



# Samen Onderzoeken werkt!

Werkplaatsen Onderwijsonderzoek;  
brug tussen onderzoek en praktijk



# Samen Onderzoeken werkt!

Werkplaatsen Onderwijsonderzoek;  
brug tussen onderzoek en praktijk



# Inhoudsopgave

	<b>Voorwoord: Werkplaatsen Onderwijsonderzoek hebben de toekomst!</b>	<b>4</b>
	Door: Anko van Hoepen, vicevoorzitter PO-Raad, Jelle Kaldewaij, directeur NRO	
<b>1</b>	<b>Werkplaatsen Onderwijsonderzoek; brug tussen onderzoek en praktijk</b>	<b>7</b>
	Door: Landelijke projectgroep – Gea Spaans, landelijk projectleider Werkplaatsen Onderwijsonderzoek PO, Erna van Hest, coördinator Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA), Anouke Bakx, coördinator Werkplaats Onderwijsonderzoek Tilburg (POINT), Jarrick Schaap, coördinator Werkplaats Onderwijsonderzoek Utrecht (WOU), Ditte Lockhorst, Onderzoeker Oberon	
<b>2</b>	<b>Samenwerking tussen onderwijspraktijk en onderzoek: hoe werkt dat?</b>	<b>13</b>
	Door: Rianne Exalto, onderzoeker Oberon, Ton Klein, directeur Oberon, Ditte Lockhorst, onderzoeker Oberon	
<b>3</b>	<b>Werkplaats Onderwijsonderzoek Tilburg: POINT</b>	<b>21</b>
<b>3.1</b>	<b>Passend Onderwijs voor Ieder Nieuw Talent</b>	<b>22</b>
	Door: Maartje van den Brand & Anouke Bakx, coördinatoren Werkplaats Onderwijsonderzoek Tilburg POINT	
<b>3.2</b>	<b>Portretten</b>	<b>27</b>
	Door: Elise Schouten	
	“Het heeft bij mij bewustwording op gang gebracht” – Linda van Elderen, leerkracht	
	“Ik wil onderzoek een prominenter plaats geven in mijn school” – Marion van Herk, directeur	
	“Dit draagt ook bij aan goed werkgeverschap” – Marius Liebrechts, bestuurder	
	“We slaan een brug tussen de wetenschap en de praktijk” – Sven Mathijssen, onderzoeker	



<b>4</b>	<b>Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam: WOA</b>	<b>45</b>
4.1	Onderzoek doen naar diversiteit Door: Erna van Hest, coördinator Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA)	46
4.2	Portretten Door: Elise Schouten “Je leert door meer brillen naar je eigen praktijk te kijken” – Sander de Folter, leerkracht “Bij de rol van de directie draait het om verbinden” – Mustapha Khaddari, directeur “We werken aan de professionalisering van het vak” – Diane Middelkoop, bestuurder “Dit brengt mij als onderzoeker dichterbij de primaire processen” – Inti Soeterik, onderzoeker	51
<b>5</b>	<b>Werkplaats Onderwijsonderzoek Utrecht: WOU</b>	<b>69</b>
5.1	Onderzoek doen naar de eigen onderzoeksvraag Door: Lotte Henrichs, onderzoeker UU en Jarrick Schaap, coördinator Werkplaats Onderwijsonderzoek Utrecht (WOU)	70
5.2	Portretten Door: Elise Schouten “Er is veel trots ontstaan in de school” – Jort Jacobs, leerkracht “Het team is eigenaar van de onderzoeksvraag” – Nicole Verdier, directeur “Onderwijsontwikkeling is onze corebusiness” – Eric van Dorp, bestuurder “Het draait om de ontwikkeling van het onderzoekend vermogen” – Anton Boonen, onderzoeker	75
<b>6</b>	<b>Verdere ontwikkeling, borging en verduurzaming</b> Door: Landelijke projectgroep – Gea Spaans, landelijk projectleider Werkplaatsen Onderwijsonderzoek PO, Erna van Hest, coördinator Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA), Anouke Bakx, coördinator Werkplaats Onderwijsonderzoek Tilburg (POINT), Jarrick Schaap, coördinator Werkplaats Onderwijsonderzoek Utrecht (WOU), Ditte Lockhorst, Onderzoeker Oberon	<b>93</b>

## Voorwoord

# Werkplaatsen Onderwijsonderzoek hebben de toekomst!

**Met deze publicatie kijken we terug op twee jaar Werkplaatsen Onderwijsonderzoek in het primair onderwijs. We laten zien wat de opbrengst is van twee jaar intensieve samenwerking tussen scholen, hogescholen en universiteiten. Onze conclusie is dat de leraren, schoolleiders, bestuurders, onderzoekers, lectoren en hoogleraren in Tilburg, Amsterdam en Utrecht een prestatie van formaat hebben geleverd, zeker als je weet dat de werkplaatsen in de zorg vijf jaar nodig hadden om tot wasdom te komen.**

In het eerste jaar hebben de verschillende partijen elkaar leren kennen, is de werkorganisatie opgezet, zijn onderzoeksvragen geformuleerd en zijn er onderzoeksozettes gemaakt. In het tweede jaar is de uitvoering van het onderzoek ter hand genomen en zijn de eerste opbrengsten van de werkplaatsen gedeeld op nationale en internationale conferenties en in diverse publicaties.

## Vangst en bijvangst

Lector Daan Andriessen betoogt in een lezing<sup>1</sup> dat praktijkgericht onderzoek optimaal bijdraagt aan de verbetering van de praktijk door het vergroten van de kennisbasis (kennisontwikkeling), professionele ontwikkeling van de betrokken professionals (persoonsontwikkeling) en de verbetering van het onderzochte primaire proces (systeemontwikkeling). Persoons- en systeemontwikkeling zijn wat Andriessen betreft geen bijvangst, maar een expliciete doelstelling van praktijkgericht onderzoek.

We zien dat de resultaten van de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek bijdragen aan de ontwikkeling van alle drie deze resultaatgebieden. Leraren ontwikkelen hun kritisch vermogen als professional en baseren hun handelen veel vaker op onderzoeksbevindingen. Dit draagt direct bij aan de verbetering van de onderwijskwaliteit in de klas en op de school. Tegelijkertijd levert het onderzoek in de werkplaatsen nieuwe kennis op omdat er onderzoek wordt gedaan naar nieuwe praktijkrelevante onderzoeksvragen.

## Niet alleen belangrijk voor scholen

Een ander opmerkelijk inzicht is dat de werkplaatsen niet alleen doorwerken op de onderwijsontwikkeling op basisscholen, maar ook op de ontwikkeling van universiteiten en hogescholen. Lectoren, hoogleraren en andere onderzoekers krijgen veel meer zicht op wat er in scholen speelt, kunnen daar gemakkelijker onderzoek uitvoeren én kunnen in hun opleidingen studenten veel beter inzicht geven in actuele ontwikkelingen in het onderwijs. Het gedeelde belang in het goed functioneren van de

1. 'Geen valorisatie maar doorwerking'. Jaarcongres Vereniging Hogescholen, april 2018. Daan Andriessen en Wilke van Beest. Lectoraat Methodologie van praktijkgericht onderzoek. Hogeschool Utrecht.

werkplaatsen is veelbelovend voor een duurzame samenwerking op de lange termijn.

### **Goed voorbeeld doet goed volgen**

De werkplaatsen vinden navolging in andere onderwijssectoren. Zo zijn er in het voortgezet onderwijs werkplaatsen gelanceerd en starten er in het middelbaar beroepsonderwijs werkplaatsen rondom gepersonaliseerd leren en burgerschap. Wat ons betreft is dit bewijs voor de potentie en kracht van werkplaatsen die onderzoek en onderwijs met elkaar verbinden. We denken dat het meerwaarde kan hebben als al deze werkplaatsen kennis en ervaringen uitwisselen en met elkaar samenwerken. Dit zullen we het komende jaar stimuleren.

### **Verduurzamen**

Er zijn uiteraard nog genoeg uitdagingen. De werkplaatsen zelf staan voor de taak om hun samenwerking te verdiepen en nog meer kennis en inzichten te delen met scholen in de regio en de rest van het land. Dit wordt het komende jaar een belangrijk punt van aandacht. Tegelijkertijd zullen we de werkplaatsen duurzaam moeten maken en er samen voor moeten zorgen dat ze hun werk over langere tijd kunnen blijven doen. Dit vergt verdere investeringen en dus intensief overleg tussen alle betrokken partijen en OCW. Samen met de andere onderwijssectoren zullen wij ons hiervoor inspannen.

*Anko van Hoepen, vicevoorzitter PO-Raad*

*Jelle Kaldewaij, directeur NRO*







# 1

Werkplaatsen  
Onderwijsonderzoek;  
brug tussen onderzoek  
en praktijk

# Werkplaatsen Onderwijsonderzoek; brug tussen onderzoek en praktijk

**In de pilot Werkplaatsen Onderwijs-  
onderzoek PO werken basisscholen,  
hogescholen en universiteiten vanuit  
een gelijkwaardige positie samen aan  
kwaliteitsverbetering van het onderwijs op  
basis van onderzoek. De drie werkplaatsen  
bepalen zelf hoe zij werken, maar er is  
een aantal heldere gemeenschappelijke  
uitgangspunten.**

Wat voor perspectieven kunnen de werkplaatsen bieden op vragen die spelen in het onderwijs- en onderzoeksveld als het gaat om kennisontwikkeling en kennisdeling van (praktijk- en praktijkgericht) onderzoek? Hoe kunnen scholen en hoger onderwijs (onderzoekers en studenten) in gezamenlijkheid kennis delen en kennis ontwikkelen dichtbij de onderwijspraktijk? Hoe kunnen scholen sneller toegang tot en inzicht krijgen in al ontwikkelde kennis over onderwijsontwikkeling? Hoe kan de opgedane kennis voor de betreffende school of scholen ook landelijk beschikbaar komen en andere scholen stimuleren?

Het zijn vragen waar de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek antwoorden op geven.

## Pilot Werkplaatsen Onderwijsonderzoek

Naar het voorbeeld van de academische werkplaatsen in de gezondheidszorg, startte in september 2016 de pilot Werkplaatsen Onderwijsonderzoek Primair Onderwijs met drie werkplaatsen:

- De Werkplaats Onderwijsonderzoek Passend Onderwijs voor Ieder Nieuw Talent in Tilburg (POINT)
- De Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA)
- De Werkplaats Onderwijsonderzoek Utrecht (WOU)

De twee jaar durende pilot krijgt in het schooljaar 2018/2019 een vervolg. Dan ligt het accent op de kennisdeling en borging.

## Samenwerking

Voor het optimaliseren van evidence informed werken in de scholen, is het essentieel dat de praktijk van onderwijs, onderwijsontwikkeling en -onderzoek structureel met elkaar in verbinding staan.

Bij de start van de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek blijkt dat de behoefte aan nauwe en structurele relaties tussen scholen, schoolbesturen, hogescholen en universiteiten wederzijds is. De samenwerking tussen partners bestond al voor de pilot, maar is door de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek geïntensiveerd, met aandacht voor de inbreng van ieders expertise. Op basis van gelijkwaardigheid is invulling gegeven aan de samenwerking binnen de werkplaatsen met als startpunt de vragen uit de onderwijspraktijk.

## Gemeenschappelijke uitgangspunten

Iedere Werkplaats Onderwijsonderzoek heeft een eigen specifieke uitwerking, maar de pilot heeft de volgende gemeenschappelijke uitgangspunten:

### Samenwerkende partners & randvoorwaarden

- Besturen, scholen, hogescholen en universiteiten en andere partijen (o.a. gemeenten) werken op alle niveaus (regie, uitvoering en kennisdeling) op een gelijkwaardige manier samen, met erkenning van elkaars expertise.
- Rollen en werkwijzen zijn vastgelegd en worden regelmatig geëvalueerd: dragen deze voldoende bij aan kennisontwikkeling en kennisdeling?
- De deelnemende scholen willen dat medewerkers een onderzoekende houding (verder) ontwikkelen in een op ontwikkeling en verandering gerichte structuur en cultuur.
- Van iedere school participeert er minimaal één leraar actief in de werkplaats en in een leerteam, themagroep of expertisegroep in de eigen school.
- Van ieder bestuur zijn o.a. personen van het stafbureau, bestuurders en bovenscholse onderzoekscoördinatoren betrokken.
- Onderzoekers van de deelnemende kennisinstellingen doen samen met leraren (en zo mogelijk studenten) onderzoek naar de onderwijspraktijk.
- Bestuurders, directeuren, managers, hoogleraren en lectoren zijn gericht op een duurzame verbinding tussen onderwijs(ontwikkeling) en onderzoek.

### Vraagarticulatie

- De vragen voor praktijk(gericht) onderzoek komen voort uit de scholen. De onderzoeksvragen sluiten aan bij de ontwikkeling van de betreffende scholen.
- De opbrengsten van het onderzoek zijn bruikbaar in de onderwijspraktijk.

### Verbinding

- De werkplaatsen fungeren als flexibele netwerken van groepen en teams, met ieder hun eigen taken en verantwoordelijkheden.
- De coördinator fungeert als verbindende factor tussen de verschillende teams en groepen en andere werkplaatsen en zorgt voor de onderlinge communicatie en afstemming.

### Kennisdeling

- De leraar(-onderzoeker) deelt kennis binnen de eigen school en wordt daarbij actief ondersteund door de directeur.
- Bestaande en nieuw opgedane kennis wordt binnen de werkplaats en tussen de scholen gedeeld. Dit gebeurt bijvoorbeeld door presentaties, materialen, studies en door het delen van een good practice.
- De werkwijze en de inhoudelijke opbrengsten van de werkplaatsen worden landelijk gedeeld.

### Meerwaarde

Er is in twee jaar tijd veel bereikt. Het is opvallend hoe snel er binnen en tussen de werkplaatsen en in de landelijke projectgroep op alle niveaus een collegiale sfeer heerste. Er was sprake van gelijkwaardigheid in de samenwerking en men zag het belang van het ontwikkelen van een

gezamenlijke taal. Er is grote eensgezindheid over de meerwaarde van deze manier van werken, passend in een maatschappij waar het werken in netwerken steeds vanzelfsprekender is.

Leraren, directeuren en onderzoekers geven aan dat het participeren in een werkplaats meer tijd kost dan aanvankelijk was voorzien. Ze zouden het echter niet willen missen omdat het hun werk verrijkt en ze er veel inspiratie uithalen voor hun dagelijkse onderwijs- en onderzoekspraktijk.

## Lessons learned gericht op borging

Er is in de afgelopen periode veel ervaring opgedaan met wat wel of minder werkt in een Werkplaats Onderwijsonderzoek. Op basis van de ervaringen van de afgelopen 2 jaar kan verder worden gebouwd aan de werkplaatsen in de regio, maar de ervaringen geven ook handvatten om de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek een plaats te geven in een kennisinfrastructuur. Zie ook hoofdstuk 6.

### Organisatie

- Het opzetten van een goed functionerende Werkplaats Onderwijsonderzoek kost minstens anderhalf jaar. Het uitvoeren van een onderzoeksopdracht kan daardoor niet vanaf dag 1 beginnen. Deelnemers moeten elkaar en elkaars gebruiken en wensen leren kennen, rollen en taken moeten worden beschreven en opgepakt. Voor veel deelnemers gaat het om voor hen nieuwe activiteiten, zoals onderzoek doen of het leiding geven aan een team. Zeker in de beginperiode is er veel tijd nodig voor overleg, het zoeken naar de beste vorm van samenwerking, het creëren van wederzijds begrip en het maken van afspraken. Pas wanneer de infrastructuur staat, is er echt ruimte voor inhoudelijke verdieping.
- Gelijkwaardigheid tussen de partners is essentieel voor een succesvolle samenwerking, maar is ook arbeidsintensief, omdat je er voortdurend alert op moet zijn en er continu aan moet werken.
- De aan het onderzoek toegekende tijd is cruciaal. Het onderzoeksproces loopt het meest soepel wanneer niet alleen de broker (leerkracht met affiniteit voor onderzoek), maar ook elke leerkracht-onderzoeker en deelnemers aan het leerteam tijd krijgen (eventueel alternerend) om aan het onderzoek te werken. Op scholen waar dit het geval is, is zichtbaar dat dit het draagvlak binnen het team, en daarmee het ‘onderzoeksplezier’ en de onderzoekskwaliteit vergroot.
- Het komt de diversiteit van kennis en expertise in een leerteam ten goede als het leerteam bestaat uit leerkrachten met verschillende profielen (zie [www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl](http://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl)).
- Met het onderwijsonderzoek ambiëren de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek niet alleen een verbetering van de onderwijskwaliteit op scholen, maar ook een versterking en verbetering van onderwijsonderzoek binnen de kennisinstellingen. Dit laatste staat soms op gespannen voet met de ondersteunende rol van de onderzoeksbegeleiders op de scholen.
- Zogenaamde ‘boundary objecten’ (activiteiten of producten waarbij sprake is van eigenaarschap en betekenis bij alle betrokkenen) zijn van groot belang voor het commitment en het draagvlak bij deelnemers.



Denk hierbij aan: het delen van kennisclips, literatuur en visies over onderzoek en het voeren van de dialoog daarover.

### Vraagarticulatie

- Onderzoeksvragen die inhaken op thema's die al leven in teams of scholen en/of die aansluiten bij schoolplannen en schoolbeleid, maken veel meer kans om goed opgepakt en uitgewerkt te worden dan vragen die hier niet direct bij aansluiten.

### Verbinding

- Het contact met de onderzoekers van de kennisinstellingen wordt door leerkracht-onderzoekers/brokers als laagdrempelig en waardevol ervaren. Dit draagt bij aan een gevoel van zogenoemde 'self efficacy'. Leerkracht-onderzoekers/brokers voelen zich gesteund wanneer zij tegen (methodologische) vragen aanlopen.
- Een betrokken schoolleider, die de leerkracht-onderzoeker/broker ondersteunt en de voortgang van het project erkent als vast onderdeel van de team-professionalisering, draagt bij aan het succes van het onderzoek.
- Om in de werkplaats aandacht te hebben voor praktijk- en praktijkgericht onderzoek, is het nodig dat er, over leerteams heen, verbindingen worden gelegd tussen projecten en dataverzamelingen.
- Het actief betrekken van studenten, die onderzoekskennis en -vaardigheid inbrengen, vergroot de kans op succes. Dit is een belangrijk aandachtspunt voor het curriculum van de pabo en voor de inrichting van het werkplekleren.

### Onderzoekscultuur

- Leerteams op scholen met een reeds bestaande onderzoekstructuur en -cultuur, hebben daar veel profijt van en functioneren daardoor beter in de werkplaats.
- Een schoolleider/bestuurder die een onderzoekende cultuur stimuleert en faciliteert, oefent daarmee een positieve invloed uit op het functioneren van een leerteam.
- Gedeelde verantwoordelijkheid is cruciaal. Als de leerkracht-onderzoeker/broker er te veel alleen voor staat, maakt dit het onderzoek kwetsbaar. Het draagt bij aan het draagvlak en aan de inbedding van onderzoek in de professionele cultuur van de school als de onderzoeksplannen en vraagarticulatie in een vroeg stadium worden gedeeld met collega's.

### Kennisdeling

- Werken met bovenschoolse leerteams vraagt organisatorisch meer en maakt dat het onderzoeksproces langzamer op gang komt. Maar als dit lukt, zorgt de bovenschoolse structuur voor een snellere verspreiding en uitwisseling van kennis tussen scholen.
- Uitwisselingen en het leren van elkaar tussen de werkplaatsen op de verschillende niveaus is verrijkend voor de inhoud, werkwijzen en het toekomstperspectief van de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek. Dit geldt ook voor de uitwisseling tussen sectorraad, NRO en leden van stuurgroepen van de werkplaatsen over de ontwikkeling en plek van werkplaatsen in een kennisinfrastructuur.

### Meer informatie

[www.werkplaatsenonderwijsonderzoek.nl](http://www.werkplaatsenonderwijsonderzoek.nl)





# 2

Samenwerking tussen  
onderwijspraktijk en  
onderzoek:  
hoe werkt dat?

# Samenwerking tussen onderwijspraktijk en onderzoek: hoe werkt dat?

**In opdracht van het NRO voeren Oberon en de Universiteit Utrecht monitor- en evaluatieonderzoek uit naar de pilot Werkplaatsen Onderwijsonderzoek. Dit hoofdstuk beschrijft de uitkomsten van het eerste jaar van het onderzoek<sup>2</sup> en gaat in op de uitkomsten van de literatuurstudie die de Universiteit Utrecht heeft uitgevoerd<sup>3</sup>.**

## Literatuuronderzoek

In de literatuurstudie is nagegaan wat er bekend is over succesvolle onderzoekssamenwerking tussen de onderwijspraktijk en instellingen voor hoger onderwijs. Voor een succesvolle samenwerking in een Werkplaats Onderwijsonderzoek, moet aan de volgende randvoorwaarden worden voldaan:

- Een gedeelde uitdaging, waarbij alle betrokkenen een gemeenschappelijk doel nastreven met producten die aansluiten bij de eigen context. Onderzoekssamenwerking is met name succesvol als het onderzoek relevant is voor de praktijk.

- Communityvorming: wederzijdse relaties tussen leden van de gemeenschap, vertrouwen en gedeelde verantwoordelijkheid. Gelijkwaardigheid en erkenning van elkaars expertise zijn belangrijk.
- Een gedeeld repertoire van interactie en communicatie tussen de leden: er is regelmatig contact over taken en verantwoordelijkheden, zodat deze goed worden afgestemd en duidelijk worden belegd.

Als er sprake is van een grote diversiteit onder deelnemende leraren en onderzoekers (en derden), vullen zij elkaar aan en leidt dit tot verdere kennisontwikkeling. De onderzoeksvragen worden relevanter en de bevindingen zijn toepasbaar in de praktijk. De samenwerking draagt bij aan de professionele ontwikkeling en een kritische houding van leraren.

## Randvoorwaarden succesvolle samenwerking voor scholen

Het is een randvoorwaarde voor de werkplaatsen dat de onderzoeksvragen vanuit de scholen komen. Ook vraagt een vruchtbare samenwerking een op ontwikkeling en verandering gerichte structuur en cultuur:

- Er is capaciteit beschikbaar om systematisch en continu te veranderen. Dit zit bijvoorbeeld in de persoonlijke capaciteit van leraren, transformationeel schoolleiderschap, samenwerken en kennisdelen.
- Er is ruimte en tijd beschikbaar voor professionalisering en onderzoek, en er is een vruchtbare onderzoekscontext. De

2. Deze uitkomsten zijn ook beschreven in de tussenrapportage die eind 2017 is verschenen.

3. I. Zuiker et al (2017). *Succesvolle werkplaatsen: wat is er nodig voor een vruchtbare onderzoekssamenwerking tussen onderwijspraktijk, hogescholen en universiteiten?*. Utrecht: Universiteit Utrecht en Oberon.

schoolleiding stimuleert dit, bijvoorbeeld door actief te monitoren of de leiding te nemen bij een onderzoek.

- Er is sprake van een leercultuur, waarin vragen stellen en onderzoek doen geaccepteerd zijn. De leercultuur wordt versterkt door leraar-onderzoekers een sleutelrol te geven bij het in gang zetten van veranderingen.
- Onderzoeksproducten zijn intern breed beschikbaar, zodat de kennis binnen de school wordt gedeeld.

### Randvoorwaarden succesvolle samenwerking voor instellingen hoger onderwijs

Om de onderzoekssamenwerking te laten slagen, zijn er voor het hoger onderwijs twee zaken nodig:

- Net als voor leraren, is het ook voor onderzoekers belangrijk dat het onderzoek aansluit bij de eigen expertise- of interessegebieden. Dit vergroot hun betrokkenheid.
- Door meerdere scholen bij het onderzoek te betrekken, zodat er massa ontstaat, kan de onderzoeksvraag de wetenschap/het onderzoek verrijken.

Op basis van de literatuurstudie is het volgende model gemaakt (zie rechts).

Een belangrijk onderdeel van het model is *boundary crossing*. In de werkplaatsen komen mensen vanuit verschillende organisaties, met ieder hun eigen domein en perspectief, bij elkaar. Om tot samenwerking te komen, moeten zowel de onderzoekers als de leraar-onderzoekers buiten hun bekende domein treden en met elkaar in een (deels) nieuw domein stappen.



Toelichting bij pijlen:

- 1 doelen / belangen / expertise
- 2 kennis / publicaties / (commerciële) producten
- 3 kennis / onderzoeksvaardigheden / professionele ontwikkeling

## Monitor- en evaluatieonderzoek

Het monitor- en evaluatieonderzoek<sup>4</sup> gaat na in hoeverre we de elementen uit het model in de werkplaatsen terugzien. Mogelijk moet het model op basis van de ervaringen worden bijgesteld?

Op basis van de tussenmeting constateerden de onderzoekers dat er een aantal mogelijke aanvullingen zijn op de uitkomsten van de literatuurstudie:

- De rol van de coördinator.
- De rol van het schoolbestuur.
- (Mogelijke) gevolgen van een centraal thema.
- De ontwikkeling van instellingen voor hoger onderwijs.

### Rol van de coördinator

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

In het begin van het project had de coördinator een belangrijke rol in het opstarten van de werkplaatsen, het verduidelijken van de structuur en het samenbrengen van betrokkenen. Ook na de opstartfase bleken de coördinatoren erg waardevol: zij bewaken de voortgang van de werkplaatsen, coördineren bijeenkomsten en sturen het proces/betrokkenen zo nodig aan.

Volgens betrokkenen is de coördinator een belangrijke succesfactor. Een leraar-onderzoeker zegt: “De coördinator is de verbinding tussen

alle schakels: onderzoekers, pabo, scholen en besturen. Zowel organisatorisch als inhoudelijk. De coördinator is een wegwijzer en neemt ook taken, zoals verslaglegging, van ons over zodat wij kunnen focussen op waar het om gaat.”

### Rol van het schoolbestuur

Het tweede aspect dat nog onvoldoende terugkomt in de literatuurstudie is de rol van het schoolbestuur. De deelnemende schoolbesturen hechten waarde aan onderzoek in scholen en vinden de werkplaatsen een goed initiatief. Schoolleiders geven aan dat het belangrijk is dat het schoolbestuur de schoolleiding faciliteert en stimuleert om deel te nemen aan de werkplaats en om hieraan prioriteit te geven. Dit maakt het, naast de subsidie, voor de schoolleiding haalbaar om actief aan de werkplaatsen deel te nemen.

### (Mogelijke) gevolgen van een centraal thema

De werkplaatsen Amsterdam en Tilburg hebben gekozen voor een centraal thema. De werkplaats Utrecht heeft geen centraal thema gekozen. In alle drie de werkplaatsen komen de onderzoeksvragen uit de scholen, maar in Amsterdam en Tilburg zijn de onderzoeksvragen gericht op het thema. Of er wel of niet wordt gewerkt met een thema, is sturend voor (het onderzoek van) de werkplaats. Het bepaalt bijvoorbeeld welke onderzoekers vanuit de kennisinstellingen deelnemen aan de werkplaats of welke onderzoeksvragen er worden geformuleerd.

Werken met een thema heeft zowel voor- als nadelen. De werkplaatsen die voor een thema hebben gekozen, noemen als voordelen dat het thema mensen met elkaar verbindt en dat

4. A. de Jong et al. (2017). *Werkplaatsen onderwijsonderzoek PO. Tussenrapportage onderzoek jaar 1*. Utrecht: Oberon.

er door het thema meer massa ontstaat in de onderzoeken. Mogelijke voordelen van het werken zonder thema zijn dat de onderzoeksvragen voortkomen uit een breder spectrum en dat samenwerkingsstructuren niet thema-gebonden zijn. De tussenevaluatie geeft nog onvoldoende zicht op de gevolgen van deze keuze.

### De ontwikkeling van instellingen voor hoger onderwijs

In de literatuurstudie wordt de ontwikkeling van de instellingen voor hoger onderwijs nauwelijks besproken, maar hier is in de werkplaatsen wel degelijk ruimte voor. In het model zien we een pijl van kennis, publicaties en producten die teruggaat naar de HO-instelling. De structuur van de werkplaatsen is zo ingericht, dat er ruimte is voor ontwikkeling van de HO-instelling.

Betrokkenen geven dat zelf ook aan, maar stellen ook dat de opbrengsten voor de HO-instellingen nog onderbelicht zijn. Een onderzoeker zegt: “Ik zie in dat fundamenteel onderzoek ontzettend waardevol is en ik kan mijn resultaten nu beter interpreteren [...]. Ik begrijp nu beter waarom het één wel en het ander niet werkt in een druk klaslokaal.”

Bij de tussenevaluatie – na één jaar – is het nog te vroeg om goed inzicht te krijgen in de opbrengsten en ontwikkelingen die de werkplaatsen in de HO-instellingen teweegbrengen.

## Het vervolg

Een periode van twee jaar bleek erg kort om een structurele samenwerking in de werkplaatsen op te zetten. Het NRO heeft recentelijk dan ook een aanvullende subsidie toegekend.

Er waren in het eerste jaar al veel waardevolle ontwikkelingen in de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek. Omdat ten tijde van de tussenevaluatie nog niet bekend was dat de subsidie zou worden verlengd, keken de werkplaatsen na het eerste jaar ook al verder vooruit en hebben zij nagedacht over de borging van de werkplaatsen na afloop van de subsidie.

De betrokkenen wilden de werkplaatsen graag voortzetten en zagen onder meer de volgende mogelijkheden om dit te realiseren:

- Schoolbesturen een grotere rol laten spelen in het borgen van de werkplaatsen.
- De samenwerking voortbouwen op al bestaande samenwerking, zodat deze niet afhankelijk is van individuen.
- Studenten, alpo-stagiaires of alpo-afgestudeerde leerkrachten inzetten die in de school en in de werkplaats onderzoek en een onderzoekende houding inbrengen.
- Aanvullende financieringsbronnen zoeken, bijvoorbeeld bij gemeenten of het NRO.

Nu de werkplaatsen verder gaan, zal ook het flankerend onderzoek de werkplaatsen blijven volgen.



MAARTJE VAN DEN BRAND

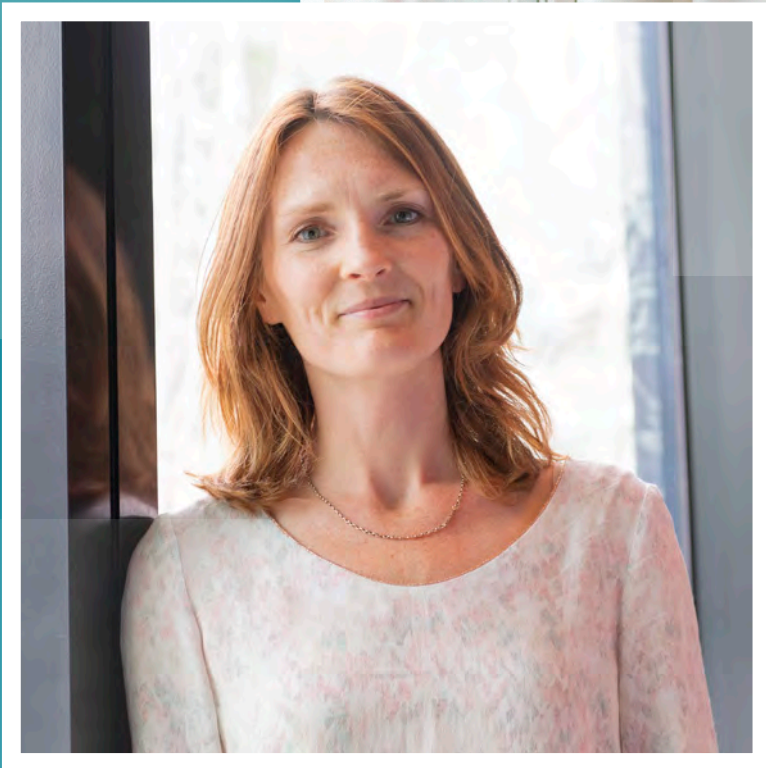


TON KLEIN





RIANNE EXALTO



LOTTE HENRICHS





# 3

## Werkplaats Onderwijsonderzoek Tilburg: POINT

Ton van Houtert  
Werkplaats Tilburg  
Directie onderwijsontwikkeling  
Tilburg University  
Tilburg University  
Tilburg University

## 3.1 Passend Onderwijs voor Ieder Nieuw Talent

**De Werkplaats Onderwijsonderzoek in Tilburg heet POINT. De naam verwijst naar het thema waar deze werkplaats voor heeft gekozen: Passend Onderwijs voor Ieder Nieuw Talent. POINT richt zich op het onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen.**

De Wet passend onderwijs (2014) schrijft voor dat scholen, verenigd in samenwerkingsverbanden passend onderwijs, moeten zorgen voor een dekkend onderwijsaanbod voor alle leerlingen, ook voor hoogbegaafde leerlingen.

### Doelstellingen

Voor veel scholen en leerkrachten is het nog lastig om hoogbegaafde leerlingen, of jonge leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong goed te signaleren. Ook blijkt het complex te zijn om binnen de reguliere klas tegemoet te komen aan de onderwijsbehoeften van hoogbegaafde leerlingen. Daarom richt POINT zich op de volgende twee thema's:

- Signaleren van kleuters met een ontwikkelingsvoorsprong.
- Motiverend begeleiden van hoogbegaafde leerlingen in de klas.

De werkplaats heeft zich daarbij de volgende doelen gesteld:

1. Een duurzame professionele leergemeenschap vormgeven, waarin (ook na afloop) duurzaam wordt samengewerkt door o.a. onderzoek op thema's die aansluiten bij passend onderwijs.
2. Voor scholen en pabo kennisontwikkeling ontsluiten over signalering van jonge leerlingen met een ontwikkelingsvoorsprong, en over passende begeleiding van (hoog) begaafde leerlingen.
3. Leerkrachten (in opleiding) kennis en methodieken aanreiken om (hoog)begaafde leerlingen te signaleren en passend te begeleiden, deze uitproberen en samen verder ontwikkelen.

### Deelnemers

Het POINT-consortium, bestaande uit leerkrachten, onderzoekers en pabodocenten, werkt aan de realisering van deze doelstellingen. Elf basisscholen van twee schoolbesturen (Stichting OPMAAT en stichting BOOM) nemen deel aan POINT. Van elke basisschool participeert er één leerkracht in de werkplaats. Hun deelname is in eerste instantie gebaseerd op een inhoudelijke betrokkenheid bij het thema hoogbegaafdheid.

Vanuit Fontys pabo Tilburg nemen een docent, een lector, een stagiair en twee studenten deel. Daarnaast participeren er twee onderzoekers en twee hoogleraren vanuit drie universiteiten: Tilburg University, Universiteit Utrecht en de Radboud Universiteit (Nijmegen). De onderzoekers

zijn gespecialiseerd in het thema hoogbegaafdheid en zijn bekend met praktijkgericht onderzoek. Twee personen zijn verantwoordelijk voor de coördinatie: de Talentcoördinator van het samenwerkingsverband Passend Onderwijs in Tilburg en de lector 'Leren & Innoveren' van de pabo.

## Organisatie

In de *stuurgroep* zitten bestuurders van de twee participerende schoolbesturen en de twee deelnemende hoogleraren. De stuurgroep komt twee à drie keer per schooljaar bij elkaar. De leden van de stuurgroep bespreken de voortgang van het project, voorzien de coördinatoren van input en feedback, en sturen zo nodig bij.

De *projectgroep* bestaat uit de twee coördinatoren, de twee onderzoekers, de pabodocent, de stagiair en een kwaliteitsmedewerker vanuit de scholen. De projectgroep komt elke maand ten minste een dagdeel bij elkaar en bespreekt de voortgang van de onderzoeken en van het project, en de inhoud van de bijeenkomsten van de werkplaatsgroep. De projectgroep heeft een projectplan geschreven, dat is afgestemd met de werkplaatsgroep.

De *werkplaatsgroep* bestaat uit de projectgroep én de deelnemende leerkrachten van de elf scholen. Zij komen elke maand bij elkaar op één van de deelnemende scholen. Deze bijeenkomsten hebben de volgende opbouw:

1. Mededelingen: vanuit de projectgroep of stuurgroep.
2. Good practice: door één van de deelnemende leerkrachten.

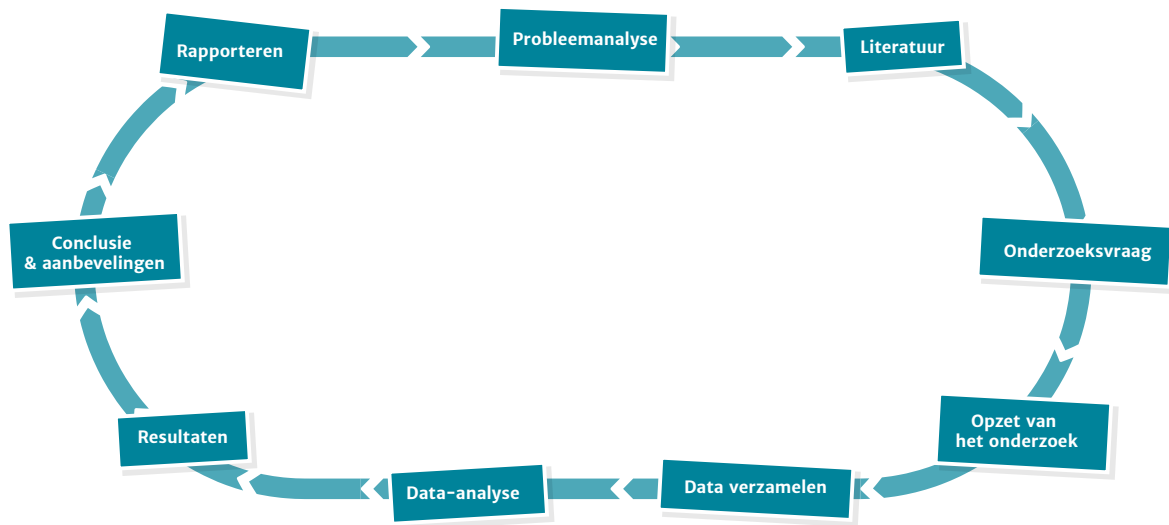
3. Inhoudelijk thema: workshop of presentatie van een expert (uit de projectgroep of extern).
4. Werktijd: werken aan eigen onderzoek.

## Onderzoeken in de werkplaats

Er worden in de werkplaats POINT twee centrale onderzoeken en elf schoolgebonden praktijkgerichte onderzoeken uitgevoerd. De twee centrale onderzoeken zijn gericht op het signaleren van hoogbegaafdheid en op het motiverend begeleiden van hoogbegaafde leerlingen. Deze onderzoeken worden gecoördineerd door de twee onderzoekers. Alle leerkrachten nemen met hun school(team) deel aan deze onderzoeken door input te geven over de behoeften van de school en door data te verzamelen op de eigen school.

Naast deze centrale onderzoeken, worden er elf praktijkonderzoeken uitgevoerd. Elke leerkracht voert een eigen onderzoek uit op zijn/haar school. De onderzoeksvraag komt vanuit de school en heeft betrekking op hoogbegaafde leerlingen. Tijdens elke bijeenkomst werken de leerkrachten aan hun onderzoek. Zij krijgen daarbij begeleiding van de leden van de projectgroep. Daarnaast vergroten de deelnemers tijdens de bijeenkomsten hun kennis doordat er workshops en presentaties over hoogbegaafdheid worden gegeven door deelnemers of externen.

Ook wordt er in de bijeenkomsten steeds uitleg gegeven over de volgende stap van de onderzoekscyclus (bron: Fontys, FHKE).



## Opbrengsten

POINT levert in eerste instantie iets op voor de deelnemers en in het verlengde daarvan voor de betrokken scholen. De deelnemers vergroten hun kennis over het signaleren en motiverend begeleiden van hoogbegaafde leerlingen. Daarnaast ontwikkelen de deelnemende leerkrachten een onderzoekende en constructief-kritische houding. Waar leerkrachten voorheen soms nog stellig iets beweerden, bevragen zij elkaar nu kritisch op uitspraken. Zij nemen uitspraken niet meer klakkeloos voor waar aan, maar stellen hierover vragen.

Voor de onderzoekers neemt de praktijk-sensitiviteit toe. Zo levert de werkplaats hen

informatie op over de onderwijspraktijk, welke vragen daar leven en wat passende manieren zijn om onderzoek te doen, *samen met* scholen in plaats van *in* scholen. Ook vergemakkelijkt de deelname aan de werkplaats het verzamelen van data. Wetenschap en praktijk ontmoeten elkaar en werken intensief samen. Dit zorgt ervoor dat zij elkaars taal leren spreken en dat onderzoek beter wordt afgestemd op wat er leeft in de praktijk.

De werkplaats heeft ook opbrengsten die voor een groter publiek interessant zijn, bijvoorbeeld wetenschappelijke publicaties, praktijkpublicaties, de (openbare) studiedagen en de kennisclips. Ook de werkwijze van de werkplaats kan voor anderen inspirerend zijn. Op

de website [www.POINT013.nl](http://www.POINT013.nl) worden de volgende producten en kennis gedeeld:

- Verslagen van bijeenkomsten.
- Inhoud van workshops en presentaties.
- Kennisclips.
- Uitnodigingen voor workshops en presentaties.
- Publicaties.
- Achtergrondinformatie.

- De maandelijkse bijeenkomsten waarin wetenschap en praktijk elkaar ontmoeten.
- De good practices die inspireren en enthousiasmeren.
- De inhoudelijke presentaties van experts, met de meest recente inzichten uit de wetenschap en de praktijk.
- Inhoudelijke vernieuwing van het curriculum van de pabo betreffende het thema 'differentiatie en passend onderwijs voor hoogbegaafde leerlingen'.

## Succesfactoren

Dat de werkplaats POINT een succes is, zien we in de eerste plaats aan het enorme enthousiasme en de hoge mate van betrokkenheid van de deelnemers. Daarnaast wordt er veel kennis opgedaan en gedeeld, ontwikkelen de leerkrachten een onderzoekende houding en wordt er een brug geslagen tussen wetenschap en praktijk.

Wat maakt deze werkplaats tot een succes?

- Het thema hoogbegaafdheid, dat de deelnemers met elkaar verbindt.
- De noodzaak die leerkrachten voelen om voor hoogbegaafde leerlingen passend onderwijs te realiseren.
- De interesse van wetenschappers in het thema; het Nederlandse onderwijs blijft internationaal achter als het gaat over onderwijsprestaties van begaafde leerlingen.
- Samen onderzoek doen en onderzoekend werken bevordert de onderzoekende houding en de kennis van elkaars praktijken.
- De leerkrachten worden gefaciliteerd voor deelname aan de werkplaats.









## 3.2 Portretten







# “Het heeft bij mij bewustwording op gang gebracht”

Linda van Elderen neemt namens basisschool De Blaak in Tilburg als leerkracht-onderzoeker deel aan de Werkplaats Onderwijsonderzoek POINT. Linda is bouwcoördinator, staat twee dagen per week voor groep 6 en één dag voor de plusklas. “Hoogbegaafdheid is een onderwerp waar ik al veel langer mee bezig ben, dus toen ik er lucht van kreeg dat POINT van start ging, heb ik meteen aangegeven dat ik graag wil meedoen.”

“Ik gun het elke leerkracht om dit eens te ervaren: dat je tijd krijgt om nieuwe inzichten op te doen die helpen om jezelf te verbeteren. Voor mij is dat iets heel moois. Ik vind het heerlijk om een hele dag aan kennisverwerving te mogen besteden. Dat heeft er natuurlijk ook mee te maken dat het onderwerp – hoogbegaafdheid – mij ontzettend boeit. Maar ik denk dat het voor iedere leerkracht inspirerend is als je meer kennis krijgt over een thema dat je interessant vindt.”

## Hocus pocus

“Ik leer ontzettend veel van mijn deelname aan POINT. Allereerst over hoogbegaafdheid. Aan die kennis heb ik veel in de plusklas, maar omdat er veel dingen zijn die voor alle kinderen gelden, denk ik dat mijn leerlingen in groep 6 ook profiteren van de kennis die ik opdoe. Ik heb echt het gevoel dat ik mijn kennis en vaardigheden verbeter, en als het goed is profiteren de kinderen daarvan.

Ook heb ik heel veel geleerd over onderzoek doen en over de waarde van onderzoek. In het begin was het voor mij nog veel hocus pocus, maar ik merk dat ik nu al veel meer weet en kan op het gebied van onderzoek doen. Het heeft bij mij ook bewustwording op gang gebracht. In onderwijsland doen we dingen vaak op een bepaalde manier, omdat dat nu eenmaal altijd al zo gebeurt, en niet zozeer omdat wetenschappelijk is bewezen dat het een effectieve werkwijze is. Ik ben door mijn deelname aan de werkplaats veel bewuster geworden van het belang van theoretische onderbouwing, en ik spreek mijn teamgenoten daar nu dan ook meer op aan dan voorheen. We hadden op school bijvoorbeeld problemen met

begrijpend lezen; dat liep niet goed. Via POINT heb ik toen toegang gekregen tot een databank met onderzoek over begrijpend lezen. Samen met de onderwijskundig teamleider heb ik uitgezocht wat er in de literatuur wordt gezegd over de punten waar wij tegenaan liepen, en dat hebben we vervolgens aan het team gepresenteerd.”

## Vraagbaak

“Het onderzoek dat ik op mijn eigen school doe gaat over de kloof tussen de plusklas en de reguliere klas. Met welke interventies kunnen we die kloof verkleinen? En in hoeverre vinden leerkrachten dat haalbaar? Op de maandelijkse POINT-bijeenkomsten krijg ik input en ondersteuning. We krijgen wetenschappelijke achtergrond aangeboden, we leren onderzoeksvaardigheden en er zijn intervisiemomenten. Alle leerkracht-onderzoekers zijn gekoppeld aan een onderzoeker. Dat is mijn vraagbaak, waarbij ik altijd terecht kan, tijdens de bijeenkomsten maar ook tussendoor via de mail.

Eigenlijk heb ik bij elke fase van het onderzoek wel vragen, bijvoorbeeld over het verzamelen van relevante literatuur, over de opzet van mijn onderzoek en over de uitvoering ervan. Ik heb er bijvoorbeeld voor gekozen om interviews af te nemen bij collega's en bij kinderen. De vragen heb ik eerst voorgelegd aan de onderzoeker: kom ik zo te weten wat ik wil weten? En na de interviews heb ik instructies gevraagd voor de verwerking van de gegevens. Dat soort dingen moet je echt leren. Die begeleiding is ontzettend belangrijk. Bij de start van POINT waren er bij mij, maar ook bij

andere leerkracht-onderzoekers, veel twijfels: kan ik dit wel? Onderzoek doen is voor de meeste leerkrachten toch iets nieuws en we associëren wetenschap al gauw met ‘moeilijk’. Maar de ondersteuning op maat heeft heel drempelverlagend gewerkt. Iedereen is zich competentier gaan voelen en is onderzoek doen daardoor ook heel leuk gaan vinden. Dat heeft trouwens ook te maken met het feit dat het allemaal mensen zijn die zeer begaan zijn met het onderwerp hoogbegaafdheid. Dat maakt deze werkplaats ook heel succesvol.”

“ALS LEERKRACHT-ONDERZOEKER  
SPEEL JE IN DE TERUGKOPPELING  
EEN BELANGRIJKE ROL”

## Terugkoppeling

“Een aandachtspunt is hoe we alles wat we in de werkplaats leren en doen terugkoppelen in onze scholen. Leerkrachten zijn over het algemeen heel praktijkgericht. Niet alle collega’s staan dan ook meteen open voor onderzoek en voor een meer theoretische benadering, al zijn er gelukkig ook heel wat leerkrachten die enthousiast aanhaken.

Als leerkracht-onderzoeker speel je in die terugkoppeling natuurlijk een belangrijke rol. Ik probeer het voor te leven door theorie te vertalen naar de praktijk, door daarvoor enthousiasme te tonen en door veel en positief te vertellen, bijvoorbeeld in vergaderingen en in de nieuwsbrief, over de werkplaats en over wat we daar allemaal doen en leren. De directie

speelt hierin ook een hele belangrijke rol. Die draagt in het team uit dat onze school onderzoek belangrijk vindt, omdat de kwaliteit van het onderwijs verbetert als we werken op een manier die theoretisch is onderbouwd.

Het is logisch dat zoiets tijd kost, maar we vinden dat er wat dit betreft nog veel is te winnen. In de bijeenkomsten denken we er samen over na hoe we die terugkoppeling kunnen verbeteren. We hebben bijvoorbeeld gesproken over het idee om met ambassadeurs te gaan werken, dat we als ‘POINT-mensen’ workshops gaan geven op elkaars scholen – dus niet op de eigen school – over deelaspecten van hoogbegaafdheid. Als er iemand van buiten iets komt vertellen, heeft dat toch vaak een andere impact dan wanneer een collega dat doet.”

## Ja maar...

“Het mooie van POINT is dat iedereen leert; niet alleen de leerkrachten en de pabostudenten, maar ook de onderzoekers. Als zij iets vertellen vanuit de wetenschap, dan reageren wij – praktijkmensen – regelmatig met ‘Ja, maar...’. Een mooi theoretisch idee moet in de praktijk immers wel toepasbaar zijn. De leerkracht-onderzoekers kijken naar ideeën vanuit de praktijk van een klas met dertig kinderen. Dat is een heel ander perspectief dan het wetenschappelijke perspectief. Zo vullen we elkaar aan en houden we elkaar scherp. Ik vind het een hele mooie bundeling van krachten.”





# “Ik wil onderzoek een prominenter plaats geven in mijn school”

De onderzoeksactiviteiten van POINT, de Tilburgse Werkplaats Onderwijsonderzoek, sluiten naadloos aan bij de ontwikkeling die de Jan Ligthartschool Driecant een aantal jaren geleden heeft ingezet, vertelt directeur Marion van Herk. “Hoogbegaafdheid is een van onze profileringspunten.”

“Een leerkracht van groep 1-2 is in het kader van POINT bezig met een onderzoek naar de vraag hoe we zo vroeg mogelijk kunnen signaleren of kinderen een ontwikkelingsvoorsprong hebben. Ook onze intern begeleider is actief in de werkplaats. Zij hoopt haar promotieonderzoek, waarvoor de aanvraag loopt, uit te voeren in de context van POINT.”

## Hoge verwachtingen

“Er is een hele duidelijke verbinding tussen het POINT-onderzoek en de ontwikkeling die onze school doormaakt. We hebben er drie jaar geleden voor gekozen om ons te profileren op hoogbegaafdheid, en we zijn vorig jaar een begaafdheidsprofielschool geworden. We willen onze expertise op dat gebied verder vergroten en het is de bedoeling dat het hele team zich bekwaamt in het thema hoogbegaafdheid. Het onderzoek dat vanuit de werkplaats op onze school wordt uitgevoerd sluit dus naadloos aan bij die ambitie.

Ik verwacht dat het onderzoek ons concrete tools zal opleveren die we kunnen inzetten om kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong zo vroeg mogelijk, in groep 1-2, te signaleren. We zijn er bijvoorbeeld nu al mee begonnen om in gesprekken met ouders de lijst met begaafdheidskenmerken van Desirée Houkema in te zetten. Vroeg signaleren is heel belangrijk, maar natuurlijk is het vervolgens de bedoeling dat we over effectieve aanpakken en instrumenten beschikken om deze kinderen passend onderwijs te geven. Ik heb daar hoge verwachtingen van.”

## Lijntje naar de wetenschap

“Als het ligt aan de leerkracht en de ib’er die in POINT participeren zal dat zeker lukken, want ik zie twee zeer gedreven en gemotiveerde mensen die veel energie krijgen van het doen van onderzoek en die hun kennis enorm uitbreiden. Ook hebben zij veel aan het feit dat ze deel uitmaken van het netwerk van scholen en wetenschappers dat de werkplaats met zich meebrengt. Dankzij dat netwerk kunnen ze snel en gemakkelijk het lijntje leggen naar de wetenschap. Dat is een groot goed.

Omdat ik het belangrijk vind dat zij hun ervaringen delen binnen het team, vraag ik hen regelmatig om daarover iets te schrijven in ‘Teaminfo’, onze tweewekelijkse interne nieuwsbrief. Daarnaast informeren zij collega’s over de ontwikkelingen in de werkplaats via de ‘leermeergroepen’, de plusgroepen waarin zij een belangrijke rol spelen. Ook is het wat dit betreft heel belangrijk dat zij deel uitmaken van de expertisegroep ‘hoogbegaafdheid’ op onze school. De andere leerkrachten die in die groep zitten krijgen daardoor veel mee van de activiteiten en opbrengsten van de Werkplaats Onderwijsonderzoek, en komen via hen ook in contact met het POINT-netwerk.

Door dit alles is er in het team steeds meer aandacht voor onderzoek, maar dat blijft de komende jaren zeker nog een punt van aandacht. Het moet nog meer een teamaangelegenheid worden en dat kost gewoon tijd.”



## Mythes

“Het is belangrijk om wetenschap meer in de school te brengen, want in het primair onderwijs is de afstand tussen wetenschap en praktijk nog veel te groot. Ik wil graag dat mijn team meer vertrouwd raakt met wetenschappelijk onderzoek en dat leerkrachten een onderzoekende houding ontwikkelen. Als directeur heb ik daarin zeker een rol: door mijn school mee te laten doen met POINT, maar bijvoorbeeld ook door leerkrachten te wijzen op relevant wetenschappelijk onderzoek en door uitkomsten van onderzoek met het team te delen.

“IK WIL GRAAG DAT MIJN TEAM MEER VERTROUWD RAAKT MET WETENSCHAPPELIJK ONDERZOEK”

Dat doe ik bijvoorbeeld door elke twee weken in de Teaminfo een hoofdstuk op te nemen uit het boek ‘Jongens zijn slimmer dan meisjes’<sup>4</sup> over mythes over onderwijs. Dat is een heel leuk en toegankelijk boek waarin op basis van wetenschappelijk onderzoek allerlei feiten worden ontkracht die we in het onderwijs eigenlijk massaal voor ‘waar’ aannemen. Ik scan elke keer een hoofdstuk, waarbij ik de highlights aangeef, zodat de collega’s zelf kunnen kiezen of ze het hele hoofdstuk of alleen de highlights willen lezen. Natuurlijk zijn de reacties verschillend, maar veel leerkrachten reageren positief: ‘Wat grappig, ik dacht ook dat dit echt

waar was!’ Ook brengt dit binnen het team vaak een gesprek op gang. Ik hoop dat er in de school zo langzamerhand een onderzoekscultuur zal groeien. Maar dat gaat niet vanzelf en dat kost tijd.”

## Senior-junior

“Ik denk dat het zal helpen – en ik hoop dat dat de komende jaren gaat gebeuren – als er meer leerkrachten kunnen meedoen aan de onderzoeksactiviteiten die in het kader van POINT worden uitgevoerd. Ik kan me voorstellen dat er ‘senior-juniorverhoudingen’ zullen ontstaan tussen de mensen die vanaf het begin meedoen en leerkrachten die later aanhaken. De deelnemers van het eerste uur geven hun kennis en onderzoeksvaardigheden door aan andere leerkrachten, en zo komt er binnen het team een olievlekwerking op gang.

Daarnaast zou ik het zinvol vinden als studenten nadrukkelijk bij de onderzoeken worden betrokken. Als opleidingsschool hechten wij veel waarde aan onderzoekend leren en aan de relatie tussen theorie en praktijk. Daar is nog veel te winnen. Daarom pleit ik ervoor om de opleiding van studenten te verbinden met de werkplaats, bijvoorbeeld door studenten te betrekken bij het POINT-onderzoek van de stageschool. Als we onderzoek en wetenschappelijke kennis een prominentere plaats willen geven in onze scholen, is het mijns inziens belangrijk dat we zoveel mogelijk onderwijsmensen – leerkrachten én aankomende leerkrachten – op verschillende manieren betrekken bij de onderzoeksactiviteiten die binnen POINT worden uitgevoerd.”

4. Bruyckere, P. de, Kirschner, P. & C. Hulshof (2013). *Jongens zijn slimmer dan meisjes. 35 mythes over leren en onderwijs*. Lannoo Campus.





# “Dit draagt ook bij aan goed werkgeverschap”

Als bestuurder van Stichting OPMAAT en de Jan Ligthartgroep is Marius Liebrechts de regievoerder van de Werkplaats Onderwijsonderzoek POINT in Tilburg. “Eigenlijk ben ik de linking pin tussen alle bij de werkplaats betrokken partijen.”

“Als regievoerder onderhoud ik contacten met de verschillende gremia die binnen de structuur van de werkplaats functioneren, zoals de coördinatoren en de stuurgroep. We bespreken de voortgang van het project, de opbrengsten, en welke hobbels en kansen we zien. Daar horen ook de externe contacten bij, bijvoorbeeld met de gemeenten en wethouders, zodat die weten waar we mee bezig zijn. Zorgen dat partijen bij elkaar komen, mensen informeren, stimuleren en enthousiasmeren; dat zijn de belangrijkste rollen van de regievoerder.”

## Breder inzetbaar

“Er doen van onze stichtingen elf scholen mee met de werkplaats. Omdat we het belangrijk vinden dat de deelnemende scholen hier echt iets mee kunnen en willen, hebben we gekozen voor scholen die al wat langer bezig zijn met het thema hoogbegaafdheid. Het zijn ook allemaal scholen die toe waren aan verdieping, die waarde hechten aan onderzoek en aan wetenschappelijk onderbouwde kennis. Het thema was dus niet nieuw voor de leerkrachten die aan de werkplaats deelnemen. Ze hadden al kennis over en affiniteit met het onderwerp en ze waren gemotiveerd om er vol voor te gaan.

We vinden als bestuur het thema hoogbegaafdheid heel belangrijk, maar we hebben van het begin af aan gesteld dat alle kinderen profijt moeten hebben van de opbrengsten van het onderzoek dat in de werkplaats wordt uitgevoerd, ook de kinderen aan de onderkant. Aandachtspunt is dus dat de onderzoeksvragen ook opbrengsten moeten

hebben voor andere kinderen dan hoogbegaafde kinderen. De vaardigheden en kennis die de werkplaats genereert, moet breder inzetbaar zijn.”

“DE SAMENWERKING LEIDT  
ERTOEGE DAT KENNISINSTITUTEN  
ONDERZOEK DOEN NAAR  
VRAGEN DIE ERTOEGE DOEN”

## Verbinding

“Belangrijke opbrengst van dit project is dat er rond dit thema een verbinding tot stand komt tussen kennisinstellingen en basisscholen. Het stoort mij al jaren dat scholen, hogescholen en universiteiten allemaal individueel, separaat bezig zijn met hoogbegaafdheid. Door deze samenwerking kunnen leerkrachten en wetenschappers kennis uitwisselen en van elkaar leren. Bovendien leidt die samenwerking ertoe dat hogescholen en universiteiten onderzoek doen naar vragen die werkelijk leven in de scholen en in de klassen, naar vragen die ertoe doen, omdat het de vragen zijn van leerkrachten en scholen.

Grote meerwaarde van de werkplaats is ook dat we elkaars domein beter leren kennen. Mensen die in de wetenschap werken hebben allemaal ooit op de basisschool gezeten, maar ze weten echt niet hoe het er vandaag de dag aan toe gaat en wat er leeft. En andersom is het belangrijk dat de leerkrachten van de scholen zien en ervaren wat wetenschappers doen. Leerkrachten hoeven echt geen wetenschappers te worden, maar het is wel

fantastisch dat ze op deze manier kennis en een houding meekrijgen, op basis waarvan ze stappen kunnen maken waardoor ze niet alleen een rijker mens worden, maar ook een rijkere leerkracht. Dat vind ik heel mooi aan deze samenwerking.”

## Professionele leergemeenschap

“Als bestuurder wil ik dat onze organisatie een professionele leergemeenschap is, met medewerkers die een onderzoekende houding hebben, kritisch naar zichzelf kijken, de juiste vragen stellen en altijd op zoek zijn naar wetenschappelijke onderbouwing van hun handelen. Medewerkers die niet klakkeloos doen wat een ander roept, maar die eerst onderzoeken of dat wat wordt geroepen wel is onderbouwd. Als leerkrachten die houding hebben, dan ontwikkelen zij zichzelf, maar dan brengen ze ook het niveau van het onderwijs omhoog. Ze zijn niet snel tevreden, maar gaan altijd op zoek naar ontwikkeling en verbetering. Het is mooi dat de Werkplaats Onderwijsonderzoek zo’n houding stimuleert en voedt.

Ook draagt dit bij aan goed werkgeverschap. Als je medewerkers de kans geeft om onderzoek te doen naar interessante vragen, dan word je ook als werkgever aantrekkelijker. Mensen zien dat de school een geweldige omgeving biedt om in te werken, omdat je daar als leraar veel meer bent dan een ‘lesboer’. Ze zien dat je kunt leren, stappen kunt maken, jezelf kunt ontwikkelen. Ik verwacht dat we dan ook andere doelgroepen zullen aanspreken, bijvoorbeeld vwo’ers die anders naar de universiteit zouden gaan. En dat is heel belangrijk, want zeker gezien het

lerarentekort moet het vak aantrekkelijker worden, niet alleen het salaris, maar ook inhoudelijk. Ik hoor van mensen die deelnemen aan de werkplaats dat zij vinden dat hun werk hierdoor echt aantrekkelijker is geworden.”

## Net begonnen

“Of dit echt iets structureels kan worden, is in de eerste plaats afhankelijk van financiën. We kunnen zelf wel wat met de beschikbare middelen financieren, maar niet voldoende, zeker niet als we dit willen verbreden en meer scholen willen laten aanhaken. Dat is wel de ambitie. Er zal hiervoor vanuit het ministerie dan ook echt structurele financiering moeten komen, want anders is de investering van de afgelopen jaren weinig zinvol geweest. We zijn iets moois aan het opbouwen en daar zijn we eigenlijk pas net mee begonnen, want een paar jaar is heel kort voor zo’n grote ontwikkeling. Dat zie ik ook als een van de taken van de bestuurder: aan de bel trekken bij de hoge heren en dames die beslissen over de financiering, laten zien hoe belangrijk dit is en dat onderbouwen door aan te tonen wat het allemaal oplevert.”







# “We slaan een brug tussen de wetenschap en de praktijk”

Sven Mathijssen, psycholoog bij het Centrum voor begaafdheidsonderzoek, werkt in de Tilburgse Werkplaats Onderwijsonderzoek POINT als onderzoeker mee aan het onderzoek van twee scholen: een onderzoek naar de invloed van onderzoekend leren op de ontwikkeling van executieve functies en een onderzoek dat is gericht op beleidsontwikkeling voor het signaleren van hoogbegaafdheid. “Het is fantastisch om te zien hoe de leerkracht-onderzoekers zich ontwikkelen.”

“Zagen de deelnemende leerkrachten onderzoek in het begin nog als een ver-van-mijn-bed-onderwerp, inmiddels hebben ze zich echt een onderzoekende houding eigen gemaakt. Je zag in het begin bijvoorbeeld dat leerkrachten sommige dingen voor waar aannamen omdat iemand het ooit eens had gezegd of geschreven, maar nu zie je dat ze niet zo maar iets klakkeloos aannemen en dat ze zichzelf en anderen bevragen: waarom doen we dit eigenlijk op deze manier? Hoe kunnen we dat uitzoeken? Het is een bepaalde mindset die ze de afgelopen anderhalf jaar hebben ontwikkeld. Ik vind dat een hele belangrijke opbrengst van dit project.”

## Allebei winnen

“Als scholen te maken krijgen met onderzoek, is het vaak zo dat de onderzoeker bepaalde data nodig heeft en aan de school, de leerkrachten, vraagt of ze die kunnen leveren. Kort gezegd: de school doet wat de onderzoeker vraagt. Een wezenlijk verschil met het onderzoek dat in de werkplaats wordt uitgevoerd is dat de scholen onderzoek doen naar hun *eigen* vragen. Ze draaien dus niet alleen maar mee in een onderzoek waarbij ze doen wat de onderzoeker vraagt, maar ze voeren zelf onderzoek uit met ondersteuning van de onderzoeker. En, heel belangrijk, er is daarbij sprake van een gelijkwaardige samenwerking, waardoor de kloof tussen wetenschap en praktijk veel kleiner wordt.

Kenmerkend voor die gelijkwaardigheid is dat je er allebei bij wint. We leren van elkaar en we krijgen meer interesse voor elkaars werkveld. De deelnemers profiteren van mijn kennis en

expertise als onderzoeker, ze leren een eigen onderzoek op te zetten en ze ervaren dat ze met onderzoek hun onderwijs kunnen verbeteren. En ik leer op mijn beurt van alles over de schoolpraktijk en over wat leerkrachten en scholen relevant vinden. Ik ben me bijvoorbeeld bewuster geworden van de werkdruk van leerkrachten, en van de rol die tijd en geld in het basisonderwijs spelen. Dat zijn dingen die ik natuurlijk wel weet, maar waarvan ik me nu veel bewuster ben geworden. Ook doe ik bijvoorbeeld meer kennis op over materialen die de scholen inzetten in het onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen. Van sommige materialen had ik nog nooit gehoord, andere instrumenten kende ik wel, maar daar heb ik meer inzicht in gekregen. Ik vind het heel belangrijk dat ik meer praktijkkennis opdoe. Want als ik als onderzoeker dingen bedenkt die in de praktijk niet haalbaar zijn, dan sla ik de plank natuurlijk helemaal mis.”

## In het diepe

“Ook heb ik geleerd dat het niet realistisch is om ervan uit te gaan dat leerkrachten ‘zo maar’ een gedegen onderzoek kunnen uitvoeren. We hebben daarvoor als onderzoekers niet voor niets jarenlang in de collegebanken gezeten. Bij onderzoek doen komt heel wat kijken. Daar hebben we ons als onderzoekers in het begin van de werkplaats een beetje in vergist. We wilden graag dat de deelnemers echt zelf onderzoek zouden doen, maar al gauw bleek dat we ze eigenlijk wat teveel in het diepe hebben gegooid, zonder bandjes. Dat kregen we ook terug van de leerkracht-onderzoekers. Ze waren heel betrokken en enthousiast aan de slag gegaan,

maar ze gaven aan dat ze eigenlijk geen idee hadden of dat wat ze deden wel goed was. Toen hebben we een stapje teruggedaan.

Ik heb de leerkracht-onderzoekers toen bijvoorbeeld meer ondersteuning gegeven bij het formuleren van de onderzoeksvraag. Wat wil je nu precies weten? Welke vragen wil je beantwoorden? Soms hadden ze bijvoorbeeld vragen die al door ander onderzoek zijn beantwoord. Ik vind het een belangrijke taak van de onderzoeker dat je de leerkracht-onderzoekers wijst op bestaande kennis, zodat ze het wiel niet opnieuw gaan uitvinden. Vervolgens heb ik hen geholpen om de vragen wat algemener, wetenschappelijker te formuleren, zodat de uitkomsten van hun onderzoek niet alleen interessant zijn voor de eigen school, maar dat ook andere scholen er iets aan kunnen hebben. Ze doen onderzoek *op* hun school, maar niet *naar* hun school.

“LEERKRACHTEN DOEN  
ONDERZOEK OP HUN SCHOOL,  
MAAR NIET NAAR HUN SCHOOL”

Om de kennis die deze onderzoeken opleveren echt te kunnen generaliseren, is meer methodologische en statistische kennis vereist. Dat kun je in deze context niet verwachten. Maar als je de onderzoeksvraag zo algemeen mogelijk formuleert, kunnen er wel meer scholen profiteren van de uitkomsten. Ook kunnen deze onderzoeken aanleiding zijn voor vervolgonderzoek van leerkrachten, want ze komen er onherroepelijk achter dat antwoorden vaak ook weer nieuwe

vragen oproepen. En ik kan me ook voorstellen dat er wetenschappelijk onderzoek uit deze onderzoeken voortkomt. De bevindingen kunnen immers iets bloot leggen waar ik als onderzoeker nog nooit aan heb gedacht, iets dat mij aanzet tot verder onderzoek.”

## Twee kanten

“Ik zie in mijn rol als onderzoeker een praktische en een wetenschappelijke kant. Enerzijds begeleid ik leerkracht-onderzoekers zodat ze een goed onderzoek uitvoeren waar het onderwijs aan hoogbegaafde kinderen bij gebaat is, én zodat ze zelf een onderzoekende houding ontwikkelen. Daarnaast ben ik waakzaam of hun onderzoeken opbrengsten hebben waar ik wetenschappelijk mee verder kan, om ook via die weg het onderwijs aan hoogbegaafden te verbeteren.

Eigenlijk gaat het erom een brug te slaan tussen de praktijk en de wetenschap. Dat is denk ik de grootste meerwaarde van de Werkplaats Onderwijsonderzoek. Maar die brug slaan is alleen mogelijk als je werkt op basis van gelijkwaardigheid. Want als je dat niet doet, dan creëer je juist afstand tussen de praktijk en de wetenschap.”









4

Werkplaats  
Onderwijsonderzoek  
Amsterdam: WOA

## 4.1 Onderzoek doen naar diversiteit

**In de Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam onderzoeken de deelnemende scholen en kennisinstellingen thema's die van belang zijn in een grootstedelijke omgeving. Het eerste thema is 'diversiteit'.**

### Doelstelling

Het doel van de Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam (WOA) is om door middel van gezamenlijk onderzoek praktijkrelevante kennis te ontwikkelen, die bijdraagt aan de verbetering van de kwaliteit van onderwijs en onderzoek.

### Deelnemers

De WOA is een samenwerkingsverband van drie PO-schoolbesturen – ASKO, STAIJ en Sirius – en drie kennisinstellingen: 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). De werkplaats bouwt voort op de bestaande samenwerking tussen schoolbesturen en kennisinstellingen in Amsterdam en biedt de mogelijkheid om het samen opleiden en onderzoek doen in de schoolcontext verder te verstevigen en te verduurzamen.

### Thema's

In de WOA onderzoeken de deelnemers thema's die voor onderwijsprofessionals, opleiders en onderzoekers in een grootstedelijke omgeving van belang zijn. Diversiteit, zowel etnisch-culturele, als sociale en cognitieve diversiteit, is het eerste gezamenlijke onderzoeksthema.

Leerkrachten hebben in toenemende mate te maken met divers samengestelde klassen. Zeker in grootstedelijke gebieden doet deze 'superdiversiteit' een groot appèl op de competenties van leerkrachten. Diversiteit in de klas creëert nieuwe leermogelijkheden en kan een bron van inspiratie zijn, maar veel leerkrachten ervaren vooral handelingsverlegenheid. Zij vinden het lastig om tegemoet te komen aan de behoeften van alle leerlingen, en zien dat diversiteit ook onbegrip, uitsluiting en discriminatie met zich mee kan brengen.

Met de onderzoeken wil de WOA de handelingsbekwaamheid van leerkrachten rondom diversiteit vergroten. De al aanwezige kennis, vaardigheden en houdingen zijn het uitgangspunt voor de ontwikkeling van nieuwe praktijken of interventies, die worden uitprobeerde en waarvan de werking wordt onderzocht. We onderscheiden daarbij de volgende aandachtsgebieden:

- Achtergronden van leerlingen en ouders.
- Inspelen op specifieke behoeften van leerlingen.
- Leerlingen en leerkrachten leren omgaan met verschillen.

Op de langere termijn wil de WOA de onderzoeksresultaten verder delen en

verspreiden via het regionale kennisknooppunt 'IAmEducation' om zo de kennisbasis rond thema's als diversiteit in het primair onderwijs te vergroten en te versterken.

## Organisatie

De WOA is zo opgezet, dat er op alle samenwerkingsniveaus (regie, uitvoering en kennisdeling) een gelijkwaardige verhouding is tussen de partners en dat alle partners en hun belangen op elk niveau zijn vertegenwoordigd. Uitgangspunt daarbij is dat dialoog en eigenaarschap leiden tot betekenisvol praktijkonderzoek en tot betrokkenheid van deelnemers in de werkplaats.

Binnen de werkplaats werken de volgende teams en groepen:

*Leerteams* op scholen, die bestaan uit een leerteamcoördinator, leerkrachten, studenten en onderzoekers. De leerteams voeren zelf opgezette onderzoeksprojecten uit, waarmee vragen uit de schoolpraktijk worden beantwoord. De leerteams staan in direct contact (en vallen gedeeltelijk samen) met al bestaande leerteams op de scholen. De teams kunnen schoolgebonden of bovenschools zijn.

Het *onderzoeksteam* bestaat uit de leerteamcoördinatoren, de onderzoekscoördinatoren van de schoolbesturen, de onderzoekers van de kennisinstellingen en de onderzoekscoördinator van de WOA. Het onderzoeksteam coördineert en bespreekt de onderzoeken van de verschillende leerteams en ondersteunt en adviseert de

leerteams bij de uitvoering van de onderzoeken.

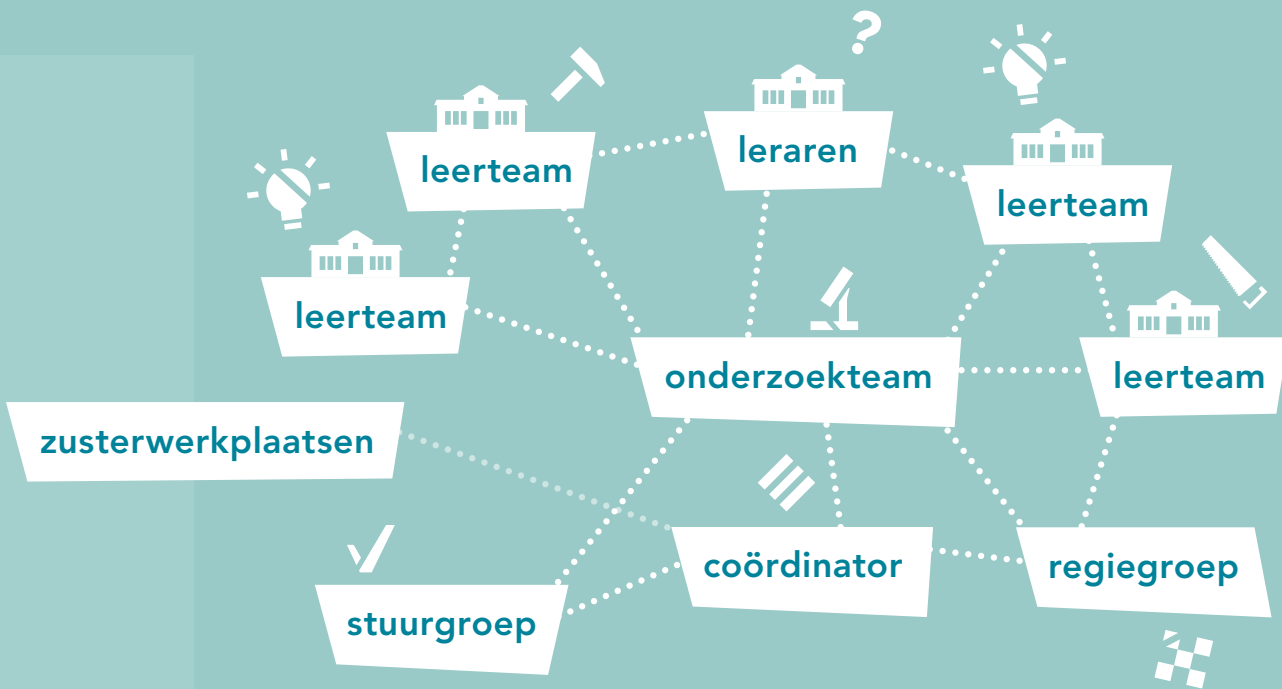
De onderzoekscoördinatoren van de schoolbesturen, vertegenwoordigers van de deelnemende kennisinstellingen en de algemeen coördinator van de WOA vormen samen de *regiegroep*. De regiegroep is de spil van de werkplaats. De groep stelt op basis van consultatie binnen de consortiumorganisaties een gezamenlijke onderzoeksagenda op, bewaakt de voortgang en de kwaliteit van de onderzoeken en bereidt subsidieaanvragen voor.

In de *stuurgroep* zitten de algemeen coördinator en drie bestuurders, één vanuit het scholenveld en twee vanuit de kennisinstellingen. De stuurgroep stelt de gezamenlijke onderzoeksagenda vast en bewaakt het budget en de realisatie van de doelen van de werkplaats.

De WOA fungeert als een flexibel netwerk van groepen en teams, met ieder hun eigen taken en verantwoordelijkheden. De algemeen coördinator van de werkplaats is de verbindende factor tussen de verschillende teams en groepen, en zorgt voor de onderlinge communicatie en afstemming.

## Opbrengsten

Na twee jaar WOA staat er een effectieve organisatie, met korte lijnen en een heldere taakverdeling, waarin op basis van gelijkwaardigheid wordt samengewerkt. Met begeleiding van leerteamcoördinatoren en onderzoekers hebben teams van leerkrachten en studenten onderzoeksvragen geformuleerd, kennis en visies gedeeld en zich verdiept in het



doen van onderzoek. Zo hebben leerkrachten meer inzicht gekregen in de waarde en mogelijkheden van onderzoek voor hun handelen in de klas en op school, en weten onderzoekers beter welke onderzoeksvragen er leven bij leerkrachten en welke interventies wel en niet werken. Bestuurders, schoolleiders en onderzoekskoördinatoren zijn van groot belang voor het faciliteren en stimuleren van een onderzoekscultuur in de scholen.

Bij het kennisknooppunt 'IAMEducation' ([www.iameducation.nl](http://www.iameducation.nl)) vinden de deelnemers van de werkplaats en andere geïnteresseerden korte kennisclips, literatuur, de werkplaatsagenda en achtergrondinformatie.

## Vervolg

Nu er een goede infrastructuur staat, is de volgende stap: het verder uitbouwen en verdiepen van het onderzoek in de leerteams en het beantwoorden van de vragen die leven rond het thema diversiteit en nieuwe onderzoeksthema's. Dit zal resulteren in rapportages per leerteam, met handreikingen voor het handelen in de klas en bouwstenen voor schoolplannen en schoolbeleid. Daarnaast zal de WOA zich in de vervolgfase richten op het intensiveren van de contacten tussen de leerteams en de besturen, en op de inhoudelijke verbreding en de verduurzaming van de werkplaats.







## 4.2 Portretten







# “Je leert door meer brillen naar je eigen praktijk te kijken”

Sander de Folter is leerkracht van groep 1 en VVE-coördinator op basisschool Cornelis Jetses in Driemond (Amsterdam Zuidoost), een van de 14 scholen van Stichting Sirius. Als coördinator van het bovenschoolse leerteam ‘diversiteit’ van Sirius participeert hij in de Amsterdamse Werkplaats Onderwijsonderzoek. “Ik zie mezelf als een brug tussen de werkplaats en het werkveld.”



“Hoe breng je het gesprek op gang over onderwerpen die bij mensen of bij bepaalde groepen moeilijk kunnen liggen? Die vraag staat dit schooljaar centraal in ons leerteam. Op basis van praktijkonderzoek ontwikkelen we gespreksstarters en een leidraad om – zowel in de klas als in het team – het gesprek te voeren over bijvoorbeeld homoseksualiteit, genderidentiteit, maar ook over slavernij of discriminatie op school. Dankzij de werkplaats zullen hopelijk ook andere scholen profiteren van de inzichten en opbrengsten van ons onderzoek.”

## Duurzaam beleid

“Ikzelf profiteer in ieder geval dit schooljaar al van de kennis die ik tot nu toe in de werkplaats heb opgedaan. Los van de werkplaatsactiviteiten voer ik op mijn eigen school momenteel namelijk een zelfevaluatie uit. Ik heb daarbij veel aan wat ik in de werkplaats heb geleerd, met name over de structuur van praktijkonderzoek: hoe je zo'n onderzoek opzet en aanpakt en hoe je de juiste bronnen vindt en gebruikt.

Wat ik een heel belangrijk inzicht vind, is dat je bij beleidsontwikkeling of bij het doorvoeren van veranderingen in je school gebruik kunt maken van wat anderen hierover al hebben gevonden. Wat zeggen de literatuur en andere onderzoekers over onze praktijk? Je leert om door meer brillen naar je praktijk te kijken dan alleen door de bril van je eigen ervaring. Door je ook te baseren op bestaand onderzoek en good practices, zijn de veranderingen die je doorvoert evidence based. Dat draagt bij aan de duurzaamheid van die veranderingen. Door mijn deelname aan de

werkplaats ben ik mij daarvan veel bewuster geworden: dat je tot duurzamer beleid komt als je precies weet wat je wilt weten, goed je beginsituatie in beeld brengt en gericht literatuur verzamelt en bestudeert.”

## Etiketten plakken

“Vorig jaar stond in ons leerteam het thema ‘differentiatie’ centraal. We hebben ons verdiept in de theorie over differentiëren van Sabine Severiens. Dat was heel leerzaam. Op de pabo hebben we geleerd om op basis van de leerresultaten te differentiëren in de instructie en in de lesinhoud, maar Severiens laat zien dat er veel meer factoren zijn die een rol spelen. Omdat kinderen niet alleen verschillen op cognitief gebied, maar bijvoorbeeld ook in leerstijl en in hun positie in het sociale systeem, is het belangrijk om ook op andere aspecten te differentiëren, zoals werk- en samenwerkingsvormen. Ik vind dit een belangrijk inzicht, waar ik eigenlijk nog nooit zo bij heb stilgestaan.

Ook als persoon leer ik van mijn activiteiten in de werkplaats, bijvoorbeeld als het gaat om vooroordelen, een belangrijk aspect van het thema ‘superdiversiteit’. Vooral de TED-talk van Chimamanda Adichie heeft mij bewuster gemaakt van het mechanisme van stereotypering. Zij stelt dat je een ander vaak typeert op basis van slechts één beeld of verhaal, een ‘single story’. Dat heeft me aan het denken gezet. Ik ben me bewuster geworden van het feit dat we etiketten op mensen plakken om het voor onszelf gemakkelijker te maken. In het algemeen

heb ik door mijn deelname aan de werkplaats een bredere visie op diversiteit ontwikkeld.”

## Het leerkrachtgeluid

“Op mijn eigen school speelt het thema ‘superdiversiteit’ aanmerkelijk minder dan op de andere scholen van Sirius. We zijn wat dat betreft een buitenbeentje binnen de stichting. Het dorp Driemond valt formeel onder Amsterdam Zuidoost, maar er wonen slechts 1500 mensen. We hebben wel een gemengde populatie en er zijn natuurlijk allerlei verschillen tussen leerlingen, maar onze school heeft niet te maken met ‘superdiversiteit’ zoals dat in de werkplaats is gedefinieerd. Wat er in de werkplaats wordt onderzocht is dus niet allemaal even generaliseerbaar voor onze school. Toch deel ik mijn ervaringen in de werkplaats zoveel mogelijk met mijn team en met mijn directeur, want de opbrengsten zijn relevant en leerzaam voor iedereen die in het onderwijs werkt.

“IK HEB EEN BREDERE VISIE OP DIVERSITEIT ONTWIKKELD”

Ook is het belangrijk dat ik mijn (leer)team goed informeer, omdat dat helpt om de kloof tussen de wetenschap en het veld te verkleinen, de belangrijkste doelstelling van het project. Het veld bestaat voornamelijk uit leerkrachten, dus als je de brug wilt slaan met het veld, dan moet je in de eerste plaats leerkrachten betrekken

en naar hen luisteren. Het viel me dan ook op dat er in het kernteam van de werkplaats alleen maar academici zitten. Om het geluid van de leerkracht wat meer te laten horen, heb ik vorig jaar meegedaan aan twee visiebijeenkomsten, een bijeenkomst over de visie van de werkplaats op praktijkonderzoek en een bijeenkomst over de visie op diversiteit. Ik vond het leuk en leerzaam om daarover mee te denken.”

## De daad bij het woord

“Ik hoop dat het zal lukken om praktijkonderzoek een structurele plaats te geven in het onderwijs. Daarvoor zijn er volgens mij twee dingen noodzakelijk: de organisatie moet een duidelijke visie hebben, en het praktijkonderzoek moet worden gefaciliteerd. Als het eerste – visie – ontbreekt, vrees ik dat het blijft bij proefballonnetjes en losse activiteiten die op zichzelf misschien wel interessant zijn, maar die niet duurzaam bijdragen aan de verbetering van het onderwijs. En zijn er geen faciliteiten, dan is het te verwachten dat er in de scholen niet veel van de grond zal komen. Als je als management iets wilt, dan moet je de daad bij het woord voegen en zorgen voor de randvoorwaarden.”





# “Bij de rol van de directie draait het om verbinden”

Dat het onderzoek van de JP Coenschool in Amsterdam zich richt op ouderbetrokkenheid is niet verwonderlijk, vertelt adjunct-directeur Mustapha Khaddari. De relatie tussen ouders en school is al jarenlang een belangrijk speerpunt in het schoolbeleid.



“Tot vijftien jaar geleden waren wij echt een ‘zwarte school’, zoals dat toen werd genoemd, maar het is ons gelukt om een gemengde school te worden. Dat is onder meer te danken aan het feit dat wij al jarenlang sterk investeren in ouderbetrokkenheid. Daardoor hebben we niet alleen veel betrokken ouders, maar is onze school nu ook een goede afspiegeling van de buurt.”

## Sterke ouderbetrokkenheid

“Onderzoek heeft een belangrijke rol gespeeld in die ontwikkeling, want om de relatie tussen school en ouders te verbeteren, hebben we de afgelopen jaren verschillende zaken onderzocht. Zo hebben we allereerst in kaart gebracht hoe het ervoor stond met de betrokkenheid van onze ouders, we hebben onderzoek gedaan naar de wensen en verwachtingen van leerkrachten en ouders als het gaat om ouderbetrokkenheid, en ook hebben we de communicatie tussen ouders en school onderzocht. Deze onderzoeken hebben geresulteerd in beleid waardoor de betrokkenheid van ouders de afgelopen jaren veel sterker is geworden.

Het leerteam dat nu onderzoek doet in het kader van de Werkplaats Onderwijsonderzoek richt zich op de vraag hoe we de educatieve samenwerking met en de pedagogische betrokkenheid van de ouders nog meer kunnen versterken. Hierover worden zowel ouders als kinderen bevraagd. Het leerteam bestaat uit leerkrachten, onderzoekers van de UvA en van de pabo en studenten, maar er zitten ook ouders in het leerteam. Dat heeft natuurlijk te maken met de onderzoeksvraag, maar het is voor onze school ook heel

vanzelfsprekend dat ouders bij zoiets worden betrokken.”

## Verbinden

“Wij maken als directie ook deel uit van het leerteam. Bij de rol die de directie in het onderzoek speelt draait het om verbinden. We spelen allereerst een verbindende rol als het gaat om de partners die in het leerteam meedraaien. We faciliteren, stimuleren en ondersteunen het leerteam bij de activiteiten en denken mee over vragen die spelen. Ook zorgen we er als directie voor dat andere betrokkenen binnen de schoolorganisatie, zoals het bestuur, maar ook de MR en de OR, goed worden geïnformeerd over de voortgang en de resultaten van het onderzoek.

Maar het belangrijkste is waarschijnlijk wel de verbinding met het schoolteam. De directie moet de communicatie tussen het leerteam en het schoolteam stimuleren en faciliteren. Wij moeten ervoor zorgen dat het team goed wordt geïnformeerd over de activiteiten van het leerteam en over de voortgang van het onderzoek, maar ook dat de gesprekken en discussies die in het leerteam worden gevoerd worden verbreed naar het hele team.

Dat doen we op verschillende manieren. Zo hebben we net een studiedag over het thema ouderbetrokkenheid achter de rug, waar onder andere een presentatie van het leerteam over het onderzoek op het programma stond. Ook tijdens de team- en de bouwvergaderingen worden de ontwikkelingen besproken. En in onze interne memo wordt er ook regelmatig gerapporteerd

vanuit het leerteam. Het is van essentieel belang dat het hele team wordt betrokken bij het onderzoek.”

“IK GA ERVAN UIT DAT HET ONDERZOEK CONCRETE EN BRUIKBARE RESULTATEN ZAL OPLEVEREN”

## Startgesprek

“Ik ga ervan uit dat het onderzoek concrete en bruikbare resultaten zal opleveren, waarmee we de betrokkenheid van ouders verder kunnen versterken. Er is in ieder geval nu al een draaiboek in ontwikkeling waarin al onze ouderactiviteiten kort en bondig worden beschreven.

Dat ik hoge verwachtingen heb, komt onder meer doordat we de afgelopen jaren eerder hebben ervaren dat onderzoek tot hele concrete en mooie aanpakken en interventies leidt. Zo onderzochten we bijvoorbeeld hoe we de communicatie met ouders kunnen verbeteren en hoe we ouders meer bij het onderwijs van hun kind kunnen betrekken. Daar is het zogenoemde ‘startgesprek’ uit voortgekomen: op de eerste schooldag zijn er geen lessen, maar dan voeren de leerkrachten individuele driehoeksgesprekken met alle ouders en kinderen. Doel van deze startgesprekken is dat leerkrachten, ouders en kinderen elkaar leren kennen en een basis leggen voor een goede relatie. We hebben ondersteunend materiaal voor leerkrachten ontwikkeld, bijvoorbeeld over het soort vragen dat ze aan de ouders kunnen stellen,

en hoe ze afspraken goed kan vastleggen. Zowel ouders, leerkrachten als kinderen vinden het heel prettig dat ze gelegenheid krijgen om elkaar op deze manier beter te leren kennen. Dit is een goed voorbeeld van een prachtige opbrengst van praktijkonderzoek.”

## Duurzaam

“Alle betrokkenen zien en ervaren dat het heel veel oplevert dat de wetenschap en de praktijk op deze manier bij elkaar worden gebracht. Dat heeft voor alle partners meerwaarde: de school profiteert van de kennis van de onderzoekers. Leerkrachten ervaren het als een grote meerwaarde dat externe deskundigen ons adviseren, ondersteunen en bruikbare kennis aanreiken. Mensen zijn zich ervan bewust dat ze veel van de onderzoekers kunnen leren. Maar ook heeft het meerwaarde voor de onderzoekers, omdat zij veel dichterbij de praktijk worden gebracht en zodoende zien en meemaken wat er allemaal in de onderwijspraktijk speelt. En ook voor de studenten is het natuurlijk zeer leerzaam dat de theorie en de praktijk op deze manier worden verbonden.

Het is dan ook mijn grote wens dat dit een structurele samenwerking zal worden, die duurzaam wordt gefaciliteerd. Dan levert de samenwerking natuurlijk veel meer op dan wanneer je steeds weer moet afwachten of je wel of niet verder kunt. Je wordt ook meer geprikkeld om initiatieven te nemen als de samenwerking structureel is. Je gaat dan bijvoorbeeld samen met de partners op zoek naar nieuwe samenwerkingsvormen.”





# “We werken aan de professionalisering van het vak”

Diane Middelkoop is bestuursvoorzitter van de Amsterdamse Stichting voor Katholiek, Protestants-Christelijk en Interconfessioneel Onderwijs (ASKO), een organisatie voor primair onderwijs met 32 scholen. Namens de drie schoolbesturen die deelnemen aan de Werkplaats Onderwijsonderzoek in Amsterdam, zit zij in de stuurgroep van de pilot.

“Naast de vijf ASKO-scholen die met een eigen onderzoeksteam deelnemen aan de werkplaats, hebben we als bestuur het initiatief genomen om met directeuren en adjunct-directeuren van zes andere scholen ook een bovenschools leerteam te vormen. Ook in dit leerteam staat het thema superdiversiteit centraal. Het is een onderwerp dat het bestuur en de schooldirecties zeer belangrijk vinden en dat we in de volgende beleidsperiode dan ook zeker een plaats zullen geven in ons strategisch beleidsplan. De activiteiten die we in het kader van de werkplaats uitvoeren, vormen daarvoor een mooie opmaat. Daar zijn, inclusief het bovenschoolse leerteam, immers al 11 van de 32 ASKO-scholen bij betrokken. Zo ontstaat er een goede bedding voor toekomstig beleid op dit thema.”

## Schotten weg

“Wij hebben als opleidingsschool al een lange samenwerkingstraditie met kennisinstellingen. Al jaren doen studenten in het kader daarvan onderzoek in onze scholen. Die cultuur was hier dus al. Er waren zelfs plannen om zelf een soort onderzoekswerkplaats op te starten, maar toen diende de mogelijkheid zich aan om mee te doen met de pilot Werkplaatsen Onderwijsonderzoek. Die kans hebben we met beide handen aangegrepen.

Want wij vinden het heel belangrijk dat wetenschap en praktijk meer met elkaar worden verbonden. Er wordt veel prachtig onderwijsonderzoek gedaan waar leerkrachten nooit iets van meekrijgen. Ik wil niet zeggen dat onderzoekers in een ivoren toren zitten,

maar hun onderzoeksresultaten komen lang niet altijd in de klas, bij de leerkracht terecht. Onderzoek en onderwijs zijn vaak nog teveel twee werelden en dat is doodzonde, want we kunnen ontzettend veel van elkaar leren. Ik vind het dan ook heel belangrijk dat we de schotten tussen kennisinstellingen en scholen weghalen.

En dat doen we in deze werkplaats. We ervaren dat het zowel voor de scholen als voor de kennisinstellingen verrijkend is om zo intensief samen te werken. Voorwaarde is wel dat dat gebeurt op basis van gelijkwaardigheid. Als dat lukt, dan leren de onderzoekers van de leerkrachten en de leerkrachten van de onderzoekers. Ieder heeft zijn eigen waarde. Alleen als dat het uitgangspunt is, landt het onderzoek in de school en in de klas, en hebben scholen en leerkrachten er echt iets aan.”

## Goed werkgeverschap

“Als we dit structureel organiseren, ben ik ervan overtuigd dat het leraarsvak veel aantrekkelijker wordt. We werken op deze manier aan de professionalisering van het vak. Leerkrachten voelen zich meer gekend als ze ervaren dat wat zij doen het waard is om te onderzoeken. Bovendien worden zij uitgedaagd om zich, buiten de dagelijkse werkzaamheden, te verdiepen in interessante thema's en vragen die raken aan de schoolpraktijk, dus die echt bij hen leven. Dat maakt het vak aantrekkelijker en bevordert ook het welbevinden van leerkrachten.

Een andere opbrengst die hiermee samenhangt, is dat we als bestuurder een betere werkgever



worden als scholen en kennisinstellingen op deze manier met elkaar samenwerken. Op die manier geven we onze medewerkers immers volop gelegenheid om zich verder te ontwikkelen, zich te professionaliseren en om hun praktijk te verbeteren. Dat zijn aspecten die horen bij goed werkgeverschap.

“IK BEN ERVAN OVERTUIGD DAT HET LERAARSVAK HIERDOOR VEEL AANTREKKELIJKER WORDT”

De huidige situatie van het lerarentekort veroorzaakt wel frictie. Doordat er regelmatig te weinig handen in de klas zijn, worden onderzoek doen en professionalisering al gauw ervaren als ‘zaken die erbij komen’. Dat is ontzettend jammer, maar heel begrijpelijk, want de werkdruk is hoog. Natuurlijk moet je als bestuurder alert zijn op de spanning die het lerarentekort met zich meebrengt, maar ik ben ervan overtuigd dat het werk van leerkrachten lichter wordt als ze regelmatig buiten de klas met collega’s bezig kunnen zijn met interessante vragen.”

## Het eeuwige zoeken

“In tijd uitgedrukt, is mijn rol als bestuurder in de werkplaats bescheiden. Het werk gebeurt echt op de werkvloer. Maar als het gaat over de toekomst, dan heb ik als bestuurder een belangrijke rol. We zijn iets moois aan het opbouwen en het is mijn ambitie om dit te verbreden en het mogelijk

te maken dat meer scholen aanhaken in de samenwerking met de kennisinstellingen. Als je hiervoor kiest, dit echt wilt, dan moet je als bestuurder de randvoorwaarden organiseren. En dan loop je meteen tegen het eeuwige zoeken naar tijd en geld aan. Dat is het werk van de bestuurder. Het zal niet eenvoudig zijn om de financiële middelen te vinden als de subsidie voor de werkplaats stopt, want we hebben al te weinig middelen om het onderwijs goed te organiseren. Mijn pleidooi is dan ook vooral dat de overheid hiervoor in de lumpsum extra middelen toevoegt. Tegelijkertijd onderzoeken we allerlei mogelijkheden om deze activiteiten straks voort te kunnen zetten.”

## Fietsen

“Laatst hoorde ik iemand zeggen: ‘Elke leerkracht zou tijd moeten hebben om regelmatig naar een kennisinstituut te fietsen’. Dat vind ik een mooi beeld: je hebt de tijd om er regelmatig even uit te breken, op de fiets te stappen om ergens anders naartoe te gaan om je kennis uit te breiden en te verdiepen, om te leren, te delen, je te verrijken. Dat is gewoon een onderdeel van je werk. Datzelfde geldt voor de onderzoeker, die tijd heeft om naar de school te fietsen om daar te leren van de praktijk. Dat zou vanzelfsprekend, normaal moeten zijn.”



# “Dit brengt mij als onderzoeker dichterbij de primaire processen”

Inti Soeterik is projectleider van het onderzoeksteam diversiteit van de Werkplaats Onderwijsonderzoek in Amsterdam. Zij is docent en onderzoeker aan de UvA/ Universitaire Pabo van Amsterdam en zit zelf als onderzoeker in het leerteam van de Sint Janschool in Amsterdam. Het onderzoek op deze school richt zich op diversiteit en talentontwikkeling.

“Het onderzoek van het leerteam van de Sint Jan is voortgekomen uit het onderzoek dat dit leerteam vorig jaar heeft uitgevoerd. Toen hebben we onderzocht wat leerlingen, gezien de diversiteit van de schoolpopulatie, van elkaar willen weten. Welke verschillen vinden leerlingen belangrijk? Waarover willen zij van elkaar informatie hebben? Uitkomst was dat leerlingen niet zozeer informatie willen over elkaars cultureel-etnische achtergrond, maar vooral over wat anderen leuk vinden, waar ze goed in zijn en wat ze doen in hun vrije tijd. Daarom richten we het onderzoek dit jaar op talentontwikkeling: in hoeverre en hoe nemen leerkrachten de diversiteit van de klas in acht bij talentontwikkeling van de leerlingen?”

## Gelijkwaardigheid

“Ik zit in dit leerteam samen met de adjunct-directeur van de school, een leerkracht-onderzoeker en een student. Naast mijn rol als onderzoeker, begeleid ik als opleider de student bij zijn afstudeeronderzoek dat ook betrekking heeft op diversiteit. De adjunct-directeur is de coördinator van dit leerteam. Op de Sint Jan zijn er ook andere leerteams die onderzoek doen. De adjunct heeft dan ook een belangrijke rol in het verbinden van de verschillende onderzoeken en het leggen van relaties met andere ontwikkelingen in de school.

Ik ervaar de samenwerking in dit leerteam eigenlijk vanaf het allereerste begin als gelijkwaardig. We verkennen samen vragen en voeren voortdurend de dialoog over de focus, de opzet en de uitvoering van het onderzoek: voor welke insteek kiezen we? Hoe gaan we dat doen? Hoe zorgen we ervoor dat de school werkelijk

iets aan het onderzoek heeft, en dat het ook wetenschappelijk relevant is?

Die gelijkwaardigheid heeft ook te maken met het feit dat het heel duidelijk is wie welke rol binnen het leerteam vervult, wie waarvoor verantwoordelijk is, wie wat doet, en – heel belangrijk – dat een ieder wordt erkend in zijn eigen expertise. Dat zijn allemaal factoren die een gelijkwaardige samenwerking bevorderen.”

“HET EIGENAARSCHAP LIGT STEEDS MEER BIJ DE LEERTEAMS OP SCHOOL- EN BESTUURSNIVEAU”

## Theoretische verdieping

“Als onderzoeker help ik het team bij het kiezen van een theoretisch insteek. Ik reik theorie aan, reik aan wat er al is onderzocht over het onderwerp, en ik faciliteer en ondersteun de theoretische verdieping. Zo hebben we bijvoorbeeld het begrip ‘superdiversiteit’ uitgediept en hebben we geformuleerd wat we verstaan onder ‘talent’: niet alleen cognitief talent, maar ook andere dimensies van zijn en doen waarin kinderen kunnen excelleren. Ook breng ik methodologische kennis in: hoe kunnen we deze onderzoeksvraag onderzoeken? Welke onderzoeksinstrumenten kunnen we inzetten? Ik denk mee en ik adviseer. Maar doordat er in deze school al heel wat onderzoekservaring is opgedaan, komen er zeker ook ideeën vanuit de school.”



## Betekenisvoller onderzoek

“Mijn deelname aan de werkplaats levert mij persoonlijk ook veel op. Deze context geeft mij de mogelijkheid om als onderzoeker, en ook als opleider, dicht bij de primaire processen te komen. Je wilt je onderzoeksvragen als onderzoeker altijd zo specifiek mogelijk formuleren. De deelname aan de werkplaats helpt mij ook om mijzelf te toetsen: zijn de vragen die ik als onderzoeker/docent heb relevant of urgent genoeg om uitgediept te worden? Doordat ik in de leerteams zo dicht bij de primaire processen zit, zie ik beter wat er allemaal speelt en krijg ik een beter beeld van de complexiteit van issues.

Ik denk dat deze werkwijze in het algemeen uiteindelijk betekenisvoller onderzoek kan opleveren. Als het ons lukt om vaker onderzoek op te zetten waarin de dialoog met en het eigenaarschap van zowel de praktijk als de onderzoekspartners centraal staan, dan worden onze onderzoeken echt betekenisvoller. Ook voedt het ons als opleiding om toekomstige leerkrachten nog beter op te leiden. Het is heel waardevol om de inzichten die we in de werkplaats opdoen mee te nemen in de opleiding.”

## Kennis generaliseren en delen

“In het eerste jaar van de werkplaats hebben we in het onderzoeksteam, met alle partners samen, een visie op diversiteit en praktijkgericht onderzoek ontwikkeld. Parallel daaraan zijn kennisclips gemaakt over de kernbegrippen die we gezamenlijk hebben verkend. Deze producten

kunnen we nu delen, onder andere via onze website.

De leerteamonderzoeken leveren in de eerste plaats de betreffende scholen iets op. In het onderzoeksteam, waarin vertegenwoordigers van alle twaalf leerteams zitten, proberen we daarnaast de onderzoeksvragen van de verschillende leerteams te relateren aan het bredere, gezamenlijk ontwikkelde kader van het thema ‘diversiteit’. Dat kan mogelijk leiden tot onderzoek dat meer is te generaliseren. Maar daar is meer tijd voor nodig, we hebben pas anderhalf jaar achter de rug. Waardevolle stappen die al in deze richting zijn gezet zijn de studentonderzoeken – bachelor en master – waarbij hetzelfde onderzoek op meerdere scholen wordt uitgevoerd. Aan de hand van dit onderzoek hopen we ook los van één specifieke schoolcontext uitspraken te kunnen doen over de onderzoeksvragen om zo meer generaliseerbare kennis op te leveren.”

## Verduurzamen

“Speelde het eerste jaar het kernteam van de werkplaats nog een sterk sturende rol, dit jaar ligt het eigenaarschap steeds meer bij de leerteams op school- en bestuursniveau. We zien dat de dialoog in toenemende mate op bestuurs- en op schoolniveau plaatsvindt. De verduurzaming is ook een aandachtspunt: hoe zorgen we ervoor dat wat we nu opbouwen daadwerkelijk een structurele werkwijze wordt? Dat is een grote ambitie, die sowieso veel meer tijd zal vergen.”



# 5

Werkplaats  
Onderwijsonderzoek  
Utrecht: WOU



## 5.1 Onderzoek doen naar de eigen onderzoeksvraag

**De Werkplaats Onderwijsonderzoek Utrecht (WOU) speelt zich af in 15 basisscholen, waar zogenoemde 'WOU-teams' praktijkgericht onderzoek doen naar een door de betreffende school gesignaleerd onderwijsvraagstuk.**

Een WOU-team bestaat uit leerkrachten, studenten en wetenschappers. De 'broker', een leerkracht die affiniteit heeft met onderzoek, is de trekker van het onderzoek, maar voert het samen met collega's (leerkracht-onderzoekers) uit. De broker krijgt bij de opzet en uitvoering van het onderzoek begeleiding van een onderzoeker van een van de participerende Utrechtse kennisinstituten.

### Doelstellingen

De Utrechtse werkplaats stelt zich ten doel om een duurzame onderzoeks-infrastructuur in de stad tot stand te brengen en een onderzoekscultuur in scholen voor primair onderwijs. In de onderzoeks-infrastructuur die de WOU voor ogen heeft, werken scholen voor primair onderwijs nauw samen met verschillende kennisinstituten.

Een goede onderzoeks-infrastructuur (weten bij wie je terecht kunt voor welke expertise) en een gelijkwaardige manier van samenwerken, zijn onmisbaar voor het ontwikkelen van een onderzoekende houding van basisschoolteams. Deze onderzoekende houding stelt scholen in staat om antwoorden te vinden op onderwijsvraagstukken uit de dagelijkse onderwijspraktijk. Door meer *research informed* te werken, verbeteren scholen hun eigen onderwijskwaliteit en construeren zij kennis die transfereerbaar is naar de context van andere scholen voor primair onderwijs.

### Deelnemers

Het WOU-consortium bestaat uit drie grote Utrechtse schoolbesturen voor primair onderwijs (KSU, PCOU en SPO Utrecht) waarvan er totaal 15 basisscholen deelnemen aan de werkplaats, de Utrechtse hogescholen met een pabo (Hogeschool Utrecht, Marnix Academie), Hogeschool voor de Kunsten Utrecht, Universiteit Utrecht en de Universiteit voor Humanistiek.

### Werkwijze

#### Bottom-up vraag-articulatie

De WOU werkt volgens een 'bottom-up' benadering: elke onderzoeksvraag is geworteld in een praktijkvraagstuk van de betreffende school en is van belang voor de schoolontwikkeling. Gevolg van deze keuze is dat de onderwerpen waarnaar de 15 WOU-teams onderzoek doen verschillend zijn. Naast het onderzoeksthema,



wordt gewerkt aan een onderzoekende houding en aan de ontwikkeling van onderzoeksvaardigheden van het lerarenteam.

De onderzoeksvragen van de 15 deelnemende scholen vallen onder de volgende thema's:

- Het ondersteunen van de ontwikkeling van 21ste-eeuwse vaardigheden.
- Het versterken van ouderbetrokkenheid.
- Het ondersteunen van de sociaal-emotionele ontwikkeling.
- Team-attitudes ten opzichte van passend onderwijs.
- Onderzoekend en ontwerpend leren inpassen in het curriculum.
- Het ondersteunen van zelfregulatie van kinderen.

## Organisatie

Van elk schoolbestuur en elk instituut is er een bestuurder afgevaardigd in de *stuurgroep*, die drie keer per jaar bijeenkomt. Zij geven gezamenlijk richting aan de WOU-activiteiten en bewaken de voortgang en de kwaliteit van het project.

Ook in de *werkgroep*, die maandelijks bij elkaar komt, zijn alle deelnemende schoolbesturen en instituten vertegenwoordigd. De leden van de werkgroep staan dichtbij de WOU-teams. De representanten van de schoolbesturen ('adviseurs') onderhouden nauw contact met de schoolleiders van de WOU-scholen, en de representanten van de kennisinstituten met de onderzoekers die de WOU-teams begeleiden. Zo klinken alle stemmen door in de werkgroep.

De werkgroep monitort de voortgang van de WOU-onderzoeken, bereidt plenaire onderzoeksbijeenkomsten voor, en besteedt aandacht aan de verduurzaming van de ontwikkelde onderzoeks-infrastructuur. Ook zorgt de werkgroep voor ondersteuning van de WOU-teams bij het maken van de onderzoeksplannen, onderzoeksverslagen, bij privacy kwesties en data-management. De werkgroep organiseert tweemaal per jaar een plenaire bijeenkomst, waar de WOU-teams de tussentijdse resultaten aan elkaar presenteren en waar ruimte is voor intercollegiale intervisie. Ook de onderzoekers van de kennisinstituten bespreken tijdens deze bijeenkomsten ervaringen en 'lessons-learned' met elkaar.

## Opbrengsten

Elk WOU-team maakt een onderzoeksverslag, waarin is beschreven welke stappen zijn genomen om tot het antwoord op de onderzoeksvraag te komen. Sommige WOU-teams leveren daarnaast aanvullende producten op, bijvoorbeeld een instrument voor het beoordelen van zelfregulatievaardigheden, een onderzoekscyclus voor leerlingen uit groep 1 en 2, of een repertoire tool voor begeleidingsvragen tijdens onderzoekend leren. Alle opbrengsten worden gepubliceerd op de website [www.kijkoponderwijs.nl/professionals/werkplaats-onderwijsonderzoek/](http://www.kijkoponderwijs.nl/professionals/werkplaats-onderwijsonderzoek/).

Naast de opbrengsten van de WOU-teams, levert de werkgroep een overkoepelend eindproduct op, waarin de succesfactoren en belemmerende factoren worden besproken. Deze factoren komen

onder andere voort uit een door de werkgroep uitgevoerde procesevaluatie.

## Verduurzaming

Het WOU-consortium hecht veel waarde aan de verduurzaming van de ontwikkelde onderzoeks-infrastructuur. De werkplaats wordt steeds zichtbaarder in de stad doordat de WOU nadrukkelijk aansluit bij opleidingen (de lerarenopleidingen Marnix, HU en ALPO-UU, Pedagogische Wetenschappen UU, de research master Educational Sciences UU) en bestaande kennisinfrastructuren (de Marnix R&D groepen, de Utrechtse Onderwijsagenda, het Kenniscentrum Talentontwikkeling Wetenschap en Technologie, het Wetenschapsknooppunt UU). De verbreding van het project is in de pilotfase al gaande, maar wordt hoe dan ook voortgezet door de consortiumleden die zich aan het project hebben gecommitteerd.

De ervaringen die in de WOU zijn opgedaan, stemmen positief over de kansen die onderzoek doen oplevert als het gaat om de aanpak van het probleem van vertrekkend talent uit het primair onderwijs. Wanneer getalenteerde en ambitieuze leerkrachten de kans krijgen om onderzoek te doen in hun eigen school, en de resultaten ervan direct kunnen toepassen in hun eigen onderwijspraktijk, is de kans groter dat we hen behouden voor de klas.









## 5.2 Portretten







# “Er is veel trots ontstaan in de school”

Het praktijkonderzoek dat op openbare basisschool Jules Verne in Utrecht in het kader van de Werkplaats Onderwijsonderzoek Utrecht (WOU) is uitgevoerd, is geen enkele leerkracht van dit schoolteam ontgaan. Het hele team nam namelijk deel aan het leerexperiment dat in het kader van dit onderzoek is uitgevoerd. Jort Jacobs, leerkracht van groep 8, gaf als ‘broker’ leiding aan het onderzoek.

“Kort gezegd wilden we met het leerexperiment onderzoeken of en hoe leerlingen in 20 uur tijd hun attitude en intenties positief kunnen veranderen. Doel was dat de leerlingen zich ervan bewust worden dat ze hun leren zelf positief kunnen beïnvloeden. Die overtuiging wordt de ‘groeimindset’ genoemd, een theoretisch concept van Carol Dweck, dat ten grondslag ligt aan ons onderzoek. Alle leerkrachten hebben hieraan in hun eigen groep 20 dagen achter elkaar gewerkt, elke dag één uur. De tweede onderzoeksvraag was gericht op de leerkrachten: in hoeverre zijn zij zich bewust geworden van de wijze waarop ze leerlingen kunnen coachen bij de ontwikkeling van de groeimindset?”

## Voor het echie

“Ik geef als broker leiding aan het onderzoeksteam, dat bestaat uit twee collega’s, de directeur en een onderzoeker. Dat houdt onder andere in dat ik, met ondersteuning van de onderzoeker en een teamlid, het onderzoeksplan schrijf, onderzoeksinstrumenten ontwerp, draagvlak creëer in het team, de bijeenkomsten voorbereid, leiding geef aan de uitvoering en de interpretatie van het onderzoek en het onderzoeksverslag schrijf.

Het is heel leerzaam om als spin in het web de lijntjes met alle betrokken partijen te onderhouden en alles aan te sturen. Ik realiseerde me gaandeweg dat ik nu echt een praktijkonderzoeker ben. Als masterstudent heb ik ook wel onderzoek gedaan, maar dit is meer ‘voor het echie’. Ik heb veel bijgeleerd, bijvoorbeeld dat de validiteit van de

onderzoeksinstrumenten heel belangrijk is, en dat conclusies trekken op basis van je onderzoek erg lastig blijft.”

“ONDERZOEK IS EEN HELE TOFFE  
MANIER OM VOOROP TE LOPEN  
IN ONDERWIJSVERNIEUWING”

## Betrokken team

“We hebben in de Utrechtse werkplaats, en ook als school, vol overtuiging gekozen voor een bottom-up aanpak. Daarom hebben we eerst een studiedag georganiseerd voor het hele team. Doel was dat de urgentie en de ambities van het onderzoek voor iedereen duidelijk werden. Tijdens een tweede studiedag hebben we uitleg gegeven over de theoretische concepten die ten grondslag liggen aan ons onderzoek, en de kaders ervan geschetst. We hadden bewust nog niet alles zelf ingevuld, maar we hebben het team gevraagd om mee te denken over de vraag hoe we dit het beste kunnen aanpakken. Doordat het hele team is betrokken bij de uitwerking van de onderzoeksvraag, is het onderzoek echt gaan leven in de school en is het draagvlak voor het onderzoek versterkt. Dat was zeker voor ons onderzoek heel belangrijk, omdat iedereen aan het leerexperiment mee zou doen.

Voordat het leerexperiment ontworpen werd door de leraren hebben de collega’s zelf ervaren wat je mindset met je doet, hoe het is om ergens wel of niet overtuigd in te zijn, bijvoorbeeld door te jongleren, gitaar te spelen, te programmeren of woorden in een vreemde taal te leren. Op



basis daarvan hebben we een inhoudelijke opzet gemaakt voor het leerexperiment, de lessen die de leerkrachten twintig dagen achter elkaar zouden gaan geven. Het ging om de grote lijn: we hebben voor elke week een thema vastgesteld, maar de leerkrachten moesten zelf bepalen hoe ze het wilden aanbieden en invullen.”

## Trots

“Aan het begin en aan het eind van het leerexperiment hebben we een enquête afgenomen bij de leerkrachten en leerlingen van groep 5 t/m 8. In de onderbouw hebben we observaties uitgevoerd, maar omdat die niet voldoende valide en betrouwbaar bleken te zijn, hebben we die uiteindelijk buiten het onderzoek gelaten. Ook hebben we aan het einde focusgroepgesprekken gevoerd met leerkrachten en met leerlingen.

Uit deze metingen blijkt dat er in 20 uur wel een groei zichtbaar is bij leerlingen en leerkrachten, maar die is niet significant. Wat wel duidelijk uit het onderzoek naar voren komt is dat leerkrachten er nog sterk in geloven dat het hebben van talent genoeg is om later succesvol te zijn, dit komt overeen met een ‘vaste mindset’. Positief resultaat is dat meer leraren en leerlingen overtuigd zijn geraakt van de maakbaarheid van het brein, en uitdagingen omarmen. Een ander positieve uitkomst is het inzicht dat leren geen individueel proces is. Samen leren en kennis delen is van groot belang. Ik ben me er daardoor ook van bewust geworden dat ik meer moet nadenken over de vraag hoe ik kennis kan delen, bijvoorbeeld wat ik heb gedaan, en hoe ik mensen heb betrokken en in beweging heb gekregen.

Wat ik ook een mooie opbrengst vind is de korte documentaire die we hebben gemaakt over het onderzoeksproces. Een aantal studenten journalistiek hebben drie leerlingen die het leerexperiment hebben doorlopen gevolgd. Daarmee maken we de onderzoeksresultaten toegankelijk, bijvoorbeeld voor ouders. Je kunt anderen ermee inspireren en bewustmaken, maar de documentaire is ook een mooi middel om het succes te vieren. Als de film klaar is, gaan we hem met het hele team bekijken. Want iedereen heeft zich voor dit onderzoek ingezet. Vrijwel alle leerkrachten vonden het trouwens heel leuk en interessant om mee te doen. Er is veel trots ontstaan in de school, omdat we echt iets hebben gedaan dat in Nederland nog nooit is uitgevoerd.”

## Vernieuwen

“Ik heb er zelf ook veel energie van gekregen, onder andere doordat het onderzoek over een onderwerp gaat dat mij erg boeit. Dan ben je ook gemotiveerd om eraan te werken. Want onderzoek doen is zeker niet altijd even leuk. Het is een lang en soms moeizaam proces. Dan is het ontzettend belangrijk dat het over een thema gaat dat je interessant vindt.

Wat ik het allerbelangrijkste vind, is dat onderzoek een hele toffe manier is om voorop te lopen in onderwijsvernieuwing. Je kunt er nieuwe ideeën mee uitproberen en analyseren wat er gebeurt. Dat vind ik heel spannend. Onderzoek doen is een hele goede vorm van reflectie.”



A photograph of a hand with a ring touching a concrete pillar, set against a blurred background of an indoor space. The image is partially obscured by a teal overlay on the right side of the page.

# “Het team is eigenaar van de onderzoeksvraag”

Wat zijn de grenzen van de zorg die wij leerlingen in de klas kunnen geven? Dat is de onderzoeksvraag van het praktijkonderzoek dat basisschool De Boomgaard in Utrecht uitvoert in het kader van de deelname aan de Werkplaats Onderwijsonderzoek Utrecht (WOU). Nicole Verdier vertelt welke rol zij hierbij vervult als schooldirecteur. “Mijn grootste uitdaging is om de uitkomsten van het onderzoek breder te trekken dan alleen onze school.”

“Als wij als basisschool worden benaderd om mee te doen aan onderzoeken, wordt er doorgaans een thema ingevlogen dat vooral voor de onderzoeker belangrijk is. Het mooie van de Werkplaats Onderwijsonderzoek Utrecht (WOU) is dat we onderzoek kunnen doen naar onze *eigen* vragen. Dat maakt dat het onderzoek echt iets bijdraagt aan de school, en – heel essentieel – dat leerkrachten eigenaar zijn van het onderzoek.

Sinds de invoering van passend onderwijs leeft in ons team in toenemende mate de vraag: hoeveel kinderen met extra ondersteuningsbehoeften kunnen we aan in een klas? In augustus 2016 hebben we die vraag ook voorgelegd aan de inspectie, en die moedigde ons aan om dit zelf te gaan onderzoeken. Het WOU-project kwam kort daarna, dus het lag voor de hand om dit onderwerp – de grenzen van onze zorg – als onderzoeksthema te kiezen. Ik vind het essentieel dat leerkrachten zelf eigenaar zijn van de onderzoeksvraag.”

## De leerkracht centraal

“Ons WOU-team bestaat uit een onderzoeker van de universiteit van Utrecht en vier leerkrachten. Ik heb er bewust voor gekozen om hiervoor twee leerkrachten te vragen met een academische opleiding en twee leerkrachten die alleen de pabo hebben gedaan. Beide groepen hebben een eigen, belangrijke inbreng. Het zijn alle vier enthousiaste, ambitieuze mensen, waarvan ik weet dat ze er echt voor gaan. Dat vind ik belangrijk, omdat het de eerste keer is dat we dit doen. Ik wil graag dat het een succes wordt.

Om antwoorden te vinden op de onderzoeksvraag neemt het WOU-team interviews af bij de collega's. Van de 50 leerkrachten worden er 17 geïnterviewd; volgens de deelnemende onderzoeker is dat aantal voldoende om valide uitspraken te kunnen doen. Omdat het gaat over passend onderwijs, lag het voor de hand om de intern begeleiders, zorgcoördinatoren en de directie te gaan interviewen, maar ik wilde juist dat de *leerkrachten* hun grenzen aangeven. Allereerst omdat zij het zijn die iedere dag met de kinderen werken, maar ook omdat je daarmee laat zien dat je vertrouwen hebt in leerkrachten, dat je erop vertrouwt dat ze het maximale doen voor de kinderen. Ook draagt het eraan bij dat het onderzoek gaat leven in de school, want doordat er leerkrachten worden geïnterviewd, is het min of meer vanzelf onderwerp van gesprek. Mensen praten met elkaar over de interviews. Het gesprek over het onderzoeksthema is binnen het team echt op gang gekomen.”

“IK HEB BELOOFD DAT WE CONCREET AAN DE SLAG GAAN MET DE UITKOMSTEN VAN HET ONDERZOEK”

## Sturende kracht

“Ik ben daarbij als directeur een sturende kracht: ik stimuleer dat gesprek door, als het maar even kan, in de wandelgangen of in functioneringsgesprekken, de ervaringen van leerkrachten te verbinden met het onderzoek. Ik stimuleer het WOU-team om dat ook te doen: ga over het thema in gesprek met je collega's, wijs ze



op het belang van het onderzoek, leg de relatie, neem ze mee.

Daarnaast is faciliteren een hele basale, maar belangrijke taak van de directeur: inval regelen voor de leerkrachten als ze naar het WOU-team moeten of als ze interviews moeten uitwerken, ervoor zorgen dat er goede computers zijn met het juiste codeerprogramma, dat er een ruimte is waar ze kunnen werken, maar ook dat ze boeken kunnen kopen. Ik zorg voor een lunch op de dagen dat ze bij elkaar komen en ik schuif tijdens de lunch aan om te horen hoe het gaat en of ze nog iets nodig hebben. Faciliteren kost geld, dus dat is ook een belangrijke factor waar je als directeur verantwoordelijk voor bent.”

## Zaaien

“Ik heb aan het begin aan het WOU-team beloofd dat we concreet aan de slag gaan met de uitkomsten van het onderzoek. We hebben afgesproken dat we naar aanleiding van de onderzoeksresultaten opnieuw beleid gaan formuleren voor welke zorg we als school wel en niet kunnen bieden, en dat we dat beleid gaan vastleggen en uitvoeren. Maar omdat dit gaat over passend onderwijs, is er meer nodig en zijn er meer partijen bij betrokken. Dus gaan we de uitkomsten van het onderzoek ook inzetten om met het Samenwerkingsverband Utrecht PO en met ons bestuur PCOU Willibrord in gesprek te gaan over de grenzen van de zorg. Want als we willen dat de kwaliteit van het onderwijs en van de zorg op peil blijven, dan moeten we hierover samen beslissingen nemen. Mijn grootste uitdaging is dan ook om de uitkomsten van het

onderzoek breder te trekken dan alleen onze eigen school. Dat is inherent aan dit onderwerp. Daarom ben ik al een tijd bezig om overal zaadjes uit te strooien, om mensen te prikkelen er alvast over na te denken, en om duidelijk te maken dat dit thema belangrijk is voor ons allemaal. Als er een breed en sterk draagvlak is, kunnen we straks sneller en effectiever met de uitkomsten van het onderzoek aan de slag gaan.”

## Lerende cultuur

“Maar ook nu al zie ik dat het onderzoek winst oplevert in onze school. Het draagt bij aan een lerende cultuur, waarin we niet ‘zo maar’ wat zeggen of vinden, maar waarin we onderbouwde uitspraken doen. Een cultuur, waarin we kritisch naar onszelf kijken en bereid zijn om onszelf te verbeteren. Uniek aan deze context is dat er drie aspecten bij elkaar worden gebracht: kennis (de onderzoeker), beleid (het bestuur) en de praktijk (leerkrachten). Dat is een belangrijke driehoek, die je nodig hebt om kennis en ervaring in beleid te kunnen vertalen.”





# “Onderwijs- ontwikkeling is onze corebusiness”

Deelname aan de Werkplaats Onderwijsonderzoek Utrecht (WOU) is een uitgelezen kans om onderwijsontwikkeling te stimuleren, vindt Eric van Dorp, bestuurder van de Stichting Openbaar Primair Onderwijs Utrecht (SPOU). Zes van de 35 scholen van dit bestuur doen mee, en als het aan Van Dorp ligt worden dat er de komende jaren veel meer.

“Natuurlijk zijn scholen regelmatig bezig met vernieuwing en onderwijsontwikkeling, maar echt innoveren op basis van onderzoek gebeurt nog veel te weinig. Er is geen budget voor onderwijsontwikkeling en er is in het onderwijs ook nog geen sprake van een onderzoekscultuur. Scholen doen wel eens mee aan onderzoek, maar dat is wezenlijk iets anders omdat de onderzoeksvragen dan niet voortkomen uit de eigen schoolpraktijk. In de werkplaats onderzoeken leerkrachten problemen en vragen die echt leven in hun eigen klas of school.”

## Onderzoekend ontwikkelen

“Het is heel leerzaam dat scholen bij het onderzoeken van hun vragen ondersteuning krijgen van onderzoekers van de universiteit of hogeschool. Dat helpt hen niet alleen om antwoorden te vinden op hun vragen, maar zo leren ze ook hoe ze die antwoorden op een wetenschappelijk verantwoorde manier kunnen vinden, hoe ze zo’n onderzoek moeten aanpakken.

We hopen dat er op deze manier in onze scholen structuren en een cultuur worden ontwikkeld, waarin je niet ‘zo maar’ iets doet, maar waarin het vanzelfsprekend is dat je op een verantwoorde, goed onderbouwde manier werkt aan onderwijsontwikkeling. Omdat je met kinderen werkt, kun je je in het onderwijs ‘trial and error’ niet permitteren en is het essentieel dat vernieuwingen goed worden onderbouwd. Wij vinden het daarom heel belangrijk dat scholen leren om onderwijs onderzoekend te ontwikkelen. De Werkplaats Onderwijsonderzoek biedt hiervoor volop kansen.”

## Netwerk uitbreiden

“We willen de samenwerking tussen scholen en kennisinstituten graag verder uitbreiden, en een breed, lokaal netwerk ontwikkelen waarin scholen en wetenschappers elkaar heel gemakkelijk kunnen vinden als ze een vraag hebben. Ik zeg bewust ‘elkaar kunnen vinden’, omdat niet alleen scholen en leerkrachten, maar ook onderzoekers baat hebben bij zo’n netwerk. Als zij voor hun onderzoek praktijkkennis nodig hebben, kunnen ze binnen het netwerk kijken welke school of leerkracht hen hierbij het beste kan helpen. Het netwerk bestaat dus uit theoretische specialisten en praktijkspecialisten.

We denken hierbij niet aan een formeel, groots opgetuigd netwerk met een kantoor en medewerkers, maar aan een laagdrempelig, informeel netwerk waarin mensen elkaar gemakkelijk kunnen benaderen en raadplegen. Ik stel me erbij voor dat mensen weten wie ze bij een bepaald probleem het beste kunnen vragen, maar ook dat iedereen dat heel gewoon en vanzelfsprekend vindt, omdat ‘we dat hier zo doen’. In het vervolg van het project willen we ons gaan richten op de opbouw van zo’n netwerk en ik hoop dat alle 35 scholen van de SPO Utrecht zich hierbij willen aansluiten.

Ik realiseer me dat dat gemakkelijker is gezegd dan gedaan, want dat gaat niet vanzelf en je kunt de deelname aan zo’n netwerk niet afdwingen. Zo’n netwerk moet groeien. We moeten er kortom goed over nadenken op welke manier we dat netwerk het beste kunnen opbouwen. Daarom hebben we die vraag bij de WOU neergelegd en gaan we daar in het volgende projectjaar op inzetten.”



## Leuker werk

“Ik ben als bestuurder zeer gemotiveerd om deze manier van onderwijsontwikkeling mogelijk te maken en voort te zetten, omdat ik ervan overtuigd ben dat dit goed is voor het onderwijs, maar ook voor onze medewerkers. De mensen die in de werkplaats participeren zijn razend enthousiast. Ze vinden dat hun werk er veel leuker van wordt.

“IK BEN ERVAN OVERTUIGD DAT DIT GOED IS VOOR HET ONDERWIJS, MAAR OOK VOOR ONZE MEDEWERKERS”

Dat leerkrachten naast het lesgeven, ook onderzoek doen en aan onderwijsontwikkeling werken, maakt het werken in het onderwijs voor veel mensen interessanter. Wij zien bijvoorbeeld vaak dat leerkrachten die de academische pabo hebben gedaan, na enige tijd uit het onderwijs vertrekken omdat ze met alleen maar lesgeven toch niet helemaal aan hun trekken komen. Als het vanzelfsprekend is dat je in het onderwijs, naast lesgeven, ook aan onderwijsontwikkeling werkt, is de kans groot dat we deze groep voor het onderwijs kunnen behouden. En er zijn vast ook andere (aankomende) leraren die werken in het onderwijs aantrekkelijker vinden als onderwijsontwikkeling deel uitmaakt van het takenpakket.”

## Innovatiebudget

“Zolang we van het ministerie geen vast innovatiebudget krijgen – iets dat ik sterk bepleit – zullen wij als bestuur middelen vrijmaken om dit voort te zetten en zullen we mensen faciliteren om onderwijsonderzoek te doen. Onderwijsontwikkeling is immers onze corebusiness! Die facilitering is noodzakelijk, want we kunnen als bestuur niet van leerkrachten verwachten dat ze dit ‘ernaast doen’, dat ze het onderwijs in hun vrije tijd moeten innoveren. We moeten de mensen er dus tijd voor geven. Maar met het huidige lerarentekort is dat niet bepaald eenvoudig. Als een leerkracht bezig is met onderzoek of onderwijsontwikkeling, moet er immers wel iemand beschikbaar zijn die zijn klas overneemt. Dat is de komende tijd onze uitdaging, om daar oplossingen voor te vinden.

Hoe dan ook, zullen we deze activiteiten, samen met de partners, sowieso voortzetten en verder ontwikkelen. Al is het maar om te laten zien wat je allemaal bereikt als je mensen hun vak niet alleen laat uitvoeren, maar het ook laat ontwikkelen. Dat levert zo ontzettend veel op! Dat zou het ministerie toch moeten overhalen om een innovatiebudget in de lumpsum op te nemen.”





# “Het draait om de ontwikkeling van het onderzoekend vermogen”

Anton Boonen, hoofddocent bij de pabo van Hogeschool Utrecht (HUpabo), is als onderzoeker verbonden aan de Werkplaats Onderwijsonderzoek Utrecht (WOU) op basisschool de Ridderhof in Utrecht. Het onderzoek op deze school gaat over de ontwikkeling van het executief functioneren van leerlingen, maar de inspanningen van Boonen richten zich vooral op de ontwikkeling van het onderzoekend vermogen van leerkrachten.

“Er was op deze school al een structuur waarin de Werkplaats Onderwijsonderzoek heel mooi past: alle leerkrachten zijn al gewend om in leerteams te werken aan verschillende thema’s gericht op schoolontwikkeling. Eén van die leerteams is verbonden aan de Werkplaats Onderwijsonderzoek en doet onderzoek naar de ontwikkeling van het executief functioneren van leerlingen.”

## Critical friend

“Omdat die structuur van leerteams er op deze school al was, richt ik mij als onderzoeker vooral op de ontwikkeling van het onderzoekend vermogen van leerkrachten en het creëren van een onderzoekende cultuur in de school. Het idee is dat alle leerteams, met welk thema zij zich ook bezighouden, er baat bij hebben als leerkrachten leren om op een systematische en onderzoeksmatige manier naar hun eigen praktijk te kijken.

Ik vind het heel belangrijk dat leerkrachten kennis en vaardigheden ontwikkelen om de onderzoeksproces te doorlopen. Dat ze leren om de juiste gegevens naar boven te halen, deze goed te analyseren en vervolgens te bekijken welke resultaten het oplevert voor de schoolontwikkeling. Het interpreteren van deze resultaten is daarbij erg belangrijk; welke conclusies kan ik wel en niet trekken op basis van mijn bevindingen?

Ik fungeer als critical friend van de broker; degene die het WOU-onderzoek samen met het leerteam uitvoert. Ik help haar met de

voorbereiding van de leerteamvergaderingen, met het zoeken van literatuur, het stellen van kritische vragen en geef ondersteuning bij het doorlopen van de onderzoeksproces.”

## Transfereren

“De broker en ik ontwikkelen samen een werkwijze zodat leerkrachten zelf aan de slag kunnen. Als leerkrachten zich de onderzoeksproces hebben eigen gemaakt, dan kunnen ze elk onderwerp op een onderzoekende manier benaderen. Daarom is het belangrijk dat deze kennis ook wordt gedeeld met de andere leerteams. De broker speelt hierbij een belangrijke rol. Zo ontstaat er in de school een onderzoekende cultuur. Ik vind dat een hele belangrijke opbrengst van de werkplaats, die trouwens ook goed transfereerbaar is naar andere scholen.

“DE WERKPLAATS BIEDT  
OOK MOGELIJKHEDEN OM TE  
WERKEN AAN DE ONTWIKKELING  
VAN HET ONDERWIJS VAN DE  
LERARENOPLEIDING”

De inhoudelijke opbrengsten van het onderzoek naar het executief functioneren van leerlingen zijn veel moeilijker te transfereren, omdat het onderzoek inhoudelijk schoolspecifiek is. Ik vind dat daar nog wel wat is te winnen, bijvoorbeeld door als WOU te kiezen voor één thema waar alle scholen mee aan de slag gaan, zoals dat in Tilburg



en Amsterdam gebeurt. Dan kun je inhoudelijk meer onderzoeksgegevens verzamelen, waardoor de uitkomsten wellicht ook generaliseerbaar zijn. Als we de huidige werkplaats WOU 1.0 noemen, dan pleit ik ervoor om in WOU 2.0 te kiezen voor één thema of een beperkt aantal centrale thema's."

## WOU 2.0

"Maar ik zie meer kansen die in WOU 2.0 gerealiseerd zouden kunnen worden. Is WOU 1.0 vooral gericht op schoolontwikkeling van de basisschool, WOU 2.0 zou zich daarnaast ook kunnen richten op de ontwikkeling van het onderwijs op de lerarenopleiding. Zo kunnen we studenten in de lerarenopleiding al voorbereiden op een onderzoekende schoolcultuur door meer aandacht te besteden aan het ontwikkelen van het onderzoekend vermogen, bijvoorbeeld door ze te laten participeren in de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek. Bij andere lerarenopleidingen gebeurt dat in zekere zin al, maar studenten van HUpabo draaien op dit moment nog niet mee in de werkplaatsen.

Daarnaast kunnen we de onderzoekende houding en onderzoeksvaardigheden betekenisvoller in de opleiding integreren. In onze lerarenopleiding wordt onderzoek op dit moment nog vaak geïsoleerd aangeboden en getoetst. De eerste stap die HUpabo heeft gemaakt om onderzoek meer in de opleiding te integreren, is dat het onderzoekend vermogen een plaats heeft gekregen in specifieke beroepsactiviteiten, bijvoorbeeld pedagogisch handelen, het ontwerpen van onderwijs, en het voeren van oudergesprekken.

Ook kunnen we in de lerarenopleiding, net zoals op basisschool de Ridderhof, leerteams vormen waarin studenten leren om de verbinding te leggen tussen de theorie, de praktijk en de professionele identiteit, leren om keuzes te verantwoorden en om praktijksituaties te verklaren. Om de persoonlijke ontwikkeling en de beroepsvorming van studenten te stimuleren, wordt onder andere gebruikgemaakt van de input van vakdocenten, onderzoekers, medestudenten en vertegenwoordigers van de basisschoolpraktijk. Zo kan WOU 2.0 bijdragen aan Samen Opleiden vanuit het opleidings- en het werkveldperspectief."

## Samen Opleiden

"De Werkplaats Onderwijsonderzoek levert de kennisinstututen inzicht op in de manier waarop onderzoek betekenisvol in de praktijk kan worden geïntegreerd. Het geeft inzicht in manieren waarop je samen met scholen aan schoolontwikkeling kunt werken. Maar ook de lerarenopleidingen kunnen profiteren van de werkplaatsen. Want als er in scholen een onderzoekende cultuur wordt ontwikkeld waarin leerkrachten, pabo-docenten, onderzoekers en andere professionals participeren, dan biedt dat ook mogelijkheden voor de lerarenopleiding: het opleiden van leerkrachten samen met het werkveld (Samen Opleiden), het signaleren van relevante thema's, en het betekenisvol koppelen van theorie aan de praktijk en vice versa."





# 6

Verdere  
ontwikkeling,  
borging en  
verduurzaming



# Verdere ontwikkeling, borging en verduurzaming

**Met de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek is er de afgelopen twee jaar een kansrijke structuur neergezet die het waard is om verder uit te bouwen. In het derde jaar is er nadrukkelijk aandacht voor de wijze waarop de samenwerking kan worden verduurzaamd, met een belangrijke rol voor kennisdeling die de lokale context overstijgt.**

Verduurzaming van de Werkplaatsen Onderwijsonderzoek is gericht op een werkwijze voor professionalisering én praktijkgericht onderzoek in het (primair) onderwijs. De kans dat de werkplaatsen verduurzamen, is groter als er voor alle partijen sprake is van winst. Als dat het geval is, kunnen er duurzame verbindingen ontstaan.

Voor de onderwijspraktijk is het belangrijk dat de onderzoekscultuur in scholen zich verder ontwikkelt. Dat kan bijvoorbeeld door professionalisering, onder andere door in de werkplaatsen samen met onderzoeksexperts van hogescholen en universiteiten onderzoek te doen. Voor deze onderzoeksexperts is het van belang dat er (transfereerbaar) onderwijsonderzoek plaatsvindt, dat aansluit bij vragen uit de onderwijspraktijk. Het gezamenlijke vraagarticulatieproces speelt hierin een belangrijke rol. In de bestaande Werkplaatsen Onderwijsonderzoek is al gebleken

dat praktijkonderzoek op basis van vragen van scholen, transfereerbare uitkomsten kan opleveren.

De transfereerbare onderzoeksuitkomsten, de professionaliseringsactiviteiten en de praktijkopbrengsten en -inzichten van de werkplaatsen zijn ook interessant voor onderwijs- en onderzoeksprofessionals die niet direct bij de werkplaatsen zijn betrokken. Daarom is kennisdeling vanuit en tussen de werkplaatsen belangrijk.

In samenwerking met de PO-Raad en het NRO zal nadrukkelijk aandacht worden besteed aan de volgende punten:

## Borging

- Randvoorwaarden.
- Inhoudelijke insteek werkplaats (al dan niet thematisch).

## Vraagarticulatie

- Relatie praktijkonderzoek en praktijkgericht onderzoek.
- Transfereerbare (en publiceerbare) gegevens.

## Verbinding

- Rol directeur bij koppeling onderwijsontwikkeling – praktijk(gericht) onderzoek.
- Rol student bij praktijkonderzoek/de Werkplaats Onderwijsonderzoek.

## Onderzoekscultuur

- Leerkracht-onderzoekers/brokers en HRM-loopbaanbeleid.
- Integrale teamaanpak praktijkonderzoek – onderwijsontwikkeling.

## Kennisdeling

- Kennisinfrastructuur.
- Werkwijzen kennisdeling.





ERNA VAN HEST



GEA SPAANS



ANOUKE BAKX



DITTE LOCKHORST

JARRICK SCHAAP



## Colofon

Redactie en interviews: Tekstbureau Elise Schouten  
Vormgeving: BUREAUBAS  
Druk: Drukproef  
Fotograaf: Larissa Rand  
Productie: Rosenmullers Communicatie & Organisatie

Juni 2018



In drie steden – Utrecht, Amsterdam en Tilburg – voeren leerkrachten van basisscholen en onderzoekers van hogescholen en universiteiten samen praktijkonderzoek uit. Deze publicatie presenteert de eerste bevindingen van deze pilot ‘Werkplaatsen Onderwijsonderzoek’ en kijkt vooruit. Centraal staan de ervaringen van betrokkenen, die in interviews vertellen over hun motieven, onderzoeksactiviteiten en ervaringen. Niet alleen leerkrachten en onderzoekers, maar ook schooldirecteuren en -bestuurders komen aan het woord.

[www.werkplaatsenonderwijsonderzoek.nl](http://www.werkplaatsenonderwijsonderzoek.nl)

