

Iedere collega 'FIT'



PGO

Master SEN, augustus 2014

Wieke Heikoop

Studentnummer: 2017769
Studiebegeleider: Tineke van Alphen
Lesplaats: Tilburg

Samenvatting

'Iedere collega FIT' is de titel van dit onderzoeksverslag. Het is uitgevoerd in het kader van de opleiding Master Special Educational Needs en valt binnen het domein 'begeleiden'. Het thema is het onderzoeken welke interventies succesvol zijn als het gaat om het begeleiden van een team tijdens een veranderingsproces waarin professionalisering het doel is en waarbij het einddoel is om het certificaat 'Excellente Leerkracht in Sociale Media' te behalen.

In het kader van passend onderwijs moet iedere school onderwijs op maat aan alle leerlingen bieden. Hierbij kunnen moderne toepassingen een grote rol spelen. In het onderzoek is bekeken welke hedendaagse innovaties van belang zijn in het onderwijs en waarom. Ook is onderzocht hoe teamveranderingsprocessen verlopen en welke theorie op dit team toepasbaar is. De gevolgde scholing, het FIT-traject, is nader bekeken en geanalyseerd.

De teamleden zijn geanalyseerd op startniveau en ontwikkeling en de kleurentest (De Caluwé & Vermaak, 2010) is afgenomen om zo de samenstelling van het team te kunnen bepalen. Gebleken is dat er geen evenwicht is qua kleurdrukken.

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van een controlegroep, bestaande uit een gemêleerde groep van zes teamleden. Van deze collega's zijn de producten nader bekeken, de competentieprofielen geanalyseerd en zij zijn geïnterviewd. Zij zijn geobserveerd, zowel in real life als virtueel, tijdens het werken aan de leerarrangementen.

Er is onderzocht waar de behoeftes lagen tijdens een intensief verander- en scholingstraject als dit. Het onderzoek heeft aangetoond dat men veel behoefte heeft aan duidelijkheid vooraf, zowel inhoudelijk qua opdrachten alsook qua verwachtingen en eisen. Dit zorgt voor een gevoel van veiligheid. Daarnaast heeft men veel behoefte aan directe, praktische ondersteuning van een begeleider waarbij diegene er lijfelijk naast komt zitten en meekijkt en gerichte feedback geeft.

In de zomerperiode zal het geleerde in praktijk moeten worden gebracht. Een advies is om een vervolgtraject te starten waarin het geleerde dieper eigen wordt gemaakt en de kans op een succesvolle implementatie groter wordt. Een vervolgonderzoek wordt dan ook aanbevolen.

Inhoudsopgave

Inhoud

Samenvatting	1
Inhoudsopgave	2
Voorwoord.....	3
Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling	4
Onderzoeksvraag en deelvragen	5
Hoofdstuk 2: Theoretisch kader	6
Centrale begrippen	6
Theoretische uitwerking van de centrale begrippen:	6
Interactieve Media, Mediawijsheid en de inzet ervan in het basisonderwijs	6
21st century skills	7
Teamveranderingsprocessen	8
Het FIT-traject	11
Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie	13
Vormgeving van het onderzoek.....	13
Onderzoeksparadigma en onderzoeksstrategie	13
Respondenten	14
Onderzoeksmethodes en instrumenten	15
Ethische aspecten.....	18
Waarborging van de kwaliteit Betrouwbaarheid en validiteit	18
Hoofdstuk 4: Data analyse en resultaten	20
Deelvraag 1	20
Deelvraag 2	25
Deelvraag 3	26
Hoofdstuk 5: Beantwoording van de onderzoeksvraag en aanbevelingen	28
Beantwoording van de onderzoeksvraag.....	28
Aanbevelingen.....	29
Hoofdstuk 6: Reflectie	30
Persoonlijke reflectie.....	30
Reflectie op het onderzoek	31
Dankwoord.....	33
Literatuurlijst	34

Voorwoord

Iedere collega FIT. Die zin is op drie manieren van toepassing.

1. Iedere collega fit. Fris, gemotiveerd, jong van geest, innovatief en vernieuwend.
2. Iedere collega fit(s) in deze tijd. Klaar voor deze eeuw, 21st century skills en het gebruik ervan in de klas.
3. Iedere collega FIT. Het Fundamenteel Innovatie Traject (FIT) volgen en het afsluiten met een behaald certificaat.

Dit onderzoek gaat over de begeleiding van een veranderingsproces gericht op scholing van leerkrachten op het gebied van onderwijsinnovatie, met name het inzetten van interactieve media en 21st century skills.

Wieke Heikoop

Hoofdstuk 1: Aanleiding en probleemstelling

Het doel van dit onderzoek is het meten van het effect van mijn handelen in het begeleiden van mijn collega's gedurende een teamscholing op het gebied van interactieve media in het onderwijs. Interactieve media hebben de laatste jaren een enorme vlucht genomen in het onderwijs en steeds meer scholen beseffen dat ze er 'iets' mee moeten. De ontwikkelingen gaan snel en de wereld verandert ingrijpend. We leiden onze kinderen op voor banen die nu nog niet bestaan. Deze veranderende samenleving stelt daardoor ook andere eisen aan de kennis en vooral aan de vaardigheden van de toekomstige beroepsbevolking. Een instantie als Kennisnet houdt zich continu bezig met het doen van onderzoek naar dit onderwerp en ook in het buitenland leeft het enorm. Uit hun onderzoek blijkt dat veel scholen wel onderkennen dat het onderwijsaanbod moet veranderen, maar dat ze dit nog onvoldoende toepassen (Stichting Kennisnet, 2013).

Ook de school waar ik werkzaam ben onderkent het belang hiervan en wil hierop anticiperen. Daarnaast kunnen de mogelijkheden die deze media bieden, omdat ze naadloos aansluiten bij de belevingswereld, worden ingezet om kinderen nog beter op maat te begeleiden.

Ik ben groot voorstander van het inzetten van interactieve media en ben een zogenaamde 'early adopter'. Ik heb in 2012 de Innofun Award (Heikoop, 2012) gewonnen en ben tweede geworden tijdens het Nationaal Congres Onderwijs en Sociale Media (Heikoop, 2013). Als gevolg daarvan heb ik meegewerkt aan het boek 'Mediawijsheid op de Basisschool' (Boot, 2013) evenals aan de nieuwste, nog niet verschenen, uitgave van 'Boektweepuntnul' (BoekTweePuntNul, 2013).

Ik werk op een unieke school die (basis)onderwijs verzorgt kinderen die een reizend bestaan leiden. Wij hebben hierdoor alleen mobiele scholen en werken niet vanuit een traditioneel klaslokaal met daarin de standaard voorzieningen. De groepen die we lesgeven wisselen steeds en daardoor hebben we te maken met veel variabelen. In onze groepen zitten kinderen van groep 1 t/m 8 door elkaar. De groepssamenstelling wisselt voortdurend, evenals de lesplaats en het leerlingaantal. Leerlingen die, wanneer ze niet reizen, het speciaal onderwijs bezoeken, komen ook bij ons in de school. Het team bestaat uit 28 leerkrachten die veel autonoom en zelfstandig werken. Hierdoor zijn ze gewend om een eigen koers te varen en zijn ze minder sterk in het uitvoeren van gemaakte, overstijgende, afspraken. Er is dan ook niet altijd een doorgaande lijn te zien qua aanpak tussen de leerkrachten onderling, er wordt veel naar eigen inzicht ingevuld. Pogingen veranderingsprocessen uit te voeren binnen de organisatie zijn vaak in meer of mindere mate stuk gelopen of gestagneerd. Voor dit traject is het heel belangrijk dat alle leerkrachten zich op zijn minst inzetten om de benodigde kennis te verwerven, zodat er later dit schooljaar een vertaalslag kan worden gemaakt naar de inzet van het geleerde in de praktijk.

Voor de continuïteit en de professionalisering van het leerkrachtenteam stelt het management van mijn school de eis dat alle leerkrachten deelnemen aan de 'Training Excellente Leerkracht in Sociale Media' (TELS) en het bijbehorende certificaat behalen (Innofun, 2012). De training die gevolgd wordt is onderdeel van het Fundamenteel Innovatie Traject (FIT-traject) (Innofun, 2012) dat wordt aangeboden vanuit het Samsung Innovatiefonds en wordt begeleid en beoordeeld door medewerkers van het bedrijf Innofun. Er wordt binnen dit traject veel zelfstandigheid verwacht van de deelnemers. Mijn rol zal in dit proces niet alleen die van onderzoeker, maar ook die van begeleider en deelnemer zijn. De toespitsing op onze stichting van het FIT-traject wordt vooraf vormgegeven door een stuurgroep. Doordat dit een organisatiebrede stuurgroep is, kunnen de leerkrachten hierin ook een grote inbreng hebben. Vervolgens kan elke deelnemer zijn eigen leerproces

inrichten; zelf kiezen welke leeractiviteiten worden ondernomen en wanneer en waar dit wordt gedaan. Binnen het team zijn de niveauverschillen als het gaat om vaardigheid met ICT en interactieve media groot, evenals het verschil in inzicht in de mogelijkheden en de opbrengsten van deze toepassingen. Ook moet voor het implementeren van interactieve media in het onderwijs binnen mijn werksituatie nog een breed draagvlak gecreëerd worden. De verandering die bereikt wil worden is dat leerkrachten deze nieuwe media succesvol weten in te zetten in hun onderwijs.

Wat ik verder wil is het team te enthousiasmeren en zo nodig weerstand weg te nemen, kennis en vaardigheden te vergroten en hen te ondersteunen bij het maken van de opdrachten. Ik wil interventies doen waardoor het behalen van het certificaat een haalbaar doel wordt.

Het onderzoeken welke interventies effect hebben is waardevol omdat ik graag wil groeien in mijn rol als teamlid. Ik wil weten wat het effect van mijn handelen is op het leerproces van anderen. Als ik weet welke effecten mijn interventies hebben, dan kan deze kennis, eventueel door anderen binnen onze organisatie, weer ingezet worden bij andere, soortgelijke trajecten. Als ik mijn onderzoek heb uitgevoerd, kunnen anderen dit gebruiken om op soortgelijke wijze een praktijkonderzoek binnen een werksituatie uit te voeren.

De kernthema's zullen zijn:

- Teamscholing en veranderingsprocessen, met in het bijzonder het FIT-traject.
- Bekwaamheid verwerven door alle betrokkenen op het gebied van sociale en interactieve media in het onderwijs, mediawijsheid en 21st century skills.
- Mijn rol als procesbegeleider en de interventies die daaruit voortkomen.

Onderzoeksvraag en deelvragen

De onderzoeksvraag die ik stel is:

'Hoe begeleid ik mijn collega's tijdens het FIT-traject zodat zij in staat zijn zich zodanig te ontwikkelen dat het certificaat 'Excellente Leerkracht in Sociale Media' behaald kan worden?'

De hierbij horende deelvragen zijn:

1. Wat is de startbekwaamheid van mijn collega's ten aanzien van sociale en interactieve media en 21st century skills in de les en welke ontwikkeling moeten zij doormaken om Excellente Leerkracht in Sociale Media te worden?
2. Welke bijdrage levert het FIT-traject aan de professionalisering van leerkrachten om mediawijsheid en 21st century skills onderdeel te maken van de dagelijkse lespraktijk en zo aan te sluiten bij ons onderwijs?
3. Welke interventies kan ik inzetten zodat het volgen van het FIT-traject een succesvol veranderingsproces wordt?

Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

De bestudeerde domeinen zijn het gebruik van interactieve media, mediawijsheid en 21st century skills in de les en teamveranderingsprocessen. Tevens heb ik de fundamenteën van het gevolgde FIT-traject nader bekeken. Hiervoor is gekozen omdat in het onderzoek vooral bekeken wordt op welke manier interactieve media en 21st century skills een plaats kunnen krijgen binnen ons onderwijs en wat er nodig is om verandering tot stand te brengen. Elk begrip wordt aan de hand van de triade, dus persoonlijk, theoretisch en praktisch, uitgewerkt.

Centrale begrippen

Centrale begrippen tijdens het theoretische gedeelte van dit onderzoek zijn:

- Interactieve media en mediawijsheid en de inzet ervan in het basisonderwijs
- 21st century skills
- Teamveranderingsprocessen
- Het FIT-traject

Deze centrale begrippen verhouden zich zodanig tot elkaar dat ze samen toewerken naar een antwoord op de onderzoeksvraag en deelvragen.

Theoretische uitwerking van de centrale begrippen:

Interactieve Media, Mediawijsheid en de inzet ervan in het basisonderwijs

Om de theorie omtrent dit onderwerp goed te kunnen plaatsen is het belangrijk om dit begrip goed te definiëren. Hierbij wordt de definitie aangehouden zoals die staat beschreven in Van Den Beemt (2014). Van den Beemt zegt: *'Interactieve media zijn alle internettoepassingen en digitale games. Sociale media zijn in korte tijd een belangrijk onderdeel van deze interactieve media geworden'* (p. 9).

Voor jongeren zijn deze media een belangrijk onderdeel van hun belevingswereld die ook mee de klas in wordt genomen. Alle opgedane kennis en ervaringen komen mee naar school. Een belangrijke taak, zo niet de belangrijkste taak van een leerkracht, is het motiveren van leerlingen en het bereiken van goede leerresultaten. Interactieve media kunnen hier een belangrijke bijdrage aan leveren; immers, je sluit als leerkracht aan bij wat de leerlingen bezig houdt. Er zijn wel kanttekeningen te plaatsen. Zo zegt Van Den Beemt (2014, p. 13) verder:

De belangrijke rol voor interactieve media in het dagelijks leven van jongeren betekent niet vanzelfsprekend dat je deze media zomaar in het onderwijs kan gebruiken. (...) In plaats daarvan wil je eerst weten hoe de belevingswereld van jongeren in elkaar zit, en hoe interactieve media daar een rol in spelen.

In het onderzoek ga ik als procesbegeleider aan de slag om de leerkrachten, gestuurd door het FIT-traject, te begeleiden. Een doel van het traject is het nagaan welke interactieve media het best kunnen worden ingezet voor welk doel. Het doel is niet het les geven met deze toepassingen op zich, maar doordacht vanuit een didactisch model het lesgeven anders inrichten en de lessen anders vorm geven. Hierin zal ik een coachende rol hebben. Door het bestuderen van theorie kan ik bepalen welke rol interactieve media en 21st century skills binnen ons onderwijs kunnen krijgen en daarmee geeft het deels een antwoord op deelvraag

2.

21st century skills

Het huidige onderwijssysteem dateert uit de tijd van de industriële samenleving en is gebaseerd op kennisoverdracht (Robinson, 2010). In een kennissamenleving ligt de nadruk in het onderwijs op het ontwikkelen van de 21st century skills. Een kennissamenleving is gebaseerd op een leven lang leren. School is niet langer de exclusieve omgeving waar geleerd wordt, leerlingen hebben ook 24 uur per dag, 7 dagen per week de beschikking over andere bronnen waaruit ze kunnen putten, zoals websites of sociale netwerken. De rol van de leerkracht verschuift langzaam van kennisoverdrager naar een meer coachende rol (Van Den Oetelaar & Lamers, 2012).

Daarbij kunnen veel scholen de snelle wereldwijde wijzigingen in mediagebruik niet bijhouden. Dat blijkt uit de voortijdige schoolverlaters, gebrek aan leergierigheid en leerachterstand (Marzano & Heflebower, 2013).

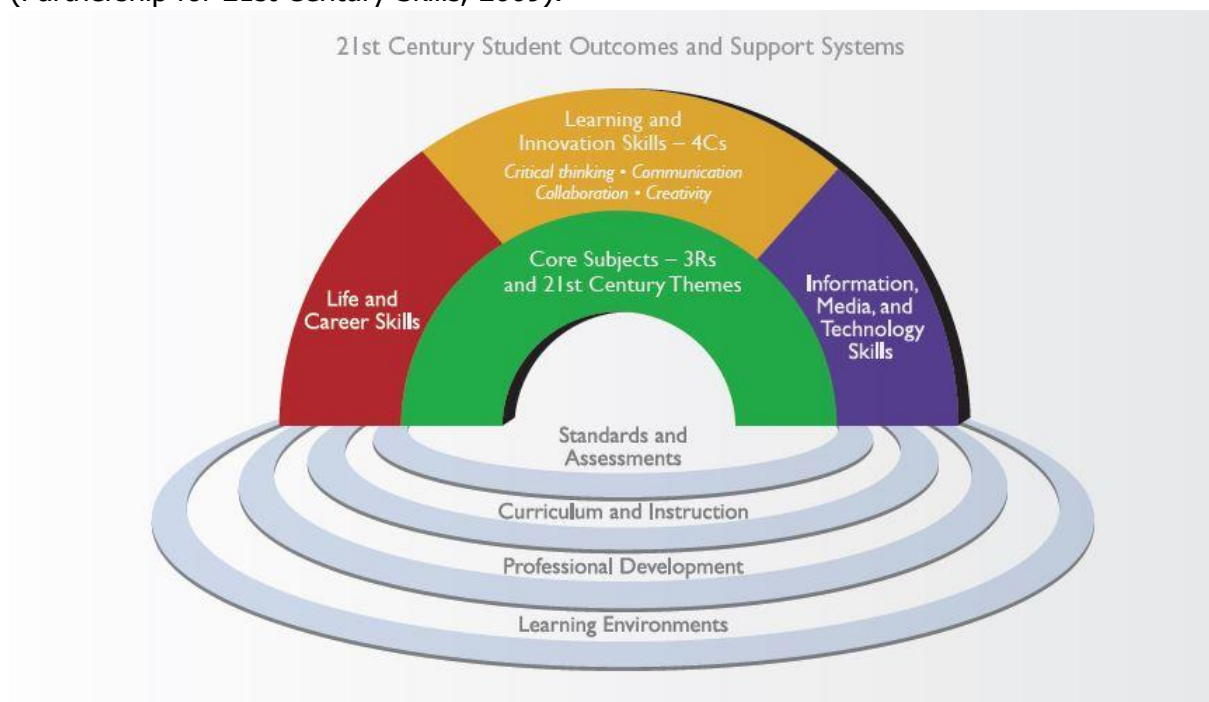
Doordat de maatschappij verandert, moeten leerlingen naast kennis, ook andere vaardigheden verwerven om zich goed voorbereid in de huidige samenleving staande te kunnen houden. Hier zijn meerdere theoretische modellen over te vinden, maar ik heb me gebaseerd op het Nederlandse model dat Stichting Kennisnet heeft ontwikkeld. Zoals te zien is in Figuur 1 zijn naast taal en rekenen en de kernvakken, de competenties samenwerken, creativiteit, ICT-geletterdheid, communiceren, probleemoplossend vermogen, kritisch denken en sociale en culturele vaardigheden van belang. Ook een betrokken, ondernemende en nieuwsgierige houding komen van pas in de 21ste eeuw (Stichting Kennisnet, 2011).



Figuur 1 Onderwijs in de 21^e eeuw (Stichting Kennisnet, 2011.)

In Nederland zijn de 21^{ste} eeuwse vaardigheden nog geen onderdeel van het curriculum, in tegenstelling tot bijvoorbeeld de Verenigde Staten. Daar is Partnership for 21st century skills (P21) in 2001 speciaal opgericht met als doel het bereiken dat de 21^{ste} eeuwse vaardigheden worden geïntegreerd in het basis- en voortgezet onderwijs. Zij hebben hiertoe een model ontwikkeld (zie figuur 2) dat bestaat uit een vermenging van specifieke vaardigheden, inhoudelijke kennis, expertise en geletterdheid met innovatieve systemen om studenten te

helpen de multidimensionale vaardigheden te beheersen die van ze gevraagd worden (Partnership for 21st Century Skills, 2009).



Figuur 2: 21st Century Student Outcomes and Support Systems (Partnership for 21st Century Skills, 2009)

Doordat de rol van de leerkracht steeds meer verschuift van kennisoverdrager naar een coachende rol, zal hierdoor ook steeds meer ruimte ontstaan om aan te sluiten bij iedere individuele leerling. In het kader van passend onderwijs, waar bij iedere leerling wordt aangesloten bij zijn of haar onderwijsbehoeften, is dit een ontwikkeling die daartoe de ruimte en de mogelijkheden creëert (Stichting Kennisnet, 2013). Deze verandering vereist op meerdere gebieden een grote omslag in denken; hierbij valt te denken aan de missie van de school, de organisatie van het klassenmanagement en de lesvoorbereidingen als wel instructies van een leerkracht aan de leerlingen. De lesgevende taak van een leerkracht wordt anders ingericht en dat vergt aanpassingsvermogen van alle betrokkenen binnen alle lagen van de organisatie. Het is daarbij onvermijdelijk dat er een proces met betrekking tot het veranderen van de ziens- en denkwijze binnen de gevestigde teams in werking wordt gesteld.

Ook deze theorie helpt mij bij het beantwoorden van deelvraag 2.

Teamveranderingsprocessen

Er zijn meerdere theorieën met betrekking tot veranderingsprocessen waarvan er twee het meest toepasbaar zijn: de Lerende Organisatie van Peter Senge (Senge, Cambron-McCabe, Lucas, Smith, Dutton, & Kleiner, 2001) en het Kleurdrukdenken van De Caluwé en Vermaak (2010).

Senge onderscheidt 5 disciplines van leren in organisaties; Persoonlijk meesterschap, Mentale modellen, Teamleren, Gezamenlijke visie en Systeemdenken, waarvan laatstgenoemde als de belangrijkste wordt gezien. Systeemdenkers zien de wereld om hen heen als een geheel. Kennis is geen object, het staat niet los van andere vormen van kennis of van de persoon die lesgeeft. Kennis en leren zijn levende systemen met onderlinge verbanden en netwerken (Senge, et al., 2001).

Ook stellen Senge, et al., (2001, p.234) dat 'een verandering alleen levensvatbaar is als zij gepaard gaat met leren. Mensen blijven alleen geïnteresseerd als ze er zélf voor kiezen om zich ervoor in te zetten.'

Het begrip 'veranderen' is niet eenduidig. Er kunnen meerdere soorten verschillen zijn in de achterliggende veronderstellingen en zienswijzen. Het kan worden gebruikt om een gewenste uitkomst te omschrijven, maar ook om het proces aan te duiden. 'Het gebouw is erg veranderd' versus 'We zijn het gebouw aan het veranderen.' Hiertoe is het belangrijk dat het denken over het concept veranderen helder is. Dit houdt in dat de definitie van het woord veranderen voor alle betrokkenen aan het verandertraject eenduidig moet zijn. De Caluwé en Vermaak onderscheiden 5 betekenissen van het woord veranderen. Aan die betekenissen zijn 5 kleuren gegeven en elke kleur gaat gepaard met een achterliggend mensbeeld. Dit wordt kleurdrukdenken genoemd. Iedere kleur; geel, blauw, rood, groen en wit heeft zijn eigen veronderstellingen wanneer het gaat over veranderen. In figuur 3 laten de auteurs zien hoe het gedrag van de diverse kleurdrukdenkers zich manifesteert. Deze indeling kan van nut zijn in mijn onderzoek omdat ik dan op het gedrag kan anticiperen door de interventies te plegen die passen bij de kleur. Daarom is het van belang om in kaart te brengen hoe de verdeling qua kleuren is binnen de organisatie. Mijn rol zal zijn het in kaart brengen van de samenstelling van de diverse kleurdrukken en daar met het veranderproces zo goed mogelijk bij aansluiten. Iedere kleur heeft zijn idealen en zijn valkuilen en uiteraard heeft de veranderaar zelf ook een voorkeurskleurdruk. Het is dan ook een hele opgave om als veranderaar alle aanpakken te kunnen uitvoeren maar het is hoe dan ook van belang dat een veranderaar alle aanpakken kent, zowel wat betreft het paradigma, de methode en het bijbehorende interventiegedrag (De Caluwé & Vermaak, 2010, p. 70-71).

	Geeldruk 	Bleuwdruk 	Rooddruk 	Groendruk 	Witdruk 
Er verandert iets als je...	belangen bij elkaar brengt	eerst denkt en dan (planmatig) doet	mensen op de juiste manier prikkelt	mensen in leersituaties brengt	ruimte maakt voor spontane evolutie
in een...	machtsspel	rationeel proces	ruilexercitie	ontwikkelproces	dynamiserend proces
naar...	een haalbare oplossing, win-winsituatie	de beste oplossing, een maakbare wereld	een motiverende oplossing, de beste 'fit'	een oplossing die mensen samen vinden	een oplossing die energie losmaakt
interventies zoals...	coalitievorming, topstructurering	projectmatig werken, strategische analyse	beoordelen en belonen, sociale bijeenkomsten	gaming en coaching, open systems planning	open space meetings, zelfsturende teams
door een...	procesregisseur die zijn macht gebruikt	inhoudelijk expert, een projectleider	HRM-expert, een coachend manager	procesbegeleider die mensen steunt	patroonduider die zichzelf op het spel zet

gericht op...	posities en context	kennis en resultaten	procedures, inspiratie en sfeer	setting en communicatie	complexiteit en betekenissen
Het resultaat is...	onbekend en verschuivend	omschreven en gegarandeerd	bedacht, niet gegarandeerd	geschetst, niet gegarandeerd	onvoorspelbaar
De borging schuilt in...	beleidsdocumenten en machtsbalans, loyaliteit	meten = weten, bijsturen	HRM-systemen, goede verhoudingen, communicatie	lerende organisatie	zelforganisatie, kwaliteit van dialoog
De valkuil schuilt in...	luchtflitsen, losse, losse situaties	negeren van externe en irrationele aspecten	verstikkende systemen, zachte heilmeesters	niemand uitsluiten, gebrek aan actie	oppervlakkig begrip, laissez faire
Typische actoren zijn...	naast de procesregisseur: - mensen met de meeste formele of informele macht - vertegenwoordigers van belangen - achterbannen, 'omstanders' en omgeving	naast de projectleider/expert: - opdrachtgevers - projectmedewerkers - doelgroepen - (boze) buitenwereld	naast de HRM-expert/manager: - smaakmakers - personeelsmedewerkers - teambuilders - rolmodellen - betrokkenen	naast de procesbegeleider: - trekkers - didactici/coaches - meesters/docenten - deelnemers/ - experimenteers - resources/ - beschermheren	naast de patroonduider: - intrapreneurs/ - entrepreneurs - allen die initiatief namen - sponsors en vernieuwers - netwerken

Figuur 3: De vijf kleuren in één oogopslag (De Caluwé & Vermaak, 2010)

Ik heb de theorieën van De Caluwé en Senge met elkaar vergeleken en vind Senge vrij eenzijdig in zijn zienswijze. Hij gaat uit van wat De Caluwé (2010, p. 80) groendrukdenken noemt, namelijk: *'Mensen motiveren om te willen leren met elkaar en van elkaar teneinde permanent lerende groepen te krijgen die openstaan naar buiten en naar anderen.'* Maar, voor een goede verhouding zijn alle andere kleuren binnen een organisatie óók nodig. *'Als je alle kleuren hebt, haal je ook alle tegenstellingen, conflicten en paradoxen tussen de kleuren binnen'* (De Caluwé, 2010 p. 380).

Omdat ik Senge hierin te eenzijdig vind ga ik voor de rest van mijn onderzoek uit van de theorie van het kleurdrukdenken van De Caluwé en Vermaak. Daarbij kunnen de collega's zichzelf aan de hand van een online vragenlijst 'indelen' in een groep. Zo krijg ik een zo objectief mogelijk beeld van de samenstelling en verhouding van kleuren binnen ons team. Daarnaast geven De Caluwé en Vermaak een aantal praktische handreikingen om het veranderingsproces per kleurdruk aan te laten sluiten. Deze uitkomsten kunnen vervolgens breder binnen de organisatie worden gebruikt om ook bij andere veranderingsprocessen ingezet te worden.

Hoewel ik de kleurdruk theorie interessant vind, zal ik er kritisch naar kijken daar er nogal wat tegenspraak is over de wetenschappelijke onderbouwing van de beschreven leerstijlen. De redenering is dat als we ons onderwijs aanpassen aan de leerstijl van mensen, ze dan wellicht beter leren. Dit wordt wel gezien als een hardnekkige mythe. Er is nauwelijks wetenschappelijke evidentie voor de verschillende indelingen, geen bewijs voor meerwaarde in de klas (De Bruyckere & Hulshof, 2013). Dit in ogenschouw nemend zorgt ervoor dat ik met een kritische blik naar de kleurdrukdenken theorie zal kijken.

Niettemin is het van groot belang dat er kritisch gereflecteerd wordt op het eigen handelen door alle betrokkenen, dus zowel door teamleden als mijzelf. Voor mij als procesbegeleider ligt hier een belangrijke taak om iedereen in zijn of haar kracht te zetten. Verder ligt hier

voor mij een rol om te bestuderen hoe de leerprocessen verlopen en op welke manier successen worden behaald.

Het FIT-traject

Het Fundamenteel Innovatie Traject (FIT) is bedoeld voor scholen om ICT en sociale media een structurele plaats in het onderwijs te geven. Tijdens dit traject staan een aantal doelstellingen centraal, namelijk: een duidelijke visie en helder beleid formuleren, dit vertalen in concrete actiepunten, draagvlak creëren bij leerkrachten en kennis en vaardigheden bij de leerkrachten ontwikkelen.

Voor het traject van start gaat is er een intake waarbij de uitgangspositie van de school bepaald wordt. Daarna is er een innovatiesessie die door een multidisciplinaire kerndoelgroep wordt gevolgd. In deze stuurgroep hebben personen zitting die werkzaam zijn in alle lagen van de organisatie. Hier ga ik verder op in bij 'Respondenten'. Deze innovatiesessie zorgt voor een concreet plan van aanpak dat door de stuurgroep mee wordt genomen naar de rest van het team. Binnen een virtual learning community (VLC) wordt samengewerkt en is het proces te volgen door zowel alle collega's, het management en de begeleiders vanuit het bedrijf Innofun (Innofun, 2012).

Vervolgens volgen alle individuele leerkrachten de Training Excellente Leerkracht in Sociale Media (TELS), met als start een individuele intake om hun persoonlijke uitgangspunt te bepalen. Aan de hand van praktijkgerichte opdrachten wordt het leerproces vormgegeven en zijn de leerkrachten betrokken bij het uitwerken van het beleid.

Tijdens TELS leert de leerkracht lessen ontwerpen met de 6-stappen didactiek (zie figuur 4 en 5).



Figuur 4: De 6-stappen didactiek (Baeten, 2012)

Hierdoor wordt het inzetten van een sociale media tool een middel om les mee te geven, en geen doel op zich. In figuur 5 worden diverse toepassingen voor zogenaamd blended learning als voorbeeld genoemd (Maas, Ottenheim, & Kooistra, 2014). (Zie ook: <http://i60.tinypic.com/16rn9g.jpg> voor een te vergroten versie.) Blended learning is te definiëren als een 'mix' van leren met en zonder technologie, waarbij een nadere afbakening

en invulling niet wordt gegeven. Daarnaast worden de volgende definities gehanteerd: De geïntegreerde combinatie van traditioneel onderwijs en 'online' onderwijs, de combinatie van gereedschappen en media in een e-Learning omgeving en de combinatie van didactische strategieën, ongeacht het gebruik van technologie (Oliver & Trigwell, 2005).



Figuur 5: De 6-stappen didactiek voor blended leren (Maas, Ottenheym & Kooistra, 2014)

Afsluitend is er een evaluatiemoment waarin wordt bekeken hoe de opbrengsten en actiepunten kunnen worden geïmplementeerd en geborgd. Wanneer TELS succesvol is afgerond, ontvangt de deelnemer een certificaat Excellente Leerkracht in Sociale Media (Innofun, 2012). De doelstelling van het management van mijn school is dat iedere leerkracht deze training afsluit met een certificaat.

Het FIT-traject is opgezet vanuit Virtual Action Learning (VAL). Rubens, (2013, p. 113) zegt hierover:

Virtual Action Learning is een opleidingsconcept waarbij lerenden met elkaar in een elektronische leeromgeving werken aan een product, met behulp van een leerarrangement dat een opleider/docent heeft ontworpen. Centraal staat hierbij de onderlinge dialoog, door middel van een speciale feedback- en reflectiecyclus.

VAL bestaat uit de volgende 11 stappen:

1. Competentie kiezen;
2. Leerarrangement kiezen;

3. Informatie selecteren;
4. Leerproduct maken;
5. Virtuele interactie over de leerproducten;
6. Meedoen aan fysieke bijeenkomsten op school;
7. Verbeteren + nomineren van beste product;
8. Bespreken van beste product;
9. Publicatie van beste product op een publieke website;
10. Assessmentdag;
11. Beoordelings- en reflectiegesprek.

Vooraf de feedbackcyclus (stap 7 t/m 11) is van groot belang. Door de feedback wordt het grootste leersucces bereikt; hoe meer mensen feedback geven en hoe beter die feedback is, hoe beter het leerresultaat.

De deelnemers werken samen en communiceren met elkaar in een Virtual Learning Community (VLC). Hierdoor kan er tijds- en plaatsonafhankelijk worden samengewerkt. De opleiding kan nog bepalen wat, maar steeds minder hoe en wanneer studenten leren. Binnen de VLC ontstaat een transparant leerproces; elk product, feedback en validatie blijft zichtbaar. Tevens is de beoordeling van de training voor een groot deel gebaseerd op de informatie die de beoordelaar kan halen uit de VLC. Zo wordt er onder andere gekeken naar de gegeven feedback op de producten van medestudenten (Baeten, 2009).

Om het FIT-traject succesvol te kunnen afsluiten met het TELS certificaat moeten de deelnemers een aantal producten, voortkomend uit leerarrangementen, met voldoende resultaat afronden. De doelen van de leerarrangementen zijn gebaseerd op de 7 competenties samengesteld door Stichting Beroepskwaliteit Leraren en ander onderwijspersoneel (SBL). Verder is de leerinhoud samengesteld op basis van de input die de organisatie die het verandertraject volgt zelf heeft geleverd (Maas, Ottenheim, & Kesselring, 2014). Een student is zelf verantwoordelijk voor het verzamelen van bewijsmateriaal om de competentieontwikkeling aan te tonen. Een student kan gebruik maken van de leerarrangementen die in de VLC zijn gezet door de trainer, maar hij/zij kan ook zelf leeractiviteiten ondernemen (Baeten, 2009).

Door me te verdiepen in de theorie van dit traject kom ik tot een antwoord op deelvragen 1 en 2. (Zie p. 9.)

Hoofdstuk 3: Onderzoeksmethodologie

De onderzoeksstrategie komt voort uit de literatuur en is een verlengde van de onderzoeksvraag. Het uitgangspunt is een specifiek onderzoeksparadigma dat geldt als basis voor de onderzoeksmethoden. Het resultaat moet antwoord geven op de onderzoeksvraag en deelvragen. In dit hoofdstuk wordt verder ingegaan op het belang van ethiek, validiteit en betrouwbaarheid en welke betrokkenen er bij dit onderzoek zijn.

Vormgeving van het onderzoek

Onderzoeksparadigma en onderzoeksstrategie

Het onderzoek wordt vanuit het kritisch-emancipatorische onderzoeksparadigma uitgevoerd (De Lange, Schuman, & Montesano Montessori, 2011). Dit houdt in dat de onderzoeker de praktijk wil veranderen en zich ervan bewust is dat dit vanuit de huidige status quo niet zal

lukken. Hierdoor dient de onderzoeker de betrokkenen een stem, ruimte voor inspraak te geven (De Lange, et al., 2011). Door het bieden van die ruimte zullen er veel data en informatie verzameld kunnen worden die dan volgens het cyclisch proces 'plan -> act -> observe -> reflect' (Carr & Kemmis, 1986) tot nieuwe handelingsacties zullen leiden. Doordat betrokkenen een stem krijgen zullen zij zich gehoord voelen en zullen de resultaten van het onderzoek als relevant worden ervaren. Voor dit paradigma is gekozen omdat het uitgaat van de wens om iets aan de bestaande situatie te veranderen. De huidige situatie is dat ICT wel wordt ingezet tijdens het werken met kinderen, maar dat dit nog op zeer beperkte schaal gebeurt. Binnen dit paradigma speelt kritische reflectie een grote rol. Het FIT-traject sluit hier naadloos bij aan, hier is feedback geven en ontvangen en daar vervolgens naar handelen een van de speerpunten. Het stuk emancipatie ligt besloten in de opzet van VAL en het FIT-traject. De leerdoelen worden door de betrokkenen zelf bepaald en vastgesteld. Het gedrag van de leerkrachten wordt bekeken.

Zoals in ieder onderzoek is kritisch reflecteren op het eigen handelen door de onderzoeker zeer belangrijk. Critical friends en de studiebegeleider hebben hierin een grote rol gehad door steeds weer mee te denken en mij scherp te houden in mijn formulering.

De onderzoeksstrategie is die van actieonderzoek (De Lange, et al., 2011). Het is gebaseerd op een onderzoeksrelatie waarbij alle betrokkenen deelnemers zijn in een veranderingsproces, het FIT-traject. Het richt zich op een schoolbreed draagvlak. Het actieonderzoek is geschikt voor professionals die de eigen beroepspraktijk willen onderzoeken met het doel deze te verbeteren of te vernieuwen (Schuman, 2009) Daarnaast onderzoekt het een probleem dat specifiek gericht is op vernieuwing en verbetering. Ik wil dit onderzoek uitvoeren omdat het bijdraagt aan de professionalisering van het team en daardoor de kwaliteit van het aangeboden onderwijs verbeterd wordt. Wanneer een actieonderzoek wordt uitgevoerd moet er altijd een bereidheid zijn om bestaande ideeën, kennis en opvattingen bij te stellen en zelfs op te geven wanneer blijkt dat oude concepten nieuwe ontwikkelingen tegenwerken (Senge, et al., 2001).

Respondenten

Bij dit onderzoek zijn in totaal drieëndertig personen betrokken.

Zevenentwintig hiervan zijn leerkracht, twee hiervan zijn ICT-er, twee hiervan zijn lid van het managementteam, één hiervan is intern begeleider en één hiervan is onderwijsassistent.

Het FIT-traject is opgedeeld in twee gedeelten; er is een eerste fase waarin de stuurgroep de koers uitzet en er is een tweede fase waarin vooral de opdrachten worden uitgevoerd. Niet alle personen nemen deel aan beide delen van het traject.

Deelnemers	Eerste fase (stuurgroep)	Tweede fase	Onderzoeksgroep
Leerkrachten	6	27	4
ICT-ers	2	1	-
Managementteam	2	1	1
Intern Begeleider	-	1	1
Onderwijsassistent	-	1	-

Data verzamelen van de hele betrokken groep werd te uitgebreid. Daarom is ervoor gekozen een groep te selecteren die model staat voor de grotere groep, een zogenaamde steekproef

(Kallenberg, Koster, Onstenk, & Scheepsmma, 2007). Er is gekozen voor een onderzoeksgroep van zes personen.

Om diversiteit te waarborgen binnen de onderzoeksgroep is ervoor gekozen om te selecteren op de volgende criteria:

- Leeftijd: De teamleden hebben diverse leeftijden, uiteenlopend van zesentwintig tot en met drieënzestig jaar.
- Niveau: De deelnemers verschillen in ervaring en vaardigheid ten aanzien van het gebruik van ICT.
- Werkzaamheden: De taakinhoud van de deelnemers is verschillend, zie tabel.

De personen zijn op basis van beschikbaarheid voor interviews in de periode die ik ervoor had gereserveerd gekozen. Wel hebben alle betrokkenen de nulmeting en de eindmeting en de kleurdruktest, deze op basis van vrijwilligheid, ingevuld.

Het hele team is op de hoogte van het onderzoek. De onderzoeksgroep wordt geobserveerd tijdens het werken aan de opdrachten. Daarnaast wordt deze groep extra gevolgd tijdens het werken binnen de VLC. Ook zal van deze groep een narratief interview worden afgenomen.

Onderzoeksmethodes en instrumenten

Om antwoord te krijgen op mijn onderzoeksvraag heb ik deze verdeeld in 3 deelvragen waarop ik antwoorden wil vinden. Daarmee kan ik een antwoord formuleren op de hoofdvraag.

Onderzoeksvraag:

'Hoe begeleid ik mijn collega's tijdens het FIT-traject zodat zij in staat zijn zich zodanig te ontwikkelen dat het certificaat 'Excellente Leerkracht in Sociale Media' behaald kan worden?'

Deelvraag 1:

Wat is de startbekwaamheid van mijn collega's ten aanzien van sociale en interactieve media en 21st century skills in de les en welke ontwikkeling moeten zij doormaken om Excellente Leerkracht in Sociale Media te worden?

Betrokkenen:

- Onderzoeker
- Onderzoeksgroep

Onderzoeksmethode:

- Vragenlijst mytool-telsfit, ontwikkeld door Innofun
- Observaties
- Literatuurstudie

Verantwoording:

Vragenlijst mytool-telsfit, de zogenaamde competentieprofiellijst, zie bijlage 1).

Deze lijst, bestaande uit acht domeinen, is opgesteld aan de hand van het competentieprofiel dat hoort bij het FIT-traject en ICT-scan. Deze is weer gekoppeld aan de zeven competenties die in het kader van de wet BIO door de Stichting Beroepskwaliteit Leraren en onderwijspersoneel zijn opgesteld.

Deze vragenlijst wordt als meetinstrument aan het begin, als nulmeting, en aan het eind van het onderzoek gebruikt zodat aan het eind van het FIT-traject de groei en ontwikkeling van de collega's kan worden gemeten. Deze startmetingen worden met elkaar gedeeld op de VLC zodat er direct een overzicht is en er meteen al een beeld ontstaat hoe ons team er gemiddeld voor staat. Aan de hand van de antwoorden op de vragen voor de

competentieprofiellijst wordt een procentuele score gegenereerd. Hierdoor krijgt de deelnemer tekstueel en visueel een overzicht van de huidige stand van zaken en welke onderdelen nog aandacht behoeven. Ook worden de resultaten direct vergeleken met de gemiddelden van alle deelnemers. De uitslag maakt dus niet alleen de eigen resultaten duidelijk, maar ook hoe deze zich verhouden tot de rest van de deelnemers die aan het FIT-traject hebben deelgenomen.

Zie bijlage 1 voor een competentieprofiellijst.

Aan het einde van het traject wordt deze competentieprofiellijst nogmaals ingevuld. Hiermee kan iedereen dan zijn groei in kaart brengen en het is tevens een bewijsstuk om competentieverwerving aan te tonen.

De betrokken onderzoeksgroep wordt geobserveerd terwijl zij bezig is met het uitvoeren van de opdrachten van het FIT-traject. Hierbij ga ik proberen de verschijnselen zo direct mogelijk waar te nemen door mij te richten op wat mensen doen, te luisteren naar wat zij zeggen en vragen te stellen om helder te krijgen wat niet duidelijk is (De Lange, et al., 2011). In de VLC wordt door alle teamleden samengewerkt. Ik zal observeren hoeveel activiteit er is en wat de kwaliteit van de bijdragen is.

Binnen de VLC wordt ieders activiteit bijgehouden, dus daar zal ik een deel van mijn onderzoeksdata vandaan halen. Hiermee krijg ik in kaart hoeveel tijd een ieder besteedt aan het werken binnen de VLC en ook hoeveel dat opbrengt. (Zie bijlage 4). Te volgen valt wat iedereen in zijn portfolio zet en welke feedback gegeven wordt. Dit alles is geheel openbaar voor alle collega's onderling; de VLC is alleen te benaderen met een inlognaam en wachtwoord. Het is dus wel afgeschermd voor buitenstaanders.

Bij het doen van observaties zal ik me bewust zijn van de valkuilen die bij het gebruik van deze methode horen en proberen die te vermijden. Hiertoe behoren het verwarren van registreren en interpreteren, weten of de setting waarin de observaties zijn gedaan voor de geobserveerde een natuurlijke is, en bewust zijn van de eigen opvattingen en betrokkenheid van onderzoeker bij het onderwerp (De Lange, et al., 2011).

Om mezelf te blijven bekwamen en ontwikkelen op het gebied van interactieve media en 21st century skills zodat ik de leerkrachten kan begeleiden en coachen naar de meest recente inzichten en ontwikkelingen op dit vlak zal ik ook naar dit onderwerp een literatuurstudie doen.

Deelvraag 2:

Welke bijdrage levert het FIT-traject aan de professionalisering van leerkrachten om mediawijsheid en 21st century skills onderdeel te maken van de dagelijkse lespraktijk en zo aan te sluiten bij ons onderwijs?

Betrokkenen:

- Onderzoeker
- Onderzoeksgroep
- Trainers Innofun

Onderzoeksmethode:

- Narratief interview
- Observaties
- Literatuurstudie

Verantwoording:

Het narratief interview zal voor de dataverzameling ingezet worden. Dit is een belangrijk middel waar men zichzelf kan laten horen (De Lange, et al., 2011). Deze interviews worden

één-op-één afgenomen bij de leden van de controlegroep en opgenomen. Daarbij wordt een actieve rol van de respondent verwacht. Tijdens het narratief interview staat het eigen verhaal centraal. Interessant is het om helder te krijgen waar men staat in de ontwikkeling en hoe men het FIT-traject heeft ervaren. Nadien werkt de onderzoeker het gesprek uit en koppelt dit terug naar de betreffende geïnterviewde ter goedkeuring. Eventuele aanpassingen of misinterpretaties worden toegevoegd aan de verslaglegging. De verzamelde data worden structureel, dialogisch en visueel narratief geanalyseerd (De Lange, et al., 2011) en in een logboek gedocumenteerd. Wel is het van belang dat de verkregen informatie goed geschikt wordt; niet alles is relevant. Zie bijlage 3.

Observaties als onderzoeksmethode is al uitgewerkt bij deelvraag 1.

Deelvraag 3:

Welke interventies kan ik inzetten zodat het volgen van het FIT-traject een succesvol veranderingsproces wordt?

Betrokkenen:

- Onderzoeker
- Leerkrachten
- Management

Onderzoeksmethode:

- Kleurentest Caluwé
- Documentonderzoek
- Narratief interview
- Literatuurstudie

Verantwoording:

Vanuit de theorie van het kleurdrukdenken (De Caluwé & Vermaak, 2010) is het essentieel om in beeld te hebben hoe de diverse kleuren zijn verdeeld binnen het team. Op basis van vrijwilligheid wordt online een kleurentest afgenomen. (Zie bijlage 2). Twynstra Gudde heeft hiervoor op basis van de theorie van De Caluwé en Vermaak een online tool gemaakt (Twynstra Gudde, z.d.).

Met de kennis opgedaan naar aanleiding van deze test kan hiermee gericht het veranderingsproces in gang gezet worden. Tevens is het mogelijk om naar aanleiding van deze uitkomsten te analyseren hoe het team is samengesteld qua kleuren en waardoor veranderingsprocessen soms stagneren. Op basis hiervan kunnen weer aanbevelingen gedaan worden richting het management.

Literatuurstudie als onderzoeksmethode is al uitgewerkt bij deelvraag 1 en 2.

Het narratief interview als onderzoeksmethode is al uitgewerkt bij deelvraag 2.

Tijdens het FIT-traject moet ieder teamlid doorlopend schriftelijk reflecteren op het eigen leerproces en de doorgemaakte ontwikkeling. Daarnaast moet aan het einde een zelfbeoordeling geschreven worden waarin aangegeven wordt wat de leerrendementen zijn geweest en waardoor het leren tot stand is gekomen. Dit is voor het onderzoek zeer relevant. Tevens moeten alle betrokkenen schriftelijke feedback geven op elkaars producten en proces. Door dit goed te volgen en te analyseren is ook te concluderen wie zich betrokken voelt bij het traject en wie zich veilig voelt om feedback te geven en te ontvangen.

Doorlopend zal ik relevante literatuur bestuderen. Dit levert een groot aandeel in mijn kennisverwerving. Voordat ik aan het onderzoek begon heb ik uiteraard ook al zeer veel aan literatuurstudie gedaan. Dit onderwerp omvat namelijk een groot deel van mijn werkzaamheden. Ook gaandeweg de praktische fase van mijn onderzoek zal literatuurstudie een belangrijk onderdeel zijn. Ik ben bijvoorbeeld erg benieuwd naar de uitslag van de

kleurdrukdenken-test zodat ik gericht kan gaan zoeken naar de vervolgstappen die volgens de literatuur bij de individuele situatie passen.

Ethische aspecten

Machtsverhoudingen en groepsdynamiek zijn een belangrijke factor binnen praktijkgericht onderzoek. Om die factoren zo goed mogelijk te benutten moet er een klimaat van veiligheid gecreëerd worden (De Lange, et al., 2011). Binnen onze organisatie speelt het onderwerp veiligheid momenteel een belangrijke rol. Uit een medewerkerstevredenheidsonderzoek in het najaar van 2013 bleek dat er een sterk gevoel van onveiligheid heerst. Ook is de professionele cultuur niet in orde, men durft elkaar niet aan te spreken en feedback te geven. Vereist voor alle participanten en voor een onderzoeker zijn duidelijkheid en een gevoel van veiligheid creëren. Zoals eerder is aangegeven worden deze voorwaarden niet altijd als een vanzelfsprekendheid ervaren binnen mijn werksituatie. Van belang is dat ik omzichtig met de diverse machtsrelaties omga. Dit omdat er bij sommige teamleden een zekere weerstand heerst tegen opgelegde veranderingen en ICT-toepassingen in het bijzonder. Als gevolg hiervan voer ik het onderzoek uit; ik wil deze situatie graag veranderd zien. Volgens De Lange, et al., (2011) is een kenmerk van praktijkgericht onderzoek dan ook dat het iets teweegbrengt in de praktijk van de onderzoeker. Door Boerman (2008) worden zes principes voor praktijkonderzoek voor MasterSEN beschreven, te weten: vertrouwen, zorgvuldigheid, volledigheid, collegialiteit, geheimhouding en werken vanuit een opdracht. Het vertrouwen van alle betrokkenen zal ik waarborgen door informatie te verschaffen, eigen, zorgvuldig gegenereerde data te gebruiken en door te zorgen dat ik een ieder in zijn/haar waarde laat. Ook zal ik afspraken nakomen. Ik zal zorgvuldig zijn in mijn onderzoek door toestemming te vragen voor het gebruik van verzamelde data en gebruikte onderzoeksmethoden voor mijn studie. Alle gegevens zijn geanonimiseerd en niet te herleiden naar personen. Hier zal ik extra alert op zijn omdat onze organisatie dusdanig uniek is dat het niet moeilijk is om dit te herleiden naar mijn werksituatie. De VLC wordt gesloten na afronding van het traject zodat niet meer na te gaan is welke resultaten bij welke deelnemer horen. Daarnaast zal ik na afronden van het onderzoek de verzamelde data maximaal 1 jaar bewaren en daarna vernietigen. Dit gegeven zal ik vooraf bekend maken aan de betrokkenen. Verder zal ik alle gebruikte bronnen op APA wijze verwerken en uiteraard geen plagiaat plegen. Ik zal volledig zijn in het weergeven van mijn onderzoeksresultaten en geen informatie achterhouden of anders weergeven. Tijdens het onderzoek heb ik samengewerkt met studiegenoten en collega's. Zij hebben kritisch met mij meegedacht en ik heb dat ook voor hen gedaan. De rol die mijn critical friends in het onderzoek hebben gespeeld staat beschreven in bijlage 7. De getrokken conclusies worden na afloop van het onderzoek met mijn collega's gedeeld. Tevens stel ik mijn onderzoeksverslag beschikbaar voor publicatie.

Waarborging van de kwaliteit Betrouwbaarheid en validiteit

Kallenberg (2007) stelt dat als je na een onderzoek een goed beeld hebt van de onderzochte situatie en bij herhaling van een onderzoek de resultaten hetzelfde blijven, een onderzoek betrouwbaar is. Voor zo'n project als dit is dat moeilijk, aangezien het een praktijkgericht onderzoek is dat alleen relevant is in deze context, niet generaliseerbaar is, dus niet in algemene zin bruikbaar. Verder moeten de gekozen onderzoeksmethoden valide zijn. Dat wil zeggen dat steeds moet worden bekeken of de onderzoeksmethoden bijdragen tot het beantwoorden van de deelvragen en uiteindelijk dus de onderzoeksvraag (De Lange, et al.,

2011). De interne validiteit (De Lange, et al., 2011) wordt gewaarborgd doordat de verkregen data zich zoveel mogelijk zullen richten op de gemeten feiten.

De betrouwbaarheid wordt verhoogd doordat gebruik gemaakt wordt van triangulatie. Dat houdt in dat er diverse invalshoeken en benaderingen worden aangewend om eenzijdigheid te voorkomen (Kallenberg, et al., 2007). De triangulatie; de combinatie van kwalitatieve en kwantitatieve onderzoeksmethoden, wordt binnen dit onderzoek gewaarborgd doordat ik gebruik maak van het narratieve interview, een vragenlijst en het doen van documentonderzoek. Tevens zal ik als procesbegeleider en coach observaties doen. Er wordt een startmeting gedaan aan het begin van het FIT-traject en er zal nogmaals een meting worden uitgevoerd aan het einde van het traject. Daarnaast wordt de kleurentest van De Caluwé afgenomen. Hiermee zal ik zo betrouwbaar mogelijke data genereren. Een interview als onderzoeksmiddel is altijd subjectief, want ik ben geen neutrale buitenstaander. Ook trek ik de conclusies, dus er zal altijd een deel van mijn eigen opvattingen in verweven zitten. Dat is niet erg, zolang ik me daar maar van bewust ben (Kallenberg, et al., 2007). Daarnaast zal ik ook iedereen laten reflecteren op het proces en zo bevestiging of tegenspraak krijgen van wat ik al in mijn observaties geconstateerd heb. Hierdoor wordt de betrouwbaarheid vergroot. Verder zal ik literatuur bestuderen wanneer ik door voorgaande methodes helder in beeld heb hoe de verandering het beste in gang kan worden gezet. Wanneer dit duidelijk is, kan ik gericht zoeken naar te plegen interventies. Ook zal ik literatuur bestuderen die gericht is op het overkoepelende onderwerp van dit onderzoek; namelijk het inzetten van interactieve media en 21st century skills in de les. Dit om de rol van voorloper en begeleider goed te kunnen blijven vormgeven.

Een nadeel voor het onderzoek kan zijn dat ikzelf deel uitmaak van het team. Doordat ik zelf deel uitmaak van de organisatie ken ik de situatie van binnenuit. Ik ben op de hoogte van wat er leeft en speelt en ken alle betrokkenen persoonlijk. Dit is zowel een sterkte als een zwakte als het gaat om het uitvoeren van het onderzoek. Immers, doordat ik teamlid ben, zou dit ook kunnen betekenen dat ik niet met open blik kan kijken en blinde vlekken met betrekking tot de situatie zou kunnen hebben. Ook zouden de collega's sociaal wenselijke antwoorden kunnen gaan geven, of zich niet helemaal durven blootgeven vanwege de persoonlijke, niet-afstandelijke relatie die we hebben. Hierdoor wordt de betrouwbaarheid bedreigd. Ik zal, ook vanuit ethisch oogpunt, er alles aan doen om het vertrouwen van mijn collega's te genereren en dit op geen enkele manier te beschamen zodat het onderzoek zo betekenisvol mogelijk wordt.

Het onderzoek is helemaal gefocust op deze specifieke situatie; deze mensen, deze omstandigheden, deze handelingsverlegenheid en daardoor is het onderzoek dus heel bruikbaar voor deze organisatie, maar waarschijnlijk niet voor andere. Dit maakt het generaliseren van dit onderzoek moeilijk.

Doordat ik zelf betrokken ben bij het onderzoek, kan ik mezelf onbewust gaan bevestigen (De Lange, et al., 2011). Dit wordt voorkomen door critical friends mee te laten kijken naar het onderzoek.

Hoofdstuk 4: Data analyse en resultaten

In hoofdstuk 3 is toegelicht welke onderzoeksmethoden zijn toegepast om antwoorden te verkrijgen op de deelvragen. In dit hoofdstuk worden de uitkomsten van het onderzoek per deelvraag geanalyseerd. De resultaten worden beschreven en visueel ondersteund.

Deelvraag 1

Wat is de startbekwaamheid van mijn collega's ten aanzien van sociale en interactieve media en 21st century skills in de les en welke ontwikkeling moeten zij doormaken om Excellente Leerkracht in Sociale Media te worden?

Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden is gebruik gemaakt van:

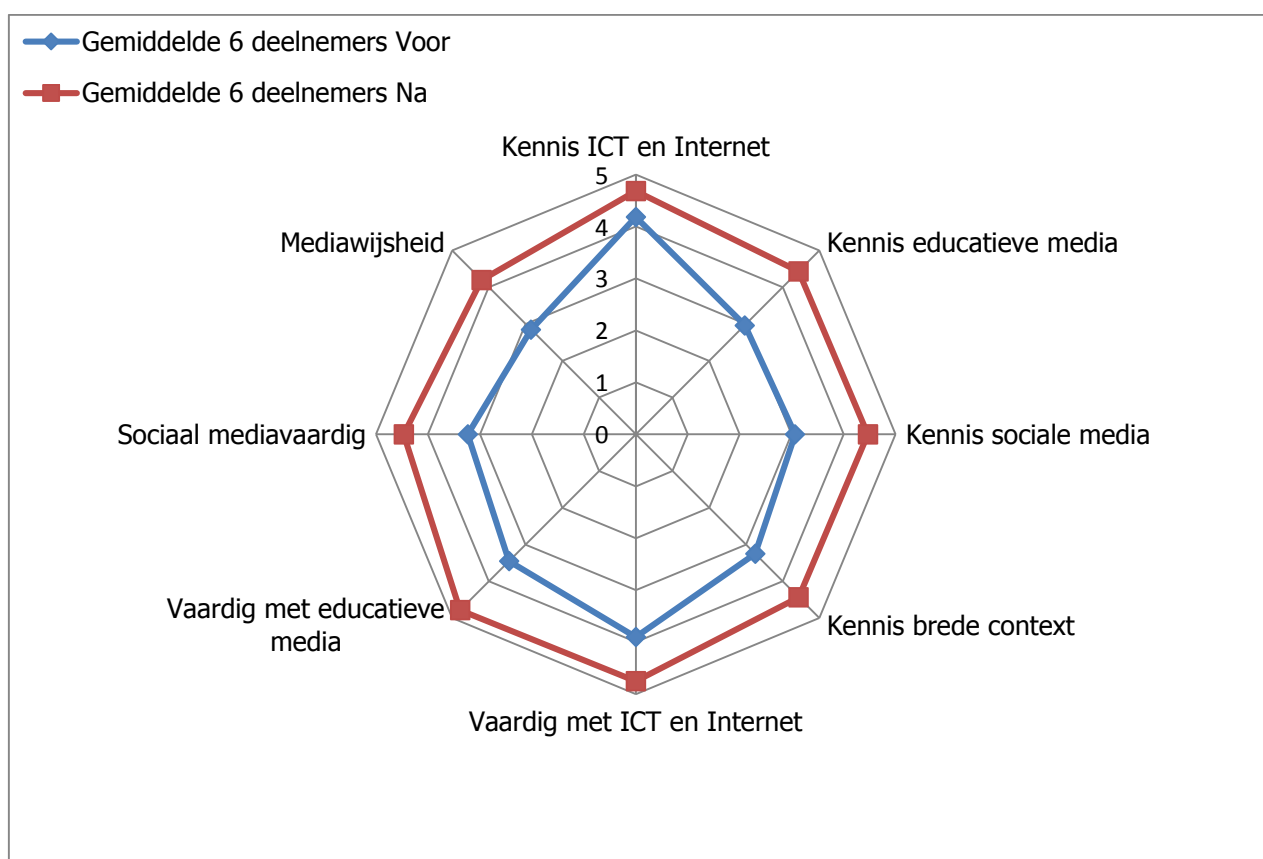
- Vragenlijst mytool-telsfit
- Observaties
- Literatuurstudie

Competentieprofiellijst mytool-telsfit

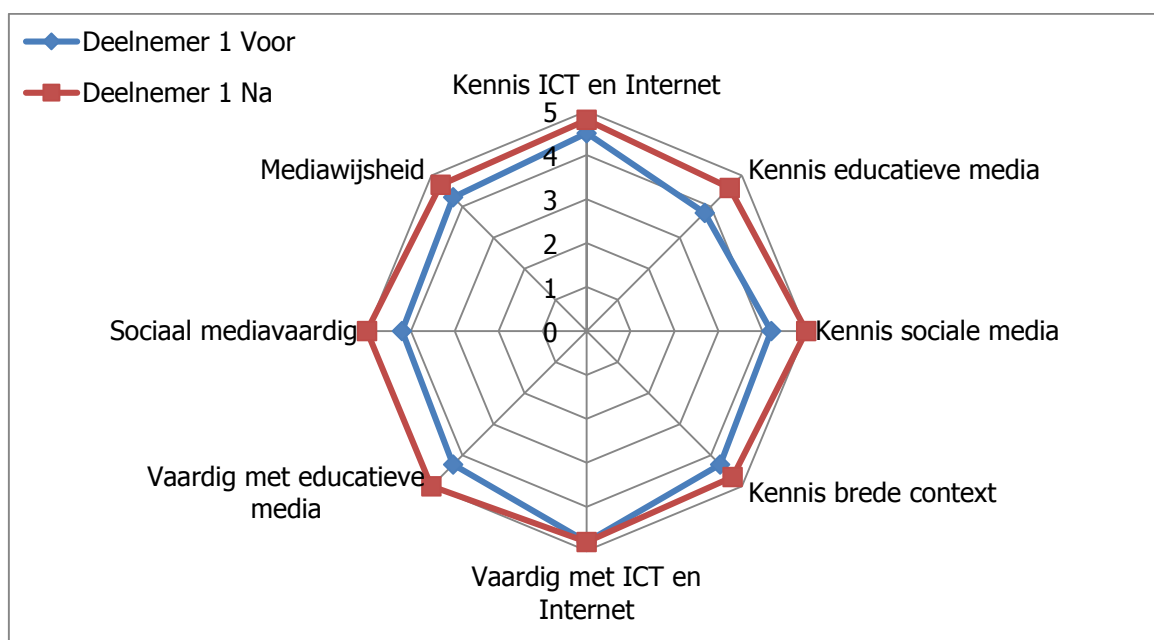
Om de startbekwaamheid en de ontwikkeling te kunnen meten hebben alle leden van de onderzoeksgroep de competentieprofiellijst (bijlage 1) twee keer ingevuld; een keer aan het begin van het traject en een keer aan het einde. Hieronder staat van ieder lid van de onderzoeksgroep weergegeven hoe zij scoorden op de verschillende meetmomenten op de vijf puntsschaal.

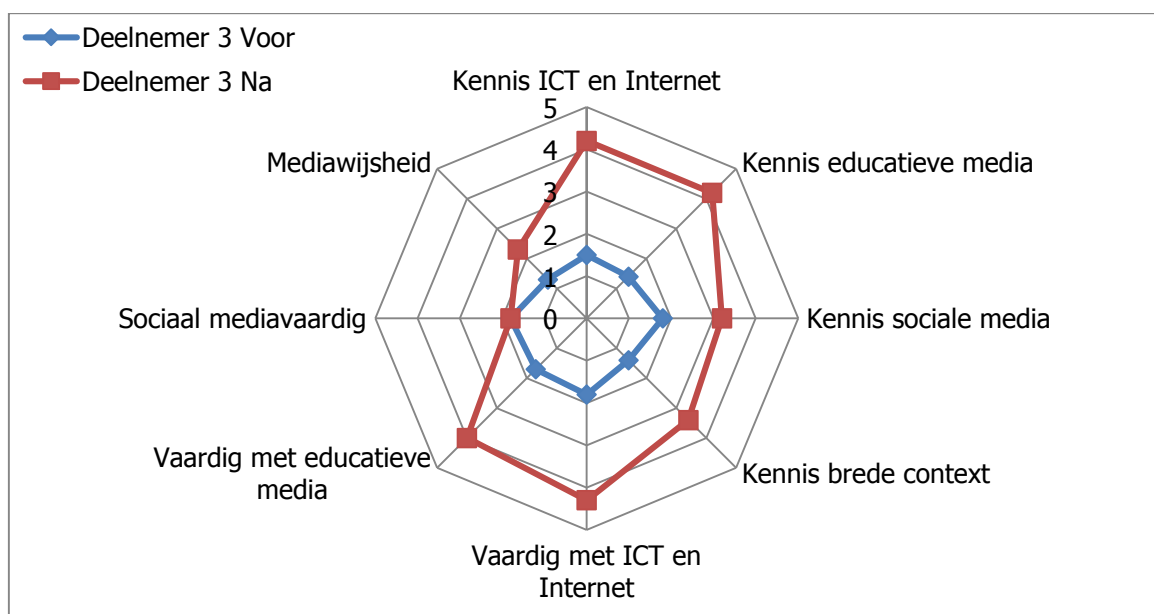
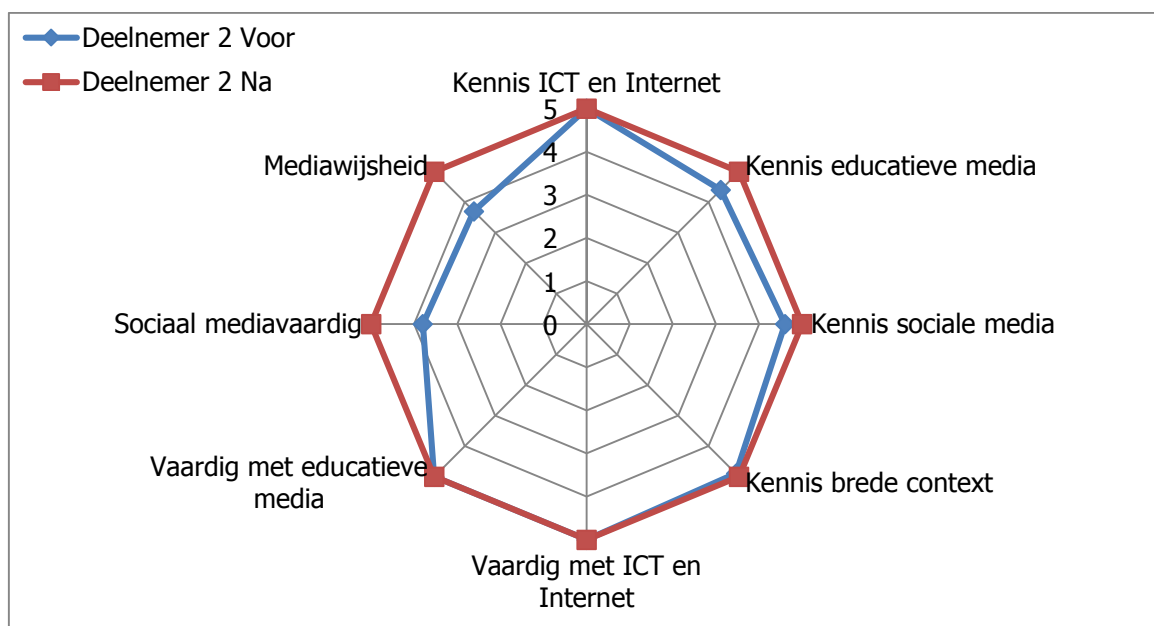
In de octogrammen is duidelijk te zien welke groei de deelnemers hebben doorgemaakt.

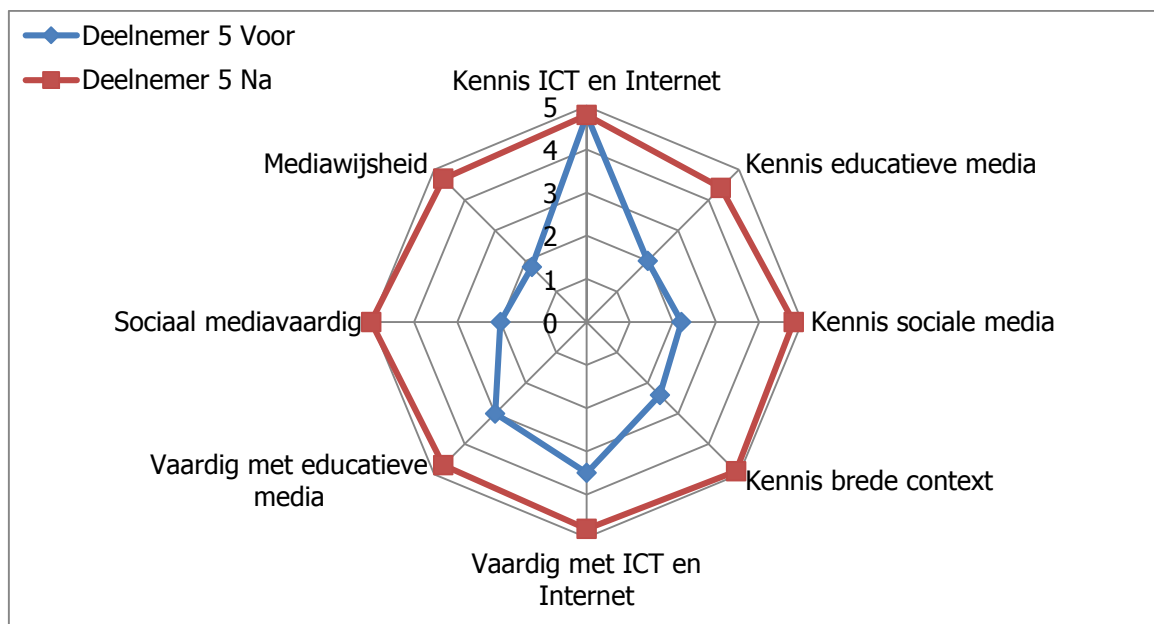
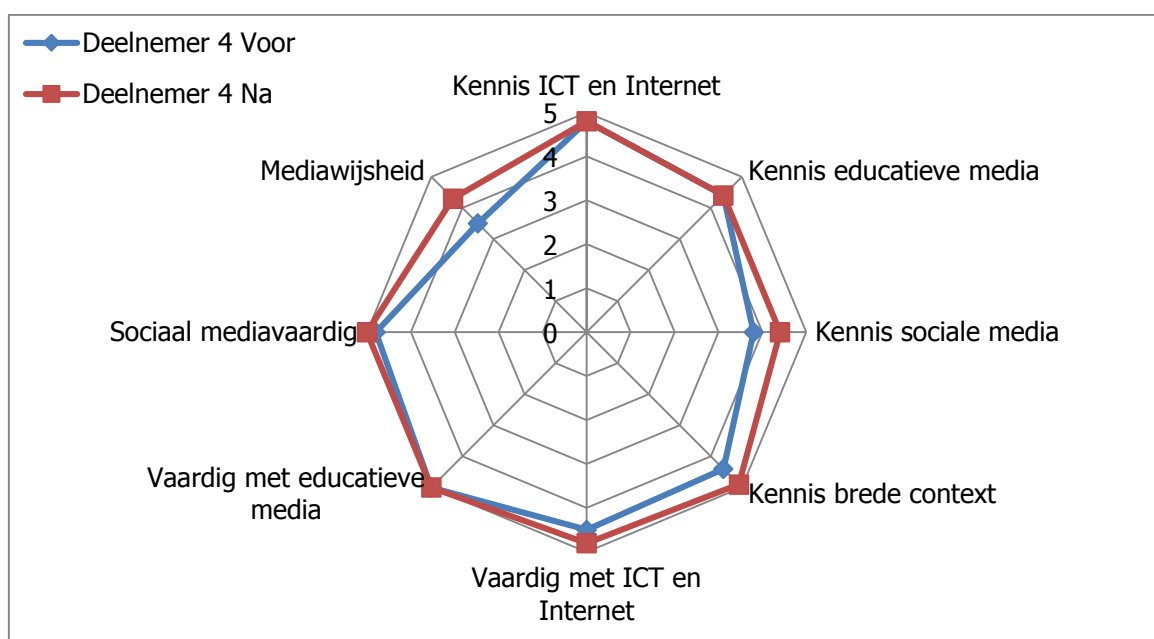
Deelnemer	1 Voor	1 Na	2 Voor	2 Na	3 Voor	3 Na	4 Voor	4 Na	5 Voor	5 Na	6 Voor	6 Na
Kennis ICT en Internet	4,5	4,8	5,0	5,0	1,5	4,2	4,8	4,8	4,8	4,8	4,5	4,5
Kennis educatieve media	3,8	4,6	4,4	5,0	1,4	4,2	4,4	4,4	2,0	4,4	1,8	4,0
Kennis sociale media	4,2	5,0	4,6	5,0	1,8	3,2	3,8	4,4	2,2	4,8	1,8	4,4
Kennis brede context	4,3	4,7	4,9	5,0	1,4	3,4	4,4	4,9	2,4	4,9	2,1	3,7
Vaardig met ICT en Internet	4,8	4,8	5,0	5,0	1,8	4,3	4,5	4,8	3,5	4,8	3,8	4,8
Vaardig met educatieve media	4,3	5,0	5,0	5,0	1,7	4,0	5,0	5,0	3,0	4,7	1,7	5,0
Sociaal mediavaardig	4,2	5,0	3,8	5,0	1,8	1,8	4,8	5,0	2,0	5,0	2,8	5,0
Mediawijsheid	4,3	4,7	3,7	5,0	1,3	2,3	3,5	4,3	1,8	4,7	2,5	4,2

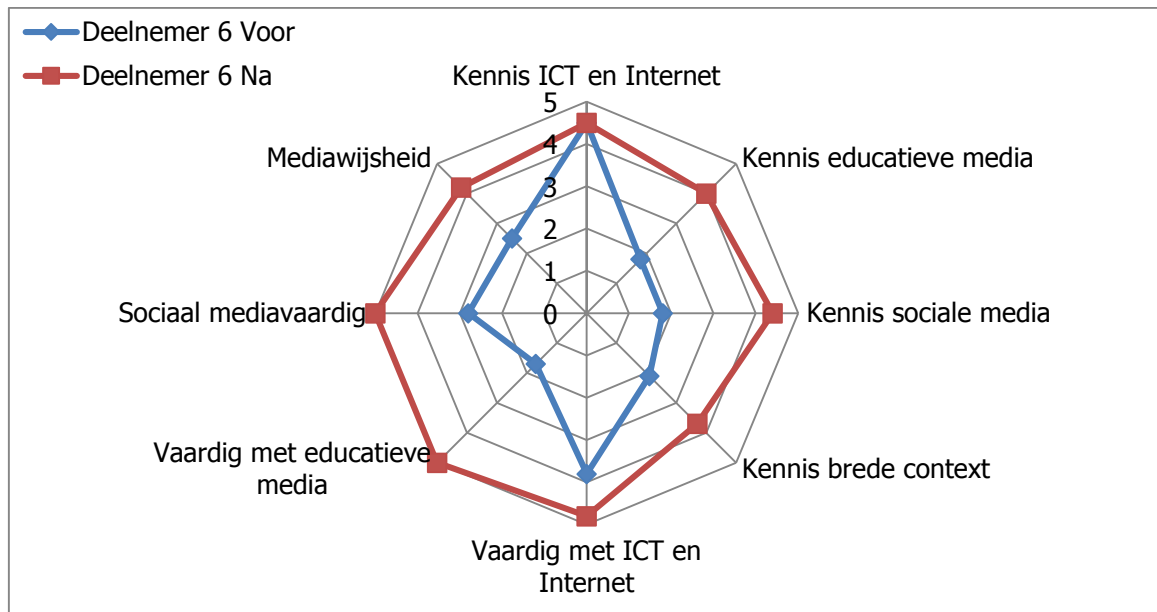


Per deelnemer:









Naar aanleiding van de startmetingen bleek dat er vooral veel aandacht nodig was voor de thema's mediawijsheid en interactieve media.

Observaties

Door de gemaakte opdrachten en het gedrag in de VLC bleek al snel dat er een groot niveauverschil was tussen de collega's en de manier waarop ze aan het werk gingen om de leerdoelen te behalen. (Zie bijlage 4). Zo heeft deelnemer 5 vijf keer vaker ingelogd dan deelnemer 3. Verder was er ook in de percentages qua activiteit een groot verschil; deelnemer 1 had een vijfmaal zo hoog activiteitspercentage dan deelnemer 3. Verder is te zien aan de hoeveelheid gegeven feedback dat deelnemer 1 en 4 ook veel bezig zijn geweest met de producten van anderen, dit in tegenstelling tot deelnemer 2 en 3. Opvallend was verder dat alle deelnemers pas actief werden met feedback geven op de producten van anderen wanneer ze hun eigen producten hadden geüpload.

Daarnaast zijn er ook duidelijk twee piekmomenten te zien in de activiteit in de VLC; net na de start van het traject en aan het einde, net voor het assessment. (Zie bijlage 4). Dit kan komen doordat er een vierweekse kerstvakantie was waardoor men niet in de VLC heeft gewerkt. Het kan ook duiden op een eindsprint.

Literatuurstudie

Van een excellente leerkracht in sociale media wordt gevraagd dat hij/zij in staat is een activerende en motiverende didactiek en pedagogiek binnen een rijke en veilige leef- en leeromgeving te creëren, waarin experimenteren en kennisconstructie vanzelfsprekend is. Leerkrachten moeten leerlingen voorbereiden op het leven en werken in de maatschappij van nu en de toekomst, dus het onderwijs moet aan de slag met de vaardigheden en attitudes van deze eeuw. Het vraagt om een aanpak waarbij zowel digitale als niet-digitale middelen als leef- en leerhulpmiddelen worden ingezet. Die combinatie vergroot de (digitale) geletterdheid, samenwerking, multimodaliteit en gedeelde productiviteit (Maas, et al., 2014a).

Conclusie deelvraag 1

Naar aanleiding van het literatuuronderzoek, de observaties en de analyse van de competentieprofiellijsten heb ik geconcludeerd dat het niveau enorm uiteenlopend is. Iedere collega moet op eigen niveau worden begeleid. De ontwikkeling die per persoon moet worden doorgemaakt is ook niet uniform.

Deelvraag 2

Welke bijdrage levert het FIT-traject aan de professionalisering van leerkrachten om mediawijsheid en 21st century skills onderdeel te maken van de dagelijkse lespraktijk en zo aan te sluiten bij ons onderwijs?

Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden is gebruik gemaakt van:

- Narratief interview
- Observaties
- Literatuurstudie

Narratief interview

Uit de interviews blijkt dat iedere deelnemer vindt dat het traject voor hem/haar opbrengst heeft gehad. Iedere deelnemer heeft geleerd en ontwikkelingen doorgemaakt. Voor de een is de leeropbrengst groter dan voor de ander. Iedere deelnemer heeft groei doorgemaakt op het gebied van mediawijsheid en 21st century skills. Voor de een was het een bijna nieuw onderwerp, de ander heeft zich verder verdiept in het onderwerp. Zie de uitgewerkte interviews in bijlage 3. Uit de gesprekken blijkt verder dat de implementatie van het geleerde in de onderwijspraktijk nog niet vanzelfsprekend is.

Observatie

Iedere deelnemer heeft een les ontworpen aan de hand van de 6-stappendidactiek (zie bijlage 5). In deze lessen wordt gebruik gemaakt van interactieve media. Deze lessen worden tijdens het lesseizoen uitgevoerd. Door de samenstelling en de inhoud van de opdrachten werd er ook kennis verworven op het gebied van mediawijsheid en 21st century skills, de inhoud van de opdrachten en de manier waarop ze verwerkt moesten worden zorgde voor professionalisering. De groei die is doorgemaakt is goed te zien in de competentieprofiellijsten en de octogrammen (Zie deelvraag 1).

Literatuurstudie

Het FIT-traject is nog een nieuw, jong traject en er is nog geen literatuur of andere gegevens over de opbrengsten beschikbaar. De literatuur die wel beschikbaar is gaat over VAL. De conclusie is dat VAL ervoor zorgt dat er een transformatiescore wordt behaald die ligt tussen de 21% en 81% (Baeten, 2009).

Conclusie deelvraag 2

Het FIT-traject heeft in onze organisatie het vormgeven van onderwijs waarin expliciete aandacht is voor mediawijsheid en 21st century skills in een stroomversnelling gebracht. Zonder dit traject was hier binnen onze organisatie waarschijnlijk nog geen nadruk op gelegd en waren deze thema's niet geïntroduceerd binnen het onderwijs. Doordat dit traject verplicht is gesteld heeft het wel een groot, teambreed leerrendement gehad. Aan de andere

kant werd de verplichting ook negatief beschouwd. Er was minder intrinsieke motivatie dan wanneer het traject uit vrije keuze zou worden gevolgd.

Deelvraag 3

Welke interventies kan ik inzetten zodat het volgen van het FIT-traject een succesvol veranderingsproces wordt?

Om deze deelvraag te kunnen beantwoorden is gebruik gemaakt van:

- Kleurentest Caluwé
- Documentonderzoek
- Narratief interview
- Literatuurstudie

Kleurentest Caluwé

De kleurenscore van Caluwé en Vermaak (2010) is eind 2013 door 26 van de 32 leden van het onderwijsteam ingevuld. Zoals in de tabel in bijlage 2 te zien is, is wit de overheersende kleur en volgt groen relatief snel daarna. Een duidelijk minder voorkomende kleur is geel; geen enkel teamlid heeft dit als overheersende kleur.

Als witte veranderaar ga je uit van de zelforganiserende vermogens van mensen en hun organisaties. De witte veranderaar richt zich daarbij op het herkennen van patronen, het stimuleren van betekenisgeving en het wegnemen van blokkades. De voorspelbaarheid van witte veranderingen is beperkt. Maar de witte veranderaar hecht weinig waarde aan voorspelbaarheid. Het doel, dat vooraf nauwelijks wordt omschreven, wordt stap voor stap benaderd.

Doordat er geen geeldrukdenkers zijn houdt dit in dat er geen mensen zijn die bijzonder sterk zijn in het bundelen van belangen, het politieke spel van draagvlak winnen en win-situaties creëren.

Documentonderzoek

In de reflecties en zelfbeoordelingen van de teamleden (zie bijlage 6), blijkt dat men baat heeft gehad bij de hulpmomenten. Daarnaast wordt waardering uitgesproken voor de continue bereikbaarheid voor vragen per telefoon of mail. Er was behoefte aan praktische, lieflijke ondersteuning. Naast iemand zitten en meekijken hoe het voorgedaan wordt.

Narratief interview

Uit de gesprekken bleek steeds dat de controlegroep zich prettig had gevoeld tijdens de hulpmomenten in groepsverband, maar ook tijdens de individuele gesprekken. Volgens de geïnterviewden was het individueel niveau goed ingeschat. Ook voelde men zich veilig en niet geremd om aan te geven dat iets moeilijk werd gevonden of niet begrepen werd. Als aandachtspunt werd genoemd dat er vooraf meer duidelijkheid moet worden verschaft over wat er gaat gebeuren. Het was niet duidelijk wat de leerinhoud van het traject zou worden en hoe er op basis van werkzaamheden en startniveau zou worden gedifferentieerd.

Literatuurstudie

Uit de literatuur van De Caluwé & Vermaak (2010) bleek dat het belangrijk is om iedereen aan te spreken en te helpen op het juiste niveau. Maatwerk bieden. Naar aanleiding van de kleurentest zijn interventies gepleegd die passen bij de kleuren wit en groen. Zo zijn er bijeenkomsten georganiseerd waar iedereen zich bij mocht aansluiten, begeleid door een

steunende procesbegeleider. Verder is geprobeerd energie over te brengen zodat men gemotiveerd werd voor dit traject, op een manier dat men zich gehoord voelde.

Conclusie deelvraag 3

Duidelijkheid verschaffen ten aanzien van de verwachtingen van het traject en de inhoud van de opdrachten, directe hulp en feedback bieden zijn essentieel voor het slagen van dit traject. Zonder deze opties lopen de collega's vast en komen ze niet verder met het maken van de opdrachten. Alleen virtuele ondersteuning in de VLC werd niet als voldoende ervaren.

Hoofdstuk 5: Beantwoording van de onderzoeksvraag en aanbevelingen

In het vorige hoofdstuk heb ik de drie deelvragen beantwoord. Op basis hiervan trek ik conclusies die in dit hoofdstuk worden beschreven. Hierdoor kan ik antwoord geven op mijn onderzoeksvraag. De aanbevelingen die hieruit voortvloeien zal ik tevens beschrijven.

Beantwoording van de onderzoeksvraag

'Hoe begeleid ik mijn collega's tijdens het FIT-traject zodat zij in staat zijn zich zodanig te ontwikkelen dat het certificaat 'Excellente Leerkracht in Sociale Media' behaald kan worden?'

Voor het succesvol afronden van het FIT-traject bleek gedurende het onderzoek veiligheid een belangrijke voorwaarde. Men voelde zich niet veilig om te starten met de leeractiviteiten omdat niet duidelijk was wat er verwacht werd. Daarnaast lag het niveau uiteen waardoor de motivatie om te beginnen met de opdrachten al snel was verdwenen omdat er gevoel heerste van: 'Dat kan ik toch niet.'

Door de begeleidingsmomenten op te zetten en met iedere deelnemer een plan van aanpak te maken en te vragen naar de hulpbehoefte om de opdrachten te kunnen maken, werd het vertrouwen teruggevonden.

Het zeer toegankelijk en bereikbaar zijn zorgde ervoor dat de drempel om contact op te nemen om hulp te vragen steeds lager werd. Door vanuit de theorie van het kleurdrukdenken (De Caluwé & Vermaak, 2010) het team te analyseren en van iedereen te weten welke benaderwijze het meest aansloot, was het mogelijk begeleiding op maat te bieden.

Inhoudelijke en gerichte feedback op leerproducten zorgden voor reflectie en verdiepend leren.

Door vanuit kennis toepassingen te concretiseren en voorbeelden te geven, werd bereikt dat de materie meer tot de verbeelding ging spreken en men geïnspireerd raakte.

Uiteindelijk hebben van de zes deelnemers aan de controlegroep vijf hiervan hun certificaat 'Excellente Leerkracht in Sociale Media' behaald. De deelnemer die niet voldeed aan de eisen heeft wel een significante groei doorgemaakt. Nota: van de 27 deelnemers aan de tweede fase hebben er 25 hun certificaat behaald.

Ondanks dat de literatuur over VAL spreekt van een grote opbrengst wanneer er op die manier een leertraject wordt ingezet, is dit binnen onze organisatie anders ervaren. Gebleken is dat tijdens dit traject de beste begeleiding de persoonlijke, 'real life' en op niveau van elke deelnemer was. Kennis hebben van de vakinhoudelijke onderwerpen en alle deelnemers kunnen inschatten op niveau en persoonlijkheid werden hoog gewaardeerd. Dit bleek onontbeerlijk voor het succesvol begeleiden naar het certificaat.

Aanbevelingen

Aanbeveling 1

Dit traject zou een vervolg moeten krijgen. In verband met de bijzondere werksituatie is het moeilijk om nieuw verworven kennis direct in praktijk te brengen. De doelstelling was in het zomerseizoen het nieuw geleerde in de praktijk te brengen. Een follow-up om te bekijken of dit ook gelukt is, zou wenselijk zijn. Ook dient dan te worden bekeken waar men tegenaan gelopen is. Het traject heeft gezorgd dat er kennis verworven is en dat er vaardigheden zijn geleerd, nu moet het nog dieper in de organisatie worden geïmplementeerd.

Aanbeveling 2

Wanneer er een cursus wordt betrokken van buitenaf, zorg dan dat helder is wat de verwachtingen zijn. Deze verwachtingen zijn te splitsen in twee poten; de organisatorische en de inhoudelijke. Zorg dat duidelijk is wie wat gaat doen en hoe dat georganiseerd wordt. Weet wat je mag en kunt verwachten van de organisatie waar je de cursus betreft. Inhoudelijk moet duidelijk zijn wat aan de orde komt en hoe dit wordt vormgegeven. Welke leermomenten zijn er en is het format bruikbaar voor onze bijzondere praktijksituatie? Zijn de opdrachten gedifferentieerd en wordt er rekening gehouden met niveauverschillen en verschillen in taakomschrijving?

Aanbeveling 3

De hulpmomenten en de begeleiding werden hoog gewaardeerd. Pas dit in het vervolg vaker, eventueel altijd, toe bij intensieve verandertrajecten. Zorg dat de begeleider de benodigde kennis heeft zodat hij/zij een zinvolle bijdrage kan leveren en serieus genomen wordt door de collega's.

Aanbeveling 4

Tijdens het analyseren van de kleurdruktest bleek dat er binnen onze organisatie geen evenwicht is. Wit en groen zijn sterk aanwezig. Er zijn geen geeldrukdenkers. Het is voor de organisatie van belang om een gemêleerd team te hebben en te behouden. Dit omdat eenzijdigheid een bedreiging kan zijn. De schaduwkanten komen naar boven en andersdenkende nieuwelingen of adviseurs worden geweerd. Volgens De Caluwé (2010) moet een organisatie meerkleurigheid nastreven. De ideale, op lange termijn gerichte organisatie heeft alle kleuren in zich in een dynamische balans. Het zou dus goed zijn om in de toekomst ook te streven naar geeldrukdenkers binnen het team.

Hoofdstuk 6: Reflectie

In dit laatste hoofdstuk kijk ik terug naar het onderzoek en ga ik in op mijn leerproces. Vervolgens sluit ik af met een slotwoord.

Persoonlijke reflectie

Wanneer ik terugkijk op de doelen die ik mij in de eerste toets stelde ben ik tijdens de studie MasterSEN sterk gegroeid in mijn professionaliteit. Ik heb veel kennis opgedaan. Ik heb modules op het gebied van taal gevolgd. Dit omdat ik een speciale belangstelling voor dit vak heb en zitting heb in de werkgroep taal. Achteraf vind ik het jammer, gezien de richting waarin ik mijn onderzoek heb uitgevoerd, dat ik geen modules heb gevolgd op het gebied van begeleiding. Ik kon dit niet inpassen omdat modules tegelijkertijd met de taalmodules werden gegeven en ik in de tweede helft van het collegejaar hoogzwanger was. Tijdens het volgen van de modules heb ik steeds de triade voor ogen gehouden. Wat zegt deze theorie? Wat wil ik als persoon? Wat kan ik er mee en wat willen we in praktijk? Door mijn gevolgde modules heb ik kennis en inzichten opgedaan die ik mee wil nemen naar de praktijk en wil verwerken in een taalbeleidsplan.

Ik heb een open houding en ben vrij direct. Dit wordt niet altijd door iedereen gewaardeerd en ik heb de ervaring dat ik soms anders overkom dan ik bedoel. Hier ben ik in het verleden meermaals tegenaan gelopen. Hier beter mee leren omgaan was dan ook een van de punten die ik van belang achtte in mijn POP. Ik had niet kunnen bedenken dat ik nu, zo'n tien maanden later, zo'n grote rol binnen een teamveranderingsproces zou hebben gespeeld, en dat ik daarin bovendien zo gewaardeerd zou worden! Doordat ik zo gedragen ben door mijn collega's en doordat zij hun waardering zo expliciet hebben uitgesproken ben ik enorm gegroeid. Ik voel me veel zelfverzekerder en meer op mijn plaats. Ik heb een kans gekregen en die met twee handen aangepakt en het heeft een prachtige, tweeledige uitwerking gehad. Ik heb door het begeleiden mede gezorgd voor de professionalisering van mijn collega's en men is mij daar als persoon door gaan waarderen. De samenwerking met collega's is wezenlijk verbeterd en de band is warmer. Daarnaast heb ik een prachtig visitekaartje kunnen afgeven en kunnen aantonen dat het managementteam terecht hun vertrouwen in mij uitspraken toen ze mij in een LB-functie benoemden.

Door dit traject zo intensief te begeleiden ben ik gaan inzien dat weerstand tegen iets waar ik voor sta niet altijd persoonlijke kritiek is. Ik heb gemerkt dat weerstand vaak voortkomt uit onzekerheid bij de ander maar dat er wel betrokkenheid is. Die betrokkenheid uit zich vanuit een andere mening en standpunt. Ik vind het moeilijk om met kritiek en weerstand om te gaan, ik betrek dit al snel op mezelf en op mijn persoonlijkheid. Ik kan verschrikkelijk onzeker worden van het gevoel dat mensen iets tegen me hebben en dit niet uitspreken. Ik voelde me niet gedragen toen ik aan dit onderzoek begon, maar gedwongen door de omstandigheden ben ik, schoorvoetend, aan de slag gegaan. Het was eng om mijn hoofd boven het maaiveld uit te steken en het is zeker ook niet zonder slag of stoot gegaan. Maar toch, doordat ik achter dit traject stond en zelf enthousiast ben over deze onderwijsvernieuwingen en ik veel kennis in huis had hieromtrent, kon ik dit wel overbrengen op mijn collega's. De kritiek verzwakte en als die er nog was, was dat alleen maar op het traject. Ik kreeg alleen maar lof, wat zelfs leidde tot een moment in een teamvergadering waarin ik door mijn collega's werd bedankt en mij een 'huisaward' werd uitgereikt. Door die waardering is mijn zelfvertrouwen enorm gegroeid en ik voelde me in deze rol ook als een vis

in het water. Het heeft mij laten inzien dat ik vaker onderzoek wil doen en dit soort processen wil begeleiden.

Doordat ik heb geleerd om nog beter naar het individu te kijken en heb gezien dat je eigen leerroute bepalen heel motiverend werkt en daardoor de leeropbrengst hoog is, zal ik hiermee in het vervolg ook op een vergelijkbare manier in de klas omgaan als ik werk met kinderen. Ik ben een betere leerkracht geworden die nog beter naar kinderen zal kijken.

Reflectie op het onderzoek

Het bepalen van het onderzoeksonderwerp is lang een twijfelpunt geweest. Dat het overkoepelende onderwerp, de handelingsverlegenheid, interactieve media en 21st century skills in de les zou worden stond al vrij snel vast, maar een haalbare, specifieke en exacte onderzoeksvraag hierbij formuleren kostte veel tijd. Daarnaast heb ik altijd moeite om te beginnen aan dit soort grote opdrachten. Wanneer ik voor mezelf niet geheel helder heb wat de verwachting is en waar ik naartoe moet met een stuk, verzand ik in alle mogelijkheden en kom ik tot niets.

Nadat ik de beoordeling van mijn onderzoeksvoorstel had ontvangen en daarover in gesprek ging met mijn critical friends bleek dat ik mijn onderzoeksvraag en de daaruit voortvloeiende deelvragen nog niet optimaal gesteld had. Mijn vragen waren nog te breed en niet eenduidig te beantwoorden. Ook was ik nog niet consistent genoeg in het vasthouden van het thema en gaven mijn deelvragen gezamenlijk niet het antwoord op de onderzoeksvraag.

Ik ben in dit PGO dus dieper op de theorie in gegaan en ben ook nieuwe theorieën gaan onderzoeken. Zo ben ik onder andere op zoek gegaan naar de inhoud van het FIT-traject en ben ik meer theorie op het gebied van veranderkunde gaan bestuderen. Ik had eerst een deelvraag waarin al een sturend woord, namelijk weerstand, besloten lag, deze heb ik geherformuleerd. Tevens heb ik het FIT-traject een significantere rol in mijn onderzoeksvraag gegeven en heb ik een deelvraag hierover geformuleerd.

Het daadwerkelijke onderzoeksonderwerp 'overkwam' me enigszins. Door de vraag van onze directeur onderwijs of ik dit traject wilde begeleiden, kreeg ik een onderzoeksonderwerp in de schoot geworpen. Zoals ik beschreef in de vorige paragraaf was dit voor mij een spannende stap, maar het is zeer succesvol gebleken.

Onderzoek doen is erg waardevol, maar het is ook een zeer intensief proces. Ik heb de intensiviteit ervan behoorlijk onderschat. Data verzamelen en vooral het analyseren ervan was een gigantische klus en wat ik ook niet had voorzien, was dat in het structureren van dit onderzoeksverslag zo veel tijd zou gaan zitten. Gelukkig had ik een goed, gedegen onderzoeksvoorstel geschreven waardoor ik een goede basis had en wist ik dat ik op de goede weg was met mijn onderzoeksvraag.

Terwijl ik theorie aan het bestuderen was moest ik mezelf geregeld aan mijn onderwerp en onderzoeksvraag houden. Ik viel van het ene interessante stuk in het andere en afdwalen lag op de loer. Doordat ik steeds weer terugkeek naar mijn onderzoeksvraag en deze bleef herlezen heb ik deze steeds verder kunnen aanscherpen en heb ik mijzelf op mijn onderzoekspad kunnen houden.

In mijn planning en uitvoering zat een onderbreking van zo'n twee á drie maanden door mijn zwangerschap en de geboorte van ons zoontje. Hierdoor moest ik na de bevalling echt weer

de draad oppakken en er weer helemaal inkomen. Het leeuwendeel van de dataverzameling had ik gelukkig voor mijn zwangerschapsverlof kunnen afronden waardoor het afronden van het onderzoek dit collegejaar nog haalbaar was.

Terwijl het traject liep, heb ik geprobeerd het een zo'n natuurlijk mogelijk verloop te laten nemen. Het was heel fluïde, de ene keer was ik heel druk met een grote groep collega's, de andere keer bood ik individuele begeleiding. Wat het zo interessant maakte en waardoor mijn collega's eigenaar werden van hun eigen leerproces was dat ik ze vroeg wat ze wilden leren. Ik stelde me dienstbaar op; wat wil jij leren? Wat kom je halen? Wat kan ik je brengen? Hierdoor maakte ik het mezelf best moeilijk doordat er zo'n gevarieerd palet aan vragen lag, anderzijds was de motivatie en daardoor het leerrendement hoog.

Het narratieve interview vond ik de meest intensieve onderzoeksmethode die ik heb toegepast, maar door dit te doen heb ik wel de meeste en interessantste data kunnen verzamelen. De gesprekken voeren en vooral het uitwerken ervan was een megaklus, maar er is me heel veel meer duidelijk geworden. Ook de mogelijkheid tot doorvragen, wat je niet hebt wanneer je een enquête of vragenlijst afneemt, zorgde voor veel verdiept inzicht. Mijn collega's zijn stuk voor stuk behoorlijk kritisch en dat maakt dat ik steeds weer aan het denken werd gezet. Mocht ik dit middel in de toekomst nogmaals inzetten, dan zal ik zorgen voor betere voorbereiding van de respondenten zodat ze vooraf beter kunnen nadenken over de vragen. Anderzijds zorgde de minder uitgebreide voorbereiding nu voor de meest pure en directe antwoorden en inzichten.

Het moeten vormen van de onderzoeksgroep vond ik enigszins jammer. Het liefst had ik alle data van het hele team gebruikt om een nog completer beeld te kunnen schetsen, maar dit was door de beperkte tijd en de drukke periode helaas niet haalbaar. De controlegroep geeft echter wel een goed beeld van de opbrengsten in het brede perspectief omdat ik deze met zorg heb samengesteld.

Ik ben trots. Trots op mijn collega's die, ondanks frisse tegenzin, toch vol goede moed aan de slag zijn gegaan met alle opdrachten. Ik ben trots op mijn Stichting die de kansen ziet en ze neemt en daardoor zichzelf wil blijven verbeteren. Maar bovenal ben ik trots op mezelf. Ik ben uit mijn comfortzone gestapt en nu blijkt dat ik tot veel meer in staat ben dan ik had kunnen bedenken.

Dankwoord

Een studie volgen en dan vooral de verwerking ervan is niet iets dat je even doet. Dit kan alleen maar als er lieve mensen om je heen staan die je steunen en helpen, ieder op een eigen manier en naar eigen kunnen. Veel dank ben ik verschuldigd aan:

- Mijn man. Mijn steun en toeverlaat op alle momenten dat ik hem nodig had. Hij heeft me alle ruimte gegeven om te doen wat ik moest doen en nam zonder enig morren de zorg voor de kinderen over. Door zijn peptalk ben ik aan het afmaken van deze studie begonnen, en hij heeft me gemotiveerd op de momenten dat ik er even helemaal geen zin meer in had. Daarnaast heeft hij me ook nog eens geweldig geholpen met het transcriberen van de interviews en het visualiseren van de data.
- De tante van mijn man die me altijd met raad en daad terzijde wilde staan. Ook dank ik haar voor haar kritische blik die me herhaaldelijk aan het denken zette. Tevens was ze bereid om op zeer korte termijn soms (sorry!) tijd vrij te maken om mij van feedback te voorzien.
- Ook dank ik veel aan mijn directeur onderwijs. Zij heeft me gestimuleerd om de studie op te pakken vanuit de overtuiging dat ik het kon. Vervolgens is ze tijdens het praktische deel van het onderzoek mijn vraagbaak en steunpilaar geweest die me altijd heeft geholpen en gefaciliteerd. Tijdens het schrijven van het onderzoeksverslag is ze ook een waardevolle critical friend geweest.
- Ik dank de stichting waar ik werkzaam ben. Doordat mijn werkgever het collegegeld heeft bekostigd, was ik in staat de studie te vervolgen. Ik ben dankbaar voor het in mij gestelde vertrouwen.
- Mijn collega's die mij hun vertrouwen gaven en hebben bijgedragen aan het onderzoek, hierbij bedank ik in het bijzonder de leden van de controlegroep voor de tijd die ze hebben gestoken in alle vragen die ik ze stelde.
- Alle critical friends en studiegenoten die met me hebben meegelezen en gedacht en me zeer zinvolle tips en adviezen hebben gegeven en me op de hoogte hebben gehouden van lesstof toen ik niet in staat was colleges te volgen door mijn zwangerschap.
- Mijn studiebegeleider voor haar duidelijke feedback en haar ontzettend waardevolle adviezen. Ze zorgde er in onze gesprekken steeds voor dat het kwartje viel zodat ik weer verder kon.
- De medewerkers van Innofun voor de tijd die ze hebben genomen om mijn vragen te beantwoorden en het toesturen van benodigde documenten en het delen van hun kennis.

Literatuurlijst

- Baeten, J. J. (2009). *Virtual Action Learning. Een opleidingsconcept over samenlerend produceren met ICT*. Breda: Citowoz.
- BoekTweePuntNul. (2013). *Nieuwe auteurs gezocht*. Opgeroepen op 7 februari 2014, van BoekTweePuntNul: <http://www.boektweepuntnul.nl/2013/05/nieuwe-auteurs-gezocht/>
- Boerman, R. (2008). *Ethische uitgangspunten bij praktijkonderzoek*. Fontys, interne publicatie.
- Boot, L. (2013). Met de gele ballon naar India. In R. Pijpers, & N. van den Bosch, *Mediawijdsheid op de basisschool* (pp. 28-30). Amsterdam: Mijn kind online.
- Carr, W., & Kemmis, S. (1986). *Becoming critical. Education, knowledge and action research*. London: Routledge Falmer.
- De Bruyckere, P., & Hulshof, C. (2013). *Jongens zijn slimmer dan meisjes: En andere mythes over leren en onderwijs*. Leuven: Uitgeverij LannooCampus.
- De Caluwé, L., & Vermaak, H. (2010). *Leren veranderen: een handboek voor de veranderkundige*. Alphen aan de Rijn: Kluwer.
- De Lange, R., Schuman, H., & Montesano Montessori, N. (2011). *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals* (5e ed.). Antwerpen - Apeldoorn: Garant.
- Frankwatching. (27 April 2012). *Social media voor scholen in de 21e eeuw: het klavertje4model*. Opgeroepen op 10 Augustus 2014, van Frankwatching online trends, tips & tricks: <http://www.frankwatching.com/archive/2012/04/27/social-media-voor-scholen-in-de-21e-eeuw-het-klavertje4model/>
- Heikoop, W. (28 November 2012). *Trots, blij, overdonderd!* Opgeroepen op 9 Juli 2014, van kermisjuf: <http://kermisjuf.nl/hallo-wereld/trots-blij-overdonderd/>
- Heikoop, W. (18 Mei 2013). *Nationaal Congres Onderwijs en Sociale Media*. Opgeroepen op 9 Juli 2014, van kermisjuf: <http://kermisjuf.nl/conferentie/nationaal-congres-onderwijs-sociale-media/>
- Innofun. (2012). *Fundamenteel Innovatie Traject (FIT)*. Opgeroepen op 9 Juli 2014, van Innofun: https://static.beheerpaneel.nl/user/innofun3/leaflets/FIT_Traject_boekje.pdf
- Innofun. (2012). *Training Excellente Leerkracht in Sociale media (TELS)*. Opgeroepen op 9 Juli 2014, van Innofun: https://static.beheerpaneel.nl/user/innofun3/leaflets/Leaflet_TELS_tbv_website.pdf
- Kallenberg, T., Koster, B., Onstenk, J., & Scheepsma, W. (2007). *Ontwikkeling door onderzoek: een handreiking voor leraren*. Utrecht/Zutphen: ThiemeMeulenhoff.
- Maas, M., Ottenheym, A., & Kesselring, M. (2014a). *Tablets het vliegwiel van onderwijsinnovatie?* Breda: Innofun.
- Maas, M., Ottenheym, A., & Kooistra, D. (2014b). *Hoe integreer je apps & sociale media in je les? 6-stappendidactiek voor blended leren*. Breda: Innofun.

- Marzano, R., & Heflebower, T. (2013). *Klaar voor de 21e eeuw: vaardigheden voor een veranderende wereld*. (F. Collignon, Vert.) Rotterdam: Bazalt Educatieve Uitgaven.
- Oliver, M., & Trigwell, K. (2005). Can 'Blended Learning' Be Redeemed? *E-Learning*, 17-26.
- Partnership for 21st Century Skills. (2009). Opgeroepen op 31 Maart 2014, van P21: <http://www.p21.org/about-us/p21-framework>
- Robinson, K. (14 Oktober 2010). *Changing Education Paradigms*. (RSA Animate) Opgeroepen op 31 Maart 2014, van <http://www.youtube.com/watch?v=zDZFcdGpL4U>
- Rubens, W. (2013). *E-learning. Trends en ontwikkelingen*. Middelbeers: Uitgeverij InnoDoks.
- Senge, P., Cambron-McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleiner, A. (2001). *Lerende Scholen*. (R. Boissevain, & A. Kuijk, Vert.) Schoonhoven: Academic Service.
- Stichting Kennisnet. (2011). *21st century skills*. Opgeroepen op 31 Maart 2014, van <http://www.kennisnet.nl/themas/21st-century-skills/>
- Stichting Kennisnet. (2013). *4 in balans monitor 2013*. Opgeroepen op 28 Januari 2014, van Stichting Kennisnet: <http://www.kennisnet.nl/onderzoek/vier-in-balans-monitor>
- Twynstra Gudde. (z.d.). *De Kleurentest*. Opgeroepen op 15 November 2013, van Twynstra Gudde: <http://tg.quaestio.com/survey>
- Twynstra Gudde. (z.d.). *Kleurentest; snel en effectief veranderen*. Opgeroepen op 15 November 2013, van Twynstra Gudde: <http://www.twynstragudde.nl/expertises/expertises/verandermanagement/kleurentest-snel-en-effectief-veranderen>
- Van Den Beemt, A. (2014). *Leren met interactieve media*. Assen: Koninklijke Van Gorcum BV.
- Van Den Oetelaar, F., & Lamers, H. (2012). *Whitepaper over 21 st century skills*. Opgeroepen op 31 Maart 2014, van Website 21st century skills: <http://www.21stcenturyskills.nl/whitepaper/>