

Begeleidend formulier indienen digitale versie van de thesis

Informatie over je scriptie

Gelieve dit formulier op te slaan, te wijzigen en samen met de digitale eindversie van je scriptie naar je begeleider te mailen.

Voor vragen kijk op:

<http://Blackboard.fss.uu.nl/helpdesk/student/scrol>



Studentnummer: *	3401081
Initialen & voorvoegsels: *	V.F.
Achternaam: *	Mulder
Opleiding: *	Master Onderwijskundig Ontwerp & Advisering

Eventuele tweede student

Studentnummer:	
Initialen & voorvoegsels:	
Achternaam:	
Opleiding:	

Begeleider

Naam begeleider: *	Louise v/d Venne
Naam evt. 2 ^e begeleider:	Chris Phielix

Scriptie

Titel Scriptie: *	School overstijgende Professionele Leergemeenschappen uit de praktijk: een Evaluatie.
Taal Scriptie: *	Nederlands/Engels/enz.
Samenvatting:	
Trefwoorden: (gescheiden door ;)	
Openbaar tonen: *	Ja/Nee
Of pas tonen na datum:	(dd-mm-jjjj)

Ingevuld op: * (23-06-1990)

Door: * (V.F. Mulder)

School overstijgende Professionele Leergemeenschappen uit de praktijk: een Evaluatie.

Master Thesis 2013-2014

Veerle Mulder (3401081)

Aantal woorden: 8.229

Begeleidende docent: Louise van de Venne

Tweede beoordelaar: Chris Phielix

20 juni 2014



Universiteit Utrecht

Samenvatting

Leraren hebben een belangrijke rol wat betreft het leren van leerlingen en daarmee samenhangend de kwaliteit van het onderwijs (Guskey, 2002; Verbiest, 2012). Professionele leergemeenschappen zijn van positieve invloed op de professionele ontwikkeling van leraren (Baccellieri, 2010; Bolam, 2008; Stoll, Bolam, McMahon, Wallace en Thomas, 2006; Verbiest, 2012). Het concept professionele leergemeenschap is echter vaak verwarrend en onduidelijk. Daarnaast worden professionele leergemeenschappen in de literatuur binnen de context van een school geplaatst. In de praktijk komen echter enkele professionele leergemeenschappen voor, die niet organisatie gebonden, maar school overstijgend zijn.

Met dit onderzoek is onder meer een poging gedaan tot het verhelderen van het begrip professionele leergemeenschap. Drie verschillende school overstijgende professionele leergemeenschappen zijn op kwalitatieve wijze, door middel van interviews en een documentanalyse, met elkaar vergeleken en getoetst aan de literatuur. Er is gekeken in hoeverre deze school overstijgende professionele leergemeenschappen overeenkomen met de theorieën en omschrijvingen uit de literatuur en in hoeverre de leergemeenschappen bijdragen aan de professionele ontwikkeling van leraren. Dit is gedaan aan de hand van criteria afgeleid uit de literatuur.

Uit het onderzoek is gebleken dat de school overstijgende professionele leergemeenschappen niet volledig voldoen aan de criteria uit de literatuur, maar wel bijdragen aan de professionele ontwikkeling van leraren.

Inleiding

Probleemstelling

Aanleiding

Leraren worden vandaag de dag meer en meer gezien als zelfstandige professionals, die professionele ruimte nodig hebben om hun werk goed te doen en zich te blijven ontwikkelen. Professionele ontwikkeling van leraren is van belang voor de kwaliteit van het onderwijs en het leren van leerlingen (Bolam, 2008; Guskey, 2002; Inspectie van het Onderwijs, 2013b; Verbiest, 2012). Sinds 2012 wordt mede vanuit het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) en de Inspectie van het Onderwijs meer nadruk gelegd op ruimte voor professionalisering (Inspectie van het Onderwijs, 2013a). Een geschikte invulling van de professionele ruimte is aansluiting bij een professionele leergemeenschap. Professionele leergemeenschappen hebben een positief effect op de kwaliteit van het onderwijs doordat aspecten als: collectief leren, reflectie, het doen van onderzoek en uitwisseling van kennis en strategieën gestimuleerd worden (Baccellieri, 2010; Bolam, 2008; Stoll, Bolam, McMahon, Wallace en Thomas, 2006; Verbiest, 2012). Het concept professionele leergemeenschap is echter vaak verwarrend en onduidelijk (DuFour, 2004).

Professionele leergemeenschappen worden doorgaans in de literatuur binnen de context van een organisatie geplaatst. Verschillende medewerkers vanuit alle lagen - in het geval van dit onderzoek leraren, schoolleiders en overig personeel - kunnen deel uitmaken van de professionele leergemeenschap (Bolam, 2008; Stoll et al., 2006). In de praktijk zijn enkele professionele leergemeenschappen ontstaan, die niet organisatie gebonden, maar school overstijgend zijn. Bovendien zijn deze school overstijgende professionele leergemeenschappen in essentie niet toegankelijk voor verschillende lagen van medewerkers.

Binnen dit onderzoek is gericht op de school overstijgende professionele leergemeenschappen: *Leraren met Lef*, *Vereniging van Meesterschappers* (*Meesterschappers*) en *The Crowd*. Er is onderzocht hoezeer deze school overstijgende professionele leergemeenschappen overeenkomen met de theorieën en omschrijvingen uit de literatuur en in hoeverre de leergemeenschappen de professionele ontwikkeling van leraren bevorderen.

Wetenschappelijke Relevantie

Het onderzoek is van toegevoegde waarde omdat het bijdraagt aan meer conceptuele kennis over - school overstijgende - professionele leergemeenschappen. In verhouding is er tamelijk weinig onderzoek naar het begrip gedaan. Bovendien geeft Baccellieri (2010) in zijn studie aan dat professionele leergemeenschappen constant in ontwikkeling zijn en blijven vernieuwen vanwege de veranderende sociale context waarin de leergemeenschappen functioneren, daarom is een vergelijkend onderzoek op zijn plaats. Daarnaast biedt dit onderzoek meer kennis over de wijze waarop deze school overstijgende professionele leergemeenschappen tot stand zijn gekomen, en hoe deze zijn vormgegeven. Tevens geeft dit onderzoek meer inzicht in de bijdrage van professionele leergemeenschappen aan de professionalisering van leraren.

Maatschappelijke Relevantie

Volgens de Inspectie van het Onderwijs (2013b) stagneert de kwaliteitsverbetering, zijn er te weinig uitblinkende leerlingen en raakt Nederland achterop bij landen waar het onderwijs en de leerprestaties wel duurzaam verbeteren. Zoals eerder vermeld hebben professionele leergemeenschappen een positief effect op de professionele ontwikkeling van leraren en zodoende op de leerresultaten van leerlingen en de ontwikkeling van het onderwijs (Guskey, 2002; Inspectie van het Onderwijs, 2013b; Stoll et al., 2006; Verbiest, 2012). Het is daarom de moeite waard om het concept school overstijgende professionele leergemeenschap nader te bekijken en te onderzoeken in hoeverre deze professionele leergemeenschappen bijdragen aan de professionele ontwikkeling van leraren en de kwaliteitsverbetering van het onderwijs.

Theoretisch Kader

Professionele Ontwikkeling

Volgens Simons (2003) kan het begrip professionaliteit naar minstens drie betekenissen verwijzen. In dit onderzoek is de derde uitleg van Simons (2003) gehanteerd: professionaliteit betreft de kenmerken en de manier van leren en ontwikkelen van de professional, samengevat in de termen professionalisering en professionele ontwikkeling (Simons, 2003). In andere woorden professionele ontwikkeling is het proces waarbij de kennis, houding, vaardigheden - waaronder het lesgeven - en waarden van leraren

bevorderd worden door middel van doelgerichte interventies (Bolam, 2008; Guskey, 2002; Van Veen, Zwart, Meirink en Verloop, 2010). Garet, Porter, Desimone, Birman en Yoon (2001) voegen daarbij het concept 'besef' toe. Professionele ontwikkeling dient eveneens gericht te zijn op het besef van leraren over hoe leerlingen leren en lesstof opnemen (Garet et al., 2001).

Effectief Professionaliseren

Scholingen, workshops, trainingen en cursussen zijn verschillende activiteiten die ten behoeve van professionele ontwikkeling ingezet kunnen worden. Deze 'traditionele' vormen worden in de huidige literatuur echter bekritiseerd (Lumpe, 2007; Van Veen et al., 2010). In reactie op de verouderde en zo gebleken vaak ineffectieve werkvormen is een vraag naar 'vernieuwende' vormen ontstaan (Garet et al., 2001). Deze vernieuwende vormen behoren gericht te zijn op de manier van leren van leraren en dienen beter aan te sluiten op de veranderingen en ontwikkelingen in de werkpraktijk (Garet et al., 2001). Volgens Darling-Hammond (1997, geciteerd in Garet et al., 2001) is het belangrijk dat de activiteiten passen bij de behoeftes en leerdoelen van de leraar.

Om van effectieve professionele ontwikkeling te kunnen spreken dienen de leeractiviteiten en interventies aan een aantal voorwaarden te voldoen. Om te beginnen moet er sprake zijn van verbreding en verdieping van de inhoudelijke en pedagogische kennis; het is hierbij belangrijk dat rekening wordt gehouden met de mate waarop de leerinhoud aansluit en voortbouwt op de basiskennis (Guskey, 2003). Verder is het essentieel dat voldoende tijd en middelen geboden worden. De tijd die geïnvesteerd wordt, behoort goed georganiseerd, zorgvuldig gestructureerd en doelgericht te zijn (Guskey, 2003). De mogelijkheid moet geboden worden om de leerinhoud actief te verwerken en nieuw verkregen inzichten en ideeën uit te voeren in de werkpraktijk (Garet et al., 2001; Stoll et al., 2006). Daarnaast behoren collegialiteit, coöperatie en collaboratieve uitwisseling aan bod te komen. Leraren moeten gestimuleerd worden om op gestructureerde en doelgerichte wijze feedback te geven en te ontvangen, met collega's te reflecteren, evalueren, het eigen handelen kritisch te onderzoeken, en strategieën uit te wisselen (Guskey, 2003; Lumpe, 2007; Verbiest, 2012). Het is belangrijk dat leraren elkaar kunnen uitdagen tot het bedenken en ontwikkelen van nieuwe ideeën (Kilbane, 2009). Ten slotte, de activiteiten moeten over een hoge mate van coherentie beschikken, aangezien coherentie vaker tot verdiepende discussies en duurzame en professionele

communicatie leidt, wat de ontwikkeling van leraren stimuleert (Garet et al., 2001; Guskey, 2003; Simons, 2003). Verder geven Fullan en Miles (1992, geciteerd in Guskey, 2002), Bolam (2008) en Lumpe (2007) aan dat professionaliseringsactiviteiten gericht dienen te zijn op het geven van specifieke, concrete en praktische voorbeelden en tips, die direct toe te passen zijn in de dagelijkse werkpraktijk.

Professionele leergemeenschappen bieden een ondersteunende en uitdagende structuur en cultuur voor collectieve leerprocessen ten behoeve van effectieve professionele ontwikkeling (Verbiest, 2012). Effectieve professionele leergemeenschappen voldoen aan het verbreden en verdiepen van kennis, bieden voldoende tijd en middelen, dragen bij aan coöperatie en collaboratieve uitwisseling en zorgen voor coherente activiteiten en bijeenkomsten. Daarbij zijn professionele leergemeenschappen gericht op het geven van specifieke, concrete en praktische suggesties, die direct toepasbaar zijn in de werkpraktijk.

Professionele Leergemeenschappen

Definiëring

Effectieve professionele leergemeenschappen beschikken over de capaciteit om het leren en ontwikkelen van alle professionals binnen de leergemeenschap te bevorderen en te behouden (Stoll et al., 2006). DuFour (2004) verwijst naar drie kernideeën die ten grondslag liggen aan professionele leergemeenschappen. Om te beginnen moet de focus op het leren van leerlingen liggen - Vescio, Ross en Adams (2008) sluiten bij dit kernidee aan -. Verder is het van belang dat een collaboratieve en samenwerkende cultuur gecreëerd wordt waarin leraren op systematische wijze betrokken zijn bij het analyseren en verbeteren van de lespraktijk. Daarnaast behoort er sprake te zijn van een duidelijke resultaatgerichte houding; de leraar is verantwoordelijk voor de resultaten van de leerlingen.

Hord (1997) omschrijft een professionele leergemeenschap als een groep werknemers die op een professionele manier met elkaar samenwerken en streven naar het verbeteren van het leren van leerlingen. Hord (1997) identificeert vijf dimensies bepalend voor een professionele leergemeenschap: gedeeld en ondersteunend leiderschap, gedeelde waarden en visie, collectief leren en toepassen, persoonlijke capaciteit, en ondersteunende condities, zoals onderling vertrouwen, respect en steun.

Stoll en collega's (2006) vullen deze vijf kenmerken aan met: collectieve verantwoordelijkheid, reflectieve en onderzoekende houding, bevordering van groeps- en individueel leren, inclusief en schoolbreed lidmaatschap, en openheid, netwerken en relaties. Kilbane (2009) benadrukt vooral het hebben van een gedeelde visie op leren en samenwerken en het doen van onderzoek naar het eigen leerproces en handelen. Baccellieri (2010) en Sigurdardóttir (201) stellen dat professionele leergemeenschappen bedoeld zijn om nieuwe kennis te creëren en kennis en vaardigheden te optimaliseren, door middel van het uitwisselen van ervaringen en reflectie.

Stoll en collega's (2005) hebben drie, elkaar aanvullende, manieren omschreven om te bepalen of een professionele leergemeenschap effectief is. Ten eerste dient de professionele leergemeenschap effect te hebben op het leren van leerlingen. Ten tweede behoort de professionele leergemeenschap bij te dragen aan de kennis en kunde van alle leden van de leergemeenschap. Ten derde dienen de karakteristieken van de professionele leergemeenschap aanwezig te zijn en dienen de processen probleemloos te verlopen.

Ontwikkeling

Verbiest (2012) maakt onderscheid tussen drie essentiële capaciteiten voor de ontwikkeling van professionele leergemeenschappen, namelijk: persoonlijke, interpersoonlijke en organisatorische capaciteit.

Bij persoonlijke capaciteit gaat het om het vermogen van individuen om op actieve en reflectieve wijze kennis te verwerven, deze kennis bij te stellen en toe te passen in de praktijk (Verbiest, 2012). Interpersoonlijke capaciteit is gericht op de collectiviteit van de leergemeenschap (Verbiest, 2012). Gezamenlijk en betekenisvol leren en reflecteren vanuit gedeelde opvattingen over de kwaliteit, en eventuele verbeteringen, van het onderwijs staat centraal (Lumpe, 2007; Verbiest, 2012). Volgens Louis et al (1995, geciteerd in Stoll et al., 2006) kunnen leraren bijdragen aan een effectieve professionele leergemeenschap door ondersteuning en assistentie te bieden en samen te werken door middel van gezamenlijke review en feedback. Organisatorische capaciteit betreft de structurele en culturele condities van een professionele leergemeenschap. Deze condities stellen deelnemers in staat om het eigen handelen te onderzoeken en individueel en collectief te leren (Verbiest, 2012). Stoll en collega's (2005) hebben vier processen gericht op de structuur en cultuur geïdentificeerd.

Ten eerste, het optimaliseren van bronnen, middelen en structuren ter bevordering van de professionele leergemeenschap. Onder meer de doelstellingen en strategieën worden tijdens dit proces vastgesteld en vastgelegd. Hord (1997) stelt dat een heldere visie cruciaal is voor de ontwikkeling van een professionele leergemeenschap.

Ten tweede, het coördineren en stimuleren van leren en professionele ontwikkeling. Tijdens dit proces wordt ondersteuning geboden en wordt het delen van ervaringen en het creëren van algemeen begrip benadrukt. Simons (2003) kaart aan dat leren een sociaal constructieproces is, waaraan deelgenomen kan worden wanneer iemand onderdeel is van een (leer)netwerk.

Ten derde, het evalueren en voortzetten van de professionele leergemeenschap. Het is belangrijk dat geregeld op de doelen, ontwikkeling en vooruitgang van de professionele leergemeenschap gereflecteerd wordt. Daarbij moet aandacht worden geschonken aan het afhandelen van problemen die een effectieve ontwikkeling in de weg staan.

Ten vierde, het leiden en managen ter bevordering van de leergemeenschap. Leaders dienen te focussen op het leren van alle leden van de professionele leergemeenschap. Daarnaast is het wekken van vertrouwen en het creëren van een veilige omgeving van belang. Huffman en Jacobsen (2003, geciteerd in Baccellieri, 2010) geven aan dat respect en vertrouwen belangrijke condities zijn voor effectief en collaboratief leren. Een professionele leergemeenschap dient een veilige omgeving te zijn om strategieën, meningen en ervaringen te delen (Baccellieri, 2010). Hipp, Huffman, Pankake en Olivier (2008) geven aan dat een veilige leergemeenschap, waar wordt samengewerkt, ruimte schept voor leren en ontwikkelen. Daarnaast moet er sprake zijn van positieve waarden en collaboratief of gedeeld leiderschap (Huffman en Jacobsen, 2003, geciteerd in Baccellieri, 2010). Gedeeld leiderschap creëert mogelijkheden voor collaboratief leren en draagt bij aan een cultuur waar vertrouwen centraal staat (Baccellieri, 2010; Verbiest, 2012). Kilbane (2009) is eveneens van mening dat professionele leergemeenschappen voornamelijk baat hebben bij gedeeld leiderschap, het delen van verantwoordelijkheden en samenwerking tussen leraren. Het betrekken van leraren bij organisatiedoelen leidt tot verhoogde inzet, motivatie en productiviteit (Kilbane, 2009).

Criteria

Binnen dit onderzoek zijn de professionele leergemeenschappen *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* de onafhankelijke variabelen. De professionele ontwikkeling van de leraar is de afhankelijke variabele.

Voor een gerichte analyse van de onafhankelijke variabelen zijn twee categorieën criteria opgesteld. De criteria gericht op de inhoud en invulling van de professionele leergemeenschappen en de criteria behorende bij opbouw en ontwikkeling van de professionele leergemeenschappen. Op de criteria wordt nader ingegaan in de methodesectie van dit onderzoeksrapport.

Onderzoeksvragen

De onderzoeksvraag in dit onderzoek luidt:

‘In welke mate komen school overstijgende professionele leergemeenschappen: Leraren met Lef, Meesterschappers en The Crowd qua concept en vormgeving overeen met de theorieën en omschrijvingen uit de literatuur en wat is de bijdrage van deze leergemeenschappen aan de professionele ontwikkeling van leraren.’

De bovengenoemde, centrale vraagstelling is opgedeeld in drie deelvragen:

1. In hoeverre komen *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* overeen met de omschrijvingen uit de literatuur wat betreft doelen, opbouw- en ontwikkelingsproces, en uitvoering?
2. Wat is de bijdrage van de afzonderlijke leergemeenschappen *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* aan het onderwijs in termen van professionele ontwikkeling van de leraar.
3. Wat zijn de verschillen en overeenkomsten tussen *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* in opzet en uitvoering en wat zijn de verschillen en overeenkomsten in bijdrage aan het onderwijs in termen van professionele ontwikkeling van de leraar.

Hypothesen

Op basis van de literatuur over professionele leergemeenschappen zijn de volgende hypothesen opgesteld.

De school overstijgende professionele leergemeenschappen *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* voldoen aan de verschillende kenmerken typerend voor professionele leergemeenschappen. Dat wil zeggen dat deze leergemeenschappen qua concept en uitvoering overeenkomen met de omschrijvingen uit de literatuur.

Daarnaast hebben de professionele leergemeenschappen een positief effect op de professionele ontwikkeling van leraren, gebaseerd op de criteria omtrent effectief professionaliseren.

Verder zal *The Crowd*, in termen van professionele ontwikkeling van de leraar het meest bijdragen aan het onderwijs, vanwege het aspect gedeeld leiderschap.

Methode

Dit onderzoek betreft een vergelijkend, kwalitatief casusonderzoek. Aan de hand van documentatie en interviews is gekeken naar a) in welke mate de school overstijgende professionele leergemeenschappen overeenkomen met de literatuur en b) in hoeverre de leergemeenschappen bijdragen aan de professionele ontwikkeling van leraren.

Onderzoeksdesign & Procedure

In dit onderzoek is begonnen met een literatuurverkenning. Op basis van de literatuur zijn enkele criteria gedestilleerd ten behoeve van de documentanalyse en de interviews. Om een objectief en betrouwbaar antwoord te krijgen is de onderzoeksvraag vanuit verschillende invalshoeken benaderd en is gebruik gemaakt van verschillende methoden van dataverzameling (Boeije, 2005; Hutjes & Van Buuren, 1992).

Binnen de documentanalyse zijn verscheidene informatieve documenten omtrent de professionele leergemeenschappen geanalyseerd, zoals: notities van vergaderingen, opstart - en voortgangsverslagen, nieuwsbrieven en filmmateriaal (Boeije, 2005; Boeije, 't Hart, & Hox, 2009; Hutjes & Van Buuren, 1992). Het documentatiemateriaal betrof voornamelijk opengesteld materiaal, te verkrijgen op de websites van de leergemeenschappen. Daarnaast is gebruik gemaakt van "gesloten" documentatie, zoals notulen van de ledenvergadering. Tot deze gesloten documenten is toegang verleend door de voorzitter van de specifieke professionele leergemeenschap. Binnen dit onderzoek is

voornamelijk gebruik gemaakt van primair documentatiemateriaal (Hutjes & Van Buuren, 1992). De documentanalyse draagt vanwege de non-reactiviteit bij aan de objectiviteit en betrouwbaarheid van het onderzoek (Hutjes & Van Buuren, 1992). De verkregen documenten zijn voorafgaand aan het onderzoek opgesteld, daardoor is er geen sprake van anticiperende invloed. Daarnaast heeft de documentatie bijgedragen aan een inzichtelijk beeld van de professionele leergemeenschappen (Hutjes & Van Buuren, 1992).

Omdat bij documentatiemateriaal over het algemeen informatie over de context ontbreekt, selectief of niet volledig is, zijn interviews afgenomen ter aanvulling (Hutjes & Van Buuren, 1992). Bovendien zijn persoonlijke gevoelens en ervaringen beter te vatten in interviews (Boeije, 't Hart, & Hox, 2009; Hutjes & Van Buuren, 1992). In het onderzoek zijn semigestructureerde interviews gehanteerd. De structuur van het interview is van belang om een zekere mate van controle te waarborgen; subjectiviteit en invloeden kunnen door het aanbrengen van structuur gedeeltelijk voorkomen worden (Boeije, 't Hart, & Hox, 2009; Hutjes & Van Buuren, 1992). De inhoud en formulering van de vragen zijn van te voren vastgelegd in een topiclijst, welke als leidraad voor het interview is gebruikt. De respondenten hebben de ruimte gekregen voor het beantwoorden van de vragen, zij zijn niet beperkt of in een richting gestuurd. De interviews hadden een tijdsduur van ongeveer drie kwartier.

Binnen het onderzoek is een onderscheid aangehouden tussen de interviews met bestuursleden en de interviews met deelnemers. De bestuursleden zijn geïnterviewd met oog op het verkrijgen van inzicht in het opstart- en ontwikkelproces van de professionele leergemeenschap. De deelnemers daarentegen zijn geïnterviewd om erachter te komen welke rol de professionele leergemeenschap speelt op de professionele ontwikkeling van de leraar. Voor beide interviews is een afzonderlijke topiclijst opgesteld, deze is bijgevoegd als bijlage.

De meerderheid van de interviews is telefonisch afgenomen, voornamelijk vanwege logistieke redenen. Binnen elke professionele leergemeenschap is om te beginnen een bestuurslid geïnterviewd; met oog op het creëren van vertrouwen en een gevoel van veiligheid richting de deelnemers.

Respondenten

Het onderzoek is uitgevoerd binnen drie professionele leergemeenschappen: *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd*. Binnen elke professionele leergemeenschap is de voorzitter aangeschreven en zijn vervolgens twee bestuursleden en drie deelnemers om medewerking gevraagd. Het bestuur van *The Crowd* heeft als verbindende link met de deelnemers gediend. Door middel van een oproep op de website hebben de respondenten zich gemeld. *Leraren met Lef* en *Meesterschappers* hebben enkele actieve deelnemers op de website vermeld staan, deze deelnemers zijn benaderd.

Dit heeft een totaal van 13 interviews opgeleverd, vier interviews voor *Leraren met Lef*, vier voor *Meesterschappers* en vijf voor *The Crowd*, waarvan in totaal zes bestuursleden en zeven deelnemers. Van de 13 waren vier respondenten op het moment van het interview geen leraar. De participerende deelnemers waren allen minstens één jaar actief binnen de leergemeenschap, onder de bestuurlijke respondenten waren enkele net aangestelde leden.

Binnen het onderzoek kan niet gesproken worden van een eenduidige onderzoekspopulatie. Oorspronkelijk hebben alle respondenten een lerarengraad, op het moment van de interviews waren zij echter niet allemaal werkzaam als leraar. Enkele respondenten beoefenden een andere functie binnen het onderwijs, bijvoorbeeld die van schoolleider, trainer of onderwijskundige. Daarnaast waren de respondenten werkzaam in verschillende sectoren van het onderwijs.

De respondenten zijn in essentie allemaal leden van de professionele leergemeenschappen daarom zijn ter verduidelijking binnen het onderzoek de termen: bestuur(sleden) en deelnemers aangehouden.

Instrumenten

Binnen het onderzoek zijn verschillende instrumenten gehanteerd. Om te beginnen is een literatuurverkenning uitgevoerd. Aan de hand van een aantal zoektermen is naar digitale artikelen en geschreven wetenschappelijke literatuur gezocht. Binnen de zoekopdracht is gebruik gemaakt van zowel Nederlandse als Engelse zoektermen, het ging onder andere om de volgende begrippen: 'professionele ruimte', 'professionele ontwikkeling', 'effectief leren' en 'professionele leergemeenschappen'. Op een enkele uitzondering na is alleen literatuur met een publicatiejaar na 2000 opgenomen. Dit ter bevordering van het creëren

van een recent beeld over de huidige staat en bijdrage van, en visies op professionele leergemeenschappen.

Binnen het onderzoek is de term leraar aangehouden. Het begrip leraar wordt gebruikt voor verschillende sectoren in het onderwijs. De term leerkracht daarentegen is vaak specifiek voor het primair onderwijs en de term docent voor het voortgezet onderwijs.

Vervolgens is een documentanalyse uitgevoerd; documentatiemateriaal van de verschillende school overstijgende professionele leergemeenschappen is nader bekeken met behulp van een codeerschema. Het codeerschema is opgesteld aan de hand van enkele criteria afgeleid uit de literatuur. Zie tabel 1 voor een overzicht van de criteria.

Tabel 1. Overzicht uit de literatuur afgeleide analysecriteria.

Inhoud en invulling	Opbouw en ontwikkeling
Constance focus op het leren van leerlingen	Gedeelde waarden en visie,
Onderzoekend, kritisch en reflectief	Gedeeld en stimulerend leiderschap
Verbreding en verdieping van kennis en vaardigheden	Collectieve en collaboratieve cultuur
Uitwisselen en toepassen van ervaringen en feedback	Collectieve verantwoordelijkheid
	Netwerken en relaties
	Ondersteunende condities

De verschillende criteria zijn ondergebracht in enkele overkoepelende codes. Het gaat om de volgende hoofdcodes: 'Algemene karakteristieken', 'Doelen', 'Opbouw', 'Ontwikkeling', 'Lidmaatschap' en 'Uitvoering'.

Tot slot zijn er interviews afgenomen, daarvoor zijn twee topiclijsten ontwikkeld eveneens op basis van de criteria afgeleid uit de literatuur. De topiclijst voor het bestuur was gericht op de opzet, ontwikkeling en uitvoering van de professionele leergemeenschappen. Daarom zijn naast enkele aanvullende codes, dezelfde codes als voor de documentanalyse gehanteerd. Daarnaast zijn enkele codes opgesteld voor de analyse van de interviews met de deelnemers. De topiclijst voor de interviews met de deelnemers had een persoonlijker insteek. De deelnemers werden voornamelijk gevraagd naar de invloed van de professionele leergemeenschap op de kwaliteitsverbetering van het onderwijs en het effect op de professionele ontwikkeling van de leraar. Zie figuur 1 voor een overzicht van de codeboom.



Figuur 1. Codeboom voor de analyse van de interviews deelnemers.

Analyse

Binnen het onderzoek zijn drie analyses uitgevoerd, namelijk een documentanalyse, een analyse voor de interviews met het bestuur van de professionele leergemeenschappen en een analyse voor de interviews met deelnemers. Voor alle analyses is gebruik gemaakt van NVivo, een digitaal programma ten behoeve van kwalitatieve analyses.

Na afloop van elk interview zijn de interviews verder uitgeschreven. De uitgeschreven versies zijn vervolgens ter controle en aanvulling verzonden naar de respondenten (Hutjes en Van Buuren, 1992). Hierdoor zijn uiteindelijk 11 van de 13 interviews definitief opgenomen in de analyses. Van een paar respondenten is geen herziene versie ontvangen, zodoende zijn deze uitgesloten van de analyses. Kwalitatief coderen is het systematisch en betrouwbaar classificeren en groeperen van ongestructureerde gegevens (Hutjes en Van Buuren, 1992). Per analyse is een nieuw “onderzoek” aangemaakt in NVivo. Vanwege de kwalitatieve manier van dataverzameling en verwerking zijn de verkregen gegevens subjectief van aard, derhalve zijn objectieve, volledig valide en betrouwbare uitspraken niet mogelijk. Ter controle van de opgestelde codes is een onafhankelijk persoon aangesteld om enkele interviews te hercoderen (Hutjes en Van Buuren, 1992).

Voor het beantwoorden van de deelvragen zijn per code de antwoorden van de professionele leergemeenschap onderzocht. In de analyse is begonnen met de vergelijking van algemene karakteristieken van de leergemeenschappen, deze vergelijking is voortgezet totdat de doelen, de opzet- en ontwikkeling, de vormgeving en de uitvoering van de afzonderlijke leergemeenschappen helder was. Voor elk van deze aspecten is per leergemeenschap eerst naar de documentatie gekeken en vervolgens naar de interviews met de bestuursleden. De bijdrage van de leergemeenschappen aan de professionele ontwikkeling van leraren is uitsluitend gebaseerd op de analyses van de interviews.

Resultaten

Deelvraag 1

In de eerste onderzoeksvraag is bestudeerd in welke mate de school overstijgende professionele leergemeenschappen *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* in de praktijk overeen komen met de literatuur, wat betreft doelen, opbouw- en ontwikkelingsproces, en uitvoering.

Deze vraag is beantwoord aan de hand van enkele documenten omtrent de professionele leergemeenschappen en een aantal aanvullende en verdiepende interviews met bestuursleden. Uit de documentanalyse is gebleken dat de school overstijgende professionele leergemeenschappen in redelijke tot goede mate overeen komen met de criteria uit de literatuur. Uit de interviews komt dit minder sterk naar voren.

Doelen

Uit de documentanalyse is naar voor gekomen dat *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* wat betreft de achterliggende ideeën en doelen voor een groot gedeelte met elkaar overeen komen. Voor alle drie de leergemeenschappen geldt dat het doel; kwaliteitsverbetering van het onderwijs door leraren is. Uit de interviews is duidelijk geworden dat op verschillende manieren aan dit doel wordt gewerkt.

Opbouw en ontwikkeling

In tegenstelling tot de documentatieanalyse is uit de interviews naar voren gekomen dat zowel *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* als *The Crowd* het opbouw- en ontwikkelproces op ongestructureerde wijze hebben doorlopen. In de documentatie van *Leraren met Lef* is een duidelijke en heldere aanpak en structuur aangekaart. Uit de interviews kwam echter

naar voren dat het idee van de leergemeenschap is ontstaan en dat deze vervolgens zonder duidelijke planning of strategie is uitgevoerd. In de loop van het proces zijn de middelen en structuren aangescherpt en zijn de doelstellingen vastgesteld. Deze “losse” aanpak is ook van toepassing op de andere twee leergemeenschappen.

In onderstaande worden de resultaten beschreven aan de hand van de afgeleide criteria.

Gedeelde waarden en visie

Uit de analyses kan worden afgeleid dat voor alle drie de leergemeenschappen het stimuleren van de professionele ontwikkeling van leraren centraal staat. De leergemeenschappen zijn bovendien van mening dat goed onderwijs bij de leraar begint.

Uit de documentanalyse is gebleken dat vooral *Meesterschappers* en *The Crowd* aandacht hebben besteed aan een gedeelde waarde en visie. Vanuit de interviews is duidelijk geworden dat het hebben van een gedeelde waarde en visie vooral opgaat voor *The Crowd*. Alle respondenten konden de doelstelling van *The Crowd* correct reproduceren. Daarnaast is gebleken dat de waarden en visies door alle deelnemers, ongeacht de leergemeenschap, worden gedeeld. Dit heeft te maken met het feit dat leden zelfstandig kiezen voor aansluiting bij een professionele leergemeenschap, het is niet opgelegd.

Leraren met Lef heeft een minder sterke gedeelde visie. In de documenten is een duidelijke doelstelling beschreven. *Leraren met Lef* stelt dat er geen beste onderwijsmethode is, derhalve wil de leergemeenschap ook geen vaste visie opleggen. Als reactie op de negatieve geluiden op het gebied van onderwijs wil *Leraren met Lef* een extra stimulans geven aan de aantrekkingskracht en het belang van krachtig leraarschap, daarbij wil de leergemeenschap bouwen aan de verbetering van onderwijs voor leerlingen.

Meesterschappers pleit voor professionalisering van het basisonderwijs vanuit de werkvloer. Door middel van ervaringen en expertise van leraren, en door het opdoen van nieuwe kennis en inspiratie.

The Crowd staat voor het hebben van eigen regie over de professionalisering. Op gezamenlijke wijze wil de leergemeenschap het onderwijs in beweging zetten en vernieuwend en inspirerend onderwijs voor de toekomst creëren.

Gedeeld en stimulerend leiderschap

Bij geen van de professionele leergemeenschappen staat de rol van het bestuur vermeld in de documentatie. Uit de interviews is duidelijk geworden dat bij zowel *Leraren met Lef*, als *Meesterschappers* en *The Crowd* de taken en verantwoordelijkheden van het bestuur verspreid en gedeeld zijn; er is over het algemeen sprake van een nauwe samenwerking tussen het bestuur en de deelnemers.

Met name bij *The Crowd* is er in hoge mate sprake van gedeeld leiderschap. Binnen *The Crowd* hebben deelnemers veel invloed op en verantwoordelijkheid over de initiëring, inhoud en invulling van de activiteiten en bijeenkomsten.

Uit de interviews is duidelijk geworden dat bij *Meesterschappers* meer sprake is van bestuurlijk leiderschap. Input en inbreng van deelnemers wordt gewaardeerd en deelnemers worden gestimuleerd om mee te denken over input, maar het bestuur heeft de uiteindelijke regie en bepaalt wat met de input gedaan wordt en hoe de bijeenkomsten eruit komen te zien.

Voor *Leraren met Lef* is gebleken dat de leergemeenschap geen duidelijke rolverdeling omtrent het bestuur heeft. Er zijn vier leden die de facilitaire taken en verantwoordelijkheden op zich nemen en verantwoordelijk zijn voor de organisatie van de bijeenkomsten. In principe zijn de bestuursleden, deelnemers met enkele extra taken. De invulling van deze bijeenkomsten komt vooral gezamenlijk tot stand. Deelnemers hebben een actieve rol tijdens de activiteiten en bijeenkomsten. Het idee en de structuur van de bijeenkomsten is over het algemeen vastgelegd, passend bij het overstijgende jaar thema.

Collectieve en collaboratieve cultuur

Uit beide analyses is gebleken dat de stimulering van het leren en ontwikkelen van leraren op verschillende manieren wordt gecoördineerd door de professionele leergemeenschappen. Vanuit de interviews werd duidelijk dat *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* collectief en betekenisvol leren stimuleren, onder meer door in hoge mate gebruik te maken van online platformen.

Voor *The Crowd* geldt dat de invulling en inhoud van de bijeenkomsten geheel open ligt. Het is aan de deelnemers om activiteiten te organiseren en te coördineren. Door middel van collaboratie en samenwerking komen de bijeenkomsten tot stand. Uit de interviews is gebleken dat tijdens de bijeenkomsten actief geleerd en input gegeven

School Overstijgende Professionele Leergemeenschappen uit de Praktijk: een Evaluatie

wordt. Collectief worden strategieën, vaardigheden en ervaringen gedeeld. Bovendien is gebleken dat het sector overstijgende aspect van *The Crowd* het groepsleren bevordert.

Naast de gebruikelijk samenwerking binnen de activiteiten en bijeenkomsten zet *Meesterschappers* deelnemers ook aan tot collegiale consultatie. Verder is uit de interviews naar voren gekomen dat *Meesterschappers* klankbordgroepen heeft op gericht, waarbij intensief wordt samengewerkt door een kleinere groep deelnemers omtrent een bepaald onderwerp.

Binnen *Leraren met Lef* wordt vanwege het jaarlijkse thema veel samen gewerkt met directies en schoolleiding. Uit de interviews is gebleken dat binnen de bijeenkomsten veel discussie plaatsvindt, welke collectiviteit en collaboratie bevorderen.

Collectieve verantwoordelijk

In de documentanalyse werd dit criterium alleen bij *Leraren met Lef* benoemd. Uit de interviews is voor alle drie de leergemeenschappen gebleken dat de enige mate van collectieve verantwoordelijkheid, die voor de kwaliteit van het onderwijs is. Er is nauwelijks verantwoordelijkheidsgevoel voor het leren van de leden binnen de leergemeenschap. *'Niet iedereen volgt allemaal hetzelfde proces. Het gaat dan meer om school overstijgende collectiviteit en deze is meer gericht op het verbeteren van onderwijs.'* (Leraar met Lef). Uit de interviews is afgeleid dat de drie leergemeenschappen voornamelijk individueel gericht zijn. Deelnemers zijn zelf verantwoordelijk voor professionalisering.

Leraren met Lef probeert collectieve verantwoordelijkheid in enige mate te stimuleren. Uit de documentanalyse is gebleken dat de leergemeenschap collectieve verantwoordelijkheid voor leerling resultaten vooral binnen scholen bevordert. Daarnaast is uit de documenten gebleken dat *Leraren met Lef* ervan uit gaat dat iedere leraar deel uitmaakt van een dynamische gemeenschap waarbinnen iedereen verantwoordelijk is.

Uit de interviews is naar voren gekomen dat bij *The Crowd* in redelijke mate sprake is van collectieve verantwoordelijkheid. Deelnemers zijn verantwoordelijk voor de opzet, organisatie en uitvoering van de activiteiten en daarmee voor elkaars leren en leerproces. Daarentegen is *The Crowd* voornamelijk gericht op de individuele professionele ontwikkeling van de leraar, wat tegenstrijdig is aan collectieve verantwoordelijkheid.

Voor *Meesterschappers* is wat betreft dit criterium niets te melden.

Netwerken en relaties

Uit beide analyses is gebleken dat dit criterium zowel bij *Leraren met Lef*, als *Meesterschappers* en *The Crowd* in hoge mate voorkomt. Netwerken en het opdoen van relaties is voor alle drie de leergemeenschappen erg belangrijk. Het opdoen van nieuwe contacten wordt in hoge mate gestimuleerd. Alle drie de leergemeenschappen hebben hierop ingespeeld door uitgebreid gebruik te maken van digitale, online platformen. Uit de interviews is naar voren gekomen dat de online platformen ook intensief gebruikt worden door niet-leden.

In de documentanalyse is duidelijk geworden dat *Leraren met Lef* voor het in contact brengen, verbinden en stimuleren van aankomende, beginnende en ervaren leraren staat. Netwerken is belangrijk voor het kunnen uitwisselen van nieuwe ideeën, praktijken en ervaringen.

Meesterschappers stimuleert het verbinden van leraren op een school overstijgende manier, zodat ideeën en kennis uitgewisseld kunnen worden.

The Crowd draagt bij aan connecties met gemotiveerde leraren die eveneens willen leren.

Ondersteunende condities

Uit de interviews is gebleken dat aan dit criterium niet per se aandacht is geschonken, maar dat ondersteunende condities wel bij alle drie de leergemeenschappen aanwezig zijn. Er is sprake van een omgeving waar kennis, vaardigheden en ervaringen gedeeld worden en volgens de leden een gevoel van waardering en respect aanwezig is. Verder is bij alle drie de professionele leergemeenschappen rekening gehouden met het creëren van een veilige omgeving onder meer om weerstand te voorkomen.

Uit de documentanalyse is gebleken dat *The Crowd* nog in zekere mate aan veiligheid kan winnen door meer ondersteuning te bieden bij het organiseren van bijeenkomsten. In de interviews daarentegen is aangegeven dat extra ondersteuning geboden wordt mocht dit nodig zijn.

Uitvoering

Constante focus leren leerlingen

In de documentatie van *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* wordt naar een constante focus op het leren van leerlingen verwezen. Uit de interviews is echter gebleken

dat het een indirecte focus betreft. Alle drie de leergemeenschappen werken vanuit het idee dat de professionele ontwikkeling van de leraar vooraf gaat aan het leren van de leerlingen en de verbetering van leerresultaten.

In de documentatie van *Meesterschappers* is bijvoorbeeld aangegeven dat de focus van de leergemeenschap op de leerresultaten van leerlingen moet liggen. Uit de interviews is echter gebleken dat de bijeenkomsten voornamelijk op de ontwikkeling van leraren gericht zijn.

De bijeenkomsten van *The Crowd* zijn eveneens in de eerste plaats gericht op het leren en de professionele ontwikkeling van de leraar.

Onderzoekend, kritisch en reflectief

In de documentanalyse kwam dit criterium enigszins terug, maar uit de interviews is gebleken dat dit criterium in elk van de leergemeenschappen nauwelijks aan bod komt. Zowel *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* als *The Crowd* reflecteren in zeer lage mate op gestelde doelen en de ontwikkeling en vooruitgang van de leergemeenschap. Deelnemers worden wel geprikkeld om naar het eigen handelen te kijken, maar reflectie op het eigen leerproces heeft geen duidelijke plek in de bijeenkomsten. Daarentegen is uit de interviews gebleken dat wel kritisch naar de bijeenkomsten wordt gekeken. Op informele wijze wordt wel gemeenschappelijke gereflecteerd, maar ook deze vorm van evaluatie heeft geen gestructureerde plek binnen de leergemeenschappen. Verder is in de interviews door alle drie de leergemeenschappen aangekaart dat voornamelijk leraren met een reflectieve en onderzoekende houding zich aansluiten bij de leergemeenschappen.

In de documentatie van *Leraren met Lef* is het belang van een onderzoekende houding aangegeven. '*Als Leraar met Lef staat u open voor de betekenis van uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek voor uw eigen lespraktijk. Als Leraar met Lef bent u zich bewust van het belang van reflectie, professionele ontwikkeling en onderzoek.*' (Manifestatie Leraren met Lef, 2009).

Uit de interviews is echter naar voren gekomen dat tijdens de bijeenkomsten dit niet aan bod komt.

Meesterschappers en *The Crowd* hebben in de interviews aangegeven dat reflectie en het doen van onderzoek meer een geïntegreerd onderdeel van de bijeenkomsten zou moeten worden.

Verbreiding en verdieping van kennis en vaardigheden

Dit criterium komt zeer duidelijk naar voren uit zowel de documentanalyse als de interviews. De verbreiding en verdieping van kennis en vaardigheden is het belangrijkste aspect van de leergemeenschappen. Uit de analyses is gekomen dat het bij alle drie de leergemeenschappen om de professionalisering van de leraar gaat. Binnen de activiteiten en bijeenkomsten van de leergemeenschappen ligt de focus vooral op het bevorderen van de kennis en vaardigheden. Voor *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* geldt dat de bijeenkomsten voornamelijk om het creëren en opdoen van nieuwe kennis draait. Uit de interviews is gebleken dat leraren over het handelen nadenken tijdens de bijeenkomsten en suggesties en strategieën toepassen in de werkpraktijk.

'Leerlingen laten leren is de grote uitdaging van iedere leraar. Dat vraagt niet alleen om gedegen vakkennis maar ook om meesterschap in klassenmanagement, didactiek en pedagogisch handelen. Dat vraagt vooral om een lerende houding van de leraar.' (Respondent, *The Crowd*).

Uit de interviews is naar voren gekomen dat *Meesterschappers* een onderscheid maakt tussen bijeenkomsten gericht op kennisverwerving en bijeenkomsten met een nadruk op - politieke - debat. Daarnaast heeft *Meesterschappers* klankbordgroepen opgericht ter verdieping van kennis.

Het belangrijkste aspect van *The Crowd* is het onderzoeken van de eigen leervraag en daardoor het eigen leerproces inzichtelijk te maken; verbreiding en verdieping staat daarbij centraal. Uit de interviews is naar voren gekomen dat kennis ook in hoge mate gedeeld wordt, derhalve als een deelnemer juist veel kennis van zaken heeft kan diegene dit delen.

Uitwisselen en toepassen van ervaringen en feedback

Uit de interviews is gebleken dat bij alle drie de leergemeenschappen ervaringen in hoge mate worden uitgewisseld. Zowel uit de documentanalyse als de interviews is gebleken dat het geven van feedback op de bijeenkomsten wel op informele wijze wordt gedaan, maar dat bij geen van de drie leergemeenschappen sprake is van structuur. Uit de interviews is eveneens gebleken dat ervaringen in hoge mate via de online platformen uitgewisseld worden.

Deelvraag 2

In de tweede onderzoeksvraag is de bijdrage van de afzonderlijke professionele leergemeenschappen *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* aan het onderwijs in termen van professionele ontwikkeling van de leraar onderzocht. Er is gekeken in hoeverre de leergemeenschappen de professionele ontwikkeling van leraren bevorderen. Ter beantwoording van deze vraag is gekeken naar de interviews met de bestuursleden en de deelnemers.

Persoonlijke professionele ontwikkeling

Uit de interviews met de deelnemers is onder meer naar voren gekomen dat alle drie de professionele leergemeenschappen in hoge mate bijdragen aan de professionele ontwikkeling van leraren. De leergemeenschappen hebben voornamelijk een positieve invloed op de motivatie van leraren om te leren. Enkele kernwoorden die de antwoorden van de verschillende leergemeenschappen samenvatten zijn: *inspiratie, innovatie, durf, autonomie en ontdekken*.

Verder dragen *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* voornamelijk bij aan de uitwisseling van kennis, ervaringen en concrete en praktische ideeën, die direct toepasbaar zijn in de werkpraktijk. Uit de interviews is gebleken dat deelnemers na afloop van de bijeenkomsten het idee hebben de opgedane kennis te kunnen uitvoeren en deze direct toe te passen in de klas. In de interviews is eveneens de uitbreiding van contacten en netwerken naar voren gekomen. *'Het hebben van verschillende contacten binnen het onderwijs is voor mij een persoonlijke meerwaarde.'* (Respondent Meesterschappers). Daarbij is aangegeven dat het een goede aanvulling is om buiten de eigen school te kijken.

Deelnemers hebben eveneens aangegeven dat het motiverend werkt om te zien dat meer onderwijsprofessionals in beweging zijn; dat werkt ondersteunend om verbeteringen in het onderwijs te realiseren. Contact met andere deelnemers draagt bij aan ontwikkeling en beweging en voorkomt terugval in oude patronen.

Tot slot is in de interviews met de deelnemers aangegeven dat de professionele leergemeenschappen bijdragen aan de mate van betrokkenheid aangaande het vakgebied en de eigen professionalisering.

Bijdrage professionele ontwikkeling

Bestuursleden van de verschillende leergemeenschappen geven aan, dat zij van mening zijn dat de professionele leergemeenschappen bijdragen aan de professionele ontwikkeling van leraren, maar niet concreet weten hoe. *'Volgens mij maken de bijeenkomsten wel een duidelijk verschil, maar het is niet altijd goed te duiden hoe.'* (Respondent, Meesterschappers).

De professionele leergemeenschappen dragen bij aan de professionele ontwikkeling van leraren, omdat bij elke bijeenkomst sprake is van verbreding en verdieping van de kennis van leraren. Alle drie de leergemeenschappen laten hun bijeenkomsten ofwel aansluiten bij actuele ontwikkelingen op onderwijsgebied of zij werken een vraag of idee van de deelnemers uit. Deze lezingen of workshops worden over het algemeen gegeven door een expert. Daarbij komt dat alle drie de leergemeenschappen zoveel mogelijk externe kenners uit het vakgebied proberen te betrekken.

Uit de interviews met *The Crowd* is naar voren gekomen dat de leergemeenschap bezig is om de bijeenkomsten te laten opnemen in het 'Leraren Register', zodat de activiteiten officieel meetellen voor de professionele ruimte van leraren.

De bestuursleden hebben in de interviews aangegeven dat voorafgaand aan de bijeenkomsten goed over de inhoud en structuur van de activiteiten wordt nagedacht. Voor alle drie de leergemeenschappen geldt dat de activiteiten doelgericht zijn. Bij bijeenkomsten van *The Crowd* gaat een groot deel van de organisatieverantwoordelijkheid naar de deelnemers. In het interview is aangegeven dat het bestuur wel altijd betrokken is, onder meer vanwege controle op kwaliteit.

Voor alle drie de leergemeenschappen geldt dat collegialiteit, coöperatie en collaboratieve uitwisseling in zeer hoge mate aan bod komen. Hetzelfde geldt voor het creëren van nieuwe kennis en het bedenken van nieuwe ideeën. Daarentegen heeft feedback bij alle drie de leergemeenschappen een zeer kleine rol. In de interviews is aangegeven dat er ruimte is en voldoende mogelijkheden geboden worden om te evalueren, maar dat hier geen structurele aanpak voor is. Activiteiten worden ter plekke op informele manier geëvalueerd en achteraf online, via blogs en verslagen. *'Professionalisering komt tot stand door het delen van kennis en expertise en het geven van feedback op onderwijzen.'* (Meesterschappers).

Voor alle leergemeenschappen geldt dat de bijeenkomsten over het algemeen een coherent geheel vormen. Er is echter niet sprake van overkoepelende coherentie; de bijeenkomsten staan afzonderlijk van elkaar. *Meesterschappers* komt in enige mate tegemoet aan overkoepelende coherentie door middel van de klankbordgroepen. Ook bij *Leraren met Lef* is er enigszins sprake van overkoepelende coherentie; de leergemeenschap behoudt een zelfde thema het gehele jaar. De verschillende bijeenkomsten sluiten vervolgens qua inhoud op dit thema aan.

Uit de interviews is gebleken dat bij twee leergemeenschappen vooral sprake is van verdiepende discussies en debatten. Door de vele debatten op politiek niveau draagt *Meesterschappers* in hoge mate bij aan dit criterium. *Leraren met Lef* voert regelmatig discussies met schoolleiders, bestuurs- en directieleden, vanuit de visie dat het belangrijk is om de verschillende lagen binnen het onderwijs te betrekken. Veranderingen en verbeteringen in het onderwijs zijn niet mogelijk zonder samenwerking met de managementlagen. Bij *The Crowd* komen discussies wel voor, bijvoorbeeld als onderdeel van een bijeenkomst. Deze zijn echter geen geïntegreerd onderdeel binnen de leergemeenschap zoals bij *Meesterschappers* en *Leraren met Lef*.

Deelvraag 3

In de derde onderzoeksvraag zijn de professionele leergemeenschappen *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* met elkaar vergeleken wat betreft opzet en uitvoering, en de bijdrage aan het onderwijs in termen van professionele ontwikkeling van de leraar; wat zijn de onderlinge verschillen en overeenkomsten?

Opzet en Uitvoering

De professionele leergemeenschappen komen op veel aspecten met elkaar overeen, zo niet op de meerderheid van de aspecten. De verschillende professionele leergemeenschappen hebben zeer actieve en gemotiveerde leden. Zowel de bestuursleden als de deelnemers werken graag mee aan de verbetering van het onderwijs. Daarnaast maken *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* veel gebruik van 'social media' en wordt binnen alle drie de leergemeenschappen veel kennis opgedaan en informatie uitgewisseld. In onderstaande worden daarom de opmerkelijkste verschillen benoemd en toegelicht.

Van de drie professionele leergemeenschappen is *Leraren met Lef* geen officiële vereniging, maar een stichting. Hierdoor is *Leraren met Lef* enigszins "vrij" in opzet en

uitvoering dan de andere leergemeenschappen. Er wordt geen contributie gevraagd en er wordt geen ledenvergadering gehouden. *'Ik denk dat andere professionele leergemeenschappen misschien wel wat statischer zijn. Er wellicht wat meer cursus of leerachtig.'* (Respondent Leraren met Lef). De leergemeenschap is echter wel de enige die de doelen en achterliggende ideeën uitgebreid heeft gedocumenteerd in een Manifestatie. *Leraren met Lef* werkt en coördineert vanuit een visie om professionele leergemeenschappen binnen scholen te ontwikkelen en te stimuleren, ergo niet om zelf een leergemeenschap te zijn.

Meesterschappers is als enige leergemeenschap sector specifiek en lokaal gericht. Daarmee samenhangend speelt politieke invloed een belangrijke rol binnen de leergemeenschap. Hierdoor heeft *Meesterschappers* daadwerkelijk invloed op lokaal niveau en kan de leergemeenschap werkelijk een verschil maken en een bijdrage leveren aan kwaliteitsverbetering. Daarnaast is *Meesterschappers* de enige leergemeenschap waarbij deelnemers tevens lid kunnen worden van bepaalde klankbordgroepen, ter verbreding en verdieping van een gericht onderwerp. Verder geldt dat afgetreden bestuursleden zitting nemen in een adviesorgaan.

The Crowd is uniek wat betreft de jaarlijkse contributie en de grote mate van autonomie en verantwoordelijkheid van de leraar. Deelnemers zijn verantwoordelijk voor het initiëren en uitvoeren van de activiteiten en bijeenkomsten. Vanwege de contributie biedt *The Crowd* ook een "volg-optie" aan. Als volger is toegang tot de bijeenkomsten uitgesloten, maar is het volgen van de ontwikkelingen wel mogelijk.

Professionele Ontwikkeling

Wat betreft de bijdrage van de *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* aan de professionele ontwikkeling van de leraar komen de leergemeenschappen nauwgezet overeen. Alle drie de leergemeenschappen stimuleren in hoge mate kennisverbreding en collaboratieve en coöperatieve uitwisseling. Verder is door de deelnemers van de afzonderlijke leergemeenschappen aangekaart dat de leergemeenschappen in hoge mate enthousiasmeren, motiveren en inspireren.

De exclusieve bijdrage van *The Crowd* is dat de leergemeenschap, leraren op de eigen verantwoordelijkheid om te ontwikkelen wijst. De autonomie die de leraar krijgt omtrent het eigen leerproces is een belangrijke bijdrage aan de professionele ontwikkeling.

Conclusie

In dit onderzoek is gekeken naar enerzijds de mate waarin school overstijgende professionele leergemeenschappen: *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* overeenkomen met de omschrijvingen uit de literatuur omtrent de oprichting en ontwikkeling en anderzijds naar de bijdrage van de leergemeenschappen aan de professionele ontwikkeling van leraren.

Professionele leergemeenschappen zijn geschikt ter invulling van de professionele ruimte en hebben een positief effect op de professionele ontwikkeling van leraren. Daarbij is een professionele leergemeenschap een voorbeeld van een vernieuwende professionaliseringsvorm, wat bijdraagt aan effectief leren en professionaliseren. Effectieve professionele leergemeenschappen sluiten aan op de manier van leren van leraren. *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* hebben een praktische insteek, daardoor sluiten de bijeenkomsten beter aan op veranderingen en ontwikkelingen in de werkpraktijk. Bovendien sluiten de leergemeenschappen nauwgezet aan bij de behoeftes en leerdoelen van de deelnemers, omdat door de leden gekozen kan worden welke bijeenkomsten wel en welke niet bezocht worden.

In de eerste onderzoeksvraag is onderzocht in welke mate de school overstijgende professionele leergemeenschappen in de praktijk overeen komen met de literatuur, wat betreft doelen, opbouw- en ontwikkelingsproces, en uitvoering. De leergemeenschappen komen in redelijke mate overeen met de criteria uit de literatuur, maar niet volledig. De leergemeenschappen hebben in sterke mate een collaboratieve en samenwerkende cultuur gecreëerd waarin leraren op systematische wijze betrokken zijn bij het analyseren en verbeteren van de lespraktijk. Feedback en reflectie zijn daarentegen - nog - niet geïntegreerd in de bijeenkomsten.

In de tweede onderzoeksvraag is naar de bijdrage van de leergemeenschappen qua professionele ontwikkeling van leraren gekeken. Uit de interviews is gebleken dat voor de leden persoonlijk de afzonderlijke leergemeenschappen in hoge mate bijdragen aan de professionele ontwikkeling. Eveneens voldoen *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* in redelijke mate aan de afgeleide criteria voor effectief professionaliseren maar niet volledig. Daarbij moet gesteld worden dat de professionele leergemeenschappen vooral op indirecte wijze bijdragen aan de professionele ontwikkeling van leraren,

doordat de leergemeenschappen een stimulerende omgeving creëren waar diverse belangrijke aspecten voor effectieve professionele ontwikkeling tot hun recht komen.

In de derde onderzoeksvraag zijn de professionele leergemeenschappen met elkaar vergeleken wat betreft opzet en uitvoering, en bijdrage aan professionele ontwikkeling. In principe verschillen de leergemeenschappen niet veel van elkaar. De grootste verschillen op het gebied van opzet en ontwikkeling: *Leraren met Lef* heeft bewust gekozen geen vereniging te zijn, *Meesterschappers* is als enige leergemeenschap sector specifiek, lokaal georiënteerd en politiek gericht en *The Crowd* onderscheidt zich door veel verantwoordelijkheid bij de deelnemers te leggen. Wanneer gekeken wordt naar professionele bijdrage dan heeft *The Crowd* als leergemeenschap het meeste effect, vanwege de grote mate van autonomie.

Al met al, kan gesteld worden dat de school overstijgende professionele leergemeenschappen *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* niet voldoen aan de criteria voor effectieve professionele leergemeenschappen volgens Stoll en collega's (2005).

Ten eerste kan niet duidelijk gesteld worden of de professionele leergemeenschappen effect hebben op het leren van leerlingen, aangezien *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* vooral gericht zijn op de ontwikkeling van leraren. Naar alle waarschijnlijk is er sprake van een indirect effect, maar dat kan met deze informatie niet geconstateerd worden. In het geval van de drie leergemeenschappen is *Leraren met Lef* het meest leerlinggericht, de leergemeenschap heeft de meeste bijeenkomsten en activiteiten gericht op leerlingen.

Er is in hoge mate sprake van kennisverbreding- en verdieping voor alle leden van de leergemeenschappen. Omdat *Meesterschappers* lokaal gericht is, zijn alle leden in principe in staat om alle bijeenkomsten bij te wonen wat een positief effect heeft. De leden van *Leraren met Lef* en *The Crowd* moeten daarentegen vaak naar plekken buiten de eigen regio reizen.

Zowel *Leraren met Lef* als *Meesterschappers* en *The Crowd* voldoen niet aan alle criteria voor effectieve professionalisering. Daarbij verlopen niet alle processen probleemloos. Het criterium waar geen van de leergemeenschappen aan voldoet is het bevorderen en hanteren van een onderzoekende en reflectieve houding.

Discussie

Achteraf gezien zijn er enkele punten omtrent het onderzoek te benoemen, die effectiever hadden gekund.

Om te beginnen hadden de topiclijsten voor beide interviews scherper gekund, niet alle topics waren concreet en specifiek genoeg. In de interviews met de bestuursleden is toch erg veel persoonlijke informatie verkregen, terwijl de interviews met de bestuursleden voornamelijk gericht waren op het verkrijgen van informatie. De interviews met de deelnemers hadden eveneens gericht gekund. De topiclijst had nog meer toegespitst moeten zijn op de bijdrage van de professionele leergemeenschap aan het onderwijs in termen van professionele ontwikkeling van de leraar. Op dit gebied had nog meer informatie verkregen kunnen worden.

Binnen het huidig onderzoek is enkel een vergelijking gemaakt, het is echter goed dat voor eventueel toekomstig onderzoek meer ingezoomd wordt op de bijdrage van de professionele leergemeenschappen en deze bijdrage nader wordt onderzocht en daarbij eveneens te kijken naar de invloed van de professionele leergemeenschappen op het leren van leerlingen.

Verder was het beter geweest wanneer alle drie de leergemeenschappen evenredig aan bod waren gekomen binnen het onderzoek. Helaas zijn de geïnitieerde 15 interviews niet bereikt. Uiteindelijk zijn van de 13 afgenomen interviews 11 opgenomen in de analyse. Dit in verband met herziene versies. Dit heeft ertoe geleid dat *The Crowd* als leergemeenschap binnen het onderzoek is oververtegenwoordigd en dat bij *Meesterschappers* uiteindelijk meer bestuursleden dan deelnemers zijn opgenomen in de analyse; dit geeft enigszins een vertekend beeld. Toch is over het algemeen door de respondenten een betrouwbaar beeld van de afzonderlijke leergemeenschappen gegeven. De onderzoeker heeft van de verschillende leergemeenschappen een bijeenkomst bijgewoond onder andere om meer gevoel te krijgen bij de verkregen informatie en deze goed te kunnen interpreteren.

Zoals hierboven weergegeven is er sprake van enkele tekortkomingen die van invloed kunnen zijn op de resultaten van het onderzoek. Het afnemen van nog meer interviews en een gerichtere analyse hadden de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek vergroot. Het gebruik van verschillende methoden van dataverzameling is echter een sterk aspect van dit onderzoek.

Het doen van aanbevelingen was niet het primaire doel van dit onderzoek, maar op basis van de analyses en conclusie kunnen wel een aantal aanbevelingen gedaan worden.

Uit de conclusie is gebleken dat *Meesterschappers*, *Leraren met Lef* en *The Crowd*, volgens de omschrijvingen, geen professionele leergemeenschappen zijn. Toch dragen zij wel bij aan de professionele ontwikkeling van leraren. Volgens de omschrijving van Zestor (n.d.) sluiten de resultaten beter aan bij het concept lerende netwerken. Een lerend netwerk is in principe een plek van inspiratie voor leraren waar met en van elkaar geleerd wordt en waar samengewerkt wordt aan een collectief leerproces. Door gelijkgestemden omtrent een bepaald doel bij elkaar te brengen, ontstaat collectief en kritisch onderzoek, waarbij gezamenlijk nieuwe inzichten worden verkregen, leden elkaar inspireren en praktische oplossingen vinden (Zestor, n.d.). Mochten *Leraren met Lef*, *Meesterschappers* en *The Crowd* zich als volledige professionele leergemeenschappen willen profileren dan is het belangrijk dat de leergemeenschappen op meer gestructureerde wijze gebruik gaan maken van feedback en reflectie. Daarnaast is het goed dat de leergemeenschappen nog eens nauwkeurig naar het criterium onderzoekende en kritische houding kijken. Het is belangrijk dat dit verder gestimuleerd en een geïntegreerd onderdeel van de leergemeenschap wordt. Tenslotte is het raadzaam dat de leergemeenschappen nogmaals nauwkeurig naar de oorspronkelijke documentatie kijken. In de loop van het ontwikkelproces is namelijk enigszins van de omschrijvingen en definiëring in de documenten afgedwaald.

Referenties

- Baccellieri, P. (2010). *Professional Learning Communities: Using Data in Decision Making to Improve Student Learning*. Huntington Beach: Shell Educational Publishing.
- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen*. Den Haag: Boom onderwijs.
- Boeije, H., Hart, H. 't, & Hox, J. (2009). *Onderzoeksmethoden*. Den Haag: Boom onderwijs.
- Bolam, R. (2008). Professional Learning Communities and Teachers' Professional Development. In D. Johnson & R. Maclean (Eds.), *Teaching: Professionalization, Development and Leadership* (pp. 159-180). Springer.
- DuFour, R. (2004). What Is a Professional Learning Community? *Educational Leadership*, 61(8), 6-11.
- Garet, M.S., Porter, A.C., Desimone, L., Birman, B.F., & Yoon, K.S. (2001). What makes Professional Development effective? Results from a national sample of teachers. *American Educational Research Journal*, 38(4), 915-945.
- Guskey, T.R. (2002). Professional Development and Teacher Change. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 8(3), 381-391. DOI: 10.1080/135406002100000512
- Guskey, T.R. (2003). What Makes Professional Development Effective? *Phi Delta Kappan*, 84(10), 748-750.
- Geijssels, F.P., Slegers, P.J.C., Stoel, R.D., & Krüger, M.L. (2009). The Effect of Teacher Psychological and School Organizational and Leadership Factors on Teachers' Professional Learning in Dutch Schools. *The Elementary School Journal*, 109(4), 406-427.
- Hipp, K., Huffman, J., Pankake, A. M., & Oliver, D.F. (2008). Sustaining professional learning communities: Case studies. *Journal of Educational Change*, 9(2), 173-195. DOI: 10.1007/s10833-007-9060-8
- Hipp, K., & Huffman, J. (2003). *Professional Learning Communities: Assessment, Development, Effects*. Sydney: The International Congress for School Effectiveness and Improvement. (ERIC Document Reproduction Service No. ED 482255)
- Hord, S.M. (1997). *Professional Learning Communities: Communities of Continuous Inquiry and Improvement*. Austin: Southwest Educational Development Laboratory. (ERIC Document Reproduction Service No. ED410659)

- Huffman, J. (2003). The role of shared values and vision in creating professional learning communities. *NASSP Bulletin*, 87(637), 21-34. DOI: 10.1177/019263650308763703.
- Hutjes, J.M., & Buuren, J.A. van. (1992). *De gevalsstudie: Strategie van kwalitatief onderzoek*. Meppel: Boom.
- Inspectie van het Onderwijs. (2013a). *Professionalisering als gerichte opgave*. Gevonden op 14 december 2013, op <http://www.onderwijsinspectie.nl/actueel/publicaties/professionalisering-als-gerichte-opgave.html>
- Inspectie van het Onderwijs. (2013b). *Professionalisering als gerichte opgave: Verkennend Onderzoek naar het leren van leraren*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs.
- Kilbane, J.F. (2009). Factors in sustaining professional learning community. *NASSP*, 93(3), 184-205. DOI: 10.1177/0192636509358923
- Lumpe, A.T. (2007). Research-Based Professional Development: Teachers Engaged In Professional Learning Communities. *Journal of Science Teacher Education*, 18(1), 125-128. DOI: 10.1007/s10972-006-9018-3
- Nederhoed, P. (2007). *Helder Rapporteren: Een handleiding voor het opzetten en schrijven van rapporten, scripties, nota's en artikelen*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Sigurðardóttir, A.K. (2010). Professional Learning Community in Relation to School Effectiveness. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 54(5), 395-412.
- Simons, P.R. (2003). *Leren van docenten: een methodiek voor professionele ontwikkeling*. Universiteit van Utrecht. Gevonden op 2 mei 2014, op https://www.researchgate.net/publication/46646350_Leren_van_docenten_een_methodiek_voor_professionele_ontwikkeling?ev=srch_pub&sg=kwaN%2FIwyZ1MBoQz2T5TX%2Bv4xVoItQ9gOHFQS6%2BsijCdaBqNkMeWPMC7vtKU0ckOI_oPbWpGsyvBY1a4Zq72FCs1bWM%2BQPwgtjflhvpA3pKjvvdhzuxiOU9j5CXoEAfUvxHY1%2Bafh32vrqqJKXpvCLrOnZl2MWS3jvXr%2BDoLOVsSpgwLh50XSMFBjvKkkA26
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Thomas, S., Wallace, M., Greenwood, A., & Hawkey, K. (2005). *What is a professional learning community? A summary*. Gevonden op 4 januari 2014, op

http://www.lcll.org.uk/uploads/3/0/9/3/3093873/plc_source_materials_summary.pdf

- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional Learning Communities: A Review of the Literature. *Journal of Educational Change*, 7(4), 221-258. DOI: 10.1007/s10833-006-0001-8
- Veen, K., van, Zwart, R., Meirink, J., & Verloop, N. (2010). *Professionele ontwikkeling van leraren: Een reviewstudie naar effectieve kenmerken van professionaliseringsinterventies van leraren*. Leiden: ICLON, Expertisecentrum Leren van Docenten.
- Verbiest, E. (2012). *Professionele Leergemeenschappen: Een inleiding*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Vescio, V., Ross, D., & Adams, A. (2008). A review of research on the impact of professional learning communities on teaching practice and student learning. *Teaching and Teacher Education*, 24(1), 80-91.
- Zestor. (n.d.). *Lerende Netwerken Professionele Ruimte: Handreiking*. Den Haag.

Bijlage I

Topiclijst Bestuursleden

Intro

‘Om te beginnen wil ik u bedanken voor het deelnemen aan dit interview. Ik zal nog even kort toelichten waarom dit interview wordt afgenomen.

Ik ben erachter gekomen dat enkele professionele leergemeenschappen in de praktijk tot stand zijn gekomen. Deze leergemeenschappen komen wat betreft eerste inzichten niet geheel overeen met wat bekend is over professionele leergemeenschappen in de literatuur. Zo komen professionele leergemeenschappen in de literatuur bijvoorbeeld enkel voor binnen de context van een organisatie.

Deze ‘school overstijgende professionele leergemeenschappen’ hebben mijn interesse gewekt. Voor dit onderzoek vergelijk ik enkele van deze school overstijgende professionele leergemeenschappen uit de praktijk met elkaar en toets ik deze aan criteria uit de literatuur.

Het gaat om een vergelijkend onderzoek zonder waardering, dat wil zeggen dat de professionele leergemeenschappen Leraren met Lef, Meesterschappers en The Crowd met elkaar vergeleken worden wat betreft doelen, opbouw en ontwikkeling en uitvoering. Er wordt echter geen waarde, zoals beter of dergelijke aan gegeven, het gaat om het verkrijgen van inzicht.

Tot slot, zou ik u willen vragen om de gestelde vragen vanuit uw positie als bestuurslid te beantwoorden, dus niet vanuit een positie als deelnemer.’

Topics

1 Persoonlijke gegevens

- Type instelling, functie bestuur, taken, tijd lid, beroep

2 Algemene gegevens Professionele Leergemeenschap

- Hoe lang bestaat de leergemeenschap nu?
- Zijn er bepaalde eisen aan het lidmaatschap?
(denk aan beroep, sector, regio, contributie)
- Wat houdt het lidmaatschap in/ Wat krijg je ervoor terug?
- Wat is het huidig aantal leden en uit hoeveel leden bestaat het bestuur?
- Kunnen de bijeenkomsten gebruikt/geschreven worden ter invulling van de professionele ruimte van leraren?

3 Opbouw

- Hoe is de leergemeenschap tot stand gekomen?
 - Waar kwam het idee vandaan?
 - Wat was het doel om de professionele leergemeenschap op te richten?

- Was het begrip professionele leergemeenschap al bekend?
 - Is daar rekening mee gehouden in de oprichting?
- Wat is de visie of missie?
- Hoe wordt deze visie of missie uitgewerkt?
(denk aan bepaalde principes/strategieën)
- Hoe is het contact gelegd met de overige leden?

4 *Huidige Staat*

- Waarmee onderscheidt deze professionele leergemeenschap zich?
- Ligt er nadruk op een bepaald onderdeel?
- Zijn er samenwerkingsverbanden met externe partijen?
 - Hoe werkt dat?
 - Toegevoegde waarde?

5 *Rol Bestuur (Leiderschap)*

- Hoe groot is de rol/invloed van het bestuur?
(m.b.t. nieuwsbrieven/activiteiten, organiseren bijeenkomsten)
- Wat zijn de principes omtrent ledenwerving en uitbreiding van het netwerk?
- Hoe ziet de verdeling van taken en verantwoordelijkheid eruit?

6 *De Criteria*

Hoe komen de criteria tot uiting?

- Gedeelde waarden en visie
- Collaboratie en samenwerkend leren
- Een reflectieve en onderzoekende houding
(Doen van onderzoek naar eigen lesgeven en leerproces)
- Collectieve verantwoordelijkheid voor het leerproces
(Verantwoordelijkheid voor het eigen leren en het leren van anderen)
- Netwerken en relaties
- Heldere en constante focus op het leren van de leerlingen

7 *Ontwikkeling*

- Zijn de doelen van de leergemeenschap al behaald?
- Hoe ontwikkelt de professionele leergemeenschap zich verder?
- Worden er nieuwe doelen gesteld?
 - zijn er nieuwe wensen?
 - zijn er plannen voor uitbreiding?
- Wordt er teruggekoppeld?
 - zien jullie iets terug in de vorm van resultaten?

8 *Persoonlijk Ervaring*

- Wat draagt de leergemeenschap bij aan de kwaliteit van het onderwijs en de professionele ontwikkeling van leraren?
- Is de professionele leergemeenschap onderscheidend, extra leerzaam of extra bedreven op een bepaald gebied?
- Wat is de toevoeging van de activiteiten van de Professionele Leergemeenschap t.o.v. van “normale scholingen etc.”

Overig

- Toevoegingen?

Afsluiting

- *Bedanken*
- *Vragen*

Bijlage II

Topiclijst Deelnemers

Intro

‘Om te beginnen wil ik u bedanken voor het deelnemen aan dit interview. Ik zal nog even kort toelichten waarom dit interview wordt afgenomen.

Ik ben erachter gekomen dat enkele professionele leergemeenschappen in de praktijk tot stand zijn gekomen. Deze leergemeenschappen komen wat betreft eerste inzichten niet geheel overeen met wat bekend is over professionele leergemeenschappen in de literatuur. Zo komen professionele leergemeenschappen in de literatuur bijvoorbeeld enkel voor binnen de context van een organisatie.

Deze ‘school overstijgende professionele leergemeenschappen’ hebben mijn interesse gewekt. Voor dit onderzoek vergelijk ik enkele van deze school overstijgende professionele leergemeenschappen uit de praktijk met elkaar en toets ik deze aan criteria uit de literatuur.

Het gaat om een vergelijkend onderzoek zonder waardering, dat wil zeggen dat de professionele leergemeenschappen Leraren met Lef, Meesterschappers en The Crowd met elkaar vergeleken worden wat betreft doelen, opbouw en ontwikkeling en uitvoering. Er wordt echter geen waarde, zoals beter of dergelijke aan gegeven, het gaat om het verkrijgen van inzicht.’

Topics

1 *Persoonlijke (Algemene) gegevens*

- Type instelling, tijd lid, beroep

2 *Lidmaatschap*

- Wat houdt het lidmaatschap in/wat krijg je ervoor terug?
- Waar draait de professionele leergemeenschap om volgens u? Wat is het doel?
- Wat is de visie of missie?
 - Hoe wordt deze visie of missie uitgewerkt?
(worden er bepaalde principes gehanteerd?)
- Hoe bent u met de professionele leergemeenschap in aanraking gekomen? En waarom heeft u indertijd besloten tot aansluiting?
- Wordt er teruggekoppeld? Is er sprake van (enige vorm van) feedback?
- Waarin onderscheidt deze professionele leergemeenschap zich? (bijvoorbeeld ten opzichte van andere professionele leergemeenschappen)

- Wat zijn sterke kanten/punten van de professionele leergemeenschap?
- Wat zou eventueel beter kunnen en/of wat zou u graag nog toevoegen?
- Is er sprake van een overeenstemming van ideeën op gebied van samenwerking?
(wordt er veel samengewerkt, en wordt dit eventueel gestimuleerd?)
- Is er sprake van een reflectieve en onderzoekende houding naar het eigen kennen en kunnen?
(wordt dit vanuit de professionele leergemeenschap ook gesteund en gestimuleerd?)
- Is er sprake van een gezamenlijke verantwoordelijkheid omtrent het leerproces?
- Is er sprake van een constante focus op het leren van leerlingen?

3 *Bestuur*

- Hoe groot is de rol/invloed van het bestuur?
(bijvoorbeeld m.b.t. activiteiten en bijeenkomsten, communicatie en informatievoorziening?)
- Ben je tevreden met deze rol? Of zou het bestuur juist meer of minder invloed moeten hebben?
- Is er sprake van input vanuit de deelnemers? Zijn hiertoe mogelijkheden en wordt deze input ook opgepakt?
(denk ook aan eventuele aanvullingen, wensen, toevoegingen)

4 *Professionele Ontwikkeling*

- Gebruikt u de georganiseerde bijeenkomsten/activiteiten ter invulling van uw professionele ruimte op school?
(waarom wel/niet)
- Wat draagt de professionele leergemeenschap bij aan de Professionele Ontwikkeling van leraren? Wat is de toegevoegde waarde?
- Wat draagt de professionele leergemeenschap extra bij ten opzichte van activiteiten en scholingen vanuit school?
- Merkt u een effect? Ziet of krijgt u iets terug in de vorm van resultaten?

Overig

- Toevoegingen?

Afsluiting

- *Bedanken*
- *Vragen*