

Collegiale visitatie

Onderzoek 2

Maaïke Jansen-Hendriks



Opleiding: MLE 2016-2018
Studentnummer: 2068578
Datum: 14 mei 2018
Docent: M. de Groot-Reuvenkamp
A. Janssen-Seezink

Inhoud

Management samenvatting.....	4
Probleembeschrijving.....	5
Aanleiding	5
Context.....	5
Probleemstelling	6
Theoretisch kader	7
Didactisch handelen.....	7
Collegiale visitatie	7
Voorwaarden voor collegiale visitatie	8
Onderzoeksvragen.....	10
Hoofdvraag	10
Deelvragen.....	10
Opzet van het onderzoek.....	11
Beschrijving en verantwoording van dataverzameling	11
Respondenten.....	11
Interview	11
Focusgroep-interview.....	11
Instrumenten	12
Wijze van data-analyse	12
Resultaten.....	13
Deelvraag 1.....	13
Individuele interviews.....	13
Focusgroep-interviews.....	15
Deelvraag 2.....	16
Interviews.....	16
Focusgroep-interviews.....	18
Conclusies	20
Deelvraag 1.....	20
Deelvraag 2.....	20
Hoofdvraag	20

Reflectie op onderzoeksproces.....	21
Advies/aanbevelingen.....	23
Literatuurlijst.....	26
Bijlage 1 interview leidraad individueel interview	28
Bijlage 2 conceptualisatie collegiale visitatie.....	30
Bijlage 3 interview leidraad focusgroep interviews	34
Bijlage 4 codeerschema's	37
Bijlage 5 samenvatting codeerschema's	40
Bijlage 6 filmpje sociaal interacteren over onderzoeksresultaten.....	69
Bijlage 7 peerfeedback gegeven aan Anneke.....	70

Management samenvatting

Doordat de maatschappij ontwikkelt naar een duurzame digitale samenleving worden aan het onderwijs en aan leerkrachten nieuwe eisen gesteld. Samen leren op de werkplek is een manier voor leerkrachten om zich te ontwikkelen in de nieuwe rol en vaardigheden. Op basisschool X wordt samen leren, in de vorm van collegiale visitatie, reeds ingezet maar leerkrachten zeggen nog weinig leerrendement te ervaren. Leerkrachten van basisschool X hebben als ontwikkelwens, collegiale visitatie structureel inzetten om het didactisch handelen te optimaliseren en zij zijn daarbij op zoek naar nieuwe impulsen. In dit onderzoek wordt onder collegiale visitatie verstaan, het bezoeken van elkaars lessen waardoor leerkrachten gaan reflecteren op het eigen functioneren en nieuwe inzichten ontstaan om, indien nodig, het handelen aan te passen.

Het doel van dit onderzoek is onderzoeken wat nodig is om collegiale visitatie in de context van didactisch handelen te optimaliseren zodat het leerrendement kan worden verhoogd. Onderzocht is hoe leerkrachten van school X de huidige vorm van collegiale visitatie ervaren en welke wensen en behoeften zij hebben met betrekking tot de toekomstige inzet van collegiale visitatie binnen een context van didactisch handelen.

Door een literatuurstudie is duidelijk geworden dat het succes van collegiale visitatie afhankelijk is van de manier waarop het in de school georganiseerd is en of het geleerde aansluit bij de eigen lespraktijk. Uit de theorie zijn kenmerken naar voren gekomen betreffende vormgeving en voorwaarden zoals cultuur, structuur, leiderschap en leerkrachtvaardigheden die bij kunnen dragen aan succesvolle opbrengsten van collegiale visitatie. Aan de hand van de gevonden kenmerken, zijn alle groepsleerkrachten van school X middels een semigestructureerd interview of een focusgroep-interview bevraagd naar de ervaringen, wensen en behoeften ten aanzien van collegiale visitatie binnen een context van didactisch handelen.

Uit de resultaatanalyse bleek dat leerkrachten de huidige vorm van collegiale visitatie prima vinden maar ze missen eigen inbreng. Sommige leerkrachten ervaren te weinig veiligheid en vertrouwen. De meeste leerkrachten vinden de opbrengsten momenteel minimaal. Ze krijgen tips die ze oppervlakkig vinden en die snel verwateren. De meeste leerkrachten vinden het moeilijk om elkaar aan te spreken en feedback te geven en/of te ontvangen. Verder wordt gebrek aan tijd als grote belemmering ervaren.

Leerkrachten willen graag een structuur creëren waarin zowel gewerkt wordt vanuit eigen hulpvragen als vanuit aansturing door het specialistenoverleg. De gewenste keuze voor een visitatiepartner is afhankelijk van de hulpvraag. De aanwezigheid van veiligheid, vertrouwen, respect en gelijkwaardigheid wordt door alle leerkrachten gewenst. Leerkrachten zouden graag meer opbrengsten zien op het gebied van leerkrachtvaardigheden. De tips mogen professioneler en meer inhoudelijk. Het kunnen geven en ontvangen van feedback is de meest gewenste leerkrachtvaardigheid en leerkrachten willen dit via teamscholing trainen. Leerkrachten verwachten dat de schoolleider tijd maakt en leerkrachten in (team)scholing voorziet.

Concluderend zeggen leerkrachten dat ze de bestaande collegiale visitatie willen behouden aangevuld met een structuur voor individuele hulpvragen. Zij hebben geen vaste structuur voor ogen. De structuur zal per jaar bepaald moeten worden afhankelijk van het gekozen doel en de behoefte van de school en de individuele leerkracht, evenals de keuze van duopartner. Leerkrachten denken dat veiligheid en vertrouwen vergroot kan worden door vaker collegiale visitatie uit te voeren en elkaar beter te leren kennen. Dat draagt bij aan het elkaar aan durven spreken en feedback durven geven en ontvangen. Volgens leerkrachten is dat nodig om de opbrengsten te kunnen verbeteren.

Op basis van de resultaten is aanbevolen om vertrouwen en veiligheid te vergroten door het vaker uitvoeren van collegiale visitatie, te starten met eenvoudige vormen van collegiale visitatie (afgestemd op de behoefte van de leerkracht) en vóór collegiale visitatie duidelijke afspraken te maken over inhoud en proces. Verder is het advies om te starten met een teamtraining feedback geven en ontvangen en ieder jaar in overleg met het team een cyclus voor collegiale visitatie op te zetten die bestaat uit minimaal 4 bezoeken, afgestemd op het behalen van schooldoelen en individuele doelen zodat leerkrachten ook op basis van individuele hulpvragen collegiale visitatie kunnen inzetten. De schoolleider maakt tijd vrij door vervanging te regelen. Door ieder jaar de cyclus van collegiale visitatie te evalueren kan bepaald worden of het leerrendement toeneemt en of verdere aanpassingen nodig zijn. Tot slot is geadviseerd om een vervolgonderzoek te starten naar de inzet van videocamera's bij samen leren. Dit zou een mogelijke oplossing kunnen zijn voor het tijdsprobleem.

Probleembeschrijving

Aanleiding

Doordat de maatschappij ontwikkelt naar een duurzame digitale samenleving worden aan het onderwijs en aan leerkrachten nieuwe eisen gesteld. Een voorbeeld is het didactisch handelen dat steeds meer gaat over het faciliteren van het leerproces dan over klassikale instructie (Ros, Lieskamp & Heldens, 2017). Samen leren op de werkplek is een belangrijke activiteit voor leerkrachten om zich te ontwikkelen in de nieuwe rol en vaardigheden (Ros et al., 2017). Dufour, Dufour, Eaker en Many (2012) zeggen ook dat excellent onderwijs niet door een leerkracht alleen te bereiken is.

Context

In 2016 is op basisschool X, éénpitter in een dorp, onderzoek gedaan naar collectief leren met als onderzoeksvraag: 'In hoeverre passen leerkrachten collectief leren toe om didactisch handelen te verbeteren en welke behoeften hebben zij ten aanzien van collectief leren?'

De conclusie was dat collectief leren gedeeltelijk, niet structureel ingezet wordt om didactisch handelen te verbeteren. In interviews zeggen leerkrachten meer samen te willen leren om de leskwaliteit te verbeteren (Jansen, 2017).

De onderzoeksresultaten zijn besproken in het team. Het team bestaat onder andere uit 16 leerkrachten, verdeeld over 10 groepen. Het bespreken van de onderzoeksresultaten bracht het team

tot de ontwikkelwens: samen leren structureel inzetten om het didactisch handelen te optimaliseren. De ontwikkelwens past bij de gezamenlijk opgestelde visie waarin staat dat het team op een respectvolle manier van en met elkaar leert (Hoogveld, van der Logt & Jansen, 2015).

De huidige manier van samen leren op lesniveau vindt plaats in de vorm van collegiale visitatie. Dit wordt ervaren als prettige werkvorm. Leerkrachten bekijken 2-3 keer per jaar elkaars lessen aan de hand van een gezamenlijk opgestelde kijkwijzer en geven elkaar feedback. Het onderwerp van de visitatie is voor iedereen hetzelfde, wisselt per keer en wordt vanuit het specialistenoverleg (vakspecialisten, IB'ers en directie) ingevuld. Het onderwerp is altijd vakinhoudelijk, gericht op een context van didactisch handelen. Leerkrachten kiezen soms zelf de duo voor de visitatie, soms wordt een duo aangewezen. Sommige leerkrachten geven tijdens individuele gesprekken aan dat het leerrendement laag is en dat ze feedback geven moeilijk vinden. Sommige leerkrachten voeren de lesbezoeken incidenteel niet uit. Zij geven aan geen tijd te hebben. Evaluatie van de huidige vorm van collegiale visitatie heeft niet plaatsgevonden. Andere vormen van samen leren op lesniveau worden niet ingezet. Leerkrachten geven tijdens individuele gesprekken aan graag met collegiale visitatie verder te willen, maar dat een nieuwe impuls daarvoor nodig is.

De directie onderschrijft de wens van leerkrachten dat een verbeterslag betreffende collegiale visitatie binnen een didactische context nodig is. Uit door de directie geplande klassenbezoeken blijkt dat het didactisch handelen goed is, maar tijdens onverwachte flitsbezoeken blijkt dat het didactisch handelen wisselt van kwaliteit. De instructie is onvoldoende afgestemd op de onderwijsbehoeften van de leerlingen. Dit is besproken met de leerkrachten. Zij geven aan weinig tijd te besteden aan de voorbereiding van lessen waardoor ze niet hebben bedacht welke stappen de leerlingen moeten zetten om de stof eigen te maken, welke vragen ze daarbij kunnen stellen, etc. De inspectie bevestigt deze bevindingen (inspectierapport, 2016) en zegt dat het didactisch handelen voldoende is. Het afstemmen op leerlingen kan beter. De inspectie bedoelt hiermee het afstemmen van de instructie en verwerking op de onderwijsbehoeften van de leerlingen (waarderingskader inspectie, 2015). Het didactisch handelen kan geoptimaliseerd worden.

Probleemstelling

Uit de probleemanalyse blijkt dat samen leren op de werkplek goede ontwikkelmogelijkheden biedt voor leerkrachten om aan veranderende eisen te voldoen. Op basisschool X wordt collectief leren gedeeltelijk, niet structureel ingezet. De ontwikkelwens is dat leerkrachten middels collegiale visitatie het didactisch handelen willen verbeteren. Hiervoor is het team op zoek naar nieuwe mogelijkheden om de collegiale visitatie te optimaliseren.

Dit onderzoek richt zich op het inventariseren van de huidige werkwijze, opvattingen en behoeften van leerkrachten met betrekking tot collegiale visitatie in de context van didactisch handelen. Het doel van dit onderzoek is aanbevelingen doen over nieuwe mogelijkheden die nodig zijn om te komen tot een effectievere collegiale visitatie die meer leerrendement oplevert voor leerkrachten.

Theoretisch kader

Didactisch handelen

Volgens Slooeter (2015) is de primaire rol van de leerkracht, de rol als didacticus. Leerkrachten brengen leerstof over op leerlingen, weten leerlingen te motiveren, geven adequate instructies en bieden passende, effectieve werkvormen aan. De didacticus is in staat het leerproces van het individu en de groep te sturen en te begeleiden. In het waarderingskader van de inspectie (2015) staan dezelfde kenmerken. Bij didactisch handelen stemmen leerkrachten instructies, spelbegeleiding, opdrachten en onderwijstijd af op de behoeften van de groep en individuele leerlingen. De afstemming is zowel op ondersteuning als op uitdaging gericht, afhankelijk van de behoeften van leerlingen. Ros et al. (2017) denken echter dat in de toekomst robots en ICT een groot deel van de instructies zullen geven. De rol van de leerkracht zal veel meer gericht zijn op het ontwerpen en organiseren van het leerproces. Leerdoelen en leeractiviteiten die leiden tot verandering in kennis of gedrag, motivatie, zelfsturing en kunnen samenwerken worden door het docententeam ontworpen zodat het onderwijs betekenisvol en uitdagend is voor alle leerlingen. Een verandering van taakhoud vraagt professionalisering en ontwikkeling van de leerkrachten.

Yoshida (Logtenberg & Odenthal, 2016, p.7) zegt dat als we het lesgeven willen verbeteren we dit in de klas moeten doen en niet daarbuiten. Professionalisering situeren in de lespraktijk lijkt te garanderen dat wat leerkrachten leren ook relevant is voor de lespraktijk (van Veen, Zwart, Meirink & Verloop, 2010). Nilsson (2008) heeft onderzoek gedaan naar professionaliseringsactiviteiten die bijdragen aan het ontwikkelen van kennis over pedagogisch en didactisch handelen en de transformatie naar gedrag in de onderwijspraktijk. Activiteiten die deze ontwikkeling ondersteunen zijn analyseren, reflecteren op eigen handelen in de les, experimenteren en observeren van eigen lessen en lessen van collega's. Binnen deze activiteiten wordt collegiale visitatie genoemd. Collegiale visitatie is een vorm van collegiaal leren waarbij leerkrachten elkaars les bezoeken. De professional krijgt een spiegel voorgehouden door een collega wat aanleiding geeft tot reflectie op het eigen functioneren. Het doel is verkrijgen van nieuwe inzichten om, indien nodig, het handelen aan te passen. Het draait om persoonlijke professionele ontwikkeling (Hoolwerf & Klifman, 2014). Heijmans en Creemers (2013) noemen dit collegiaal leren. Collegiaal leren zijn activiteiten waarin leerkrachten met elkaar reflecteren op de onderwijspraktijk met als doel ontwikkeling en leren van elkaar. Dufour et al. (2012) benoemen dit als samen leren. Door samen leren beschikken leerkrachten over een breder repertoire aan vaardigheden, strategieën en materialen die ze tijdens de lessen bewuster kunnen inzetten waardoor leerlingresultaten verbeteren.

Omdat verschillende auteurs verschillende begrippen hanteren wordt in dit onderzoek het begrip collegiale visitatie volgens de omschrijving van Hoolwerf en Klifman (2014) gebruikt, zoals eerder in deze paragraaf omschreven.

Collegiale visitatie

Binnen collegiale visitatie zijn verschillende mogelijkheden. Een optie is om te werken met vaste duo's (de Bruin, Kans & Geel, 2013; Hoolwerf & Klifman, 2014). Dit heeft als voordeel dat snel sprake

is van vertrouwdsheid waardoor feedback makkelijker gegeven wordt (Hoolwerf & Klifman, 2014). De Bruin et al. (2013) en Frietman, Kennis en Hovels (2010) stellen echter dat de vertrouwdsheid ook een drempel kan zijn in het geven van kritische feedback. Een andere optie is om te werken met wisselende duo's (de Bruin et al., 2013).

De visitatie kan verschillende doelen hebben: uitwisselen van ervaringen, doorvoeren van veranderingen of het oplossen van een individueel werkprobleem. De verdieping kan vakgericht zijn of gericht zijn op pedagogisch of didactisch handelen (Thurlings, van der Veen & de Laat, 2012). De behoefte van de leerkracht of de school bepaalt het doel.

Een collegiale visitatie kan plaatsvinden met of zonder kijkkader (de Bruin et al., 2013). Lieskamp en Vink (2015) zeggen dat een kijkwijzer die gezamenlijk opgesteld is, het beste werkt. Indien zonder kijkkader wordt gewerkt kan een hulpvraag worden gesteld door de consultatievrager (Lieskamp & Vink, 2015).

Verder kan een collegiale visitatie plaatsvinden door iemand anders dan een gelijke. Bijvoorbeeld door een leidinggevende of een expert binnen de school (de Bruin et al., 2013).

Ook kan gevarieerd worden in de tijdsduur van een collegiale visitatie. Leerkrachten kunnen een hele of een halve les bezoeken of een flitsbezoek afleggen (de Bruin et al., 2013).

Tot slot kan de consultatievrager zelf een observatie uitvoeren bij de consultatiegever (van Veen et al., 2010). Windmuller (2012) noemt dit ervaringsleren. Weggeman (1997) en Nonaka en Takeuchi (1997) noemen het socialiseren. Impliciete kennis wordt dan niet eerst expliciet gemaakt maar wordt als impliciete kennis gedeeld (Korenhof, 2015).

Zuylen (1999) heeft geconcludeerd dat het succes van lesobservatieprojecten in hoge mate afhangt van de wijze waarop deze in de school zijn georganiseerd. Er is echter weinig onderzoek gedaan om aan te kunnen geven wat "werkt" (Zuylen, 1999; Frietman et al., 2010). Naar professionalisering in het algemeen is wel onderzoek gedaan en hieruit blijkt dat professionalisering effectiever wordt als leerkrachten zelf actief eigen ervaringen in kunnen brengen, zelf doelen kunnen bepalen, de professionalisering aansluit bij het ontwikkelstadium en als leerkrachten ervaringen kunnen uitwisselen (Verloop, 2009).

Een leerbelemmering bij collegiale visitatie is dat men in een collegiale relatie geneigd is kritiek te vermijden en de werkwijze van de ander niet ter discussie stelt (Verloop, 2009). Leerkrachten zijn bang om elkaar te kwetsen (Heijmans & Creemers, 2013).

Welke vorm van collegiale visitatie effectief is hangt af van de doelstelling en de context. Er worden voorwaarden gegeven waaraan collegiale visitatie moet voldoen. De voorwaarden kunnen richtlijnen geven voor het vormgeven van collegiale visitatie maar de grootste succesfactor lijkt het belang en de bruikbaarheid van het geleerde voor de dagelijkse lespraktijk (van Veen et al., 2010).

Voorwaarden voor collegiale visitatie

Logtenberg en Odenthal (2016) zeggen dat collegiale visitatie een complex proces is wat ondersteund moet worden door cultuur, structuur en leiderschap.

Over cultuur zeggen Heijmans & Creemers (2013) en van Veen et al. (2010) dat een lerende schoolcultuur nodig is om een vorm van collegiale visitatie in te kunnen zetten. Heijmans en Creemers (2013) geven een aantal kenmerken van een lerende cultuur, waaronder samenwerken. Leerkrachten kunnen meepraten, meeweten en meebeslissen. Zij noemen communicatie als belangrijke succesfactor. Leerkrachten moeten kunnen uitspreken, afspreken en aanspreken. Verder is een duidelijke focus, toewijding en aandacht, denken in mogelijkheden en veiligheid en vertrouwen van belang. Ook Hoolwerf en Klifman (2014), Windmuller (2012) en Dufour et al. (2012) benoemen het belang van veiligheid en vertrouwen. Indien veiligheid en vertrouwen aanwezig zijn, staan leerkrachten open voor het geven en ontvangen van feedback (Thurlings et al., 2012; Windmuller, 2012).

Waar in het bovenstaande een lerende cultuur als voorwaarde wordt gezien, zeggen de Bruin et al. (2013) dat een lerende cultuur eerder het resultaat is van collegiale visitatie dan een voorwaarde. Heijmans en Creemers (2013) adviseren om met eenvoudige vormen van collegiale visitatie te beginnen. Hierdoor wordt gebouwd aan een lerende cultuur waarna steeds complexere vormen ingezet kunnen worden. Logtenberg en Odenthal (2016) ondersteunen dit. Zij zeggen dat het verstandig is om met een vorm van collegiale visitatie te beginnen waarin leerkrachten elkaar goed leren bevragen en feedback geven.

Wat betreft structuur is het van belang om voldoende tijd vrij te maken om collegiale visitatie vorm te geven. Daarbij is het belangrijk om collegiale visitatie een vaste plek te geven in de structuur en het regelmatig toe te passen (Lieskamp & Vink, 2015; van Veen et al., 2010; Dufour et al., 2012; Thurlings et al., 2012). Logtenberg en Odenthal (2016) en Heijmans en Creemers (2013) zeggen dat voor collegiale visitatie een bepaald ritme in actie en reflectie nodig is, anders gaat het leermoment voorbij. Heijmans en Creemers (2013) komen met een praktijkmodel voor collegiale visitatie waarbij ervaren, overdenken, bewust worden en werken de geplande stappen zijn. Hoolwerf en Klifman (2014) komen ook met een structuur voor collegiale visitatie: voorbereiden, observeren, nabespreken en verwerken. De structuren overlappen elkaar. Bij de stappen ervaren/overdenken en voorbereiden gaat het om bewustwording dat iets beter kan. De hulpvraag en manier hoe deze beantwoord kan worden, wordt geformuleerd. Men treft voorbereidingen voor collegiale visitatie. Bij de stap bewust worden en observeren/nabespreken gaat het om het bepalen van de effectiviteit van de aanpak. Door observatie en de dialoog die volgt, wordt de geldigheid van aannames en opvattingen getoetst. Bij de laatste stap, doen en verwerken, worden nieuwe inzichten in praktijk gebracht om weer nieuwe ervaringen op te doen. Vervolgens kan de cyclus opnieuw beginnen.

Zuylen (1999) zegt over leiderschap dat schoolmanagement een belangrijke rol speelt bij collegiale visitatie. De schoolleiding verschaft randvoorwaarden en faciliteiten die nodig zijn om schoolbrede deelname van leerkrachten te realiseren. Ook Logtenberg en Odenthal (2016), Dufour et al. (2012), de Bruin et al. (2013), Windmuller (2012), Hoolwerf en Kliffman (2014) en Frietman et al. (2010) zeggen dat de schoolleiding moet faciliteren in tijd, materialen, ondersteuning en scholing. Als een schoolleider duidelijke keuzes maakt in activiteiten en besluit sommige dingen niet (meer) te doen

zodat ruimte ontstaat, wordt duidelijk dat de schoolleiding belang hecht aan collegiale visitatie (de Bruin et al., 2013). Het is de taak van de schoolleider om de visie rondom collegiale visitatie uit te dragen, beleid te ontwikkelen en te realiseren (Frietman et al., 2010). Het is wel van belang dat collegiale visitatie niet top down ingericht wordt. Frietman et al. (2010) concluderen uit verschillende onderzoeken dat top-down initiatieven de neiging hebben om uit te doven omdat de schoolleiding grip probeert te houden op het proces door controle uit te voeren. De betrokken leerkrachten haken dan af, omdat de situatie bedreigend wordt en ruimte voor eigen initiatief ontbreekt. Volgens Heijmans & Creemers (2013) zorgt een bottom up aanpak voor groei in eigenaarschap, betrokkenheid en leren en probleemoplossend vermogen. Het gewenste leiderschap is transformatief, gedeeld participatief (Frietman et al., 2010). Zonder actieve betrokkenheid van leerkrachten en een open communicatie tussen schoolleider en leerkrachten komt collegiale visitatie niet goed van de grond.

Tot slot hebben ook leerkrachten een rol bij een succesvolle uitvoering van collegiale visitatie. De betrokkenheid, motivatie en commitment van leerkrachten is van groot belang voor het welslagen van collegiale visitatie (Frietman et al., 2010). Leraren zijn zelf verantwoordelijk voor hun professionalisering. Dit betekent dat bij leerkrachten sprake moet zijn van eigen motivatie, wil en bereidheid om te leren en kennis te delen met elkaar (Stoll, Bolan, McMahon, Wallace & Thomas, 2006). Hiervoor zijn verschillende vaardigheden nodig. Kunnen reflecteren en het geven van feedback zijn belangrijke onderdelen (Thurlings et al., 2012; de Bruin et al., 2013, Zwart, 2007). Maar ook kunnen observeren (de Bruin et al., 2013), luisteren en vragen stellen (Zwart, 2007). Leerkrachten moeten elkaar durven aanspreken op de kwaliteit van hun handelen (Heijmans & Creemers, 2013).

Onderzoeksvragen

Op basis van de koppeling van de probleemanalyse met de literatuurstudie komen de volgende onderzoeksvragen tot stand.

Hoofdvraag

Hoe kunnen leerkrachten van basisschool X collegiale visitatie in de context van didactisch handelen optimaliseren?

Deelvragen

1. Hoe ervaren leerkrachten de huidige vorm van collegiale visitatie in de context van didactisch handelen?
2. Welke wensen en behoeftes hebben leerkrachten ten aanzien van de collegiale visitatie in de context van didactisch handelen?

Opzet van het onderzoek

Beschrijving en verantwoording van dataverzameling

Om antwoord te krijgen op de onderzoeksvraag 'Hoe kunnen leerkrachten van basisschool X collegiale visitatie in de context van didactisch handelen optimaliseren?' is gekozen voor een inventariserend onderzoek. Omdat het gaat om het inventariseren van meningen, ervaringen en behoeftes is gekozen voor semigestructureerde interviews (Baarda & van der Hulst, 2017) en focusgroep-interviews (Assema, Mesters & Kok, 1992). Het voordeel van een focusgroep-interview is dat deelnemers elkaar op ideeën brengen. Het nadeel is dat het groepsproces een rol kan spelen in welke antwoorden wel of juist niet gegeven worden (Baarda et al., 2013). Vandaar dat zowel het interview als het focusgroep-interview ingezet zijn om voordelen van beide methoden te benutten. Door de inzet van beide methoden heeft triangulatie plaatsgevonden en wordt de validiteit van het onderzoek vergroot (Baarda et al., 2013). Deelvraag 1 en 2 werden beiden beantwoord middels de interviews en de focusgroep-interviews. Eerst zijn zes individuele interviews afgenomen en daarna twee focusgroep-interviews met ieder 5 respondenten. Bij een groep van 5 respondenten kan iedereen aan het woord komen en zijn verschillende visies te garanderen (Assema et al., 1992).

Respondenten

Omdat het onderzoek gaat over collegiale visitatie in de context van didactisch handelen zijn alleen leerkrachten van basisschool X benaderd die voor een groep staan.

Interview

Zes leerkrachten zijn via een enkelvoudige aselechte steekproef geselecteerd voor een interview. Om een zo representatief mogelijk beeld te krijgen, is gekozen voor een random selectie (Baarda et al., 2013). De leerkrachten zijn allen vrouw, geven les in groep 1-2, 3, 4, 6 en 7, de gemiddelde leeftijd is 41 jaar (SD: 9,2), ze staan gemiddeld 18 jaar (SD: 8,8) voor de klas, iedereen werkt minimaal 10 jaar op basisschool X, drie leerkrachten hebben een nevenfunctie, twee als vakspecialist en één als bouwcoördinator.

Focusgroep-interview

Tien leerkrachten hebben in twee focusgroep-interviews van ieder vijf personen deelgenomen. De groepen zijn via een aselechte steekproef geformeerd.

Aan het eerste focusgroep-interview namen deel: twee mannen en drie vrouwen, ze geven les in groep 4, 5, 6, 7 en 8, de gemiddelde leeftijd is 44 jaar (SD: 4,3), ze staan gemiddeld 18 jaar (SD: 4,4) voor de klas, iedereen werkt minimaal 12 jaar op basisschool X, drie leerkrachten hebben een nevenfunctie, één als vakspecialist, één als intern begeleider en één als bouwcoördinator.

Aan het tweede focusgroep-interview namen deel: twee mannen en drie vrouwen, ze geven les in groep 1-2, 3 en 8, de gemiddelde leeftijd is 38 jaar (SD: 4,2), ze staan gemiddeld 14 jaar (SD: 0,5) voor de klas, iedereen werkt minimaal 12 jaar op basisschool X, één leerkracht heeft een nevenfunctie als vakspecialist.

De respondenten zijn representatief voor het onderzoek omdat alle leerkrachten, die collegiale visitatie in de context van didactisch handelen uitvoeren, zijn bevestigd. Alle bestaande waarnemingseenheden hebben meningen, ervaringen en wensen kunnen uitspreken waardoor alle informatie over collegiale visitatie binnen basisschool X verzameld is.

Instrumenten

Om antwoord te krijgen op deelvraag 1 en 2 is een semigestructureerd interview ontwikkeld samen met een onderzoeker met eenzelfde onderzoeksvraag (bijlage 1). Door gebruik te maken van een semigestructureerd interview met topiclijst wordt gewaarborgd dat alle onderwerpen aan bod komen (Baarda & van der Hulst, 2017). Om de topiclijst te kunnen maken is op basis van de literatuurstudie een conceptualisatieschema gemaakt van het onderzoeksthema om indicatoren te kunnen vaststellen (bijlage 2). De gekozen indicatoren die van belang zijn voor collegiale visitatie zijn: uitvoering (de Bruin et al., 2013; Hoolwerf & Klifman, 2014), opbrengsten (van Veen et al., 2010), cultuur, structuur, leiderschap (Logtenberg & Odenthal, 2016) en leerkrachtvaardigheden (Frietman et al., 2010). Deze indicatoren waren de topics voor het interview, waarbij subvragen zijn gesteld over de huidige ervaring en de wensen en behoeftes voor de toekomst. Nadat beide onderzoekers een proefinterview hebben uitgevoerd is de interviewleidraad in overleg aangepast en vastgesteld. De topiclijst is ingezet bij zowel de interviews als de focusgroep-interviews. Dit vergroot de betrouwbaarheid van het onderzoek omdat de gegevens van beide instrumenten beter te vergelijken waren. Voor het focusgroep-interview is de inleiding van het interview aangepast omdat voor de start van het gesprek gespreksregels zijn afgesproken (bijlage 3). Het is van belang dat deelnemers weten wat van ze verwacht wordt en dat alle antwoorden die ze geven goed zijn (Assema et al., 1992). Op die manier werd de kans op een veilige sfeer, waarin open gesproken werd, vergroot. Door de introductievraag wordt het begrip collegiale visitatie verkend en wordt de betekenis afgestemd. Dit verhoogt de betrouwbaarheid en de validiteit van het onderzoek omdat dit de kans vergroot dat over hetzelfde onderwerp wordt gesproken en ook daadwerkelijk is gemeten wat het onderzoek beoogt. De interviews en focusgroep-interviews zijn opgenomen en uitgewerkt. De uitwerking is voorgelegd aan de geïnterviewde(n). Op deze wijze heeft memberchecking plaatsgevonden. Door gebruik te maken van memberchecking en geluidsopnamen is validiteit van de verzamelde gegevens versterkt (Baarda et al., 2013).

Wijze van data-analyse

De goedgekeurde uitwerkingen van de interviews en focusgroep-interviews zijn via directed content analysis (DCA) geanalyseerd. DCA is een combinatie van deductieve en inductieve analyse (van Staa & de Vries, 2014). Voor de analyse is op basis van het literatuuronderzoek eerst een conceptualisatie gemaakt van het thema collegiale visitatie (bijlage 2). Daarna is op basis van de conceptualisatie een codeerschema opgesteld. Relevante fragmenten in de tekst zijn gelabeld en in het codeerschema geplaatst. Het vooraf opstellen van een codeerschema op basis van theorie en tekstfragmenten daarin plaatsen is het deductieve gedeelte van DCA (van Staa & de Vries, 2014). Tijdens het coderen kwamen tekstfragmenten voorbij die niet gecodeerd konden worden binnen het bestaande codeerschema maar wel relevante informatie bevatte. Deze fragmenten zijn inductief

geanalyseerd. Dit heeft geleid tot nieuwe subcategorieën binnen het bestaande codeerschema. Het zelf labelen van relevante informatie is het inductieve gedeelte van DCA (van Staa & de Vries, 2014). Fragmenten waren relevant als ze betrekking hadden op elementen uit de onderzoeksvraag of als meer dan de helft van de respondenten een label benoemde. Door te kiezen voor analyse via DCA verzandt de data-analyse niet in details dankzij een focus vanuit een theoretisch kader, maar de theorie wordt ook niet blind gevolgd waardoor contextuele aspecten onder de aandacht blijven (van Staa & de Vries, 2014).

Tijdens het analyseren bleek dat sommige relevante fragmenten op twee plekken in het codeerschema ondergebracht konden worden. Bepaalde labels bleken een overlap te hebben. Deze labels zijn in het analyseschema samengevoegd via axiaal coderen. Bij axiaal coderen worden verbanden tussen categorieën gezocht en labels die synoniem zijn aan elkaar samengevoegd (Boeije, 2005). De uiteindelijke opzet van de codeerschema's is te vinden in bijlage 4.

Voor de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid heeft een andere onderzoeker één interview geanalyseerd. Hierbij zijn geen verschillen gevonden met de al bestaande analyse. De relevante fragmenten uit het interview stonden op de juiste plaats in het codeerschema. Het uitvoeren van de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid heeft de betrouwbaarheid van de gegevensverwerking vergroot. Nadat alle interviews en focusgroep-interviews geanalyseerd waren is van de codeerschema's een samenvatting gemaakt (bijlage 5). Per label zijn de relevante fragmenten samengevat en geteld bij gelijke antwoorden. Hierbij is een onderscheid gemaakt tussen de opmerkingen vanuit de interviews en de focusgroep-interviews. Vanuit deze samenvatting zijn de resultaten beschreven in het hoofdstuk resultaten. Hierbij zijn alleen relevante fragmenten gebruikt die betrekking hadden op collegiale visitatie in een context van didactisch handelen.

Resultaten

Deelvraag 1

Op de deelvraag "Hoe ervaren leerkrachten de huidige vorm van collegiale visitatie in de context van didactisch handelen?" worden de volgende bevindingen gedaan in de interviews (tabel 1) en focusgroep-interviews (tabel 2).

Individuele interviews

Uitvoering: 2 respondenten zeggen dat het specialistenoverleg het doel van visitatie bepaalt en dat zij dat niet als belemmerend ervaren. "Vanuit het specialistenoverleg worden visitaties ingepland, dat vind ik goed." Doelbepaling middels eigen hulpvraag wordt volgens 1 respondent niet standaard ingezet, maar 2 respondenten geven aan dat het mogelijk wordt gemaakt als men erom vraagt. Bij wie komt kijken, zeggen 5 respondenten dat een vakspecialist collegiale visitatie uitvoert, 4 respondenten vonden collegiale visitatie met duopartner of collega uit dezelfde jaargroep fijn. 3 respondenten vonden het fijn om bij een ander te kijken en 3 respondenten vinden de bezoeken van de schoolleider geen collegiale visitatie: "het is beoordelend".

Voorwaarden: Bij cultuur hebben 3 respondenten positieve ervaringen met collegiale visitatie. 1 respondent vindt de fijne sfeer belemmerend bij het aanspreken en 1 respondent ervaart subgroepvorming. “Ik vind de lijntjes onderling belemmerend.” Bij structuur ervaren 4 respondenten belemmeringen betreffende tijd: “wij moeten terugkomen, dat is belemmerend”. 3 respondenten zien geen structuur. 1 respondent is tevreden over het vooraf inplannen: “anders verwaterd het”. 4 respondenten vinden dat de schoolleider faciliteert: “alles wat nodig is, dat kan”. 3 respondenten vinden het niet belemmerend dat de schoolleider momenteel geen rol heeft. 4 respondenten beheersen de leerkrachtvaardigheden, inclusief geven en ontvangen van feedback, 2 respondenten zeggen feedback geven en ontvangen niet te beheersen. 3 respondenten durven zich kwetsbaar op te stellen en 1 respondent ziet openheid niet in de hele school.

Opbrengsten: 2 respondenten hebben tips gekregen van de vakspecialist, 1 respondent vindt die tips oppervlakkig. 3 respondenten benoemen dat de uitvoering van adviezen verwaterd. “Ik pas het niet meer zo vaak toe, je vervalt in oude gewoontes.” 2 respondenten halen soms geen opbrengst uit collegiale visitatie.

Ervaring met huidige vorm van collegiale visitatie vanuit individuele interviews		
Uitvoering	Doel bepaling	8 quotes/ 4 respondenten
	Kijkwijzer	2 quotes/2 respondenten
	Wie komt kijken	13 quotes/5 respondenten
	Waar kijken	8 quotes/4 respondenten
	Communicatie	5 quotes/4 respondenten
	Veiligheid en vertrouwen	11 quotes/6 respondenten
	Toewijding en aandacht	3 quotes/2 respondenten
	Respect en gelijkwaardigheid	3 quotes/3 respondenten
	Tijd	6 quotes/4 respondenten
	Regelmaat	3 quotes/5 respondenten
	Vaste structuur	12 quotes/6 respondenten
	Structuur in leren	2 quotes/2 respondenten
	Terugkoppeling naar team	2 quotes/2 respondenten
	Faciliteren	5 quotes/6 respondenten
	Visie uitdragen	5 quotes/5 respondenten
	Reflecteren	1 quote/1 respondent
	Feedback geven	5 quotes/3 respondenten
	Feedback ontvangen	6 quotes/6 respondenten
	Gespreksvaardigheden	1 quote/1 respondent
	Houding	6 quotes/6 respondenten
	Beheersen van vaardigheden	8 quotes/6 respondenten
Opbrengsten		8 quotes/6 respondenten

Tabel 1: resultaten op deelvraag 1 vanuit individuele interviews

Focusgroep-interviews

Uitvoering: 5 respondenten zeggen dat het specialistenoverleg het doel bepaalt. 1 respondent vindt het vakinhoudelijke daarvan goed, 4 respondenten willen ook andere doelen vanuit eigen hulpvraag: "Ik heb andere issues". Bij wie komt kijken, vinden 2 respondenten collegiale visitatie met duopartner fijn: "Voor mij is dat $1+1=3$ ". 6 respondenten vinden het bezoek van een leidinggevende geen collegiale visitatie, 2 respondenten vinden dat wel. 2 respondenten vinden het kijken bij een ander fijn.

Voorwaarden: Bij cultuur ervaren 2 respondenten een fijne sfeer, 1 respondent vindt dat veiligheid altijd voorop heeft gestaan, maar vindt dat ook belemmerd werken bij aanspreken. 3 respondenten voelen spanning bij andere collega's en 4 respondenten zeggen zelf spanning te ervaren bij bezoek van bepaalde collega's: "Bij sommige collega's voel je je prettiger". 2 respondenten zeggen dat vertrouwelijke informatie doorgepraat wordt en 1 respondent vond subgroepvorming belemmerend: "Ik heb last gehad van lijntjes die onderling lopen". Bij structuur ervaren 5 respondenten belemmeringen betreffende tijd, waarbij 3 respondenten zeggen: "Wij moeten ervoor terugkomen, dat is belemmerend". 4 respondenten zien geen regelmaat in de visitaties. 1 respondent zegt over visitatie bij implementatie: "Dat zit er aardig in". 4 respondenten vinden dat de schoolleider faciliteert, 2 respondenten ervaren geen invloed van de schoolleider. Bij leerkrachtvaardigheden zeggen 3 respondenten de vaardigheden te beheersen. 3 respondenten kunnen geen feedback geven en 4 respondenten kunnen geen feedback ontvangen. 2 respondenten zien openheid in het team toenemen.

Opbrengsten: 2 respondenten zeggen dat meer uit collegiale visitatie gehaald kan worden. "Er kan veel meer uitgehaald worden, daar ben ik minder tevreden over." 2 respondenten benoemen dat er niet veel tips komen. 1 respondent zegt de tips aan te nemen, maar snel terug te vallen in oude gewoontes.

Ervaring met huidige vorm van collegiale visitatie vanuit focusgroep-interviews			
Uitvoering	Doel bepaling	7 quotes/ 6 respondenten	
	Tijd	1 quote/1 respondent	
	Kijkwijzer	3 quotes/3 respondenten	
	Hulpmiddelen	10 quotes/9 respondenten	
	Wie komt kijken	16 quotes/6 respondenten	
	Waar kijken	1 quotes/2 respondenten	
Voorwaarden	cultuur	Communicatie	13 quotes/9 respondenten
		Veiligheid en vertrouwen	16 quotes/9 respondenten
		Respect en gelijkwaardigheid	4 quotes/4 respondenten
	structuur	Tijd	7 quotes/6 respondenten
		Regelmaat	2 quotes/4 respondenten
		Vaste structuur	1 quote/1 respondent
	leiderschap	Faciliteren	5 quotes/5 respondenten
		Visie uitdragen	4 quotes/4 respondenten
	leerkr. vaardigheden	Reflecteren	2 quotes/1 respondent
		Feedback geven	11 quotes/9 respondenten
		Feedback ontvangen	11 quotes/6 respondenten
		Observeren	1 quote/1 respondent
		Vragen stellen	1 quote/1 respondent
		Kennis van inhoud	2 quotes/2 respondenten
		Houding	4 quotes/4 respondenten
		Beheersen van vaardigheden	8 quotes/10 respondenten
		Opbrengsten	5 quotes/5 respondenten

Tabel 2: resultaten op deelvraag 1 vanuit focusgroep-interviews

Deelvraag 2

Op de deelvraag “Welke wensen en behoeftes hebben leerkrachten ten aanzien van collegiale visitatie in de context van didactisch handelen?” worden de volgende bevindingen gedaan in de interviews (tabel 3) en focusgroep-interviews (tabel 4).

Interviews

Uitvoering: 2 respondenten vinden dat doelbepaling vanuit het specialistenoverleg mag blijven, 2 respondent willen teambrede doelbepaling en 3 respondenten willen bij doelbepaling door leerkracht dat het doel samen met de duo bepaald wordt. 4 respondenten willen werken met een kijkwijzer: “Het is een middel om het goed te kunnen doen”. 4 respondenten willen de keuze van de consultatiegever laten afhangen van de hulpvraag: “kies de leerkracht uit die daarop het beste feedback kan geven”.
Voorwaarden: bij cultuur willen 3 respondenten vóór een visitatie afspraken maken over inhoud en proces: “na afspreken, wordt aanspreken makkelijker”. 3 respondenten willen veiligheid en vertrouwen, 2 respondenten willen oprechtheid en openheid en 5 respondenten willen een

gelijkwaardige relatie. 4 respondenten denken dat elkaar beter leren kennen daarbij helpt en 2 respondenten noemen het vaker uitvoeren van collegiale visitatie als helpend. Bij structuur willen 2 respondenten een tweede bezoek bij hetzelfde onderwerp: "om te zien wat met de tips is gebeurd". 5 respondenten willen de structuur vanuit de specialisten handhaven en een structuur voor individuele hulpvragen toevoegen. 3 respondenten willen terugkoppeling op teamniveau betreffende schoolbrede onderwerpen. 6 respondenten vinden dat de schoolleider moet faciliteren. 4 respondenten noemen daarbij tijd maken: "Tijd maken, dat is belangrijk", 2 vervanging regelen, 2 scholing organiseren en 4 ondersteuning. Bij visie uitdragen vinden 4 respondenten dat de schoolleider lijnen moet uitzetten, 5 respondenten vinden dat de directeur moet weten wat in het algemeen speelt. Bij leerkrachtvaardigheden vinden 6 respondenten dat leerkrachten feedback moeten kunnen geven en ontvangen, 4 respondenten vinden dat leerkrachten open moeten staan. 2 respondenten denken dat te bereiken door teamscholing en 2 door collegiale visitatie vaker uit te voeren.

Opbrengsten: 2 respondenten vinden dat collegiale visitatie voor het individu iets moet opleveren: "Het mag een stapje professioneler, dat het meer oplevert" en 1 respondent wil dat het meer gericht is op leerkrachtvaardigheden.

Wensen en behoeften t.a.v. collegiale visitatie vanuit individuele interviews		
Uitvoering	Doel bepaling	14 quotes/ 6 respondenten
	Kijkwijzer	5 quotes/4 respondenten
Voorwaarden	Wie komt kijken	16 quotes/6 respondenten
	Waar kijken	2 quotes/2 respondenten
cultuur	Samenwerken	3 quotes/2 respondenten
	Communicatie	10 quotes/4 respondenten
	Veiligheid en vertrouwen	13 quotes/6 respondenten
	Toewijding en aandacht	2 quotes/2 respondenten
	Respect en gelijkwaardigheid	5 quotes/5 respondenten
	structuur	
	Tijd	2 quotes/2 respondenten
	Regelmaat	5 quotes/3 respondenten
	Vaste structuur	10 quotes/5 respondenten
	Structuur in het leren	7 quotes/4 respondenten
	Terugkoppeling naar team	5 quotes/4 respondenten
	leiderschap	
	Faciliteren	17 quotes/6 respondenten
	Visie uitdragen	16 quotes/6 respondenten
leerkr. vaardigheden	Reflecteren	2 quotes/1 respondent
	Feedback geven	3 quotes/6 respondenten
	Feedback ontvangen	4 quotes/6 respondenten
	Observeren	2 quotes/2 respondenten
	Luisteren	1 quote/ 1 respondent
	Kennis van inhoud	4 quotes/2 respondenten
	Gespreksvaardigheden	4 quotes/ 4 leerkrachten
	Houding	13 quotes/6 respondenten
	Beheersen van vaardigheden	4 quotes/3 respondenten
Opbrengsten		4 quotes/3 respondenten

Tabel 3: resultaten op deelvraag 2 vanuit individuele interviews

Focusgroep-interviews

Uitvoering: 3 respondenten willen doelbepaling zowel vanuit het specialistenoverleg als vanuit de individuele leerkracht: "Ik zou wel meer vanuit eigen hulpvraag willen". 4 respondenten vinden dat bij één bezoek zowel consultatiegever als consultatievrager een doel kunnen bepalen. 2 respondenten willen de keuze van de consultatiegever laten afhangen van de hulpvraag.

Voorwaarden: Bij cultuur vinden 3 respondenten uitspreken van gevoel belangrijk, 4 respondenten vinden een kleine groep daarbij helpend. 8 respondenten willen vooraf afspraken maken. 6 respondenten vinden dat leerkrachten elkaar moeten aanspreken, daarbij zeggen 2 respondenten: "je mag geen feedback geven op iets wat niet in de kijkwijzer staat". 6 respondenten willen veiligheid en vertrouwen: "het moet prettig voelen en niet als bezwaar" en 4 respondenten willen gelijkwaardigheid. 2 respondenten noemen dat elkaar beter leren kennen daarbij helpt en 4 respondenten benoemen

het vaker uitvoeren van collegiale visitatie als helpend. Bij structuur willen 3 respondenten collegiale visitaties plannen tijdens werktijd: “het mag geen werkdruk opleveren”. 5 respondenten zien de inzet van een videocamera als oplossing voor tijdsproblemen: “de inzet van een camera is praktischer”. 5 respondenten willen vaker collegiale visitaties, 2 respondenten zeggen daarbij: “maar geen overkill”. 3 respondenten vinden dat een structuur niet vast te leggen is. “er is niet één beste manier”. Volgens 8 respondenten moet de schoolleider faciliteren. 4 respondenten noemen daarbij tijd maken, 3 teamscholing regelen en 4 ondersteunen. Wat betreft leerkrachtvaardigheden zeggen 7 respondenten dat leerkrachten feedback moeten kunnen geven en ontvangen: “iedereen moet van de basis op de hoogte zijn”. 3 respondenten noemen, kunnen reflecteren, 4 doelen kunnen stellen, 4 kunnen observeren, 4 vragen kunnen stellen en 3 een kijkwijzer kunnen maken. 6 respondenten denken dat te kunnen bereiken door teamscholing.

Opbrengsten: 3 respondenten geven aan dat ze wel iets van elkaar moeten leren: “het moet wel nut hebben zo’n bezoek”.

Wensen en behoeften t.a.v. collegiale visitatie vanuit focusgroep- interviews			
Uitvoering		Doel bepaling	14 quotes/ 10 respondenten
		Kijkwijzer	2 quotes/2 respondenten
		Hulpmiddelen	5 quotes/ 5 respondenten
		Wie komt kijken	7 quotes/8 respondenten
		Waar kijken	4 quotes/2 respondenten
Voorwaarden	cultuur	Communicatie	20 quotes/10 respondenten
		Veiligheid en vertrouwen	10 quotes/10 respondenten
		Respect en gelijkwaardigheid	8 quotes/8 respondenten
	structuur	Tijd	5 quotes/6 respondenten
		Regelmaat	6 quotes/7 respondenten
		Vaste structuur	10 quotes/10 respondenten
		Structuur in het leren	1 quote/1 respondent
	leiderschap	Faciliteren	11 quotes/8 respondenten
		Visie uitdragen	6 quotes/4 respondenten
	leerkr. vaardigheden	Reflecteren	3 quotes/4 respondent
		Feedback geven	3 quotes/7 respondenten
		Feedback ontvangen	2 quotes/7 respondenten
		Observeren	3 quotes/7 respondenten
		Vragen stellen	2 quotes/4 respondenten
		Kennis van inhoud	3 quotes/6 respondenten
		Houding	5 quotes/4 respondenten
		Beheersen van vaardigheden	8 quotes/5 respondenten
	Opbrengsten		3 quotes/3 respondenten

Tabel 4: resultaten op deelvraag 2 vanuit focusgroep-interviews

Conclusies

Op basis van de resultaten kunnen we voor de deelvragen de volgende conclusies trekken:

Deelvraag 1

Hoe ervaren leerkrachten de huidige vorm van collegiale visitatie in de context van didactisch handelen?

Leerkrachten vinden het prima dat de vakspecialisten het doel van collegiale visitatie bepalen en uitvoeren, maar ze missen inbreng vanuit een eigen hulpvraag. Visitaties met eigen duo-partner of kijken bij een ander worden als meest prettig ervaren. Veiligheid en vertrouwen worden zeer wisselend ervaren. Sommige leerkrachten hebben alleen positieve ervaringen, anderen ervaren een tekort aan veiligheid en vertrouwen. Geven en ontvangen van feedback is in beide situaties lastig. Dit sluit aan bij wat de Bruin et al. (2013) zeggen, een vertrouwde relatie is voorwaarde voor het geven van feedback maar kan het ook belemmeren. De overige leerkrachtvaardigheden worden wisselend beheerst. Tijd wordt bij structuur als grootste belemmering ervaren waarbij het terugkomen het meest genoemd wordt. De schoolleider is in het geheel niet zichtbaar, hij faciliteert en dat vinden leerkrachten prima. De opbrengsten worden als minimaal ervaren.

Deelvraag 2

Welke wensen en behoeftes hebben leerkrachten ten aanzien van de collegiale visitatie in de context van didactisch handelen?

Leerkrachten willen zowel een structuur en doelbepaling vanuit de vakspecialisten als vanuit individuele hulpvragen. De frequentie van collegiale visitaties mag omhoog maar per jaar kan de structuur en de hoeveelheid verschillen. De keuze voor een collegiale visitatie partner is afhankelijk van de hulpvraag. Degene die kennis van zaken heeft en daarom goede feedback kan geven, wordt benaderd. Men wil graag met kijkwijzers werken. Veiligheid, vertrouwen gelijkwaardigheid en respect worden als belangrijkste cultuurkenmerken genoemd. Elkaar beter leren kennen en vaker collegiale visitatie uitvoeren bevorderen deze kenmerken. De Bruin et al. (2013) benoemen ook dat een lerende cultuur eerder een resultaat is van collegiale visitatie dan een voorwaarde. Vooraf afspraken maken zorgt ervoor dat aanspreken makkelijker wordt. De schoolleider faciliteert, in tijd, vervanging, scholing en ondersteuning. Hoolwerf en Kliffman (2014) en Frietman et al. (2010) noemen deze aspecten ook. Feedback kunnen geven en ontvangen worden als belangrijkste leerkrachtvaardigheden gezien. Leerkrachten geven aan deze vaardigheden via teamscholing op te willen doen. Leerkrachten willen wel dat de collegiale visitatie iets oplevert, ook voor het individu.

De antwoorden op de deelvragen leiden tot het antwoord op de hoofdvraag:

Hoofdvraag

Hoe kunnen leerkrachten van basisschool X collegiale visitatie in de context van didactisch handelen optimaliseren?

Concluderend kan gezegd worden dat collegiale visitatie in de context van didactisch handelen geoptimaliseerd kan worden door leerkrachten meer invloed te geven op doelbepaling vanuit een

eigen hulpvraag. Frietman et al. (2010) zeggen dat een bottum up invulling succesvoller is. Verder moet een veilige en vertrouwde omgeving verbeterd worden. Dit kan volgens leerkrachten door afspraken te maken over inhoud en proces, door elkaar beter te leren kennen en collegiale visitaties vaker uit te voeren. Ook de inzet van kijkwijzers kan bijdragen aan veiligheid en vertrouwen.

De structuur en frequentie van collegiale visitatie moeten passen bij het doel en de behoefte van de leerkracht of school. Van Veen et al. (2010) zeggen dat het doel en de context leidend zijn voor de vormkeuze van collegiale visitatie.

Het trainen van leerkrachtvaardigheden, en dan met name het geven en ontvangen feedback is ook belangrijk voor optimalisatie. De schoolleider organiseert deze teamscholing. Tot slot moet het tijdprobleem opgelost worden. Dat kan door het vrij maken van tijd door de schoolleider en het inzetten van videocamera's. Als deze ontwikkelpunten worden gerealiseerd zullen leerkrachten collegiale visitatie mogelijk meer als instrument inzetten voor professionalisering waardoor het aansluit bij het ontwikkelstadium van de school en de leerkracht en vervolgens de opbrengsten beter in de praktijk toepasbaar zijn. Volgens van Veen et al. (2010) is het kunnen toepassen van het geleerde in de dagelijkse praktijk, dé succesfactor voor het slagen van collegiale visitatie.

Reflectie op onderzoeksproces

Het onderzoek naar collegiale visitatie is een vervolg op het onderzoek naar collectief leren waarin het team aangeeft graag meer van elkaar te willen leren middels collegiaal leren (Jansen, 2017). Het team heeft, tijdens een vergadering, instemmend gereageerd om collegiale visitatie op te pakken als onderzoeksthema. Om iedereen die collegiale visitatie uitvoert een stem te geven zijn alle leerkrachten die voor een groep staan bevroegd. Ondanks de grote tijdsinvestering vond ik dit belangrijk omdat het erg persoonlijk kan zijn wat iemand nodig heeft om een collegiale visitatie te kunnen uitvoeren of ontvangen. Ik wilde leerkrachten het gevoel geven dat ze allemaal gehoord en gezien werden en dat ze daardoor allemaal een bijdrage hebben in hoe het vervolg eruit gaat zien. Door naar wensen en behoeften van leerkrachten te luisteren kan gewerkt worden aan een bottum up invulling van collegiale visitatie wat volgens Frietman et al. (2010) belangrijk is om het succesvol te laten zijn.

De samenvatting van de codeerschema's is in het specialistenoverleg besproken omdat vanuit het specialistenoverleg de collegiale visitaties aangestuurd worden. In datzelfde overleg zijn conclusies getrokken en aanbevelingen verkend. De resultaten hebben gediend als reflectie op de huidige vorm van collegiale visitatie. Tevens heeft een dialoog plaatsgevonden over wat de resultaten daadwerkelijk zeggen, welke betekenis dat heeft voor de school en over het vervolg. Sommige aspecten zoals het creëren van een structuur voor de eigen hulpvraag en het vrijmaken van tijd zijn heel helder. Er bleven ook vragen liggen. Leerkrachten geven aan "eigen issues" te hebben. Het is onduidelijk of deze gericht zijn op didactisch handelen of ook op pedagogisch handelen? Een andere vraag is of veiligheid en vertrouwen wel 100% te bereiken is? Tijdens het specialistenoverleg werd benoemd dat dit ook te maken heeft met "chemie" tussen mensen binnen een bepaalde situatie.

De resultaten van het onderzoek worden nog gepresenteerd in het team en deze vragen kunnen dan met elkaar verkend worden. Door de resultaten in het team te bespreken en samen af te spreken met

welke aanbevelingen we verder gaan wil ik draagvlak creëren voor de vernieuwingen binnen collegiale visitatie.

Tijdens de interviews was de vraag over de opbrengsten als subvraag bij een topic opgenomen. Dit heeft summiere resultaten opgeleverd betreffende de opbrengsten die een visitatie op zou moeten leveren. Dit vind ik jammer omdat zowel uit de probleemanalyse als uit de interviews blijkt dat de resultaten minimaal zijn en het leereffect als laag wordt ervaren. Inzicht in wat leerkrachten een wenselijk resultaat zouden vinden had geholpen bij het doen van aanbevelingen omdat de adviezen dan aansluiten bij de ontwikkelwens van leerkrachten. Verloop (2009) benoemt dat collegiale visitatie effectiever wordt als het aansluit bij het ontwikkelstadium van leerkrachten. Tijdens het bespreken van de resultaten en het plannen van de acties kan deze vraag nog wel meegenomen worden.

Bij de focusgroep-interviews werd gesproken over de positieve bijdrage die gesprekken in kleine groepen kunnen leveren aan het opbouwen van veiligheid en vertrouwen. Dit gebeurde ook tijdens de focusgroep-interviews zelf. Respondenten hebben dingen met elkaar gedeeld die ze niet eerder durfden te zeggen. Ook na de focusgroep-interviews hebben enkele respondenten aangegeven de gesprekken als bijzonder, open en respectvol te hebben ervaren en dat dit in hun ogen heeft bijgedragen aan een veilige en vertrouwde sfeer. Ik vond dit bijzonder en fijn om mee te maken. Als schoolleider vind ik het belangrijk dat een veilige sfeer in het team aanwezig is. Ik zie het ook als mijn taak om die sfeer te bevorderen en ondersteunen. Dufour et al. (2012) zeggen ook dat een schoolleider een taak heeft om het team te begeleiden naar een veilige context met vertrouwen. Het succes van deze gesprekken geven mij vertrouwen dat ik dit met het team kan bereiken.

Het totale proces van onderzoek is goed verlopen. Ik ben zeer tevreden over de medewerking van de collega's. Alle 16 leerkrachten die collegiale visitatie uitvoeren hebben meegewerkt aan de interviews. Ik hecht waarde aan de betrokkenheid van het team. Dat is voor mij een signaal dat ook zij waarde hechten aan het onderzoeksthema. Dankzij de deelname van alle groepsleerkrachten aan de interviews zijn de resultaten van grote waarde voor basisschool X. Het onderzoek is echter niet representatief voor het gehele primair onderwijs. Basisschool X mist een leeftijdsgroep onder de 30 en leerkrachten die minder dan 10 jaar op basisschool X werken. Deze groep leerkrachten zal op de meeste scholen wel aanwezig zijn en dat kan van invloed zijn op de resultaten.

Wat betreft de instrumenten ben ik tevreden over de interviewleidraad voor de individuele interviews. Het heeft op alle topics relevante informatie opgeleverd. Voor de focusgroep-interviews heb ik dezelfde leidraad gebruikt zodat de gegevens beter te vergelijken waren. Echter door de diepgang die tijdens de focusgroep-interviews ontstond was er te weinig tijd om alle vragen goed te behandelen. Sommige onderwerpen zijn dus minimaal of niet aan bod geweest. In de resultaten is te zien dat bij sommige onderwerpen maar weinig reacties zijn gegeven. Dat wil niet zeggen dat deze onderwerpen niet belangrijk werden gevonden maar deze vragen zijn door het tijdgebrek minimaal besproken. In

dat opzicht is mogelijk relevante informatie tijdens de focusgroep-interviews niet besproken. Het is goed om hierop terug te komen tijdens het bespreken van de resultaten.

Tot slot is het goed om aan te geven dat de interviewer tevens de adjunct directeur van basisschool X is. Dit maakt dat gegevens mogelijk minder valide zijn. De respondenten konden sociaal wenselijke antwoorden geven voornamelijk betreffende de vragen over leiderschap.

Advies/aanbevelingen

Op basis van de resultaten en conclusies in relatie tot de probleemanalyse worden de volgende aanbevelingen gedaan.

Aanbeveling 1:

Uit de resultaten blijkt dat leerkrachten veiligheid en vertrouwen als zeer wisselend ervaren. Hoolwerf en Klifman (2014), Windmuller (2012) en Dufour et al. (2012) zeggen dat veiligheid en vertrouwen een voorwaarde is voor succesvolle collegiale visitatie. Het eerste advies is veiligheid en vertrouwen te vergroten. Dit kan op verschillende manieren.

- Het vaker uitvoeren van collegiale visitaties. Leerkrachten zeggen tijdens de interviews dat zij denken dat vertrouwen en veiligheid kan worden opgebouwd door frequentere collegiale visitaties. Dit onderschrijft wat de Bruin et al. (2013) zeggen, een lerende cultuur, waaronder veiligheid en vertrouwen zijn eerder het resultaat van collegiale visitatie dan een voorwaarde. Leerkrachten zeggen dat ze door frequentere visitaties vertrouwd raken met de vorm en met elkaar. Het vaker uitvoeren van collegiale visitatie sluit dus aan bij de behoefte van leerkrachten. Het onderschrijft ook de opmerking in de probleemanalyse dat leerkrachten graag verder willen met collegiale visitatie als instrument om het didactisch handelen te optimaliseren. Een van de grootste belemmeringen die echter door leerkrachten ervaren wordt, is tijd. Omdat men ervoor terug moet komen, wordt collegiale visitatie als werkdrukverhogend ervaren. In de probleemanalyse wordt duidelijk dat collegiale visitatie incidenteel niet uitgevoerd wordt door tijdgebrek. Het advies is dan ook om tijd vrij te maken voor een frequente collegiale visitatie. Lieskamp en Vink (2015), van Veen et al. (2010), Dufour et al. (2012) en Thurlings et al. (2012) zeggen ook dat het vrij maken van tijd nodig is om collegiale visitatie vorm te geven. Vanuit de werkdrukgeden die het ministerie heeft vrijgemaakt kan een vervanger ingezet worden. Leerkrachten kunnen bijvoorbeeld vier keer per jaar vrij geroosterd worden om een collegiale visitatie uit te voeren onder werktijd. Op het moment dat de schoolleider ieder schooljaar deze tijd vrijmaakt voor collegiale visitatie wordt duidelijk dat hij belang hecht aan deze vorm van samen leren (de Bruin et al., 2013).
- Start met een eenvoudige vorm van collegiale visitatie. Heijmans en Creemers (2013) adviseren om met een eenvoudige vorm te beginnen. Om de veiligheid op te bouwen kan begonnen worden met het kijken bij de ander. Leerkrachten geven aan dit een prettige en veilige manier te vinden. Bovendien zeggen ze ook veel te leren van het kijken bij een ander. Als de veiligheid gegroeid is kan men een collegiale visitatie ontvangen waarbij feedback

gegeven wordt. Uit het onderzoek blijkt dat deze opbouw voor sommige collega's nodig is omdat ze spanning ervaren tijdens een collegiale visitatie. Sommige leerkrachten vragen echter om meer verdieping en professionalisering van de collegiale visitatie en zij hebben geen behoefte aan een opbouw. Zij ontvangen graag feedback. Om aan te sluiten bij de behoefte van de individuele leerkracht is het advies om per leerkracht een vorm te kiezen die past bij de veiligheidsbeleving. Als in teamoverleg of in overleg met de duopartner het doel van de visitatie bepaald is kan aan leerkrachten gevraagd worden of zij dit doel willen bereiken door bij een ander te gaan kijken of door feedback te krijgen op eigen handelen. De behoefte kan namelijk per persoon verschillen afhankelijk van hoe vertrouwd iemand zich voelt op een bepaald vakgebied of bij een bepaalde persoon. Bij de uitvoering van collegiale visitatie wordt maatwerk geboden.

- Maak afspraken over inhoud en proces. Laat leerkrachten voor het starten van de collegiale visitatie afspraken maken over: waar wordt naar gekeken, waarom, op welke manier wordt gekeken en hoe wordt feedback gegeven. De afspraken op inhoud kunnen voor elke visitatie worden vastgelegd in een kijkwijzer. De afspraken over het proces kunnen gemaakt worden tijdens een teamtraining feedback geven en ontvangen. Tijdens de interviews wordt duidelijk dat leerkrachten het geven en ontvangen van feedback belangrijke vaardigheden vinden, maar ook dat deze vaardigheden het minst beheerst worden. Leerkrachten willen graag leren hoe ze feedback moeten geven en ontvangen. Als duidelijk wordt hoe dit effectief gedaan kan worden, zal het geven en ontvangen van feedback, naar eigen zeggen van de leerkrachten, makkelijker worden. Leerkrachten geven aan dat het maken van afspraken zorgt voor duidelijkheid zodat spanning minder en veiligheid groter wordt. Ook geven ze aan dat het aanspreken makkelijker wordt als afspraken helder zijn. Volgens Heijmans en Creemers (2013) is communiceren, waaronder uitspreken, afspreken en aanspreken de succesfactor voor het opbouwen van een lerende cultuur waar ook veiligheid en vertrouwen bij horen.

Aanbeveling 2:

In de probleemanalyse wordt duidelijk dat leerkrachten de collegiale visitatie niet als effectief ervaren, het leerrendement is laag. Tijdens de interviews wordt dit opnieuw bevestigd. Vanuit de theorie blijkt dat nog weinig onderzoek is gedaan naar "wat werkt" bij collegiale visitatie. In het algemeen zegt Verloop (2009) dat professionalisering effectiever wordt als leerkrachten zelf actief eigen ervaringen in kunnen brengen, zelf doelen kunnen bepalen, de professionalisering aansluit bij het ontwikkelstadium en als leerkrachten ervaringen kunnen uitwisselen. Uit de interviews blijkt dat inbreng vanuit de leerkrachten nu minimaal is. Doelbepaling vindt plaats vanuit het specialistenoverleg. Om meer leerrendement te behalen is het advies om een structuur te ontwikkelen voor hulpvraag gestuurde collegiale visitatie. Dat kan naast de structuur vanuit het specialistenoverleg bestaan. Leerkrachten geven namelijk aan dat ze aansturing vanuit het specialistenoverleg ook prettig vinden.

Tijdens de interviews wordt duidelijk dat leerkrachten graag zelf hulpvragen willen stellen. Het blijft echter onduidelijk of deze gericht zijn op didactisch handelen of dat zij ook hulpvragen hebben op

andere gebieden. Als gekozen wordt om collegiale visitatie alleen te richten op het didactisch handelen terwijl leerkrachten ook vragen hebben op andere vlakken kan motivatie voor collegiale visitatie wegzakken. Het is van belang om zicht te krijgen op de soort hulpvragen die leerkrachten hebben. Op basis daarvan kan collegiale visitatie misschien breder ingezet worden dan alleen in een context van didactisch handelen.

Implementatie:

De adviezen staan in verbinding met elkaar en het is raadzaam om ze als geheel te implementeren. Om te beginnen start het team met een teamtraining feedback geven en ontvangen. Verder maakt de schoolleider ieder schooljaar tijd vrij voor collegiale visitatie door een vervanger te regelen. Aan de start van het schooljaar wordt op teamniveau bepaalt hoe vaak de collegiale visitatie plaatsvindt, hoe vaak het wordt aangestuurd vanuit het specialistenoverleg en hoe vaak er ruimte is voor eigen hulpvragen. Dit is afhankelijk van de schooldoelen voor dat schooljaar, mede in relatie tot individuele doelen. Om regelmaat in de collegiale visitatie te houden is minimaal vier keer per jaar een uitgangspunt. Lieskamp & Vink (2015), van Veen et al. (2010), Dufour et al. (2012) en Thurlings et al. (2012) zeggen ook dat regelmaat belangrijk is.

Als het doel en de duopartner voor een collegiale visitatie duidelijk is, bepaalt iedere leerkracht of hij bij een ander wil kijken of feedback wil op eigen handelen. Vooraf worden dan afspraken gemaakt op inhoud en proces, zoals beschreven bij het advies. Aan het einde van het schooljaar vindt een evaluatie plaats om te bekijken hoe het proces verlopen is, of het leerrendement toeneemt en of verdere bijstelling nodig is. Op deze manier kan ieder jaar opnieuw een afgestemde cyclus van collegiale visitatie gepland worden waarbij rekening wordt gehouden met schoolontwikkeling en individuele behoeften van leerkrachten. Het is hierbij wel van belang om te monitoren of leerkrachten die aan de start kiezen voor “kijken bij een ander” ook toegroeien naar het ontvangen van een collegiale visitatie. Op die manier wordt ook duidelijk of veiligheid en vertrouwen groeit.

Aanbeveling voor vervolgonderzoek:

Tot slot dragen veel leerkrachten zelf een oplossing aan voor het tijdsprobleem. Zij benoemen de mogelijkheid van het inzetten van een videocamera. De leerkracht kan beelden maken van zichzelf en deze delen met één of meerdere leerkrachten. Dit idee werd door veel leerkrachten ondersteund, maar sommige leerkrachten gaven ook aan dat dit bij hen voor extra spanning zou zorgen. Het werken met een camera vraagt andere technieken en een andere manier van werken dan collegiale visitatie. Het advies is dan ook om een vervolgonderzoek uit te voeren betreffende het werken met een camera. Dit kan zich richten op een theoretische verkenning maar ook op de ervaring, wensen en behoeften van leerkrachten.

Literatuurlijst

- Assema, P. van, Mesters, I. & Kok, G. (1992). Het focusgroep-interview: een stappenplan. *Tijdschrift voor sociale gezondheidszorg*, 70(7), 431-437.
- Baarda, B., Bakker, E., Fischer, T., Julsing, M., Goede, M. de, Peters, V. & Velden, T. van der (2013). *Basisboek kwalitatief onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. (3^e druk). Groningen: Noordhoff Uitgevers B.V.
- Baarda, B. & Hulst, M. van der (2017). *Basisboek interviewen*. Groningen: Noordhoff Uitgevers B.V.
- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen*. (1^e druk). Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Bruin, G. de, Geel, S. van & Kans, K. (2013). *Peer review in de praktijk: Eindrapport*. Geraadpleegd op Ecorys, website: <http://www.voion.nl/downloads/cd0ba02e-2fac-4dfe-9582-81abdbbc1b3a>
- Castelijns, J., Koster, B. & Vermeulen, M. (2009). *Vitaliteit in processen van collectief leren: Samen kennis creëren in basisscholen en lerarenopleidingen*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Dufour, R., Dufour, R., Eaker, R. & Many, T. (2012). *Leraren leren samen*. (1^e druk). Vlissingen: Bazalt Educatieve Uitgaven.
- Frietman, J., Kennis, R. & Hovels, B. (2010). *Het managen van informeel leren: Hoer ver kun je gaan?* Heerlen: Ruud de Moor Centrum, Open Universiteit.
- Heijmans, J. & Creemers, M. (2013). *Van Eiland naar Wijland: Collegiaal leren in de praktijk*. Helmond: Onderwijs maak je samen.
- Hoogveld, A., Logt, F. van der & Jansen, M. (2015). *Strategisch beleidsplan basisschool X 2015-2019*. Geraadpleegd op <http://www.willibrordusherveld.nl/pdf/947204/Strategisch%20Beleidsplan%20St.Willibrordus%202015-2019.pdf>
- Hoolwerf, G. & Klifman, H. (2014). *Collegiale visitatie op docentniveau. Deel 1: leren van en met elkaar*. Geraadpleegd op: <https://wij-leren.nl/peer-learning-artikel.php>
- Hoolwerf, G. & Klifman, H. (2014). *Collegiale visitatie/consultatie*. Geraadpleegd op: <https://wij-leren.nl/peer-learning-collegiale-consultatie.php>
- Inspectie van het onderwijs (2015). *Waarderingskader 2017, Primair onderwijs*. Geraadpleegd op: <file:///C:/Users/Harm/Downloads/waarderingskader-2017-primair-onderwijs-concept-12-november-2015.pdf>
- Jansen, M. (2017). *Collectief leren*. Geraadpleegd op: <https://drive.google.com/open?id=0BxZl8358nxOKQjFIQmsxNjFFcnhweWJvTnRrcWJibTFzYkRB>
- Korenhof, M. (2015). *De Invloed van Soorten Kennis en Persoonlijkheidskenmerken van Projectmedewerkers op Kennisdeling in het Onderwijs*. Geraadpleegd op: https://dspace.ou.nl/bitstream/1820/6356/1/OWMKorenhof_05012016.pdf
- Laat, M. de & Simons, P.R.J. (2002). Collective learning: Theoretical perspectives and ways to support networked learning. *European Journal for Vocational Training*, 27, 13 – 24.

- Lieskamp, M. & Vink, R. (2015). *Vertrouwen verbinden en vakmanschap in het onderwijs, strategisch hr-beleid voor een professionele leergemeenschap*. Huizen: Pica.
- Lodders, N. & Leeden, R. van der (2012). Collectief leren door docenten als een proces van gezamenlijke betekenisgeving. In F. Meijers (Red.), *Wiens verhaal telt? Naar een narratieve en dialogische loopbaanbegeleiding* (pp. 95-120). Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Logtenberg, H. & Odenthal, L. (2016). *Lesson Study als effectieve vorm van teamleren*. Amersfoort: CPS Onderwijsontwikkeling en advies.
- Nilsson, P. (2008). Teaching for Understanding: The complex nature of pedagogical content knowledge in pre-service education. *International Journal of Science Education*, 30(10), 1281-1299. doi: 10.1080/09500690802186993.
- Nonaka, I. & H. Takeuchi (1997). *De kenniscreërende onderneming: hoe Japanse bedrijven innovatieprocessen in gang zetten*. Schiedam: Scriptum.
- Ros, A., Lieskamp, M. & Heldens, H. (2017). *Leren voor morgen: uitdagingen voor het onderwijs*. Huizen: Pica.
- Staa, A. van & Vries, K. de (2014). Directed content analysis: een meer deductieve dan inductieve aanpak bij kwalitatieve analyse. *Kwalon*, 19, 46-54.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional Learning Communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221-258
- Thurlings, M., Veen, D. van der & Laat, M. de (2012). *Professionaliseren van docenten: Het belang van peers*. Heerlen: Ruud de Moor Centrum, Open Universiteit.
- Veen, K. van, Zwart, R., Meirink, J. & Verloop, N. (2010) *Professionele ontwikkeling van leraren: Een review studie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren*. ICLON/ expertisecentrum leren van docenten.
- Verbiest, E. (2004). *Samen wijs: Bouwstenen voor professionele leergemeenschappen in scholen*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Verbiest, E. (2016). *Professionele leergemeenschappen: een inleiding*. (4^e, licht gewijzigde druk). Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Weggeman, M. (1997). *Kennismanagement: inrichting en besturing van kennisintensieve organisaties*. Schiedam: Scriptum.
- Windmuller, I. (2012). *Versterking van de professionaliteit van de leraar basisonderwijs* (Proefschrift). Open universiteit, Fontys hogeschool kind en educatie.
- Zuylen, J. (1999). *Professionalisering van docenten: Een instrumentarium voor lesobservatieprojecten* (Proefschrift). Tilburg: MesoConsult.
- Zwart, R. (2007). *Teacher learning in a context of reciprocal peer coaching*. Nijmegen: Radboud Universiteit.
- Inspectierapport Stichting Katholiek Onderwijs St. Willibrordus december 2016*. Geraadpleegd op <file:///C:/Users/Harm/Downloads/Definitief%20rapport%20BGT%2053406%20+%2003YJ%20St.%20Willibrordus.pdf>

Bijlage 1 interview leidraad individueel interview

Topiclijst Interview:

Naam:

datum:

Respondentennummer:

Leeftijd:

Aantal jaren voor de klas:

Introductie:

- Voorstellen, eigen rol benoemen, alle antwoorden zijn goed...
- Het doel van het onderzoek is inventariseren wat de huidige ervaringen zijn met de collegiale visitatie en waar wensen en behoeften liggen naar de toekomst zodat ik aanbevelingen kan doen om de collegiale visitatie te verbeteren zodat het meer leerrendement oplevert.
- In het interview bekijken op een aantal onderdelen hoe je de collegiale visitatie nu ervaart en wat je behoefte en/of wens is voor de toekomst. De onderdelen die aan bod komen zijn: de vorm van de uitvoering, cultuur, structuur, leiderschap, leerkrachtvaardigheden en de gewenste ideale situatie
- Het interview duurt een half uur
- Legitimeer aantekeningen en opnameapparatuur
- **(Aanzetten apparatuur)**
- Wat gaat er met het materiaal gebeuren, membercheck
- Anonimiteit waarborgen
- Zijn er nog vragen?

Algemene introductievraag:

1. Wat versta je onder collegiale visitatie

In het onderzoek hanteren we bij collegiale visitatie het volgende uitgangspunt:

Collegiale visitatie is een vorm van collegiaal leren waarbij leerkrachten elkaars les bezoeken. De professional krijgt een spiegel voorgehouden door een collega wat aanleiding geeft tot reflectie op het eigen functioneren. Het doel is verkrijgen van nieuwe inzichten om, indien nodig, het handelen aan te passen. Het draait om persoonlijke professionele ontwikkeling (Hoolwerf & Klifman, 2014).

Topics:

2. Wat vind jij belangrijk bij het doen van collegiale visitatie?
 - Hoe ervaar jij de huidige vorm van collegiale visitatie?
 - Waar ben je tevreden over? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
 - Waar ben je minder/niet tevreden over? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
 - In hoeverre levert collegiale visitatie jou iets op? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
3. In hoeverre speelt de huidige cultuur in de school een rol bij het uitvoeren van de collegiale visitatie? (Met cultuur bedoelen we bijvoorbeeld, veiligheid, sfeer, openheid, samenwerken, samen verantwoordelijkheid dragen, etc.)
 - Wat is hierin bevorderend volgens jou? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
 - Wat is hierin belemmerend volgens jou? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
4. Welke kenmerken op het gebied van cultuur zouden volgens jou zichtbaar/merkbaar moeten zijn in de school om collegiale visitatie optimaal vorm te geven in de toekomst?

5. Op welke manier is de huidige vorm van collegiale visitatie ingebed in de structuur van de school? (met structuur bedoelen we bijvoorbeeld, vast ritme, cyclisch of losstaand, tijd, etc.)
 - Wat is hierin bevorderend volgens jou? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
 - Wat is hierin belemmerend volgens jou? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
6. Op welke manier zou je collegiale visitatie in de structuur van de school terug willen zien in de toekomst?
 - Welke suggesties heb je om dit te verbeteren?
7. Welke rol speelt de schoolleider bij de huidige vorm van collegiale visitatie?
 - En hoe ervaar je dat?
 - Wat is hierin bevorderend volgens jou? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
 - Wat is hierin belemmerend volgens jou? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
8. Op welke manier verwacht je in de toekomst ondersteuning van de schoolleider op het gebied van collegiale visitatie ?
 - Kan je voorbeelden noemen?
9. Welke vaardigheden zijn in jouw optiek nodig om een goede collegiale visitatie uit te voeren?
 - Vind je van jezelf dat je die vaardigheden al beheerst?
 - Zo ja, kan je een voorbeeld noemen?
 - Zo nee, wat zou je graag willen leren en hoe zou je dat kunnen leren?
 - Welke houding is in jouw optiek nodig om de vaardigheden en een goede collegiale visitatie uit te voeren?
10. Hoe zou wat jou betreft de collegiale visitatie er in de toekomst uit moeten zien?
 - Doorvragen naar waarom en een concreet voorbeeld laten schetsen.
 - Moet het altijd op de geschetste manier? En waarom wel of niet? Waarvan is dat afhankelijk?

Afronding:

11. Samenvattend nog even terugblikken op het doel en de gegeven antwoorden.
12. na dit alles besproken te hebben, is er nog iets wat je kwijt zou willen over dit onderwerp?
13. Zijn er verder nog vragen?
 - Nogmaals aangeven wat er met de gegevens gebeurt en dat het anoniem is
 - memeberchecking
 - Bedanken voor deelname

Bijlage 2 conceptualisatie collegiale visitatie

Conceptualisatie collegiale visitatie

Begrip/concept	dimensie	item	indicator	indicator
Collegiale visitatie	Uitvoering van collegiale visitatie	Doel	School bepaalt doel (Thurlings et al., 2012)	Uitwisselen van ervaringen (Thurlings et al., 2012)
				Doorvoeren van een verandering (Thurlings et al., 2012)
			Leerkracht bepaalt doel (Thurlings et al., 2012)	Individuele leervraag (Thurlings et al., 2012)
		tijd	Flitsbezoek (De Bruijn et al., 2013)	
			15 minuten (De Bruijn et al., 2013)	
			30 minuten (De Bruijn et al., 2013)	
		hoe	Geen kijkwijzer (De Bruijn et al., 2013)	
			Kijkwijzer (De Bruijn et al., 2013)	Kijkwijzer maken met het hele team
			Gezamenlijk opgesteld (Lieskamp & Vink, 2015)	Kijkwijzer maken met observatieduo
			Zonder kikkader maar met hulpvraag van consultatievragers (Lieskamp & Vink, 2015)	
		wie	Lesbezoek door Leerkracht (peer) (Hoolwerf & Kliffman, 2014)	Met vaste duo (De Bruijn et al., 2013)

				Wisselende duo (De Bruijn et al., 2013)
				Iemand met hulpvraag wordt gekoppeld aan iemand met die competenties (Frietman et al., 2010)
			Lesbezoek door expert binnen de school (De Bruijn et al., 2013)	
			Lesbezoek door leidinggevende (De Bruijn et al., 2013)	
			Lesbezoek door leerkrachten van andere school (De Bruijn et al., 2013)	
		waar	Consultatievrager kijkt bij consultatienemer (van Veen, et al., 2010)	
			Consultatienemer kijkt bij consultatievrager (van Veen, et al., 2010)	
		effecte n	Welke vorm van collegiale visitatie effectief is hangt af van de doelstelling en de context (van Veen, et al., 2010).	
			Er worden voorwaarden gegeven waaraan collegiale visitatie moet voldoen. De voorwaarden kunnen richtlijnen geven voor het vormgeven van collegiale visitatie (van Veen, et al., 2010).	
			De grootste succesfactor lijkt het belang en de bruikbaarheid van het geleerde voor de dagelijkse lespraktijk (van Veen, et al., 2010).	
	Voorwaar den voor collegiale visitatie	Lerend e cultuur (Heijma	Samenwerken , belangrijkste voorwaarde voor PLG (Heijmans en Creemers, 2013)	Leerkrachten kunnen: Meepraten (Heijmans en Creemers, 2013)
				Leerkrachten kunnen: Meeweten (Heijmans en Creemers, 2013)
				Leerkrachten kunnen: Meebeslissen (Heijmans en Creemers, 2013)
			Communicatie, is succesfactor voor PLG	Leerkrachten kunnen:

		ns en Creemers, 2013; van Veen et al., 2010)	(Heijmans en Creemers, 2013)	Uitspreken (Heijmans en Creemers, 2013)
				Leerkrachten kunnen: Afspreken (Heijmans en Creemers, 2013)
				Leerkrachten kunnen: Aanspreken (Heijmans en Creemers, 2013)
			Duidelijke focus (Heijmans en Creemers, 2013)	
		Structuur (Heijmans en Creemers, 2013)	Veiligheid en vertrouwen (Heijmans en Creemers, 2013; Hoolwerf en Klifman, 2014; de Bruin et al., 2013; Windmuller 2012 en Dufour et al., 2012)	
			Toewijding en aandacht (Heijmans en Creemers, 2013)	
			Denken in mogelijkheden (Heijmans en Creemers, 2013)	
		Structuur (Heijmans en Creemers, 2013)	Voldoende tijd (Lieskamp en Vink, 2015; van Veen et al., 2010; Dufour et al., 2012; Thurlings et al., 2012)	
			Met regelmaat, niet teveel tijd ertussen (Lieskamp en Vink, 2015; van Veen et al., 2010; Dufour et al., 2012; Thurlings et al., 2012)	
			Vast plek in de structuur (Lieskamp en Vink, 2015; van Veen et al., 2010; Dufour et al., 2012; Thurlings et al., 2012)	
			Structuur in het leren	Praktijkmodel collegiaal leren: ervaren, overdenken, bewust worden en werken. (Heijmans en Creemers, 2013)
		Leiders	faciliteren	Structuur collegiale visitatie: voorbereiden, observeren, nabespreken en verwerken. (Hoolwerf en Kliffman, 2014)
				Tijd

		chap		Logtenberg en Odenthal (2016), Dufour et al., (2012), de Bruin et al., (2013), Windmuller (2012), Hoolwerf en Kliffman (2014) en Frietman et al. (2010)
				Materialen Logtenberg en Odenthal (2016), Dufour et al., (2012), de Bruin et al., (2013), Windmuller (2012), Hoolwerf en Kliffman (2014) en Frietman et al. (2010)
				Scholing Logtenberg en Odenthal (2016), Dufour et al., (2012), de Bruin et al., (2013), Windmuller (2012), Hoolwerf en Kliffman (2014) en Frietman et al. (2010)
				Ondersteuning Logtenberg en Odenthal (2016), Dufour et al., (2012), de Bruin et al., (2013), Windmuller (2012), Hoolwerf en Kliffman (2014) en Frietman et al. (2010)
		Visie uitdragen (Frietman et al., 2010)		Tijd vrij maken (de Bruin et al., 2013)
				Beleid maken (Frietman et al., 2010)
		Bottum up invullen van de collegiale visitatie (Frietman et al., 2010)		Interactie tussen leerkrachten en leidinggevende (Frietman et al., 2010)
		Vaardigheden van de leerkracht	Kunnen reflecteren (Thurlings, et al., 2012; de Bruin et al., 2013, Zwart, 2007)	
			Feedback kunnen geven/ elkaar aan kunnen spreken (Thurlings, et al., 2012; de Bruin et al., 2013, Zwart, 2007)	
			Feedback kunnen ontvangen (Thurlings, et al., 2012; de Bruin et al., 2013, Zwart, 2007)	
			Kunnen observeren (de Bruin et al., 2013)	
			Kunnen luisteren (Zwart, 2007)	
			Vragen kunnen stellen (Zwart, 2007)	

Bijlage 3 interview leidraad focusgroep interviews

Topiclijst focusgroepgesprek:

datum:

Naam:

Respondentennummer:

Leeftijd:

Aantal jaren voor de klas:

Naam:

Respondentennummer:

Leeftijd:

Aantal jaren voor de klas:

Naam:

Respondentennummer:

Leeftijd:

Aantal jaren voor de klas:

Naam:

Respondentennummer:

Leeftijd:

Aantal jaren voor de klas:

Naam:

Respondentennummer:

Leeftijd:

Aantal jaren voor de klas:

Naam:

Respondentennummer:

Leeftijd:

Aantal jaren voor de klas:

Introductie:

- Legitimeer aantekeningen en opnameapparatuur
- **(Aanzetten apparatuur)**

- Welkom. voorstellen, eigen rol benoemen
- Het doel van het onderzoek is inventariseren wat de huidige ervaringen zijn met de collegiale visitatie en waar wensen en behoeften liggen naar de toekomst zodat ik aanbevelingen kan doen om de collegiale visitatie te verbeteren zodat het meer leerrendement oplevert.
- In het gesprek bekijken we op een aantal onderdelen hoe je de collegiale visitatie nu ervaart en wat je behoefte en/of wens is voor de toekomst. De onderdelen die aan bod komen zijn: de vorm van de uitvoering, cultuur, structuur, leiderschap, leerkrachtvaardigheden en de gewenste ideale situatie
- Het is een gesprek waarin ik een aantal vragen heb gericht op het onderwerp maar waarin jullie elkaar bevragen/doorvragen op ervaringen en wensen. Hierbij zijn een aantal uitgangspunten van belang
 - We hebben respect voor ieders mening en gevoel, alle antwoorden zijn goed
 - Het doel is niet om te zoeken naar consensus maar om elkaars ervaringen en wensen te verkennen en uit te diepen. Juist de verschillen geven diepgang aan het gesprek
 - Stel vooral vragen aan elkaar, vraag om verduidelijking als je iets niet begrijpt of vraag door evt. naar een voorbeeld als je er meer van wil weten.
 - Bevraag zelf ook collega's die niet (veel) aan het woord komen. We willen ieders mening en input graag horen.
 - In een gesprek is het makkelijk en aantrekkelijk om uitstapjes te maken naar andere onderwerpen maar gezien de tijd houden we een strakke focus op het beantwoorden/ het gesprek rondom de vraag en ik vraag jullie allen te helpen de focus te bewaren.
- Het gesprek duurt ongeveer een uur
- Wat gaat er met het materiaal gebeuren, membercheck
- Anonimiteit waarborgen
- Zijn er nog vragen?

Algemene introductie:

In het onderzoek hanteren we bij collegiale visitatie het volgende uitgangspunt:

Collegiale visitatie is een vorm van collegiaal leren waarbij leerkrachten elkaars les bezoeken. De professional krijgt een spiegel voorgehouden door een collega wat aanleiding geeft tot reflectie op het eigen functioneren. Het doel is verkrijgen van nieuwe inzichten om, indien nodig, het handelen aan te passen. Het draait om persoonlijke professionele ontwikkeling (Hoolwerf & Klifman, 2014).

Topics:

1. Wat vind jij belangrijk bij het doen van collegiale visitatie?
 - Hoe ervaar jij de huidige vorm van collegiale visitatie?
 - Waar ben je tevreden over? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
 - Waar ben je minder/niet tevreden over? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
 - In hoeverre levert collegiale visitatie jou iets op? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
2. In hoeverre speelt de huidige cultuur in de school een rol bij het uitvoeren van de collegiale visitatie? (Met cultuur bedoelen we bijvoorbeeld, veiligheid, sfeer, openheid, samenwerken, samen verantwoordelijkheid dragen, etc.)
 - Wat is hierin bevorderend volgens jou? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
 - Wat is hierin belemmerend volgens jou? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
3. Welke kenmerken op het gebied van cultuur zouden volgens jou zichtbaar/merkbaar moeten zijn in de school om collegiale visitatie optimaal vorm te geven in de toekomst?
4. Op welke manier is de huidige vorm van collegiale visitatie ingebed in de structuur van de school? (met structuur bedoelen we bijvoorbeeld, vast ritme, cyclisch of losstaand, tijd, etc.)
 - Wat is hierin bevorderend volgens jou? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
 - Wat is hierin belemmerend volgens jou? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
5. Op welke manier zou je collegiale visitatie in de structuur van de school terug willen zien in de toekomst?
 - Welke suggesties heb je om dit te verbeteren?
6. Welke rol speelt de schoolleider bij de huidige vorm van collegiale visitatie?
 - En hoe ervaar je dat?
 - Wat is hierin bevorderend volgens jou? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
 - Wat is hierin belemmerend volgens jou? Kan je een praktijkvoorbeeld geven?
7. Op welke manier verwacht je in de toekomst ondersteuning van de schoolleider op het gebied van collegiale visitatie ?
 - Kan je voorbeelden noemen?
8. Welke vaardigheden zijn in jouw optiek nodig om een goede collegiale visitatie uit te voeren?
 - Vind je van jezelf dat je die vaardigheden al beheerst?
 - Zo ja, kan je een voorbeeld noemen?
 - Zo nee, wat zou je graag willen leren en hoe zou je dat kunnen leren?
 - Welke houding is in jouw optiek nodig om de vaardigheden en een goede collegiale visitatie uit te voeren?
9. Hoe zou wat jou betreft de collegiale visitatie er in de toekomst uit moeten zien?
 - Doorvragen naar waarom en een concreet voorbeeld laten schetsen.
 - Moet het altijd op de geschetste manier? En waarom wel of niet? Waarvan is dat afhankelijk?

Afronding:

10. Samenvattend nog even terugblikken op het doel en de gegeven antwoorden.
11. na dit alles besproken te hebben, is er nog iets wat iemand kwijt zou willen over dit onderwerp?
12. Zijn er verder nog vragen?
 - Nogmaals aangeven wat er met de gegevens gebeurt en dat het anoniem is
 - memeberchecking
 - Bedanken voor deelname

Bijlage 4 codeerschema's

codeerschema 1 uitvoering

onderdeel	subonderdeel	Ervaring/huidige situatie	Wensen/ toekomstige situatie
doel	School bepaalt doel		
	Leerkracht bepaalt doel/bottum up invulling		
tijd	Flitsbezoek		
	15 minuten		
	30 minuten		
hoe	Geen kijkwijzer		
	kijkwijzer		
	Hulpvraag <i>(Komt overeen met leerkracht bepaalt doel)</i>		
	Hulpmiddelen <i>(niet uit theorie)</i>		
Wie	Lesbezoek door: Leerkracht vaste duo		
	Lesbezoek door: Leerkracht wisselende duo/ Hulpvraag gekoppeld aan competentie		
	Lesbezoek door expert		
	Lesbezoek door leidinggevende		
	Lesbezoek door duopartner of uit dezelfde groep <i>(niet uit theorie)</i>		
	Lesbezoek door leerkracht aansluitende groep		

	<i>(niet uit theorie)</i>		
Waar	Consultatievrager kijkt bij nemer		
	Consultatienemer kijkt bij vrager		
wanneer	Tijdstip <i>(niet uit theorie)</i>		
opbrengsten			

codeerschema 2 cultuur

onderdeel	subonderdeel	Ervaring/huidige situatie	Wensen/ toekomstige situatie
samenwerken	meepraten		
	meeweten		
	meebeslissen		
communicatie	uitspreken		
	afspreken		
	Aanspreken/ feedback geven en ontvangen		
focus			
Veiligheid en vertrouwen			
Toewijding en aandacht			
Denken in mogelijkheden			
Respect/gelijk waardigheid/w aardering <i>(niet uit theorie)</i>			

codeerschema 3 structuur

onderdeel	Ervaring/huidige situatie	Wensen/ toekomstige situatie
Volgende tijd		
Met regelmaat		
Vaste plek in de structuur		
Structuur in het leren		
Terugkoppeling in het team		

<i>(niet uit de theorie)</i>		
------------------------------	--	--

codeerschema 4 leiderschap:

onderdeel	subonderdeel	Ervaring/huidige situatie	Wensen/ toekomstige situatie
faciliteren	Tijd/ geld/ vervanging <i>(Ook vanuit beleid)</i>		
	materialen		
	scholing		
	ondersteuning		
Visie uitdragen	Beleid maken		
	Vinger aan de pols/ overzicht <i>(niet uit de theorie)</i>		
	Actief uitdragen van belang van collegiale visitatie		
Algemeen <i>(niet uit theorie)</i>			

codeerschema 5 leerkrachtvaardigheden:

onderdeel	Ervaring/huidige situatie	Wensen/ toekomstige situatie
Kunnen reflecteren <i>(Doelen kunnen formuleren/ hulpvraag kunnen stellen, niet uit theorie)</i>		
Feedback kunnen geven		
Feedback kunnen ontvangen		
Kunnen observeren		
Kunnen luisteren		
Vragen kunnen stellen		
Kennis van de inhoud <i>(niet uit theorie)</i>		
Gespreksvaardig heden <i>(niet vanuit de theorie)</i>		
Houding:		
Beheersen van de genoemde vaardigheden:		

Bijlage 5 samenvatting codeerschema's

Alle rode opmerkingen komen uit de individuele interviews

Alle blauwe opmerkingen komen uit de focusgroep-interviews

Uitvoering:

Doel, school bepaalt doel (directie, werkgroep of kernteam)	Huidige situatie:
	4 leerkrachten • vanuit specialisten/ kernteams overleg worden visitaties ingepland (2x) dat vind ik goed maar het kan beide (vanuit specialisten en eigen hulpvraag), • als het doel is kijken of je de stappen volgt dan heb je er niet veel aan want dat doe ik, er wordt gekeken of de les voldoet aan de afspraken • het is wel fijn om het aan een methode te koppelen bij spelling was het minder maar bij estafette heel fijn • het is voor verbeteren/borgen/kwaliteit bewaken van het onderwijs, om een implementatietraject te begeleiden,
	6 leerkrachten • vanuit specialisten/ kernteams overleg worden visitaties ingepland (2x) • er is een verschil tussen beleidsmatige dingen en iets wat je in de loop van het jaar oppakt, • nu komt het uit de kernteams (gericht op vakken) maar ik heb andere issues die ik liever wil (3x), het vakinhoudelijk is prima, tussen de OB en MB-BB is het anders omdat je naar vakken kijkt krijg je in de MB-BB een inhoudelijke discussie en die is zinvol • de specialist wilde de leerlijn in kaart brengen, • ik weet niet altijd wat het doel is
	Gewenst situatie:
	5 leerkrachten • als je je onderwijs wil analyseren moet je naar de hele school kijken, • bij een visitatie met expert moet van tevoren heel duidelijk zijn hoe en waarom, • als CITO's tegenvallen kan specialist gaan kijken niet als bedreigend maar voor aanvullende info, • we kiezen met team of vanuit directie een doel wat je belangrijk vindt, • 1 onderwerp samen kiezen, • Het hoeft niet alleen vanuit de kernteams maar het is wel fijn • Vanuit de kernteams laten staan

	8 leerkrachten - Ik zou het allebei doen, vanuit kernteam en eigen hulpvraag (3x), - Vanuit het kernteam voor implementatie, nieuwe methode, onderwijskwaliteit - soms zijn er op meerdere plekken dezelfde zorgsignalen dan ga je met het kernteam kijken (2x), - de kernteams moeten wel 1 lijn waarborgen - bij ieder bezoek mag zowel bezoeker als ontvanger iets inbrengen, - soms komt er uit een werkgroep een vraag, - ik zou meer klasoverstijgend willen werken dan zie je ook al veel, - er mag meer variatie in de visitatie (2x), - je wil ook iets waarborgen, - je moet goed nadenken over het doel en is het voor iedereen belangrijk,
Doel, leerkracht bepaalt	Huidige situatie:
doel/stelt zelf een	3 leerkrachten
hulpvraag (leerkracht	- ik had een hulpvraag die heb ik gesteld en dan kan het, - als en vraag uit het team komt wordt er actie ondernomen, - het is niet iets wat we standaard doen maar wel fijn, - mensen komen niet zo snel met een hulpvraag,
individueel of hele	2 leerkrachten
team)	- ik heb ook bepaalde lessen die ik geef dat ik denk van hmmm daar zou ik eigenlijk wel een keer feedback op willen want ik vraag me af of ik dat eigenlijk wel goed doe en die ruimte is er nog niet, - sturing uit jezelf doen we eigenlijk nooit
Gekoppeld aan bottum	Gewenst situatie:
up invulling	6 leerkrachten
	- het uit de POPgesprekken of groepbespreking laten komen, - het moet niet verplicht zijn, als er een hulpvraag is wel prioriteit geven, - als je bij een duo kijkt dan spreek je het doel samen af (2x) om af te stemmen, - bij leerkracht-leerkracht samen een onderwerp afspreken, - bij leerkracht-leerkracht vanuit interesse misschien niet eens met doel, - vanuit specialist -leerkracht meer op leerkrachtvaardigheden vanuit een eigen hulpvraag, - bij de ideale school stellen we zelf de hulpvraag,
	9 leerkrachten
	- doe het met allebei een vraag: uit de werkgroep en vanuit jezelf in 1 visitatie (3x) , - ook los van de kernteams bij elkaar kijken,

	• <i>ik stel zelf een vraag (3x), ik zou wel meer vanuit eigen hulpvraag willen,</i> • <i>er moet altijd ruimte zijn voor eigen inbreng en ontwikkeling(4x)</i>
Tijd	Huidige situatie:
Flitsbezoek, 15 minuten, 30 minuten	1 leerkracht • <i>de standaard basic lessen vind ik de tijd prima qua indeling bijvoorbeeld een kwartier tot 20 minuten en dat is dan een haalbaar actie</i>
	Gewenst situatie:
	Niemand heeft iets gezegd heeft over de tijdsduur van een visitatie in de toekomst
Hoe, geen kijkwijzer	Huidige situatie:
	Niemand heeft iets gezegd heeft over kijken zonder kijkwijzer in de huidige situatie
	Gewenst situatie:
	Niemand heeft iets gezegd heeft over kijken zonder kijkwijzer in de toekomst
Hoe, met kijkwijzer	Huidige situatie:
	2 leerkrachten
	• <i>toen hadden we een formulier,</i> • <i>zo'n formulier is nu heel uitgebreid maar dat hoeft niet,</i>
	3 leerkrachten
	• <i>dan had je een formulier maar ik vind het wel een verschil of je hem in moet leveren (3x)</i>
	Gewenst situatie:
	4 leerkrachten
	• <i>als we naar een les kijken omdat er afspraken zijn gemaakt dan zou ik een kijkwijzer maken, het is fijn dat je weet waar moet ik naar kijken en het is fijn dat je de afspraken weer een keer ziet,</i> • <i>binnen een groter thema is een kijkwijzer een middel om het goed te kunnen doen,</i> • <i>als je leerkracht-leerkracht gaat kijken is samen een lijstje maken fijn,</i> • <i>als de specialist komt kijken maakt hij zelf de kijkwijzer,</i> • <i>een kijkvraag lijstje om het een beetje te sturen dan moet je er ook even over nagedacht hebben anders heeft het ook geen zin denk ik,</i>
	2 leerkrachten
	• <i>een concrete kijkwijzer, niet te algemeen,</i>

	• <i>een kijkwijzer (2x), dat kan ook aan vertrouwen bijdragen</i>
Hoe, met hulpmiddelen (niet uit theorie)	Huidige situatie:
	9 leerkrachten • <i>dat hebben we met rekenen gedaan,</i> • <i>dat hebben we een keer gedaan (2x)</i> • <i>ik schrik wel als ik mijzelf zie,</i> • <i>de camera is een bewustwordingsmiddel, een hulpmiddel,</i> • <i>met een camera vind ik meer spanning geven dan met een kijkwijzer,</i> • <i>ik vond het fijn,</i> • <i>de paar keren dat we ermee gewerkt hebben was het confronterend maar ik heb dat soort dingen wel nodig,</i> • <i>de een doet dat makkelijker dan de ander (2x),</i> • <i>het is een drempel maar ik heb het een keer gehad en als je eroverheen bent leer je heel veel,</i> • <i>ik ben zelf niet van de filmopnames</i>
	Gewenst situatie:
	5 leerkrachten • <i>je kan de camera op enig moment inzetten om het minder belastend te laten zijn,</i> • <i>ik zou het fijn vinden om beelden te gebruiken,</i> • <i>het kan een uitkomst bieden voor diegene die niet iemand in de klas wil want de een vind het fijn om te filmen en de ander om te laten kijken,</i> • <i>je kan in een bouwvergadering ook beelden bespreken (2x),</i> • <i>je hoort steeds vaker dat een camera ingezet wordt het is praktischer</i>
Wie, lesbezoek door leerkracht, vaste duo	Huidige situatie:
	Niemand heeft iets gezegd heeft over lesbezoek door een leerkracht met een vaste duo in de huidige situatie
	Gewenst situatie:
	Niemand heeft iets gezegd heeft over lesbezoek door een leerkracht met een vaste duo in de toekomst
Wie, lesbezoek door leerkracht, wissellende duo	Huidige situatie:
	3 leerkrachten • <i>als ik mag kiezen heb ik wel een voorkeur maar professioneel gezien zou het mij niet uitmaken,</i> • <i>als het bij iemand is waarbij het lekker loopt dan heb ik er zelf ook iets aan en anders ben ik wel bereid om te helpen,</i> • <i>dat hebben we een keer met PBS gedaan, dan wordt je gekoppeld,</i>
	4 leerkrachten

en lesbezoek gekoppeld aan competentie	• <i>de vertrouwdheid bij een klassenconsultatie is anders als met je duo want het is maar éénmalig (2x),</i> • <i>bij een groep verder weg kijken is minder inhoudelijk,</i> • <i>we hebben wel eens bij een groep verder weg gekeken, het is mooi voor de leerlijn maar je zit wel met een andere blik)</i> Gewenst situatie: 6 leerkrachten • <i>Afhankelijk van het doel of de vraag die je hebt, de leerkracht uitkiezen die daar het beste feedback op zou kunnen geven, (4x) dat hoeft niet per sé de specialist te zijn,</i> • <i>niet in een groep veel verder van je weg 1 1(2x),</i> • <i>ook bij een andere bouw kijken , ik heb totaal geen idee wat ze daar doen dat lijkt mij leerzaam (2x)</i> • <i>ik zou de duo afwisselen (3x),</i> 6 leerkrachten • <i>iemand hoeft niet beter te zijn als hij komt kijken (3x),</i> • <i>Afhankelijk van het doel of de vraag die je hebt, de leerkracht uitkiezen die daar het beste feedback op zou kunnen geven (2x)</i> • <i>ook bij een andere bouw kijken (3x) maar dat is dan wel puur nieuwsgierigheid,</i> • <i>je hebt een band nodig met iemand die komt kijken</i>
Wie Lesbezoek door expert	Huidige situatie: 5 leerkrachten • <i>lesbezoeken vanuit de specialisten (5x),</i> • <i>met een externe vond ik erger,</i> • <i>daar heb ik zelf niks aan gehad misschien heeft het de specialist wel iets opgeleverd,</i> • <i>de IB'er komt,</i> 5 leerkrachten • <i>een externe expert preekt altijd voor zijn eigen parochie,</i> • <i>bij een lesbezoek met een extern expert heb je niet snel een band. Zij kennen de cultuur van de school niet.</i> • <i>De feedback van de externe zet je dan af tegen hoe het hier op school werkt en dan kan je denken, je zegt dat wel maar past dat wel,</i> • <i>op een gegeven moment ging een externe dat doen en daar zie ik geen meerwaarde van in,</i> • <i>ik heb ook externe coaching gehad op eigen verzoek en dat was heel fijn,</i> • <i>het voelt heel anders of een collega of iemand van de inspectie komt kijken, dan komt er iemand van buiten en dat is wel anders,</i> • <i>dat was best wel een ding, een drempel en het was wel goed maar wel anders, omdat het extern was werd het zo zwaar</i> Gewenst situatie:

	4 leerkrachten • <i>ik verwacht bij een vakgebied ook een specialist en IB'er met kennis op dat vakgebied,</i> • <i>wil je inhoudelijk kijken dan wil je iemand met ervaring,</i> • <i>het is fijn dat je tips krijgt van een specialist/professional (2x),</i> • <i>na het oefenen binnen een thema komt de specialist om te kijken hoe het gaat,</i> • <i>diegene van het kernteam kan het klassenbezoek doen</i> 2 leerkrachten • <i>diegene van het kernteam kan het klassenbezoek doen (2x)</i>
Wie	Huidige situatie:
Lesbezoek door leidinggevende	4 leerkrachten • <i>nee het is meer beoordelend</i> • <i>nee een schoolleider hoeft niet mee dat vind ik niet,</i> • <i>ik heb wel een klassenbezoek gehad van de directie,</i> • <i>nee dat is geen collegiale visitatie</i> 7 leerkrachten • <i>nee het is meer beoordelend (2x),</i> • <i>nee dat is iets anders (2x),</i> • <i>ik vind het wel collegiale visitatie (2x)</i> • <i>nee dat is geen collegiale visitatie(2x)</i> Gewenst situatie: 2 leerkrachten • <i>Ik kan me voorstellen dat bij een vraag uit een POP gesprek de directeur komt kijken maar dat hoeft niet dat kan ook een collega zijn,</i> • <i>ik denk dat het belangrijk is dat de directeur klassenbezoeken blijft doen</i>
Wie	Huidige situatie:
Lesbezoek door duo partner of uit dezelfde jaargroep (niet uit theorie)	4 leerkrachten • <i>X heeft toen meegekeken en dat was heel fijn</i> • <i>ik heb het echt als positief ervaren,</i> • <i>toen hadden we dezelfde klas dat vond ik wel fijn daar had ik meer aan</i> • <i>ik vind het heel fijn als we bij elkaar kijken zij doet het toch weer anders en daar leer je ook weer van,</i> • <i>bij elkaar bij estafette kijken was echt wauw,</i> • <i>Dat was heel fijn dan weet je dat je op dezelfde voet aan de slag bent,</i>

	4 leerkrachten • <i>werken met je duo is voor mij 1+1=3,</i> • <i>toen hadden we dezelfde klas dat vond ik wel fijn daar had ik meer aan</i> • <i>als je mij vraagt waar heb je van geleerd de afgelopen jaren en waardoor ben je gegroeid dan zijn het die momenten,</i> • <i>je merkt dat je dingen makkelijk zegt, deelt en ontvangt en dat zit hem in de kleine dingen,</i> • <i>ik heb wel eens met een duo een kind besproken maar met een observatie zou je daar meer aan hebben</i>
	Gewenst situatie:
	4 leerkrachten • <i>het is heel fijn als je het met je duo kan doen (2x) want daar leer je veel van,</i> • <i>misschien beginnen bij je duo want dat ligt het dichtst bij je,</i> • <i>voor mij is deze groep helemaal nieuw dus dan is het sowieso fijn om te kijken</i>
Wie Lesbezoek door leerkracht met aansluitende groep (niet uit theorie)	Huidige situatie:
	1 leerkracht • <i>we hebben een keer gekeken in de volgende groep</i>
	Gewenst situatie:
	4 leerkrachten, • <i>het is heel fijn om vanuit de doorgaande lijn te kijken (2x),</i> • <i>dan de collega's uit de bouw zodat je de aansluiting kan zien (2x),</i> 2 leerkrachten • <i>als iemand uit de volgende groep komt kan je laten zien hoe jij het doet en dan kunnen zij ook weer variëren,</i> • <i>door te kijken bij een groep voor mij en zij bij mij daar leer ik meer van dan alleen de spellingsles les kijken</i>
Waar: Consultatievrager kijkt bij consultatienemer	Huidige situatie:
	4 leerkrachten • <i>soms denk ik ook hoe loopt het bij jullie in de klas,</i> • <i>en wat ik fijn vond was dat ik ging kijken en de ander ook bij mij kwam kijken dan heb je meer te praten,</i> • <i>ik leer daar meer van dan dat iemand alleen bij mij komt kijken,</i> • <i>ook om te zien van zo kan ik het ook doen ik vind dat erg prettig en leerzaam,</i> • <i>ik denk dat we in het begin ook zo bij elkaar hebben gekeken,</i>
	Gewenst situatie:
	2 leerkrachten • <i>dat mag vaker</i>

	• <i>het is ook leuk om eens een ochtend met elkaar mee te kunnen lopen hoe gaat de organisatie binnen jouw klas doe jij nog iets anders dan ik,</i> • <i>leerkrachtvaardigheden verbreden en in plaats van dat je zegt er komt iemand bij mij kijken en tips geven ga ik bij een ander kijken omdat het mij ook iets brengt,</i> 2 leerkrachten • <i>iedereen heeft zijn eigen leerstijl of hij gaat graag kijken of er wordt gekeken,</i> • <i>soms is het makkelijker wanneer je bijv. een nieuwe handleiding krijgt dan heb je het soms sneller gezien bij iemand dan gelezen,</i> • <i>mag ik eens bij jou gaan kijken dat vind ik fijn dat wil ik graag eens zien dat ik daarvan leer,</i> • <i>Hij mag ook bij mij kijken maar ik wil eerst gaan kijken vooral als het om een eigen hulpvraag gaat en dat je bij iemand gaat kijken die daar goed in is</i>
Waar: Consultatie nemer kijkt bij consultatievrager	Huidige situatie: 2 leerkrachten • <i>ik vond het heel fijn dat iemand uit de andere klas kwam kijken,</i> • <i>je zat meer bij een ander naar ideeën te kijken dan dat je een ander kon leren van goh heb je hier of daar aan gedacht,</i> • <i>Ik heb een ander nooit echt adviezen kunnen geven, Ik heb wel goede adviezen gehad,</i> 2 leerkrachten • <i>als je bij de ander gaat kijken dan zie je voor jezelf ook weer tips (2x)</i> Gewenst situatie: Niemand heeft iets gezegd heeft over waar consultatienemer kijkt bij consultatievrager in de toekomst
Wanneer: Tijdstip (niet uit theorie)	Huidige situatie: 1 leerkracht • <i>wij passen onze lessen aan aan het kijkmoment en dat is ook iets wat ik kwalijk vind. Want ik ga de les 's middags geven terwijl ik hem altijd na de pauze geef en dat voelt voor de kinderen al anders en dan zie je al een andere houding ontstaan en dat vertroebelt dan het beeld.</i> Gewenst situatie: Niemand heeft iets gezegd heeft over wanneer tijdstip in de toekomst
opbrengsten	Huidige situatie: 6 leerkrachten • <i>de feedback van de specialist de tips of de bevestiging het gaat goed,</i> • <i>als op schoolniveau een bepaald iets blijkt,</i>

	• <i>inzicht in hoe ik de les ook kon geven zodat het meer ontspannen ging,</i> • <i>soms heel veel bijvoorbeeld in afstemming met de duo, dat je bij een ander ziet hoe het ook kan, soms helemaal niks omdat je de doelen al bereikt had,</i> • <i>ik leer er altijd wat van, van de tips,</i> • <i>ik pas het niet meer zo vaak toe je vervalt in oude gewoontes (2x),</i> • <i>van de specialist wel tips gehad maar die zijn nog oppervlakkig,</i> • <i>bij leerkracht-leerkracht niet veel was toen niet zo nuttig,</i> 5 leerkrachten • <i>we zouden er nog dieper in kunnen gaan,</i> • <i>je kan er veel meer uithalen daar ben ik minder tevreden over,</i> • <i>uiteindelijk kwamen er niet veel tips (2x),</i> • <i>Ik verval in oude gewoontes</i> • <i>de meeste visitaties waren erop gericht of je dingen voor jezelf eruit gehaald hebt</i> Gewenst situatie:
	3 leerkrachten, • <i>het mag een stapje meer professioneler dat het meer oplevert,</i> • <i>je moet er iets aan hebben dat je denkt van yes daar heb ik iets aan gehad ,</i> • <i>als het onderwerp niet meer zo leeft nog een keer herhalen,</i> • <i>het mag meer gericht zijn op leerkrachtvaardigheden,</i> 3 leerkrachten • <i>je moet er iets aan hebben dat je denkt van yes daar heb ik iets aan gehad ,</i> • <i>het moet wel nut hebben zo'n bezoek,</i> • <i>je moet leren van elkaar</i>

Cultuur:

Samenwerken meepraten	Huidige situatie:
	Niemand heeft iets gezegd heeft over samenwerken meepraten in de huidige situatie
	Gewenst situatie:
	1 leerkracht • <i>We moeten het met elkaar doen, dat je met z'n allen blijft samenwerken</i>
Samenwerken	Huidige situatie:

Meeweten	Niemand heeft iets gezegd heeft over samenwerken meeweten in de huidige situatie
	Gewenst situatie:
	1 leerkracht • <i>samen inhoud verkennen</i>
Samenwerken meebeslissen	Huidige situatie:
	Niemand heeft iets gezegd heeft over samenwerken meebeslissen in de huidige situatie
	Gewenst situatie:
Communicatie uitspreken	1 leerkracht • <i>teambesluit wat we aan willen pakken</i>
	Huidige situatie:
	Niemand heeft iets gezegd heeft over communicatie uitspreken in de huidige situatie
Communicatie afspreken	Gewenst situatie:
	2 leerkrachten • <i>open communicatie(2x),</i> • <i>uitspreken naar elkaar,</i> • <i>je wil jezelf toch elke keer verbeteren maar geen competitie dat wil ik niet,</i>
	5 leerkrachten • <i>het wordt makkelijker als je in een kleine groep bij elkaar zit (4x),</i> • <i>Het benoemen, niet naar de persoon in kwestie, maar naar elkaar dat je je niet 100% prettig voelt bij iedereen die in jouw klas binnen komt lopen is al een belangrijk gegeven. Dat maakt mensen toch bewust.</i> • <i>Het feit dat je het benoemt, maakt het openbaar, en dat je openheid zoekt dan kan het ook aangepakt worden,</i> • <i>de dialoog is belangrijk je moet de dingen wel zeggen,</i> • <i>in een grote vergadering uitspreken is moeilijk</i>
Communicatie afspreken	Huidige situatie:
	Niemand heeft iets gezegd heeft over communicatie afspreken in de huidige situatie
	Gewenst situatie:
Communicatie afspreken	3 leerkrachten • <i>van tevoren fijn om te weten wat iemand komt doen en waar ze naar komen kijken,</i> • <i>afspraken maken over terug komen voor collegiale visitatie dan weet iedereen wat er verwacht wordt en na een paar keer</i>

	<i>doen dan weet je niet anders,</i> <i>als je samen de lijn afsprekt en het volgens die lijn doet dan weet je dat het respectvol is en dan ervaart iedereen het ook als respectvol,</i> 6 leerkrachten <i>van tevoren fijn om te weten wat iemand komt doen en waar ze naar komen kijken (2x),</i> <i>niet op iets anders feedback geven dan in de kijkwijzer staat,</i> <i>in een klein groepje maak je afspraken over hoe zien we het voor ons niet in een grote setting want dan wordt het te anoniem en betrekken mensen het niet op zichzelf (3x),</i> <i>er moeten regels zijn dat je het niet door praat,</i> <i>je maakt afspraken over hoe en waar je elkaar aan kan spreken</i>
Communicatie	Huidige situatie:
Aanspreken/feedback geven en ontvangen	4 leerkrachten <i>als iemand komt kijken die geen ervaring heeft in de bouw of met de methode dan ga je anders met de feedback om dan van een collega die er al jaren mee werkt,</i> <i>ik vond het lastig toen ze dachten dat zij het niet goed hadden gedaan en zich meteen zo voelden en het als kritiek gezien werd terwijl je elkaar verder probeert te helpen dat is jammer en belemmerend,</i> <i>ik vind het fijn als ik weet met die persoon kan ik een prettig gesprek voeren want die geeft opbouwende kritiek,</i> <i>bij leerkracht-specialist weet je dat er feedback komt, meestal zijn de punten wel goed er komen wel wat tips maar niet zoveel,</i> <i>bij leerkracht-leerkracht vinden mensen het lastig om er echt iets van te vinden,</i> 9 leerkrachten <i>het is nog te positief,</i> <i>je ziet wel dingen die je anders zou doen maar je mag die feedback niet geven als het niet in de kijkwijzer staat,</i> <i>het gaat niet alleen om veiligheid maar ook om het beeld wat je van de collega hebt als je de collega hoog hebt zitten betreft een onderwerp hecht je er meer waarde aan bij een collega die het zelf niet op orde heeft denk je ene oor in andere oor uit,</i> <i>als het te positief is waarom doen we het dan eigenlijk,</i> <i>we zijn begonnen met het zelf kiezen van een feedbackpartner,</i> <i>het mag soms ook wel eens duidelijk zijn, positieve feedback is heel fijn en je bent er niet om iemand af te branden maar soms zijn dingen ook zoals ze zijn en ik heb soms het gevoel dat er omheen wordt gedraaid,</i> <i>Je kent elkaar niet goed genoeg om goed feedback te kunnen geven en ontvangen,</i> <i>sommige mensen walsen over je heen,</i> <i>je moet niet aanspreken in de koffiekamer en dat gebeurt wel,</i> <i>aan een familielid is het lastig zeggen wat je anders zou doen dat is de keerzijde en dat ervaar ik wel,</i> <i>sommige collega's durf ik wel aan te spreken en anderen niet ik wil niet dat er een conflict door komt (2x),</i>

	• <i>kritische feedback geven dat kunnen we hier minder,</i> • <i>toen X in de klas was was het heel fijn hij liet je in de waarde en vroeg waarom je het zo gedaan had er was geen oordeel (2x)</i>
	Gewenst situatie:
	3 leerkrachten • <i>professionaliteit hoe je met feedback omgaat hoe die gegeven wordt of je ervoor open staat en op een respectvolle manier,</i> • <i>je moet het tegen elkaar kunnen zeggen,</i> • <i>er kan ook een vorm zijn waarin je alleen komt kijken en geen feedback hoeft te geven,</i> • <i>als je afspraken maakt kan je iemand aanspreken, van we hebben dat en dat afgesproken en daar hield jij je niet aan en dat voelde...,</i> 10 leerkrachten • <i>Je moet het tegen elkaar kunnen zeggen</i> • <i>als je afspraken maakt kan je iemand aanspreken</i> • <i>als je met een camera werkt wordt feedback ook anders met wie bespreek je dan de beelden? (4x),</i> • <i>eerst kiezen voor veiligheid en eigen keuze van maatje laten maken daarna ook met anderen (3x),</i> • <i>je mag die feedback niet geven als het niet in de kijkwijzer staat (2x),</i> • <i>het mag best wat zakelijker het is nu een beetje lief en als je weet we lopen ergens tegenaan dan mag je best duidelijk zijn,</i> • <i>bij een tip geeft je verkapte feedback en die is positief,</i> • <i>je mag verbeterpunten geven (2x),</i> • <i>je moet feedback niet weglaten dan leer je er niks van.</i> • <i>Je kan iemand altijd iets meegeven hoe goed de les ook was.</i>
focus	Huidige situatie:
	Niemand heeft iets gezegd heeft over focus in de huidige situatie
	Gewenst situatie:
	Niemand heeft iets gezegd heeft over focus in de toekomst
Veiligheid en vertrouwen	Huidige situatie:
	6 leerkrachten • <i>je hebt collega's waarbij je je prettiger voelt omdat je er vaker mee samenwerkt, het kan belemmerend werken maar dat doet het voor mij niet,</i> • <i>sommige collega's zijn mondiger en anderen terughoudend als je zo'n koppeltje hebt... ja...,</i>

	• <i>we hebben een kleiner team</i> • <i>de deuren staan open,</i> • <i>er zijn wel eilandjes aan het ontstaan (1-2/boven/7-8),</i> • <i>ik heb geen negatieve ervaringen gehad en met alle collega's tot nu toe prettig en open gesproken al voel je je bij de bouwcollega's wel het veiligst,</i> • <i>Ik ben tevreden over de prettige manier we hebben een prettige omgang met elkaar,</i> • <i>misschien is de fijne sfeer meteen de valkuil ik weet niet of iedereen het aandurft om te zeggen ik zou het zo doen,</i> • <i>ik denk dat het door sommige nog als spannend wordt ervaren als de IBér of specialist naar het onderwijs komt kijken ik heb daar zelf geen last van</i> • <i>bij leerkracht-leerkracht ervaar ik die spanning niet maar het is nog niet gewoon,</i> • <i>de lijntjes die onderling lopen vind ik belemmerend</i> 9 leerkrachten • <i>Er is een fijne sfeer</i> • <i>Sommige ervaren het nog als spannend</i> • <i>de deuren staan open, je loopt makkelijk bij elkaar binnen</i> • <i>je hebt collega's waarbij je je prettiger voelt</i> • <i>ik denk dat sommige zich heel veilig voelen in hun deskundigheid en anderen niet en daar onzeker van worden,</i> • <i>als ik me bloot geef dan denk ik dat mijn collega denkt die staat niet sterk genoeg in haar schoenen,</i> • <i>De veiligheid heeft altijd voorop gestaan daar ben ik tevreden over aan de andere kant kom je daardoor minder snel to the point en dat werkt weer belemmerend,</i> • <i>als het op je eigen stukje komt hou je toch een beetje je cocon denk ik,</i> • <i>die spanning mag er toch wel een beetje zijn,</i> • <i>de mensen met wie ik het tot nu toe gedaan heb voelde heel veilig daar ben ik tevreden over,</i> • <i>bij het gros voel ik me veilig maar een aantal mensen heb ik liever niet in de klas,</i> • <i>er wordt informatie doorgepraat (2x),</i> • <i>het vertrouwen is nog niet waar het moet zijn want als je elkaar vertrouwt is het niet erg dat het een keer tot een conflict komt want je weet dan het komt toch wel goed,</i> • <i>familiecultuur, fijn team</i> • <i>bij sommige klassen kan je zo binnen lopen bij een ander voel je de spanning en is het eigenlijk niet de bedoeling.</i> • <i>In het verleden vond ik de lijntjes die onderling liepen lastig, daar heb ik last van gehad</i> Gewenst situatie: 6 leerkrachten • <i>veiligheid en vertrouwen (3x),</i> • <i>oprechtheid, openheid (2x),</i> • <i>het breder maken van contacten kan hieraan bijdragen,</i>
--	--

	• <i>je wordt een kleiner team dat gaat hier positief aan bijdragen</i> • <i>een goede sfeer, daarvoor moet je elkaar eerst beter leren kennen (2x)</i> • <i>meer van elkaar weten als persoon en professional,</i> • <i>je moet het vaker doen(2x), als je het vaker doet wordt het vertrouwen groter</i> • <i>wisselen van duo kan hieraan bijdrage,</i> • <i>dat het niet doorgekletst wordt,</i> • <i>meer teambuilding dingen,</i> • <i>een fijne omgang hebben met elkaar is voorwaarde,</i> • <i>het moet als prettig voelen en niet als bezwaar</i> • <i>k hoop dat het niet meer als spannend gezien gaat worden maar als instrument omdat het normaal is,</i> 10 leerkrachten • <i>veiligheid en vertrouwen (6x)</i> • <i>je moet het vaker doen(4x), als je het vaker doet wordt het vertrouwen groter (2x)</i> • <i>een goede sfeer, daarvoor moet je elkaar eerst beter leren kennen(2x)</i> • <i>het moet als prettig voelen en niet als bezwaar</i> • <i>je wordt een kleiner team dat gaat hier positief aan bijdragen</i> • <i>voor de echte professionalisering om elkaar echt een stapje verder te helpen moet het een laagje dieper en dan moet je elkaar echt beter leren kennen,</i> • <i>een kijkwijzer kan bijdragen aan vertrouwen,</i> • <i>gesprekken met elkaar voeren draagt bij aan vertrouwen,</i> • <i>werken in kleine groepjes zorgt voor vertrouwen,</i> • <i>als er vertrouwen is kan het een keer mis gaan het blijft een momentopname</i>
Toewijding en aandacht	Huidige situatie:
	2 leerkrachten
	• <i>Een belemmerende factor is dat het niet uit het team komt. Dus als een specialist of als een IB-er niet zegt van jongens we moeten dit nog doen, dan gebeurt het niet,</i> • <i>minder tevreden over: als ze dan komen kijken en het zelf niet voor elkaar hebben, h</i> • <i>et mag wel meer verplichtend zijn dat iedereen het doet (terugkomen en visitatie uitvoeren).</i>
	Gewenst situatie:
	2 leerkrachten
	• <i>Als je naar een vakgebied gaat kijken of vanwege de doorgaande leerlijn dan is het geen vrijheid blijheid Je hebt iets te borgen, je hebt iets waar te maken. Dan mag je best wel van bovenhand eisen stellen,</i> • <i>Ik vind dat iedereen in dezelfde periode het moet doen anders zijn er altijd die er toch tussendoor glippen en ik denk ja, ik ben er druk mee geweest, ik ben er voor terug gekomen en dan voelt het wel prettig dat iedereen dat dan doet</i>

Denken in mogelijkheden	Huidige situatie:
	Niemand heeft iets gezegd heeft over denken in mogelijkheden in de huidige situatie
	Gewenst situatie:
	Niemand heeft iets gezegd heeft over denken in mogelijkheden in de toekomst
Respect/ gelijkwaardigheid	Huidige situatie:
	3 leerkrachten <i>net alsof de een zich beter voelt dan de ander en dat vind ik geen fijn gevoel,</i> <i>die hebben heel erg het gevoel dat ze het niet goed doen en dat is niet fijn daar moet je uit zien te blijven,</i> <i>ik heb het nog niet anders ervaren dan dat er wederzijds respect is als iemand komt kijken,</i>
	4 leerkrachten <i>respect hebben we al maar dat werkt ook belemmerend,</i> <i>de laatste maanden hebben we het werk verdeeld op kwaliteit en dat werkt heel fijn, je staat in je kracht,</i> <i>dan krijg je complimenten en dat is heel fijn dat is goed voor het zelfvertrouwen,</i> <i>de waardering is nu goed en daar groei je van daar zit vooruitgang in t.o.v. een tijd geleden we krijgen een kans en vertrouwen</i>
	Gewenst situatie:
	5 leerkrachten <i>het moet wel op een respectvolle manier (2x),</i> <i>het moet geen eenheidsworst worden want iedereen is anders en dat moet kunnen,</i> <i>gelijkwaardig (5x),</i> <i>feedback op een respectvolle manier geven,</i> <i>meer respect door elkaar beter te leren kennen,</i>
	8 leerkrachten <i>Het moet op een respectvolle manier (3x)</i> <i>gelijkwaardig (4x)</i> <i>dat als je zelf een vraag hebt dat je weer aan wie je die kan stellen en zegt kom maar eens kijken,</i> <i>een boodschap kan direct en doelgericht zijn maar toch respectvol daar hebben we oefening in nodig (2x),</i> <i>iedereen voelt zich gekend in zijn talent en heeft het gevoel bij te kunnen dragen aan dit stukje (2x),</i> <i>samen ben je het team ieder heeft een ander "bordje" maar die gelijkwaardigheid moet er zijn,</i> <i>waardering(2x),</i> <i>Mensen kunnen een specialisatie hebben en dat is goed maar iedereen heeft ergens verstand van, ook de leerkracht die de hele week voor de klas staat daar moet je ook vertrouwen in hebben</i>

Structuur:

Voldoende tijd	Huidige situatie:
	4 leerkrachten <i>wij moeten ervoor terugkomen dat is belemmerend</i> <i>kijken bij duo's is niet belemmerend omdat je dan terug kan komen daar krijg je uren voor,</i> <i>tijd is belemmerend in het vrij roosteren van de specialisten,</i> <i>de tijdsplanning is belemmerend het komt er niet van,</i> <i>als ik bij een ander ga kijken dan moet mijn groep opgevangen worden dat is belemmerend,</i> <i>als je bij iemand wil kijken moet hij wel die dag werken,</i>
	6 leerkrachten <i>bij elkaar kijken is makkelijker te regelen, iemand van het kernteam moet vrijgeroosterd worden,</i> <i>het vraagt ontzettend veel tijd,</i> <i>vaak is het even snel na school,</i> <i>de basic lessen zijn in de bovenbouw goed te doen, je groep gaat even lezen, deur open en jij kan 15-20 minuten kijken, als je langer wil kijken is het organiseren lastig,</i> <i>we hebben een keer met buitenspelen iets kunnen regelen</i> <i>wij moeten ervoor terugkomen dat is belemmerend, het vervelende van het terugkomen zit ook in de korte tijd kijken ten opzichte van de tijd die je kwijt bent (3x),</i> <i>de tijdsplanning is belemmerend het komt er niet van (2x),</i>
	Gewenst situatie:
	2 leerkrachten <i>dat je 3 middagen krijgt van de directie waarop je kan plannen ik ga bij die kijken of die komt bij mij kijken,</i> <i>er moet vervanging komen,</i>
Met regelmaat	6 leerkrachten <i>met een camera voorkom je tijdsproblemen,</i> <i>als je dit serieus wil nemen moet je er tijd in stoppen,</i> <i>tijd ervoor nemen ook om het na te bespreken om aanbevelingen te doen en erop terug komen,</i> <i>plannen tijdens werktijd (3x)</i> <i>het mag geen werkdruk opleveren (2x)</i>
	Huidige situatie:
	5 leerkrachten

	• <i>visitatie op eigen hulpvraag doen we bijna niet, te weinig ik zou wel meer willen (2x), ik vind het wel zinvol,</i> • <i>het is alweer een tijd geleden,</i> • <i>Ik heb het niet zo vaak gedaan</i> 4 leerkrachten • <i>ik heb het niet zo vaak gedaan (3x),</i> • <i>toen was het een paar keer en toen weer niet</i>
	Gewenst situatie:
	3 leerkrachten • <i>na een week of 6 nog een keer kijken en dan na 2x is het wel klaar en kan je door,</i> • <i>ik denk dat we veel meer van elkaar kunnen leren</i> • <i>het mag frequenter,</i> • <i>nog een keer terug komen om te zien wat er met de tips is gebeurd na 20 weken,</i> • <i>graag vaker op verschillende fronten,</i> 7 leerkrachten • <i>het mag frequenter (3x)</i> • <i>ik zou het doorzetten maar geen overkill (2x)niet het hele jaar door,</i> • <i>ik denk dat we veel meer van elkaar kunnen leren</i> • <i>het mag met meer regelmaat,</i> • <i>twee keer per jaar is te weinig,</i> • <i>in gesprek kom je ook tot veel dingen je hoeft het niet altijd te zien</i>
Vaste plek in structuur	Huidige situatie:
	6 leerkrachten • <i>als het gaat over een vakgebied dat loopt,</i> • <i>vanuit een individuele vraag is incidenteel en moet je zelf de vraag stellen(2x),</i> • <i>de vakgebieden staan ingepland in een periode met flexibele tijd en dat moet ook anders verwaterd het daar ben ik tevreden over,</i> • <i>ik vind het hap snap, het verwaterd,</i> • <i>het is te weinig structureel,</i> • <i>we hebben het gekoppeld aan methodes,</i> • <i>we hebben er geen vaste momenten voor,</i> • <i>het schiet erbij in,</i> • <i>spelling was gepland,</i> • <i>er zal vast een structuur zijn want spelling kwam terug en woordenschat ook het zal vast vanuit de kernteams opgenomen zijn,</i>

	• <i>ik zie nog geen echte structuur,</i> • <i>ik vind het goed dat we het aan de kernteams koppelen</i>
	1 leerkrachten
	• <i>implementatie van iets nieuws zit er aardig in.</i>
	Gewenst situatie:
	5 leerkrachten
	• <i>de cyclus en structuur vanuit het specialistenoverleg erin houden om te monitoren en te borgen,</i> • <i>één structuur voor het borgen en één structuur voor de individuele hulpvragen,</i> • <i>ieder jaar een onderwerp kiezen,</i> • <i>sept-okt duo's bij elkaar kijken voor afstemming, febr kijkt specialist vanuit zorgsignalen CITO SZE en dan nog een thema,</i> • <i>twee keer per jaar collega-collega inplannen vanuit een bouwoverleg en de andere worden vanuit het specialistenoverleg ingepland dat is prima</i> • <i>dat het ingepland wordt is fijn voor de voorbereiding,</i> • <i>per vakgebied een langere periode en voor individuele hulpvraag niet cyclisch,</i> • <i>wat we hebben daar is niks mis mee,</i> • <i>1 of 2 keer per jaar vanuit eigen interesse bij iemand gaan kijken,</i> • <i>dus verschillende periodes per jaar waarin het soms vanuit de kernteams en soms vanuit eigen interesse ingevuld wordt,</i>
	10 leerkrachten
	• <i>keuze maken welk kernteam dat jaar komt kijken (3x),</i> • <i>er is niet 1 beste manier(3x) ,</i> • <i>de keuze welk kernteam komt af laten hangen van doelen waaraan gewerkt moet worden (2x),</i> • <i>dat je los van de kernteams bij elkaar gaat kijken is voor mij anders dat kan ernaast maar niet drie verschillende dingen per jaar,</i> • <i>het kan ook buiten de periode om (2x),</i> • <i>het ene jaar heb je meer nodig dan het andere jaar (3x),</i> • <i>durf ook structuur los te laten als het een keer niet lukt,</i> • <i>collega-collega inplannen vanuit een bouwoverleg</i> • <i>leg de onderwerpen niet zo vast kijk waar die periode de vraag ligt</i> • <i>de invulling van de visitatie is afhankelijk van het doel.</i>
Structuur in het leren	Huidige situatie:
	2 leerkrachten
	• <i>dat loopt want je krijgt feedback, er komt iemand kijken, je hebt een nagesprek dus die cyclus die loopt de stappen zijn duidelijk en bij iedereen hetzelfde,</i> • <i>dan denk je, waar had ik dat blaadje (met tips) ook alweer. En dan moet ik daar eigenlijk een map voor maken. Het is niet</i>

	<i>structureel en dat ik het ergens heb,</i>
	Gewenst situatie:
	4 leerkrachten <i>Ik wil van tevoren weten wie komt wanneer waar naar kijken naar wat hij komt kijken. En waarom?</i> <i>dan hebben we een eindgesprek en dan hoop ik dat hij zegt dit zou je nog daarbij kunnen gebruiken, of hier hebben we nog dat materiaal of kijk eens op die site,</i> <i>Ik wil ook voor mezelf meer structuur want nu heb ik weer van die vodjes van blaadjes en ik heb geen idee meer waar ik ze heb en dan verwatert het.</i> <i>Het gesprek erna is ook belangrijk, juist, en dan nog een terugkoppeling naar een groter geheel.</i> <i>Als je bijvoorbeeld met de nieuwe rekenmethode aan de slag gaat dan kan je bijvoorbeeld zeggen dit is de lesopzet, ga eens twee weken proberen, dan kan je gaan kijken hoe je duo het doet en dan kan je zeggen dan komt de rekenspecialist met de IB-er nog eens lang om te kijken hoe het gaat, Je laat de collega's met elkaar oefenen binnen een thema, Ik hoop dat we dit wel verder gaan opzetten en uitbouwen richting lesson study,</i> <i>plannen- voorbereiden- kijken- nagesprek om te evalueren hoeft niet per se meteen daarna- tips en ideeën eruit halen zodat je dat kan toepassen,</i> <i>Keuze maken onderwerp- keuze maken duo partner- kijkvraagformulier maken- observatie- je krijgt tips- je gaat je handelen aanpassen- en dan weer een observatie ontvangen van heeft het ook effect,</i> 1 leerkracht <i>je moet de dingen terug laten komen</i>
Terugkoppeling in het team (niet uit theorie)	Huidige situatie:
	2 leerkrachten <i>bij estafette hadden we nog een slag kunnen maken dus niet alleen bespreken met degene die observeert maar daarna ook met alle estafettemensen daar leer je ook weer van en misschien wel meer,</i> <i>ik weet niet wat er vervolgens mee gebeurt)</i>
	Gewenst situatie:
	4 leerkrachten <i>ik vind het belangrijk om te weten wat vind je op teambreed op schoolniveau,</i> <i>niet van een individu maar wat zijn bevindingen,</i> <i>dan kan je teambreed afsluiten kijken wat het ons gebracht heeft en verder naar het volgende,</i> <i>je hebt elkaar feedback gegeven en ook al terug gekoppeld naar andere groepen,</i> <i>en dan weten is er overall iets uitgekomen dat is best leuk want dan weten we met z'n allen waar we het voor doen</i>

Leiderschap

Algemeen (niet uit theorie)	Huidige situatie:
	4 leerkrachten • <i>Hij faciliteert, dat is prima</i> • <i>alles wat nodig is kan nu,</i> • <i>hij heeft geen/minimale inbreng (3x) en dat is prima</i> 5 leerkrachten • <i>Hij faciliteert (4x)</i> • <i>Ik ervaar geen directe invloed (2x)</i>
	Gewenst situatie:
	2 leerkrachten • <i>faciliteren,</i> • <i>het is goed dat de schoolleider op afstand blijft, dan blijft de situatie veiliger en blijf je weg bij het beoordelen,</i> • <i>vanuit het coachende moet je er als schoolleider een beetje bij weg blijven en het iets van de professional zelf laten zijn hij</i> 1 leerkracht • <i>heeft geen rol,</i>
Faciliteren Tijd/geld/vervanging Ook vanuit visie/beleid	Huidige situatie:
	2 leerkrachten • <i>nu wordt het gewoon gedaan,</i> • <i>omdat het een beslissing is vanuit de structuur en de schoolleiding</i>
	Gewenst situatie:
	5 leerkrachten • <i>tijd maken</i> • <i>tijd krijgen (2x), ook als iemand een individuele hulpvraag heeft</i> • <i>vervanging regelen (2x)</i> • <i>geld vrij maken</i> • <i>plannen van vrije middagen</i> 5 leerkrachten • <i>tijd maken (4x), dat is belangrijk</i> • <i>middelen vrij maken</i> • <i>vervanging</i>
Faciliteren	Huidige situatie:

materialen	Niemand heeft iets gezegd heeft over faciliteren van materialen in de huidige situatie
	Gewenst situatie:
	1 leerkracht - als er een actiepun is dat de directeur materialen aanschaft, 1 leerkracht - als we met camera's gaan werken moeten er goede spullen zijn
Faciliteren scholing	Huidige situatie:
	Niemand heeft iets gezegd heeft over faciliteren van scholing in de huidige situatie
	Gewenst situatie: 2 leerkrachten - studiedagen om vaardigheden te oefenen, - teamscholing 3 leerkrachten - teamscholing (3x) om inzicht te krijgen in elkaars kwaliteiten en talenten, om jezelf beter te leren kennen en daarmee tegelijk ook elkaars kwaliteiten en valkuilen zichtbaar hebben
Faciliteren ondersteuning	Huidige situatie:
	1 leerkracht waarborgen van de veiligheid
	Gewenst situatie: 4 leerkrachten - match kunnen maken tussen (2) personen wat betreft hulpvraag en aanbod, - weten wat speelt op persoonlijk vlak en bekijken of visitatie wel passend is op dat moment, - bevorderen/bewaken van aansturing vanuit de specialisten, - ondersteunen als iemand feedback geven moeilijk vind, - zicht krijgen op samenwerking, - structuur aanbrengen ook plek maken voor periodes voor individuele hulpvraag, 6 leerkrachten - directeur moet geen match maken, - iedereen moet elkaars talenten kennen daarin ligt een taak voor de directie, teamdynamiek in kaart brengen, waar liggen ieders kwaliteiten en talenten en waar kunnen we gebruik maken van elkaars kwaliteit,

	• <i>veiligheid waarborgen (2x) ,</i> • <i>afspraken rondom collegiale visitatie herhalen (3x),</i> • <i>complimenten geven om zelfvertrouwen te vergoten</i> • <i>match kunnen maken tussen (2) personen wat betreft hulpvraag en aanbod,</i>
Visie uitdragen	Huidige situatie:
Beleid maken	1 leerkracht • <i>Lijnen uitzetten</i>
	Gewenst situatie:
	4 leerkrachten • <i>op basis van analyse met betrokkenen actiepunten formuleren,</i> • <i>de specialist praat je bij en dan moet jij de lijnen uitzetten,</i> • <i>als je ziet dat het mis gaat dan moet je daarop sturen,</i> • <i>jij moet ook weten dat het goed gaat en dan kan je dat afvinken,</i> • <i>belangrijke punten eruit halen om daarop actie te formuleren,</i>
	1 leerkracht • <i>speerpunt maken van elkaar beter leren kennen in kwaliteiten en talenten en daar op studiedagen op ingaan</i>
Visie uitdragen	Huidige situatie:
Vinger aan de pols	4 leerkrachten • <i>Hij hoort hoe het is gegaan,</i> • <i>ik weet niet of jullie op de hoogte worden gehouden,</i> • <i>bij specialist leerkracht ga ik ervan uit dat bevindingen gedeeld worden op het specialistenoverleg</i> • <i>bij leerkracht-leerkracht krijg je als schoolleider niet zoveel terug,</i>
houden/ proces volgen (niet uit theorie)	1 leerkracht • <i>vanuit het team hoor je signalen en dan ga je met personen in gesprek en dan ga je het inplannen.</i>
	Gewenst situatie:
	6 leerkrachten • <i>directeur hoort te weten wat er speelt in zijn team in een bepaalde bouw of groep (2x),</i> • <i>het is goed om algemene evaluatie en analyse te horen,</i> • <i>overzicht houden,</i> • <i>als de expert/specialist in de klas is geweest een algemene terugkoppeling (3x),</i> • <i>bij leerkracht-leerkracht is een terugkoppeling niet nodig,</i> • <i>als er echt opvallende dingen zijn dan moet de directie daarvan op de hoogte zijn,</i>

	• <i>directie hoeft niet op de hoogte te zijn tenzij in alle visitaties een terugkerend iets is,</i> • <i>vanuit leerkracht-leerkracht kan de directie in een persoonlijk gesprek in de gesprekscyclus vragen wat de visitatie gebracht heeft,</i> 4 leerkrachten • <i>als de expert/specialist in de klas is geweest een algemene terugkoppeling</i> • <i>bij leerkracht-leerkracht is een terugkoppeling niet nodig</i> • <i>wel volgen wat er is uitgekomen,</i> • <i>als je voor tips en tops bij elkaar gaat kijken dan heeft de directie daar niks mee van doen</i> • <i>vanuit leerkracht-leerkracht kan de directie in een persoonlijk gesprek in de gesprekscyclus vragen wat de visitatie gebracht heeft</i>
Visie uitdragen	Huidige situatie:
Actief uitdragen van het belang van collegiale visitatie	1 leerkrachten • <i>het wordt niet actief gestimuleerd,</i> 3 leerkrachten • <i>het wordt op de agenda gezet (2x),</i> • <i>het borgen van het proces</i>
	Gewenst situatie:
	2 leerkrachten • <i>het zelf uitdragen en normaal vinden,</i> • <i>zorgen dat het laagdrempelig wordt tussen collega's en dat stimuleren, actiever stimuleren,</i> • <i>zorgen dat het normaal wordt in het team</i>

Leerkrachtvaardigheden

Kunnen reflecteren	Huidige situatie:
(ook doelen stellen en hulpvraag bedenken, niet uit theorie)	1 leerkrachten • <i>een hulpvraag bedenken vindt ik moeilijk,</i> 1 leerkracht • <i>zelf doelen kunnen stellen vind ik moeilijk,</i> • <i>ik kan wel reflecteren</i>
	Gewenst situatie:

	1 leerkrachten • <i>doelen kunnen stellen,</i> • <i>zelf kritisch na kunnen denken, bedenken waar ze naar moeten komen kijken,</i> 4 leerkrachten • <i>doelen kunnen stellen (4x),</i> • <i>kunnen refelcteren (3x),</i> • <i>kijkwijzer kunnen maken (3x)</i>
Feedback kunnen geven	Huidige situatie: 3 leerkrachten • <i>ik moet leren om het op een aardige manier te zeggen,</i> • <i>ik vind het moeilijk om te zeggen "ik zou het zo doen" (2x), ik denk dan wie ben ik, ik voel me daar niet toe geroepen,</i> • <i>ik kan feedback geven ik zeg het op een aardige manier dat de persoon er iets aan heeft en ik leg uit waarom,</i> • <i>ik weet niet of iedereen het aandurft om feedback te geven,</i> • <i>ik heb altijd even denktijd nodig dus het lukt me niet meteen erna,</i> 9 leerkrachten • <i>ik vind het moeilijk om te zeggen "ik zou het zo doen" (3x,) iemand met 5-6 jaar meer ervaring zal ik niet snel feedback geven,</i> • <i>ik probeer me bij te feiten te houden wat ik zie benoem ik en dan geef ik ook tips,</i> • <i>we sparen elkaar bij het geven van feedback (3x),</i> • <i>feedback blijft algemeen misschien omdat de vraagstelling algemeen is,</i> • <i>te weinig kennis over feedback geven ervaar ik als belemmerend,</i> • <i>ook al sparen we elkaar de dingen die we zeggen zijn niet verzonnen,</i> • <i>ik moet het bewuster inzetten ik wals over iemand heen en geef weinig ruimte,</i> • <i>Ik heb de laatste jaren veel geleerd maar het blijft lastig, het verschilt wel per collega,</i> • <i>ik moet leren eerst na te denken voordat ik het eruit floep,</i> • <i>ik zal bepaalde mensen geen feedback geven omdat ik weet dat het doorgespeeld wordt,</i> • <i>ik vind het moeilijk omdat mensen hun best doen.</i> Gewenst situatie: 6 leerkrachten • <i>feedback kunnen geven (6x) niet afbrekend, , positief (2x), opbouwende manier,de manier waarop is belangrijk,</i> • <i>eerst meer van elkaar weten,</i> • <i>hier is nog een stap te maken,</i> 7 leerkrachten

	• <i>feedback kunnen geven (7x,) het moet respectvol zonder verwijten,</i> • <i>iedereen moet van de basis op de hoogte zijn,</i> • <i>je moet dit wel kunnen doen</i>
Feedback kunnen ontvangen	Huidige situatie:
	6 leerkrachten • <i>Het ontvangen is lastig, het voelt als kritiek, je wil in de verdediging,</i> • <i>iemand mag wel vragen waarom doe jij...?</i> • <i>Als iemand er niet mee werkt kan ik het niet ontvangen,</i> • <i>ik kan even goed feedback aannemen van mensen waarbij het wel en niet goed gaat in de klas,</i> • <i>ik sta open voor tips en ideeën(3x),</i> • <i>ik luister en vorm mijn mening ik kan denken hij heeft gelijk en dan pas ik het handelen aan en ik kan denken ik blijf bij mijn standpunt,</i>
	6 leerkrachten • <i>Het ontvangen is lastig (4x),</i> • <i>te weinig kennis in geven en ontvangen van feedback ervaar is als belemmerend (2x),</i> • <i>we reageerden allemaal gevoelig op de feedback van Cor Bakker,</i> • <i>ik leg mijn ziel en zaligheid erin ik sta geen lesje af te draaien daar ligt het pijnpunt,</i> • <i>feedback ontvangen op een punt waar ik onzeker over ben vind ik lastig,</i> • <i>ik heb er last van omdat ik perfectionistisch ben,</i> • <i>op de feedback reageren vind ik ook lastig ik ben daar minder tevreden over,</i> • <i>ik kan het wel ontvangen,</i> • <i>Met Cor Bakker was niet leuk maar neemt niet weg dat wat hij zei wel klopte,</i> • <i>het kunnen ontvangen ligt echt wel aan de manier waarop het gebracht wordt.</i> • <i>Bij de één kan ik het goed en bij de ander denk ik zeg jij dat tegen mij?</i>
	Gewenst situatie:
	6 leerkrachten • <i>feedback kunnen ontvangen (6x),</i> • <i>ik denk dat ontvangen moeilijker is dan geven,</i> • <i>maar ook complimenten kunnen ontvangen,</i> • <i>ik moet ook kunnen zeggen of ik het er wel of niet mee eens ben,</i> 7 leerkrachten • <i>feedback kunnen ontvangen (7x),</i> • <i>iedereen moet van de basis op de hoogte zijn</i>

Kunnen observeren	Huidige situatie:
	1 leerkracht <i>Het is lastig, waar moet je naar kijken</i>
	Gewenst situatie:
	2 leerkrachten <i>dat hij rustig is in de klas en zich niet met de les bemoeit,</i> <i>met een open blik kunnen kijken</i> 7 leerkrachten <i>kunnen observeren (4x),</i> <i>rustig en onzichtbaar in de klas zijn dan kan je jezelf zijn en geef je les zoals je bent(2x),</i> <i>de manier waarop iemand in de klas zit is belangrijk</i>
Kunnen luisteren	Huidige situatie:
	Niemand heeft iets gezegd heeft over kunnen luisteren in de huidige situatie
	Gewenst situatie:
	1 leerkracht <i>Luisteren, valt ook onder gespreksvaardigheden</i>
Vragen kunnen stellen	Huidige situatie:
	1 leerkracht <i>Ik kan wel vragen stellen waarom iemand iets doet</i>
	Gewenst situatie:
	4 leerkrachten <i>vragen kunnen stellen (4x),</i> <i>als feedback geven moeilijk is kan je ook vragen stellen zo krijg je ook informatie en een gesprek (2x)</i>
Kenniss van de inhoud (niet uit theorie)	Huidige situatie:
	2 leerkracht <i>Ik denk dat we binnen het team nog niet zover zijn dat we hebben benoemd wat ieders aantoonbare kwaliteiten zijn en dat we dat delen met elkaar. Want iedereen heeft echt wel zijn eigen talent. Dat stukje mis ik nog,</i> <i>X kon geen tips geven, dat snap ik wel</i>
	Gewenst situatie:

	2 leerkrachten - als je naar een vakgebied gaat kijken moet je kennis hebben van de inhoud of ervaring in een groep (2x), - als het een andere vraag is maakt mij dat niet zoveel uit dan wil ik een objectief iemand (2x), - iemand moet kennis van zaken hebben dat hij weet waar hij over praat (3x), - als iemand komt kijken die niet met de methode werkt dan werkt het niet, 6 leerkrachten - voldoende (inhoudelijke) kennis hebben van iets wat je moe zien is belangrijk (5x) - een kijkwijzer kan al kennis geven, - ieders talent in beeld krijgen is belangrijk dat kan een speerpunt worden op de teamvergaderingen
Gespreksvaardigheden (niet uit theorie)	Huidige situatie:
	1 leerkracht ik vind dat ik op een prettige manier een gesprek kan voeren
	Gewenst situatie: 4 leerkrachten - hoor en wederhoor tijdens het gesprek, - een gelijkwaardige gesprekspartner niet belerend, - dat je een tweezijdig gesprek kan voeren, - iets vanuit iemand zelf laten komen en niet de woorden in de mond leggen
Houding	Huidige situatie: 6 leerkrachten - ik durf me kwetsbaar op te stellen, iedereen mag bij mij komen kijken (3x), - de ene collega gaat creatiever om met ruilen of terugkomen dan de ander, - ik vind het moeilijk als het vakgebied mij niet ligt, - we moeten meer van onze krachten uitgaan, - ik vind het prima om tips te krijgen(2x), - openheid is nog niet in de hele school, dat is belemmerend - ik vind het fijn om iets van iemand te leren, - er zijn collega's die het heel spannend vinden, ze steken heel veel energie in het voorbereiden wat ze anders niet doen ik vind dat jammer want dan heb je er minder aan, - ik sta er altijd voor open, 4 leerkrachten - ik ben tevreden over dat iedereen accepteert dat we dit doen en dat iedereen meewerkt op zijn eigen manier,

	• <i>ik voel meer openheid in het team (2x),</i> • <i>maar als het erop aan komt hou je het toch bij jezelf en dan is de openheid er dus niet,</i> • <i>ik heb mijn deur altijd open staan dan zien en horen mensen al wat ik doe.</i>
	Gewenst situatie:
	6 leerkrachten • <i>vertrouwen en respect (3x),</i> • <i>oprechtheid ,</i> • <i>het blijft bij de ene persoon en het wordt niet met andere mensen besproken,</i> • <i>open staan (4x)</i> • <i>uit je comfortzone durven gaan,</i> • <i>kwetsbaat op durven stellen,</i> • <i>hulp durven vragen ,</i> • <i>iedereen mag zichzelf blijven en het op zijn eigen manier doen,</i> • <i>goede sfeer ,</i> • <i>gelijkwaardigheid,</i> • <i>professionaliteit het is een vak en daar wil je altijd in blijven leren,</i> • <i>open staan voor feedback (2x)</i> • <i>belang van samenwerken inzien,</i> 4 leerkrachten • <i>als we allemaal dezelfde ideeën hebben over collegiale visitatie dan kan je er wat mee,</i> • <i>zo open als de school is zo open is de cultuur,</i> • <i>cultuur van fouten maken mag</i> • <i>zelfvertrouwen hebben (2x)</i> • <i>Open staan (2x)</i>
Beheersen van genoemde vaardigheden	Huidige situatie:
	6 leerkrachten • <i>ik beheers de vaardigheden (4x),</i> • <i>nee ik beheers de vaardigheden niet allemaal (2x)</i> • <i>bij sommige personen voel je je prettiger,</i> • <i>feedback geven niet,</i> • <i>ik vind het wel fijn om aan te geven wat ik ervan heb geleerd en welke tips ik fijn vond,</i> • <i>ik denk dat ik iedereen in zijn waarde laat,</i> • <i>wel feedback ontvangen maar feedback geven niet, en hulpvraag stellen is lastig,</i> • <i>ik beheers het maar het kan best zijn dat als ik scholing volg dat ik denk ik zou het nu anders doen,</i>

	10 leerkrachten • <i>ik beheers de vaardigheden (3x),</i> • <i>nee ik beheers de vaardigheden niet allemaal (7x)</i> • <i>wel feedback ontvangen maar feedback geven niet (3x)</i> • <i>ontvangen van feedback niet (4x),</i> • <i>technische aspecten van werken met camera niet,</i> • <i>moeite met stellen van doelen, observeren en kijkwijzer opstellen,</i> • <i>alleen als ik geen vertrouwen heb kan ik het niet laten zien,</i> • <i>ik kan ze alleen nog bewuster inzetten,</i> Gewenst situatie: 3 leerkrachten • <i>rollenspellen is leuk om met het team te oefenen,</i> • <i>human dynamics</i> • <i>vaker bij elkaar kijken (2x) geeft durf en neemt de spanning weg dan wen je eraan,</i> • <i>teamtrainingen in het oefenen van vaardigheden dan is het iets van ons allemaal,</i> 5 leerkrachten • <i>ik wil weten hoe ik feedback moet geven vertel het mij eerst en dan oefenen (2x),</i> • <i>ik heb zelfvertrouwen nodig dat krijg ik door veiligheid en dat door gelijkwaardigheid,</i> • <i>leren geven en ontvangen van feedback teambreed oppakken (2x),</i> • <i>je moet vertrouwen hebben in de persoon waarmee je het doet,</i> • <i>als je iets teambreed doet dan weet je wat er afgesproken is en dan durf je het wel,</i> • <i>een training leren observeren zou mij helpen zie je wat er gebeurt wat er echt gebeurt en daar op in kunnen gaan,</i> • <i>human dynamics,</i> • <i>ik heb terugkoppeling in het moment zelf nodig</i>
--	--

Bijlage 6 filmpje sociaal interacteren over onderzoeksresultaten

<https://drive.google.com/open?id=11x4pFz1pr6s19O8ezx8rCQaldwKC720V>

Bijlage 7 peerfeedback gegeven aan Anneke

Aspect	Onvoldoende	Voldoende	Goed	Feedback leerteam 18-01- 18
Management samenvatting PI 1 & 8				
Omvang en inhoud	☐ De samenvatting bevat meer dan 1000 woorden en/of de samenvatting is onvolledig.	☐ De samenvatting bevat maximaal 1000 woorden en alle onderdelen zijn vermeld: probleemstelling, theoretische kader, onderzoeksvraag, onderzoeksopzet, resultaten, conclusies, mogelijke oplossingen en een plan van aanpak.	☐ De samenvatting bevat maximaal 1000 woorden. Alle onderdelen zijn kort vermeld, de samenvatting is een goede, kernachtige weergave van het gehele onderzoek. De samenvatting is te begrijpen zonder de rest van het rapport te lezen.	11-05-2018 Feedback Maaïke: een mooie samenvatting! Ik lees alle onderdelen terug. Ik kan ook begrijpen wat je hebt onderzocht zonder het complete onderzoek te lezen. Misschien moet je alleen aan het begin nog toevoegen waarom de visitaties ingezet worden? in je PA is de onvoldoende van de inspectie duidelijk aanwezig evenals in de resultaten. Je noemt het bij de conclusie ook.
Probleembeschrijving PI 1 & PI 5				
Aanleiding en context	☐ De aanleiding en context ontbreken of zijn onduidelijk. De aanleiding en context zijn niet gesitueerd in de eigen praktijk en relevante kenmerken, zoals 'wat het probleem?', 'wie ervaart probleem?', 'welke oplossingen zijn al geprobeerd?', worden niet beschreven.	☐ De aanleiding en context zijn duidelijk beschreven. Relevante kenmerken van de organisatie worden beschreven. De aanleiding en context zijn gesitueerd in de eigen praktijk en relevante kenmerken, zoals 'wat is het probleem?', 'wie ervaart probleem?', 'welke oplossingen zijn al geprobeerd?', worden beschreven. Er is een relatie gelegd met de schoolontwikkeling en de analyse van de huidige stand van zaken van de	☐ De aanleiding en context voor het onderzoek zijn duidelijk en uitgebreid beschreven. Relevante kenmerken van de organisatie worden beschreven. De aanleiding wordt verbonden met maatschappelijke ontwikkelingen en/of inzichten uit de literatuur. De aanleiding is duidelijk gesitueerd in de eigen praktijk en relevante kenmerken als 'wat is het probleem?', 'wie ervaart probleem?', 'welke oplossingen zijn al geprobeerd?' worden uitgebreid behandeld. In de probleemanalyse is	08-10-17 Mijn tekst: Met 'Focus op Vakmanschap (FoV) 2014-2016' wil Onderwijsgroep Tilburg (OGT) de gestelde doelen realiseren om te komen tot het beste beroepsonderwijs van Nederland. Feedback Maaïke: Is dit al een realisatie of een voorstel wat moet leiden tot

		ontwikkeling van de school op het gebied van het onderzoeksthema	de mening van het team betrokken, waaruit draagvlak voor het onderzoek binnen het team blijkt.	realisatie van de doelen. Zo leest het alsof de doelen al behaald zijn. Ik heb de zin aangepast! Mijn tekst: Alinea waarin ik aangeef: Roc Tilburg heeft naar aanleiding van dit signaal besloten te werken met ´de vijf rollen van de leraar´, van Martie Slooter (2009). enz. Feedback Maaïke: De aanleiding is duidelijk en uitgebreid omschreven. Ook de verwijzingen naar maatschappelijke ontwikkelingen en literatuur zijn duidelijk. Er zijn tussendoor onderdelen van de context te lezen. Het is voor mij niet helder hoe de leerkrachten er zelf in staan. Ik vind het laatste stukje wat gaat over wie ervaart het probleem, wat is er al gedaan, etc. summier. Hoe ervaren de docenten de lesobservaties? willen ze hiermee verder of is het echt top down? suggerie: misschien kan de maatschappelijk aanleiding korter waardoor je meer woorden hebt voor je context? Wat heb ik gedaan? Ik heb de alinea aangepast! Docenten ervaring toegevoegd. 18-01-18 Feedback Maaïke:
--	--	--	--	---

				Wat mij betreft een duidelijk stukje met een goede maatschappelijke aanleiding. Je geeft hiervoor heel mooi de focus op didactisch handelen en collectief leren. Binnen collectief leren noem je nu die dingen (bordsessies, lesontwerp en lesbezoek) maar het gaat verder alleen maar over de lesbezoeken. Ik zou die eerste twee dingen niet noemen denk ik maar zeggen o.a. lesbezoeken. Ik zou deze zin denk ik niet toevoegen, het roept bij mij de vraag op waarom het nog meer moeizaam van de grond zou komen. Ik zou alleen noemen: directie merkt dat een groot aantal collega's niet vier keer per jaar etc. Wie heeft die behoefte? en wie is ROC Tilburg? hoe stonden de docenten tegenover deze keuze? Feedback Maaïke 03-05-18 De maatschappelijke ontwikkelingen worden in de aanleiding en context weergegeven. De zin "door het nemen van een aantal maatregelen...." triggert wel. Ik word nieuwsgierig welke maatregelen. Misschien kan je deze zin weglaten en een
--	--	--	--	--

				voorbeeld geven van een maatregel die betrekking heeft op je onderzoek? Feedback Maaïke 05-05-18 na aanpassing Ja, dit is duidelijk en heeft een link naar je context. Mooi aangepast! voor de herleidbaarheid zou ik misschien alleen nog een bron vermelden achter de laatste zin. Feedback Maaïke 03-05-18 De aanleiding is duidelijk beschreven en heeft plaats binnen de school. Ik lees weinig kenmerken van de organisatie. zijn er kenmerken die van belang zijn voor het onderzoeken om hier te noemen? Als het niet relevant is zou ik het ook niet opnemen. Ook lees ik dat de directie zich zorgen maakt. Het team ook? willen zij verder met collegiale visitatie?
Probleemstelling (aanleiding, focus en doel)	☐ De probleemstelling ontbreekt, is onduidelijk of sluit niet aan bij aanleiding en context. Het onderzoeksdoel en focus is niet of onduidelijk beschreven. Het onderzoek heeft geen educatief karakter en/of is niet gericht op schoolontwikkeling. De probleemstelling is niet in lijn met het uitgevoerde onderzoek.	☐ De probleemstelling sluit aan bij de geschetste aanleiding en context. Het probleem wordt kernachtig beschreven, er wordt aandacht gegeven aan de focus en doelstelling van het onderzoek (focus: wat ga je onderzoeken?; doel: wat wil je bereiken?). Het onderzoek is gericht op schoolontwikkeling. De probleemstelling is in lijn met het uitgevoerde onderzoek.	☐ De probleemstelling is helder beschreven. De probleemstelling sluit aan bij de geschetste aanleiding en context. Het probleem wordt kernachtig beschreven, er wordt aandacht gegeven aan de focus en doelstelling van het onderzoek. Het onderzoek heeft een innovatief karakter en is gericht op schoolontwikkeling. Er is een duidelijke argumentatie waarin het onderzoeksdoel logisch afgeleid is van de	Feedback 18-01-18 Maaïke: Dit is nieuwe informatie. Volgens mij mag dat niet bij de probleemstelling. De probleemstelling is een hele korte samenvatting van de probleemanalyse. Ik zou de eerste zin laten staan. en dan iets noemen dat de kwaliteit van ROC onvoldoende is beoordeeld, dat door oa collegiale visitatie is geprobeerd dit op te lossen maar dat het niet goed van de grond lijkt te komen.

			probleemanalyse. De probleemstelling is in lijn met het uitgevoerde onderzoek.	Het wordt een evaluatie onderzoek. Ik heb me daar niet in verdiept maar zou je dan nog ergens moeten noemen dat de effecten van de lesbezoeken op het didactisch handelen niet duidelijk zijn? En het feit dat de lesbezoeken niet structureel gedaan worden, is dat dan niet iets waar je achter komt tijdens het onderzoek en wat je kan benoemen als negatieve invloed op de ontwikkeling van het didactisch handelen? Als ik het nu lees wil je inventariseren waarom mensen het niet doen en niet het effect van het lesbezoek op het didactisch handelen evalueren. Maar ik weet het ook niet zeker. Feedback Maaïke 03-05-18 Ik lees dat het project leerKRACHT weinig effect had maar ik lees dat niet vanuit de aanpassing nadat de observatielijsten van Slooter zijn ingevoerd. Ik lees vooral dat leerkrachten het niet allemaal doen. De focus is helder en duidelijk. volgens de onderzoeksvraag zoek je naar mogelijkheden om de collegiale visitatie te ondersteunen. Hier schrijf je dat de collegiale visitatie wil
--	--	--	---	---

				optimaliseren om het didactisch handelen te ondersteunen. Is het doel niet aanbevelingen kunnen doen over mogelijkheden om collegiale visitatie te ondersteunen binnen een context van didactisch handelen/ten aanzien van didactisch handelen?
Theoretisch kader PI 1 & PI 5				Feedback Maaïke 03-05-18 Je hebt genoeg literatuur gebruikt, naar mijn idee ook internationaal georiënteerd.
Kwantiteit en relevantie	☐ Er is onvoldoende literatuur gebruikt (minder 10 betrouwbare bronnen). De gebruikte literatuur is nauwelijks relevant, gedateerd en/of onvolledig. Het theoretisch kader is niet in lijn met het uitgevoerde onderzoek.	☐ Er is voldoende literatuur gebruikt (tenminste 10 betrouwbare bronnen). De gebruikte literatuur is relevant en recent. Er worden wetenschappelijke artikelen gebruikt en er worden enkele internationaal georiënteerde bronnen gebruikt. Het theoretisch kader is in lijn met het uitgevoerde onderzoek.	☐ Er is meer dan voldoende literatuur gebruikt (tenminste 15 betrouwbare bronnen). De gebruikte literatuur is relevant, recent, internationaal en volledig. Er worden veel wetenschappelijke artikelen gebruikt en er wordt veel internationaal georiënteerde literatuur gebruikt. Het theoretisch kader is in lijn met het uitgevoerde onderzoek.	Feedback 18-01-18 Maaïke: Mooi dat je specifiek benoemt van welke definitie je binnen je onderzoek gebruik maakt! Feedback van Audrey 19-02-18 Praktijkbron: probeer je in je TK echt te houden bij wetenschappelijke literatuur Feedback Maaïke 03-05-18 Als je deze bron niet kan gebruiken (zoals ik de feedback van Audrey lees) dan kan je deze opmerking ook herleiden uit het boek "leren voor morgen" van Ros, Lieskamp en Heldens. Als je deze bron wil vervangen dan staat zoiets ook in het artikel wat we vorig jaar een keer hebben gelezen "zorgen voor Juf en Mees" van Oostdam. Mijn ervaring is: als je het woordje "er" vermijdt, je de zin anders moet opbouwen en de zin dan vaak korter is. Misschien scheelt dat weer woorden :-).

				Misschien kan je het verslag daar nog op screenen. Ik zou de andere begrippen, naast collegiale visitatie, weg laten. Dit haalt de focus weg en de andere begrippen zijn ook niet van toepassing.
Relatie met probleemstelling	☐ Kernbegrippen uit de probleemstelling zijn niet beschreven.	☐ Met behulp van de literatuur zijn de kernbegrippen uit de probleemstelling gedefinieerd. Het probleem wordt verkend met behulp van literatuur.	☐ Met behulp van de literatuur zijn de kernbegrippen uit de probleemstelling uitgebreid en duidelijk omschreven. Het probleem wordt grondig verkend met behulp van literatuur.	Feedback 18-01-18 Maaïke In de analyse spreek je over dat leerkrachten onzeker zijn over het didactisch handelen. Dat begrip vind ik in het TK niet terug. Ik zou dat toevoegen met de aanvulling waarom collegiale visitatie ingezet kan worden om didactisch handelen te verbeteren.
Verskillende perspectieven en verbinding	☐ Opvattingen uit literatuur staan opgesomd bij elkaar (zonder verbinding).	☐ Er worden relaties tussen opvattingen uit de literatuur gelegd: verschillende perspectieven worden met elkaar in verband gebracht in een lopende tekst. Er worden logische inhoudelijke verbindingen gemaakt tussen de alinea's.	☐ De opvattingen uit de literatuur zijn uitgebreid en systematisch beschreven en omvatten een veelheid aan perspectieven. Vanuit een eigen redeneerlijn worden verschillende perspectieven logisch met elkaar in verband gebracht in een lopende tekst. Er worden logische inhoudelijke verbindingen gemaakt tussen de alinea's.	Feedback Maaïke 03-05-18 Ik denk dat alle elementen in het theoretisch kader aanwezig zijn. Je legt verbindingen tussen de literatuur en het is duidelijk te volgen. Ik denk dat je nog wel compacter kan schrijven. vooral als je met je woorden zit is het goed om dit stuk nog eens goed door te lezen en om te kijken waar dat de zinnen ingedikt kunnen worden. Snap je wat ik bedoel? De relatie met de probleemstelling is goed en de kernbegrippen worden uitgelegd.
De onderzoeksvraag PI 5				Feedback Maaïke 03-05-18 Lijkt me nu goed.
Formulering	☐ De onderzoeksvraag is niet beschrijvend of evaluatief en is niet meetbaar. De eventuele deelvragen hangen onderling	☐ De onderzoeksvraag is beschrijvend en/of evaluatief en is meetbaar. Hoofd vraag en eventuele deelvragen hangen	☐ De onderzoeksvraag is beschrijvend en/of evaluatief en is helder, kernachtig helder, specifiek en meetbaar. Hoofd vraag en eventuele	08-10-17 Mijn tekst: Eerste formulering van mijn hoofd vraag en deelvragen.

	niet samen en/of kunnen gezamenlijk geen antwoord op de hoofdvraag geven.	onderling samen en kunnen gezamenlijk een antwoord op de hoofdvraag geven.	deelvragen vloeien logisch voort uit de deelvragen en kunnen gezamenlijk een antwoord op de hoofdvraag geven.	Feedback Maaïke Het zijn veel deelvragen met een breed kader. Is het niet teveel? Vooral die vierde vraag richting collectief leren geeft weer een hele nieuwe dimensie wat een heel nieuw onderzoek kan zijn. Maar misschien denk ik te groot?? want de onderzoeksvraag is wel helder. Ik heb de deelvragen aangepast. Collectief leren eruit gehaald. Feedback 19-02-18 Audrey Ik zou je onderzoeksvraag wat voorzichtiger formuleren: je doet immers geen effectstudie. Bijv. welke mogelijkheden zien doc om did hand te optimaliseren? Of: hoe ervaren doc cv (waar is overigens collegiale visitatie gebleven als term? Zeker als je die in dv gebruikt)
Relatie met probleemstelling	☐ De onderzoeksvraag is niet te herleiden tot de algemene probleemstelling.	☐ De onderzoeksvraag is te herleiden tot de algemene probleemstelling.	☐ De onderzoeksvraag vloeit logisch voort uit de probleemstelling.	Feedback Maaïke 03-05-18 Lijkt me nu goed.
Relatie met theoretisch kader	☐ De onderzoeksvraag is niet passend bij het theoretisch kader.	☐ De onderzoeksvraag is passend bij het theoretisch kader.	☐ De onderzoeksvraag is logisch verbonden met het theoretisch kader. Kernbegrippen uit het theoretisch kader worden op juiste wijze gebruikt bij de formulering van de onderzoeksvraag.	Feedback Maaïke 03-05-18 Lijkt me nu goed.
Opzet onderzoek PI 5 & PI 6				
Beschrijving en verantwoording van	☐ De wijze en procedure van dataverzameling is niet of	☐ De wijze en procedure van dataverzameling is voldoende	☐ De wijze en procedure van dataverzameling is uitgebreid en	Feedback Maaïke 03-05-18 De inhoud van dit onderdeel is prima.

dataverzameling (design)	onduidelijk beschreven. De wijze van dataverzameling is niet of onvoldoende passend om de onderzoeksvraag (en deelvragen) te beantwoorden.	duidelijk beschreven. Er is verantwoord waarom de wijze van dataverzameling passend is om de onderzoeksvraag (en deelvragen) te beantwoorden en de keuze is verantwoord op basis van literatuur. Het design is juist getypeerd.	duidelijk beschreven. De wijze van dataverzameling is goed gekozen om de onderzoeksvraag (en deelvragen) op een betrouwbare en valide manier te beantwoorden (bijv. triangulatie). De keuze is verantwoord op basis van literatuur. Het design is juist getypeerd en verantwoord.	
Respondenten	☐ De betrokken respondenten zijn niet of onduidelijk beschreven in termen van relevante kenmerken (aantal, functie, enz.), of ze zijn niet geanonimiseerd.	☐ De betrokken respondenten zijn anoniem beschreven in termen van relevante kenmerken (aantal, functie, enz.). De keuze voor de respondenten wordt toegelicht.	☐ De betrokken respondenten zijn uitgebreid, duidelijk en anoniem beschreven in termen van relevante kenmerken (aantal, functie, enz.). De keuze voor de respondenten wordt toegelicht en verantwoord. Beschreven wordt in welke mate deze representatief zijn.	Feedback Maaïke 03-05-18 Ik denk dat de respondenten goed beschreven zijn. Je kan van dit onderdeel nog een goed maken door de respondent keuze verder toe te lichten. Zie ook opmerking hieronder.
Instrumenten	☐ De instrumenten zijn niet of onduidelijk beschreven. De instrumenten zijn niet geschikt om de kernbegrippen te meten. De instrumenten zijn niet opgenomen in als bijlage.	☐ De instrumenten zijn duidelijk beschreven en vloeien voort uit het theoretisch kader. De instrumenten zijn geschikt om de kernbegrippen valide te meten. De instrumenten zijn opgenomen in als bijlage.	☐ De instrumenten zijn duidelijk beschreven en vloeien voort uit het theoretisch kader. Onderbouwd wordt tevens waarom de instrumenten geschikt zijn om de kernbegrippen te meten. Validiteit en betrouwbaarheid van instrument(en) zijn onderbouwd. De instrumenten zijn opgenomen in als bijlage.	Feedback Maaïke 03-05-18 Op een wat explicitere link naar het TK (zie opmerking hieronder) na, lijkt me dit verder prima beschreven.
Data-analyse	☐ De wijze waarop de data worden geanalyseerd is niet of onduidelijk beschreven.	☐ De wijze waarop de data worden geanalyseerd is navolgbaar beschreven. Hieruit blijkt dat de data op een betrouwbare manier worden/zijn geanalyseerd.	☐ De wijze waarop de data worden/zijn geanalyseerd is navolgbaar beschreven en verantwoord. Expliciet wordt beschreven hoe de data op een nauwkeurige en betrouwbare manier worden/zijn geanalyseerd (denk aan member-checking, expertraadpleging).	Feedback Maaïke 03-05-18 De inhoud van dit onderdeel is goed. Het is duidelijk beschreven met een literaire onderbouwing. Je kan ook hier nog woorden sparen door compacter te schrijven.
Resultaten PI 6				
Weergave van de resultaten	☐ De resultaten worden op een onduidelijke en/of onoverzichtelijke wijze gepresenteerd.	☐ De resultaten worden overzichtelijk gepresenteerd, bijvoorbeeld per instrument of onderzoeksvraag. Indien passend,	☐ De resultaten worden op overzichtelijke wijze gepresenteerd bijvoorbeeld per instrument of onderzoeksvraag. Gebruik van	Feedback van Maaïke 03-05-18 Je hebt bij dit onderdeel veel te veel woorden. Je hebt ook regelmatig een opmerking

		wordt ter ondersteuning gebruik gemaakt van grafieken en/of tabellen. Er is een relevante selectie van de ruwe data gemaakt.	grafieken en/of tabellen is functioneel en ondersteunend. Er is een relevante selectie van de ruwe data gemaakt. De resultaten worden helder en kernachtig beschreven, en geven tegelijkertijd veel informatie.	opgenomen als maar 1 respondent iets vindt. Je kan je afvragen of het dan wel relevant genoeg is. Probeer de tekst misschien nog eens te doorlopen op de volgende criteria: ik neem het op als de helft of meer iets vindt of als er een tegenstrijdigheid in de ervaring of wensen/behoefte zit. Ik denk dat je dan wel dingen kan schrappen.
Beschrijving van de resultaten	☐ De resultaten volgen niet logisch uit de analyse. De beschrijving van de resultaten worden gekleurd door eigen interpretaties.	☐ De resultaten volgen logisch uit de analyse. De resultaten worden feitelijk beschreven (zonder eigen interpretaties).	☐ De resultaten volgen logisch uit de analyse. De resultaten worden feitelijk beschreven. De beschrijving van de resultaten is zeer volledig en de resultaten zijn gerelateerd aan de onderzoeksvragen.	Feedback Maaïke 03-05-18 Ik vind de resultaten overzichtelijk en feitelijk beschreven. Je kan misschien nog iets selectiever zijn in wat je noemt om woorden te winnen (zie eerdere opmerking). De quotes die je gebruikt zijn helder en verduidelijken wat de respondenten bedoelen.
Conclusies en reflectie PI 4 & PI 7				
Antwoord op de onderzoeksvragen	☐ Er zijn geen conclusies getrokken of de conclusies volgen niet logisch uit de resultaten. De conclusies vertonen geen duidelijke relatie met de hoofdvraag. De waarde die aan de resultaten van het onderzoek worden gehecht staat niet in verhouding tot de zeggingskracht ervan.	☐ De conclusies volgen logisch uit de resultaten. Er wordt een conclusie geformuleerd per deelvraag (interpretatie van de resultaten) en vervolgens een algemene conclusie ter beantwoording van de hoofdvraag. De conclusies worden in verband gebracht met het theoretisch kader. De waarde die aan de resultaten van het onderzoek worden gehecht staat in verhouding tot de zeggingskracht ervan.	☐ De conclusies volgen logisch uit de resultaten. Er wordt een conclusie geformuleerd per deelvraag (interpretatie van de resultaten) en vervolgens een algemene conclusie ter beantwoording van de hoofdvraag. De conclusies worden verklaard op basis van theorie en eigen inzichten. De waarde die aan de resultaten van het onderzoek worden gehecht staat in verhouding tot de zeggingskracht ervan.	Feedback Maaïke 05-05-18 Je hebt mooie conclusies getrokken die naar mijn idee logisch voortvloeien uit de resultaten. Vooral omdat je eerst de deelvragen hebt beantwoord en daarna de hoofdvraag. Ik heb nog wat suggesties gedaan om het met minder woorden te kunnen. Ik vind dat je goede literatuurkoppelingen hebt gemaakt die je bevindingen theoretisch onderbouwen.
Reflectie op het proces	☐ Er wordt niet voldoende	☐ In de reflectie op het	☐ In de reflectie op het	Feedback Maaïke 05-05-18

	gerefleeteerd op de manier waarop het onderzoeksproces is ingebed in de school en de wijze waarop de teamleden zijn betrokken vanaf de start van het onderzoek.	onderzoeksproces wordt duidelijk op welke wijze het onderzoek is ingebed in de school (denk aan koppeling aan een projectgroep, ingebed in het onderwijskundig beleid, relatie met professionalisering van het team) en de wijze waarop de teamleden zijn betrokken vanaf de start van het onderzoek (in gesprekken, teambijeenkomsten, werkgroep, etc.). De schoolleider reflecteert daarbij op de eigen rol.	onderzoeksproces wordt duidelijk gemaakt hoe de inbedding van het onderzoek in de school bij heeft gedragen aan een onderzoekscultuur in de school. Ook wordt overtuigend beschreven op welke wijze eigenaarschap en draagvlak in het team is gerealiseerd voor het onderzoek en de innovatie die voortvloeit uit het onderzoek. De schoolleider reflecteert daarbij op de eigen rol en de eigen leerpunten in dit proces.	Misschien is onderzoeken niet je sterkste kant maar reflecteren doe je heel goed. Je hebt een mooie reflectie op papier gezet waarin ik je persoonlijke worsteling kan lezen maar je legt hierbij mooi het verband met wat de invloed is geweest op de zeggingskracht van de resultaten en de inbedding op het ROC. Mooi verwoord! Complimenten! Feedback Maaïke 05-05-18 Ik word hier helemaal verlegen van! Dank je wel voor je lieve woorden! Je hebt je er dapper doorheen geworsteld!
Advies				
Relatie met het onderzoek	☐ Het advies is niet duidelijk of vloeit niet logisch voort uit de conclusies, is niet concreet en sluit niet aan bij de probleemanalyse.	☐ Het advies vloeit logisch voort uit de conclusies. Het advies is herkenbaar gerelateerd aan de probleemanalyse.	☐ Het advies is helder verwoord, vloeit logisch voort uit de conclusies. Het advies is concreet en herkenbaar gerelateerd aan de probleemanalyse.	Feedback Maaïke 05-05-18 Je aanbevelingen vloeien logisch voort uit je conclusies en ze zijn goed te volgen. Misschien kan het eerste advies nog meer gelinkt worden aan de probleemanalyse.
Implementatie advies	☐ In het advies wordt niet ingegaan op de wijze van implementatie in de eigen organisatie. Er wordt geen rekening gehouden met de belangen van alle betrokkenen.	☐ Er wordt een praktisch en realistisch onderwijskundig advies geformuleerd en onderbouwd. Hierbij wordt ingegaan op de wijze van implementatie in de eigen organisatie.	☐ Het advies wordt duidelijk onderbouwd met behulp van de onderzoeksresultaten en theorie. Er wordt een praktisch en realistisch onderwijskundig advies geformuleerd en onderbouwd. Hierbij wordt ingegaan op de wijze van implementatie in de eigen organisatie, waarbij rekening wordt gehouden met de specifieke randvoorwaarden van die organisatie (passend bij de ontwikkeling van de school). De belangen van alle betrokkenen worden vermeld. Er wordt geanticipeerd op verwachte	Feedback Maaïke 05-05-18 Verder is het misschien goed om nog even te kijken hoe de adviezen bij het team gaan vallen? Denk je dat ze hierin meegaan of verwacht je weerstand? Wat levert het de docent en/of de school op als dit advies opgevolgd wordt? Feedback aanbeveling 2: Dit is een goed advies. Het is verbonden met de probleemanalyse en met de

			weerstand.	resultaten en met de theorie. Het vloeit dus logisch voort uit het voorgaande stuk. je zou het nog sterker kunnen maken door te benoemen wat het belang is voor alle betrokkenen en of iedereen er achter kan staan.
Rapportage (vorm) PI 8				
Structuur	☐ De structuur van het product is niet helder. Onderdelen ontbreken, zijn onvolledig of onsamenhangend.	☐ Het product is vanuit een goede structuur leesbaar, waarin op een juiste wijze gebruik wordt gemaakt van kopjes en alinea's worden verbonden. De inhoudelijke redeneerlijn is volgbaar.	☐ Het product is vanuit een goede structuur leesbaar, waarin op een juiste wijze gebruik wordt gemaakt van kopjes en alinea's worden verbonden. Er is sprake van een duidelijke en logische redeneerlijn. Het verslag is compact en kernachtig van aard.	
Taal	☐ Taalgebruik is slordig. De tekst is daardoor moeilijk te begrijpen. Er worden meer dan 4 taalfouten (spelling, formulering, interpunctie) op één pagina of meer dan tien in het gehele stuk gemaakt.	☐ Taalgebruik is duidelijk en verzorgd. Er worden minder dan 5 taalfouten (spelling, formulering, interpunctie) op één pagina en minder dan 11 in het gehele stuk gemaakt.	☐ Taalgebruik is zakelijk, compact en er wordt objectief geformuleerd, zoals passend is in een onderzoeksverslag. In het gehele stuk worden minder dan 5 taalfouten (spelling, formulering, interpunctie) gemaakt.	
Literatuurverwijzingen	☐ Literatuurverwijzingen zijn niet of nauwelijks volgens de APA-richtlijnen.	☐ Literatuurverwijzingen zijn grotendeels volgens de APA-richtlijnen.	☐ Literatuurverwijzingen zijn volledig volgens de APA-richtlijnen.	
Omvang product	☐ Het rapport omvat meer dan 8.500 woorden (excl. literatuurlijst en bijlagen).	☐ Het rapport omvat maximaal 8.500 woorden (excl. literatuurlijst en bijlagen).	☐ Het rapport (incl managementsamenvatting) omvat maximaal 8.500 woorden (excl. literatuurlijst en bijlagen). Het product bevat alleen relevante zaken die kort en bondig zijn beschreven.	