



**Onderzoek:  
Moeilijk, onbegrijpelijk, vreemd, eng?**



## Voorwoord

Binnen onderwijs wordt veel onderzoek gedaan, echter niet of nauwelijks in het Mbo onderwijsveld. Terwijl met name het Mbo geconfronteerd wordt met enorme veranderingen, veranderingen in beroepenveld, techniek, wijze van samenwerken en cultuur. Ook de veranderingen in de sociale omgeving hebben een grote weerslag op het onderwijs.

Om aangehaakt te blijven bij de veranderende wereld en om te kunnen gaan met deze veranderingen is het noodzaak dat wij mee kunnen gaan in ontstane bewegingen en vooruit kijken welke veranderingen ons te wachten staan, zodat wij ons en onze studenten daar goed op kunnen voorbereiden. Er ontstaan nieuwe beroepen, waar wij nog geen weet van hebben. Er wordt gewerkt met nieuwe en snel veranderende technieken, waar wij onze studenten mee moeten leren omgaan en leren omgaan zich deze nieuwe technieken eigen te maken. Een constante bron voor innovatie.

Daarnaast moet het onderwijs er voor zorgen dat zij telkens de kwaliteit van haar aanbod goed tegen het licht houdt en veranderingen doorvoeren daar waar het noodzakelijk is om de kwaliteit van het gebodene goed op peil te houden.

Eén van de middelen om vooruit te kunnen zien is het doen van onderzoek. Hiermee kunnen wij inspelen op de veranderingen en, bij voorkeur, deel uit maken van deze veranderingen. Ook om de kwaliteit van ons aanbod op peil te houden, is onderzoek meer dan noodzakelijk.

Het practoraat Airport & Aviation heeft zich mede als doel gesteld, het lerend vermogen van onze organisatie, onze studenten in samenwerking met het beroepenveld en onderzoeksinstellingen te vergroten. Daartoe is zij de Onderzoekskamer gestart. In dit praktijkverslag is beschreven hoe het practoraat dit doet.

Hoofddorp, 6 november 2016

Veerle Mulder  
Rosa Jongbloed  
Peter Hulskemper

Inhoudsopgave:

1. *Aanleiding*
2. *Onderzoeksopzet*
3. *Wat is de ervaring van andere onderwijsinstellingen?*
  - 3.1 *Uitkomsten onderzoek “Kennisbenutting in kennisnetwerken van docenten: Een verkenning”;*
    - 3.1.1 *Wat betekent dit voor Airport*
  - 3.2 *Uitkomsten onderzoek “Beter benutten van kennis uit onderzoek en onderwijspraktijk”;*
  - 3.3 *Opbrengst bezoek NRO dag;*
  - 3.4 *Uitkomsten bezoek Summa College;*
  - 3.5 *Platform onderzoek BVMBO;*
  - 3.6 *Conclusie*
4. *Hoe verleiden wij onze medewerkers tot het doen van onderzoek?*
  - 4.1. *Uitwerking aan de hand van Learning Canvas*
  - 4.2 *Wat betekent dit voor ons College?*
5. *Huidige stand van zaken*
6. *Literatuurlijst*

Bijlagen:

- Bijlage 1: Beelden bij het doen van onderzoek
- Bijlage 2: Schets archetype medewerker
- Bijlage 3: Uitwerkingen Learning Canvas
- Bijlage 4: Uitnodigingsbrief docenten

## 1. Aanleiding

Binnen Mbo instellingen is er niet of nauwelijks aandacht voor het zelf uitvoeren van onderzoek. De overheid (ministerie van OC&W) stimuleert beleid tot het doen van onderzoek binnen Mbo instellingen nadrukkelijk, door o.a. bijvoorbeeld jaarlijks de “Mbo onderzoeksdag “ te organiseren. Het ROC van Amsterdam heeft, mede om bovenstaande een stimulans te geven en hier ruimte voor te bieden, het initiatief genomen “Practoraten” te starten binnen de diverse Colleges. In haar startstuk schrijven de initiatiefnemers hierover:

*“Een practoraat houdt zich bezig met kennis vernieuwing in het MBO onderwijs gericht op de verbetering van de aansluiting met de branche/sector waarvoor wordt opgeleid. Het practoraat geeft de samenwerking met de branche/sector nieuwe impulsen. Belangrijk hierbij is dat deze vernieuwing ontstaat door middel van praktisch onderzoek dat in dienst staat van de professionele beroepsontwikkeling en gericht is op beroepsinnovaties.”<sup>1</sup>*

Binnen Mbo College Airport heeft dit geleid tot de opzet van het practoraat Airport & Aviation. Het practoraat kent een aantal activiteiten dat zich afspeelt op twee hoofdpunten: Innovatie en Onderzoek. Daarnaast is het belangrijk dat de interne verbinding binnen het College versterkt wordt. De activiteiten van het practoraat zijn als volgt onderverdeeld:

- Verbinding;
- Innovatie;
- Onderzoek.

Het practoraat heeft dus als één van de taken onderzoek, gedaan door medewerkers en studenten van Mbo College Airport te stimuleren en te ondersteunen. Dit vanwege het feit dat zelf uitvoeren van onderzoek een bijdrage kan leveren aan<sup>2</sup>:

- de kwaliteit van het onderwijs;
- professionalisering van de medewerker;
- toename van werkplezier;
- up to date houden van trends en ontwikkelingen in het werkveld;
- Innovatief klimaat.

Er wordt al heel veel onderzoek gedaan naar onderwijs in zeer veel verschillende richtingen en op zeer veel verschillende wijzen en methodieken, ook over mbo beroepsonderwijs. Maar dit is hoofdzakelijk over mbo beroepsonderwijs, en nauwelijks door mbo beroepsonderwijs.

Om dit binnen ons College een kickstart te geven is enthousiast een vraag uitgezet, wie van de docenten interesse heeft in het doen van onderzoek. Op dit eerste verzoek is geen reactie gekomen. Na Inmiddels op verschillende momenten en op diverse manieren geprobeerd de medewerkers van College Airport te verleiden met onderzoeksvoorstellen te komen, heeft dit nauwelijks resultaat gehad. De laatste (nadrukkelijke) oproep heeft een respons opgeleverd van 3 reacties, op een totaal van ca. 400 medewerkers. Een respons van 0,75% is wel heel laag.

De leden van het practoraat die zich bezig houden met het stimuleren van het doen van onderzoek, hebben zich afgevraagd waar deze lage respons door komt.

Deze vraag heeft geleid tot de aanname dat er binnen het Mbo (misschien specifiek voor ons Mbo) een beeld is dat onderzoek groot is, op wetenschappelijk niveau uitgevoerd wordt (lees: altijd samen vanuit een universiteit of Hbo instelling), langdurend en ingewikkeld is. Deze aanname is ingegeven door antwoorden die docenten gaven naar de vraag waarom zij niet hebben gereageerd (slechts een zeer klein aantal is deze vraag gesteld) en is ingegeven door het idee van onbekendheid met

---

<sup>1</sup> Startnotitie van het practoraat; Grietje Postma, Daniëlle Habets, Sonja Hoogendoorn, Jeroen Ankersmit

<sup>2</sup> Zie ook: Practoraat Airport & Aviation, Broedplaats voor Innovatie; Peter Hulskemper, november 2015

onderzoek. Veel medewerkers zijn vanuit de beroepspraktijk werkzaam. Hiervan heeft een groot deel geen Hbo of wetenschappelijke achtergrond en is derhalve onbekend met de verschillende soorten en methodieken van onderzoek.

Dit zijn echter aannames, wat zeggen de cijfers? Navraag bij de afdeling P&O levert het volgende beeld op m.b.t. opleidingsachtergrond van het primair personeel. Op Mbo College Airport zijn 236 werknemers<sup>3</sup> werkzaam in het primaire proces. Hiervan is 80% werkzaam als docent LB/LC en 20% werkzaam als instructeur. Van de mensen die werkzaam zijn in het primaire proces, is 71% zij-instromer, zonder Hbo of WO achtergrond. 29% heeft een Hbo of WO achtergrond, dat betekent dat 71% geen kennis en ervaring heeft in het doen van onderzoek. Exacter: 11% staat als "niet bevoegd" voor de klas als docent LB/LC, 39% heeft een PDG cursus gehad en is daarmee bevoegd om Mbo onderwijs te geven en 20% staat als instructeur voor de klas. 29% heeft een Hbo/WO van de medewerkers in het primaire proces heeft dus in zijn opleiding kennis gemaakt met het doen van onderzoek. Helaas is niet uit te splitsen wie van deze 29% een Hbo en wie een WO achtergrond heeft.

HBO / WO	PDG	Instructeur	Niet Bevoegd	Totaal
69	93	48	26	236
29,2 %	39,4 %	20,3 %	11,1 %	100 %

De voor de zijinstromers ondersteunende scholingen om een pedagogische bevoegdheid te behalen, de zogenaamde PDG (voorheen BVE) scholing kennen wel een opdracht voor het doen van onderzoek, evenals de verdere professionalisering voor docenten, de zogenaamde LC scholing.. De onderzoekopdrachten zijn echter dermate mager, dat er niet of nauwelijks aandacht is voor het werkelijk opdoen van onderzoeksmethodiek en – vaardigheden

De aanname dat de onbekendheid van het doen van onderzoek tot een lage respons op verzoeken onderzoeken te doen leidt, lijkt met deze cijfers een terechte aanname.



<sup>3</sup> Cijfers P&O Airport, februari 2019

## 2. Onderzoeksopzet

Het doel van dit onderzoek is, om antwoord te krijgen op de volgende vragen:

Onderzoeksvraag:

- Draagt de inrichting van de onderzoekskamer bij aan de doelstellingen van het practoraat, zoals verwoord in het startstuk (3 perspectieven: Economisch perspectief, Zingevingperspectief en Kwaliteitsperspectief)?
- Hoe verleiden wij onze medewerkers hierin te participeren?
- Hoe ziet dit eruit?

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden zijn de volgende 2 subvragen opgesteld::

1. Wat zijn de ervaringen van andere onderwijsinstellingen op mbo en vo niveau zijn en op welke wijze stimuleren zij onderzoek. Bewust is hier ook VO genoemd, omdat in het algemeen bij het doen van onderzoek in eerste instantie gedacht wordt aan universiteiten en hogescholen.
2. Hoe kunnen wij als practoraat toch onze docenten (en in het verlengde daarvan onze studenten) verleiden tot het doen van onderzoek;

Het onderzoek zal uitgevoerd worden door gebruik te maken van verschillende methodieken. Allereerst zal er deskresearch gedaan worden. Daarna wordt er verder gegaan met kwalitatief onderzoek. Om antwoord op vraag 1 te geven is er:

- gekeken naar drie rapporten van het Kohnstamm Instituut<sup>4</sup>;
- bezoek gebracht aan het NRO-congres voor onderwijs en onderzoek (31-10-18);
- een interview geweest met practor Frank van den Ende, practoraat Activerende Didactiek, Summa College;
- contact gezocht met Platform Onderzoek van BVMBO;
- participeert het practoraat Airport & Aviation in een vierjarig onderzoek van Hogeschool Arnhem Nijmegen (HAN), Werken aan onderwijsvernieuwing in de context van practoraten<sup>1</sup> door Dr. Carlos van Kan.

Zie voor deze stappen hoofdstuk 2- Wat is de ervaring van andere onderwijsinstellingen?

Om antwoord op vraag 2 te geven, heeft het practoraat een tweetal sessies van ieder twee dagdelen georganiseerd, ondersteund door Shapers. De methodiek die hierbij werd gehanteerd, bestond uit een zogenaamde "Learning Experience Canvas", een variant op het Canvas model. Naar aanleiding van deze sessies is besloten een zogenaamde "Onderzoekskamer" in te richten, waarbij medewerkers 1 (of 2) dagen per week zitting kunnen nemen om kortlopend praktijkonderzoek te doen. Deze dag zijn medewerkers vrij gesteld van andere werkzaamheden, zodat zij zich volledig kunnen concentreren op hun onderzoek. Daarnaast biedt het practoraat ondersteuning bij het opzetten van een praktijkonderzoek en het geven van feedback op inhoud en proces van dit onderzoek.

De beschrijving van dit proces en de vormgeving volgt in hoofdstuk 4- Hoe verleiden wij onze medewerkers tot het doen van onderzoek?

De gehanteerde methodiek voor beantwoording is praktijkonderzoek.

---

<sup>4</sup> Kennis van leraren laten resulteren in schoolontwikkeling; Kennisbenutting in kennisnetwerken van docenten: een verkenning: W. Schenke, P. van Schaik, I. Heemskerk & M. Boogaard, 2017  
Beter benutten van kennis uit onderzoek en onderwijspraktijk: W. Schenke, P. van Schaik, I. Heemskerk & M. Boogaard, feb.2019;

### 3 Wat is de ervaring van andere onderwijsinstellingen?

Als wij als Mbo College Airport een respons hebben van 0,75% op een vraag naar interesse naar onderzoek door medewerkers, is dat dan een ervaring dat alleen voor ons College geldt, of is dit een bredere ervaring? Hiervoor hebben wij allereerst gekeken naar een drietal onderzoeksrapporten, opgesteld door het Kohnstamm Instituut.

Uit deze onderzoeken zijn een paar opmerkelijke parallellen en conclusies te trekken.

#### 3.1 Uitkomsten onderzoek "Kennisbenutting in kennisnetwerken van docenten: Een verkenning".

Dit is een onderzoek, gedaan in 2017 onder een aantal Voortgezet Onderwijs (VO) instellingen. Het onderzoek kent drie (hoofd)onderzoeksvragen:

1. Wat voor soorten kennisnetwerken van docenten in het voortgezet onderwijs zijn er? Op welke kenmerken zijn er typerende verschillen?
2. Welke ervaringen hebben vo-docenten met kennisbenutting via deelname aan kennisnetwerken: wat leveren de kennisnetwerken hun op, en wat zijn belangrijke voorwaarden om te komen tot toepassingen in het onderwijs en in de school?
3. In hoeverre is er sprake van samenhang tussen bepaalde kenmerken van een kennisnetwerk, en de tevredenheid van de deelnemende docenten over de opbrengsten ervan voor de onderwijspraktijk? Welke strategieën zijn dus het meest kansrijk?

Het exacte aantal vo-scholen waaronder het onderzoek heeft plaatsgevonden is helaas niet te herleiden uit het onderzoek, wel is te herleiden hoeveel respondenten hebben meegedaan aan de (telefonische) interviewronde (17). Het onderzoek is breed opgezet en gaat verder dan alleen uitvoerend onderzoek, gedaan door docenten op scholen. Het gaat ook over het opzetten van professionele leergemeenschappen. Deze uitkomsten laten wij buiten beschouwing, aangezien Mbo College Airport hier in 2016 zelf mee is gestart en waar in mei 2018 een boekje over is verschenen<sup>5</sup>. Waar voor dit hoofdstuk vooral naar is gekeken, is de achtergrond van de respondenten, zoals leeftijd, vakgebied, opleidingen eventuele vervolgoopleidingen, deze leveren interessant vergelijkingsmateriaal. In tabel 5.1 (pag. 25) uit dit onderzoek, wordt nader ingegaan in kenmerken van participanten, hier lichten wij een paar elementen uit:

<b>Sekse</b>	7 x man 10 x vrouw
<b>Leeftijd</b>	Gemiddeld 49 jaar <i>Range 29 – 63 jaar (onder wie 11 docenten ouder dan 50)</i>
<b>Ervaring</b>	Ruim 18 jaar <i>Range 5 – 39 jaar</i>
<b>Opleidingsniveau</b>	7 x lerarenopleiding 8 x master of universitaire studie (met onderwijsbevoegdheid) 2 x gepromoveerd onderzoeker
<b>Vakken</b>	7 x Bètavakken <i>scheikunde, biologie / ANW, wiskunde, informatica, natuurkunde</i> 9 x maatschappijvakken <i>Levensbeschouwing, economie, aardrijkskunde, geschiedenis, filosofie, godsdienst, maatschappijleer</i> 1 x talen <i>Nederlands</i>
<b>Andere taken</b>	Alle respondenten vervullen ook andere taken in de school <i>(mentor, stagebegeleider / docentenbegeleider, schoolopleider, stafmedewerker onderwijs, sectieleider / vakgroepvoorzitter, zorgcoördinator, ict-coach, dyslexie-coördinator, onderzoekscoördinator)</i>

<sup>5</sup> Informatieboekje Professionele Leer Gemeenschap: R. Jongbloed, E. van den Busken & J. Westerhof, Mei 2018



Uit het rapport: “Het lijkt erop dat in de responsgroep met name de oudere, ervaren, hoogopgeleide docenten uit de havo/vwo secties zijn die actief zijn in de schoolorganisatie hebben deelgenomen. In hoeverre dat ook geldt voor de deelnemers in de kennisnetwerken in het algemeen is niet met zekerheid te zeggen. Verder valt op dat de talen- en bewegingssecties ondervertegenwoordigd zijn.”

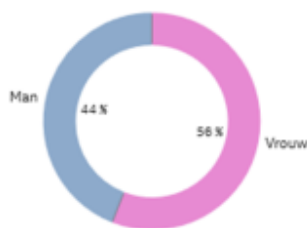
### 3.1.1 Wat betekent dit voor Airport?

Dit zijn een paar interessante zaken: leeftijd, opleidingsachtergrond, aantal jaren ervaring.... Volgens de data die wij van P&O aangeleverd hebben gekregen, 29,2% van de medewerkers in het primaire proces heeft een hbo/wo achtergrond, kan betekenen dat de aanname die wij hebben klopt. Meer dan 2/3 van de medewerkers in het primaire proces heeft dit niet. Als wij kijken naar de deelnemers in het VO, valt op dat de 17 respondenten allen over minimaal een hbo achtergrond beschikken, waarvan 10 een wo achtergrond, waarvan 2 ook nog eens gepromoveerd zijn.

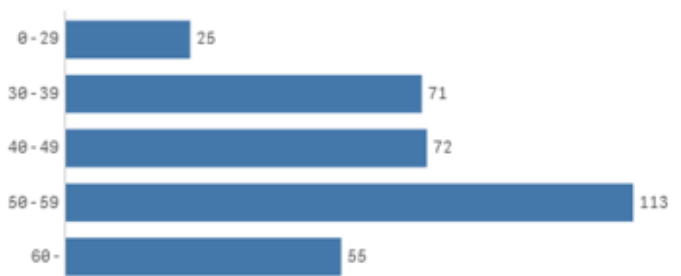
Ook de leeftijdscategorie is interessant: gemiddelde leeftijd 49 jaar, waarvan 11 ouder dan 50. Ervaring is gemiddeld 18 jaar.

Op Mbo College Airport zijn deze gegevens als volgt<sup>6</sup>:

**Man/vrouw verdeling**  
In aantal medewerkers



**Verdeling per leeftijdscategorie**  
In aantal medewerkers



### Excl uitzendkrachten, zzp-ers en stagiairs

Het gemiddeld aantal dienstjaren op Airport is 7 jaar.

De opmerking over de ondervertegenwoordigdheid van met name taalvakgroepen, is ook voor ons College interessant, aangezien wij relatief veel taaldocenten in dienst hebben en juist deze veelal over een HBO / WO achtergrond beschikken. Ook dit zou iets kunnen zeggen over de lage bereidheid binnen College Airport tot het doen van onderzoek.

Het aantal participanten (docenten werkzaam in een onderzoeksgroep) in de onderzoeksgroepen van de respondenten, loopt enorm uiteen, hier valt voor ons College niets zinnigs over te zeggen.

## 3.2 Uitkomsten onderzoek “Beter benutten van kennis uit onderzoek en onderwijspraktijk”

Dit is een onderzoek, ook uitgevoerd door het Kohnstamm Instituut, dat niet zo zeer relevante informatie oplevert voor ons College hoe de participatie graad te verhogen, maar wel goed aangeeft wat randvoorwaarden zijn voor een goede inbedding van onderzoeksgroepen van docenten, in welke vorm dan ook. Wel wordt zeer nadrukkelijk gesteld door deelnemende docenten, dat het lastig is de opgedane kennis die vanuit de verschillende onderzoeksgroepen opgedaan is, te delen met collega's.

<sup>6</sup> Opgave P&O Mbo College Airport

Dit vanwege de “beperkte ervaren betrokkenheid bij (een deel) van de collega’s.” (pag. 54) Dit is een citaat uit een specifiek onderdeel voor één vo instelling, maar is ook bij verschillende andere vo-instellingen terug te lezen.

Hieronder de conclusies van het rapport, met betrekking tot kennisverspreiding (pagina 103 – 105):

#### **“Kansrijke aanpakken voor kennisbenutting “**

Geschikte interventies om het construeren en toepassen van nieuwe kennis door docenten in ontwerpgroepen te versterken, zijn:

- zorgen dat docenten in een veilige sfeer met elkaar werken aan het ontwerpen van lessen of lesmateriaal (samenwerking);
- het eigenaarschap bij docenten vergroten, bijvoorbeeld door docenten een onderwerp te laten kiezen dat bijdraagt aan hun motivatie (thema);
- het mogelijk maken dat collega’s van elkaar leren in school, tijdens bijvoorbeeld ingeplande bijeenkomsten en door elkaar op informele wijze te ontmoeten (organisatie);
- voldoende tijd in de jaartaak en in het rooster reserveren en dit ook aanhouden gedurende het schooljaar (facilitering); - een (externe) begeleider erbij betrekken die inhoudelijk meedenkt en het proces bewaakt (begeleiding);
- een schoolleiding die vraagt naar de voortgang en meedenkt over eventuele knelpunten.
- docenten onderling laten uitwisselen hoe zij de nieuwe kennis kunnen toepassen in hun eigen lespraktijk (schoolleiding); - de tijd nemen om na afloop te evalueren wat de nieuwe kennis oplevert, zodat docenten de stap van een ontwerp naar toepassing naar hun bestaande lespraktijk makkelijker kunnen maken (organisatie).

Uit de evaluatie van kennisbenutting bij de ontwerpgroepen is gebleken dat de gekozen interventies met wisselend succes zijn ingezet. Relatief makkelijk in te zetten interventies zijn de keuze van een onderwerp dat motiveert en het creëren van een veilige omgeving om samen te werken. Het bleek ingewikkelder om voldoende aandacht en tijd te besteden aan het toepassen van de nieuwe kennis in de lespraktijk, terwijl dit een stap is die bij een ontwerpgroep niet mag ontbreken. Ook zijn docenten niet altijd tevreden over de betrokkenheid die door hun leidinggevende getoond wordt bij hun deelname aan de ontwerpgroep.

Geschikte interventies voor kennisbenutting in onderzoeksgroepen betreffen:

- zorgen dat docenten in een veilige sfeer met elkaar werken aan hun onderzoek (samenwerking);
- het eigenaarschap bij docenten vergroten, bijvoorbeeld door docenten te laten meebeslissen in de afweging welke onderwerpen onderzocht gaan worden (thema);
- voldoende tijd in jaartaak en in het rooster reserveren en dit ook aanhouden gedurende het schooljaar (facilitering);
- een (externe) begeleider betrekken die kritisch meekijkt met de onderzoeks aanpak en – voortgang (begeleiding);
- een schoolleiding die vraagt naar de voortgang en meedenkt over eventuele knelpunten (schoolleiding).

Docenten in onderzoeksgroepen gebruiken minder externe bronnen dan vooraf gedacht, naar eigen zeggen doordat zij te weinig tijd hebben om een uitvoerig literatuuronderzoek te doen. Veel van de gekozen aanpakken voor kennisbenutting door docentonderzoekers blijken succesvol te implementeren in de scholen, mits de schoolleiding voldoende steun geeft en middelen ervoor inzet.

#### **Kennis verspreiden in school: een hardnekkig probleem**

Voor succesvolle verspreiding van kennis en inzichten uit ontwerp- en onderzoeksgroepen zijn de volgende aandachtspunten van belang:

- tijdig stilstaan bij wie er wat heeft aan de nieuwe kennis en inzichten die ontstaan in de docentgroep;
  - collega's betrekken tijdens de ontwerpfase en/of de keuze van een nieuw onderzoek, zodat ze op tijd op de hoogte zijn van wat er speelt in de docentgroep;
  - met de schoolleiding afspreken waar en wanneer nieuwe (les)ontwerpen of onderzoeksresultaten breder gedeeld kunnen worden met collega's;
  - kennisverspreiding organiseren, zoals via nieuwsbrieven en een interactieve bijeenkomst, of grootschaliger via een 'watervalmethode' waarbij stapsgewijs alle collega's worden betrokken.
- Voor ontwerpgroepen geldt daarnaast:
- directe collega's (uit de vaksectie of parallelklassen) actief betrekken in hoe zij zelf met de kennis aan de slag kunnen.

Kennisverspreiding in school blijkt een hardnekkig probleem, ondanks de aandacht die ervoor was in de ontwerp- en onderzoeksgroepen. Collega's vinden de nieuwe kennis en inzichten niet altijd relevant voor hun eigen lespraktijk. Zodra een ontwerp- of onderzoeksgroep bijdraagt aan kennisvergaring over een thema dat schoolbreed aandacht krijgt, is het makkelijker voor de docenten om hun kennis en inzichten te delen met andere collega's. Ook de aanwezigheid van een structuur voor kennisdeling draagt daaraan bij. Zo organiseert een van de scholen jaarlijks een onderzoeksmarkt: een middag met onderzoekspresentaties van docentonderzoekers en leraren-inopleiding, bedoeld voor de collega's in school. Tijdens de presentaties wordt er ook tijd ingeruimd om de vraag te bespreken: 'Wat kunnen we zelf met dit onderzoek in onze eigen lessen?'

### **Schoolleiding: sleutelrol in kennisbenutting en kennisverspreiding**

De schoolleiding heeft een sleutelrol in het bieden van steun en mogelijkheden aan de docenten om kennis te verspreiden en het gesprek aan te gaan met collega's over wat de nieuwe inzichten betekenen voor hun eigen onderwijspraktijk. Directie en teamleiders worden gezien als de aangewezen personen om het benutten van kennis (van docenten onderling en van bronnen buiten de school) te faciliteren. Schoolleiders en docenten zouden niet alleen op inhoud deskundig moeten zijn, maar ook kennis moeten hebben van manieren om anderen te betrekken in een dialoog die gericht is op gezamenlijke kennisconstructie. Bovendien is het belangrijk dat op het niveau van de organisatie aandacht is voor vragen als waar, wanneer en hoe kennis en inzichten kunnen worden gedeeld met collega's en hoe een thema kan gaan leven bij een grotere groep collega's." (einde citaat rapport)

Deze uitkomsten zullen wij mee nemen in de praktische uitvoering en vormgeving van de Onderzoekskamer, zodat wij de kennisdeling en kennisvalorisatie binnen ons College zo goed mogelijk kunnen waarborgen.

### **3.3. Opbrengst bezoek NRO dag**

Op woensdag 31 oktober 2018 vond het NRO-congres voor onderwijs en onderzoek "Samen op koers" plaats in de Jaarbeurs in Utrecht. Namens het practoraat waren Rosa Jongbloed en Peter Hulskemper aanwezig. Dit congres is opgezet voor ontmoeting, inspiratie en kennisdeling. De bezoekers zijn onderwijsmedewerkers die interesse hebben in de combinatie van onderwijs en onderzoek. Dat kunnen leraren of team- en schoolleiders zijn, maar ook medewerkers kwaliteitszorg, intern begeleiders, bestuurders, adviseurs of ontwikkelaars van leermiddelen en onderwijsonderzoekers met elk hun eigen expertise. Het thema voor 2018 was 'met onderzoek onderwijs vernieuwen'. Hoe kan onderzoek (nog meer) van waarde zijn voor het onderwijs? Welke vormen van samenwerking zijn er tussen onderzoek en de praktijk, en hoe dragen die bij aan de kwaliteit van het onderwijs? Met ruim 30 workshops voor po, vo, (v)so en mbo was er een ruime keuze aan onderwerpen.

Helaas was er geen sessie die de vraag beantwoorde hoe Mbo docenten verleid kunnen worden tot het doen van onderzoek. Wel waren er twee sessies, die voor ons als onderzoekers en vormgevers van de onderzoekskamer interessant kunnen zijn voor een vervolgtraject:

1. Don Bosco VWO in Volendam heeft onder leiding van docente / onderzoeker Kim Blankendaal een programma voor leerlingen ontwikkeld, waarin zij kennismaken met pre-academisch onderwijs. Hierin leren zij onderzoeksvaardigheden en maken kennis met methoden voor onderzoek onder de titel "Pre-Academisch Onderwijs: praktisch en toekomstgericht onderwijs, een doorlopende leerlijn voor het vwo". Zij ontwikkelde samen met collega's van verschillende vakgebieden het vak Pre-Academisch Onderwijs (PAO) op het Don Bosco College. De leerlijn van PAO is op verschillende wetenschappelijke inzichten gebaseerd. Op een gestructureerde en praktische manier ervaren leerlingen wat er bij wetenschappelijk onderzoek komt kijken en worden de algemene academische vaardigheden aangeleerd, waarbij de nadruk ligt op digitale geletterdheid. Kenmerkend is dat leerlingen via vakoverstijgende modules wetenschappelijke methoden aanleren en toepassen in eigen onderzoek. Hun nieuwsgierigheid wordt geprikkeld en ze worden uitgedaagd om een wetenschappelijke houding aan te nemen. Dit is een interessant programma ook voor het Mbo. Het zou kunnen bijdragen aan bijvoorbeeld een te ontwikkelen Keuzedeel "Onderzoeksvaardigheden" voor onze studenten.
2. Het door Prof. dr. Eric-Jan Wagenmakers van de Universiteit van Amsterdam en zijn team (mede) ontwikkelde open-source pakket JASP. JASP is een volledig gratis en gebruiksvriendelijk programma. Met JASP kunnen docenten en leerlingen allerlei statistische berekeningen uitvoeren, resultaten van commentaar voorzien en leren hoe je conclusies trekt uit gegevens. Ook dit zou betrokken kunnen worden bij een eventueel te ontwikkelen Keuzedeel Onderzoeksvaardigheden.

### 3.4 Uitkomsten bezoek Summa College

Behalve het overzicht van tabel 5.1, pagina 25 van het onderzoek van "Kennissenbenutting in kennisnetwerken van docenten: Een verkenning", heeft het onderzoek naar bestaande bronnen hoe docenten te verleiden tot het doen van onderzoek ons nog weinig gebracht, op een paar belangrijke handreikingen voor vervolgstappen na. Maar dan zullen wij toch eerst geschikte docenten moeten vinden die bereid zijn onderzoek te doen!

Hoe heeft het Summa College dit georganiseerd? Volgens de website van de stichting Ieder Mbo een practoraat ([www.practoraten.nl](http://www.practoraten.nl), practoraat activerende didactiek) hebben zij onderzoek als volgt georganiseerd:

*"Om de Practor heen is een kring van masterdocenten; docenten die een masterstudie volgen zoals bijvoorbeeld de Master Leren en Innoveren of de Master Educational Needs. Zij doen onderzoek in dienst van het Practoraat en hun eigen team. Daaromheen komt een kring van vaandeldragers te staan, mensen met interesse in activerende didactiek. Uit ieder onderwijsteam binnen het Summa College is een vaandeldrager afgevaardigd. Bij de vaandeldragers berust het eigenaarschap voor activerende didactiek in het team. Ze krijgen inspirerende studiedagen aangeboden, de uitkomsten van de onderzoeken worden met hen gedeeld en er wordt van ze verwacht dat zij activerende didactiek binnen hun team op de kaart zetten door bijvoorbeeld studiedagen te organiseren voor hun teamleden. Daaromheen staan de studenten: hoe ervaren zij de interventies?"<sup>7</sup>*

Wat kunnen wij hiervan leren? Onderstaand de annotatie van het bezoek dat onderzoeker Rosa Jongbloed heeft gemaakt.

---

<sup>7</sup> <https://www.practoraten.nl/practoraten/activerendedidactiek/>

## Aantekeningen bezoek practoraat activerende didactiek<sup>8</sup>

Onderzoek naar activerende didactiek.

De eerste onderzoeksvraag van het Practoraat richt zich op de verschillende vormen van leren voor nu en in de toekomst en het effect van die vormen.

- Welke werkvormen en welke leermanieren zijn er en welke werkvormen werken in welke situatie het beste? Voorbeelden: Hoe kun je de student beter zelfregulerend aan de slag laten gaan? Wat zijn de effecten van werkvormen als scrummen of het gebruik van virtual Reality?
- Daarna is de volgende stap belangrijk: als er onderzoek gedaan is en we bedenken mooie nieuwe initiatieven, hoe zorgen we dan dat dat ook een plek krijgt in de schoolorganisatie? De tweede onderzoeksvraag luidt dan ook: hoe laten we de kennis die we opdoen het beste landen binnen de teams?

Het practoraat activerende didactiek bestaat uit diverse (onderzoeks)teams:

1. Design team: een team van 12 docenten die worden gefaciliteerd om onderzoek te doen. Deze mensen zijn door de practor benaderd.  
Onderzoeksvraag: hoe kunnen we gepersonaliseerd onderwijs verder vormgeven?  
Design thinking methodiek onderzoek – ontwerp onderzoek. Deze methodiek is bewust gekozen, omdat de practor onderzoek ziet als middel om onderwijs te innoveren. Het onderzoek is geen doel op zich.  
Er is een NRO aanvraag gedaan om dit te financieren.
2. Een groep master docenten die onderzoek doen voor hun masterstudie. Zij doen onderzoek in dienst van het practoraat en komen 4 keer per jaar, o.l.v. bv een lector bij elkaar om hun onderzoeksresultaten met elkaar uit te wisselen. Het practoraat is bezig een e-learning module op te zetten om deze docenten te ondersteunen in hun onderzoek.
3. Een groep docenten uit verschillende teams (vaandelldragers). Zij hebben de opdracht gekregen om de activerende didactiek binnen hun team op de kaart te zetten. Inmiddels is deze groep opgeheven omdat dit een soort eliteclub werd.
4. Voor de docenten uit de teams wordt er regelmatige een 3daagse cursus/training aangeboden over activerende didactiek. In deze drie daagse gaan de docenten m.b.v. de design thinking methode aan de slag met het onderzoeken en ontwerpen van activerende didactiek. Dit onderzoek is echt gericht op lessituaties. Ze hebben een boek geschreven die wordt gebruikt tijdens deze 3daagse training.

Welke producten heeft het practoraat tot nu toe opgeleverd:

- Een kaartspel met ongeveer 100 verschillende activerende werkvormen (eindproduct van het onderzoek naar activerende didactiek)
- Een boek dat wordt gebruikt tijdens de 3 daagse training 'design thinking methodiek'
- Het practoraat activerende didactiek heeft middels diverse studiedagen een visie op leren ontwikkeld voor het summa college.
- Er wordt momenteel gewerkt aan een 'boek' waarin alle onderzoeken die gedaan zijn in opdracht van het practoraat worden gebundeld. Het is de bedoeling dat elk onderzoek zijn conclusies en aanbevelingen vertaalt naar een Infographic, zodat het toegankelijk wordt de docenten.

---

<sup>8</sup> Interview met Frank van der Ende, practor Summa College

### 3.5 Platform onderzoek BVMBO

Binnen het Mbo is in 2010 de stichting BVMBO opgericht. Deze afkorting staat voor Beroepsvereniging opleiders Mbo. Dit is een beroepsvereniging van, vóór en dóór opleiders (docenten en onderwijsondersteuners zoals instructeurs) in het mbo en heeft de ambitie goed middelbaar beroepsonderwijs dat aansluit op de wensen en behoeften van onze studenten en samenleving te maken en te geven, voor nu en in de toekomst. De stichting heeft o.a. een aantal platforms, waaronder het “Platform Onderzoek”.

Op haar website zegt de stichting hierover:

*“Onderzoek in het MBO staat momenteel wel op de agenda, maar heeft nog geen ‘prominente’ plek binnen de MBO instelling. Dat komt mede doordat praktijkonderzoek meestal niet generaliserend (want regionaal) is en dan is het lastig om uitkomsten te delen en interventies te verankeren, de continuïteit daarmee te waarborgen. MBO onderzoekers zijn meestal lokaal niet verenigd wat ertoe kan leiden dat de onderzoeker staat en meedraait in ‘de waan van de dag’, die vaak ad hoc is.*

*Een platform helpt om de MBO onderzoeker te leren zich te profileren, de waarde van onderzoek helder te maken binnen de organisatie en daarmee MBO onderzoek op de teamagenda te krijgen. Tegelijk biedt een platform inhoudelijke onderzoek ondersteuning die zich richt op het inzetten en uitvoeren van praktijkonderzoek.*

*Algemeen doel:*

- *Promoten van het uitvoeren van praktijkonderzoek in het MBO*
- *Het delen van onderzoeksresultaten van praktijkonderzoek*
- *Het profileren van de ‘docent-onderzoeker’ binnen het MBO*
- *Beantwoorden van vragen met betrekking tot kennis*

*Werkwijze:*

- *Bijeenkomsten op wisselende locaties, tevens via het web bij te wonen*
- *Agenda en doelstellingen vaststellen*
- *Tijdspad uitzetten”<sup>9</sup>*

In het kader van de opzet van de onderzoekskamer, hebben wij contact gezocht met de contactpersoon van de het Platform Onderzoek van de stichting. Wij hebben geprobeerd tot een afspraak te komen, deze afspraak is echter op de dag dat hij zou plaatsvinden afgezegd. Pogingen tot verder contact en nadere afspraken zijn helaas niet gelukt.

### 3.6 Conclusie

Uit de onderzoeken die bestudeerd zijn, bezoeken die afgelegd zijn en de gevoerde gesprekken, is duidelijk naar voren gekomen dat het verleiden van medewerkers tot het doen van onderzoek geen eenvoudige en vanzelfsprekende zaak is. Daarnaast, als er een Onderzoekskamer is, in welke vorm dan ook, heeft het nog heel wat voeten in aarde om de opgedane kennis vanuit de onderzoeken een plek binnen de organisatie te geven.

Mbo College Airport staat duidelijk niet alleen in haar ervaring dat het lastig is medewerkers tot het doen van onderzoek te verleiden. Volgens het rapport “Kennisbenutting in kennisnetwerken van docenten en verkenning.” zijn met name taaldocenten ondervertegenwoordigd bij kennisnetwerken (Hoofdstuk 3.1). Voor ons College is dit wellicht een extra complicerende factor, aangezien zij relatief veel taaldocenten in dienst heeft. Over het algemeen zijn dit nu net de docenten die wel over een HBO/WO achtergrond beschikken. In totaal beschikt 29,2% van de medewerkers in het primaire proces (zie hoofdstuk 1. Aanleiding) over een HBO/WO achtergrond.

---

<sup>9</sup> <https://www.bvmbo.nl/platform-onderzoek/>

Voor het succesvol opzetten van de Onderzoekskamer, zullen participerende medewerkers zich eigenaar moeten voelen van hun eigen onderzoeksproces. Een belangrijke voorwaarde hiervoor is, hen zelf (mee) te laten beslissen over de keuze van onderzoeksonderwerp (Hoofdstuk 3.2 Kansrijke aanpakken voor kennisbenutting). Nuttige tip van practor Frank van der Ende (Summa College): Benader vanuit het practoraat gericht docenten met de vraag of ze onderzoek willen doen en begeleid hen met een attractieve werkvorm, zoals bijvoorbeeld Design Thinking. (Hoofdstuk 3.4). De overige onderzoeken en bezoeken hebben geen nadere tips opgeleverd hoe docenten te verleiden tot het doen van onderzoek, maar hebben wel waardevolle aanwijzingen opgeleverd met betrekking tot de randvoorwaarden waar de Onderzoekskamer aan moet voldoen om succesvol te zijn. Tevens zijn in deze rapporten ook een aantal valkuilen aangegeven waar je voor moet oppassen. Op de tips en waarschuwingen wordt later in dit rapport terug gekomen.

## 4 Hoe verleiden wij onze medewerkers tot het doen van onderzoek?

Om te komen tot een beeld van onze medewerkers en een aanzet tot opzetten van de onderzoekskamer, is een sessie met Shapers georganiseerd, waaraan 6 leden van het practoraat deel hebben genomen, waaronder de huidige drie onderzoekers. Deze sessie bestond uit twee dagen waarin met behulp van de zogenaamde “Learning Experience Canvas” methodiek gericht gewerkt werd naar mogelijke antwoorden voor subvraag 2 van de onderzoeksvraag, namelijk: “Hoe kunnen wij als practoraat toch onze docenten (en in het verlengde daarvan onze studenten) verleiden tot het doen van onderzoek”.

### 4.1. Uitwerking aan de hand van Learning Canvas

Volgens deze canvas methode zijn wij eerst gaan kijken waarom wij een onderzoekskamer zouden willen. Deze vraag is in de eerdere hoofdstukken al beantwoord. Vervolgens hebben wij ons afgevraagd, welke beelden er leven bij “het doen van onderzoek”.

Deze vraag leverde de volgende beelden op<sup>10</sup>:

Open mind, Kritisch denkvermogen, Literatuur, Experimenteren  
Falen, Analyseren, Nieuwsgierigheid / Verwondering  
Methodieken / Bronnen, Objectiviteit, Resultaatgericht  
Creativiteit / plezier hebben in..., Interesse, Actualiteit  
Onderzoeksvaardigheden (luisteren, vragen stellen, observeren, gesprekstechnieken, doorvragen, schrijven, presenteren)

Daarna hebben wij een schets gemaakt van de archetype docent op ons College: wat is de achtergrond en wat zijn de drivers om in ons College werkzaam te zijn? Hierbij kwamen wij tot het volgende beeld<sup>11</sup>:

Als archetype medewerker is gekozen voor een vrouwelijke collega, Renate van Pinksteren. Vrouw, 43 jaar, samenwonend in Alphen aan de Rijn, twee kinderen. Zij is zij-instromer, afkomstig uit het beroepenveld en heeft veel plezier in haar werk. Is betrokken en contentieus maar ervaart wel veel druk. Gevleugelde uitspraak: “Goh jongens, wat is het druk!” Zij voelt vee; verantwoordelijkheid, waardoor het soms te veel wordt.

Zij werkt part time, is Mbo opgeleid en heeft aanvullend een PDG opleiding gedaan.

Haar drivers zijn:

- Passie voor de luchtvaart;
- Overdracht vakkennis;
- Geen zin meer in wisseldiensten tijdens haar carrière in het beroepenveld.

Haar angsten zijn:

- Controle verliezen (bij opgelegde veranderingen);
- Loslaten.

Het beeld dat zij heeft van onderzoek is dat dit moeilijk is, langdurig, theoretisch en academisch.

Vervolgens zijn wij de Learning Canvas in gaan vullen, dit bracht het volgende beeld (zie volgend blad<sup>12</sup>):

---

<sup>10</sup> Zie ook bijlage 1

<sup>11</sup> Zie ook bijlage 2

<sup>12</sup> Zie ook bijlage 3



Leertuikkomsten (van de onderzoekskamer/innovatielab)	Leerdoelen	Strategie	Omgeving	Locatie
<p>Aanhaken blijven bij actuele ontwikkelingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beroepsveld</li> <li>- Onderwijs</li> <li>- Sociaal; maatschappelijk</li> </ul> <p>Zingeving docent-student: het gevoel als professional relevant te zijn voor studenten. Dit geeft zelfvertrouwen, betekenis en geluk.</p>	<p><b>Gedrag (wat voor zien?)</b> Onderzoekende houding Kritisch nadenken Experimenteren Nieuwsgierig om hun lessen te verbeteren, plezier.</p> <p><b>Vaardigheden</b> Vragen stellen Oordeel uitstellen Verschillende perspectieven aannemen.</p> <p>Kritische houding Analyseren Onderzoeks-vaardigheden Data analyse</p> <p><b>Kennis</b> Onderzoeks- methodieken aanleren.</p>	<p>Als we weten dat Renate een negatief beeld heeft over onderzoek, dan moet dat beeld worden aangepast.</p> <p>Als we weten dat Renate het belang niet inziet van onderzoek, dan moeten we haar met concrete voorbeelden het belang laten inzien van onderzoek.</p> <p>Als we weten dat Renate denkt dat onderzoek moeilijk en saai is, dan moeten we Renate verleiden tot het doen van onderzoek door haar met een kleine onderzoeksactiviteit tot een concreet resultaat te laten komen (waardoor de lessen beter worden en de link naar de praktijk wordt versterkt).</p> <p>Als we weten dat de medewerkers niet goed weten wat er binnen het practoraat kan worden gedaan met onderzoek, dan moeten we de medewerkers hierover informeren.</p> <p>Als we weten dat Renate geen onderzoeksvaardigheden bezit, dan moet dit worden aangeleerd en is er begeleiding nodig.</p> <p>Als we willen dat Renate een nieuwsgierige houding en een open mind ontwikkeld, dan zullen we dat zelf ook moeten laten zien.</p> <p>Als we willen dat Renate/onderwijsinstellingen deelgenoot willen maken van het practoraat, dan moeten we ons netwerk uitbreiden en onderhouden.</p>	<p><b>Fysiek</b> Zichtbare ruimte</p> <p><b>virtueel</b> Deelplatform (online)</p> <p><b>Sociaal</b> Meaningful meetings Werkgroepen onderzoek. Andere bijkomsten</p> <p><b>Cultureel</b> Informeel en ontspannen</p>	<p>Schoolgebouw zichtbare ruimte (huiskamergevoel)/onderzoekruim</p> <p>Praktijk</p>
<p>Docenten/medewerkers</p> <p>Studenten</p> <p>Begeleiders</p> <p>Bedrijven</p>	<p><b>Karakteristieken</b> Zisstroom: 80% mbo / 20% hbo. -40 (vrije denkers, moet lesgeven nog leren, drempel om onderzoek te doen, nieuwsgierig, proactief, opzoek naar vastigheid, aanpakkers, staan dichtbij de praktijk, kleine/praktische innovaties). - 60 (denkt in systeemwereld, verkeerd beeld over onderzoek, veranderingsvermoeidheid, staat verder af van de praktijk)</p> <p>HBO/WO docent - 30+ - 50+</p>	<p>Als we een online platform en een zichtbare ruimte hebben in het schoolgebouw, dan hebben we een groter bereik.</p> <p>Als je uit een ander beroep komt is het belangrijk dat het onderzoek worden toegespitst op het verbeteren van het lesgeven.</p> <p>Geen grootchalige verandering.</p>	<p><b>Beperkingen</b> Fysieke ruimte Weten ervan, maar snappen het niet Misvattingen (onderzoek en practoraat) Netwerk (bedrijven en universiteiten) Planning</p>	<p><b>Middelen</b> Mensen FTE en geld Onderwijs/onderzoekinstellingen Expertise Bedrijven</p>

Activiteiten	Proces
<p>Beeldvorming onderzoek:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Bijeenkomst waarin docenten zelf ervaren wat praktisch onderzoek is en wat het kan opleveren voor de onderwijspraktijk.</li> <li>- Leden van het practoraat laten presenteren wat zij hebben onderzocht.</li> <li>- Een begeleide sessie organiseren waarin docenten ervaren toegankelijk onderzoek ingezet kan worden voor innovatie.</li> </ul> <p>Onderzoek vaardigheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een training onderzoek vaardigheden en onderzoeksmethodieken.</li> </ul> <p>Presentatie practoraat:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Een fysieke ruimte op de Opaallaan bemachtigen.</li> <li>- De website en LinkedIn pagina bijwerken en bijhouden.</li> </ul> <p>Netwerk:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Universiteiten benaderen om de samenwerking te onderzoeken.</li> </ul>	

## 4.2 Wat betekent dit voor ons College?

Als wij ons archetype Renate willen verleiden tot het doen van onderzoek, zullen wij het beeld dat zij heeft van het doen van onderzoek allereerst moeten aanpassen. Op dit moment is haar beeld namelijk dat “onderzoek” langdurig, ingewikkeld en tijdrovend is. In haar beleving is er weinig relatie tussen onderzoek en haar praktijk. Wij zullen duidelijk moeten maken dat haar beeld van onderzoek doen niet compleet is. Ook het doen van praktijkgericht, kortlopend onderzoek, is wel degelijk “onderzoek doen”. Hierbij moeten wij ook duidelijk aangeven wat het oplevert voor de dagelijkse praktijk, namelijk:

- Aangehaakt blijven bij actuele ontwikkelingen in beroepenveld, onderwijs en op sociaal/maatschappelijk terrein;
- Zingevend als mens;
- Relevantie als professional;
- Levert meer zelfverzekerdheid op;
- Het is betekenisvol.

In eerste instantie kwamen wij tot de volgende 1<sup>e</sup> opzet:

Uitnodiging versturen naar +/- 15 a 25 mensen die zich hebben aangemeld voor de PDG-opleiding.

Binnenkomst:

- Moeten iets onderzoeken om binnen te komen. Een puzzel.

Van 16.00 uur tot 18.00 uur.

- Waar zijn ze tegenaan gelopen?
- Wat heb je hiervan geleerd?
- Hoe ga je dan vorm geven?

Black box/spelvorm.

- Uitnodiging met een spel.
- Onderwijs en onderzoeksvragen middels spel/ bij elkaar vragen. Doel hiervan is nieuwsgierigheid aanwakkeren om het onderzoek weer op te pakken.
- Eindgesprek: wat nu? Wat heeft het gedaan met jullie? En het vervolg?

Met deze opzet zijn wij in gesprek gegaan met de opleidingsmanagers en hebben gevraagd wat hun idee hierbij was. Hier was weinig weerstand tegen en gezamenlijk is er gekeken wie uit de teams hiervoor in aanmerking zouden komen.

## 5. Huidige stand van zaken.

Gezien de tips en conclusies vanuit de in hoofdstuk 3 vermelde onderzoeken, is er uiteindelijk voor gekozen om niet met een grote groep van start te gaan, maar juist een klein aantal mensen hiervoor te benaderen, waarvan wij vooraf wisten dat zij geïnteresseerd zijn<sup>13</sup>. Deze mensen hebben in een eerder stadium al aangegeven dat zij graag willen participeren. Deze keuze is ingegeven om er zeker van te zijn, dat de eerste lichting participanten in de Onderzoekskamer, succesvol zullen zijn. Ook voor ons als practoraat is het nog zoeken naar succesfactoren. Om dan direct te starten met 15 – 25 man, is te veel gevraagd. Wel is aangegeven bij de mensen die nu de PDG / LC scholing doorlopen, dat zij bij hun praktijkonderzoek gebruik kunnen maken van de onderzoek expertise binnen het practoraat.

Bij de startbijeenkomst zijn wij uitgegaan van 5 personen, waarvan 4 daadwerkelijk gestart zijn met participatie in de Onderzoekskamer.

In één onderwijsperiode komen de verschillende onderzoekers maandelijks bijeen om gezamenlijk te bespreken waar zij nu staan in het onderzoek en welke vervolgstappen zij gaan zetten.

De begeleidende methodiek waarmee tijdens deze samenkomsten gewerkt wordt, is “Design Thinking”.

Deze pilot is nu afgelopen en de betrokken docenten waren hier zeer tevreden over. Ons heeft het veel inzichten gebracht. Design Thinking als gehanteerde proces techniek is zeer toepasbaar. De 4 studies hebben geleid tot óf vervolgonderzoek, óf concrete acties.

Wat slim is, is dat één van de opleidingsmanagers het onderzoek gekoppeld heeft aan haar teamplan. Hiermee heeft het een borging gekregen in het team en geeft het voor teamleden de noodzaak (en wellicht urgentie) aan voor het doen van onderzoek voor verbetering/innovatie van processen en/of kwaliteit.

Wel hebben wij geconstateerd dat een periode van 10 weken feitelijk te kort is, om werkelijk tot verdieping te komen. Uiteraard is dit afhankelijk van het onderzoek zelf, maar er is minimaal een periode van 15 weken nodig om werkelijk samen te kunnen werken.

De kracht van de onderzoekskamer ligt met name in de gezamenlijkheid en procesbegeleiding via de Design Thinking methode.

De verschillende teams kunnen hun voordeel doen bij participatie in de Onderzoekskamer met:

1. Innovatie van en/of verbetering van bestaande (onderwijs)processen;
2. Acties voortkomend uit de onderzoeken kunnen worden opgenomen in het teamplan;
3. Continuous improvement;
4. Empowering van de medewerker;
5. Vergroten lerend vermogen van de organisatie.

De vervolgstap is, dat wij wederom met een groep een kamer starten. Om medewerkers te bewegen hieraan deel te nemen en onderwijsmanagers van de noodzaak te doordringen, is een tweetal acties uitgezet:

1. In gesprek met opleidingsmanagers onderzoeksvragen ophalen in de diverse teams en deze koppelen aan het teamplan (in uitvoering) om kennisvalorisatie en kennisdeling te borgen;
2. Tijdens de teamvergaderingen in gesprek gaan met teamleden en hen verleiden hierin te participeren (in uitvoering). In deze gesprekken geven wij duidelijk aan op wat voor manier (zowel inhoudelijk als op proces) wij hen kunnen begeleiden in het doen van onderzoek.

---

<sup>13</sup> Zie bijlage 4: Uitnodigingsbrief aan docenten

Literatuurlijst:

Startnotitie van het practoraat; Grietje Postma, Daniëlle Habets, Sonja Hoogendoorn, Jeroen Ankersmit

Website practoraat Airport & Aviation: <https://www.practoraatairport.nl>

Practoraat Airport & Aviation, Broedplaats voor Innovatie; Peter Hulskemper, november 2015

Kennis van leraren laten resulteren in schoolontwikkeling; Kohnstamm Instituut

Kennisbenutting in kennisnetwerken van docenten: een verkenning: W. Schenke, P. van Schaik, I. Heemskerk & M. Boogaard, 2017


Beter benutten van kennis uit onderzoek en onderwijspraktijk: W. Schenke, P. van Schaik, I. Heemskerk & M. Boogaard, feb.2019;

Informatieboekje Professionele Leer Gemeenschap: R. Jongbloed, E. van den Busken & J. Westerhof, Mei 2018,

Website "Ieder Mbo een practoraat": <https://www.practoraten.nl/practoraten/activerendedidactiek/>

Website BVMBO: <https://www.bvmbo.nl/platform-onderzoek/>





Rechte v. Pinksteren ~~48~~ jaar  
43

- o Samenwonend
- o zij-instruerer
- o Regio Alphen N.d. Rijn

Goh, jongens wat is het druk!  
o part-time 0,7 fte.

Veel plezier in haar werk, maar voelt veel verantwoordelijkheid waardoor het soms wat te veel wordt.

Wakendies bijhouden

mbo - opgeleid + pdog

- o maakt zorgen om ouders
- o D-Reizen

Locatie:  
- huishoudelijk

Drives: \* Passie voor "4 COVAAD" +  
\* geen wisselinstroom -  
\* Overdragen van kennis +

Avant: Controleren van (overdragen van kennis) / loslaten

- o Linda Magazine
- o sociaal actief
- o facebook
- o Zumba
- o sport school Health city

o rond de 200 kinderen  
o 13  
o 10  
o man → 15





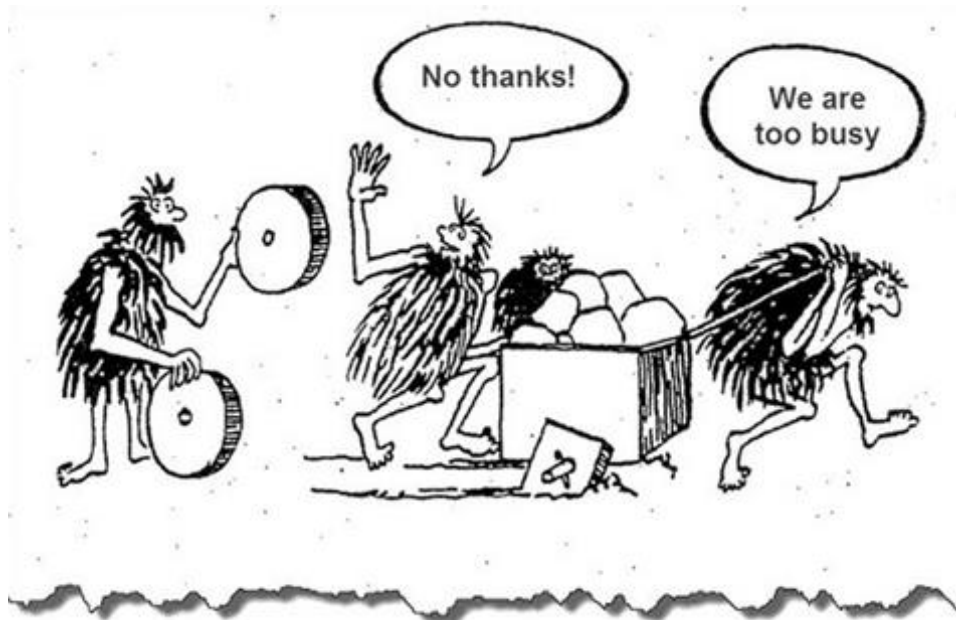
## **‘WEES NIEUWSGIERIG EN GA OP ONDERZOEK UIT’**

Dat is wat wij vanuit het *Practoraat* graag iedere docent mee zouden willen geven. Maar wij weten ook dat het doen van onderzoek als saai, vermoeiend en lastig ervaren kan worden en daar willen wij vanaf 2019 graag verandering in brengen. Door het bieden van een begeleidende hand, een steuntje in de rug of door je in contact te brengen met een collega, die wel ook nieuwsgierig is naar onderwijsverbetering, maar de stap alleen ook niet “durft” te zetten.

In het nieuwe jaar start het Practoraat met kleinschalige onderzoekjes en experimenten in en naar de onderwijspraktijk. Dus we blijven verre van wetenschappelijke publicaties in de meest gerenommeerde bladen. Binnen 10 weken ofwel 1 OP start en rond je, je onderzoek naar een vraag of probleem uit jouw les-/onderwijspraktijk uit. Je doorloopt, eventueel in samenwerking met een collega, de vijf stappen van ‘*Design Thinking*’ en per stap of fase denkt er iemand van uit het Practoraat met je mee en geeft feedback op de stappen die je hebt gemaakt.

Want wil niet iedere docent leuk lesgeven? Nou precies. Dus in plaats van door te gaan op de manier die toch niet helemaal lekker werkt, of elk jaar hetzelfde riedeltje te doorlopen, ga op onderzoek uit hoe je, je les anders kan aanpakken. Lopen jouw lessen eigenlijk wel goed, maar zou je graag iets nieuws willen onderzoeken dan kan dat natuurlijk ook. Of heb je eigenlijk geen idee wat je zou willen onderzoeken, maar wil je graag een bijdrage leveren aan het verbeteren van het onderwijs binnen ons college? Je bent van harte welkom en dan kijken we samen naar een onderzoeksvraag of probleemstelling.

Maar Practoraat daar heb ik toch helemaal geen tijd voor...! Nou in overleg met de opleidingsmanager is wellicht meer mogelijk dan je denkt, want het is natuurlijk voor het gehele team interessant als bepaalde zaken onderzocht en mogelijk zelfs verbeterd kunnen worden. Vanuit het Practoraat zijn er **vijf plekken (per OP?)** voor kortdurig onderzoek beschikbaar. En denk ook aan de periodes dat je misschien wat minder lesgeeft, omdat bepaalde klassen op stage zijn. Bovendien wil je toch niet als de harde werkers uit onderstaande afbeelding eindigen?



Wat nu te doen? Ga in gesprek met je manager en overleg in welke periode je graag onderzoek zou willen doen en waarover. Wellicht liggen er wel vragen vanuit het team. Neem ook contact op met het Practoraat: [PractoraatAirport@rocva.nl](mailto:PractoraatAirport@rocva.nl) en plan een datum voor een kick-off van je onderzoek.

*'Uit onderzoek is gebleken dat onderzoeken veel leuker is dan antwoorden vinden'. - Loesje*