

Uitwerking monitor

Lerarenontwikkelfonds 2018 – 2019

Bart ten Bosch

Arda Droppers

Robert-Jan Gruijthuijzen

Anja Hendriks

Marco Snoek

Melanie van Tuijl

Christel Verberg

Inhoud

1. Inleiding	3
2. Aanleiding voor de monitor	5
3. Theoretisch kader	6
3.1 Krachtig leraarschap	6
3.2 Veranderprocessen	7
4. Onderzoeksmethode	8
4.1 Respondenten	8
4.2 Instrument	8
4.3 Data-analyse	9
5. Resultatensectie	10
5.1 Beschrijvende statistieken	10
5.2 Motivatie deelname LOF	11
5.3 Meerwaarde LOF-traject voor realisatie LOF-initiatief en individuele ontwikkeling	13
5.4 De impact van het LOF op de LOF-leraar en zijn positie binnen de school	15
5.5 De LOF-leraar en zijn positie binnen de school en de rol van de leidinggevende.	16
5.6 Rol van de schoolleider	18
5.7 De LOF-leraar als motor voor innovatiecultuur binnen de school	20
5.8 De LOF-leraar als motor voor innovatiecultuur binnen het bestuur van de school	22
5.9 De LOF-leraar als motor voor landelijke innovatiecultuur in het onderwijs	25
6. Conclusie	28
7. Beperkingen en suggesties voor verder onderzoek	33
Literatuurlijst	35
Bijlage 1: vragenlijst	36

1. Inleiding

Voormalig staatssecretaris Dekker van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap lanceerde het LerarenOntwikkelFonds met enkele leraren op het Lerarencongres in oktober 2015. Vanaf dat moment kunnen leraren uit primair onderwijs (PO), voortgezet onderwijs (VO) en speciaal onderwijs (SO) een aanvraag voor financiële en inhoudelijke ondersteuning indienen bij het LOF om innovatie in en/of buiten de eigen schoolcontext te kunnen vormgeven. De financiële bijdrage van minimaal €4000,- en maximaal €75.000,- geldt voor maximaal twee jaar en is bedoeld om bijvoorbeeld uren op school 'vrij te kopen', zodat gewerkt kan worden aan de ontwikkeling van het initiatief. Drie keer per schooljaar zijn er aanvraagrondes, waarna de ingezonden initiatieven getoetst worden aan de hand van de criteria uit de subsidieregeling en beoordeeld worden door een jury. Goedgekeurde initiatieven kunnen vervolgens van start gaan. De initiatiefnemers (de LOF-leraren) starten vervolgens als cohort met een begeleidingsprogramma, dat bestaat uit drie verplichte leerbijeenkomsten en coaching in kleine groepjes. Daarnaast wordt er een podium gecreëerd om het initiatief met een groter publiek te delen. Tot slot biedt het LOF een netwerk van gelijkgestemde collega's die elkaar kunnen helpen om de initiatieven te realiseren.

Het LOF bouwt voort op succesvol gebleken programma's uit binnen- en buitenland zoals Onderwijs Pioniers in Nederland (Kicken, Schreurs, Kieboom, Lemmers, & Ketelaar, 2012; Evers, Vandyck, & Klaijnsen, 2013) en het Teacher Learning and Leadership Program (TLLP) uit Ontario, Canada. De focus van het LOF ligt op de leraar als professional en richt zich op krachtig leraarschap en leiderschapsvaardigheden van leraren. Vanuit deze individuele ontwikkeling van de leraar wordt de onderwijs- en schoolontwikkeling van de grond af, op de werkvloer, gestimuleerd en de kwaliteit van onderwijs binnen de school bevorderd. De leraar staat centraal als creatief architect van het onderwijsproces binnen de klas, binnen de school en daarbuiten. Onderzoek bij TLLP laat zien dat leraren door vertrouwen, eigenaarschap en ondersteuning initiatiefnemers worden van onderwijsvernieuwing en hun eigen professionele ontwikkeling, met een positief effect op ontwikkeling van de kwaliteit van onderwijs (Campbell, Lieberman, & Yashkina, 2013).

De belangrijkste ambitie van het LOF is het creëren van het lab van de toekomst: een duurzame lerende gemeenschap van, voor en door vernieuwende, ondernemende leraren, die een voorbeeld vormt voor de rest van het onderwijsveld (kernboodschap Onderwijscoöperatie, gecommuniceerd op de ambassadeursdag 01- 02-18). Het LOF handelt vanuit de volgende uitgangspunten:

- Het programma is een structureel laagdrempelig programma dat toegankelijk is voor initiatieven van alle leraren werkzaam in het PO, VO en SO.
- Het is een programma geïnitieerd vanuit, bestemd voor en beheerd door leraren.
- Het LOF geeft subsidie en begeleiding aan initiatieven *van*, *voor* en *door* leraren die bijdragen aan de ontwikkeling van het onderwijs, professionalisering van leraren en het versterken van de beroepsgroep leraren.

2. Aanleiding voor de monitor

Het LerarenOntwikkelfonds (LOF) stelt zich met de monitor ten doel de impact van het LOF-traject op de deelnemers, hun omgeving en hun initiatieven, systematisch te volgen en te evalueren. Tevens worden de stimulerende en belemmerende factoren die een rol spelen bij de realisatie van de LOF-initiatieven in kaart gebracht. Met de inzichten verkregen uit de monitor kan het LOF zich verder ontwikkelen om zo beter aan te sluiten bij gestelde doelstellingen en de behoeftes van de LOF-leraren.

Deze monitor bouwt voort op eerdere monitoren. Deze monitor maakt deel uit van drie jaar onderzoek, samen met de verdiepende onderzoeken naar netwerkvorming rond de LOF-leraar en duurzame implementatie van LOF-initiatieven in de school. Het perspectief van de individuele leraar als ontwikkelaar met als doel een initiatief te ontwikkelen en te implementeren in een bepaalde onderwijscontext staat centraal. Het draait hierbij om de ervaringen van LOF-leraren t.a.v. de individuele ontwikkeling van elementen van krachtig leraarschap in de verschillende onderwijscontexten op klasniveau, schoolniveau en schooloverstijgend niveau.

Doel van het onderzoek is het inzichtelijk maken van de verschillende veranderstrategieën, innovatieprocessen en individuele kenmerken van de LOF-leraar, opleiding, niveau van het initiatief en onderwijssector, die binnen verschillende contexten, gericht op samenwerking met collega's en leidinggevendenden, diverse initiatieven ontwikkelen en daarbij mogelijk een nieuwe positie in de school krijgen.

Uitgaande van de doelstellingen van het LOF zijn de volgende vragen leidend in deze monitor:

- *In welke mate draagt het LOF bij aan het bevorderen van de ontwikkeling van het onderwijs door leraren en wat zijn daarbij stimulerende en belemmerende factoren?*
- *Hoe en in welke mate draagt het LOF bij aan kennisdeling onder leraren en wat zijn daarbij stimulerende en belemmerende factoren?*
- *Hoe en in welke mate wordt de professionalisering van leraren gestimuleerd en ingezet gedurende hun LOF-traject?*
- *Hoe draagt het LOF bij aan de versterking van de beroepsgroep leraren?*

3. Theoretisch kader

Deze monitor is een vervolg op het eerdere onderzoek LOF voor de Leraar (Ten Bosch et al., 2017) en LOF voor de Leraar 2.0 (Ten Bosch et al., 2018) waarbij de concepten ‘Krachtig leraarschap’ en ‘Verander- en innovatieprocessen’ het uitgangspunt vormden. De gehanteerde kernbegrippen staan weergegeven in Tabel 1, waarna krachtig leraarschap en verander- en innovatieprocessen kort worden toegelicht. Voor een meer uitgebreide theoretische onderbouwing verwijzen wij naar LOF voor de leraar (Ten Bosch et al., 2017).

Tabel 1. Gehanteerde kernbegrippen in de monitor

Hoofdcategorie	Kernbegrippen
Kenmerken van krachtig leraarschap	Zelfvertrouwen Doorzettingsvermogen Onderzoekend handelen Zelfreflectie Aanmoedigen (van...) Persoonlijk contact management, collega's en derden Inzicht in veranderprocessen Visie Netwerk
Kenmerken van duurzame verander- en innovatieprocessen	Tijd Bruikbare feedback vanuit de schoolomgeving Roostering van de vrijgestelde uren Een lerende schoolcultuur Gedeelde visie Leiderschap binnen de schoolomgeving Acceptatie van collega's Samenwerking met collega's Contact met leidinggevende

3.1 Krachtig leraarschap

in de context van het LOF heeft krachtig leraarschap betrekking op het van onderop vernieuwen en verbeteren, het initiëren van een leerproces samen met andere leraren en kennisdeling als basis voor verdere ontwikkeling. Binnen het LOF wordt krachtig leraarschap gestimuleerd door leraren in staat te stellen op eigen initiatief en naar eigen inzicht vorm te geven aan de versterking van hun professioneel handelen, het verbeteren van het onderwijs en het versterken van de beroepsgroep. Het LOF-initiatief stimuleert daarmee leraren om als beroepsgroep het heft in handen te nemen. Deze invulling van krachtig leraarschap sluit aan bij wat in de internationale literatuur veelal wordt aangeduid met het begrip ‘teacher leadership’. 'Teacher leadership is het proces waarin leraren individueel dan wel gezamenlijk middels ontwikkeling, inspiratie en onderzoek, sturing geven aan mede-leraren, schoolleiders en andere aan school

gelieerde personen om het onderwijsproces te verbeteren met als doel het verbeteren van de leerresultaten van leerlingen' (Snoek 2014, p.20). Voor het uitwerken van wat het LOF verstaat onder het begrip krachtig leraarschap gebruiken we daarom het begrip 'teacher leadership'.

3.2 Veranderprocessen

Het LOF stelt PO-, SO- en VO-leraren in staat een eigen creatief en ambitieus initiatief voor beter onderwijs te ontwikkelen en te delen met een netwerk van gelijkgestemde collega's. Dat vraagt niet alleen om het formuleren van een idee voor een initiatief, maar ook om de daadwerkelijke realisatie en implementatie van dat idee. Daarmee beogen dus zowel de LOF-leraar als het LOF als geheel om verander- en innovatieprocessen in scholen op gang te brengen. Janssen (2003) spreekt over 'innovatief gedrag' als een proces met de volgende drie stadia: het genereren van weloverwogen ideeën, het promoten van de ideeën en het realiseren van het idee. Aarts en Waslander (2008) zien innoveren als een synoniem voor duurzaam vernieuwen. Er is een probleem waarvoor een oplossing gevonden moet worden. De oplossing start met een idee/concept dat vertaald wordt naar een plan, en dat uiteindelijk wordt uitgevoerd en geïmplementeerd. Het resultaat van de vernieuwing dient een meerwaarde te hebben gericht op de toekomst. Omdat in het onderwijs het leren van leerlingen voor een groot deel bepaald wordt door de interactie tussen leraar en leerling, hebben vernieuwingen vaak betrekking op en implicaties voor het handelen en gedrag van leraren (Hargreaves & Fullan, 2012; Hattie, 2009).

4. Onderzoeksmethode

Om antwoord te krijgen op de onderzoeksvragen zijn kwantitatieve data verzameld middels een online vragenlijst, de zogenaamde ‘monitor’, verstuurd door de Onderwijs Innovatie Groep (OIG).

4.1 Respondenten

Actoren zijn leraren uit het primair-, voortgezet-, en speciaal onderwijs met een goedgekeurde LOF-aanvraag, ook wel LOF-leraren genoemd. In het eerste jaar van de tweejarige subsidieperiode ontvangen LOF-leraren ondersteuning in de vorm van financiële middelen en een ondersteunend LOF-traject bestaande uit o.a. coaching, lerarenlabs en een netwerk van gelijkgestemde collega’s. In het tweede jaar ontvangen de LOF-leraren geen specifieke ondersteuning maar worden ze nog wel actief betrokken bij het LOF-netwerk. Vanaf aanvang van de LOF-regeling tot op het moment van dit evaluatieonderzoek zijn er 9 cohorten van start gegaan. Voor dit onderzoek zijn zowel LOF-leraren als voormalig LOF-leraren benaderd. Voormalig LOF-leraren hebben het gehele twee jaar durende LOF-traject doorlopen. Tabel 2 toont de verdeling van de respondenten over de verschillende cohorten.

Tabel 2. Verdeling respondenten over cohorten

	startmoment	Aantal LOF- leraren	Aantal respondenten	Respons rate
ronde 1	november, 2015	40	12	30%
ronde 2	februari, 2016	46	16	34.8%
ronde 3	mei, 2026	99	24	24.2%
ronde 4	oktober, 2016	37	22	59.4%
ronde 5	januari, 2017	51	20	39.2%
ronde 6	april, 2017	84	33	39.3%
ronde 7	oktober, 2017	60	57	95%
ronde 8	januari, 2018	31	26	83.9%

4.2 Instrument

De vragenlijst (monitor) betreft een aangepaste versie van de eerder gehanteerde vragenlijsten in Ten Bosch et al., (2017, 2018). De in dit onderzoek gehanteerde vragenlijst (zie Bijlage 1) omvat 31 vragen waarvan enkele vragen zijn voorzien van open velden waar de respondent de mogelijkheid heeft om het antwoord toe te lichten. In de vragenlijst zijn tien schaalvragen (vijfpuntschaal) opgenomen waarbij de twee uiterste antwoordmogelijkheden zijn toegelicht. De vragenlijst bestaat uit vijf delen gericht op:

- de achtergrondkenmerken van de LOF-leraar en zijn/haar LOF-initiatief;
- de LOF-ondersteuningsstructuur;
- de individuele ontwikkeling van de LOF-leraar;
- de invloed van de schoolcontext
- de LOF-leraar als motor voor innovatiecultuur

4.3 Data-analyse

Voor de statistische analyses is gebruik gemaakt van het softwareprogramma SPSS statistics 24. De analyses zijn gericht op het verkrijgen van beschrijvende en toetsende statistieken. Voor de beschrijvende statistieken zijn frequentieverdelingen, gemiddelden, standaarddeviaties en percentages berekend. Waar relevant zijn data uitgesplitst naar opleidingsniveau of aanvraagniveau van het LOF-initiatief. Bij vragen voorzien van een antwoordschaal, waaronder stellingen met antwoordmogelijkheden zijn verschillen tussen groepen, wanneer de aantallen dit toelaten, geanalyseerd. Daarbij is van parametrische (T-test, ANOVA) en non-parametrische toetsen (Kruskal Wallis, Mann-Whitney U-test). Ter bevordering van de leesbaarheid worden in het rapport alleen de gecorrigeerde (Bonferroni) p-waarden weergegeven.

5. Resultatensectie

5.1 Beschrijvende statistieken

Van de 447 LOF-leraren die vragenlijst hebben ontvangen, hebben 210 leraren de vragenlijst volledig ingevuld. Om zicht te krijgen op de samenstelling van de responsgroep en of de uitkomsten representatief zijn voor de gehele populatie LOF-leraren, omvat de vragenlijst vragen gerelateerd aan persoonskenmerken, de werksituatie van de LOF-leraren en aspecten van het LOF- initiatief. De gemiddelde leeftijd van de respondenten is 44 jaar ($M = 45$, $sd = 10.36$). Respondenten zijn gemiddeld 17 jaar ($M = 18$, $sd = 9.18$) werkzaam in het onderwijs. Ruim de helft van de responsgroep bestaat uit vrouwen ($n = 117$, 55.7%). 39.5% ($n = 83$) van responsgroep is man en 4.8% ($n = 10$) heeft aangegeven het geslacht niet kenbaar te willen maken. Tabel 3 toont de sectoren waar de respondenten werkzaam zijn.

Tabel 3. Respondenten werkzaam per sector en bouw

	n	%
Primair onderwijs onderbouw	37	17.6%
Primair onderwijs bovenbouw	44	21.0%
Voortgezet onderwijs onderbouw	32	15.2%
Voortgezet onderwijs bovenbouw	77	36.7%
Onderwijs gericht op leerlingen met speciale behoeften.	20	9.5%

De meeste respondenten zijn werkzaam in het voortgezet onderwijs. Zowel in het primair onderwijs als in het voortgezet onderwijs is het overgrote deel werkzaam in de bovenbouw (57.7%). In het voortgezet onderwijs is het verschil tussen het aantal respondenten uit de onderbouw en het aantal respondenten uit de bovenbouw ruim twee keer zo groot. Naast persoonskenmerken en schoolkenmerken zijn vragen opgenomen om inzicht te krijgen in aan het LOF-gerelateerde kenmerken. Uitkomsten worden getoond in Tabel 4.

Tabel 4. Aan het LOF-gerelateerde kenmerken

	n	%
Aanvraag in een eerdere ronde niet afgekeurd.	144	68.6%
Na afkeuren ondersteuning ontvangen binnen de school.	19	9%
Na afkeuren ondersteuning ontvangen van buiten de school.	28	13.3%
Na afkeuren ondersteuning tijdens LOF-bijeenkomsten.	12	5.7%
Na afkeuren geen ondersteuning ontvangen.	18	8.6%
Aanvraag gedaan op eigen initiatief.	149	71%
Aanvraag gedaan op initiatief van leidinggevende.	12	5.7%
Aanvraag gedaan op gezamenlijk initiatief.	49	23.3%

Alleen	121	57,6%
Aanvraag namens meerdere collega's ingediend maar alleen uitgewerkt.	54	25.7%
Aanvraag namens meerdere collega's ingediend en de aanvraag ook samen uitgewerkt.	35	16.7%
LOF-initiatief op leerlingniveau	7	3.3%
LOF-initiatief op klasniveau	32	15.2%
LOF-initiatief op school/sectieniveau	114	54.3%
LOF-initiatief van schooloverstijgend niveau	57	27.1%

De meerderheid van de respondenten geeft aan dat hun LOF-initiatief in een eerdere ronde niet is afgekeurd. Na afkeuren zoeken de meeste respondenten ondersteuning buiten de school. De minste ondersteuning wordt gezocht tijdens LOF-bijeenkomsten. Ruim 40% van de initiatieven is namens collega's ingediend.

5.2 Motivatie deelname LOF

Eerder onderzoek naar het LOF toonde dat LOF-leraren om verschillende redenen een LOF-aanvraag indienen. Respondenten zijn gevraagd naar hun motivatie om een LOF-aanvraag in te dienen. Uitkomsten worden getoond in Tabel 5 uitgesplitst naar opleidingsniveau.

Tabel 5. motivatie deelname uitgesplitst naar opleidingsniveau

	HBO-B		HBO-M		WO	
	(n = 69)		(n = 63)		(n = 63)	
	M	SD	M	SD	M	SD
Ik nam deel aan het LOF om mijn visie op onderwijs te verwezenlijken.	4.00*	0.86	4.21*	1.11	4.16	1.02
Ik neem/nam deel aan het LOF om een probleem op te lossen.	3.30	1.27	3.25	1.37	3.29	1.52
Ik neem/nam deel aan het LOF om een concreet idee te kunnen uitwerken.	4.30	0.75	4.40	0.96	4.57	0.67
Ik neem/nam deel aan het LOF omdat ik zo meer ontwikkelruimte krijg.	4.19	0.97	4.48	0.76	4.44	0.96
Ik neem/nam deel aan het LOF om te werken aan mijn persoonlijke ontwikkeling	3.65**	1.03	3.87**	1.02	2.90**	1.27
Ik neem/nam deel aan het LOF omdat ik meer uitdaging heb naast het leraarschap.	3.93	1.09	4.13*	1.20	3.60*	1.28
Ik neem/nam deel aan het LOF om het leraarschap voor mij aantrekkelijker te maken.	3.83	1.10	3.94	1.37	3.71	1.23
Ik neem/nam deel aan het LOF om mijn kennis en vaardigheden opgedaan middels studie in te zetten.	2.14**	1.22	3.17**	1.58	2.10**	1.18

* $p < .05$, ** $p = .01$, (1 = niet waar...5 = zeer waar)

Respondenten geven aan vooral deel te nemen aan het LOF om een concreet idee uit te kunnen werken en om voor zichzelf meer ontwikkelruimte te creëren. Analyses laten significante verschillen zien op vier items op basis van opleidingsniveau. LOF-leraren met een wo-opleiding en LOF-leraren met een hbo-opleiding verschillen significant ($p = .00$) van elkaar aangaande deelname aan het LOF om te werken aan de persoonlijke ontwikkeling. LOF-leraren met een hbo-master verschillen significant ($p = .00$) van LOF-leraren met een hbo-bachelor of wo-opleiding in deelname aan het LOF om zo kennis en vaardigheden verworven middels studie in te kunnen zetten.

In een open antwoordmogelijkheid is aan respondenten gevraagd de stelling die hen het meest aanspreekt te benoemen en nader toe te lichten. 78 respondenten hebben de door hun gekozen stelling nader toegelicht. Echter niet alle respondenten hebben de stelling daadwerkelijk benoemd. Hierdoor was niet altijd helder welke stelling het betrof. De toelichtingen kunnen worden ingedeeld in drie categorieën.

Deelname om idee te kunnen realiseren in de onderwijspraktijk

De meeste toelichtingen hebben betrekking op het verwezenlijken van een idee in de onderwijspraktijk (61 opmerkingen). Hierbij werd als vertrekpunt of een probleem in de onderwijspraktijk benoemd of de visie op onderwijs van de LOF-leraar.

“Ik bemerkte dat jongeren fantastisch om kunnen gaan met de hedendaagse technologie. Smartphone, computers zijn geen probleem voor de jongeren. Echter als het defect raakt, kunnen ze er niets aan doen of meer mee doen. Ik wil ze leren dat in de 'toverdozen' hele eenvoudige materialen zitten die gerepareerd kunnen worden. Ook wil ik ze de capaciteit geven om de technologie te begrijpen en daardoor verder te kunnen ontwikkelen, of aan te passen aan persoonlijke omstandigheden. Denk hierbij aan Human technology.”

“Innovatie kost tijd en daarmee geld. Vóór de Lof was het heel veel hobbytijd/privétijd die in het implementeren ging zitten en daarmee kwam het niet echt van de grond.”

Deelname om persoonlijke ontwikkeling en het zoeken naar meer uitdaging.

Dertien opmerkingen waren gerelateerd aan het zoeken naar meer uitdaging naast het leraarschap en het inzetten of verder ontwikkelen van persoonlijke kwaliteiten. In twee opmerkingen werd expliciet de opleiding benoemd en in beide gevallen was dat de (HBO) Master Leren en Innoveren.

“Tijdens de master leren en innoveren ben ik bezig geweest met ondernemende didactiek. dankzij het LOF heb ik dit in de praktijk verder kunnen uitwerken en meer collega's hierin mee kunnen nemen.”

Deelname om leraarschap aantrekkelijker te maken

Vier opmerkingen hadden betrekking op deelname aan het LOF om het leraarschap aantrekkelijker te maken.

“Door het LOF krijgt mijn werk meer verdieping en dat vind ik erg fijn en hierdoor blijven mijn dagelijkse werkzaamheden leuk om te doen en niet saai.”

5.3 Meerwaarde LOF-traject voor realisatie LOF-initiatief en individuele ontwikkeling

In deze paragraaf worden data uiteengezet die inzicht geven in de bijdrage van het LOF-traject aan de realisatie van het LOF-initiatief en de persoonlijke ontwikkeling van de LOF-leraren.

Tabel 6 toont de mate waarin LOF-leraren meerwaarde ervaren van het LOF als geheel en de afzonderlijke componenten van de LOF-structuur op de realisatie van hun LOF-initiatief.

Tabel 6. Meerwaarde LOF-structuur en afzonderlijke elementen bij realisatie LOF-initiatief

	N	M	SD
Het LOF als geheel	116	3.83	1.03
Coaching door de LOF-coach	116	3.16	1.31
Intervisie binnen coachingsgroep	116	3.07	1.22
Verplichte lerarenlabs	116	3.10	1.07
Lerarenlab waarbij leidinggevende aanwezig was	113	3.16	1.24
Netwerk van gelijkgestemde collega's	114	2.79	1.09

**p=<.05, **p=.01, (1 = zeer weinig...5 = zeer veel)*

Het LOF als geheel wordt door de respondenten hoger beoordeeld dan de afzonderlijke elementen van de LOF-structuur. Twintig respondenten hebben hun antwoord in een open antwoordmogelijkheid nader toegelicht.

Intervisie binnen de coachingsgroep

De tien opmerkingen die betrekking hebben op de intervisie binnen de coachingsgroep benoemen aandachtspunten die ook in eerdere onderzoeken genoemd zijn: de groepsvorming op basis van regio in plaats van inhoud en de kwaliteit van de coach.

“De begeleider was niet erg sterk. Groepsvorming was op basis van waar we lesgaven en niet op onderwerp. Voorkeur is toch onderwerp.”

“De begeleiding van de coach is sterk afhankelijk per persoon! Het is maar net hoe enthousiast die persoon is. Mijn coach was ook twee keer afwezig ivm ziekte en sneeuw, dus toen zijn we met ons eigen intervisie groepje zelf aan de slag gegaan. (Bespreken waar we tegenaan liepen).”

Netwerk van gelijkgestemde collega's

De opmerkingen over het element netwerk van gelijkgestemde collega's bevestigen de relatief lage score rond netwerkvorming.

“Helaas geregeld een poging gedaan om contacten te zoeken via de website van LOF en facebook. Geen reacties op gehad.”

Overig

In de overige opmerkingen werd de wens geuit voor een meer gedifferentieerd begeleidingsprogramma.

Respondenten zijn vervolgens gevraagd in hoeverre het LOF heeft bijgedragen aan de ontwikkeling van kwaliteiten behorende bij krachtig leraarschap. Uitkomsten worden getoond in Tabel 7 uitgesplitst naar opleidingsniveau.

Tabel 7. LOF en bijdrage ontwikkeling kwaliteiten krachtig leraarschap

	HBO B		HBO M		WO	
	(n = 41)		(n = 33)		(n = 33)	
	M	SD	M	SD	M	SD
Opbouwen van netwerken	3.07	1.03	3.36	0.86	2.85	1.03
Innovatief vermogen	3.44	1.03	3.64	0.99	3.12	0.99
Inzicht in veranderprocessen	3.56	1.10	3.97**	0.98	3.15**	1.09
Onderzoekend handelen	3.24	1.16	3.61	1.09	3.00	1.12
zelfvertrouwen	3.71**	1.10	3.73	0.98	2.97**	0.98
Zelfreflectie	3.54	1.03	3.64	0.99	3.30	1.04
Visie	3.68	1.04	3.70	1.07	3.42	1.09
Doorzettingsvermogen	3.51	0.98	3.58	1.20	3.15	1.20
Stimulerend naar anderen	3.88**	0.87	3.88**	0.74	3.03**	1.21

* $p < .05$, ** $p = .01$, (1 = niet ontwikkeld.....5 = zeer ontwikkeld)

Op drie items zijn verschillen op basis van opleidingsniveau gevonden. De post hoc toetsen laten zien dat deze verschillen in alle gevallen kunnen worden geduid als verschillen tussen

LOF-leraren met een wo-opleiding ten opzichte van LOF-leraren met een hbo-bachelor of hbo-master.

5.4 De impact van het LOF op de LOF-leraar en zijn positie binnen de school

Aan respondenten zijn zeven stellingen voorgelegd die betrekking hebben op de impact van het LOF op persoonlijke ervaringen van LOF-leraren. Uitkomsten worden getoond in Tabel 8 uitgesplitst naar aanvraagniveau van het LOF-initiatief.

Tabel 8. Impact van het LOF op ervaringen LOF-leraren

	leerling/ klasniveau (n = 32)		school- niveau (n = 114)		school- overstijgend (n = 57)	
	M	SD	M	SD	M	SD
Ik heb door het LOF een positieve visie gekregen op het beroep als leraar.	3.28	0.94	3.32	0.85	3.35	1.14
Het LOF heeft mijn plezier binnen het onderwijs verhoogd.	3.77	1.01	4.08	0.86	4.07	1.03
Mijn rol als leraar met een LOF-initiatief is soms frustrerend.	3.00	1.32	2.51	1.24	2.49	1.15
Door het werken aan mijn LOF-initiatief tezamen met het leraarschap ervaar ik een verhoogd gevoel van werkdruk.	2.72	1.05	2.44	1.16	2.39	1.18
Door het werken aan mijn LOF-initiatief ervaar ik een verlaagd gevoel van werkdruk.	2.67	1.06	2.68	1.17	2.67	1.07
Als leraar met een LOF-initiatief voel ik mij soms eenzaam binnen de school.	2.64*	1.37	2.11*	1.17	2.53*	1.30
Het werken aan mijn LOF-initiatief tezamen met het leraarschap is soms stressvol.	3.10*	1.17	2.61*	1.14	2.75	1.14

* $p < .05$, ** $p = .01$, (1 = zeer oneens...5 = zeer eens)

Op twee stellingen zijn significante verschillen zichtbaar op basis van aanvraagniveau van het LOF-initiatief. Dit zijn stellingen met een negatieve formulering. LOF-leraren met een aanvraag op schoolniveau voelden zich ($p = .03$) significant minder eenzaam in de school. Ook voelt deze groep zich significant ($p = .05$) minder gestresst bij het combineren van het leraarschap met het werken aan een LOF-initiatief.

Respondenten zijn gevraagd om in een open antwoordmogelijkheid de stelling die het meeste bij hun oproept te benoemen en nader toe te lichten. 26 respondenten hebben hun antwoord nader toegelicht.

Als leraar met een LOF-initiatief voel ik mij soms eenzaam binnen de school

Zeven opmerkingen hadden betrekking op het eenzaam voelen binnen de school. Hier worden verschillende redenen voor gegeven. Bijvoorbeeld omdat de leidinggevende niet achter het idee staat, omdat collega's argwanend zijn, omdat zij vinden dat de LOF-docent te hard loopt, en anderen meenemen kost energie dus wordt liever alleen gewerkt.

Het LOF heeft mijn plezier binnen het onderwijs verhoogd

Vijf respondenten geven aan dat het LOF het plezier binnen het onderwijs verhoogd heeft doordat er tijd was om te werken aan onderwijsontwikkeling.

Mijn rol als leraar met een LOF-initiatief is soms frustrerend

Vier respondenten lichten toe dat hun rol als leraar met een LOF-initiatief soms frustrerend is doordat de schoolorganisatie slecht in beweging komt, de dagelijkse rompslomp een duurzame vernieuwing in de weg staat, de uren niet (tijdig) vrijgeroosterd kunnen worden en collega's de gekregen uren niet voor het LOF-initiatief inzetten.

Het werken aan mijn LOF-initiatief tezamen met het leraarschap is soms stressvol

Vier respondenten vinden het werken aan een LOF-initiatief tezamen met leraarschap soms stressvol; zich verbonden voelen met het succes ervan maakt dat tegenslagen extra stress op kunnen leveren. Ook het meekrijgen van collega's kan stressvol zijn.

“Tijdens het proces van maken kreeg ik vleugels. Bij het implementeren kwam de stress”

Door het werken aan mijn LOF-initiatief tezamen met het leraarschap ervaar ik een verhoogd gevoel van werkdruk

Drie respondenten vinden dat het werken aan een LOF-initiatief tezamen met het leraarschap een verhoogd gevoel van werkdruk geeft. Ook geeft één respondent aan dat de werkdruk bij collega's het soms lastig maakt om overlegmomenten te vinden.

5.5 De LOF-leraar en zijn positie binnen de school en de rol van de leidinggevende.

Eerder onderzoek naar het LOF liet zien dat de positie van de LOF-leraar binnen de school gedurende het LOF-traject kan veranderen. In de vragenlijst zijn 12 stellingen opgenomen die zich richten op de veranderende positie van de LOF-leraar binnen de school. Uitkomsten worden getoond in Tabel 9 uitgesplitst naar aanvraagniveau van het LOF-initiatief.

Tabel 9. De LOF-leraar en de veranderende positie in de school uitgesplitst naar aanvraagniveau

	leerling/ klasniveau (n = 39)		school- niveau (n = 114)		school- overstijgend (n = 57)	
	M	SD	M	SD	M	SD
Door mijn LOF-traject is mijn positie binnen de school ten aanzien van mijn collega's in positieve zin veranderd.	2.97	1.13	3.37	0.92	2.95	1.34
Door mijn LOF-tracht is mijn positie binnen de school ten aanzien van mijn collega's in negatieve zin veranderd.	1.87*	0.98	1.68*	0.83	1.40*	0.80
Door mijn LOF-traject is de relatie met mijn leidinggevende in positieve zin veranderd.	3.18	1.12	3.37	0.93	2.89	1.33
Door mijn LOF-traject is de relatie met mijn leidinggevende in negatieve veranderd.	1.79	1.03	1.57	0.89	1.39	0.77
Mijn schoolleider heeft mij formeel een andere positie/rol binnen de school gegeven.	1.97	1.16	2.29	1.35	1.96	1.31
Door mijn LOF-traject heb ik voor mezelf een andere positie/rol in de school gecreëerd.	2.82	1.17	3.18	1.26	2.84	1.52
Mijn collega's binnen de school erkennen mijn positie/rol binnen de school.	3.46	0.82	3.72	1.00	3.30	1.37
Door mijn LOF-traject zoeken collega's vaker toenadering tot mij.	3.08	0.98	3.27*	1.14	2.75*	1.29
Door mijn LOF-traject ervaar ik soms afstand tussen mij en mijn collega's.	1.90	1.02	1.95	1.12	1.84	1.03
Door mijn LOF-traject voel ik mij door mijn collega's binnen de school serieuzer genomen.	2.69	1.00	2.83*	1.10	2.33*	1.18
Door mijn LOF-traject voel ik mij door mijn leidinggevende serieuzer genomen.	2.79	1.20	2.98	1.14	2.49	1.28
Door mijn LOF-traject ben in nauwer samen gaan werken met mijn collega's of een deel daarvan.	3.21	1.20	3.60**	1.04	2.89**	1.38

* $p < .05$, ** $p = .01$, (1 = totaal niet waar...5 = zeer waar)

De veranderende positie in positieve zin en de erkenning door collega's zijn de stellingen die het hoogst worden gewaardeerd. Op vier items zijn significante verschillen te duiden. In drie gevallen gaat het over significante verschillen tussen respondenten met een LOF-initiatief of schoolniveau en respondenten met een LOF-initiatief van schooloverstijgend niveau. Het grootste significante verschil betreft het nauwer samenwerken met collega's of een deel daarvan.

5.6 Rol van de schoolleider

Schoolleiders en andere directe leidinggevenden kunnen zowel een stimulerende als een belemmerende factor zijn bij de realisatie van een LOF-initiatief zo toont eerder onderzoek naar het LOF. Om hier meer zicht op te krijgen zijn respondenten negen stellingen voorgelegd die betrekking hebben op de rol van leidinggevenden gedurende het LOF-traject. Uitkomsten worden getoond in Tabel 10 uitgesplitst naar opleidingsniveau.

Tabel 10. Rol van de leidinggevende gedurende het LOF-traject

	HBO-B (N = 69)		HBO-M (n = 62)		WO (n = 63)	
	M	SD	M	SD	M	SD
Mijn leidinggevende ondersteunt/ondersteunde mij bij het realiseren van mijn LOF-initiatief.	4.03	1.03	4.03	1.14	3.79	1.08
Mijn leidinggevende draagt bij/ heeft bijgedragen aan het creëren van draagvlak voor mijn LOF-initiatief binnen het team.	3.62**	1.15	3.55**	1.33	2.84**	1.39
Mijn leidinggevende geeft/gaf mij de ruimte om mijn LOF-initiatief te realiseren.	4.32	0.95	4.23	0.98	4.17	0.87
Mijn leidinggevende toont/toonde interesse in mijn LOF-initiatief.	4.10	0.93	3.85	1.18	3.63	1.18
Mijn leidinggevende begeleidt/begeleidde mij bij het realiseren van mijn LOF-initiatief.	3.35**	1.27	2.85	1.34	2.46**	1.22
Mijn leidinggevende heeft/had zicht op mijn tijdens het LOF-traject verworven vaardigheden.	3.29*	1.15	3.21*	1.24	2.67*	1.18
Mijn leidinggevende erkent/erkende mijn tijdens het LOF-verworven vaardigheden.	3.62**	1.04	3.58**	1.21	2.94**	1.24
Mijn leidinggevende draagt bij/heeft bijgedragen aan de verspreiding van mijn LOF-initiatief binnen de school.	3.52*	1.17	3.35	1.39	2.86*	1.31
Mijn leidinggevende draagt bij/heeft bijgedragen aan de verspreiding van LOF-initiatief buiten de school en buiten het bestuur.	3.22**	1.25	3.13**	1.44	2.41**	1.29

*p=<.05, **p=.01

Op zes van de negen items zijn significante verschillen tussen groepen gevonden. Alle verschillen binnen de groepen zijn tussen respondenten met een wo-opleiding en respondenten met een hbo-bachelor of hbo-master. Er zijn geen significante verschillen gevonden tussen respondenten met een hbo-bachelor en hbo-master.

In een open antwoordmogelijkheid is aan respondenten gevraagd de stelling die hen het meest aanspreekt te benoemen en nader toe te lichten. 21 respondenten hebben de door hun gekozen stelling nader toegelicht. Echter niet alle respondenten hebben de stelling daadwerkelijk benoemd. Hierdoor was niet altijd helder welke stelling het betrof. De toelichtingen kunnen worden ingedeeld in drie categorieën.

Positieve opmerkingen over leidinggevend

In acht opmerkingen werd in positieve zin gesproken over de leidinggevende. Hierbij ging het om het tonen van betrokkenheid (en het bieden van steun), het creëren van draagvlak binnen het team en het bijdragen aan het verduurzamen en verspreiden van de projecten.

“Leidinggevende steunde project zeker. Dit was cruciaal voor succes om zo'n project duurzaam te maken”.

“Leidinggevende is van baan veranderd. Collega heeft nu een LOF traject. Gaat echter over iets totaal anders. Leidinggevende heeft wel LOF meegenomen naar de andere school.”

Negatieve opmerkingen over leidinggevend

Vier negatieve opmerkingen werden er over de leidinggevende geplaatst. Hierbij ging het om niet of weinig interesse en betrokkenheid bij de projecten of het niet voldoende bij kunnen dragen aangaande inhoudelijke kennis.

“Leidinggevende was ook te druk en ik mocht blij zijn dat hij een dagje langs kwam voor de LOF bijeenkomst. Hij wist inhoudelijk niet wat ik allemaal bereikt hebt maar ondersteunde LOF aanvragen wel en heeft gevraagd of ik kritisch mee wilde kijken bij meerdere initiatieven.”

“Mijn direct leidinggevende vind ik niet zo capabel en heb ik zelf dus ook niet heel veel betrokken bij het project. Inhoudelijk heeft hij geen kennis en ook waren er wat heftige conflicten op dat moment over diverse zaken, zoals bijvoorbeeld de omvang van aanstelling van onze nieuwe TOA en wie die rol ging invullen. School schoof graag een conciërge door waar wij graag iemand met inhoudelijke en/of praktische ervaring wilden. Dat maakt dat ik heel bewust de leidinggevende op afstand heb gehouden.”

Neutraal

Uit acht opmerkingen kon niet direct worden opgemerkt of deze positief of negatief van aard zijn. Daarnaast zijn er ook opmerkingen geplaatst die zowel een negatieve als een positieve boodschap bevatten. In drie opmerkingen wordt verwezen naar directiewisselingen. Dit kan zowel positieve als negatieve gevolgen hebben. Zo kunnen nieuwe leidinggevendenden juist meer of juist minder betrokken zijn bij de LOF-initiatieven. In twee opmerkingen wordt niet gesproken over de leidinggevende maar verwezen naar de betrokkenheid van het bestuur.

“Door meerdere directiewisselingen afgelopen jaar: de ene leidinggevende toonde meer interesse dan de ander.”

“Het lof heeft bijgedragen aan de betrokkenheid van het bestuur en de directie bij mijn onderwijs innovatie.”

“Tijdens mijn LOF-traject zijn er drie directiewisselingen geweest, dit is zeker bepalend geweest voor de mate van succes. Alle drie de directeuren onderschreven mijn traject, maar waren te kort op school om echt verschil te maken.”

5.7 De LOF-leraar als motor voor innovatiecultuur binnen de school

In de vragenlijst zijn acht stellingen opgenomen die zich richten op de manier waarop en de mate waarin LOF-leraren invloed uitoefenen op de innovatiecultuur binnen de school. Uitkomsten worden getoond in Tabel 11 uitgesplitst in respondenten die namens meerdere collega's een LOF-aanvraag hebben ingediend en respondenten die geheel uit eigen beweging een LOF-aanvraag hebben ingediend.

Tabel 11. LOF-leraar motor voor innovatiecultuur binnen de school

	Aanvraag alleen (n = 120)		Aanvraag samen met collega's (n = 89)	
	M	SD	M	SD
Door mijn LOF-traject zoek ik bewust naar mogelijkheden waarin ik een bijdrage kan leveren aan schoolontwikkeling buiten de muren van mijn klaslokaal.	3.94	1.15	3.84	1.24
Door mijn LOF-traject heb ik nieuwe contacten (personen/instanties etc.) opgedaan waar mijn school van profiteert.	3.47	1.26	3.42	1.15
Door mijn LOF-traject heb ik nieuwe kennis en vaardigheden opgedaan waar mijn school van profiteert.	3.93	1.01	3.89	0.93
Ik betrek mijn collega's bewust bij het inhoudelijk vormgeven van mijn LOF-initiatief.	3.52	1.14	4.03**	0.93

Ik betrek mijn collega's bewust bij het implementatieproces van mijn LOF-initiatief (procesmatig).	3.68	1.08	4.11**	0.83
Ik zoek/zocht bewust contact met mijn collega's binnen de school om hen te laten profiteren van mijn LOF-initiatief.	3.81	1.12	3.99	0.98
Door mijn LOF-traject stimuleer ik collega's binnen de school om na te denken over hoe onderwijs beter kan worden vormgegeven.	3.73	1.08	3.74	1.04
Door mijn LOF-traject verspreid ik de visie waarin de leraar de drijvende kracht is achter onderwijsinnovatie/onderwijsontwikkeling binnen de school.	3.85	1.01	3.90	0.99

* $p < .05$, ** $p = .01$

Respondenten geven aan bewust naar mogelijkheden te zoeken om een bijdrage te leveren aan schoolontwikkeling buiten de muren van hun klaslokaal. Ook profiteert de school van de kennis en vaardigheden die zij gedurende het LOF-traject hebben opgedaan. Respondenten die hebben aangegeven een LOF-aanvraag namens collega's te hebben ingediend, betrekken collega's significant vaker bij zowel het inhoudelijk vormgeven als bij het implementatieproces van hun LOF-initiatief, dan respondenten die een LOF-aanvraag hebben ingediend op persoonlijke titel.

In een open antwoordmogelijkheid zijn respondenten gevraagd het antwoord dat hun het meeste aanspreekt te benoemen en te omschrijven. 21 respondenten hebben dit gedaan waarbij de antwoorden uiteenlopen.

Zes antwoorden laten zien dat respondenten reeds met de bovengenoemde stellingen bezig waren en dat dit niet perse komt door het LOF-traject. Respondenten hadden al kennis, stimuleerden collega's al, of hebben meer geleerd van andere leerlabs.

“Gedurende het lof-traject nam ik ook deel als kartrekker van een leerlab van leerling2020, daar heb ik meer geleerd over bovenstaande dan met het lof-traject.”

“Allemaal waar als er niet 'door mijn LOF traject' voor zou staan.”

Vier respondenten geven aan wel nieuwe kennis en vaardigheden te hebben opgedaan of dat het LOF-traject heeft bijgedragen aan de verdieping van kennis dan wel een mogelijkheid om kennis toe te passen.

“Het procesmatige heeft sterk mijn aandacht, omdat ik de neiging heb de innovatie te snel in te zetten. Van belang is steeds af te stemmen met directie en collega's. Uitermate leerzaam!”

“Ik was me al van veel van deze zaken bewust, dat is niet door de LOF aanvraag ontstaan. Deze aanvraag was wel een manier om hier vorm aan te geven.”

Over de rol van het LOF-traject ten aanzien van het verspreiden van de visie betreffende de leraar als drijvende kracht achter onderwijsontwikkeling lopen de meningen uiteen; voor de één is de stelling uit het hart gegrepen, een ander is het er sterk mee oneens. Volgens twee respondenten begint verspreiden van deze visie bij jezelf en wordt het door netwerken uitgebouwd.

“De laatste stelling is mij uit het hart gegrepen. Leraar als drijvende kracht (itt leraar als uitvoerder van de methode).”

Vier antwoorden onderschrijven het belang van samenwerken binnen de school en de LOF-leraar als motor voor innovatiecultuur. Dat wil echter niet zeggen dat iedereen hierin slaagt. Twee antwoorden laten zien dat dit kan komen door de aspecten binnen de schoolomgeving.

“De gesprekken zijn veranderd, zowel binnen als buiten school, maar omdat iedereen het zo ontzettend druk heeft is het lastig om echt verandering te implementeren buiten de sectie op school.”

Twee antwoorden laten zien dat dit komt door het onderwerp van het LOF-initiatief.

“Podcast maken is een lastig iets. Ook de apparatuur krijgt geen zichtbare plek op school. Dit maakt het lastig om podcast met collega's te delen. Daarbij zit school in een fusie, wisseling van 21 collega's en een nieuwe directeur per 1 maart.”

“Mijn initiatief was landelijk maar dan alleen voor het schoolvak Chinees. Inhoudelijk hadden mijn schoolcollega's daar dus niets aan.”

5.8 De LOF-leraar als motor voor innovatiecultuur binnen het bestuur van de school

Naast de stellingen die zich richten op de LOF-leraar als motor voor innovatiecultuur binnen de school, zijn tevens zes stellingen opgenomen aangaande de LOF-leraar als motor voor innovatiecultuur binnen het bestuur waar de school onder valt, het scholenbestuur. Uitkomsten worden getoond in Tabel 12 uitgesplitst naar aanvraagniveau van het LOF-initiatief.

Tabel 12. LOF-leraar als motor voor innovatiecultuur binnen schoolbestuur

	primair onderwijs (n = 80)		voortgezet onderwijs (n = 109)	
	M	SD	M	SD
Door mijn LOF-traject ben ik mij bewust van de impact die ik als leraar kan hebben op de innovatiecultuur binnen het bestuur waar mijn school onder valt.	3.95**	1.03	3.52	1.14
Binnen het bestuur waar mijn school onder valt is zicht op mijn tijdens het LOF-traject opgedane kennis en vaardigheden.	3.25**	1.16	2.50	1.25
Ik zoek actief naar manieren hoe ik mijn tijdens het LOF-traject opgedane kennis en vaardigheden kan verspreiden binnen (de scholen van) het bestuur waar mijn school onder valt.	3.64**	1.15	2.96	1.25
Door mijn LOF-traject stimuleer ik leraren binnen het bestuur waar mijn school onder valt om te werken aan onderwijsinnovatie/onderwijsontwikkeling.	3.71**	1.13	3.02	1.19
Door mijn LOF-traject verspreid ik de visie waarin de leraar de drijvende kracht is achter onderwijsinnovatie/onderwijsontwikkeling onder leraren binnen het bestuur waar mijn school onder valt.	3.70**	1.14	3.00	1.25
Leraren binnen het bestuur waar mijn school onder valt benaderen mij voor advies vanwege mijn LOF-initiatief.	3.09**	1.33	2.56	1.31

* $p < .05$, ** $p = .01$

Op alle stellingen verschillen respondenten die werkzaam zijn in het primair onderwijs significant van respondenten die werkzaam in het voortgezet onderwijs. Het verschil is het grootst in de mate waarin het bestuur kennis heeft op de tijdens het LOF-traject opgedane kennis en vaardigheden van de respondenten.

Respondenten zijn gevraagd de stelling die het meeste bij hun oproept in een open antwoordmogelijkheid nader te omschrijven. 28 Respondenten hebben dit gedaan. Uit drie antwoorden blijkt dat het bestuur waar de school onder valt op verschillende manieren geïnterpreteerd is. Dit maakt dat Tabel 11 met enige voorzichtigheid geïnterpreteerd moet worden.

“Ik heb bovenstaande vragen beantwoord op de volgende manier: Ik heb i.p.v. bestuur me laten leiden door het aardrijkskundeveld (hier vallen ook vele scholen van ons bestuur onder).”

“Stelling 5 en 6 kloppen niet: leraren binnen het bestuur? Wat wordt daarmee bedoeld, de MR?”

Acht respondenten geven aan dat zij kennis hebben gedeeld of hebben bijgedragen aan kennisdeling binnen het bestuur. Hierbij gaat het enerzijds om kennis gerelateerd aan het LOF-initiatief en anderzijds het ondersteunen van leraren bij het schrijven van een LOF-aanvraag.

“Collega’s binnen en buiten het bestuur van de school vragen mij regelmatig om naar een project te kijken voordat ze het indienen bij de directie of voordat ze de media-aandacht zoeken en dat beschouw ik als een groot compliment. Ik voel me gezien en gewaardeerd, voor het LOF-traject had ik dit niet.”

“Ik heb een presentatie voor alle 25 directeuren gedaan over het LOF en stukken in de nieuwsbrief geschreven. Helaas heb ik weinig vervolginitiatieven gehoord.”

Uit zes antwoorden blijkt dat er niet altijd sprake is van kennisdeling of dat een LOF-leraar bijdraagt aan de innovatiecultuur binnen een scholenbestuur. Dit kan een bewuste keuze zijn van de respondent of school.

“We willen eerst als school dit goed geïmplementeerd hebben voordat we dit verder gaan trekken naar andere scholen.”

“Ik ben niet bezig om het bestuur mee te nemen in mijn initiatief. Ik kies bewust voor mijn eigen collega's en andere collega's buiten mijn eigen school in Nederland.”

Kennisdeling kan ook door belemmerend worden door factoren binnen de school of binnen het bestuur waar de school onder valt.

“Ik merk dat het initiatief stopt bij het hek van de school. Ik had graag gezien dat het breder werd opgepakt, maar heb de tijd en energie niet om hier vol voor te gaan. Het bestuur neemt hier ook geen actieve rol in. In de praktijk betekent dit dat wij dit als school mooi geregeld hebben en op de andere scholen de gewone plusklassen blijven bestaan. Dit is op zich niet erg, maar soms wel zonde.”

“Directie/bestuur vinden mij eerder lastig en vreemd dan innovatief; iedere keer weer je neus stoten is niet fijn, dus voor mij en meer lln. heeft dit grote meerwaarde die ik ook graag uitdraag maar er is eerder belangstelling buiten de school dan binnen de school.”

“Binnen ons bestuur is er weinig ruimte om hierover te delen helaas. Wordt niet echt voor open gestaan.”

In vier antwoorden geven respondenten aan dat de stellingen wel van toepassingen zijn maar dat dit niet perse een gevolg van het LOF is. Respondenten waren alvorens zij met hun LOF-traject waren gestart al bezig met de innovatiecultuur binnen de stichting waar de school onder valt.

“Ik denk dat het leerkrachten eigen is om het onderwijs dagelijks te willen verbeteren. LOF helpt daar natuurlijk aan mee, maar het is niet zo dat alles door het LOF komt.”

5.9 De LOF-leraar als motor voor landelijke innovatiecultuur in het onderwijs

Afsluitend zijn respondenten negen stellingen voorgelegd om meer zicht te krijgen in de wijze waarop LOF-leraren als motor voor landelijke innovatiecultuur in het onderwijs dienen. Uitkomsten worden getoond in Tabel 13 uitgesplitst naar de onderwijssectoren primair onderwijs en voortgezet onderwijs het niveau waar het initiatief betrekking op heeft: klas, school of schooloverstijgend.

Tabel 13. LOF-leraar als motor voor innovatiecultuur binnen schoolbestuur

	klas-niveau (n = 39)		school-niveau (n = 112)		school-overstijgend (n = 57)	
	M	SD	M	SD	M	SD
Door mijn LOF-traject ben ik mij bewust van de impact die een leraar kan hebben op onderwijsinnovatie/onderwijsvernieuwing op landelijk niveau.	3.33*	1.15	3.62	1.15	3.82*	1.30
Ik zoek actief naar podia/platforms (Meetup, conferenties etc.) waar ik mijn kennis en vaardigheden die ik tijdens mijn LOF-traject heb opgedaan met andere leraren kan delen.	2.59**	1.14	2.90*	1.28	3.44**	1.44
Ik deel mijn tijdens mijn LOF-traject opgedane kennis en vaardigheden op podia/platforms (Meetup, conferenties etc.) zodat andere leraren hiervan kunnen profiteren.	2.85	1.18	2.81*	1.28	3.49*	1.46
Ik verspreid de visie waarin de leraar de drijvende kracht is achter onderwijsinnovatie/onderwijsontwikkeling op landelijk niveau op podia/platforms (Meet up, conferenties etc.)	2.62	1.09	2.62	1.32	3.14	1.55
Ik stimuleer leraren op podia/platforms (Meet up, conferenties etc.) om te werken aan onderwijsinnovatie/onderwijsontwikkeling.	2.74	1.07	2.56	1.30	3.00	1.46
Ik zoek actief naar manieren hoe ik mijn kennis en vaardigheden die ik tijdens mijn LOF-traject heb opgedaan kan delen met andere leraren op sociale media (Facebook, LinkedIn etc.).	2.21	1.00	2.50	1.22	2.65	1.52
Ik deel mijn tijdens mijn LOF-traject opgedane kennis en vaardigheden met andere leraren op sociale media (Facebook, LinkedIn etc.) zodat anderen hiervan kunnen profiteren.	2.33	1.01	2.58	1.30	2.68	1.54

Ik verspreid de visie waarin de leraar de drijvende kracht is achter onderwijsinnovatie/onderwijsontwikkeling op landelijk niveau op sociale media (Facebook, LinkedIn etc.)	2.08	0.98	2.29	1.20	2.53	1.53
Ik stimuleer leraren om te werken aan onderwijsinnovatie/onderwijsontwikkeling op sociale media (Facebook, LinkedIn etc.)	2.05	0.83	2.15	1.16	2.51	1.51

* $p < .05$, ** $p = .01$

Respondenten met LOF-initiatief van schooloverstijgend niveau scoren op alle stellingen hoger dan respondenten met een LOF-initiatief op school- of klasniveau. Op drie stellingen laten analyses significante verschillen tussen groepen zien. In alle gevallen zijn het de respondenten met een LOF-initiatief van schooloverstijgend niveau die significant verschillen van de respondenten met een LOF-initiatief op klas- dan wel schoolniveau.

Respondenten zijn gevraagd de stelling die het meeste bij hun oproept in een open antwoordmogelijkheid nader te omschrijven. 29 Respondenten hebben dit gedaan.

Zeven respondenten geven aan dat zij gebruik maken van social media om hun kennis te delen over hun initiatief of over het LOF.

“Ik ben bezig met het inrichten van een website met alles wat ik ontwikkeld heb op het gebied van Engels.”

“Ik ben een bekende naam op social media en verspreid kennis over het LOF.”

Zeventien respondenten lichten toe dat zij (nog) niet actief zijn op social media. De meest genoemde reden is dat zij nog in het ontwikkelstadium van hun initiatief zitten en er nog niet aan toe zijn hun initiatief via deze weg te delen. Andere redenen voor het niet gebruiken van social media zijn tijdgebrek, geen interesse of het gebruik van social media sluit niet aan bij hun manier van werken.

“Als je collega's wilt bereiken kun je dat beter doen via menselijk contact, tijdens bijeenkomsten. Via sociale media bereik je weinig. Jammer van je tijd om daarin te investeren.”

“Ik ben druk bezig om op school alles te kunnen realiseren. Ik heb (of gun mijzelf) geen tijd om op de sociale media te werken. Ik ben geen computermens en zeker geen sociale media.”

“Ik heb andere leraren wel geholpen met hun LOF-aanvragen (binnen en buiten de school), maar ga hier niet actief mee werven. Zie dit ook niet als mijn rol. Ik heb recentelijk wel geprobeerd om via bv leraar 24 het idee van De Zandberg Academie verder uit te dragen, maar heb de tijd en energie niet om actief met dit idee te gaan 'leuren'. Als ik ernaar gevraagd wordt (ben bv via LOF

benaderd voor artikel in Kader Primair, geplaatst in editie maart 2017) vind ik het heel leuk om mee te werken. Ik zal hier zelf echter niet makkelijk initiatief in nemen en dan blijft dit stukje verder uitdragen dus makkelijk liggen.”

Twee respondenten geven aan dat zij wel gebruik willen maken van sociale media maar niet weten hoe zij dit aan moeten pakken of dat zij over onvoldoende kennis van sociale media beschikken. Een respondent licht toe dat alleen waar dat verplicht was vanuit het LOF social media te hebben gebruikt.

“Het stukje facebook, linkedln lukt mij niet. Weet dan niet goed wat te delen. Ben ik echt niet goed in.”

Enkele respondenten noemen andere podia waar zij hun ervaringen delen zoals congressen, verschillende docentennetwerken, open spaces, docentenontwikkelteams en professionele leergemeenschappen.

“De open space bijeenkomsten vond ik helemaal top! Die lieten mij ervaren hoe je als docenten samen echt het verschil kunt maken. Dat probeer ik nu steeds te doen op mijn school en in mijn netwerken (ik ben met verschillende docentenontwikkelteams en professionele leergemeenschappen bezig en zit nu in de onderwijsinnovatiecommissie van mijn school (waar we ook via het open space concept willen werken - daar heeft echter de directie nog wel moeite mee).”

“Het delen op congressen is een missie geworden, waar ik onderwijsinnovatie op de kaart blijft zetten.”

6. Conclusie

In deze paragraaf worden per deelvraag de conclusies weergegeven. Hierin vormen de uitkomsten van de derde monitor het uitgangspunt. Daarnaast worden indien relevant resultaten uit eerder onderzoek naar het LOF aangehaald.

In welke mate draagt het LOF bij aan het bevorderen van de ontwikkeling van het onderwijs door leraren en wat zijn daarbij stimulerende en belemmerende factoren?

Het realiseren van meer ontwikkelruimte om een concreet idee uit te kunnen werken is voor LOF-leraren de voornaamste reden om een LOF-aanvraag in te dienen. Deze ideeën zijn er of op gericht om een door de leraar gesignaleerd probleem in de onderwijspraktijk aan te pakken, of om een eigen visie op onderwijs te verwezenlijken. Deze aanvragen worden zowel in het primair onderwijs als in het voortgezet onderwijs vaker ingediend door leraren uit de bovenbouw dan uit de onderbouw. Aanvragen worden niet alleen door individuele leraren ingediend. Nagenoeg de helft van de aanvragen worden ingediend namens groepen leraren waarbij één leraar de hoofdindiener van de aanvraag is. Collectieve aanvragen zijn vaker afkomstig van leraren die werkzaam zijn in het primair onderwijs dan in het voortgezet onderwijs. Bij deze collectieve aanvragen worden collega's binnen de school meer betrokken bij zowel het inhoudelijk vormgeven van het initiatief als bij het implementatieproces, dan bij aanvragen die worden ingediend namens een individuele leraar. In eerder onderzoek naar het LOF werd duidelijk dat zowel individuele als collectieve aanvragen, voor- en nadelen hebben. Bij collectieve aanvragen werden vooral aspecten in de LOF-structuur als belemmerend genoemd. Zo kan een aanvraag slechts door één leraar worden ingediend. Het is deze leraar die onder andere coaching ontvangt en deel kan nemen aan de LOF-labs. De overige betrokkenen krijgen deze begeleiding niet. Een collectieve aanvraag heeft echter wel als voordeel dat er sprake is van draagvlak voor het initiatief en dat eventuele taken kunnen worden verdeeld. Bij individuele aanvragen worden het creëren van draagvlak en taakbelasting juist soms als belemmerend ervaren.

Driekwart van de LOF-aanvragen is op school-, team-, of klasniveau. Een kwart van de LOF-aanvragen is op schooloverstijgend niveau. Het zijn juist deze schooloverstijgende LOF-initiatieven die het meest bijdragen aan een innovatiecultuur. Hoe LOF-initiatieven er concreet uitzien, daar geeft de monitor geen inzicht in. Uit eerder onderzoek naar het LOF (Ten Bosch et al., 2017) bleek wel dat LOF-initiatieven die zich richten op schoolniveau vooral gericht zijn op curriculumvernieuwing. Indien de LOF-initiatieven schooloverstijgend zijn dan richten deze zich veelal op (vak)didactiek en teamleren. Tot slot blijkt dat LOF-initiatieven soms tot een

sneeuwbaaleffect in de school en soms zelfs binnen schoolbesturen kunnen leiden. LOF-leraren steken collega's aan om een LOF-aanvraag in te dienen en ondersteunen hun collega's soms bij het schrijven van een LOF-aanvraag.

Hoe draagt het LOF bij aan kennisdeling onder leraren en wat zijn daarbij stimulerende en belemmerende factoren?

Het LOF vertaalt zich niet alleen naar concrete uitwerkingen van LOF-initiatieven maar deelname aan het LOF maakt LOF-leraren ook bewust van de impact die zij kunnen hebben op de innovatiecultuur binnen scholen en besturen. LOF-leraren zoeken bewust naar mogelijkheden om een bijdrage te leveren aan schoolontwikkeling buiten de muren van hun eigen klaslokaal en tonen daarmee krachtig leraarschap. Zij verspreiden niet alleen de visie dat de leraar de drijvende kracht is achter onderwijsinnovatie, maar delen daarnaast ook hun opgedane kennis en vaardigheden met medeleraren en dan met name binnen de eigen school. In mindere mate delen LOF-leraren kennis binnen hun schoolbestuur. Als belemmerende factoren voor het niet delen van kennis en vaardigheden binnen het bestuur worden zowel door LOF-leraren uit het PO als uit het VO tijdsgebrek, de fase waarin het LOF-initiatief zich bevindt, het ontbreken van een platform om kennis te delen en geen interesse vanuit het bestuur genoemd. Het LOF lijkt de minste impact te hebben op kennisdeling door leraren op landelijk niveau. Een deel van de LOF-leraren is zich wel bewust van de impact die zij als leraren kunnen hebben op onderwijsvernieuwing op landelijk niveau maar handelen hier niet of in mindere mate naar dan dat zij dit op schoolniveau of binnen het schoolbestuur doen. Zo delen zij in mindere mate hun kennis en vaardigheden met medeleraren in Nederland, ook niet op social media. Wat de monitor laat zien is dat het overgrote deel van de LOF-leraren ook niet actief zoekt naar mogelijkheden om een bijdrage te leveren aan onderwijsontwikkeling en het verspreiden van kennis en vaardigheden op landelijk niveau. Dit sluit aan bij bevindingen uit eerder onderzoek naar het LOF. Zo werd in Ten Bosch et al., (2018) duidelijk dat LOF-leraren vooral pragmatisch denken en gericht zijn op de realisatie van hun LOF-initiatief in de eigen schoolcontext. In mindere mate zijn zij bezig met het verspreiden van kennis en het stimuleren van andere leraren om te werken aan onderwijsontwikkeling. Indien er sprake is van kennisdeling op landelijk niveau dan zijn het vaker de LOF-leraren met schooloverstijgende initiatieven die een podium of platform zoeken om hun LOF-initiatief te verspreiden en hun kennis te delen. Daarnaast zijn er ook initiatieven die specifiek gericht zijn op het stimuleren van kennisdeling onder leraren. Voorbeelden hiervan zijn een online uitwisselingsplatform of een lerend netwerk. Van de afzonderlijke elementen van het LOF-traject zien LOF-leraren

weinig meerwaarde van het netwerk van gelijkgestemde collega's voor de realisatie van hun LOF-initiatief. Ook geven LOF-leraren aan dat het LOF-traject het minst heeft bijgedragen aan het ontwikkelen van de kwaliteit "Opbouwen van netwerken", één van de kwaliteiten van krachtig leraarschap. Dit bleek eerder ook al uit het onderzoek LOF voor de Leraar 2.0 (Ten Bosch et al., 2018). LOF-leraren geven wel aan dat zij door het LOF-traject nieuwe contacten hebben opgedaan waar de school van profiteert. De mate van verspreiding van het initiatief en het opbouwen van netwerken verschillen per onderwijssector en het niveau van het initiatief. Leraren in het primair onderwijs zoeken meer actief naar manieren om hun opgedane kennis te verspreiden binnen hun bestuur dan leraren in het voortgezet onderwijs. Ook verspreiden leraren in het PO de visie dat de leraar de motor is van onderwijsvernieuwing/verandering meer of vaker binnen hun bestuur dan leraren in het VO.

Hoe wordt de professionalisering van leraren gestimuleerd en ingezet gedurende hun LOF-traject?

Professionalisering van leraren is gericht op drie aspecten: het vergroten van vakinhoudelijke kennis, de ontwikkeling van pedagogische en didactische vaardigheden, en rolontwikkeling. Binnen het LOF ligt de nadruk op het ontwikkelen van competenties waarmee leraren een andere rol in hun school kunnen pakken en krachtig leraarschap kunnen tonen. De ontwikkeling van deze kenmerken is afhankelijk van de manier waarop het LOF-traject door de LOF-leraar wordt ingevuld, van de persoonskenmerken van de LOF-leraar en van zijn context. Zo spelen onder andere aspecten in de schoolcontext, het organisatieniveau van het LOF-initiatief en het opleidingsniveau van de LOF-leraar een rol. Andersom geldt dat een succesvol LOF-traject afhankelijk is van de mate waarin de kenmerken van krachtig leraarschap ruimte krijgen om zich te ontwikkelen. De kenmerken die volgens LOF-leraren gedurende een LOF-traject het meest worden ontwikkeld zijn de kenmerken die nodig zijn om het LOF-initiatief te kunnen realiseren. Hierbij gaat het met name om het inzicht hebben in veranderprocessen en het stimuleren van anderen gedurende het proces. Persoonlijke kenmerken waaronder zelfvertrouwen, doorzettingsvermogen, zelfreflectie en onderzoekend handelen lijken zich daarentegen minder te ontwikkelen gedurende het LOF-traject. De monitor biedt echter geen inzicht in de wijze waarop het verschil ontstaat tussen enerzijds de kenmerken die nodig zijn om een LOF-initiatief te doen laten slagen, en anderzijds de persoonlijke kenmerken van de LOF-leraar. Het spanningsveld tussen enerzijds de pragmatische houding van de LOF-leraar die gericht is op de realisatie van het LOF-initiatief, en anderzijds de doelstelling van het LOF om de ontwikkeling van de LOF-leraar zelf te stimuleren, werd in eerder onderzoek naar het

LOF al aangetoond. LOF-leraren geven tevens aan zich in algemene zin ontwikkeld te hebben, maar dat deze ontwikkeling niet expliciet gekoppeld kan worden aan één van de elementen van de LOF-ondersteuningsstructuur. Het is volgens LOF-leraren vooral het proces dat zij gedurende hun LOF-traject doorlopen waarin zij niet alleen een concreet idee moeten uitwerken tot een LOF-aanvraag, maar vooral ook het uitvoeren en implementeren van het LOF-initiatief dat bijdraagt aan de individuele ontwikkeling. Het opleidingsniveau van de LOF-leraar speelt een rol bij de mate waarin LOF-leraren zich ontwikkelen gedurende het LOF-traject. Zo lijkt de bijdrage van het LOF op de ontwikkeling van de LOF-leraar groter bij LOF-leraren met een HBO-achtergrond dan voor WO-opgeleide LOF-leraren. De monitor geeft geen antwoord op de vraag welke mechanismen hier een rol spelen. Wel valt in eerder onderzoek op dat LOF-leraren met een hbo-bachelor aangaven in mindere mate te beschikken over verschillende kenmerken van krachtig leraarschap waaronder onderzoekend handelen en het inzicht hebben in veranderprocessen, ten opzichte van LOF-leraren met een HBO-Master. Het is niet alleen op dit thema dat opleidingsniveau een rol speelt, ook zijn er verschillen zichtbaar in de motivering om deel te nemen aan het LOF. Zo geven hbo-opgeleide leraren vaker aan bewust deel te nemen aan het LOF om te werken aan hun persoonlijke ontwikkeling dan LOF-leraren met een wo-achtergrond. De monitor geeft hier echter geen verklaring voor. LOF-leraren met een hbo-master geven wel vaker aan deel te nemen aan het LOF omdat zij meer uitdaging nodig hebben naast het leraarschap ten opzichte van wo-opgeleide LOF-leraren. Tot slot is het LOF voor LOF-leraren met een hbo-master een instrument om hun kennis en kunde die zij hebben opgedaan middels studie in de praktijk te kunnen brengen.

Hoe draagt het LOF bij aan de versterking van de beroepsgroep leraren?

Deelname aan het LOF draagt volgens de meerderheid van de LOF-leraren bij aan een positievere visie op het beroep als leraar. Zo zijn LOF-leraren zich onder meer bewust geworden van de impact die zij als leraar hebben op de innovatiecultuur binnen scholen en stimuleert een deel van de LOF-leraren hun collega's in de school om na te denken over hoe het onderwijs beter vorm kan worden gegeven. Tevens laat de monitor zien dat het LOF voor de meerderheid van de LOF-leraren het plezier in het onderwijs heeft verhoogd. De positievere visie op het beroep als leraar en het verhoogd werkplezier in het onderwijs zijn inherent verweven met elkaar. Het LOF biedt leraren de mogelijkheid om tijd en ruimte te creëren om hun onderwijs zelf vorm te geven en te ontwikkelen, dit resulteert niet alleen in meer plezier in het werk maar ook in een verhoogd gevoel van zeggenschap en eigenaarschap. Het LOF draagt bij aan de innovatiecapaciteit binnen scholen en ondersteunt leraren om hun eigen rol daarin te

versterken. Het versterken van enkel de LOF-leraar in zijn ontwikkeling in zijn beroep als leraar, vaak tot informeel leider, kan echter een risico voor duurzame implementatie vormen, doordat de verantwoordelijkheid niet gezien wordt als een team-aangelegenheid. Om duurzaam te kunnen implementeren moet het LOF-initiatief dan ook niet afhankelijk zijn van de LOF-leraar, maar dient het LOF-initiatief ingebed te zijn in de schoolorganisatie.

7. Beperkingen en suggesties voor verder onderzoek

De bevindingen in dit deelonderzoek berusten slechts op kwantitatieve data verzameld middels een vragenlijst (de monitor) bestaande uit meerkeuze- en schaalvragen. Ondanks dat sommige vragen zijn voorzien van een open antwoordmogelijkheid blijven diverse vragen onbeantwoord en is voor een groot deel niet achterhaald wat de onderliggende mechanismen zijn bij de gegeven antwoorden. Ter illustratie: één van de doelstellingen van het LOF is het bijdragen aan innovatiecultuur in het onderwijs. De resultaten laten zien dat hier sprake van lijkt te zijn. Wel is in enkele open antwoorden door respondenten aangegeven dat dit niet perse door het LOF komt. Hierdoor is enige voorzichtigheid geboden bij het lezen van de resultaten. Een tweede punt waar rekening mee dient te worden gehouden bij het interpreteren van de conclusies is het percentage non-respons en het gegeven dat een klein deel van de respondenten de vragenlijst niet geheel heeft ingevuld. Dit kan negatieve gevolgen hebben voor de nauwkeurigheid van de uitkomsten en een vertekend beeld geven (Te Riele, 2002). Een verklaring voor het percentage non-respons of het vroegtijdig afbreken van de vragenlijst kan niet worden gegeven omdat dit in het onderzoek niet is nagegaan. Wel kan worden gesteld dat de steekproef geen grote verschillen vertoont op basis van diverse achtergrondkenmerken van de respondenten wanneer deze wordt vergeleken met de steekproef uit LOF voor de leraar (Ten Bosch et al., 2017; Ten Bosch et al., 2018). Omdat de vragenlijst als monitor wordt ingezet waarmee gegevens over tijd worden verzameld om zo de impact van het LOF over meerdere rondes te meten, dient als laatste discussiepunt de aanpassingen in de vragenlijst ten opzichte van de gehanteerde vragenlijsten in LOF voor de leraar (Ten Bosch et al., 2017; Ten Bosch et al., 2018) te worden benoemd. Doordat de vragenlijst is aangepast kan niet met zekerheid worden gesteld dat de vragen door respondenten op dezelfde wijze zijn geïnterpreteerd.

Suggestie voor onderzoek 1: continueren monitor

De gehanteerde vragenlijst kan worden uitgebreid om rijkere data te verzamelen. Dit maakt het mogelijk in te zoomen op opvallende bevindingen uit dit onderzoek en onderbelichte aspecten alsnog uit te diepen. Tevens kan door middel van het toevoegen van nieuwe cohorten de respondentengroep worden vergroot om een completer beeld te kunnen vormen. Ook kan er meer zicht worden verkregen op langere termijneffecten door de eerste cohorten langer te volgen.

Suggestie voor onderzoek 2: onderzoek naar de meerwaarde van een meer gedifferentieerde LOF-begeleidingsstructuur

Resultaten uit niet alleen de meeste recente monitor maar ook uit de voorgaande twee monitoren pleiten voor een meer gedifferentieerde aanpak. Een vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op de meerwaarde van een meer gedifferentieerde LOF-begeleidingsstructuur met oog voor de verschillen tussen primair en voortgezet onderwijs enerzijds en opleidingsniveau anderzijds.

Suggestie voor onderzoek 3: casestudies gehele LOF-traject

In voorgaande onderzoeken naar het LOF werd de nadruk gelegd op het LOF-traject of de duurzame implementatie van het LOF-initiatief na afronden van het LOF-traject. Door LOF-leraren gedurende twee jaar te volgen vanaf aanvraag tot uitvoering kan inzicht worden verkregen in het gehele proces. Dit kan vanuit drie perspectieven: de LOF-leraren, het LOF-initiatief en de context.

Suggestie voor onderzoek 4: niet gehonoreerde aanvragen

Niet alle LOF-aanvragen worden gehonoreerd. Aanvragen worden aan de hand van verschillende criteria beoordeeld alvorens de LOF-aanvraag wordt toegekend. Een vervolgonderzoek zou zich kunnen richten op juist die initiatieven die niet aan alle criteria voldeden en daardoor geen subsidie kregen toegewezen. Niet alleen voor het LOF maar voor innoverende leraren in zijn algemeenheid kan het meerwaarde hebben om zicht te krijgen in hoeverre deze leraren al dan niet in staat zijn geweest om alsnog hun idee in de onderwijspraktijk te realiseren.

Literatuurlijst

- Aarts, M., & Waslander, S. (2008). *Van scholen leren over innoveren*. Utrecht: VO-Project.
- Campbell, C., Lieberman, A., & Yashkina, A. (2013). *The Teacher Learning and Leadership Program: Research Project*. Ontario: OTFFEO
- Evers, A. T., Vandyck, I., & Klaeijsen, A. (2013). *Monitor professionele ruimte: de ontwikkeling van een vragenlijst. (Interne notitie)*. Heerlen: Open Universiteit, LOOK.
- Frost, D., & Harris, A. (2003). Teacher Leadership: towards a research agenda. *Cambridge Journal of Education*, 33(3), 479-498.
- Hargreaves, A., & Fullan, M. (2012). *Professional capital: Transforming teaching in every school*. New York, NY: Teachers College Press.
- Hattie, J. (2009) *Visible Learning; a synthesis of over 800 meta-analyses relating to achievement*. London; Routledge
- Janssen, O. (2003). Innovative behavior and job involvement at the price of conflict and less satisfactory relations with co-workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76, 347-364.
- Kicken, W., Schreurs, B., Kieboom, M., Lemmens, F., & Ketelaar, E. (2012). *Professionele ruimte in het Onderwijs Pioniers programma: Een onderzoek naar de duurzame impact van een innovatieproject*. Heerlen: Welten Instituut - Open Universiteit, LOOK
- Snoek, M. (2014). *Developing teacher leadership and its impact in schools*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- Ten Bosch, B., Buitelaar, A., Droppers, A., Gruijthuijzen, R.-J., Langelaar, S., & Molenaar, A. (2017). *LOF voor de leraar*. Utrecht: Onderwijscoöperatie.
- Ten Bosch, B., Droppers, A., Gruijthuijzen, R.-J., Hendriks, A., & Van Tuijl, A. (2018). *LOF voor de leraar 2.0*. Den Haag: CAOP

Bijlage 1: vragenlijst

1. Wat is uw geslacht? (niet verplicht)

1. Man
2. Vrouw

2. Wat is uw leeftijd in jaren? (verplicht)

3. Hoeveel jaar bent u als leraar werkzaam in het onderwijs? (verplicht)

4. Binnen welk schooltype bent u op dit moment het meeste werkzaam? (verplicht)

1. PO onderbouw
2. PO bovenbouw
3. VO onderbouw
4. VO bovenbouw
5. Onderwijs gericht op leerlingen met speciale onderwijsbehoeftes (SO, SBO, VSO etc.)

5a. Welke opleiding(en) heeft u afgerond? Meerdere antwoorden mogelijk (verplicht).

1. hbo bachelor
2. hbo master
3. universitaire bachelor
4. universitaire master
5. gepromoveerd
6. anders, namelijk ...

5b. Welke opleiding betreft dit? Bijvoorbeeld Master Leren en Innoveren, Master educational needs (verplicht)

6. Wanneer bent u gestart met uw LOF-traject? (verplicht)

1. ronde 1 (november 2015)
2. ronde 2 (februari 2016)
3. ronde 3 (mei 2016)
4. ronde 4 (oktober 2016)
5. ronde 5 (januari 2017)
6. ronde 6 (april 2017)
7. ronde 7 (oktober 2017)
8. ronde 8 (januari 2018)

7. Heeft u, als uw aanvraag in een eerdere ronde werd afgekeurd, ondersteuning ontvangen? (verplicht, meerdere antwoorden mogelijk)

1. Mijn aanvraag is in een eerdere ronde niet afgekeurd.
2. Ja, ik heb ondersteuning ontvangen binnen de school waar ik werkzaam ben.
3. Ja, ik heb ondersteuning ontvangen van personen buiten de school.
4. Ja, ik heb ondersteuning ontvangen tijdens georganiseerde bijeenkomsten van het LOF.
5. Nee, ik heb geen ondersteuning ontvangen.

8a. Heeft u uw LOF-aanvraag op eigen initiatief ingediend of op verzoek van uw leidinggevende? (verplicht)

1. eigen initiatief
2. initiatief leidinggevende
3. gezamenlijk initiatief

8b. Heeft u uw aanvraag alleen of namens meerdere collega's ingediend? (verplicht)

1. Alleen
2. Ik heb mijn aanvraag namens meerdere collega's ingediend maar alleen uitgewerkt
3. Ik heb mijn aanvraag namens meerdere collega's ingediend en de aanvraag ook samen uitgewerkt

9a. Voor welk organisatieniveau is uw aanvraag ingediend? (verplicht)

1. Leerlingniveau, gericht op de aanpak van individuele leerlingen.
2. Klasniveau, gericht op de aanpak van één klas of enkele klassen.
3. Schoolniveau/sectieniveau, gericht op de aanpak binnen de gehele school of sectie.
4. Schooloverstijgend, gericht op de aanpak binnen meerdere scholen dan wel bestuursniveau.

9b. Mogelijkheid om uw antwoord toe te lichten (niet verplicht)

10a. De onderstaande stellingen richten zich op uw beweegredenen om deel te nemen aan het LOF. (verplicht)

	1 (niet waar)	2	3	4	5 (zeer waar)
Ik neem/nam deel aan het LOF om mijn visie op onderwijs (deels) te verwezenlijken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik neem/nam deel aan het LOF om een probleem dat zich afspeelt binnen de klas, school of stichting op te lossen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik neem/nam deel aan het LOF om een concreet idee te kunnen uitwerken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik neem/nam deel aan het LOF omdat ik zo meer ontwikkelruimte krijg.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik neem/nam deel aan het LOF om te werken aan mijn persoonlijke ontwikkeling (leiderschapskwaliteiten, organisatorische vaardigheden etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik neem/nam deel aan het LOF omdat ik meer uitdaging nodig heb naast het leraarschap.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik neem/nam deel aan het LOF om het leraarschap voor mij aantrekkelijker te maken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik neem/nam deel aan het LOF om mijn kennis en vaardigheden opgedaan middels studie (Master Leren en Innoveren, Master (special) Educational Needs, Master Pedagogiek etc.) in de praktijk te kunnen brengen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10b. Zou u de stelling die het meeste bij u oproept willen benoemen en deze stellingnader willen toelichten? (niet verplicht)

Het LerarenOntwikkelfonds

Het LerarenOntwikkelfonds is vormgegeven op basis van vier uitgangspunten:

- Het begeleiden bij het ontwikkelen en implementeren van onderwijsvernieuwing
- Het ontwikkelen van krachtig leraarschap/ teacher leadership

- Het ontwikkelen van een netwerk
- Het creëren van een beweging van leraren die zelf vormgeven aan onderwijsontwikkeling

De volgende vragen richten zich op deze uitgangspunten van het LOF en de bijbehorende begeleiding vanuit het LOF die u het eerste jaar van uw LOF-traject heeft ontvangen of nog ontvangt.

11a. In welke mate hebben het LOF-traject als geheel en de afzonderlijke onderdelen van het LOF-traject meerwaarde (gehad) bij de realisatie van uw LOF-initiatief? (verplicht)

	1 (zeer weinig)	2	3	4	5 (zeer veel)	niet aan deelgenomen
Het LOF als geheel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De coaching door uw LOF-coach	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De intervisie binnen uw LOF-groep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
De verplichte lerarenlabs (inhoudelijk programma, sprekers, ontmoetingen mede LOF-leraren etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het Lerarenlab waarbij de leidinggevende aanwezig was	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Netwerk van gelijkgestemde LOF-collega's (mede LOF-leraren, facebook, website LOF etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11b. Mogelijkheid om uw antwoord toe te lichten (niet verplicht), open antwoordmogelijkheid.

12a. Kunt u aangeven in welke mate u de onderstaande kwaliteiten voor uw gevoel tijdens het LOF-traject (verder) heeft ontwikkeld? (verplicht)

	1 (niet ontwikkeld)	2	3	4	5 (zeer ontwikkeld)
Opbouwen van netwerken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Innovatief vermogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inzicht in veranderprocessen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Onderzoekend handelen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zelfvertrouwen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zelfreflectie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Visie (duidelijke onderbouwing van wat u wilt bereiken)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Doorzettingsvermogen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Stimulerend naar anderen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12b. Welke kwaliteit(en)/vaardigheden zouden voor u meer centraal mogen staan in de LOF-begeleidingsstructuur (LOF-coach, intervisie, Lerarenlabs etc.)? Meerdere antwoorden mogelijk.

1. het opbouwen van een persoonlijk netwerk
2. innovatief vermogen
3. inzicht in veranderprocessen
4. onderzoekend handelen
5. zelfvertrouwen
6. zelfreflectie
7. visie (duidelijke onderbouwing van wat u wilt bereiken)
8. doorzettingsvermogen
9. stimulerend naar anderen
10. Het inzetten/gebruik maken van een persoonlijk netwerk

12c. Mogelijkheid om uw antwoord toe te lichten (niet verplicht)

13a. Invloed LOF op persoonsfactoren

	1 (zeer oneens)	2	3	4	5 (zeer eens)
Ik heb door het LOF een positievere visie gekregen op het beroep als leraar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door het LOF ben ik strategischer gaan denken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het LOF heeft mijn plezier binnen het onderwijs verhoogd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door het LOF ben ik flexibeler in mijn handelen geworden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn rol als leraar met een LOF-initiatief is soms frustrerend	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door het werken aan mijn LOF-initiatief tezamen met het leraarschap ervaar ik een verhoogd gevoel van werkdruk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door het werken aan mijn LOF-initiatief tezamen met het leraarschap ervaar ik een verlaagd gevoel van werkdruk.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als leraar met een LOF-initiatief voel ik mij soms eenzaam binnen de school.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Het werken aan mijn LOF-initiatief tezamen met het leraarschap is soms stressvol.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13b. Kunt u de stelling die het meeste bij u oproept/losmaakt benoemen en nader toelichten (niet verplicht).

14a. De invloed van het LOF op mijn positie binnen de school.

	1 (totaal niet waar)	2	3	4	5 (zeer waar)
Door mijn LOF-traject is mijn positie binnen de school ten aanzien van mijn collega's in positieve zin veranderd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door mijn LOF-traject is mijn positie binnen de school ten aanzien van mijn collega's in negatieve zin veranderd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Door mijn LOF-traject is de relatie met mijn leidinggevende in positieve zin veranderd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door mijn LOF-traject is de relatie met mijn leidinggevende in negatieve zin veranderd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn schoolleider heeft mij formeel een andere positie/rol binnen de school gegeven.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door mijn LOF-traject heb ik voor mezelf een andere positie/rol in de school gecreëerd.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn collega's binnen de school erkennen mijn positie/rol binnen de school.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door mijn LOF-traject zoeken collega's vaker toenadering tot mij.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door mijn LOF-traject ervaar ik soms afstand tussen mij en mijn collega's.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door mijn LOF-traject voel ik mij door mijn collega's binnen de school serieuzer genomen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door mijn LOF-traject voel ik mij door mijn leidinggevende serieuzer genomen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door mijn LOF-traject ben ik nauwer samen gaan werken met mijn collega's of deel daarvan.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14b. Kunt u de stelling die het meeste bij u oproept/losmaakt benoemen en nader toelichten (niet verplicht).

15a. Bijdrage en rol van de leidinggevende tijdens het LOF-traject.

	1 (totaal niet waar)	2	3	4	5 (zeer waar)
Mijn leidinggevende ondersteunt/ondersteunde mij bij het realiseren van mijn LOF-initiatief.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn leidinggevende draagt bij/ heeft bijgedragen aan het creëren van draagvlak voor mijn LOF-initiatief binnen het team.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn leidinggevende geeft/gaf mij de ruimte om mijn LOF-initiatief te realiseren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn leidinggevende toont/toonde interesse in mijn LOF-initiatief.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn leidinggevende begeleidt/begeleidde mij bij het realiseren van mijn LOF-initiatief.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn leidinggevende heeft/had zicht op mijn tijdens het LOF-traject verworven vaardigheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn leidinggevende erkent/erkende mijn tijdens het LOF-verworven vaardigheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn leidinggevende draagt bij/heeft bijgedragen aan de verspreiding van mijn LOF-initiatief binnen de school.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn leidinggevende draagt bij/heeft bijgedragen aan de verspreiding van LOF-initiatief buiten de school en buiten het bestuur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15b. Zijn er voor u nog zaken die betrekking hebben op de rol voor uw leidinggevende tijdens uw LOF-traject, dan kunt u deze hier vermelden. (niet verplicht)

16a. Impact van het LOF-initiatief

	1 (niet waar)	2	3	4	5 (zeer waar)
Mijn deelname aan het LOF heeft een positief effect (gehad) op mijn dagelijks handelen in de klas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn deelname aan het LOF heeft een positief effect (gehad) op mijn bijdrage aan schoolbeleid.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn deelname aan het LOF heeft een positief effect (gehad) op mijn bijdrage aan schooloverstijgende discussies over onderwijs.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn deelname aan het LOF heeft een positief effect (gehad) op mijn rol buiten de school.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn deelname aan het LOF heeft een positief effect (gehad) op het dagelijks handelen van collega's.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mijn deelname aan het LOF heeft een positief effect (gehad) op de discussie over onderwijs binnen de school.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16b. Zijn er voor u nog zaken die betrekking hebben op de impact van uw LOF-initiatief, dan kunt u deze hier vermelden (niet verplicht).

De LOF-leraar als motor voor innovatiecultuur.

De onderstaande vragen richten zich op uw rol als motor voor innovatiecultuur in het onderwijs. Hierbij wordt eerst ingegaan op de innovatiecultuur binnen uw eigen school, vervolgens op de innovatiecultuur binnen het schoolbestuur waar uw school onder valt, en als laatste op de landelijke innovatiecultuur in het onderwijs.

17a. LOF-leraar als motor voor innovatiecultuur binnen de school (verplicht).

	1 (niet waar)	2	3	4	5 (zeer waar)
Door mijn LOF-traject zoek ik bewust naar mogelijkheden waarin ik een bijdrage kan leveren aan schoolontwikkeling buiten de muren van mijn klaslokaal.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door mijn LOF-traject heb ik nieuwe contacten (personen/instanties etc.) opgedaan waar mijn school van profiteert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door mijn LOF-traject heb ik nieuwe kennis en vaardigheden opgedaan waar mijn school van profiteert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik betrek mijn collega's bewust bij het inhoudelijk vormgeven van mijn LOF-initiatief	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik betrek mijn collega's bewust bij het implementatieproces van mijn LOF-initiatief (procesmatig).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik zoek/zocht bewust contact met mijn collega's binnen de school om hen te laten profiteren van mijn LOF-initiatief.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door mijn LOF-traject stimuleer ik collega's binnen de school om na te denken over hoe onderwijs beter kan worden vormgegeven.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door mijn LOF-traject verspreid ik de visie waarin de leraar de drijvende kracht is achter onderwijsinnovatie/onderwijsontwikkeling binnen de school.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17b. Kunt u de stelling die het meeste bij u oproept/losmaakt benoemen en nader toelichten (niet verplicht).

--

17c. LOF-leraar als motor voor innovatiecultuur binnen het bestuur van mijn school. (verplicht)

	1 (niet waar)	2	3	4	5 (zeer waar)
Door mijn LOF-traject ben ik mij bewust van de impact die ik als leraar kan hebben op de innovatiecultuur binnen het bestuur waar mijn school onder valt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Binnen het bestuur waar mijn school onder valt is zicht op mijn tijdens het LOF-traject opgedane kennis en vaardigheden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik zoek actief naar manieren hoe ik mijn tijdens het LOF-traject opgedane kennis en vaardigheden kan verspreiden binnen (de scholen van) het bestuur waar mijn school onder valt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door mijn LOF-traject stimuleer ik leraren binnen het bestuur waar mijn school onder valt om te werken aan onderwijsinnovatie/onderwijsontwikkeling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Door mijn LOF-traject verspreid ik de visie waarin de leraar de drijvende kracht is achter onderwijsinnovatie/onderwijsontwikkeling onder leraren binnen het bestuur waar mijn school onder valt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leraren binnen het bestuur waar mijn school onder valt benaderen mij voor advies vanwege mijn LOF-initiatief.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17d. Kunt u de stelling die het meeste bij u oproept/losmaakt benoemen en nader toelichten (niet verplicht).

--

17e. LOF-leraar als motor voor landelijke innovatiecultuur in het onderwijs

	1 (niet waar)	2	3	4	5 (zeer waar)
Door mijn LOF-traject ben ik mij bewust van de impact die een leraar kan hebben op onderwijsinnovatie/onderwijsvernieuwing op landelijk niveau.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik zoek actief naar podia/platforms (Meetup, conferenties etc.) waar ik mijn kennis en vaardigheden die ik tijdens mijn LOF-traject heb opgedaan met andere leraren kan delen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik deel mijn tijdens mijn LOF-traject opgedane kennis en vaardigheden op podia/platforms (Meetup, conferenties etc.) zodat andere leraren hiervan kunnen profiteren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik verspreid de visie waarin de leraar de drijvende kracht is achter onderwijsinnovatie/onderwijsontwikkeling op landelijk niveau op podia/platforms (Meet up, conferenties etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik stimuleer leraren op podia/platforms (Meet up, conferenties etc.) om te werken aan onderwijsinnovatie/onderwijsontwikkeling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Ik zoek actief naar manieren hoe ik mijn kennis en vaardigheden die ik tijdens mijn LOF-traject heb opgedaan kan delen met andere leraren op sociale media (Facebook, LinkedIn etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik deel mijn tijdens mijn LOF-traject opgedane kennis en vaardigheden met andere leraren op sociale media (Facebook, LinkedIn etc.) zodat anderen hiervan kunnen profiteren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik verspreid de visie waarin de leraar de drijvende kracht is achter onderwijsinnovatie/onderwijsontwikkeling op landelijk niveau op sociale media (Facebook, LinkedIn etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ik stimuleer leraren op sociale media (Facebook, LinkedIn etc.) om te werken aan onderwijsinnovatie/onderwijsontwikkeling.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17f. Kunt u de stelling die het meeste bij u oproept/losmaakt benoemen en nader toelichten (niet verplicht).

18. Wat zou u de leidinggevendenden van LOF-leraren willen meegeven (waar moeten zij aan denken, rekening mee houden etc.)? (niet verplicht)

19. Zijn er voor u nog zaken die betrekking hebben op het LOF-begeleidingstraject en/of uw LOF-initiatief waarvan u vindt dat deze niet of onvoldoende in deze vragenlijst naar voren zijn gekomen? Of hebben enkele van de door u gegeven antwoorden verdere toelichting nodig? In het onderstaande kader kunt u alle overige opmerkingen vermelden. (niet verplicht)

20. Mogen wij in het kader van dit onderzoek eventueel nog contact met u opnemen?

1. nee
2. ja

Voer hieronder uw e-mailadres in.

Dit is het einde van de vragenlijst. Wij danken u voor uw medewerking. Klik hieronder op 'Voltooien' om uw vragenlijst op te slaan en af te sluiten.

