

Onderzoeks- instrumenten Netwerkscan

Radiant
Lerarenopleidingen

Netwerkscan 2019-2020 (gebaseerd op Huiskamp & De Boer-Bruggink, 2017)

NRO-project 'Student welfare through involvement and networked learning in primary teacher training'

Beste student,

Als onderdeel van jouw studie aan de pabo maak jij op dit moment deel uit van een netwerk waarin je samen met mensen binnen en buiten de pabo samenwerkt omtrent een bepaald thema. Een groep onderzoekers van vier pabo's – Iselinge Hogeschool, de Marnix Academie, Hogeschool iPabo en Thomas More Hogeschool – doet onderzoek naar het welzijn van studenten in netwerken. Met dit onderzoek hopen we te komen tot concrete tips voor pabodocenten om de rol van studenten in netwerken beter te kunnen ondersteunen.

We zouden je graag willen vragen om onderstaande netwerkscan op twee momenten in te vullen: aan het begin van het studiejaar vul je de scan in over jezelf. Aan het einde van het studiejaar vul je de scan nogmaals in over jezelf, zodat wij én jijzelf kunnen zien of er gedurende het jaar iets veranderd is. Daarnaast vul je aan het einde van het studiejaar de scan in voor twee andere studenten in jouw netwerk. Ook jij vraagt twee andere studenten om de scan in te vullen over jou. Hieronder zijn de invulmomenten weergegeven:

- 1 Nulmeting: door jou zelf (sep-okt '19)
- 2 Eindmeting: door jou zelf (mei-jun '20)
- 3 Eindmeting 360°: door twee anderen in jouw netwerk (mei-jun '20)

Wij gebruiken de ingevulde scans om een beter beeld te krijgen van de rol van pabostudenten in netwerken, maar zelf kun je de scan natuurlijk ook gebruiken om jouw eigen ontwikkeling in kaart te brengen. In onderstaande tabel kun je de gegevens invullen die wij nodig hebben voor het onderzoek.

Persoonscode (voorletters vader – voorletters moeder – geboortejahr, bijvoorbeeld JS-BV-1999):

Geslacht:

Pabo:

Leerjaar:

Thema van het netwerk:

Dankjewel voor jouw hulp en inbreng!

Instructie voor gebruik

- 1 Noteer wie de scan invult.
- 2 Noteer wanneer de scan wordt ingevuld.

Voorbeeld

Ingevuld door:	TA-MR-1999		
Afname:	Nulmeting: zelf (12-9-2017)	Eindmeting: zelf	Eindmeting: ander

- 1 Geef bij punt 1 t/m 8 aan wat het beste van toepassing is op jouw deelname aan het leernetwerk - zoals jij denkt dat jouw rol zal zijn.
- 2 Kruis aan of maak dikgedrukt.
- 3 Kies één antwoordcategorie.

Voorbeeld

	*	**	***	****	*****
1.Mate van initiatief	Ik toon geen initiatief.	Ik neem incidenteel initiatief.	Ik neem regelmatig initiatief, soms extern (door anderen), soms intern (door mijzelf) gestuurd.	Ik neem regelmatig initiatief, bijna altijd intern gestuurd (door mijzelf).	Ik neem zelf initiatief en nodig anderen hiertoe uit (ik verdeel taken).

Netwerkscan nulmeting

Ingevuld door:	[Persoonscode]
Datum:	[Datum]

	*	**	***	****	*****
1. Mate van initiatief	Ik toon geen initiatief.	Ik neem incidenteel initiatief.	Ik neem regelmatig initiatief, soms extern (door anderen), soms intern (door mijzelf) gestuurd.	Ik neem regelmatig initiatief, bijna altijd intern gestuurd (door zichzelf).	Ik neem zelf initiatief en nodig anderen hiertoe uit (ik verdeel taken).
2. Expertise tonen door inbreng	Ik heb geen eigen inbreng.	Ik heb incidenteel inbreng, maar meestal vanuit mijn eigen perspectief (ervaringen); ook eigen tips en tops.	Ik heb incidenteel inbreng (tips en tops), ook vanuit bronnen die voorhanden zijn (zoals boeken, artikelen).	Ik heb regelmatig (relevante) inbreng, vanuit mijn eigen perspectief (ervaringen).	Ik heb regelmatig (relevante) inbreng en breng succes- en faalfactoren in bij bepaalde situaties die relevant zijn voor het onderwerp.
3. Inhoudelijke vraagstellingen	Ik stel geen vragen.	Ik stel vragen over de inhoud om iets te weten komen (verhelderingsvragen) en/of om van anderen te kunnen leren.	Ik stel vragen over de inhoud om iets van verschillende kanten te bekijken en/of om zelf tot nieuwe inzichten en ideeën te komen.	Ik stel vragen over de inhoud om iets te willen begrijpen/doorgronden/echt inzicht te krijgen in de thematiek.	Ik stel vragen over de inhoud om tot gezamenlijke visievorming te komen ten aanzien van de thematiek.
4. Reflectieve vraagstellingen	Ik stel geen vragen.	Ik stel vragen gericht op situaties, activiteiten en ervaringen (hoe doe je dat? hoe vind je dat? etc.).	Ik stel vragen gericht op het leren van ervaringen, knel- of verbeterpunten (waar loop je tegenaan? hoe zou je dat anders kunnen doen?).	Ik stel vragen om voor- en tegenargumenten boven tafel te krijgen.	Ik stel vragen gericht op kritisch nadenken over welke verschillende aspecten, gebeurtenissen of ontwikkelingen die een rol hebben gespeeld.

5. Het geven van peerfeedback	Ik geef geen feedback aan anderen.	Ik geef anderen feedback op persoonlijk niveau (niet specifiek; zoals "goed gedaan").	Ik geef feedback op de taak die anderen uitvoeren (het onderwerp van de taak; aanwijzingen om tot de juiste interpretatie van de taak te komen).	Ik geef feedback op het proces van anderen (gericht op de wijze waarop de taak is uitgevoerd; op de gebruikte strategie).	Ik geef feedback op de zelfregulatie van anderen (gericht op het bijsturen en monitoren van de taak; het vasthouden van de aandacht tijdens het werken aan de taak).
6. Positieve, wederzijdse afhankelijkheid - externe gerichtheid	Ik toon geen interesse in het gemeenschappelijk belang.	Ik ken het gemeenschappelijk belang, maar mijn individuele doelen staan voorop.	Ik werk hard aan gemeenschappelijke en individuele doelen, maar (meestal) via individuele inspanningen.	Ik lever soms een bijdrage aan gezamenlijke inspanningen die meer opleveren dan de som van de afzonderlijke prestaties.	Ik lever (bijna) altijd een bijdrage aan gezamenlijke inspanningen die meer opleveren dan de som van de afzonderlijke prestaties.
7. Constructieve bijdrage leveren	Ik lever geen bijdrage.	Ik lever bijdrage(n), maar deze is/zijn meestal negatief gericht.	Ik lever soms een bijdrage, en deze is (meestal) constructief.	Ik lever regelmatig bijdragen, waarvan (meestal) constructief; ik zie kansen en benoem deze.	Ik lever positieve bijdragen; ik ben in staat om beren op de weg bij anderen om te buigen.
8. Communicatie	Ik ben niet actief betrokken.	Ik luister, maar laat me niet horen.	Ik ben verbaal en non-verbaal actief; knik, bevestig.	Ik vat samen wat er wordt gezegd.	Ik vraag door en nodig anderen uit tot het leveren van een bijdrage.

Netwerkscan eindmeting zelf

Ingevuld door:	[Persoonscode]
Datum:	[Datum]

	*	**	***	****	*****
1. Mate van initiatief	Ik toon geen initiatief.	Ik neem incidenteel initiatief.	Ik neem regelmatig initiatief, soms extern (door anderen), soms intern (door mijzelf) gestuurd.	Ik neem regelmatig initiatief, bijna altijd intern gestuurd (door zichzelf).	Ik neem zelf initiatief en nodig anderen hiertoe uit (ik verdeel taken).
2. Expertise tonen door inbreng	Ik heb geen eigen inbreng.	Ik heb incidenteel inbreng, maar meestal vanuit mijn eigen perspectief (ervaringen); ook eigen tips en tops.	Ik heb incidenteel inbreng (tips en tops), ook vanuit bronnen die voorhanden zijn (zoals boeken, artikelen).	Ik heb regelmatig (relevante) inbreng, vanuit mijn eigen perspectief (ervaringen).	Ik heb regelmatig (relevante) inbreng en breng succes- en faalfactoren in bij bepaalde situaties die relevant zijn voor het onderwerp.
3. Inhoudelijke vraagstellingen	Ik stel geen vragen.	Ik stel vragen over de inhoud om iets te weten komen (verhelderingsvragen) en/of om van anderen te kunnen leren.	Ik stel vragen over de inhoud om iets van verschillende kanten te bekijken en/of om zelf tot nieuwe inzichten en ideeën te komen.	Ik stel vragen over de inhoud om iets te willen begrijpen/doorgronden/echt inzicht te krijgen in de thematiek.	Ik stel vragen over de inhoud om tot gezamenlijke visievorming te komen ten aanzien van de thematiek.
4. Reflectieve vraagstellingen	Ik stel geen vragen.	Ik stel vragen gericht op situaties, activiteiten en ervaringen (hoe doe je dat? hoe vind je dat? etc.).	Ik stel vragen gericht op het leren van ervaringen, knelpunten of verbeterpunten (waar loop je tegenaan? hoe zou je dat anders kunnen doen?).	Ik stel vragen om voor- en tegenargumenten boven tafel te krijgen.	Ik stel vragen gericht op kritisch nadenken over welke verschillende aspecten, gebeurtenissen of ontwikkelingen die een rol hebben gespeeld.

5. Het geven van peerfeedback	Ik geef geen feedback aan anderen.	Ik geef anderen feedback op persoonlijk niveau (niet specifiek; zoals "goed gedaan").	Ik geef feedback op de taak die anderen uitvoeren (het onderwerp van de taak; aanwijzingen om tot de juiste interpretatie van de taak te komen).	Ik geef feedback op het proces van anderen (gericht op de wijze waarop de taak is uitgevoerd; op de gebruikte strategie).	Ik geef feedback op de zelfregulatie van anderen (gericht op het bijsturen en monitoren van de taak; het vasthouden van de aandacht tijdens het werken aan de taak).
6. Positieve, wederzijdse afhankelijkheid - externe gerichtheid	Ik toon geen interesse in het gemeenschappelijk belang.	Ik ken het gemeenschappelijk belang, maar mijn individuele doelen staan voorop.	Ik werk hard aan gemeenschappelijke en individuele doelen, maar (meestal) via individuele inspanningen.	Ik lever soms een bijdrage aan gezamenlijke inspanningen die meer opleveren dan de som van de afzonderlijke prestaties.	Ik lever (bijna) altijd een bijdrage aan gezamenlijke inspanningen die meer opleveren dan de som van de afzonderlijke prestaties.
7. Constructieve bijdrage leveren	Ik lever geen bijdrage.	Ik lever bijdrage(n), maar deze is/zijn meestal negatief gericht.	Ik lever soms een bijdrage, en deze is (meestal) constructief.	Ik lever regelmatig bijdragen, waarvan (meestal) constructief; ik zie kansen en benoem deze.	Ik lever positieve bijdragen; ik ben in staat om beren op de weg bij anderen om te buigen.
8. Communicatie	Ik ben niet actief betrokken.	Ik luister, maar laat me niet horen.	Ik ben verbaal en non-verbaal actief; knik, bevestig.	Ik vat samen wat er wordt gezegd.	Ik vraag door en nodig anderen uit tot het leveren van een bijdrage.

Netwerkscan eindmeting ander 1

Ingevuld door:	[Persoonscode (van ontvanger)]
Datum:	[Datum]

	*	**	***	****	*****
1. Mate van initiatief	Toont geen initiatief.	Neemt incidenteel initiatief.	Neemt regelmatig initiatief, soms extern (door anderen), soms intern (door zichzelf) gestuurd.	Neemt regelmatig initiatief, bijna altijd intern gestuurd (door zichzelf).	Neemt zelf initiatief en nodigt anderen hiertoe uit (verdeelt taken).
2. Expertise tonen door inbreng	Heeft geen eigen inbreng.	Heeft incidenteel inbreng, maar meestal vanuit het eigen perspectief (ervaringen); ook eigen tips en tops.	Heeft incidenteel inbreng (tips en tops), ook vanuit bronnen die algemeen voorhanden zijn (zoals boeken, artikelen).	Heeft regelmatig (relevante) inbreng, vanuit het eigen perspectief (ervaringen).	Heeft regelmatig (relevante) inbreng en brengt succes- en faalfactoren in bij bepaalde situaties die relevant zijn voor het onderwerp.
3. Inhoudelijke vraagstellingen	Stelt geen vragen.	Stelt vragen over de inhoud om iets te weten komen (verhelderingsvragen) en/of om van anderen te kunnen leren.	Stelt vragen over de inhoud om iets van verschillende kanten te bekijken en/of om zelf tot nieuwe inzichten en ideeën te komen.	Stel vragen over de inhoud om iets te willen begrijpen/doorgronden/echt inzicht te krijgen in de thematiek.	Stelt vragen over de inhoud om tot gezamenlijke visievorming te komen ten aanzien van de thematiek.
4. Reflectieve vraagstellingen	Stelt geen vragen.	Stelt vragen gericht op situaties, activiteiten en ervaringen (hoe doe je dat? hoe vind je dat? etc.).	Stelt vragen gericht op het leren van ervaringen, knelpunten of verbeterpunten (waar loop je tegenaan? hoe zou je dat anders kunnen doen?).	Stelt vragen om voor- en tegenargumenten boven tafel te krijgen.	Stelt vragen gericht op kritisch nadenken over welke verschillende aspecten, gebeurtenissen of ontwikkelingen die een rol hebben gespeeld.

5. Het geven van peerfeedback	Geen feedback aan anderen.	Geeft feedback op persoonlijk niveau van anderen (niet specifiek; zoals "goed gedaan").	Geeft feedback op de taak die anderen uitvoeren (het onderwerp van de taak; aanwijzingen om tot de juiste interpretatie van de taak te komen).	Geeft feedback op het proces van de anderen (gericht op de wijze waarop de taak is uitgevoerd; op de gebruikte strategie).	Geeft feedback op de zelfregulatie van anderen (gericht op het bijsturen en monitoren van de taak; het vasthouden van de aandacht tijdens het werken aan de taak).
6. Positieve, wederzijdse afhankelijkheid - externe gerichtheid	Toont geen interesse in het gemeenschappelijk belang.	Kent het gemeenschappelijk belang, maar het eigenbelang staat voorop.	Werkt hard aan gemeenschappelijke en individuele doelen, maar (meestal) via individuele inspanningen.	Levert soms een bijdrage aan gezamenlijke inspanningen die meer opleveren dan de som van de afzonderlijke prestaties.	Levert (bijna) altijd een bijdrage aan gezamenlijke inspanningen die meer opleveren dan de som van de afzonderlijke prestaties.
7. Constructieve bijdrage leveren	Levert geen bijdrage.	Levert bijdrage(n), maar deze is/zijn meestal negatief gericht.	Levert soms een bijdrage, en deze is (meestal) constructief.	Levert regelmatig bijdragen, (meestal) constructief; ziet kansen en benoemt deze.	Levert positieve bijdragen; is in staat om beren op de weg bij anderen om te buigen.
8. Communicatie	Is niet actief betrokken.	Luistert, maar laat zich niet horen.	Is verbaal en non-verbaal actief; knikt, bevestigt.	Vat samen wat er wordt gezegd.	Vraagt door en nodigt anderen uit tot het leveren van een bijdrage.

Netwerkscan eindmeting ander 2

Ingevuld door:	[Persoonscode (van ontvanger)]
Datum:	[Datum]

	*	**	***	****	*****
1. Mate van initiatief	Toont geen initiatief.	Neemt incidenteel initiatief.	Neemt regelmatig initiatief, soms extern (door anderen), soms intern (door zichzelf) gestuurd.	Neemt regelmatig initiatief, bijna altijd intern gestuurd (door zichzelf).	Neemt zelf initiatief en nodigt anderen hiertoe uit (verdeelt taken).
2. Expertise tonen door inbreng	Heeft geen eigen inbreng.	Heeft incidenteel inbreng, maar meestal vanuit het eigen perspectief (ervaringen); ook eigen tips en tops.	Heeft incidenteel inbreng (tips en tops), ook vanuit bronnen die algemeen voorhanden zijn (zoals boeken, artikelen).	Heeft regelmatig (relevante) inbreng, vanuit het eigen perspectief (ervaringen).	Heeft regelmatig (relevante) inbreng en brengt succes- en faalfactoren in bij bepaalde situaties die relevant zijn voor het onderwerp.
3. Inhoudelijke vraagstellingen	Stelt geen vragen.	Stelt vragen over de inhoud om iets te weten komen (verhelderingsvragen) en/of om van anderen te kunnen leren.	Stelt vragen over de inhoud om iets van verschillende kanten te bekijken en/of om zelf tot nieuwe inzichten en ideeën te komen.	Stel vragen over de inhoud om iets te willen begrijpen/doorgronden/echt inzicht te krijgen in de thematiek.	Stelt vragen over de inhoud om tot gezamenlijke visievorming te komen ten aanzien van de thematiek.
4. Reflectieve vraagstellingen	Stelt geen vragen.	Stelt vragen gericht op situaties, activiteiten en ervaringen (hoe doe je dat? hoe vind je dat? etc.).	Stelt vragen gericht op het leren van ervaringen, knelpunten of verbeterpunten (waar loop je tegenaan? hoe zou je dat anders kunnen doen?).	Stelt vragen om voor- en tegenargumenten boven tafel te krijgen.	Stelt reflectieve vragen gericht op kritisch nadenken over welke verschillende aspecten, gebeurtenissen of ontwikkelingen die een rol hebben gespeeld.

5. Het geven van peerfeedback	Geen feedback aan anderen.	Geeft feedback op persoonlijk niveau van anderen (niet specifiek; zoals "goed gedaan").	Geeft feedback op de taak die anderen uitvoeren (het onderwerp van de taak; aanwijzingen om tot de juiste interpretatie van de taak te komen).	Geeft feedback op het proces van de anderen (gericht op de wijze waarop de taak is uitgevoerd; op de gebruikte strategie).	Geeft feedback op de zelfregulatie van anderen (gericht op het bijsturen en monitoren van de taak; het vasthouden van de aandacht tijdens het werken aan de taak).
6. Positieve, wederzijdse afhankelijkheid - externe gerichtheid	Toont geen interesse in het gemeenschappelijk belang.	Kent het gemeenschappelijk belang, maar de individuele doelen staan voorop.	Werkt hard aan gemeenschappelijke en individuele doelen, maar (meestal) via individuele inspanningen.	Levert soms een bijdrage aan gezamenlijke inspanningen die meer opleveren dan de som van de afzonderlijke prestaties.	Levert (bijna) altijd een bijdrage aan gezamenlijke inspanningen die meer opleveren dan de som van de afzonderlijke prestaties.
7. Constructieve bijdrage leveren	Levert geen bijdrage.	Levert bijdrage(n), maar deze is/zijn meestal negatief gericht.	Levert soms een bijdrage, en deze is (meestal) constructief.	Levert regelmatig bijdragen, (meestal) constructief; ziet kansen en benoemt deze.	Levert positieve bijdragen; is in staat om beren op de weg bij anderen om te buigen.
8. Communicatie	Is niet actief betrokken.	Luistert, maar laat zich niet horen.	Is verbaal en non-verbaal actief; knikt, bevestigt.	Vat samen wat er wordt gezegd.	Vraagt door en nodigt anderen uit tot het leveren van een bijdrage.