

DE ONTWIKKELING VAN DE STUURKRACHT VAN STUDENTEN MASTER ONTWERPEN VAN EIGENTIJDS LEREN_

Resultaten onderzoek bij cohort 2 (2020-2021) in het
eerste jaar

Hedi Windgassen, Madeleine Hulsen, Eline den Tuinder, Helma Oolbekkink en
Marijke Kral

20 december 2023

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING	3
1 INLEIDING	7
1.1 Aanleiding	7
1.2 Onderzoeksvragen	8
2 ONDERZOEKSOPZET EN DATAVERZAMELING	9
2.1 Onderzoeksopzet longitudinaal onderzoek	9
2.2 Dataverzameling en -analyse meting jaar 1 (2020-2021)	10
3 RESULTATEN	12
3.1 Achtergrond en context studenten en innovatievraagstukken	12
3.2 Impact van de MOVEL-student op de onderwijsinnovatie met ict	14
3.3 Kenmerken van de (ontwikkeling van de) stuurkracht van studenten	20
3.4 Ervaringen leidinggevendenden	23
3.5 Bevorderende en belemmerende factoren	25
4 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN	35
4.1 Impact van de MOVEL-studenten op de onderwijsinnovatie met ict in de onderwijspraktijk in het eerste jaar	35
4.2 Kenmerken van de (ontwikkeling van de) stuurkracht van studenten tijdens het eerste jaar	36
4.3 Bevorderende en belemmerende factoren voor de stuurkracht van de MOVEL-studenten in het eerste jaar	37
4.5 Vooruitblik naar de volgende metingen	38

SAMENVATTING

Tijdens de Master Ontwerpen van Eigentijds Leren (MOVEL) verbinden studenten de opleiding met onderzoek in hun eigen praktijk, waarbij personaliseren van leren met inzet van ict een essentiële plaats inneemt. Hierbij speelt stuurkracht een belangrijke rol en binnen de opleiding is er dan ook aandacht voor het ontwikkelen hiervan. Onder stuurkracht verstaan we het bewust uitoefenen van invloed, keuzes maken of een houding aannemen in een specifieke situatie die invloed heeft op het werk van leraren binnen de school of daarbuiten en/of op hun professionele identiteit (Oolbakkink, 2018).

Om de impact van de master op de ontwikkeling van de stuurkracht van studenten en de impact daarvan op de beroepspraktijk te volgen, is binnen de Academie Educatie een longitudinaal onderzoek gestart waarbij drie opeenvolgende cohorten studenten (2019, 2020, 2021) gedurende een periode van vier jaar worden gevolgd. De focus ligt op het werken aan het innovatievraagstuk en de impact ervan in de school en op het verkrijgen van meer inzicht in de ontwikkeling van studenten tijdens en na de master. De onderzoeksvragen zijn:

1. Welke impact heeft de MOVEL-student op de onderwijsinnovatie met ict in de onderwijspraktijk op school/in de onderwijsinstelling tijdens en na afloop van de MOVEL?
2. Wat is kenmerkend voor de (ontwikkeling van de) stuurkracht van studenten tijdens en na afloop van de MOVEL?
3. Welke factoren belemmeren en bevorderen de stuurkracht van studenten in de opleidingspraktijk en de onderwijspraktijk tijdens en na afloop van de MOVEL?

Deze rapportage over het longitudinale onderzoek heeft betrekking op de studenten uit cohort 2, die in studiejaar 2020-2021 zijn gestart met de opleiding. Aan dit onderzoek hebben tien studenten en vijf leidinggevenden deelgenomen. De studenten zijn werkzaam in het basisonderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en hoger beroepsonderwijs.

De dataverzameling heeft plaatsgevonden door middel van documentanalyse en (online) semigestructureerde interviews met de studenten en schoolleiders. In de interviews werd teruggeblikt op het eerste studiejaar, waarin de studenten hebben gewerkt aan het vormgeven van de onderwijsinnovatie in de eigen klas. Voor vrijwel alle studenten was het innovatievraagstuk gericht op het vergroten van zelfregie of zelfregulatievaardigheden bij leerlingen. De studenten hebben tijdens het interview een storyline gemaakt over de ontwikkeling van hun stuurkracht met betrekking tot de innovatie en in het algemeen in het eerste jaar.

We gaan hieronder in op de belangrijkste uitkomsten van het onderzoek aan de hand van de onderzoeksvragen.

1. Welke impact heeft de MOVEEL-student op de onderwijsinnovatie met ict in de onderwijspraktijk op school tijdens en na afloop van de MOVEEL?

In het eerste jaar van de MOVEEL-opleiding staat het ontwerpen en testen van de onderwijsinnovatie met ict in de eigen klas centraal. De studenten uit het tweede cohort hadden gedurende het jaar te maken met lockdowns en/of aanpassingen in de organisatie van het onderwijs als gevolg van de COVID-19 pandemie. Desondanks geven alle studenten in het eerste jaar aan impact te zien op het leren van leerlingen/studenten door de inzet van de onderwijsinnovatie met ict. Hierbij worden de ervaren opbrengsten op het gebied van motivatie, zelfvertrouwen en relatie het meest genoemd gevolgd door metacognitieve vaardigheden en regie op het eigen leerproces. Daarnaast ervaren alle studenten impact op de onderwijspraktijk en op de leerkrachten, bijvoorbeeld door het inzetten van andere leeractiviteiten en werkvormen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van ict-toepassingen. Ook geeft meer dan de helft van de studenten in het eerste jaar ook al impact te zien van het werken aan de innovatie in de school.

2. Wat is kenmerkend voor de (ontwikkeling van de) stuurkracht van studenten tijdens en na afloop van de MOVEEL?

Uit de storylines blijkt dat de meeste studenten een positieve of neutrale ontwikkeling zien in hun stuurkracht bij de afronding van het schooljaar in vergelijking met de start. Gedurende het jaar is dit beeld wisselend. De MOVEEL besteedt aandacht aan vier factoren die de ontwikkeling van stuurkracht kunnen bevorderen: (1) inzicht van de professional in zijn/haar eigen stuurkracht, (2) de dialoog tussen de professional en betrokkenen/leidinggevende, (3) draagvlak creëren, en (4) onderzoekend vermogen (Oolbekkink-Marchand, 2018; Oolbekkink-Marchand et al., 2017). Alle vier de factoren zien we duidelijk terug in de sleutelmomenten die de studenten beschrijven voor hun storyline. Opvallend is dat (bijna) alle studenten stuurkracht benoemen in relatie tot anderen zowel als onderdeel van de dialoog met betrokkenen/leidinggevende (factor 2) als voor het creëren van draagvlak (factor 3). Inzicht in de eigen stuurkracht (factor 1) en het onderzoekend vermogen (factor 4) wordt door (bijna) de helft van de studenten genoemd in relatie tot de ontwikkeling van stuurkracht gericht op de innovatie.

Alle leidinggevendens zien bij de betrokken studenten een ontwikkeling van hun stuurkracht en geven aan dit te ervaren doordat studenten meer op de voorgrond treden, hun rol pakken en hier zelfverzekerder in worden. Daarnaast wordt genoemd dat deze stuurkrachtontwikkeling herkenbaar is in de kennis en competenties die studenten hebben, in de wijze waarop studenten hun rol invullen en collega's meenemen in de onderwijsvisie en innovatie.

3. Bevorderende en belemmerende factoren voor de stuurkracht van de MOVEL-studenten in het eerste jaar

Ook de rol van belemmerende of bevorderende factoren voor (de ontwikkeling van) stuurkracht is bevraagd. Uit de interviews met studenten en leidinggevenden blijken de volgende factoren het meest bepalend (in positieve of negatieve zin) voor de ontwikkeling van stuurkracht en het werken aan de innovatie:

- *De schoolcontext: steun en betrokkenheid van collega's bij de innovatie, ruimte binnen de school krijgen om te ontwikkelen en ondersteuning vanuit de leidinggevende.*
- *De MOVEL-opleiding: de opzet van de opleiding waarin er georganiseerde ruimte is voor begeleiding van docenten en coaches naast constructieve overleggen met medestudenten en de aandacht voor theoretische en praktische ict-verdieping.*
- *COVID-19: beschikbare tijd voor uitvoering van de innovatie en de impact van afstandsonderwijs.*

Aanbevelingen/aandachtspunten

Uit de interviews is een aantal aandachtspunten en aanbevelingen gedestilleerd voor de opleiding en het onderzoek. Ondanks de invloed van COVID-19 op het onderwijs laten de resultaten in het eerste jaar zien dat het tweede cohort MOVEL-studenten impact hebben gehad met hun onderwijsinnovatie in de klas en op collega's, en daarnaast hun stuurkracht hebben kunnen ontwikkelen.

► Aandacht voor competenties voor leren en lesgeven met ict

Studenten van dit cohort geven in het eerste jaar aan meer aandacht te willen besteden aan leren en lesgeven met ict in het lesprogramma van de MOVEL. Zo is er behoefte aan maatwerk (intake) bij de start van de opleiding en praktijkgericht leren en oefenen met ict in het iXperiumlab. Er zijn grote verschillen in wat studenten weten en kunnen op het gebied van leren en lesgeven met ict (al dan niet bewust) en een gedifferentieerd lesaanbod zou meerwaarde hebben.

Studenten merken op dat de school (infrastructuur, visie op leren en lesgeven met ict en flankerende professionalisering), de collega's en/of de leerlingen de nodige kennis en kunde missen wat een belemmerende invloed heeft op de innovatie. Dit maakt het uitvoeren van de innovatie met ict complexer dan vooraf was ingeschat.

► Aandacht voor stuurkracht (van startende docenten)

In de interviews geven studenten vooral aan dat ze stuurkracht zien als iets wat ze inzetten als ze met collega's samenwerken door hen aan te sturen of te bevragen over thema's die betrekking hebben op de innovatie. Door het bestuderen van de theorie en het formuleren van hun visie geven studenten richting aan hun innovatie. Keuzes die ze hierin maken kunnen ze onderbouwen en hierdoor ervaren ze

stuurkracht. Wat een aantal studenten aangeeft hierbij lastig te vinden is de veranderende rol die ze hebben: zij voelen zich nog niet voldoende zeker of toegerust om het voortouw te nemen en richting te geven aan het innovatieproces. Met name studenten die minder ervaring (als docent, op een school of in een team) hebben lopen hier tegenaan en zouden wellicht gebaat zijn bij meer coaching. Studenten vinden stuurkracht over het algemeen een nieuw en interessant thema waarover zij meer willen weten. Er bestaat de behoefte om dit vroeger in de opleiding aangeboden te krijgen.

► **Aandacht voor academische vaardigheden**

Een aantal studenten geeft aan dat zij problemen ervaren bij academische vaardigheden zoals het schrijven van (onderzoeks)verslagen, het vormen van een visie en het systematisch en methodisch uitvoeren van onderzoek. Dit is bijvoorbeeld van invloed op hun studievoortgang, motivatie en het werken aan de innovatie. Zij zouden baat hebben bij vormen van ondersteuning zoals coaching, voorbeelden/good practices en uitwisseling met peers.

► **Ondersteuning binnen de school**

De context van de school is een zeer belangrijke factor voor het slagen van de onderwijsinnovatie. De mate waarin de student ondersteund wordt door collega's en de leidinggevenden is hierbij van grote invloed. Het gaat hierbij naast betrokkenheid en bijvoorbeeld coaching ook om het duurzaam inbedden en faciliteren van de onderwijsinnovatie in de organisatie. In veel onderwijsorganisaties is de betrokkenheid, borging en monitoring op orde, maar er zijn ook scholen waar studenten hier tegenaan lopen, omdat er geen ondersteunende kaders en/of visie (op lange termijn) zijn waardoor het bijvoorbeeld moeilijk is een professionele leergemeenschap (plg) op te zetten voor het tweede studiejaar of de ict-component van de innovatie uit te voeren.

Leidinggevenden hebben niet allemaal zicht op de domeinen van impact van de onderwijsinnovatie zoals op het leren van de leerlingen/studenten of op de onderwijspraktijk en de visie van de school. Vooral bij grotere onderwijsorganisaties zoals het mbo en hbo lijkt dit zo te zijn. Dit roept de vraag op hoe studenten breed in organisatie ondersteund worden in het duurzaam inbedden van het praktijkvraagstuk in de school.

Vooruitblik naar de volgende metingen

Het tweede cohort studenten wordt nog verder gevolgd in het tweede studiejaar en de twee jaar na afronding van de MOVEEL. In volgende rapportages zullen we verder ingaan op de ervaringen van de drie verschillende cohorten met het inzetten van stuurkracht en de ontwikkeling daarvan in relatie tot de innovatievraagstukken met ict. In overleg met de beroepenveldcommissie en de MOVEEL wordt afgestemd op welke wijze er over de (vervolg)metingen wordt gerapporteerd.

1 INLEIDING

De Master Ontwerpen van Eigentijds Leren (MOVEL) is in september 2019 van start gegaan met de eerste lichting (cohort 2019-2020) studenten. Deze rapportage betreft de tweede lichting, die in 2020-2021 is gestart. De master beoogt studenten op te leiden tot innovatieve professionals die in de onderwijspraktijk (in alle sectoren) het verschil kunnen maken tussen leerlingen door het toepassen van eigentijds onderwijs met inzet van ict en het stimuleren van innovaties binnen de school (Van der Want & Oolbekkink-Marchand, 2020). Studenten verbinden de opleiding met onderzoek in hun eigen praktijk waarbij personaliseren van leren met inzet van ict een essentiële plaats inneemt. Stuurkracht speelt hierbij een belangrijke rol en binnen de opleiding is er dan ook aandacht voor manieren waarop studenten stuurkracht kunnen ontwikkelen om binnen de context van hun school aan praktijkontwikkeling met ict te werken die het onderwijs daadwerkelijk verbeteren. De definitie van stuurkracht die binnen de opleiding wordt gehanteerd is:

Stuurkracht, of professionele agency, van leraren is het bewust uitoefenen van invloed, keuzes maken of een houding aannemen in een specifieke situatie die invloed heeft op het werk van leraren binnen de school of daarbuiten en/of op hun professionele identiteit (Oolbekkink, 2018).

1.1 Aanleiding

Op verzoek van de beroepenveldcommissie en de leiding van de master is in het najaar van 2020 een longitudinaal onderzoek van start gegaan naar de impact van het volgen van de master op de beroepspraktijk. De beroepenveldcommissie is met name geïnteresseerd in het werken aan het innovatievraagstuk en de impact ervan in de eigen klas en in de school. Vanuit de leiding en de docenten van de master is behoefte aan meer inzicht in de ontwikkeling van de studenten in de master en na afloop van de master. Binnen de master wordt aandacht besteed aan stuurkracht en de ontwikkeling van de student als innovatieve professional die doordacht vormgeeft aan eigentijds onderwijs met ict. Dit gebeurt onder andere door studenten inzicht te geven in hun stuurkracht en de 'resources' die zij binnen hun (school)omgeving kunnen benutten om hun stuurkracht te ontwikkelen ten bate van de innovatie. Ook daagt de master studenten uit zich te ontwikkelen op het gebied van gepersonaliseerd leren met behulp van ict en verwerven zij daartoe de competenties voor leren en lesgeven met ict op masterniveau.

Uit onderzoek naar de stuurkracht van leraren blijkt dat deze ontstaat in interactie tussen de persoon van de leraar en zijn/haar omgeving (Eteläpelto, et al., 2013; Toom et al., 2015). De context van de master biedt de gelegenheid om meer inzicht te krijgen in de ontwikkeling van stuurkracht en de bevorderende en belemmerende factoren die hierbij een rol spelen. Met betrekking tot het ontwikkelen

van competenties voor leren en lesgeven met ict geldt dat er al veel bekend is over de benodigde competenties van leraren, maar nog weinig inzicht is in de mate waarin leraren deze competenties (door)ontwikkelen in de beroepspraktijk, in welke mate zij blijvend een bijdrage leveren aan doordachte praktijkontwikkeling met ict in de school en welke factoren in de schoolorganisatie daarbij een rol spelen. Als we het over stuurkracht hebben, bedoelen we ook stuurkracht ten aanzien van onderwijsontwikkeling met ict.

1.2 Onderzoeksvragen

Het doel van het onderzoek is om 1) inzicht te krijgen in de bijdrage die studenten leveren aan de innovaties met ict in de onderwijspraktijk, 2) inzicht te krijgen in de (ontwikkeling van) stuurkracht van studenten zowel tijdens als na afloop van de opleiding en 3) inzicht te krijgen in factoren uit de opleidings- en onderwijspraktijk die belemmerend of bevorderend zijn voor de stuurkracht van studenten. Deze doelen zijn vertaald in de volgende overkoepelende onderzoeksvragen:

1. Welke impact heeft de MOVEEL-student op de onderwijsinnovatie met ict in de onderwijspraktijk op school/in de onderwijsinstelling tijdens en na afloop van de opleiding?
2. Wat is kenmerkend voor de (ontwikkeling van de) stuurkracht van studenten tijdens en na afloop van de MOVEEL?
3. Welke factoren belemmeren en bevorderen de stuurkracht van studenten in de opleidingspraktijk en de onderwijspraktijk tijdens en na afloop van de MOVEEL?

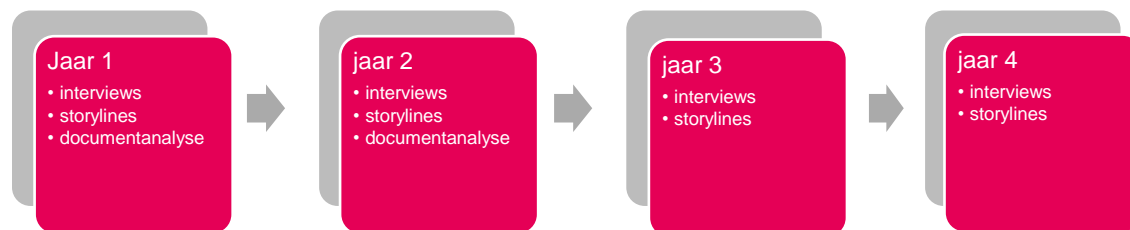
2 ONDERZOEKSOPZET EN DATAVERZAMELING

2.1 Onderzoeksopzet longitudinaal onderzoek

Het onderzoek heeft een longitudinaal karakter: studenten die de MOVEL volgen, worden gedurende een periode van vier jaar gevolgd (twee jaar tijdens de opleiding en twee jaar na afloop van de opleiding). Deelname aan het onderzoek is op vrijwillige basis.

Deze rapportage heeft betrekking op de eerste meting bij de studenten van cohort 2, die in 2020-2021 met de opleiding zijn begonnen. Deze studenten zijn werkzaam in verschillende onderwijssectoren (po, vo, mbo, hbo). Dit in tegenstelling tot de studenten van cohort 1 die allen werkzaam zijn in het basisonderwijs. In totaal worden bij het onderzoek drie opeenvolgende cohorten van MOVEL betrokken¹. In de toekomstige rapportages die ook de volgende cohorten betreffen, wordt de vraagstelling ook onderzocht voor deze sectoren.

Figuur 2.1 Onderzoeksopzet (weergegeven voor cohort 2 van de MOVEL)



De dataverzameling vindt plaats door kwalitatieve onderzoeksmethoden: semigestructureerde interviews en storylines. Ter voorbereiding op de interviews en om een globaal beeld te krijgen van de student en het innovatievraagstuk wordt er in de eerste twee jaar een beperkte documentanalyse uitgevoerd. Deze documentanalyse hield in het bekijken van relevante documenten en opleidingsproducten van de studenten (bijv. cv, beschrijving innovatievraagstuk, position paper, stuurkracht selfie). Voor de documentanalyse heeft afstemming plaatsgevonden met de coördinator en docenten van de MOVEL.

2.1.1 Interview studenten

Om inzicht te krijgen in de (ontwikkeling van de) stuurkracht van studenten en hun bijdrage aan innovaties met ict in de onderwijspraktijk wordt een semigestructureerd interview afgenomen bij de studenten. De interviewleidraad is gebaseerd op eerder onderzoek naar de stuurkracht van leraren (Oolbakkink-Marchand et al., 2017). Studenten maken tijdens het interview een storyline waarin zij

¹ Het onderzoek naar cohort 1 (start opleiding 2019-2020) vindt plaats van 2020 t/m 2023; het onderzoek naar cohort 2 (start opleiding 2020-2021) van 2021 t/m 2024 en het onderzoek naar cohort 3 (start opleiding 2021-2022) van 2022 t/m 2025.

terugblikken op de ontwikkeling van hun stuurkracht met betrekking tot de innovatie en in het algemeen. Bij het bespreken van de storyline met de student wordt doorgevraagd op sleutelmomenten voor de student (hoogte-/dieptepunten) en de factoren die tijdens deze momenten een rol hebben gespeeld. Voor de introductie van de storyline en de vragen die daarbij worden gesteld, is gebruik gemaakt van eerder onderzoek van onder andere Beijaard et al. (1999); Meijer et al. (2011); Oolbekkink et al. (2017) en van onderzoek en instrumenten ontwikkeld door het iXperium Centre of Expertise Leren met ict (Van Loon et al., 2016; Van Loon et al., 2018; Van Loon et al., 2020).

2.1.2 Interview schoolleider/leidinggevende

Om inzicht te krijgen in de (ontwikkeling van de) stuurkracht van studenten wordt jaarlijks een kort interview gehouden met de schoolleider/leidinggevende van de school waar de student werkzaam is. De leidinggevenden worden hierbij gevraagd welke opbrengsten zij zien van het werken aan de onderwijsinnovatie, de (ontwikkeling van de) stuurkracht van de studenten, de wijze waarop zij de student hierbij hebben ondersteund, op de bijdrage die de student heeft geleverd aan de innovaties met ict in de onderwijspraktijk en belemmerende en bevorderende factoren voor de ontwikkeling van de stuurkracht van de studenten.

2.2 Dataverzameling en -analyse meting jaar 1 (2020-2021)

In mei 2021 zijn alle studenten van het tweede cohort tijdens een bijeenkomst mondeling geïnformeerd over het onderzoek. Daarnaast hebben de studenten informatie over het onderzoek ontvangen. Naar aanleiding van de informatie hebben zich tien studenten (42% van de totale groep van 24 studenten) aangemeld voor deelname aan het onderzoek. Van de groep respondenten is één student werkzaam in het basisonderwijs, drie studenten in het voortgezet onderwijs, vijf studenten in het middelbaar beroepsonderwijs en één student in het hoger beroepsonderwijs (zie Tabel 2.1).

Tabel 2.1 Verdeling respons studenten en leidinggevenden over sectoren, cohort 2 (startjaar 2020-2021), meting 1

	Meting 1	
	studenten	leidinggevenden
po	1	1
vo	3	2
mbo	5	1
hbo	1	1
totaal	10	5

Met alle tien deelnemende studenten is voorafgaand aan de zomervakantie in juni en juli 2021 een online interview gehouden van circa 1 uur. Bij deze eerste meting van dit cohort hebben vijf van de tien leidinggevenden aan het onderzoek meegewerkt. Eén schoolleider is afkomstig uit het basisonderwijs, twee uit het voortgezet onderwijs, één schoolleider uit het middelbaar beroepsonderwijs en één uit het hoger beroepsonderwijs (zie Tabel 2.1). De leidinggevenden zijn telefonisch of via e-mail benaderd voor het onderzoek en hebben net als de studenten een kort informatieblad over het onderzoek ontvangen. De interviews met de leidinggevenden waren online en namen circa een half uur in beslag. Tijdens de interviews is aangegeven dat het onderzoek betrekking had op het eerste studiejaar en de respondenten werden gevraagd hierop terug te blikken. De interviews hebben voor- en na de zomervakantie plaatsgevonden.

Alle respondenten (studenten en leidinggevenden) hebben toestemming gegeven voor het gebruik van de (geanonimiseerde) opnames van het interview voor het onderzoek. De opnames van de interviews met de studenten en leidinggevenden zijn beluisterd en de antwoorden zijn samengevat en aan de hand van een codeboek gecodeerd. Een steekproef van de samenvattingen is gecontroleerd door een tweede onderzoeker. Het codeboek is gebaseerd op een conceptueel kader met domeinen van impact bij ontwikkelwerk van leraren (Frost & Durrant, 2002), het actantenmodel (Van Loon et al., 2020), en het eerdergenoemde onderzoek naar stuurkracht (Oolbakkink et al. 2017).

3 RESULTATEN

In dit hoofdstuk wordt eerst ingegaan op de achtergrond en context van studenten en de inhoud van de innovatievraagstukken in het eerste studiejaar, waarna de resultaten per onderzoeksvraag worden gepresenteerd². We maken bij de bespreking van de resultaten geen uitsplitsing naar onderwijssector vanwege het beperkte aantal respondenten.

3.1 Achtergrond en context studenten en innovatievraagstukken

In het interview met de studenten is eerst kort ingegaan op de achtergrond van de studenten, de context van de school (schoolcultuur, houding van het team ten aanzien van innovatie, visie op (de rol van) ict en de randvoorwaarden met betrekking tot de MOVEEL-opleiding).

3.1.1 Achtergrond en context

De meeste studenten werken geruime tijd in het onderwijs en beschikken over veel ervaring. Een aantal werkt sinds een paar jaar in het onderwijs of is zij-instromer. Veel studenten hebben naast hun (parttime) functie als leerkracht of docent ook nog een andere functie of rol binnen de school, zoals mentor, lid van werkgroep digitalisering, onderwijsontwikkelaar, onderwijskundig leider innovatie of unitregisseur. De studenten zijn werkzaam binnen de verschillende onderwijssectoren (zie Tabel 2.1).

Vijf van de tien studenten geven aan dat er op de scholen waar zij werkzaam zijn een open houding bij het schoolteam is ten aanzien van onderwijsinnovatie. Aspecten die hieraan bijdragen die genoemd worden zijn het hebben van een open, innovatieve cultuur waarin men elkaar aanspreekt, werken met een duidelijk en gezamenlijk doel voor ogen, een heldere rolverdeling in het (resultaatverantwoordelijke) team, het hebben van een beslisstructuur vanuit de teamleiders en wekelijkse werkbijeenkomsten met het team. Sommige studenten vullen dit beeld aan en geven aan dat het belangrijk is om hier voldoende ruimte voor te hebben, hier de tijd voor te nemen, onderwijskundige ondersteuning te hebben om de visie en het doel van innoveren goed te onderbouwen. Deze randvoorwaarden worden soms gemist.

Vier studenten geven aan dat er sprake is van een cultuur waarin men wel open staat voor vernieuwing, maar dat dit niet voor alle collega's binnen de organisatie geldt, of slechts in het team waarmee men direct samenwerkt, of dat men wel wil vernieuwen, maar een afwachtende houding heeft.

² Om anonimiteit van de respondenten te waarborgen gebruiken we bij het bespreken van de resultaten bij alle respondenten de mannelijke verwijswaarden hij/hem.

Ook wordt genoemd dat innovatie niet altijd vanuit de organisatie gestimuleerd wordt en nog erg docentafhankelijk is. COVID-19 wordt ook genoemd als factor waardoor collega's niet de ruimte voelen om te innoveren. Een student geeft aan dat er nauwelijks sprake is van een innovatieve cultuur en dat veranderingen moeizaam op gang komen. Als reden wordt genoemd dat er geen externe drang is, *“het is een streekschool, dus de kinderen komen toch wel dat merk je aan alles. We vernieuwen te weinig, profileren ons niet en kijken te weinig naar onze leerlingen.”* (student 3)

Op alle scholen wordt ict in meer of mindere mate ingezet in de lessen. Veelal is de technische kant vastgelegd in een plan, maar de vertaling naar een onderwijskundige visie ontbreekt. Ook wordt genoemd dat een duidelijke leerlijn of visie op het aanbieden van ict-geletterdheid (los of geïntegreerd) aandacht behoeven. Hier ligt geen gedragen of breed gedeelde visie aan ten grondslag. Veel is nog docent-afhankelijk en professionalisering op het gebied van de eigen ict-geletterdheid wordt als een belangrijke randvoorwaarde genoemd. Studenten geven aan dat er met digitale leeromgevingen gewerkt wordt, zoals Canvas en Itslearning, of school specifieke online omgevingen. Ook is er in het mbo en hbo vaak sprake van blended learning en wordt er soms digitaal getoetst. Van een doordachte visie op de inzet van ict is niet of nauwelijks sprake of deze is in ontwikkeling. Er is één student die aangeeft dat al het onderwijs digitaal wordt aangeboden, toetsen digitaal worden afgenomen en dat de opleiding als speerpunt heeft de studenten mee te nemen in de digitale wereld die voor hun toekomstige beroep van belang is. Verder wordt aangegeven dat COVID-19 een positieve invloed heeft gehad op het ervaring opdoen in het lesgeven met ict.

De MOVELE-opleiding kent een vaste opleidingsdag (woensdag) waarop de lessen plaatsvinden. De meeste studenten zijn voor deze dag vrij geroosterd van lesgevendende en andere taken. Er zijn grote verschillen: een student krijgt naast de Lerarenbeurs een halve dag vanuit school, anderen hebben een opleidingsdag en er zijn studenten die de opleiding geheel in eigen tijd volgen waarvan één boven op een fulltime aanstelling.

3.1.2 Innovatievraagstuk en rol ict

Voor vrijwel alle studenten geldt dat het innovatievraagstuk is gericht op het vergroten van zelfregie of zelfregulatie (eigenaarschap/autonomie) bij leerlingen of studenten. Alle studenten zetten daarbij in op de vaardigheden van de leerlingen/studenten, zoals het versterken van de executieve vaardigheden, vergroten van zelfinzicht, reflecterend vermogen en gevoel van competentie. Soms verandert het vraagstuk in de loop van de opleiding. Zie Bijlage B voor een overzicht van (het doel van) de innovatievraagstukken waar de studenten in het eerste jaar aan hebben gewerkt.

Studenten hebben in het eerste studiejaar in verschillende mate ict in de uitvoering van het ontwerp betrokken. Dit komt deels doordat deze groep studenten te maken kregen met de lockdown en

afstandsonderwijs door de COVID-19-pandemie, waardoor niet alle activiteiten konden worden uitgevoerd. Voorbeelden van de inzet van ict in het ontwerp in het eerste studiejaar zijn:

- het gebruik van een ict-tool om leerlingen meer eigenaarschap te geven;
- het maken van kennisclips voor studenten;
- inzetten van Trello om studenten projectmatig te leren (samen)werken;
- het gebruik van coggle.it om kritisch denken te stimuleren;
- het ontwerpen of gebruik maken van een elektronische leeromgeving waar leerlingen of studenten zelfstandig mee kunnen werken, vaak inclusief formatieve tools.

3.1.3 Inzet competenties leren en lesgeven met ict

De studenten zetten over het algemeen hun al aanwezige competenties met betrekking tot leren en lesgeven met ict gericht en op maat in ten behoeve van de onderwijsinnovatie. Hierbij worden voorbeelden van genoemd zoals het maken of selecteren van kennisclips, het bouwen van een website en het effectief gebruik maken van de elektronische leeromgeving van de school. Twee studenten geven aan altijd op zoek te gaan naar verdieping en mogelijkheden op het gebied van ict, een student geeft specifiek aan de competenties pedagogisch-didactisch gebruik van ict, ontwerpen van ict-rijke leerarrangementen en het evalueren van ict-rijke processen verder ontwikkeld te hebben en voor het eerst een kennisclip gemaakt te hebben. Verder noemt deze student dat het inzetten van Itslearning het mogelijk heeft gemaakt te differentiëren en meer tijd te besteden aan het begeleiden van studenten die dit nodig hadden. Een andere student heeft in het onderwijs softwareprogramma's ingezet die ook in het toekomstige werkveld gebruikt worden. Hierbij geeft de student onder andere het belang van up-to-date zijn en weten wat er in het beroep nodig is aan, maar ook dat de tijdsinvestering die dit vraagt van docenten en studenten van de opleidingen onderschat wordt. Verder heeft een student zijn competenties voor leren en lesgeven met ict ingezet door deelname aan onderzoek van de Erasmus Universiteit naar een digitaal programma om levensdoelen te stellen en de opgedane kennis op een conferentie (via GoMeet) te delen in een workshop. Verder is er een student die opmerkt dat het voelt dat binnen de MOVELE-opleiding de aandacht voor de competenties met betrekking tot leren en lesgeven met ict toegespitst is op het po en deze vult daarbij aan dat aandacht voor ict voor leven, leren en werken ontbreekt en wenselijk is voor hbo-studenten.

3.2 Impact van de MOVELE-student op de onderwijsinnovatie met ict

Studenten en leidinggevenden is gevraagd welke opbrengsten (impact) zij in het eerste jaar (al) zien van (het werken aan) de onderwijsinnovatie met ict op het leren van leerlingen, de onderwijspraktijk, de leerkrachten, de school en buiten de school. Studenten hebben tijdens het interview een uitgebreide lijst met domeinen van impact voor zich gezien, bij de leidinggevenden zijn alleen onderstaande tussenkopjes genoemd. Tot slot zijn de studenten gevraagd welke opbrengsten zij zien van het inzetten van hun competenties voor leren en lesgeven met ict. In Tabel 2.1 staat weergegeven hoeveel

studenten en leidinggevendenden in het eerste jaar impact hebben ervaren binnen de onderscheiden domeinen. Studenten zien de meeste impact in hun eigen onderwijspraktijk en op het leren van de leerlingen. Leidinggevendenden zien ook relatief vaak impact van het werken aan de onderwijsinnovatie op het leren van leerlingen en daarnaast ook op leerkrachtniveau. We gaan in de volgende paragrafen verder in op deze door de studenten en leidinggevendenden gepercipieerde opbrengsten (NB: het gaat dus niet om gemeten effecten). In Bijlage D zijn resultaten per domein weergegeven in tabellen.

Tabel 3.1 Impact van de MOVEEL-student op de onderwijsinnovatie met ict in het eerste jaar volgens studenten en leidinggevendenden (aantallen) (c2m1)

Impact op ...	Studenten (n=10)	Leidinggevendenden (n=5)
Leren van leerlingen	10	2
Onderwijspraktijk	10	1
Leerkrachten	10	3
School	7	2
Buiten school	1	0

3.2.1 Leren van leerlingen

Studenten

Alle studenten zien in het eerste jaar al opbrengsten van hun innovatie (zie Bijlage B) op het gebied van het leren van leerlingen/studenten. Acht studenten ervaren opbrengsten op het gebied van motivatie, zelfvertrouwen en relatie. Deze wijzen ze onder andere toe aan het samenwerken in groepjes, het bieden van keuze en/of maatwerk, het bevorderen van inzicht door middel van reflectie opdrachten of het bieden van strategieën om meer grip op het leren te krijgen wat een positieve invloed lijkt te hebben op motivatie en zelfvertrouwen. Eén student koppelt de toename aan het gebruik van ict in de innovatie.

“Wat met name opviel was dat door ict gebruik veel nieuwsgierigheid ontstond, betrokkenheid en interactie.” (student 1)

Zeven studenten noemen opbrengsten op het gebied van metacognitieve vaardigheden.

Leerlingen/studenten worden gestimuleerd om te reflecteren op hun leerproces door bijvoorbeeld leervragen te formuleren, tussentijds feedback te vragen of te benoemen welke leerstrategieën zij hebben ingezet. Eén student heeft de opbrengsten onderzocht en geeft aan:

“Uit mijn onderzoek blijkt dat leerlingen die een gesprek hebben gevoerd met de docent en de leerstrategieën bewust hebben ingezet dat ze beter weten hoe ze moeten leren.” (student 4)

Regie op het eigen leerproces wordt door zeven studenten genoemd als opbrengst van de innovatie. De innovatie is zo ontworpen dat zelfregie wordt gestimuleerd door middel van keuzes maken in volgorde van opdrachten, met wie er samengewerkt wordt, op welke locatie er gewerkt wordt (opleiding, bij opdrachtgever/bedrijf of thuis), welke tools je gebruikt als leerling/student en hoeveel je doet.

Verder geven zes studenten resultaten aan in de categorie kerndoelen en/of eindtermen. Hierbij noemen vier studenten dat er een positieve impact is op de kennis, inzicht en vaardigheden van leerlingen/studenten en twee studenten geven aan dat er gericht is gekeken naar het behalen van de kerndoelen binnen de innovatie. Kerndoelen zijn beter in beeld of geïntegreerd in de vak- of beroepsinhoud aangeboden. Dit wordt als meerwaarde ervaren.

Leidinggevenden

Twee van de vijf leidinggevenden geven aan de impact te zien binnen het domein leren van leerlingen. Beide leidinggevenden geven aan dat er opbrengsten zijn op het gebied van regie op het eigen leerproces. Verder zien zij opbrengsten op het gebied van metacognitieve vaardigheden, kerndoelen en/of eindtermen of motivatie, zelfvertrouwen en relatie.

“Je ziet vaak als ze zeggen, ik heb mijn huiswerk af en dan stopt het, terwijl ze eigenlijk moeten aangeven, het huiswerk was te makkelijk voor mij, heb je eigenlijk iets anders? En nu met dit systeem kunnen ze dus- Dan ziet (student 6), ze zijn er heel snel doorheen gegaan, dan ga ik ze toch zeggen dat ze het volgende deel moeten doen.” (leidinggevende 6)

3.2.2 Onderwijspraktijk

Studenten

Door het werken aan de onderwijsinnovatie zien alle studenten opbrengsten op het gebied de onderwijspraktijk. Bij de helft van de studenten ging het om een verandering in de leeractiviteiten en werkvormen. Zo werd er bijvoorbeeld keuze in het type activiteiten of de volgorde, of meer variatie aangeboden. Ook noemt de helft van de studenten opbrengsten op het gebied van ict-toepassingen. Hierbij geven ze voornamelijk aan dat zij deze hebben ingezet en welke. Vier studenten geven de impact aan op de leermiddelen: diverse (ict-) leermiddelen zijn in beeld gekomen, ontwikkeld, benut en soms in samenspraak met collega's tot stand gekomen. Twee studenten zien meer verbinding tussen het vak en de leerdoelen waardoor de lessen beter aansluiten bij het beroep waarvoor opgeleid wordt. Tijd en plaats onafhankelijk leren wordt eveneens door twee studenten genoemd als een opbrengst van de innovatie.

Leidinggevend

Twee leidinggevenden zien veranderingen in de onderwijspraktijk op het gebied van op leeractiviteiten, leermiddelen en ict-toepassingen. De leeractiviteiten werden bijvoorbeeld ondersteund door het gebruik van een ict-tool die aansluit bij de manier van werken van de school. Deze is gezamenlijk opgepakt in de school om het leren van leerlingen te bevorderen. Ook werd er geëxperimenteerd met een persoonlijk rooster als onderdeel van een menukaart.

“Het (persoonlijke rooster) is een mooi instrument, binnen een brede menukaart die we gaan ontwikkelen waarbij leerlingen straks kunnen keien om begeleid te worden door een coach via de persoonlijke roosters (...). De leerlingen en coaches waren positief dat dit onderdeel was van de menukaart.” (leidinggevende 2)

3.2.3 Leerkrachten

Studenten

Alle tien studenten benoemen opbrengsten op het gebied van de capaciteiten van leerkrachten en hun rol. Op het gebied van interpersoonlijke capaciteiten geven zeven studenten aan dat collega's betrokken zijn, er kennis gedeeld wordt en bij elkaar over de schutting gekeken wordt. Soms leidt dit ertoe dat collega's van de MOVEEL-studenten de innovatie binnen hun eigen groepen toepassen. Ook geven studenten aan dat ze door hun collega's worden geaccepteerd als het gaat om de kennis en ideeën die ze delen.

“Toen ik het eenmaal aan het doen was na vijf weken ofzo zei een collega waarvan ik heel veel tegengas had verwacht 'wat ben je nou eigenlijk allemaal aan het doen, kan ik dat ook niet doen bij mijn klas?' Dus die heeft één van die leerpaden, één van die onderwerpen uitgezet.” (student 6)

Met betrekking tot persoonlijke capaciteiten geven drie studenten aan dat het werken aan de innovatie en het onderzoek hieraan voorafgaand, impact heeft op hun opvattingen en inzichten in relatie tot zichzelf binnen de onderwijscontext en hoe je collega's betreft 'ik doe ertoe, ik weet nu beter wat mijn visie is en wat ik wil, we zitten op de goede weg', is wat studenten aangeven. Drie studenten geven aan meer inzicht te hebben in hoe zij ict bewuster kunnen inzetten en dat dit hen bijvoorbeeld helpt het leren van leerlingen zichtbaar te maken en te monitoren.

“Ik ben me wel veel meer bewust geworden van dat we op een andere manier met ict moeten gaan werken om de leerlingen meer zelf te gaan laten leren maar ook om te gebruiken als hulpmiddel om te kunnen bepalen waar de leerling staat.” (student 4)

Door de onderwijsinnovatie verandert ook de rol van de leraar ervaren vier studenten. Het meest wordt genoemd dat leraar meer gaat coachen en begeleiden.

“Je bent van docent naar coach gegaan, vooral in het nieuwe onderwijs. En waar, wat doe je dan als coach en wat doe je nou als in de lessen LOB? In hoeverre ga je aan iemand vertellen, zoals het oude was van je gaat nu dat doen en je hebt deze opdracht maandag af? In plaats van, welke opdracht past nou bij wat je nu wil leren?” (student 7)

Leidinggevenden

Drie leidinggevenden noemen dat zij een impact van de innovatie zien op de leraren. Twee leidinggevenden geven aan verandering te zien in de interpersoonlijke capaciteit van leraren in het team of in de school. Zo hebben collega's zich aangesloten bij de innovatie en ook wordt er genoemd dat het enthousiasme van de MOVEEL-student ervoor zorgt dat collega's graag willen samenwerken aan de innovatie. Ook zien twee leidinggevenden een ontwikkeling in de persoonlijke capaciteiten van leraren. Dit blijkt bijvoorbeeld uit dat collega's in de school hebben ervaren hoe onderwijs anders aangepakt kan worden doordat zij aangehaakt zijn bij uitvoering van de innovatie of dat er gevraagd is om mee te denken over de innovatie.

*“Ik denk, als je kijkt naar de opbrengsten voor de collega's, is dat ze iets zien om het op een andere manier aan te pakken en zeker om diversiteit binnen de klas te kunnen maken.”
(leidinggevende 6)*

3.2.4 School

Studenten

Zeven van de tien studenten geven aan opbrengsten te zien van het werken aan de innovatie in de school. Met betrekking tot de visie in de school wordt door zes studenten aangegeven dat er ontwikkeling is op onderwijskundig gebied. Het betreft hier het bijstellen, aanscherpen, ondersteunen en verder uitbouwen van de visie op het opleiden van leerlingen en studenten. Daarop aansluitend verandert het denken over en de aandacht voor toetsing. Drie studenten noemen dat er een verschuiving is naar meer formatief of praktijkgericht toetsen. Bij twee studenten is het gebruik van het gebouw gewijzigd als gevolg van de innovatie door het geven van online lessen of het inrichten van leerwerkpleinen waar studenten kunnen samenwerken. Eén student noemt de impact op de professionele ontwikkeling door kennisdeling via platforms waarop gepost wordt en waardoor er schoolbreed meer bereik en interactie ontstaat. Ook is er een verandering in de cultuur merkbaar (één student) als het gaat om de betrokkenheid bij de innovatie van onderwijskundig leiders in de school en op het gebied van de ict-infrastructuur (één student).

Leidinggevenden

Twee leidinggevenden geven aan dat de innovatie voor veranderingen in de school heeft gezorgd. Een leidinggevende benoemt in dit kader groei in de professionele ontwikkeling in de hele school doordat de innovatie in alle afdelingen uitgevoerd is en een leidinggevende zegt dat de student heeft bijgedragen aan de visieontwikkeling van het nieuwe onderwijsconcept in de school.

3.2.5 Buiten de school

Studenten

Eén student benoemt de impact van de innovatie buiten de school. Deze student heeft een workshop gegeven op de conferentie Leren en Innoveren. Het onderwerp van de workshop was de ict-tool die onderdeel is van de innovatie van de student en op deze manier is aan kennisdeling gedaan.

Leidinggevenden

Geen van de leidinggevenden geeft aan opbrengsten van de innovatie buiten de school te zien.

3.2.6 Opbrengst inzet ict en competenties leren en lesgeven met ict

Van de tien studenten geven er acht aan dat er opbrengsten zijn van de inzet van de competenties voor leren en lesgeven met ict. De genoemde opbrengsten gericht op de innovatie hebben betrekking op de eigen professionalisering en/of die van collega's en het leren van de leerlingen of studenten. Zes studenten benoemen dit in relatie tot de leeromgeving die zij ingericht hebben met behulp van ict. Zij merken onder andere op dat leerlingen en/of studenten hierdoor meer overzicht en autonomie ervaren, zelfstandiger aan het werk kunnen gaan en een student geeft aan dat het de mogelijkheid bood om te differentiëren. Om dit te bereiken is Itslearning gebruikt voor de inrichting van een leeromgeving.

*“Dit gaf mij de ruimte om me te richten op studenten die extra begeleiding nodig hebben.
Voorheen werkte ik ouderwets en klassikaal. Er was geen sprake van differentiatie.”
(student 6)*

Drie studenten geven aan dat de inzet van ict het leren van de leerlingen en/of studenten ondersteund heeft en dat zij hierdoor beter kunnen reflecteren, zelf doelen hebben leren formuleren en tools hebben leren gebruiken die in het beroepenveld tot het actuele arsenaal behoren.

Verder benoemen twee studenten dat de output van de leerlingen en/of studenten door het gebruik van ict-tools zichtbaarder is en dat dit belangrijke inzichten en aanknopingspunten geeft voor verdere begeleiding en coaching van leraren. Met betrekking tot professionaliseren geven twee studenten aan dat zij nieuwe tools hebben leren gebruiken zoals het maken van een kennisclip. Een student geeft aan

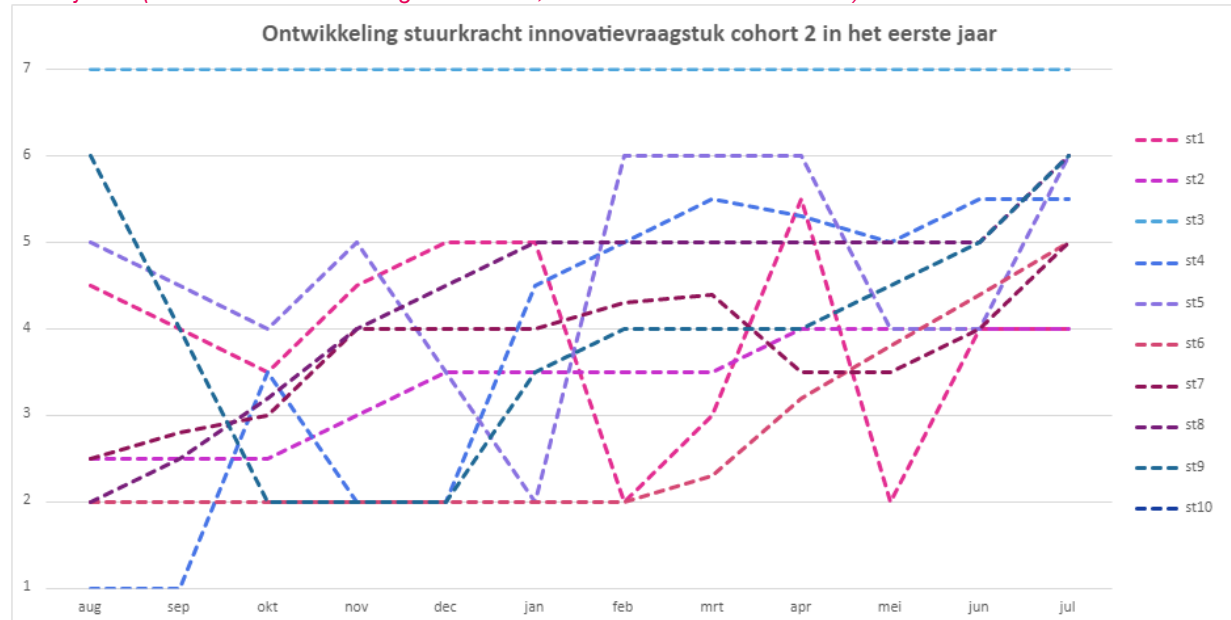
dat collega's zich door het inzetten van de innovatie ook geprofessionaliseerd hebben op het gebied van leren en lesgeven met ict.

3.3 Kenmerken van de (ontwikkeling van de) stuurkracht van studenten

3.3.1 Ervaren stuurkracht innovatie

In het interview hebben de studenten aan de hand van een storyline de ontwikkeling van hun stuurkracht ten aanzien van het innovatievraagstuk gedurende het eerste studiejaar getekend. Studenten hebben daarbij sleutelmomenten genoemd, die grofweg zijn in te delen in vijf periodes: (1) de start van de opleiding, (2) het begin van het studiejaar (ongeveer oktober-december), (3) het midden van het studiejaar (januari-februari), (4) de periode maart-mei 5) einde van het studiejaar (juni-juli). Op de diverse onderwijsinstellingen is er verschillend omgegaan met de COVID-19 maatregelen. Sommige scholen gingen gedurende perioden over op onlineonderwijs, halveerden contacttijd of moesten dicht op last van de overheid. Studenten hebben de sleutelmomenten omschreven en een cijfer toegekend aan hun stuurkracht op een zevenpuntsschaal. In **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** worden de stuurkrachtlijnen gericht op de innovatie visueel weergegeven.

Figuur 3.1 Ontwikkeling stuurkracht MOVEL-studenten met betrekking tot het innovatievraagstuk; cohort 2, studiejaar 1 (Y-as: 1 staat voor weinig stuurkracht, 7 staat voor veel stuurkracht)



In **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** is te zien dat het startpunt van de lijn divers is. Studenten die gemiddeld of bovengemiddeld stuurkracht ervaren geven aan dat zij al snel hun ideeën over de innovatie ontwikkelen, deze delen met collega's, zich competent voelen of een rol hebben waarin zij veel stuurkracht uitoefenen. Andere studenten geven bij de start aan nog niet veel stuurkracht te ervaren. Zij noemen hiervoor verschillende redenen, zoals dat ze nog geen idee hebben over de

innovatie, beginnend docent zijn, nog niet echt stuurkracht inzetten of nog geen ontwikkelde visie op onderwijs hebben.

In de onderwijsperiode die na de start volgt zien we bij de meeste studenten stuurkracht (toenemen). Hierbij wordt genoemd dat er gesproken wordt over de visie en innovatie met collega's (met specifieke rollen of gegroepeerd in ontwikkelteams) en/of leidinggevende. Bij drie studenten neemt de stuurkracht juist af. De redenen hiervoor zijn divers, zoals het lastig vinden een onderwijsvisie te moeten formuleren vanuit de studie, het opschorten van de onderwijsvernieuwing in de school of het niet betrekken van collega's.

In het midden van het studiejaar, periode januari-februari, zijn de studenten over het algemeen positief over de ontwikkeling van hun stuurkracht en dit zien we terug in stijgende lijnen of een gelijkblijvende ontwikkeling. Ze verdiepen zich in de theorie, nemen collega's mee in hun innovatievraagstuk en ontwikkelen onderwijs. Bij een student daalt de stuurkracht aanzienlijk door tegenvallende resultaten en ervaringen op de opleiding. Een andere student geeft aan gedurende lange tijd weinig stuurkracht te ervaren met betrekking tot de innovatie door gebrek aan expertise en ervaring als docent. Door COVID-19 ervaart een student een dip in die periode door uitval van lessen waarin de innovatie uitgevoerd kan worden.

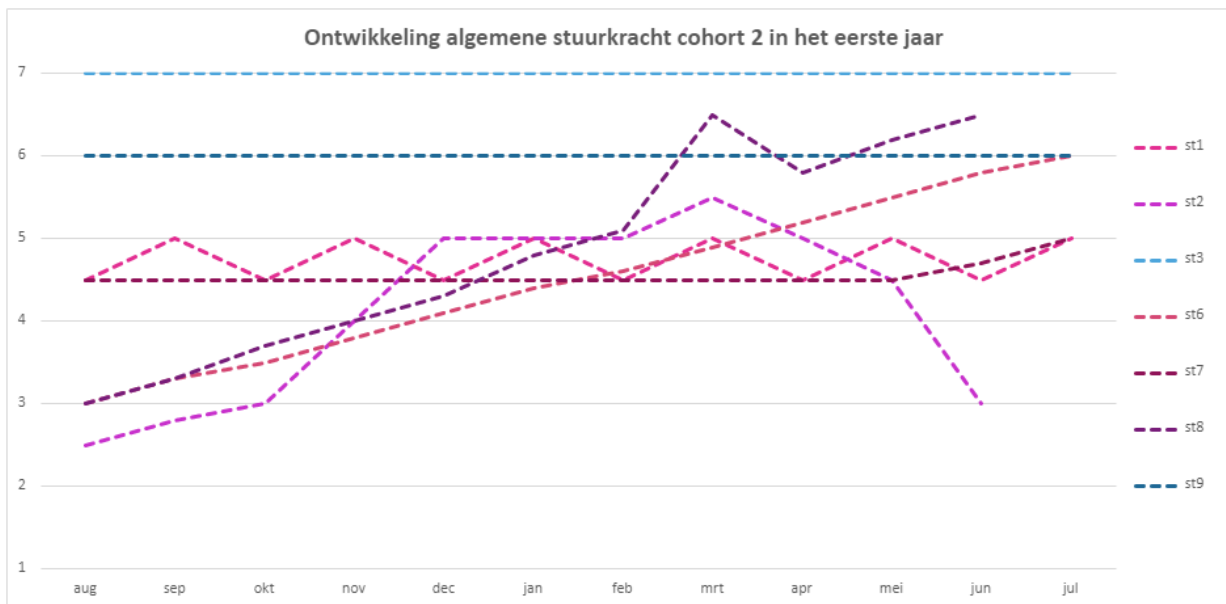
In de periode maart-mei is de ontwikkeling van de stuurkracht wisselend. Stijgend wanneer studenten zich gezien voelen door leidinggevend en collega's, innovaties worden gepresenteerd of uitgevoerd en goed ontvangen, of er is een gesprek gevoerd met een docent van de MOVEEL wat bij deze student een positieve uitwerking heeft. Aan de andere kant zijn er studenten die dips in de stuurkracht ervaren door de grote studielast, onverwachte negatieve feedback op een beroepsproduct voor de opleiding of het gebrek aan betrokkenheid bij de uitvoering van de innovatie: studenten gebruiken de ontwikkelde tools niet en collega's pakken dit niet adequaat op.

Richting het einde van het schooljaar is de ontwikkeling van stuurkracht positief stijgend of zet deze zich door op dezelfde lijn. Over het algemeen geven studenten aan zich in deze periode te herpakken: er zijn positieve reacties van collega's, er wordt uitgevoerd en geëvalueerd en er worden plannen gemaakt over de voortzetting van of het vervolg op de innovatie voor het volgende studie- of schooljaar. De studenten ronden het jaar af met een ervaren stuurkracht tussen de vier en zeven. In Bijlage E zijn de lijnen per student met steekwoorden verder toegelicht.

3.3.2 Algemene stuurkracht

Nadat studenten aan de hand van een storyline hun stuurkrachtontwikkeling ten aanzien van het innovatievraagstuk hebben ingetekend, is hen gevraagd dit ook te doen voor de ontwikkeling van hun algemene stuurkracht. Zeven studenten hebben dit gedaan.

Figuur 3.2 Ontwikkeling algemene stuurkracht MOVEL-studenten met betrekking tot het innovatievraagstuk; cohort 2, studiejaar 1 (Y-as: 1 staat voor weinig stuurkracht, 7 staat voor veel stuurkracht)



In **Fout! Verwijzingsbron niet gevonden.** wordt de algemene stuurkracht van studenten weergegeven. Vier van de zeven studenten geven aan dat hun algemene stuurkracht door het schooljaar heen (min of meer) stabiel is. Zij ervaren allen bovengemiddelde stuurkracht in hun werkzaamheden en geven een globaal beeld van hoe zij stuurkracht aanwenden of ervaren door het jaar heen. Hierbij noemen de studenten dat zij zich competent voelen in hun rol(len), hun collega's vooruit zijn in het denken over mogelijkheden voor vernieuwing, hierin een voortrekkersrol hebben, zorgen voor draagkracht bij collega's en/of implementatie van nieuwe plannen.

“Ik wend mijn stuurkracht meestal aan om mensen een mening te laten vormen die gerelateerd is aan onderwerpen en de overtuigingen die we uitgesproken hebben in de visie op ons onderwijs. En van daaruit ben ik eigenlijk continu met die zaken bezig, voor mijn gevoel.”
(student 3)

Eén van de vier studenten geeft aan meer stuurkracht te ervaren aan het einde van het schooljaar door gericht taken op te pakken, maar ook af te stoten. De student geeft hierbij aan dat de MOVEL-opleiding het inzicht heeft vergroot dat je niet alles alleen hoeft te doen en ervaart hierdoor stuurkracht.

Drie studenten vertonen een stijgende lijn in hun algemene stuurkracht waarbij deze bij één student daalt vanaf maart. Deze student geeft aan stuurkracht ingezet te hebben bij de aanpassing van een plan voor onderwijsvernieuwing waarbij vanaf maart de verantwoordelijkheid overgedragen is. Hierdoor daalt de betrokkenheid en de stuurkracht.

Voor de drie studenten start de stijgende lijn in stuurkracht aan het begin van het schooljaar start onder gemiddeld. Studenten geven hierbij aan dat zij routinematig vanuit ervaring werken of opgedragen opdrachten uitvoeren. Eén student noemt dat de stuurkracht gedurende het jaar geleidelijk groeit in een bepaalde expert rol door erkenning van collega's. De andere twee studenten pakken de regie in hun teams of in hun rol door onder andere collega's te bevragen, bij te sturen en te betrekken bij keuzes en vernieuwingen in de (organisatorische) aanpak van het onderwijs. Beide geven aan op te komen voor de belangen van hun team en/of van henzelf en geven grenzen aan in hun inzetbaarheid of betrokkenheid.

“En ik heb ook een bepaald punt gezegd van, luister, dit is het aantal uren wat ik heb, dit is wat ik ervoor kan doen (...). En normaal gesproken zou ik gewoon alles erbij hebben gepakt en mezelf erin uit het oog hebben verloren en nu heb ik gewoon (...) van, nee, er zijn middelen, er zijn zaken die ingezet kunnen worden. Ga die ook maar benutten om het geregeld te krijgen.”
(student 8)

3.4 Ervaringen leidinggevenden

Ervaren stuurkracht

Aan de vijf leidinggevenden is gevraagd of de studenten stuurkracht hebben laten zien bij het werken aan de onderwijsinnovatie met ict en in het algemeen. Leidinggevenden zagen studenten op verschillende manieren stuurkracht inzetten, zie Tabel 3.1. De manieren die leidinggevenden benoemen in Tabel 3.1 zijn ook terug te zien in de sleutelmomenten die de studenten zelf omschrijven (zie Bijlage E en F).

Tabel 3.1 Manieren waarop studenten stuurkracht hebben ingezet volgens leidinggevenden (cohort 2, meting 1)

Stuurkracht ingezet door...	Aantal studenten		Toelichting
	onderwijsinnovatie	algemeen	
delen kennis en inzichten	2	-	OI - Dit delen gebeurde in werkgroepen.
richting geven	3	-	OI- richting geven aan opdracht van MT, aansluiten bij ontwikkelingen in de school, zelf invulling geven aan thema diversiteit.
team meenemen/betrekken	5	2	OI – Dit wordt gedaan door uitkomsten van onderzoek te delen, dichtbij faciliteren en ondersteunen collega's, het informeren, bevragen

			en meenemen van collega's in het proces. A- De student legt brainstorms en stappenplannen voor pilots vast en deelt dit met anderen. Een andere student neemt verantwoordelijkheid en het podium voor zaken, is beschikbaar voor collega's en stapt op hen af.
Enthousiasmeren	1	1	OI – Door in gesprek te gaan worden collega's enthousiast. A – Door handelen van student is er enthousiasme in het team ontstaan over de nieuwe koers.
Inzet competenties leren en lesgeven met ict	-	1	A- Student zet verschillende vormen van ict in bij diverse projecten en toont hierin durf.
Anders	3	-	OI – Studenten hebben leerlingen betrokken, bevroegd of zover gekregen dat ze aan de slag gingen met de innovatie. Een student gaat naar leidinggevende en geeft aan welke (uren) inzet er nodig is.

OI = met betrekking tot de onderwijsinnovatie

A= algemeen

Ontwikkeling stuurkracht

Aan de leidinggevenden is ook gevraagd of zij ontwikkeling zagen in de stuurkracht van de studenten. De leidinggevenden zagen bij alle vijf studenten ontwikkeling in stuurkracht. Leidinggevenden zagen ontwikkeling op de onderstaande gebieden.

Tabel 3.2 Ontwikkeling stuurkracht studenten volgens leidinggevenden (cohort 2, meting 1)

Ontwikkeling stuurkracht op het gebied van ...	Aantal studenten
Kennis en competenties	4
Professionele identiteit	4
Gedrag/invulling rol binnen de school	3
Gedrag invulling rol naar collega's	-
Bereikte resultaten	1
Anders	2

Kennis en competenties

Leidinggevenden benoemen dat vier studenten een ontwikkeling laten zien in hun stuurkracht op het gebied van kennis en competenties. Doordat kennis uitgebreid wordt en de opleiding hierin ondersteunt valt het leidinggevenden op dat studenten meer hun rol pakken, zekerder worden van zichzelf en ervaren dat ze vanuit kennis collega's kunnen beïnvloeden. Van op de achtergrond zijn en een reactieve rol is er een beweging naar op de voorgrond staan en een actieve rol aannemen.

Professionele identiteit

Van vier studenten geven leidinggevend en aan dat zij een groei zien in de stuurkracht met betrekking tot hun professionele identiteit. Genoemd wordt dat studenten zichzelf kritische vragen stellen over hun visie, dat zij zich meer richten op wat de impact op de school is en wat zij hierin zelf kunnen betekenen. Soms zijn studenten nog wat onzeker in hun nieuwe rol. Over het algemeen wordt aangegeven dat ze in staat zijn om hun competenties en kennis bewuster in te zetten.

“Nou zegt (naam student) ook wel van ik weet dat het moet en ik weet dat ik het kan en ik voel me ook steeds zekerder worden en dan denk ik van Wow! Dat is een hele mooie, een hele mooie winst eigenlijk.” (leidinggevende 4)

Gedrag/invulling rol binnen de school en naar collega's

Leidinggevend en geven niet aan dat zij groei zien in de stuurkracht richting collega's. Wel geven zij aan bij drie studenten een ontwikkeling te zien in hun stuurkracht met betrekking tot hun gedrag/rol binnen de school. Genoemd wordt dat studenten in nieuwe rollen stuurkracht tonen of deze rol pakken. De ontwikkelde stuurkracht wordt ook genoemd richting het volgende schooljaar waarin een student zal participeren in een werkgroep en hier een belangrijke rol in zal hebben.

“(Student) wordt steeds meer organisatiebewust, in de zin van, hier doen we het op deze manier. Maar (student) is wel meer aanwezig in een vergadering met een mening (...). Dus daarin is (student) wel zekerder geworden in ieder geval van om (deze) rol te pakken, ook als een vernieuwer, een didactische vernieuwer in ons team.” (leidinggevende 10)

3.5 Bevorderende en belemmerende factoren

In het interview is de studenten gevraagd welke factoren in het eerste studiejaar bevorderend of belemmerend hebben gewerkt bij het werken aan het innovatievraagstuk of bij het inzetten van hun stuurkracht. Daarbij is een onderscheid gemaakt in persoonlijke factoren, factoren in de klas, school en de MOVELE-opleiding en de impact van COVID-19. De studenten zagen deze factoren op het scherm tijdens het interview, bij de leidinggevend en zijn de factoren in het interview benoemd.

Tabel 3.3 Bevorderende en belemmerende factoren bij het werken aan de innovatie, het inzetten van stuurkracht tijdens het werken aan de innovatie en in het algemeen volgens studenten en leidinggevendenden (aantallen) (cohort 2, meting 1)

Studenten	bevorderend		belemmerend	
	studenten	leidinggevendenden	studenten	leidinggevendenden
Persoonlijke factoren				
- Innovatieve houding	8	2	-	-
- Anders	5	1	5	
Factoren in de klas	4	-	2	-
Factoren in de school				
- Ondersteuning (faciliterend, cultuur)	6	1	1	-
- Leidinggevende	5	1	1	1
- Coaching (door iemand anders dan de leidinggevende)	1	-	-	-
- Anders	3	-	6	1
MOVEL-opleiding	8	2	7	3
Ict-middelen	-	-	2	-
Ict-infrastructuur	-	-	3	-
Ict-anders	-	-	4	-
Competenties leren en lesgeven met ict	1	-	1	-
COVID-19	3	3	9	3
Anders	3	-	-	-

Uit Tabel 3.3 blijkt dat de studenten in het eerste studiejaar vooral bevorderende factoren hebben ervaren op schoolniveau (met name wat betreft ondersteuning binnen de school en de rol van de leidinggevende) en bij de MOVEL-opleiding. Bij de belemmerende factoren valt de COVID-19-crisis en de consequenties daarvan voor het onderwijs op, al heeft dit voor drie studenten ook positieve effecten gehad. Wat in het oog springt is dat leidinggevendenden weinig belemmerende en bevorderende factoren benoemen. Aspecten die genoemd worden zijn de MOVEL-opleiding (en COVID-19, die beiden zowel bevorderend als belemmerend worden gezien).

We gaan hieronder dieper in op de door de studenten en leidinggevendenden genoemde factoren die positief of negatief van invloed zijn geweest op het werken aan het innovatievraagstuk of de ontwikkeling van de stuurkracht in het eerste jaar. Hierbij geven we waar mogelijk/relevant aan of de factoren betrekking hebben op stuurkracht met betrekking tot het innovatievraagstuk, het werken aan de innovatie, of de ontwikkeling van stuurkracht in het algemeen.

3.5.1 Persoonlijke factoren

Studenten

Vier studenten geven aan dat persoonlijke factoren bevorderend hebben gewerkt op het uitoefenen van stuurkracht tijdens het werken aan de innovatie. Zij noemen hierbij dat ze bewuster zijn geworden van 'het waarom' door verdieping in de theorie, hier enthousiast over zijn en hoe 'het waarom' van onderwijsontwikkelingen uit te leggen aan collega's. Ook geven ze aan gericht te werken aan hun innovatie, meer te bepalen vanuit een doordachte en onderbouwde visie en hierbij betrekken ze bewust collega's. Richting diezelfde collega's zien ze verder het belang ervan deze te betrekken en studenten geven aan dit bewuster te doen. Hierdoor krijgen ze collega's mee in het (verder) ontwikkelen van een visie en werken aan de innovatie.

Belemmerende persoonlijke factoren worden door vier studenten genoemd in relatie tot hun stuurkracht tijdens het werken aan de innovatie. Diverse voorbeelden worden genoemd zoals het niet kunnen delegeren, het lastig vinden om op de voorgrond te treden in een nieuwe groep collega's, nog maar kort werken bij een onderwijsinstelling en het gevoel te hebben nog geen expert te zijn in het onderwerp van de innovatie.

Vijf studenten benoemen hun eigen houding als persoonlijke factor die een positieve invloed heeft gehad op hun algemene stuurkracht. Twee studenten geven daarbij aan al stuurkracht te bezitten en het gevoel te hebben dat collega's open staan voor hun ideeën, hen mee te krijgen in ontwikkelingen, hen hierbij te kunnen ondersteunen en inspireren. Anderen geven aan stuurkracht te ervaren door leerlingen te betrekken bij vernieuwingen of door overleg met het werkveld vanwege COVID-19. Twee studenten noemen algemene stuurkracht in relatie tot bevorderende andere persoonlijke factoren zoals het aangeven van grenzen, voor zichzelf en teamgenoten op te komen, zich te uiten over wat wel of niet kan binnen hun takenpakket en dat van collega's.

Een bevorderende persoonlijke factor bij het werken aan de innovatie die een student noemt, is dat je nu kunt investeren in een vraagstuk waar je al langer mee rondloopt. Een andere student noemt met betrekking tot de innovatie dat diens persoonlijke kwaliteiten door collega's gezien worden zoals behulpzaamheid, het voortouw nemen, grondig te werk gaan, kwaliteit leveren, waardoor zij open staan om mee te denken en te werken aan de innovatie.

“Als ik zeg dat ik iets ga maken, dan komt er ook iets goeds en dat weten ze en dat doe ik natuurlijk al jaren. Dus dat maakt ook wel dat als ik aan iemand vraag van ik zit hiermee, wil je me alstublieft helpen, dan doen ze dat ook terug.” (student 5)

Leidinggeevenden

Twee leidinggeevenden geven aan dat persoonlijke factoren van de student een positieve invloed hebben op de algemene stuurkracht of op de stuurkracht tijdens het werken aan de innovatie. Bij algemene stuurkracht wordt genoemd dat de student autonoom, zelfstandig en zeer innovatief is. Ook noemt dezelfde leidinggevende dat deze student een voorbeeldstudent is die in staat is de praktijk te combineren met de opleiding en hier het juiste denkniveau voor heeft. Verder neemt de student het initiatief richting leidinggevende wanneer er ruimte nodig is voor de MOVEEL-opleiding. In relatie tot de innovatie en stuurkracht noemt een andere leidinggevende dat de student ondernemend is en graag onderzoek doet.

3.5.2 Factoren in de klas

Studenten

Drie studenten geven aan dat er tijdens het werken aan de innovatie bevorderende factoren in de klas waren. Zo stellen studenten in de klas zich proactief op, versnelt een groep studenten binnen de klas van jaar 1 naar 2 (door het inzetten van de innovatie) en het werken met studenten uit de eigen mentorklas werkt positief. Door deze bekendheid met de doelgroep was er overzicht en kon er snel bijgestuurd worden. Een student merkt op dat de klas een positief effect had op zijn algemene stuurkracht. Na een tegenvallende sollicitatie ging alles op een lager pitje, behalve voor hen, *‘voor de studenten ga ik wel die stap sneller lopen’* (student 8).

Twee studenten noemen de klas als belemmerende factor tijdens het werken aan de innovatie. Het werken aan de innovatie werd bemoeilijkt omdat leerlingen niet voldoende kennis hebben van de ict-middelen die erbij gebruikt worden of studenten zien de meerwaarde niet van bijvoorbeeld formatieve evaluatie of de tools die ontwikkeld zijn, waardoor deze weinig gebruikt zijn.

Leidinggeevenden

Geen van de leidinggeevenden benoemt bevorderende of belemmerende factoren in de klas.

3.5.3 Factoren in de school

Studenten

Tijdens het werken aan de innovatie geven vijf studenten aan bevorderende factoren in de school te ervaren. Een student noemt coaching van de duo-partner als positief. Drie studenten geven aan ondersteuning in de school te ervaren doordat er veel ruimte is om te experimenteren, door samenwerking met een ander team en hierdoor veel geleerd te hebben over hun perspectief op het innovatievraagstuk of door de bereidheid van collega's om tijdens een lastige COVID-19-periode toch mee te werken.

We hebben heel veel speelruimte bij ons op school om zelf in te richten. We worden niet beperkt door een curriculum en vaste lessen. (student 1)

Vier studenten noemen belemmerende factoren met betrekking tot de school en het werken aan de innovatie. Een student noemt het ontbreken van ondersteuning en visie op het inzetten van ict in de school waardoor deze hierin vastloopt, bijvoorbeeld als het gaat om het verkrijgen van licenties. Andere aspecten die speelden zijn geringe betrokkenheid van een uitvoerende collega, verkeerde roostering, juridische aspecten met betrekking tot onderwijstijd en hoge werkdruk door een ingezette andere onderwijsvernieuwing waardoor de innovatie onder druk kwam te staan.

Met betrekking tot de ervaren stuurkracht gericht op de innovatie en in het algemeen noemen acht studenten verschillende bevorderende factoren. Voor het inzetten van stuurkracht tijdens het werken aan de innovatie en in het algemeen is ondersteuning binnen de school belangrijk: vier studenten noemen ruimte om te ontwikkelen en te delen, een innovatieve en ontwikkelingsgerichte cultuur, waarin wordt meegedacht, maar ook kritisch tegengeluid wordt georganiseerd en waarin ideeën en producten positief ontvangen en gebruikt worden door collega's.

Leidinggevenden die, ook bij tegenslagen, betrokken zijn, die faciliteren in tijd, aandacht, kritisch en proactief meedenken en de waarde van (de producten, rol, autonomie en inzet) van de MOVEL-student erkennen of delen met anderen, werken stimulerend als het gaat om het nemen van stuurkracht gericht op de innovatie en in het algemeen.

"(...) zeker in zo'n gesprek waar dan de coach bij aanwezig is, ook wel het benoemen van de veranderingen die (leidinggevende) ziet en dat je daar ook wel dingen terug hoort die je anders denk ik niet zo snel zou horen over hoe hij jouw rol in het team ziet. En dat geeft ook wel weer inzicht van, daar kan ik me nog op ontwikkelen of dat doe ik dus eigenlijk al heel goed, maar dan onbewust." (student 2)

Een student noemt als belemmerende factor het ontbreken van een intakegesprek bij de start van de MOVEL-opleiding met de leidinggevende, waardoor de student aan het begin geen idee had over de richting van de innovatie. Andere belemmerende factoren die in de school genoemd worden door vier studenten betreffende stuurkracht zijn heropening na lockdowns waardoor er veel ad hoc georganiseerd moest worden, afwijzing voor een bepaalde rol in de school, collega's die de tools voor de onderwijsinnovatie niet goed aanstuurden in de klas en collega's die echt niet willen ondanks hulp die de MOVEL-student biedt.

Leidinggevenden

Van de vijf leidinggevende noemt één bevorderende factoren in de school met betrekking tot stuurkracht tijdens het werken aan de innovatie. Deze geeft aan dat er vanuit de schoolleiding vertrouwen is in de docenten en dat dit zich kenmerkt door gespreid leiderschap. Hierdoor ontstaat er ruimte voor goede, doordachte en onderzochte ideeën van de MOVEL-student. Dezelfde leidinggevende geeft aan dat de school de mensen ruimte biedt om zichzelf en de school te ontwikkelen.

Alle vijf leidinggevenden hebben aangegeven de studenten te ondersteunen tijdens de opleiding. Drie leidinggevenden geven aan dit te doen door te faciliteren in tijd, mede door inzet van de lerarenbeurs, en daar bovenop ruimte te geven voor ontwikkeltijd, in teambijeenkomsten of voor verdieping in de literatuur. Verder geven alle leidinggevenden aan een rol te hebben als sparringpartner en/of coach van de studenten.

“Ik vind dat altijd wel interessant als mensen weer een opleiding volgen. Waar ben je nou mee bezig en wat houdt dat in en wat betekent dit nou voor school? Zeker dat het iets opbrengt voor school en als de opbrengst ook merkbaar is, en bij jullie opleiding vind ik dat wel.”

(leidinggevende 4)

Eén leidinggevende noemt belemmerende factoren in de school met betrekking tot het werken aan de innovatie en stuurkracht. Deze vloeien voort uit het werken in het onderwijs waarin er veel op de mensen afkomt en het voor de student lastig kan zijn om tijd te nemen voor de studie en het werken aan de innovatie. Ook geeft de leidinggevende aan dat facilitering een probleem is omdat de vraag groot is, maar er keuzes gemaakt moeten worden.

3.5.4 Factoren in de MOVEL-opleiding

Studenten

Acht studenten geven aan dat ze de bepaalde aspecten van de MOVEL-opleidingen als bevorderend hebben ervaren tijdens het werken aan de innovatie en op de ervaren stuurkracht. De opzet van de opleiding draagt positief bij aan het werken aan de innovatie. Hierbij wordt genoemd de begeleiding van MOVEL-docenten en coaches, de constructieve overleggen met medestudenten en de theoretische verdieping. Hierdoor ervaren studenten dat het resultaat van hun leren zichtbaar wordt in de school bij collega's en leidinggevenden.

“Ja, bevorderend vind ik echt wel dat ik een literatuurstudie gedaan heb waardoor ik meer kennis van het onderdeel heb gekregen en daardoor voel ik me wel sterker in mijn schoenen staan en kan ik ook beter uitdragen naar collega's waarom het (de innovatie) zo belangrijk is.”

(student 4)

Andere factoren die positief bijdragen aan de algemene stuurkracht en de stuurkracht met betrekking tot de innovatie zijn dat de MOVEL-opleiding studenten stimuleert om hun visie te ontwikkelen, te onderbouwen en uit te dragen binnen het eigen team.

“(...) dan zou ik de stijgende lijn dus vooral zien in het feit dat ik nu handvatten heb gekregen om ook aan collega's uit te kunnen leggen waarom ik het nu doe zoals ik het doe.” (student 2)

Ook daarbuiten wordt de samenwerking met andere teams gezocht. In algemene zin geven studenten aan dat ze bewuster zijn van hun stuurkracht en hoe ze dit ook op andere gebieden in hun werk kunnen toepassen, zoals verdieping zoeken in de theorie of keuzes maken in het takenpakket op school.

Belemmerende factoren binnen de MOVEL-opleiding die invloed hebben gehad op de innovatie en de daaraan gekoppelde stuurkracht worden genoemd door zeven studenten. Zo wordt er veel kennis verwacht en worden er hoge eisen gesteld (op het gebied van leren en lesgeven met ict, academisch schrijven, onderwijskundige onderbouwing), waardoor vier studenten aangeven het overzicht kwijt te raken en stuurkracht te verliezen. Drie studenten noemen de opbouw van de opleiding als een belemmerende factor en hadden graag gezien dat bijvoorbeeld het CGI, het thema stuurkracht of leren en lesgeven met ict eerder of aansluitend op hun behoeften aangeboden waren. Eén student benoemt tegenvallende resultaten en feedback als belemmerend.

Leidinggevers

Twee leidinggevers benoemen factoren van de MOVEL-opleiding als bevorderend. Hierbij werd positief opgemerkt dat er veel ruimte was voor de ontwikkelvraag vanuit de schoolorganisatie. Ook geeft een leidinggevende aan dat er een goede match is tussen de opleiding en de student: de opleiding leent zich goed voor het aanpakken van vraagstukken in de school en onderzoek doen.

Drie leidinggevers geven belemmerende factoren vanuit de MOVEL-opleiding aan. Zo geeft een leidinggevende aan dat het voor de student wennen was om in een nieuw ritme van studie en werk te komen. Ook wordt genoemd dat het goed zou zijn om als opleiding niet alleen bij de student, maar ook bij de schoolorganisatie aangehaakt te zijn en wat daar beoogd wordt. Hierbij werd de suggestie gedaan een startgesprek te voeren met student en leidinggevende. Verder geeft een leidinggevende aan dat de student binnen de MOVEL-opleiding niet altijd goed gevolgd en gezien werd voor wie die is: een enorm innovatieve student met veel denkvermogen die in staat is de praktijk en opleiding uitstekend met elkaar te combineren.

3.5.5 Ict-middelen en -infrastructuur

Studenten

Factoren met betrekking tot beschikbare ict-middelen (beschikbare (educatieve) programma's en tools) en -infrastructuur (beschikbare apparaten, platforms, verbindingen) worden door twee studenten genoemd als belemmerend tijdens het werken aan de innovatie. Hierbij werden bijvoorbeeld genoemd dat ondersteuning, visie of beleid op school ontbrak of dat het delen van informatie met ouders problemen opleverde in het kader van de privacywetgeving.

“Het feit dat wij daarin eigenlijk geen ondersteuning hebben en geen visie en beleid op hebben, dat maakt het natuurlijk niet zo gemakkelijk om een ontwerp te maken wat ICT rijk is. Want ik mag er niet van uitgaan dat die collega bijvoorbeeld, als ik er een Padlet instop, die collega had nog nooit een Padlet gezien.” (student 5)

Daarnaast noemt een student het opvallend dat er in het basisonderwijs duidelijkere keuzes gemaakt lijken te worden voor een bepaalde ict-infrastructuur en -middelen in vergelijking met het voortgezet onderwijs. Dit inzicht is ontstaan tijdens de opleiding, niet door het werken aan de innovatie.

Leidinggevenden

Geen van de leidinggevenden geeft aan belemmerende dan wel bevorderende factoren te zien op het gebied van ict-middelen en -infrastructuur.

3.5.6 Competenties leren en lesgeven met ict

Studenten

Wat betreft de competenties op het gebied van leren en lesgeven met ict geeft één student aan bevorderende factoren met betrekking tot stuurkracht te hebben ervaren bij het werken aan het innovatievraagstuk. De student heeft zowel meer inzicht gekregen in hoe de eigen ict-competenties ingezet kunnen worden als die van collega's. Door collega's vanaf het begin mee te nemen in het innovatievraagstuk heeft de student ook veel geleerd van collega's die veel ict toepassen in de les. Belemmerende factoren zijn vooral gerelateerd aan de ict-vaardigheden van collega's of leerlingen tijdens de implementatie van de innovatie. Twee studenten geven aan dat de leerlingen het lastig vinden om met een ict-applicatie te werken en hierdoor afhaken of dat er binnen de klas grote verschillen bestaan in de ict-competenties, wat het werken aan de innovatie belemmerde. Verder geeft een (andere) student aan dat niet alle collega's vaardig zijn in het gebruiken van de elo.

Leidinggevenden

Er worden geen belemmerende of bevorderende factoren genoemd door de leidinggevenden met betrekking tot de competenties leren en lesgeven met ict van de studenten.

3.5.7 COVID-19

Studenten

De COVID-19-crisis en de lockdowns van het onderwijs in het schooljaar 2020-2021 hebben voor negen studenten impact gehad op het werken aan de innovatie en/of de ervaren stuurkracht tijdens het werken aan de innovatie. Belemmerende factoren die genoemd worden zijn onder andere de tijd die beschikbaar was om de innovatie te implementeren, de lessen die gehalveerd werden of online gegeven moesten worden, studenten/leerlingen die minder/niet zichtbaar en gemotiveerd waren, of aspecten van de innovatie die door COVID-19 niet of niet goed uitgevoerd konden worden (bijv. tijdens online lessen).

“Ik heb online lesgeven echt heel erg als belemmerend ervaren, omdat ik daardoor veel minder goed kan omgaan met de relatie tussen mij en studenten. Dus ik kan minder makkelijk begeleiden, ik zie hun gezichten niet, ik weet niet waar ze mee bezig zijn, kan niet even aan hun tafeltje komen staan om te kijken waar ze zijn. En daardoor kunnen studenten denk ik ook veel minder makkelijk hun vragen stellen want dan denken ze ‘ik snap het niet, het zal wel’.” (student 6)

Ook had COVID-19 impact op het inzetten en ontwikkelen van stuurkracht gericht op de innovatie. Het bleek lastig om thuis, werk en opleiding te combineren, de schoolorganisatie wordt als chaotisch ervaren of studenten geven aan op een eilandje te werken tijdens de lockdown en hierdoor geen stuurkracht in te kunnen zetten.

Drie studenten geven echter aan dat COVID-19 ook een positief effect had op de innovatie of de stuurkracht die zij hierbij hebben ervaren. Collega's en studenten op school werden (gedwongen) vaardiger in het inzetten van onlineapplicaties zoals Microsoft Teams. Ook geeft een student aan dat zijn studenten het samenwerken in Teams fijn vonden. Verder gaf het een positieve impuls aan de innovatie; na de lockdown hadden leerlingen en collega's zin om weer met het thema van de innovatie aan de slag te gaan. Eén student geeft aan dat tijdens de lockdown Teams een platform bood waarin er veel gedeeld kon worden met collega's met betrekking tot de innovatie en had hier in de reguliere onderwijs setting minder ruimte voor gekregen of gevoeld.

Leidinggevend

Drie leidinggevenden benoemen de positieve impact van COVID-19 op het werken aan de innovatie voor de studenten. Zo waren er minder lessen en ontstond er meer tijd om aan het beroepsproduct te werken of het ontwerp leende zich goed voor online werken vanwege de toepassing van ict. Ook was er meer ruimte om zaken uit te proberen en hierbij ict-toepassingen in te zetten.

Daarnaast geven dezelfde drie leidinggevenden aan dat COVID-19 eveneens belemmeringen opleverde voor het werken aan de innovatie en het ontwikkelen of het inzetten van stuurkracht. Niet

alles kon uitgevoerd worden in de klas, het was lastig om met collega's te sparren en online werken met de eigen studenten had een nadelig effect op de betrokkenheid van studenten. Stuurkracht uitoefenen bleek lastig. Collega's ontmoetten elkaar niet of nauwelijks waardoor informele stuurkracht niet ingezet kon worden. Door de corona-crisis vertraagde het proces van ontwikkelen en samenwerken aan de innovatie.

3.5.8 Andere bevorderende en belemmerende factoren

Studenten

Twee studenten noemen andere bevorderende factoren met betrekking tot het werken aan de innovatie. Hierbij wordt genoemd dat het praktijkgerichte onderzoek vanuit de opleiding tot nieuwe inzichten geleid heeft over het betrekken van leerlingen bij het onderwijs dat gegeven wordt; leerlingen waarderen het als zij mee kunnen denken en kunnen dit goed. Daarnaast blijken externe opdrachtgevers flexibel en werken ondanks de corona-crisis mee aan het verzorgen van praktijkgerichte opdrachten voor studenten op de school.

Leidinggevenden

Er worden door de leidinggevenden geen andere bevorderende of belemmerende factoren benoemd.

4 CONCLUSIES EN AANBEVELINGEN

In deze rapportage zijn we ingegaan op de ervaringen van de tweede lichting MOVEL-studenten (2020-2021) en hun leidinggevendenden in het eerste studiejaar met het werken aan hun innovatievraagstuk en de ontwikkeling van hun stuurkracht daarbij. Onder stuurkracht verstaan we het bewust uitoefenen van invloed, keuzes maken of een houding aannemen in een specifieke situatie die invloed heeft op het werk van leraren binnen de school of daarbuiten en/of op hun professionele identiteit (Oolbekkink, 2018).

Dit onderzoek is de eerste meting van het tweede cohort binnen een longitudinaal, kwalitatief onderzoek waarbij MOVEL-studenten (en hun leidinggevendenden) van drie opeenvolgende cohorten tijdens en na de opleiding worden gevolgd. Het doel van het onderzoek is driedig:

1. inzicht krijgen in de bijdrage die studenten leveren aan de innovaties met ict in de onderwijspraktijk,
2. inzicht krijgen in de (ontwikkeling van) stuurkracht van studenten zowel tijdens als na afloop van de opleiding; en
3. inzicht krijgen in de actoren en factoren uit de opleidings- en onderwijspraktijk die belemmerend of bevorderend zijn voor de stuurkracht van studenten.

De MOVEL-studenten en hun schoolleiders die hebben deelgenomen aan deze eerste meting van het tweede cohort zijn werkzaam diverse onderwijssectoren: het basisonderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar- en hoger beroepsonderwijs.

Het onderzoek heeft plaatsgevonden aan de hand van semi-gestructureerde interviews met tien studenten en vijf leidinggevendenden en documentanalyse.

We gaan hieronder in op de belangrijkste conclusies die we uit deze eerste meting kunnen trekken.

4.1 Impact van de MOVEL-studenten op de onderwijsinnovatie met ict in de onderwijspraktijk in het eerste jaar

In het eerste jaar van de MOVEL-opleiding stond het ontwerpen en testen van de onderwijsinnovatie met ict in de eigen klas centraal. De studenten uit het tweede cohort hadden gedurende het jaar te maken met lockdowns en/of aanpassingen in de organisatie van het onderwijs als gevolg van de COVID-19 pandemie. Desondanks geven alle studenten in het eerste jaar aan impact te zien op het leren van leerlingen/studenten door de inzet van de onderwijsinnovatie met ict. Hierbij worden de ervaren opbrengsten op het gebied van motivatie, zelfvertrouwen en relatie het meest genoemd gevolgd door metacognitieve vaardigheden en regie op het eigen leerproces. Daarnaast ervaren alle

studenten impact op de onderwijspraktijk en op de leerkrachten, bijvoorbeeld door het inzetten van andere leeractiviteiten en werkvormen, bijvoorbeeld door gebruik te maken van ict-toepassingen. Opvallend is dat meer dan de helft van de studenten in het eerste jaar ook al impact ziet van het werken aan de innovatie in de school, terwijl de nadruk in het eerste jaar lag op het werken aan de innovatie in de klas.

Uit de interviews komt naar voren dat studenten over het algemeen ervaren de al aanwezige competenties met betrekking tot leren en lesgeven met ict in te zetten. Het gaat dan bijvoorbeeld over het inrichten van de elektronische leeromgeving, het maken van een website, en het selecteren of ontwerpen van ict-toepassingen die het leren van de leerlingen/studenten ondersteunen. Sommige studenten geven aan dat zij de inzet van hun competenties nog beperkt of veelal hetzelfde vinden als voor de MOVEEL. De COVID-19 pandemie heeft voor een aantal studenten een positieve invloed op de inzet van ict in het innovatievraagstuk. Op veel scholen werd er overgegaan op een vorm van onlineonderwijs waardoor zowel leerlingen/studenten als docenten bekend raakten met de mogelijkheden van leren en lesgeven met ict. Ook werd het makkelijker om informatie te delen op digitale platforms met collega's. Onder de streep ervaren de studenten de COVID-19 pandemie als belemmerend: de onderwijsinnovatie komt niet goed uit de verf (online of door beperking lestijd) of de beoogde verbinding met leerlingen/studenten/docenten komt niet tot stand.

4.2 Kenmerken van de (ontwikkeling van de) stuurkracht van studenten tijdens het eerste jaar

Studenten geven aan een positieve of neutrale ontwikkeling te zien in hun stuurkracht bij de afronding van het schooljaar in vergelijking met de start. Gedurende het jaar is dit beeld wisselend. De MOVEEL besteedt aandacht aan vier factoren die de ontwikkeling van stuurkracht kunnen bevorderen: (1) inzicht van de professional in zijn/haar eigen stuurkracht, (2) de dialoog tussen de professional en betrokkenen/leidinggevende, (3) draagvlak creëren, en (4) onderzoekend vermogen (Oolbekkink-Marchand, 2018; Oolbekkink-Marchand et al., 2017). Alle vier de factoren zien we duidelijk terug in de sleutelmomenten die de studenten beschrijven voor hun storyline. Opvallend is dat (bijna) alle studenten stuurkracht benoemen in relatie tot anderen zowel als onderdeel van de dialoog met betrokkenen/leidinggevende (factor 2) als voor het creëren van draagvlak (factor 3). Inzicht in de eigen stuurkracht (factor 1) en het onderzoekend vermogen (factor 4) wordt door (bijna) de helft van de studenten genoemd in relatie tot de ontwikkeling van stuurkracht gericht op de innovatie. Alle vijf leidinggevendens zien bij de betrokken studenten een ontwikkeling van hun stuurkracht en geven aan dit te ervaren doordat studenten meer op de voorgrond treden, hun rol pakken en hier zelfverzekerder in worden. Daarnaast wordt genoemd dat deze stuurkrachtontwikkeling herkenbaar is in de kennis en competenties die studenten hebben, in de wijze waarop studenten hun rol invullen en collega's meenemen in de onderwijsvisie en innovatie.

4.3 Bevorderende en belemmerende factoren voor de stuurkracht van de MOVEL-studenten in het eerste jaar

Uit deze eerste meting van het tweede cohort MOVEL-studenten en leidinggevendenden blijken de volgende factoren het meest bepalend (in positieve of negatieve zin) voor de ontwikkeling van stuurkracht en het werken aan de innovatie:

- De *schoolcontext*: steun en betrokkenheid van collega's bij de innovatie, ruimte binnen de school krijgen om te ontwikkelen en ondersteuning vanuit de leidinggevende.
- De *MOVEL-opleiding*: de opzet van de opleiding waarin er georganiseerde ruimte is voor begeleiding van docenten en coaches naast constructieve overleggen met medestudenten, en de aandacht voor theoretische en praktische ict-verdieping.
- *COVID-19*: beschikbare tijd voor uitvoering van de innovatie en de impact van afstandsonderwijs op het innovatievraagstuk.

4.4 Aanbevelingen/aandachtspunten

Uit de interviews is een aantal aandachtspunten en aanbevelingen gedestilleerd voor de opleiding en het onderzoek. Ondanks de invloed van COVID-19 op het onderwijs laten de resultaten in het eerste jaar zien dat de MOVEL-studenten impact hebben gehad met hun onderwijsinnovatie in de klas en op collega's, en daarnaast hun stuurkracht hebben kunnen ontwikkelen.

4.4.1 Aandacht voor competenties voor leren en lesgeven met ict

Studenten van dit cohort geven in het eerste jaar aan meer aandacht te willen besteden aan leren en lesgeven met ict in het lesprogramma van de MOVEL. Zo is er behoefte aan maatwerk (intake) bij de start van de opleiding en praktijkgericht leren en oefenen met ict in het iXperiumlab. Er zijn grote verschillen in wat studenten weten en kunnen op het gebied van leren en lesgeven met ict (al dan niet bewust) en een gedifferentieerd lesaanbod zou meerwaarde hebben.

Studenten merken op dat de school (infrastructuur, visie op leren en lesgeven met ict en flankerende professionalisering), de collega's en/of de leerlingen de nodige kennis en kunde missen wat een belemmerende invloed heeft op de innovatie. Dit maakt het uitvoeren van de innovatie met ict complexer dan vooraf was ingeschat. In enkele gevallen speelde COVID-19 hier ook een rol in.

4.4.2 Aandacht voor stuurkracht (van startende docenten)

In de interviews geven studenten vooral aan dat ze stuurkracht zien als iets wat ze inzetten als ze met collega's samenwerken door hen aan te sturen of te bevragen over thema's die betrekking hebben op de innovatie. Door het bestuderen van de theorie en het formuleren van hun visie geven studenten richting aan hun innovatie. Keuzes die ze hierin maken kunnen ze onderbouwen en hierdoor ervaren ze stuurkracht. Wat een aantal studenten aangeeft hierbij lastig te vinden is de veranderende rol die ze

hebben: zij voelen zich nog niet voldoende zeker of toegerust om het voortouw te nemen en richting te geven aan het innovatieproces. Met name studenten die minder ervaring (als docent, op een school of in een team) hebben lopen hier tegenaan en zouden wellicht gebaat zijn bij meer coaching. Studenten vinden stuurkracht over het algemeen een nieuw en interessant thema waarover zij meer willen weten. Er bestaat de behoefte om dit vroeger in de opleiding aangeboden te krijgen.

4.4.3 Aandacht voor academische vaardigheden

Een aantal studenten geeft aan dat zij problemen ervaren bij academische vaardigheden zoals het schrijven van (onderzoeks)verslagen, het vormen van een visie en het systematisch en methodisch uitvoeren van onderzoek. Dit is bijvoorbeeld van invloed op hun studievoortgang, motivatie en het werken aan de innovatie. Zij zouden baat hebben bij vormen van ondersteuning zoals coaching, voorbeelden/good practices en uitwisseling met peers.

4.4.4 Ondersteuning binnen de school

De context van de school is een zeer belangrijke factor voor het slagen van de onderwijsinnovatie. De mate waarin de student ondersteund wordt door collega's en de leidinggevenden is hierbij van grote invloed. Het gaat hierbij naast betrokkenheid en bijvoorbeeld coaching ook om het duurzaam inbedden en faciliteren van de onderwijsinnovatie in de organisatie. In veel onderwijsorganisaties is de betrokkenheid, borging en monitoring op orde, maar er zijn ook scholen waar studenten hier tegenaan lopen, omdat er geen ondersteunende kaders en/of visie (op lange termijn) zijn waardoor het bijvoorbeeld moeilijk is een professionele leergemeenschap (plg) op te zetten voor het tweede studiejaar of de ict-component van de innovatie te realiseren.

Leidinggevenden hebben niet allemaal zicht op de domeinen van impact van de onderwijsinnovatie zoals op het leren van de leerlingen/studenten of op de onderwijspraktijk en de visie van de school. Vooral bij grotere onderwijsorganisaties zoals het mbo en hbo lijkt dit zo te zijn. Dit roept de vraag op hoe studenten breed in organisatie ondersteund worden in het duurzaam inbedden van het praktijkvraagstuk in de school.

4.5 Vooruitblik naar de volgende metingen

Het tweede cohort studenten wordt nog verder gevolgd in het tweede studiejaar en de twee jaar na afronding van de MOVEEL. In volgende rapportages zullen we verder ingaan op de ervaringen van de drie verschillende cohorten met het inzetten van stuurkracht en de ontwikkeling daarvan in relatie tot de innovatievraagstukken met ict. In overleg met de beroepenveldcommissie en de MOVEEL wordt afgestemd op welke wijze er over de (vervolg)metingen wordt gerapporteerd.

REFERENTIES

Beijaard, D., Van Driel, J., & Verloop, N. (1999). Evaluation of Story-Line Methodology in Research on Teachers' Practical Knowledge. *Studies in Educational Evaluation*, 25(1), 47-62.

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational research review*, 10, 45-65.

Frost, D., & Durrant, J. (2002). Teachers as leaders: Exploring the impact of teacher-led development work. *School leadership & management*, 22(2), 143-161.

Loon, A.-M. van, Neut, I. van der, Hulsen, M., & Kral, M., (2020). *Organiseren van gepersonaliseerd leren met ict. Werkvorm om de huidige en beoogde schoolorganisatie in het PO in kaart te brengen door middel van een actantnetwerk*. Nijmegen: iXperium Centre of Expertise Leren met ict.

Loon, A.-M. van, Neut, I. van der, Ries, K. de, & Kral, M. (2016). *Dimensies van gepersonaliseerd leren. De eerste bouwsteen voor het organiseren van gepersonaliseerd leren*. Nijmegen: iXperium Centre of Expertise Leren met ict.

Loon, A.-M. van, Neut, I. van der, Ries, K. de, & Kral, M. (2018). *Het organiseren van gepersonaliseerd leren: Praktijkscenario's op weg naar gepersonaliseerd leren*. Nijmegen: iXperium Centre of Expertise Leren met ict

Meijer, P. C., De Graaf, G., & Meirink, J. (2011). Key experiences in student teachers' development. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 17(1), 115-129.

Oolbekkink, H. (2018). *Leraren veranderen. Een pleidooi voor het versterken van de stuurkracht van leraren in een bewegend onderwijsveld*. Lectorale rede, HAN University of Applied Sciences.

Oolbekkink-Marchand, H., Hadar, L., Smith, K., Helleve, I., & Ulvik, M. (2017). Teachers' perceived professional space and their agency. *Teaching and Teacher Education* 62, 37-46.

Toom, A., Pyhältö, K., & Rust, F. O. C. (2015). Teachers' professional agency in contradictory times. *Teachers and Teaching*, 21(6), 615-623.

Want, A. van der & Oolbekkink-Marchand, H. (2020). Leerkrachten hebben stuurkracht nodig om persoonlijk en gezamenlijk impact te hebben op het onderwijs. *Movel. Kairos jaargang 2020 – Onderwijsvernieuwing*, 16-19.

**BIJLAGE A. DOELEN INNOVATIEVRAAGSTUKKEN COHORT 1,
STUDIEJAAR 1 (WILLEKEURIGE VOLGORDE)**

a.	vergroten van autonomie en eigenaarschap door aanbieden keuzes binnen het vak
b.	samenwerking stimuleren en ondersteunen binnen het Kindproject d.m.v. formatieve en samenwerkingstools
c.	zelfregulatie vergroten door leerroutes op maat aan te bieden
d.	meer zelfregulatie d.m.v. aanleren van leer strategieën op verschillende niveaus
e.	ondernemend gedrag stimuleren
f.	studenten behouden voor de sector techniek d.m.v. een digitaal doorstroom dossier
g.	vergroten van zelfregulatie m.b.t. loopbaan oriëntatie en begeleiding
h.	vergroten van zelfregie en kritisch denken d.m.v. ict-tool coggle.it
i.	autonomie van studenten vergroten door plaats onafhankelijk werken te stimuleren en te ondersteunen
j.	aanbieden van leerpaden om het gevoel van competentie te vergroten m.b.t. de leerdoelen

BIJLAGE B. DOMEINEN IMPACT

Domeinen	Subdomeinen
Leren van leerlingen	Kerdoelen/eindtermen (testresultaten, vakkennis, inzicht en vaardigheden, overdraagbare en sleutelvaardigheden)
	Motivatie, zelfvertrouwen en relatie
	Metacognitieve vaardigheden (zelfbewustzijn, reflectie op/evaluatie eigen leerproces)
	Regie op het eigen leerproces (wat, hoe, wanneer, met wie, waar en in welk tempo)
	Anders
Onderwijspraktijk	Leeractiviteiten en werkvormen (wie maakt/bepaalt leeractiviteiten/ werkvormen en instructie, variatie in leeractiviteiten, werkvormen en instructie, keuzevrijheid leerlingen)
	Leerdoelen (wie bepaalt leerdoelen, variatie in leerdoelen, koppeling met leerlijnen, keuzevrijheid leerlingen)
	Leermiddelen (methode/zelfontwikkeld, inzet/rol ict, wie bepaalt leermiddelen, keuzevrijheid leerlingen)
	Ict-toepassingen (welke (educatieve) programma's/tools en hoe ingezet, wie bepaalt gebruik, keuzevrijheid leerlingen)
	Tijd en plaats van leren/rooster (waar en wanneer leren leerlingen, wie bepaalt, keuzevrijheid leerlingen, flexibiliteit)
	Anders
Leerkrachten	Rol (instructie geven, coachen, ontwikkelen van onderwijs)
	Persoonlijke capaciteit (opvattingen, kennis, vaardigheden, strategieën)
	Interpersoonlijke capaciteit (betrokkenheid, professionele relaties, samenwerking met collega's en ouders)
	Anders
School	Assessment, monitoring en evaluatie (manier van volgen en toetsen, wie bepaalt vormen en momenten van toetsing, keuzevrijheid leerlingen)
	Groeperingsvorm (leerstofjaarklas of anders, schoolbreed of per vak/bouw)
	Ict-infrastructuur (beschikbare apparaten, platforms (Windows, Google), verbindingen; wie bepaalt aanschaf/gebruik, keuzevrijheid leerlingen)
	Middelen (tijd en geld) (beschikbare middelen, wie bepaalt)
	Ondersteuning (welke begeleiding/ondersteuning krijgt de leraar/leerling, wie bepaalt, keuzevrijheid leraar/leerlingen)
	Onderwijskundige visie en doelen (welke visie en doelen, wie bepaalt)
	Ouders (betrokkenheid bij leerproces, begeleiding en ondersteuning voor ouders)
	Professionele ontwikkeling (vormen, organisatie, wie bepaalt, keuzevrijheid leraren)
	Schoolcultuur (gedeelde visie, evidence-informed practice, collegiale relaties)
	Schoolgebouw (indeling gebouw, soorten werk/leerplekken, wie bepaalt, keuzevrijheid leraren/leerlingen)
	Schoolleider/leidinggevende (rol, opvattingen, competenties)
	Taakverdeling en functiedifferentiatie (wie bepaalt, keuzevrijheid leraren, gedeeld leiderschap of specialisatie)
	Anders
Buiten de school	Kennisdeling
	Samenwerking en beleidsvorming met scholen en partijen binnen/buiten het bestuur
	Lerarenopleidingen
	Educatieve uitgeverij en softwareontwikkelaars
	Anders

BIJLAGE C. DOMEINEN IMPACT (RESULTATEN)

Domeinen	Subdomeinen	Studenten (n=10)	Leidinggevend (n=5)
Leren van leerlingen	Kerdoelen/eindtermen (testresultaten, vakkennis, inzicht en vaardigheden, overdraagbare en sleutelvaardigheden)	6	1
	Motivatie, zelfvertrouwen en relatie	8	1
	Metacognitieve vaardigheden (zelfbewustzijn, reflectie op/evaluatie eigen leerproces)	7	1
	Regie op het eigen leerproces (wat, hoe, wanneer, met wie, waar en in welk tempo)	7	2
Onderwijspraktijk	Leeractiviteiten en werkvormen (wie maakt/bepaalt leeractiviteiten/ werkvormen en instructie, variatie in leeractiviteiten, werkvormen en instructie, keuzevrijheid leerlingen)	5	2
	Leerdoelen (wie bepaalt leerdoelen, variatie in leerdoelen, koppeling met leerlijnen, keuzevrijheid leerlingen)	2	0
	Leermiddelen (methode/zelfontwikkeld, inzet/rol ict, wie bepaalt leermiddelen, keuzevrijheid leerlingen)	4	1
	Ict-toepassingen (welke (educatieve) programma's/tools en hoe ingezet, wie bepaalt gebruik, keuzevrijheid leerlingen)	5	1
	Tijd en plaats van leren/rooster (waar en wanneer leren leerlingen, wie bepaalt, keuzevrijheid leerlingen, flexibiliteit)	2	0
Leerkrachten	Rol (instructie geven, coachen, ontwikkelen van onderwijs)	4	0
	Persoonlijke capaciteit (opvattingen, kennis, vaardigheden, strategieën)	7	2

	Interpersoonlijke capaciteit (betrokkenheid, professionele relaties, samenwerking met collega's en ouders)	7	2
School	Assessment, monitoring en evaluatie (manier van volgen en toetsen, wie bepaalt vormen en momenten van toetsing, keuzevrijheid leerlingen)	3	0
	Groeperingsvorm (leerstofjaarklas of anders, schoolbreed of per vak/bouw)	0	0
	Ict-infrastructuur (beschikbare apparaten, platforms (Windows, Google), verbindingen; wie bepaalt aanschaf/gebruik, keuzevrijheid leerlingen)	1	0
	Middelen (tijd en geld) (beschikbare middelen, wie bepaalt)	0	0
	Ondersteuning (welke begeleiding/ondersteuning krijgt de leraar/leerling, wie bepaalt, keuzevrijheid leraar/leerlingen)	0	0
		Onderwijskundige visie en doelen (welke visie en doelen, wie bepaalt)	6
	Ouders (betrokkenheid bij leerproces, begeleiding en ondersteuning voor ouders)	0	0
	Professionele ontwikkeling (vormen, organisatie, wie bepaalt, keuzevrijheid leraren)	1	1
	Schoolcultuur (gedeelde visie, evidence-informed practice, collegiale relaties)	1	0
	Schoolgebouw (indeling gebouw, soorten werk/leerplekken, wie bepaalt, keuzevrijheid leraren/leerlingen)	2	0
	Schoolleider/leidinggevende (rol, opvattingen, competenties)	0	0
	Taakverdeling en functiedifferentiatie (wie bepaalt, keuzevrijheid leraren, gedeeld leiderschap of specialisatie)	0	0
	Anders	0	0

Buiten de school	Kennisdeling	1	0
	Samenwerking en beleidsvorming met scholen en partijen binnen/buiten het bestuur	0	0
	Lerarenopleidingen	0	0
	Educatieve uitgevers en softwareontwikkelaars	0	0
	Anders	0	0

BIJLAGE D. STORYLINES STUURKRACHT INNOVATIE IN STEEKWOORDEN PER STUDENT

student	start	begin	midden	voorjaar	eind
1	4,5	3,5	5 - 2	5,5 - 2	4
	Gevoel van competentie door acht jaar ervaring en zin in studie	Academische en theoretische kant van opleiding valt tegen	5 - Bewuster van professionele identiteit en stuurkracht door coaching vanuit opleiding 2- Tegenvallende toets-resultaten, privacy problemen m.b.t. online delen met ouders, toename werkdruk door COVID-19	5,5 – hulp gevraagd, coaching gesprek, ontwerp gepresenteerd aan ouders, wordt gezien door directeur, trots 2 – overweegt te stoppen met opleiding door onverwacht negatieve feedback (veel) op beroeps-product	Meer grip op het probleem waar beroepsproduct oplossing voor is door delen met collega's, gesprek aangegaan met inhoudelijk begeleider waarin teruggeblikt wordt op feedback en proces
2	2,5	3,5	3,5	3,8	4
	Werkt vooral vanuit ervaring; dit kan leuker / beter.	Vanuit kennis ontwerp uitleggen aan collega's en vanuit het waarom	Theoretische ontwikkeling, start ontwerpen, hierna ligt het stil vanwege scholensluiting door COVID-19	Uitvoering ontwerp met vakcollega's en stagiair	Praten over het onderzoek en invloed op pta volgend schooljaar
3	7	7	7	7	7
Loopt altijd op de collega's vooruit, is dagelijks bezig met sturen					
4	1	3,5 - 4,5	-	5,5	5,5
	Geen idee wat ik wil en dat ik hier stuurkracht bij nodig heb	3,5 – visievorming en hierna besluit samen met directeur 4,5 – met team aan visie werken, position paper delen met collega's, vooronderzoek, gesprekken met leidinggevende		Gesprek met ontwikkelgroep en besluit om deel van innovatie al in te gaan zetten	Gesprekken met collega's, teamleiders en onderwijsontwikkelgroep, hierna plan gemaakt voor volgend jaar voor coachingsuren

5	5	4 - 5	2 - 6	4	6
	Zit op een plek in de organisatie waar st veel stuurkracht kan uitoefenen	4- Geen idee over visie 5- position paper inleveren en st komt erachter over een visie te beschikken	2- COVID 19 heeft invloed, geen lessen om ontwerp uit te voeren 6- overleg met collega's over innovatie, meer idee over richting	Voelt geen ruimte, want druk met opleiding	Plan voor volgend jaar gemaakt, collega's gevonden die het gaan uitvoeren incl. facilitering in uren
6	2	2,3		3,5	4-5
	Beginnend docent, draait gewoon mee, visie nog niet helder, voelt zich hierin nog geen expert	Start met ontwerpen, collega wil ontwerp ook uitvoeren		Uitvoeren onderzoek, presentatie aan collega's	Resultaten gepresenteerd aan collega's, positieve reacties en interesse, team wil graag meekijken bij ontwerp
7	3	4	4,3	3,5	5
	Denkfase	Collega's betrokken, bijeenkomst "Leerkracht"	Collega's gemotiveerd voor de innovatie	Veel studielast voor opleiding, voelt zich hier niet op voorbereid	St herpakt zich, innovatie aangepast, collega's kunnen die uitvoeren
8	2-2,5	4	5	-	6
	Laten leiden door de opdrachten die er lagen	Ideeën gedeeld met ontwikkelteam en blauwdruk gemaakt	Modules ontwikkeld, gesprek met ontwikkelteam, zelf klankbord-groep gevormd, doelgericht gewerkt, wat haalt st eruit, voelt zich in the lead		Verwacht stuurkracht te ervaren bij de presentatie van de module en het meekrijgen van het hele team
9	6	2	4		6
	Team meegenomen in zoektocht naar vraagstuk	Curriculum ontwikkeling wordt een jaar opgeschort door vertraging KD	Team meegenomen in nieuw vraagstuk		Evalueren, wat nemen we mee, plannen voor volgend jaar gemaakt
10	5	4-5	5	2	5
	Helder krijgen vraagstuk met anderen en keuze gemaakt	4-Daling door niet betrekken van collega's 5-Innovatie wordt enthousiast ontvangen door collega's, tool	Ondersteunen en aansturen van collega's die innovatie uitvoeren	Tools worden weinig gebruikt door studenten, nauwelijks reactie van uitvoerende collega's	Evaluatie en reflectie op (student)resultaten, hoe gaan we als collega's samen beter verder

		wordt ook door andere vakken/ collega's gebruikt			
--	--	---	--	--	--

BIJLAGE E. STORYLINES ALGEMENE STUURKRACHT IN STEELWOORDEN PER STUDENT

student	start	begin	midden	voorjaar	eind
1	4,5-5	4,5-5-4,5	5-4,5	5-4,5-5	4,5-5
Gevoel van competentie, werkt al langer op de school en is nieuwsgierig naar nieuwe dingen. Gevoel van algemene stuurkracht is een stabiele lijn waarin studie, werk en gezin gecombineerd worden.					
2	2,7	3,5	5	5,5-4,5	3
	Werkt vooral vanuit ervaring.	Denkt na over onderwijsvernieuwing in de bovenbouw (videoselfie), maar deze opdracht ligt bij ander team.	Schrijft alternatief plan voor onderwijsvernieuwing bovenbouw op basis van input collega's. Plan gaat naar leidinggeven de.	In gesprek met kartrekker van plan, raakt betrokken en geeft input voor aanpassing. Plan voorgelegd aan team.	Verantwoordelijkheid voor plan ligt nu in de organisatie. Wel betrokken. Professioneel vertrouwen uitspreken in collega's, rol van mediator.
3	7	7	7	7	7
Loopt altijd op de collega's vooruit, is dagelijks bezig met sturen, invloed uitoefenen en collega's betrekken.					
4	Niet ingevuld				
5	Niet ingevuld				
6	3	3,8	4,5	5,2	6
	Tweede jaar in werkgroep, stijgende lijn stuurkracht. Collega's staan open voor ideeën en het lukt om deze uit te voeren. Wordt erkend in expertrol en kan collega's inspireren of loslaten (bij weerstand, na hulp).	Groeit in expertrol.			
7	4,5	4,5	4,5	4,5	5
	Mee ontwikkelen van onderwijs. Overleg met collega's uit team. Stuurkracht minder hoog door invloed thuissituatie				Meer taken opgepakt en ook afgestoten. Inzicht door MOVEL dat je niet alles alleen hoeft te doen.

8	3	3,7-4,3	5	5,5-6,2	6,5
	Uitgaan van opdrachten, doen wat ik moet doen vanuit mijn rol	Aanpak bedenken voor team en delen met collega's, moeilijke keuzes voorleggen en maken in de organisatie van de opleiding	Aanpak werkt, open communicatie naar bedrijven	Opkomen voor team en zichzelf, richting en eigen grenzen aangeven over taken	Laat meer eigen stem horen en gevoel spreken. Geeft grenzen aan in werkverdeling en ziet andere mogelijkheden om middelen etc. in te zetten
9	6	6	6	6	6
	Dragende kracht en belangrijke speler in team, neemt collega's mee in denken over onderwijsvernieuwing, initiatiefnemer agile werken in team en implementatie, werkt oplossingsgericht				
10	Niet ingevuld				

**OPEN UP
NEW HAN_ UNIVERSITY
OF APPLIED SCIENCES
HORIZONS.**