



Werkplaatsen onderwijsonderzoek PO

Tussenrapportage onderzoek jaar 1

Angela de Jong, Rianne Exalto, Wendy de Geus, Marleen Kieft, Ton Klein, Ditte Lockhorst

Inhoudsopgave

Managementsamenvatting.....	5
1 Inleiding.....	11
1.1 Aanleiding.....	11
1.2 Het flankerende onderzoek.....	12
1.3 Leeswijzer.....	13
2 Onderzoeksopzet.....	15
2.1 Onderzoeksvragen.....	15
2.2 Opzet van het onderzoek.....	15
2.3 Interviewleidraden en gesprekken.....	15
2.4 Cultuurvragenlijst.....	18
3 Schets Werkplaats Amsterdam.....	19
3.1 Op welke wijze wordt de samenwerking vormgegeven in werkplaats Amsterdam?.....	19
3.2 Wat levert de samenwerking op voor de betrokken instellingen in relatie tot de gestelde doelen en in termen van schoolontwikkeling?.....	23
4 Schets Werkplaats Tilburg.....	27
4.1 Op welke wijze wordt de samenwerking vormgegeven in werkplaats Tilburg?.....	27
4.2 Wat levert de samenwerking op voor de betrokken instellingen in relatie tot de gestelde doelen en in termen van schoolontwikkeling?.....	31
5 Schets Werkplaats Utrecht.....	35
5.1 Op welke wijze wordt de samenwerking vormgegeven in werkplaats Utrecht?.....	35
5.2 Wat levert de samenwerking op voor de betrokken instellingen in relatie tot de gestelde doelen en in termen van schoolontwikkeling?.....	39
6 Succesfactoren en belemmerende factoren binnen de werkplaatsen; overkoepelende resultaten	41
6.1 Op welke wijze wordt de samenwerking vormgegeven in de werkplaatsen?.....	41
6.2 Wat levert de samenwerking op voor de betrokken instellingen in relatie tot de gestelde doelen en in termen van schoolontwikkeling?.....	46
7 Landelijke kennisinfrastructuur.....	51
8 Analyse van ideeën voor borging van de werkplaatsen.....	55
9 Conclusie en discussie.....	57
9.1 Conclusie.....	57
9.2 Discussie.....	58
Bijlage 1 Interviewleidraden meting 1.....	61
Bijlage 2 Interviewleidraden meting 2.....	64
Bijlage 3 Analyse kader interviews.....	69
Bijlage 4 Cultuurvragenlijst.....	70
Bijlage 5 Schaalscores cultuurvragenlijst.....	71

Managementsamenvatting

1. Inleiding

Voor u ligt de managementsamenvatting van het onderzoek naar de tweejarige pilot van de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek PO. In deze tussenrapportage geven wij u een overzicht van de eerste resultaten van het evaluatieonderzoek. Bij het lezen van deze managementsamenvatting dient u in acht te nemen dat gedurende een belangrijk deel van het eerste jaar van de werkplaatsen tijd is besteed aan de organisatie van de werkplaatsen. Het opzetten van de werkplaats heeft veel tijd gevraagd van betrokkenen zowel in afstemming van de inhoud als in de organisatie en coördinatie. Dit betekent dat in het tussenrapport nog weinig gesproken wordt over inhoudelijke opbrengsten, maar de focus meer ligt op de beschrijving van de structuur van de werkplaatsen tegen de achtergrond van het model voor onderzoekssamenwerking zoals dat in de literatuurstudie is beschreven door Zuiker, Schot, Oomen, De Jong, Lockhorst en Klein (2017)¹.

In deze managementsamenvatting lichten we de aanleiding voor de werkplaatsen toe, beschrijven we de onderzoeksopzet, de succes- en belemmerende factoren volgens de werkplaatsen en de literatuurstudie, de landelijke kennisinfrastructuur en sluiten we af met de conclusie en discussie.

Aanleiding

De PO-Raad en het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) hebben, als initiatiefnemers, gezamenlijk de tweejarige pilot 'Werkplaatsen Onderwijsonderzoek PO' opgesteld (2016-2017 en 2017-2018). Zij willen hiermee in beeld krijgen wat de mogelijkheden zijn van een structurele samenwerking tussen onderzoek en onderwijspraktijk op het gebied van onderwijsonderzoek. Deze samenwerking wordt de werkplaats genoemd. Vanuit het NRO ontvangen, op dit moment, drie samenwerkingsverbanden een subsidie voor een Werkplaats Onderwijsonderzoek PO.

Een werkplaats wordt gekenmerkt door de volgende inrichting: primair onderwijs, hogescholen en universiteiten werken samen aan onderwijsonderzoek en een lerende cultuur in basisscholen. Daarnaast is de samenwerking gelijkwaardig ingericht en de onderzoeksvragen komen vanuit de onderwijspraktijk en deze vormen de basis van het onderzoek dat uitgevoerd wordt door leerkrachten, onderzoekers en eventueel andere partijen zoals studenten van de lerarenopleidingen. Het doel van de werkplaats is verbetering van de kwaliteit van het onderwijs op basis van het onderwijspraktijkonderzoek en dat er een betere verbinding ontstaat tussen onderwijsonderzoek en -praktijk. Gedurende de pilot werken de verschillende instellingen aan het bouwen van een structurele en duurzame verbinding tussen de instellingen.

Naast de drie werkplaatsen po is een landelijke projectgroep werkplaatsen onderwijsonderzoek opgericht. In de landelijke projectgroep zit een projectleider, de coördinatoren van de werkplaatsen en een onderzoeker van Oberon. Zij houden zich bezig met de landelijke kennisdelingsactiviteiten rondom de werkplaatsen.

Flankerend onderzoek

Naast de drie werkplaatsen po die in de onderwijspraktijk van start zijn gegaan, is er vanuit het NRO ook opdracht gegeven voor een flankerend onderzoek naar deze werkplaatsen. Dit flankerende onderzoek wordt uitgevoerd door Oberon en de Universiteit Utrecht.

¹ Zie voor de literatuurstudie: https://www.poraad.nl/system/files/literatuurstudie_werkplaatsen_onderwijsonderzoek.pdf

Het flankerende onderzoek bestaat uit drie delen:

- Deel 1: Een literatuurstudie naar de huidige stand van zaken in onderzoek naar onderzoekssamenwerkingen in po, vo en mbo; uitgevoerd door Oberon en Universiteit Utrecht.
- Deel 2: Good practice-beschrijvingen uit de onderwijspraktijk. Deze beschrijvingen worden in 2017-2018 verzameld.
- Deel 3: Een evaluatieonderzoek naar werkbare elementen en randvoorwaarden voor een structurele onderzoekssamenwerking. Hierover gaat het huidige rapport.

2. Onderzoeksvragen

In het evaluatieonderzoek staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

- 1) Wat zijn succes- en belemmerende factoren van bestaande samenwerkingsvormen tussen onderwijsinstellingen po, vo en mbo met hogescholen en/of universiteiten gericht op een betere koppeling van onderzoek en schoolontwikkeling?
- 2) Hoe vindt samenwerking plaats tussen onderwijsinstellingen en hogescholen en/of universiteiten in drie Werkplaatsen Onderwijsonderzoek Primair Onderwijs en wat levert deze samenwerking op in termen van schoolontwikkeling?
- 3) Hoe functioneert de landelijke kennisinfrastructuur en welke succes- en belemmerende factoren zijn te vinden in de opzet en uitvoering?

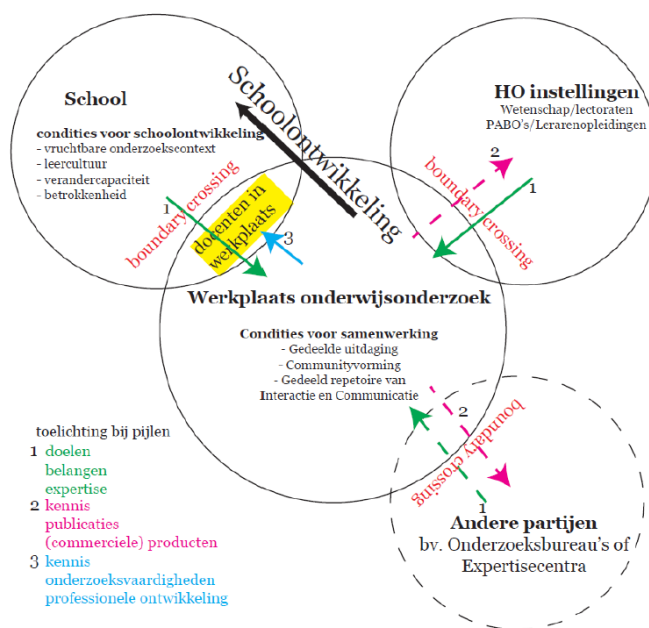
3. Onderzoeksopzet

De data voor het evaluatieonderzoek is verzameld door:

- Interviews met betrokkenen per werkplaats (coördinatoren, schoolbestuurders, schooldirecteuren, leerkrachten, onderzoekers en andere betrokkenen);
- Interviews met landelijke projectleiding en stakeholders: PO-Raad en NRO, 1 keer per jaar;
- Cultuurvragenlijst uitgezet onder de scholen: afgenomen begin 2017, nogmaals rond mei-juni 2018;
- Aansluiten bij reguliere overleggen en bijeenkomsten van de werkplaatsen;
- Verzamelen van relevante documenten van de werkplaatsen en landelijke projectgroep.

Interviewleidraden

De interviewleidraden zijn gebaseerd op het model werkplaatsen onderwijsonderzoek uit de literatuurstudie (deel 1 van het flankerende onderzoek), startgesprekken met betrokkenen, informatie uit verzamelde documenten en informatie uit bijeenkomsten van de werkplaatsen. Het model werkplaatsen onderwijsonderzoek wordt hierna gepresenteerd. Dit is nog een werkmodel en wordt in een later stadium aangepast op basis van de resultaten uit de interviews en cultuurvragenlijst. Het model dat uiteindelijk ontstaat is dus gebaseerd op literatuur en praktijkresultaten.



Cultuurvragenlijst

Naast interviews is er op de scholen een cultuurvragenlijst ingevuld door schooldirecteuren, intern begeleiders en leerkrachten (zie Bijlage 4). In mei 2018 wordt de vragenlijst opnieuw afgenomen om een eventuele verandering in cultuur in kaart te brengen.

De vragenlijst bestaat uit 6 schalen:

- Samenwerken met collega's;
- Visie op lespraktijk;
- Onderzoek en toetsgegevens in de lespraktijk;
- Feedback;
- Verbetercultuur in de lespraktijk;
- Leidinggeven (op de werkvloer en op onderzoek).

De resultaten van de cultuurvragenlijst zijn verwerkt op werkplaatsniveau (zie Bijlage 5).

Op basis van de verzamelde resultaten hebben we gekeken naar de succes- en belemmerende factoren binnen de werkplaatsen. Voor de resultaten per werkplaats, verwijzen wij u naar hoofdstuk 3, 4 en 5. In deze managementsamenvatting bespreken we de overkoepelende resultaten.

4. Conclusie

In de conclusie beantwoorden we, zover dat mogelijk is voor deze tussenmeting, de volgende drie onderzoeksvragen:

- 1) Wat zijn succes- en belemmerende factoren van bestaande samenwerkingsvormen tussen onderwijsinstellingen po, vo en mbo met hogescholen en/of universiteiten gericht op een betere koppeling van onderzoek en schoolontwikkeling?

- 2) Hoe vindt samenwerking plaats tussen onderwijsinstellingen en hogescholen en/of universiteiten in drie Werkplaatsen Onderwijsonderzoek Primair Onderwijs en wat levert deze samenwerking op in termen van schoolontwikkeling?
- 3) Hoe functioneert de landelijke kennisinfrastructuur en welke succes- en belemmerende factoren zijn te vinden in de opzet en uitvoering?

Onderzoeksvraag 1: Wat zijn succes- en belemmerende factoren van bestaande samenwerkingsvormen tussen onderwijsinstellingen po, vo en mbo met hogescholen en/of universiteiten gericht op een betere koppeling van onderzoek en schoolontwikkeling?

Iedere werkplaats bouwt voort op al bestaande netwerken. Vanuit deze netwerken is de werkplaats opgezet en ingericht. De coördinator heeft een belangrijke rol gehad in het samenbrengen van verschillende partijen en het opzetten van de samenwerkingsstructuren binnen de werkplaats. Sommige keuzes voor de inrichting van de werkplaats lijken deels gestuurd te worden door het wel of niet hanteren van een inhoudelijk thema in de werkplaats (bijvoorbeeld het betrekken van onderzoekers met expertise binnen het inhoudelijke thema of de manier waarop de vraagarticulatie heeft plaats gevonden).

In de werkplaats is er ruimte voor leerkrachten en onderzoekers om samen te komen en aan het onderzoek te werken. Vanuit de coördinator worden er bijeenkomsten gepland. De leerkrachten worden door de schoolleiding en schoolbesturen gefaciliteerd in tijd en ruimte om aan de werkplaats te werken. Alle betrokkenen noemen de mogelijkheid om leerkrachten te faciliteren een belangrijke succesfactor. De subsidie stelt de schoolleiding en het schoolbestuur in staat om dit ook daadwerkelijk te kunnen faciliteren. De betrokkenen denken er dan nu ook al over na hoe zij de werkplaatsen kunnen verduurzamen op het moment dat de subsidie stopt. Mogelijk hebben de schoolbesturen hierin ook een belangrijke rol. In het vervolg van het onderzoek proberen we meer zicht te krijgen op de rol van de schoolbestuurders binnen de werkplaatsen en het verduurzamen van de werkplaatsen.

Onderzoeksvraag 2: Hoe vindt samenwerking plaats tussen onderwijsinstellingen en hogescholen en/of universiteiten in drie werkplaatsen Onderwijsonderzoek Primair Onderwijs en wat levert deze samenwerking op in termen van schoolontwikkeling?

Het is nog te vroeg om deze onderzoeksvraag nu al te beantwoorden. Bij de start van de werkplaatsen waren structuren en taken nog onduidelijk voor de betrokkenen. Naarmate de werkplaatsen vorderden, werd dit duidelijker. De coördinatoren hebben hier een belangrijke rol in gespeeld. Zij legden ook de nadruk op gelijkwaardige samenwerkingsrelaties. In de loop van het eerste jaar zijn deze gelijkwaardige samenwerkingsrelaties steeds meer ontstaan. Onderzoekers en leerkrachten komen samen in een nieuw domein, de werkplaats, waarin zij kennis uitwisselen en onderzoek uitvoeren. De leerkrachten waarderen de (methodologische) kennis die de onderzoekers inbrengen en de onderzoekers leren van de leerkrachten meer over de onderwijspraktijk. Of er ook sprake is van ontwikkeling bij de instellingen voor Hoger Onderwijs is nog onvoldoende duidelijk.

Binnen de werkplaatsen wordt er op verschillende manieren kennis gedeeld. Het verschilt per school in welke mate er kennis wordt gedeeld vanuit deelnemende leerkrachten binnen de eigen school. Deze kennisdeling binnen de scholen is belangrijk om een onderzoekende cultuur binnen de school te ontwikkelen. De verwachting is dat de kennisdeling in de school het komende jaar toeneemt.

Onderzoeksvraag 3: Hoe functioneert de landelijke kennisinfrastructuur en welke succes- en belemmerende factoren zijn te vinden in de opzet en uitvoering?

Het is nog te vroeg om deze onderzoeksvraag nu al te beantwoorden. Een succesfactor tot nu toe is de prettige samenwerking binnen de landelijke projectgroep. Er wordt kennis gedeeld, zowel binnen de werkplaatsen als op landelijk niveau. De vraagarticulatie en kennisdeling heeft langer geduurd dan de landelijke projectgroep van tevoren dacht. De verwachting is dat de kennisdeling het komende jaar zal toenemen.

Een aantal aspecten die in de literatuurstudie worden beschreven, zien we nog niet terug in de werkplaatsen of zien we terug in de werkplaatsen maar nog niet in de literatuurstudie. In de discussie gaan we in op deze aspecten.

5. Discussie

In de discussie gaan we verder in op waar de werkplaatsen nu staan en wat tot nu toe essentiële aspecten van een succesvolle werkplaats lijken te zijn. Daaruit komen ook een aantal aspecten voort die in de praktijk waardevol blijken te zijn, maar nog niet in de literatuurstudie zijn opgenomen. Deze zullen we nader toelichten. Tot slot blikken we vooruit op het vervolg van het flankerende onderzoek: wat zijn aanvullende aspecten waarop we de werkplaatsen het komende jaar gaan volgen?

Succesfactoren van een werkplaats volgens de betrokkenen

Ondanks verschillen tussen de drie werkplaatsen zijn er een drietal aspecten die de betrokkenen van de werkplaatsen na het eerste jaar als onmisbaar zien voor een succesvolle werkplaats. Namelijk de rol van de coördinator, het faciliteren van de werkplaatsen en de goede onderlinge samenwerking.

Het eerste aspect is de rol van de *coördinator*. Bij het opstarten van de werkplaatsen hebben de coördinatoren een belangrijke rol gehad in het opstarten van de werkplaatsen, het verduidelijken van de structuur en het samenbrengen van betrokkenen. De betrokkenen van alle drie de werkplaatsen zien de coördinator als het eerste aanspreekpunt. Dat was vooral in de opstartfase erg prettig, toen de structuren van de werkplaatsen nog niet geheel helder waren. Maar ook na de opstartfase is de coördinator erg waardevol. De coördinatoren bewaken de voortgang van de werkplaatsen, coördineren de bijeenkomsten en sturen het proces of betrokkenen aan waar nodig. Mede hierdoor blijft de betrokkenheid bij de werkplaatsen hoog. Een risico van deze belangrijke functie is wel dat dit afhankelijk is van één persoon, dat maakt het kwetsbaar. Uitzondering hierop is de werkplaats Tilburg, waar er twee coördinatoren zijn.

Het tweede belangrijke aspect is *de rol van schoolleiding en schoolbestuur* op verschillende niveaus. De subsidie vanuit het NRO geeft besturen en scholen de mogelijkheid om tijd vrij te maken voor de werkplaatsen. De schooldirecteuren faciliteren de leerkrachten door hen hier tijd voor te geven. Zij geven prioriteit aan de werkplaats, bijvoorbeeld door zelf voor de klas te gaan staan als er geen invalleerkracht is zodat de leerkracht toch aan de werkplaats kan werken. Door de subsidie en facilitering vanuit schooldirecteuren slagen leerkrachten er in om de bijeenkomsten bij te wonen en tijd te besteden aan de werkplaatsen. Schoolbestuurders faciliteren en stimuleren schooldirecteuren om deel te nemen aan de werkplaatsen en hier ook prioriteit aan te geven.

Het derde aspect is een *goede samenwerking* tussen de betrokkenen. Door alle werkplaatsen wordt de goede samenwerking als succesfactor van de werkplaats genoemd. De structuur van de werkplaatsen is zo ingericht dat er regelmatig bijeenkomsten zijn om samen te werken. Ook hebben de werkplaatsen

sterk ingezet op een gelijkwaardige samenwerkingsrelatie waarbij zowel de leerkrachten als de onderzoekers kennis brengen en halen. Het heeft tijd gekost om tot een gelijkwaardige samenwerking te komen, maar dat is nu bereikt. De samenwerking is in het eerste jaar erg waardevol geweest voor de kennisdeling. Zo hebben leerkrachten kennis verworven over het doen van onderzoek en inhoudelijke literatuur over het thema van het onderzoek. Onderzoekers hebben kennis opgedaan van hoe de praktijk werkt en hoe het onderzoek hier op aangepast moet worden om ook voor de praktijk wat op te leveren.

Aanvullingen op de literatuurstudie

De literatuurstudie is een werkmodel. Enerzijds kijken we aan welke aspecten, zoals beschreven in de literatuurstudie, de werkplaatsen voldoen. Anderzijds kijken we ook naar de ervaringen van de werkplaatsen die wellicht nog ontbreken in de literatuurstudie. Tot nu toe constateren we dat er drie mogelijke aanvullingen op de literatuurstudie zijn; de rol van de coördinator, de rol van het schoolbestuur en de ontwikkeling binnen instellingen voor Hoger Onderwijs.

Zoals hierboven ook is beschreven, is de coördinator essentieel voor het slagen van een werkplaats. De rol van de coördinator staat nog niet beschreven in de literatuurstudie, maar de praktijk laat zien dat deze in ieder geval gedurende het eerste jaar wel nodig is.

Het tweede aspect dat nog onvoldoende terugkomt in de literatuurstudie is de rol van het schoolbestuur zoals ook hierboven staat beschreven. Het komende jaar gaan we in het onderzoek dieper in op de rol van het schoolbestuur.

Het derde en laatste aspect dat nog onvoldoende terugkomt in de literatuurstudie is de ontwikkeling bij de HO-instellingen door deelname aan de werkplaats. In het model is een pijl weergegeven van kennis, publicaties en producten die naar de HO-instelling teruggaan. De structuur van de werkplaatsen is zo ingericht dat er wel ruimte is voor HO-instelling ontwikkeling. Vanuit de werkplaatsen geven de betrokkenen aan dat de opbrengsten voor de HO-instellingen nog onderbelicht zijn en dat het ook voor hen wellicht ontwikkelingen op gang brengt. Wat voor opbrengsten en ontwikkelingen de werkplaatsen binnen de HO-instellingen teweegbrengen, daar hebben we nog onvoldoende inzicht in. Daarvoor bevinden de werkplaatsen zich wellicht ook nog in een te vroeg stadium. In het tweede jaar van de pilot willen we dit in het onderzoek meenemen.

Vervolg van het onderzoek

Het afgelopen jaar zijn de werkplaatsen van start gegaan en hebben er al veel waardevolle ontwikkelingen plaats gevonden. Tegelijkertijd kijken we ook alvast vooruit naar volgend jaar. Op basis van de informatie die we het afgelopen jaar opgehaald hebben, hebben we een aantal punten geformuleerd waar we het in het tweede jaar van de pilot meer zicht op willen krijgen. Het gaat daarbij om de volgende punten:

- De opbrengsten voor de HO-onderzoekers en de mogelijke ontwikkeling binnen HO-instellingen
- De rol van de schoolbesturen
- De rol van schooldirecteuren in relatie tot het uitdragen van een onderzoekende cultuur binnen de school
- Het verduurzamen van de werkplaatsen
- Dieper ingaan op de essentiële kenmerken: waarmee kan een werkplaats niet zonder?
- De rol van het thema van de werkplaats. We zien dat de keuze voor wel of geen thema de werkplaats (en het onderzoek binnen de werkplaats) stuurt.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

De PO-Raad en het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) hebben als initiatiefnemers gezamenlijk de tweejarige pilot 'Werkplaatsen Onderwijsonderzoek PO' opgesteld (2016-2017 en 2017-2018). Zij willen hiermee in beeld krijgen wat de mogelijkheden zijn van een structurele samenwerking tussen onderzoek en onderwijspraktijk op het gebied van onderwijsonderzoek. Deze samenwerking wordt de werkplaats genoemd. Hiervoor worden onderzoekers en personen uit de onderwijspraktijk met elkaar in contact gebracht: *"De kloof tussen onderzoek en onderwijs kan doorbroken worden door de werkplaatsen"* (NRO).

Naast de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek PO zijn er in september 2017 ook twee Werkplaatsen Onderwijsonderzoek VO gestart, geïnitieerd vanuit het NRO en de VO-raad. Oberon voert een flankerend onderzoek uit naar zowel de werkplaatsen po als vo. In het huidige rapport richten wij ons op de werkplaatsen po.



Meer weten over de werkplaatsen Onderwijsonderzoek VO?

<https://www.nro.nl/twee-werkplaatsen-onderwijsonderzoek-in-het-voortgezet-onderwijs-van-start/>

Vanuit het NRO ontvangen op dit moment drie samenwerkingsverbanden, bestaande uit schoolbesturen uit het primair onderwijs, hogescholen en universiteiten, een subsidie voor een Werkplaats Onderwijsonderzoek PO. Schoolbesturen in het po kregen in de periode februari – maart 2016 de mogelijkheid om een aanvraag voor een werkplaats in te dienen. Van de 19 aanvragen zijn er uiteindelijk drie werkplaatsen gekozen.

Op 14 september 2016 zijn de werkplaatsen po officieel van start gegaan met een kick-off bijeenkomst op basisschool 'De Schakel' in Utrecht. Bij dit startschot waren, naast Jet Bussemaker, betrokken schoolbesturen, directeurs, leerkrachten, docenten, lectoren, hoogleraren en onderzoekers aanwezig. Het motto 'kennis maken, kennis delen' staat centraal in deze tweejarige pilot.

Een werkplaats wordt gekenmerkt door de volgende inrichting: primair onderwijs, hogescholen en universiteiten werken samen aan onderwijsonderzoek en een lerende cultuur in basisscholen (zie <https://www.poraad.nl/factsheet/werkplaatsen-onderwijsonderzoek-po>). Daarnaast is de samenwerking gelijkwaardig ingericht en de onderzoeksvragen komen vanuit de onderwijspraktijk en deze vormen de basis van het onderzoek dat uitgevoerd wordt door leerkrachten, onderzoekers en eventueel andere partijen zoals studenten van de lerarenopleidingen. Het doel van de werkplaats is verbetering van de kwaliteit van het onderwijs op basis van het onderwijspraktijkonderzoek en dat er een betere verbinding ontstaat tussen onderwijsonderzoek en -praktijk. Gedurende de pilot werken de verschillende instellingen aan het bouwen van een structurele en duurzame verbinding tussen de instellingen.

Naast de drie werkplaatsen po is een landelijke projectgroep werkplaatsen onderwijsonderzoek opgericht. In de landelijke projectgroep zit een projectleider, de coördinatoren van de werkplaatsen en

een onderzoeker van Oberon. Zij houden zich bezig met de landelijke kennisdelingsactiviteiten rondom de werkplaatsen.



Delegatie van Vlaams Ministerie van Onderwijs & Vorming op werkbezoek bij werkplaats Tilburg

Een delegatie van het Vlaams Ministerie van Onderwijs & Vorming heeft in maart 2017 een bezoek aan de Tilburgse Onderwijsonderzoek werkplaats gebracht. Zij wilden graag van dichtbij meemaken hoe. Dit werkbezoek maakte deel uit van een tweedaagse tussen NRO en de Vlaamse delegatie. Gedurende deze dagen hebben zij van dichtbij meegemaakt hoe praktijkgericht onderzoek in de werkplaats wordt uitgevoerd en hoe hier flankerend onderzoek naar wordt gedaan.

Lees meer:

<https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/vlaanderen-geinspireerd-door-verbinding-tussen-onderzoek-en>

1.2 Het flankerende onderzoek

Naast de drie werkplaatsen po die in de onderwijspraktijk van start zijn gegaan, is er vanuit het NRO ook opdracht gegeven voor een flankerend onderzoek naar deze werkplaatsen. *“Het werkplaatsenproject is namelijk een pilot en als je over de werkplaatsen heen wilt kijken en conclusies wilt trekken dan is er een overkoepelende groep nodig die alle informatie en resultaten bij elkaar brengt”* (Directeur NRO). Dit flankerende onderzoek wordt uitgevoerd door Oberon en de Universiteit Utrecht.

Het flankerende onderzoek bestaat uit drie delen:

- Deel 1: Een literatuurstudie naar de huidige stand van zaken in onderzoek naar onderzoekssamenwerkingen in po, vo en mbo; uitgevoerd door Oberon en Universiteit Utrecht (te vinden via: <https://www.nro.nl/wp-content/uploads/2016/11/Literatuurstudie-werkplaatsen-onderwijsonderzoek.pdf>)
- Deel 2: Good practice-beschrijvingen uit de onderwijspraktijk. Deze beschrijvingen worden in 2017-2018 verzameld.
- Deel 3: Een evaluatieonderzoek met behulp van vragenlijsten en interviews naar werkbare elementen en randvoorwaarden voor een structurele onderzoekssamenwerking. Hierover gaat het huidige rapport.

In het onderzoek staan de volgende onderzoeksvragen centraal:

- 4) Wat zijn succes- en belemmerende factoren van bestaande samenwerkingsvormen tussen onderwijsinstellingen po, vo en mbo met hogescholen en/of universiteiten gericht op een betere koppeling van onderzoek en schoolontwikkeling?
- 5) Hoe vindt samenwerking plaats tussen onderwijsinstellingen en hogescholen en/of universiteiten in drie Werkplaatsen Onderwijsonderzoek Primair Onderwijs en wat levert deze samenwerking op in termen van schoolontwikkeling?
- 6) Hoe functioneert de landelijke kennisinfrastructuur en welke succes- en belemmerende factoren zijn te vinden in de opzet en uitvoering?

Voor u ligt de tussenrapportage van het onderzoek naar de tweejarige pilot. In deze tussenrapportage geven wij u een overzicht van de eerste resultaten van het evaluatieonderzoek (deel 3 van het onderzoek). Bij het lezen van deze tussenrapportage dient u in acht te nemen dat een belangrijk deel van het eerste jaar van de werkplaatsen tijd is besteed aan de organisatie van de werkplaatsen. Hoewel alle drie de werkplaatsen, in meer of mindere mate, voortbouwen op bestaande samenwerking heeft het opzetten van de werkplaats veel tijd gevraagd van betrokkenen zowel in afstemming van de inhoud als in de organisatie en coördinatie. Dit betekent dat in het tussenrapport nog weinig gesproken wordt over inhoudelijke opbrengsten, maar de focus meer ligt op de beschrijving van de structuur van de werkplaatsen tegen de achtergrond van het model voor onderzoekssamenwerking zoals dat in de literatuurstudie is beschreven door Zuiker, Schot, Oomen, de Jong, Lockhorst en Klein (2017)².

Het eindrapport dat december 2018 verwacht wordt, zal aanbevelingen voor andere samenwerkingsverbanden en eventuele continuering van succesvolle vormen van samenwerking presenteren. Bij dit eindrapport zal mogelijk ook een aangepast model gepresenteerd worden aangezien we het model, dat nu opgesteld is op basis van de literatuur, aanvullen met resultaten van het evaluatieonderzoek in de werkplaatsen po.

1.3 Leeswijzer

In deze tussenrapportage presenteren wij schetsen van elke werkplaats gevolgd door een bespreking van de resultaten, conclusies en discussiepunten. De resultaten spiegelen we aan de literatuurstudie.

Hoofdstuk 2 bespreekt de onderzoeksopzet. Dan volgt in hoofdstuk 3 een schets van werkplaats Amsterdam, in hoofdstuk 4 een schets van werkplaats Tilburg en in hoofdstuk 5 een schets van werkplaats Utrecht. Deze schetsen zijn gebaseerd op de interviews met verschillende personen uit de werkplaatsen en documenten van de werkplaatsen en gaan in op de eerste twee onderzoeksvragen. In hoofdstuk 6 bespreken wij de resultaten van overkoepelende analyses op succesfactoren en belemmerende factoren, waarbij we de resultaten spiegelen aan het model voor onderzoekssamenwerking zoals gepresenteerd in de literatuurstudie. In hoofdstuk 7 gaan we in op de analyse van de landelijke kennisinfrastructuur omtrent de werkplaatsen waarover met stakeholders gesproken is. Hoofdstuk 8 presenteert eerste ideeën van de werkplaatsen over borging van de werkplaatsen en hoofdstuk 9 beschrijft de conclusie op basis van de onderzoeksvragen en discussiepunten bij de resultaten van het onderzoek tot nu toe.

² Zie voor de literatuurstudie: https://www.poraad.nl/system/files/literatuurstudie_werkplaatsen_onderwijsonderzoek.pdf

2 Onderzoeksopzet

2.1 Onderzoeksvragen

In dit onderzoek worden voorwaarden voor een goede samenwerking en de rol van onderzoek in de onderwijspraktijk onderzocht. Daarnaast wordt de koppeling gemaakt met schoolontwikkeling. Op basis van literatuuronderzoek is een model voor samenwerking tussen onderzoek en onderwijs opgesteld (in het po, vo en mbo). Het opgestelde model voor effectieve samenwerking toetsen wij aan de drie werkplaatsen en het model wordt als kader gebruikt om de werkplaatsen en de landelijke kennisinfrastructuur te evalueren.

In deel 3 van het onderzoek, waar deze tussenrapportage zich op richt, staan de volgende deelvragen centraal:

- 1) Op welke wijze wordt de samenwerking vormgegeven in de werkplaats?
- 2) Wat levert deze samenwerking op voor de betrokken instellingen in relatie tot de gestelde doelen en in termen van schoolontwikkeling?
- 3) Welke factoren hebben een rol gespeeld bij het behalen van de doelstellingen van de werkplaats?
- 4) Hoe functioneert de landelijke kennisinfrastructuur en welke succes- en belemmerende factoren zijn te vinden in de opzet en uitvoering?

2.2 Opzet van het onderzoek

Data voor het evaluatieonderzoek is verzameld door:

- Interviews met coördinator(en) in de werkplaats: 1-2 keer per half jaar.
- Interviews met sleutelfiguren: 1 keer per half jaar.
- Interviews met schoolleiders en leerkrachten van scholen die deelnemen aan de werkplaats: 1 keer per half jaar.
- Interviews met landelijk projectleider: 1 keer per half jaar.
- Interviews met landelijke stakeholders; PO-Raad en NRO: 1 keer per jaar.
- Cultuurvragenlijst: uitgezet in begin 2017, nogmaals rond mei-juni 2018.
- Aansluiten bij reguliere overleggen binnen de werkplaats van de projectgroep.
- Verzamelen van relevante documenten van de werkplaatsen en landelijke projectgroep.

In de volgende paragrafen volgt een uitleg van de gebruikte instrumenten. Allereerst gaan wij in op de interviews met de verschillende groepen (paragraaf 2.3). Daarna volgt een overzicht van de cultuurvragenlijst (paragraaf 2.4).

2.3 Interviewleidraden en gesprekken

Groepen die geïnterviewd worden

Elk half jaar zijn (december 2016 en mei 2017) en worden (december 2017 en mei 2018) drie groepen geïnterviewd:

- de coördinatoren van de werkplaatsen,

- sleutelfiguren (denk aan onderzoekers, schoolbestuurders, decanen en andere leden van de werkgroep),
- en scholen (directeuren en deelnemende leerkrachten).

Met betrekking tot de scholen die meedoen aan een werkplaats verschilt het aantal scholen tussen de drie werkplaatsen:

- Amsterdam: 17 scholen;
- Tilburg: 11 scholen;
- Utrecht: 15 scholen.

Behalve de coördinatoren die iedere ronde geïnterviewd worden, worden steeds andere sleutelfiguren (2-3 sleutelfiguren per interviewronde) en directeuren en leerkrachten gekozen voor het interview. Uiteindelijk zijn de onderzoekers dan bij (bijna) alle deelnemende scholen langs geweest. Dit houdt in dat er elke meting drie scholen bezocht worden (met steeds de directeur en 1-3 leerkrachten). Dit ontlast ook de scholen, want zo hoeven zij maar eenmaal tijd te steken in een interview. In de volgende paragraaf gaan wij verder in op de inhoud van deze interviews.

Een vierde groep die jaarlijks wordt geïnterviewd is de landelijke projectgroep. Leden van deze groep zijn individueel of in subgroepen bevraagd. Hierin zitten de hierboven genoemde coördinatoren van de werkplaatsen, de landelijk projectleider en een onderzoeker. Voor het onderzoek wordt gekeken naar de organisatie van de kennisinfrastructuur, de samenwerking van leden van de werkgroep, de (geplande en uitgevoerde) activiteiten, de wijze waarop wordt aangesloten bij landelijke en regionale activiteiten t.b.v. kennisbenutting, de impact van de activiteiten, om tot slot uitspraken te kunnen doen over de effectiviteit van de kennisinfrastructuur (relatie doelstellingen en impact).

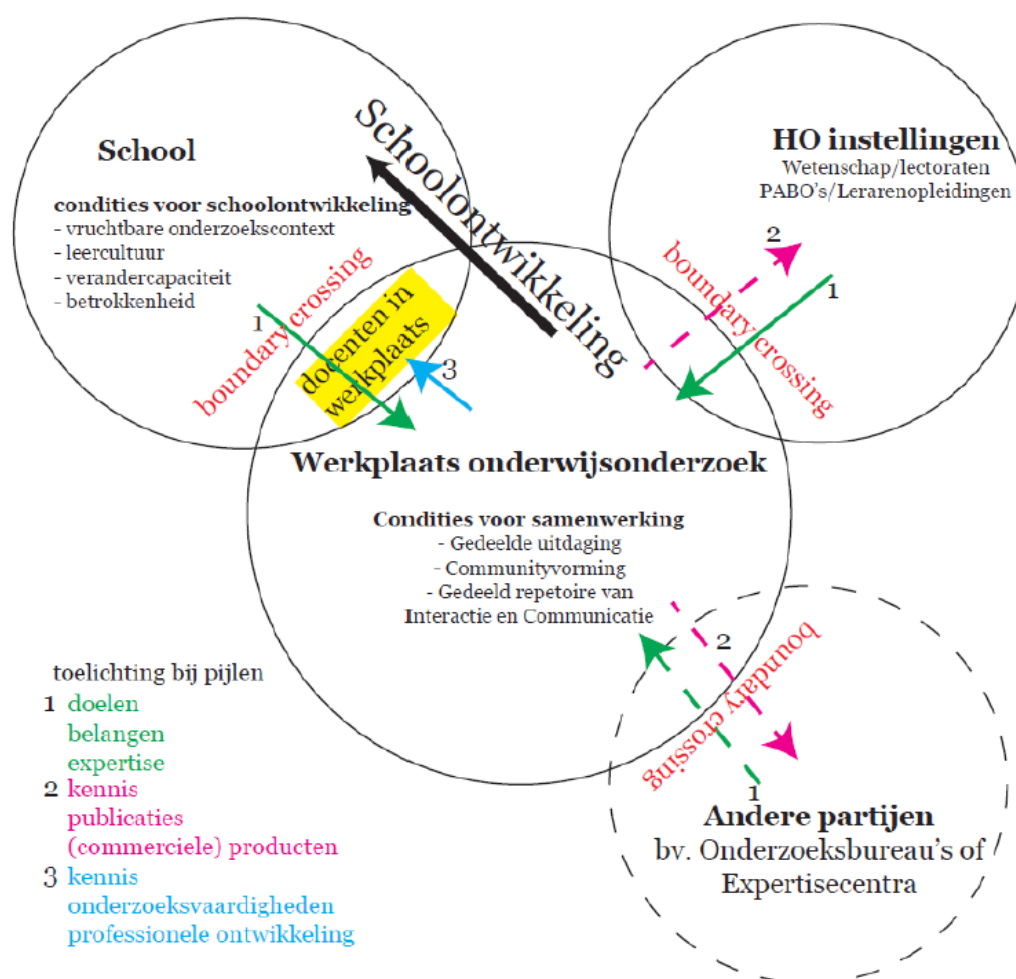
Daarnaast zijn er jaarlijkse interviews met landelijke stakeholders. De onderzoekers hebben betrokken personen van de PO-Raad en het NRO geïnterviewd (mei 2017) en dit zal nogmaals plaatsvinden in mei 2018. Deze interviews zijn gericht op de visie van de betrokkenen met betrekking tot de werkplaatsen, het meten van de impact van de activiteiten van de werkplaatsen en de toekomst van de werkplaatsen.

Interviewleidraden

De interviewleidraden voor de drie groepen (coördinatoren, sleutelfiguren en scholen) en de landelijke projectgroep zijn gebaseerd op:

- de voor dit onderzoek uitgevoerde literatuurstudie en het daaruit voortkomende werkmodel (<https://www.nro.nl/wp-content/uploads/2016/11/Literatuurstudie-werkplaatsen-onderwijsonderzoek.pdf>);
- de startgesprekken met de coördinatoren en sleutelfiguren van de werkplaats en de landelijk projectleider;
- informatie uit verzamelde documenten;
- informatie van reguliere bijeenkomsten waar de onderzoekers bij aangesloten zijn.

Het model werkplaatsen onderwijsonderzoek gebaseerd op de literatuurstudie wordt hierna gepresenteerd. Het werkmodel, dat nu wordt gebruikt om de interview leidraden op te stellen en de resultaten te beschrijven en te vergelijken met de literatuur wordt in de eindrapportage van dit project aangepast op basis van de resultaten uit de interviews en de cultuurvragenlijst (zie onder het kopje cultuurvragenlijst). Het model dat uiteindelijk ontstaat is dus gebaseerd op literatuur en praktijkresultaten.



In de startgesprekken zijn doelen en verwachtingen per werkplaats besproken. Naast dat de interviewleidraden inhoudelijk verschillen per werkplaats, omdat zij bijvoorbeeld andere doelen nastreven, zijn de leidraden aangepast per groep/functie van de personen. Dit omdat bijvoorbeeld de coördinatoren meer weten van de organisatorische kant en de scholen precies zien hoe het nu in de praktijk werkt en waar zij tegenaan lopen. Het grootste deel van de interviewleidraden is hetzelfde voor de drie groepen, wat ervoor zorgt dat de resultaten van de verschillende niveaus naast elkaar gelegd kan worden.

De interviews (voor interviewleidraden, zie Bijlagen 1 en 2) zijn een periodieke meting die de stand van zaken op het moment van spreken meet. De interviews met de scholen en sleutelfiguren duren één uur, de interviews met de coördinatoren anderhalf uur. De interviews werden altijd uitgevoerd door een onderzoeker en een notulist.

Analyse

Na afloop van ieder interview is er een verslag van het gesprek gemaakt en is deze op aanvraag verstuurd naar de geïnterviewde personen en eventueel bijgesteld op basis van opmerkingen. Om de verslagen te analyseren, hebben we een analysekader opgesteld (zie Bijlage 3) dat gebaseerd is op de

interviewleidraden, de literatuurstudie, het werkmodel en de onderzoeksvragen. De informatie uit de verslagen is door drie onderzoekers verwerkt in dit analysekader. Het analysekader vormde het uitgangspunt voor het beschrijven van de resultaten. Om de betrouwbaarheid te verhogen hebben twee onderzoekers de resultaten beschreven. Naast dat de resultaten zijn gebruikt voor de schetsen per werkplaats is een cross-case analyse uitgevoerd over de drie werkplaatsen heen om overkoepelende overeenkomsten en verschillen te onderzoeken.

2.4 Cultuurvragenlijst

In het onderzoek kijken we ook naar de ontwikkeling van een lerende cultuur binnen de deelnemende scholen. Daartoe hebben we behalve de interviews ook een vragenlijst ingezet (zie Bijlage 4). Met deze vragenlijst worden verschillende aspecten, die in de literatuur als kenmerkend voor een lerende cultuur in een school genoemd worden, gemeten. In februari en maart 2017 is hiervoor een vragenlijst ingevuld door schooldirectie, leerkrachten en intern begeleiders van de scholen van de drie werkplaatsen. Het gaat hier niet alleen om de participerende leerkrachten aan de werkplaats, maar alle leerkrachten van de school. De respondenten zijn tweemaal herinnerd om de vragenlijst in te vullen. De vragenlijst wordt aan het einde van de pilot bij de werkplaatsen opnieuw afgenomen (mei 2018) om een eventuele verandering in cultuur in kaart te brengen.

De vragenlijst, bestaande uit 40 stellingen, is opgesteld door Sol en Stokking (2014)³ en aangepast door Oberon⁴ en gaat in op de volgende onderwerpen (schalen):

- samenwerken met collega's;
- visie op lespraktijk;
- onderzoek en toetsgegevens in de lespraktijk;
- feedback;
- verbetercultuur in de lespraktijk;
- leidinggeven (op de werkvloer en op onderzoek).

De onderwerpen komen terug in betrouwbare schalen, met Cronbach's alpha waarden van 0.70 tot 0.88; met één uitzondering voor de schaal verbetercultuur in de lespraktijk, met een matige waarde van 0.63.

Analyse

De resultaten van deze vragenlijst zijn verwerkt op werkplaatsniveau. De respons per school was te laag om de resultaten per school terug te koppelen. De respons van werkplaats Utrecht is in totaal 239, voor Tilburg 135 en Amsterdam 60 leerkrachten, schoolleiding en intern begeleiders.

Op werkplaatsniveau zijn de beschrijvende statistieken in figuren in een rapport verwerkt. Iedere werkplaats heeft dit rapport met de eigen resultaten gekregen. De resultaten per werkplaats worden op schaalniveau gegeven in Bijlage 5, na toestemming van de coördinatoren van de werkplaatsen.

Uit de analyse blijkt dat de scholen erg hoog scoren op verschillende subschalen van de vragenlijst. De resultaten komen hierdoor niet altijd overeen met de informatie uit de interviews. Dit kan te maken hebben met de diffuse concepten 'lerende cultuur' en 'onderzoekende cultuur'.

³ <https://www.stichting-leerkracht.nl/wp-content/uploads/2016/10/Eindrapport-evaluatieonderzoek-leerKRACHT-november-2014.pdf>

⁴ <https://www.oberon.eu/data/upload/Portfolio/files/cultuursurvey-stichting-leerkracht-0.pdf>

3 Schets Werkplaats Amsterdam

3.1 Op welke wijze wordt de samenwerking vormgegeven in werkplaats Amsterdam?

Samenwerking in beeld

De werkplaats Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA) is een samenwerkingsverband van drie po-schoolbesturen, ASKO, STAIJ en Sirius, en een drietal kennispartners, de afdeling Pedagogische en Onderwijswetenschappen van de Universiteit van Amsterdam (UvA), de Faculteit Onderwijs en Opvoeding van de Hogeschool van Amsterdam (HvA) en het Kohnstamm Instituut (KI).

Totstandkoming van de Werkplaats Amsterdam

Voor de start van WOA, was er al samenwerking tussen schoolbesturen en kennisinstellingen in Amsterdam. Enkele scholen hadden ook al leerteams/onderzoekteams van lectoren, opleidingsdocenten, onderzoeksdocenten, schoolleiders, leerkrachten en studenten, waarin onderzoek gedaan wordt naar thema's die vanuit schoolontwikkelingsperspectief relevant zijn.

UvA en HvA werken al tien jaar met de betrokken besturen samen aan het opleiden van toekomstige leraren binnen de context van Opleiden in de School. Sinds vier jaar verzorgen zij gezamenlijk een Universitaire Pabo-opleiding (UPvA). Er wordt niet alleen gezamenlijk opgeleid, de samenwerking richt zich ook op professionaliseren, ontwikkelen en onderzoeken in de betrokken scholen. Binnen de subsidieregeling 'Versterking samenwerking lerarenopleiding en scholen' werkten daarnaast opleidingscoördinatoren en leerkrachten van opleidingsscholen, studenten en medewerkers van HvA/UvA/UPvA de afgelopen vijf jaar samen aan onderzoek naar de vijf thema's van deze subsidieregeling. De kennispartners UvA, KI en HvA kennen een traditie van gezamenlijke onderzoeksprojecten die de onderwijspraktijk ondersteunen bij onderwijsvernieuwing en schoolontwikkeling. De UvA participeert tevens in de Academische Werkplaats Sociale Kwaliteit van Onderwijs.

De aanvraag bouwt voort op de wens om de bestaande regionale samenwerking tussen kennisinstellingen, lerarenopleidingen en scholen rond opleiden en onderzoek doen in de schoolcontext verder te verstevigen en te verduurzamen in een werkplaats. Medio 2015 is daartoe een kwartiermaker aangesteld die in een uitgebreid voortraject met alle partners gesprekken heeft gevoerd over doelen, verwachtingen en randvoorwaarden voor de Werkplaats. Uitgangspunten van de werkplaats zijn:

- gelijkwaardigheid;
- eigenaarschap en betekenisvolle onderzoeksvragen voor alle partners.

Dit voortraject heeft geresulteerd in een eerste ontwerp van een structuur/werkwijze om zowel op regie- als uitvoeringsniveau gelijkwaardig samen te werken.

Samenwerkingsstructuur

De vormgeving van de samenwerking in WOA wordt hieronder weergegeven. WOA kent verschillende teams en groepen, een algemeen coördinator (uit het HO), een financieel projectleider vanuit penvoerder ASKO en een onderzoekscoördinator (uit het HO). De algemeen coördinator zit in de regie- en stuurgroep en is secretaris van deze beide groepen. De onderzoekscoördinator leidt het onderzoeksteam en schuift af en toe aan bij de regiegroep. Het verschil in rolverdeling wordt onder het kopje rolverdeling uitgelegd.

- De regiegroep bestaat uit een onderzoekscoördinator van elk van de drie deelnemende schoolbesturen en vertegenwoordigers van de deelnemende kennisinstellingen en de algemeen coördinator. De wetenschappelijk directeur van de werkplaats (hoogleraar HO) zit de regiegroep voor. De regiegroep vormt de spil van WOA.
- In het onderzoeksteam zitten de coördinatoren van de leerteams, de onderzoekscoördinatoren van de schoolbesturen en de onderzoekers van de kennisinstellingen. Binnen het onderzoeksteam fungeert een kleiner kernteam dat bestaat uit de coördinator van het onderzoek, de onderzoekscoördinatoren van de drie schoolbesturen en zes onderzoekers uit de kennisinstellingen. Het onderzoeksteam is redelijk groot, de verhouding tussen het onderzoeksteam en het kernteam wordt daarom herzien. Het onderzoeksteam geeft vorm aan het praktijkonderzoek op de scholen. Naast het vormgeven van praktijkonderzoek wordt er gezamenlijk gewerkt aan het vormgeven van een visie rondom het thema (diversiteit). Tijdens de bijeenkomsten wordt theorie besproken, worden inspirerende presentaties aan elkaar gegeven en ervaringen gedeeld. Daarnaast worden de bijeenkomsten gebruikt om ervaringen, inzichten en uitdagingen voortkomende uit het praktijkonderzoek op de scholen te delen. Het onderzoeksteam komt hiervoor zes keer per jaar bijeen.
- De stuurgroep bestaat uit de algemeen coördinator en drie bestuurders, een vanuit het scholenveld en twee vanuit de kennisinstellingen. Ze komen 2 tot 3 keer per jaar bij elkaar.
- Leerteams/Leergemeenschappen/Onderzoeksteams. Per schoolbestuur heeft dit een andere naam. Het zijn de teams met leerkrachten per school (of bovenscholen) die het onderzoek uitvoeren, waarmee vragen uit de scholen worden beantwoord. Op enkele scholen waren al onderzoeksteams. In WOA heeft elk team een coördinator. Dit is een leerkracht of directielid van de basisschool. Zij plannen data voor bijeenkomsten, sturen het leerteam aan, inventariseren vragen die besproken moeten worden en verbinden leerteams met de rest van WOA via het onderzoeksteam. Er zijn schoolgebonden leerteams en bovenscholse. Per leerteam zitten er naast de coördinator een aantal leerkrachten, een onderzoeker uit het hoger onderwijs en in enkele gevallen een student.

Doelstelling

WOA heeft een driedelig doel:

1. Komen tot een effectieve structuur en methoden voor duurzame samenwerking in onderzoek en schoolontwikkeling, die bijdraagt aan de verbetering van onderwijskwaliteit;
2. Door middel van gezamenlijk onderzoek praktijkrelevante kennis ontwikkelen over een vraagstuk dat hen als onderwijsprofessionals, opleiders en onderzoekers in een grootstedelijke omgeving bindt, namelijk 'handelingsbekwaamheid van leraren rondom diversiteit';
3. De functie van het regionale kennisknooppunt 'IAmEducation' versterken; scholen en besturen kunnen via dit digitale loket – ook op andere thema's dan 'diversiteit' – een beroep doen op de expertise van de kennispartners.

Bij de tweede meting in mei 2017 geeft de algemeen coördinator aan dat de eerste doelstelling is behaald. Er is sprake van een versterkte samenwerking en de deelnemers zijn erg betrokken. Ook aan de tweede doelstelling wordt gewerkt. Er wordt steeds meer kennis over diversiteit opgedaan waarbij de academische kennis wordt gekoppeld aan wat er in de onderwijspraktijk gebeurt. Dit is bijvoorbeeld te zien in het visiedocument dat zij opgesteld hebben over het concept diversiteit. De derde doelstelling, het versterken van IAmEducation, is een afgeleide doelstelling. Tijdens de eerste meting werd hier nog niet veel aan gewerkt. Bij de tweede meting gebeurde dit meer; zo is er een redactieraad opgesteld die een nieuwe versie van de website heeft gepubliceerd. Ook ontstaan er steeds meer nieuwe inzichten hoe de website het beste kan worden ingericht.

Thema van de werkplaats

Het thema is diversiteit, later nog specifiekere als superdiversiteit benoemd, om specifiek aan te sluiten op de grootstedelijke context. Daarbij gaat het om zowel etnisch-culturele als sociale en cognitieve diversiteit. Dit thema is opgesteld in een aantal overlegbijeenkomsten door HO-instellingen en leraren. Het onderzoek richt zich op processen in en om de klas om zo de handelingsbekwaamheid van leerkrachten op het gebied van diversiteit te vergroten. Leidende vraag is: Wanneer handel je hoe, waartoe?

Er zijn drie subthema's:

- Achtergronden van leerlingen en ouders
- Inspelen op specifieke behoeften van leerlingen
- Kinderen (en/of team) leren omgaan met verschillen (burgerschap)

Gelijkwaardigheid, rolverdeling, en verantwoordelijkheid binnen de werkplaats

WOA is zo opgezet dat er op alle niveaus van samenwerking (regie, onderzoeksuitvoering en kennisdeling) een gelijkwaardige positie is tussen de partners en dat alle partners en hun belangen op elk niveau zijn vertegenwoordigd.

De algemeen coördinator geeft aan dat WOA een platte organisatie is met weinig hiërarchie. Het onderzoeksteam en kernteam zitten op hetzelfde niveau, de stuurgroep in het verlengde. De sleutelfiguren ervaren ook dat bij iedereen eigenaarschap ligt door de brugfunctie (deelname van dezelfde personen in verschillende groepen) en dat iedereen betrokken wordt bij discussies over het thema en het onderzoek. De groepen zijn niet gelijk, maar wel gelijkwaardig: scholen zijn leidend in de vragen, de onderzoekscoördinator coördineert de stappen (neemt leiding maar onderzoek wordt samen uitgevoerd). De mensen worden ingezet op hun expertise en dat kan verschillen, maar ieder is wel gelijkwaardig. Ook de scholen ervaren dit zo. Het contact met de onderzoekers is prettig en er wordt hen niet verteld wat ze moeten doen. De gelijkwaardigheid is volgens hen ook iets wat er in de werkplaats ingepeperd wordt.

Bij de eerste meting geeft de coördinator aan dat de stuurgroep eindverantwoordelijke is, gevoed vanuit de andere lagen. De sleutelfiguren benoemen hier de algemeen coördinator en onderzoekscoördinator als verantwoordelijken. Bij de tweede meting is dit wat veranderd: de algemeen coördinator geeft aan dat er een gezamenlijke verantwoordelijkheid bestaat en dat de stuurgroep in theorie grote verantwoordelijkheden heeft maar te ver af staat om overal acuut in te springen. De afstemming vindt plaats binnen de regiegroep en het kernteam houdt zicht op de uitvoering van het onderzoek. De algemeen coördinator ziet voor zichzelf een belangrijke taak om stuur-en regiegroep te informeren en goed af te stemmen met het onderzoeks- en kernteam

Rolverdeling

De rolverdeling binnen WOA wordt na een jaar herzien. De leerteams staan, maar het kernteam en het onderzoeksteam kunnen iets anders worden neergezet. WOA ziet het tot stand komen van een werkbare organisatie als een proces, waarbij het wel lastig is om tegelijkertijd een organisatie op poten te zetten en onderzoek uit te voeren. De rollen zijn ieder voor zich wel duidelijk maar wat anderen doen is nog niet altijd duidelijk. Om dit een beetje duidelijker te maken heeft de coördinator onlangs opgeschreven wat voor taken en verantwoordelijkheden alle verschillende groepen en spelers eigenlijk hebben.

- De coördinator: trekt de kar, verbindt, bewaakt, initieert en is eindverantwoordelijk (volgens sleutelfiguren).
 - Projectleider/onderzoekscoördinator: coördineert het onderzoek.
 - De onderzoekscoördinatoren van de schoolbesturen hebben een centrale plek in de organisatie, ze kunnen direct schakelen met de praktijk.
 - Leerteamcoördinator: plant data voor bijeenkomsten, stuurt het team aan, vraagt naar wat ze willen bespreken. Ook link tussen leerteam en werkplaats.
 - HO onderzoeker: begeleidt ontwikkeling van het leerteam. Is link tussen leerteam en kernteam.
 - Studenten van UvA en de HVA: participeren in alle teams en doen onderzoek voor de school. Ze worden gekoppeld aan een lopend onderzoek. Studenten participeren dan ook in het onderzoeksteam.
 - Buitenkring van hoogleraren UvA, lectoren HVA: spelen de expert als er vragen zijn vanuit de werkplaats.
- De rollen zijn nog niet voor iedereen in de werkplaats even helder. Ook vraagt een student zich af wat de meerwaarde is van het bij elkaar brengen van besturen, omdat er veel scholen per bestuur mee doen. Het lijkt nu lastig te zijn samenwerking te organiseren tussen de verschillende mensen van de schoolbesturen.

Communicatiemiddelen en structuur

Er wordt binnen het kernteam WOA veel gecommuniceerd via de mail en Dropbox om bestanden met elkaar te delen. Bij deze Dropbox kunnen: stuurgroep, regiegroep, kernteam, onderzoeksteam, onderzoekscoördinatoren. Ook zijn er mensen met brugfuncties, die in meerdere groepen zitten. Scholen worden up-to-date gehouden via de mail, ook scholen die niet meedoen. Verder verloopt coördinatie tussen werkplaats en leerteam via de leerteamcoördinator, die ook in de onderzoeksgroep zit. Een school geeft aan dat er geen uitwisseling bestaat tussen de schoolbesturen en dat zij dat jammer vindt.

WOA heeft een eigen lokaal op de Universitaire Pabo van Amsterdam, waar de bijeenkomsten van de onderzoeksgroep worden gehouden. Hier hangen foto's, onderzoeksposters en opbrengsten van eerdere bijeenkomsten. Via een aparte link naar WOA op de website [lameducation](#) wordt inhoudelijke kennis gedeeld via kennisclips, literatuur en presentaties. Ook wordt op de WOA-pagina een agenda bijgehouden met events.

Eisen aan de leerkrachten en onderzoekers

De werkplaats heeft gekozen voor leerteamcoördinatoren die op metaniveau kunnen denken en handelen, durf hebben om dingen te bespreken, 'onderzoeksminded' zijn en een leiderschapsrol aan kunnen nemen. Aan hen is dus een strengere eis gesteld dan aan de overige leerkrachten, die vooral op basis van hun interesse deelnemen in een leerteam.

Wat betreft de onderzoekers is de grootste eis dat zij voldoende methodologische kennis hebben. Daarnaast is gelet op bereidbaarheid om mee te doen en beschikbaarheid in tijd van de onderzoekers. Vervolgens zijn de onderzoekers aan leerteams gekoppeld.

Cruciaal zijn de drie onderzoekscoördinatoren van de schoolbesturen. Hieraan zijn niet zozeer eisen gesteld, maar zij blijken masters en/of academische pabo afgestudeerd. Daarnaast zijn zij ook academische opleiders en kunnen zij goed schakelen met de praktijk.

Vraagarticulatie

In Amsterdam zijn de vragen opgesteld in overleg tussen het leerteam en een onderzoeker. De onderzoeker stelde kritische vragen aan de leerkracht om de onderzoeksvraag zoveel mogelijk aan te laten sluiten bij de literatuur en het thema van de werkplaats. De werkplaats vindt het belangrijk dat de onderzoeksvraag uit de school komt en bij de school past, maar de vraag moet ook iets breder zijn dan alleen voor die specifieke school. De vraag moest daarnaast linken aan de overkoepelende onderzoeksvraag van het onderzoeksteam en de drie deelthema's; dit wordt getoetst door het onderzoeksteam en het kernteam.

Evaluatie door werkplaatsen

De algemeen coördinator van WOA houdt een document bij waarin zij noteert wat goed gaat en wat minder goed gaat en deelt dit met de stuurgroep en het kernteam. Dit wordt gewaardeerd door de stuurgroep. Zij vinden het prettig zo op de hoogte gehouden te worden, omdat zij zelf ver van de werkplaats afstaan. Daarnaast heeft de onderzoekscoördinator vragen gesteld aan het kernteam wat er volgend jaar anders kan en wat ieder als zijn rol ziet in het komende jaar.

3.2 Wat levert de samenwerking op voor de betrokken instellingen in relatie tot de gestelde doelen en in termen van schoolontwikkeling?

Waardering van de samenwerking

De betrokkenen van de werkplaats geven aan de samenwerking als prettig te ervaren. Via de mail komt er genoeg informatie richting de scholen, geven de leerkrachten en directeurs aan, maar zij zouden hier graag wat meer sturing in zien om zo beter op de hoogte te zijn van wat er in de werkplaats gebeurt. Er is veel enthousiasme voor het thema van de werkplaats hetgeen helpt in het samenwerken. Ook zorgt het samenwerken ervoor dat scholen minder op politiek terrein met elkaar bezig zijn, maar meer op het gebied van scholen die samenwerken om leraren op te leiden.

Samenwerking tussen leerkrachten en onderzoekers

Het contact met de onderzoekers is niet zo intensief als de scholen graag zouden willen. De onderzoekers en leerkrachten komen nu zes keer met het onderzoeksteam bij elkaar en daarnaast komen zij nog minimaal zes keer met het leerteam bij elkaar. Verder zijn er nog ongeveer vier bijeenkomsten tussen de onderzoeker en de leerteamcoördinator. In totaal zijn er dus ongeveer 16 momenten per jaar waarop scholen samenkomen met de onderzoekers. Als intensivering van het contact nodig is dan kunnen de scholen dat aangeven en is dat mogelijk, maar het is lastig om data te vinden waarop iedereen kan.

Wel wordt aangegeven dat het contact, dat de onderzoekers en leerkrachten met elkaar hebben, goed is. Zo denken de onderzoekers goed mee met de leerkrachten, wat zorgt voor verrijking en verdieping van kennis. Het werkt fijn dat er een onderzoekscoördinator is per bestuur, deze weet namelijk wat er speelt op de scholen en is een link tussen onderzoekers en de scholen.

Professionalisering van leerkrachten en onderzoekers

De inhoud van het professionaliseren van leerkrachten is het thema diversiteit en de methodologie van onderzoek doen. Leerkrachten en onderzoekers zien dat zij veranderen en meer vragen gaan stellen en zich meer bewust worden van de waarde van onderzoek. Vanuit de leerteams kwam de vraag of zij meer inhoudelijke input konden krijgen. Het kernteam heeft daarom samen met hoogleraren 'kennisclips' ontwikkeld over diversiteit vanuit verschillende concepties. Zie een verwijzing hiernaar in onderstaand tekstblok.



Benieuwd naar één van de kennisclips over diversiteit van de werkplaats Amsterdam?

<https://www.youtube.com/watch?v=-D5z2yPAIcs&feature=youtu.be>

De onderzoekers geven aan dat zij door deelname aan WOA een steeds beter beeld krijgen van de onderwijspraktijk. Onderzoekers leren een vertaalslag te maken van de literatuur en hun eigen onderzoek naar de praktijk. Zij krijgen meer inzicht in hoe onderzoek zo te organiseren is dat het impact heeft op school en hoe onderzoek een interventierol kan krijgen binnen scholen.

Lerende cultuur binnen de scholen

Gerelateerd aan de professionalisering van de leerkrachten valt op dat leerkrachten door de werkplaats steeds meer een onderzoekende houding aannemen.

Op een geïnterviewde school is er al sprake van een lerende cultuur. Volgens de gesproken scholen zijn hun besturen sterk gericht op onderzoekend leren en een onderzoekende houding. De leerkrachten in de school worden hier ook in gecoacht. De werkplaats sluit hier goed op aan.

Betrokkenheid van collega's binnen de school

WOA beperkt zich nu vooral tot de deelnemende leerkrachten en schooldirecteuren op de scholen. Wel hebben onderzoekers samen met leerteamleden een bijdrage geleverd aan sessies tijdens een bestuursbrede studiedag. De grootste verandering is nu al dat het onderzoek vanuit de leerteams komt in plaats van dat de directie dit aan moet sturen. De betrokkenheid van de teams is dus vergroot. Een deelnemer geeft aan dat dit kan komen doordat de leerkrachten nu inzien dat het onderzoek antwoorden kan geven voor problemen in de klas. Dit maakt de leerkrachten bewust van nieuwe mogelijkheden.

Waardering van de kennis

De betrokkenen geven aan dat het nog te vroeg is om uitspraken te doen over de waardering van de kennis. De leerkrachten hebben nu allemaal een onderzoeksvraag geformuleerd en beginnen met dataverzameling na de zomervakantie. Het verschilt per leerteam hoe snel de formulering van de vragen ging. Sommige leerkrachten gaan met hun onderzoek verder op een studentenonderzoek.

Studenten brengen ook kennis in, ze bespreken hun onderzoeksvragen in een leerteam zodat deze ook voor de school wat kan betekenen. Zij zijn op deze manier meer ondersteunend aan de school en doen hun onderzoek binnen een wat andere context. Een voorlopige onderzoeksvraag wordt door het leerteam, in samenwerking met een onderzoeker, opgesteld. Studenten kunnen vervolgens hun voorkeur aangeven. Rekening houdend met deze voorkeuren wordt op de opleiding een indeling gemaakt. Er wordt een soort vacature gedeeld door de coördinatoren. Daar staan dan een onderzoeksvoorstel van de werkplaats bij.

Het toepassen en delen van kennis

De kennisdeling en het toepassen van kennis kan op verschillende niveaus:

- binnen de eigen werkplaats;
- binnen de eigen school;
- binnen het eigen schoolbestuur;
- binnen de drie werkplaatsen;
- met externen.

Er is een symposium geweest om kennis te delen vanuit de leerteams en er zijn studiedagen geweest binnen de deelnemende schoolbesturen. De resultaten van studenten worden binnen de school, naar de onderzoeksgroepen en ouders gedeeld. Na het informeren wordt de kennis ook gebruikt om de lespraktijk aan te passen. Dat gebeurt snel, bijvoorbeeld een week na een presentatie. Er staan ook nog meerdere bijeenkomsten op de planning waarbij kennis gedeeld zal worden, zoals het ORD-congres mei 2017, het UPvA-congres in juni 2017, het NRO-congres november 2017 en de EAPRIL in december 2017. Hier wordt de kennis dus ook extern gedeeld.

Kennisniveau leerkrachten

Er zijn verschillen waar te nemen tussen de verschillende leerkrachten die deelnemen aan de werkplaats in hun kennis over het thema. Het uitvoeren van onderzoek en de koppeling maken tussen wetenschap en praktijk vinden de meeste leerkrachten moeilijk.

Kennisniveau onderzoekers

De betrokkenen geven aan dat de onderzoekers deskundig en betrokken zijn. Zij hebben een zinvolle inbreng in de leerteams en hebben veel kennis.

De scholen weten niet zo goed of de onderzoekers ook inhoudelijke kennis hebben over het thema diversiteit. Maar, geeft een leerkracht aan, dat is ook niet nodig. Zij waarderen de kennis die de onderzoeker heeft over het uitvoeren van onderzoek: *“Ik heb dan niet per se behoefte aan literatuur, die kan ik zelf ook vinden. Maar het is juist fijn dat de onderzoeker voldoende tips kan geven hoe ik dat dan kan doen”* (leerkracht).

4 Schets Werkplaats Tilburg

4.1 Op welke wijze wordt de samenwerking vormgegeven in werkplaats Tilburg?

Samenwerking in beeld

Werkplaats Tilburg heet POINT. Dit staat voor: Passend Onderwijs voor Ieder Nieuw Talent. Werkplaats Tilburg heeft een latere toekenning als werkplaats gekregen dan de andere twee werkplaatsen. De andere twee werkplaatsen zijn gestart op 1 juni, terwijl de financiering van POINT per 1 oktober is gestart. De eerste bijeenkomst van POINT met alle betrokkenen vond plaats op 1 november 2017. Deze latere toekenning heeft invloed gehad op de opstart van de werkplaats en ook gedurende het afgelopen eerste jaar. Volgens de betrokkenen was het vooral lastig dat de scholen hun roosters al hadden gemaakt en het vrij roosteren van leerkrachten was daardoor extra lastig. Ook de keuze voor de scholen welke leerkracht er deel ging nemen aan de werkplaats moest snel gemaakt worden. Uiteindelijk bleek de late toekenning tot slechts één wisseling van school/leerkracht geleid te hebben. De overige tien scholen en leerkrachten die zich tijdens het schrijven van de subsidieaanvraag reeds aan het traject hadden gecommitteerd, waren dat ook nog na de zomervakantie.

De werkplaats wordt gecoördineerd door twee coördinatoren. Eén van hen is afkomstig van een hoger onderwijsinstelling: Fontys Hogeschool Kind en Educatie (Pabo). De andere coördinator komt vanuit de onderwijskant, afkomstig van het samenwerkingsverband Plein013.

Totstandkoming van de werkplaats Tilburg

De werkplaats Tilburg bouwt voort op al bestaande netwerken van beide coördinatoren. De coördinator van het samenwerkingsverband Plein013 komt veel op scholen en heeft contact met de Pabo. De coördinator van de Pabo heeft veel contact met onderzoekers op het gebied van (hoog)begaafdheid (centrale thema van de werkplaats). Deze coördinator heeft op basis van het thema onderzoekers uit haar netwerk uitgenodigd voor de werkplaats. Zo zijn voor de werkplaats Tilburg verschillende losse groepen bij elkaar gebracht om samen te gaan samenwerken. Een groot deel van de samenwerkingspartners hebben de afgelopen twee jaar al enkele gezamenlijke onderzoeks- en ontwikkelinitiatieven uitgevoerd op het gebied van (hoog)begaafdheid⁵.

Voor de aanvraag is gebruik gemaakt van de ideeën van leraren en schoolbesturen uit het netwerk. Bij Point013 is een aantal leerkrachten kenniskring-plus-bijeenkomsten begonnen om met elkaar op vrijwillige basiskennis uit te wisselen over hoogbegaafdheid. Dit initiatief is reeds gestart voordat de werkplaats van start ging. Deze leerkrachten, die enthousiast zijn over onderzoek doen, hebben meegedacht voor de aanvraag. Daarnaast hebben de twee betrokken schoolbesturen en de betrokken onderzoekers meegedacht.

Samenwerkingsstructuur

De vormgeving van de samenwerking in werkplaats Tilburg wordt hieronder weergegeven. Een aantal verschillende teams zijn opgericht.

⁵ Zie de website van de PO-Raad over de toekenning aan Tilburg. <https://www.poraad.nl/nieuws-en-achtergronden/werkplaatsen-onderwijsonderzoek-in-po-na-utrecht-en-amsterdam-ook-in-tilburg>

- De stuurgroep hangt boven de andere teams. De stuurgroep heeft als taak om mede sturing, input en advies te geven aan de coördinatoren van de werkplaats ten aanzien van de activiteiten van de werkplaats. Bij de eerste meting waren de schoolbesturen nog niet betrokken bij de stuurgroep. Dit is door de coördinatoren veranderd, door inzicht in de vormgeving van de samenwerking van de andere twee werkplaatsen. De stuurgroep bestaat nu uit de twee schoolbestuurders (van de schoolbesturen Boom en Opmaat) en twee inhoudelijke experts: een hoogleraar van de universiteit van Tilburg en de deskundige 'begaafdheid' van het Centrum voor Begaafdheidsonderzoek en de sectie pedagogiek.
- De werkplaats heeft twee coördinatoren, zoals hierboven benoemd. Deze twee coördinatoren sturen de werkplaats aan en vormen zo samen het coördinerende team. Daarnaast zijn zij deel van het projectteam, het grote team en het onderzoeksteam. Eén van de coördinatoren neemt deel aan de landelijke projectgroep en extern gerichte activiteiten.
- Het projectteam bestaat uit alle betrokkenen behalve de leerkrachten uit de scholen. Het gaat hier dus om de onderzoekers van de verschillende instellingen (zie onderzoeksteam), betrokkenen van het samenwerkingsverband, de ontwikkelacademie en de Pabo.
- Het onderzoeksteam bestaat uit onderzoekers van Tilburg University (TiU), Universiteit Utrecht, de Pabo en het Centrum voor BegaafdheidsOnderzoek. Daarnaast sluiten de twee coördinatoren en de hoogleraar van TiU hier aan om input te geven.
- Het grote team bestaat uit alle betrokkenen behalve de stuurgroep. Zij hebben maandelijks een bijeenkomst, waar zij ingaan op het centrale thema (hoog)begaafdheid. Op deze momenten delen scholen good practices en de HO-instellingen kennis over onderzoeksaanpakken en recent wetenschappelijke inzichten. Daarnaast wordt er dan door de leerkrachten en onderzoekers samen gewerkt aan de onderzoeksstappen van de empirische cyclus (vragen opstellen, literatuur zoeken en lezen, onderzoek aanpakken opstellen en onderzoek uitvoeren). Bij de eerste en laatste bijeenkomst zijn ook de stuurgroep en het directeurenteam erbij, om de betrokkenheid te vergroten. Deze bijeenkomsten worden de POINT-bijeenkomsten genoemd.
- Het directieteam bestaat uit de twee CvB-voorzitters van de betrokken schoolbesturen en de elf directeuren van de elf participerende scholen aan de werkplaats.

Doelstellingen

De focus van de werkplaats Tilburg is gericht op het signaleren en motiveren van (hoog)begaafde leerlingen in het basisonderwijs. De doelstelling is drieledig:

1. Een duurzame professionele leergemeenschap vormgeven waarin samengewerkt wordt aan thema's die aansluiten bij passend onderwijs.
2. Kennisontwikkeling door wetenschappers, scholen en pabo aangaande signalering en passende begeleiding van jonge (hoog)begaafde leerlingen.
3. Kennis en methodieken aan leerkrachten (in opleiding) aanreiken, uitproberen en samen door ontwikkelen om (hoog)begaafde leerlingen te signaleren en passend te begeleiden.

Deze doelstellingen leefden nog niet binnen de gehele werkplaats bij de start van het project. Naarmate het project vordert, worden de doelstellingen steeds meer gedeeld. Zo wordt de eerste doelstelling inmiddels steeds meer gedeeld binnen de werkplaats. Echter deze samenwerking is nog niet duurzaam; zonder subsidie zal de samenwerking naar verwachting (deels) wegvallen. De kennisontwikkeling is in volle gang, maar de kennis wordt nog in beperkte mate buiten de werkplaats gedeeld. Wat er in het eerste jaar gedeeld is buiten de werkplaats zijn workshops/lezingen op een grote landelijke studiedag, congressen, de website en de nieuwsbrief. Aan doelstelling 3 is het afgelopen jaar gewerkt in de vorm van good practices en het 'leren werken met signaleringsinstrumenten'. Aan doelstelling 3 wordt het komende jaar verder gewerkt, waarbij niet alleen materialen en methodieken worden uitgetoetst,

maar waarbij deze ook worden beschreven en 'gereviewd vanuit de werkplaats' en worden gedeeld via de site www.point013.nl.

Ondanks dat het niet in de doelstelling staat, noemen de schooldirecteuren het streven naar een lerende cultuur. Zij vragen zich wel af in hoeverre deze cultuuromslag te maken is binnen twee jaar.

Thema van de werkplaats

Werkplaats Tilburg heeft het thema (hoog)begaafdheid gekozen als onderwerp voor de onderzoeken en de samenwerkingsrelaties van de werkplaats. Het thema is opgedeeld in twee subthema's: signalering van (hoog)begaafdheid en het motiveren van (hoog)begaafde leerlingen. Deze twee subthema's sluiten aan bij de inhoudelijke expertise van de onderzoekers en de interesse van de betrokken leraren. Het thema was al een onderzoeksthema in het partnerschap tussen de pabo en onderzoeksinstituten. Ook had de pabo elk jaar een aantal studenten op de scholen van de betrokken bestuurders met als afstudeerthema 'hoogbegaafdheid'. Dit thema wordt binnen de werkplaats breed gedragen en enthousiasmeert de betrokkenen om met elkaar samen te werken en kennis te delen.

Gelijkwaardigheid, rolverdeling, en verantwoordelijkheid binnen de werkplaats

Met betrekking tot de verantwoordelijkheid geven de betrokkenen over het algemeen aan dat zij met zijn allen verantwoordelijk zijn voor het slagen van de werkplaats. Bij de eerste meting is dit beeld echter nog niet zo eenduidig. Betrokkenen geven dan veelal aan dat de coördinator of de stuurgroep eindverantwoordelijk is voor het slagen van de werkplaats. Bij de tweede meting is dit echter veranderd naar een gevoel van gedeelde verantwoordelijkheid voor iedereen. Een verschil tussen de eerste en tweede meting is ook het gevoel van betrokkenheid. Bij de tweede meting voelen de deelnemers zich meer betrokken bij de werkplaats. Dit komt deels doordat zij beter op de hoogte zijn van de rolverdeling, hun taken.

Gelijkwaardigheid van alle betrokkenen van de werkplaats is het uitgangspunt van de werkplaats. Hierbij wordt aangegeven dat de groepen niet gelijk aan elkaar zijn maar wel gelijkwaardig. Bij de eerste meting wordt hier nog wat wisselend in gereageerd; een aantal scholen ervaart toch wel ongelijkwaardigheid. Zo keken sommige leerkrachten toch wel echt op tegen de onderzoekers en voelden zij zich minder dan de onderzoekers: *"Aan het begin durven de leerkrachten nog niet goed aan te geven dat ze iets moeilijk vonden. Maar de meeste zijn inmiddels wel over deze schroom heen"* (onderzoeker). Om dit gevoel van ongelijkwaardigheid te verminderen, heeft de coördinatie sterk ingezet op de leerkrachten in hun kracht zetten en een duidelijke rolverdeling uit te leggen. De leerkracht weet veel van de praktijk, de onderzoeker van onderzoek doen. Het gevoel dat ieder iets te brengen en te halen heeft, leeft nu bij de werkplaats. Om zover te komen, heeft een half jaar geduurd.

De rolverdeling is voor de betrokkenen van de werkplaats op het begin nog niet duidelijk, wat het moeilijk maakt om te vertrouwen op gelijkwaardigheid en in te zien bij wie de verantwoordelijkheid van het slagen van de werkplaats ligt. Zij weten namelijk niet precies wat hun taak is, maar ook niet die van anderen. De rol van de coördinatoren vinden de betrokkenen het meest duidelijk, aangezien zij organisatorische taken hebben voor de werkplaats en dit duidelijk in beeld is. Ook vormen zij een aanspreekpunt voor alle betrokkenen binnen de werkplaats. Na een jaar zijn de rollen voor de betrokkenen wel duidelijk. De rol van studenten in de werkplaats is nog niet helemaal duidelijk, het afgelopen jaar hebben vier studenten in opdracht van NRO filmpjes gemaakt over de werkplaats. De studenten hebben dit jaar een duidelijkere rol. Op iedere POINT-school is er een stagiaire bij een POINT-leerkracht geplaatst waardoor de studenten directer bij de werkplaats en POINT-leerkrachten betrokken zijn.

Communicatiemiddelen en structuur

De werkplaats maakt gebruik van verschillende communicatiemiddelen. E-mail en een besloten Facebook-pagina worden gebruikt om documenten en informatie met elkaar te delen. Leerkrachten hebben daarnaast aan het begin van het project een usb-stick ontvangen met artikelen om te lezen. Via de mail worden naast documenten ook (foto)nieuwsbrieven van bijeenkomsten gedeeld. Deze nieuwsbrieven worden verstuurd aan betrokkenen zoals schoolbesturen en worden op de website van werkplaats Tilburg geplaatst <http://www.point013.nl/>. Bovendien wordt met elkaar gecommuniceerd op bijeenkomsten. De leerkrachten, onderzoekers, coördinatoren en sleutelfiguren komen bij elkaar op 'POINT-dagen'. Deze zijn het afgelopen jaar acht keer georganiseerd. De leerkrachten worden op deze middagen vrij geroosterd. Daarnaast hebben de onderzoekers, coördinatoren en pabodocenten 1-op-1 met de school aan de onderzoeksopzet gewerkt.

Gedurende het afgelopen jaar is er ook het idee ontstaan om studenten te laten vloggen over de werkplaats Tilburg. De studenten zijn hiermee van start gegaan. Deze vier studenten zullen het komende jaar bij POINT betrokken blijven, ofwel als student-assistent door onderzoek te doen naar de materialen voor hoogbegaafde leerlingen ofwel als stagiaire bij een POINT-leerkracht.

Eisen leerkrachten en onderzoekers

Eisen die werkplaats Tilburg heeft gesteld voor leerkrachten om mee te doen aan de werkplaats zijn alleen het interesse hebben in het thema (hoog)begaafdheid. Interesse voor het doen van onderzoek wordt zijdelings door een aantal betrokkenen genoemd. Met betrekking tot eisen die gesteld zijn aan de onderzoekers is dit ook affiniteit en expertise op het thema (hoog)begaafdheid. Daarnaast werd er gekeken of de onderzoekers voldoende in staat waren om positieve feedback te geven aan de leerkrachten en of zij laagdrempelig zijn voor de leerkrachten.

Vraagarticulatie

De leerkrachten zijn begonnen met het lezen van literatuur. Het lezen van (Engelstalige) literatuur was voor veel van de leerkrachten nieuw en daardoor lastig. Op basis van de gelezen kennis en vragen die de directeur en leerkracht van een school interessant vonden voor de school moest de leerkracht een onderzoeksvraag opstellen. Deze onderzoeksvraag moest passen binnen één van de subthema's (signalering en motivatie). Het opstellen van de onderzoeksvragen heeft langer geduurd dan van tevoren ingeschat is, omdat de leerkrachten het lastig vonden een vraag op te stellen die past bij de school, past bij het thema en ook interessant kan zijn voor andere scholen. De onderzoeksvragen zijn nu grotendeels door de leerkrachten samen met de hulp van de onderzoekers opgesteld.

Evaluatie door werkplaatsen

De coördinatoren evalueren de voortgang van de werkplaats informeel door het maken van fotoverslagen en video's. Deze worden met betrokkenen gedeeld in de nieuwsbrieven en op de website van de werkplaats. Naast de coördinatoren houdt het projectteam ook in de gaten hoe het proces van de werkplaats verloopt. Door het proces te volgen hebben zij bijvoorbeeld gemerkt dat de (onderzoekstechnische) taken soms te moeilijk zijn voor de leerkrachten. Daarnaast wordt er ook systematisch geëvalueerd door aan het einde van bijeenkomsten aan aanwezigen te vragen wat zij van de bijeenkomst vonden. Dit gaat door middel van een digitaal systeem. De input daarop wordt verwerkt en meegenomen in de bespreking voor de voorbereiding voor de volgende bijeenkomst. De eerste bijeenkomsten vond deze systematische evaluatie nog niet plaats, maar dit is na een aantal bijeenkomsten ingevoerd. Het komende jaar gaat de werkplaats door met deze systematische evaluaties.

4.2 Wat levert de samenwerking op voor de betrokken instellingen in relatie tot de gestelde doelen en in termen van schoolontwikkeling?

Waardering van de samenwerking

De betrokkenen ervaren de samenwerking in de werkplaats als een prettige samenwerking. Aan het begin was het voor sommige partijen, zoals de scholen, nog even zoeken hoe de werkplaats en de samenwerking eruit zouden gaan zien. Na een jaar heeft dit steeds meer vorm gekregen.

De betrokkenen van de werkplaats geven aan dat iedereen erg enthousiast is over de werkplaats. Volgens de betrokkenen komt dit omdat het thema hen verbindt. Het thema verhoogt de motivatie en het enthousiasme om mee te doen, omdat alle deelnemers het belang van het thema erkennen en hierin geïnteresseerd zijn. Zonder het thema zou de samenwerking zoals deze nu is opgesteld er niet zijn. Zoals besproken in het eerste deel van deze schets van werkplaats Tilburg zijn de betrokkenen bij elkaar gezocht op basis van het thema. Als er dus was gekozen voor een ander thema of voor een werkplaats zonder thema had de (samenwerking in de) werkplaats er anders uitgezien volgens betrokkenen. Daarnaast geven de leerkrachten aan dat zij al zelf bezig waren op kleine schaal met het verdiepen in het thema (hoog)begaafdheid. Echter zij waren vaak een eenling op hun school. Door de werkplaats ontmoeten zij andere leerkrachten die dit thema ook interessant vinden en kan er kennis worden uitgewisseld. De leerkrachten ervaren dit als verrijkend en motiverend.

Samenwerking tussen leerkrachten en onderzoekers

De taken van de onderzoekers en leerkrachten worden steeds duidelijker afgestemd en met elkaar besproken. Hierdoor komen de onderzoekers en leerkrachten steeds dichterbij elkaar en kunnen ze ook van elkaar leren. De onderzoekers bewegen mee met de leerkrachten, zodat de ondersteuning van de onderzoekers goed aansluit bij de leerkrachten. Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld toen het opviel dat het opstellen van een onderzoeksvraag moeilijk was voor de leerkrachten. De onderzoekers hebben hier toen veel meer ondersteuning gegeven, zodat de vragen in onderlinge afstemming opgesteld konden worden. Daarnaast wordt aangegeven dat de communicatie prettig verloopt en de leerkrachten de onderzoekers goed kunnen bereiken.

Professionalisering van leerkrachten en onderzoekers

De leerkrachten leren steeds meer over het doen van onderzoek. Zij zien al een ontwikkeling in hun onderzoeksvaardigheden en hun kritische houding. Zo stellen leerkrachten meer kritische vragen als iemand iets vertelt: *“Ik denk nu bijvoorbeeld ook al vaak als een collega iets vertelt; waar is het op gebaseerd, is er bewijs?”* (leerkracht). Daarnaast doen de leerkrachten inhoudelijke kennis op over (hoog)begaafdheid.

De onderzoekers geven aan dat zij een steeds beter beeld krijgen van de onderwijspraktijk en wat daar speelt. Een onderzoeker geeft aan: *“Ik zie in dat minder fundamenteel onderzoek ontzettend waardevol is en ik kan mijn resultaten nu veel beter interpreteren [...] Ik begrijp nu beter waarom het een wel en het ander niet werkt in een druk klaslokaal”*.



Benieuwd wat de leerkrachten in Tilburg van de werkplaats vinden en wat het hen tot nu toe heeft opgeleverd? <https://youtu.be/BoXrlcgw46Y>

Lerende cultuur binnen de scholen

Gerelateerd aan de professionalisering van de leerkrachten valt meerdere betrokkenen op dat door de werkplaats de leerkrachten steeds meer een onderzoekende houding aannemen. Leerkrachten begrijpen nu bijvoorbeeld waarom een onderzoeksproces lang duurt en welke stappen daarin genomen moeten worden. De veranderingen in een onderzoekende houding bij leerkrachten beperken zich nu echter soms nog tot de deelnemende leerkrachten en dat wordt niet verder verspreid binnen de school. De scholen geven zelf aan dat het niet reëel is om na een jaar verandering te zien in de gehele school. De scholen vragen zich af of het bereiken van de gehele school een reële verwachting is om binnen twee jaar te bereiken.

Betrokkenheid van collega's binnen de school

De leerkrachten voelen zich vooral nog een eenling op hun school met betrekking tot het werk dat zij doen voor de werkplaats en de kennis die zij hiermee vergaren. De andere collega's zijn wel op de hoogte van deelname aan de werkplaats, maar zij weten hier inhoudelijk nog niet zoveel vanaf. De verwachting is dat, zodra de dataverzameling start, de collega's binnen de school ook meer worden betrokken in het onderzoek van de werkplaats. Na de zomervakantie starten de leerkrachten met de dataverzameling. Zij verwachten dat hun collega's dan meer met de werkplaats te maken krijgen.

Waardering van de kennis

De onderzoekers geven aan dat zij het nog te vroeg vinden om uitspraken over de kwaliteit van het onderzoek en de daarmee opgedane kennis te doen. De leerkrachten hebben namelijk nu de onderzoeksvoorstellen afgerond; er heeft nog geen dataverzameling plaatsgevonden en er zijn ook nog geen onderzoeksresultaten. Na de zomervakantie starten de leerkrachten met de dataverzameling.

Desondanks hebben de onderzoekers het vertrouwen dat de werkplaats goede, toepasbare kennis op gaat leveren. De leerkrachten geven aan dat zij veel nieuwe en bruikbare kennis opdoen: *“Wij gaan werken aan het ontwikkelen van verschillende producten en ik hoop en verwacht dat deze producten ook andere leerkrachten bereiken”* (leerkracht).

Het toepassen en delen van kennis

De kennisdeling en het toepassen van kennis kan op verschillende niveaus:

- binnen de eigen werkplaats;
- binnen de eigen school;
- binnen het eigen schoolbestuur;
- binnen de drie werkplaatsen;
- met externen.

De kennisdeling blijft nu vooral bij leerkrachten die deelnemen aan de werkplaats, maar het begint langzaamaan ook naar andere collega's in de eigen school door te sijpelen. Dit kan echter beter. Zo noemt een schooldirecteur dat hij het leuk zou vinden als de leerkracht van de werkplaats een keer een presentatie aan het team zou geven over de werkplaats. Onderzoekers overleggen en delen kennis met elkaar in het onderzoeksteam.

Binnen de werkplaats wordt kennis met elkaar gedeeld tijdens POINT-bijeenkomsten. Ook organiseert de werkplaats door middel van de 'ontwikkelacademie' bijeenkomsten voor externen om zo opgedane kennis te verspreiden.

Kennisniveau leerkrachten

Er zijn verschillen waar te nemen tussen de verschillende leerkrachten die deelnemen aan de werkplaats. Verschillen op het gebied van onderzoek doen maar ook wat betreft inhoudelijke kennis over het thema. Tijdens de eerste bijeenkomsten is er daarom gedifferentieerd door de coördinatoren.

De coördinatoren en onderzoekers constateerde dat zij wellicht te hoge verwachtingen hadden van de leerkrachten. Omdat bleek dat de vraagarticulatie te ingewikkeld was voor leerkrachten, hebben de onderzoekers de leerkrachten hier meer in ondersteund en deze taak deels overgenomen. In samenspraak met de leerkrachten en onderzoekers zijn de onderzoeksvragen opgesteld. De werkplaatsen faciliteren de leerkrachten in tijd om onderzoek te doen: *“Doordat leerkrachten tijd voor de werkplaatsen krijgen, kunnen ze echt hun tanden erin zetten en flinke slagen slaan”* (schooldirecteur).

Kennisniveau onderzoekers

De onderzoekers in Tilburg hebben veel kennis over het thema van de werkplaats. Ook weten zij veel over het uitvoeren van onderzoek. Zowel inhoudelijke kennis als de kennis over het doen van onderzoek kunnen zij goed overbrengen en naar de praktijk vertalen voor de leerkrachten, wat ook een belangrijke vaardigheid is, aldus de coördinatoren.

5 Schets Werkplaats Utrecht

5.1 Op welke wijze wordt de samenwerking vormgegeven in werkplaats Utrecht?

Samenwerking in beeld

Werkplaats Utrecht heet WOU, dit staat voor Werkplaats Onderwijsonderzoek Utrecht. De werkplaats wordt uitgevoerd door een stadsbreed consortium van drie grote Utrechtse schoolbesturen voor primair onderwijs (KSU, PCOU en SPO Utrecht), de Utrechtse hogescholen met een lerarenopleiding voor primair onderwijs (Hogeschool Utrecht, Marnix Academie), Hogeschool voor de Kunsten Utrecht (HKU), Universiteit Utrecht en de Universiteit voor Humanistiek.

De WOU heeft op vijftien Utrechtse basisscholen leergemeenschappen (WOU-teams) ingericht met leerkrachten, docent- en studentonderzoekers. Een sleutelpositie is weggelegd voor de 'brokers': deze personen bewegen zich zowel in de wereld van het onderwijs als van het onderzoek. Elk WOU-team heeft zijn eigen broker.

Totstandkoming van de werkplaats Utrecht

In Utrecht bestaat al jaren een praktijk van samenwerking onder de gezamenlijke regie van de stuurgroep van de Utrechtse Onderwijsagenda. De WOU haakt hierbij aan.



Wil je meer weten over de Utrechtse Onderwijsagenda?

Lees meer: <http://www.kijkoponderwijs.nl/utrechtse-onderwijs-agenda/>

Samenwerkingsstructuur

De vormgeving van de samenwerking in werkplaats Utrecht wordt hieronder weergegeven. Een aantal verschillende groepen zijn opgericht:

- De stuurgroep bestaat uit de bestuurders van de scholen, hogescholen en universiteiten. De stuurgroep is opdrachtgever en budgethouder, is eindverantwoordelijk voor het resultaat van de WOU, geeft gevraagd en ongevraagd advies aan de werkgroep en komt elke drie maanden bij elkaar. De projectleider van de werkgroep (zie hieronder) draagt agendapunten aan vanuit het werkgroepoverleg.
- De coördinator komt uit de onderwijspraktijk en wordt in deze werkplaats de projectleider genoemd, zoals hieronder te zien bij de groep: werkgroep WOU.
- De werkgroep WOU bestaat uit afgevaardigden van dezelfde bovengenoemde partijen, een projectleider (voorzitter werkgroep) en een projectcoördinator. Ieder lid draagt vanuit de eigen organisatie en expertise bij aan de realisatie van de doelstellingen van het project. De leden van de werkgroep zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de organisatie van het project en de voortgang van de werkplaatsen. Ieder werkgroeplid is aanspreekpunt voor het project in de eigen organisatie en draagt zorg voor de interne communicatie over het project binnen de eigen organisatie. Elk schoolbestuur is door middel van een adviseur in de werkgroep vertegenwoordigd. Deze adviseur adviseert indien nodig de schoolleiders en brokers over het project, biedt deze mensen indien nodig hulp bij de sturing van het proces en draagt in overleg met directeur en broker zorg voor de verduurzaming van de opgedane kennis en kunde. De projectleider, tevens voorzitter van deze

werkgroep is verantwoordelijk voor de visie, strategie, doelstellingen en bedrijfsvoering van het project. Zij draagt ook zorg voor de verbinding met de stuurgroep.

- Een WOU-team (er zijn meerdere WOU teams) is een zelfsturend team rondom de onderzoeksvraag die zij geformuleerd hebben. De onderwijspraktijk is eigenaar van deze onderzoeksvraag. Het WOU-team is gezamenlijk verantwoordelijk voor het proces en het resultaat. Mensen met verschillende rollen en expertisegebieden voeren binnen het team, en in samenwerking met de gehele werkplaats, praktijkgericht (ontwerp)onderzoek uit. Hierin heeft iedere deelnemer zijn eigen rol en verantwoordelijkheid: schoolbestuur faciliteert directeur en leerkrachtonderzoekers in tijd en geld en ziet toe op het onderwijskundig leiderschap van de schooldirecteur in de WOU. De directeur van school is namens het team van de school eigenaar van de onderzoeksvraag. De directeur faciliteert de broker, leerkrachtonderzoekers, in tijd om onderzoek uit te voeren en bijeenkomsten van de werkplaats bij te wonen. Daarnaast zorgt de directeur ervoor dat het team wordt meegenomen in het onderzoeksproces en de opbrengsten van het onderzoek voor de school.
- Binnen de WOU-teams: Elk WOU-team bestaat uit een broker die uit de schoolpraktijk komt (tevens voorzitter), leerkrachtonderzoekers (2-3 personen), docentonderzoeker en studentonderzoekers (2-3 personen). De belangrijkste rol van de broker is bruggenbouwer tussen de diverse samenwerkende partijen: basisschool, hogeschool/universiteit, werkgroep WOU en brokers van andere WOU-teams.

De leerkrachtonderzoeker is afkomstig uit de school, is mede-eigenaar van de onderzoeksvraag, draagt bij aan het beantwoorden van deze vraag en is aanwezig bij de bijeenkomsten van het WOU-team. Hij/zij professionaliseert zich op het gebied van praktijkgericht onderzoek en inhoudelijk vlak. De docentonderzoeker is afkomstig uit hogeschool of universiteit en stelt zijn/haar onderzoeksexpertise in dienst van het door de werkplaats uit te voeren onderzoek.

De docentonderzoeker heeft een afgeronde masteropleiding, is bezig met promotieonderzoek of heeft dit inmiddels afgerond. In afstemming met de andere teamleden draagt de docentonderzoeker bij aan het omzetten van de vraag uit de praktijk naar een onderzoeksvraag, het opstellen van een onderzoeksplan, richting geven aan de te kiezen onderzoeksmethodologie, begeleiden van medeonderzoekers bij het doen van wetenschappelijk verantwoord praktijkgericht onderzoek en deelnemen aan wetenschappelijke en praktijkgerichte kenniscirculatie.

Studenten die op een school stage lopen kunnen in een WOU-team deelnemen als studentonderzoeker. De student draagt bij aan het beantwoorden van de onderzoeksvraag, professionaliseert zicht op het gebied van praktijkgericht onderzoek en inhoudelijk vlak, draagt bij aan het onderzoeksverslag en is aanwezig bij de bijeenkomsten van het WOU-team.

Doelstellingen

De werkplaats Utrecht moet een structurele, duurzame verbinding leggen tussen professionals uit de onderwijspraktijk, de hogescholen en de universiteiten. Doel van de samenwerking binnen dit netwerk is de ontwikkeling van een onderzoekscultuur die eraan moet bijdragen dat leerkrachten meer “evidence informed” gaan handelen waarvan positieve effecten op de kwaliteit van het onderwijs worden verwacht.

Binnen de verschillende gremia van de werkplaats wordt op verschillende manieren aandacht en uitwerking gegeven aan deze doelstellingen.

De doelstellingen van Utrecht worden gedeeld binnen de werkplaats. Binnen de scholen zijn de doelstellingen bekend bij de deelnemende leerkracht. Het verschilt per school in welke mate de doelstellingen ook bij andere collega's binnen de school bekend zijn. Bij aanvang van de werkplaats deelde vooral één van de kennisinstellingen de doelstelling voor een structurele samenwerking. Bij de

scholen was dit destijds nog niet zo (zij waren daarin nog wat afwachtender). De scholen noemen tijdens de tweede meting dat zij steeds meer toegang hebben tot nieuwe bronnen die ze anders niet hadden ontdekt en die ervoor zorgen dat er meer onderbouwde keuzes worden gemaakt (evidence informed werken). De samenwerking verloopt goed, maar de leerkrachten en schooldirecteuren vragen zich af of het haalbaar is om binnen twee jaar tot een structurele, duurzame samenwerking te komen. Ook het ontwikkelen van een lerende cultuur vraagt volgens de leerkrachten en schooldirecteuren meer tijd dan de duur van de pilot.

Thema van de werkplaats

De werkplaats heeft geen centraal thema voor de onderzoeken vastgelegd. Het doel van de werkplaats is het leggen van een structurele en duurzame verbinding tussen professionals uit de onderwijspraktijk, hogescholen en universiteiten. Dit doen zij door de onderzoeksvragen vanuit de scholen te laten komen. De onderwijspraktijk is eigenaar van de onderzoeksvraag en mogen qua onderwerp van elkaar verschillen. Deze vragen zijn dan ook divers en variëren van burgerschapsvorming tot bevorderen van intrinsieke motivatie en gespreksvoering met ouders. De WOU-teams zijn bezig met het uitwerken van de onderzoeksvragen in een onderzoeksplan. Deze delen ze met elkaar via Google-Drive en presenteren ze aan elkaar op een miniconferentie op 11 oktober 2017.

Gelijkwaardigheid, rolverdeling en verantwoordelijkheid binnen de werkplaats

De leerkrachtonderzoekers geven aan dat ze zich gelijkwaardig voelen aan de docentonderzoekers. De docentonderzoeker heeft meer kennis van onderzoek, maar daar staat de praktijkkennis van de leerkrachtonderzoeker tegenover.

Rolverdeling en verantwoordelijkheid

Onder het kopje samenwerkingsstructuur is beschreven welke rol de verschillende personen binnen de werkplaats vervullen. Tijdens het eerste jaar bleek dat de coördinator een aanspreekpunt bij het schoolbestuur miste op uitvoerend niveau. De werkplaats heeft daarom adviseurs per schoolbestuur als extra laag toegevoegd aan de organisatiestructuur van de werkplaats. Deze adviseurs komen uit de onderwijspraktijk en zijn vertegenwoordiger van het schoolbestuur. Zij zijn een schakel tussen de besturen en de scholen en adviseren de schoolleiding en leerkrachten over het project, bieden hulp bij de sturing van het proces en zij dragen in overleg met de directeur en leerkracht de zorg voor verduurzaming van opgedane kennis en kunde. Deze extra laag ervaart de werkplaats als prettig. Zo helpt de adviseur de onderzoeker om de teams in beweging te krijgen, kent de adviseur de scholen goed en kan de adviseur goed meedenken over de juiste onderzoeksvraag in relatie tot de schoolontwikkeling. Bij de HO-instellingen faciliteert een manager de werkgroepleden en onderzoekers in hun tijd.

Communicatiemiddelen en structuur

De werkplaats heeft een besloten online platform met een prikbord met foto's en informatie van iedereen die deelneemt aan de werkplaats (Linoit). Daarnaast gebruiken zij Google Drive om documenten uit te wisselen en Google Docs om hier met elkaar aan te werken. Bovendien bellen zij elkaar regelmatig en komen zij samen bij bijeenkomsten. Eén keer was deze bijeenkomst in de vorm van een kennisdiner. Dit kennisdiner is gebruikt om leerkracht- en docentonderzoekers met elkaar informeel kennis te laten maken. De coördinator geeft aan dat dit heeft geholpen om de samenwerking daadwerkelijk tot stand te brengen. Ook worden er miniconferenties georganiseerd, bijvoorbeeld op 11 oktober a.s. waarop de WOU-teams hun onderzoeksvraag, plan van aanpak en verwachte opbrengsten presenteren. Hiervoor is onderstaand format ontwikkeld.

WOU team <naam school>
<Voeg logo van de school toe>

<Onderzoeksvraag: Vul hier zo kernachtig mogelijk je onderzoeksvraag in>

Plan van aanpak
 <methode, puntsgewijs>
 <aantal leerkrachten, aantal kinderen>
 (maximaal 100 woorden)

Verwachte opbrengst:
 *
 *
 *

Ervaren hindernissen:
 *
 *
 *

Voeg een foto toe



WOU miniconferentie, 11 oktober 2017

Eisen leerkrachten en onderzoekers

Zoals onder het kopje samenwerkingsstructuur is aangegeven, zijn er eisen gesteld aan de broker, coördinator, studenten, leerkracht- en docentonderzoeker. Gezien de belangrijke rol die is weggelegd voor de broker is hiervoor een apart profiel opgesteld door de werkplaats Utrecht. De profielschets voor de broker leest u in onderstaand tekstblok.

Profiel broker

- Afgeronde masteropleiding of daarmee bezig en werkzaam op een school
- (Mede)-eigenaar van de onderzoeksvraag
- Voorzitter tijdens werkplaats bijeenkomsten en bereidt vergaderingen met onderzoekers voor
- Heeft intervisie en collegiale consultatie met andere brokers
- Informeert en consulteert eigen bestuursadviseur uit WOU-werkgroep
- Coördineert het schrijven van het onderzoeksproduct
- Schrijft halfjaarlijks een evaluatieverslag van het proces
- Formuleert een voorstel met leden WOU-team en directeur voor implementatie en doorwerking van onderzoeksproduct in het onderwijs dan wel vervolgonderzoek
- Ziet toe op het functioneren van de student uit de werkplaats

Vanuit de stuurgroep is benadrukt dat de coördinator van de werkplaats afkomstig is uit de onderwijspraktijk.

Vraagarticulatie

Werkplaats Utrecht geeft aan dat de onderzoeksvragen uit de scholen komen en dat de onderzoeker een oogje in het zeil hield om de vragen meer toe te spitsen naar een meetbare onderzoeksvraag: *“We zijn er samen een middag voor gaan zitten. Toen hebben we het over de onderzoeksvraag gehad. We hebben gekeken hoe we deze nog scherper konden formuleren. Ook bespraken we verschillende fases van onderzoek en maakten we een planning”* (leerkracht).

Evaluatie door werkplaatsen

De werkplaats Utrecht reflecteert informeel op het proces van het afgelopen jaar en focust daarbij op de onderlinge samenwerking. Daarnaast denken zij na over hoe zij volgend jaar kunnen evalueren en wellicht kunnen aansluiten bij het flankerende onderzoek. De broker is expliciet belast met het schrijven van een halfjaarlijks evaluatieverslag van het proces.

5.2 Wat levert de samenwerking op voor de betrokken instellingen in relatie tot de gestelde doelen en in termen van schoolontwikkeling?

Waardering van de samenwerking

Er is een groot commitment onder de consortiumleden: *“Het grote commitment is te zien aan een ontbijt dat wij hadden om 07.00 uur bij de betrokken hoogleraar thuis, waar iedereen aanwezig was”* (coördinator). In het begin van het project wisten de scholen nog niet met welke onderzoeker zij zouden gaan samenwerken. Bij de tweede meting is dit allemaal duidelijk en wordt er verteld over een goede samenwerking, een goede onderlinge sfeer en grote betrokkenheid.

Samenwerking tussen leerkrachten en onderzoekers

Het contact tussen de leerkrachten en onderzoekers verloopt goed. Dit vindt plaats via mail, telefonisch en face-to-face. Op één school kwam het contact in het begin wat moeilijk tot stand. De leerkracht heeft contact opgenomen met de onderzoeker en dit besproken. Vanaf dat moment is het contact goed verlopen.

Tussen alle onderzoekers en leerkrachten wordt nu literatuur gedeeld, zijn onderzoeksvragen samen opgesteld en aangescherpt en instrumenten en planningen besproken.

Professionalisering van leerkrachten en onderzoekers

Leerkrachten worden vaardiger in het doen van onderzoek door de werkplaats. De betrokkenen geven echter ook aan dat de lerarenbeurs en ambitie van met name leerkrachten met een master opleiding ook zorgen voor een meer onderzoekende houding in de scholen.

De onderzoekers leren hoe zij hun onderzoek concreet en begrijpelijk voor de praktijk kunnen maken.

Lerende cultuur binnen de scholen

Volgens de scholen is deze ontwikkeling voorzichtig zichtbaar. De scholen zien dat er een lerende cultuur door de werkplaats ontstaat die er eerder niet was. Het verschilt in welke mate de deelnemers buiten de scholen deze ontwikkeling ook al zien.

Eén van de scholen geeft aan dat deze cultuur al sterk aanwezig is binnen de school. Dit komt doordat er op de school veel masteropgeleide leerkrachten werken. De werkplaats geeft een extra impuls aan de al aanwezige onderzoekende houdingen bij leerkrachten op deze school.

Betrokkenheid van collega's binnen de school

De scholen geven aan dat de deelnemende leerkrachten vooral nog een eenling zijn binnen de school. De andere collega's zijn wel op de hoogte van deelname aan de werkplaats, maar zij weten hier inhoudelijk nog niet zoveel vanaf. De verwachting is dat, zodra de dataverzameling start, de collega's binnen de school ook meer worden betrokken in het onderzoek van de werkplaats. Na de zomervakantie starten de leerkrachten met de dataverzameling. Zij verwachten dat hun collega's dan meer met de werkplaats te maken krijgen.

Een leerkracht geeft aan dat de onderzoeker erop aanstuurde dat de leerkracht alvast meer draagvlak voor de werkplaats zou creëren binnen de school. De leerkracht vertrouwt erop dat dit draagvlak geen belemmering wordt. Het team staat voldoende open voor de werkplaats en zullen bereid zijn hier aan deel te nemen.

Waardering van de kennis

De onderzoeksvragen komen in de werkplaats vanuit de scholen. Dit zal ervoor zorgen dat de opbrengsten voor de scholen relevant zijn. Omdat de onderzoekers en de werkgroep meekijken, is de verwachting dat de kwaliteit van het onderzoek goed is. Volgens een adviseur van het schoolbestuur is

de externe validiteit wellicht wel lager, omdat er veel invloed is van de context van de school op het onderzoek. Maar producten kunnen wel dienen als handvatten, voorbeeld of casus.

Daarnaast geeft een deelnemer aan: *“Meedoen aan WOU is echt een kwaliteitsimpuls voor de school”*.

Na het eerste jaar zijn de onderzoeksvoorstellen van de leerkrachten afgerond. Na de zomervakantie starten de leerkrachten met de dataverzameling. Eén van de leerkrachten heeft alvast een eerste interview afgenomen om haar onderzoeksinstrumenten te testen en gedurende de zomervakantie bij te stellen.

Het toepassen en delen van kennis

De kennisdeling en het toepassen van kennis kan op verschillende niveaus:

- binnen de eigen werkplaats;
- binnen de eigen school;
- binnen het eigen schoolbestuur;
- binnen de drie werkplaatsen;
- met externen.

De kennis blijft vooral nog bij de deelnemende leerkracht. Een schooldirecteur verwacht dat deze kennis zich verder door de school gaat verspreiden gedurende het volgende schooljaar. Hij denkt dat de leerkracht goed in staat is om deze kennis over te brengen op collega's; zij kent immers zowel de praktijkkant als de wetenschappelijke kant door haar masteropleiding. De brokers geven zelf ook aan dat zij hier vertrouwen in hebben dat zij deze koppeling kunnen maken.

De onderlinge kennisuitwisseling tussen de deelnemende leerkrachten mag volgens één van de geïnterviewde nog beter. Deze uitwisseling wordt volgens een van de leerkrachten wel voldoende gefaciliteerd, door de bijeenkomsten en dat alle contactgegevens op Google Drive staan, maar zij heeft (nog) geen behoefte aan uitwisseling met andere leerkrachten die deelnemen aan de werkplaats.

Kennisniveau leerkrachten

Er zijn verschillen tussen de scholen in hoeverre zij ervaring hebben met het doen van onderzoek. Omdat er is gekozen voor brokers hebben de leerkrachten wel allemaal ervaring met onderzoek uitvoeren. De transfer van onderzoek naar de praktijk en andersom kunnen zij goed maken.

Kennisniveau onderzoekers

Het kennisniveau en ervaring van de onderzoekers op onderzoeksgebied is goed. Het verschilt in hoeverre de onderzoeker ook inhoudelijke kennis heeft die bij de onderzoeksvraag van de school past. Bij de ene school is dit meer het geval dan bij de andere school. De leerkracht waarbij de onderzoeker minder inhoudelijke kennis heeft over het onderwerp geeft aan dat zij dit niet mist. Voor inhoudelijke feedback gaat zij naar haar opleiding. De onderzoeker ondersteunt en leert haar veel over het uitvoeren van onderzoek.

6 Succesfactoren en belemmerende factoren binnen de werkplaatsen; overkoepelende resultaten

In dit hoofdstuk beantwoorden we onderzoeksvraag 3: *Welke factoren hebben een rol gespeeld bij het behalen van de doelstellingen van de werkplaats?*

We beantwoorden deze vraag op basis van genoemde succesfactoren en belemmerende factoren.

Iedere werkplaats heeft de afgelopen periode meerdere succesfactoren opgedaan en belemmerende factoren geconstateerd. De literatuurstudie⁶ beschrijft waaraan een werkplaats zou moeten voldoen en vormt de basis voor dit hoofdstuk. We confronteren de kenmerken van een werkplaats, zoals beschreven in de literatuurstudie, met de ervaringen van de werkplaatsen Amsterdam, Tilburg en Utrecht. We vatten hier onderdelen uit de literatuurstudie samen. Voor de verwijzingen naar de oorspronkelijke auteurs, verwijzen we u naar de literatuurstudie.

In paragraaf 6.1 gaan we in op de samenwerkingsstructuren van de werkplaatsen om tot schoolontwikkeling te komen. In paragraaf 6.2 bespreken we wat deze samenwerkingsstructuren opleveren in termen van schoolontwikkeling.

6.1 Op welke wijze wordt de samenwerking vormgegeven in de werkplaatsen?

Voor de stakeholders zijn er twee belangrijke doelstellingen: schoolontwikkeling en het overbruggen van de kloof tussen wetenschap en praktijk. Er zijn accentverschillen tussen de stakeholders met betrekking tot de doelstellingen. Om tot schoolontwikkeling te komen is het essentieel dat scholen in staat zijn te veranderen. Hiervoor moet er een lerende cultuur in de scholen bestaan. Uit de literatuurstudie blijkt daarnaast dat het belangrijk is om bij de onderzoekssamenwerking de verschillende niveaus van de schoolorganisatie te betrekken. Voor schoolontwikkeling is er immers ontwikkeling nodig op alle niveaus (de schoolleiding, het team en de individuele leerkracht). Hieronder lichten we de samenwerkingsstructuur van de drie werkplaatsen toe per niveau van de schoolorganisatie. Daarna bespreken we de vormgeving van de werkplaatsen rondom een thema, de rol van de coördinator en de samenwerking met andere partijen.

Samenwerkingsstructuur op alle niveaus binnen de schoolorganisatie: de individuele leerkracht

Uit de literatuurstudie blijkt dat praktijkgericht onderzoek een grotere kans van slagen heeft wanneer de betrokken leerkrachten een groot aandeel in het onderzoek hebben. Wanneer het onderzoek gericht is op het verbeteren van de eigen lespraktijk, stelt dit leerkrachten in staat om hier systematisch en kritisch naar te kijken en ontwikkelen zij een onderzoekende houding. Dat draagt bij aan hun professionele ontwikkeling en kan leiden tot een hogere kwaliteit van lesgeven.

De werkplaatsen ervaren dat de leerkrachten een groot aandeel hebben in het onderzoek van de werkplaatsen. Het was voor de leerkrachten dan ook een vereiste dat zij open stonden voor het uitvoeren van onderzoek om deel te kunnen nemen aan de werkplaats. De onderzoeken binnen de werkplaatsen zijn afgestemd op de eigen lespraktijk van de leerkracht. De schooldirecteuren in Tilburg noemen dit als een succesfactor van de werkplaats: *“We doen weleens vaker mee met onderzoeken,*

⁶ Zie voor de literatuurstudie: https://www.poraad.nl/system/files/literatuurstudie_werkplaatsen_onderwijsonderzoek.pdf

maar het levert voor ons bijna nooit iets op. Omdat wij hierin (bij de werkplaats) mee mogen denken met het onderzoek, hebben wij er straks ook echt iets aan”.

Samenwerkingsstructuur op alle niveaus binnen de schoolorganisatie: het team in de school

Uit de literatuurstudie blijkt dat, om een ontwikkeling breder te trekken en verder te laten landen dan alleen bij de leerkracht die deelneemt aan een onderzoekssamenwerking, ook andere leerkrachten open moeten staan voor het benutten van de in het onderzoek opgedane kennis en ervaringen. De leergemeenschap strekt zich dus verder uit dan alleen maar onder de betrokken leerkrachten.

Uit de cultuurvragenlijst komt naar voren dat collega's regelmatig met elkaar praten over onderwijsinhoud en samenwerken aan het onderzoeken van de eigen lespraktijk. De ervaringen benoemd tijdens de interviews lopen uiteen, er zijn grote verschillen per school. Verschillende scholen geven aan dat het samenwerken aan onderzoeken nog in mindere mate gebeurt. De mate waarin de collega's van de school worden betrokken in de werkplaats verschilt wel per school. Over het algemeen is de betrokkenheid van de collega's binnen de school bij de werkplaatsen(nog) laag. De werkplaatsen verwachten dat dit volgend jaar verandert als de leerkrachten data gaan verzamelen binnen de school.

Samenwerkingsstructuur op alle niveaus binnen de schoolorganisatie: de schoolleiding en bestuur

Uit de literatuurstudie blijkt dat de schoolleider nodig is om de beoogde schoolontwikkeling te omarmen, deze uit te dragen en te faciliteren. Het is bijvoorbeeld belangrijk dat scholen niet enkel zijn gericht op het leren van hun leerlingen, maar ook op het leren van leerkrachten. Daarnaast heeft de schoolleiding een verantwoordelijkheid in het aangaan van relaties buiten de school om plannen te ontwikkelen met gebruikers op alle lagen (zoals bestuursniveau) of het betrekken van andere scholen en (HO-)instellingen die met vergelijkbare ontwikkelingen bezig zijn en kennis te delen. Om het onderzoek daadwerkelijk invloed te laten hebben op schoolontwikkeling is het belangrijk dat het doen van onderzoek in de school als normaal wordt gezien. Wanneer het onderzoek is geïntegreerd met bestaande (ontwikkel)activiteiten wordt het niet gezien als iets 'extra's' dat moet gebeuren. De schoolleiding kan daarin een rol spelen door de betrokken leraren een herkenbare positie te geven als leraar-onderzoeker en deze leraar-onderzoeker daarnaast een sleutelrol te geven in het initiëren van veranderingen in de school.

Met betrekking tot de schooldirecteuren lijkt het erop dat zij voorlopig vooral een faciliterende rol hebben. Faciliterend zorgen zij ervoor dat de leerkrachten tijd en ruimte krijgen om aan de werkplaatsen deel te nemen: *“Ik zorg ervoor dat de leerkracht is vrij geroosterd zodat ze aan de werkplaats kan werken. Als er iets is, verwacht ik dat zij zelf aan de bel trekt”* (schooldirecteur). De mogelijkheid om leerkrachten te kunnen faciliteren door de vergoeding voor de werkplaatsen ervaren alle betrokkenen als een grote succesfactor. Zonder deze vergoeding zou dat niet mogelijk zijn. Een praktische belemmering is echter wel dat het voor sommige scholen moeilijk is om vervanging te vinden door het lerarentekort. Daarnaast lijkt de vergoeding te beperkt. Voor volgend jaar vragen sommige betrokkenen zich wel af of het aantal uren voor de leerkrachten nog wel toereikend is voor het aantal uren dat nodig is om het onderzoek uit te voeren. In de werkplaats Amsterdam hebben schooldirecteuren echter ook een meer inhoudelijke rol. Hier nemen zij deel aan bovenschoolse leerteams.

Uit de gesprekken met de drie werkplaatsen blijkt verder dat schooldirecteuren regelmatig met de leerkrachten praten over hoe het gaat met het onderzoek, maar dat zij dit nog niet uitdragen binnen de school en wellicht verwachten dat dit vanuit de leerkrachten komt: *“Ik zou het best leuk vinden als de leerkracht eens een presentatie zou geven over de werkplaats”* (schooldirecteur). Maar ook hierin zijn verschillen tussen scholen.

Bovendien blijkt uit de vragenlijst dat de schooldirecteuren het belang van een lerende cultuur ontwikkelen in de school onderbouwen. Zo geven de meeste respondenten aan dat de schoolleiding gebruik maakt van leerlingresultaten om problemen in het onderwijs te identificeren, dat de schoolleiding leerkrachten stimuleert om het beste uit zichzelf te halen en dat de schoolleiding visie ontwikkelt in samenwerking met de leerkrachten.

In de literatuurstudie wordt hoofdzakelijk over schoolleiders gesproken. Bij de werkplaatsen zien we dat de rol van de schoolbestuurders ook belangrijk is. Zij hebben veelal nog geen intensieve rol in de werkplaats, maar nemen vooral plaats in stuurgroepen. Desalniettemin lijkt het er vooralsnog op dat de bestuurders een belangrijke rol vervullen in de werkplaatsen. Zij hechten waarde aan een onderzoekende cultuur in de school en nemen dit bijvoorbeeld op in de visie van het bestuur of beleidsplannen. Schoolbestuurders faciliteren en stimuleren de schooldirecteuren om deel te nemen aan de werkplaatsen en hier ook prioriteit aan te geven. Er zijn aanwijzingen dat een bestuur dat achter de werkplaatsen staat, haast een randvoorwaarde is om deel te nemen aan de werkplaatsen en wellicht ook voor de verduurzaming van de werkplaatsen. In Utrecht miste de coördinator bij het schoolbestuur een aanspreekpunt op uitvoerend niveau. De werkplaats heeft daarom adviseurs per schoolbestuur als extra laag toegevoegd aan de organisatiestructuur van de werkplaats. Deze adviseurs zijn een schakel tussen de besturen en de scholen en adviseren de schoolleiding en leerkrachten over het project, bieden hulp bij de sturing van het proces en zij dragen in overleg met de directeur en leerkracht de zorg voor verduurzaming van opgedane kennis en kunde. Dat deze extra laag tussen de scholen en de bestuurders is toegevoegd om hen bij de werkplaats te ondersteunen, is een aanwijzing voor het belang van het schoolbestuur voor het slagen van een werkplaats.

Samenwerking tussen leerkracht en onderzoeker

Uit de literatuurstudie blijkt dat zowel onderzoekers van HO-instellingen als leerkrachten praktijkgericht onderzoek uit kunnen voeren. Het uitvoeren van praktijkgericht onderzoek door onderzoekers of leerkrachten heeft zowel voor- en nadelen. Zo hebben onderzoekers vooral methodologische kennis en minder zicht op de praktijk en is dat voor de leerkrachten juist andersom. Door onderzoekers en leerkrachten gezamenlijk aan onderzoek te laten werken, vullen zij elkaar hierin aan. De leerkrachten en onderzoekers moeten beiden uit hun eigen domein treden om in een nieuw domein (bij ons de werkplaats) samen te werken. In het overschrijden van de grenzen van het eigen domein (boundary crossing) kunnen brokers een belangrijke rol innemen. Brokers zijn personen die bekend zijn met de werkwijze van beide domeinen, zoals die van HO-instellingen en scholen. Dit zijn bijvoorbeeld leerkrachten met een masteropleiding. Door deze samenwerking worden dan ook praktische belemmeringen (deels) overkomen, zoals toegang tot wetenschappelijke bronnen wat leerkrachten niet hebben zonder de samenwerking met een onderzoeker.

De werkplaatsen hebben een structuur opgezet, zoals genoemd in de literatuurstudie, waarbij onderzoekers en leerkrachten samen onderzoek uitvoeren in de onderwijspraktijk en hun eigen domein verlaten (boundary crossing). Zo worden de genoemde belemmerende factoren voorkomen. De onderzoekers brengen methodologische, en soms inhoudelijke, kennis mee. De leerkrachten hebben kennis uit de praktijk en van de context van de school en delen dit met de onderzoekers. Deze bundeling van krachten en complementaire kennis blijkt ook uit de interviews. Bijvoorbeeld in Tilburg, waar de onderzoekers constateerden dat de vraagarticulatie lastig was voor leerkrachten en zij hier een groter aandeel in zijn gaan nemen. Ook in Amsterdam en Utrecht wordt de toegevoegde waarde van methodologische kennis van onderzoekers genoemd door de leerkrachten en andere betrokkenen als succesfactor. Tegelijkertijd geven onderzoekers aan dat zij een beter beeld hebben gekregen van de praktijk. Een belemmerende factor die hier genoemd wordt is dat leerkrachten zelf geen toegang

hebben tot de literatuur die zij graag zouden willen lezen. Zij hebben hiervoor de onderzoekers nodig, die hen hier zeker bij helpen en literatuur delen, maar niet alle leerkrachten kunnen er zelf bij. De brokers in de werkplaats Utrecht hebben wel toegang tot wetenschappelijke literatuur.

In de werkplaats Utrecht is er in de structuur specifiek voor gekozen om brokers in te zetten. Dit wordt door de werkplaats als een succesfactor ervaren. De deelnemende brokers overbruggen de verschillende domeinen doordat zij een universitaire masteropleiding volgen of hebben gevolgd en tegelijkertijd werkzaam zijn in de praktijk. De verwachting is dat dit ook helpt in het vertalen van onderzoeksresultaten naar de praktijk en andersom: *“Ik voorzie geen problemen in de kennisoverdracht naar de praktijk. De broker heeft immers haar universitaire master waardoor zij de wetenschap kent, maar door haar werk hier op school weet ze ook heel veel van de praktijk. Ik vertrouw erop dat zij deze vertaalslag goed kan maken en dit ook uit kan dragen naar collega’s”* (schooldirecteur).

Met betrekking tot samenwerkingsmomenten verschilt het per werkplaats hoe deze zijn vormgegeven. Het contact verloopt veelal via e-mail en onderzoekers en leerkrachten hebben meermaals per jaar face-to-face contact. Leerkrachten geven aan dat zij het contact prettig vinden, dit wordt eveneens zo ervaren door de onderzoekers.

Thema van een werkplaats

Uit de literatuurstudie kunnen we opmaken dat het kiezen van een inhoudelijk thema zowel voor- als nadelen kan hebben, afhankelijk van de doelen die met het onderzoek nagestreefd worden. Meerdere onderzoeken met hetzelfde inhoudelijk thema creëren massa voor praktijkgericht onderzoek waarbij de opgedane kennis gegeneraliseerd en toegepast kan worden op andere scholen. Hoe nauwer het onderzoeksthema of vraag geformuleerd is, des te meer massa ontstaat voor die specifieke vraag. Tegelijkertijd kan een thema ervoor zorgen dat de onderzoeksvraag in mindere mate uit de praktijk afkomstig is, want de onderzoeksvraag moet immers binnen de structuur van het thema vallen.

Dezelfde tegenstelling uit de literatuurstudie zien we terug bij de werkplaatsen. Het is nog te vroeg om uitspraken te doen over de mogelijke invloed van een inhoudelijk onderzoeksthema op de werkplaatsen. Toch zien we al wel verschillen tussen de werkplaatsen. Zo zijn de structuren van de werkplaatsen waarbinnen de vraagarticulatie plaatsvond verschillend. Bij de werkplaatsen met een thema (of subthema's, zoals in Tilburg) waren deze structuren wat strakker dan in vergelijking met Utrecht, waar ervoor is gekozen om vooraf geen thema te bepalen waarbinnen de onderzoeksvragen moesten vallen. De werkplaatsen met een inhoudelijk thema, Amsterdam en Tilburg, noemen dat het thema voor hen verbindend werkt en zij ervaren dit als een succesfactor. Het thema lijkt ook de samenwerking tussen de leerkrachten in de werkplaats te bevorderen. Bij werkplaats Tilburg waar er gekozen is voor een thema heeft dit invloed gehad op het netwerk waarop de werkplaats is ingericht, aangezien alle betrokkenen op basis van ervaring of interesse in het thema zijn uitgenodigd. Utrecht daarentegen noemt als succesfactor dat de onderzoeksvragen vanuit de scholen komen. De kennisdeling binnen de werkplaats Utrecht gaat dan ook over meerdere thema's.

Het is nu nog te vroeg om uitspraken te doen over wat nu tot een succesvolle(re) werkplaats leidt of wat wenselijk is om tot schoolontwikkeling te komen. De keuze om al dan niet voor een thema in de werkplaats te kiezen lijkt zowel voor- als nadelen te hebben.

Een hieraan gekoppelde discussie die nu speelt in de werkplaatsen is de vraag in hoeverre zowel praktijkonderzoek als praktijkgericht onderzoek plaats kan/moet krijgen binnen de werkplaats. Een thema lijkt meer massa te geven aan onderzoeksresultaten, wat de uitvoer van praktijkgericht onderzoek vergemakkelijkt, terwijl praktijkonderzoek vaak losstaande onderzoeken in de eigen

lespraktijk zijn en hierdoor minder interessant voor anderen (maar vaak wel dichter bij de interesse van de uitvoerende leerkracht staat). De komende periode besteden we hier in het onderzoek aandacht aan.

Rol van de coördinator

Het belang van een coördinator voor de werkplaats komt minder sterk naar voren uit de literatuurstudie. Desalniettemin lijkt dit volgens de betrokkenen een belangrijke succesfactor te zijn binnen de werkplaatsen. In de beginfase was de coördinator voor iedereen een aanspreekpunt en stuurde de coördinator op het neerzetten en structureren van de werkplaats. De werkplaatsen noemen allemaal als succesfactor dat de werkplaats erg goed is georganiseerd. Dit blijkt volgens hen uit goed geregelde bijeenkomsten en verstuurde nieuwsbrieven. Dit zorgt voor motivatie om mee te werken aan de werkplaats en betrokken te blijven bij de werkplaats.

Het aantal begrote uren voor de coördinatoren verschilt per werkplaats. In Amsterdam heeft de coördinator een halve dag per week voor de werkplaatsen, in Utrecht is dat een dag per week. In Tilburg delen de twee coördinatoren het aantal uren dat zij hebben berekend voor coördinatie van de werkplaats (1 dag per week). De coördinatoren geven aan dat zij, vooral aan het begin van de werkplaatsen, hier meer uren aan kwijt waren dan begroot.

Naast de coördinatoren van de werkplaats kan hier ook gedacht worden aan de coördinatoren die zijn aangesteld op de andere lagen binnen een werkplaats. Denk hierbij aan de adviseurlaag in Utrecht en de onderzoekscoördinator en leerteamcoördinatoren in Amsterdam.

Ontwikkeling bij HO-instellingen

In het model in de literatuurstudie is een pijl tussen HO-instellingen en de werkplaats opgenomen. De HO-instellingen brengen expertise de werkplaats in en de werkplaats brengt kennis, publicaties en (commerciële) producten in bij de HO-instellingen.

In de werkplaatsen zien we dat er in de structuur ruimte is voor ontwikkeling binnen de HO-instellingen, waarbij de werkplaats nieuwe kennis de HO-instellingen inbrengt. We zien ook eerste aanwijzingen dat dit zo is. Zo noemt een onderzoeker dat de werkplaats haar helpt haar onderzoek beter af te stemmen op de praktijk en resultaten te interpreteren. In hoeverre de werkplaatsen bijdragen aan de ontwikkeling van HO-instellingen is nog onvoldoende duidelijk geworden tijdens het eerste jaar van dit onderzoek en zal het komende jaar moeten blijken.

Model andere partijen

In het model in de literatuurstudie wordt de cirkel met 'andere partijen' (bijvoorbeeld onderzoeksbureaus, onderwijsondersteuningsinstellingen, kenniscentra) weergegeven die ook deel uit kunnen maken van de onderzoekssamenwerking. Deze actor zien we terug in de werkplaatsen; zo maken het samenwerkingsverband po en het Centrum voor Begaafdheidsonderzoek Radboud Universiteit bijvoorbeeld deel uit van de werkplaats Tilburg, zijn de gemeente Amsterdam en het Kohnstamm Instituut verbonden aan de werkplaats Amsterdam en maakt de gemeente Utrecht deel uit van de werkplaats Utrecht.

In het volgende tekstblok vatten we de belangrijkste uitkomsten samen, geordend naar aspecten uit de literatuurstudie die we terugzien in de praktijk, aspecten uit de literatuurstudie die we nog niet terugzien in de praktijk en aspecten die we terugzien in de praktijk maar nog niet in de literatuurstudie.

Wat zien we uit de literatuurstudie terug in de samenwerkingsstructuur van de werkplaatsen?

Samenwerking tussen leerkracht en onderzoeker. De structuur van de werkplaatsen is zo opgezet dat er ruimte is voor boundary crossing, waarbij leerkrachten en onderzoekers hun eigen domein verlaten om samen te komen en expertise met elkaar uit te wisselen. In de samenwerkingsstructuur hebben de leerkrachten een groot aandeel in het onderzoek en sluiten de onderzoeksvragen aan bij de onderwijspraktijk.

Schoolleiding. De schoolleiding neemt een belangrijke rol in. Schooldirecteuren faciliteren de leerkrachten om onderzoek te doen, bijvoorbeeld door hen vrij te roosteren. Bij de schoolleiding is er draagvlak voor de werkplaatsen en zij ondersteunen de leerkrachten hierin. We zien bij de geïnterviewde schoolleiding dat zij de beoogde schoolontwikkeling omarmen en uitdragen.

Thema. In de structuur van de werkplaats is er al dan niet gekozen voor een thema. We zien dat de keuze voor wel of geen inhoudelijk onderzoeksthema invloed heeft op (de inrichting van) de werkplaats en het onderzoek dat uitgevoerd wordt, maar het is nog te vroeg om hier verdere uitspraken over te doen.

Andere partijen. We zien de actor 'andere partijen' terug in de werkplaatsen, maar we hebben nog onvoldoende zicht op wat de opbrengsten voor deze partijen zijn.

Wat zien we uit de literatuurstudie nog niet terug in de werkplaatsen?

Impact in de school. De literatuurstudie benadrukt het belang dat de leergemeenschap zich verder strekt dan alleen de betrokken leerkracht-onderzoeker om tot schoolontwikkeling en een lerende cultuur te komen. Bij de meeste scholen beperken de werkplaatsen zich nog veelal tot de deelnemende leerkrachten. Dit komt ook doordat de werkplaatsen zich nog in een vroeg stadium bevinden.

Schoolleiding. Naast het faciliteren van de scholen en leerkrachten voor de werkplaats is het ook de rol van de schoolleiding om relaties aan te gaan buiten de school. We hebben nog onvoldoende zicht op in welke mate de schoolleiding relaties buiten de school aan gaat, bijvoorbeeld met besturen of HO-instellingen.

Wat zien we in de werkplaatsen als belangrijke factor(en) die nog niet in de literatuurstudie zijn opgenomen?

Ontwikkeling bij HO-instellingen. In het model van de literatuurstudie is een pijl tussen HO-instellingen en de werkplaats opgenomen. In de praktijk zien we dat de er in de structuur ruimte is voor ontwikkeling binnen de HO-instellingen, waarbij de werkplaats nieuwe kennis de HO-instellingen inbrengt. We zien ook eerste aanwijzingen dat dit zo is. Zo noemt een onderzoeker dat de werkplaatsen haar helpen haar onderzoek beter af te stemmen op de praktijk en resultaten te interpreteren. In hoeverre de werkplaatsen bijdragen aan de ontwikkeling van HO-instellingen is nog onvoldoende duidelijk geworden tijdens het eerste jaar van dit onderzoek en zal het komende jaar moeten blijken.

Schoolbestuur. Schoolbestuurders faciliteren en stimuleren schooldirecteuren om deel te nemen aan de werkplaatsen en hier ook prioriteit aan te geven. Het uitdragen van de visie vanuit het bestuur is wellicht van invloed op de werkplaatsen. Dit is in de literatuurstudie niet gevonden, wellicht omdat in internationale literatuur het schoolbestuur een minder grote of andere rol speelt dan in Nederland.

Coördinator. In de literatuurstudie blijft de rol van de coördinator nog onderbelicht. De werkplaatsen zien de rol van de coördinator als een grote succesfactor en al dan niet randvoorwaardelijk voor het slagen van de werkplaats.

6.2 Wat levert de samenwerking op voor de betrokken instellingen in relatie tot de gestelde doelen en in termen van schoolontwikkeling?

Uit de literatuurstudie maken we op dat een onderzoekssamenwerking verschillende opbrengsten zou moeten hebben om te leiden tot schoolontwikkeling. Hieronder gaan wij in op de volgende opbrengsten: lerende cultuur en houding, kennisbenutting, gelijkwaardige samenwerkingsrelaties, afstemming van taken en verwachtingen.

Schoolontwikkeling, kennisdeling en kennisbenutting

Het is nog te vroeg om al uitspraken te doen over schoolontwikkeling, kennisdeling en kennisbenutting. We beschrijven wat we tot nu toe gezien hebben in de werkplaatsen. Uit de literatuurstudie blijkt dat, om tot schoolontwikkeling te komen en om de onderzoeksresultaten in de praktijk te benutten, een lerende cultuur nodig is op school. Hier moet onderzoek deel uitmaken van de cultuur en leerkrachten moeten de ruimte krijgen voor het uitvoeren van onderzoek. De leergemeenschap strekt zich verder uit dan alleen maar onder de leerkrachten die deelnemen aan de onderzoekssamenwerking. Kennis moet breed gedeeld en geïmplementeerd worden binnen de scholen.

De werkplaatsen scoren relatief hoog op de cultuurvragenlijst met betrekking tot de lerende cultuur (ingevuld door alle leraren, directeuren en intern begeleiders van de betrokken scholen; zie bijlage 5 voor de schaalscores van iedere werkplaats op de cultuurvragenlijst). De betrokkenen geven in de interviews ook aan dat er steeds meer een lerende cultuur aan het ontstaan is, al dan niet door de werkplaatsen. Dit impliceert dat er binnen de scholen van de werkplaatsen sprake is van een lerende cultuur bij de leerkrachten en de schoolleiding. Voorbeelden hiervan: de meerderheid van de respondenten geeft aan dat zij met collega's samenwerken aan het onderzoeken van de eigen lespraktijk en discussiëren over gegevens van het onderwijs. In Tilburg en Utrecht noemen een aantal betrokkenen dat de lerende cultuur nog onvoldoende aanwezig is, maar steeds meer ontstaat. In Amsterdam is deze cultuur er volgens leerkrachten al. In Amsterdam zijn ook scholen (en schoolbesturen) geselecteerd die hier al sterk aan werkten, bijvoorbeeld doordat ze verbonden zijn aan de academische lerarenopleiding.

In de cultuurvragenlijst geeft de meerderheid van de respondenten daarnaast aan dat zij kennis delen met collega's. De kennisbenutting binnen de werkplaatsen in de scholen is nog beperkt. Leerkrachten noemen dat ze het hier nog te vroeg voor vinden. Zij praten weleens met collega's over de werkplaatsen en collega's weten ook dat er een werkplaats is. De betrokkenen noemen dat er nog relatief weinig kennis is om met collega's binnen de school te delen, de werkplaatsen bevinden zich nog in een vroeg stadium. Desalniettemin geven leerkrachten aan dat ze veel literatuur hebben gelezen en daardoor al veel kennis op hebben gedaan over het onderwerp van hun onderzoek. Volgens een schooldirecteur had dit wellicht al wel gedeeld kunnen worden binnen de school: *"Ik zou het best leuk vinden als de leerkracht hier een keer over zou presenteren aan het team"*. Alle betrokkenen verwachten dat de kennisdeling en kennisbenutting binnen de scholen vanaf volgend jaar echt op gang gaat komen. Dan gaan de leerkrachten starten met de dataverzameling binnen de scholen en worden resultaten van de onderzoeken verwacht. Binnen de werkplaatsen zijn wel verschillende manieren voor kennisdeling georganiseerd, maar volgens de betrokkenen mag de kennisdeling binnen de deelnemende scholen nog wel verder worden versterkt.

Gelijkwaardige samenwerkingsrelaties

Uit de literatuurstudie blijkt dat binnen een samenwerkingsproject gemeenschappelijkheid en vertrouwen belangrijke factoren zijn voor duurzame schoolontwikkeling. Leraren en onderzoekers hebben tijd nodig om elkaar informeel en formeel te leren kennen en om onderling begrip te creëren. Omdat betrokkenen verschillende achtergronden en expertise hebben, is het belangrijk dat er erkenning is voor elkaars expertise en dat de betrokkenen zich kwetsbaar op durven stellen. Het proces om vanuit een samenwerking tot schoolontwikkeling te komen kan langer dan een jaar duren. Dit blijkt ook uit de werkplaatsen in de zorg, waarbij het project de eerste vier jaar is gericht op onderzoek en ontwikkeling en vervolgens twee jaar is verlengd waarbij de werkplaatsen zorg zich richten op het borgen van de

kennisinfrastructuur en op de verdere landelijke verspreiding en implementatie van resultaten⁷. Aan het begin kunnen de leerkrachten en onderzoekers zich een beginner voelen op (praktijkgericht) onderzoeksgebied en is het nodig om buiten hun comfortzone te treden.

De werkplaatsen ervaren een goede onderlinge communicatie tussen onderzoekers en leerkrachten. Bij de start van de werkplaatsen was er niet overal direct sprake van een gelijkwaardige samenwerkingsrelatie, maar die is gedurende het afgelopen jaar steeds meer ontstaan. Hierbij wordt aangegeven dat de groepen niet gelijk aan elkaar zijn, maar wel gelijkwaardig. Zo noemt de werkplaats Tilburg dat de leerkrachten aan het begin opkeken tegen de onderzoekers en zich ook nog niet altijd kwetsbaar op durfden te stellen. De coördinatoren en de onderzoekers hebben hier bewust op ingespeeld door ieders expertise te benadrukken en de belangrijke toegevoegde waarde van de leerkrachten te benoemen. Ook in Amsterdam wordt deze gelijkwaardigheid er volgens de scholen *“ingepeperd”*. Door een duidelijkere rolverdeling is de samenwerkingsrelatie steeds gelijkwaardiger geworden. Dezelfde rolverdeling (de onderzoekers weten veel van methodologische aspecten, de leerkracht kent de praktijk) wordt ook door de brokers in Utrecht genoemd. De betrokkenen zien dat de samenwerking met verschillende expertises van toegevoegde waarde is. Dit gevoel van ‘alle partijen hebben iets te brengen en te halen’ heerst bij de drie werkplaatsen. Er wordt na een jaar meer gelijkwaardigheid ervaren en er wordt meer samengewerkt: *“Je ziet dat er in de loop der tijd steeds meer begrip voor elkaar ontstaat”* (coördinator). Net als uit de theorie blijkt ook in de praktijk dat deze relatie waardevol is, maar dat het ook tijd kost om daartoe te komen.

Afstemming van taken en verwachtingen

Uit de literatuurstudie blijkt dat naast een gelijkwaardige samenwerkingsrelatie een goede samenwerking gebaat is bij een gemeenschappelijke taal en een duidelijke afstemming van de taken en verwachtingen.

Voor de werkplaatsen was het aan het begin nog zoeken wat ieders taken en verwachtingen waren. Zeker voor werkplaats Tilburg, die door de latere toekenning snel moesten starten, was dit aan het begin zoeken. Deze onduidelijkheid binnen de werkplaatsen kwam ook doordat de werkplaatsen pas net van start waren gegaan bij de eerste afname van de interviews door de onderzoekers. De scholen hadden al hun plannen voor het nieuwe schooljaar gemaakt, waardoor het niet altijd gemakkelijk was om de planning aan te passen voor de werkplaats. In de loop van het project is de rolverdeling in de drie werkplaatsen steeds duidelijker geworden en daarmee ook ieders taken. De rol van de coördinator was al vanaf het begin van de werkplaatsen voor iedereen duidelijk.

In het onderstaande tekstblok vatten we de belangrijkste uitkomsten samen, geordend naar aspecten uit de literatuurstudie die we al wel of nog niet terugzien in de praktijk.

⁷ zie: https://www.zonmw.nl/uploads/tx_vipublicaties/Tweede_rapportage_voortgang_Acad.Werkplaatsen_Jeugd_mei14.pdf

Wat zien we uit de literatuurstudie terug in de opbrengsten van de werkplaatsen?

Lerende cultuur. Een lerende cultuur, in de hele school, is essentieel voor schoolontwikkeling. Op de cultuurvragenlijst geven de respondenten aan dat deze cultuur sterk aanwezig is binnen de scholen. In de interviews geven betrokkenen aan dat deze cultuur steeds meer aan het ontstaan is.

Kennisdeling binnen de werkplaats. Binnen de werkplaats wordt kennis gedeeld met leerkrachten en onderzoekers op verschillende manieren. Bijvoorbeeld door artikelen uit te wisselen of miniconferenties te organiseren.

Gelijkwaardige samenwerkingsrelaties. Gezamenlijkheid, vertrouwen en erkenning van elkaars expertise zijn belangrijke factoren voor een duurzame schoolontwikkeling. Bij de start van de werkplaatsen was er niet overal direct sprake van een gelijkwaardige samenwerkingsrelatie, maar die is gedurende het afgelopen jaar steeds meer ontstaan. Net als de literatuurstudie geven ook de werkplaatsen aan dat hier tijd voor nodig is. Daarnaast is er vanuit (de coördinatoren van) de werkplaatsen sterk ingezet op de gelijkwaardigheid van samenwerkingsrelaties.

Afstemming van taken en verwachtingen. Ook de afstemming van taken en verwachtingen heeft tijd gekost, maar is nu binnen de werkplaatsen bereikt.

Wat zien we uit de literatuurstudie nog niet terug in de werkplaatsen?

Kennisdeling binnen de school. De respondenten geven aan dat het nog te vroeg is om kennis te delen binnen de school. Dit vindt dan ook nog in beperkte mate plaats. De leerkrachten verwachten dat zij het komende jaar meer kennis gaan delen, omdat er dan meer kennis is om te delen.

Lerende cultuur. In tegenstelling tot de uitkomsten van de cultuurvragenlijst geven de betrokkenen tijdens de interviews aan dat een lerende cultuur binnen de school zich nog aan het ontwikkelen is. Het verschilt per school in welke mate deze cultuur aanwezig is.

Wat zien we in de werkplaatsen als belangrijke factor(en) die nog niet in de literatuurstudie zijn opgenomen?

Tot dusver zien we in de werkplaatsen nog geen belangrijke factoren met betrekking tot de opbrengsten van de samenwerking die nog niet in de literatuurstudie zijn opgenomen.

7 Landelijke kennisinfrastructuur

In dit hoofdstuk beantwoorden we onderzoeksvraag 4: *Hoe functioneert de landelijke kennisinfrastructuur en welke succesfactoren en belemmerende factoren zijn te vinden in de opzet en uitvoering?*

Om de onderzoeksvraag te beantwoorden hebben we interviews gehouden met stakeholders (het NRO en de PO-Raad) en de leden van de landelijke projectgroep werkplaats onderwijsonderzoek (bestaande uit de drie coördinatoren van de werkplaatsen, een onderzoeker van Oberon en de landelijke projectleider). Daarbij hebben we gekeken naar de bestaande kennisinfrastructuur, hoe de werkplaatsen hier een rol in spelen en wat daarbij succes- en belemmerende factoren zijn.

We beantwoorden de onderzoeksvraag aan de hand van de volgende onderdelen: de aanleiding voor de werkplaatsen, de landelijke projectgroep, voorbereiding, samenwerking, kennisinfrastructuur van de werkplaatsen en de rol van de landelijke projectgroep op lange termijn.

De aanleiding voor het inrichten van de werkplaatsen onderwijsonderzoek

De stakeholders noemen het verbinden van de wetenschap en praktijk als belangrijkste aanleiding om de werkplaatsen op te zetten: *“Er werd een kloof gevoeld tussen onderzoek en onderwijs en de werkplaats is een middel om dit op te heffen”* (NRO). Ook de PO-Raad noemt dat dit als aanleiding: *“Wij zagen dat schoolbestuurders niet bij de kennis van onderzoek kunnen. Zij kunnen hier niet mee aan de slag, terwijl het veld wel zocht naar een verbinding tussen de universitaire wereld en de scholen”* (PO-Raad). Een andere belangrijke aanleiding voor het inrichten van de werkplaatsen is om tot schoolontwikkeling te komen.

De landelijke projectgroep

Er is voor gekozen om een landelijke projectgroep werkplaats onderwijsonderzoek in te richten. Het NRO noemt hiervoor twee redenen:

- De landelijke projectgroep is nodig om de werkplaatsen bij elkaar te brengen om zo over de werkplaatsen heen te kijken of er conclusies te trekken zijn over hoe werkplaatsen werken.
- Een landelijke projectgroep kan de opbrengsten van de werkplaatsen breder delen: *“Als je wilt dat de werkplaatsen iets betekenen voor de rest van Nederland is het handig om daar een organisatie omheen te zetten”* (NRO). Het delen van deze resultaten zal dan op zo’n manier vormgegeven moeten worden dat het aansluit bij leraren. Bijvoorbeeld via Leraar24 of door werkplaatsen bij congressen inhoudelijk te laten vertellen.

De coördinatoren van de werkplaatsen geven in de interviews ook aan dat de rol van kennisdeling minder groot zou zijn zonder de landelijke projectgroep, doordat hun prioriteit toch bij de eigen werkplaats ligt.

De landelijke projectgroep bestaat uit de drie coördinatoren van de werkplaatsen, een onderzoeker van Oberon en de landelijke projectleider.

Voorbereiding

Binnen de landelijke projectgroep zijn landelijke doelstellingen opgesteld. De landelijk projectleider bespreekt de doelstellingen en de vorderingen met de stuurgroep (bestaat uit leden van de PO-Raad en het NRO).

De doelstellingen hebben betrekking tot landelijke kennisdeling, de kennisinfrastructuur van de werkplaatsen en de relatie tussen landelijke en regionale kennisdeling. De hoofddoelstelling is om de

uitkomsten van de werkplaatsen op landelijk niveau te delen en bij elkaar te brengen op een samenhangende manier. Hier horen ook de uitkomsten van het flankerende onderzoek bij zoals de literatuurstudie.

Samenwerking

De samenwerking binnen de projectgroep verloopt goed. De betrokkenen van de projectgroep geven aan dat het fijn werkt dat de coördinatoren van de werkplaatsen, de onderzoeker en de landelijk projectleider in deze groep zitten. Omdat alle drie de werkplaatsen in hetzelfde beginstadium zitten en alle drie aan het pionieren zijn, kunnen zij open met elkaar praten over updates, successen en belemmeringen. Naast het uitwisselen van ervaringen krijgt kennisdeling een belangrijke plek in de landelijke projectgroep. In de projectgroep kijken de leden naar hoe de kennis van de werkplaatsen gedeeld kan worden binnen de bestaande infrastructuur.

Kennisinfrastructuur van de werkplaatsen

De leden van de projectgroep zoeken allemaal naar mogelijkheden om wat er in de werkplaats gebeurt te verspreiden op landelijk niveau. Deze landelijke kennisdeling is ook wat het NRO graag zou zien. Zij zien het als taak van de werkplaatsen in de landelijke kennisinfrastructuur om persoonlijke ontmoetingen mogelijk te maken (bijvoorbeeld door werkplaatsen op congressen te laten vertellen) en om onderzoeksresultaten te koppelen aan praktijksituaties. De landelijke projectgroep wil door middel van kennisdeling impact hebben op praktijk, beleid en theorie (zie onderstaand tekstblok).



Beoogde impact van de werkplaatsen

Praktijk. Wat er geleerd wordt in de werkplaatsen moet niet beperkt blijven tot de werkplaatsen zelf, maar gedeeld worden met het brede werkveld. Er zijn activiteiten voor de werkplaatsen onderling, maar producten zoals bouwkaarten en het literatuurmodel worden beschikbaar voor alle scholen. Er zijn dus twee niveaus te onderscheiden: de werkplaatsen onderling en landelijk.

Beleid. De uitkomsten van de werkplaatsen kunnen ook gebruikt worden voor beleidssturing. Hier gaat het dan om uitspraken over de werkbaarheid van de werkplaatsen en op welke manier. Een vraag die binnen de landelijke projectgroep speelt, is bijvoorbeeld of de werkplaats de insteek is die je moet kiezen voor de sector en moet je dit financieren?

Theorie. De uitkomsten van de werkplaatsen kunnen ook iets zeggen over de samenwerking tussen hoger onderwijs en het primair onderwijs en hiermee theorieën uitbreiden.

De landelijke kennisdeling verloopt trager dan verwacht; zo duurde de literatuurstudie langer dan gepland en er worden er nog niet zoveel resultaten uit de werkplaatsen gedeeld als gedacht. Toch vinden de leden dit wel begrijpelijk: er is namelijk nog weinig te delen na deze korte tijd. Ook de PO-Raad noemt dat landelijke kennisdeling nu wellicht nog wat vroeg is, de werkplaatsen zijn zich immers nog volop aan het ontwikkelen.

Naast deelname aan (inter)nationale congressen wordt kennis op de volgende manier gedeeld:

- er zijn praktijkillustraties gedeeld vanuit de werkplaatsen (over hoe werk je in een werkplaats en wat zijn ingrediënten voor een succesvolle werkplaats);
- informatie wordt gedeeld via websites;
- studiedagen worden landelijk opengesteld;
- diner pensants voor en met betrokken schoolbesturen om het idee van de werkplaatsen een breder gedachtegoed te maken;
- studenten vloggen over de werkplaatsen.

**Benieuwd naar de praktijkillustraties van de werkplaatsen?**

Amsterdam: <https://www.poraad.nl/system/files/praktijkillustratieamsterdam.pdf>

Tilburg: <https://www.poraad.nl/system/files/praktijkillustratie.pdf>

Utrecht: <https://www.poraad.nl/system/files/praktijkillustratieutrecht.pdf>

Rol landelijke projectgroep op lange termijn

De landelijke projectgroep is een tijdelijke groep. Zij delen nu kennis over hoe je een werkplaats op zet en hoe het proces verloopt, maar na twee jaar of wellicht wat langer om het onderzoek breder op te zetten, kan de landelijke projectgroep opgaan in andere landelijke kennisinfrastructuren.

**Meer informatie over de drie werkplaatsen en het werk van de projectgroep?**

Op de volgende website worden documenten en informatie over de werkplaatsen gedeeld.

<https://www.poraad.nl/factsheet/werkplaatsen-onderwijsonderzoek-po>

8 Analyse van ideeën voor borging van de werkplaatsen

Doelstelling van de werkplaatsen is om tot een structurele samenwerking te komen. Deze doelstelling worden door alle betrokkenen gedeeld. De betrokkenen van de werkplaatsen denken al sinds het begin na over de borging van een structurele samenwerking in de werkplaats. In de gesprekken die wij hebben gehad, zijn de eerste gedachten over borging besproken. De resultaten van deze gesprekken zijn in onderstaand figuur weergegeven. Uit de gesprekken blijkt dat de overdenkingen, aandachtspunten en ideeën van de respondenten van de drie werkplaatsen veel overeenkomsten laten zien. Om die reden is in onderstaand figuur geen onderscheid gemaakt naar werkplaats.





Conclusie

Het is nog te vroeg om uitspraken te doen over het borgen en verduurzamen van de werkplaatsen. Desondanks denken de betrokkenen hier al wel over na. De betrokkenen vragen zich met name af hoe ze de werkplaatsen voort kunnen zetten zonder subsidie. Zij zouden de werkplaatsen allemaal graag voortzetten en realiseren zich dat dit een uitdagende taak is. Tegelijkertijd zien zij allerlei mogelijkheden om dit wellicht te realiseren.

9 Conclusie en discussie

In de conclusie vatten we resultaten per onderzoeksvraag kort samen. In de discussie gaan we verder in op de discrepanties tussen de onderzoeksresultaten en de literatuurstudie. Daarnaast blikken we in de discussie vooruit op het flankerend onderzoek gedurende het schooljaar 2017-2018.

9.1 Conclusie

In de conclusie beantwoorden we, zover dat mogelijk is voor deze tussenmeting, de volgende drie onderzoeksvragen:

- 1) Wat zijn succesfactoren en belemmerende factoren van bestaande samenwerkingsvormen tussen onderwijsinstellingen po, vo en mbo met hogescholen en/of universiteiten gericht op een betere koppeling van onderzoek en schoolontwikkeling?
- 2) Hoe vindt samenwerking plaats tussen onderwijsinstellingen en hogescholen en/of universiteiten in drie Werkplaatsen Onderwijsonderzoek Primair Onderwijs en wat levert deze samenwerking op in termen van schoolontwikkeling?
- 3) Hoe functioneert de landelijke kennisinfrastructuur en welke succesfactoren en belemmerende factoren zijn te vinden in de opzet en uitvoering?

Onderzoeksvraag 1: Wat zijn succesfactoren en belemmerende factoren van bestaande samenwerkingsvormen tussen onderwijsinstellingen po, vo en mbo met hogescholen en/of universiteiten gericht op een betere koppeling van onderzoek en schoolontwikkeling?

Iedere werkplaats bouwt voort op al bestaande netwerken. Vanuit deze netwerken is de werkplaats opgezet en ingericht. De coördinator heeft een belangrijke rol gehad in het samenbrengen van verschillende partijen en het opzetten van de samenwerkingsstructuren binnen de werkplaats. Sommige keuzes voor de inrichting van de werkplaats lijken deels gestuurd te worden door het wel of niet hanteren van een inhoudelijk thema in de werkplaats (bijvoorbeeld het betrekken van onderzoekers met expertise binnen het inhoudelijke thema of de manier waarop de vraagarticulatie heeft plaats gevonden).

In de werkplaats is er ruimte voor leerkrachten en onderzoekers om samen te komen en aan het onderzoek te werken. Vanuit de coördinator worden er bijeenkomsten gepland. De leerkrachten worden door de schoolleiding en schoolbesturen gefaciliteerd in tijd en ruimte om aan de werkplaats te werken. Alle betrokkenen noemen de mogelijkheid om leerkrachten te faciliteren een belangrijke succesfactor. De subsidie stelt de schoolleiding en het schoolbestuur in staat om dit ook daadwerkelijk te kunnen faciliteren. De betrokkenen denken er dan nu ook al over na hoe zij de werkplaatsen kunnen verduurzamen op het moment dat de subsidie stopt. Mogelijk hebben de schoolbesturen hierin ook een belangrijke rol. In het vervolg van het onderzoek proberen we meer zicht te krijgen op de rol van de schoolbestuurders binnen de werkplaatsen en het verduurzamen van de werkplaatsen.

Onderzoeksvraag 2: Hoe vindt samenwerking plaats tussen onderwijsinstellingen en hogescholen en/of universiteiten in drie werkplaatsen Onderwijsonderzoek Primair Onderwijs en wat levert deze samenwerking op in termen van schoolontwikkeling?

Het is nog te vroeg om deze onderzoeksvraag nu al te beantwoorden. Bij de start van de werkplaatsen waren structuren en taken nog onduidelijk voor de betrokkenen. Naarmate de werkplaatsen vorderden, werd dit duidelijker. De coördinatoren hebben hier een belangrijke rol in gespeeld. Zij legden ook de

nadruk op gelijkwaardige samenwerkingsrelaties. In de loop van het eerste jaar zijn deze gelijkwaardige samenwerkingsrelaties steeds meer ontstaan. Onderzoekers en leerkrachten komen samen in een nieuw domein, de werkplaats, waarin zij kennis uitwisselen en onderzoek uitvoeren. De leerkrachten waarderen de (methodologische) kennis die de onderzoekers inbrengen en de onderzoekers leren van de leerkrachten meer over de onderwijspraktijk. Of er ook sprake is van ontwikkeling bij de HO-instellingen is nog onvoldoende duidelijk.

Binnen de werkplaatsen wordt er op verschillende manieren kennis gedeeld. Het verschilt per school in welke mate er kennis wordt gedeeld vanuit deelnemende leerkrachten binnen de eigen school. Deze kennisdeling binnen de scholen is belangrijk om een onderzoekende cultuur binnen de school te ontwikkelen. De verwachting is dat de kennisdeling in de school het komende jaar toeneemt.

Onderzoeksvraag 3: Hoe functioneert de landelijke kennisinfrastructuur en welke succesfactoren en belemmerende factoren zijn te vinden in de opzet en uitvoering?

Het is nog te vroeg om deze onderzoeksvraag nu al te beantwoorden. Een succesfactor tot nu toe is de prettige samenwerking binnen de landelijke projectgroep. Er wordt kennis gedeeld, zowel binnen de werkplaatsen als op landelijk niveau. De vraagarticulatie en kennisdeling heeft langer geduurd dan de landelijke projectgroep van tevoren dacht. De verwachting is dat de kennisdeling het komende jaar zal toenemen.

Een aantal aspecten die in de literatuurstudie worden beschreven zien we nog niet terug in de werkplaatsen of zien we terug in de werkplaatsen maar nog niet in de literatuurstudie. In de discussie gaan we in op deze aspecten.

9.2 Discussie

In deze discussie gaan we verder in op waar de werkplaatsen nu staan en wat tot nu toe essentiële aspecten van een succesvolle werkplaats lijken te zijn. Daaruit komen ook een aantal aspecten voort die in de praktijk waardevol blijken te zijn, maar nog niet in de literatuurstudie zijn opgenomen. Deze zullen we nader toelichten. Tot slot blikken we vooruit op het vervolg van het flankerende onderzoek: wat zijn aanvullende aspecten waarop we de werkplaatsen het komende jaar gaan volgen?

Succesfactoren van een werkplaats volgens de betrokkenen

Ondanks verschillen tussen de drie werkplaatsen zijn er een drietal aspecten die de betrokkenen van de werkplaatsen na het eerste jaar als onmisbaar zien voor een succesvolle werkplaats. Namelijk de rol van de coördinator, het faciliteren van de werkplaatsen en de goede onderlinge samenwerking.

Het eerste aspect is de rol van de **coördinator**. Bij het opstarten van de werkplaatsen hebben de coördinatoren een belangrijke rol gehad in het opstarten van de werkplaatsen, het verduidelijken van de structuur en het samenbrengen van betrokkenen. De betrokkenen van alle drie de werkplaatsen zien de coördinator als het eerste aanspreekpunt. Dat was vooral in de opstartfase erg prettig, toen de structuren van de werkplaatsen nog niet geheel helder waren. Maar ook na de opstartfase is de coördinator erg waardevol. De coördinatoren bewaken de voortgang van de werkplaatsen, coördineren de bijeenkomsten en sturen het proces of betrokkenen aan waar nodig. Mede hierdoor blijft de betrokkenheid bij de werkplaatsen hoog. Een risico van deze belangrijke functie is wel dat dit afhankelijk

is van één persoon, dat maakt het kwetsbaar. Uitzondering hierop is de werkplaats Tilburg, waar er twee coördinatoren zijn.

Het tweede belangrijke aspect is **de rol van schoolleiding en schoolbestuur** op verschillende niveaus. De subsidie vanuit het NRO geeft besturen en scholen de mogelijkheid om tijd vrij te maken voor de werkplaatsen. De schooldirecteuren faciliteren de leerkrachten door hen hier tijd voor te geven. Zij geven prioriteit aan de werkplaats, bijvoorbeeld door zelf voor de klas te gaan staan als er geen invalleerkracht is zodat de leerkracht toch aan de werkplaats kan werken. Door de subsidie en facilitering vanuit schooldirecteuren slagen leerkrachten er in om de bijeenkomsten bij te wonen en tijd te besteden aan de werkplaatsen. Schoolbestuurders faciliteren en stimuleren schooldirecteuren om deel te nemen aan de werkplaatsen en hier ook prioriteit aan te geven.

Het derde aspect is een **goede samenwerking** tussen de betrokkenen. Door alle werkplaatsen wordt de goede samenwerking als succesfactor van de werkplaats genoemd. De structuur van de werkplaatsen is zo ingericht dat er regelmatig bijeenkomsten zijn om samen te werken. Ook hebben de werkplaatsen sterk ingezet op een gelijkwaardige samenwerkingsrelatie waarbij zowel de leerkrachten als de onderzoekers kennis brengen en halen. Het heeft tijd gekost om tot een gelijkwaardige samenwerking te komen, maar dat is nu bereikt. De samenwerking is in het eerste jaar erg waardevol geweest voor de kennisdeling. Zo hebben leerkrachten kennis verworven over het doen van onderzoek en inhoudelijke literatuur over het thema van het onderzoek. Onderzoekers hebben kennis opgedaan van hoe de praktijk werkt en hoe het onderzoek hier op aangepast moet worden om ook voor de praktijk wat op te leveren.

Aanvullingen op de literatuurstudie

De literatuurstudie is een werkmodel. Enerzijds kijken we aan welke aspecten, zoals beschreven in de literatuurstudie, de werkplaatsen voldoen. Anderzijds kijken we ook naar de ervaringen van de werkplaatsen die wellicht nog ontbreken in de literatuurstudie. Tot nu toe constateren we dat er drie mogelijke aanvullingen op de literatuurstudie zijn; de rol van de coördinator, de rol van het schoolbestuur en de ontwikkeling binnen HO-instellingen.

Zoals hierboven ook is beschreven, is de coördinator essentieel voor het slagen van een werkplaats. De rol van de coördinator staat nog niet beschreven in de literatuurstudie, maar de praktijk laat zien dat deze in ieder geval gedurende het eerste jaar wel nodig is.

Het tweede aspect dat nog onvoldoende terugkomt in de literatuurstudie is de rol van het schoolbestuur zoals ook hierboven staat beschreven. Het komende jaar gaan we in het onderzoek dieper in op de rol van het schoolbestuur.

Het derde en laatste aspect dat nog onvoldoende terugkomt in de literatuurstudie is de ontwikkeling bij de HO-instellingen door deelname aan de werkplaats. In het model is een pijl weergegeven van kennis, publicaties en producten die naar de HO-instelling teruggaan. De structuur van de werkplaatsen is zo ingericht dat er wel ruimte is voor HO-instelling ontwikkeling. Vanuit de werkplaatsen geven de betrokkenen aan dat de opbrengsten voor de HO-instellingen nog onderbelicht zijn en dat het ook voor hen wellicht ontwikkelingen op gang brengt. Wat voor opbrengsten en ontwikkelingen de werkplaatsen binnen de HO-instellingen teweegbrengen, daar hebben we nog onvoldoende inzicht in. Daarvoor bevinden de werkplaatsen zich wellicht ook nog in een te vroeg stadium. In het tweede jaar van de pilot willen we dit in het onderzoek meenemen.

Vervolg van het onderzoek

Het afgelopen jaar zijn de werkplaatsen van start gegaan en hebben er al veel waardevolle ontwikkelingen plaats gevonden. Tegelijkertijd kijken we ook alvast vooruit naar volgend jaar. Op basis van de informatie die we het afgelopen jaar opgehaald hebben, hebben we een aantal punten geformuleerd waar we het in het tweede jaar van de pilot meer zicht op willen krijgen. Het gaat daarbij om de volgende punten:

- De opbrengsten voor de HO-onderzoekers en de mogelijke ontwikkeling binnen HO-instellingen.
- De rol van de schoolbesturen.
- De rol van schooldirecteuren in relatie tot het uitdragen van een onderzoekende cultuur binnen de school.
- Het verduurzamen van de werkplaatsen.
- Dieper ingaan op de essentiële kenmerken: waarmee kan een werkplaats niet zonder?
- De rol van het thema van de werkplaats. We zien dat de keuze voor wel of geen thema de werkplaats (en het onderzoek binnen de werkplaats) stuurt.

Bijlage 1 Interviewleidraden meting 1

1A. Interview leidraad coördinatoren

Organisatie en structuur

1. Jullie werkplaats gaat uit van een structuur om doelstellingen te halen. En jullie doelstellingen zijn. Klopt dat?
2. Staat deze structuur helemaal zoals gepland? Lukt het om met deze structuur de doelstellingen te halen?
3. Zijn er verschillende groepen te onderscheiden in de werkplaats, bijvoorbeeld direct betrokkenen, collega leraren in scholen, andere scholen binnen en buiten de werkplaats? Werkt de werkplaats met een groeimodel?
4. Wie geeft leiding/sturing aan de werkplaats en welke rol hebben de coördinator, scholen, HO instellingen, studenten, in de werkplaats? Wat is de tijdinvestering van de coördinator? Werkelijk en op papier?
5. Wat zijn succesvolle factoren in de organisatie en structuur van de werkplaats? Waarom?
6. Wat zijn knelpunten in de organisatie en structuur van de werkplaats? Waarom? Hoe hebben jullie knelpunten opgelost? Hoe gaan jullie geconstateerde knelpunten oplossen?

Samenwerking

7. Je hebt net de verschillende rollen en groepen beschreven. Hoe verhouden die groepen zich tot elkaar? Wie neemt welke rol en verantwoordelijkheden? Zou je die rollen als gelijkwaardig omschrijven? Streven jullie naar gelijkwaardigheid? Bij wie ligt de verantwoordelijkheid voor (het slagen van) de werkplaats?
8. Hoe is de samenwerking tot stand gekomen?
9. Worden de doelstellingen van de WP volgens jou door betrokkenen gedeeld?
10. Hoe wordt er binnen de WP gecommuniceerd?
11. Bij het startoverleg hebben we gevraagd naar jullie evaluatie van jullie samenwerking. Jullie gaven aan. Klopt dit nog?
12. Wat zijn succesvolle factoren in de samenwerking? Waarom?
13. Wat zijn knelpunten in de samenwerking? Waarom? Hoe hebben jullie knelpunten opgelost? Hoe gaan jullie geconstateerde knelpunten oplossen?

Borging samenwerking

14. Hoe zien jullie een structurele samenwerking vanuit deze WP voor jullie? Is de vorm van een werkplaats voldoende fundament voor een structurele samenwerking? Wat moet er eventueel nog gebeuren? Waar is versterking mogelijk? Wat is hier voor nodig?

Toepassen en waardering van kennis(opbrengst)

15. Volgens de projectplannen onderzoeken jullie. Worden er nog andere thema's onderzocht?
16. Op welke manier verloopt de vraagarticulatie? Wie speelt welke rol daarin? Verloopt deze naar tevredenheid?
17. Op welke manier wordt kennisdeling georganiseerd binnen en buiten de werkplaats? Wie gebruikt de kennis uit de werkplaatsen (alleen direct betrokkenen of ook breder)?
18. Evalueren jullie eigen kennisdeling en - benutting bijeenkomsten? En wanneer zijn deze bijeenkomsten, al gepland?

Professionaliseren van leraren

19. Op welke manier wordt de professionalisering van de leraren vormgegeven? Waar richt deze professionalisering zich op (onderzoekshouding/onderzoeksvaardigheden)? Om hoeveel leraren gaat dit?
20. Ben je tevreden over de aantallen, inhoud, vorm en kwaliteit van de professionalisering van leraren tot nu toe?

21. Wat is de kwaliteit van de leerkrachten en onderzoekers? Welke eisen stellen jullie aan hen (kennis, onderzoeksvaardigheden, ...)?

Landelijke kennisdeling

22. Hoe vind je dat de landelijke kennisdeling verloopt tot nu toe?
23. Hoe stem je de lokale kennisdeling van jouw werkplaats af op de landelijke kennisdeling?

1B. Interview leidraad sleutelfiguren

Samenwerking

1. Welke doelstelling heeft de werkplaats? [opzoeken doelen per wp] Wordt deze doelstelling volgens jou gedeeld?
2. Hoe wordt de communicatie in de werkplaats vormgegeven?
3. Op welke wijze evalueren jullie de samenwerking?
4. Wat zijn succesvolle factoren in de samenwerking, waarom?
5. Wat zijn knelpunten in de samenwerking, waarom? Hoe lossen jullie knelpunten op?

Organisatie/structuur werkplaats

6. Jullie werkplaats gaat uit van een structuur [kort beschrijven] om doelstellingen te halen. Staat deze structuur helemaal zoals gepland? Lukt het om met deze structuur de doelstellingen te halen?
7. Wat is de kwaliteit van de leerkrachten en onderzoekers? Welke eisen stellen jullie aan hen (kennis, onderzoeksvaardigheden etc.)?
8. Welke rol spelen studenten in de werkplaats?
9. Zijn er verschillende groepen te onderscheiden in de werkplaats, bijvoorbeeld direct betrokkenen, collega leraren in scholen, andere scholen binnen en buiten de werkplaats? Werkt de werkplaats met een groeimodel?
10. Welke rol hebben scholen en welke rol hebben de HO instellingen? Zou je die rol als gelijkwaardig omschrijven? Streven jullie naar gelijkwaardigheid? Bij wie ligt de verantwoordelijkheid voor (het slagen van) de werkplaats?
11. Welke rol heeft de coördinator?
12. Wat zijn succesvolle factoren in de organisatie en structuur van de werkplaats? *(als dit nog niet beantwoord is bij de samenwerking)*
13. Wat zijn knelpunten in de organisatie en structuur van de werkplaats? Hoe lossen jullie knelpunten op? *(als dit nog niet beantwoord is bij de samenwerking)*

Professionalisering (van leraren)

14. Op welke manier wordt de professionalisering van de leraren vormgegeven?
15. Is er sprake van een ontwikkeling in de onderzoekende houding en/of onderzoeksvaardigheden van leraren? Waaraan ziet u dat?
16. Ben je tevreden tot nu toe over de aantallen, inhoud, vorm en kwaliteit van de professionalisering van leraren?
17. Wat denken jullie dat HO-onderzoekers hebben aan deelname aan de werkplaats?

Toepassing en waardering kennisopbrengst

18. Op welke manier verloopt de vraagarticulatie? Wie speelt welke rol daarin? Verloopt deze naar tevredenheid?
19. Welke verwachtingen heb je en ben je tevreden ten aanzien van de producten die de werkplaats gaat opleveren (kennisopbrengst)? (alleen direct betrokkenen of ook breder?)
20. Ben je tevreden over de kwaliteit van het onderzoek?

Structurele samenwerking / borging

21. Denkt u dat er al voldoende fundament is gelegd voor een structurele samenwerking in de vorm van een werkplaats. Wat moet er eventueel nog gebeuren? Waar is versterking nog mogelijk? Wat is hier voor nodig?

1C. Interview leidraad scholen**Samenwerking**

1. Welke doelstelling heeft de werkplaats? [invullen welke doelstelling de wp heeft volgens de coördinator, zodat we deze naast elkaar kunnen leggen en verder kunnen vragen]. Wordt deze doelstelling volgens jou gedeeld?
2. Hoe wordt er binnen de werkplaats gecommuniceerd?
3. Hoe verloopt de samenwerking tussen HO onderzoekers en betrokkenen vanuit school? Is er voldoende (intensiteit en inhoud) contact?
4. Voel je je als school gelijkwaardig met de HO-instellingen?
5. Wat zijn succesvolle factoren in de samenwerking en waarom?
6. Wat zijn knelpunten in de samenwerking en waarom? Hoe hebben jullie/lossen jullie knelpunten opgelost/op?

Organisatie/structuur werkplaats

7. Hoe is bepaald welke leerkrachten meedoen aan de wp? Welke eisen werden aan jullie gesteld?
8. Hoe ervaren jullie de kennis en ervaring van de HO- onderzoekers?
9. Welke rol heeft de coördinator, hebben de HO instellingen? Bent u tevreden?
10. Wat zijn succesvolle factoren in de organisatie en structuur van de werkplaats? *(als dit nog niet beantwoord is bij de samenwerking)*
11. Wat zijn knelpunten in de organisatie en structuur van de werkplaats? Hoe hebben jullie knelpunten opgelost? *(als dit nog niet beantwoord is bij de samenwerking)*

Waardering en toepassen van kennisopbrengst

12. Op welke manier verloopt de vraagarticulatie? Wie speelt welke rol daarin? Verloopt deze naar tevredenheid?
13. Levert het onderzoek voldoende antwoorden op op de vragen, inzichten en aanpakken voor in de praktijk (voor jezelf, jouw school en breder)? (transfer van de kennis uit het onderzoek naar de lespraktijk)
14. Wie gebruikt de kennis uit de werkplaatsen (alleen direct betrokkenen of ook breder in de school)?

Professionaliseren van leraren

15. Op welke manier wordt de professionalisering van de leraren vormgegeven? Levert het jullie voldoende op en wat dan?

Bijlage 2 Interviewleidraden meting 2

2A Interview leidraad coördinatoren

In dit interview zullen veel dezelfde vragen worden gesteld als een half jaar geleden om het proces te kunnen volgen dat de werkplaats doorgaat. Wij vragen jullie te kijken naar de huidige situatie en terug te blikken op het afgelopen half jaar.

Organisatie en structuur

1. Hoe staat het met het behalen van de doelstellingen, na dit eerste jaar?
2. Worden de doelstellingen van de WP volgens jou door betrokkenen gedeeld?
3. Wat is de tijdinvestering van de coördinator?
4. Wat zijn succesvolle factoren in de organisatie en structuur van de werkplaats? Waarom?
5. Wat zijn knelpunten in de organisatie en structuur van de werkplaats? Waarom? Hoe hebben jullie knelpunten opgelost? Hoe gaan jullie geconstateerde knelpunten oplossen?

Samenwerking

6. Hoe verhouden de verschillende groepen in de werkplaats zich tot elkaar, qua rol en verantwoordelijkheden?
 - a. Zijn de rollen van de coördinator, scholen, HO instellingen, studenten, in de werkplaats veranderd?
 - b. Zou je die rollen als gelijkwaardig omschrijven? Streven jullie naar gelijkwaardigheid nog steeds belangrijk?
 - c. Bij wie ligt de verantwoordelijkheid voor (het slagen van) de werkplaats?
7. Hoe wordt er binnen de WP gecommuniceerd?
8. Jullie evalueren jullie eigen samenwerking met foto's en notulen toch?
9. Wat zijn succesvolle factoren in de samenwerking? Waarom? *Als dit nog niet in het eerste blok beantwoord is.*
10. Wat zijn knelpunten in de samenwerking? Waarom? Hoe hebben jullie knelpunten opgelost? Hoe gaan jullie geconstateerde knelpunten oplossen? *Als dit nog niet in het eerste blok beantwoord is.*

Borging samenwerking

11. Hoe zien jullie een structurele samenwerking vanuit deze WP voor jullie? Is de vorm van een werkplaats voldoende fundament voor een structurele samenwerking? Wat moet er eventueel nog gebeuren? Waar is versterking mogelijk? Wat is hier voor nodig?

Toepassen en waardering van kennis(opbrengst)

12. Worden er nog andere thema's onderzocht?
13. Wie speelt welke rol in vraagarticulatie? Verloopt deze naar tevredenheid? *Hoe ver zijn jullie in het onderzoeksproces (vraagarticulatie en uitzetten onderzoek etc.)?*
14. Op welke manier wordt kennisdeling georganiseerd binnen en buiten de werkplaats? Wie gebruikt de kennis uit de werkplaatsen (alleen direct betrokkenen of ook breder)?
15. Evalueren jullie eigen kennisdeling en - benuttingbijeenkomsten? En wanneer zijn deze bijeenkomsten?

Professionaliseren van leraren

16. Op welke manier wordt de professionalisering van de leraren vormgegeven? Waar richt deze professionalisering zich op (onderzoekshouding/onderzoeksvaardigheden)? Om hoeveel leraren gaat dit? *(vorige keer aangegeven, op onderzoekende houding, en dat kennis en handelingsrepertoire naar hoogbegaafde leerlingen er bij komt)*
17. Ben je tevreden over de aantallen, inhoud, vorm en kwaliteit van de professionalisering van leraren tot nu toe?
18. Wat is de kwaliteit van de leerkrachten en onderzoekers? Welke eisen stellen jullie aan hen (kennis, onderzoeksvaardigheden, ...)?

Landelijke kennisdeling

19. Hoe vind je dat de landelijke kennisdeling verloopt tot nu toe?
20. Hoe stem je de lokale kennisdeling van jouw werkplaats af op de landelijke kennisdeling?
21. Als je terug kijkt op het afgelopen jaar, zijn er dan nog andere dingen die je zou willen benoemen?

2B Interview leidraad sleutelfiguren**Samenwerking**

1. De vorige keer hebben we het gehad over de doelstellingen van de werkplaats. Hoe staat het met het behalen van de doelstellingen, na dit eerste jaar?
Wordt/en deze doelstelling(en) volgens jou gedeeld?
2. Hoe wordt de communicatie in de werkplaats vormgegeven?
3. Evalueren jullie jullie eigen samenwerking? Op welke wijze?
4. Wat zijn succesvolle factoren in de samenwerking, waarom?
5. Wat zijn knelpunten in de samenwerking, waarom? Hoe lossen jullie knelpunten op?

Organisatie/structuur werkplaats

6. Wat is de kwaliteit van de leerkrachten en onderzoekers? Welke eisen stellen jullie aan hen (kennis, onderzoeksvaardigheden etc.)?
7. Hoe verhouden de verschillende groepen in de werkplaats zich tot elkaar, qua rol en verantwoordelijkheden?
 - a. Wat zijn de rollen van de coördinator, scholen, HO instellingen, studenten, in de werkplaats? Zijn deze veranderd?
 - b. Zou je die rollen als gelijkwaardig omschrijven? Streven jullie naar gelijkwaardigheid?
 - c. Bij wie ligt de verantwoordelijkheid voor (het slagen van) de werkplaats?
8. Wat zijn succesvolle factoren in de organisatie en structuur van de werkplaats? *(als dit nog niet beantwoord is bij de samenwerking)*
9. Wat zijn knelpunten in de organisatie en structuur van de werkplaats? Hoe lossen jullie knelpunten op? *(als dit nog niet beantwoord is bij de samenwerking)*

Professionalisering (van leraren)

10. Op welke manier wordt de professionalisering van de leraren vormgegeven?
11. Is er sprake van een ontwikkeling in de onderzoekende houding en/of onderzoeksvaardigheden van leraren? Waaraan ziet u dat?
12. Ben je tevreden tot nu toe over de aantallen, inhoud, vorm en kwaliteit van de professionalisering van leraren?
13. Wat denken jullie dat HO-onderzoekers hebben aan deelname aan de werkplaats?

Toepassing en waardering kennisopbrengst

14. Wie speelt welke rol in vraagarticulatie? Verloopt deze naar tevredenheid? Hoe ver zijn jullie in het onderzoeksproces (vraagarticulatie en uitzetten onderzoek etc.)?
15. Welke verwachtingen heb je en ben je tevreden ten aanzien van de producten die de werkplaats gaat opleveren (kennisopbrengst)? (alleen direct betrokkenen of ook breder?)
16. Ben je tevreden over de kwaliteit van het onderzoek?

Structurele samenwerking / borging

17. Denk je dat er al voldoende fundament is gelegd voor een structurele samenwerking in de vorm van een werkplaats. Wat moet er eventueel nog gebeuren? Waar is versterking nog mogelijk? Wat is hier voor nodig?
18. Als je terug kijkt op het afgelopen jaar, zijn er dan nog andere dingen die je zou willen benoemen?

2C Interview leidraad scholen**Samenwerking**

1. De vorige keer hebben we het met andere scholen gehad over de doelstellingen van de werkplaats. Hoe staat het met het behalen van de doelstellingen, na dit eerste jaar? Wordt/en deze doelstelling(en) volgens jou gedeeld?
2. Hoe wordt er binnen de werkplaats gecommuniceerd?
3. Hoe verloopt de samenwerking tussen HO onderzoekers en betrokkenen vanuit school? Is er voldoende (intensiteit en inhoud) contact?
4. Voel je je als school gelijkwaardig met de HO-instellingen?
5. Wat zijn succesvolle factoren in de samenwerking en waarom?
6. Wat zijn knelpunten in de samenwerking en waarom? Hoe hebben jullie/lossen jullie knelpunten opgelost/op?

Organisatie/structuur werkplaats

7. Hoe is bepaald welke leerkrachten meedoen aan de wp? Welke eisen werden aan jullie gesteld?
8. Hoe ervaren jullie de kennis en ervaring van de HO- onderzoekers?
9. Welke rol heeft de coördinator, hebben de HO instellingen? Bent u tevreden over wat zij doen?
10. Wat zijn succesvolle factoren in de organisatie en structuur van de werkplaats? *(als dit nog niet beantwoord is bij de samenwerking)*
11. Wat zijn knelpunten in de organisatie en structuur van de werkplaats? Hoe hebben jullie knelpunten opgelost? *(als dit nog niet beantwoord is bij de samenwerking)*

Waardering en toepassen van kennisopbrengst

12. Hebben jullie zicht op wie welke rol speelt in vraagarticulatie? Verloopt deze naar tevredenheid? Hoe ver zijn jullie in het onderzoeksproces (vraagarticulatie en uitzetten onderzoek etc.)?
13. Levert het onderzoek voldoende antwoorden op op de vragen, inzichten en aanpakken voor in de praktijk (voor jezelf, jouw school en breder)? (transfer van de kennis uit het onderzoek naar de lespraktijk)
14. Wie gebruikt de kennis uit de werkplaatsen (alleen direct betrokkenen of ook breder in de school)?

Professionaliseren van leraren

15. Op welke manier wordt de professionalisering van de leraren vormgegeven? Levert het jullie voldoende op en wat dan?

16. Als je terug kijkt op het afgelopen jaar, zijn er dan nog andere dingen die je zou willen benoemen?

2D. Interview leidraad landelijke projectgroep

Vragen aan landelijk projectleider

1. Je bent nu landelijk projectleider van de werkplaatsen. Hoe heb jij deze functie gekregen?
2. In hoeverre heb je ervaring op het onderwerp (werkplaatsen: of ook wel samenwerking tussen verschillende onderwijsinstellingen etc. en onderzoek doen)?
3. In hoeverre ben je betrokken geweest bij de opzet van de werkplaatsen en het onderzoek hiernaar?
4. Heb je van te voren doelstellingen opgesteld voor de werkplaatsen? Welke?
5. Heb je van te voren bepaalde doelstellingen opgesteld voor het functioneren van de landelijke projectgroep? Welke?
6. Hoe zijn deze doelen opgesteld en met wie? Zijn deze gecommuniceerd in de projectgroep, wanneer? Worden deze door alle leden gedragen?

Voorbereiding

7. Zijn er binnen jullie werkplaatsen doelstellingen geformuleerd voor bijdrage aan de landelijke kennisinfrastructuur? (gevraagd aan coördinatoren)
8. Zijn er doelstellingen opgesteld voor de landelijke kennisinfrastructuur vanuit de landelijke projectgroep waar jullie deel van zijn? Zo ja, hoe ging dat? (Door wie? Welke? Worden deze door alle leden gedragen?)
9. Worden deze doelstellingen gehaald – tot nu toe?

Landelijke projectgroep Werkplaatsen

10. Hoe verloopt de samenwerking binnen de landelijke projectgroep?
11. Zijn er verschillende rollen te onderscheiden?
12. Wat zijn succesfactoren van de landelijke projectgroep?
13. Wat zijn knelpunten van de landelijke projectgroep?
14. Hoe lossen jullie eventuele knelpunten op?
15. Hoe is de aansluiting van landelijke en regionale activiteiten van de werkplaatsen?

Kennisinfrastructuur van de Werkplaatsen

16. Hoe vinden jullie dat de landelijke kennisdeling verloopt tot nu toe?
17. Hoe stemmen jullie de lokale kennisdeling en -activiteiten van de eigen werkplaats af op de landelijke kennisdeling?
18. Willen jullie impact hebben met jullie activiteiten op de landelijke kennisdeling in Nederland?
Wat hopen jullie dat de impact is van komende activiteiten?
19. Welke rol speelt de vlog-opdracht van de studenten?

Structurele samenwerking / borging van de werkplaatsen

20. Hoe is borging van de werkplaatsen geregeld, tot nu toe?
21. Hoe zit dit met de landelijke projectgroep werkplaatsen, zoals jullie zijn? Moet zoiets ook blijven als het werkplaatsen project over is?

Evaluatie (gesteld aan landelijk projectleider)

22. Is er een evaluatie van de startbijeenkomst van het Werkplaatsen project?
23. Als jullie vanuit de landelijke projectgroep kennisdelingsactiviteiten gaan organiseren, worden deze dan geëvalueerd? Zo ja, hoe?
24. Evalueer jij ook de bijeenkomsten van jullie als landelijke projectgroep?

2E. Interview leidraad stakeholders

1. Wat is volgens u de aanleiding voor het inrichten van de werkplaatsen onderwijsonderzoek?
2. Wat is de reden om een landelijke projectgroep op dit project te zetten?
3. Als u daar inzicht op heeft: Hoe vindt u dat de werkplaatsen zich ontwikkelen?
4. Welke rol vindt u dat de werkplaatsen moeten spelen in de landelijke kennisinfrastructuur?
5. Welke impact verwachten jullie dat kennisdeling en –activiteiten van de werkplaatsen hebben naar andere scholen in Nederland?
6. Wat is de rol van de PO-Raad/NRO (geweest) in de werkplaatsen?
7. Inbreng van jullie kant.

Bijlage 3 Analyse kader interviews

Analyse kader interviews

[illegible]

Bijlage 4 Cultuurvragenlijst

- 1 Ik praat regelmatig over onderwijsinhoud met collega's
- 2 In moeilijke situaties kan ik op de steun van mijn collega's rekenen
- 3 Ik voel me veilig om de problemen die ik tegenkom in mijn werk te delen met collega's
- 4 Mijn collega's zijn oprecht geïnteresseerd in hoe het met mij gaat als leraar
- 5 Ik sta open voor feedback van mijn collega's
- 6 Met mijn klas/groep heb ik het gevoel dat ik er meestal alleen voor sta
- 7 Ik geef collega's feedback op wat goed gaat
- 8 Ik geef collega's feedback op wat beter kan
- 9 Ik weet precies wat er met de visie van de school bedoeld wordt
- 10 Ik voel me persoonlijk verantwoordelijk voor het realiseren van de visie van het team
- 11 Ik weet wat voor mij de eerstvolgende stappen zijn om de visie van het team te realiseren
- 12 Ik pas mijn manier van lesgeven aan, aan de visie van de school
- 13 Mijn collega's en ik discussiëren over verbeteringen van ons onderwijs aan de hand van regelmatig verzamelde gegevens
- 14 Mijn collega's steunen mij bij het onderzoeken van mijn eigen lespraktijk
- 15 Mijn collega's en ik delen kennis verkregen uit op teamniveau verzamelde gegevens
- 16 Mijn collega's en ik werken samen in het onderzoeken van de eigen lespraktijk
- 17 Ik vraag leerlingen feedback op mijn lessen
- 18 Ik pas mijn lessen aan op basis van feedback van leerlingen
- 19 Ik deel problemen uit mijn lespraktijk met collega's
- 20 Ik vraag collega's mijn lessen bij te wonen om feedback op mijn lesgeven te krijgen
- 21 Ik probeer tijdens mijn lessen nieuwe didactische werkvormen uit
- 22 Ik probeer tijdens mijn lessen nieuwe vormen van pedagogisch handelen uit
- 23 Ik ontwikkel samen met collega's nieuwe lesvormen
- 24 Ik wissel mijn lespraktijk uit met collega's van andere scholen
- 25 De schoolleiding ontwikkelt de visie van de school in samenwerking met alle leraren
- 26 De schoolleiding spreekt met mij over mijn persoonlijke doelen
- 27 De schoolleiding vraagt mij om feedback
- 28 De schoolleiding past het eigen handelen aan naar aanleiding van feedback
- 29 De schoolleiding daagt mij en mijn collega's uit om problemen in onze lespraktijk te onderzoeken
- 30 De schoolleiding stimuleert mij en mijn collega's om oplossingen voor problemen in het onderwijs door te voeren in onze lespraktijk
- 31 De schoolleiding neemt belemmeringen voor me weg waardoor ik me op mijn lessen kan richten
- 32 De schoolleiding stimuleert mij en mijn collega's om het best uit onszelf te halen
- 33 Ik vraag leerlingen feedback op mijn lessen
- 34 Ik pas mijn lessen aan op basis van feedback van leerlingen
- 35 De schoolleiding vraagt leerlingen wat goed gaat in het onderwijs
- 36 De schoolleiding vraagt leerlingen wat beter kan in het onderwijs
- 37 De schoolleiding deelt de uitkomsten van de leerling-evaluaties met de school
- 38 De schoolleiding gebruikt leerlingenresultaten om problemen in ons onderwijs te identificeren
- 39 De schoolleiding gebruikt feedback van leerlingen om problemen in ons onderwijs te identificeren
- 40 De schoolleiding gebruikt input van leerlingen om verbeterideeën voor ons onderwijs te bedenken

Bijlage 5 Schaalscores cultuurvragenlijst

Schaalscores cultuurvragenlijst werkplaats Amsterdam

Schaal	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Collega's	60	3,40	,39
Lespraktijk: visie	60	3,41	,51
Lespraktijk: onderzoek en toetsgegevens	60	3,35	,60
Feedback	60	3,36	,86
Lespraktijk: verbetercultuur	60	3,38	,60
Leidinggeven	60	3,46	,49
Leidinggeven: onderzoek	60	3,48	,66

Scores mogelijk tussen 1 en 5, *N* = aantal ingevulde vragenlijsten.

Schaalscores cultuurvragenlijst werkplaats Tilburg

Schaal	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Collega's	135	3,19	,34
Lespraktijk: visie	135	3,11	,54
Lespraktijk: onderzoek en toetsgegevens	135	3,03	,49
Feedback	135	2,97	,74
Lespraktijk: verbetercultuur	135	2,98	,47
Leidinggeven	135	3,09	,49
Leidinggeven: onderzoek	135	3,24	,86

Scores mogelijk tussen 1 en 5, *N* = aantal ingevulde vragenlijsten.

Schaalscores cultuurvragenlijst werkplaats Utrecht

Schaal	N	Gemiddelde	Standaarddeviatie
Collega's	239	3,23	,34
Lespraktijk: visie	239	3,18	,55
Lespraktijk: onderzoek en toetsgegevens	239	3,15	,55
Feedback	239	3,09	,73
Lespraktijk: verbetercultuur	239	3,11	,49
Leidinggeven	239	3,21	,51
Leidinggeven: onderzoek	239	3,33	,81

Scores mogelijk tussen 1 en 5, *N* = aantal ingevulde vragenlijsten.

Oberon

Postbus 1423, 3500 BK Utrecht

t 030 230 60 90 | f 030 230 60 80

info@oberon.eu | www.oberon.eu

Utrecht, november 2017

In opdracht van NRO

