



Groepspresentaties als motor voor HGW *Praktijkgericht ontwerponderzoek*

Naam: Muriel Pernot-Hanssen
Studentnummer: 2810506
Datum: 2016-2017
Studiegroepbegeleider: John Jeninga
Lesplaats: Sittard

Inhoud

Samenvatting	5
Hoofdstuk 1.....	7
Probleemanalyse en -stelling	7
1. Aanleiding voor het onderzoek	7
1.1. Inzicht in het onderwijsprobleem	7
1.2. Richtingen van de oplossingen.....	7
1.3. Context	8
1.4. Probleemstelling en doel van het onderzoek.....	8
Hoofdstuk 2.....	10
Theoretisch kader en onderzoeksvraag	10
2. Inleiding	10
2.1. Kernbegrippen.....	10
2.2. Handelingsgericht werken	10
2.3. De 1-zorgroute	11
2.4. De HGW-cyclus.....	12
2.4.1. Groepsoverzichten en groepsplannen.....	12
2.4.2. Groepsbesprekingen	12
2.5. Handelingsgericht werken en onderwijskwaliteit	13
2.6. Valkuilen HGW	13
2.7. Succesvolle implementatie	13
2.8. Missie, visie en strategie	14
2.9. Vrijeschoolmissie, visie en HGW	14
2.10. Professionele leergemeenschap	15
2.11. Teamcultuur	16
2.12. Veranderingsprocessen	17
2.13. Eigenaarschap en motivatie	18
2.14. Onderzoeksvraag	19
2.14.1. Deelvragen	19
Hoofdstuk 3.....	20
Opzet van het onderzoek	20
3. Inleiding	20
3.1 Vooronderzoek	20
3.1.1. Ontwerpcriteria uit literatuurstudie	21

3.1.1.1. Data literatuurstudie	22
3.1.2. Contextanalyse.....	22
3.1.2.1. Data contextanalyse	23
3.1.2.1 Data behoefteanalyse:	25
3.1.3. Interview focusgroep	26
3.1.3.1. Data Focusgroepinterviews:	27
3.1.4 Interview Good Practice	27
3.1.4.1. Data interview good practice	28
3.1.5 Interview deskundige.....	28
3.1.5.1 Data raadpleging deskundige:.....	28
3.2. Ontwerpcriteria	29
3.3. Ontwerpfase onderzoek	29
3.3.1. Prototype voorleggen aan betrokkenen en deskundigen	29
3.3.1.1. Data formatieve evaluatie ontwerp eerste prototype Groepspresentaties: 30	
3.3.2. Aangepast prototype Groepspresentaties	30
3.3.2.1. Tweede prototype Groepspresentaties	31
3.3.3. Implementatie tweede prototype Groepspresentaties	33
3.3.3.1. Data formatieve evaluatie implementatie aangepaste prototype Groepspresentaties	33
3.3.4. Summatieve evaluatie ontwerp	34
3.3.5.1. Data nameting	34
Hoofdstuk 4.....	35
Kwaliteitscriteria praktijkgericht onderzoek	35
4. Ethische aspecten	35
4.1. Triangulatie.....	35
4.2. Betrouwbaarheid en validiteit	35
Hoofdstuk 5.....	37
Conclusies en discussie	37
5. Antwoord op deelvraag 1	37
5.1. Antwoord op deelvraag 2	37
5.2. Antwoord op deelvraag 3	38
5.3. Antwoord op de onderzoeksvraag.....	38
5.4. Conclusie en discussie	39
Hoofdstuk 6.....	41
Aanbevelingen voor verder onderzoek en reflectie.....	41

6.1 Aanbevelingen.....	41
6.2. Reflectie	41
Literatuurlijst.....	43
Bijlagen.....	46
Bijlage I: Beroepsproduct Organisatie zonder bijlagen.....	46
Bijlage II: Onderzoek teamrollen Belbin (2001)	61
Bijlage III: Vragenlijst behoefte- en contextanalyse	67
Bijlage IV: Focusgroepinterview 1	81
Bijlage V: Focusgroepinterview 2	82
Bijlage VI: Focusgroepinterview 3	83
Bijlage VII: Focusgroepinterview 4	84
Bijlage VIII: Focusgroepinterview 5	85
Bijlage IX: Interview Good Practice	86
Bijlage X: Interview Deskundige	88
Bijlage XI: Eerste prototype groepspresentaties.....	90
Bijlage XII: Vragenlijst Nameting	93
Bijlage XIII: Foto's groepspresentaties 27-6-'17	98

Samenvatting

Dit praktijkgericht onderzoek is verricht in het kader van de studie Master Educational Needs. Het betreft een ontwerponderzoek naar groepspresentaties gericht op praktijkverbetering ten aanzien van handelingsgericht werken (HGW). In een groepspresentatie presenteert een leerkracht zijn evaluatie van een HGW-cyclus aan zijn (bouwgroep)collega's. Na een feedbackronde wordt er gewerkt aan de inhoud van een nieuw groepsplan.

Dit onderzoek is gedaan in een kleine vrijeschool. Het onderzoeksonderwerp is ontstaan tijdens een HGW-versterkingstraject, dat door de onderzoeker gecoördineerd wordt. Het team volgde vier jaar geleden een cursus HGW. Vervolgens werd de HGW-cyclus top-down ingevoerd via groepsoverzichten, groepsplannen en groepsbesprekingen. HGW werd hierdoor in de praktijk meer "iets dat ook nog moet", in plaats van bij te dragen aan onderwijskwaliteit.

Doel van het versterkingstraject is op bottom-up gerichte wijze binnen het team de vaardigheden te ontwikkelen om de 4 fases in de HGW-cyclus volgens schoolafspraken te doorlopen, rekening houdend met de 7 HGW-uitgangspunten en het creëren van motivatie en eigenaarschap hiervoor bij alle betrokkenen.

Doel van dit onderzoek is het komen tot een door het team gedragen ontwerp voor groepspresentaties, dat bijdraagt aan het eigenaarschap van de leerkrachten, aan de versterking van HGW in het team en zodoende aan de onderwijskwaliteit. Het vormen van een professionele leergemeenschap ligt ten grondslag aan de groepspresentaties. Vanuit samen leren en reflecteren op onderwijskundig handelen kan inzicht en inspiratie voor nieuwe handelingsgerichte aanpakken ontstaan.

Om tot een ontwerp voor groepspresentaties te komen is gebruik gemaakt van de volgende onderzoeksmethodes: een vragenlijst naar een behoefte- en contextanalyse; interviews met de focusgroep, bestaande uit het volledige team, waarin onderzoeksdata werd gedeeld, feedback en goedkeuring werd gegeven; interview met een leerkracht werkzaam in een school waar reeds groepspresentaties gehouden worden, als inspirerend praktijkvoorbeeld en een interview met een HGW-deskundige.

Voor bronnenonderzoek is gebruikt gemaakt van diverse HGW-literatuur en theorieën over strategie, missie en visie, teamcultuur, veranderingsprocessen, lerende organisaties en eigenaarschap. Deze theorieën zijn relevant, aangezien de bodem waarop de implementatie van groepspresentaties in deze praktijk plaatsvindt, een wezenlijk onderdeel vormt van het ontwerp voor groepspresentaties. Uit dit vooronderzoek is de onderzoeksvraag geformuleerd:

Hoe ziet een door het team gedragen groepspresentatie eruit, die een plek heeft binnen de HGW-cyclus en bijdraagt aan de versterking hiervan?

Resultaat is een ontwerp voor halfjaarlijkse groepspresentaties aan het einde van een HGW-cyclus. Hierbij is rekening gehouden met de missie en vrijeschoolvisie (Vereniging van vrijescholen, 2015) en organisatiecultuur (Cameron & Quinn, 2011) van deze praktijk. Data uit het literatuuronderzoek die vertaald is naar het ontwerp voor groepspresentaties zijn: reflectie op de HGW-cyclus vanuit een transactioneel kader (Prins & Braet, 2008) door de presenterende leerkracht; het aanwezig zijn van een veilig klimaat in het team, ruimte voor eigen inbreng en een (gezamenlijk) doel hebben (Covey, 2014); zorgen voor een positieve relatie, succeservaringen als competentieversterking en ruimte voor autonomie verhogen de motivatie (Deci &

Ryan, 2006); teamleren door gezamenlijk praten over onderwijsleerprocessen ten einde de onderwijskwaliteit te verbeteren (Senge,1992); bevorderen van eigenaarschap: verantwoordelijkheid nemen voor het eigen werk (Lingsma, 2001).

Door het cyclisch werken, krijgt de groepspresentatie een betekenisvolle plek binnen onze HGW-cyclus en kan daarmee bijdragen aan het versterken van het handelingsgericht werken in de school. In een voorlopige nameting middels een door het team ingevulde vragenlijst, komt naar voren dat groepspresentaties beoordeeld worden als een stimulans voor HGW. Na de eerste uitvoering van de groepspresentaties komt het team in de veranderingsfases “implementeren en volhouden” (Kotter, 2006). Aanbeveling is nu aandacht te geven aan doorontwikkeling en borging van de groepspresentaties om daadwerkelijke versterking van HGW te bewerkstelligen. Kritische succesfactoren hiervoor zijn borgingstips van Groeneweg (2002), verdergaande kwaliteitsverbetering van de groepspresentaties door te werken met de Plan Do Check Act-cyclus (Deming, 1939) en het blijven hanteren van een bottom-up gerichte aanpak aangaande besluiten en bevindingen rondom de halfjaarlijkse groepspresentaties.

Er dient opgemerkt te worden dat het te vroeg is om kwalitatieve resultaten te kunnen vaststellen uit het onderzoek. Voor kwalitatieve metingen naar HGW-versterking zijn minstens 4 halfjaarlijkse HGW-cyclussen nodig met groepspresentaties en evaluaties.

Een eerste verband met de toename van de onderwijskwaliteit kan bij de volgende ronde groepspresentaties, midden schooljaar 2017-2018, gelegd worden. HGW dient immers de onderwijskwaliteit te verbeteren. Voor betrouwbare kwantitatieve resultaten op de onderwijskwaliteit dienen minstens 4 halfjaarlijkse opbrengsten vergeleken te worden. Verder onderzoek is gewenst.

Tot slot, de resultaten in dit onderzoek beperken zich tot specifieke onderwijspraktijk. Het ontwerp voor groepspresentaties is gericht op deze praktijk en zal bij gebruik in een andere context aangepast dienen te worden aan de eigen setting.

N.B.:

- *Met ‘het team’ wordt in dit onderzoek bedoeld: leerkrachten, intern begeleider en schoolleider. Versterking van HGW betreft het hele team.*
- *Waar in dit onderzoeksverslag gesproken wordt over ‘leerkrachten’ betreft het HGW van de leerkracht in/ met zijn eigen groep.*
- *Waar in dit onderzoeksverslag ‘hij’ staat kan ook ‘zij’ gelezen worden.*

Hoofdstuk 1

Probleemanalyse en -stelling

1. Aanleiding voor het onderzoek

Als intern begeleider coördineer ik een HGW-versterkingstraject in onze school. Met versterking HGW wordt bedoeld dat het team de vaardigheden heeft ontwikkeld om de 4 fases in de HGW-cyclus volgens schoolafspraken te doorlopen, rekening houdend met de 7 HGW-uitgangspunten en dat er sprake is van motivatie en eigenaarschap bij alle betrokkenen ten einde de onderwijskwaliteit te verbeteren. De studiedagen zijn dit schooljaar deels gericht op versterking van HGW en er wordt een 6 wekelijkse praktische vergadering voor georganiseerd.

1.1. Inzicht in het onderwijsprobleem

Vier jaar geleden heeft het team een cursus HGW gevolgd. In hetzelfde jaar is HGW vrij rigoureus en top-down ingevoerd met:

- Groepsoverzichten waarop halfjaarlijks de belemmerende/ stimulerende factoren en onderwijsbehoeften van alle leerlingen in kaart worden gebracht.
- Groepsplannen voor spelling, rekenen en technisch lezen op drie niveaus die twee keer per jaar na de toets-momenten geëvalueerd en aangepast worden.
- Twee tussenevaluaties.

Ondertussen is de teamsamenstelling veranderd en hebben niet alle leerkrachten dezelfde kennis van HGW.

In het schoolplan 2015-2019 staat dat HGW geborgd moet worden en dat differentiatie in de groep bij de leerkrachten geen vanzelfsprekendheid is. Vanuit mijn ervaringen als leerkracht en intern begeleider onderschrijf ik bovengenoemd ontwikkelpunt. Ik neem waar dat leerkrachten de HGW-formats invullen. Voor de start van het versterkingstraject HGW werd dit echter meer ervaren als verplichting dan als bijdrage aan de onderwijskwaliteit. De inhoud is nog onvoldoende zichtbaar in de uitvoering in de klas.

In het beroepsproduct Organisatie (bijlage I) richtte ik me op een bottom-up opgezette studiedag ter versterking van HGW. Als eerste verbond het team de uitgangspunten van HGW aan onze onderwijsvisie. We zijn gaan oefenen met onderwijsbehoeften helder te formuleren en ook ouders hierin te betrekken. Vervolgens passen we formats steeds meer aan tot bruikbare werkdocumenten voor onze praktijk. HGW staat hoger op de gezamenlijke agenda, maar is HGW daarmee iets van de leerkrachten? Is er motivatie voor HGW?

1.2. Richtingen van de oplossingen

In de zoektocht naar hoe HGW te kunnen versterken, bestudeerde ik een artikel van Naaijens & Pameijer (2015) over een school die groepspresentaties inzet. In plaats van een groepsbespreking, presenteren leerkrachten op eigen wijze hun evaluatie van een HGW-cyclus aan hun bouwgroepcollega's. Vervolgens krijgen ze feedback die ze meenemen in de opzet van de nieuwe groepsplannen.

Een dergelijke werkwijze zie ik als ingang om HGW om vanuit gezamenlijkheid in het team te versterken.

Vanuit persoonlijke en professionele motivatie heb ik in het team besproken dat groepspresentaties een mogelijkheid zijn HGW in onze praktijk te versterken. Groepspresentaties kunnen een vorm zijn waarin samen geleerd wordt en verantwoordelijkheid wordt gedragen voor de onderwijskwaliteit. Het team geeft aan het zinvol te vinden om van elkaar te leren en ervaringen te delen in een soortgelijke vorm. Er leven echter relevante vragen over de invulling die meegenomen worden in het vooronderzoek en de behoefteanalyse.

1.3. Context

Mijn praktijk betreft een kleine vrijeschool met combinatieklassen. Het team bestaat uit 7 leerkrachten, schoolleider en intern begeleider. Gedurende dit schooljaar is de helft van de teamsamenstelling veranderd. Leerkrachten hebben in meer of mindere mate ervaring opgedaan met HGW in andere onderwijsvormen. Hun competentieontwikkeling is momenteel vooral gericht op de principes van het vrijeschoolonderwijs, maar ook differentiatie in de groep en klassenmanagement. Het is een van mijn taken leerkrachten hierin te begeleiden.

Het grotendeels nieuwe team voelt zich verbonden met elkaar. In een klein team is iedereen op elkaar aangewezen en met elkaar betrokken. Daarnaast is het in vrijescholen zo dat er tijdens de wekelijkse pedagogische vergadering een verantwoordelijkheid wordt gedragen voor de hele school doordat klassen of leerlingen centraal staan. Gezamenlijk wordt gezocht naar antwoorden op allerlei pedagogische vragen. Het team verdiept zich samen in de achtergronden van het vrijeschoolonderwijs aan de hand van thema's. Daarnaast wordt het pedagogisch en didactisch beleid inhoudelijk vormgegeven in deze vergaderingen. Gedeelde verantwoordelijkheid zit in de cultuur van de vrijeschool.

In de school loopt een HGW-versterkingstraject, dit onderzoek draagt hieraan bij. Het team staat positief tegenover deze groepspresentaties en de schoolleider steunt mijn initiatief. Ik ben me ervan bewust dat niet alleen veelvuldige terugkoppeling van het onderzoeksproces, maar juist ook de bijdrage van het team de slagingskansen van dit onderzoek vergroten. De uiteindelijke werkwijze van groepspresentaties wordt gezamenlijk vormgegeven.

1.4. Probleemstelling en doel van het onderzoek

HGW is nog onvoldoende van de leerkrachten en nog matig zichtbaar in de onderwijspraktijk. De organisatie van de aanpak in groepsplannen en het omgaan met onderwijsbehoeften zijn in de dagelijkse praktijk een zoektocht. Dit blijkt uit de klassenbezoeken waarin de interne begeleider de uitvoering van een groepsplan observeert en uit de daaropvolgende begeleidingsgesprekken. Gebruikte HGW-instrumenten zijn deels nog papierentijgers die de subjectieve werkdruk verhogen en weinig bijdragen aan versterking van het handelen van de leerkrachten.

Het HGW-versterkingstraject heeft reeds opgeleverd dat het team de uitgangspunten van HGW opgefrist en verbonden heeft aan de schoolvisie. Er is een nieuw format ontworpen voor groepsplannen dat beoogt een werkdocument voor de leerkracht te zijn. Dit format wordt reeds uitgetoetst.

Doel van dit onderzoek is het ontwerpen van een werkwijze voor groepspresentaties in onze praktijk, met als doel de leerkrachten eigenaar te maken van HGW in hun klas en HGW als team steeds verder te versterken. Teneinde het vormen van een

professionele leergemeenschap waarin vanuit samen leren op onderwijskundig handelen gereflecteerd wordt en inspiratie voor nieuwe aanpakken kan ontstaan. Het definitieve ontwerp voor groepspresentaties zal aansluiten op de behoefte van het team. Dit onderzoek draagt bij aan het HGW-versterkingstraject.

Hoofdstuk 2

Theoretisch kader en onderzoeksvraag

2. Inleiding

In dit hoofdstuk worden verschillende theoretische perspectieven aan het onderzoek gekoppeld. Als eerste richt ik me op de literatuur over HGW. Ik bestudeer de implementatie en doorontwikkeling van HGW. Evenals de betekenis van HGW voor onderwijskwaliteit en welke rol een intern begeleider hierin heeft. Om vervolgens na te gaan welke aspecten meespelen in het succesvol implementeren van nieuwe interventies in een team.

2.1. Kernbegrippen

Er is veel literatuur beschikbaar over HGW. In het onderzoek focus ik me op de onderdelen die essentieel zijn voor het onderwerp groepspresentaties: de uitgangspunten van HGW, de 1-zorgroute; de HGW-cyclus, implementatie HGW en de schoolvisie met betrekking tot HGW. Kernbegrippen zijn het vormen van een professionele leergemeenschap, teamcultuur, veranderingsprocessen en eigenaarschap en motivatie.

2.2. Handelingsgericht werken

‘Handelingsgericht werken beoogt de kwaliteit van het onderwijs en de begeleiding voor alle leerlingen te verbeteren’ (in Clijsen, Pameijer & Kappen, 2011). Concreet betekent dit dat door scholen 7 uitgangspunten worden gehanteerd in planmatig werken. Deze vormen het normatieve kader van HGW (Van Meersbergen & De Vries, 2013). Deze uitgangspunten dragen effectief leerkrachtgedrag uit.

1. De onderwijsbehoeften van een kind staan centraal.
In plaats van ons richten op problemen, zoeken we naar wat een leerling nodig heeft en welke aanpak positieve effecten heeft.
2. Het gaat om afstemming en wisselwerking.
De leerkracht reflecteert op zijn eigen handelen en stemt zijn onderwijs af op zijn groep leerlingen.
3. De leerkracht doet er toe.
*De leerkracht die bewust effectief leerkrachtgedrag inzet kan volgens Marzano (2008) positieve invloed hebben op de ontwikkeling van leerlingen en heeft een grote invloed op de onderwijskwaliteit.
Teamleden hebben oog voor elkaars positieve leerkrachtgedrag.*
4. Positieve aspecten zijn van groot belang.
Wat gaat wel al goed? Kansen zien.
5. We werken constructief samen.
*We praten zoveel mogelijk “met” in plaats van “over” elkaar.
Bijdragen van iedereen: leerkrachten, ouders en leerlingen.*

6. Ons handelen is doelgericht.

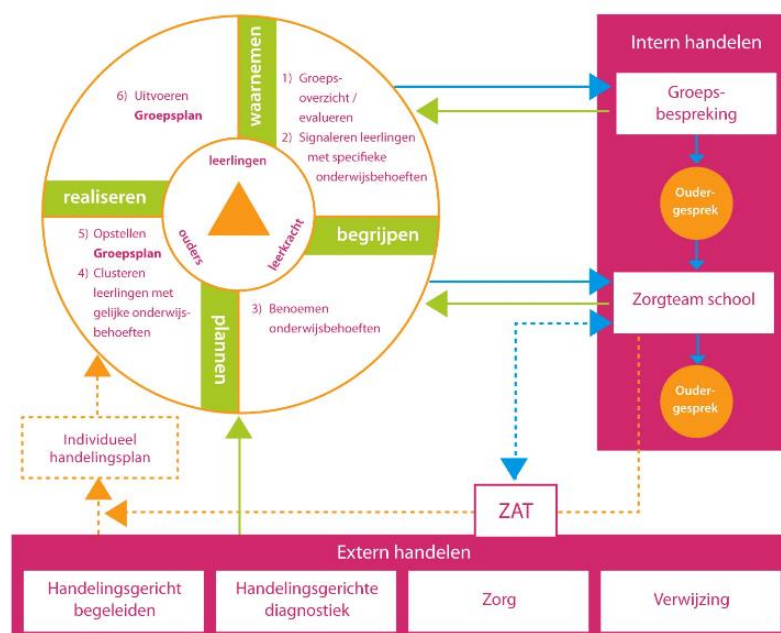
Hierbij zijn aanvullingen uit onderzoek van Marzano (2008) mee te nemen. Door ambitieuze doelen te stellen en effectieve feedback te geven, worden opbrengsten verhoogt. Ook doelen samen met leerlingen opstellen en hen inzicht geven in hun eigen ontwikkeling, heeft een positief effect op de opbrengsten (Hattie, 2013).

7. De werkwijze is systematisch en transparant.

De leerkracht doorloopt minstens 3 x per schooljaar met steun van de intern begeleider de stappen van HGW op groepsniveau.

2.3. De 1-zorgroute

De 1-zorgroute (Clijsen, Gijzen, De Lange & Spaans, 2007) staat aan de basis van het instrumentele kader van HGW. Het is een werkstructuur om ondersteuning te bieden aan enerzijds alle leerlingen binnen een groep en anderzijds aan individuele leerlingen die extra begeleiding nodig hebben van de school of externe zorg. De route geeft gericht aan welke stappen doorlopen worden in de ondersteuning van een groep of leerling. De term zorg associeert dat er sprake is van leer- en/of opvoedproblematiek. Sinds de wet Passend Onderwijs (2014) wordt er gesproken over ondersteuning. De 1-zorgroute is zowel curatief als preventief. Binnen Passend Onderwijs kan de intern begeleider in de school een belangrijke rol vervullen in preventief werken: hoe keren we de zorgstructuur van buiten naar binnen, alvorens curatief te werken (Van Meersbergen & De Vries, 2013)? Door planmatig, afgestemd op onderwijsbehoeften onderwijs te bieden aan een groep leerlingen, wordt er preventief gewerkt. Het curatieve deel bestaat eruit dat door de systematische werkwijze individuele problemen vroegtijdig gesignaleerd worden. De route geeft helder aan hoe de ondersteuning binnen de groep, de ondersteuningsstructuur in de school en externe ondersteuning cyclisch in elkaar overlopen. De intern begeleider bewaakt de communicatie en samenwerking binnen de zorgstructuur (Van Meersbergen & De Vries, 2013).



Figuur 1: 1-zorgroute (Clijsen, Gijzen, De Lange en Spaans, 2007).

2.4. De HGW-cyclus

De HGW-cyclus binnen de 1-zorgroute, is in eerste instantie erop gericht om afgestemd onderwijs en ondersteuning te geven aan een groep leerlingen. Individuele handelingsplannen komen steeds minder voor door het risico op onuitvoerbaarheid in de dagelijkse lespraktijk. Het betreffen dan meestal ontwikkelingsperspectieven, waarvoor de werkwijze ook volgens HGW verloopt.

De HGW-cyclus omvat de vier fasen: Waarnemen, Begrijpen, Plannen en Realiseren met in totaal zeven stappen. De leerkracht doorloopt met steun van de intern begeleider doorgaans halfjaarlijks de HGW-cyclus voor (en met) zijn groep leerlingen en er zijn meerdere tussenevaluaties.

Fase 1 Waarnemen en signaleren	Stap 1: Verzamelen van leerling gegevens in het groepsoverzicht. Stap 2: Signaleren van leerlingen die extra begeleiding nodig hebben.
Fase 2 Begrijpen en analyseren	Stap 3: Benoemen van de onderwijsbehoeften van leerlingen.
Fase 3 Plannen	Stap 4: Clusteren van leerlingen met vergelijkbare onderwijsbehoeften. Stap 5: Opstellen van het groepsplan.
Fase 4 Realiseren	Stap 6: Uitvoeren van het groepsplan. Stap 7: Evalueren van het groepsplan (vloeit over in fase 1, stap 1).

Figuur 2: HGW-cyclus: 4 fasen en 7 stappen (Van Meersbergen & De Vries, 2013).

2.4.1. Groepsoverzichten en groepsplannen

Binnen de 1-zorgroute behoren groepsoverzichten en groepsplannen tot een belangrijk onderdeel van het instrumentele kader (Van Meersbergen & De Vries, 2013). Deze documenten maken in school zichtbaar wat we doen. Ze geven houvast bij het evalueren wat wel/niet gelukt is en waarom aanpassingen niet/wel ingezet moeten worden. De aanpak en organisatie van ontwikkelingsperspectieven worden gekoppeld aan het groepsplan.

2.4.2. Groepsbesprekingen

Groepsbesprekingen zijn te plaatsen in de eerste 3 fasen van HGW. De leerkracht en intern begeleider bespreken in de groepsbespreking de geëvalueerde groepsplannen. Er wordt nagegaan of de gestelde doelen bereikt zijn (Clijsen, Gijzen, Spaans en De Lange, 2011). Er worden handvatten verzameld voor het doelgericht opstellen van een nieuw groepsplan. Een intern begeleider geeft tijdens deze groepsbesprekingen vorm aan de verbinding tussen de kwaliteitszorg op schoolniveau en het didactisch handelen op leerkrachtniveau (Van Hasselt, 2011).

Naast het coördineren van de cyclus HGW en het organiseren van besprekingen, is de taak van de intern begeleider de vragen, constatering, problemen van leerkrachten met en over een kind te vertalen naar onderwijsbehoeften: Hoe kunnen we...? Wat heeft deze leerling daarvoor nodig? Daarnaast komt de ondersteuningsbehoefte van de leerkracht aan bod. Wat heeft hij nodig om het groepsplan goed te kunnen uitvoeren? De intern begeleider zoekt samen met de leerkracht hoe hieraan tegemoet te komen. Zo coacht ze de leerkracht op vaardigheden en reflectie op eigen handelen. De intern begeleider heeft een

voorbeeldfunctie met betrekking tot handelingsgericht communiceren en handelen (van Meersbergen & de Vries, 2013).

2.5. Handelingsgericht werken en onderwijskwaliteit

Van Meersbergen & De Vries (2013) stellen dat HGW niet los te zien is van onderwijskwaliteit, omdat het zich richt op de professionele leraar binnen een professionele organisatie. Hij wijst erop dat gezamenlijk eigenaarschap een van de voorwaarden is om echt te verbeteren. Scholvinck (2010) geeft aan dat kwaliteitsbeleid alleen kans van slagen heeft als men nut en noodzaak ziet van de focus op onderwijskwaliteit. Ook zouden leerkrachten hun eigen rol op waarde moeten kunnen schatten.

Onderwijskwaliteit ligt in de visie van het vrijeschoolonderwijs niet primair op hogere cognitieve opbrengsten. De Vereniging van vrijescholen (2015) stelt dat een vrijeschool er niet naar streeft zich te ontwikkelen als een excellente school zoals beschreven in de daarvoor geldende criteria vanuit de overheid. Onderwijskwaliteit staat hier voor onderwijs dat gezond is voor de leerlingen. Dat betekent dat hoofd, hart en handen in een gezonde balans worden aangesproken.

Borghans (2007) geeft aan dat leraren de waardering missen voor de vormende en socialiserende kwaliteit van onderwijs en dat de nadruk te eenzijdig ligt op presteren. Op basis van onderzoek onder een grote groep respondenten uit het onderwijsveld en de onderwijsinspectie, noemt het sociaal en cultureel planbureau andere indicatoren voor onderwijskwaliteit. Zoals het welbevinden van de leerlingen, een bredere focus van onderwijs op bijvoorbeeld cultureel vlak en burgerschap. Ook moet een leerling zich op zijn eigen niveau positief kunnen ontwikkelen. Dit laatste criterium omvat handelingsgericht en opbrengstgericht werken (OGW).

HGW is kwaliteitszorg: onderwijsbehoeften worden in kaart gebracht, doelen en aanpak worden hierop afgestemd. Na de realisatiefase worden doelen geëvalueerd, waarmee de cyclus opnieuw start. HGW en OGW sluiten op deze manier op elkaar aan (van Meersbergen & de Vries, 2013).

2.6. Valkuilen HGW

In de literatuur wordt gewaarschuwd: Vermijd papieren rompslomp! De werkwijze en formuleren van HGW dienen niet ongewijzigd overgenomen te worden uit de HGW-boeken, maar via uitproberen en aanpassen te verworden tot een eigen werkwijze passend bij de eigen praktijksituatie (Pameijer & van Beukering, 2006).

Groepsoverzichten en plannen zijn daarmee een hulpmiddel, geen doel op zich. Wat is het doel van deze instrumenten in de school? Een groepsoverzicht geeft zicht op overeenkomsten en verschillen. Een groepsplan geeft grip op de groep bij differentiëren.

Een top-down implementatie waarbij HGW wordt opgelegd aan leerkrachten leidt niet tot motivatie en eigenaarschap bij de leerkrachten (van Meersbergen & de Vries 2013; Senge, 1992). In de volgende paragrafen wordt dit verder uitgewerkt.

2.7. Succesvolle implementatie

Belangrijk voor een succesvolle implementatie HGW is een goede zorgstructuur (1-zorgroute). Pameijer en Van Beukering (2010) spreken over een succesvolle implementatie van HGW als alle 7 uitgangspunten aan bod komen. Een schoolleider en intern begeleider die in hun handelen model staan voor de 7 uitgangspunten zijn

een belangrijke succesfactor. De rol van leidinggevende in deze ontwikkeling is cruciaal: zij stuurt duidelijk waar het team naar toe wil en organiseert datgene wat het team daarvoor nodig heeft.

Pameijer en anderen (2009) vertalen resultaten uit onderzoek van Fullan (2009) naar succesvolle veranderingen naar implementatie van HGW. Actieve participatie en voldoende draagvlak van het team zijn noodzakelijk. Als het team vanuit een geformuleerde visie achter de uitgangspunten van HGW staat en er veranderingsbereid is, kunnen gedragen keuzes gemaakt worden en daarmee samen aan het werk gegaan worden. Hierbij kunnen verschillende inzichten helpend zijn. Om te kunnen veranderen is eerst onbalans nodig, daarvanuit kan een gezamenlijk nieuw evenwicht ontstaan (Wheatley, 2007).

Er wordt geadviseerd gezamenlijk te experimenteren met nieuwe werkwijzen, te evalueren en waar nodig bij te stellen (Pameijer & van Beukering, 2006). Met de Plan Do Studie Act- cyclus (Deming, 1939) kan er gewerkt worden aan continue versterking van HGW. Zo wordt HGW levend, iets van het team.

2.8. Missie, visie en strategie

Het beleid van een bedrijf, en ook van een school zou gebaseerd moeten zijn op een visie (Van der Loo, Geelhoed en Samhoud, 2007; Senge, 1992).

De visie hangt samen met de doelstelling van de organisatie, welke geworteld is in de waarden van de mensen die de organisatie vormen (Blanchard & Stoner, 2004). Het maakt verschil of een school uitgaat van socialisatie, subjectivering of van kwalificatie van leerlingen (Biesta, 2011). Het is mogelijk dat meerdere basisfilosofieën in een school aanwezig zijn.

Eerst heeft een organisatie een missie, waaruit een visie gevormd wordt alvorens tot beleid te komen. Zo geldt ook voor HGW dat de vorm (beleid en strategie) de inhoud (missie en visie) volgt. Om HGW te kunnen versterken, is het belangrijk om zicht te hebben op de koppeling tussen (uitgangspunten van) HGW en de vrijeschoolvisie.

2.9. Vrijeschoolmissie, visie en HGW

Een visie bestaat uit een gedeelde missie, waarden en toekomstbeeld (Blanchard en Stoner, 2004). Het vrijeschoolonderwijs is gebaseerd op de antroposofische menskunde (Steiner, 1919). In drie zevenjaarsfasen ontwikkelt een kind zich naar volwassenheid. Het leerplan is gebaseerd op de ontwikkelingsthema's die bij elke fase horen. Centraal staat de persoonlijke ontwikkelingsweg van een kind. Sociale, kunstzinnige en ambachtelijke ontwikkeling is daarin even belangrijk als de intellectuele ontwikkeling.

De moderne theorie over de functie van onderwijs van Biesta (2011) sluit hierop aan. Het doel van onderwijs is zowel kwalificatie, socialisatie als subjectivatie. In de systematiek van HGW wordt het leerkrachtgedrag centraal gesteld in het zoeken naar afstemming en in het inspelen op de onderwijsbehoeften van de leerlingen.

De centrale vraag is: *Wat vraagt het kind van ons? Wat kan en wil het kind ontwikkelen?* De aanpak van de leerkracht doet er toe. Dit sluit aan bij de vrijeschoolvisie en een belangrijk aspect binnen het competentieprofiel van vrijeschoolleerkrachten 'weten waarom je doet wat je doet'.

Iedere ochtend spreken vrijeschoolleerkrachten samen deze missie uit als intentie in de vrijeschoolleerarenspreuk (Steiner, 1922).

Aan de hand van de Piramide van Kim (in Jutten, 2008) kan geconcludeerd worden dat de vrijeschool een stevige basis heeft wat betreft identiteit en centrale waarden, missie en visie. Hierop kan de innovatie van groepspresentaties gebouwd worden.



Figuur 3: Piramide van Kim (Jutten, 2008, p. 92)

2.10. Professionele leergemeenschap

Professionaliteit in algemene zin kan gezien worden als handelen vanuit kennis en inzichten. Steiner (1919) stelt dat kennis in het algemeen niet bijzonder waardevol is. Pas dat is waardevol, wat wij door die kennis worden (Steiner, 1919). Vrijeschoolleerkrachten werken vanuit kennis, wetenschappelijke en menskundige inzichten. Volgens de definitie van Weggeman (2014) kan een leerkracht gezien worden als een kenniswerker. Omdat een leerkracht werkt in een dynamische omgeving moet hij blijven leren teneinde zijn kennis actueel te houden. In de onderwijspraktijk wordt de professionaliteit zichtbaar in de kwaliteit van het dagelijks handelen van de leerkracht in zijn klas. In de groepspresentatie kan de leerkracht zijn professionaliteit delen en versterken door leren van en met andere professionals. Zodra teamleden hun ervaringen, zowel successen als moeilijkheden, uitwisselen leert men met en van elkaar (Pameijer & Van Dijk, 2014).

Voor daadwerkelijke verbeteringen werkt het gunstig als een team een professionele leergemeenschap vormt. Verbiest (2003) ziet een lerend team als een professionele leergemeenschap. Een team dat voortdurend individueel en in dialoog lerend is, werkt aan gezamenlijke waarden en heeft een gezamenlijke visie om vanuit te ontwikkelen. Teamleren is gezamenlijk leren praten over onderwijsleerprocessen (Senge, 1992). De focus van de professionele leercultuur in de klas ligt op het leren van de leerlingen (Lieskamp, 2013). Doel is processen die in een school spelen te verbeteren. Een organisatie kan pas lerend zijn als de medewerkers intrinsiek gemotiveerd zijn om samen te leren (Senge, 1992). Lieskamp (2013) noemt dat daarbij van belang zijn ondersteunend en faciliterend leiderschap; werkgewoontes voor samen leren en ondersteuning in de organisatiestructuur; focus op samen

ontwikkelen en verbeteren van resultaten. Dan kunnen motivatie, betrokkenheid en werkplezier drijfveren van de betrokkenen worden.

2.11. Teamcultuur

Mensen hebben van jongs af aan basisveronderstellingen (mentale modellen) ontwikkeld. Deze (on-)zichtbare basisveronderstellingen van teamleden vormen samen met de schoolafspraken de cultuur van een organisatie (Senge,1992). Kennis van en rekening houden met de teamcultuur is nodig voor het implementeren van een nieuwe innovatie als groepspresentaties.

Cameron & Quinn (2011) onderscheiden in een organisatie de familie-, adhocratie-, hiërarchie- en marktcultuur. In ons team is een familiecultuur waarneembaar. Er heerst een wij-gevoel, er zijn gemeenschappelijke waarden. Het personeel heeft grote zeggenschap, er is sprake van betrokkenheid, loyaliteit en traditie. Protectief aan een familiecultuur is de gerichtheid op het creëren van sfeer en een gevoel van saamhorigheid. Men is op zoek naar evenwicht en harmonie. Risico kan zijn moeite te hebben met conflicten en in kritieke momenten moeilijk tot een uitgesproken beslissing komen. Vanuit de wens een professionele leergemeenschap te zijn, vormen elementen uit de adhocratiecultuur (Cameron & Quinn, 2011) de innovatie van HGW. Groepspresentaties kunnen gezien worden als een aanzet tot vernieuwing voor het team. Ieder individu presenteert zijn werk naar buiten (in dit geval het team) toe. Planmatig handelen in HGW is een element uit de hiërarchiecultuur. OGW, kwaliteitszorg en persoonlijke reflectie zijn waarden uit de marktcultuur.

Uit eerder onderzoek (bijlage II) blijkt dat teamleden zich voornamelijk groepswerker (Belbin, 2001) voelen, die voorkeur hebben voor teamleren. Groepspresentaties komen hieraan tegemoet.

Vanuit het kleurendenken (De Caluwé & Vermaak, 2006) zie ik in ons team veel rood, groen en ook wit. Het rooddrukdenken sluit aan op de genoemde familiecultuur (Cameron & Quinn,2011). In het 'groendrukdenken' is sprake van intrinsieke motivatie door studie en samen tot een oplossing komen. In het witdrukdenken wil men geen beperkingen, er is ondernemerslust en intuïtie.



Figuur 4: Kleurendenken (De Caluwe & Vermaak, 2006).

2.12. Veranderingsprocessen

In succesvolle veranderingsprocessen dient aangesloten te worden op de overheersende kleur in het denken van het team (De Caluwé & Vermaak, 2006). De eerste stap om tot verandering te komen is dat men de noodzaak tot verandering ziet (Kotter, 2007). Kloosterboer (2012) zegt dat veranderingsbereidheid te vergroten is door in dialoog te gaan met het team, de ruimte te bieden voor het spuien van oud zeer, duidelijk te maken hoe de verandering vanaf nu gaat verlopen. Het is belang te staan voor de noodzaak en het doel van de vernieuwing, zonder het heden en het verleden te veroordelen.



Figuur 5: Fases van verandering (Kotter, 2007).

Nieuwe implicaties vragen om situationeel leiderschap (Blanchard, 2007) om zo tegemoet komen aan de ondersteuningsbehoeften van leerkrachten. Een onervaren leerkracht die nog onzeker is en hulp nodig heeft bij de aanpak, vraagt een leiderschapsstijl van steunen en sturen. Als een groepspresentatie verzorgen een verworvenheid van de leerkracht is geworden, kan de stijl delegeren volstaan. De verantwoordelijkheid ligt echter bij de leerkracht. Dit sluit aan op het creëren van eigenaarschap in de volgende paragraaf.

2.13. Eigenaarschap en motivatie

Hoe worden mensen gemotiveerd om veranderingen aan te pakken?

Vanuit het industrialisatietijdperk werd er gewerkt volgens een controlerend en sturend managementprincipe. Dit was in deze tijd de meest effectieve vorm om productie hoog te houden. Maslow (1950) geeft in zijn motivatietheorie aan dat mensen handelen al naar gelang eraan bepaalde hiërarchische behoeftes is voldaan. Als er aan behoeftes zoals veiligheid voldaan is, kan er meer verwacht worden van werknemers.



Figuur 6: Behoeftehiërarchie (Maslow, 1950).

Covey (2014) geeft aan dat door controle en sturing mensen zich passiever gaan opstellen, waardoor leidinggevendenden vaak nog sterker gaan sturen. Het management beperkt hiermee inspiratie en het benutten van het talent van werknemers. Gevolg is dat werknemers zich persoonlijk ondergewaardeerd en gefrustreerd voelen en er ontstaat een gebrek aan vertrouwen. De oplossing ligt volgens Covey (2014) in het tegemoet komen aan de behoeftes van de complete mens. De complete mens moet in zijn filosofie gezien worden als: hoofd (mensen willen leren), hart (mensen willen dat hun passies gezien worden), lichaam (mensen hebben een veilige omgeving nodig) en ziel (mensen hebben zingeving nodig). Deci & Ryan (2006) geven aan dat als de drie basisbehoeftes van een mens, competentie-relatie-autonomie, vervuld worden hij zich optimaal kan ontwikkelen. Competentie gaat over het gevoel effectief de eigen capaciteiten te benutten. Relatie gaat over het gevoel echt verbonden te zijn met anderen. Autonomie is zelfbeschikking over het uitvoeren van een taak. Autonome motivatie leidt tot grotere inzet dan gecontroleerde motivatie (Deci & Ryan, 2006). Zo ontstaat eigenaarschap. Het nemen van verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling (Lingsma & Scholten, 2001).

De kernwaarde van onze stichting omvat zogenaamd 'bezield eigenaarschap'. De scholen streven ernaar dat medewerkers zich bezield eigenaar weten van de kwaliteit van het onderwijs. Het eigenaarschap bestaat uit de verantwoordelijkheid die betrokkenen nemen, de autonomie waarmee zij werken en de ondernemingslust die zij tonen. In de ontwerpfasen en de uiteindelijke uitvoering van groepspresentaties zijn dit waarden die een belangrijke succesfactor vormen.

2.14. Onderzoeksvraag

Hoofdstuk 1 omvat de probleemanalyse over de noodzaak HGW te versterken in onze praktijk, welke leidt tot een hypothese van een oplossing in de vorm van groepspresentaties.

Vervolgens legt hoofdstuk 2 een relatie met literatuur en theorie over HGW, visie, professionele leergemeenschap, teamcultuur, veranderingsprocessen en eigenaarschap gelegd. Deze probleemanalyse en literatuurstudie leiden mij naar de volgende onderzoeksvraag:

Hoe ziet een door het team gedragen groepspresentatie eruit, die een plek heeft binnen de HGW-cyclus en bijdraagt aan de versterking hiervan?

2.14.1. Deelvragen

De volgende deelvragen helpen mij de onderzoeksvraag te beantwoorden:

1. Welke goedlopende aspecten en welke knelpunten kenmerken de huidige situatie met betrekking tot het evalueren van de HGW-cyclus?
2. Welke ontwerprichtlijnen voor een groepspresentatie worden als wenselijk aangegeven door een deskundige, de focusgroep, de good practice en het literatuuronderzoek?
3. Hoe implementeren we groepspresentaties, rekening houdend met de bestaande teamcultuur, de principes van veranderingen en eigenaarschap?

Hoofdstuk 3

Opzet van het onderzoek

3. Inleiding

Voor dit praktijkgericht onderzoek is gekozen voor een ontwerponderzoek. Belangrijke criteria hiervoor zijn dat de interventie van groepspresentaties door de deelnemers als bruikbaar en effectief wordt ervaren en dat de interventie bijdraagt aan HGW-versterking in het team.

Het onderzoek bestaat uit de drie fasen: vooronderzoek, ontwerpfase en evaluatiefase (De Lange et al, 2011). Volgens deze systematische wijze wordt een werkwijze voor groepspresentaties ontworpen binnen de context van onze praktijk. Het uitvoeren, evalueren en waar nodig aanpassen van het ontwerp behoren ook tot het onderzoek.

Het onderzoek is kwalitatief van aard. Om de interventie succesvol te laten zijn moet het aansluiten bij wat leeft in het team en bij de behoefte van het team. De samenwerking met het team in dit onderzoek is noodzakelijk om te kunnen komen tot groepspresentaties. Gezamenlijk wordt het doel en het proces bepaald. De leerkrachten dragen dit onderzoek en voeren de groepspresentaties uit.

3.1 Vooronderzoek

In het vooronderzoek wordt gebruik gemaakt van verschillende onderzoeksmethoden en bronnen waarmee data wordt verzameld, zoals weergegeven in figuur 7. Deze worden ingezet de onderzoeksvraag en deelvragen te beantwoorden.

Het vooronderzoek is bepalend voor de opzet van het prototype groepspresentaties.

De verzamelde data wordt in hoofdstuk 3.3. omgezet naar ontwerpcriteria.

Hoofdstuk 4 wordt omvat de kwaliteitseisen van het onderzoek: triangulatie, betrouwbaarheid, validiteit en ethiek.

Deelvraag	Onderzoeksmethode	Toelichting	Respondenten/ Bronnen
1 en 2	Vragenlijst	Informatie verzamelen context en behoeften team	Team
1 en 2	Focusgroepinterview	Informatie delen; goedkeuring verkrijgen	Focusgroep
2	Interview	Informatie verzamelen; werkwijze en inhoud groepspresentaties in praktijk	Good practice
2 en 3	Interview	Informatie verzamelen; werkwijze en inhoud groepspresentaties	Raadpleging deskundige
3	Literatuurstudie	Informatie verhelderen en bijdragen aan ontwerpcriteria	Literatuur en deskundige

Figuur 7: Onderzoeksmethoden.

3.1.1. Ontwerpcriteria uit literatuurstudie

De literatuurstudie draagt bij aan richtlijnen voor het ontwerp voor de groepspresentaties.

In hoofdstuk 2.1.6. wordt genoemd dat HGW en OGW samen de onderwijskwaliteit bevorderen. Van Hasselt (2011) stelt dat voor opbrengstgericht werken een klimaat nodig is waarin leerkrachten over hun vak wordt gepraat, gereflecteerd, geleerd van eigen en elkaars successen. Groepsbesprekingen kunnen met deze factoren als basis mede een stimulans geven aan een professionele leergemeenschap.

Pameijer en anderen (2009) geven richtlijnen voor het succesvol implementeren van HGW, die gebaseerd zijn op de veranderingstheorie van Fullan (2009). Aandachtspunten voor de opzet van groepspresentaties zijn: zorgen voor actieve deelname en voldoende draagvlak en zorgen voor eigenaarschap en betrokkenheid. In hoofdstuk 2.3.5. wordt een goede verzorging van deze onderdelen gemotiveerd door de theorieën van Covey (2014): het aanwezig zijn van een veilig klimaat, ruimte voor eigen inbreng en een (gezamenlijk) doel hebben; Deci Ryan (2006) zorgen voor een positieve relatie, succeservaringen als competentieversterking en ruimte voor autonomie verhogen de motivatie en Lingsma & Scholten (2001) concluderen dat dit leidt tot eigenaarschap: verantwoordelijkheid nemen voor het eigen werk. Zo kunnen door het team gedragen groepspresentaties ontstaan.

Groepspresentaties kunnen gezien worden als doorontwikkeling van HGW. Belangrijke succesfactor is om recht te doen aan de diversiteit in een team binnen een gezamenlijk kader (Naaijken & Pameijer, 2015).

Om een innovatie zoals groepsbesprekingen te laten bijdragen aan continue kwaliteitsverbetering is er aandacht nodig voor borging. In de tijd wordt borging na implementatie geplaatst. Enkele tips van Groeneweg (2002) voor een positief borgingsproces zijn afspraken vastleggen in schoolplan of ondersteuningsplan en op te nemen in het evaluatie-rooster. Gebruikmaken van kwaliteitscirkel PDSA (Deming, 1939) draagt bij aan het planmatig invoeren en (door)ontwikkelen van het ontwerpen van de groepspresentaties.

Een andere richtlijn voor succesvol implementeren is zorgen voor puzzelen in plaats van stapelen (Pameijer, 2009). Worden de groepspresentaties een aanvulling op of een alternatief voor de groepsbesprekingen? Als groepspresentaties een gezamenlijke evaluatie zijn van de HGW-cyclus, hoeven gepresenteerde onderdelen niet nogmaals in de groepsbespreking terug te komen. In de behoefteanalyse, interview good practice en deskundige kunnen criteria gevonden worden voor onderdelen die passen in de groepspresentaties en welke in de (groeps-)bespreking met de intern begeleider.

In hoofdstuk 2.1.7. wordt papieren rompslomp genoemd als valkuil binnen HGW (Pameijer, 2006). Een format voor groepspresentaties zal zo ontworpen moeten worden dat het bijdraagt aan het doel ervan, zonder extra werk op te leveren voor leerkrachten.

3.1.1.1. Data literatuurstudie

Theorie	Data voor ontwerpcriteria
Behoeftetheorie Deci&Ryan (2006) , motivatietheorie Covey (2014), Succesfactor HGW (Naaijens & Pameijer,2015)	• Relatie: veilig klimaat verzorgen door o.a. afspraken over feedbackwijze • Competentie: succesfactoren/ wat is gelukt in aanpak en doelen • Autonomie: ruimte voor een eigen invulling en uitvoering binnen het gezamenlijke kader • Doel/ zingeving is helder
Richtlijnen implementatie HGW (Pameijer,2009)	• Puzzel in plaats van stapel: wat in groepspresentatie komt, komt niet meer in groepsbespreking (IB-gesprek)
Borging en doorontwikkeling (Groenweg,2002), (Deming,1939)	• Afspraken vastleggen op welke momenten groepspresentaties plaatsvinden • PDSA-cyclus gebruiken voor planmatige invoering en (door-) ontwikkeling groepspresentaties
Valkuil HGW (Pameijer, 2015)	• Format groepspresentatie is ondersteunend voor het opzetten van de presentatie en geen extra in te vullen papierwerk, ook niet als verslaglegging
Succesfactoren HGW en OGW (Van Hasselt, 2011)	• Leren van eigen en elkaars successen • Gezamenlijke reflectie

Figuur 8: Data literatuurstudie.

3.1.2. Contextanalyse

In de contextanalyse staat de omgeving centraal waarin dit ontwerponderzoek plaats vindt. Het inzetten van groepspresentaties is niet een op zichzelf staande actie. Het draagt bij aan het HGW-versterkingstraject binnen de teamcultuur die gericht is op verbinding en teamleren. Om het risico op wishful thinking te beperken en een reëel beeld van de huidige situatie neer te zetten, is het team gevraagd een vragenlijst (bijlage III) in te vullen.

Als knelpunt in de huidige wijze van evalueren van de HGW-cyclus (de groepsbespreking met de intern begeleider) wordt door 6 van de 9 respondenten tijdgebrek genoemd. Als positieve factor wordt 5 keer het begrip 'samen' genoemd. In de beantwoorde vragenlijsten wordt de voorkeur voor teamleren bevestigd. Door alle respondenten wordt aangegeven dat de meerwaarde van groepspresentaties een gezamenlijke verantwoordelijkheid voor ons onderwijs is. 89% verwacht dat groepspresentaties kunnen bijdragen aan HGW-versterking.

Er kan geconcludeerd worden dat er sprake is van draagvlak binnen het gehele team. Mogelijke weerstand of twijfel erin kunnen bestaan of de kleuterleerkrachten deelnemen aan de groepspresentaties. Het kleuteronderwijs heeft namelijk een unieke plek binnen de vrijeschool. In de kleuterklas wordt echter ook handelingsgericht gewerkt. Vooralsnog zal de groepspresentatie zich richten op de oudste kleuters.

De uitkomsten zijn in een interview voorgelegd aan de focusgroep en daaruit zijn de volgende belangrijke data gehaald:

3.1.2.1. Data contextanalyse

Vragenlijst context/behoefteanalyse groepspresentaties	Antwoorden respondenten (team)	9 p.= 100%
Huidige situatie Positieve kenmerken	Huidige groepsbespreking -5 keer wordt genoemd: <i>samen</i> (delen, reflecteren, meekijken/denken, overleg) -4 keer wordt genoemd: <i>reflectie</i> (ook terugkijken) -1 keer wordt genoemd: <i>feedback</i> -1keer wordt genoemd: <i>zorgvraag individuele leerlingen</i>	open vraag
Knelpunten	Huidige groepsbespreking -6 keer wordt genoemd: <i>tijd</i> (te weinig, te kort, tijdgebrek)	open vraag
Draagvlak Wat leveren samen leren en specifiek groeps-presentaties op voor het team?	Meerwaarde van groeps-presentaties -4x wordt genoemd: <i>van elkaar leren (ook intervisie)</i> -3x wordt genoemd: <i>gedeelde verantwoordelijkheid</i> -3x wordt genoemd: <i>weten van elkaar waar mee bezig (transparantie)</i> -gezamenlijke verantwoordelijkheid voor onderwijs -versterking HGW in school -professionele verbondenheid team -bevordering samenwerking -verbetering onderwijskwaliteit -professionalisering team -extra werk -weet niet -anders	open vraag 9 p. 8 p. 7 p. 5 p. 5 p. 5 p. 3 p. 0 p. 0 p.
Is de doelstelling voor groeps-presentatie duidelijk?	Ja Beetje Nee	5 p. 3 p. 1 p.
Groeps-presentaties kunnen HGW versterken	Helemaal mee eens Mee eens Neutraal Niet mee eens etc.	3 p. 5 p. 1 p. 0 p.
Een groeps-presentatie kan mijn onderwijs versterken	Helemaal mee eens Mee eens Neutraal, niet mee eens, ect.	2 p. 7 p. 0 p.
Groeps-presentaties bevorderen het samen leren van het team.	Helemaal mee eens Mee eens Neutraal Niet mee eens	2 p. 6 p. 1 p. 0 p.
Verwacht je dat groeps-presentaties kunnen bijdragen aan ontwikkeling van jouw handelingsgericht werken?	Ja Misschien Nee	8 p. 2 p. 0 p.

Verwacht je dat groepspresentaties kunnen bijdragen aan teambrede ontwikkeling van handelingsgericht werken?	Ja Misschien Nee	9 p. 1 p. 0 p.
Is het zinvol dat kleuterleerkrachten ook bij de groepspresentaties zijn?	Ja Misschien Nee	5 p. 3 p. 1 p.
Is het zinvol dat de kleuterleerkrachten ook een groepspresentaties houden?	Ja Misschien Nee Weet niet	5 p. 3 p. 0 p. 1 p.

Figuur 9: Contextanalyse.

3.1.3. Behoeftanalyse

Om een ontwerp voor groepspresentaties te maken dat tegemoet komt aan de behoeften van het team, onderzoek ik de gewenste situatie. Op welke wijze kan het team profijt hebben van het ontwerp voor groepspresentaties?

Het team is gevraagd een vragenlijst voor de behoefteanalyse (bijlage III) in te vullen. De responsie van de vragenlijst is 100%. Uit de data die door een focusgroepinterview (bijlage IV) worden goedgekeurd, kan ik vervolgens criteria formuleren waaraan het ontwerp voor groepspresentaties volgens het team zou moet voldoen.

Antwoorden die een overwegende meerderheid van het team betreffen zijn blauw gemarkeerd en worden meegenomen in de ontwerpcriteria. Antwoorden die mij als onderzoeker voor vragen stellen heb ik rood gemarkeerd. Zo wordt *aandacht voor nieuwe groepsplannen* nauwelijks genoemd als inhoud van de groepspresentaties. In het 78% genoemde antwoord dat *groepsbesprekingen na de groepspresentaties plaatsvinden*, concludeert de focusgroep dat de nieuwe groepsplannen aan de orde komen in de bespreking met de intern begeleider.

De onderdelen in een groepspresentatie *evaluatie van de groepsplannen* en *welke doelen (niet) behaald zijn* worden door respectievelijk 5 en 4 van de respondenten aangegeven. Dit zou vragen kunnen oproepen, aangezien deze onderdelen de basis van een evaluatie vormen. In de hoeveelheid antwoordmogelijkheden worden door 8 van de 9 respondenten de onderdelen *evalueren welke successen geboekt zijn* en *wat niet gelukt is* aangegeven. Dit zie ik als een breder onderdeel dan *welke doelen (niet) behaald zijn*.

Welke gegevens inzichtelijk zouden moeten zijn geeft geen eenduidig antwoord. Een verklaring hiervoor kan de gewenste autonomie zijn, genoemd in de literatuurstudie. Opvallend is dat slechts één respondent aangeeft *een groepspresentatie kan opleveren: doelen met de leerlingen te stellen*. Dit gegeven valt buiten het onderzoeksthema. Omdat dit een uitgangspunt van HGW is, geeft het mij als intern begeleider wel aanleiding om dit verder met het team te gaan onderzoeken.

Kernbegrippen als succesfactoren voor groepspresentaties zijn vanuit deze data: kort, veiligheid, vaste structuur.

3.1.2.1 Data behoefteanalyse:

Vragenlijst context/behoefteanalyse groepspresentaties	
Antwoorden respondenten (team)	100%= 9p.
Groepspresentaties hebben een meerwaarde als er ruimte is om van elkaar te leren; intervisie; verantwoordelijkheid delen:	6 p. geeft soortgelijk antwoord
Groepsbespreking <i>na</i> de groepspresentaties:	2 p }
Groepsbespreking <i>na</i> de groepspresentaties over realisatie nieuwe groepsplannen:	5 p } totaal 7 p.
Groepsbespreking als individuele leerlingbespreking.	3 p.
<i>Wat wil je dat een groepspresentatie oplevert?</i>	
Tegemoet kunnen komen aan ondersteuningsbehoefte collega:	
Zicht op waardoor het komt dat het niet gelukt is:	8 p.
Zicht op mijn ondersteuningsbehoefte als leerkracht/ van collega:	6 p.
Zicht op wat ik bereikt heb met de werkhouding en sociaal-emotionele ontwikkeling van mijn kinderen:	6 p./ 6 p.
Zicht op de positieve factoren van mijn klas/ diverse groepjes en hoe ik hier gebruik van kan maken:	5 p.
Zicht op de belemmerende factoren van mijn klas/ diverse groepjes en hoe ik hier rekening mee kan houden:	5 p.
Zicht op hoe om te gaan met de onderwijsbehoeften van mijn klas/ diverse groepjes:	5 p.
Alle antwoorden rondom groepsplannen:	5 p. 2 p.
<i>Wat levert een groepspresentatie op voor leerlingen?</i>	
Leerkrachten die een aanpak hanteren die afgestemd is op de onderwijsbehoefte(s) van leerlingen:	9 p.
Leerkrachten die bewust gebruik maken van de positieve factoren van de leerlingen:	7 p.
Leerkrachten die rekening houden met belemmerende factoren van de leerlingen:	7 p.
Leerkrachten die reële doelen stellen voor de leerlingen:	7 p.
Leerkrachten die doelen stellen samen met de leerlingen:	1 p
<i>Welke onderdelen zouden aan bod moeten komen in een groepspresentatie?</i>	
Welke successen heb ik geboekt en hoe komt dat:	7 p.
Wat is me niet gelukt en hoe komt dat:	7 p.
Welke aanpassingen zijn er nodig:	7 p.
Benoemen van onderwijsbehoeften van de klas/ diverse groepjes:	
Welke aanpak ga je voortzetten:	6 p.
Evaluatie van de groepsplannen van de afgelopen periode:	6 p.
Welke doelen wel/ niet behaald zijn:	5 p.
Vragen (-ronde) collega's:	4 p.
Feedbackronde collega's:	8 p. 89%
<i>Welke ondersteuning heb je nodig bij het voorbereiden van een groepspresentatie?</i>	
Vast format met bespreekpunten:	8 p.
Samen voorbereiden met collega/ maatje:	4 p.
Vorbereiding met IB-er:	4 p.
Extra tijd:	4 p.
<i>Welke gegevens zouden inzichtelijk moeten zijn voor collega's tijdens de groepspresentatie?</i>	Antwoorden zijn zeer uiteenlopend.
<i>Hoeveel tijd vind je reëel te besteden aan voorbereiding van een groepspresentatie?</i>	
46-60 minuten:	5 p.
61-75 minuten:	3 p.

<i>Wat is de duur van een effectieve groepspresentatie?</i> 0-10 minuten: 11-20 minuten: 21-30 minuten:	2 p. 3 p. 3 p.
<i>Hoe vaak per jaar acht je een groepspresentatie wenselijk?</i> 2 x per jaar, midden en einde van het jaar:	5 p.
<i>Op welke thema's in de groepspresentatie zou je feedback willen krijgen van collega's?</i> Op alle aspecten van de groepspresentatie:	6 p.
<i>Welke wijze van feedback op de groepspresentatie heeft jouw voorkeur?</i> Aan het einde: Rondje vragen ter verduidelijking: Reflectieve vragen:	5 p. 4 p. 4 p.
<i>Is het zinvol om de groepspresentatie te starten met aan te geven op welke thema's je feedback wilt krijgen?</i> Ja: Nee:	6 p. 0 p.
<i>Hoe ziet een verslag van een groepspresentatie eruit?</i> Antwoorden zeer divers.	
<i>Op welke wijze zou een groepspresentatie met het team geëvalueerd worden?</i> Een volgende vergadering samen de vragen beantwoorden: Wat was goed en wat willen we behouden? en Wat willen we de volgende keer anders?: Een volgende vergadering samen terug te kijken met de vraag: Wat hebben we geleerd van en met elkaar?:	4 p. 1 p.

Figuur 10: Behoeftanalyse.

3.1.3. Interview focusgroep

Een focusgroepinterview is een geschikte onderzoeksmethode voor onderzoeken waarbij betrokkenen collectief streven naar praktijkverbetering. In een sociaal en constructief proces wordt kennis ontwikkeld (Reason & Bradbury, 2001). Dataverzameling door een focusgroep sluit aan op de teamcultuur in onze school (hoofdstuk 2.3.3.). Het kleine team wil de volledige focusgroep vormen. Het voordeel is dat iedereen een stem krijgt in de verandering. Het team kan de hoogste trede van de participatieladder (Hart,1992) betreden door mee te beslissen over het ontwerp. Zo komen een gezamenlijk gedragen groepspresentaties tot stand.

Op vijf momenten in het onderzoeksproces is de focusgroep geïnterviewd en is er kwalitatieve data verzameld, zoals weergegeven hieronder en uitgebreider in de bijlagen IV t/m VIII.

3.1.3.1. Data Focusgroepinterviews:

Datum	Gespreksthema en doel	Data
1. 10-1-2016 (bijlage IV)	-Uitleg inhoud en doel onderzoek -Goedkeuring verkrijgen -Verzamelen van vragen	-Onderzoek en mogelijke interventie wordt als zinvol beschouwd -Toezegging medewerking aan onderzoek -Praktische vragen over voorbereiding, context, tijd, uitvoering
2. 28-3-2017 (bijlage V)	-Voorleggen data behoefte- en contextanalyse -Conclusies data voor ontwerpcriteria.	-Data geformuleerd in 3.1.1. en 3.1.2.
3. 18-4-2017 (bijlage VI)	-Voorleggen prototype -Feedback op prototype	-Data 3.4.2.1. (formatieve evaluatie)
4 18-5-2017 (bijlage VII)	-Voorleggen aangepast prototype -Goedkeuring prototype	-Goedkeuring ontwerp
5 27-6-2017 (bijlage VIII)	Evaluatie uitvoering	-Zie 3.4.5.

Figuur 11: Data Focusgroepinterviews.

3.1.4 Interview Good Practice

Als inspirerend praktijkvoorbeeld bezoek ik de Annie MG Schmidtschool waar reeds groepspresentaties worden gegeven. In een interview (bijlage IX) vertelt leerkracht J. openhartig over haar ervaringen met groepspresentaties. Aan begin, midden en eind van het schooljaar worden er groepspresentaties gehouden door leerkrachten voor hun bouwcollega's, intern begeleider, schoolleider en orthopedagoog. Het format ter voorbereiding van de groepspresentatie is gemaakt door de intern begeleiders. Het doel van hun bestuur was het creëren van professionele leergemeenschappen. De opbrengst voor de leerkrachten bestaat uit het leren van elkaar en het enthousiast worden door een andere aanpak te horen. Leerkrachten zoeken elkaar op of gaan bij elkaar in de les kijken. De winst vertaalt zich naar dagelijkse onderwijspraktijk.

Ze noemt het grote belang van een veilig klimaat voor groepspresentaties. Voor leerkrachten kan het spannend zijn om een groepspresentatie te geven voor hun collega's. Leerkrachten stellen zich kwetsbaar op. Het noemen van successen is een stimulerende factor hierin. De intern begeleider als tijdsbewaker zorgt dat de presentatie verfrissend blijft en niet langdradig wordt. Ook waakt zij ervoor dat het geen leerlingbespreking wordt. Gezelligheid en de nodige humor in de presentaties voorkomen dat het geen verplicht nummer wordt.

Succesfactor van de groepspresentaties is volgens J. de vrije uitvoering door leerkrachten. Een format geeft een richtlijn wat minimaal in de groepspresentatie aan de orde komt, de wijze waarop dit gebeurt is vrij. Deze vrijheid komt tegemoet aan de persoonlijke leerstijl van een leerkracht en biedt afwisseling voor de toehoorders. J. toont foto's van groepspresentaties: leerkrachten die een Prezi of PowerPoint maken, maar ook leerkrachten die een quiz of een boeket bloemen gebruiken in hun groepspresentatie.

3.1.4.1. Data interview good practice

- laat de uitvoering vrij
- zorg voor een veilig klimaat door aandacht voor successen en constructieve feedback
- starten met in één zin je groep samen te vatten
- tijd bewaken door intern begeleider
- 3 keer per jaar

Figuur 12: Data interview good practice.

3.1.5 Interview deskundige

Voor literatuurtips in dit onderzoek ontvang ik van HGW-specialist Noelle Pameijer een HGW-bibliotheek. In een telefonisch interview (bijlage X) vertelt Pameijer over de problematiek van papierentijgers in HGW. Ze ziet top-down gerichte aanpak van HGW-innovaties in scholen en is van mening dat dit niet bijdraagt aan een goede implementatie. Ook zij geeft, evenals de geïnterviewde leerkracht, aan dat het succes van groepspresentaties erin zit dat iedereen de presentatie op zijn manier mag doen. Zo is er sprake van eigenaarschap bij de leerkrachten. Effect van de groepspresentaties is dat leerkrachten meer zicht krijgen op elkaars onderwijs.

Als houvast voor de presentatie adviseert ze om één A4 met de punten die minimaal aan bod moeten komen, aan de leerkrachten te geven. Om leerkrachten te stimuleren in systeemdenken in hun reflectie is een transactioneel kader (Braet & Prins, 2008) een hulpmiddel. Welke factoren van de leerling, leerkracht en omgeving hebben een rol gespeeld bij het wel/ niet bereiken van een doel in het HGW-groepsplan?

3.1.5.1 Data raadpleging deskundige:

- presentaties duren 15-30 minuten
- geef houvast door enkele verplichte punten in format
- voorbereiding presentatie naar wens van leerkracht: alleen, samen met collega of IB-er
- degene die presenteert bepaalt (ondersteunings-)vragen
- belangrijk is een veilige sfeer in het team
- oefen om ook feed up/ kritisch feedback te geven aan elkaar
- hou de presentaties op een studiedag
- groepspresentaties zijn er in plaats van groepsbesprekingen
- laat leerkrachten ook op eigen handelen reflecteren. Een hulpmiddel hierbij is het transactioneel kader bestaande uit de drie reflectiepunten: leerling- leerkracht-omgeving
- coachen kan meer in groepsbespreking, in een groepspresentatie minder.

Figuur 13: Data interview deskundige.

3.2. Ontwerpcriteria

Bovenstaande data-analyses uit de literatuurstudie, behoefteanalyse, contextanalyse, focusgroepinterview, interview good practice en interview deskundige leiden tot de volgende ontwerpcriteria voor groepspresentaties:

Literatuurstudie
• helder en gezamenlijk doel van de groepspresentaties (Senge,1992) • afspraken over constructieve feedback (veilig klimaat en relatie (Covey, 2014) • onderdeel “wat is gelukt” (competentie) (Deci Ryan,2006) • vrije invulling en uitvoering binnen afgesproken (autonomie en motivatie) (Deci Ryan 2006; Pameijer, 2009; Pameijer &Naaijken, 2015) • onderwerpen in groepspresentatie niet meer laten terugkomen in groepsbespreking (Pameijer,2006) • vastgelegde afspraken over frequentie, inhoud etc. (Groeneweg,2002)
Behoeftanalyse en focusgroepinterview
• vast format • tijdsduur 20 minuten • vragen en feedback na afloop • aandacht voor succesfactoren • aandacht voor wat niet gelukt is en waarom niet • mogelijkheid om de presentatie voor te bereiden met de IB-er
Contextanalyse en focusgroepinterview
• een groepsbespreking na de groepspresentaties, met name als individuele leerlingbespreking en over de nieuwe groepsplannen • alle leerkrachten houden een presentatie
Interview good practice
• leerkrachten vrij laten in uitvoering • tijd bewaken, max. 20 minuten • zorg voor veilig klimaat
Interview deskundige
• tijdsduur presentatie ± 20 minuten • een aantal vaste punten als houvast • zorg voor veilig klimaat • plan groepsbesprekingen op studiedag

Figuur 14: Ontwerpcriteria.

3.3. Ontwerpfase onderzoek

De ontwerpcriteria zoals opgesomd in hoofdstuk 3.2. zijn het uitgangspunt voor de ontwikkeling van het eerste prototype voor groepspresentaties. Het prototype bestaat uit een formulering van het doel, de uitgangs- en aandachtspunten van groepspresentaties en een format voor de voorbereiding van een groepspresentatie. Het eerste prototype voor groepspresentaties is opgenomen als bijlage XI. Het tweede ontwerp dat weinig afwijkt van het eerste prototype is opgenomen in hoofdstuk 3.3.3.1.

3.3.1. Prototype voorleggen aan betrokkenen en deskundigen

Het eerste prototype wordt voorgelegd aan de deskundige en de focusgroep. Er wordt formatieve feedback gevraagd op opbouw, inhoud en gebruiksvriendelijkheid. Tijdens het focusgroepinterview ontstaat er een betrokken dialoog tussen de focusgroepleden over wat goed zal werken in het ontwerp voor groepspresentaties voor de leerkrachten.

3.3.1.1. Data formatieve evaluatie ontwerp eerste prototype

Groepspresentaties:

Focusgroep	Deskundige
• formuleer doel in stukjes • groepspresentaties op studiedag is een goed plan • aansluitend werken aan de nieuwe groepsplannen • geef aan dat er de mogelijkheid is om met de intern begeleider de groepspresentaties voor te bereiden	• geef voorbeelden voor een mogelijke uitvoering van de groepspresentaties • let op dat het niet teveel werk en teveel 'moeten' wordt • een groepsbespreking en groepspresentatie is dubbelop

Figuur 15: Data formatieve evaluatie eerste prototype

3.3.2. Aangepast prototype Groepspresentaties

Ter verbetering van het ontwerp, zij in het tweede prototype de data uit de formatieve evaluatie verwerkt. Naar aanleiding van feedback van de deskundige over werkdruk wordt er geen groepspresentatieverslag gemaakt. De feedback dat een groepsbespreking na de groepspresentatie dubbel werk is, wordt niet meegenomen in het tweede prototype. De behoefte van het team heeft prioriteit: een groepsbespreking na de groepspresentaties, met meer aandacht voor individuele leerlingen en de nieuwe groepsplannen.

3.3.2.1. Tweede prototype Groepspresentaties

Hieronder is het aangepaste prototype opgenomen. Dit ontwerp wordt na goedkeuring van de focusgroep toegepast in de uitvoeringsfase van het onderzoek.

Opzet groepspresentaties

Doelen:

- *Gezamenlijk de vorige HGW-periode evalueren en analyseren.*
- *Een opzet maken voor de komende periode.*
- *Collegiale consultatie; leren van en met elkaar.*

Uitgangspunten:

- *Groepspresentaties vinden plaats vóór de (groeps-)bespreking met de intern begeleider.*
- *Groepspresentaties worden 2x per jaar gehouden (februari en juni) na de analyse van de (toets-) opbrengsten.*
- *Een groepspresentatie duurt ±15 minuten.*
- *Na de groepspresentatie volgt 10 minuten voor vragen en feedback.*
- *De geëvalueerde groepsplannen en het aangepaste groepsoverzicht wordt geüpload in Parnassys in de map Groep*
- *Binnen 2 weken volgen de (groeps-)besprekingen met de intern begeleider waarin de nieuwe groepsplannen en individuele leerlingen worden besproken.*
- *De intern begeleider is tijdsbewaker.*
- *De punten die in de groepspresentatie aan de orde komen, volgen hieronder. De uitvoering is vrij. Mogelijkheden zijn een PowerPoint, een filmpje, tekeningen, een quiz etc.*
- *Indien gewenst kun je de groepspresentatie voorbereiden de intern begeleider.*

- Betrek in je reflectie positieve en belemmerende factoren van:



Format groepspresentaties februari en juni

-Onderstaande aspecten komen aan de orde.

-De manier waarop je presenteert is vrij.

Start: (2 min) -Op welke punten wil je feedback van je collega's krijgen? -Op welke vragen wil je een antwoord krijgen?	Deel 1
Evalueren: (10 min) -van de groepsplannen : welke groepsdoelen (opbrengsten, resultaten) heb ik behaald met technisch lezen, spelling, rekenen?* ** <i>Denk aan:</i> 1.Welke successen heb ik geboekt er en hoe komt dat? 2.Wat is me niet gelukt en hoe komt dat? 3.Analyse: welke kenmerken van onderwijs, leerlingen en opvoedingssituatie, hebben een rol gespeeld? (onderwijsbehoeften)	
Vooruitblik: (5 min) Opzet volgende periode (nieuwe groepsplannen), implicaties van de analyse: 1.Hoe bouw ik dat wat werkte uit? Doelen? 2.Hoe verander ik dat wat niet werkte? Wat ga ik anders doen? Doelen? 3.Wat is mijn ondersteuningsbehoefte daarbij?	
Vragen en feedback: (10 min) 1.Vragen ter verduidelijking 2.Complimenten voor: 3.Aandachtspunten (constructief-kritische feedback:	
Iedereen werkt 30-60 min aan nieuwe groepsplannen n.a.v. evaluatie en feedback.	Deel 2
Korte presentatie van nieuwe groepsplannen: -zo ga ik aan de slag	
Terugblik op presentatie(s): (volgende vergadering) 1.Wat hebben we geleerd van en met elkaar? 2.Wat heb je meegenomen voor je nieuwe groepsplannen? 3.Evaluatie van de presentaties: wat was goed en willen we behouden? Wat willen we de volgende keer anders?	

**We starten met de (leer-) gebieden waarvan momenteel groepsplannen bestaan. In een volgend stadium komen sociaal-emotionele ontwikkeling (gedrag/ werkhouding) aan de orde.*

***We evalueren de groep(en). Individuele leerlingen worden besproken in het IB-gesprek.*

Figuur 16: Tweede prototype groepspresentaties.

3.3.3. Implementatie tweede prototype Groepspresentaties

In de uitvoeringsfase houden de leerkrachten een groepspresentatie aan de hand van bovenstaand prototype. Enkele foto's van deze groepspresentaties staan in bijlage XIII. Meer beeldmateriaal is op aanvraag beschikbaar.

Het tweede deel van het prototype: het voorbereiden van de nieuwe HGW-cyclus is door tijdgebrek niet uitgetoetst. In het nieuwe schooljaar kiest het team ervoor de groepspresentaties voort te zetten en ook tijd voor het tweede deel in te plannen.

Voorafgaand aan de presentaties geven alle leerkrachten aan dat ze deze première spannend vinden. In wandelgangsgesprekken over werkdruk klinkt de voorbereiding van de groepspresentatie.

De meeste leerkrachten hebben PowerPoint presentaties gemaakt met resultaten, analyses en foto's van hun klas. Een leerkracht houdt het bij een mondelinge presentatie. Als ze ontdekt dat haar collega's een PowerPoint hebben, wil ze dit ook nog vlug doen. Het team attendeert haar op de vrije uitvoering en draagt zo samen bij aan een veilige omgeving.

Voor de groepspresentaties wordt een onbalans ervaren: werkdruk en onzekerheid over de eigen invulling. Tijdens en na groepspresentaties ontstaat er een gezamenlijk nieuw evenwicht (Wheatley, 2007). In de focusgroep wordt teruggegeven dat leerkrachten het als waardevol ervaren. Leerkrachten geven aan het delen van hun HGW-evaluatie inspiratie en ideeën opleveren. Een leerkracht geeft aan dat ze sterk op zag tegen het voorbereidingswerk, maar dat het heeft bijgedragen aan het evalueren van de groepsplannen en het aanpassen van het groepsoverzicht.

In het antwoord op deelvraag 3 (hoofdstuk 5.2.) besteed ik nader aandacht aan de implementatie van het ontwerp.

3.3.3.1. Data formatieve evaluatie implementatie aangepaste prototype Groepspresentaties

Toetsing ontwerp op:	Focusgroep
Uitvoerbaarheid	-In korte tijd kan een leerkracht veel informatie verstrekken en zo een goed beeld neerzetten van zijn evaluatie van de HGW-cyclus -Vooraf werd er tegen de voorbereiding op gekeken. De ervaring is dat het voorbereidingswerk goed aansluit op het afsluiten van de HGW-cyclus in ieders klas.
Aansluiting behoefteanalyse	-tijdsduur: maximaal 20 minuten -feedbackwijze: achteraf op alle onderdelen -format geeft houvast -meer zicht op eigen en elkaars ondersteuningsbehoefte -aandacht voor successen en wat niet gelukt is -door vragen en feedback collega's: voornemen om leerkracht handelen af te stemmen op onderwijsbehoeften leerlingen
Bruikbaarheid	-geschikt voor evaluatie HGW-cyclus
Ervaringen	-positieve ervaring om samen te leren en samen te delen -positieve ervaring vrije uitvoering -veilig klimaat
Verbeteringen	-veel complimenten oefenen met kritische vragen stellen -tijd inplannen voor tweede deel draaiboek: voorbereiding nieuwe HGW-cyclus

Figuur 17: Data formatieve evaluatie implementatie prototype voor groepspresentaties.

3.3.4. Summatieve evaluatie ontwerp

Dragen de groepspresentaties bij aan de onderwijskwaliteit? Het is te vroeg voor een summatieve evaluatie met kwantitatieve data. De nieuwe HGW-cyclus volgt immers nog. Voor betrouwbare gegevens naar het effect van groepspresentaties zullen resultaten van meerdere jaren met en zonder groepspresentaties vergeleken gaan worden.

De focusgroep stelt in het laatste interview dat het gewenst is om groepspresentaties voort te zetten. Een onafhankelijke vragenlijst (bijlage XII) geeft de laatste kwalitatieve evaluatiedata weer en kan gezien worden als voorlopige nameting.

3.3.5.1. Data nameting

Vragen evaluatie en effect groepspresentaties	Antwoorden respondenten (100% van aanwezige teamleden tijdens de groepspresentaties)	100% =6p.
<i>Heeft de opzet en het format je voldoende houvast gegeven voor de voorbereiding en uitvoering van je groepspresentatie?</i>	Ja Een beetje/ Nee Anders	5 p. 0 p. 1 p.
<i>Kun je aangeven wat nu het effect van de groepspresentaties is op het handelingsgericht werken in school?</i>	De groepspresentaties geven een stimulans aan het handelingsgericht werken in school.	6 p.
<i>Ervaring eerste groepspresentaties</i>	-positief -waardevol -geven overzichtelijk beeld van de voortgang van de klas -fijn om te horen waar anderen mee bezig zijn -bevestiging dat ik goed bezig ben	Ope n vraa g
<i>Verbeter tips</i>	-alle leerkrachten zouden aanwezig moeten zijn -twee presentaties achterelkaar is voldoende als het plaatsvindt in vergadertijd -datum presentatie niet rond drukte getuigsschriften.	Ope n vraa g

Figuur 18: Data nameting

Hoofdstuk 4

Kwaliteitscriteria praktijkgericht onderzoek

4. Ethische aspecten

Ethiek omvat algemene morele principes (Boerman, 2006) als anderen niet schaden, rechtvaardigheid en respect voor de autonomie van de ander.

Andriesen en anderen (2010) beschrijven de gedragscode voor praktijkgericht onderzoek in het HBO. Deze gedragscode heb ik gedurende de drie fasen van het onderzoek gehanteerd. Als onderwijsprofessional reflecteer ik hoe mijn keuzes en handelen bijdragen aan de ontwikkeling van mijn team en praktijk.

Vanaf de start van het onderzoek ben ik naar het team open geweest over het praktijkprobleem en de verwachte bijdrage aan de oplossing door de interventie groepspresentaties. Ieder teamlid was een vrijwillige participant van de focusgroep. Zodoende heeft men de mogelijkheid gekregen om zich uit te spreken over de interventie en deelnemen hieraan, zowel in de focusgroep als anoniem via de vragenlijst.

Het team is constant geïnformeerd over de ontwikkelingen van het onderzoek. In de focusgroep heb ik resultaten en gegevens gedeeld, gevraagd om feedback en goedkeuring. Voor het verzamelen en gebruik maken van gegevens heb ik alle betrokkenen toestemming gevraagd. Vertrouwelijkheid werd gegarandeerd door anonimiteit in vragenlijsten en toestemming voor opvragen van beeldopnames van groepspresentaties.

Door het besef dat mijn onderzoek extra tijdsinvestering vroeg van het team, heb ik tijdens de reguliere vergaderingen ruimte gemaakt voor de focusgroep en de uitvoering van de groepspresentaties.

Een klimaat van veiligheid is nagestreefd door openheid in gesprekken, de mogelijkheid tot andere inzichten en niet veroordeeld te worden op meningen en handelen. In het kader van transparantie ontvangt het team het onderzoeksverslag.

4.1. Triangulatie

Triangulatie geeft aan dat het onderzoek vanuit diverse methoden en perspectieven benaderd en onderzocht wordt (De Lange et al., 2011). Voor bronnenonderzoek heb ik gebruikt gemaakt van diverse HGW-literatuur en relevante theorieën aangaande strategie, missie en visie, teamcultuur, veranderingsprocessen en eigenaarschap.

Door literatuuronderzoek, vragenlijsten voor het team, focusgroepinterviews, goodpractice-interview en deskundige-interview heb ik vanuit diverse methoden data verzameld voor het onderzoek en diverse perspectieven voor benadering toegepast. Feedback van critical friends, studie- en werkplekbegeleider hebben gedurende het onderzoeksproces bijgedragen aan mijn reflectie op het onderzoeksproces en het bewustzijn van eventuele aannames rondom de probleemstelling en verkregen data.

4.2. Betrouwbaarheid en validiteit

Bovenstaande triangulatie vergroot de betrouwbaarheid van mijn onderzoek (De Lange et al, 2011). Gunstig voor de betrouwbaarheid is dat de onderzoeksgroep tevens de volledige focusgroep vormde.

De betrouwbaarheid kan echter in twijfel worden getrokken vanwege de omvang van de onderzoeksgroep.

Als onderzoeker maakte ik zelf deel uit van het onderzoek, waardoor objectief handelen betwist kan worden.

Er is een grote hoeveelheid data verzameld die niet direct betrekking hebben op het onderzoek. Van Dede (2004) noemt dit “designdump”. Dit kan hier ten koste van de betrouwbaarheid van de gebruikte onderzoeksmethoden zijn.

Om de betrouwbaarheid van het antwoord op de onderzoeksvraag te vergroten, heeft na de uitvoering een voorlopige nameting middels een vragenlijst plaatsgevonden. De validiteit van de gebruikte onderzoeksmethoden is wetenschappelijk miniem te noemen. Vanwege de beperkte onderzoekschaal is het momenteel niet mogelijk om metingen te doen volgens vastgestelde normeringen.

De onderzoeksresultaten zijn specifiek gericht op onze praktijk en dienen deze. De onderzoeksgroep en daaruit voortkomende onderzoeksresultaten zijn daarmee niet representatief voor andere contexten. Wel kan gebruik worden gemaakt van het ontwerp voor groepspresentaties, deze kan naar de eigen setting aangepast worden.

Hoofdstuk 5

Conclusies en discussie

In dit hoofdstuk worden de deelvragen beantwoord om vandaaruit de conclusie en discussiepunten te formuleren.

5. Antwoord op deelvraag 1

Welke goedlopende aspecten en welke knelpunten kenmerken de huidige situatie met betrekking tot het evalueren van de HGW-cyclus?

In de huidige situatie bestond het evalueren van de HGW-cyclus uit het evalueren van de groepsplannen door de leerkracht. In de groepsbespreking wordt door de leerkracht en intern begeleider nagegaan of de gestelde doelen bereikt zijn (Clijsen, Gijzen, Spaans & De Lange, 2011). Als goedlopend aspect kan het overlegmoment tussen leerkracht en intern begeleider genoemd worden. De contextanalyse wijst uit dat het team het samen reflecteren als positief beschouwd in de huidige groepsbespreking. Leerkrachten zijn gewend aan deze werkwijze. Het werken volgens een cyclisch model is tevens een goed lopend aspect. Dit draagt bij aan de onderwijskwaliteit.

Als knelpunt uit de contextanalyse blijkt het ervaren van tijdgebrek voor de groepsbesprekingen. Dit tijdsgebrek wordt deels veroorzaakt door de behoefte om individuele leerlingen te bespreken. Indien de groepspresentatie gebruikt wordt voor de evaluatie van de groep, kan de bespreking met de intern begeleider deels ingezet worden als individuele leerlingenbespreking.

Een ander knelpunt vormt de wijze waarop de groepsplannen door de leerkrachten worden overgenomen en ingevuld. Er is meer sprake van een administratieve handeling dan via uitproberen en aanpassen omgaan met groepsplannen dienend aan eigen werkwijze passend bij de eigen praktijksituatie (Pameijer & Beukering, 2008).

5.1. Antwoord op deelvraag 2

Welke ontwerprichtlijnen worden als wenselijk aangegeven door deskundigen, de focusgroep, de goodpractice en het literatuuronderzoek?

De dataverzameling in dit onderzoek heeft de richtlijnen voor groepspresentaties opgeleverd. In hoofdstuk 3.2. wordt de verzamelde data omgezet in ontwerpcriteria.

Door tegemoet te komen aan de drie basisbehoeften relatie, competentie en autonomie in het ontwerp (Deci & Ryan, 2006) ontstaat er motivatie en eigenaarschap (Lingsma & Scholten, 2001). Relatie: groepspresentaties zijn een samenwerkingsvorm en dragen bij aan verbinding. Competentie: in het ontwerp is een belangrijk punt aandacht voor succesfactoren en constructieve feedback. Autonomie: het ontwerp bestaat uit een gezamenlijk afgesproken kader dat ruimte geeft voor een persoonlijke invulling en uitvoering. Er wordt tegemoet gekomen aan diversiteit (Naaijken & Pameijer, 2015). Zodoende kan in groepspresentaties de kernwaarde van onze stichting 'bezield eigenaarschap' leven.

Het transactionele kader (Braet & Prins, 2008) in het ontwerp stimuleert het systeemdenken in de reflectie.

Door gebruik te maken van de PDSA-cyclus (Deming, 1939) als kwaliteitscirkel, wordt er bijgedragen aan het planmatig invoeren en (door)ontwikkelen van het ontwerp voor groepspresentaties. Er wordt geëxperimenteerd, geëvalueerd en bijgesteld worden zoals Pameijer (2006) adviseert. Wanneer groepspresentaties een werkgewoonte worden voor samenwerkend leren ontstaat er een professionele leergemeenschap (Lieskamp, 2013).

5.2. Antwoord op deelvraag 3

Hoe implementeren we groepspresentaties, rekening houdend met de bestaande teamcultuur, de principes van veranderingen en eigenaarschap?

Bij de start van het onderzoek is het besef ontstaan dat verandering tot stand komt als men de noodzaak tot deze verandering ziet (Kotter, 2007). Er moet sprake zijn van urgentiebesef onder het team. Dit is bewerkstelligd door in dialoog te gaan met het team, ruimte te bieden aan mogelijke weerstand en het doel van de vernieuwing duidelijk over te brengen (Kloosterboer, 2012).

De bestaande teamcultuur, de familiecultuur, dient als een bedding om de implementatie van de groepspresentaties gezamenlijk vorm te geven, door middel van betrokkenheid, relatiegerichtheid en samenwerken. Dit in combinatie met aspecten uit de adhocratie, die bewust aan dit traject zijn toegevoegd, worden leerkrachten uitgedaagd tot veranderingsbereid. Daarnaast worden ze uitgedaagd om zich creatief, innovatief, ondernemend en zelfsturend op te stellen in hun groepspresentaties.

Bovenstaande aspecten vormen het implementatietraject en de uitvoering van de groepspresentaties. Leerkrachten kunnen zodoende hun verantwoordelijkheid ter hand nemen aangaande hun eigen ontwikkeling binnen de HGW-cyclus (Lingsma & Scholten, 2001). Eigenaarschap binnen het implementatietraject bestaat daarmee uit verantwoordelijkheid nemen, uit de autonomie waarmee gewerkt wordt en de ondernemingslust die getoond wordt.

In de ontwerpfase is dit georganiseerd door het team als focusgroep in de besluitvorming te betrekken. In de uitvoeringsfase van de groepspresentaties in juni 2017 is dit bewerkstelligd door samen te experimenteren en ontdekken. De evaluatie op de werkwijze en inhoud draagt bij aan verbetering op teamniveau en zodoende kan het bijdragen aan de schoolbrede HGW-versterking.

De wisselwerking tussen autonomie en samen, ligt in de verantwoordelijkheid die leerkrachten voelen om een kwalitatieve groepspresentatie neer te zetten en deze onderdeel te laten zijn van het cyclisch werken binnen onze praktijk.

5.3. Antwoord op de onderzoeksvraag

Hoe ziet een door het team gedragen groepspresentatie eruit, die een plek heeft binnen de HGW-cyclus en bijdraagt aan het versterken hiervan?

Het als tweede opgestelde prototype is de voorlopige basis van de groepspresentatie. In de opzet is rekening gehouden met de organisatiecultuur. Op basis van het gelopen implementatietraject, de uitvoering van de groepspresentaties en de nameting hiervan, dragen groepspresentaties bij aan HGW-versterking in dit team.

Een eerste verband met de toename van de onderwijskwaliteit kan bij de volgende ronde groepspresentaties, midden schooljaar 2017-2018, gelegd worden. Echter door een vergelijking van meerdere schooljaren kan pas een kwantitatief resultaat van de groepspresentaties gemeten worden.

Door het cyclisch werken, krijgt de groepspresentatie een betekenisvolle plek binnen stap 7 en 1 in de HGW-cyclus (Meersbergen & De Vries, 2013) en draagt daarmee bij aan HGW-versterking in de school. Vanuit de familiecultuur (Cameron & Quinn, 2011), het samenwerken en tonen van betrokkenheid bij elkaar, worden andere waarden door dit onderzoek gestimuleerd die bijdragen aan een professionele leergemeenschap. Hiertoe behoren waarden uit de adhocratie: ontdekken, experimenteren, zelfsturing, veranderingsbereidheid, evaluatie werkwijzen en vooruitstrevende doelen. Waarden uit de beheersingscultuur: planmatig handelen, koersvastheid en naleven van de gemaakte afspraken. Waarden uit de marktgerichte cultuur: opbrengst- en resultaatgericht werken, kwaliteitszorg en persoonlijke reflectie.

Borgen en gezamenlijk uitbouwen is noodzakelijk om middels groepspresentaties een daadwerkelijke bijdrage te leveren aan HGW-versterking en het vormen van een professionele leergemeenschap.

5.4. Conclusie en discussie

Middels dit onderzoek naar groepspresentaties, heb ik een bijdrage willen leveren aan HGW-versterking in het team. Dit heeft een ontwerp voor groepspresentaties opgeleverd dat aansluit op de realiteit van onze praktijk. De groepspresentaties zijn slechts één keer uitgevoerd, waardoor het te vroeg is om vast te stellen of groepspresentaties daadwerkelijk een positief effect hebben op de HGW-versterking in het team.

Een toename van onderwijskwaliteit in de vorm van hogere opbrengsten en in het dagelijks handelen naar onderwijsbehoeften, worden als beoogde effecten gezien. In de voorlopige nameting geven alle bij de groepspresentaties aanwezige teamleden aan dat de groepspresentaties een stimulans geven aan HGW in onze praktijk.

Tijdens de groepspresentaties is er gereflecteerd op onderwijskundig handelen en ontstond inspiratie voor nieuwe aanpakken. Feedback bestond vooral uit het geven van complimenten, mogelijk ten gunste van een veilig klimaat. Dit kan te herleiden zijn naar de familiecultuur (Cameron & Quinn, 2011) en het team dat grotendeels uit groepswerkers bestaat (Belbin, 2001). Bespreken en oefenen hoe constructieve feedback geven kan worden, wordt meegenomen in de doorontwikkeling van de groepspresentaties.

Door tijdgebrek is alleen deel 1 de groepspresentaties uitgevoerd. Uit het vooronderzoek kwam de behoefte en het advies om op dezelfde dag ruimte te creëren om te werken aan de nieuwe groepsplannen en vervolgens de voorgenomen aanpak kort met elkaar te delen (deel 2). In de studieplanning van het nieuwe schooljaar wordt hiervoor ruimte ingepland.

De theoretische redeneringen waarop het ontwerp gebaseerd is, zijn van toepassing voor onze praktijk. Het element “aanzetten tot vernieuwing” uit een adhocratiecultuur in een familiecultuur (Cameron & Quinn, 2011); in het ontwerp tegemoet komen aan de drie basisbehoeften (Deci & Ryan, 2006) door onder andere ruimte voor succesfactoren en op een eigen wijze de groepspresentaties uit te voeren en zo aan te zetten tot “bezield eigenaarschap”. In het onderzoeksverslag heb ik (gezamenlijk)

eigenaarschap als voorwaarde voor HGW-versterking willen aantonen (Meersbergen & De Vries, 2013).

De eerste ervaring met groepspresentaties in het team is positief te noemen. Kritische succesfactoren zijn verdere (door-) ontwikkeling en borging.

Hoofdstuk 6

Aanbevelingen voor verder onderzoek en reflectie

6.1 Aanbevelingen

Het onderzoek wordt niet definitief afgesloten. In een volgende ronde groepspresentaties is het aan te bevelen ook deel 2 van het ontwerp (werken aan en kort presenteren van nieuwe groepsplannen) uit te proberen en te evalueren.

Om een betrouwbaar effect van groepspresentaties op HGW en dus op onderwijskwaliteit te kunnen stellen, zullen de opbrengsten van meerdere schooljaren zonder en met groepspresentaties vergeleken moeten worden.

Verder onderzoek in onze praktijk is gewenst naar hoe we elkaar constructief-kritische feedback geven en kritische vragen stellen. Als intern begeleider wil ik me verder ontwikkelen om hierin voorbeeldgedrag te tonen en het team te ondersteunen. Na de eerste uitvoering van de groepspresentaties is het team in de veranderingsfasen implementeren en volhouden terechtgekomen (Kotter, 2007). Aanbeveling is nu doorontwikkeling en borging van de groepspresentaties om continuïteit en daadwerkelijke HGW-versterking in het team te bewerkstelligen. Kritische succesfactoren hiervoor zijn borgingstips van Groenweg (2002), verdergaande kwaliteitsverbetering door te werken met de PDCA-cyclus (Deming, 1939) en een bottom-up gerichte aanpak blijven hanteren wat betreft besluiten en bevindingen rondom de halfjaarlijkse groepspresentaties.

6.2. Reflectie

Met gepaste trots kijk ik terug op dit onderzoek. Als change agent in onze praktijk heb ik een interventie ontworpen en geïmplementeerd die aansluit op behoeften en de cultuur van het team.

Deze interventie heb ik vormgegeven binnen een complexe situatie waarin de teamsamenstelling in korte tijd grotendeels veranderd is na een onrustige periode van leerkrachtwisselingen en mobiliteit onder leerlingen; waarin nieuwe leerkrachten begeleid werden in het eigen maken van de vrijeschoolpedagogiek- en didactiek; waarin er veel energie ging naar diverse ontwikkel- en verbetertrajecten in de school waaronder de HGW-versterking. Gedurende de afgelopen twee jaren als startende intern begeleider en Master EN student is HGW een beetje mijn kindje geworden. Als intern begeleider geeft de systematiek van HGW concrete aanknopingspunten voor ondersteuning en zorg aan leerlingen aansluitend op de 1-zorgroute in Passend Onderwijs. Door HGW en de vrijeschoolmissie en visie met elkaar te verbinden, heb ik de overtuiging gekregen dat beide elkaar in de praktijk kunnen versterken. De uitgangspunten van HGW sluiten aan op het volgende citaat over de vrijeschoolmissie: “ De vrijeschoolleerkracht moet vanuit de inzichten in de ontwikkeling van de mens zo opvoeden en onderwijzen dat het kind zich kan ontwikkelen tot een vrij en gezond mens” (Meulman, 2014, in Gezondmakend Onderwijs, p.407).

In het onderzoeksverslag heb ik getracht duidelijk te maken hoe ik steeds vanuit triade praktijk-persoon-theorie heb gewerkt. Hierop heb ik reflecterend het onderzoek uitgevoerd ten einde met de gemaakte keuzes bij te dragen aan een professionele leergemeenschap en onderwijsontwikkeling.

Tijdens een volgend onderzoek zou ik gebruik maken van een beknoptere vragenlijst. Om de betrouwbaarheid van mijn onderzoek te vergroten zou ik een vraag opnemen naar de beleving van het papierwerk rondom HGW wordt ervaren en hoe de leerkrachten zelf het HGW-niveau in hun handelen beoordelen. Ook zou ik eerder bij de schoolleider een studiedag reserveren, zodat het volledige ontwerp voor groepspresentaties uitgeprobeerd kan worden.

De betrouwbaarheid van dit praktijkgerichtonderzoek is wellicht klein te noemen, voor mijn praktijk heeft het echter een wezenlijke bijdrage geleverd die voortzetting zal krijgen.

Literatuurlijst

Andriessen, D., Onstenk, J., Delnooz, P., Smeijsters, H. & Pey, S. (2010). Gedragscode praktijkgerichtonderzoek voor het HBO. HBO raad vereniging van hogescholen.

Belbin, M. (2001). *Teamrollen op het werk*. Academic Service.

Biesta, G. (2011). Het beeld van de leraar. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 32 (3) p. 4-11.

Biesta, G. (2015). What is education for. On good education, teacher judgement, and educational professionalism. *European Journal of Education*, 50 (1), 75-87.

Blanchard, K. & Stoner, J. (2004) The vision thing. *Leader tot leader*, nr 31, winter.

Boerman, R. (2006). Een waardevolle leraar. Baarn: HB Uitgevers.

Borghans, L. , Velden, R. Van der, Buchner, C.H., Coenen, J. & Bonje, D. (2007). *Het meten van onderwijskwaliteit en de effecten van recente onderwijsvernieuwingen*. Maastricht: Universiteit van Maastricht, Researchcentrum van Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA).

Braet, C. & Prins, P. (2008). Handboek klinische ontwikkelingspsychologie. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.

Caluwé, L. de & Vermaak, H. (2006). *Leren veranderen. Een handboek voor de veranderkundige*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.

Clijsen, A., Gijzen, W., Lange, S. de & Spaans, G. (2007). *1-Zorgroute op school*. WSNS & KPC-groep.

Clijsen, A., Kappen, A. & Pameijer, N. (2011) Samenhang OGW en HGW: planmatig en cyclisch opbrengsten verhogen. In: *JSW*, december 2011.

Covey, S. (2010). *De 7 eigenschappen van effectief leiderschap*. Amsterdam: Business Contact.

Covey, S. (2014). *De 8^e eigenschap*. Amsterdam: Business Contact.

Deci, E. & Ryan, R. (2006). *Self-Regulation and the Problem of Human Autonomy: Does Psychology Need Choice, Self-Determination, and Will?* Geraadpleegd op 24-3-2017 van http://sdtheory.s3.amazonaws.com/SDT/documents/2006_RyanDeci_Self-RegulationProblemofHumanAutonomy.pdf.

Dede, C. (2004). Commentaries: If Design-Based Research is the Answer, What is the Question? A Commentary on Collins, Joseph, and Bielaczyc; diSessa and Cobb;

and Fishman, Marx, Blumenthal, Krajcik, and Soloway in the JLS Special Issue on Design-Based Research. *Journal of the learning sciences*, (13), 1, p. 105 -114.

Ehren, M. Visscher, A. (2011) De eenvoud en complexiteit van opbrengstgericht werken. Kenniskamer van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap Vakgroep onderwijsorganisatie en -management, Universiteit Twente

Groeneweg, B. (2002). Borgen zonder zorgen, over borgen van beleid. In: *Basisschoolmanagement*, jrg 16. Deventer: Wolters-Kluwer.

Fullan, M. (2009). *The challenge of change*. Thousand Oaks: SAGE Publications

Hattie, J. (2013). *Leren zichtbaar maken*. Rotterdam: Bazalt Educatie Uitgeverij

Hart, R. A. (1992), Children's Participation: From Tokenism to Citizenship. Innocenti Essays, Unicef, Florence, Italy

Hasselt, M. van & Ligtendag, L. (2011). *Resultaten Tellen*. CED-groep

Jutten, J. (2008). *Ont-moeten: boeiend onderwijs in een lerende school*. Schinnen: Natuurlijk leren.

Kloosterboer, P.P. (2012). *Van Waarnemen naar Waarmaken*. Publieksversie proefschrift. Den Haag: Academic Service.

Kotter, J.P. (2007). *Leiderschap bij verandering*. Den Haag: Academic Service.

Lange, R. de, Schuman, H. & Montessori, N. (2011). *Praktijkgericht onderzoek voor reflectieve professionals*. Apeldoorn: Garant.

Lieskamp, M. (2013). *De professionele leergemeenschap in het onderwijs*. Huizen: Pica.

Lingsma, M. & Scholten, M. (2001). *Coachen op competentieontwikkeling*. Amsterdam: Boom.

Loo, H. van der, Geelhoed, J. & Samhoud, S. (2007). *Kus de visie wakker*. Den Haag: SDU Uitgevers.

Marzano, R. J. (2008). *Wat werkt op school, research in actie*. Middelburg: Bazalt.

Meersbergen, E. van & Vries, P. de (2013). *Handelingsgericht werken in passend onderwijs. Achtergronden, aanpak en hulpmiddelen*. Utrecht: Perspectief Uitgevers.

Meulman, J. (2014). Nawoord. In R. Steiner (red.), *Gezondmakend onderwijs*. (p. 407). Amsterdam: Pentagon

Naaijken, E., & Pameijer, N. (2015) *Doorontwikkeling handelingsgericht werken, Van zwak naar excellent!* In: JSW 2. oktober 2015

Pameijer, N., Beukering, T. van & Lange, S. de (2009). *Handelingsgericht werken: handreiking voor het schoolteam*. Leusden: Acco.

Pameijer, N., Beukering, T. van (2006). *Handelingsgericht werken: een handreiking voor de interne begeleider*. Leusden: Acco.

Pameijer, N., Beukering, T. van (2010). *De uitgangspunten van handelingsgericht werken (1)*. In: JSW nr 7, maart 2010.

Pameijer, N., Beukering, T. van (2010). *De uitgangspunten van handelingsgericht werken (2)*. In: JSW nr 8, april 2010.

Pameijer, N., & Dijk, S. van (2014). *HGW, dat doe ik allang* JSW 5, januari 2014

Quinn, R. & Cameron, K. (2011). *Onderzoeken en veranderen van organisatiecultuur*. Den Haag: Academic Service.

Reason, P. & Bradbury, H. (2001). *Handbook of Action Research- Participative Inquiry and Practice*. London: Sage.

Scholvinck, M. (2010). *Doorlopende leerlijnen rekenen In het VO*. Amersfoort: CPS.

Senge, P. (1992). *De vijfde discipline*. Schiedam: Scriptum

Steiner, R. (1919). *Ter verdieping van de vrijeschoolpedagogie*.

Steiner, R. (1919). *Algemene menskunde*. Zeist: Christofoor.

Steiner, R. (1922). *GA 297a Erziehung zum Leben*. Dornach: Rudolf Steiner Verlag.

Verbiest, E. (2003) Collectief leren, professionele ontwikkeling en schoolontwikkeling: facetten van professionele leergemeenschappen. In: Creemers, B., Giesbers, J., Krüger, M. & van Vilsteren, C. (red.) *Handboek schoolorganisatie en onderwijsmanagement, Leiding geven in bestel, school en klas* (pp. E4300 1-24). Deventer: Kluwer

Vereniging van Vrijescholen (2015). Werkdocument voor vrijeschoolonderwijs in Nederland. Driebergen <http://www.vrijescholen.nl/wp-content/uploads/2014/06/Werkdocument-vrijeschoolonderwijs-in-Nederland-dd-151209-fd.pdf>

Weggeman (2008). *Leidinggeven aan professionals? Niet doen! Over kenniswerkers, vakmanschap en innovatie*. Uitgeverij Scriptum.

Wheatley, M.J. (2007). *Leadership Lessons from the Real World* <https://www.youtube.com/watch?v=shnbNeeQgS0> geraadpleegd op 3 mei 2017.

Bijlagen

Bijlage I: Beroepsproduct Organisatie zonder bijlagen

**Handelingsgericht werken versterken en borgen
Een studiedag HGW**



**Beroepsproduct Organisatie
PLM, BBOP 3, BBOP4**

**Naam: Muriel Pernot
Studentnr: 2810506
Datum: juni-sept 2016
Studiegroepbegeleider: John Jeninga
Lesplaats: Sittard**

Inhoud

1. Context en eigen positionering.....	48
2. Praktijkvraag	48
3. Gelaagdheid: diverse niveaus	49
4. Gewenste opbrengst.....	49
5. Onderzoek versterking HGW	50
5.A Professionele leergemeenschap	15
5.B Gezamenlijke visie	51
5.C Verandercultuur	52
5.D Reflectie en ondersteuningsbehoefte team	53
5.E Kwaliteitszorg	54
6. SWOT en strategie	55
7. De studiedag	56
8. Reflectie en aandachtspunten	57
9. Bronnen	58
10. Bijlagen.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
10.1 Prestatie-indicatoren	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
10.2 HGW in het schoolplan	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
10.3 Vragenlijst professionele leergemeenschap	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
10.4 Reflectieschema HGW.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
10.5 Agenda Studiedag HGW	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
10.6 Project Borging en Versterking Handelingsgericht Werken	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
10.7 Adviezen om planmatig werken te versterken	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
10.8 SWOT-analyse HGW in onze organisatie	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
10.9 HGW Cyclus	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Context en eigen positionering

Na 16 jaar voor de klas te hebben gestaan in het primaire vrijeschoolonderwijs, werk ik ruim een jaar als intern begeleider (IB-er) in deze school. Het eerste half jaar ben ik door een ervaren IB-er ingewerkt in de diverse taken van de IB-er. Een van mijn taken is leerkrachten begeleiden in de cyclus van Handelingsgericht werken¹ (HGW). Door de Master SEN opleiding ben ik bewust geraakt hoe ik taken uitvoer, communiceer en wat het effect daarvan is op team, onderwijsproces en doel. Zo doorloop ik de stappen van drieslag leren (Lingsma & Scholten, 2001). Voor de inhoud van dit beroepsproduct heb ik ingezet op de derde stap: Op basis waarvan beslis ik wat goed is?

Praktijkvraag

Drie jaar geleden heeft het team een cursus HGW gevolgd. In hetzelfde jaar is HGW rigoureus en top down ingevoerd met:

- Groepsoverzichten waarin tweejaarlijks de belemmerende/ stimulerende factoren en onderwijsbehoeften van alle leerlingen in kaart worden gebracht.
- Groepsplannen voor spelling, rekenen en technisch lezen op drie niveaus die twee keer per jaar na de toets-momenten geëvalueerd en aangepast worden.
- Twee tussenevaluaties.

Ondertussen is de teamsamenstelling veranderd en hebben niet alle leerkrachten de kennis van de cursus HGW.

Vanuit drie gebieden in het schoolsysteem neem ik waar dat er aandacht nodig is voor de versterking en borging van HGW :

1. In het schoolplan 2015-2019 heeft de schoolleider beschreven dat HGW geborgd moet worden en dat differentiatie bij de leerkrachten geen vanzelfsprekendheid is. Hiervoor volgt een plan van aanpak.
2. Vanuit mijn ervaringen als leerkracht en IB-er onderschrijf ik bovengenoemd ontwikkelpunt. Ik neem waar dat leerkrachten de HGW-formats invullen, maar dat de inhoud nog onvoldoende zichtbaar is in de uitvoering in de klas.
3. Het team ziet de urgentie niet: ze vullen de formats in, dit wordt ervaren als een belasting. Er wordt aangegeven dat in de praktijk de plannen onvoldoende uitvoerbaar zijn.

Het eerste onderdeel van het HGW-plan van aanpak is een studiedag over HGW. Hierin is mijn missie het creëren van draagvlak bij het team ter versterking van HGW. De opzet en uitvoering van de studiedag is het product voor deze toets *Organisatie*.

¹ Bijlage 10.10

Gelaagdheid: diverse niveaus

In de modules PLM, BBOP3 en BBOP4 heb ik me verdiept in de literatuur en uitgangspunten van planmatig werken, kwaliteitszorg en veranderingsprocessen. Deze theorie heb ik getoetst aan mijn praktijk en naar aanleiding daarvan keuzes gemaakt. In dit jaar ben ik me bewust geworden van mijn eigen interpretaties van waarnemingen, daarom betrek ik nu weloverwogen het team erbij. Als change agent (Fullan, 1993) kijk ik wat er in de praktijk speelt binnen een aantal lagen in de organisatie en kies ik voor onderbouwde interventies die leiden naar versterking van HGW. Ik kijk waar het probleem zit, maar wil ook focussen op wat al goed gaat en hierop insteken in verdere ontwikkeling.

Om tot de inhoud van de eerste studiedag te komen en wat dit betekent voor mijn rol, heb ik onderzocht:

- A. Waar staat het team als professionele leergemeenschap?
- B. Wat is de gezamenlijke visie?
- C. Wat voor soort verandercultuur is er op school? Wat moet ik inzetten om hier succesvol gebruik van te maken?
- D. Reflectie van het team op de uitvoering van HGW. Wat is de behoefte van het team?
- E. Kwaliteitszorg: analyse van de HGW-cyclus in onze school.

Uit het onderzoek op deze lagen komt een sterkte-zwakte analyse voort; SWOT (Groot, 2007), die verwerkt wordt in een confrontatiematrix om strategieën te kiezen voor de studiedag (en het versterkingstraject HGW).

Gewenste opbrengst

“Begin met het eind voor ogen.” (Covey, 2010)

De gewenste opbrengst van het HGW-versterkingstraject is:

- Leerkrachten zien de waarde van HGW.
- Groepsplannen zijn een bruikbaar werkdocument voor leerkrachten om doelgericht te werken, rekening houdend met diversiteit.
- Leerkrachten voelen zich/zijn competent en hebben didactisch gereedschap.
- Leerkrachten geven gelaagde instructie.
- Schoolafspraken klassenmanagement, zelfstandig werken en instructie.
- Versterking en borging HGW.

Het doel van de studiedag HGW is:

- Draagvlak creëren voor HGW.
- Het team ziet urgentie, voelt zich gehoord en is geïnspireerd om samen een verbeteringsslag te gaan maken.
- De HGW-cyclus en uitgangspunten zijn opgefrist.
- Een tijdspad uitzetten op basis van behoeften/gezamenlijke prioriteiten.

Onderzoek versterking HGW

5.A Professionele leergemeenschap

Verbiest (2003) ziet een lerend team als een professionele leergemeenschap: dat voortdurend individueel en in dialoog lerend is, werkt aan gezamenlijke waarden en een gezamenlijke visie heeft om vanuit te ontwikkelen.

Om zicht te krijgen op onze professionele leergemeenschap, hebben de leerkrachten een vragenlijst² ingevuld.

Opvallend is dat het team over het algemeen tamelijk hoog inschaalt. Mijn scores zijn in verhouding lager. Mogelijk omdat ik als IB-er meer overzicht heb op de schoolprocessen dan de leerkrachten. Daarnaast zie ik mezelf als een persoon met een kritische zelfreflectie.

Alle teamleden geven hoge scores op de vragen *Leerkrachten zijn zich bewust van hun invloed op leerlingen*, *Participatie en gezamenlijke besluitvorming* en *Leerkrachten voelen zich gesteund door de schoolleider*. Dit is herkenbaar vanuit de vrijeschoolvisie waarin methode-onafhankelijk les wordt gegeven. Leerkrachten stemmen hun onderwijs af op hun waarneming van kinderen en verdieping in de mensontwikkeling (Meulman, 2014, in Gezondmakend onderwijs). Tevens draagt in het vrijeschoolonderwijs het team samen verantwoording en zorgt voor besluitvorming. Alle teamleden werken vanuit een duidelijke en gedeelde visie (zie 5.B) gebaseerd op het antroposofische mensbeeld (Steiner, 1919). In de antwoorden is een team zichtbaar dat betrokken is, inzet toont en de intentie tot verbetering heeft. Dit is ook in praktijk zichtbaar.

De scores op de vragen *Onderzoeken van effect op handelen en resultaten* en *Doelgericht werken en evalueren* komen overeen en zijn het laagst. Deze vragen sluiten aan op de versterkingsvraag HGW.

Sterk	Zwak
→Leerkrachten bewust van hun invloed op leerlingen. →Betrokken team dat samen verantwoordelijkheid neemt voor besluitvorming. →Team heeft intentie tot verbetering.	→Er wordt nog onvoldoende doelgericht gewerkt en geëvalueerd.

Betekenis voor mijn rol:

- De positieve aspecten dienen ingezet te worden ter versterking van HGW.
- Het goed doorlopen van de HGW cyclus verdient aandacht en oefening.

² Bijlage 10.3

5.B Gezamenlijke visie

Een visie bestaat uit een gedeelde missie, waarden en toekomstbeeld (Blanchard en Stoner, 2004). In het vrijeschoolonderwijs wordt gewerkt vanuit een duidelijke visie. Een belangrijk aspect van het competentieprofiel van vrijeschoolleerkrachten is *Weten waarom je doet wat je doet*. Bovenstaande geeft voor mij aanleiding om te onderzoeken hoe missie en visie vorm hebben gekregen in onze onderwijspraktijk. Hoe bewust is het team hiervan? Zijn er aanpassingen nodig? Om HGW te kunnen versterken, is het belangrijk om zicht te hebben op hoe de (uitgangspunten van) HGW gekoppeld worden aan de vrijeschoolvisie: Onderwijzen is ook opvoeden (Vereniging van Vrijescholen, 2013). Het onderwijs richt zich op gehele ontwikkeling van de mens, zowel denken/cognitie, als voelen/ beleven en willen/doen. *“Het moet ons duidelijk zijn dat wij de lesstof hoofdzakelijk ertoe gebruiken om de wils-, gevoels- en denkvaardigheden van het kind te vormen, dat het ons er veel minder op aankomt wat het kind in zijn geheugen behoudt, dan dat het kind zijn geestelijk-psychische vermogens ontwikkelt”* (Steiner, 1919, p. 38-39).

De moderne theorie over de functie van onderwijs van Biesta (2011) sluit hier op aan. Het doel van onderwijs is zowel kwalificatie, socialisatie als personificatie. Het te eenzijdig richten op leerdoelen(denken, kwalificatie) in de HGW-plannen, lijkt daarom te botsen met de missie van vrijeschoolleerkrachten.

Met het team wordt onderzocht hoe planmatig denken en werken aansluit bij de vrijeschoolvisie. Ik voeg daarvoor een extra kolom toe aan het HGW reflectieschema³ (Van Meersbergen, 2013). Vooral bij de oudere leerkrachten is er in eerste instantie weerstand om de uitgangspunten HGW te verbinden aan de pedagogische uitgangspunten van de vrijeschool.

De uitgangspunten *De leerkracht doet er toe.* en *Positieve aspecten zijn van groot belang.* vindt men wel aansluiten bij de vrijeschoolvisie.

Onderwijsbehoeften staan centraal. wil het team graag uitbreiden tot *Opvoedbehoeften.* *“De vrijeschoolleerkracht moet vanuit de inzichten in de ontwikkeling van de mens zo opvoeden en onderwijzen dat het kind zich kan ontwikkelen tot een vrij en gezond mens”* (Meulman, 2014, in *Gezondmakend Onderwijs*, p. 407).

Het doelgericht en vooral het opbrengstgericht werken (OGW) roept een zekere weerstand op. Het team ziet hierin een eenzijdige nadruk op de intellectuele ontwikkeling van het kind.

Sterk	Zwak
→Duidelijke gedeelde visie.	→Team moeite met schoolvisie aan
→Leerkrachten hechten belang aan positieve aspecten en onderwijsbehoeften.	HGW te koppelen, met name door weerstand opbrengstgericht werken.

Betekenis voor mijn rol:

- Welke doelen stellen we?
- Ruimte scheppen voor ontwikkelen gezamenlijke visie HGW.

³ Bijlage 10.4

5.C Verandercultuur

Veranderen vraagt om inspanning. Ik heb de verandercultuur van het team in beeld gebracht, zodat ik mijn begeleiding daarop kan afstemmen. Door onafhankelijk van een methode te werken zijn vrijeschoolleerkrachten meer autonoom in hun klas. De weerstand die regels en beheersbaarheid oproepen bij mijn team is (h)erkend door Kelchtermans (2012): “De onderwijsprofessional komt in de knel tussen autonomie en controle.”

De eerste stap om tot verandering te komen is dat men de noodzaak tot verandering ziet (Kotter, 2006).



Figuur 1: Fases van verandering (Kotter, 2006)

Vanuit het kleurendenken (De Caluwé & Vermaak, 2006) zie ik in ons team veel groen-wit. In het witdenken wil men geen beperkingen, er is ondernemerslust en intuïtie. In het groendenken is sprake van intrinsieke motivatie door studie en samen tot een oplossing komen. Voor succesvolle veranderingsprocessen zal er aangesloten moeten worden op het overheersende denken in wit en groen.

De resultaten van een eerder onderzoek onder het team naar de groepsrollen van Belbin (1998), neem ik mee. Hieruit valt te concluderen dat iedereen, zich hoofdzakelijk een groepswerker voelt. Protectief is een cultuur die gericht is op het creëren van sfeer en een gevoel van saamhorigheid. Men is op zoek naar evenwicht en harmonie. Risico kan zijn moeite te hebben met conflicten en in kritieke momenten moeilijk tot een uitgesproken beslissing komen. In ons kleine team is een familiecultuur (Cameron, Quinn, 2011) waarneembaar. Er heerst een wij-gevoel, er zijn gemeenschappelijke waarden. Het personeel heeft grote zeggenschap, er is sprake van betrokkenheid, loyaliteit en traditie. Elementen uit de adhocratiecultuur (Cameron, Quinn, 2011) zouden meer ingezet kunnen worden voor innovatie van HGW; zoals mensen aanzetten tot vernieuwing.

Nieuwe implicaties vragen om situationeel leiderschap (Blanchard, 2007) om zo tegemoet komen aan de ondersteuningsbehoeften van leerkrachten. Mijn (onbewuste) voorkeursstijl is *steunen*. De stijl met weinig ondersteuning en weinig sturing sluit aan op de autonomie van de leerkracht in dit onderwijstype. In dit verbetertraject wil ik vooral inzetten op begeleiden. Deze benadering sluit ook aan op

mijn leerpunt: oplossingsgerichter te werken en vragen te stellen. (Zie ook mijn vorige toetsen en ijkmoment.)

Sterk →Samenhorig team van groepswerkers. →Intrinsieke motivatie →Samen studeren en oplossingen vinden. →Grote zeggenschap team.	Zwak →Weerstand regels en beheersbaarheid. →Team moeite conflicten. Familiecultuur.
---	--

Betekenis voor mijn rol:

- Team aanzetten tot vernieuwing, focus op verbetering, communicatie over visie .
- Inzetten op groen-wit denken.
- Coachende rol.

5.D Reflectie en ondersteuningsbehoefte team

Met het team reflecteer ik op onze uitvoering van HGW⁴.

Tot heden toe was HGW in onze school gericht op de cognitieve ontwikkeling van de vakgebieden rekenen, spelling en technisch lezen. Dit sluit onvoldoende aan op de vrijeschoolvisie en zo kon HGW verworden tot een papieren tijger. HGW werd gezien als een model ter verantwoording aan de onderwijsinspectie. Voor alle andere vakgebieden zijn de doelen gericht op ontwikkeling van hoofd, hart en handen. HGW wil echter een omslag maken van een zorgstrategie uit het medische model (wat afwijkt moet behandeld worden) naar een ondersteuningsstrategie uit het sociale model (aansluiten op ontwikkeling) (van Meersbergen & de Vries,2013). Dit sluit goed aan op de vrijeschoolvisie.

Met het schoolbreed reflecteren op HGW binnen onze onderwijspraktijk, ontstaat een klimaat voor verandering. Belangrijk voor het versterkingstraject is de betrokkenheid van het team. De leraar vormt de cruciale factor die het verschil kan maken. *"Pas als leraren discussiëren over wat zij doen in de klas, samen lessen voorbereiden en bij elkaar in de klas kijken verbetert het onderwijs op de hele school"* (Hattie, 2016, p.4-5).

Ondersteuningsvragen van leerkrachten liggen vooral in de vierde HGW fase Realiseren: Hoe kom ik tijdens instructie en verwerking aan de onderwijsbehoeften van alle kinderen tegemoet? Het team vraagt om handvatten voor gedifferentieerde instructie en verwerking. De moeite bij uitvoering van het groepsplan is organisatorisch. Bij een goede uitvoering hoort een aantal voorwaarden (Meersbergen & De Vries, 2013) Hiervan is het zelfstandig werken goed geborgd binnen onze school. Goed klassenmanagement en gelaagde instructie vormen echter ontwikkelingspunten voor het team.

⁴ Bijlage 10.4

Sterk →Klimaat voor verandering.	Zwak →Zicht op onderwijsbehoeften. →Onvoldoende klassenmanagement en instructievaardigheden voor realiseren HGW.
--	---

Betekenis voor mijn rol:

- Ondersteuning competentieontwikkeling klassenmanagement en gedifferentieerde instructie.
- HGW met team koppelen aan schoolvisie.

5.E Kwaliteitszorg

HGW is kwaliteitszorg: onderwijsbehoeften worden in kaart gebracht, doelen en aanpak worden hierop afgestemd. Na de realisatiefase worden doelen geëvalueerd, waarmee de cyclus opnieuw start. Wat werkt en wat moet verbeterd opdat we de kwaliteit van HGW wordt versterkt?

Waarnemen en begrijpen

De groepsoverzichten worden pedagogisch-didactische overzichten genoemd. De overzichten horen bij de eerste twee fases van HGW waarnemen en begrijpen. Hierbij mist de koppeling tussen het groepsoverzicht en de groepsplannen. Een verklaring hiervoor is dat de beschreven protectieve-/ risicofactoren en onderwijsbehoeften (owb) te algemeen zijn. Leerkrachten zouden er steun aan hebben meer gebruik te maken van hulpzinnen (Pameijer,2006). Daarbij worden de onderwijsbehoeften met zorg vastgesteld door de leerkrachten. In oudergesprekken wordt niet expliciet naar owb gevraagd en in nog mindere mate worden de kinderen zelf betrokken.

Plannen

Vervolgens worden kinderen geclusterd op niveau waardoor instructiebehoefte en onderwijsbehoefte vrijwel gelijk worden gesteld met het leerniveau. Bijvoorbeeld kinderen in groepsplan 1, krijgen automatisch verlengde instructie. In de fase van plannen valt dan op dat de doelen beperkt zijn tot toets resultaten. Ik heb eerder aangetoond dat dit botst met de vrijeschoolvisie. Tevens hebben de doelen geen verband met het periodeonderwijs (de hoofdvakken worden in periodes van 3 weken in de eerste twee uur per dag aangeboden.) De aanpak om de doelen te bereiken is gericht op alleen de reken/taal oefentijd. HGW is dus een losstaand onderdeel binnen ons totale onderwijsconcept.

Realiseren

Leerkrachten streven ernaar om aan de onderwijsbehoeften van alle kinderen tegemoet te komen en afspraken rondom aanpak uit te voeren. In hun combinatieklassen voelt dit als een pittige jongleeract om alle ballen in de lucht te houden. De grootste ondersteuningsvraag van leerkrachten ligt daarom in de realiseringsfase. De voorwaarde voor een goede uitvoering, goed klassenmanagement en het directe instructiemodel krijgen op de studiedag de nodige aandacht, waarna er schoolbreed afspraken over gemaakt worden.

Nieuwe cyclus HGW

Aan het einde van de HGW cyclus wordt gereflecteerd: aan de hand van de verzamelde gegevens kan een leerkracht zijn handelen/ doelen bijstellen. Op dit moment wordt dan de niveaugroep en het te behalen toetsniveau vastgesteld.

Binnen school kan een denkomslag gemaakt worden door opbrengstgericht werken niet alleen over toetsresultaten te laten gaan. Hattie (2013) toont aan dat het stellen van hoge streefdoelen en doelgericht werken een belangrijk aspect van effectief onderwijs is. Dit is voor mij belangrijk om mee te nemen in de studiedag. In het kader van kwaliteitszorg worden opbrengsten in het team besproken en maatregelen genomen om kwaliteit en opbrengsten te verbeteren. Dit sluit aan bij de gewenste omgang met onderwijsbehoeften van kinderen. Daarmee is de HGW-cyclus weer rond.

Sterk →Team heeft basisbegrip HGW. →Er is HGW beleid.	Zwak →HGW is onvoldoende geborgd. →Geen ouder- en kindgesprekken over onderwijsbehoeften →Koppeling groepsoverzicht en groepsplan.
--	--

Betekenis voor mijn rol:

- Aandacht voor verkrijgen van onderwijsbehoeften.
- Kennis delen en gesprek stimuleren over (hoge) doelen en opbrengstgericht werken.
- Ondersteuning competentieontwikkeling klassenmanagement en gedifferentieerde instructie.

6. SWOT en strategie

De verkregen sterkten en zwakten⁵ komen uit de interne organisatie. Het zijn factoren die het team en ik kunnen beïnvloeden. In de SWOT –analyse (Groot, 2007) zijn externe kansen en bedreigingen toegevoegd. Dit zijn ontwikkelingen en factoren die niet (direct) beïnvloedbaar zijn. De confrontatiematrix (fig. 7) gebruik ik om een strategie te bepalen in het versterkingstraject HGW.

Sterktes	Zwaktes
→Zie 5.A t/m E en volledig in bijlage 10.8.	→5.A t/m E en 10.8.
Kansen	Bedreigingen
→Klein team. →Nieuwe schoolleider →Schooljaar 2016-'17 nieuwe teamsamenstelling. →Omgeving vrijescholen met sterker HGW.	→Klein team. →Combinatieklassen. →Wisselende samenstelling team. →Terugloop leerlingaantal. →Maatstaven overheid.

⁵ Bijlage 10.8

→Expertise begeleidingsdienst vrijescholen. →Er is veel studie en informatie over HGW. →Betrokken ouders.	
---	--

Figuur 5: SWOT-analyse HGW in school (Hanssen,2016)

	Sterkten	Zwakten
Kansen	Strategie 1 Ontwikkelen, offensief beleid	Strategie 3 Verbeteren, zwaktes ombuigen
Bedreigingen	Strategie 2 verdedigen	Strategie 4 vermijden

Figuur 6: Mogelijke strategieën confrontatiematrix (Groot, 2007)

Uit bovenstaande confrontatiematrix concludeer ik als meest effectieve strategieën:

- **Strategie 1:** Ontwikkelen, offensief beleid
Dat betekent voor het team:
Ontwikkelen van schoolafspraken, in eerste instantie rondom klassenmanagement.
Vanuit betrokkenheid en collectief leren HGW versterken.
- **Strategie 3:** Verbeteren, zwaktes ombuigen
Kennis en vaardig in HGW-cyclus.
Klassenmanagement en gelaagde instructie scholen.

De andere strategieën zijn voor mij uitgesloten. Deze gaan namelijk uit van bedreigingen. Het werkt juist motiverend als er constructief en dus toekomstgericht gehandeld kan worden.

Voor mijn rol betekent dit in eerste instantie dat ik zal ondersteunen en sturen. Kennis delen, werkvormen kiezen die uitnodigen tot samen leren en borgen van gemaakte schoolafspraken. In deze benadering maak ik gebruik van adviezen om planmatig werken te versterken van Pameijer, Van Beukering & De Lange (2009), Visscher & Ehren (2011) en Van Meersbergen & De Vries (2013). Deze analyse is de bedding voor een bottom-up opgezette studiedag, waarin ik uitga van positieve aspecten; samen richting willen geven aan de ontwikkeling van HGW.

7. De studiedag

Agenda⁶

Wat	Inhoud
Introductie HGW	Uitgangspunten opfrissen
Fase Waarnemen	Signaleren van kinderen met specifieke / extra onderwijsbehoeften?

⁶ Volledige agenda bijlage 10.5

Fase Begrijpen	Benoemen van specifieke/ extra onderwijsbehoeften van kinderen
Fase Plannen	Clusteren van kinderen met vergelijkbare onderwijsbehoeften Opstellen van het groepsplan
Fase Realiseren	Uitvoeren van het groepsplan, DIM en klassenmanagement
Voortgang afspraken HGW en	Doelen stellen (kerndoelen rekenen/spelling/lezen)

Terugkomend op de veranderingsfases van Kotter (2006) beoogt de studiedag ook het scheppen van een veranderingsklimaat. En wordt ook de stap gezet om de hele organisatie bij het proces te betrekken. We geven gezamenlijk richting aan ontwikkeling HGW binnen school.

In de opzet van de agenda is er aandacht is voor de ondersteuningsbehoeften van het team: instructie en differentiatie.

Na een powerpoint om de uitgangspunten op te frissen, doorloop ik met het team de 4 fases van de HGW cyclus. Middels diverse werkvormen wisselen we af in coöperatief leren (*groendenken/samen studeren*), dialoog (*professionele leergemeenschap*) en kennis opdoen (*situationeel leiderschapstijl begeleiden*). Leerkrachten staan open voor collegiale consultatie (ook in een andere school). Besloten wordt de intervisiemomenten hiervoor in te zetten.

8. Reflectie en aandachtspunten

De eerste drie doelen voor de studiedag zijn bereikt:

- *Draagvlak creëren voor verbetering.*
- *Het team ziet urgentie, voelt zich gehoord en is geïnspireerd om samen een verbeteringsslag te gaan maken.*
- *De HGW-cyclus en uitgangspunten zijn opgefrist.*

De studiedag was een nieuwe overview van het gehele HGW-proces. Dit was veel voor ons team. Teamleden wilden graag dieper ingaan op een onderdeel. Het veranderingsklimaat voor is echter geschept. Er is openheid in gesprek en er wordt samen gezocht naar mogelijkheden.

De opbrengst voor het doel:

- *Een tijdspad uitzetten op basis van behoeften/gezamenlijke prioriteiten.*

Voor zelfstandig werken en klassenmanagement zijn direct schoolafspraken gemaakt: eenzelfde wijze van hanteren stilteteken, stoplicht, time-timer en pictogrammen voor de dagplanning. De maandelijkse donderdagvergadering wordt een evaluatiemoment.

Voor andere verbeterpunten maken we afspraken voor schooljaar 2016-2017:

- Clusteren op instructiebehoefte en een verband leggen tussen de pedagogisch-didactische overzichten en de groepsplannen door gebruik te maken van hulpzinnen voor instructiebehoeftes.

- Er worden afspraken gemaakt over de doelen in het groepsplan, zodat deze nu aansluiten op de halfjaarlijkse periodedoelen.

Aandachtspunten zijn om in het HGW- plan van aanpak ruimte te creëren voor de fases: *in staat stellen tot veranderen* en *succeservaringen creëren* (Kotter, 2006). In volgende studiedagen zal met het team ingezoomd worden op een kleiner onderdeel. Bijvoorbeeld op DIM (direct instructiemodel), hier ligt een groot deel van de ondersteuningsbehoefte van de leerkrachten. Met de schoolleider wil ik kijken hoe dit verzorgd kan worden en of hierbij hulp nodig is van een externe deskundige.

Mijn grootste ontwikkelpunt is dat ik bewust het team en theorie betrokken heb bij de studiedag. Daarin heb ik mijn eigen overtuigingen teruggehouden. Reflecterend op mijn rol zie ik dat daardoor onderbouwde keuzes gemaakt heb. Ik heb flink gestoeid met de opzet van de studiedag. Achteraf wilde ik in mijn gedrevenheid wellicht teveel. Keuzes maken is belangrijk; beter iets kleins goed, dan heel veel half. De rol als begeleider vraagt goed luisteren, terughouden, vragen stellen, samenvatten en dan weer sturen. Deze nieuwe houding en de rol als change agent maakt me soms nog onzeker. Naast reflectie is feedback krijgen en vragen hierin belangrijk voor mijn professionele ontwikkeling. Afrondend kan ik stellen, dat ik tevreden ben met de opbrengst van deze eerste studiedag HGW.

9. Bronnen

Belbin, M. (1998). *Teamrollen op het werk*. Den Haag: Academic Service.

Biesta, G. (2011). Het beeld van de leraar. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 32 (3) p. 4-11.

Blanchard, K. & Stoner, J. (2004) The vision thing. *Leader tot leader*, nr 31, winter.

Blanchard, K. (2007). *Over leiderschap. Leid jezelf en anderen naar inspirerende prestaties*. New Jersey: Prentice Hall.

Caluwé, L. de & Vermaak, H. (2006). *Leren veranderen. Een handboek voor de veranderkundige*. Alphen aan den Rijn: Kluwer.

Quinn, R. & Cameron, K. (2011). *Onderzoeken en veranderen van organisatiecultuur*. Den Haag: Academic Service.

Covey, S. (2010). *De 7 eigenschappen van effectief leiderschap*. Amsterdam: Business Contact.

Ehren, M. Visscher, A. (2011) De eenvoud en complexiteit van opbrengstgericht werken. Kenniskamer van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap Vakgroep onderwijsorganisatie en -management, Universiteit Twente

Fullan, M. 1993, Why teachers must become change agents. *Educational leadership* Volume 50 nr 6 , mrt 1993

Fullan, M. & Hardgreaves, A. (2013). *Het professioneel Kapitaal*. Den Haag: Duurzaam Leren

Groot, S. de, (2007). SWOT en kennismanagement. In *IK*, 1, 36-38. Geraadpleegd op 30-06-2016 van <http://www.kultifa.nl/>

Hattie, J. (2013). *Leren zichtbaar maken*. Rotterdam: Bazalt Educatie Uitgeverij

Kelchtermans, G. (2012). *De leraar als (on)eigentijdse professional. Reflecties over de "moderne" professionaliteit van leerkrachten. Notitie in opdracht van de Nederlandse onderwijsraad*. Leuven: Centrum voor Onderwijsbeleid, -vernieuwing en Lerarenopleiding .

Kopmels, D. & Hattie, J. (2013). Meer impact van de leraar op het leren. *Basisschool management*, 27 (8), 4-7

Lingsma, M. & Scholten, M. (2001). *Coachen op competentieontwikkeling*. Amsterdam: Boom.

Meersbergen, E. van & Vries, P. de (2013). *Handelingsgericht werken in passend onderwijs. Achtergronden, aanpak en hulpmiddelen*. Utrecht: Perspectief Uitgevers.

Meulman, J. (2014). Nawoord. In R. Steiner (red.), *Gezondmakend onderwijs*.(p. 407). Amsterdam: Pentagon

Pameijer, N.& Beukering, T. van (2006): *Handelingsgericht werken: een handreiking voor het schoolteam. Samen met collega's, leerlingen en ouders aan de slag*. Leuven/Voorburg: ACCO.

Participatiemedia (z.j.). *Het veranderingsmodel van Kotter* (2006).Geraadpleegd op 25-06-2016 van <http://participatiemedia.wikispaces.com/file/view/Het+veranderingsmodel+van+Kotter.pdf>

Meulman, J. (2014). Nawoord. In R. Steiner (red.), *Gezondmakend onderwijs*.(p. 407). Amsterdam: Pentagon.

Steiner, R. (2001). *Opvoeden en onderwijzen als sociale opgave*. Hemrik: Nearchus C.V.

Steiner, R. (1919). *Algemene menskunde*. Zeist: Christoffor.

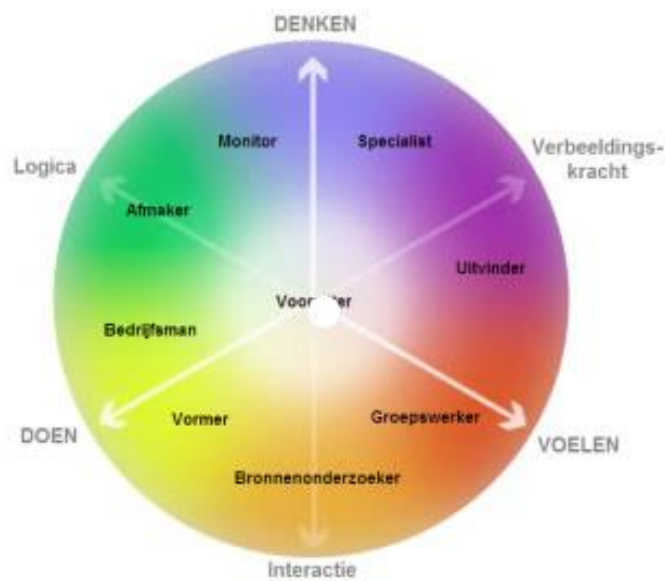
Verbiest, E. (2003) Collectief leren, professionele ontwikkeling en schoolontwikkeling: facetten van professionele leergemeenschappen. In: Creemers, B., Giesbers, J., Krüger, M. & van Vilsteren, C. (red.) *Handboek schoolorganisatie en onderwijsmanagement, Leiding geven in bestel, school en klas* (pp. E4300 1-24). Deventer: Kluwer

Vereniging van Vrije scholen, (2013). *Wat maakt de vrijeschool uniek?* (Tweede versie). Driebergen-Rijsenburg: Vereniging van Vrijescholen.

Vries, M. de (2015, 11 november). Het geheim van goed onderwijs. Interview met J. Hattie. *Trouw*, p.4-5.

Afbeelding voorkant: Mier-brug-bouwen.jpg (z.d.). Geraadpleegd op 12-07-2016 van <http://www.komeet.pro/wp-content/uploads/2013/01/mier-brug-bouwen.jpg>

Bijlage II: Onderzoek teamrollen Belbin (2001)



Figuur 5: Teamrollen Belbin (2001)

Bestand Start Invoegen Pagina-indeling Formules Gegevens Controleren Beeld

Plakken Klembord Lettertype Samenvoegen en centreren Uitlijning Getal Voorwaardelijke opmaak Opmaak als tabel Stijlen Invoegen Verwijderen Opmaak Cellen Sorteren en filteren Zoeken en selecteren Bewerken

F28

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U
1																					
2	Teamrolmanagement																				
3	Test jezelf op je favoriete teamrol(len).																				
4	Globaal kun je daar achter komen via dit instrument.																				
5	Je moet de halve zinnen op de 7 tabbladen afmaken																				
6	met één of meer van de bij iedere zin gegeven acht																				
7	mogelijke bijzinnen.																				
8	Per zin heb je tien punten ter beschikking om over																				
9	de antwoorden te verdelen, die voor jou het meest																				
10	in aanmerking komen.																				
11	Als je je volledig herkent in één antwoord, geef je																				
12	alle tien de punten aan dat antwoord. Anders verdeel																				
13	je de tien punten over die antwoorden, die allemaal																				
14	een beetje gelden.																				
15	Begin bij vraag 1 op tabblad 1.																				
16	Na vraag 7 kun je de scoretabel bekijken en printen.																				
17	Vul je naam in:																				
18																					
19																					
20																					
21																					
22																					
23																					
24																					
25																					
26																					
27																					
28	beveiligd blad "kleur"																				

Uitleg vraag 1 vraag 2 vraag 3 vraag 4 vraag 5 vraag 6 vraag 7 scoretabel Gereed

Bestand Start Invoegen Pagina-indeling Formules Gegevens Controleren Beeld

Plakken Klmbord Lettertype Uitlijning Getal Stijlen Invoegen Verwijderen Opmaak Sorteren en filteren Zoeken en selecteren Bewerken

D18

Als ik plezier heb in mijn werk is dat omdat:

a	ik ervan houd om situaties te analyseren en zoveel mogelijk keuzemogelijkheden af te wegen	2	van de 10 punten
b	ik geïnteresseerd ben in het vinden van praktische oplossingen, oplossingen die écht werken	2	van de 10 punten
c	ik ervan houd het gevoel te hebben, dat ik goede samenwerkingsrelaties kweek	1	van de 10 punten
d	ik een sterke invloed uitoefen (en wil uitoefenen) op de besluitvorming	0	van de 10 punten
e	ik dan allerlei mensen kan ontmoeten, die iets interessants te bieden hebben	2	van de 10 punten
f	ik ervan houd mensen tot overeenstemming te brengen over bepaalde, te ondernemen stappen	0	van de 10 punten
g	ik me in mijn element voel, als ik me met volle aandacht kan wijden aan mijn taak	1	van de 10 punten
h	ik graag terreinen vind die mijn verbeeldingskracht prikkelen	2	van de 10 punten

Ga door met vraag 2

Uitleg vraag 1 vraag 2 vraag 3 vraag 4 vraag 5 vraag 6 vraag 7 scoretabel

Gereed

Bestand Start Invoegen Pagina-indeling Formules Gegevens Controleren Beeld

Plakken Klmbord Lettertype Uitlijning Getal Stijlen Invoegen Verwijderen Opmaak Sorteren en filteren Zoeken en selecteren Bewerken

B26

Kenmerkend voor mijn benadering van het werken in een groep is:

a	dat ik het (in stilte) interessant vind mijn teamgenoten beter te leren kennen	3	van de 10 punten
b	dat ik niet bang ben de opvattingen van anderen te bestrijden of een minderheidsstandpunt te verdedigen	1	van de 10 punten
c	ik meestal wel de argumenten vind om onjuiste voorstellen van tafel te krijgen	2	van de 10 punten
d	dat ik meen dat ik het vermogen bezit om plannen, die in de praktijk moeten worden gebracht, in werking te stellen	0	van de 10 punten
e	dat ik het vermogen bezit het voor-de-hand-liggende uit de weg te gaan en met onverwachte dingen op de proppen te komen	2	van de 10 punten
f	dat ik aanstuur op een beetje perfectionisme bij elke groepsoverdracht	2	van de 10 punten
g	dat ik ervan houd om nuttige contacten te leggen buiten de eigenlijke groep	0	van de 10 punten
h	dat ik, hoewel ik wel geïnteresseerd ben in alle meningen, zonder aarzelen vaststel wat er gebeuren moet als er een beslissing moet worden genomen	0	van de 10 punten

Ga door met vraag 3

Uitleg vraag 1 vraag 2 vraag 3 vraag 4 vraag 5 vraag 6 vraag 7 scoretabel

Gereed

Bestand Start Invoegen Pagina-indeling Formules Gegevens Controleren Beeld

Plakken Klmbord Lettertype Uitlijning Samenvoegen en centreren Getal Voorwaardelijke opmaak Opmaak als tabel Celstijlen Invoegen Verwijderen Opmaak Sorteren en filteren Zoeken en selecteren Bewerken

D22

Als ik (in een bepaald project) met anderen samenwerk dan:

a	lukt het me mensen in een richting te sturen, zonder hen onder druk te zetten	0	van de 10 punten
b	is het mijn waakzaamheid die ons ervoor behoedt onzorgvuldigheden te begaan en zaken over het hoofd te zien	0	van de 10 punten
c	stuur ik op daden aan, om er zeker van te zijn dat er in de vergadering geen tijd verloren kan gaan of dat hoofdzaken uit het oog worden verloren	2	van de 10 punten
d	kan men er van op aan, dat ik iets origineel bedenkt	0	van de 10 punten
e	ben ik altijd bereid een goed idee te ondersteunen, als dat in het algemeen belang is	3	van de 10 punten
f	ben ik altijd uit op nieuwe ideeën en ontwikkelingen	2	van de 10 punten
g	gelooft ik, dat mijn beoordelingsvermogen een belangrijke bijdrage levert om tot de juiste beslissing te komen	3	van de 10 punten
h	kan men er vast op aan, dat alle belangrijke zaken ook uitgevoerd worden	0	van de 10 punten

Ga door met vraag 4

Uitleg vraag 1 vraag 2 vraag 3 vraag 4 vraag 5 vraag 6 vraag 7 scoretabel Gereed

Bestand Start Invoegen Pagina-indeling Formules Gegevens Controleren Beeld

Plakken Klmbord Lettertype Uitlijning Samenvoegen en centreren Getal Voorwaardelijke opmaak Opmaak als tabel Celstijlen Invoegen Verwijderen Opmaak Sorteren en filteren Zoeken en selecteren Bewerken

D25

Wat ik vind dat ik kan bijdragen aan een team:

a	ik denk dat ik vaak nieuwe mogelijkheden weet te ontdekken en daarvan gebruik te maken	0	van de 10 punten
b	ik kan zeer goed overweg met een breed scala van mensen	3	van de 10 punten
c	het ontwerpen van ideeën is één van mijn natuurlijkste gaven	0	van de 10 punten
d	mijn bijdrage tot het behalen van de doelstellingen van het team	0	van de 10 punten
e	mijn vermogen zaken af te ronden is groot, waarschijnlijk doordat mijn persoonlijke efficiëntie groot is	2	van de 10 punten
f	ik ben bereid impopulair te zijn (voor een tijdje) als dat leidt tot resultaten die uiteindelijk de moeite waard zijn	0	van de 10 punten
g	meestal heb ik in de gaten wat haalbaar is en realistisch	3	van de 10 punten
h	ik kan redenen aanwijzen voor alternatieve handelswijzen, zonder daarbij mijn objectiviteit te verliezen	2	van de 10 punten

Ga door met vraag 5

Uitleg vraag 1 vraag 2 vraag 3 vraag 4 vraag 5 vraag 6 vraag 7 scoretabel Gereed

Bestand Start Invoegen Pagina-indeling Formules Gegevens Controleren Beeld

Plakken Klembord Lettertype Uitlijning Getal Voorwaardelijke opmaak Stijlen Invoegen Verwijderen Opmaak Sorteren en filteren Zoeken en selecteren Bewerken

B27

A B C D E F G

1

2

3 Een mogelijke tekortkoming die ik wel eens ervaar, als ik in een groep werk, is:

4

5 a	ik voel me alleen maar op mijn gemak als bijeenkomsten goed gestructureerd en onder controle zijn en op een goed gelside manier verlopen	3	van de 10 punten
6 b	ik geef soms te snel toe aan zaken, waarvan ik meen dat ze een goed gezichtspunt hebben, zonder dat het voldoende is doorgesproken	0	van de 10 punten
7 c	ik heb de neiging te veel te praten, als ik op nieuwe ideeën sluit	2	van de 10 punten
8 d	een niet uitgesproken eigen opvatting doet mij te vaak vlot en enthousiast met anderen meegaan	0	van de 10 punten
9 e	ik word soms als drammerig en autoritair beschouwd als er iets gebeuren moet	2	van de 10 punten
10 f	ik vind het moeilijk om vanaf het begin voorop te lopen, misschien omdat ik wat overgevoelig ben voor de sfeer in de groep	3	van de 10 punten
11 g	ik neig ertoe op te gaan in ideeën die bij mij zijn opgekomen en, daardoor, contact te verliezen met de dingen die gaande zijn	0	van de 10 punten
12 h	mijn collega's denken dat ik mij onnodig druk maak over details en over de kans dat dingen wel eens mis kunnen gaan	0	van de 10 punten

13

14 Ga door met vraag 6

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

Uitleg vraag 1 vraag 2 vraag 3 vraag 4 vraag 5 vraag 6 vraag 7 scoretabel

Gereed

Bestand Start Invoegen Pagina-indeling Formules Gegevens Controleren Beeld

Plakken Klembord Lettertype Uitlijning Getal Voorwaardelijke opmaak Stijlen Invoegen Verwijderen Opmaak Sorteren en filteren Zoeken en selecteren Bewerken

B20

A B C D E F G

1

2

3 Als aan mij plotseling een moeilijke opdracht wordt toegespeeld met een beperkte tijd en met beperkte mensen dan:

4

5 a	trek ik mij het liefst in een hoekje terug, om iets te bedenken om uit de impasse te geraken, voordat ik met iets op de proppen kom	0	van de 10 punten
6 b	zoek ik meteen diegenen op om mee samen te werken, die zich het meest positief opstellen	3	van de 10 punten
7 c	zoek ik onmiddellijk een manier om de omvang van de taak te verkleinen, door vast te stellen welke personen het best een bepaalde bijdrage kunnen leveren	0	van de 10 punten
8 d	zorgt mijn gevoel voor wat dringend is en wat niet, ervoor dat wij niet achter raken op het werkschema	2	van de 10 punten
9 e	blijf ik kalm en bewaar mijn vermogen om objectief te denken	2	van de 10 punten
10 f	werk ik op een geleidelijke manier naar het doel toe	3	van de 10 punten
11 g	neem ik de leiding wel op me, als ik merk dat de groep geen vooruitgang boekt	0	van de 10 punten
12 h	ga ik onmiddellijk discussies aan om nieuwe denkwijzen te stimuleren en het een en ander op gang te brengen	0	van de 10 punten

13

14 Ga door met vraag 7

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

26

27

28

Uitleg vraag 1 vraag 2 vraag 3 vraag 4 vraag 5 vraag 6 vraag 7 scoretabel

Gereed

Bestand Start Invoegen Pagina-indeling Formules Gegevens Controleren Beeld

Plakken Klembord Lettertype Uitlijning Getal Voorwaardelijke opmaak Stijlen Invoegen Verwijderen Opmaak Sorteren en filteren Zoeken en selecteren Bewerken

B18

A B C D E F G

1

2

3 Problemen waarmee ik te kampen heb, als ik in een groep werk, zijn:

4

5 a	dat ik vaak mijn ongeduld toon met betrekking op hen, die de vooruitgang in de weg staan	4	van de 10 punten
6 b	dat anderen mij bekritisieren omdat ik te analytisch ben en te weinig intuïtief (op gevoel)	0	van de 10 punten
7 c	dat mijn bezorgheid, dat de dingen goed moeten gebeuren, ertoe leidt dat de vooruitgang wel eens wordt vertraagd	0	van de 10 punten
8 d	dat ik mij gauw vervel en dan door enkele dingen, die mij prikkelen, weer op gang moet worden gebracht	0	van de 10 punten
9 e	dat ik het moeilijk vind op gang te komen als de doelstellingen niet duidelijk zijn geformuleerd	1	van de 10 punten
10 f	dat ik soms niet zo sterk ben in het verhelderen van de ingewikkeldheden die mij door het hoofd spelen	4	van de 10 punten
11 g	dat ik er steeds op uit ben aan anderen dingen te vragen, die ik zelf niet kan	0	van de 10 punten
12 h	dat ik vaak aarzel mijn gedachten aan de man te brengen, als ik daarmee veel oppositie of tegenstand oproep	1	van de 10 punten

13

14 Ga door naar het overzicht

15

16

17

18

19

20

21

22

23

24

25

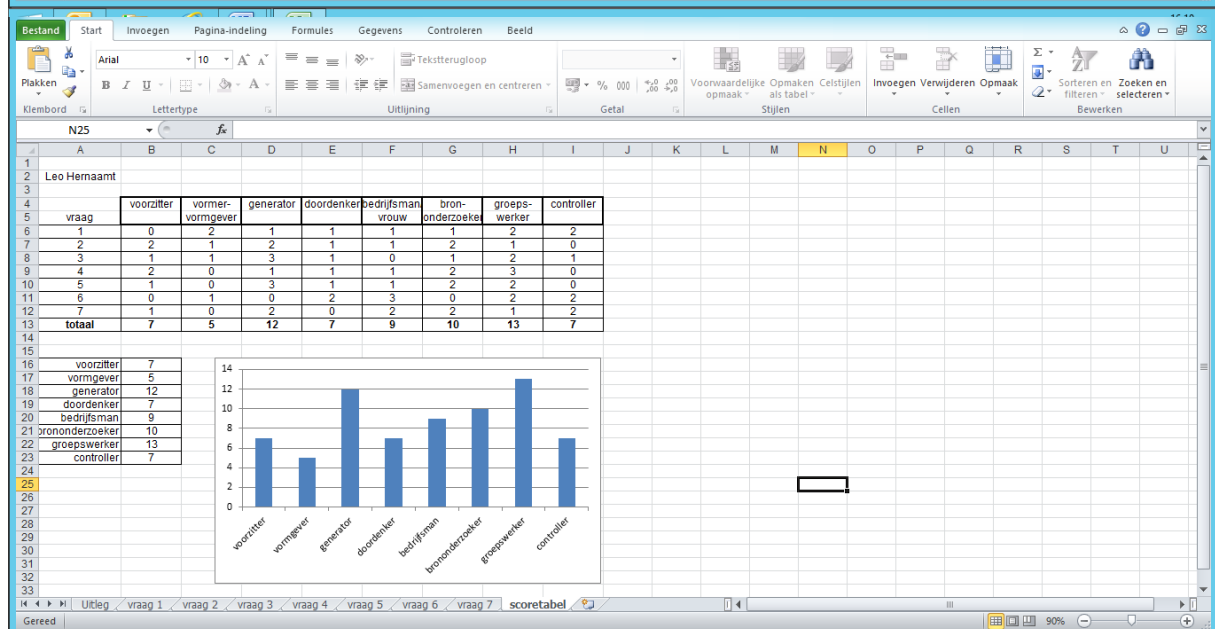
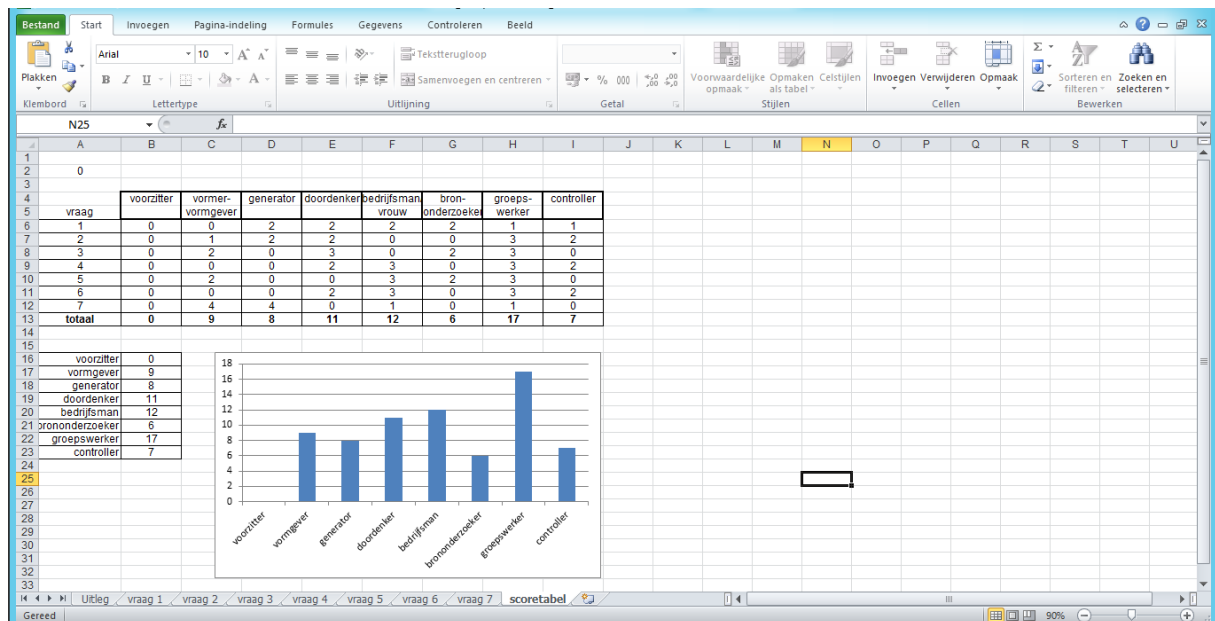
26

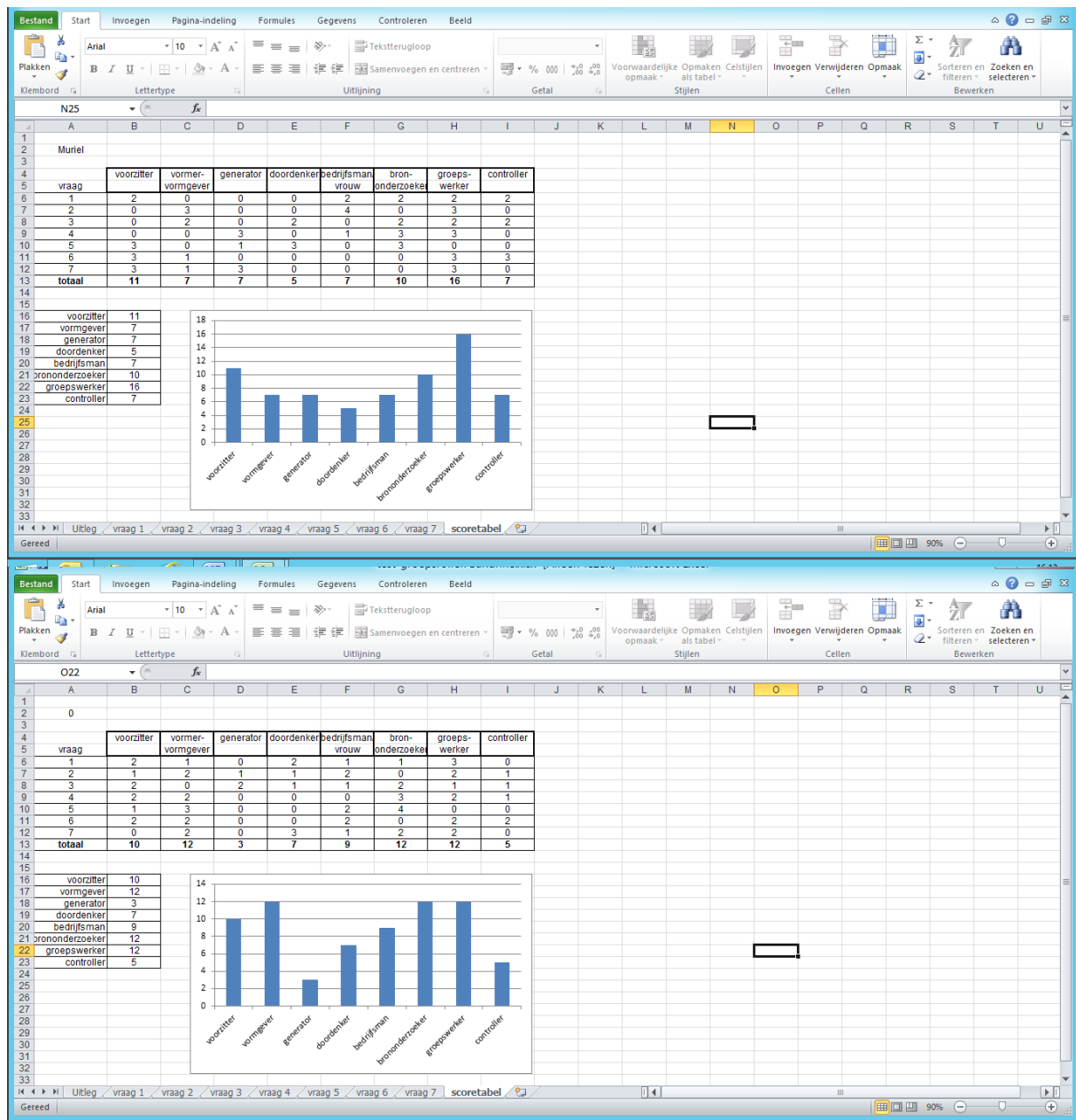
27

28

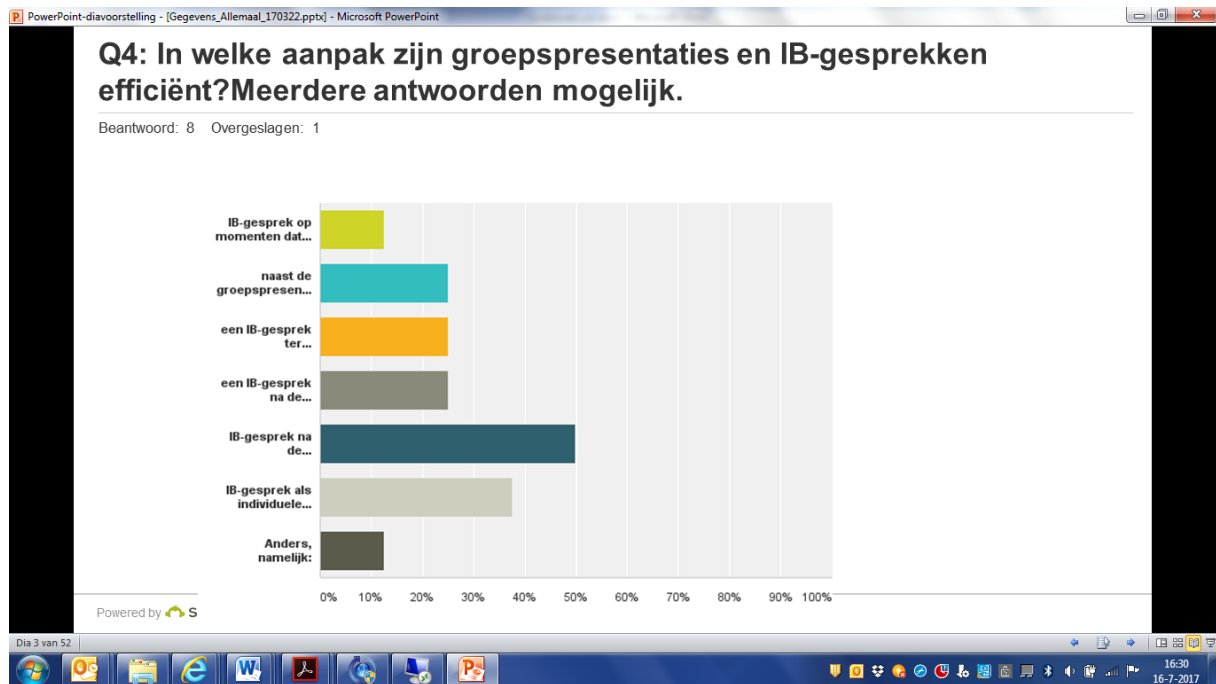
Uitleg vraag 1 vraag 2 vraag 3 vraag 4 vraag 5 vraag 6 vraag 7 scoretabel

Gereed





Bijlage III: Vragenlijst behoefte- en contextanalyse



PowerPoint-diavoorstelling - [Gegevens_Allemaal_170322.pptx] - Microsoft PowerPoint

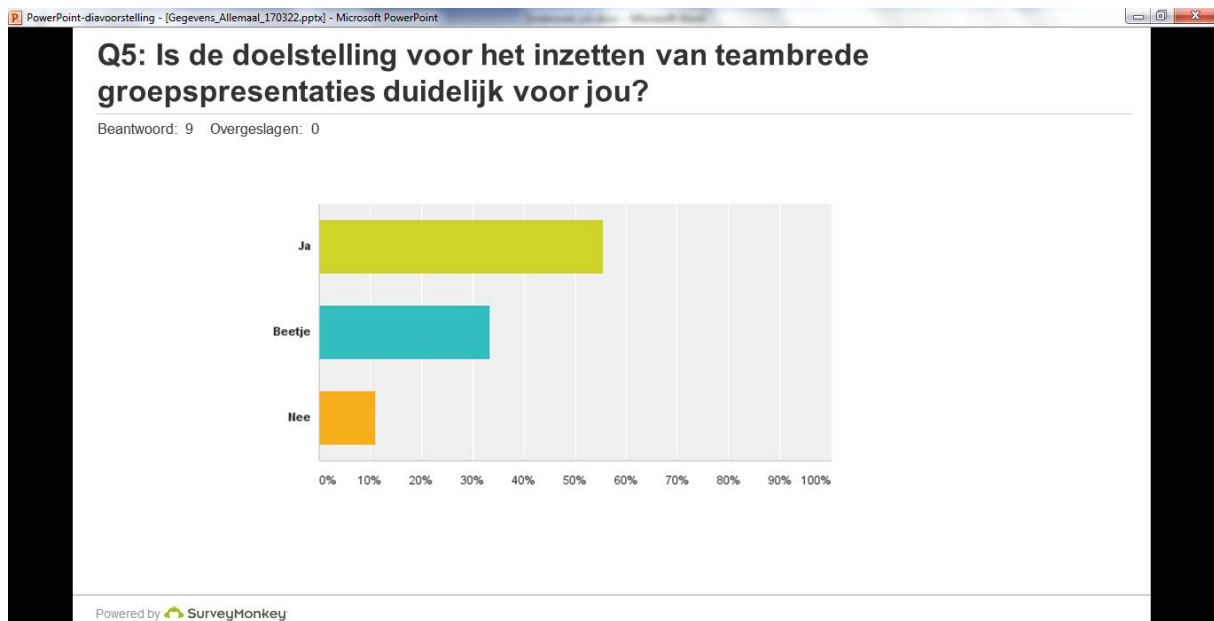
Q4: In welke aanpak zijn groepspresentaties en IB-gesprekken efficiënt? Meerdere antwoorden mogelijk.

Beantwoord: 8 Overgeslagen: 1

Antwoordkeuzen	Reacties
IB-gesprek op momenten dat er geen groepspresentatie is	12,50% 1
naast de groepspresentatie ook een IB-gesprek	25,00% 2
een IB-gesprek ter voorbereiding op de groepspresentatie	25,00% 2
een IB-gesprek na de groepspresentatie	25,00% 2
IB-gesprek na de groepspresentatie over realisatie nieuwe groepsplannen	50,00% 4
IB-gesprek als individuele leerlingenbespreking	37,50% 3
Anders, namelijk:	12,50% 1
Totale aantal respondenten: 8	

Powered by SurveyMonkey

Dia 4 van 52



Dia 5 van 52

PowerPoint-diavoorstelling - [Gegevens_Allemaal_170322.pptx] - Microsoft PowerPoint

Q6: Wat wil je dat een (teambrede) groepspresentatie voor jou oplevert? Meerdere antwoorden mogelijk.

Beantwoord: 9 Overgeslagen: 0

Antwoordkeuzen	Reacties
Zicht op welke groepsdoelen ik behaald heb met lezen, spelling en rekenen.	33,33% 3
Zicht op wat ik bereikt heb met de werkhouding en sociaal-emotionele ontwikkeling van mijn kinderen.	55,56% 5
Zicht op welke successen ik heb geboekt met mijn HGIV-aanpak.	44,44% 4
Zicht op wat me niet gelukt is.	33,33% 3
Zicht op waardoor het komt dat het niet gelukt is.	66,67% 6
Zicht op welke kenmerken van mijn handelen een rol hebben gespeeld bij bovenstaande punten.	44,44% 4
Zicht op de positieve factoren van mijn klas/ diverse groepjes en hoe ik hier gebruik van kan maken.	55,56% 5

Powered by S

Dia 8 van 52

PowerPoint-diavoorstelling - [Gegevens_Allemaal_170322.pptx] - Microsoft PowerPoint

Q7: Wat wil je dat een groepspresentatie voor het team oplevert?Meerdere antwoorden mogelijk.

Beantwoord: 9 Overgeslagen: 0

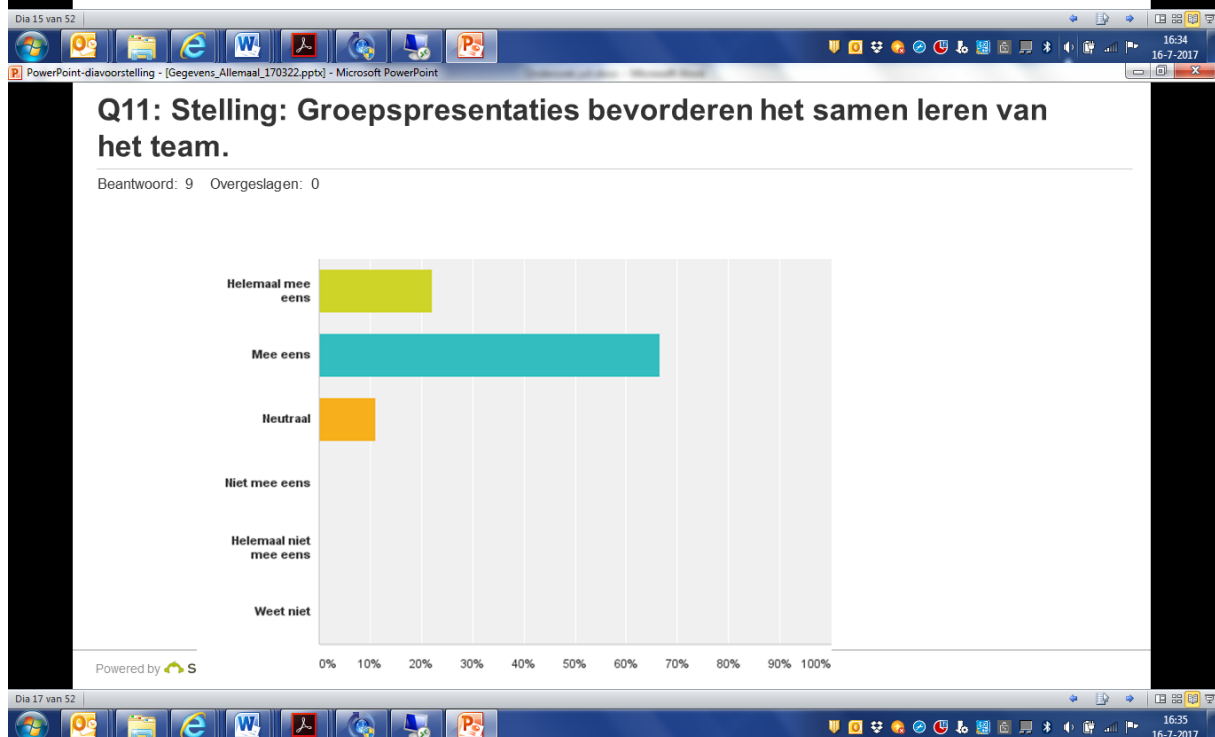
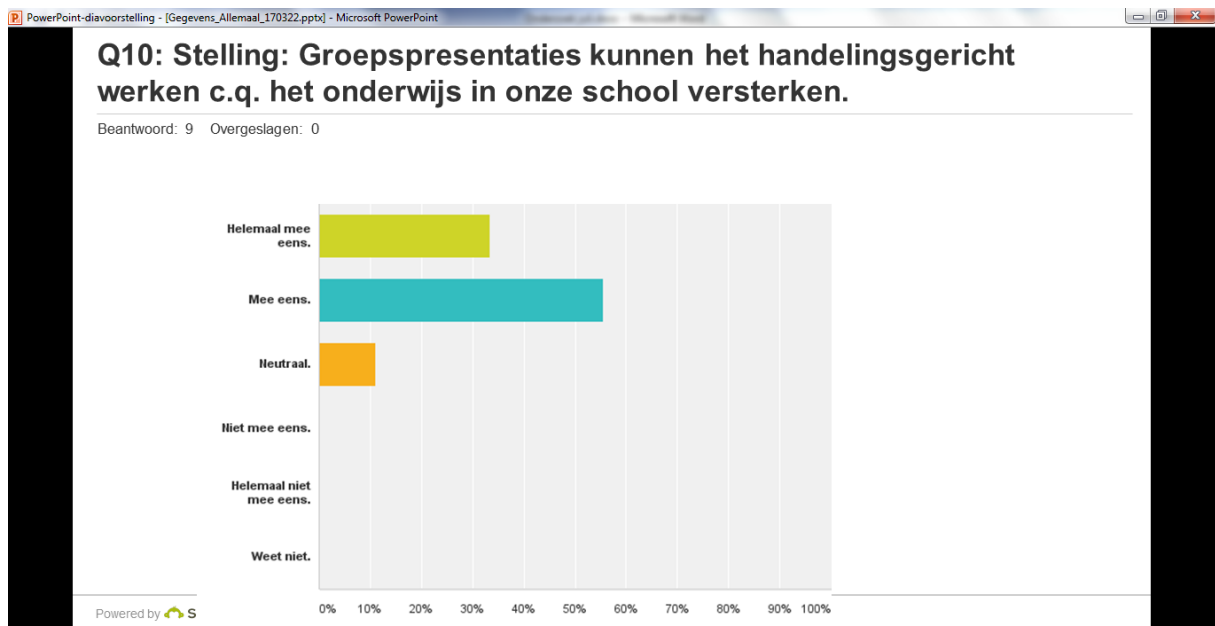
Antwoordkeuzen	Reacties
Delen welke groepsdoelen zijn behaald met lezen, spelling en rekenen.	33,33% 3
Delen werkhouding en sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen andere klas.	55,56% 5
Delen welke successen geboekt zijn.	44,44% 4
Zicht op hoe successen geboekt zijn.	55,56% 5
Delen waarom iets niet gelukt is.	66,67% 6
Delen welke kenmerken van leerkracht-handelen een rol spelen bij bovenstaande punten.	33,33% 3
Delen van positieve factoren klas/ diverse groepjes en hoe hier gebruik van gemaakt kan worden.	55,56% 5
Delen van belemmerende factoren klas/ diverse groepjes en hoe hier rekening gehouden mee kan	55,56% 5

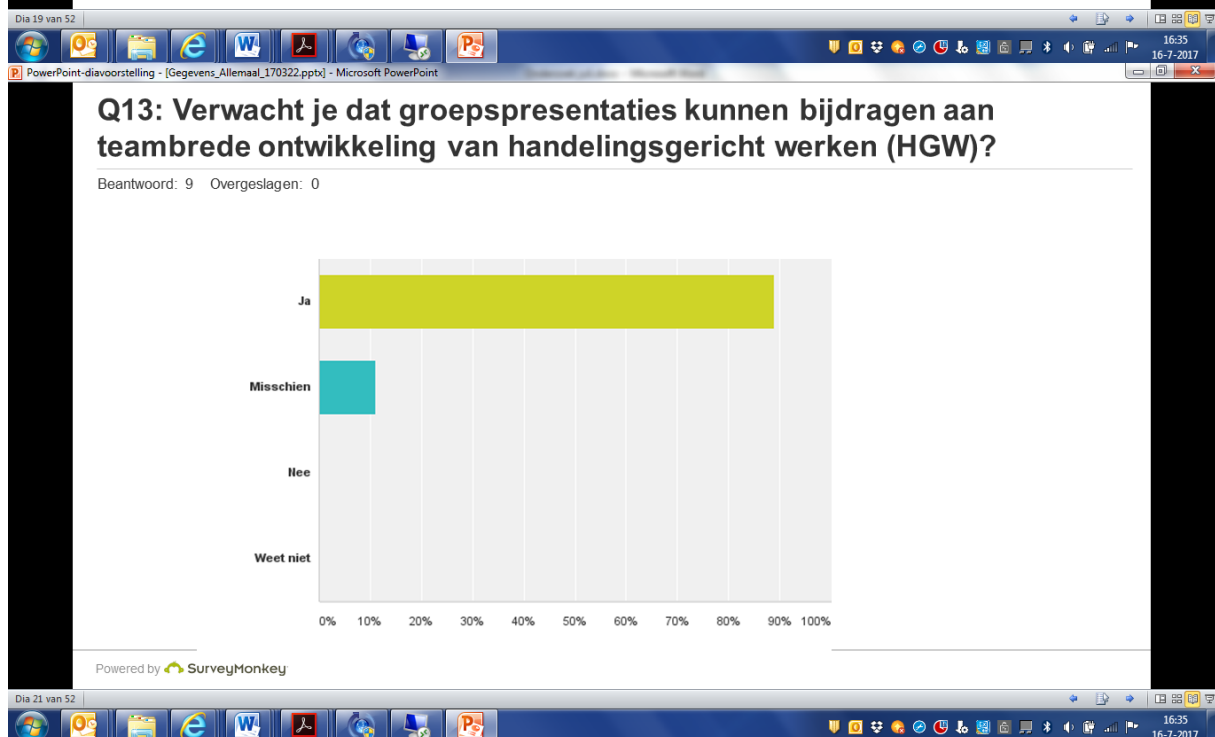
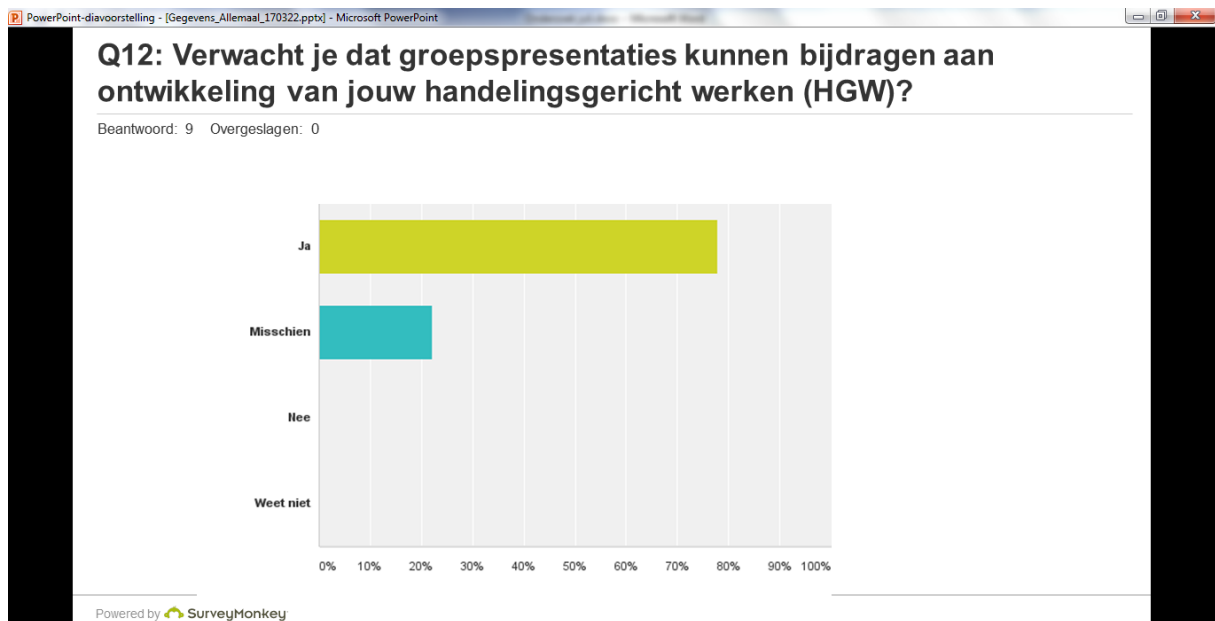
Powered by S

Dia 10 van 52

16:33
16-7-2017







PowerPoint-diavoorstelling - [Gegevens_Allemaal_170322.pptx] - Microsoft PowerPoint

Q14: Welke onderdelen zouden aan bod moeten komen in een groepspresentatie?Meerdere antwoorden mogelijk.

Beantwoord: 9 Overgeslagen: 0

Antwoordkeuzen	Reacties
Evaluatie van de groepsplannen van de afgelopen periode.	55,56% 5
Welke doelen wel/ niet behaald zijn.	44,44% 4
Wat heb ik bereikt met de werkhouding van mijn klas?	33,33% 3
Wat heb ik bereikt met de sociaal-emotionele ontwikkeling van mijn klas?	44,44% 4
Welke successen heb ik geboekt en hoe komt dat?	77,78% 7
Wat is me niet gelukt en hoe komt dat?	77,78% 7
Wat zijn belemmerende factoren?	33,33% 3
Hoe heb ik rekening gehouden met de belemmerende factoren?	33,33% 3
Wat zijn positieve factoren?	44,44% 4
Hoe heb ik gebruik gemaakt van positieve factoren?	55,56% 5
Benoemen van onderwijsbehoeften van de klas/ diverse groepjes?	66,67% 6
Signalering van leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften.	55,56% 5

Powered by S

Dia 24 van 52

PowerPoint-diavoorstelling - [Gegevens_Allemaal_170322.pptx] - Microsoft PowerPoint

Q15: Welke ondersteuning heb je nodig bij het voorbereiden van een groepspresentatie?Meerdere antwoorden mogelijk.

Beantwoord: 9 Overgeslagen: 0

Antwoordkeuzen	Reacties
Samen voorbereiden met collega/ maatje.	44,44% 4
Voorbereiding met IB-er.	44,44% 4
Vast format met bespreekpunten.	88,89% 8
Extra tijd	44,44% 4
Anders, namelijk:	11,11% 1
Totale aantal respondenten: 9	

Powered by SurveyMonkey

Dia 25 van 52

PowerPoint-diavoorstelling - [Gegevens_Allemaal_170322.pptx] - Microsoft PowerPoint

PowerPoint-diavoorstelling - [Gegevens_Allemaal_170322.pptx] - Microsoft PowerPoint

collega's tijdens de groepspresentatie? Meerdere antwoorden mogelijk.

Beantwoord: 9 Overgeslagen: 0

Antwoordkeuzen	Reacties
Niet-methodetoetsen overzicht (toetsanalyse) op papier.	11,11% 1
Niet-methodetoetsen overzicht (toetsanalyse) via beamer.	33,33% 3
Geëvalueerde groepsplannen op papier.	22,22% 2
Geëvalueerde groepsplannen via beamer.	33,33% 3
Pedagogisch-didactisch overzicht op papier.	22,22% 2
Pedagogisch-didactisch overzicht via beamer.	33,33% 3
Nieuwe groepsplanindeling op papier.	0,00% 0
Nieuwe groepsplanindeling via beamer.	33,33% 3
Nieuwe groepsplannen op papier.	11,11% 1
Nieuwe groepsplannen via beamer.	22,22% 2
Anders, namelijk:	33,33% 3
Totale aantal respondenten: 9	

Powered by S

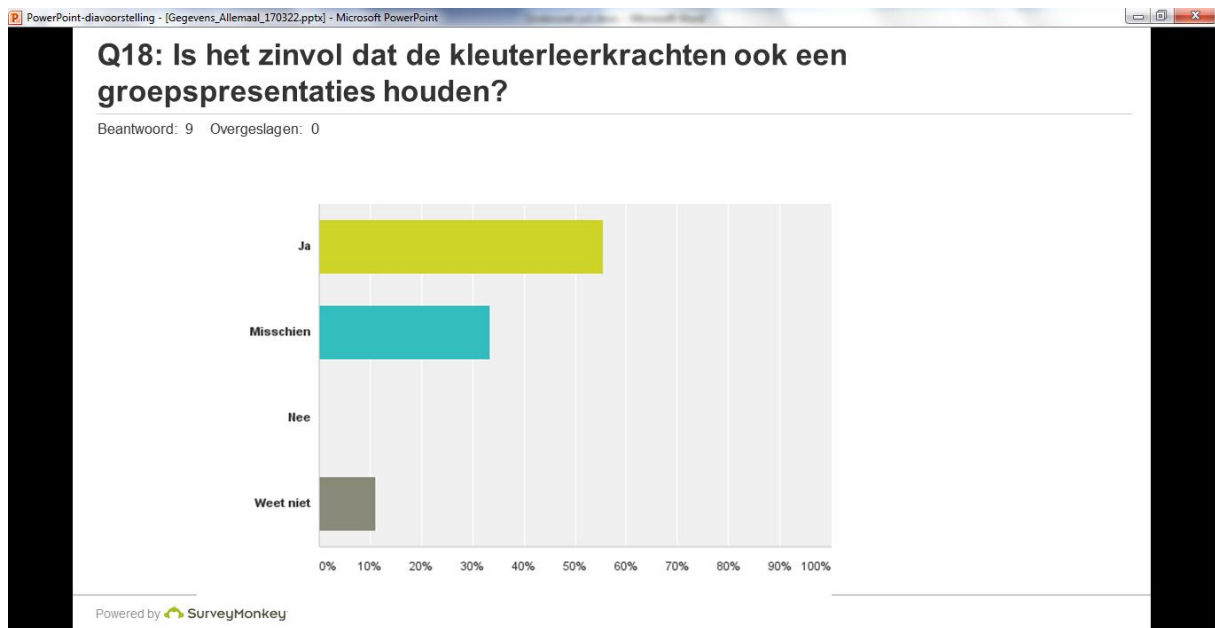
PowerPoint-diavoorstelling - [Gegevens_Allemaal_170322.pptx] - Microsoft PowerPoint

Q17: Is het zinvol dat kleuterleerkrachten ook bij de groepspresentaties zijn?

Beantwoord: 9 Overgeslagen: 0

Antwoord	Reacties
Ja	56%
Misschien	33%
Nee	11%
Weet niet	0%

Powered by SurveyMonkey



Dia 31 van 52

PowerPoint-diavoorstelling - [Gegevens_Allemaal_170322.pptx] - Microsoft PowerPoint

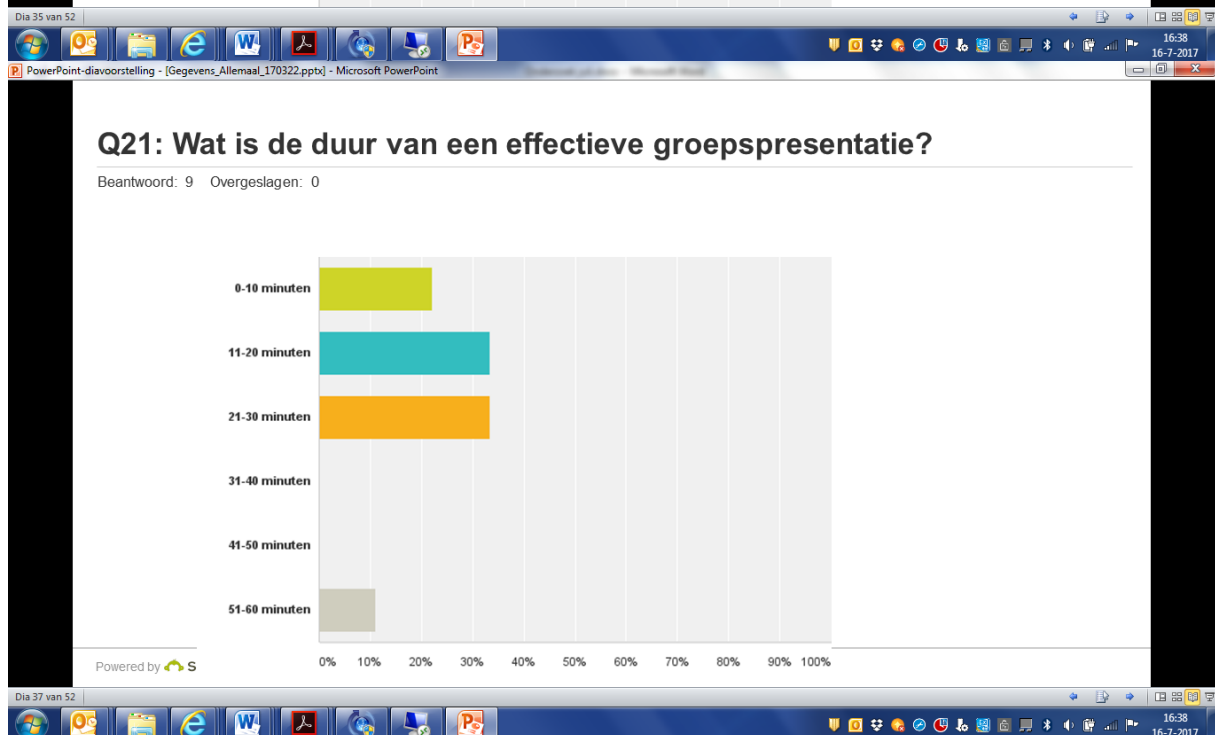
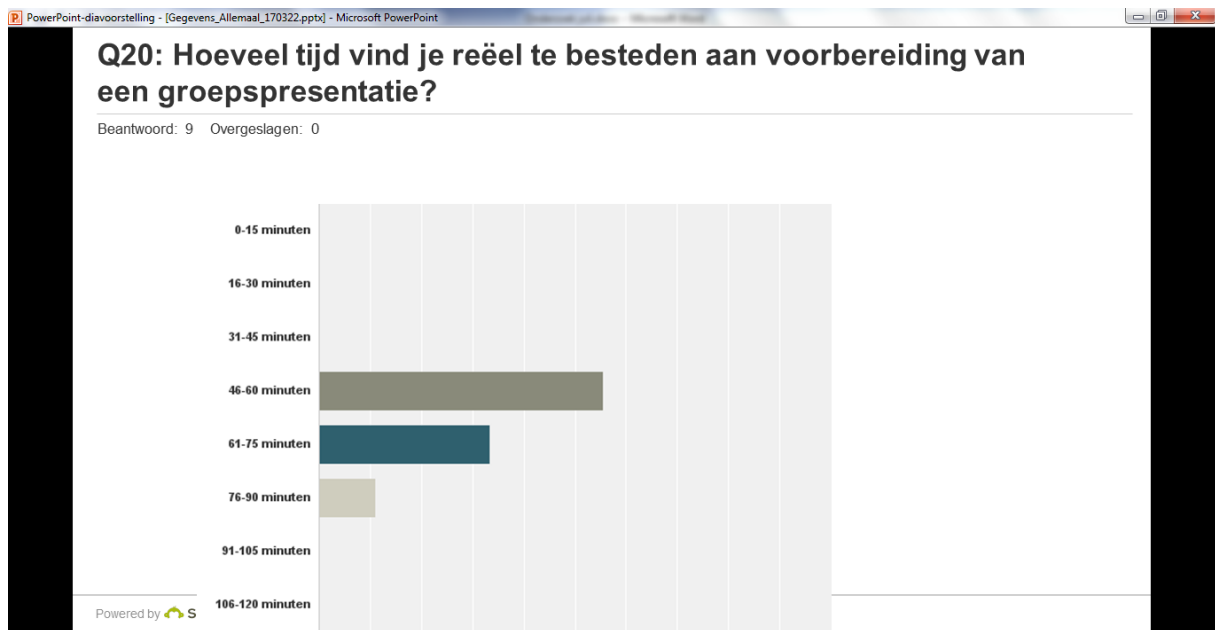
Q19: Wat is de inhoud van de groepspresentaties van de kleuterklas?

Beantwoord: 9 Overgeslagen: 0

Antwoordkeuzen	Reacties
Dezelfde inhoud als de onderbouw, mits de thema's aan de orde zijn voor de kleuterklas.	22,22% 2
Presentatie van pedagogisch-didactisch overzicht.	33,33% 3
Evaluatie van de groepsplannen voor de oudste kleuters.	22,22% 2
Evaluatie van doelen afgelopen half jaar.	11,11% 1
Anders, namelijk:	11,11% 1
Totaal	9

Powered by SurveyMonkey

Dia 34 van 52



PowerPoint-diavoorstelling - [Gegevens_Allemaal_170322.pptx] - Microsoft PowerPoint

Q22: Hoe vaak per jaar acht je een groepspresentatie wenselijk?

Beantwoord: 9 Overgeslagen: 0

Antwoordkeuzen	Reacties
1 x per jaar, aan begin van het jaar	0,00% 0
1 x per jaar, in het midden van het jaar	11,11% 1
1 x per jaar, aan het einde van het jaar	0,00% 0
2 x per jaar, aan begin en einde van het jaar	0,00% 0
2 x per jaar, aan begin en midden van het jaar	22,22% 2
2 x per jaar, midden en einde van het jaar	55,56% 5
3 x per jaar, aan begin, midden en einde van het jaar	11,11% 1
Anders, namelijk:	0,00% 0
Totaal	9

Powered by  SurveyMonkey

Dia 40 van 52

PowerPoint-diavoorstelling - [Gegevens_Allemaal_170322.pptx] - Microsoft PowerPoint

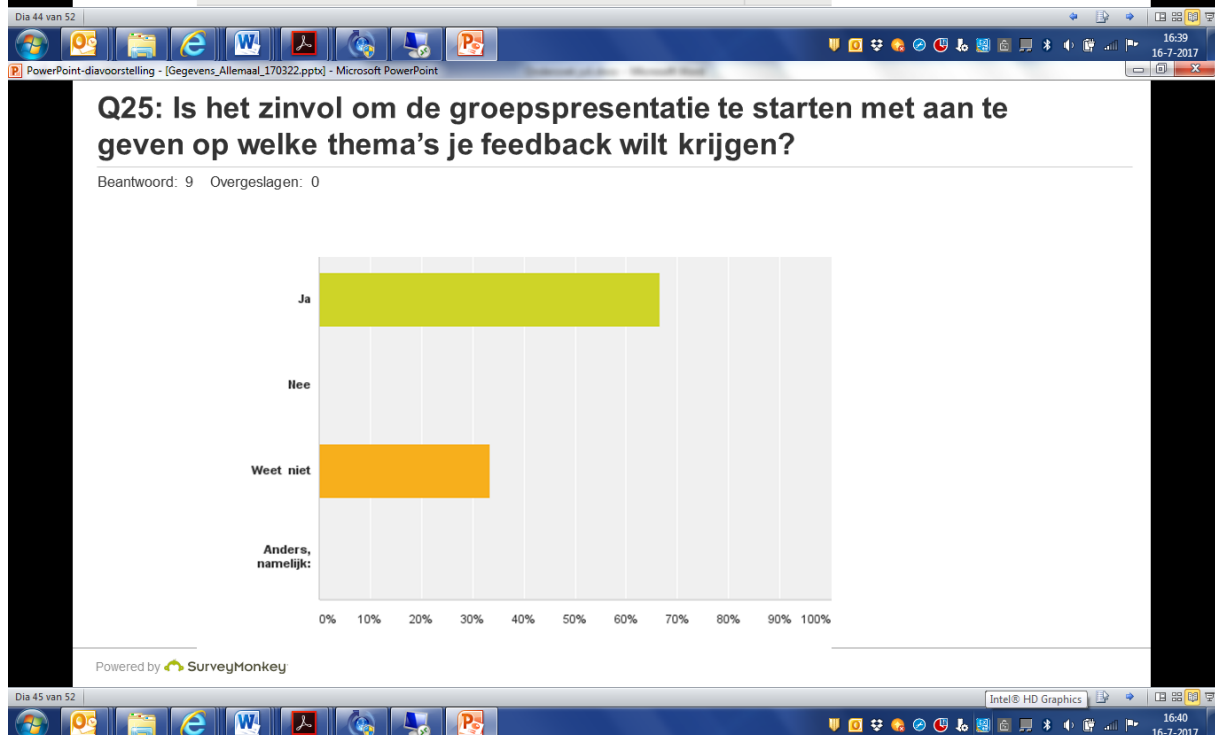
Q23: Op welke thema's in de groepspresentatie zou je feedback willen krijgen van collega's? Meerdere antwoorden mogelijk.

Beantwoord: 9 Overgeslagen: 0

Antwoordkeuzen	Reacties
Op alle aspecten van de groepspresentatie.	66,67% 6
Op de opbrengsten/toetsresultaten.	0,00% 0
Op de evaluatie van de groepsplannen.	0,00% 0
Op het leerkracht handelen.	33,33% 3
Op de zelfreflectie.	0,00% 0
Op de in kaart gebrachte belemmerende en positieve factoren.	33,33% 3
Op de omgang met belemmerende en positieve factoren	22,22% 2
Op in kaart gebrachte onderwijsbehoeften.	0,00% 0
Op de omgang met onderwijsbehoeften.	11,11% 1
Op de aanpak in de nieuwe groepsplannen.	11,11% 1
Anders, namelijk:	11,11% 1
Totale aantal respondenten: 9	

Powered by  S

Dia 42 van 52



PowerPoint-diavoorstelling - [Gegevens_Allemaal_170322.pptx] - Microsoft PowerPoint

Q26: Hoe ziet een verslag van een groepspresentatie eruit?

Beantwoord: 9 Overgeslagen: 0

Antwoordkeuzen	Reacties
Het voorbereide format groepspresentaties dient als verslag.	22,22% 2
De leerkracht schrijft een samenvattend verslag van zijn groepspresentatie.	0,00% 0
De IB-er schrijft een samenvattend verslag van zijn groepspresentatie.	22,22% 2
Aleen de evt. gemaakte afspraken voor toekomstig handelen zet de leerkracht in Parnassys.	11,11% 1
Aleen de evt. gemaakte afspraken voor toekomstig handelen zet de IB-er in Parnassys.	11,11% 1
Er is geen verslag nodig, de kracht van een groepspresentatie zit in het moment en degenen die erbij zijn.	22,22% 2
Weet niet	0,00% 0
Anders, namelijk:	11,11% 1

Powered by SurveyMonkey

Dia 48 van 52

Q27: Op welke wijze zou een groepspresentatie met het team geëvalueerd worden?

Beantwoord: 9 Overgeslagen: 0

Antwoordkeuzen	Reacties
Na afloop samen terug te kijken met de vraag: Wat hebben we geleerd van en met elkaar?	22,22% 2
Een volgende vergadering samen terug te kijken met de vraag: Wat hebben we geleerd van en met elkaar?	11,11% 1
Na afloop samen de vragen beantwoorden: Wat was goed en wat willen we behouden? en Wat willen we de volgende keer anders?	22,22% 2
Een volgende vergadering samen de vragen beantwoorden: Wat was goed en wat willen we behouden? en Wat willen we de volgende keer anders?	44,44% 4
Anders, namelijk:	0,00% 0
Totaal	9

Powered by SurveyMonkey

Dia 50 van 52

PowerPoint-diavoorstelling - [Gegevens_Allemaal_170322.pptx] - Microsoft PowerPoint

Q28: Wat leveren samen leren en specifiek groepspresentaties op voor het team? Meerdere antwoorden mogelijk.

Beantwoord: 9 Overgeslagen: 0

Antwoordkeuzen	Reacties
-verbondenheid team	55,56% 5
-professionele verbondenheid team	77,78% 7
-gezamenlijke verantwoordelijkheid voor onderwijs	100,00% 9
-eilandcultuur doorbreken: zicht op onderwijs in andere klassen	33,33% 3
-bevordering samenwerking	55,56% 5
-verbetering onderwijskwaliteit	55,56% 5
-professionalisering team	55,56% 5
-versterking HGW in school	88,89% 8
-versterking motivatie van het team voor HGW	44,44% 4
-extra werk	33,33% 3
-weet niet	0,00% 0
Anders, namelijk:	0,00% 0

Powered by S

Dia 52 van 52

16:41
16-7-2017

Bijlage IV: Focusgroepinterview 1

Interview focusgroep Interviewer: onderzoeker	Datum: 10-1-2017
Doel: • Uitleg over het onderwerp "groepspresentaties" en doel van het onderzoek. • Goedkeuring verkrijgen voor onderzoek. • Verzamelen van vragen die nu leven.	
Aanwezig: 6 van de 9 teamleden	
Er is eerder in een vergadering uitgelegd wat groepspresentaties zijn en dat de verwachting is dat deze kunnen bijdragen aan versterking van HGW. Dit wordt opnieuw verteld. Welke vragen roept dit bij jullie op? <u>Focusgroep:</u> • Hoeveel tijd gaat het kosten? • Is het haalbaar? • Bereid de IB-er met de leerkracht de groepspresentatie voor? • Zijn er dan geen groepsbesprekingen meer met de IB-er? • Is er een opzet/ format?	
Is het onderwerp groepspresentaties duidelijk? <u>Focusgroep:</u> • Onderwerp is voor nu voldoende duidelijk. Is het doel van groepspresentaties duidelijk? Het versterken van HGW in het team door samen leren. <u>Focusgroep:</u> • Doel is voldoende duidelijk.	
Staan jullie achter dit onderzoek? Willen jullie deelnemen aan dit onderzoek? <u>Focusgroep:</u> • Iedereen geeft toestemming voor onderzoek en is bereid tot deelname. • Toezegging medewerking aan onderzoek • Onderzoek en mogelijke interventie wordt als zinvol beschouwd.	
Ondertekening ter goedkeuring van interview door focusgroep: 	

Bijlage V: Focusgroepinterview 2

Interview focusgroep Interviewer=onderzoeker	Datum: 20-3-2017
Doel interview:	
- Voorleggen data behoefte- en contextanalyse - Goedkeuring Conclusies data voor ontwerpcriteria.	
Aanwezig: 6 van de 9 teamleden	
Behoeftes en contextanalyse ingevulde vragenlijst op Survey Monkey wordt doorgenomen. Responsie op vragenlijst was 100%.	
Is er acceptatief draagvlak voor groepspresentaties volgens de contextanalyse?	
<u>Focusgroep:</u> Er wordt overwegend aangegeven groepspresentaties ter versterking van HGW in te zetten. Er kan geconcludeerd worden dat er sprake is van draagvlak.	
Is het zinvol dat de kleuterleerkrachten ook een groepspresentaties houden? Antwoord vragenlijst 5 personen: ja, 3 personen: misschien; 1 persoon: weet niet	
<u>Focusgroep:</u> Het kleuteronderwijs heeft in de vrijeschool een unieke plek. Hieruit zou kunnen komen dat er twijfel is of de kleuterleerkrachten deelnemen aan de groepspresentaties. Echter ook in de kleuterklas wordt er handelingsgericht gewerkt. De zoektocht ligt vooralsnog in de invulling van de groepspresentaties voor de kleuterklas.	
Is er goedkeuring voor de conclusies van de data uit de behoefteanalyse en contextanalyse die meegenomen dienen te worden in het ontwerp van groepspresentaties?	
<u>Focusgroep geeft goedkeuring voor data ontwerpcriteria:</u> - vast format - tijdsduur 20 minuten - vragen en feedback na afloop - aandacht voor succesfactoren - aandacht voor wat niet gelukt is en waarom niet - mogelijkheid om de presentatie voor te bereiden met de IB-er - een groepsbespreking na de groepspresentaties, met name als individuele leerlingbespreking - alle leerkrachten houden een presentatie	
Ondertekening van goedkeuring van interview door focusgroep:	
	

Bijlage VI: Focusgroepinterview 3

Interview focusgroep Interviewer: onderzoeker	Datum: 18-4-2017
Doel interview: • Voorleggen prototype • -Feedback op prototype	
Aanwezig: 5 van de 8 teamleden (1 leerkracht is met pensioen)	
Alle leden hebben voorafgaand aan het interview het prototype voor groepspresentaties ontvangen per mail. Met het verzoek het door te nemen en in de focusgroep kritisch feedback te geven op het prototype.	
Welke feedback hebben jullie op de opbouw van het prototype voor groepspresentaties?	
Focusgroep: • Het zou fijn zijn om aansluitend aan de groepspresentaties te kunnen werken aan de inhoud van de nieuwe groepsplannen. Dan kan feedback direct verwerkt.	
Welke feedback hebben jullie op de inhoud van het prototype voor groepspresentaties?	
Focusgroep: • De inhoud van het prototype wordt door iedereen goedgekeurd.	
Hoe is de gebruiksvriendelijkheid van het prototype voor groepspresentaties?	
Focusgroep: • Groepspresentaties op een studiedag is een goed plan, dan is er meer ruimte. • Geef aan dat er de mogelijkheid is om met de IB-er de groepspresentaties voor te bereiden	
Hebben jullie nog andere verbeterpunten?	
Focusgroep: • Verdeel het genoemde doel in stukjes.	
Ondertekening ter goedkeuring van interview door focusgroep:   	

Bijlage VII: Focusgroepinterview 4

Interview focusgroep	Datum: 18-4-2017
Interviewer: onderzoeker	
Doel interview: • Voorleggen aangepast prototype • Goedkeuring prototype	
Aanwezig: 5 van de 6 teamleden	
Het aangepaste prototype voor groepspresentaties is vóórafgaand aan het focusgroep interview naar de leden gestuurd. Met het verzoek er kritisch naar te kijken en in het interview feedback erop te geven.	
Julie hebben allemaal het aangepaste prototype voor groepspresentaties ontvangen. Hebben jullie hier feedback op?	
Focusgroep • Er zijn geen vragen of opmerkingen. • Het ontwerp (aangepast prototype groepspresentaties) wordt goed gekeurd.	
Ondertekening ter goedkeuring van interview door focusgroep: 	

Bijlage VIII: Focusgroepinterview 5

Interview focusgroep Interviewer: onderzoeker	Datum: 27-6-2017
Doel interview: Evaluatie van uitvoering prototype groepspresentaties	
Aanwezig: 6 van de 8 teamleden	
Er zijn door 4 leerkrachten groepspresentaties gehouden aan de hand van het prototype.	
Wat is jullie eerste ervaring met de groepspresentaties?	
<u>Focusgroep:</u> - Vooraf was het erg spannend - Drukke tijd met getuigschriften erbij, dit ook nog voorbereiden. Uiteindelijk viel het mee en was het fijn om te doen en te horen. - Door tijdsdruk alleen evaluatie groepsplannen - Groepspresentaties heeft geholpen bij evaluatie groepsplannen - positieve ervaring om samen te leren en samen te delen - positieve ervaring vrije uitvoering - veilig klimaat in team - Door presentatie van collega's krijg ik ideeën voor mijn werk. - Door vragen of feedback krijg ik inspiratie voor afstemming op onderwijsbehoeften van leerlingen.	
Hoe was de uitvoerbaarheid van de groepspresentaties?	
<u>Focusgroep:</u> - In korte tijd kan een leerkracht veel informatie verstrekken en zo een goed beeld neerzetten van zijn evaluatie van de HGW-cyclus - Vooraf werd er tegen de voorbereiding op gekoken. De ervaring is dat het voorbereidingswerk goed aansluit op het afsluiten van de HGW-cyclus in ieders klas. - Tijdsduur max 20 minuten is meer dan voldoende	
Wat zijn verbeterpunten voor de groepspresentaties?	
<u>Focusgroep:</u> - Nu door tijdgebrek geen mogelijkheid om na afloop te werken aan inhoud nieuwe groepsplannen, dat is wenselijk volgend jaar. - Getuigschriften en groepspresentaties niet in dezelfde periode plannen. - Alle leerkrachten zouden aanwezig moeten zijn. - Twee presentaties achter elkaar is voldoende als deze in vergadertijd plaatsvinden, dit i.v.m. gefocust kunnen luisteren.	
Ondertekening ter goedkeuring van interview door focusgroep:	
	

Bijlage IX: Interview Good Practice

Interview Good Practice met leerkracht J. van de A. school in Hilversum

Hoe zijn de groepspresentaties ontstaan in jullie school?

Vanuit een wens van het bestuur om een lerende organisatie te worden. Eerst gaven de leerkrachten alleen een presentatie voor de IB-er en schoolleider. Maar omdat het wenselijk was dat de teamcultuur meer open werd, zijn we de presentaties aan de bouwgroepcollega's gaan geven.

Wat is jouw ervaring met de groepspresentaties?

Ik ervaar de presentaties als waardevol. Alle leerkrachten blijken tegen dezelfde dingen aan te lopen. Dat geeft herkenning. Leerkrachten leren van elkaar en worden enthousiast voor elkaars werkwijze. Het is wel spannend om een presentatie te geven.

Het is een leuke en gezellige manier om te evalueren. Het is fijn als er ook wat ruimte is voor humor dat houdt het luchtig.

Als waardevol ervaar ik de feedback van collega's op wat goed gaat en mogelijke verbeterpunten.

Wat krijg je om je groepspresentatie voor te bereiden?

We krijgen een format met punten die in de groepspresentaties aan bod moeten komen. De invulling van de presentatie is vrij. Ik heb deze keer bijvoorbeeld een Prezi gemaakt. Andere collega's presenteerden hun groep met een Pecha Lucha, een quiz of aan de hand van een bos bloemen.

Voor de presentatie zelf krijg je ongeveer 15 minuten en 10 minuten voor het na spreken.

De start van een presentatie bestaat uit het vertellen van jouw indruk van de groep; het benoemen van de doelen en wat je daarvoor hebt ingezet. Het middendeel bestaat uit een terugblik op je aanpak en de toetsresultaten. Het einde bestaat uit een terugblik op wat goed is gegaan en wat je anders zou doen. Hieruit formuleer je actiepunten.

Wordt er een verslag gemaakt van de presentaties?

De IB-er schrijft tijdens de presentaties en benoemt na afloop wat goed ging en stelt kritische vragen. Er hoeft geen verslag geschreven.

Hoe vaak worden er groepspresentaties gegeven?

Maximaal 3x per jaar. Begin groep 8 is bijvoorbeeld heel belangrijk om te benoemen wat je samen met de leerlingen wil bereiken. Op het einde van het jaar kunnen de presentaties en de overdracht op dezelfde dag plaatsvinden.

Wat zijn succesfactoren voor groepspresentaties?

Ruimte voor humor. De vrije uitvoering is een succesfactor. Het aan het begin in 1 zin een samenvatting geven van je groep.

Waar moeten we voor waken bij groepspresentaties?

De tijd! De IB-er moet echt de tijd bewaken, anders kan het langdradig worden.

Waken dat het geen leerlingbespreking wordt.

Bijlage X: Interview Deskundige

Telefonisch interview Noelle Pameijer 21-3-2017

Als eerste geef ik een schets van de context waarbinnen mijn onderzoek plaatsvindt. N.Pameijer sluit daarop aan door te vertellen over de valkuilen van papieren tijgers in HGW en het top-down invoeren van HGW. Juist groepspresentaties zijn een werkwijze die bottom-up gebeurt en waarvoor geen extra papierwerk moet worden ingezet.

Welke praktische adviezen kunt u me geven wat betreft groepspresentaties?

Hou de groepspresentaties in een ochtend of een middag, gebruik hiervoor een studiedag. Ongeveer 2 uur per bouw is nodig, dat zijn ongeveer 15 leerkrachten. Neem daarna tijd om elkaar feedback te geven op de nieuwe plannen.

Heeft u literatuuradvies voor mijn onderzoek?

Document 7A EN 7B in de HGW-bibliotheek gaan vooral over doorontwikkeling in HGW, deze zijn interessant voor jouw onderzoek. Ook hoofdstuk 8 in het gele boek "HGW voor het schoolteam".

Welke plaats kunnen groepspresentaties innemen naast groepsbesprekingen?

Groepspresentaties worden gegeven i.p.v. groepsbesprekingen. Anders is het dubbelop. Het is ter bevordering van een lerende organisatie. Door de presentaties gaan leerkrachten onderling meer praten over hun onderwijs. Leerkrachten krijgen zo ook meer zicht op elkaars onderwijs. Voor de IB-er spaart het tijd: i.p.v. 5 x 1 uur groepsbesprekingen zijn er nu 1x 3 uur groepspresentaties. Het vraagt een grotere tijdsinvestering van leerkrachten.

Heeft u voorbeelden van groepspresentaties?

Ik heb onlangs een presentatie verzorgd op de LBBO en daar foto's laten zien. Ik heb toestemming van de leerkrachten om ze te laten zien, maar niet om ze te versturen. Als je de A.-school bezoekt, zal ik zorgen dat J. ze aan je laat zien.

Wat zijn aandachtspunten uit de evaluatie van de groepspresentaties?

Leerkrachten mogen meer leren te reflecteren op hun eigen handelen. Daarvoor is het transactioneel kader (3 cirkels van invloed: leerling-leerkracht-omgeving) een goed hulpmiddel om te gebruiken in de groepspresentaties.

Er wordt veel positieve feedback gegeven. Er dient geoefend te worden in het geven van feed-up.

In groepsbesprekingen probeer ik leerkrachten te helpen in het leren reflecteren op eigen handelen en vanuit het systeemdenken. Hoe kan dat in een groepspresentatie?

Coachen kan meer in een groepsbespreking of in een coachingsgesprek.

Welke ontwerprichtlijnen kunt u geven voor groepspresentaties?

Geef leerkrachten een houvast met punten van ongeveer ½ A4. Ieder mag op zijn eigen manier de groepspresentatie geven. Dit komt tegemoet aan eigenaarschap. Zo ontstaat er ook variatie, waardoor het interessanter is voor de toehoorders. Gebruik in de punten reflecteren via het transactioneel kader. Verder verschilt de inhoud per moment dat de groepspresentaties worden gedaan. Aan het eind van het jaar is het meer evaluerend en aan het begin van het jaar een voornemen en planning.

Hoe lang duurt een effectieve groepspresentatie?

15-30 minuten. Daarbinnen valt tijd voor feedback. Degene die presenteert bepaalt de vragen. Bv. Hoe kan ik dit of dat doen? Of het benoemen van haar ondersteuningsbehoeften.

Wat is verder nog van belang om rekening mee te houden?

-Leerkrachten vinden het vaak toch spannend om te presenteren. Een veilige sfeer is heel belangrijk.

-Als leerkrachten dat willen kunnen ze de presentatie met de IB-er voorbereiden.

Mailcontact N. Pameijer:

Bestand Bericht ESET

Re: vragen m.b.t. onderzoek HGW - Bericht (HTML)

Negeren Verwijderen Beantwoorden Alleen beantwoorden Doorsturen Vergadering KBW E-mail aan team Aan manager Gereed Verplaatsen Acties Markeren als ongelezen Categoriseren Opvolgen Codes Zoeken Verwant Selecteren In-/uitzoomen

U hebt dit bericht beantwoord op 10-2-2017 13:42.
Dit bericht maakt deel uit van een gevolgde discussie. Klik hier als u alle verwante berichten wilt vinden of het oorspronkelijke, gemarkeerde bericht wilt openen.

Van: Noëlle Pameijer <n.pameijer@gmail.com>
Aan: Muriel Pernot
CC: Noëlle Pameijer
Onderwerp: Re: vragen m.b.t. onderzoek HGW

Verzonden: do 9-2-2017 20:59

Bericht

- HGW 1. Basis.2010.pdf (96 kB)
- HGW 2. Basis.2010.pdf (89 kB)
- HGW 3. Vragen 1.2014.pdf (218 kB)
- HGW 4. Vragen 2.2014.pdf (220 kB)
- HGW 5a. Interview Pameijer. LBRT.pdf (151 kB)
- HGW 5b. Interview Pameijer Nieuwsbrief Amsterdam Noord.1-5.pdf (105 kB)
- HGW 6. Relatie met OGW. 2011.pdf (131 kB)
- HGW 7a. Doorontwikkeling 1.pdf (257 kB)
- HGW 7b. Doorontwikkeling 2.pdf (937 kB)

Beste Muriel,

Aan de HGW-Bib zijn geen kosten verbonden. De artikelen vind je in de bijlagen over HGW, het gaat je waarschijnlijk vooral om 7a en 7b (doorontwikkelingen). Ook heb ik artikelen over kind-gesprekken en ouderbetrokkenheid toegevoegd, misschien ook handig? Zo niet, gooi maar weer weg.

Vraag 1 en 3: Je kunt de AMGS, een SBO-school, via mij benaderen, ik kan dan vragen of een leerkracht of IB je te woord kan staan. Dan kan ik meteen meedenken met je onderzoek als je een keer in Hilversum langskomt en je wat van onze materialen laten zien.

Vraag 2: nee mij niet bekend.

Veel succes met je onderzoek, leuk onderwerp!

Hartelijke groeten,

Noëlle Pameijer, school-, GZ- en kinderpsycholoog,
SWV Unita en SBO Annie M.G. Schmidtschool (di en do) en Kwaliteit in Nascholing (ma, wo en vrij).

unita

Zie meer informatie over: Noëlle Pameijer.

NLD 16-7-2017 17:20

Bijlage XI: Eerste prototype groepspresentaties

Doel:

- *Gezamenlijk de vorige HGW-periode evalueren en analyseren en een opzet maken voor de komende periode (collegiale consultatie; leren van en met elkaar, ondersteuning).*

Uitgangspunten n.a.v. ontwerpcriteria:

- *Groepspresentaties vinden plaats vóór de groepsbespreking met de IB-er*
- *Groepspresentaties worden 2x per jaar gehouden (februari en juni)*
- *De groepspresentatie duurt ±15 minuten*
- *Na de groepspresentatie volgt 10 minuten voor vragen en feedback*
- *Het aangepaste ped-did groepsoverzicht vormt samen met het voorbereide format de verslaglegging en wordt upgeload in Parnassys in de map groep*
- *In de 2 weken na de groepspresentaties volgen de groepsbesprekingen met de IB-er waarin de nieuwe groepsplannen en individuele leerlingen worden besproken*
- *De voorzitter van de vergadering is tijdsbewaker*
- *Hieronder volgende de punten die in de groepspresentatie aan de orde komen, volgen hieronder. De uitvoering is vrij.*

Betrek in je reflectie positieve en belemmerende factoren van:



Punten die in groepspresentatie aan de orde komen:

De uitvoering is vrij!

Start: (2 min) -Op welke punten wil je feedback van je collega's krijgen? -Op welke vragen wil je een antwoord krijgen?	
Evalueren: (10 min) -van de groepsplannen : welke groepsdoelen (opbrengsten, resultaten) heb ik behaald met technisch lezen, spelling, rekenen?* ** <i>Denk aan:</i> 1.Welke successen heb ik geboekt en hoe komt dat? 2.Wat is me niet gelukt en hoe komt dat? 3.Analyse: welke kenmerken van onderwijs, leerlingen en opvoedingssituatie, hebben een rol gespeeld? (onderwijsbehoeften)	
Vooruitblik:(5 min) Opzet volgende periode (nieuwe groepsplannen), implicaties van de analyse: 1.Hoe bouw ik dat wat werkte uit? Doelen? 2.Hoe verander ik dat wat niet werkte? Wat ga ik anders doen? Doelen? 3.Wat is mijn ondersteuningsbehoefte daarbij?	1. 2. 3.
Vragen en feedback: (10 min) 1.Vragen ter verduidelijking 2.Complimenten voor: 3.Aandachtspunten (constructief-kritische feedback:	1. 2. 3.
Optioneel:(n.a.v. good practice) Iedereen werkt 30-60 min aan nieuwe groepsplannen n.a.v. evaluatie en feedback.	
Optioneel: (n.a.v. good practice)	

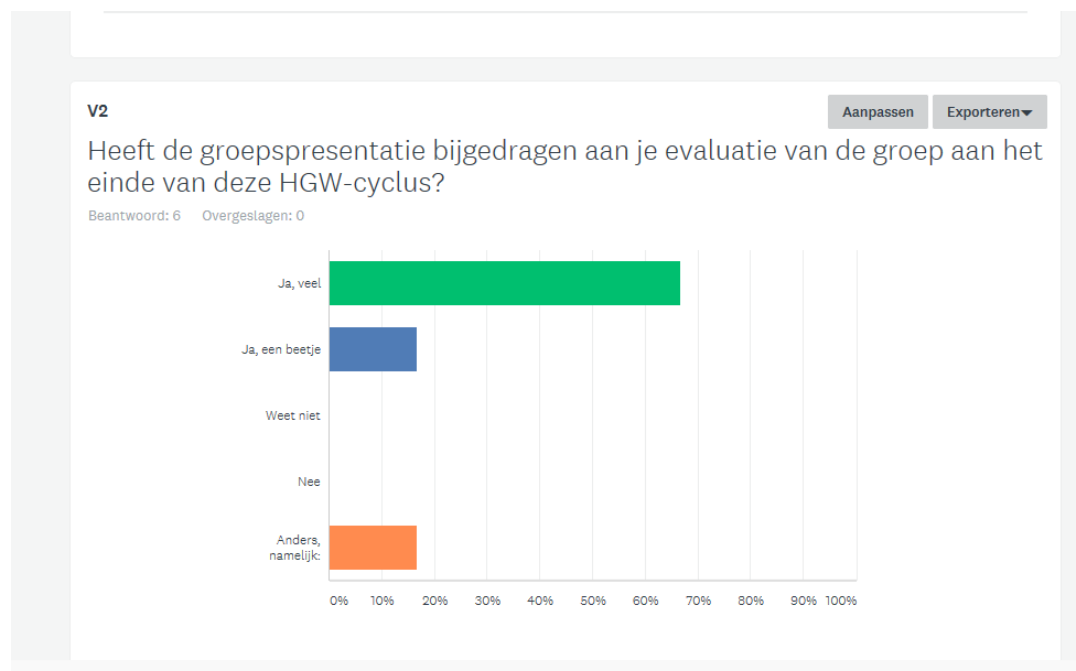
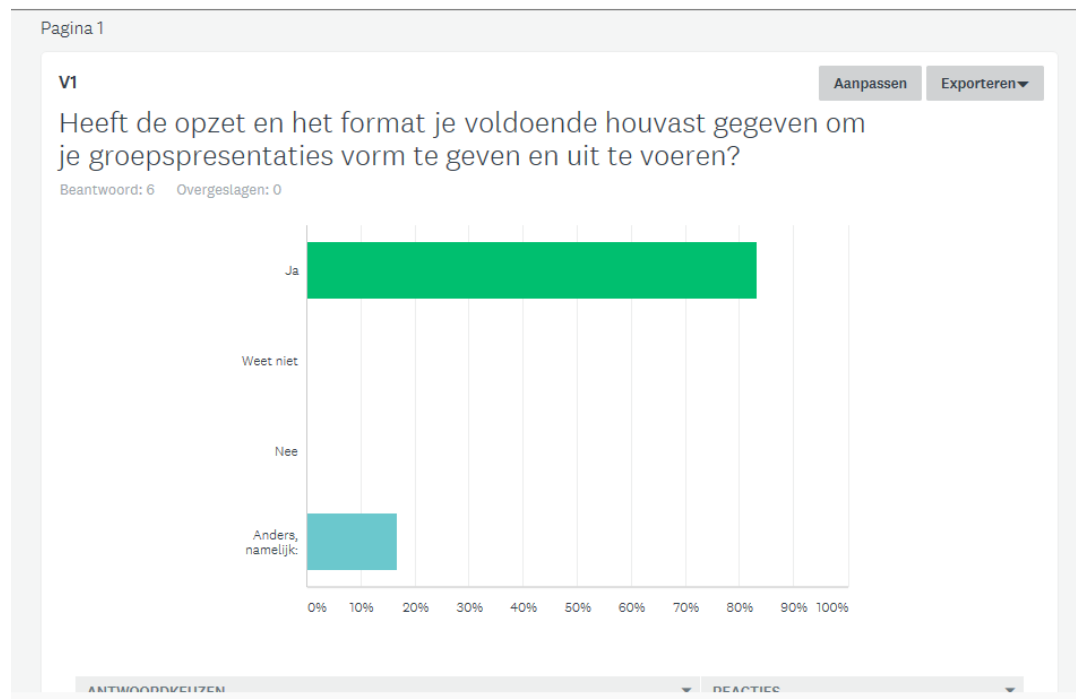
Korte presentatie van nieuwe groepsplannen: -zo ga ik aan de slag	
Terugblik op presentatie(s): (volgende vergadering) 1. Wat hebben we geleerd van en met elkaar? 2. Wat heb je meegenomen voor je nieuwe groepsplannen? 3. Evaluatie van de presentaties: wat was goed en willen we behouden? Wat willen we de volgende keer anders?	1. 2. 3.

**We starten met de (leer-) gebieden waarvan momenteel groepsplannen bestaan. In een volgend stadium komen sociaal-emotionele ontwikkeling (gedrag/ werkhouding) aan de orde.*

***We evalueren de groep(en). Individuele leerlingen worden besproken in het IB-gesprek.*

Figuur 16: Eerste prototype groepspresentaties ()

Bijlage XII: Vragenlijst Nameting



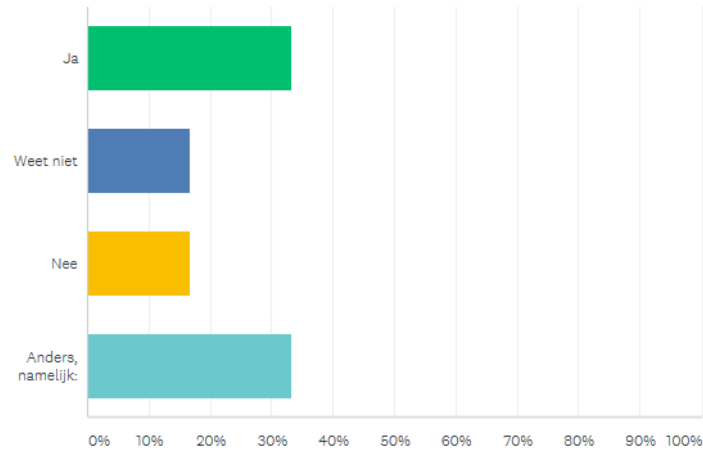
V3

Aanpassen

Exporteren ▼

Heb je in de groepspresentatie je eigen ondersteuningsbehoefte kunnen delen?

Beantwoord: 6 Overgeslagen: 0



Weergave van 2 reacties

de ruimte was er wel, maar volgens mij is deze niet (volledig) ingenomen om de ondersteuningsbehoeften te delen.

2-7-2017 20:00

[Antwoorden van respondent weergeven](#)

zie vraag 1.

1-7-2017 14:32

[Antwoorden van respondent weergeven](#)

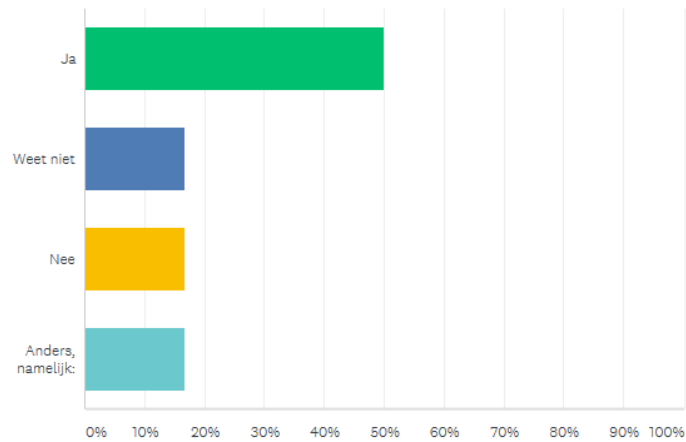
V4

Aanpassen

Exporteren ▼

Heb je door de groepspresentaties zicht gekregen op ondersteuningsbehoeftes van collega's?

Beantwoord: 6 Overgeslagen: 0

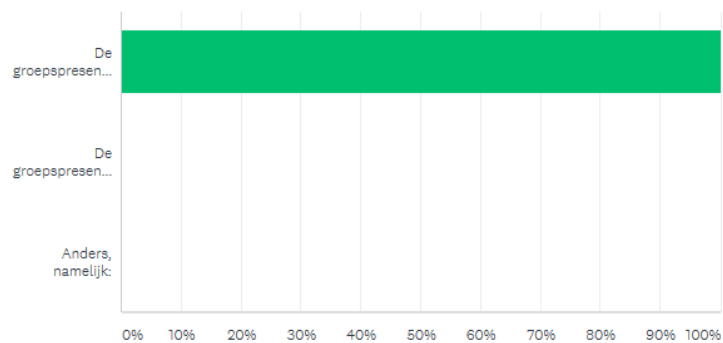


ANTWOORDKEUZEN ▼

REACTIES ▼

Kun je aangeven wat nu het effect van de groepspresentaties is op het handelingsgericht werken in school?

Beantwoord: 6 Overgeslagen: 0



ANTWOORDKEUZEN ▼

REACTIES ▼

▼ De groepspresentaties geven een stimulans aan het handelingsgericht werken in school.	100,00%	6
▼ De groepspresentaties hebben geen effect op het handelingsgericht werken in school.	0,00%	0
▼ Anders, namelijk:	Reacties 0,00%	0
Totaal		6

Kun je kort aangeven wat je ervaring is n.a.v. de eerste groepspresentaties?
Beantwoord: 5 Overgeslagen: 1

Reacties (5) Tekstanalyse Mijn categorieën

Categoriseren als... Filteren op categorie Reacties doorzoeken

Weergave van 5 reacties

heel positief, fijn om te laten zien waar je in de klas mee bezig bent. Je kunt ideeën opdoen voor andere werkvormen.

11-7-2017 18:14 [Antwoorden van respondent weergeven](#)

mooi om inzicht te krijgen waar anderen mee bezig zijn.

3-7-2017 15:24 [Antwoorden van respondent weergeven](#)

Ik vond de groepspresentatie waardevol. In eerste instantie voor jezelf, tijdens de voorbereiding verdiep je je in je groep en stel je jezelf al reflectieve vragen. Daarnaast vond ik het een groot voordeel om in een beknopte tijd veel informatie over de andere klassen te krijgen en te horen aan welke doelen iedereen gewerkt heeft en wat de opbrengsten daar van waren.

2-7-2017 20:45 [Antwoorden van respondent weergeven](#)

De groepspresentaties geven een overzichtelijk beeld van de voortgang van de klas, in ieder geval van de laatste HGW-periode. Er kunnen gezamenlijke, schoolbrede aandachtspunten en winstpunten herkend worden. Het is nog wel duidelijk geworden dat er op verschillende gebieden nog aandacht besteed kan worden aan het spreken van een gezamenlijke taal (bijv. oefentijd/oefenuur/werktijd). Dit geven de groepspresentaties mooi weer.

2-7-2017 20:00 [Antwoorden van respondent weergeven](#)

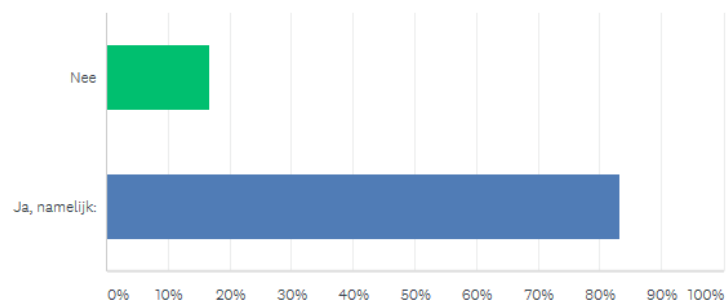
2-7-2017 20:00 [Antwoorden van respondent weergeven](#)

Het was heel fijn om van collega's te horen hoe zij werken. Dat gaf mij ook weer ideeën. En het bleek dat ik ook dingen deed die bij de anderen een goed resultaat hadden opgeleverd. Toch fijn om een stukje bevestiging te krijgen.

1-7-2017 14:32 [Antwoorden van respondent weergeven](#)

Heb je verbetertips voor de groepspresentaties? Denk aan vorm, inhoud, tijd.

Beantwoord: 6 Overgeslagen: 0



Weergave van 5 reacties

Het was nu in een heel drukke tijd, toetsen waren ook laat (denk ik..). Het voelde nu als "nog iets erbij zo op het einde van het jaar". Misschien zouden we kunnen kijken naar een ander tijdstip?

11-7-2017 18:14

[Antwoorden van respondent weergeven](#)

meerder presentaties op een dag vind ik veel naast werken en vergaderen. Moment van presentatie is ook belangrijk. Na toetsen is het vaak druk op school ivm met evalueren en gesprekken. Dan moet dit ook nog... Zou het wel willen vasthouden.

3-7-2017 15:24

[Antwoorden van respondent weergeven](#)

Verdelen in 2 clusters, zodat niet alle presentaties achter elkaar zijn. Kan over over 2 vergadermomenten verdeeld worden.

2-7-2017 20:00

[Antwoorden van respondent weergeven](#)

alle collega's zouden aanwezig moeten zijn.

2-7-2017 9:27

[Antwoorden van respondent weergeven](#)

De datum. Vlak voor de deadline van de getuigschriften vond ik niet zo fijn.

1-7-2017 14:32

[Antwoorden van respondent weergeven](#)

Bijlage XIII: Foto's groepspresentaties 27-6-'17

In overleg met betrokkenen wordt beeldmateriaal op aanvraag beschikbaar gesteld.