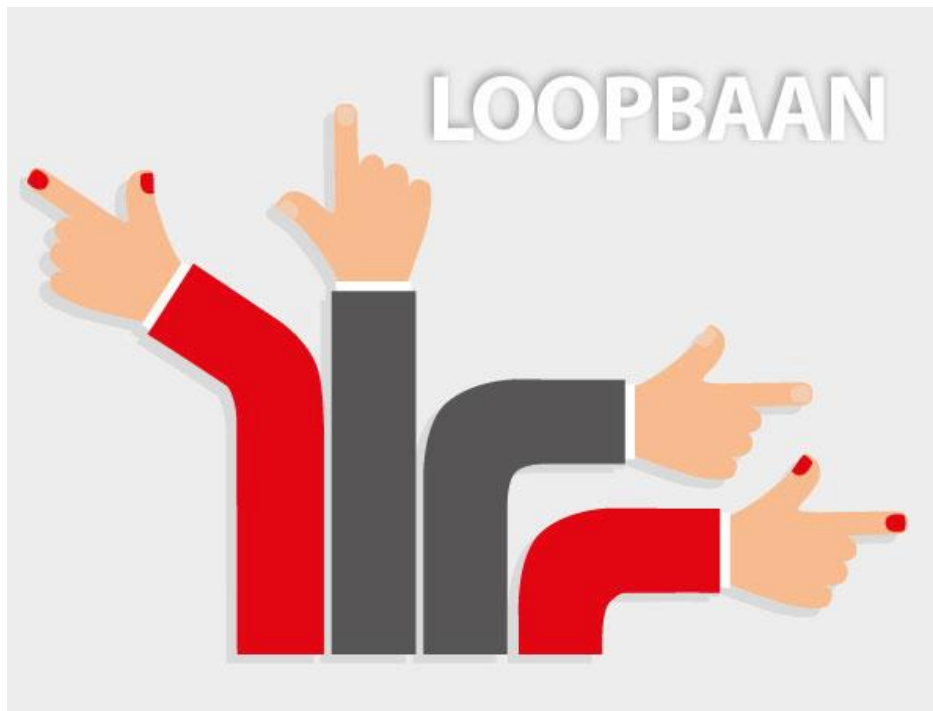


Loopbaanontwikkeling leraren binnen de werkplaatsen onderzoek PO



PO RAAD

NRO NATIONAAL REGIEORGaan
ONDERWIJSONDERZOEK

wo + po
werkplaatsen
onderwijsonderzoek
primair onderwijs
kennis maken, kennis delen

Inhoudsopgave

1. Aanleiding	3
2. Werkplaatsen onderzoek	4
3. Loopbaanpaden leraren primair onderwijs	6
4. Situatieschets	
a. Werkplaats Amsterdam	8
b. Werkplaats Utrecht	13
c. Werkplaats Tilburg	16
5. Analyse	20
6. Conclusie & aanbevelingen	24

Aanleiding

Op dit moment kampt het primair onderwijs met een steeds groter lerarentekort. Volgens CentERdata loopt het lerarentekort de aankomende jaren alleen maar op. Cijfers die de rijksoverheid publiceerden van CentERdata staan hiernaast beschreven. Het lerarentekort vormt ook een bedreiging voor de onderwijskwaliteit, omdat er steeds minder gekwalificeerde leraren voor evenveel leerlingen zijn. Door het beroep aantrekkelijker te maken voor leraren wil de overheid het lerarentekort tegengaan. In een plan van aanpak heeft de overheid diverse oplossingen voorgesteld om mee aan de slag te gaan. Een van die oplossingen is het bieden van een carrièreperspectief voor leraren en de leraren beter belonen.¹ Daarnaast is er ook ruimte om het onderwijs anders te organiseren en ruimte te geven voor innovatieve ideeën. In 2016 zijn zo de werkplaatsen onderwijsonderzoek ontstaan. Deze werkplaatsen vergroten de aantrekkelijkheid van het beroep, omdat het meer opties biedt voor leraren.² Daarnaast dienen de werkplaatsen onderwijsonderzoek ook als input voor kwaliteitsverbetering van het onderwijs door middel van praktijk(gericht) onderwijsonderzoek. Nu zouden pabo-studenten meer opgeleid kunnen worden voor rollen als leraar-onderzoeker, maar om te weten hoe de studenten opgeleid moeten worden, is het belangrijk om te weten waar ze voor opgeleid moeten worden. In deze publicatie zal onderzoek worden gedaan naar de rollen van leraren binnen de werkplaatsen onderwijsonderzoek, hun ontwikkelmogelijkheden en de randvoorwaarden die nodig zijn om deze rollen en ontwikkelmogelijkheden te faciliteren.

Onderzoeksvraag

De onderzoeksvraag die in dit adviesrapport centraal staat is: Welke loopbaanmogelijkheden binnen de werkplaatsen onderwijsonderzoek ontstaan er voor leraren? Hoe worden deze loopbaanmogelijkheden vormgegeven?

Verwacht tekort leraren en directeuren PO in fte	
	fte
2015	2
2016	124
2017	678
2018	1824
2019	2909
2020	4053
2021	4909
2022	6086
2023	7378
2024	8838
2025	10537

¹ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/aanpak-tekort-aan-leraren/lerarentekort-primair-onderwijs>

² Verslag werkdiner werkplaatsen onderwijsonderzoek, 10 januari 2018.

Werkplaatsen onderwijsonderzoek

De werkplaatsen onderwijsonderzoek zijn samenwerkingsverbanden tussen besturen en scholen uit het primair onderwijs, hogescholen en universiteiten, die gesubsidieerd worden door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO). Het doel van de werkplaatsen is om een structurele en duurzame samenwerking op te bouwen tussen onderwijs, onderwijsontwikkeling en onderzoek. Deze samenwerking zal moeten leiden tot een goede koppeling tussen onderzoek en onderwijsontwikkeling. Op dit moment zijn er drie werkplaatsen in het primair onderwijs en twee werkplaatsen in het voorgezet onderwijs. Er staat nu een call uit voor 2 werkplaatsen in het MBO en nog een call voor een werkplaats gepersonaliseerd leren en ICT in het primair onderwijs. In het primair onderwijs zijn de werkplaatsen onderwijsonderzoek geïnitieerd door het NRO samen met de PO-Raad. Het verbeteren van de kwaliteit van onderwijs door middel van vragen uit de onderwijspraktijk staat centraal. Op basis van deze vragen wordt kennis gedeeld en kennis ontwikkeld. Hierbij is een gelijkwaardige samenwerking tussen de verschillende instituten cruciaal.

De werkplaatsen zijn door een selectieprocedure gegaan, voordat ze de subsidie kregen toegewezen. In eerste instantie dienden de werkplaatsen zich kenbaar te maken door een vooraanmelding in te dienen en zich te presenteren. Vervolgens konden besturen in het primair onderwijs die een positieve aanbeveling hadden gekregen de subsidieaanvraag volledig uitwerken.

De werkplaatsen in het primair onderwijs zijn gevestigd in Amsterdam, Utrecht en Tilburg. In Amsterdam heet de werkplaats onderwijsonderzoek WOA, werkplaats onderwijsonderzoek Amsterdam, en wordt er onderzoek gedaan naar het thema diversiteit. De werkplaats onderwijsonderzoek Utrecht heet WOU, werkplaats onderwijsonderzoek Utrecht, waarbij scholen zelf bepalen naar welk onderwerp onderzoek wordt gedaan. Tenslotte is de derde werkplaats onderwijsonderzoek opgericht in Tilburg genaamd POINT, Passend Onderwijs voor Ieder Nieuw Talent. Binnen POINT wordt er onderzoek gedaan naar meer- en hoogbegaafde leerlingen.

De werkplaatsen zijn alle drie anders ingericht, maar op hoofdlijnen hetzelfde. Zo heeft iedere werkplaats een eigen coördinator. De besturen van de betrokken instellingen vormen samen de stuurgroep van de werkplaats en zijn eindverantwoordelijk voor de werkplaats. Daarnaast hebben Amsterdam en Utrecht een werk-/regiegroep waarin namens alle betrokken organisaties een inhoudelijke expert betrokken is. Tenslotte bevatten de werkplaatsen onderzoeksteams die daadwerkelijk het praktijkonderzoek uitvoeren.

De werkplaatsen onderwijsonderzoek functioneren als leergemeenschappen waarin leraren, onderzoekers en studenten deelnemers zijn aan een proces van kennisontwikkeling. De kennisontwikkeling vindt plaats aan de hand van onderzoekend leren waarbij hoofdvragen van onderzoek en inhoudelijke kernbegrippen van het onderzoek centraal staan. Er is toegang tot bronnen en voorzieningen en kritische oordeelsvorming vindt plaats door reflectie.³ Professionele leergemeenschappen hebben in eerdere onderzoeken aangetoond dat ze een positieve invloed hebben op de leerprestaties van leerlingen. Daarnaast bleken verschillen

³Brown, A. L. & Campione, J.C. (1996). Psychological theory and the design of innovative learning environments: On procedures, principles and systems. In: L. Schaube & R. Glaser (Eds.) Innovation in learning: New environments for education (pp. 289-325). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum

tussen kinderen met verschillende achtergronden verkleind te worden doordat de leraren de collectieve lespraktijk wijzigden.⁴⁵

⁴Hord, S. (1997). Professional learning community: communities of continuous inquiry and improvement. Southwest Educational Development Laboratory, Austin.

⁵Morrissey, M.S. (2000). Professional Learning Communities. An ongoing exploration. Southwest Educational Development Laboratory, Austin.

Loopbaanpaden leraren primair onderwijs

In 2017 is een beroepsbeeld⁶ van de leraar gepubliceerd waarin ontwikkelmogelijkheden voor leraren worden geschetst in het onderwijs. De ontwikkelingen van een leraar kunnen volgens het beroepsbeeld plaatsvinden op vier verschillende domeinen. De domeinen zijn: ondersteunen van het leren van leerlingen, ontwikkelen van onderwijs, organiseren van onderwijs en ondersteunen van het leren van collega's. Bij het ondersteunen van leerlingen gaat het om specialisaties op een vakgebied, op pedagogisch vlak of beiden. Het ontwikkelen van het onderwijs kan zowel het ontwerpen van onderwijs of het doen van praktijkgericht onderzoek. Het organiseren van onderwijs kan binnen een team, op het niveau van de school, op lokaal of landelijk niveau. In Figuur 1 staan de verschillende rollen beschreven.



Figuur 1. Het beroepsbeeld van de leraar.

De ontwikkelingen die leraren kunnen doormaken, kunnen zowel verdiepend of verbredend zijn. Hierbij is sprake van competentieontwikkeling, ontwikkeling van de identiteit en de persoonlijke professionaliteit. Op het moment dat er ontwikkeling plaatsvindt bij de leraar zijn een aantal aspecten belangrijk. De aspecten die worden onderscheiden zijn: toelating tot de nieuwe rol (oriëntatie en selectie), ondersteuning, facilitering en erkenning.

De onderscheiden aspecten sluiten aan bij de elementen die ten grondslag liggen aan functiebeschrijvingen: werving en selectie, loopbaanbeleid, opleiding en training en beoordeling en prestatiebeloning. Bij het vormgeven van de loopbaanmogelijkheden binnen de werkplaatsen zijn daarom de taakbeschrijvingen van de verschillende rollen van leraren in

⁶Snoek, M., de Wit, B., Dengerink, J. van der Wolk, W. van Eldik, S. & Wirtz, N. (2017). Een beroepsbeeld voor de leraar: Over ontwikkelrichtingen en groei van leraren in het onderwijs. Amsterdam/Utrecht.

de werkplaats belangrijk. Deze functiebeschrijvingen geven informatie over de plaats van een functie in de organisatiestructuur, de voornaamste werkzaamheden, de speelruimte van de functie, de kennis en vaardigheden en de aard en het doel van de functionele contacten. Om de functies binnen de werkplaatsen te beschrijven, wordt er gekeken naar de volgende HR-beleidsdomeinen:

- Werving en werkgeverspromotie: aantrekkelijkheid van de organisatie aantonen voor werknemers en werkzoekenden.
- Toetsing en selectie: manier waarop deelnemers voor de werkplaats geselecteerd worden.
- Training en ontwikkeling: welke kennis en vaardigheden worden geleerd en ontwikkeld.
- Beloningssystemen: de beloning, ruimte, tijd die de deelnemers ontvangen.

In het vervolg van het adviesrapport zullen de drie werkplaatsen worden geschetst aan de hand van de HR-beleidsdomeinen aangevuld met doelen, verwachtingen en toekomstbeelden.

Werkplaats Amsterdam

WOA ‘Werkplaats Onderwijsonderzoek Amsterdam’

WOA is een samenwerkingsverband tussen drie Amsterdamse schoolbesturen (Sirius/STAIJ/ASKO) en drie Amsterdamse kennisinstellingen (Universiteit van Amsterdam/Hogeschool van Amsterdam/Kohnstamm Instituut).

Doelen van WOA zijn⁷:

1. Leraren en onderzoekers samenbrengen om ze vanuit eenzelfde begrippenkader te laten werken aan onderwijs en diversiteit.
2. Onbenutten kansen in kaart brengen in en om de klas met betrekking tot diversiteit.
3. Op basis van de praktijk en theorie een analysemodel ontwikkelen waarmee leraren een vraagstuk kunnen herkennen, analyseren en duiden.

Verwachtingen

Bij de start van de werkplaats waren er diverse verwachtingen op verschillende niveaus in de organisatie. De algemene verwachting was om in een gelijkwaardige samenwerking kennisontwikkeling te stimuleren om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Hierbij geven de coördinator van de werkplaats en de onderzoekcoördinator van ASKO aan dat ze de bestaande samenwerking willen versterken door een duurzame samenwerking te stimuleren tussen de onderwijspraktijk en kennisinstellingen. De directeur van de Admiraal de Ruyterschool, hoopte hiermee de brug tussen theorie en praktijk nog korter te maken. Een van de deelnemende leraren in een leerteam op de Admiraal de Ruyterschool verwachtte dat ze zelf onderzoek zou gaan doen. De bovenschoolse leerteamcoördinator bij stichting Sirius verwachtte betekenisvol en praktijkgericht onderzoek te doen bovenschools voor de kwaliteitsverbetering van het onderwijs.

Werving en selectie

In WOA zijn verschillende rollen voor leraren. In de eerste plaats zijn er drie onderzoekcoördinatoren, één onderzoekcoördinator per betrokken schoolbestuur. Twee onderzoekcoördinatoren zijn aangewezen vanuit bestaande samenwerkingsverbanden tussen de schoolbesturen en opleidingen. De derde onderzoekcoördinator is voorgedragen vanuit zijn bestuur in verband met zijn vooropleiding. Hij is alumnus van de Universitaire Pabo van Amsterdam.

Voor de leerteamcoördinatoren en leraren in de leerteams zijn geen criteria opgesteld van tevoren. De onderzoekcoördinator geeft aan dat directeuren op basis van de bestaande gesprekkencyclus leraren hebben voorgedragen. In deze gesprekkencyclus speelde de motivatie van de leraren een grote rol. De senior beleidsmedewerker P&O van stichting Sirius geeft aan dat de praktijk uitwijst dat het benaderen van mensen in de praktijk door leidinggevendenden of coördinatoren het meest effectief is om nieuwe rollen te vervullen. Het meest geschikt blijkt om mensen te werven voor de taken zoals beschreven in de werkplaats. Een leraar bij stichting Sirius heeft zijn taak als leerteamcoördinator gekregen door te reageren op een vacature voor 0,1 FTE. Hij werd door de onderzoekcoördinator van Sirius gewezen op de vacature. Binnen zijn stichting worden vaker vacatures uitgezet. Dit levert niet

⁷<http://www.kohnstammstituut.nl/woa/diversiteit.html>

altijd veel reactie op, maar volgens de leraar heeft dat er ook mee te maken dat vacatures tijdens een schooljaar worden uitgezet terwijl leraren hun klas draaien. De directeur van de Admiraal de Ruyterschool heeft haar leerteamcoördinator geselecteerd op basis van interesse en zijn opleidingsachtergrond, de Universitaire Pabo. De leraren die deelnemen aan de leerteams kiezen zelf voor hun deelname. De directeur richt op basis van het schoolplan verschillende ‘onderzoeksgroepen’ (leerteams) op. De leraren kiezen vervolgens aan welke onderzoeksgroep ze deel willen nemen.

De onderzoekcoördinatoren van de schoolbesturen zijn alle drie master opgeleid. Als leerteamcoördinator of als deelnemer in een leerteam is geen extra opleiding vereist. De onderzoekcoördinator merkt dat leraren die een master gevolgd hebben meer expertise en vaardigheden hebben. De leraar in het leerteam op de Admiraal de Ruyterschool merkt dat een wetenschappelijk achtergrond extra kan bijdragen aan deelname aan de leerteams. De directeur en leraar van de Admiraal de Ruyterschool vertellen dat een onderzoekende houding belangrijk is voor deelname aan een leerteam, maar deze onderzoekende houding kan je ook leren door ervaring op te doen in de praktijk en door modeling van de directie of collega’s.

De onderzoekbegeleiders van de kennisinstituten coachen de betrokken leraren ook in het doen van onderzoek. De directeur merkt wel dat er steeds meer behoefte is aan het inrichten van een interne opleiding op school rond de onderzoekende manier van werken voor nieuwe collega’s in plaats van externe opleidingen. De senior beleidsmedewerker P&O van stichting Sirius is bezig met het nadenken over een manier waarop leraren van de Universitaire Pabo beter en structureler betrokken kunnen worden bij de werkplaats en het onderzoek kunnen uitvoeren. Binnen Sirius is de leerteamcoördinator in eerste instantie niet master opgeleid. De leerteamcoördinator merkt wel, nu hij bezig is aan een master, dat hij beter literatuur kan zoeken, zijn werk- en denkniveau groeit en hij bekender is met de onderzoekstructuur. De onderzoekbegeleider vanuit de kennisinstituten levert veel kennis aan op het gebied van het doen van onderzoek, maar de leerteamcoördinator stelt voor om binnen de werkplaats Amsterdam een cursusaanbod te organiseren waarin leraren meer kunnen leren over het doen van onderzoek.

De betrokken leraren binnen de werkplaats hebben allen een onderzoekende houding, analytisch vermogen en ervaring met (praktijk)onderzoek. De coördinator van de werkplaats ervaart dat de onderzoekcoördinatoren van de schoolbesturen ook veel kennis hebben van de eigen organisatie en daarbinnen een goed netwerk hebben. Hiervoor hebben de leraren grote sociale vaardigheden nodig, zoals een sterk inlevingsvermogen en het snel kunnen schakelen. Alle onderzoekcoördinatoren hebben ook ervaring met het werken voor de klas en het doen van onderzoek. De onderzoekcoördinator van ASKO geeft ook aan dat het makkelijk kunnen switchen tussen systemen, zoals de basisscholen, de besturen en de opleidingen, belangrijk is. De onderzoekcoördinatoren en leerteamcoördinatoren hebben een brugfunctie waarbij de leerteamcoördinator verbindingen legt tussen de leerteamontwikkeling en het schoolteam en de onderzoekcoördinator tussen de scholen, opleidingen en het bestuur.

Taken leraren

Binnen WOA bestaan er diverse rollen voor leraren. In de eerste plaats zijn er drie onderzoekcoördinatoren. In de ogen van werkplaats coördinator spelen zij een sleutelrol in de

werkplaats en zijn hun werkzaamheden vergelijkbaar met een “broker”.⁸ Een broker is de verbinder tussen twee verschillende werelden. In dit geval gaat het op de verbinding tussen de school en het opleidingsinstituut. De onderzoekcoördinator maakt verbinding tussen de activiteiten in de werkplaats, binnen besturen en binnen de scholen van de besturen. Daarnaast is de onderzoekcoördinator aanwezig bij bijeenkomsten (o.a. regiegroep, onderzoeksteam) van de werkplaats, denkt actief mee, leidt intervisie, initieert ontwikkelingen en wint informatie in voor onderzoek.

De leerteamcoördinator stuurt het leerteam op school of bovenschools aan, organiseert bijeenkomsten voor het leerteam, staat boven de stof, overlegt en schakelt met de betrokken begeleidende onderzoeker, zorgt voor verslaglegging, regelt de taakverdeling en rapporteert aan de onderzoekcoördinator en werkplaats coördinator als er problemen zijn. Bij ASKO zijn de leerteams op school georganiseerd. Sirius organiseert de leerteams bovenschools.

De leerteams komen op jaarbasis vijf keer bij elkaar. In een leerteam zit de leerteamcoördinator, een onderzoekbegeleider, een student en leraren. De coördinator van de werkplaats merkt dat er in de leerteams twee type leraren voorkomen. In de eerste plaats zijn er leraren die zich graag laten inspireren door onderzoek, maar zelf geen onderzoek hoeven te doen. Daarnaast zijn er leraren die zelf graag een onderzoek uitzetten en uitvoeren. Op deze manier ontstaan er in leerteams een binnen- en buitenkring, waarbij in de binnenkring leraren onderzoek doen in samenwerking met de student en onderzoekbegeleider. Daarnaast ontstaat er een buitenkring van leraren die zich graag laten inspireren door de uitkomsten van het onderzoek.

Nienke is een leraar die op de Admiraal de Ruyterschool in het leerteam diversiteit zit. Nienke vertelt dat het leerteam in overleg met de student de opzet en de planning van het onderzoek vastlegt. De student schrijft vervolgens de stukken op papier. De leraren in het leerteam lezen kritisch mee. Dit schooljaar hebben de leraren in het leerteam bij Nienke een actieve bijdrage geleverd aan het onderzoek. De student deed kwantitatief onderzoek. De leraren hebben op basis van het theoretisch kader dat geschreven was door de student interviewvragen geformuleerd en vervolgens kwalitatief onderzoek gedaan onder hun collega's en leerlingen. De uitkomsten van deze onderzoeken worden in een volgende leerteambijeenkomst naast elkaar gelegd om er vervolgens een conclusie uit te kunnen trekken.

Facilitering

De senior beleidsmedewerker van Sirius geeft aan dat de leraren binnen de werkplaats worden gefaciliteerd in tijd. De onderzoekcoördinatoren van de schoolbesturen krijgen een dag per week voor de werkzaamheden voor de werkplaats. Hierbij wordt een halve dag betaald vanuit de subsidie en een halve dag investeren de besturen. De leerteamcoördinatoren hebben op jaarbasis 130 uur voor hun werkzaamheden in de werkplaats. Op de Admiraal de Ruyterschool is de leerteamcoördinator ook de schoolopleider. Voor beide taken heeft de directeur de leraar een halve dag gegeven waardoor hij een hele dag per week heeft voor zijn werkzaamheden voor de werkplaats en het opleiden in de school. De directeur heeft de leraar

⁸ Akkerman, S. F. & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary object. *Review of Educational Research*, 81, 2, p. 132-169.

ook een LB-functie gegeven. De leraren in de leerteams krijgen in hun taakbeleid uren voor hun werkzaamheden in de leerteams. Volgens de onderzoekcoördinator zit de beloning voor leraren vooral in het feit dat ze hun kwaliteiten kunnen inzetten en inspirerende bijeenkomsten mogen bijwonen.

De onderzoekcoördinator en coördinator van de werkplaats geven beiden aan dat het belangrijk is dat de directie het onderzoekend werken koppelt aan de kwaliteitscyclus, het jaarplan en de HRM-cyclus met jaar- en beoordelingsgesprekken. Ook op bovenschools niveau is het belangrijk om het onderzoekend werken te koppelen aan de beleidscyclus. Bij Sirius is bewust gekozen voor bovenschoolse leerteams. Om dit concept volgend schooljaar goed te laten lopen heeft de bovenschoolse leerteamcoördinator met het bestuur een 'strijdplan' geschreven waarbij vraagarticulatie plaats vindt bij directeuren met betrekking tot het praktijkonderzoek, de werkplaats een vast onderdeel is op de agenda van het directieoverleg, de werkplaats gekoppeld is aan het uitvoeringsplan van de stichting en daarbij een gerichte begroting heeft en tot slot wordt er met betrokken directeuren gesproken, zodat de leraren in de leerteams de tijd en ruimte krijgen om daadwerkelijk deel te nemen aan de activiteiten van het leerteam.

De leraar op de Admiraal de Ruyterschool ervaart dat haar directie het team en individuen de ruimte geeft om te ontwikkelen. De directeur geeft zelf aan dat ze bij iedere leraar op 'dat knopje' probeert te drukken waardoor de drijfveren van iedere leraar naar boven komen. Door te werken vanuit je drijfveren, wordt je werk je passie.

Binnen de werkplaats wordt centraal eens in de twee maanden een professionaliseringsbijeenkomst georganiseerd voor betrokkenen in de werkplaats met werkplaats gerelateerde onderwerpen.

Toekomst

In de toekomst zou de werkplaats graag structureel worden ingezet om te werken aan de kloof tussen praktijk en theorie om bewezen toepasbare kennis direct in te zetten. Ook is er behoefte aan een onderzoekagenda voor het primair onderwijs in Amsterdam waar meerdere gemeenschappelijke grootstedelijke thema's onderzocht kunnen worden, het liefst sector overstijgend in samenwerking met de werkplaats VO en MBO. De leerteamcoördinator van stichting Sirius ziet drie mogelijke ontwikkelingen op het gebied van zijn loopbaan naar aanleiding van zijn activiteiten in de werkplaats. In de eerste plaats is het mogelijk om met individuele leerlingenzorg aan de slag te gaan. Daarnaast is het een optie om verder te gaan met onderzoek in de vorm van een promotiebeurs. Tot slot is het voor hem ook een mogelijkheid om als leraar op een opleiding te gaan werken. Het zou zelfs een optie zijn om een hybride functie uit te voeren waarin combinaties van werkzaamheden mogelijk zijn.

Motivatie

De coördinator van de werkplaats merkt in de praktijk dat deelname aan de werkplaats voor leraren verrijkend en stimulerend werkt. Het geeft leraren meer zelfvertrouwen in het doen van onderzoek en de persoonlijke groei. De directeur van de Admiraal de Ruyterschool merkt dat de werkplaats het beroep van leraar rijker maakt. Het werken binnen de werkplaats opent de deuren naar buiten wat het werk interessanter maakt. De leraar-onderzoek op de Admiraal de Ruyterschool ervaart haar deelname aan het leerteam ook als waardevol. Iedere bijeenkomst start met een inspiratiefilmpje, artikel of vraag over het onderwerp waar het leerteam mee bezig is. De leraar-onderzoeker vindt dit motiverend, omdat het verdieping

biedt, nieuwe dingen aangeeft en actualiteiten rondom het onderwerp aan de kaart brengt. Voor de leerteamcoördinator binnen stichting Sirius is de werkplaats een manier om het onderwijs voor de leerlingen te verbeteren. De werkplaats vergroot zijn netwerk en eigen inzicht. Ook geeft het hem een intellectuele prikkeling.



Werkplaats Utrecht

WOU ‘Werkplaats Onderwijsonderzoek Utrecht’

WOU is een samenwerkingsverband van 16 scholen van drie Utrechtse schoolbesturen (KSU/PCOU/SPO) en vijf kennisinstituten (Universiteit van Utrecht/Hogeschool Utrecht/Universiteit van Humanistiek/Marnix academie/Hogeschool voor de kunsten).

Doelen van de werkplaats:⁹

1. Duurzame onderzoekcultuur tot stand brengen in het primair onderwijs Utrecht.
2. Onderzoek dat leidt tot meer evidence based handelen.
3. Ontwikkelen van een gezamenlijke stedelijke onderzoekagenda.

Verwachtingen

Bij de start van WOU was nog niet voor iedereen duidelijk wat er precies zou gaan gebeuren. De projectleider en directeur van de Ridderhof, de directeur van de Boomgaard en leraren in het WOU-team van de Boomgaard verwachtte allemaal dat de werkplaats zou leiden tot evidence-informed schoolontwikkeling. Daarnaast verwachtte iedereen dat er een betere aansluiting kwam van praktijkgericht onderzoek op de praktijk. De bestuurder van SPO verwachtte ook dat de werkplaats het vak leraar aantrekkelijker zou maken. De werkplaats geeft leraren naast hun lesgevende taken ook de ruimte om na te denken over het eigen vak, beleid en innovaties.

Werving & selectie

Binnen WOU zijn de bestuurders in eerste instantie verantwoordelijke geweest voor het schoolwervingsproces. Sommige bestuurders wezen scholen aan om deel te nemen, ook in verband met het krappe tijdsplan. Andere bestuurders informeerden naar interesses. De directeurs van de WOU-scholen hebben vervolgens op hun scholen leraren benaderd voor het WOU-team. De directeur van de Boomgaard vertelt dat ze dit zowel deed via een mail, maar ook door persoonlijk te lobbyen. In de jaarlijkse gesprekkencyclus bespreekt de directeur met de leraren keuzes over taken en opleiding. Hierbij biedt ze graag ruimte als de opleiding en interesses aansluiten bij het schoolplan. Bij WOU wilde ze graag de praktijkmensen een kans geven. De broker heeft ze gevraagd op basis van de capaciteiten die de leraar heeft en de sociale positie binnen het team. Andere WOU-teamleden heeft ze ook gesproken over de deelname met de gedachte dat de rol van leraar-onderzoeker deze leraren kon uitdagen en daarmee de leraren behouden konden blijven voor de school. Jan van Tartwijk, hoogleraar en lid van de stuurgroep, ziet de werkplaats ook als kans om academische lerarenopleiding primair onderwijs studenten aan scholen te binden.

In het oorspronkelijke plan was het de bedoeling dat de “broker” op een school, master is opgeleid. Een broker is een persoon die de verbinding legt tussen meerdere werelden. Binnen de werkplaatsen onderwijsonderzoek gaat dat om de basisschool en het kennisinstituut. In de praktijk bleek het niet haalbaar om alleen masteropgeleide leraren in te zetten op deze functie, omdat niet alle leraren een master hadden. Jan van Tartwijk noemt het een pré op het moment dat je een master hebt. Volgens de projectleider van de werkplaats is het belangrijk dat brokers een verkenning in de onderzoeksfier hebben gehad. De directeur van de Boomgaard geeft aan dat het niet nodig is om een opleiding te hebben, maar de universitaire onderzoeker is dan wel noodzakelijk vanwege zijn kennis over onderzoek.

⁹ <https://www.uu.nl/onderwijs/onderwijsadvies-training/scholing/primair-onderwijs/werkplaats-onderwijsonderzoek-utrecht-wou>

Binnen het WOU-team bevindt zich een broker. Het is belangrijk dat de broker in verschillende werelden, zoals de praktijk en de wetenschap bezig kan zijn. De leraar moet hierbij een betrouwbare bron van informatie zijn en een goede leraar om hem geloofwaardig te maken. Daarnaast is het belangrijk dat de broker een sterke sociale positie heeft binnen het team waardoor de broker makkelijk leraren met zich meeneemt. Binnen het WOU-team is het belangrijk dat de broker zorgt voor goede communicatie waardoor duidelijk is wat er verwacht wordt. Voor de leraren die betrokken zijn in het WOU-team is de intrinsieke motivatie voor het onderwerp dat centraal staat binnen het team belangrijk.

Taken leraren

De broker en leraar-onderzoekers werken in het WOU-team aan praktijkgericht onderzoek. De broker is de verbinder tussen de school en de werkplaats. De broker onderhoudt hierbij ook het contact met de onderzoekbegeleider. De broker op de Ridderhof begeleidt als broker het WOU-team bij haar op school bij praktijkgericht onderzoek. Ze maakt de planning, houdt overzicht, biedt werkvormen voor bepaalde onderzoekstappen en organiseert bijeenkomsten voor het WOU-team. De leraar-onderzoekers zijn binnen het WOU-team de kritische ploeg. Op de Boomgaard was het een valkuil van het WOU-team binnen het eigen team onderzoek te doen. Een leraar-onderzoeker speelde daar 'de advocaat van de duivel'. Tijdens het onderzoek was het belangrijk om objectief te blijven en de rollen die je binnen het schoolteam hebt los te laten. De leraar-onderzoeker hield het WOU-team hier scherp op, zodat er objectieve resultaten, conclusies en aanbevelingen konden worden gepresenteerd.

Facilitering

De betrokken scholen binnen de werkplaats ontvangen financiën om vervanging te betalen voor de brokers. Bij de Ridderhof op school heeft de broker een dag per week voor het WOU-project waarbij 80% van de tijd wordt gefinancierd vanuit WOU. De school betaalt zelf 20%. Bij de Boomgaard op school heeft de broker een ½ dag per week voor het project. De deelname aan het leerteam (WOU-team) van de leraar-onderzoekers wordt gefaciliteerd in taakuren en deskundigheidsbevordering. De scholen bepalen zelf hoeveel tijd er op school wordt besteed aan de werkplaatsen. De directeur van de Boomgaard geeft haar WOU-team iedere 5-6 weken een dag om te werken aan het WOU-project, zodat het team met elkaar de diepte in kan gaan. Het WOU-team ervaart dit als prettig, omdat het na een werkdag lastiger is om voor 2 uur de diepte in te gaan.

Toekomst

In de eerste plaats zouden de projectleider en de bestuurder van de SPO graag het bestaande kennisnetwerk dat is opgebouwd verduurzamen. Daarin ligt de ambitie om de werkplaats op te schalen in samenwerking met het MBO en het VO. Daarnaast zou onderzoek een vaste plek in het basisonderwijs moeten krijgen door een koppeling te maken met de Utrechtse Onderwijsagenda. In het ideaalbeeld ziet de projectleider een atelier voor zich waarin goed onderwijs maken in dialoog met de praktijk, de opleiding en het onderzoek plaatsvindt. Hierbij zouden scholen en kennisinstituten in 1 pand kunnen werken. Om de leraren de ruimte te geven om praktijkonderzoek te doen, vinden de directeur van de Boomgaard en de bestuurder van de SPO het belangrijk dat er geld beschikbaar blijft om de leraren buiten de formatie om te kunnen faciliteren in tijd. De bestuurder geeft aan dat het ministerie OCW zich moet gaan beseffen dat leraren niet alleen lesgevende taken hebben met een aantal niet-lesgevende taken om onder andere te innoveren. Een innovatiebudget buiten de

formatiegelden om maakt het mogelijk om binnen de aanstelling van leraren ruimte te geven om te werken aan onderwijsontwikkeling. De projectleider zou in de toekomst leraren die werken aan onderzoek binnen de school ook hoger willen waarderen in hun schaal. Jan van Tartwijk ziet in de loopbanen van leraren mogelijkheden om de leraren te stimuleren zich te ontwikkelen tot een 'adaptive expert' waarbij vanuit de theorie analytisch wordt gekeken naar processen en het eigen handelen en waarbij er wordt meebewogen met de tijd. Het is hierbij belangrijk dat ook de kennisinstituten bedenken hoe zij iets kunnen aanbieden aan leraren. De werkplaats biedt ook de mogelijkheid om de leraren meerdere rollen te geven. Zo kan een leraar voor de klas werken, onderzoek doen en eventueel daarbij studeren.

Op de Boomgaard heeft het WOU-team aangegeven dat zij na een jaar WOU ruimte maken voor een nieuwe groep leraren die aan de slag kan gaan binnen de werkplaats. De leraren vonden het WOU-traject zo interessant dat ze andere leraren deze kans ook gunnen. Na haar deelname aan het WOU-team wil de broker zich wel graag verder inhoudelijk bezig houden met schoolontwikkeling, bijvoorbeeld in een rol als bouwcoördinator. Een leraar-onderzoeker uit het WOU-team wil na haar ervaringen in het WOU-team graag op bestuursniveau aan de slag om met behulp van onderzoek te zorgen voor een kwaliteitsimpuls. Ze zou zowel beleidsmatig als met training bezig willen zijn met de onderwijskwaliteit.

Motivatie

De werkplaats geeft leraren in Utrecht een gevoel van eigenaarschap waarbij de ontwikkelingen op het gebied van onderzoek aansluiten bij de schoolontwikkeling. De broker van de Ridderhof ervaart deze eigenaarschap door met haar leerteam iets voor elkaar te krijgen waarbij zij als broker mensen in beweging krijgt. Hierbij benut zij de kwaliteiten van collega's. De leraren van het WOU-team op de Boomgaard ervaren dit hetzelfde. De onderzoeksvraag van het WOU-team leeft binnen de school. Het onderzoek is een leerproces waarin je op een andere manier betekenisvol kan zijn voor het onderwijs.

Werkplaats Tilburg

POINT 'Passend Onderwijs voor Ieder Nieuw Talent'

POINT is een samenwerkingsverband tussen twee schoolbesturen (BOOM/OPMAAT) en vier kennisinstellingen (Fontys Hogeschool Kind & Educatie/Universiteit Utrecht/Tilburg University/CBO Talent en Development).

Doelen van de werkplaats:¹⁰

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

Verwachtingen

Bij de start van POINT waren er verschillende verwachtingen. De coördinator van de werkplaats had hoge verwachtingen van de samenwerking, doordat er een sterke mate van professionaliteit was en er al een bestaand netwerk was. De coördinator verwachtte dat alle aangesloten partijen voordelen zouden halen uit de nieuwe samenwerking. De gedeelde verwachting van de werkplaats coördinator de bestuurder van stichting BOOM en de directeur van de Jan Ligthartschool Driecant was dat het wetenschappelijk onderzoek en de praktijkvragen dichterbij elkaar kwamen. De leraar-onderzoeker van de Jan Ligthartschool Driecant had niet goed in de gaten waaraan hij begon. De werkplaats zag hij vooral als een kans om te werken met wetenschappers, opleiders en andere collega's met dezelfde interesses. De betrokken IB'er van de Jan Ligthartschool Driecant verwachtte dat de structuur van de werkplaats de schoolontwikkeling zou uitdiepen en vergroten.

Werving & selectie

Leraren voor de werkplaats zijn op twee manieren geworven. In eerste instantie is vooral door directies geïnformeerd wie er interesse had om deel te nemen aan de werkplaats. Ook heeft de pabo via het eigen netwerk leraren benaderd die affiniteit hebben met onderwijs voor begaafde kinderen. Daarnaast zijn er ook directies die aan de hand van hun gesprekkencyclus met leraren in gesprek zijn gegaan en hebben gekeken bij welke leraar de werkplaats aansluit bij de ontwikkelbehoefte.

Tijdens het wervingsproces zijn er geen voorwaarden gesteld aan de opleiding van de leraren. Tijdens de bijeenkomsten van POINT hebben de leraren geleerd hoe zij onderzoek moeten doen aan de hand van de onderzoekscyclus. De directeur van de Jan Ligthart Driecant geeft aan dat als er nu nieuwe leraren in POINT zouden stappen, het belangrijk is dat deze leraren kennis nodig hebben van wetenschappelijk onderzoek. De bestuurder van stichting BOOM geeft aan dat het ervaring opdoen met onderzoek ook een ambitie kan zijn in je professionalisering. Binnen de werkplaats worden de leraren geschoold tijdens de POINT bijeenkomsten en in de ondersteuning van de onderzoekbegeleider met betrekking tot onderzoekvaardigheden.

¹⁰ <http://www.point013.nl/doelstellingen-point/>

Leraren die betrokken zijn bij de werkplaats zijn gemotiveerd en gedreven om het onderwijs aan te laten sluiten bij de leerlingen. Ook hebben alle leraren praktijkervaring met de doelgroep begaafde leerlingen. De leraar-onderzoeker geeft aan dat dit prettig werkt, omdat het zorgt voor een snelle herkenning. Daarnaast hebben de leraren ook een kritisch onderbouwde houding ten opzichte van informatie die ze krijgen. De directeur geeft aan dat deze kritisch onderbouwde houding in het team soms als vervelend wordt ervaren, omdat vaak blijkt dat zogenaamde ‘broodje aap verhalen’ niet blijken te kloppen terwijl leraren het vaak al jaren zo doen. Ondanks dat wil het grootste gedeelte van het team zich wel laten verrijken door de verhalen uit de werkplaats. De bestuurder valt het op dat de leraren die betrokken zijn binnen POINT vooral leraren zijn die als leraar een mentorrol vervullen voor de leerlingen met een focus op de leer- en ontwikkelbehoefte van de leerlingen.

Op het moment dat er nieuwe leraren geworven zouden worden voor de werkplaats zou de coördinator van de werkplaats letten op de proactiviteit en extravertie van de leraren. Op scholen waar extraverte leraren binnen de werkplaats betrokken zijn, ziet zij dat deze leraren proactief zijn in het meenemen van het team in het proces van de werkplaats. Op deze manier vindt er een makkelijke transfer plaats van de werkplaats naar de praktijk in de scholen. Ook zou de directeur leraren selecteren die buiten de gebaande paden denken.

Taken leraren

Binnen de werkplaats werken de leraren als leraar-onderzoekers. Binnen POINT draaien naast de leraren ook in een aantal gevallen de interne begeleiders van de scholen mee. De IB'er van de Jan Ligthartschool Driecant doet vrijwillig mee aan POINT. Ze geeft binnen POINT gastcolleges en doet wetenschappelijk onderzoek. De leraar-onderzoekers hebben hun lesgevende taak op school. Ook geven de leraren gastcolleges aan studenten. Daarnaast werken ze op twee manieren binnen POINT aan onderzoek. In de eerste plaats participeren de leraren in een grootschalig onderzoek van twee onderzoekers. Hierbij zorgen de leraren op hun eigen school dat er draagvlak is voor het onderzoek en denkt de leraar mee over de uitvoerbaarheid van het onderzoek in de praktijk. Daarnaast voert iedere leraar-onderzoeker zelfstandig een kleinschalig onderzoek uit op de eigen school.

Derk, leraar-onderzoeker op de Jan Ligthartschool de Driecant, is op dit moment bezig met een eigen onderzoek waarin hij onderzoekt of onderzoekend leren de executieve functies van leerlingen stimuleert. De elementen uit onderzoekend leren, zoals overleggen, planmatig werken, focus krijgen en doorzetten, sluiten aan bij de executieve vaardigheden. Op dit moment is Derk bezig met zijn eindmeting. In de praktijk ziet Derk vooruitgang. In het begin kregen de kinderen een opdracht en gingen ze aan de slag zonder stappenplan, bijvoorbeeld de opdracht waarbij de kinderen zandtaartjes gingen maken. Nu werken de kinderen stapje voor stapje aan de hand van de onderzoekscyclus van het wetensknooppunt.

Als leraar is de leraar-onderzoeker ook de kartrekker op school als het gaat om onderwijs aan begaafde leerlingen. De informatie die Derk krijgt vanuit de werkplaats deelt hij op een laagdrempelige manier in bouwvergaderingen, de expertgroep ‘begaafdheid’ en via de ‘teaminfo’- mail.

Facilitering

De leraren worden op jaarbasis 11 dagen een gehele dag vervangen om 's morgens te werken aan hun onderzoek en 's middags bijeenkomsten van POINT bij te wonen. De 'POINT-dagen' van de leraren worden vergoed vanuit de subsidie en declareren de directies en bestuurders bij POINT. Op dit moment is er in Tilburg en omgeving nog geen sprake van het lerarentekort. Hierdoor is het mogelijk om voldoende vervangers te regelen voor de 'POINT-dagen'. De beloning van de leraren staat los van hun werkzaamheden voor de werkplaats. Volgens de directeur zit de beloning hem vooral in de 'lol' van het onderzoek doen, het verrijken van jezelf, het netwerken en het opdoen van kennis over begaafdheid.

De coördinator van de werkplaats geeft aan dat de commitment van de directieleden erg belangrijk is. De directieleden van de betrokken scholen hebben drie keer per jaar een bijeenkomst om ervaringen uit te wisselen. Om de werkzaamheden van de werkplaats waarde te geven, kunnen de directieleden de werkzaamheden koppelen aan het schoolbeleidsplan en de kwaliteitscyclus van de school.

Voor de leraren is er ook ondersteuning bij het doen van hun eigen onderzoek. Deze ondersteuning komt van onderzoekbegeleiders die relevante literatuur aanleveren, meelesen en schrijven aan de artikelen van de leraren en de leraren in de praktijk bezoeken.

De betrokkenheid bij POINT is 100%. Volgens coördinator van de werkplaats komt dit doordat de subsidie het mogelijk maakt om tijd en ruimte binnen de reguliere werktijden te creëren voor de werkzaamheden bij de werkplaats. De intern begeleider van de Jan Ligthartschool de Driecant geeft aan dat de werkplaats ook goed functioneert door de aansturing die nabij is, met passie wordt uitgevoerd en structuur biedt.

Toekomst

In de toekomst zouden de coördinator van de werkplaats, de bestuurder van stichting BOOM en de directeur van de Jan Ligthartschool Driecant graag meer tijd en meer leraren willen die verder gaan met het onderzoek naar het optimaliseren van de differentiatie bij meer- en hoogbegaafden. De intern begeleider geeft aan dat de werkplaats een veilige ontplooiingsruimte voor leraren biedt waarin ze betekenisvol kunnen professionaliseren. Door het onderbouwen van de eigen praktijk van de leraar, vergroot de leraar zijn deskundigheid en maakt daarmee een professionaliseringsslag. Daarnaast geeft de bestuurder aan dat een tweede lijn is om te kijken hoe de opgedane kennis, inzichten en vaardigheden intern en extern verspreid kunnen worden. De directeur geeft aan dat ze haar team meer onderzoekend wil laten werken. De leraar-onderzoeker kan hier als leraar een coachende rol in pakken door het principe 'train de trainer'. Binnen het team van de Jan Ligthartschool de Driecant doet de intern begeleider op dit moment een aanvraag voor promotieonderzoek.

Motivatie

De coördinator van de werkplaats geeft aan dat ze het een maatschappelijk verantwoordelijkheid vindt om het onderzoek dat gedaan wordt te koppelen aan de praktijk om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. De bestuurder is erg trots op de 100% deelname wat hij terugziet in de grote betrokkenheid en gedrevenheid. De succesfactor is voor hem de keuze voor 1 thema waardoor er direct diepgang kon worden aangebracht. De leraar-onderzoeker geeft aan dat hij door de werkplaats beter is gaan functioneren als leraar. Dit komt door de persoonlijke groei die hij doormaakt, het vergroten van zijn netwerk, het samenwerken met andersoortige mensen en de nieuwe informatie en ervaringen die hij opdoet

met hoogbegaafde kinderen. De bijeenkomsten zijn volgens de intern begeleider stimulerend, omdat het de deskundigheid vergroot en doordat er relaties worden opgebouwd waardoor mensen elkaar later makkelijker kunnen vinden om met elkaar ervaringen uit te wisselen.



Analyse

In de analyse wordt gekeken naar de verschillende rollen die er binnen de werkplaatsen zijn ontstaan die leraren mogelijk in hun loopbaan kunnen doorlopen. Vervolgens wordt er op het gebied van verschillende HRM-beleidsdomeinen gekeken naar de mogelijkheden binnen de werkplaatsen.

Rollen^{11,12}

Binnen de werkplaatsen onderwijsonderzoek zijn er verschillende rollen die leraren zouden kunnen bekleden. De rollen worden hieronder weergegeven en daarna kort toegelicht.



Leraar

De leraar is verantwoordelijk voor de inhoud van het onderwijs, de manier waarop leerlingen die inhoud leren en het leerklimaat binnen de school. Daarnaast is de leraar zelf verantwoordelijk voor het beoordelen van de onderwijsprestaties van de leerlingen.¹³ Binnen de werkplaats is de leraar een collega die gevoed wordt met informatie uit werkplaats.

Leraar – onderzoeker

De leraar-onderzoeker doet praktijk(gericht) onderzoek, individueel of in groepsverband. Daarnaast denken leraar-onderzoekers mee over bijvoorbeeld de uitvoerbaarheid van een onderzoek. In de leerteams in Amsterdam nemen studenten deel aan de werkplaats. De leraar-onderzoekers lezen kritisch mee met de stukken die de student aanlevert. Het is belangrijk dat de leraar-onderzoekers gemotiveerd zijn om met het onderzoeksonderwerp aan de slag te gaan. Affiniteit met het onderwerp is belangrijk in het selecteren van leraar-onderzoekers.

Leerteamcoördinator / broker

De leerteamcoördinator stuurt een leerteam op schoolniveau of bovenschools aan. In Utrecht wordt de begeleider van het leerteam de broker genoemd. We noemen de broker vanaf nu de leerteamcoördinator, omdat zij dezelfde taken uitvoeren. De leerteamcoördinator organiseert leerteambijeenkomsten, staat boven de stof, overlegt en schakelt met de onderzoekbegeleider, zorgt voor verslaglegging, regelt de taakverdeling en rapporteert aan de werkplaatscoördinator als er problemen zijn. Een leerteamcoördinator moet verbindingen kunnen leggen tussen verschillende organisaties binnen de werkplaats. Daarnaast is het belangrijk dat een leerteamcoördinator goed kan organiseren en communiceren. Het is een pré als een

¹¹ https://www.poraad.nl/system/files/praktijkillustratie_rollen.pdf

¹² https://www.poraad.nl/files/rollen_en_takverdeling_utrecht.pdf

¹³ <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/werken-in-het-onderwijs/wet-beroep-leraar-en-lerarenregister>

leerteamcoördinator ervaring heeft met (praktijk)onderzoek en ook aandacht heeft voor de groepsvorming in het leerteam.

Onderzoekbegeleider

De onderzoekbegeleiders ondersteunen het leerteam. Onderzoekbegeleiders nemen deel aan het leerteam om theoretische en methodologische input te leveren. Daarnaast helpen de onderzoekbegeleiders bij het aanscherpen van de vraagstelling en bij het uitvoeren van de analyses. Onderzoekbegeleiders hebben een actieve bijdrage aan kennisdeling. De onderzoekbegeleiders zijn gepromoveerde of promoverende onderzoekers van de kennisinstellingen die betrokken zijn binnen de werkplaats. Een masteropleiding is hierbij een belangrijke vereiste.

Onderzoekcoördinator

De onderzoekcoördinator maakt verbinding tussen de activiteiten van de werkplaats, binnen besturen en binnen scholen. Daarnaast is de onderzoekcoördinator aanwezig bij bijeenkomsten van de regiegroep en het onderzoeksteam, denkt actief mee, leidt intervisie van de leerteamcoördinatoren, initieert ontwikkelingen en wint informatie in voor onderzoek. Voor de onderzoekcoördinatoren is het belangrijk dat ze veel kennis hebben van de eigen organisatie en een goed netwerk hebben binnen de eigen organisatie en in de organisaties waarmee wordt samengewerkt. De onderzoekcoördinator bezit onderzoekvaardigheden en een analytisch denkvermogen. Een masteropleiding is hiervoor noodzakelijk.

Coördinator werkplaats

De coördinator van de werkplaats faciliteert de samenwerking, regievoering en uitvoering van onderzoek. Het doel is om relevante opbrengsten te bevorderen. De coördinator zorgt ervoor dat de beschikbare structuur optimaal benut wordt. De coördinator is eerste aanspreekpunt voor externen en voor samenwerkende partners. Daarnaast onderhoudt de coördinator ook belangrijke contacten om onderzoek dat gedaan is te promoten voor de kennisdeling. Tot slot beheert de coördinator de onderzoeksvragen. De coördinator moet goed kunnen organiseren, communiceren en netwerken.

Werving & selectie

De coördinatoren van de werkplaatsen onderwijsonderzoek zijn in Tilburg en Amsterdam de initiators van de aanvragen. In Utrecht is de coördinator op een later moment betrokken geraakt, omdat ze graag een projectleider wilden vanuit de onderwijspraktijk. Bij de opzet van de werkplaatsen waren er in eerste instantie eisen aan de opleiding van een onderzoekcoördinator of broker. Zo zijn er onderzoekcoördinatoren geworven met een masteropleiding binnen de schoolbesturen in Amsterdam. Deze onderzoekcoördinatoren hebben zowel ervaren met het vak leraar als met het doen van onderzoek. In Utrecht was het ook de ambitie om brokers te selecteren die master opgeleid waren. Dit bleek niet haalbaar, omdat hier te weinig leraren voor waren. Brokers en leerteamcoördinatoren zijn op twee manieren geworven. Bij de invulling van bovenschoolse leerteamcoördinatoren heeft stichting Sirius een vacature uitgezet voor de functie van 0.1 FTE. Op andere scholen waar de leerteams op schoolniveau worden georganiseerd waren de directeuren een belangrijke spil in het werven van leraren voor de werkplaats. Er waren directeuren die op school informeerden wie er interesse had in de deelname aan de werkplaatsen onderwijsonderzoek in de rol van een leerteamcoördinatoren, broker of leraar-onderzoeker. Een aantal directeuren betrok hun jaargesprekcyclus hier actief bij door de leraren vanuit hun ambities de mogelijkheid te bieden

om deel te nemen aan de werkplaats. In Tilburg was het een voorwaarde om interesse en ervaring te hebben met de doelgroep begaafde leerlingen, omdat dit de focus van POINT is. Over het algemeen blijkt dat de motivatie en interesse zwaarder wegen dan dat er een opleiding wordt vereist, ondanks het feit dat wordt ervaren dat masteropleide leraren meer expertise en vaardigheden hebben op het gebied van onderzoek doen.

Facilitering

Alle betrokken deelnemers binnen de werkplaats worden gefaciliteerd in tijd dat voor het grootste gedeelte betaald wordt vanuit de subsidie voor de werkplaatsen onderwijsonderzoek. De hoeveelheid tijd die wordt besteed aan de werkplaats verschilt per rol en ook per werkplaats onderwijsonderzoek. De onderzoekcoördinatoren krijgen een dag per week om te werken aan de werkplaats waarbij de besturen de helft uit eigen zak betalen en de helft vanuit de subsidie. De leerteamcoördinatoren in Amsterdam, de brokers in Utrecht en de leraar-onderzoekers in Tilburg krijgen ook een aantal dagen op jaarbasis om te besteden aan de werkplaatsen onderwijsonderzoek. De leerteamcoördinatoren hebben 130 uur op jaarbasis, de brokers krijgen een ½ tot hele dag per week en de leraar-onderzoekers in Tilburg elf dagen op jaarbasis. In Utrecht mogen scholen zelf weten hoe zij de subsidie verdelen voor de inzet van de werkplaats. De Boomgaard heeft er voor gekozen om de broker op school een ½ dag per week te geven en het gehele WOU-team eens in de vijf tot zes weken een hele dag om met elkaar te werken aan het onderzoek. Op de Ridderhof heeft de directeur ervoor gekozen om zijn broker een hele dag per week te geven waarbij hij 20% uit eigen zak betaald. De leraar-onderzoekers in de teams in Utrecht en Amsterdam worden op school gefaciliteerd in hun taakuren en deskundigheidsbevordering bij de normjaartaak voor hun werkzaamheden voor de werkplaats onderwijsonderzoek.

In de facilitering van de werkplaats onderwijsonderzoek is het belangrijk dat de activiteiten die plaatsvinden binnen de werkplaats onderwijsonderzoek gekoppeld worden aan de beleidscyclus van besturen en scholen. Dit is nu opgezet binnen stichting Sirius in Amsterdam waar vraagarticulatie plaats vindt onder directeuren, de werkplaats onderwijsonderzoek een vast agendapunt is binnen directie overleggen, een koppeling is gemaakt met het uitvoeringsplan en een gerichte begroting is opgezet voor de werkplaats onderwijsonderzoek.

Loopbaanmogelijkheden

De werkplaatsen onderwijsonderzoek spreken allemaal de ambitie uit om uit te breiden. Dit kan op verschillende manieren waarmee meer loopbaanmogelijkheden worden ontwikkeld voor leraren. In de eerste plaats is er de behoefte om binnen het basisonderwijs op te schalen in deelnemers binnen de werkplaats. Dit kan binnen hetzelfde thema of een nieuwe werkplaats onderwijsonderzoek rondom een nieuw thema. Dit biedt meer leraren de kans om zich te ontwikkelen op het gebied van onderzoek en het biedt leraren de kans om zich inhoudelijk voor meer verschillende gebieden te verdiepen in onderwijsonderzoek. In Tilburg wil men 'olievlekken' binnen POINT door de huidige leraar-onderzoekers binnen hun eigen school een coachende rol te geven op het gebied van onderzoek doen op school. Hierbij wordt uitgegaan van het principe 'train-de-trainer'.

Op de tweede plaats is er ook behoefte naar een opschaling in een bredere zin, namelijk in samenwerking met het VO en MBO. De huidige werkplaatsen onderwijsonderzoek in Amsterdam en Utrecht zouden graag meer willen samenwerken met andere sectoren in bijvoorbeeld een Onderwijsagenda of op het gebied van een gemeenschappelijk

onderzoeksthema. Deze samenwerking biedt leraren de mogelijkheid om makkelijk in aanraking te komen met andere sectoren en mobiliteit tussen sectoren te vereenvoudigen.

Op de derde plaats zijn de werkplaatsen onderwijsonderzoek een veilige ontplooiingsruimte voor leraren die hun ondersteunt in de professionalisering tijdens hun loopbaan. De werkplaatsen onderwijsonderzoek bieden ook ruimte om de promotiebeurs leraren aan te vragen. Leraren krijgen hiermee de kans om zich verder te verdiepen in wetenschappelijk onderzoek en zich eventueel te kunnen ontwikkelen tot onderzoekbegeleider.

Op de vierde plaats biedt de samenwerking die ontstaan is met opleidingen ook nieuwe loopbaankansen. In Tilburg geven de leraar-onderzoekers bijvoorbeeld gastcolleges aan pabo-studenten. In Amsterdam zoeken de opleidingen ook de samenwerking op met de leraren om te onderzoeken of groepsleraren naast hun groepswerk ook actief kunnen worden als lerarenopleider.

Tot slot zijn er nog individuele ontwikkelingen binnen de werkplaatsen onderwijsonderzoek die door een bredere groep kunnen worden gezien als loopbaanontwikkeling. Vanuit de theorie ziet Jan van Tartwijk de taken binnen de werkplaatsen onderwijsonderzoek als mogelijkheid om je als leraar te ontwikkelen als een 'adaptive expert'. Een 'adaptive expert' is een leraar die in plaats van uit routine, vanuit de theorie analytisch de processen en het eigen handelen bekijkt om mee te gaan met de ontwikkelingen in de tijd. Een andere individuele ontwikkeling is dat de broker van de Boomgaard door haar rol heeft ervaren dat ze graag verder inhoudelijk bezig wil zijn met onderwijs in een coördinerende taak.

Conclusie & Aanbevelingen

Binnen de werkplaatsen onderwijsonderzoek ontstaan de volgende mogelijke rollen voor leraren:



In de analyse zijn de rollen stuk voor stuk beschreven. In de conclusie en aanbevelingen zal gepresenteerd worden welke mogelijkheden er zijn op de HRM-beleidsdomeinen en welke sectoraanbevelingen worden gedaan.

Werving & selectie

Binnen de werkplaatsen onderwijsonderzoek zou het vastleggen van een HRM-beleid binnen het bestuur ten aanzien van het aanstellen van leraren binnen de werkplaatsen onderwijsonderzoek en de uitwerking van loopbaanpaden bijdragen aan een betere structuur.

Bij de opstart van de werkplaatsen onderwijsonderzoek is er op diverse wijze geworven en geselecteerd, ook in verband met het tijdsplan waarop de opstart plaats vond. WOU had zich bijvoorbeeld in eerste instantie voorgenomen om masteropgeleide brokers aan te stellen, maar dit bleek in de praktijk niet haalbaar. In het algemeen zou het voor alle betrokken besturen aan te raden zijn om op papier vast te leggen op welke wijze leraren worden geselecteerd voor de werkplaats. Het werven van leraren voor rollen binnen de werkplaats kan hierbij verlopen via de jaargesprekkencyclus van functionerings- en beoordelingsgesprekken. Deze gesprekken kunnen bijdragen aan de loopbaanontwikkeling van leraren als loopbaanpaden zijn uitgewerkt door het bestuur in een HRM-beleidsplan.

HRM selectie: Bestuurders en directeuren selecteren deelnemers voor de werkplaats onderwijsonderzoek op basis van interesse voor het onderzoeksonderwerp.

Binnen dit onderzoek is gebleken dat de motivatie om met het onderzoeksonderwerp aan de slag te gaan een succesfactor is voor deelname aan de werkplaats. Door de ondersteuning die binnen de werkplaats wordt geboden door onderzoekbegeleiders op het gebied van onderzoekvaardigheden, is opleiding minder relevant. Daarnaast is gebleken dat het niet haalbaar is om alleen masteropgeleide leraren binnen de werkplaats aan te stellen.

HRM selectie: Bestuurders stellen masteropgeleide onderzoekcoördinatoren aan met praktijkervaring in het basisonderwijs

Uit dit onderzoek blijkt dat de onderzoekcoördinatoren zowel praktijkervaring en onderzoekvaardigheden inzetten binnen hun werkzaamheden voor de werkplaats onderwijsonderzoek. Het is daarom belangrijk dat ze zowel praktijkgericht en onderzoekmatig geschoold zijn.

HRM selectie: Binnen de werkplaatsen onderwijsonderzoek dragen leraren die proactief handelen, goede sociale vaardigheden bezitten en een sterke sociale positie binnen een

team hebben bij aan een breed draagvlak voor de werkplaats onderwijsonderzoek binnen het eigen schoolteam.

De leraren die binnen de werkplaats veel delen in hun team, zien op hun school ook veel betrokkenheid bij de werkplaats. De leraren die daarbij ook een belangrijke sociale positie binnen het team hebben, nemen daarmee veel collega's mee in de ontwikkelingen van de werkplaats. Om de werkplaats binnen een school effect te laten hebben, zijn sociale vaardigheden en het proactief handelen van belang.

Facilitering

HRM training: Opleidingen dragen binnen de werkplaats bij aan training van de leraren als ze workshops gaan ontwikkelen en geven op het gebied van onderzoekvaardigheden.

Binnen POINT krijgen de leraar-onderzoekers binnen de POINT-bijeenkomsten workshops op het gebied van onderzoekvaardigheden. In Amsterdam en Utrecht gebeurt dit nog niet, maar geven verschillende betrokkenen aan dat deze behoefte er is, zodat de leraren zich gesterkt voelen in hun werkzaamheden. Op de opleidingsinstituten is de kennis aanwezig om deze workshops eventueel als nascholing aan te bieden.

HRM training: De samenwerking tussen de kennisinstituten en de basisscholen maakt het mogelijk dat de onderzoekbegeleiders kennis op doen van de onderwijspraktijk en de leraren kennis op doen op het gebied van onderzoekvaardigheden.

Binnen de werkplaatsen is er telkens een onderzoekbegeleider gekoppeld aan een school. De onderzoekbegeleider heeft zo de mogelijkheid om de onderwijspraktijk van dichtbij te bekijken en af te stemmen wat onderzoeksmogelijkheden zijn. Voor de leraren biedt de onderzoekbegeleider ondersteuning op het gebied van het onderzoek dat in de praktijk wordt uitgevoerd. Dit zorgt ervoor dat leraren geen voorkennis nodig hebben op het gebied van onderzoek doen. De samenwerking tussen de onderzoekbegeleider en de school is hierbij gelijkwaardig en voor beide partijen essentieel.

HRM beloning: De overheid en bestuurders geven de werkplaatsen onderwijsonderzoek de ruimte door middelen vrij te maken waarmee leraren buiten de formatie om kunnen worden gefaciliteerd om zich bezig te houden met innovatie.

De scholen krijgen vanuit subsidie extra budget waarmee de meeste tijd wordt gefaciliteerd om leraren vrij te roosteren voor de werkzaamheden voor de werkplaats onderwijsonderzoek. Voor het grootste gedeelte wordt dit gefinancierd buiten de formatiegelden om. Dit zorgt ervoor dat alle klassen met voldoende kwaliteit kunnen worden bemand. Het ontwikkelen van innovatieve ideeën doen de leraren veelal buiten hun lesgevende taken om en kost meer tijd dan dat er in taakuren of in deskundigheidsbevordering beschikbaar is. Geld buiten de formatie om biedt leraren de ruimte om innovaties op te zetten.

HRM beloning: De directeuren dragen bij aan de diepgang van de werkzaamheden van de werkplaats onderwijsonderzoek activiteiten door de leraren de ruimte te geven om een volledige dag aan de werkplaats te kunnen werken.

Op de Boomgaard in Utrecht heeft het WOU-team eens in de vijf tot zes weken een volledige dag om te werken aan het onderzoek. Dit biedt de mogelijkheid om de diepte in te gaan met het onderzoek. Op het moment dat de werkzaamheden van de werkplaats onderwijsonderzoek worden gefaciliteerd in taakuren, moeten leraren na een dag voor de klas in twee uur tijd per

dag werken aan de werkplaats onderzoek. De leraren kunnen dan ook niet hun lessen evalueren van die dag en voorbereiden voor de volgende dag. Dit maakt dat er minder diepgang plaats vindt. De ruimte om een gehele dag aan onderzoek te werken, maakt het mogelijk om stappen te maken in het onderzoek.

HRM beloning: De directeuren en bestuurders geven de leraren de ruimte om werkzaamheden binnen de werkplaatsen onderzoek uit te voeren door de keuzes voor praktijkonderzoek te koppelen aan de onderwerpen uit de beleidsplannen.

Door een directe koppeling te maken tussen de beleidsplannen en de onderzoeksonderwerpen ontstaat er ruimte en draagvlak binnen de werkzaamheden op een school om te werken aan de activiteiten van de werkplaats onderzoek. Door het draagvlak dat ontstaat zal er direct ook meer gebeuren met de resultaten die het onderzoek zullen laten zien.

Sectoraanbevelingen

De werkplaatsen onderzoek bieden veel mogelijkheden voor de kwaliteit van het onderwijs en voor de mogelijkheden voor leraren. Om deze mogelijkheden te stimuleren worden er van de sector ook een aantal acties verwacht.

Meer tijd voor de werkplaatsen onderzoek draagt bij aan de vormgeving van kennisnetwerken en de diversiteit aan onderzoeken die plaats kunnen vinden.

De kennisnetwerken die ontstaan binnen de werkplaatsen onderzoek hebben de tijd nodig om zich te ontwikkelen. Dat betekent dat de pilot die gestart is meer tijd nodig heeft om de infrastructuur rondom de basisscholen en kennisinstituten verder te verdiepen en te borgen. Daarnaast heeft het tijd nodig om goed onderzoek te kunnen doen. Een promotieonderzoek duurt minimaal vier jaar. Binnen de werkplaatsen onderzoek is er ruimte nodig om onderzoeken met verschillende tijdcycli te laten plaatsvinden.

Financiering van onderwijsinnovatie in een innovatiebudget draagt bij aan een innovatie impuls in het basisonderwijs.

Ruimte maken voor alle betrokkenen voor deelname aan de werkplaats onderzoek in de aanstelling kost de instellingen geld. Zo worden de basisscholen gefinancierd voor de formatie waarbij de overheid scholen financiert naar aanleiding van het aantal groepsleraren dat een school nodig heeft. In dit formatiebudget is zeker bij kleinere scholen weinig ruimte om leraren de tijd te geven om te werken aan onderwijsinnovatie. Binnen het onderwijs zou een innovatiebudget wat alleen bedoeld is voor onderzoek en ontwikkeling bijdragen aan ruimte voor leraren om bezig te zijn met innovatie. Dit geld kan gefaciliteerd worden door de overheid in de lumpsum. Schoolbesturen kunnen dan de keuze maken om geld te investeren in innovatie. Onderwijspartners in de regio kunnen ook hun krachten bundelen en met elkaar als regio een investering door in innovatie.

De nieuwe functiebeschrijvingen in de CAO PO maakt het mogelijk om de loopbaanontwikkeling van leraren ook te belonen.

In de nieuwe CAO PO zijn nieuwe functiebeschrijvingen opgenomen voor leraren in het primair onderwijs. De rollen die binnen de werkplaatsen ontstaan, kunnen gekoppeld worden aan de nieuwe functiebeschrijvingen in de CAO PO. Een groepsleraar of een leraar-onderzoeker valt daarbij in de L10 schaal waarbij de leraar eindverantwoordelijk is voor de werkzaamheden in de klas en zelfstandig zijn taken uitvoert. Daarnaast draagt de leraar-onderzoeker actief bij aan onderwijsontwikkeling of -verbetering door een bijdrage aan praktijkgericht onderzoek. Een leerteamcoördinator/broker is een leraar L11. Deze leraar is de

kartrekker bij een onderwijsontwikkeling of -verbetering. De teacher leader en adaptive expert zijn ook voorbeelden van kartrekkers op dit vlak. Een onderzoekcoördinator of coördinator van de werkplaats is een leraar in een L12 functie. Deze leraar voert op bovenschools niveau in samenwerking met het HBO of de universiteit breed en diepgaand onderzoek uit.

Verdieping van de werkplaats draagt bij aan verdere sectorontwikkeling.

Om de sector verder te ontwikkelen, zouden de samenwerkingsverbanden die binnen de werkplaatsen ontstaan verder verdiept kunnen worden. Een voorbeeld van een verdieping is een pilot waarbij onderwijs, opleiden en onderzoek op één plaats plaatsvindt voor een bepaalde tijd op een bepaald thema. Leraren, lerarenopleiders en onderzoekers werken tijdens deze pilot in hetzelfde pand. Leraren kunnen hun onderzoeksvragen delen met de onderzoekers en onderzoekers kunnen daadwerkelijk in de schoolcontext te werk gaan. Tegelijkertijd worden op dezelfde plek nieuwe leraren opgeleid in de praktijk op basis van de nieuwste onderzoekinzichten. De PO-Raad zou deze sectorontwikkeling kunnen stimuleren.

Toekomstbeeld

Binnen de werkplaatsen zijn er verschillende ambities voor de toekomst. Op dit moment zijn er verschillende rollen die worden ingevuld door leraren, bijvoorbeeld leraar-onderzoeker, leerteamcoördinator/broker en onderzoekcoördinator. Het zou in de toekomst ook goed mogelijk zijn dat een leraar onderzoekbegeleider is of coördinator van de werkplaats.

Promotiebeurs leraren

Binnen de werkplaats ontstaan er onder de leraren in de eerste plaats ambities om promotieonderzoek te doen met de promotiebeurs leraren. Gepromoveerde leraren zouden naast hun werkzaamheden als groepsleraar onderzoekbegeleider kunnen zijn van en leraar-onderzoeker of binnen een leerteam.

Teacher leader

In de tweede plaats kunnen leraren zich ook ontwikkelen tot teacher leader, een leraar die leiding geeft aan onderwijsinnovaties binnen de eigen schoolontwikkeling. Deze onderwijsinnovaties zijn gebaseerd op onderzoek dat de teacher leader heeft uitgevoerd.

Adaptive expert

Een derde ontwikkeling die een leraar kan doormaken is de ontwikkeling van een adaptive expert. Als adaptive expert gaat een leraar mee met de tijd door vanuit de theorie analytisch naar processen en het eigen handelen te kijken. Hierbij gebruikt de adaptive expert declaratieve kennis van theorieën en analogieën. Een adaptive expert investeert veel tijd in zijn werkzaamheden.

Coördinerende functie

Een vierde ontwikkeling is dat een leraar zich ook op het gebied van coördinerende taken verder kan ontwikkelen. Zo kan een leraar in eerste instantie binnen het team coördinerende taken uitvoeren in een leerteam of in een bouw, maar later eventueel ook als coördinator van een werkplaats.

Samenwerking met andere onderwijssectoren

De werkplaatsen ambiëren ook samenwerking met andere onderwijssectoren. Op het moment dat er meer sector overstijgend gewerkt zal worden, ontstaat er ook een vijfde mogelijkheid voor een loopbaanpad. Zo zouden leraren in andere onderwijssectoren actief kunnen worden,

bijvoorbeeld het MBO, VO of HBO. Een leraar zou ook een hybride functie kunnen krijgen waarbij een leraar een paar dagen voor de klas werkt in het primair onderwijs en een aantal dagen op een lerarenopleiding. Op het moment dat een leraar verschillende functies binnen de benoemde loopbanen doorloopt, zou het zelfs mogelijk zijn om van een groepsleraar in het basisonderwijs met een promotiebeurs leraren door te ontwikkelen tot lector of hoogleraar op een kennisinstelling.

Bovenstaande ontwikkelingen leiden tot meer mogelijke rollen binnen de werkplaats in een breed toekomstbeeld. Deze rollen zijn hieronder in kaart gebracht.

