

OP ONDERZOEK UIT

DRIE SCHOLEN OP WEG NAAR MEER
KENNISGEDREVEN WERKEN

**CITADEL COLLEGE NIJMEGEN • DR. MOLLERCOLLEGE •
ST. OPENBAAR ONDERWIJS GRONINGEN**

DE START





WAT VERSTAAN WE ONDER KENNISGEDREVEN WERKEN?

Evidence-informed. Onderzoeksmatige cultuur. Onderzoekende houding. Het zijn begrippen die we steeds meer horen. Scholen willen onderzoek gebruiken om beleidsmatige keuzes te maken en te onderbouwen, de onderwijskwaliteit te verbeteren en/of de professionalisering van leraren te stimuleren.

Met 'kennisgedreven werken' hebben we het over een integrale benadering. De basis ligt in het reflecteren op (en daarmee het verbeteren van) het handelen van de organisatie of de individuele onderwijsprofessional. Het gaat om het benutten van kennis, zowel uit onderzoek als uit de praktijk, door bijvoorbeeld (praktijkgericht) onderzoek te doen of schooldata te analyseren en - dat is een essentieel onderdeel - dat toepassen in het werk. Bij kennisgedreven werken is - idealiter - de hele school betrokken. Bestuur, schoolleiding en onderzoekscoördinator spelen in dit proces een belangrijke rol.

OVER DEZE SERIE

Dit schooljaar volgen we drie scholen die bezig zijn met een ontwikkeling richting meer kennisgedreven werken. We kijken mee met schoolleiders, onderzoekscoördinatoren, docenten en bij één school met een lector. Hoe ervaren zij het proces? Wat zijn de opbrengsten en meerwaarde voor de school, voor het onderwijs en voor de personen zelf? En welke obstakels komen zij tegen? Wat doet de ontwikkeling met de professionalisering van leraren?

De komende maanden bundelen we de ervaringen van deze scholen. In het eerste artikel van deze serie maken we kennis met de scholen en de betrokkenen. Zij vertellen over hun ambities en motivatie als het gaat om kennisgedreven werken. Het voorjaar van 2021 vormt een reflectiemoment. Dan verschijnt een eindpublicatie waarin de scholen terugblikken op hun traject en ontwikkeling. En delen zij hun kennis en inzichten met de sector.

VERDER KOMEN DOOR VERTRAGING

KENNISGEDREVEN WERKEN OP HET CITADEL COLLEGE DE START

Het Nijmeegse Citadel College is een jonge school, dertien jaar geleden gestart door een groep enthousiaste mensen met een duidelijke visie: kwalitatief goed onderwijs, geborgenheid en betrokkenheid. Inmiddels zijn er zo'n 1.400 leerlingen. De school heeft meerdere maatwerk-programma's voor leerlingen. Een groep docenten gaat onderzoek doen naar de effectiviteit en overlap van deze programma's om in het voorjaar 2021 beslissingen te kunnen nemen over het vervolg. Martijn Robben is als onderzoekscoördinator direct betrokken, samen met Bram Verweij (teamleider havo/vwo bovenbouw).

Het Citadel College is een van de acht scholen van de Academische Opleidingsschool Alliantie VO + Nôtre Dame. In het voorjaar nam Robben deel aan een bijeenkomst over de onderzoekende cultuur op deze scholen. "Dat was voor mij erg inzichtelijk. We kwamen erachter dat er vaak wel een onderzoekende houding bij docenten is, maar dat de vertaling naar de praktijk, naar het onderzoekend handelen, ontbreekt. Dat geldt ook voor het Citadel. Ik zie dat bij mijn collega's: we zijn kritisch, stellen goede vragen over ons onderwijs en onze manier van werken. Alleen staan we te weinig stil bij de effectiviteit en impact van ons onderwijs."

"Een tijdje geleden hebben we kritisch naar onszelf gekeken", vertelt Verweij. "We dachten dat we een innovatieve school waren. En in zekere zin is dat ook zo, maar we zitten vooral op de verbinding. Daarnaast willen we dat leerlingen kunnen aangeven wat ze nodig hebben, ze kunnen hun vorm van onderwijs kiezen en wij ondersteunen hen. Om daarvoor te zorgen hebben we in de afgelopen jaren veel proefballonnetjes gehad, soms werkt het, soms niet. Het resultaat is wel dat we zes grote maatwerkprogramma's hebben. Je zou kunnen zeggen dat we al meer dan tien jaar vooruit rennen, nu is het tijd om te vertragen, om stil te staan bij wat we doen en al die proefballonnetjes tegen het licht te houden. Doen we de juiste dingen? Kijk, we zijn een school van pioniers. En pioniers verkennen de mogelijkheden en gaan door. Het is tijd voor reflectie."



"Kijk, we zijn een school van pioniers. En pioniers verkennen de mogelijkheden en gaan door. Het is tijd voor reflectie."

Bram Verweij teamleider havo/vwo bovenbouw

ENTHOUSIASME EN EEN KRITISCHE BLIK

Robben begon vijf jaar geleden op het Citadel College, hij kwam in een andere cultuur dan hij gewend was. “Mijn oude school was klassieker. Het viel me op dat hier de houding was: we vernieuwen van alles. Ik vroeg me steeds af of dat goed was.” Voor Verweij een herkenbare observatie. “We zijn snel overtuigd van ons succes. Dat geeft enthousiasme en elan. Dat hoort ook bij onze school: dat we willen proberen en dat fouten daarbij horen. Maar, als je niet uitkijkt sta je niet stil bij de vraag of je het goed doet.” “Daar is dus die vertraging voor”, vult Robben aan. “We hebben dit met de rector besproken en die kwam tot dezelfde conclusies. Met onze onderzoekende houding zit het wel goed, alleen kan ons onderzoekend handelen beter. Bram kwam met het idee om in de school een werkgroep van docenten te formeren om kritisch te kijken naar de maatwerktrajecten.”

“Het uiteindelijke doel”, vertelt Verweij, ‘is tweeledig. We willen een duidelijke menukaart voor de leerlingen waaruit ze kunnen kiezen. Daarnaast gaat de kunst van het vertragen en het onderzoekend handelen ons de komende jaren heel erg helpen. We willen niet alleen docenten die de juiste vragen kunnen stellen en een oplossend vermogen hebben. Dat vragen we ook van onze leerlingen. Zo werk ik als teamleider. In het begin kreeg ik heel veel mails met vragen. Dat wil ik niet. Ik wil dat als mensen bij mij binnenkomen een oplossing voor een vraag hebben bedacht en dat we die gaan bespreken. De afgelopen periode zijn onze docenten veel meer zelfsturend geworden. Martijn is daar een mooi voorbeeld van, hij is de nuchterheid zelf. Veel van de docenten zijn enthousiast over wat ze doen, misschien soms te. De kritische blik die Martijn heeft niet iedereen. Collega’s waarderen hem daarvoor heel erg.”

ALLEEN GEDRAG IS DUURZAAM

Robben heeft vanuit de opleidingsschool, net als een collega, tijd gekregen om de werkgroep te ondersteunen. Vanuit de Hogeschool Arnhem Nijmegen krijgt hij ondersteuning van educational researcher Janneke van der Steen. Zij helpt Robben bij de aanpak en de cultuurverandering. “Zij denkt kritisch met ons mee. Het is mooi dat we deze werkgroep hebben, maar wat gebeurt er als die weg is? Alleen gedrag is duurzaam. Janneke heeft de eerste opzet voor onze onderzoeksmatige werkwijze gemaakt, die gaan we in de werkgroep testen en finetunen. Vervolgens kunnen we kijken of we die werkwijze in alle teams kunnen krijgen. In de werkgroep is bij de eerste bijeenkomst de hoofdvraag helder gemaakt, daar moeten we ons door laten leiden. Je hebt een beperkte tijd en een beperkt aantal mensen. Dan moet je niet verzanden in allerlei subvragen en details.”



“Met onze onderzoekende houding zit het wel goed, alleen kan ons onderzoekend handelen beter”

Martijn Robben onderzoekscoördinator

“Natuurlijk kunnen er dingen misgaan”, zegt Verweij. “Maar ook dat kan goed zijn, als je er van leert. Gelukkig hoor ik van de werkgroepleden dat dit traject als verfrissend wordt ervaren. Docenten op het Citadel College zijn gewend: vandaag bedacht is morgen ingevoerd. De nieuwe werkwijze is: vandaag onderzocht leidt tot nieuwe vragen die we verder onderzoeken. Deze terugkerende vragen leiden uiteindelijk tot antwoorden die gefundeerd en adviserend zijn voor de rest van de school. Ik hoop dat onderzoekend handelen een terugkerende handeling wordt die zowel in gedrag als ook in opbrengst bijdraagt aan professionalisering in de school. Ikzelf ga het vertragen toepassen in mijn dagelijks werk, bijvoorbeeld in MT-vergaderingen. Daarnaast ga ik reflectie-gesprekken aan met de docenten in de werkgroep. Hoe kijk je naar het proces? Wat doet het met je? Wat leer je ervan?”

VANUIT DE WERKGROEP EVALUATIE MAATWERK- PROGRAMMA'S

EVELINE VAN DIJCK,
DOCENT GESCHIEDENIS

“Hoe kan het onderwijs steeds beter zodat elke leerling eruit kan halen wat erin zit? Dat is de vraag die ons als docenten leidt. We zijn een school waar alles mag. Je kunt experimenteren, je mag fouten maken. Ik voel heel veel vrijheid om nieuwe dingen te doen. Zoals Martijn al aangaf heeft dat ook een keerzijde. We zijn heel veel bezig met vernieuwen, maar staan te weinig stil bij wat we doen. Daarom is het mooi dat we nu dit traject zijn gestart.

Zelf ben ik pas later in mijn loopbaan onderzoek gaan doen. Ik heb eerst de tweedegraads lerarenopleiding gedaan en, na een aantal jaren, ook de eerste graads. Dan ga je ook meer onderzoek doen. Ik vond het leuker dan ik had gedacht. En relevant. Vroeger maakte ik een mooie les, ik dacht er alleen te weinig over na. Waarom doe ik het op deze manier? Kan het anders? Welke werkvorm past bij dit leerdoel? Nu kan ik makkelijker variëren met werkvormen en inhoud. Door mijn lessen regelmatig tegen het licht te houden kom ik beter beslagen ten ijs, met meer zelfvertrouwen. Ik denk niet alleen dat ik het goed doe, ik heb dat ook onderbouwd.

Door te onderbouwen wat je doet, kun je je ook verantwoorden richting anderen. Docenten zijn onderwijsprofessionals, vaak met veel ervaring. Ze kijken niet zo snel af van hun manier van lesgeven, simpelweg omdat het nieuw is. En terecht. Ze willen weten wat werkt, waarom het werkt en wat de verwachte resultaten zijn. Daar is onderzoek voor nodig.

DOELEN

Zoals gezegd, we zijn een innovatieve school. Alleen hebben we op het gebied van kennisgedreven werken nog geen beleid. Daar zijn we wel mee bezig. Het evaluatietraject van de maatwerkprogramma's is daar een belangrijk onderdeel van. Met tien docenten gaan we die programma's analyseren en evalueren. De vraag tijdens de eerste bijeenkomst was: welke doelen willen we met maatwerk behalen? Tijdens die sessie zie je hoe kritisch we zijn, op een positieve manier. Iedereen wil de onderzoeksvraag zo helder en bruikbaar mogelijk maken. Uiteindelijk zijn we uitgekomen op: Welke doelen die we onvoldoende in de reguliere lessen behalen, kunnen we wel behalen in de maatwerktrajecten?



“Als kers op de slagroomtaart kun je je stem laten horen in de schoolorganisatie en kun je dus mee bouwen aan het onderwijssysteem.”

Eveline van Dijk docent geschiedenis

Het huiswerk dat we onszelf hebben gegeven is een overzicht te maken van die doelen. Bij de volgende bijeenkomst leggen we alle input bij elkaar en willen we die terugbrengen tot een aantal overkoepelende thema's. Vervolgens gaan we kijken met welke maatwerk-programma's we welke doelen halen. Kunnen we op basis daarvan programma's of onderdelen schrappen of samenvoegen? Moeten er nieuwe doelen worden gesteld? Uiteindelijk schrijven we in het voorjaar een advies aan de schoolleiding: wat moet er behouden blijven, wat kan er anders en wat zouden we moeten schrappen?

VALKUILEN

Daar komt meteen een grote valkuil om de hoek kijken. Kunnen we afscheid nemen van programma's die met veel passie zijn opgezet door een aantal docenten. Het kan ook zijn dat we te veel willen, te ambitieus zijn, zodat het onhaalbaar wordt. Of we denken het kapot. Zoals gezegd, we zijn kritisch in een positieve manier, maar we kunnen wel doorschieten. In de eerste bijeenkomst bijvoorbeeld ging het al veel over woordkeuzes.

Ik denk niet dat zover gaat komen. Ik verwacht dat we na de tweede bijeenkomst een set doelen hebben waar we allemaal achter staan. En dat we een visie hebben met elkaar waar we heen willen."

PROFESSIONALISERING

"Tussen de muren van mijn klaslokaal ben ik een solist, dan kan je makkelijk verzanden in gewoontes. In groepsverband onderzoek doen naar je onderwijs zet die ingebakken denkwijzen weer eens goed onder druk. Daarnaast word ik gedwongen om na te denken over waar ik mijn informatie vandaan haal. Als kers op de slagroomtaart kun je je stem laten horen in de schoolorganisatie en kun je dus mee bouwen aan het onderwijssysteem."



COACHING ALS VLEGWIEL

KENNISGEDREVEN WERKEN OP HET DR. MOLLERCOLLEGE DE START

Het Dr. Mollercollege is een van de vier scholen van de OMO Scholengroep De Langstraat in Waalwijk. Een aantal jaren geleden heeft de scholengroep een eigen huisacademie opgericht om docenten de kans te geven permanent met hun professionele ontwikkeling bezig te zijn. Daarnaast zijn onderzoek doen en onderzoekend handelen een belangrijke motor voor de individuele docenten voor de school. Kees Maas is directeur, Helma van der Kamp is coördinator academie en onderzoek van de gehele scholengroep.


Voor Maas is het belang van onderzoek groot, het brengt heel veel zaken bij elkaar. “Onderzoek is een aanjager van het leren. Niet alleen voor docenten die onderzoek doen, ook voor de grotere groep. We willen als school dat iedereen in beweging blijft, je persoonlijke ontwikkeling moet je permanent onderhouden. Die cultuur, dat je jezelf continu verbetert, begint te groeien in onze school. Net als de cultuur van de theoretische basis: initiatieven en keuzes met onderzoek onderbouwen. Voor mij is het belangrijk dat mensen veel meer bewust zijn van hoe leren gaat bij leerlingen en daar naar handelen. Dat heeft een positieve weerslag op het onderwijs, op de pedagogiek en op de didactiek.”

“We komen vanuit een ‘old school’-situatie”, zegt Van der Kamp. “Er werd wel onderzoek gedaan, maar alleen door individuele docenten. Het effect in de school was beperkt. Samen met de academie-coördinatoren van andere scholen binnen de Academische Opleidingsschool (AOS) West-Brabant hebben we gekeken naar vormen van onderzoek en hoe we onderzoek veel effectiever kunnen inzetten. Een uitkomst was dat we meer praktijkgericht onderzoek willen dat gelijk opgaat met de schoolontwikkeling.”



“Onderzoek is een aanjager van het leren. Niet alleen voor docenten die onderzoek doen, ook voor de grotere groep.”

Kees Maas directeur



Een aantal jaren geleden is de school gestart met een nieuw onderwijsmodel. Daarbij staan eigenaarschap en zelfverantwoordelijkheid van de leerling centraal. “De inhoud van dat model is groeiende. Vanuit de docenten kwam wel een aantal prangende vragen. Hoe organiseer je dit type onderwijs? Wat betekent het om leerlingen meer ruimte te geven en zelf keuzes te laten maken? Hoe begeleid je dat, hoe coach je leerlingen? Op de laatste vraag hebben we een werkgroep opgericht met docenten die met de vraag aan de slag gingen. Alleen, na een tijd kwamen ze niet verder. Toen zijn we binnen onze Academische Opleidingsschool een ontwikkelgroep gestart, onder begeleiding van Fontys Hogescholen.”

“Nog even terug naar het begin”, zegt Maas. “Soms ontstaan mooie initiatieven door toevalligheden. Binnen OMO hebben we meerdere Academische Opleidingsscholen, vijf jaar geleden hebben we ons aangesloten bij de AOS West-Brabant. Als directie van het dr. Mollercollege wilden we graag de kar trekken om te kunnen pionieren voor de scholengroep. We zagen het belang van een dergelijk instituut voor onze mensen. Het gaat niet om alleen het opleiden van nieuwe mensen, maar ook je docenten uitdagen en faciliteren om zich te ontwikkelen.” Ook richtten de vier scholen de Langstraat Academie op. “Binnen de Academie organiseren we laagdrempelige activiteiten, mensen hebben de keuze uit cursussen en lezingen op allerlei thema’s. Meestal duurt een cursus twee avonden. Naast een goede spreker en inhoud, zorgen we voor een goede maaltijd. In het pre-Corona-tijdperk hadden we vaak 70 tot 100 mensen per avond. Wil iemand zich verder verdiepen op een onderwerp? Dat kan ook, we zoeken samen naar aanbod dat breder en dieper gaat. Er is dus al langer een onderzoeksbeweging op gang, de ontwikkelgroep is daar een nieuw onderdeel van.”



“Wil je meer mensen mee krijgen dan zul je de resultaten en de meerwaarde moeten laten zien”

Helma van der Kamp onderzoekscoördinator

ONTWIKKELGROEP COACHING

“We zien de ontwikkelgroep als een pilot’, zegt Van der Kamp. “We willen kijken of op deze manier niet alleen praktijkgericht onderzoek kan worden gedaan, maar ook of er meer gebruik gemaakt kan worden van bestaand onderzoek. Het gevaar bestaat dat docenten gaan Googlen om een onderwijsontwerp te onderbouwen. Je wilt juist dat ze zich baseren op breed onderbouwde kennis en inzichten. Ik moet eerlijk zeggen dat ik dat een lastig onderwerp vind: het gaat uiteindelijk om een cultuur- en gedragsverandering. Dat realiseer je niet zomaar. Je moet laten zien dat het toegevoegde waarde heeft.’

Maas ziet wel dat de huidige omstandigheden niet optimaal zijn. Corona speelt een belangrijke rol in wat docenten willen en kunnen. “Docenten zijn terughoudender om extra zaken op te pakken. Dat begrijp ik, het is vaak al lastig om je lessen op een goede manier te geven. Het is de rol van Helma en mij om - samen met de leidinggevenden - mensen te stimuleren, te enthousiasmeren. Zo’n ontwikkelgroep is een goede stap, ook omdat je het dan niet alleen hoeft te doen. Je hebt elkaar voor advies, feedback en een luisterend oor. Mijn verwachting is dat we in maart 2021 mensen een perspectief kunnen bieden als het gaat om coaching. Hoe zien we coaching, wat betekent dat voor ons onderwijs en wat voor effect heeft dat op jezelf als professional?”

“Aan het einde van dit schooljaar maken we de balans op”, zegt Van der Kamp. “Niet alleen als het gaat om de coachingsvraagstukken, ook als het gaat om deze manier van werken. Zelf onderzoek doen, reflecteren en analyseren, literatuur gebruiken. We hebben nu een groep gemotiveerde docenten, zoals Judith Werther (zie kader). We hopen dat er een olievlekwerking ontstaat, dat we successen kunnen laten zien en andere mensen meekrijgen in deze beweging. Daar heb ik overigens alle vertrouwen in.”

BEWEGING

De ontwikkelgroep is een van de onderdelen van de beweging op het Dr. Mollercollege. Maas: “LIO-studenten gaan hun onderzoek koppelen aan ontwikkelingen en vragen binnen de school. Daarmee laten we zien dat je een prima onderzoek kunt doen binnen je eigen werkomgeving. Dat betekent ook dat we de LIO’ers een platform willen bieden om kennis en onderzoek met elkaar te delen. En te laten zien aan de mensen binnen de vier scholen. Zoals Helma zegt, wil je meer mensen mee krijgen dan zul je de resultaten en de meerwaarde moeten laten zien.”

Uiteindelijk ziet Van der Kamp een prominente rol voor kennisgedreven werken binnen de school. “Idealiter wordt praktijkgericht onderzoek een normaal onderdeel van het schoolleven, van je werk als docent. Om die gedragsverandering te stimuleren, gaan we bijvoorbeeld de komende tijd de Academische Opleidingschool en de Fontys-lerarenopleiding steeds meer erbij betrekken. Daar ligt kennis over dit soort processen.” Voor Maas betekent deze beweging ook dat onderzoek een rol speelt bij de schoolontwikkeling. “Vanzelfsprekend, we gaan onderzoek gebruiken bij het opstellen en onderbouwen van ons beleid. Als school willen we veel, we hebben ambities en doelen. Dan ontstaat ook het inzicht dat er vragen zijn en dat nog niet alles duidelijk is. Zelf onderzoek doen en kennis van buiten halen helpt ons die vragen te beantwoorden.”



VANUIT DE ONTWIKKELGROEP COACHING

JUDITH WERTHER,
DOCENT NEDERLANDS

“Drie jaar geleden ben ik afgestudeerd aan de Fontys-lerarenopleiding. Zo lang ben ik dus nog geen docent. Ik wist al sinds mijn zevende dat ik het onderwijs in wilde. Het is mooi en betekenisvol om mensen te helpen met leren en met vraagstukken waar zij voor staan. In eerste instantie dacht ik dat ik basisschooljuf wilde worden, maar tijdens een stage merkte ik dat die leeftijdsgroep niet zo bij me past. In het middelbaar onderwijs voel ik me veel meer op mijn plek.

Tijdens de opleiding heb ik alleen bij mijn afstuderen onderzoek hoeven doen, en dat was ook op de klassieke manier. Dat vind ik jammer, ik liep er toen tegenaan hoe ik zoiets moest aanpakken. Hoe baken je je onderwerp af? Wat zijn de stappen die je moet zetten? Hoe trek je op een goede manier de conclusies?”

PERSOONLIJKE ONTDEKKINGSTOCHT

“Onder andere om die reden vind ik het fijn om deel uit te maken van de Ontwikkelgroep Coaching. Wellicht wil ik een master doen, dan is onderzoek een veel groter deel van je studie. Dit traject is voor mij dus een ontdekkingsstocht. Vind ik onderzoek doen leuk? Past het bij mij? Daarnaast is het een mooie manier om mezelf te ontwikkelen. Tot nu toe ben ik best voorzichtig, ik spreek me niet zo snel uit. Het is een podium om te groeien als professional. Misschien dat ik daarom ook gevraagd ben.

En de inhoud spreekt me aan. Zoals Kees en Helma aangeven, bij docenten leeft heel erg de vraag: hoe coach je leerlingen op een goede manier? We willen ons onderwijs op die manier gaan vormgeven, we zien de meerwaarde, maar de invulling blijft lastig. Ons streven als ontwikkelgroep is duidelijkheid scheppen voor docenten en leerlingen. Wat zou coaching moeten inhouden binnen het onderwijs op het Dr. Mollercollege? Het lijkt me mooi om op dat onderwerp een aanspreekpunt te worden voor mijn collega's.”



“Ik denk dat als je als docent iets wil bereiken, je onderzoek moet doen naar je onderwijs. Dat is het fundament om verder te kunnen bouwen.”

Judith Werther docent Nederlands

DOORLOPENDE LEERLIJN SPREEKVAARDIGHEID

“We hebben net onze eerste bijeenkomst gehad. We zijn met vijf docenten, vanuit Fontys Hogescholen nemen lerarenopleiders Margriet Smits en Willem Maurits deel. Zij hebben vooral een begeleidende rol, ze stellen de juiste (kritische) vragen en helpen ons het onderzoek op te stellen. Tijdens de bijeenkomst heeft iedereen zijn of haar ideeën kunnen voorleggen. Met de input en de feedback van de groep kom je weer een aantal stappen verder.

Mijn collega Peter Antonissen en ik hebben gekozen voor onderzoek naar een doorlopende leerlijn spreekvaardigheid en de rol van coaching daarin. Peter is coördinator van Pharos, een programma bij ons op school voor leerlingen die meer willen. We zien dat deze leerlingen vaak spreekangst hebben. Sowieso is binnen onze school, ook in mijn sectie, nog te weinig aandacht voor spreekvaardigheid. Het eindproduct moet een doorlopende leerlijn zijn met rubrics, gedragen door het team. Peter en ik werken aan de opzet; daarvoor spreken we met mensen binnen en buiten de school. We zijn net gestart, we verwachten dat het redelijk wat tijd gaat kosten, dus we hopen dat er genoeg tijd vrij wordt gemaakt.”

BRUIKBAAR VOOR JEZELF EN ANDEREN

“Door hiermee bezig te zijn, vorm ik meer en meer een beeld van onderzoek in de school. Ik denk dat als je als docent iets wil bereiken, je onderzoek moet doen naar je onderwijs. Dat is het fundament om verder te kunnen bouwen. Als je bijvoorbeeld een nieuwe lesmethode wil introduceren moet je weten of je aannames kloppen. Ga je de doelen halen die voor ogen hebt? Het resultaat van het onderzoek moet geen papieren tijger worden, het moet bruikbaar zijn voor jezelf en je collega's.”



EERST DE STRUCTUUR, DAN DE CULTUUR

KENNISGEDREVEN WERKEN BIJ HET OPENBAAR ONDERWIJS GRONINGEN DE START

Samen sterk in leren is het motto van stichting Openbaar Onderwijs Groningen. Dat geldt niet alleen voor het onderwijs op de achttien basisscholen, veertien middelbare scholen en vier scholen voor speciaal onderwijs, de stichting wil ook een lerende organisatie zijn met een sterke nadruk op professionalisering. Om onderzoek binnen de organisatie een vaste en duidelijke plek te geven worden didactoraten opgericht. Tom Drukker is projectleider Onderzoeksagenda, Albert Noord is rector op het Harens Lyceum, en voorzitter van de Groninger Opleidingschool (GOS).

Als projectleider Onderzoeksagenda heeft Drukker een brede functie binnen de stichting. “Het creëren van een lerende organisatie, het stimuleren van een onderzoekende houding en onderzoeksmatig werken van docenten en hen ondersteunen bij hun onderzoek. Ik organiseer kennisuitwisselingsactiviteiten: docenten bespreken elkaars onderzoeken, maar we halen ook wetenschappers naar binnen als gastspreker. Op die manier kun je wetenschap en praktijk met elkaar verbinden. Ook schuiven regelmatig vakdidactici en lerarenopleiders aan. Niet alleen vanwege hun kennis; we hebben elkaar nodig om de visie op het opleiden van nieuwe docenten te blijven ontwikkelen.”

In opdracht van het bestuur is een aantal jaar geleden een onderzoeksagenda opgesteld. Er zijn vier onderzoekslijnen gedefinieerd: kansengelijkheid door talentontwikkeling, doorlopende leerlijnen, ICT & onderwijs en actief leren. Voor Noord is de onderzoeksagenda stap 1. “Het is mooi dat we een visie hebben. De uitdaging is om onderzoeksmatig werken structureel in onze scholen te krijgen. Tom is daar druk mee bezig. Als bestuur en MT moeten we zorgen dat hij de mogelijkheden heeft om dat te doen en dat hij geen eiland wordt tussen al onze scholen.”



“Geef onderzoeksteams de ruimte, zorg dat leidinggevendenden betrokken zijn. En dat je hen ook meeneemt in de beweging.”

Albert Noord rector op het Harens Lyceum en voorzitter van de Groninger Opleidingschool (GOS)

DIDACTORATEN ALS VUURTORENS VOOR ONDERZOEK

Sinds 2016 heeft Stichting Openbaar Onderwijs Groningen een onderzoeksagenda, om het onderzoeksmatig handelen van medewerkers te stimuleren en focus en samenhang aan te brengen in de initiatieven rondom kennisontwikkeling. De stichting heeft daarom dit schooljaar 'primoraten' (primair onderwijs, in samenwerking met de Beroepsvereniging voor Academics in het Basisonderwijs (BAB)) en 'didactoraten' (voortgezet onderwijs) opgericht. Dit zijn structurele onderzoeksmatige professionele leergemeenschappen die een gedragen visie en praktische handvatten ontwikkelen rondom een strategisch (didactisch) thema.

De didactoraten dienen als vuurtorens: ze hebben overzicht, ze zijn zichtbaar en ze geven richting aan de organisatie op de strategische thema's. Het achterliggende grotere doel is: het stimuleren van onderzoeksmatig werken en een onderzoekende cultuur.

Het didactoraat 'Actief leren' - waarover dit artikel gaat - heeft drie doelstellingen:

1. Het ontwikkelen van een gezamenlijke visie op (onderdelen van) actief leren;
2. Het ontwikkelen van praktische didactische handvatten voor het toepassen van actief leren in de lespraktijk;
3. Het stimuleren van het gebruik van de praktische didactische handvatten in de scholen.

Het didactoraat bestaat uit een kenniskring (professionele leergemeenschappen van vijf tot vijftien kenniskringleden) van leraar-onderzoekers, LIO's (en eventueel hun coaches), lerarenopleiders en onderzoekers en wordt gecoördineerd door een zogenoemde 'didactor': een leraar die zelf onderzoek uitvoert en/of andere (onderzoeks)initiatieven coördineert gerelateerd aan actief leren.

De didactor werkt samen met externe (regionale) kennispartners, zoals de lector en kenniskringleden van het lectoraat Vitale Vakdidactiek van NHL Stenden, voor een duurzame relatie voor kennisontwikkeling en professionalisering.

VUURTORENS

"Met Albert bespreek ik de voortgang en de dilemma's", zegt Drukker. "Ik heb een redelijk vrije rol; ik kan zelf met ideeën en initiatieven komen. Als deze passen in de visie en het beleid gaan we het organiseren. Een belangrijke rol in het uitvoeren van dat beleid is het aanstellen van didactoraten (zie kader), in lijn met de lectoraten in het hbo. Het didactoraat is als een vuurtoren voor onze organisatie: ze zijn zichtbaar voor iedereen en hebben overzicht over wat er speelt rondom een thema. Op die manier integreer je onderzoek in de schoolontwikkeling en krijgen de thema's bekendheid binnen de scholen."

Onderzoek is voor Noord altijd een belangrijk onderdeel van schoolontwikkeling geweest. Hij werd daarin bevestigd toen hij in 2017 meeging met een studiereis naar Australië. "Onderzoek is niet alleen het vinden van een antwoord op een hypothese, het is een manier van kijken. Je wilt je onderwijs verbeteren, je wilt nieuwe dingen proberen en die ook weer onderzoeken. De Australische scholen die het verschil maakten hadden deze aanpak. Ze spraken ook intern steeds over wat ze konden verbeteren. Resultaten van onderzoek waren door de hele school te zien. Er is dan geen goed of fout, het gaat erom hoe je onderzoek kunt gebruiken om je onderwijs te verbeteren. Dat is wat ik ook wil in mijn school. Dat docenten blijven vragen: hoe kan ik het beste onderwijs voor mijn leerlingen vormgeven?"

EERST STRUCTUUR, DAN CULTUUR

"Dit jaar zijn we gestart met het Didactoraat 'Actief leren'", vertelt Drukker. "Een structurele onderzoeksgroep die zich gaat bezighouden met het ontwikkelen van een visie op actief leren en praktische handvatten voor de lespraktijk. Het mooie is dat de groep bestaat uit allerlei mensen: studenten, een lector, docenten, et cetera. Binnenkort begint de didactor die verantwoordelijk is voor de coördinatie, de inhoudelijke samenhang en het gebruik van de opbrengsten binnen onze scholen. Een mooie groep dus. We staan nu wel voor de uitdaging om collega's te betrekken en het onderzoek in te bedden in de scholen."

Hoe krijg je draagvlak voor de didactoraten? Noord ziet de schoolleiders en teamleiders als de sleutelfiguren. "Als die het niet omarmen en faciliteren kan het project niet groeien. De vraag is dus: hoe krijg je die mee? Als eerste moet je je realiseren dat dit soort processen niet binnen een dag zijn geregeld, je moet het tijd geven. Het belangrijkste inzicht is dat je eerst de structuur moet regelen zodat een onderzoekscultuur kan groeien. Geef onderzoeksteams de ruimte, zorg dat leidinggevend betrokken zijn. En dat je hen ook meeneemt in de beweging. Uiteindelijk wil je dat iedereen het normaal vindt om onderzoeksmatig en cyclisch te werken. De structuur moet er ook voor zorgen dat onderzoek geen losstaand onderdeel is. Dan heb je een groep die onderzoek doet, de resultaten komen binnen en dan stopt het. Dat is niet wat je wilt."

FOCUS AANBRENGEN

“Met de didactoraten willen we de onderzoekende houding stimuleren”, zegt Drukker. “Maar dat niet alleen, we willen focus en samenhang aanbrengen in onze onderzoeksactiviteiten. Daarmee kunnen we ons onderwijs grondiger onderbouwen. In het onderwijs zijn we vooral doeners, er is helaas weinig tijd om je plannen en activiteiten te onderbouwen, te evalueren en daar weer van te leren. In the end willen we een professionele leercultuur, op basis van de wetenschap. De onderzoeksagenda was de eerste stap naar die focus en samenhang, de didactoraten de volgende. En het zijn niet alleen vuurtorens om een thema onder de aandacht te brengen, maar ook de manier van werken.”



“We willen focus en samenhang aanbrengen in onze onderzoeksactiviteiten. Daarmee kunnen we ons onderwijs grondiger onderbouwen.”

Tom Drukker projectleider Onderzoeksagenda

“Daarom is Tom aangesteld door het bestuur”, zegt Noord. “Om het project van de grond te krijgen, om draagvlak te creëren. Ik denk dat een van zijn moeilijkste opdrachten zal zijn om te zorgen dat scholen en team zich eigenaar voelen en zelf keuzes kunnen maken. Ze moeten het voor zichzelf doen, niet voor Tom. Dat betekent: succeservaringen laten zien.

Dat anderen zeggen: wow, dat is mooi. Een ander aandachtspunt is dat we blijven kijken naar de leerling. Wat gebeurt er in de klas, welke data hebben we, welke analyses en welke acties komen daaruit voort? Te vaak worden aannames gedaan op basis van een onderbuikgevoel. Onderzoek en wetenschap kunnen dat wegnemen.”

De functie van Drukker kent twee kanten. “Aan de ene kant merk ik dat ik organisatorische slagkracht mis, ik mag bijvoorbeeld beperkt uren verdelen, maar heb geen formele positie in de organisatie. Dan is het fijn dat ik de ondersteuning van bestuur en van Albert heb. Aan de andere kant merk ik bij docenten dat ze het fijn vinden dat ik geen management ben. Docenten zijn erg kritisch, dan helpt het dat je een van hen bent.”

AANDACHTSPUNTEN

Met Siebrich de Vries (Lector Vitale Didaktiek, zie kader) denkt Drukker na over hoe opbrengsten van onderzoek kunnen worden verspreid in de organisatie. “Knowledge brokering noemt ze dat. Hoe krijg je een olievlek, dat gaat niet vanzelf. Daarnaast ondersteunt ze ons door haar kennis en verdieping op het thema ‘Actief leren’. En we hebben gekozen om het onderzoek van lio’s binnen het didactoraat in de vorm van de Lesson Study te gieten. Daar heeft zij veel ervaring mee. En als laatste gaan we gezamenlijk onderzoek doen naar de impact van de didactoraten.” Binnen de organisatie is de manier van werken nog niet breed gecommuniceerd, een belangrijk aandachtspunt voor Drukker. “We moeten de onderzoeksagenda duidelijk gaan positioneren. We beginnen met onderzoeksgroepen, daar sluiten docenten op aan. Daarnaast werken we aan het plan voor volgend schooljaar: in maart 2021 moeten we weten wat we volgend schooljaar met de didactoraten en onderzoek gaan doen.”

Binnen zijn eigen school heeft Noord onderwijsteam geformeerd. “Dat is het mooie van de aanpak van onze stichting: elke school bepaalt zelf hoe het onderzoek aansluit op de onderwijsontwikkeling, bij de vragen die in die school leven. Op dit moment zijn we binnen onze school de kaders voor de teams aan het bepalen: waar gaan ze wel over en waar niet? Als ze onderzoek hebben gedaan, mogen ze dan zelfstandig ook zaken aanpassen? Ik probeer bij elk onderwijsteam een LIO-student te krijgen. Volgend jaar willen we van start.”

VANUIT HET LECTORAAT VITALE VAKDIDACTIEK

SIEBRICH DE VRIES,
LECTOR AAN NHL STENDEN HOGESCHOOL

“Ik ben altijd al geïnteresseerd geweest in de link tussen wetenschap en de onderwijspraktijk. Toen ik begon met lesgeven was er een lerarenoverschot, daarom heb ik op veel scholen kort gewerkt. Je ziet dan de verschillen en de mogelijkheden om onderwijs te verbeteren. Ook zie je dan dat scholen het vooral zelf willen doen, terwijl er een schat aan kennis is. Door onderzoek weten we zoveel, we gebruiken het alleen niet. Dat gevoel heb ik altijd gehouden, in de dertig jaar als lerarenopleider en nu als lector.”

Waarom scholen onderzoek weinig gebruiken? Daar zijn verschillende redenen voor. Bij het woord onderzoek krijgen veel docenten het benauwd omdat ze tijdens hun studie een groot onderzoek hebben moeten doen. Bij bèta-docenten zie je vaak de achterliggende aanname dat het nauwkeurig en groots moet zijn, zoals ze dat tijdens hun studie hebben gehad. Sociaal onderzoek is dan ‘minder valide’. Dan is er ook nog het not-invented-here-syndroom: onderzoek is volgens docenten niet bruikbaar om hun school ‘anders’ is. Over die aanname kun je twisten, maar onderzoek is sowieso niet bedoeld om een-op-een in je school in te voeren. Je neemt het tot je en vertaalt het naar je eigen school.”


LESSON STUDY

“We leven in een dualistische wereld, er is een scheiding tussen theorie en praktijk. Een aantal jaren geleden ben ik in Japan geweest, dat is juist een non-dualistische wereld. Daar is onderzoek een heel normaal onderdeel van je docentschap. Een mooie vorm is Lesson Study (zie kader), dat daar geheel is ingebed in het schoolsysteem. In een cyclische beweging onderzoek je in een klein team het leren en denken van leerlingen in je onderwijs en pas je je onderwijs - waar nodig - aan. Andere teams bouwen weer voort op jouw onderzoek, en zo ben je gezamenlijk bezig met constante onderwijsverbetering. Het is mooi dat we dit principe nu ook in Nederland toepassen, ook samen met Tom. Daar werken we nu samen aan.”



“Over die aanname kun je twisten, maar onderzoek is sowieso niet bedoeld om een-op-een in je school in te voeren. Je neemt het tot je en vertaalt het naar je eigen school.”

Siebrich de Vries lector aan NHL Stenden Hogeschool



Wetenschap in het onderwijs is vooral een eenzame bezigheid. Een docent doet onderzoek, maakt een paper en dan stopt het. Het komt niet verder de school in. Met Lesson Study werk je in groepjes. Dat is sowieso al fijn, omdat je met elkaar kunt sparren. Het heeft dan ook een positief effect op de professionalisering van docenten, omdat je een leergemeenschap vormt. Je leert beter samenwerken met je collega's en je gaat nog meer op de leerling en zijn leermogelijkheden letten. Bijkomend effect is dat het kan leiden tot een sterkere gedeelde onderwijsvisie, omdat je zoveel met elkaar over onderwijs praat. Lesson Study faciliteert ook kennisgedreven werken. Het geeft docenten de vrijheid hun eigen lespraktijk tegen het licht te houden en te experimenteren met zaken die ze anders niet zouden 'durven'.

BOUNDARY OBJECT

“Naast dat ik Tom help met het thema en met de Lesson Study, willen we graag samen de didactoraten onderzoeken. Welke factoren stimuleren het proces, welke remmen het af? Welke leerprocessen zet het in gang, bij docenten en bij schoolleiding? Hoe maak je de relatie school-onderzoek duurzaam? Die laatste vind ik erg interessant. Ik ben van de slimme verbindingen. Hoe maak je - als school, lerarenopleiding, hogeschool of universiteit - optimaal gebruik van elkaars kracht?

Een uitdaging blijft, ook met de didactoraten: hoe breng je de kennis naar alle mensen in de school. Overigens heb ik wel alle vertrouwen in dit project, de didactors zorgen voor de zichtbaarheid en er is ondersteuning vanuit bestuur en directie. Ik zie te vaak dat schoolleiders een beheersmatige opvatting over dit soort programma's hebben en minder inhoudelijk gericht zijn. Ze schuiven de verantwoordelijkheid naar de docenten, terwijl juist de leidinggevendenden essentieel zijn in het slagen van onderzoeksmatig werken, zoals Albert ook al zei.

Een sleutelwoord daarin is boundary object. Of brokers. Je kunt de school als activiteitensysteem zien, net als de lerarenopleiding. In principe zijn dat gescheiden systemen. Als je LIO-studenten onderzoek laat doen naar vragen die binnen de school leven, die aansluiten bij de onderwijsontwikkeling, werken ze in en verbinden ze beide systemen. De opbrengst is relevant voor zowel de school als de lerarenopleiding. Daarnaast kunnen studenten kennis vanuit hun studie mee de school in nemen. En wat ze zien en meemaken op school, geven ze weer terug aan ons.”


WAT IS LESSON STUDY?

Lesson Study (LS) is een professionaliseringsmethode waar docenten in kleine teams van circa vier personen hun eigen lespraktijk onderzoeken met behulp van observaties van leerlingen. De methodiek is eind 19e eeuw in Japan ontwikkeld, samen met het schoolsysteem daar. Inmiddels wordt het wereldwijd steeds meer gebruikt, voornamelijk als middel voor docentprofessionalisering en onderwijsverbetering. De LS-methodiek bestaat globaal uit drie stappen.

- **Stap 1: het samenstellen van een groepje docenten.**
Zij stellen rond een gezamenlijk ervaren probleem een onderzoeksvraag op, lezen literatuur en werken een bijbehorend plan voor een zogenaamde onderzoeksles uit.
- **Stap 2: een onderzoeksles geven in een klas van een docent van het team.**
De andere leraren observeren bepaalde leerlingen die ze naderhand ook bevragen, en de les wordt nabesproken en eventueel bijgesteld, waarna deze tweede stap in een andere klas kan worden herhaald.
- **Stap 3: reflecteren en delen van opbrengsten.**
De laatste stap is het terugblikken en reflecteren op het hele proces en alle verzamelde data: wat hebben we hiervan geleerd? Waar willen we mee verder? Wat gaan we meteen in onze praktijk veranderen? Het groepje bereidt een 'product' voor om opgedane kennis en inzichten met collega's te delen.

Een van de grondideeën is dat dit niet eenmalig maar cyclisch moet gebeuren. Door regelmatig, bijvoorbeeld jaarlijks, Lesson Study-projecten uit te voeren, leren docenten beter naar hun onderwijspraktijk te kijken. Bovendien – en dat is een ander grondidee – leren ze naar de leerling, zijn leervermogen en zijn welbevinden te kijken. Een derde grondidee is dat docenten met Lesson Study leren samen te werken, gezamenlijke onderzoeksvragen te formuleren en van elkaar te leren.

Meer weten? Kijk op lessonstudynl.online



De volgende keer spreken we alle betrokkenen opnieuw. Ze vertellen hoe ze zich verder hebben ontwikkeld en waar de school nu staat. We gaan verder in op hun rol in de ontwikkeling naar meer kennisgedreven werken en vragen ze om tips: welke praktische tips hebben hen geholpen? En welke wetenschappelijke literatuur raden ze aan?