenlijk eigenaarschap. Een 5 geeft een extreem hoge mate van gezamenlijke erkenning van gedeelde diepe controle, kennis en investering aan en daarmee een groot gezamenlijk eigenaarschap. Ook worden vragen gesteld over leeftijd, werkervaring en geslacht. Uit onderzoek blijkt dat deze van invloed kunnen zijn op gezamenlijke erkenning van gedeelde diepe controle, kennis en investering en gezamenlijk eigenaarschap (Giordano et al., 2020). Om betrouwbaarheid van de vertaling te vergroten, zijn de vragenlijsten na vertaling in het Nederlands opnieuw naar het Engels vertaald door een docent Engels en geverifieerd op verschillen in uitkomst. Deze verschillen bleken dermate klein dat onderzoeker de oorspronkelijke Nederlandse vertaling heeft gevolgd. De vragenlijst is door alle leerkrachten van IKC Schatrijk ingevuld, N=16, en had een Cronbach's alpha van .86.

Voor analyse op deelvraag 2. *Welke acties hebben bijgedragen aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap?* is een coderingsschema gemaakt op basis van de onderzoeken van Pierce & Jussila (2010) en Pierce, Jussila & Li (2017) (Bijlage 3). Bij gezamenlijk eigenaarschap zijn deze topics gebaseerd op kenmerken die ten grondslag liggen aan gezamenlijk eigenaarschap (Schema 1). Analyse vond plaats over de uitspraken die betrekking hebben op acties die volgens het team hebben bijgedragen aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap. De analyse van de eerste twee interviews zijn door onderzoeker uitgevoerd, het laatste groepsinterview is zowel door onderzoeker als medestudent geanalyseerd. Over verschillen in uitkomst is in overleg overeenkomst bereikt. De Cohens Kappa van de analyse van het laatste groepsinterview was .66 waarmee de analyse als voldoende betrouwbaar mag worden geclassificeerd.

Schema 1

Kenmerken Gezamenlijk ervaren eigenaarschap



Interventies

Zoals beschreven zijn in dit onderzoek de cycli plannen, doen en observeren van actieonderzoek verweven met de interventies (Bijlage 1). Tijdens de interventies vonden meerdere acties plaats om het gezamenlijk ervaren eigenaarschap met elkaar te stimuleren. De inhoud van de interventies is in een gezamenlijk proces tot stand gekomen, de uitwerking is met enkele teamleden voorbereid. Dit waren niet altijd dezelfde teamleden. Tijdens de reflectiemomenten zijn met hele gehele team besluiten genomen over het vervolg van de acties om gezamenlijk eigenaarschap met elkaar te stimuleren. De inhoud van de interventies en de besluitvorming hierover, zijn als volgt beschreven.

Interventie 1

Tijdens een studiedag van september 2019, aan de start van het schooljaar, hebben een aantal activiteiten plaatsgevonden om gezamenlijk eigenaarschap te stimuleren. Leerkrachten hebben op posters geschreven welke coöperatieve werkvormen zij het afgelopen schooljaar hebben gebruikt en bij welke lessen ze deze werkvormen hebben toegepast. Deze actie is ingezet om kenniscongruentie te stimuleren. Ook hebben leerkrachten tweetallen gevormd om gezamenlijk lessen met coöperatieve werkvormen toe te passen en te evalueren, vervolgens hebben zij met elkaar lessen voorbereid en een planning gemaakt om deze lessen uit te voeren. Op de planning hebben leerkrachten ook aangegeven welke invaller in hun groep kwam als de betreffende leerkracht de les met de andere collega toepaste. Deze planning is vervolgens in de teamkamer opgehangen. Gedurende deze periode hebben leerkrachten op deze lijst aangegeven wie hun groep verving als zij in tweetallen de les bij de ander toepasten. Alle leerkrachten hebben de lijst ingevuld waarbij ze hebben aangegeven elk één les bij elkaars groep toe te passen, in totaal dus twee lessen per tweetal. Deze acties zijn ingezet om teamautonomie, kenniscongruentie en onderlinge afhankelijkheid te stimuleren.

Het eerste reflectiemoment vond plaats tijdens de vergadering van 15 oktober 2019. In de week voorafgaand aan die vergadering heeft onderzoeker een narratief gemaakt. In dit narratief heeft onderzoeker het proces van de voorafgaande periode verwoord, vanaf de studiedag in september en de maanden erna op basis van de interventie en de maanden waarin de lessen zijn toegepast en geëvalueerd. In dit narratief is aangegeven welke kenmerken van gezamenlijk eigenaarschap zichtbaar zijn geweest.

Tijdens de vergadering heeft een gesprek plaatsgevonden over dit narratief (reflectie 1). In dit gesprek is besproken welke acties van de daarvoor gaande periode hebben bijgedragen aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap. Vervolgens heeft besluitvorming plaatsgevonden over de voortgang van het leertraject is bepaald wat de inhoud van de volgende interventie werd. Teamleden gaven in deze sessie aan het waardevol te vinden gezamenlijk lessen voor te bereiden en te evalueren maar vonden het samen toepassen van lessen moeilijk te realiseren. Daarom hebben teamleden besloten lessen met elkaar voor te bereiden, vervolgens bij elkaar te observeren en deze te evalueren. Ook gaven de teamleden aan dat dat nog onvoldoende duidelijk is wat teamleden van elkaar leren en welke ideeën van elkaar worden overgenomen. Besloten is om hier in de volgende studiedag gevolg aan te geven, door met elkaar een gespreksleidraad te maken die gebruikt kan worden bij voorbereiding en evaluatie van lessen met coöperatieve werkvormen. Tot slot gaven teamleden aan om nieuwe werkvormen te willen leren.

Interventie 2

Deze interventie vond plaats op de studiedag in november 2019. Voorafgaand aan deze studiedag heeft onderzoeker samen met een leerkracht een les met coöperatieve werkvormen voorbereid, geobserveerd en geëvalueerd. Bij deze les zijn coöperatieve werkvormen ingezet die het team nog niet eerder heeft gebruikt. Hier is een video opname van gemaakt. Deze video opname is gebruikt om nieuwe werkvormen aan te leren en om te dienen als input voor het maken van een gespreksleidraad op de studiedag. Vervolgens is de inhoud van de studiedag met een aantal leerkrachten voorbereid. Tijdens de studiedag is samen met het team een gespreksleidraad opgesteld. De video opname, waarin nieuwe werkvormen zijn te zien, is als actie ingezet om toenemende variatie en hoeveelheid van vaardigheden te stimuleren. Het gebruik van deze gespreksleidraad had als doel om tijdens voorbereiding, observatie en evaluatie te expliciteren wat leerkrachten van elkaar leren en welke ideeën ze van elkaar overnemen. Op deze manier wordt kenniscongruentie gestimuleerd.

Tijdens deze studiedag hebben teamleden nieuwe tweetallen gevormd om gezamenlijk lessen voor te bereiden, te observeren en te evalueren. Vervolgens hebben deze tweetallen deze lessen met elkaar voorbereid en een planning gemaakt om deze lessen bij elkaar te observeren en te evalueren. Deze acties zijn ingezet om teamautonomie, kenniscongruentie en onderlinge afhankelijkheid te stimuleren.

Het tweede reflectiemoment vond plaats op de vergadering van februari 2020. Voorafgaand aan dit moment heeft onderzoeker een narratief gemaakt het proces van de voorafgaande periode verwoord, vanaf de studiedag in november en de maanden erna op basis van de interventie en de maanden waarin de lessen zijn

geobserveerd en geëvalueerd. In dit narratief is aangegeven welke kenmerken van gezamenlijk eigenaarschap zichtbaar zijn geweest tijdens de tweede cyclus van dit participatief actieonderzoek. Tijdens de vergadering heeft een gesprek plaatsgevonden over dit narratief (reflectie 2). In dit gesprek is besproken welke acties van de daarvoor gaande periode hebben bijgedragen aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap. Vervolgens heeft besluitvorming plaatsgevonden over de voortgang van het leertraject. Teamleden hebben besloten om de gespreksleidraad aan te passen zodat toepasbaarheid van de gespreksleidraad bij voorbereiding, observatie en evaluatie van de lessen werd vergroot. Ook heeft het team besloten om tijdens de volgende studiedag meer variatie en uitbreiding in werkvormen te genereren. Tot slot besloot het team om de vaak gebruikte werkvormen met elkaar te bespreken zodat eenheid in gebruik van werkvormen werd gerealiseerd.

Interventie 3

Voorafgaand aan deze studiedag is de inhoud uitgewerkt met enkele teamleden. Tijdens de studiedag van 18 februari 2020 hebben teamleden zich met elkaar verdiept in nieuwe werkvormen en met elkaar besloten op welke manier werkvormen ingezet zouden gaan worden in de volgende periode. Deze acties zijn ingezet om toenemende variatie en hoeveelheid in vaardigheden en teamautonomie te stimuleren. Ook heeft het team met elkaar vastgesteld hoe de reeds gebruikte werkvormen moesten worden ingezet om eenheid in gebruik van werkvormen te realiseren. Deze actie is ingezet om kenniscongruentie te stimuleren. Vervolgens hebben teamleden nieuwe tweetallen gevormd en lessen met nieuwe coöperatieve werkvormen voorbereid. Tot slot hebben teamleden met elkaar een planning gemaakt om deze lessen met elkaar te observeren en te evalueren. Deze acties zijn ingezet om onderlinge afhankelijkheid, kenniscongruentie en teamautonomie te stimuleren.

Procedure

Alle bijeenkomsten hebben plaatsgevonden zoals vooraf gepland met het team. Echter niet alle bijeenkomsten hebben fysiek plaatsgevonden. Vanwege coronacrisis heeft het laatste reflectiemoment online plaatsgevonden. Op de bijeenkomsten waren niet altijd alle leerkrachten van het team aanwezig. Tijdens de studiedag in september 2019 en de vergadering in oktober 2019 waren 14 van de 16 leerkrachten aanwezig. Op de daaropvolgende bijeenkomsten waren 15 van de 16 leerkrachten aanwezig. Reden voor afwezigheid was (langdurige) ziekte of andere werkzaamheden. Tijdens de reflectiemomenten is vooraf toestemming gevraagd om geluidsopnamen te maken. Van het laatste reflectiemoment is een video opname gemaakt dat via Microsoft Teams heeft plaatsgevonden. Op de laatste studiedag in februari hebben alle aanwezige leerkrachten uitleg gekregen over de vragenlijst die leerkrachten in de vergadering van 17 maart 2020 zouden invullen. Deze uitleg is gemaild naar de afwezige leerkracht. Vanwege de coronacrisis hebben de leerkrachten de vragenlijst in de week van 16 tot en met 24 maart 2020 digitaal ingevuld.

Data-analyse

Voor de analyse van deelvraag 1. *In hoeverre is het leerkrachtenteam van IKC Schatrijk gezamenlijk eigenaarschap rondom coöperatief leren gaan ervaren tijdens het leertraject?* is een vragenlijst over gezamenlijke erkenning van gedeelde controle, kennis en investering en het ervaren gezamenlijk eigenaarschap afgenomen. Deze gegevens zijn vervolgens in SPSS gezet waaruit het groepsgemiddelde en de Cronbach Alpha van controle, kennis en investering, het ervaren gezamenlijk eigenaarschap en de gehele vragenlijst is berekend. Daarnaast is in SPSS een Pearson correlatie test gedaan. Deze gegevens zijn in een tabel verwerkt. In deze vragenlijst is leerkrachten gevraagd naar leeftijd, geslacht, werkervaring in het onderwijs en specifiek bij IKC Schatrijk en hun perceptie ten aanzien van kennis, controle en investering en het gezamenlijk eigenaarschap over het leertraject tot dan toe. Uit onderzoek blijkt dat ze leeftijd, geslacht en werkervaring van invloed kunnen zijn op het ervaren van gezamenlijke kennis, controle en investering (Pierce et al., 2017; Giordano et al., 2020). Deze vragenlijst gaf antwoord op de vraag in hoeverre leerkrachten gezamenlijke erkenning van controle, kennis en investering en daarmee gezamenlijk eigenaarschap ervaren en wat de invloed is van controle, kennis, en investering, zowel ten aanzien van elkaar als ten aanzien van gezamenlijk eigenaarschap. Ook geeft deze vragenlijst antwoord op de vraag wat de invloed is van werkervaring, leeftijd en geslacht op gezamenlijk erkenning van gedeelde controle, kennis en investering en gezamenlijk eigenaarschap.

Voor analyse van deelvraag 2. *Welke acties hebben bijgedragen aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap?* is gebruikt gemaakt van geluids- en video opnames van de drie groepsinterviews tijdens de reflectiemomenten. Het doel van de interviews was om te achterhalen welke acties van het leertraject in de ogen van het leerkrachtenteam effectief zijn geweest voor het verkrijgen van gezamenlijk eigenaarschap. Voor analyse van deze bronnen is gebruik gemaakt van een coderingsschema welke onderzoeker heeft opgesteld aan de hand van literatuur van Pierce & Jussila (2010), Pierce, Jussila & Li (2017) (Bijlage 3). Uit de groepsinterviews zijn respectievelijk 25, 55 en 81 betekenisvolle fragmenten geselecteerd, waarbij is gekeken naar uitspraken die betrekking hadden op acties die bijdroegen aan de kenmerken van gezamenlijk eigenaarschap. Omdat het aantal

uitspraken per reflectiemoment verschildte is gekozen om uitspraken die betrekking hadden op de kenmerken van gezamenlijk eigenaarschap in percentages weer te geven. De fragmenten uit deze groepsinterviews die blijken gaven van gezamenlijk eigenaarschap zijn geanalyseerd door zowel onderzoeker als medestudent. De interbeoordelaarsbetrouwbaarheid van het coderingschema is geclassificeerd aan de hand van een Cohens Kappa. De uitkomst hiervan was .66. Over de verschillen in uitkomst is in overleg overeenstemming bereikt.

Resultaten

De kwantitatieve analyse van de dataverzameling voor deelvraag 1. *In hoeverre is het leerkrachtenteam van IKC Schatrijk gezamenlijk eigenaarschap rondom coöperatief leren gaan ervaren tijdens het leertraject?* toont de volgende resultaten. Alle leerkrachten ervaren gezamenlijk eigenaarschap (Tabel 2). Op een 5-punt Likert schaal is het groepsgemiddelde van gezamenlijk eigenaarschap 4,31 bij N=16 in. Tabel 3 toont dat het gemiddelde gezamenlijk ervaren eigenaarschap per individueel teamlid groter of gelijk aan 3. De correlatie tussen gezamenlijke erkenning van gedeelde investering en kennis is significant namelijk .82. Ook significant is de correlatie tussen gezamenlijke erkenning van gedeelde kennis en controle, namelijk .54. De Cronbach Alpha van de verschillende deelvragen die betrekking hadden op controle en investering is voldoende betrouwbaar met een uitslag van respectievelijk .80 en .90. De deelvragen die betrekking hadden op kennis zijn redelijk betrouwbaar met een uitslag van .61. De betrouwbaarheid van vragenlijst die betrekking had op gezamenlijk eigenaarschap is met een Cronbach Alpha van .95 hoog te noemen. Er lijkt een negatieve correlatie te zijn tussen gezamenlijk eigenaarschap en werkervaring, namelijk -.49.

Tabel 2

Beschrijvende statistiek, interne consistentie betrouwbaarheid en correlaties

	Variabele	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1	Leeftijd	44,3	12,2								
2	Geslacht ¹	1,88									
3	Werkervaring onderwijs	20,4	11,8	.91**	.43						
4	Werkervaring IKC Schatrijk	11,8	11,4	.59*	.22	.61*					
5	Controle	4,06	.61	-.01	.04	-.17	-.28	(.80)			
6	Kennis	4,03	.38	.05	.42	-.06	-.10	.54*	(.61)		
7	Investeren	4,42	.47	-.12	.25	-.33	-.10	.28	.82**	(.90)	
8	GEE ²	4,31	.60	-.34	.04	-.49	-.35	.08	.07	.36	(.95)

N=16 M = gemiddelde SD= standaarddeviatie 5-punt Likert schaal Cronbach alpha totaal .86

¹ 1=man, 2=vrouw

² Gezamenlijk Ervaren Eigenaarschap

Tabel 3

Scores op de schaal van gezamenlijk ervaren eigenaarschap

Team leden	Gemiddelde score Gezamenlijk Ervaren Eigenaarschap – maart 2020
EE	4,5
PO	4
PZ	3,5
MJM	4
BB	5
MN	4
BS	5
WH	4
AP	4
MV	4,5
LL	4,5
WB	5
CI	4
IS	4
DW	3
SB	5

De onderzoeksresultaten van de kwalitatief geanalyseerde data van de drie groepsinterviews voor de beantwoording van deelvraag 2. *Welke acties hebben volgens het leerkrachtenteam bijgedragen aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap?* zijn als volgt.

Tabel 4

Percentage uitspraken per kenmerk Gezamenlijk Ervaren Eigenaarschap

	Groepsinterview 1	Groepsinterview 2	Groepsinterview 3
Teamautonomie	12%	31%	5%
Toenemende hoeveelheid en variatie in vaardigheden	0%	0,5 %	0%
Onderlinge afhankelijkheid	36%	29%	29%
Kenniscongruentie	52%	39%	11%
Identificatie met het hele proces (Team job identity)	0%	0,5%	37%
Overig			18%

Groepsinterview 1

Acties die hebben bijgedragen aan de kenmerken *kenniscongruentie* en *onderlinge afhankelijkheid* zijn het gezamenlijk voorbereiden en toepassen van lessen met coöperatieve werkvormen. Zo zei een teamlid. 'Omdat ik samen met een ander de les heb toegepast kon ik zien wat hij deed. Dat vond ik leuk en daar kan ik nog wel wat mee'. Bij de actie om met elkaar de lessen toe te passen is opvallend vaak 'kijken bij elkaar' genoemd. 5 van de 8 uitspraken over kenniscongruentie hadden betrekking op het kijken bij elkaar bij het gezamenlijk toepassen.

Enkele uitspraken van teamleden hierover zijn: 'Nou ik was bij M. en toen ik het met hem samen deed, zag ik eigenlijk hoe hij het deed en dat hij het anders deed, daar heb ik meer aan bij kijken dan met doen' of 'Sowieso leuk om te zien hè hoe dat dan gaat want ik heb jullie gehoord over genummerde koppen dus ik vond het wel leuk om een werkvorm te doen die ik niet meer des kleuters is maar meer bij groep 4.'

Een actie die heeft bijgedragen aan het kenmerk *teamautonomie* is de keuze van teamleden om zelf een ander teamlid te kiezen bij voorbereiding, toepassing en evaluatie van lessen met coöperatieve werkvormen. Zo zegt een teamlid: 'ik vond het op zich oké om iemand te kiezen met voorbereiden om samen even ergens over na te denken'.

Groepsinterview 2

Acties die hebben bijgedragen aan het kenmerk *kenniscongruentie* betroffen het gezamenlijk opstellen van de gespreksleidraad. Zo zegt een teamlid: 'Dat we met de gespreksleidraad de les hebben geëvalueerd, daar hebben we veel aan gehad'. Of een ander teamlid: 'Door die gespreksleidraad te gebruiken, kreeg ik veel input voor werkvormen in mijn les'.

Acties die hebben bijgedragen aan de kenmerken *onderlinge afhankelijkheid* en *kenniscongruentie* betroffen de acties om gezamenlijk lessen bij elkaar voor te bereiden, te observeren en evalueren. Zo zegt een teamlid: 'Incidenteel, als iemand ergens mee vastloopt, dan zoek je elkaar op, en dan help je elkaar, ik zie dat toch wel heel vaak gebeuren' en 'Omdat ik het samen heb gedaan, heb ik nu ideeën gekregen voor in mijn eigen groep'.

Acties die hebben bijgedragen aan *teamautonomie* betroffen vooral het maken van een gezamenlijke planning. Zo zegt een teamlid: 'Het is wel heel fijn dat het altijd op de planning staat en actief terugkomt. Je blijft er wel bewust van dat je jezelf wel moet blijven inzetten en moet blijven kijken.' Of een ander teamlid: 'Daarom is het wel fijn dat we een rooster hebben gemaakt'.

Groepsinterview 3

Acties die hebben bijgedragen aan de kenmerken *onderlinge afhankelijkheid* en *kenniscongruentie* betroffen het telkens terugkeren van gezamenlijke voorbereiding, observatie en evaluatie van lessen met coöperatieve werkvormen. Vaak voorkomende termen waren daarbij vooral 'kennis van de theorie' (4 keer genoemd), 'samen' (4 keer genoemd) en 'met elkaar' (20 keer genoemd). Zo zegt een teamlid: 'Ik denk dat ons team dit ook zou kunnen over een ander onderwerp, als dat ons ook aanspreekt. Ik denk dat het niet bepalend is, maar het is wel een succes geworden doordat je het met elkaar gedaan hebt' of een ander teamlid 'En dan is het echt heel erg prettig dat je het samen, met elkaar kan doen'. Opvallend is dat door diverse leerkrachten het hebben van een maatje werd genoemd in relatie tot het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap.

Acties die hebben bijgedragen aan *identificatie met het proces* betroffen het borgen van kennis, dit werd 5 keer genoemd, en het regelmatig terugkeren van het thema coöperatief leren op vergaderingen en studiedagen. Dit werd 4 keer genoemd. Zo zegt een teamlid: 'Zeg maar dat iedereen, of in elk geval de meesten, het belangrijk

vinden dat je coöperatief leren voortdurend laat terugkomen. Dus dat betekent dat het voor volgend jaar heel belangrijk is' en een ander teamlid: 'We moeten het borgen en het in elke vergadering terug laten komen' Ook werd de actie voor het volgen van een verdiepende cursus genoemd als kenmerk dat bijdraagt aan het kenmerk identificatie met het proces. Zo zegt een teamlid: 'En volgens mij hebben we in die vergadering dan ook gezegd van ja, we kunnen wel heel veel meer doen, alleen gaat het er ook om dat je het op de juiste manier doet. Ik denk juist dat als je zo'n extra cursus volgt dat je weer extra dingen kan doen op de juiste manier. Ik denk dat dat ook wel aansluit bij wat iedereen wil'.

Acties die hebben bijgedragen aan het kenmerk *teamautonomie* betroffen het kiezen van een teamlid bij voorbereiding, observatie en evaluatie en de keuze voor het concept 'coöperatief leren'. Zo zegt een teamlid: 'Maar ik denk dat wij als team iets gekozen hebben dat we er dan ook voor gaan, gewoon'.

Het percentage dat in tabel 4 is weergegeven onder 'overig' betreffen uitspraken die niet direct gekoppeld kunnen worden aan acties maar onderwerpen die volgens het team wel hebben bijgedragen aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap. Dit zijn de leerling betrokkenheid en -motivatie die wordt bereikt met coöperatief leren. Dit werd 5 keer genoemd. Verbetering van leerling resultaten dragen volgens het team ook bij, dit werd 4 keer genoemd en tot slot heeft ook het aansprekende concept dat coöperatief leren voor het team was bijgedragen aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap. Dit werd 6 keer genoemd.

Conclusie en discussie

Uit de resultaten van deelvraag 1. *In hoeverre is het leerkrachtenteam van IKC Schatrijk gezamenlijk eigenaarschap rondom coöperatief leren gaan ervaren tijdens het leertraject?* kan geconcludeerd worden dat de mate waarin het leerkrachtenteam van IKC Schatrijk tijdens het leertraject gezamenlijk eigenaarschap is gaan ervaren, groot is. Niet alleen als hele team maar ook de leerkrachten afzonderlijk laten zien dat ze een vrij groot gezamenlijk eigenaarschap ervaren: alle leerkrachten hadden bij de vragen die betrekking hadden op gezamenlijk eigenaarschap een minimale waarde van .3 op de Likertschaal. Het lijkt erop dat hoe groter de ervaring van diepe gedeelde kennis is, hoe groter de ervaring van diepe gedeelde investering en vice versa. Ook lijkt het erop dat hoe groter de ervaring van gedeelde diepe kennis is, hoe groter de ervaring van gedeelde diepe controle en vice versa.

Uit de grote mate van gezamenlijk ervaren eigenaarschap blijkt dat alle leerkrachten tenminste ook individueel eigenaarschap ervaren over coöperatief leren. Dit wordt onderschreven in de theorie van Pierce en Jussila (2010) die stellen dat het zeer onwaarschijnlijk is dat teamleden eigenaarschap op groepsniveau ervaren, als ze dit ook niet als individu ervaren.

Uit de grote mate van gezamenlijk eigenaarschap kan ook geconcludeerd worden dat het object, het concept coöperatief leren voor alle leerkrachten aantrekkelijk, makkelijk toegankelijk en kneedbaar was. Dit ligt in lijn met de theorieën van Pierce en Jussila (2003, 2010) en Marinaityte, Unsworth en Sacramento (2019) die stellen dat deze voorwaarden ten aanzien van een object een rol spelen bij het ontstaan van individueel en gezamenlijk eigenaarschap.

Daarnaast blijkt dat door de grote mate van het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap bij alle leerkrachten een collectieve identiteit rondom coöperatief leren is ontstaan, zoals Giordano, Patient, Passos en Sguera (2020) aangeven dat bij het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap alle teamleden hun gevoelens van 'ik' en 'mijn' hebben omgezet in 'ons' en 'onze' waardoor een collectieve identiteit ontstaat.

Uit dit onderzoek blijkt ook dat de duur van betrokkenheid bij het leertraject geen invloed heeft op het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap. Pierce en Jussila (2010) stellen dat de overgang tussen individueel en gezamenlijk eigenaarschap in fasen plaatsvindt. Dit onderzoek laat zien dat deze fasen relatief snel kunnen worden doorlopen. Alle teamleden, zelfs degene die nog maar kort bij IKC Schatrijk werkt, ervaren gezamenlijk eigenaarschap.

Tot slot blijkt dat individueel eigenaarschap niet dermate aanwezig was dat gevoel van gezamenlijk eigenaarschap niet meer kon ontstaan. Zoals ook Marinaityte, Unsworth en Sacramento (2019) aangeven dat een te grote mate van individueel eigenaarschap een negatieve invloed heeft op het ontstaan van gezamenlijk eigenaarschap.

De resultaten uit deelvraag 2. *Welke acties hebben volgen het leerkrachtenteam bijgedragen aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap?* leiden tot volgende inzichten. Uit de drie groepsinterviews blijkt dat met name dat de acties van het gezamenlijk voorbereiden, toepassen, dat na reflectiemoment 1 gewijzigd is in observeren, en evalueren bijgedragen heeft aan gezamenlijk eigenaarschap, met betrekking tot de kenmerken kenniscongruentie en onderlinge afhankelijkheid. Deze acties worden in de uitspraken van het leerkrachtenteam tijdens de groepsinterviews het vaakst genoemd. Met name deze onderlinge afhankelijkheid komt overeen met wat Pierce, Jussila en Li (2017) stellen, dat deze onderlinge afhankelijkheid het meest bijdraagt aan het 'wij' gevoel.

Ook acties waarin teamleden konden kiezen voor het concept, vrijheid hadden in het kiezen van teamleden bij ontwikkeling van coöperatief leren en waarin teamleden invloed hadden op planning, hebben bijgedragen aan gezamenlijk eigenaarschap met betrekking tot het kenmerk teamautonomie. Dit ligt in lijn met de theorieën van Pierce en Jussila (2003, 2010) dat vrijheid in keuze van doel, personen en proces bijdraagt aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap.

Daarnaast spelen acties als borgen van kennis, het volgen van een verdiepende cursus en het concept coöperatief leren bespreken op gezamenlijk momenten een rol bij het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap, met betrekking tot het kenmerk identificatie met het proces (team job identity).

Volgens de theorieën van Pierce en Jussila (2003, 2010) draagt ook toenemende variatie en hoeveelheid in vaardigheden bij aan gezamenlijk eigenaarschap. Hoewel deze kenmerken in de tweede en derde interventie is gestimuleerd, worden deze acties niet door het team genoemd in de resultaten. Geconcludeerd kan worden dat dit kenmerk in dit leertraject geen rol heeft gespeeld in het bereiken van gezamenlijk eigenaarschap.

Uit bovenstaande conclusies op de deelvragen is de beantwoording van de hoofdvraag *Hoe kunnen we gezamenlijk eigenaarschap gaan ervaren rondom coöperatief leren?* als volgt. Het stimuleren van de kenmerken onderlinge afhankelijkheid en kenniscongruentie, in dit leertraject het herhaaldelijk toepassen van acties als gezamenlijke voorbereiding, observatie en evaluatie van lessen met coöperatieve werkvormen, dragen bij aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap. Daarnaast draagt het stimuleren van teamautonomie bij in acties als keuze voor het concept, keuze in teamleden bij ontwikkeling van het concept en invloed van het team op planning.

Hoewel niet expliciet gestimuleerd blijkt dat acties als borgen van kennis, het volgen van een verdiepende cursus en het object herhaaldelijk bespreken tijdens gezamenlijke momenten bijdragen aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap. Deze acties zijn te relateren aan het kenmerk identificatie met het proces (team job identity). Deze acties zijn pas in het laatste groepsinterview genoemd. Het feit dat identificatie met een proces pas kan ontstaan als dit proces al enige tijd gaande is, is hiervoor een logische verklaring.

Het stimuleren van toenemende hoeveelheid en variatie in vaardigheden als kenmerk van gezamenlijk eigenaarschap, is van minder belang om gezamenlijk eigenaarschap te bereiken

Uit dit onderzoek blijkt dat door het gezamenlijk stimuleren van genoemde kenmerken het leerkrachtenteam een grote mate van gezamenlijk eigenaarschap ervaart. De acties die voortvloeien uit het stimuleren van deze kenmerken dragen bij aan wat De Groeiling in haar strategische koers van leerkrachten vraagt, namelijk een leerkrachtenteam dat in een gezamenlijk proces, met gebruik van elkaars kracht, vormgeeft aan het onderwijs om deze af te stemmen op de 21^e eeuw (Strategische koers De Groeiling, 2019).

Discussie

Bij dit onderzoek kunnen enkele kanttekeningen geplaatst worden. De mate waarin alle teamleden gezamenlijk ervaren eigenaarschap ervaren is slechts gedurende het leertraject gemeten. Interessant zou zijn om een dergelijk leertraject nog eens uit te voeren, waarbij het gezamenlijk eigenaarschap vooraf en achteraf wordt gemeten, zodat eventuele groei aangetoond kan worden. Tweede kanttekening is dat de vragenlijst door de corona omstandigheden, digitaal is afgenomen, en niet tijdens een gezamenlijk moment zoals de bedoeling was. De vraag is in hoeverre dit de uitkomst heeft beïnvloed. Uit de vragenlijst blijkt een significante correlatie tussen kennis en investering en kennis en controle. In dit onderzoek is niet verder gemeten waardoor deze correlatie tot stand is gekomen. Daarnaast lijkt er een negatieve correlatie tussen werkervaring en gezamenlijk eigenaarschap. Dit is niet nader onderzocht.

Het laatste groepsinterview heeft vanwege de corona-crisis via een videoverbinding plaatsgevonden. Het voordeel van deze videoverbinding was dat leerkrachten zowel verbaal als schriftelijk op vragen (via de chat in Microsoft Teams) konden reageren waardoor de vragen door elke leerkracht zijn beantwoord. Het nadeel is dat onderzoeker beperkt gebruik heeft kunnen maken van non-verbale communicatie waardoor eventueel dieper op de gegeven antwoorden ingegaan kon worden. Nader vervolgonderzoek kan eventueel starten met eenzelfde gesprek waarbij leerkrachten fysiek bij elkaar zitten.

In dit leertraject heeft de interim-directeur alle bijeenkomsten bijgewoond maar initiatieven bij teamleden en onderzoeker gelaten. Volgens Martinaityte, Unsworth en Sacramento (2019) kunnen directeuren wel invloed uitoefenen aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap van teamleden. Interessant zou zijn geweest wat de uitkomst van het onderzoek was geweest op het moment dat de interim-directeur wel actief had deelgenomen aan alle bijeenkomsten.

Hoewel in dit onderzoek de nadruk is gelegd op het wetenschappelijke doel, heeft het leertraject ook bijgedragen aan de andere doelen van participatief actieonderzoek.

Bijdrage aan praktijkontwikkeling heeft plaatsgevonden door een veelvoud van lessen met coöperatieve werkvormen die leerkrachten hebben ontwikkeld. Deze veelvoud van lessen is met name tot stand gekomen omdat leerkrachten in onderlinge afhankelijkheid samen coöperatief leren konden vormgeven. Ook een aantrekkelijk, kneedbaar en toegankelijk concept, zoals de theorieën van Pierce en Jussila, (2003, 2010) en Marinaityte,

Unsworth en Sacramento (2019) onderschrijven, heeft bijgedragen aan praktijkontwikkeling. Hoewel in dit onderzoek niet als actie genoemd, geven leerkrachten in het derde groepsinterview wel aan dat het concept coöperatief leren dermate aantrekkelijk was om er gemotiveerd vorm aan te geven.

Bijdrage aan professionele ontwikkeling heeft plaatsgevonden in de wijze waarop leerkrachten in toenemende mate van en met elkaar geleerd hoe ze coöperatief leren in kunnen zetten in hun dagelijkse onderwijspraktijk. Tijdens de groepsinterviews geven leerkrachten in toenemende mate aan wat ze van elkaar geleerd hebben en hoe ze zichzelf en het team verder willen blijven ontwikkelen om coöperatief leren nog beter te kunnen toepassen in hun onderwijspraktijk. Hoewel het stimuleren van onderzoekend vermogen geen direct doel van het leertraject was, draagt participatief onderzoeken wel bij aan het onderzoekend vermogen, en daarmee aan de professionaliteit van leerkrachten (Van Lieshout et al., 2017; Enthoven & De Bruijn, 2010). In dit leertraject is herhaaldelijk collectief gereflecteerd op de acties die hebben plaatsgevonden om gezamenlijk eigenaarschap te stimuleren. Het collectief reflecteren van het handelen van leerkrachten is een van de voorwaarden om onderzoekend vermogen te stimuleren (Enthoven, 2020).

Bijdrage aan organisatieontwikkeling blijkt uit de tijd en ruimte die gedurende het leertraject in het jaarrooster is gecreëerd om gezamenlijk coöperatief leren vorm te geven. Dit is in een schoolorganisatie niet vanzelfsprekend. Omdat het leerkrachtenteam tijdens dit leertraject heeft ervaren hoe belangrijk de gezamenlijke, vaak herhaalde, acties zijn geweest voor het bereiken van gezamenlijk eigenaarschap, is voor het komende jaar besloten om bewust tijd en ruimte in de jaarplanning te maken voor de voortzetting van dit traject. Besloten is om te focussen op een beperkt aantal ontwikkelingen en hier ruimschoots tijd voor in te ruimen, zowel tijdens lesdagen als tijdens gemeenschappelijke momenten.

Aanbevelingen

Om als team gezamenlijk eigenaarschap te gaan ervaren is het van belang om teamleden vrijheid in keuze te geven voor het te ontwikkelen concept en daarbij het team vrijheid van in keuze van planning, teamleden en proces te geven. Dit concept dient vervolgens in een gezamenlijk proces te worden vormgegeven. Niet alleen tijdens gezamenlijke momenten, maar ook tijdens lesdagen. Daarbij is een veilige sfeer in een team een voorwaarde. Hoewel niet expliciet als actie benoemd, speelde de veilige sfeer waarin deze acties plaatsvonden een rol. Dit werd door teamleden vier keer benoemd bij het laatste groepsinterview. Pierce en Jussila (2010) zien psychologische veiligheid als effect van gezamenlijk ervaren eigenaarschap. In dit leertraject blijkt dat het heeft bijgedragen aan het gevoel van gezamenlijk eigenaarschap. Een veilige sfeer kan bereikt worden door met een 'maatjes' systeem te werken waarbij teamleden vrijheid krijgen om een collega te kiezen met wie ze vorm willen geven aan dit concept. Als de basis voor een veilige sfeer eenmaal is gelegd, kan gerouleerd worden in dit maatjessysteem waardoor de veilige sfeer in het hele team ontstaat.

Aanbeveling is om ruimte in het jaarrooster te creëren voor ontwikkeling van het concept zodat veel gedeelde activiteiten gaan plaatsvinden. Hoe meer gedeelde activiteiten en ervaringen, hoe groter het gezamenlijk eigenaarschap. Het gaat daarbij niet om lengte van het proces maar om de gedeelde activiteiten gedurende het proces. Zoals uit dit onderzoek blijkt kan gezamenlijk eigenaarschap namelijk in relatief korte tijd ontstaan. Om deze ruimte in het rooster te creëren, verdient het aanbeveling om op enkele onderwerpen te focussen gedurende een schooljaar en de ontwikkeling van een concept de meeste ruimte te geven. Zo blijft het concept voor teamleden makkelijk toegankelijk en kneedbaar en wil elk teamlid er moeite voor doen.

Tijdens herhaalde gezamenlijk overlegmomenten hebben teamleden aangegeven hoe waardevol het is om in gezamenlijk proces, waar alle teamleden bij betrokken waren, te onderzoeken welke acties voor hen hebben bijgedragen aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap. De narratieven waarin de gebeurtenissen beschreven zijn en waarin de kenmerken van gezamenlijk eigenaarschap van het leertraject over de betreffende periode aan het team werden getoond, hebben geholpen in het proces van onderzoek en besluitvorming. Ook hebben deze narratieven teamleden geholpen expliciet te maken wat en op welke wijze teamleden van elkaar leerden. Aanbeveling aan participatief actieonderzoekers is dan ook om in een schoolteam waarin onderzoek doen geen onderdeel is van de dagelijkse praktijk, narratieven te maken waarin de gebeurtenissen beschreven zijn en waar het team het proces getoond van het bereiken van gezamenlijk eigenaarschap. Dit helpt het team in het creëren van een onderzoekende cultuur waarin teamleden van en met elkaar leren.

Tot slot is het belangrijk om het gehele team in de besluitvorming rondom ontwikkeling van een concept te betrekken. Juist het collectieve in dit proces draagt bij aan het 'wij' gevoel. Verdere uitwerking van inhoud kan met enkele, steeds wisselende teamleden plaatsvinden. In dit leertraject is de uitwerking van de interventies met enkele teamleden geweest en dit is, zoals uit de resultaten blijkt, geen belemmering geweest voor het bereiken van gezamenlijk eigenaarschap.

Deze aanbevelingen zijn een concrete invulling van wat De Groeiling vraagt van haar medewerkers in De Strategische Koers, namelijk om gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen voor de ontwikkeling van het onderwijs (Strategische koers De Groeiling, 2019).

Referenties

- Biesta, G. (2018). *Tijd voor pedagogiek, over de pedagogische paragraaf in onderwijs, opleiding en vorming, Universiteit voor Humanistiek*, geraadpleegd op 22 januari 2019 op https://www.uvh.nl/uvh.nl/up/ZscxxnwJS_Tijd-voor-pedagogiek-oratie-Gert-Biesta.pdf
- Bergen, Th.C.M. (2005). *Het leren van leraren op de werkplek*. Radboud Universiteit Nijmegen, geraadpleegd op 22 maart 2019, van <http://hdl.handle.net/2066/30148>
- Brown, G., Pierce, J.L., & Crossley, C. (2014). Towards an Understanding of the Development of Ownership Feelings. *Journal of Organizational Behavior*, 35, 318–338 <https://doi.org.eur.idm.oclc.org/10.1002/job.1869>
- Bullock, R. B. (2015). The Development of Job-Based Psychological Ownership. *Industrial-Organizational Psychology Dissertations*. 5, geraadpleegd op 1 mei 2019, van http://digitalcommons.spu.edu/iop_etd/5
- Covey, S.R. (2004). *The 7 habits of highly effective people*. New York: Free Press.
- De Jonge, F. (2015). Psychologische Eigenaarschap. In M.C.P. Ruijters (Ed.), *Je Binnenste Buiten. Over professionele identiteit in organisaties* (pp. 405 - 416). Deventer: Vakmedianet.
- De Groeiling (2015). De professional aan zet! *Strategisch beleidsplan 2015 – 2019*. Gouda: De Groeiling
- De Groeiling (2019). *Strategische Koers 2019 - 2023*. Gouda: De Groeiling
- Denyer, D., Tranfield, D., & Van Aken, J.E. (2008). Developing Design Propositions Through Research Synthesis *Organization Studies*, 29(03): 393–413. doi: 10.1177/0170840607088020
- Doorewaard, H., Kil, A., & Van de Ven, A. (2016). *Praktijkgericht kwalitatief onderzoek. Een praktische handleiding*. Amsterdam: Boom
- Edmondson, A.C. (2002), Managing the risk of learning: psychological safety in work teams, *International Handbook of Organizational Teamwork*, London: Blackwell 2002
- Enthoven. M. (2020). *Bedachtzaamheid na actie. Leraar willen zijn vanuit een krachtig collectief*. Haarlem: Hogeschool InHolland
- Enthoven M. & De Bruijn, E., (2010). Beyond locality: the creation of public practice-based knowledge through practitioner research in professional learning communities and communities of practice. A review of three books on practitioner research and professional communities. *Educational Action Research* 18 (2), 289–298. <https://doi.10.1080/09650791003741822>
- Jacobs, G. (2014). *Ont-wikkelen van verbindingen: Persoonsgerichte en evidence based praktijkvoering in zorg en welzijn*. Eindhoven: Fontys Hogescholen.
- Giordano, A. P., Patient, D., Passos, A. M., & Sguera F. (2020) Antecedents and consequences of collective psychological ownership: The validation of a conceptual model. *Journal of Organizational Behavior*. 41, 32–49. <https://doi.org/10.1002/job.2418>
- Inspectie van het onderwijs (2018). *De Staat van het Onderwijs*. Geraadpleegd op 19 januari 2019 op www.destaatvanhetonderwijs.nl
- Kagan. S. & Kagan, M. (2001) *Cooperative Learning*. San Clemente (US): Kagan publishing
- Marzano R.J. (2003). *What works in schools: translating research into action*. Alexandria, Va.: Association for Supervision and Curriculum Development
- Marzano, R. & Heflebower, T. (2012). *Teaching & Assessing 21st century skills*. Bloomington: Solution Tree
- Martinaityte I., Unsworth K.L., & Sacramento C.A. (2019) Is the project ‘mine’ or ‘ours’? A multilevel investigation of the effects of individual and collective psychological ownership *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. <https://doi.org/10.1111/joop.12300>
- Migchelbrink, F. (2016). *De kern van participatief actieonderzoek*. Amsterdam, Nederland: SWP.
- Olckers, C. (2013) Psychological ownership: Development of an instrument. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 39(2), 1105. <https://dx.doi.org/10.4102/sajip.v39i2.1105>
- Pierce, J. L., Kostova, T., & Dirks, K. T. (2003). The State of Psychological Ownership: Integrating and Extending a Century of Research. *Review of General Psychology*, 7(1), pp. 84–107. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.7.1.84>
- Pierce, J. L., Jussila, I., & Cummings, A. (2009). Psychological ownership within the job design context: Revision of the job characteristics model. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 477–496. <https://doi.org/10.1002/job.550>
- Pierce, J. L. & Jussila, I. (2010). Collective psychological ownership within the work and organizational context: Construct introduction and elaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 31(6), 810–834. <https://doi.org/10.1002/job.628>
- Pierce, J. L. & Jussila, I. (2011). *Psychological ownership and the organizational Context: Theory, Research Evidence and Application*. Cheltenham: Edward Elgar
- Pierce, J.L., Jussila, I., & Li, D. (2017). Development and validation of an instrument for assessing collective psychological ownership in organizational field settings. *Journal of Management & Organization*, 24(6), 776–792. doi:10.1017/jmo.2016.66

- Ruijters, M. C. P. (2015). Professionele identiteit. In M. C. P. Ruijters (Ed.), *Je Binnenste Buiten. Over professionele identiteit in organisaties*. Deventer: Vakmedianet.
- Ruijters, M.C. P. (2017). *Liefde voor leren. Over diversiteit van leren en ontwikkelen in en van organisaties*. Deventer: Vakmedianet.
- Ryan, R., & Deci, E. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78. doi:10.1037/0003-066X.55.1.68
- Saunders, M. N., Lewis, P., Thornhill, A., & Bristow, A. (2015). *Research methods for business students*. Harlow: Pearson Education.
- Schuiling, G. J. & Vermaak, H. (2017). Four contexts of action research: Crossing boundaries for productive interplay. *International Journal of Action Research*, 13(1), 5-23.[1]. <https://doi.org/10.3224/ijar.v13i1.02>
- Thijs, A., Fisser, P., & Van der Hoeven, M. (2014) *21^e eeuwse vaardigheden in het curriculum van het funderend onderwijs*. Enschede: SLO
- Van Boxtel, M. & Van Walstijn, M. (2008). *De route naar eigenaarschap*, 1–12 geraadpleegd op 8 april 2019 van <https://bgl.nl/wp-content/uploads/2018/07/De-route-naar-Eigenaarschap.pdf>
- Van Damme, J. (Red.) (2014). *Coöperatieve Leerstrategieën. Research, principes en de praktische uitwerking*. Rotterdam: Bazalt
- Van den Berg, J., Hoeve, Hoeve, A., & Zitter, I. (2012). Op zoek naar wat werkt. *MESO magazine*, 183, 17-22 geraadpleegd op 9 april 2019 van https://ontwerpruimteberoepsonderwijs.files.wordpress.com/2017/02/cimo_berghoevezitter_mesomagazine_2012_april.pdf
- Van Dyne, L. & Pierce, J. L. (2004). Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 25(4), 439–459. <https://doi.org/10.1002/job.249>
- Van Lieshout, F., Jacobs, G.C., & Cardiff, S. (2017). *Actieonderzoek. Principes voor verandering in zorg en welzijn*. Assen: Koninklijke Van Gorcum
- Verkuyten, M. & Martinovic, B. (2017). Collective Psychological Ownership and Intergroup Relations. *Perspectives on Psychological Science*, 12(6), 1021–1039. <https://doi.org/10.1177/1745691617706514>

Dankwoorden

Na twee intensieve jaren, waarin ik met recht kan zeggen een transformatief leerproces te hebben ondergaan, kom ik bij dit dankwoord. In deze periode ben ik een groot plezier in leren gaan ervaren. Dit was niet mogelijk geweest zonder de hulp van mensen in mijn omgeving. Mijn studietoelicht Niek, en in een later stadium Jantine: dank dat jullie me gedurende het gehele proces met vele wedervragen, geduld en aanmoediging hebben begeleid. Alle andere docenten en medestudenten: Aeres was een warm bad waarin ik het ‘wij’ gevoel ben gaan ervaren, ik weet nu wat kenniscreatie is. Een paar medestudenten noem ik in het bijzonder. Nicolle: wat heb je me in korte tijd goed leren kennen, wat was het fijn om, vaak even tussen alle werkzaamheden door, met jou te kunnen sparren. Bastienne: dank voor jouw hulp als mede beoordelaar en voor je kritische feedback tijdens het schrijfproces. Ilse en Douwe: wat hebben we fijne gesprekken gevoerd tijdens onze studietoelichtmomenten, het voelde heel vertrouwd. Mijn opdrachtgever Jan Kees: dank voor de ruimte die je me bood tijdens mijn zoektocht in het leerproces. En last but not least: mijn man Lutsen: wat heb jij een onwrikbaar vertrouwen in mijn kunnen, en wat had ik dat vertrouwen nodig. En mijn kinderen David, Joas, Ezra en Micha: dank dat jullie zo gemoedelijk hebben geaccepteerd dat ik vaak wel fysiek aanwezig maar mentaal totaal afwezig was.

Bijlage 1

Onderzoeksopzet

Cycli actieonderzoek		Interventie	Met elkaar stimuleren van..... (mechanisme)	Resultaten (Z) uit data voor leertraject – data-analyse uit documenten uit interventies (uitkomst)	Resultaten (Z) uit data voor onderzoek – data-analyse uit groepsinterviews (uitkomst) *
Plan & doen 1	Studiedag sept '19 (plan 1)	Posters met werkvormen in lessen maken Samen tweetallen vormen Gezamenlijke voorbereiding van lessen met coöperatieve werkvormen Samen planning maken om lessen met coop. Wv. in tweetallen voor te bereiden	Kenniscongruentie Teamautonomie Onderlinge afhankelijkheid Kenniscongruentie teamautonomie		
	Periode sept. – okt (doen 1)	Gezamenlijke toepassing en evaluatie van lessen met coop. wv	Onderlinge afhankelijkheid Kenniscongruentie		
Observeren (1)				Kenmerken gezamenlijk ervaren eigenaarschap verwoord in narratief als input voor reflectie 1	
	Reflectie (1) – okt. '19 – onderzoeksvraag 2	Groepsinterview	Antwoord op de vraag: Welke acties hebben volgens het leerkrachtenteam bijgedragen aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap?		Samen lessen met coöperatieve werkvormen voorbereiden en toepassen (Onderlinge afhankelijkheid en kenniscongruentie) Keuze van teamlid bij gezamenlijke voorbereiding,

			Betrekking op voorafgaande periode sept. – okt. 2019		toepassing en evaluatie (teamautonomie)
Plan & doen 2	Studiedag nov '19 (herzien plan 2)	Gezamenlijk bepalen inhoud gespreksleidraad Nieuwe werkvormen aanleren Opstellen planning om in tweetallen lessen met coop wv. toe te passen Gezamenlijke voorbereiding van lessen met coop. Wv.	Kenniscongruentie Toenemende hoeveelheid en var. In vaardigheden Teamautonomie Kenniscongruentie Onderlinge afhankelijkheid		
	Periode – nov '19–jan '20 (doen 2)	Gezamenlijke observatie en evaluatie	Onderlinge afhankelijkheid Kenniscongruentie Toenemende variatie in vaardigheden		
Observeren (2)				Kenmerken gezamenlijk ervaren eigenaarschap verwoord in narratief als input voor reflectie 2	
	Reflectie 2 – feb. '20 – onderzoeksvraag 2	Groepsinterview	Antwoord op de vraag: Welke acties hebben volgens het leerkrachtenteam bijgedragen aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap? Betrekking op voorafgaande periode nov. 2019 – jan. 2020		Het maken van een gezamenlijke planning (teamautonomie) Gezamenlijk opstellen van een gespreksleidraad (kenniscongruentie) Gezamenlijke voorbereiding, observatie en evaluatie (onderlinge afhankelijkheid en kenniscongruentie)

Plan & doen 3	Studiedag feb '20 (herzien plan 3)	Uitwisselen van werkvormen Samen nieuwe werkvormen onderzoeken en uitwisselen Planning met lessen maken (uitgesteld vanwege corona)	Kenniscongruentie Toenemende hoeveelheid en variatie in vaardigheden Teamautonomie		
	Doen & observeren (3)				
Meten	Maart '20 – onderzoeksvraag 1	vragenlijst	Antwoord op de vraag: In hoeverre is het leerkrachtenteam van IKC Schatrijk gezamenlijk eigenaarschap rondom coöperatief leren gaan ervaren tijdens het leertraject?		Groepsgemiddelde Gezamenlijk Ervaren Eigenaarschap = 4,31, op basis van 5-punt Likert schaal Minimale score Gezamenlijke Ervaren Eigenaarschap per individu = 3
	Reflectie 3 – apr. '20 – onderzoeksvraag 2	Groepsinterview	Antwoord op de vraag: Welke acties hebben volgens het leerkrachtenteam bijgedragen aan het ervaren van gezamenlijk eigenaarschap? Betrekking op hele periode sept. 2019 – mrt. 2020		Het in herhaalde cycli voorbereiden -observeren en evalueren van lessen met coop. Wv. (onderlinge afhankelijkheid en kenniscongruentie) Coop. Leren herhaaldelijk bespreken en besluiten over maken tijdens vergaderingen en studiedagen (team job identity) Het volgen van een verdiepende cursus (team job identity) Kennis borgen (team job identity) Gezamenlijke keuze voor het concept coop. Leren (teamautonomie)

					Keuze met welk teamlid je lessen met coöperatieve werkvormen voorbereid, observeert en evalueert (teamautonomie)
--	--	--	--	--	--

*Kenmerken van Gezamenlijk Ervaren Eigenaarschap staan tussen haakjes aangegeven

Bijlage 2



Toestemmingsformulier onderzoek Gezamenlijk Ervaren Eigenaarschap

Mij is gevraagd toestemming te verlenen voor deelname aan het onderzoek dat verricht wordt binnen het leerkrachtenteam van IKC Schatrijk. Ik ben over het onderzoek geïnformeerd en ben in de gelegenheid gesteld vragen te stellen en over mijn deelname na te denken. Je geeft de onderzoeker toestemming om audio- en videofragmenten die tijdens de periode september 2019 - april 2020 ten behoeve van het onderzoek zijn gemaakt, te gebruiken. Ik ben bekend met het recht om mijn toestemming tot deelname op elk moment in te trekken zonder opgave van reden.

Deelnemer onderzoek:

Voor- en achternaam:

Geboortedatum:

Ik geef toestemming voor dit onderzoek (handtekening)

Handtekening:

Datum:

.....

.....

☐ Ja, ik wil graag de uitkomsten van het onderzoek ontvangen*

Email adres:

.....

* Aanvinken als dit van toepassing is

Bijlage 3

Coderingsschema Gezamenlijk ervaren eigenaarschap

kenmerken	topics	Code	subcode
teamautonomie	Gedeelde invloed op taken of delen van taken	controle	C_Teamautonomie
	Gedeelde invloed op werktermijn	controle	C_Teamautonomie
	Gedeelde Invloed op planning	controle	C_Teamautonomie
	Gedeelde Vrijheid in keuze (van taken)	controle	C_Teamautonomie
	Vrijheid van keuze van teamleden bij ontwikkelen en toepassen van taken	controle	C_Teamautonomie
Toenemende hoeveelheid en variatie in vaardigheden	toenemende hoeveelheid taken	investering	I_Toenemende hoeve. + var. in vaardigheden
	toenemende verscheidenheid in taken	investering	I_Toenemende hoeve. + var. in vaardigheden
onderlinge afhankelijkheid van taken	Gezamenlijke taken uitvoeren	investering	I_onderlinge afhankelijkheid
	Gezamenlijk inzetten van vaardigheden	Kennis	K_onderlinge afhankelijkheid
	Gezamenlijk tijd en energie investeren taken	investering	I_onderlinge afhankelijkheid
	Gebruik maken van elkaars capaciteiten in uitvoering taken	Kennis	K_onderlinge afhankelijkheid
	Coördineren van feedbacksessies	controle	C_onderlinge afhankelijkheid
	Passen werk aan elkaar aan	investering	I_onderlinge afhankelijkheid
kenniscongruentie	informatie geven over toekomstige activiteiten	Kennis	K_kenniscongruentie
	informatie geven over doel van activiteiten	Kennis	K_kenniscongruentie
	informatie geven over ontwikkeling van activiteiten	Kennis	K_kenniscongruentie
	feedback geven over eerdere acties	Kennis	K_kenniscongruentie
	feedback ontvangen	Kennis	K_kenniscongruentie

team job identity - identificatie met gehele proces rondom ontwikkelen van coöperatief leren	groepsnormen en -strategieën ontwikkelen	kennis	K_Identificatie met proces
	kennis borgen	kennis	K_Identificatie met proces
	afspraken maken rondom proces	kennis	K_Identificatie met proces
	zien verbanden in taken	kennis	K_Identificatie met proces
	ontwikkelen begrip voor elkaars vaardigheden	kennis	K_Identificatie met proces
	ontwikkelen begrip voor elkaars capaciteiten	kennis	K_Identificatie met proces
	ontwikkelen begrip voor elkaars verantwoordelijkheden	kennis	K_Identificatie met proces

Bijlage 4

Vragenlijst Gezamenlijk Ervaren Eigenaarschap

Alle hieronder staande vragen hebben betrekking op het ontwikkeltraject rondom coöperatief leren van de afgelopen periode.

Naam:
Geslacht: man/vrouw*
Leeftijd:
Hoe lang ben je werkzaam in het onderwijs? jaar
Hoe lang ben je werkzaam bij IKC Schatrijk? jaar

Geef aan in hoeverre je het eens of oneens bent met de volgende uitspraken

- 1 = zeer mee oneens
- 2 = mee oneens
- 3 = neutraal
- 4 = mee eens
- 5 = zeer mee eens

Controle

De hiernavolgende vragen gaan over de mate van controle die wij als team hebben over coöperatief leren.

1. Wij hadden allemaal controle over hoe coöperatief leren zich ontwikkelde.
2. In dit team hadden wij allemaal invloed op de ontwikkeling van coöperatief leren.
3. Samen hadden we allemaal veel controle over het tot stand komen van coöperatief leren.
4. We hadden allemaal enige invloed op de ontwikkeling van coöperatief leren.

Kennis

De hiernavolgende vragen gaan over de mate van kennis die wij als team hebben over coöperatief leren.

5. Wij zijn allemaal zeer bekend met de kenmerken van coöperatief leren.
6. Wij weten allemaal erg goed wat coöperatief leren is.
7. Iedereen in het team is deskundig op het gebied van coöperatief leren.
8. Wij kunnen allemaal coöperatief leren heel goed uitleggen.

Investering

De hiernavolgende vragen gaan over de investeringen die we als team gedaan hebben in coöperatief leren

9. Coöperatief leren is tot stand gekomen dankzij de energie die iedereen erin heeft gestoken.
10. Iedereen heeft zich sterk ingespannen om coöperatief leren mogelijk te maken,
11. Coöperatief leren (zoals het nu is) voelt als iets waaraan wij allemaal aanzienlijk hebben bijgedragen.
12. Iedereen heeft er heel veel energie in gestoken om coöperatief leren tot stand te brengen.

Gezamenlijk Ervaren Eigenaarschap

Denk bij de hiernavolgende vragen aan het huis, de auto of een ander item dat je samen met iemand anders in je bezit hebt en denk aan de ervaringen en gevoelens die geassocieerd worden met de uitspraak 'dit is van ons!'

De volgende vragen gaan over het gevoel van eigenaarschap dat jij en je collega's ervaren over coöperatief leren. Geef aan in welke mate je het persoonlijk eens of oneens bent met de volgende stellingen

13. Wij (mijn teamleden en ik) zijn het er gezamenlijk over eens dat coöperatief leren ONZE taak is
14. Wij (mijn teamleden en ik) vinden dat deze taak toebehoort aan ONS samen.
15. Wij (mijn teamleden en ik) ervaren een sterk gevoel van gezamenlijk eigenaarschap over deze taak.
16. Alle leden van mijn team vinden dat wij gezamenlijk eigenaar zijn van deze taak.