



Expeditie Durven, Delen, Doen: Onderwijs is populair, personeel is trots

Eindrapport "Onderzoeken in School"

IVLOS, oktober 2010

Ineke van den Berg

Joke Daemen

Ditte Lockhorst

Deze publicatie is mogelijk gemaakt door de subsidie van VO-Project Innovatie van de VO-Raad

Colofon

Auteurs:

Ineke van den Berg

Joke Daemen

Ditte Lockhorst

Korte Beschrijving:

Dit rapport en het beschreven onderzoek is onderdeel van het Project Expeditie Durven, Delen, Doen van VO project Innovatie van de VO-Raad en is uitgevoerd door IVLOS, Universiteit Utrecht. Het beschreven onderzoek maakt deel uit van een groter onderzoek naar de ontwikkeling van Kennis-Innovatie-en Onderzoeks Centra (KIOSC) in 6 scholen. Doel van de opzet van KIOSCen is dat docenten hun eigen onderwijspraktijk op een systematische manier leren onderzoeken en daardoor onderbouwd en kritisch met innovatie om kunnen gaan. Dit heeft uitwerking op de onderzoekscultuur in de scholen. Het onderzoek wordt uitgevoerd door IVLOS, in opdracht van VO-project Innovatie.

Inhoudsopgave Eindrapport

0 Samenvatting	5
1 Inleiding	8
1.1 Aanleiding en doelstelling	8
1.2 Centrale begrippen	9
1.3 Leeswijzer	10
2 Methode van onderzoek	11
2.1 Dataverzameling	11
2.2 Instrumenten	11
2.3 Respons	13
2.4 Analyse	15
3 Ontwikkeling opzet en uitvoering KIOSC	16
3.1 Doel	16
3.2 Thema	16
3.3 Vorm	17
3.4 Output	20
3.5 Waardering	20
3.6 Overeenkomsten en verschillen tussen de scholen	21
4 Ontwikkeling werkbevoegdheid, onderzoekskompetentie en onderzoekscultuur	24
4.1 Werkbevoegdheid	24
4.2 Onderzoekskompetentie	26
4.3 Onderzoekscultuur	27
4.4 Conclusie over de opbrengst	29
5 Eindconclusie	32
5.1 Ontwikkeling opzet en uitvoering KIOSC	32
5.2 Opbrengst	32
5.3 Samenhang opzet en opbrengst: factoren die de KIOSC versterken	32
Referenties	36
Bijlagen	
1. Interviewschema docenten (met toegevoegde vragen)	37
2. Interviewschema contactpersonen	40
3. Vragenlijst Werkbevoegdheid	42
4. Vragenlijst OZC verkort (onderzoekskompetentie en onderzoekscultuur)	44
5a. Overzicht van de ontwikkeling van de KIOSC op school CC	49

5b.	Overzicht van de ontwikkeling van de KIOSC op school PZ	57
5c.	Overzicht van de ontwikkeling van de KIOSC op school MT	66
5d.	Overzicht van de ontwikkeling van de KIOSC op school PR	76
6.	Overzichtsmatrix: Ontwikkeling vorm en opbrengst KIOSC, stand juni 2010	82
7.	Opdracht tbv de KIOSC-conferentie d.d. 25 maart 2010-10-14	90

0 Samenvatting

In oktober 2007 zijn zes scholen gestart met het KIOSCproject (Kennis- Innovatie- en Onderzoekscentra in de School). In de loop van het project zijn twee scholen gestopt vanwege schoolorganisatorische problemen.

Het doel was om te bevorderen dat docenten hun eigen onderwijspraktijk op een systematische manier leren onderzoeken en daardoor onderbouwd en kritisch met innovatie om kunnen gaan. Binnen het project is gelijktijdig een metaonderzoek gestart dat erop was gericht om de opbrengst van de KIOSC, in relatie tot de opzet en uitvoering ervan, voor de individuele docent en voor de school vast te stellen. Dit metaonderzoek is uitgevoerd door IVLOS. De daarbij horende onderzoeksvraag was: Welke samenhang is er tussen het functioneren van de KIOSC en de ontwikkeling van de werkbeleving, onderzoekscompetentie en onderzoekscultuur in de participerende scholen?

Het metaonderzoek is hoofdzakelijk beschrijvend. Gedurende de looptijd van het KIOSCproject is per school halfjaarlijks de ontwikkeling in de tijd beschreven van respectievelijk de opzet en uitvoering van de KIOSC, de werkbeleving en onderzoekscompetentie van de KIOSCdocenten en van de onderzoekscultuur op school. In totaal zijn vijf metingen uitgevoerd, bij de eerste en laatste daarvan werden behalve de KIOSCmedewerkers ook de overige docenten op school bevraagd.

Deze samenvatting van het eindrapport beschrijft de ontwikkeling van het KIOSCproject gedurende de periode vanaf begin 2008 tot juli 2010. Hierin zijn de opzet en uitvoering van de KIOSCen beschreven, daarnaast worden de opbrengsten van de KIOSC gepresenteerd en voor zover mogelijk aan opzet en uitvoering van de KIOSC gerelateerd.

Methode van onderzoek

De beschrijving van de opzet en uitvoering van de KIOSCen wordt gegeven aan de hand van de indicatoren: schoolcontext, doel van de KIOSC, de onderzoeksthema's, de vorm van de KIOSC, de geplande output en de waardering die schoolleiding en de KIOSCmedewerkers geven aan de KIOSC.

Voor de beschrijving van vorm en uitvoering van de KIOSC zijn gestructureerde interviews gehouden met medewerkers van de KIOSC en de schoolleiding.

Om de werkbeleving van docenten te meten hebben we gebruik gemaakt van een bestaande vragenlijst, de zgn. Utrechtse Bevlogenheids Schaal (UBES, Bakker, 2007). De werkbeleving wordt hiermee beschreven aan de hand van drie aspecten: vitaliteit, toewijding, absorptie.

Voor het bepalen van de onderzoekscompetentie en de onderzoekscultuur is gebruik gemaakt van een gestructureerde gesloten vragenlijst (OZC). De onderzoekscompetentie wordt gemeten in termen van de geneigdheid om vraagstukken en problemen op een onderzoeksmatige manier te benaderen alsook het vertrouwen in de eigen onderzoeksbekwaamheid. Met het begrip onderzoekscultuur bedoelen we de mate waarin docenten en schoolleiding een onderzoeksmatige houding tonen in hun professionele handelen en in werk- en leerprocessen gebruik maken van onderzoek.

Ontwikkeling van de opzet en uitvoering van de KIOSC

Wat betreft het doel waarmee de KIOSCen zijn gestart volgden de scholen gedurende het project dezelfde lijn: door docenten hun eigen praktijkvragen laten onderzoeken op den duur een onderzoekscultuur op school realiseren. De KIOSCdocenten onderschrijven die doelstelling en zien kansen om zichzelf door KIOSC te ontwikkelen. Aanvankelijk zijn er grote verschillen in opzet en uitvoering. In de loop van het traject zien we afhankelijk van de aanpak van de school kleine nuances ontstaan. Waar de schoolleiders aanvankelijk vooral de persoonlijke ontwikkeling als onderdeel van het KIOSCproject zagen, zien zij steeds meer als doel van onderzoek dat het innovaties binnen de school moet ondersteunen.

Ook wat betreft de onderzoeksthema's, het aantal docentonderzoekers, de werving en de output zijn we veel overeenkomsten. Op alle scholen staan zowel vakgerichte als schoolbrede thema's op de onderzoeksagenda. De KIOSC wordt gevormd door enkele tot hooguit acht docentonderzoekers per school, en soms een of twee onderzoekscoördinatoren. Bij de werving speelt de schoolleider meestal nog de hoofdrol. Op alle scholen heeft het KIOSConderzoek producten opgeleverd zoals vragenlijsten en onderzoeksrapporten. Disseminatie daarvan heeft de vorm van presentatie aan directe collega's, in teamvergaderingen, aan het managementteam of –afhankelijk van het onderwerp- aan de hele school. De KIOSCdocenten zijn blij met de kans om onderzoek te doen en vinden het prettig om gericht bezig te zijn met hun eigen vragen. Degenen die met hun onderzoek gestopt zijn deden dat omdat ze van baan veranderden of omdat de combinatie met onderwijs een te grote werkdruk veroorzaakte. Op de aspecten positionering, begeleiding en samenwerking was de aanpak van de scholen zeker in het begin, wat verschillend. De positionering verschilde in zoverre dat enkele scholen al direct verbindingen legden tussen KIOSC en andere onderzoeksinitiatieven binnen de school. Qua begeleiding hebben vijf scholen gekozen voor externe begeleiding in de vorm van een centraal aangeboden scholingstraject van het CNA met in de latere fase begeleiding op maat. Een school koos ervoor om alleen gebruik te maken van de door CNA geboden begeleiding op maat. Aan het einde van het project zijn op drie scholen onderzoekscoördinatoren benoemd voor de dagelijkse begeleiding, daarnaast is voorzien in een opleidingstraject voor nieuwe KIOSCdocenten.

De samenwerking tussen de docentonderzoekers was gedurende het project weinig gestructureerd. Tegen het eind van het project is er wel een vorm van structureel overleg bij sommige scholen van de grond gekomen.

Ontwikkeling werkbevlogenheid, onderzoekscompetentie en onderzoekscultuur

Wat betreft de werkbevlogenheid van de KIOSCdocenten, die zich niet van de overige docenten onderscheidde, is er geen verschil tussen start en einde van het project, die was en bleef hoog. Omdat onderzoek van de startsituatie al een hoog gemiddelde liet zien voor werkbevlogenheid, viel er ook niet zo veel winst op dit punt te behalen. Wel had achteruitgang tot de mogelijkheden behoord, het was immers niet ondenkbaar dat docenten als gevolg van innovaties op school minder plezier in hun werk zouden krijgen. Dat is niet gebeurd, ondanks de hoge werkdruk en de schoolorganisatorische problemen die op alle scholen speelden.

Onderzoekscompetentie

De KIOSCdocenten schatten hun onderzoekscompetentie aan het begin hoger in dan de groep overige docenten, maar aan het eind van het project is hun inschatting hiervan even hoog als die van de overige docenten. De interviews weerspreken het beeld dat er met betrekking tot de onderzoekscompetentie geen ontwikkeling bij de KIOSCdocenten zou hebben plaatsgevonden. Zijzelf zeggen dat ze beter geleerd hebben om systematisch tot een onderzoekbaar probleem te komen en dat met de juiste methoden uit te werken. Ze vinden ook dat ze kritischer zijn gaan kijken naar zichzelf en naar anderen.

Onderzoekscultuur

Volgens de groep 'overige docenten' en de schoolleiding is de onderzoekscultuur op school toegenomen. De KIOSCdocenten zien wel dat zij daaraan bijdragen doordat ze zich meer doen gelden als kritische bevrager van zaken die in de school spelen, maar ze vinden dat hun collega's nog te weinig in die ontwikkeling delen.

Relatie opzet en opbrengst KIOSC

Op basis van de data zijn een de belangrijkste aantal succesfactoren in de opzet van de KIOSC bepaald. Deze factoren zijn gevalideerd in de literatuur en werden door de scholen herkend.

Factor 1: De hoge mate van eigenaarschap die docenten krijgen heeft een positieve invloed op de motivatie van docenten om onderzoek te doen in de eigen school.

Factor 2: Een gezamenlijk trainingstraject dat gevolgd wordt door collega's van dezelfde school, met aansluitende begeleiding op maat, heeft een positieve invloed op de onderzoekscompetentie en samenwerking.

Factor 3: Op scholen waar de schoolleiders onderzoekscoördinatoren aanstellen en verbindingen leggen met verwante initiatieven is de kans op een duurzame onderzoekscultuur groter.

Factor 4: Samenwerking tussen docentonderzoekers levert meer en kwalitatief betere onderzoeksresultaten op. Daarnaast genereert samenwerking meer communicatie over onderzoek, waardoor een groter draagvlak voor onderzoek in de school ontstaat.

Factor 5: Voldoende en aaneengeschakelde onderzoekstijd werkt positief op de onderzoeksoutput.

1 Inleiding

1.1 Aanleiding en doelstelling

Het KIOSCproject, een van de 13 gehonoreerde aanvragen in Expeditie Durven Delen Doen (www.durvendelendoen.nl) is een gebundeld initiatief van zes scholen, waarin onderwijsvernieuwing nadrukkelijk wordt verbonden met onderwijsonderzoek. In het huidige docentberoep speelt de onderzoekscompetentie nog geen expliciete rol, terwijl tegelijkertijd van de docent wordt verwacht dat hij/zij een professional is, oftewel: "de expert die zelf verantwoordelijkheid neemt voor het ontwikkelen van professionele kennis en daarbij weloverwogen gebruik weet te maken van door anderen ontwikkelde kennis," (Ponte, 2002). Wanneer docenten effectief gestimuleerd en gefaciliteerd worden om zich te ontwikkelen als (praktijkgerichte) onderzoeker komt dit ideaal van de leraar als 'reflective practitioner' (Schön, 1987) een stap dichterbij. Vanuit deze gedachte zijn zes scholen in het schooljaar 2007-2008 gestart met het ontwikkelen van KIOSCen, oftewel Kennis-Innovatie-en Onderzoeks Centra. Hiermee wilden ze bevorderen dat docenten hun eigen onderwijspraktijk op een systematische manier leren onderzoeken en daardoor onderbouwd en kritisch met innovatie om kunnen gaan. Op langere termijn zouden deze activiteiten een uitstraling binnen de school moeten hebben in de zin van het op gang brengen van een onderzoekscultuur, waarin kleinere dan wel brede innovaties of problemen (zaken) vanuit een onderzoeksmatige houding ('research based') worden benaderd. Doel van het KIOSC project was ook dat een gemeenschappelijke kennisbasis ontstaat door uitwisseling van ervaringen en kennis tussen de KIOSCscholen.

Het onderzoek dat in de KIOSCen werd beoogd is te typeren als praktijkonderzoek, in de definitie van Harinck (2006): "Onderzoek toegepast door professionals om het eigen handelen en de eigen onderwijspraktijk te onderzoeken om zo (gezamenlijk) professionele kennis te ontwikkelen en de eigen onderwijspraktijk te verbeteren". De achterliggende gedachte hiervan is dat het aanleren van een onderzoeksmatige benadering en het steeds weer consequent toepassen van deze werkwijze op den duur een uitstraling zullen hebben naar de hele school, voor wat betreft de manier van problemen aanpakken en het omgaan met innovaties. Gevolgen daarvan zouden moeten zijn een positieve werkbeleving van de docenten en een 'research based' benadering van innovaties in school. Of dit ook werkelijk zo uitpakt is onderzocht in een evaluatieonderzoek, waarvan onderhavig rapport deel uitmaakt. Voor meer informatie over de opzet van het onderzoek verwijzen wij naar het onderzoeksplan (Onderzoeken in school. Onderzoeksplan voor evaluatieonderzoek van de KIOSCprojectscholen, februari 2008).

Het KIOSCproject is in 2008 gestart met zes scholen: CC¹, DK, EC, MT, PR en PZ. Twee scholen, te weten EC en DK zijn vlak voor de zomervakantie 2009 om verschillende redenen uit het project gestapt.

¹ De namen van de scholen zijn in dit rapport alleen via afkortingen gegeven en worden pas na overleg met de VO-Raad en de KIOSC-stuurgroep vrijgegeven.

De scholen konden voor advies over het opzetten van een KIOSC en voor scholing van docenten op het gebied van onderzoek terecht bij het Centrum voor Nascholing Amsterdam (CNA), dat gelieerd is aan de Universiteit van Amsterdam. Vijf van de zes deelnemende scholen hebben van deze mogelijkheid gebruik gemaakt. De scholing van het CNA bestond uit een gemeenschappelijk traject van bijeenkomsten in Amsterdam, waar instructie werd gegeven in het maken van een onderzoeksopzet en in diverse onderzoeksvaardigheden. Daarnaast was er begeleiding op maat, desgewenst kwam de trainer van CNA daarvoor naar de school. Verder verzorgde het CNA het projectmanagement van het KIOSCproject en stimuleerde en ondersteunde zij de samenwerking en disseminatie van het project.

Gedurende de gehele periode van twee en een half jaar is het KIOSCproject gemonitord en geëvalueerd door het IVLOS. Dit evaluatieonderzoek is hoofdzakelijk beschrijvend, in die zin dat gedurende de looptijd van het KIOSCproject per school halfjaarlijks de parallelle ontwikkeling in de tijd is beschreven van respectievelijk de opzet en uitvoering van de KIOSC, de onderzoekshouding, de werkbeleving en de onderzoekscultuur. Daarnaast is halverwege en aan het eind van het project een meta-analyse uitgevoerd teneinde factoren op het spoor te komen die de opbrengst van het KIOSCproject hebben beïnvloed. In totaal zijn vijf stand-van-zaken metingen uitgevoerd. De gegevens voor de 0-meting zijn verzameld in het najaar van 2008, de bevindingen zijn beschreven in deelrapport 1 (februari 2009). Vervolgens zijn er drie tussenmetingen gedaan en een eindmeting in juni 2010. De rapportage van de eerste en derde tussen meting zijn verschenen in twee interne deelrapporten. Na afloop van de derde meting is deelrapport 3 (december 2009) geschreven, dit beschrijft de ontwikkeling van het KIOSCproject anderhalf jaar na de start. In het voorliggende rapport presenteren wij de definitieve uitkomsten van het project.

In dit eindrapport wordt de ontwikkeling van de KIOSC en van de beoogde opbrengsten beschreven, waarna via interpretatie geprobeerd worden om kritische factoren in de opzet van de KIOSCen te destilleren.

1.2 Centrale begrippen

In het eerder genoemde onderzoeksplan (Onderzoeken in school. Onderzoeksplan voor evaluatieonderzoek van de KIOSCprojectscholen, IVLOS, februari 2008) is de probleemstelling van het evaluatieonderzoek omschreven als: welke samenhang is er tussen het functioneren van de KIOSC en de ontwikkeling van de werkbeleving, onderzoekscompetentie en onderzoekscultuur in de participerende scholen?

De probleemstelling bevat vier kernconcepten, te weten: opzet en uitvoering KIOSC, werkbeleving, onderzoekscompetentie en onderzoekscultuur. Deze concepten vormen de pijlers in het ontwikkelproces van de KIOSC.

Onder *opzet en uitvoering* KIOSC verstaan we de wijze waarop de scholen vorm hebben gegeven aan de KIOSC en wat er in de KIOSC gebeurt. De beschrijving hiervan wordt gegeven aan de hand van de indicatoren Schoolcontext (type opleiding, aantal en type leerlingen, opleidingsniveau docenten, schoolconcept, professionaliseringsbeleid, innovatiegerichtheid), Doel (wat gaf de

schoolleiding aan als reden om met de KIOSC te starten, wat was het doel van KIOSC volgens de participerende docenten), Thema (vakgericht of schoolbreed), Vorm (omvang: wie participeerden in de KIOSC; werving: op welke manier werden docenten bij de KIOSC betrokken; positionering: hoe werd de KIOSC aan de school gezet, wat deed de schoolleider om KIOSC een plaats te geven in de school; facilitering: welke geldelijke en/of fysieke middelen waren beschikbaar voor de docentonderzoekers; begeleiding (welke vormen van externe en interne begeleiding kregen de docentonderzoekers); samenwerking: intern dwz met collega's binnen de KIOSC en/of collega's in de school en extern dwz met KIOSCen elders en/ of met andere scholen of instanties), Output (de fysieke opbrengst van het KIOSC onderzoek, zoals onderzoeksontwerpen, -rapportages, voortgangsverslagen, alsook de disseminatie daarvan in de vorm van presentaties, artikelen e.d.) en Waardering (evaluatieve opmerkingen van de betrokkenen). Deze indicatoren zijn in het onderzoeksteam bepaald en werden toegelicht in deelrapport 1. Tijdens de analyses in het kader van de 0-meting zijn op basis van de data de indicatoren aangescherpt en een paar subcategorieën toegevoegd.

Werkbeleving staat voor de mate waarin docenten ervoeren dat hun behoeften werd vervuld door uitvoering van werkzaamheden (Hackman and Lawler, 1971). Deze wordt beschreven aan de hand van werkbevlogenheid, bestaande uit drie aspecten: vitaliteit, toewijding, absorptie (Bakker, 2007) en eigenaarschap (Geijsel & Meijers, 2005).

Onder *onderzoekskompetentie* verstaan we de geneigdheid om vraagstukken en problemen op een onderzoeksmatige manier te benaderen alsook het vertrouwen in de eigen onderzoeksbekwaamheid.

Met het concept *Onderzoekscultuur* bedoelen we de school als professionele leergemeenschap waarin door middel van onderzoek wordt geleerd en kennis wordt ontwikkeld die ingezet wordt bij schoolontwikkeling.

1.3 Leeswijzer

Naast dit inleidende hoofdstuk bestaat dit rapport uit vier hoofdstukken. In hoofdstuk 2 wordt de gehanteerde methode van de metingen beschreven. In hoofdstuk 3 worden de resultaten gepresenteerd met betrekking tot de ontwikkeling in opzet en uitvoering van de KIOSC. Hierbij wordt per indicator de ontwikkeling samengevat ten opzichte van de 0-meting. In hoofdstuk 4 worden de ontwikkelingen beschreven ten aanzien van de beoogde opbrengst in termen van werkbevlogenheid, onderzoekskompetentie en onderzoekscultuur. In hoofdstuk 5 worden conclusies getrokken door het benoemen van kritische factoren in de opzet en uitvoering van de KIOSC die van invloed waren op de opbrengst voor de school. Essentiële aspecten uit eerdere rapportages zijn in deze rapportage opgenomen. Het eindrapport kan daardoor onafhankelijk van de voorgaande rapporten worden gelezen.

2 Methode van onderzoek

2.1 Dataverzameling

De gegevens ten behoeve van de beschrijving van de opzet en uitvoering van de KIOSCen zijn verzameld door middel van kwalitatieve methoden, te weten interviews en documentanalyse. Van laatstgenoemde methode is alleen gebruik gemaakt bij de 0-meting voor de beschrijving van de schoolcontext.

Na de eerste interviews (april en mei 2008) ten behoeve van de 0-meting zijn vier nieuwe interviewrondes uitgevoerd, te weten een in december 2008/ januari 2009 (de 1-meting), een meting in juni 2009 (de 2-meting), een meting in december 2009/januari 2010 (de 3-meting) en de laatste in juni/juli 2010 (de 4-meting).

De gesprekken zijn gevoerd door een onderzoeker van het IVLOS met respectievelijk de contactpersoon van het KIOSCproject in de school, meestal de schoolleider of afdelingsleider, en twee of meer docenten die in KIOSCverband onderzoek doen, dat hoefden niet noodzakelijkerwijs steeds dezelfde docenten te zijn. Deze docenten zijn steeds door de contactpersoon gevraagd om mee te werken aan de interviews. De gesprekken zijn op een enkele uitzondering na individueel gevoerd. Ze vonden plaats op de scholen, duurden ongeveer 45 min. En werden op audioband opgenomen.

Voor het meten van de werkbeleving, respectievelijk van de onderzoekscompetentie en onderzoekscultuur is gebruik gemaakt van bestaande vragenlijsten. Deze vragenlijsten zijn bij de nulmeting en bij de eindmeting schoolbreed² afgenomen om de docentonderzoekers met de overige docenten te kunnen vergelijken en een eventuele bredere uitstraling van de KIOSC in de school op het spoor te kunnen komen. Bij de drie tussentijdse metingen zijn de vragenlijsten alleen afgenomen bij de KIOSCdocenten³ en -onderzoekscoördinatoren. Voor beide vragenlijsten bestond de mogelijkheid om een papieren versie of een online versie in te vullen.

2.2 Instrumenten

De interviewvragen

Het interview met de docentonderzoekers is gestructureerd aan de hand van 14 vragen. Onderwerpen die aan de orde komen zijn hun perceptie van doel, opzet en randvoorwaarden van de KIOSC, hun motivatie om in de KIOSC mee te doen, hun plannen voor onderzoek, hun feitelijke werkzaamheden in het kader van de KIOSC, de samenwerking binnen en buiten de KIOSC in de school, de uitstraling van KIOSCactiviteiten naar de rest van de school en hun contacten met KIOSCdocenten van andere scholen. In de interviews vanaf juni 2009 is om aanvullende informatie (in vijf vragen) gevraagd over de persoonlijke leeropbrengsten voor de docenten.

² 'Schoolbreed' betekent in dit verband: alle docenten die in principe gedurende de looptijd van het KIOSC-project iets van de uitwerking ervan zouden kunnen ervaren. De inschatting van het aantal te bevragen docenten is hierbij overgelaten aan de schoolleiding c.q. contactpersoon. Gekozen is voor deze inperking om de scholen niet onnodig te belasten.

³ De termen KIOSConderzoeker en 'docentonderzoeker' hebben in dit rapport dezelfde betekenis.

De contactpersonen worden op dezelfde onderwerpen als de docenten bevroegd, met dit verschil dat de aanvulling voor de docenten met betrekking tot de persoonlijke leeropbrengsten niet aan hen is voorgelegd. De interviewschema's zijn opgenomen in bijlage 1 en 2.

De vragenlijst over werkbevoegenheid

Voor het meten van de werkbevoegenheid is gebruik gemaakt van de Utrechtse Bevoegenheids Schaal (UBES) van Schaufeli & Bakker (2004). De 15 items, die op een 7 puntsschaal worden gescoord, meten de werkbevoegenheid van werknemers in termen van 'bevoegenheid' (bijlage 3). Bevoegenheid, in de omschrijving van Schaufeli en Bakker, 2001, is een positieve, affectief-cognitieve toestand van opperste voldoening die gekenmerkt wordt door:

- Vitaliteit: bruisen van energie, zich sterk en fit voelen, lang en onvermoeibaar door kunnen werken, beschikken over grote mentale veerkracht en doorzettingsvermogen.
- Toewijding: sterke betrokkenheid bij het werk voelen, het werk als nuttig, zinvol, inspirerend en uitdagend ervaren, trots en enthousiast zijn op en over het werk.
- Absorptie: op plezierige wijze opgaan in het werk, waardoor de tijd lijkt stil te staan en het moeilijk is om zich los te maken van het werk.

De betrouwbaarheid van de vragenlijst is in orde bevonden, dit geldt zowel voor de hele vragenlijst (Cronbach's alpha = 0,90), als apart voor de schalen Vitaliteit (0,80), Toewijding (0,84) en Absorptie (0,69).

De vragenlijst over onderzoekshouding en onderzoekscultuur

De onderzoekshouding en onderzoekscultuur is gemeten met behulp van een –nog in ontwikkeling zijnde- vragenlijst van F. Geijssels en M. Krüger, in het vervolg aangeduid als 'de vragenlijst OZC' (zie bijlage 4). De vragenlijst zoals die bij de 0-meting is afgenomen omvat 67 vragen (excl. vragen naar achtergrondgegevens) die worden gescoord op een vierpuntsschaal, bij de tussenmetingen is een verkorte versie afgenomen. De verkorte versie onderscheidt zich van de oorspronkelijke vragenlijst doordat items met een lage Cronbach's alpha (< 0,70) er door ons uit zijn gehaald. Ook het laatste vragencluster 'Doorgevoerde veranderingen', dat door de respondenten vaak niet was ingevuld, is er door ons uit gehaald. Conform de afspraak hierover met de opstellers is de vragenlijst echter bij de laatste –schoolbrede- meting weer in de oorspronkelijke vorm afgenomen, zodat een vergelijking met de 0-meting mogelijk blijft.

De vragenlijst OZC (in verkorte) versie omvat 42 vragen (excl. vragen naar achtergrondgegevens) die worden gescoord op een vierpuntsschaal en zijn ingedeeld in 9 clusters, te weten:

- a. Visie van de schoolleiding op onderzoeksmatig werken in de school (4 items)
- b. Stimuleren van een onderzoekende houding (6 items)
- c. Stimuleren van onderzoeksvaardigheden (5 items)
- d. Samenwerken van leraren in het verrichten van onderzoek (5 items)
- e. Participatie in besluitvorming (5 items)
- f. Persoonlijke intentie om onderzoeksmatig te werken in de school (4 items)
- g. Geloof in eigen kunnen wat betreft onderzoeksmatig werken (4 items)
- h. Onderzoekende houding (5 items)
- i. Vaardig in het werken met onderzoeksgegevens (4 items).

De betrouwbaarheid van de vragenlijst is in orde bevonden, de Cronbach's alpha voor de afzonderlijke schalen is ruim boven de 0,70. Dat geldt ook voor de door ons geconstrueerde schalen Onderzoekscompetentie, bestaande uit de bij elkaar gevoegde vragen van de schalen f. t/m i. (Cronbach's alpha = 0,91) en Onderzoekscultuur, de bij elkaar gevoegde vragen van de schalen b. t/m e. (Cronbach's alpha = 0,94)

2.3 Respons

Respondentkenmerken

Tabel 1 geeft een beeld van het schooltype waarin de KIOSCdocentonderzoekers op het moment van de 0-meting werkzaam zijn, van hun leeftijd en sekse. Hieruit blijkt dat de KIOSCdocentonderzoekers met betrekking tot de schoolsoort waarop ze lesgeven en hun leeftijd weinig afwijken van de overige docenten op hun school. Dit geldt niet voor de man-vrouwverhouding: terwijl die in de groep 'overige docenten' ongeveer gelijk is zijn er in de groep KIOSCdocenten ruim tweemaal zoveel mannen als vrouwen.

Tabel 1. Kenmerken KIOSCdocentonderzoekers resp. overige docenten bij de 0-meting (N=123).

School	N	Schoolsoort*			leeftijd			Geslacht*	
		Vmbo(-t)	Havo/ vwo	beide	<30	30-40	>40	m	v
DK KIOSC	3	3				2	1	1	2
Ov.	17	17			4	5	8	8	8
CC KIOSC	8	2	5		3	2	3	5	3
Ov.	24	8	14		4	1	19	16	8
PZ KIOSC	3			3		2	1	3	
Ov.	12	2		10	5	3	4	3	8
MT KIOSC	2		1	1		1	1	2	
Ov.	28		13	15	4	6	17	13	15
PR KIOSC	2	2				1	1	2	
Ov.	6	6			1	2	3	4	1
EC KIOSC	5	5			1	1	3	3	2
Ov.	13	13			4	3	6	5	6
Tot. KIOSC	23	12	6	4	4	9	10	16	7
Tot. Ov.	100	46	29	25	22	20	57	49	46

*Niet alle respondenten hebben deze vraag ingevuld.

Aantal interviews

Gedurende de vijf metingen zijn in totaal 75 interviews gehouden, 2 à 4 per school. Het aantal interviews dat is afgenomen onder de KIOSCdocentonderzoekers is weergegeven in Tabel 2. De overige interviews zijn gevoerd met de contactpersoon en voor zover aanwezig, de onderzoekskoördinator op de desbetreffende school. Na de 0-meting is er weinig contact geweest met school EC. De school ging niet in op uitnodigingen voor interviews en heeft uiteindelijk door middel van een brief van de schoolleiding aan de KIOSCstuurgroep dd 3 juni 2009 aangegeven te stoppen met het project. Daarin werden als belangrijkste redenen genoemd: het vertrek van de initiator van het project, organisatorische veranderingen in de school en de aantrekkelijker mogelijkheden (want de geboden middelen zijn dan structureel) die men ziet voor de

professionalisering van docenten in het kader van de academische opleidingsschool. School DK heeft deelgenomen aan de eerste drie interviewrondes. Vlak voor de zomervakantie van 2009, tijdens de derde meting gaven ook zij aan te stoppen met het project om schoolorganisatorische redenen. Het vertrek van een schoolleider en daaraan gekoppeld terugloop van het leerlingaantal maakte dat de school haar prioriteiten heeft gelegd bij het voortbestaan van de school. Het KIOSCproject moest tot hun spijt stopgezet worden.

Met uitzondering van school PZ en PR zijn bij de metingen niet steeds dezelfde docentonderzoekers geïnterviewd. Voor een deel had dit te maken met roosters of ziekte, waardoor niet iedereen op de interviewdagen aanwezig kon zijn, voor een deel ook met het verloop onder de KIOSCdocenten. Zo is op school CC een van de docentonderzoekers die bij de eerste meting betrokken was daarna gestopt als onderzoeker, in verband met andere werkzaamheden binnen de school. Ook zijn er op school CC enkele onderzoekers gestopt omdat ze een baan elders kregen. In dat geval zijn er nieuwe docenten toegevoegd aan het project. Deze nieuwe deelnemers zijn in de latere metingen betrokken bij de interviews. Op school MT is de docentonderzoeker die bij de 0-meting nog als zodanig actief was gestopt. De onderzoekskoördinator vond daarna een tweede docentonderzoeker bereid om samen met hem een zowel coördinerend als onderzoekend duo te vormen.

Tabel 2. Aantal interviews met KIOSCdocentonderzoekers, per meting per school

School	0-meting	1-meting	2-meting	3-meting	4-meting
DK	3	2	2	-	-
CC	3	3	3	3	3
PZ	2	2	2	3	2
MT	1	2	2	2	3
PR	2	2	1	2	2
EC	3	-	-	-	-
Tot.	14	11	10	10	10

Respons UBES en OZC

Aan alle KIOSCdocentonderzoekers die geïnterviewd zijn (incl. KIOSCcoördinatoren), is na afloop van het interview gevraagd de twee vragenlijsten voor werkbeleving en onderzoekscultuur ter plaatse of zo spoedig mogelijk online in te vullen. Deze respons was nagenoeg 100%. Evenals bij de interviews geldt ook hier dat de respondenten binnen dezelfde school bij de verschillende metingen kunnen verschillen.

Na de 0-meting is school EC niet meer betrokken bij de dataverzameling. Na de 2-meting zijn er ook op school DK geen data meer verzameld.

Wat betreft de betekenis die gegeven mag worden aan de uitkomsten van de analyse van de UBES en de OZC maken we een voorbehoud. In de 0-meting zijn beide vragenlijsten schoolbreed afgenomen, bij de tussenmetingen hebben we alleen de KIOSCbetrokkenen onderzocht. Het is belangrijk om te beseffen dat het bij de tussenmetingen om aantallen gaat die te klein zijn om statistisch relevante resultaten aan het licht te brengen. Van de kwantitatieve data zijn alleen die uit de 0- meting en eindmeting gebruikt bij de analyses.

2.4 Analyse

In deelrapport 1 is de startfase van de KIOSC per school beschreven, aan de hand van de eerder toegelichte indicatoren Schoolcontext, Doel, Thema, Vorm, Output en Waardering. De categorie Schoolcontext is alleen opgenomen bij de 0- resp. eindmeting.

De gegevens die verkregen zijn uit de interviews in de vijf metingen zijn per indicator naast elkaar gelegd en weergegeven in afzonderlijke matrices per school (zie bijlage 5a t/m d). De eindstand, zowel als de ontwikkeling ten opzichte van de voorafgaande meetmomenten, zijn door ons per indicator samengevat en in een overzichtsmatrix geplaatst (bijlage 6).

De data uit de vragenlijsten zijn geanalyseerd met behulp van beschrijvende statistiek. Om eventuele significante verschillen te kunnen zien is gebruik gemaakt van de t-toets (voor onafhankelijke groepen) en One-way ANOVA. Om de betrouwbaarheid van de vragenlijsten vast te stellen is de Cronbach's alpha bepaald.

Om factoren op het spoor te kunnen komen die van invloed zijn op het verschil in opbrengst van de KIOSC tussen de scholen is de volgende procedure gebruikt. Op basis van de in bijlage 5 en 6 samengevatte data over de veranderingen m.b.t. de KIOSCen hebben twee van de drie onderzoekers eerst onafhankelijk van elkaar een aantal veronderstellingen geformuleerd over wat kritische factoren zouden kunnen zijn. Deze veronderstellingen zijn vervolgens met elkaar vergeleken en besproken, waarna de veronderstellingen waar consensus over was door een derde, niet bij de dataverzameling betrokken onderzoeker getoetst zijn aan de data. De veronderstellingen die deze toets doorstonden zijn vervolgens geconfronteerd met inzichten uit de literatuur. Onze belangrijkste literatuurbron hierbij is de reviewstudie over duurzaam innoveren in het VO van Waslander (2007), waar nodig is gebruik gemaakt van aanvullende literatuur. Het resultaat van deze procedure was een lijst van "factoren die de opbrengsten van de KIOSC beïnvloeden", gebaseerd op de eerste drie metingen. Bij wijze van 'member check' is deze lijst in maart 2010 voorgelegd aan de deelnemers van een tussentijdse KIOSCconferentie van de betrokken scholen. De deelnemers was gevraagd aan te geven hoe zij het belang van de factoren voor de eigen school en het project inschatten en ze te rangordenen al naar gelang de prioriteit. Dit leidde niet tot wezenlijke veranderingen in de lijst.

3 Ontwikkeling opzet en uitvoering KIOSC

Op de in paragraaf 2.4 beschreven wijze zijn voor elke school de veranderingen ten opzichte van de vorige metingen per indicator samengevat en weergegeven in een deelmatrix (voor de beschrijving van de ontwikkeling per school, zie bijlagen 5a t/m 5d) en in een overzichtsmatrix, die de situatie van de KIOSC op de scholen weergeeft bij de eindmeting (zie bijlage 6). De uitspraken die hieronder gedaan worden over de ontwikkeling van de KIOSC op de specifieke indicatoren zijn gebaseerd op deze samenvattingen.

3.1 Doel

In grote lijnen zijn de doelen die worden verwoord in de loop van de tijd niet wezenlijk veranderd, noch vanuit het perspectief van de schoolleiders noch vanuit dat van de docentonderzoekers. De schoolleiders gaven aan op zoek te zijn naar een meer onderzoeksmatige aanpak bij de ontwikkelingen in de school en hopen dat de ontwikkelingen in de richting van een meer onderzoeksmatige cultuur binnen de school doorzet. Tegelijkertijd zagen zij de KIOSC ook als een mogelijkheid om docenten uit te dagen en verwachtten zij dat dit de werkbeleving ten goede zou komen. De schoolleiders hoopten op een olievlekwerking, waarbij het enthousiasme van de eerste onderzoekers snel anderen in de school positief zou beïnvloeden in hun houding ten aanzien van onderzoek. De docenten gingen het vooral om de eigen persoonlijke ontwikkeling, het ontwikkelen van onderzoeksvaardigheden en de mogelijkheid om hun eigen onderwijspraktijk te onderzoeken.

De schoolleiders brengen inmiddels expliciet naar voren dat het belangrijk is om het KIOSCinitiatief te verduurzamen. Op twee scholen (CC en PZ) zijn concrete stappen gezet om KIOSC te verbinden met verwante of soortgelijke initiatieven elders in de school, vanuit het idee dat onderzoek in de school ook na het wegvallen van de KIOSCsubsidie door moet gaan. De koppeling van onderzoek bij ingezette innovaties is een keuze die hier wordt gemaakt. Op school MT heeft de schoolleider die het KIOSCproject in zijn portefeuille had gedurende het traject een andere baan gekregen. Dit heeft tijdelijk zijn weerslag gehad op de beleving van de KIOSCcoördinatoren, die zich afvroegen welke betekenis de school nog hecht aan hetgeen ze trachten te bewerkstelligen in de school. De KIOSCportefeuille is na verloop van tijd overgenomen door een andere schoolleider. Deze heeft de draad van de KIOSC weer goed opgepakt, waardoor het project een nieuwe impuls kreeg. Ook hier wordt nagedacht over een structurele plek voor onderzoek in de school. School DK besloot na 1 jaar uit het project te stappen omdat ze de betreffende docenten voor andere – schoolorganisatorische- taken wilde inzetten die op dat moment veel aandacht vroegen. De schoolleider constateerde dat de doelen die het KIOSCproject nastreeft, vooral voor kleine scholen, erg ambitieus zijn. Op school PR heeft de schoolleider (die inmiddels een baan elders heeft aanvaard) besloten de financiële middelen te concentreren bij de twee docentonderzoekers om het onderzoek, dat volgens de schoolleider erg nuttig is voor de school, meer ruimte te geven.

Vragen die bij de start gesteld werden: moeten we wel nastreven dat de hele school onderzoek gaan doen (school PR en DK), moeten de onderzoekers de begeleiders worden van morgen (school MT) worden bij de afsluiting van het project niet meer gesteld.

3.2 Thema

Op alle scholen zijn zowel schoolbrede als vakgerichte thema's, onderzocht. De schoolbrede thema's betreffen onderwerpen als leerlingbegeleiding, Open Leer Centrum, Werkvloer, Keuze Werk Tijd, toetsing,

maar ook problematiek op het gebied van de organisatie zoals communicatie en werkdruk. Voorbeelden van vakgerichte onderzoeksthema's zijn rekenvaardigheid bij Wiskunde, simulatie bij Techniek, Tekstbegrip en ICT-gebruik in de vakles. In eerste instantie heeft de schoolleiding docenten veel vrijheid gegeven in de keuze van de thema's, vooral ook omdat zij de nadruk wilde leggen op het bevorderen van een positieve werkbeleving. Waar nodig heeft de schoolleiding wel ideeën voor thema's aangedragen, daarbij lieten zij de docenten aanvankelijk vrij bij de uitwerking. Bij het vaststellen van nieuwe onderzoeksthema's voor vervolgonderzoek is steeds meer gekeken naar ontwikkelingen en vragen die binnen de school leefden. Zo heeft het CC gekozen voor een schoolbrede aanpak van het thema 'toetsing en determinatie' en was het hun ambitie om uit diverse secties een gezamenlijke aanpak te ontwikkelen. PR heeft na onvrede bij de leerlingen over de invulling van de keuzewerktijd dit opgepakt als onderzoeksvraag. Het gevolg is hier dat de thema's steeds meer schoolbreed worden, zoals 'hoe begeleiden wij leerlingen in het LWOO'.

Op school CC koppelde een docent zijn onderzoek aan een project in het kader van onderwijsontwikkeling van het vak Techniek, op school PZ is de kwaliteitszorgmedewerker tevens docentonderzoeker en coördinator van de onderzoeksschool in oprichting. Daarnaast zien we in school PR dat de docentonderzoekers hun onderwerpen kiezen in aansluiting op hun andere taken binnen de school, zoals die van kwaliteitszorgmedewerker en leerlingbegeleider. De verbindingen van onderzoek met andere ontwikkelingen en taken in school werkt stimulerend en geeft docenten in tijd iets meer ruimte. Opvallend is dat de thema's die bij de start gekozen werden en die onder begeleiding van het CNA werden uitgewerkt tot een onderzoekbare vraagstelling uiteindelijk niet altijd onderzocht zijn. De aanleiding verviel door veranderingen op school (scholen CC, DK en PZ), het thema werd 'ingeruild' voor kleinere en sneller tot resultaat leidende onderwerpen (school PR) of de KIOSConderzoeker stopte ermee (scholen CC, MT). Docenten geven aan dat zij graag resultaten zien en die in de school willen presenteren om langs die weg onderzoek zichtbaar te maken.

3.3 Vorm

Omvang

De meeste scholen kozen bij de start voor een bescheiden opzet van de KIOSC, zij het wel met de bedoeling om deze geleidelijk aan uit te breiden. De hoop was door onderzoeksresultaten en het enthousiasme van schoolleiding en docentonderzoekers meer bekendheid binnen school te genereren (zgn. olievlekwerking).

Het aantal docenten dat actief met onderzoek bezig is of is geweest varieert per school van twee tot (tijdelijk) zeven. Op de meeste scholen is de groep docenten die het onderzoek uitvoert ongeveer even groot gebleven. Enkele docenten zijn gestopt met het onderzoek, doordat zij van baan veranderden of andere taken binnen school zijn gaan vervullen waardoor ze geen tijd meer hadden voor het onderzoek. De planning op de meeste scholen is nu om verder te gaan met de oude ervaren groep (soms is dit nog één enkele docent) en deze aan te vullen met andere docenten. Op de scholen CC en PZ zal daarbij in eerste instantie worden gerekruteerd binnen de groep LC-docenten. Op drie scholen (CC, PZ en MT) zijn inmiddels onderzoekscoördinatoren benoemd, die als taak hebben de onderzoeken te helpen opstarten, te begeleiden, verbindingen te leggen met andere onderzoeksactiviteiten in de school en de onderzoeksgroep te vertegenwoordigen binnen en buiten de school.

De scholen CC en PZ organiseren in het schooljaar 2010-2011 een nieuwe scholingsronde voor aankomende docentonderzoekers, school MT verzorgt deze onderzoeksbegeleiding zelf.

De omvang en samenstelling van de stuurgroep is nagenoeg gelijk gebleven gedurende het hele project. Vanuit de schoolleiding van MT is de vertrekkende schoolleider vervangen door de schoolleider die de KIOSCportefeuille overnam. De contactpersoon van PR is na zijn vertrek als schoolleider gaan werken bij CNA en bleef voor de loop van het project de contactpersoon voor school PR.

Werving

De schoolleiding had en heeft een belangrijke rol bij de werving en selectie van de docentonderzoekers. In eerste instantie werd geworven bij docenten waarvan men dacht dat ze belangstelling hadden en die voldoende in hun mars hebben om zich te ontwikkelen tot docentonderzoeker. Daarnaast werden docenten voor KIOSC gevraagd die ten behoeve van hun lerarenopleiding toch al een onderzoek moesten doen. De schoolleiders die docenten werven die al met soortgelijke activiteiten bezig waren geven aan dat deze strategie beter werkt dan een algemene uitnodiging tot deelname. Vanaf 2010-2011 willen de scholen CC en PZ nieuwe docenten voor KIOSC werven door zich in eerste instantie op de groep LC-docenten te richten, en daarnaast wil men de leraren-in-opleiding begeleiden en betrekken bij de onderzoeksprojecten. Wanneer er dan nog plaats over is om mensen te faciliteren komt er een algemene uitnodiging voor de overige docenten. Op school MT hebben de onderzoekscoördinatoren gekozen voor de strategie om zelf onderzoek op te zetten en vervolgens gericht aan docenten te vragen om het onderzoek over te nemen. Op de scholen PR en PZ is de bemensing van de onderzoeksprojecten gedurende de hele periode vrijwel onveranderd gebleven. Bij PR is er niet actief gezocht naar meer onderzoekers. De school is klein en kiest voor een kleine onderzoeksgroep. Bij PZ is wel steeds geworven, maar heeft dit nog geen nieuwe docentonderzoekers opgeleverd. Inmiddels zijn er taakafspraken gemaakt met een aantal LC-docenten om in hun takenpakket ook onderzoek op te nemen.

Positionering

De bekendheid die aan de KIOSC gegeven is in de school is op alle scholen vrij bescheiden ingezet: een aankondiging in het personeelsblad, een mededeling in het teamoverleg, de schoolleider die zijn informele contacten met docenten aangrijpt om positief en enthousiast met docenten over KIOSC te praten. Bij de start van het project koos school ervoor om een fysieke ruimte in te richten voor de KIOSC, mede om daarmee een duidelijk signaal aan de rest van de school te geven dat het een plek is waar onderzoek wordt gedaan. Andere scholen wilden juist geen fysieke werkplek creëren voor de KIOSC, omdat ze daarmee te kennen zouden geven dat er op die plek iets gebeurt dat de rest van de school niet aangaat. Al snel werd duidelijk dat de fysieke werkplek niet heel belangrijk is en dat er meer belang wordt gehecht aan een vast overlegmoment. Hoewel het idee bij de schoolleiders wel van meet af aan leefde dat de KIOSC zich in de school uit moet breiden, is er geen plan voor disseminatie van resultaten. De KIOSCdocenten constateren aan het einde van het project nog steeds dat veel van hun collega's die niet betrokken zijn bij de KIOSC, niet of nauwelijks weet hebben van KIOSC. Ook binnen de schoolleiding bleef de contactpersoon de dragende factor achter KIOSC, de andere leden van de schoolleiding stonden en staan meer op afstand. Voor de docentonderzoekers is commitment van de schoolleiding erg belangrijk, omdat zij dit ook zien als een vorm van ondersteuning voor hun werk (zie bijlage 5 onder 'Waardering'). Vooral op school MT werd tijdelijk (bij vertrek schoolleider) dit commitment gemist. Over het algemeen constateren de KIOSCdocenten dat de betrokkenheid bij de schoolleiding is toegenomen.

Zoals reeds eerder vermeld koppelen twee scholen (CC en PZ) het KIOSCproject aan andere initiatieven binnen de school zoals de academische opleidingsschool, met als doel onderzoek meer structureel in te bedden in de schoolorganisatie. Ook MT zoekt naar mogelijkheden om onderzoek te verankeren in de schoolorganisatie. School (PR) heeft de onderzoekstijd volledig gekoppeld aan de taken die de medewerkers uitvoeren als kwaliteitsmanager en leerlingbegeleider. Binnen de school vormen deze twee docenten het onderzoeksteam.

Facilitering: tijd voor onderzoek

Na een aanloopperiode hebben alle scholen met ingang van 2008-2009 hun KIOSCdocenten tijd voor het uitvoeren van onderzoek gegeven. Dit gebeurt soms in de vorm van twee taakuren per week, waarbij de docentonderzoekers zijn uitgeroosterd. Op school MT worden in het laatste projectjaar pakketten van 20 u onderzoekstijd beschikbaar gesteld, waar een goed onderbouwde onderzoeksaanvraag tegenover moet staan. Op school PZ was twee uur per week uitroosteren onhaalbaar vanwege vacatures, hier krijgt een van de docenten de overuren die hij maakt ten behoeve van onderzoek uitbetaald. Alle docenten geven aan dat de tijd en ruimte die ze krijgen voor onderzoek te weinig of te versnipperd is. Het onderzoek kost hen meer tijd en is vaak ook niet in de vrijgeroosterde tijd te plannen. Zij zien meer in facilitering in de vorm van geconcentreerde tijd, nu zij ervaren dat voor onderzoek rust en denkruimte nodig is. Toch geven de docenten aan tevreden te zijn met de beperkte tijd die ze krijgen, omdat ze nu hun interesses meer kunnen volgen. De docenten die hun onderzoekswerkzaamheden kunnen verbinden met andere soortgelijke taken zijn over het algemeen meer tevreden over de facilitering. Het besef dat gezamenlijke overlegmomenten en tijd een voorwaarde is om het onderzoek een plek in de organisatie te geven is er inmiddels steeds meer, zowel bij de docentonderzoekers als bij de schoolleiding. Zo heeft school CC gekozen voor een vast onderzoeksdagdeel in de week, zodat docenten in de gelegenheid zijn aan onderzoek te werken en regelmatig overleg met de onderzoekskoördinator te organiseren.

Begeleiding

Met uitzondering van school MT zijn alle KIOSCdocenten op het gebied van onderzoeksvaardigheden geschoold door CNA. De docenten waren zeer tevreden over deze scholing. De gezamenlijke bijeenkomsten boden bovendien de mogelijkheid om collega's van andere scholen te ontmoeten en de bijeenkomsten functioneerden als stok achter de deur voor het eigen onderzoekstraject. Na afloop van het gezamenlijke traject heeft de begeleider van CNA de begeleiding vervolgd door de docenten op scholen te bezoeken. School MT heeft wel van deze laatste vorm van begeleiding gebruik gemaakt. Inmiddels is de interne begeleiding is op drie scholen (CC, PZ en MT) in handen gelegd van een daarvoor benoemde onderzoekskoördinator. School CC heeft opnieuw gebruik gemaakt van de CNA-scholing door deze aan te bieden aan twee nieuwe docentonderzoekers en aan de onderzoekskoördinator die de onderzoeksbegeleiding in de school zal over gaan nemen. PZ heeft ook een vervolg gezocht, bij een andere instelling, eveneens met de bedoeling om op termijn deze begeleiding zelf ter hand te kunnen nemen. De docenten van de school PR zoeken af en toe begeleiding bij elkaar maar gaan grotendeels op eigen kracht verder.

Samenwerking

De uitwisseling van kennis en ervaring bleef aanvankelijk beperkt tot de leden van de KIOSCstuurgroep en de docentonderzoekers die deelnamen aan de onderzoeksbijeenkomsten van het CNA voor KIOSC.

Concrete samenwerking was en is nog steeds niet aan de orde; docenten gaven aan dat hiervoor de schoolcontexten te veel verschillen. Na de gezamenlijke scholing van CNA zijn conferenties georganiseerd, deze voorzagen in een behoefte, namelijk elkaar op de hoogte houden, maar leidden niet tot verdere samenwerking.

Docentonderzoekers binnen een school spreken elkaar wel informeel, maar over het algemeen vinden ze dat er te weinig regulier overleg is. Ze hebben gemerkt dat presentatie van onderzoeksresultaten in de school stimulerend is voor informeel contact, zowel met andere docentonderzoekers als met de andere collega's. Op de scholen waar een onderzoekskoördinator benoemd is vindt vaker overleg plaats tussen de docentonderzoekers en de onderzoekskoördinator en is dit overleg ook meer geformaliseerd.

3.4 Output

Het uitwerken van een onderzoeksplan kostte de docenten meer tijd dan verwacht. De uitvoering van de onderzoeken is langzaam op gang gekomen. Voor een deel is dit het gevolg van een later dan geplande start van de training van CNA. Bij de eerste tussenrapportage (meting 1, januari 2009) gaven docenten aan nog maar net, of net niet, klaar te zijn met het formuleren van de onderzoeksvraag. Tijdens een KIOSCconferentie twee maanden later (voorjaar 2009) waren de meeste scholen wel zo ver dat in ieder geval één onderzoek per school gepresenteerd kon worden. Toch bleek ook bij de tweede rapportage (meting 2, juni 2009) dat het lastig is onder tijdsdruk voldoende aandacht aan het onderzoek te besteden. Zeker de tijdens het CNA-traject aangeleerde aanpak vergt veel geconcentreerde tijd die docenten niet hebben. Voor sommige deelnemers betekende dit dat ze tussendoor met kleinere onderzoeksvragen die vanuit de schoolpraktijk naar boven komen aan de slag gingen, terwijl de grotere onderzoeken werden uitgesteld. Anderen bleven bezig met het oorspronkelijke onderzoek, alleen dan in een lager tempo of aangepast traject. Alleen op school CC leken de onderzoeken op schema of slechts een beetje vertraagd te zijn. Doordat op andere scholen sommige onderzoekers intussen ook nieuwe onderzoeksinitiatieven ontwikkelen bleek het tijdschema steeds minder van kracht en werd het lastig aan te geven of alles liep als gepland.

Op geen van de scholen werden afspraken gemaakt met de schoolleiding over de te leveren (tastbare) output.

Disseminatie vond tot nu toe hoofdzakelijk plaats in de vorm van een bespreking van de uitkomsten in de eigen sectie (scholen DK en CC), voor het hele team (school MT, school PZ), een presentatie voor de schoolleiding (scholen DK en CC) en/of een presentatie van de door CNA en de KIOSCstuurgroep georganiseerde conferenties (school CC, PZ, MT en PR).

3.5 Waardering

Alle docentonderzoekers waardeerden het doen van onderzoek als een nieuwe dimensie aan hun werk, zij ervoeren het ermee bezig zijn als prettig, voelden zich zelfverzekerder en merkten dat zij kritischer werden ten aanzien van snelle conclusies die in de scholen soms worden getrokken. Een docent gaf aan dat hij zich weer beginnend docent voelde, wat hij als positief ervoerde omdat er weer wat te ontdekken viel. De paar docenten die met hun onderzoek zijn gestopt deden dat omdat ze een andere baan kregen waar onderzoek niet meer bij paste, een enkeling (op school MT) stopte al in de planfase omdat door de combinatie met onderwijstaken de werkdruk te groot werd.

De meeste docentonderzoekers, ervoeren zeker in het begin weinig commitment van de voltallige schoolleiding, in de loop van het project is dit wel toegenomen. Het commitment van de contactpersoon voor hun school in de stuurgroep voelden ze wel van meet af aan. Docenten gaven aan dat dit commitment voor hen een belangrijke bijdrage was aan het plezier in het onderzoek, evenals de waardering door andere collega's. Wat dat laatste betrof vonden ze vaak dat ze te geïsoleerd bezig waren met hun onderzoek: het was in de school nauwelijks bekend wat ze deden. De docentonderzoeker van school PR, die aanvankelijk veel contact had met zijn teamleider over zijn onderzoek, merkte dat het thema daardoor ook voor anderen interessant werd. Niettemin beseft hij dat het er niet gemakkelijker op zal worden om KIOSC gestalte te geven op school nu zijn partner in de KIOSC heeft aangegeven te stoppen met onderzoek en de schoolleider die KIOSC initieerde een andere baan heeft. Ook volgens docentonderzoekers op andere scholen (MT) riepen hun presentaties veel waardering en interesse op bij hun collega's, hetgeen stimulerend werkte. Toch bleven de KIOSCdocenten op alle scholen gedurende de looptijd van het project van mening dat de belangstelling van de niet-onderzoekende collega's tegen viel. Volgens de schoolleiders of contactpersonen beginnen de effecten van de KIOSC nu merkbaar invloed te krijgen op de school als organisatie. Het tempo waarin veranderingen plaatsvindt stelt hen weliswaar teleur, maar men ziet een onmiskenbare ontwikkeling in de school op gang komen naar een onderzoekscultuur. De KIOSCdocentonderzoekers nemen vaker dan voorheen een actief-kritische houding aan, stellen meer vragen bij wat tot dan toe als vanzelfsprekend werd beschouwd, en dat schudt anderen wakker.

3.6 Overeenkomsten en verschillen tussen de scholen

Als afsluiting van dit hoofdstuk zetten we de overeenkomsten en verschillen tussen de scholen m.b.t de vormgeving van de KIOSC op een rij zoals die zich na anderhalf jaar hebben uitgekristalliseerd. In de overzichtstabellen (bijlagen 5 en 6) zijn de verschillen in vormgeving, dat wil zeggen de opzet en invulling die de KIOSCen op de scholen hebben gekregen, weergegeven onder de kopjes Doel (schoolleiding, docenten), Thema (vakgericht, schoolbreed), Vorm (omvang, werving, positionering, facilitering, begeleiding en samenwerking), Output (tussenproducten, eindproducten, disseminatie) en Waardering (docenten, schoolleiders). We lopen de indicatoren na om te kijken waar de overeenkomsten en verschillen zitten tussen de scholen.

Wat betreft het *doel* waarmee schoolleiders met KIOSC zijn gestart volgden de scholen ongeveer dezelfde lijn: door docenten hun eigen praktijkvragen laten onderzoeken op den duur een onderzoekscultuur op school realiseren. De KIOSCdocenten onderschrijven die doelstelling en zien kansen om zichzelf door KIOSC te ontwikkelen. In de loop van het traject zien we wat verschuiving van accenten. Waar de schoolleiders aanvankelijk vooral de persoonlijke ontwikkeling als onderdeel van het KIOSCproject zagen zien we nu dat het onderzoek vooral ook innovaties binnen de school moet ondersteunen.

Wat betreft de *opzet en uitvoering* van de KIOSCen, met name als het gaat om *Thema*, *Vorm* (m.b.t. omvang en werving) en *Output* zien we veel overeenkomsten. Op alle scholen staan zowel vakgerichte als schoolbrede thema's op de onderzoeksagenda. Qua omvang (dwz het aantal docenten in de school dat onderzoek uitvoert en/of coördineert) is er weinig verschil tussen de scholen: het gaat om relatief kleine aantallen docenten, variërend van twee tot zeven per school (afhankelijk van de grootte van de school), naast de onderzoekscoördinator die op enkele scholen is benoemd (scholen CC, PZ, MT). Bij de *werving*

speelt de schoolleider meestal nog de hoofdrol en is de procedure zeker in het begin niet voor iedereen in de school doorzichtig. Dit geldt niet op school MT, waar iedereen die onderzoek wil doen bij voorbaat van harte welkom is en de onderzoekskoördinatoren zich in eerste instantie over de levensvatbaarheid van de aanvraag buigen alvorens er een verzoek om facilitering naar de schoolleiding gaat.

Met betrekking tot de *Output* is de stand van zaken dat op alle scholen het KIOSC-onderzoek enkele producten heeft opgeleverd zoals vragenlijsten en onderzoeksrapporten, waarbij het aantal afgeronde producten op school CC het grootst is. *Disseminatie* vond plaats in de vorm van informele uitwisseling met de teamleider en direct belanghebbende collega's, een bespreking van de uitkomsten in de eigen sectie, of team, presentatie voor de schoolleiding en/of een presentatie van de door CNA en de KIOSC-stuurgroep georganiseerde conferenties. Onderzoek dat tevens werd uitgevoerd in het kader van de lerarenopleiding werd meestal ook binnen de geplande tijd afgerond.

Wat betreft de *Waardering* geldt dat de docentonderzoekers de kans om onderzoek te doen en het ermee bezig zijn positief waardeerden. Degenen die met hun onderzoek gestopt zijn deden dat omdat ze van baan veranderden of omdat de combinatie met onderwijs een te grote werkdruk veroorzaakte. De meeste docentonderzoekers hebben ergens gedurende het traject wel een keer aangegeven minder tevreden te zijn over de inhoudelijke betrokkenheid van de schoolleiding. Daarnaast vonden ze gedurende de hele projectperiode dat ze tot te geïsoleerd bezig waren met hun onderzoek.

De schoolleiders of contactpersonen geven aan dat de effecten van de KIOSC langzaam invloed beginnen te krijgen binnen de school.

Met betrekking tot de aspecten '*positionering*', '*facilitering*', '*begeleiding*' en '*samenwerking*' zien we aanvankelijk verschillen, die kleiner zijn geworden mede door het wegvallen van de scholen DK en EC gedurende het project.

De *positionering* verschilt in zoverre dat de scholen CC en PZ meer verbindingen leggen tussen KIOSC en andere onderzoeksinitiatieven binnen de school zoals de Academische School en de onderzoeksopdracht van leraren-in-opleiding.

De *facilitering* in de vorm van een aparte werk- en overlegruimte is verschillend, op school CC is een aparte werkkamer voor de KIOSC ingericht. Op de andere scholen is die er niet, ruimtegebrek speelt hierbij een rol (DK) maar ook de vrees om KIOSC op die manier te isoleren (scholen MT en PZ). De faciliteiten die docenten krijgen voor het doen van onderzoek zijn na korte opstartproblemen op de scholen geregeld. Desalniettemin ervaren alle docenten dat het doen van onderzoek een extra druk oplevert. De versnippering en roep voor geconcentreerde tijd blijft bestaan. De docentonderzoekers zelf laten blijken dat ze meer behoefte hebben aan regelmatige vaste overlegmomenten. Docenten die hun KIOSCwerkzaamheden kunnen verbinden met andere taken binnen de school zijn in dit opzicht over het algemeen meer tevreden. Die koppeling is er op de scholen CC en PZ, waar het KIOSC-onderzoek gekoppeld aan de kwaliteitszorg, de academische opleidingsschool en de onderzoeksschool.

Qua *begeleiding* hebben vijf van de zes scholen aanvankelijk gekozen voor externe begeleiding in de vorm van een centraal aangeboden scholingstraject van het CNA met in de latere fase begeleiding op maat van het CNA. Op school MT koos men ervoor om alleen gebruik te maken van de begeleiding op maat van het CNA. Drie scholen (CC, PZ en MT) hebben onderzoekskoördinatoren benoemd, die de dagelijkse begeleiding van de onderzoeken als taak hebben. Op de scholen DK en PR bleef de dagelijkse begeleiding van de onderzoeken in handen van de schoolleider.

De *samenwerking* tussen de onderzoekers was de gedurende het project op geen enkele school gestructureerd, in die zin dat er weinig vast overleg plaatsvindt tussen de onderzoekers, de schoolleiding

en/of tussen de onderzoekers en onderzoekskoördinatoren. Alleen bij CC was er gedurende de hele periode een onderzoekskoördinator die dit overleg probeerde vorm te geven. Tegen het eind van het project is er een zekere mate van gestructureerd overleg bij de scholen CC, MT en PZ wel van de grond gekomen. Inmiddels vindt er op deze scholen regelmatig overleg plaats tussen onderzoekskoördinator en docentonderzoeker.

Op school DK opereerden twee docentonderzoekers als duo, zowel in de planfase als in de uitvoeringsfase, aan deze samenwerking werd door de betrokken docenten veel belang gehecht. Op de andere scholen werkten de onderzoekers alleen, waarbij de mate waarin ze informeel contact hadden met hun onderzoekscolllega's varieerde. Hoewel er beperkt werd samengewerkt en initiatieven op dit punt om onduidelijke redenen ook weer stopten, werd door docentonderzoekers vaker gesuggereerd dat het werken in onderzoekskoppels wellicht voor de voortgang en diepgang belangrijk kunnen zijn.

4 Ontwikkeling werkbevlogenheid, onderzoekscompetentie en onderzoekscultuur

Zoals aangegeven in Hoofdstuk 2 zijn de eerste (de 0-meting) en de laatste (de 4-meting) metingen van de werkbeleving, onderzoekscompetentie en onderzoekscultuur schoolbreed uitgevoerd. Bij de tussenmetingen zijn alleen de KIOSCdocenten, inclusief de KIOSC-coördinatoren, bevraagd. Net als bij de tussenmetingen (zie de uitleg hierover tav de afname van interviews, in Hoofdstuk 2 par. 2.3, geldt ook voor de schoolbrede metingen dat de docenten die de vragenlijsten invulden niet per se in beide metingen dezelfde personen waren. De ontwikkeling van de werkbeleving, onderzoekscompetentie en onderzoekscultuur wordt daarom alleen op groepsniveau (de school, de groep KIOSCdocenten, de groep niet-KIOSCdocenten) gerapporteerd. Om de ontwikkeling in kaart te brengen zijn de resultaten van de vijf metingen in chronologische volgorde naast elkaar gelegd.

Op basis van de twee schoolbrede metingen aan het begin en aan het eind van het project vergelijken we de ontwikkeling van de KIOSConderzoekers met die van de overige docenten binnen dezelfde school. Omdat de scholen EC en DK na de eerste, respectievelijk tweede meting uit het project zijn gestapt, zijn daarna geen data meer op deze scholen verzameld en worden zij niet meer meegenomen in de vergelijkingen.

4.1 Werkbevlogenheid

In tabel 3 worden de gemiddelde scores voor de werkbevlogenheid gegeven, per school en daarbinnen uitgesplitst naar KIOSCdocenten en overige docenten.

Om eventuele verschillen te kunnen vaststellen zijn t-toetsen uitgevoerd. De toetsen die zijn uitgevoerd betreffen: 1. de werkbevlogenheid van de KIOSCdocenten ten opzichte van die van de overige docenten bij de 0-meting (tabel 3a); 2. de werkbevlogenheid van de KIOSCdocenten ten opzichte van die van de overige docenten bij de eindmeting (tabel 3a); 3. de werkbevlogenheid van de KIOSCdocenten bij de eindmeting ten opzichte van de 0-meting (tabel 3b), en 4. de werkbevlogenheid van de overige docenten bij de eindmeting ten opzichte van de 0-meting (tabel 3b).

Uit de t-toetsen (tabel 3a en 3b) blijkt dat er geen significant verschil ($p < 0.05$) is tussen de gemiddelde werkbevlogenheid van de KIOSCdocenten en die van de overige docenten, noch bij de 0-meting, noch bij de 4-meting. Evenmin is er een significant verschil tussen de gemiddelde werkbevlogenheid van de KIOSCdocenten op het moment van de 0-meting en de laatste meting. Dit geldt ook voor de gemiddelde werkbevlogenheid van de overige docenten.

De conclusie is dat de werkbevlogenheid van de KIOSCdocenten zich noch aan het begin noch aan het einde van het project onderscheidt van die van de overige docenten. Evenmin is er sprake van enige ontwikkeling: in geen van beide groepen is de werkbeleving gedurende de looptijd van het project veranderd.

Tabel 3. Ontwikkeling werkbevoegenheid in gemiddelden* per school van KIOSC- onderzoekers en overige docenten, over 5 metingen (M 0t/m M4)

Werkbevl	M0			M1			M2			M3			M4		
	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
DK KIOSC	4,20	0,87	3	4,93	0,94	2	3,64	0,80	4	-	-	-	-	-	-
DK ov.	4,40	0,85	19	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CC KIOSC	4,22	0,87	7	4,53	0,68	4	4,51	0,87	3	4,05	0,90	4	4,67	0,53	7
CC ov.	4,36	0,83	22	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,26	0,91	22
PZ KIOSC	5,07	0,66	2	4,43	0,99	2	4,30	0,52	2	4,60	-	1	4,29	0,77	10
PZ ov.	4,63	0,67	14	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,29	0,62	6
MT KIOSC	4,70	0,97	4	4,43	0,61	2	4,67	**	1	4,42	0,90	3	4,82	0,28	3
MT ov.	4,54	0,62	24	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,54	0,63	20
PR KIOSC	4,13	-	1	4,63	0,99	2	5,33	**	1	-	-	-	-	-	-
PR ov.	4,61	0,72	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3,97 ⁴	0,94	1
EC KIOSC	5,22	0,33	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EC ov.	4,87	0,44	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tot KIOSC	4,54	0,82	20	4,58	0,67	12	4,59	0,65	7	4,26	0,79	8	4,43	0,64	20
Tot.ov.	4,50	0,73	88	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4,36	0,77	49

*Schaalwaarden : 0 nooit ; 1 sporadisch (een paar keer per jaar of minder) ; 2 af en toe (eens per maand of minder); 3 regelmatig (een paar keer per maand); 4 dikwijls (eens per week); 5 zeer dikwijls (een paar keer per week); 6 altijd.

** Niet berekend.

Tabel 3a. Werkbevoegenheid bij 0- en 4- meting, voor KIOSCdocenten en overige docenten

werkbevlheid	Gem.KIOSC	Gem.ov.	t	df	p
0-meting	4,54	4,50	0,254	106	0,80
4-meting	4,43	4,36	0,335	67	0,74

*Schaalwaarden : 0 nooit ; 1 sporadisch (een paar keer per jaar of minder) ; 2 af en toe (eens per maand of minder); 3 regelmatig (een paar keer per maand); 4 dikwijls (eens per week); 5 zeer dikwijls (een paar keer per week); 6 altijd.

Tabel 3b. Werkbevoegenheid van KIOSCdocenten en overige docenten, voor 0- en 4-meting

werkbevlheid	0-meting	4-meting	t	df	p
KIOSC	4,54	4,43	0,487	38	0,63
Ov.	4,50	4,36	0,991	135	0,32

*Schaalwaarden : 0 nooit ; 1 sporadisch (een paar keer per jaar of minder) ; 2 af en toe (eens per maand of minder); 3 regelmatig (een paar keer per maand); 4 dikwijls (eens per week); 5 zeer dikwijls (een paar keer per week); 6 altijd.

⁴Omdat de vraag 'voert u onderzoek uit ihkv KIOSC' door geen van de respondenten is beantwoord, is de groep KIOSC en ov. doc.hier niet uitgesplitst.

4.2 Onderzoekscompetentie

Gemeten is de mate waarin de KIOSCdocentonderzoekers in vergelijking met de overige docenten vinden dat ze beschikken over houdingskenmerken en vaardigheden die deel uitmaken van de onderzoekscompetentie. In tabel 4 worden de gemiddelde scores voor de onderzoekscompetentie gepresenteerd, per school en uitgesplitst naar KIOSCdocenten en overige docenten.

Tabel 4. Ontwikkeling onderzoekscompetentie in gemiddelden* per school van KIOSC-onderzoekers en overige docenten, over 5 metingen (M 0t/m M4)

Onderzcomp	M0			M1			M2			M3			M4		
	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
DK KIOSC	2,71	0,68	3	-.**	-.**	1	2,71	0,35	4	-	-	-	-	-	-
DK ov.	2,42	0,49	17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
CC KIOSC	3,11	0,47	8	2,95	0,36	4	3,29	0,06	3	2,95	0,50	6	3,09	0,38	7
DK ov.	2,45	0,56	23	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,44	0,61	22
PZ KIOSC	3,25	0,35	3	3,00	0,09	2	3,31	0,15	2	3,49	0,11	2	3,04	0,70	3
PZ ov.	2,48	0,52	12	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,67	0,51	17
MT KIOSC	2,88	0,17	2	3,39	0,20	2	3,50	0,04	2	3,09	0,62	3	2,16	0,34	4
MT ov.	2,54	0,56	27	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,64	0,58	17
PR KIOSC	3,53	.	1	3,50	0,21	2	3,21	0,21	2	3,44-	0,29	2	3,35	0,25	2
PR ov.	2,37	0,62	6	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,81	0,40	5
EC KIOSC	2,87	0,80	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
EC ov.	2,55	0,41	13	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tot. KIOSC	3,02	0,55	22	3,16	0,34	10	3,13	0,36	13	3,14	0,48	13	2,88	0,59	16
Tot.ov.	2,48	0,52	98	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,59	0,56	61

* Schaalwaarden: 1 negatief...4 positief

** niet berekend

Om eventuele verschillen te kunnen vaststellen zijn t-toetsen uitgevoerd⁵. De toetsen die zijn uitgevoerd betreffen: 1. de onderzoekscompetentie van de KIOSCdocenten ten opzichte van die van de overige docenten bij de 0-meting (tabel 4a); 2. de onderzoekscompetentie van de KIOSCdocenten ten opzichte van die van de overige docenten bij de eindmeting (tabel 4a); 3. de onderzoekscompetentie van de KIOSCdocenten bij de eindmeting ten opzichte van de 0-meting (tabel 4b), en 4. de onderzoekscompetentie van de overige docenten bij de eindmeting ten opzichte van de 0-meting (tabel 4b).

Tabel 4a. Onderzoekscompetentie bij 0- en 4-meting, voor KIOSCdocenten en overige docenten

ozcomp	Gem.KIOSC	Gem.Ov.doc	t	df	p
0-meting	3,02	2,48	4,333	119	P<0,01**
4-meting	2,88	2,59	1,183	75	0,07

* Schaalwaarden: 1 negatief...4 positief

** Significant (p<0.05)

⁵ Hierbij maken we de kanttekening – die ook geldt voor de t-toetsen m.b.t. de onderzoekscultuur- dat het discutabel is of er bij de gebruikte vierpuntsschaal nog sprake is van waarden op intervalniveau.

Tabel 4b. Onderzoekscompetentie KIOSCdocenten en overige docenten, voor 0- en 4-meting

<i>onderzcomp</i>	0-meting	4-meting	t	df	p
KIOSC	3,02	2,88	0,732	36	0,47
Ov.doc	2,48	2,59	-1,233	158	0,22

* Schaalwaarden: 1 negatief...4 positief

Bij de 0-meting is de groep KIOSCdocenten als geheel significant meer overtuigd van hun onderzoekscompetentie dan de groep overige docenten (zie tabel 4a), dat verschil is (net) niet meer significant bij meting 4 (tabel 4a). Er is geen significant verschil tussen de onderzoekscompetentie van de KIOSCdocenten bij de 0-meting en de 4-meting, dat geldt ook voor de groep overige docenten (tabel 4b). Oftewel op basis van de gegevens is er in geen van beide groepen een ontwikkeling in onderzoekscompetentie te zien.

Onze conclusie is dat de de KIOSCdocenten hun onderzoekscompetentie aan het begin van het KIOSCproject significant hoger inschatten dan de overige docenten. Bij de eindmeting is er geen significant verschil (meer) tussen de KIOSC en overige docenten.

4.3 Onderzoekscultuur

De gemiddelden en standaarddeviaties worden gepresenteerd in tabel 5. Gemeten is de mate waarin de docenten aspecten van een onderzoekscultuur ervaren op hun school. In tabel 5a worden de gemiddelde scores voor de onderzoekscultuur gepresenteerd.

Tabel 5. Ontwikkeling onderzoekscultuur in gemiddelden* per school, over 5 metingen (M 0 t/m M4)

Onderzcult	M0			M1			M2			M3			M4		
	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N	M	SD	N
DK	1,69	0,36	22	2,06	0,58	2	1,68	0,50	4	-	-	-	-	-	-
CC	2,06	0,54	32	2,11	0,28	5	2,62	0,39	3	2,25	0,45	6	2,21	0,48	29
PZ	2,70	0,76	17	2,48	0,00	2	2,59	0,98	2	3,14	0,40	2	2,38	0,55	20
MT	2,21	0,66	30	2,14	0,34	2	2,19	0,20	2	2,48	0,95	3	2,35	0,58	22
PR	2,33	0,45	7	2,40	0,30	2	2,31	0,37	2	2,21	0,30	2	2,33	0,44	7
EC	2,08	0,58	18	1,48	**	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Tot.	2,14	0,64	126	2,16	0,36	14	2,21	0,59	13	2,43	0,61	13	2,30	0,52	78

* Schaalwaarden: 1 negatief...4 positief

** Niet berekend

Om eventuele verschillen te kunnen vaststellen is gebruik gemaakt van een One-way ANOVA en t-toetsen (voor onafhankelijke groepen). De ANOVA is uitgevoerd om vast te stellen of er qua onderzoekscultuur verschil is tussen de scholen op het moment van de 0-meting respectievelijk de 4-meting (tabel 5a). Hierbij zijn de scholen EC en DK buiten de vergelijking gehouden.

Aan het begin van het KIOSCproject verschillen de scholen significant in de mate waarin docenten een onderzoekscultuur op school ervaren, aan het eind is er geen verschil (tabel 5a).

Tabel 5a. Gemiddelde onderzoekscultuur bij 0- en 4-meting, voor de 4 scholen (One-way ANOVA)

ozcult	Gem.CC	Gem.PZ	Gem.MT	Gem.PR	F	df	Sig.
0-meting	2,06	2,70	2,21	2,33	4,087	3	0,01**
4-meting	2,21	2,38	2,35	2,33	0,521	3	0,67

* Schaalwaarden: 1 negatief...4 positief

** Significant ($p < 0.05$)

De eerste t-toets betreft de mogelijke verschillen in onderzoekscultuur per school tussen de 0- en de 4-meting (tabel 5b). Daaruit blijkt dat er gedurende het KIOSproject binnen de scholen zelf geen significante veranderingen zijn.

Tabel 5b. Gemiddelde onderzoekscultuur op de 4 scholen, voor 0- en 4-meting (t-toets)

ozcult	0-meting	4-meting	t	df	p
CC	2,06	2,21	1,161	59	0,25
PZ	2,70	2,38	1,486	35	0,15
MT	2,21	2,35	-,750	50	0,45
PR	2,33	2,33	0,028	12	0,98

* Schaalwaarden: 1 negatief...4 positief

De tweede t-toets betreft de mogelijke verschillen in ontwikkeling in onderzoekscultuur tussen de groep KIOSCdocenten als geheel en de groep overige docenten als geheel (tabel 5c). Hieruit blijkt dat de groep KIOSCdocenten geen verandering in onderzoekscultuur heeft waargenomen tijdens de looptijd van het project, maar de groep 'overige docenten' wel. Uitsplitsing per school levert hier geen significant ($p < 0.05$) resultaat op. Dat betekent dat op basis van deze gegevens geen uitspraken gedaan kunnen worden over welke school met betrekking tot het realiseren van een onderzoekscultuur relatief de meeste vooruitgang heeft geboekt.

Tabel 5c. Gemiddelde onderzoekscultuur van KIOSC- en overige docenten: voor 0- en 4 meting

<i>onderzcult</i>	0-meting	4-meting	t	df	p
KIOSCdoc	2,20	2,28	-,420	36	0,68
Ov.doc	2,11	2,30	-2,051	159	0,04**

* Schaalwaarden: 1 negatief...4 positief

** Significant ($p < 0.05$)

4.4 Conclusie over de opbrengst

Werkbevlogenheid

De gemiddelde werkbevlogenheid van zowel de KIOSCdocenten als die van de overige docenten was bij de start van het project 4,54 resp. 4,50. Dit is vrij hoog, vergeleken met het gemiddelde van 3,82 uit het onderzoek van Schaufeli en Bakker (2004), die 10.000 werknemers hebben bevraagd uit allerlei beroepsgroepen. Specifiekere vergelijkingsmogelijkheden met betrekking tot de werkbevlogenheid van docenten in het voortgezet onderwijs vinden we bij Hof & Tombrock-Meijer (2007). In hun onderzoek, dat op een vergelijkbare schaal ($N=120$) is uitgevoerd worden gemiddelden van 4,10 (bij de mannelijke docenten) en 4,20 (bij de vrouwelijke docenten) gevonden. Dat wil zeggen dat docenten als beroepsgroep een relatief hoge werkbevlogenheid hebben en dat de docenten in de zes scholen die bevraagd zijn bij de 0-meting zich ook vanuit dat referentiepunt nog positief onderscheidden.

Wat betreft de werkbevlogenheid van de docentonderzoekers zowel als van de overige docenten zijn er geen verschillen tussen start en einde van het project, die was en bleef hoog. Omdat onderzoek van de startsituatie al een hoog gemiddelde liet zien voor werkbevlogenheid, viel er dus niet zo veel winst te behalen. Wel had achteruitgang tot de mogelijkheden behoord, het was immers niet ondenkbaar dat docenten als gevolg van innovaties op school minder plezier in hun werk zouden krijgen. Dat is niet gebeurd, ondanks hoge werkdruk en schoolorganisatorische problemen.

Dit rooskleurige beeld dient te worden genuanceerd op basis van de gegevens uit de interviews (zie bijlage 1: de vragen over gerealiseerde output (vr.5), randvoorwaarden (vr.6) en persoonlijke opbrengsten in termen van werkbeleving (vr.14). De meeste docentonderzoekers waarden het zeer dat ze de kans krijgen om onderzoek te doen, maar ze ervaren ook dat hun drukke lesrooster te weinig tijd en rust overlaat om geconcentreerd met hun onderzoek bezig te zijn, de uren die ze ervoor krijgen zijn daarvoor ook te versnipperd.

Onderzoekscompetentie

De eigen onderzoekscompetentie werd bij de start van het project door de KIOSCdocenten hoger ingeschat (3,02) in vergelijking met de groep overige docenten (2,48). Een verklaring ligt voor de hand: het zullen met name de docenten zijn geweest die 'onderzoeksminded' zijn en die op dat terrein ook iets in hun mars lijken te hebben, die als docentonderzoeker werden betrokken bij het opstarten van de KIOSC. Aan het eind van het project, school CC uitgezonderd, is het aanvankelijke verschil tussen KIOSConderzoekers en overige docenten in deze verdwenen, de groepen zijn min of meer naar elkaar toegegroeid zonder dat er bij een van de twee sprake is van vooruitgang. Betekent dat dat de KIOSCdocenten niets hebben bijgeleerd? Of dat ze zichzelf overschat hebben in het begin en gaandeweg beter zijn gaan zien wat ze allemaal nog tekortkomen? Om hier zicht op te krijgen betrekken we de interviewdata hierbij, in het bijzonder de antwoorden op de vragen onder 'Opbrengsten voor u persoonlijk' (bijlage 1).

De interviews weerspreken het beeld dat de KIOSCdocenten hun onderzoekscompetentie niet verder hebben ontwikkeld. Zij gaven op alle scholen in de interviews aan dat ze met name beter geleerd hebben om systematisch tot een onderzoekbaar probleem te komen en dat met de juiste methoden uit te werken. Ze vinden ook dat ze kritischer zijn gaan kijken naar zichzelf en naar anderen. Hierbij past de kanttekening dat het merendeel van de onder begeleiding van het CNA uitgewerkte onderzoeksplannen na enige tijd is ingewisseld voor een korter of sneller resultaat opleverend onderzoek.

Onderzoekscultuur

De onderzoekscultuur is bij de 0-meting gemiddeld 2, 14⁶. Dat is aan de lage kant, er valt dus nog een wereld te winnen. Daarbij is er op de ene school meer sprake van een onderzoekscultuur dan op de andere. Het maakt niet uit door welke bril men kijkt: de KIOSCdocenten en de overige docenten zien evenveel of even weinig onderzoekscultuur op hun school. Dat lijkt vrij logisch aan het begin van het project, maar het geeft ook aan dat de KIOSCdocenten in dit opzicht 'blanco' beginnen.

Bij de laatste meting is het gemiddelde 2, 30 en is het verschil met de 0-meting niet significant. Uitsplitsing naar de scholen laat evenmin significante verschillen zien tussen de 0- en de 4-meting. Zo bezien lijkt er geen vooruitgang te zijn geboekt, maar wanneer we over de scholen heen kijken dan valt op dat de groep 'overige docenten' bij de laatste meting meer onderzoekscultuur op school ervaart dan bij de 0-meting. Combineren we dit met het feit dat binnen de groep overige docenten het percentage dat 'ja' heeft geantwoord op de vraag 'Kent u het KIOSCproject' (deze vraag is toegevoegd aan de vragenlijst OZC zowel bij de 0- als bij de 4-meting) is gegroeid van 48% naar 64%, dan vermoeden we hier een samenhang met de ontwikkeling van de KIOSC in de school. Wij zien dit als een bemoedigend resultaat, in die zin dat in alle scholen iets op gang is gekomen, een zekere onderzoeksgerichtheid, waar ook anderen dan de direct betrokkenen iets van beginnen te merken. Maar waarom ervaren de KIOSCdocenten dat zelf niet zo?

⁶ De antwoordschalen die bij de vragen over onderzoekscultuur horen hebben de volgende omschrijving: 1= helemaal niet van toepassing op onze school; 2= een beetje van toepassing op onze school; 3= redelijk van toepassing op onze school; 4= helemaal van toepassing op onze school.

Om deze resultaten beter te kunnen duiden, betrekken we opnieuw de interviewgegevens erbij (zie de vragen onder 'Opbrengsten voor de school', 'U en uw collega's' bijlage 1). Wat betreft de onderzoekscultuur op school vinden de KIOSCdocenten dat zij zichzelf wel als onderzoeker en kritische bevrager van zaken die in de school spelen aan het ontwikkelen zijn, zij doen nu wat ze eerder niet deden omdat ze door hun onderzoek beter weten waar ze het over hebben. Anderzijds geven ze aan dat hun collega's nog te weinig in die ontwikkeling delen. Dit blijkt ook uit hun antwoorden (bij de 4-meting gemiddeld 2,18) op de vraag over de mate waarin zij zich bij hun onderzoek gesteund voelen door collega's (vr 13, bijlage 4).

Voor de schoolleiders, zo blijkt uit de interviews, is het bij de eindmeting duidelijk dat er een onderzoekscultuur op de school op gang begint te komen (dit naar aanleiding van de vragen onder "Verwachtingen", bijlage 2). Zijzelf ervaren een groeiproces in die zin dat er door de KIOSCdocenten meer 'waarom'-vragen gesteld worden, waardoor ook de andere collega's gestimuleerd worden tot een kritischer manier van omgaan met vraagstukken in de school. Alles tezamen zien wij dit als een bemoedigend resultaat, het lijkt erop dat de KIOSCformule als katalysator van een onderzoekscultuur heeft gewerkt.

5 Eindconclusie

Tot slot kijken we terug op tweeënhalp jaar KIOSCproject: wat zijn kritische factoren geweest met betrekking tot de vormgeving van de KIOSC. Voor de manier waarop we te werk zijn gegaan bij het benoemen van deze factoren verwijzen wij naar 2.4.

We geven eerst een overzicht van onze deelconclusies, alvorens de factoren te benoemen.

5.1 Ontwikkeling opzet en uitvoering KIOSC

Wat de doelen van KIOSC betreft zijn de scholen tamelijk consistent gebleven, hetzelfde geldt voor de intenties van de schoolleider en de docentonderzoekers binnen de afzonderlijke scholen. De thema's die onderzocht werden zijn divers en zowel vakgericht als schoolbreed. Het aantal docenten dat KIOSConderzoek doet is relatief klein gebleven en werken hoofdzakelijk individueel aan hun onderzoek. De begeleiding door het CNA is afgesloten, de inhoudelijke begeleiding van de onderzoeken berust inmiddels op drie van de vier scholen bij een of enkele daarvoor aangestelde onderzoekscoördinatoren. De docentonderzoekers werden op alle scholen in tijd gefaciliteerd. Op alle scholen heeft het KIOSConderzoek enkele producten opgeleverd, de disseminatie daarvan in de school komt geleidelijk aan van de grond. Samenwerking met andere scholen is er niet.

5.2 Opbrengst

Qua werkbeleving is er bij de docentonderzoekers weinig veranderd: die was en bleef hoog. Daar staat tegenover dat de meeste docentonderzoekers vinden dat de uren die ze hebben voor onderzoek te versnipperd zijn, waardoor ze weinig tijd en rust hebben om zich geconcentreerd met hun onderzoek bezig te kunnen houden.

De docentonderzoekers vinden zelf dat hun onderzoekscompetentie is toegenomen: ze voelen zich meer dan in het begin in staat om een probleem te vertalen naar een onderzoekopzet en het met de juiste methoden uit te werken. Ook vinden ze van zichzelf dat ze kritischer zijn geworden ten aanzien van de besluitvorming in de school. Hierbij merken we op dat dit beeld berust op onze interpretatie van de interviewgegevens, de data uit de vragenlijst laten geen vooruitgang in onderzoekscompetentie zien.

De docenten die niet bij de KIOSC zijn betrokken ervaren een toegenomen onderzoekscultuur op hun school, dat geldt ook voor de schoolleiders die constateren dat er over de hele linie meer kritische vragen gesteld worden. Daaruit leiden wij af dat de KIOSC geslaagd is in zijn functie als katalysator. De docentonderzoekers zelf hebben vooral het isolement ervaren waarin ze als onderzoeker hebben geopereerd, wat nu de onderzoeksresultaten de school in komen enigszins wordt doorbroken.

5.3 Samenhang opzet en opbrengst: factoren die de KIOSC versterken

Hoewel de manier waarop de KIOSCen gestalte kreeg nogal verschilde, zeker in het begin, groeiden drie van de vier overblijvende scholen in hun aanpak naar elkaar toe. Omdat er op den duur steeds minder verschillen tussen deze scholen waren, zowel qua opzet als opbrengst van de KIOSC, hebben we de min of meer succesvolle scholen (school CC, PZ en MT) vergeleken met de

scholen waar het KIOSCproject (op den duur) minder succesvol is verlopen. Het lijkt erop dat het al dan niet floreren van de KIOSC samenhangt met –op zijn minst- deze factoren.

Nadat er drie metingen waren uitgevoerd zijn we begonnen met het formuleren van onze eerste vermoedens over factoren in de opzet van de KIOSC die de opbrengsten positief dan wel negatief zouden kunnen beïnvloeden. Deze vermoedens waren gebaseerd op de data die we verzameld hadden gedurende anderhalf jaar looptijd van het project en gevalideerd in de literatuur over onderwijsinnovatie in het voortgezet onderwijs (zie 2.4). Op een interne KIOSCconferentie in maart 2010 is bij wijze van 'member check' aan de vertegenwoordigers (schoolleiders en docentonderzoekers) van de scholen daar aanwezig (de scholen DK en EC waren daar niet meer bij), via een daartoe geformuleerde opdracht gevraagd in hoeverre zij onze vermoedens deelden. De opdracht voor en uitkomst van deze discussieronde is opgenomen als bijlage 7. Dat leverde naast nuancering vooral een bevestiging op van ondergenoemde factoren. De twee metingen die daarna volgden hebben onze vermoedens dat het floreren van de KIOSC samenhangt met minimaal deze factoren alleen maar versterkt.

Factor 1: De hoge mate van eigenaarschap die docenten krijgen heeft een positieve invloed op de motivatie van docenten om onderzoek te doen in de eigen school.

De hoge waardering voor de kans om onderzoek te doen en de toename die de KIOSCdocenten ervaren van hun onderzoeksbekwaamheid heeft ons inziens te maken met de grote mate van eigenaarschap die de docenten is toebedacht en de manier van scholing die ze hebben gekregen. Zoals blijkt uit de interviews zien de docenten het onderzoek kunnen doen als een positieve stimulans voor hun professionele ontwikkeling. De opzet van de KIOSC laat hen vrij om hun interesses te volgen en hun eigen werktempo te bepalen. Ze kiezen voor onderwerpen die hen interesseren en vinden het een voorrecht om daar gericht mee aan de slag te kunnen gaan. Volgens Waslander (2008, p.50) ervaren docenten de ruimte die ze krijgen om invloed uit te oefenen op hun werk vaak als stimulans voor hun professionele ontwikkeling. Docenten die ruimte krijgen voelen zich ook minder vaak overbelast.

Factor 2: Een gezamenlijk trainingstraject dat gevolgd wordt door collega's van dezelfde school, met aansluitende begeleiding op maat, heeft een positieve invloed op de onderzoekscompetentie en de onderzoekscultuur.

Alle docentonderzoekers vinden dat ze geleerd hebben van de training in onderzoeksvaardigheden die door een extern instituut deels centraal en deels als begeleiding op maat, bij de docent op school, werd aangeboden. Het centrale deel werd niet alleen gewaardeerd vanwege de inzichten die er werden opgedaan over het opzetten en uitvoeren van onderzoek. De begeleiding op maat werd gewaardeerd omdat het docenten hielp bij het doorbreken van impasses die zich her en der voordeden ('de aanleiding voor mijn vraagstelling is vervallen, wat nu?'). Adequate training die zoveel mogelijk aansluit bij de specifieke schoolcontext is belangrijk bij onderwijsvernieuwing. De implementatie verloopt bovendien beter als de mensen in de school samen op training gaan, aldus Waslander (2007, p.53).

Factor 3: Op scholen waar de schoolleiders onderzoekscoördinatoren aanstellen en verbindingen te leggen met verwante initiatieven is de kans op een duurzame onderzoekscultuur groter.

Op drie van de vier (overblijvende) scholen is gewerkt aan een structuur om initiatieven op het gebied van onderzoek in de school te bundelen. Er zijn door de schoolleiders onderzoekscoördinatoren aangesteld voor de interne en externe contacten op het gebied van onderzoek in school en de dagelijkse begeleiding van het onderzoek. Ook al lijkt de tijd die de coördinatoren beschikbaar hebben soms onevenredig veel ten opzichte van het aantal uren dat beschikbaar is voor de onderzoekers, het is ons inziens een belangrijke stap voor het uitbreiden en verduurzamen van het KIOSCinitiatief. Op de scholen DK, EC en PR is die stap niet gezet en bleek het project te weinig levensvatbaar na het vertrek van de initiatiefnemer.

In de literatuur wordt gesproken over het belang van 'transformatief leiderschap' bij onderwijsinnovatie. Transformatieve schoolleiders zijn sterk in het ontwikkelen en blijven benadrukken van een visie voor de school die docenten boeit en bindt, ze weten hoe ze individuele docenten intellectueel kunnen stimuleren en ondersteunen (Geijsel, 2001). In Waslander (2007, p.60) vinden we een belangrijke aanvulling hierop: "bij leiderschap denken we vrij snel aan één mens, de zogenaamde 'great man theory of leadership'. Een andere vorm van leiderschap is wellicht gedeeld leiderschap. Die vorm past wellicht beter bij een school met een professionele leergemeenschap van docenten"(zie ook Scribner, Sawyer, Watson en Myers, 2007).

Bij Waslander (2007, p.56) vinden we ondersteuning voor het idee dat continuïteit van de schoolleiding van groot belang is bij onderwijsvernieuwing. Continuïteit –in combinatie met visie- geeft de mogelijkheid om relaties op te bouwen, en verbindingen te leggen met soortgelijke projecten binnen de school en op andere vestigingen (onderzoek vanuit de lerarenopleiding, de Academische School), en onderzoek op te nemen in het benoemingsbeleid.

Factor 4: Samenwerking tussen docentonderzoekers levert meer en kwalitatief betere onderzoeksresultaten op. Daarnaast genereert samenwerking meer communicatie over onderzoek, waardoor een groter draagvlak voor onderzoek in de school ontstaat.

De meeste docentonderzoekers vonden dat ze geïsoleerd bezig waren in de school met hun onderzoek. Lange tijd hadden ze niet het idee dat hun collega's belangstelling hadden voor wat ze aan het doen waren, pas tegen het eind van het project begon dit te verbeteren.

De docentonderzoekers gaven meerdere keren aan behoefte te hebben aan onderling overleg en uitwisseling met collega-onderzoekers. Voor sommigen viel er een gat in dit opzicht nadat het CNA-traject was afgelopen, soms daarmee verdween ook het contact met collega-onderzoekers binnen dezelfde school. Het aspect van het er als collega's van eenzelfde school samen naar toe gaan en het praten over elkaars onderzoek tijdens of op weg naar de bijeenkomsten vonden ze minstens zo belangrijk.

Volgens Waslander (2007, p.58) is een cultuur van samenwerking een belangrijke stimulans voor de professionele ontwikkeling van docenten. Meijer e.a. (2010) vonden dat docentonderzoek dat in twee- of drietalen werd uitgevoerd en waar peer feedback werd georganiseerd, resulteerde in meer kritische interactie over de kwaliteit van het onderzoek en als gevolg daarvan onderlinge bijsturing ('dialogic validity'). In dit opzicht maakten de scholen EC, DK en PR een goede start. Op school EC werd direct een onderzoeksteam opgericht dat ook samen naar de CNA-scholing ging, op school DK werd een van de onderzoeken door een tweetal docenten uitgevoerd, en op school PR

ontstond spontaan een meester-gezel relatie, hetgeen aansluit aan bij Mitchell e.a. (2009), die het belang benadrukken van 'collaborative action research', met name in de vorm van beginners die samenwerken met ervaren collega's. Het was dan ook niet hierdoor dat genoemde scholen minder succesvol waren met betrekking tot de KIOSC, het is eerder een factor die lastig te hanteren bleek op de andere scholen.

Een probleem hierbij is dat de KIOSCen op alle scholen klein zijn ingezet en weinig in omvang zijn toegenomen. Weiss en Cambone (1994) beschrijven dit dilemma waar scholen zich bij schoolinnovatieprojecten voor geplaatst zien: snel starten door klein te beginnen met een groep 'voorlopers' die de rest gaandeweg meetrekt of breed inzetten met het risico dat het lang duurt voor het echt loopt, maar als het eenmaal loopt, meer draagvlak en commitment. Starten met een kleine groep kan wel, aldus Weiss en Cambone (1994) maar alleen als er veel over de vernieuwing in de school wordt gecommuniceerd. Als dat niet het geval is bestaat het risico dat de collega's zich alleen maar gaan afzetten tegen de kleine groep die met de vernieuwing bezig is. Wij zien dit terug in soortgelijk onderzoek naar de opbrengst van projecten gericht op het (leren) onderzoeken door docenten, waarin onderzoek op school door collega's wordt afgedaan als 'interessantdoenerij' (Meijer e.a., 2010).

Factor 5: Voldoende en aaneengeschakelde onderzoekstijd werkt positief op de onderzoeksoutput.

Een aspect waar alle docentonderzoekers naar eigen zeggen moeite mee hadden is het combineren van onderzoek met onderwijs, zeker als beide taken in dezelfde periode naast elkaar moeten worden uitgevoerd. De langzame dynamiek van onderzoek doen, waarin grondigheid, degelijkheid en lange adem gevraagd wordt, is een heel andere dan de hectische dynamiek van het lesgeven in het voortgezet onderwijs. Docenten een paar wekelijkse tussenuren voor onderzoek aanbieden- ook al wordt het gewaardeerd- biedt daarvoor te weinig soelaas, ze hebben omschakeltijd nodig en moeten op zijn minst een dagdeel aan hun onderzoek kunnen werken. Soms kon vanwege de vacaturedruk de geboden facilitering, in de vorm van vrij geroosterde lessen, niet waargemaakt worden en werd de in onderzoek geïnvesteerde tijd uitbetaald. Het gevolg was dat de schoolleiding de docentonderzoekers niet wilde binden aan harde afspraken over de te leveren output en termijnen, om de werkdruk niet groter te maken dan ze al was.

In de literatuur vinden we bevestiging voor het idee dat onderzoek doen een grote omslag vraagt van docenten. Zo constateren Vogrinic en Zuljan (2009) dat docenten het schrijven van een onderzoeksrapport, dat veel rust en ruimte vraagt, een minder aansprekende bezigheid vinden. Op sommige scholen zien we dat docenten het onderzoeksplan dat ze onder begeleiding van het CNA aan het maken zijn en dat alsmaar niet af komt op zeker moment inruilden voor kleinere, sneller resultaat gevende onderzoeken. Volgens Coppola (2007) moeten docenten ook wennen aan het feit dat onderzoek een cyclisch proces is waarin gevonden oplossingen nooit definitief zijn.

Referenties

- Bakker, A. B. (2007). Building engagement in the workplace. In C. Cooper & R. Burke (Eds.). *The peak performing organization*. Routledge.
- Berg, I. van den, Daemen, J., & Lockhorst, D. (2008). *Onderzoeken in school. Onderzoeksplan voor evaluatieonderzoek van de KIOSCprojectscholen in het kader van de Expeditie Durven delen Doen, VO-Project Innovatie*. Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Berg, I. van den, Daemen, J., & Lockhorst, D. (2009). *Onderzoeken in school. Deelrapport 1 meting in het kader van Expeditie Durven delen Doen, VO-Project Innovatie*. Universiteit Utrecht, IVLOS.
- Coppola, B. P. (2007). The most beautiful theories. *Journal of Chemical Education*, 84 (12), 1902-1912.
- Hackman, J. R. & Lawler, E. E. (1971). Employee Reactions to Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology Monograph*, 55, 259-286.
- Harinck, F. (2006). *Basisprincipes praktijkonderzoek*. Antwerpen/Apeldoorn: Garant.
- Hof, H., Tombrock-Hofmeijer, M. C., & Bakker, A. B. (2007). *Bevlogenheid en prestaties van leraren en leerlingen*. Afstudeerthesis voor de Deeltijdse Masteropleiding Stressmanagement en Re-integratiedeskundige.
- Geijsel, F. (2001). *Schools and innovations. Conditions fostering the implementation of educational innovation*. Nijmegen: Nijmegen University Press.
- Geijsel, F. & Meijers, F. (2005). Identity learning: The core process of educational change. *Educational Studies*, 31, 419-430.
- Meijer, P., Lockhorst, D., Oolbekkink-Marchand, H. W. & Meirink, J. (2007). *(Leren) onderzoeken door docenten in het voortgezet onderwijs*. (Artikel in revisie).
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory (3rd ed.)*, New York: McGraw-Hill.
- Onderzoeken in school. Onderzoeksplan voor evaluatieonderzoek van de KIOSCprojectscholen*, IVLOS (Universiteit Utrecht), februari 2008.
- Onderzoeken in school. Deelrapport 1: 0-meting*. IVLOS (Universiteit Utrecht), februari 2009.
- Ponte, P. (2002). *Actie-onderzoek voor docenten: uitvoering en begeleiding in theorie en praktijk*. Proefschrift Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2001). *Werk en welbevinden: Naar een positieve benadering in de Arbeids- en Gezondheidspsychologie*. *Gedrag & Organisatie*, 14, 229-253.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Bevlogenheid: een begrip gemeten. *Gedrag & Organisatie*, 17, 89-112.
- Schön, D. (1987). *Educating the Reflective Practitioner*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.
- Scribner, J. P., Sawyer, R. K., Watson, S. T., & Myers, V. L. (2007). Teacher Teams and Distributed Leadership: A Study of Group Discourse and Collaboration. *Educational Administration Quarterly*, 43(1), 67-100.
- Vogrinc, J. & Zuljan, M. V. (2009). Action research in schools- an important factor in teachers' professional development. *Educational Studies*, 35 (1), 53-63.
- Waslander, S. (2007). *Leren over innoveren. Overzichtsstudie van wetenschappelijk onderzoek naar duurzaam vernieuwen in het voortgezet onderwijs*. Utrecht: Programmaraad VO-project Innovatie.

Bijlage 1. Interviewschema docenten (vragen 10 t/m 14 zijn toegevoegd tbv meting 2)

Inleiding op het gesprek:

Dit interview wordt afgenomen voor het onderzoek dat is gekoppeld aan het project Expeditie Durven, Delen, Doen en de opzet van de KIOSC in school. In dit onderzoek wordt gekeken naar het functioneren van de KIOSC in school en de effecten op werkbeleving van docenten, de onderzoekscompetenties van docenten en de onderzoekscultuur in de school. Dit interview is er op gericht informatie te krijgen over de ontwikkeling van de KIOSC in uw school, uw verwachtingen ten aanzien van de KIOSC en de effecten, en de onderzoekscultuur in de school. U heeft eerder meegewerkt aan interviews over de KIOSC. Dit interview kent een aantal aanvullende vragen over de relatie tussen het onderzoeksmatig werken en uw leerproces.

Het interview zal maximaal een uur duren. Het beslaat 14 vragen.

Het interview wordt opgenomen op audioband. Rapportage van de interviews vindt plaats door samenvatting van de interviews. Anonimiteit is gegarandeerd doordat de informatie in publicaties niet zal zijn terug te voeren tot individuen. Er worden geen gegevens op naam doorgespeeld aan derden (personen buiten het onderzoeksteam).

Heeft u nog vragen of wilt u misschien voordat we starten nog iets zeggen?

Dan gaan we nu starten. Ik zet de audioapparatuur aan.

Algemeen (alleen bij docenten die niet eerder zijn geïnterviewd)

1. Wat is uw achtergrond? (welke vakken geeft u?, hoe lang werkt u op deze school?)
2. Wat is uw motivatie om mee te doen in de KIOSC?

Beschrijving KIOSC

3. Wanneer is de KIOSC daadwerkelijk van start gegaan in de school? (alleen bij docenten die niet eerder zijn geïnterviewd)(*deze vraag overslaan als je dit al weet*)
4. Kunt u kort aangeven wat voor onderzoek u momenteel uitvoert?
(*Verloopt het onderzoek zoals u gepland had?*)
5. Welke producten dient de KIOSC op te leveren? Zijn er al producten gerealiseerd?
(*Bent u tevreden met de producten?*)

6. Welke randvoorwaarden bepalen volgens u het welslagen van de KIOSC?
(Financieel: tijd en middelen, scholing/training,...)
(*Bent u tevreden met de randvoorwaarden waaronder u in de KIOSC moet functioneren?*)
7. Kunt u aangeven welke thema's in de KIOSC worden onderzocht?
8. In deze vraag wil ik graag een beeld krijgen hoe de KIOSC is vormgegeven. Ik zal dat doen aan de hand van een aantal deelvragen.
 - a. Wie participeren in de KIOSC?
(*Wie bepaalt wie er participeert? Participeert iedereen zoals gepland?*)
 - b. Welke taken worden uitgevoerd binnen de KIOSC?
(*waaruit bestaan uw KIOSC werkzaamheden? Als u een KIOSC dag hebt, hoe ziet deze er dan uit? wat was de bedoeling dat er zou gaan gebeuren in de KIOSC? hoe ervaart het werken in de KIOSC tot nu toe?*)
 - c. Hoe is de KIOSC georganiseerd? Wie doet wat?
(*bent u tevreden over de organisatie?*)
 - d. Op welke wijze wordt er samengewerkt?
 1. binnen de KIOSC
 2. in de school
 3. met andere KIOSCen
 (*waar bestaat de samenwerking uit? was deze samenwerking van te voren zo gepland? bent u tevreden met de samenwerking?*)
9. Wat zijn de doelen die u en de school op dit moment wilt bereiken met de KIOSC?
(*denkt u dat de doelstellingen van de school worden behaald zoals het nu verloopt in de KIOSC?*)

Opbrengsten voor u persoonlijk

10. Heeft dit project geleid tot leren bij u? Zo ja, in welk opzicht? (bijv.: wat heeft u geleerd (persoonlijke ontwikkeling, onderzoekscompetentie), welke invloed heeft dit project op u, welke invloed heeft dit project op uw functioneren als docent, etc.)
11. Wat zou er volgens u moeten gebeuren om u wel / meer / beter te laten leren?
12. Is wat u heeft geleerd zinvol? Voor wie/wat? (voor u als docent, voor de school, voor u persoonlijk enz)
13. Wat is er voor uw gevoel veranderd in de omgang met anderen binnen de school sinds u aan dit project deelneemt (denk aan de omgang met uw collega's, uw leidinggevendenden, en leerlingen)? Hoe merkt u dat? Wat heeft deze verandering veroorzaakt?
14. Heeft het werken in de KIOSC effect op uw werkbeleving?

Opbrengsten voor de school

15. Welke opbrengsten en effecten zijn er van de KIOSC voor de school?
16. Heeft u het idee dat door het opzetten van de KIOSC in school, uw collega's op een andere manier zijn gaan kijken naar onderzoek doen, de opbrengsten van onderzoek, zelf onderwerpen onderzoeksmatiger gaan benaderen, zelf onderzoek willen doen?

U en uw collega's

17. Heeft u contact met collega's in school over uw onderzoeksactiviteiten en waarover gaat dit contact?
(uw onderzoek, of onderzoek doen)
18. Heeft u het idee dat uw collega's geïnteresseerd zijn in de werkzaamheden van de KIOSC?

KIOSC in de toekomst

19. Wat zou u in de komende tijd anders willen zien aan de opzet en organisatie van de KIOSC in uw school?

Bijlage 2. Interviewschema contactpersonen

Inleiding op het gesprek:

Dit interview wordt afgenomen voor het onderzoek dat is gekoppeld aan het project Expeditie Durven, Delen, Doen en de opzet van de KIOSC in school. In dit onderzoek wordt gekeken naar het functioneren van de KIOSC in school en de effecten op werkbeleving van docenten, de onderzoekscompetenties van docenten en de onderzoekscultuur in de school. Dit is de 2^e meting in het onderzoek (de 0-meting – de interviews waren een half jaar geleden- was de eerste). Dit interview is er op gericht informatie te krijgen over de huidige stand van zaken en eventuele veranderingen m.b.t. de opzet van de KIOSC in uw school, uw verwachtingen ten aanzien van de KIOSC en de effecten, en de onderzoekscultuur in de school. Hiertoe bevragen we u en tenminste twee andere bij de KIOSC betrokken collega's.

Aan het eind van dit interview zullen we u weer vragen mee te werken aan de effectmetingen (de korte vragenlijst ter plekke laten invullen, de lange meegeven en termijn afspreken waarop hij ingevuld retour komt. In de stuurgroepvergadering zal het onderzoek regelmatig onderwerp van gesprek zijn en zullen wij aanwezig zijn om richting en uitkomsten van het onderzoek te bespreken.

Het interview duurt maximaal 45 min. Het beslaat 9 vragen.

Het interview wordt opgenomen op audioband. Rapportage van de interviews vindt plaats door samenvatting van de interviews. Anonimiteit is gegarandeerd doordat de informatie in publicaties niet zal zijn terug te voeren tot individuen. Er worden geen gegevens op naam doorgespeeld aan derden (personen buiten het onderzoeksteam).

Heeft u nog vragen of wilt u misschien voordat we starten nog iets zeggen?

Dan gaan we nu starten. Ik zet de audioapparatuur aan.

Context school

Beschrijving KIOSC

1. Wat is de KIOSC op dit moment in deze school? In hoeverre is de KIOSC in werking?
2. Welke doelstellingen heeft de school op dit moment met de KIOSC?
3. In deze vraag wil ik graag een beeld krijgen hoe de KIOSC op dit moment is vormgegeven. Ik zal dat doen aan de hand van een aantal deelvragen.
 - a. Wie participeren er nu in de KIOSC? Wie bepaalt wie er participeert? Participeert iedereen zoals gepland?
 - b. Welke taken worden op dit moment uitgevoerd binnen de KIOSC?
 - c. Wat is uw rol op dit moment in de KIOSC?
 - d. Bent u tevreden over de organisatie?

- e. Op welke wijze wordt er op dit moment samengewerkt?
 - 1. binnen de KIOSC
 - 2. in de school'
 - 3. met andere KIOSCen(waar bestaat de samenwerking uit? was de samenwerking zo gepland? bent u tevreden met de samenwerking?)
- f. Wat is de rol van CNA op dit moment in uw school?

- 4. Hoe wordt op dit moment de KIOSC gefaciliteerd?
(Financieel: tijd en middelen, scholing/training,...)
- 5. Kunt u aangeven welke thema's in de KIOSC worden onderzocht?
- 6. Welke producten dient de KIOSC op te leveren? Zijn er al producten gerealiseerd?
(Bent u tevreden met de producten?)

Verwachtingen

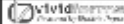

- 7. Denkt u dat de doelstellingen van de school worden behaald zoals het nu verloopt in de KIOSC (binnen de Expeditieperiode)?
- 8. Wat verwacht u dat de opbrengsten en effecten zijn van de KIOSC voor de school?
 - 1. Werkbeleving docenten
 - 2. Onderzoekskompetentie
 - 3. Onderzoekscultuur(Samenvatting maken voor begripsdefiniëring: Begrijp ik goed dat u onder onderzoekscultuur verstaat dat.....)


KIOSC in de toekomst



- 9. Wat zou u in de komende tijd anders willen zien aan de opzet en organisatie van de KIOSC in uw school?

Bijlage 3. Vragenlijst Werkbevlogenheid

Zie volgende pagina.

EvaSys	Evaluatie KIOSC project	
KIOSC1 juni 2008	WERKBELEVINGSLIJST (UBES) © Expeditie Durven Delen Doen	

Mark as shown:  Bij voorkeur een balpen gebruiken voor het invullen van deze evaluatie! Geen rode pen gebruiken.

Correction:   Let u bij het invullen van deze evaluatie op de hiernaast weergegeven Invulinstructie

1. Vragen vooraf

- 1.1 Schoolcode (niet bestemd voor de respondent, wordt door de onderzoekers ingevoerd). 1 2 3
 4 5 6
- 1.2 Voert u onderzoek uit in het kader van het KIOSC-project? ja nee

2. Beantwoord onderstaande stellingen (slechts 1 antwoord mogelijk).

De volgende uitspraken hebben betrekking op hoe u uw werk beleeft en hoe u zich daarbij voelt. Wilt u aangeven hoe vaak iedere uitspraak op u van toepassing is door steeds het best passende cijfer (van 0 tot 6) in te vullen?

- 0 Nooit
 1 Sporadisch (een paar keer per jaar of minder)
 2 Af en toe (eens per maand of minder)
 3 Regelmatig (een paar keer per maand)
 4 Dikwijls (eens per week)
 5 Zeer dikwijls (een paar keer per week)
 6 Altijd (dagelijks)

- | | | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 2.1 Op mijn werk bruist ik van energie. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.2 Ik vind het werk dat ik doe nuttig en zinvol. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.3 Als ik aan het werk ben, dan vliegt de tijd voorbij. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.4 Als ik werk voel ik me fit en sterk | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.5 Ik ben enthousiast over mijn baan. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.6 Als ik werk vergeet ik alle andere dingen om me heen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.7 Mijn werk inspireert mij. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.8 Als ik 's morgens opsta heb ik zin om aan het werk te gaan. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.9 Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik mij gelukkig. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.10 Ik ben trots op het werk dat ik doe. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.11 Ik ga helemaal op in mijn werk. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.12 Als ik aan het werk ben, dan kan ik heel lang doorgaan. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.13 Mijn werk is voor mij een uitdaging. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.14 Mijn werk brengt mij in vervoering. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2.15 Op mijn werk beschik ik over een grote mentale (geestelijke) veerkracht. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Bijlage 4. Vragenlijst OZC verkort (onderzoekscompetentie en onderzoekscultuur)

Verkorte* versie vragenlijst OZC (Onderzoekende Cultuur in Scholen)

Ontwikkelaars:

- dr. Meta L. Krüger, UvA: Faculteit der Maatschappij- en Gedragwetenschappen/SCO-Kohnstamm Instituut
- dr. Femke P. Geijsel, UvA: Instituut voor de Lerarenopleiding

* N.B. Deze vragenlijst is een door IVLOS verkorte versie van de door bovengenoemde onderzoekers ontwikkelde vragenlijst 'Onderzoek naar het creëren van een onderzoekende cultuur in scholen'.

Vragen vooraf

Ik ben werkzaam op school:

1. DK
2. CC
3. PZ
4. MT
5. PR
6. EC

In welke schoolsoort bent u werkzaam?

1. uitsluitend vmbo(t)
2. uitsluitend havo/vwo
3. zowel vmbo (t) als havo/vwo

Stimuleren van een onderzoekende houding

- 1 helemaal niet van toepassing op onze school
- 2 een beetje van toepassing op onze school
- 3 redelijk van toepassing op onze school
- 4 helemaal van toepassing op onze school

1. Onze schoolleiding vraagt van het team een gezamenlijke reflectie op de uitkomsten van evaluaties (bijv. inspectierapportages en leerlingprestaties).

2. De schoolleiding op onze school stimuleert dat leraren informatie en kennis met elkaar delen.
3. Op onze school stimuleert de schoolleiding het gebruik van onderzoeksgegevens om richting te geven aan onderwijsvernieuwing en schoolontwikkeling.
4. De schoolleiding stimuleert discussies in de school op grond van onderzoeksgegevens.
5. De schoolleiding betreft leraren bij het interpreteren van onderzoeksgegevens over de school.
6. De schoolleiding verwijst tijdens besluitvormingsprocessen naar onderzoeksgegevens die de besluitvorming kunnen sturen.

Stimuleren van onderzoeksvaardigheden

- 1 helemaal niet van toepassing op onze school
- 2 een beetje van toepassing op onze school
- 3 redelijk van toepassing op onze school
- 4 helemaal van toepassing op onze school

7. De schoolleiding op onze school moedigt leraren aan om zelf onderzoek te doen naar de eigen lespraktijk en/of naar zaken op schoolniveau.
8. Op onze school stimuleert de schoolleiding de leraren om zich te bekwamen in onderzoeksvaardigheden.
9. De schoolleiding trekt mensen van buiten aan (bijv. onderzoekers of coaches) om ondersteuning te bieden aan leraren bij het verrichten van onderzoek
10. De schoolleiding organiseert ondersteuning voor leraren bij het verwerken en analyseren van gegevens.
11. De schoolleiding denkt mee over knelpunten in onderzoek dat plaatsvindt in de school.

Samenwerking van leraren in het verrichten van onderzoek

- 1 helemaal niet van toepassing op ons
- 2 een beetje van toepassing op ons
- 3 redelijk van toepassing op ons
- 4 helemaal van toepassing op ons

12. Mijn collega's en ik discussiëren over vernieuwing van ons onderwijs op basis van beschikbare onderzoeksgegevens.
13. Mijn collega's steunen mij bij het onderzoeken van mijn eigen lespraktijk.
14. Mijn collega's en ik gebruiken onderzoeksgegevens bij het oplossen van problemen die wij tegenkomen in ons onderwijs.
15. Mijn collega's en ik delen kennis verkregen uit zelfstudie en/of onderzoek in de school.
16. Mijn collega's en ik werken samen om onderzoek te verrichten in de school naar de eigen lespraktijk en/of naar zaken op schoolniveau.

Participatie in besluitvorming

- 1 helemaal niet van toepassing op onze school
- 2 een beetje van toepassing op onze school
- 3 redelijk van toepassing op onze school
- 4 helemaal van toepassing op onze school

17. Op onze school wordt de besluitvorming over de toekomst van het onderwijs mede gestuurd door beschikbare gegevens over de school en het onderwijs.
18. Op onze school wordt er voor leraren tijd vrijgemaakt voor het verzamelen van informatie en het voeren van overleg daarover om tot afgewogen besluitvorming te komen.
19. Als er besluiten moeten worden genomen, wordt er op onze school verwezen naar onderzoeksgegevens in de school die de besluitvorming kunnen sturen.
20. Bij ons op school worden onderzoeksgegevens gebruikt om richting te geven aan onderwijsvernieuwing en schoolontwikkeling.
21. Het werken met gegevens maakt op onze school zichtbaar waar we onze prioriteiten moeten leggen voor wat er aangepakt moet worden.

Persoonlijke intentie om onderzoeksmatig te werken in de school

- 1 helemaal mee oneens
- 2 enigszins mee oneens
- 3 enigszins mee eens
- 4 helemaal mee eens

22. Ik zet mij er voor in om onderzoeksmatig werken op school te realiseren.

23. Ik merk dat ik steeds beter in staat ben om onderzoeksmatig te werken in onze school.

24. Ik doe mijn best om het onderzoeksmatig werken concreet toe te passen in mijn werk.

25. Ik begrijp wat onderzoeksmatig werken op school betekent voor mijn werk als leraar.

Geloof in eigen kunnen wat betreft onderzoeksmatig werken

- 1 helemaal mee oneens
- 2 enigszins mee oneens
- 3 enigszins mee eens
- 4 helemaal mee eens

26. Het lukt me al best goed om te werken als onderzoekende leraar.

27. Ik ben in staat om aan anderen uit te leggen hoe je het beste onderzoek kunt gebruiken voor je werk als leraar.

28. Door een onderzoekende houding te ontwikkelen is het me gelukt om mijn invloed op de prestaties van de leerlingen te vergroten.

29. Ik weet wat ik moet doen om meer onderzoeksmatig te werk te gaan.

Onderzoekende houding

- 1 helemaal niet van toepassing op mij
- 2 een beetje van toepassing op mij
- 3 redelijk van toepassing op mij
- 4 helemaal van toepassing op mij

30. Ik probeer in mijn werk vooronderstellingen te verifiëren en te funderen.

31. In mijn werk stel ik het grondig begrijpen van zaken op prijs.

32. Ik benader in mijn werk zaken vanuit verschillende perspectieven.

33. Met betrekking tot mijn werk stel ik systematisch vragen die steeds verder focussen.

34. Ik lees vakliteratuur om kennis op te doen voor mijn werk.

Vaardig in het werken met onderzoeksgegevens

- 1 helemaal niet van toepassing op mij
- 2 een beetje van toepassing op mij
- 3 redelijk van toepassing op mij
- 4 helemaal van toepassing op mij

35. Ik ben in staat om verzamelde gegevens te verwerken en te analyseren.

36. Ik heb verstand van statistische begrippen.

37. Ik kan tabellen en grafieken begrijpen.

38. Ik ben in staat onderzoeksgegevens te interpreteren.

Bijlage 5a. Overzicht van de ontwikkeling van de KIOSC op school CC

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
doel					
schoolleiding	Betrokkenheid bij onderwijsbeleid genereren Bijdragen aan ontwikkeling tot 'informed professional' Expertisecentrum mbt kennis en scholing	Idem Werkbeleving van personeel verbeteren	Bewerkstelligen van een onderzoeksmatige houding 'tot en met de leerling'	Professionele cultuur waarbij onderzoek wordt gekoppeld aan innovaties is belangrijk.	Onderzoek als basis voor je onderwijs beleid. "
docenten	Kritischer worden tav innovaties Onderzoeksvaardigheden ontwikkelen Kennis en expertise uitwisselen	Kritischer worden tav innovaties Stimuleren onderzoekscultuur. Eigen plezier in werk vergroten.	Idem	Eigen professionele ontwikkeling	Kritischer worden tav innovaties
ontwikkeling		<i>Tov vorige meting zijn doelen niet wezenlijk verandert. De accenten liggen zowel bij sl als docenten meer op de effecten op de werkbeleving.</i>	<i>Effecten op werkbeleving lijken minder belangrijk. Vragen zullen voortaan meer door de school worden aangedragen ipv door de individuele docent.</i>	<i>Verschuiving naar een koppeling van de onderzoeken en gewenste innovaties in de school.</i>	<i>Academische school en kiosk worden samengevoegd. School heeft aandachtsgebieden voor schoolontwikkeling geformuleerd en gekoppeld aan onderzoeksthema's.</i>
thema					
vakgericht	Simulatie bij Techniek)	Simulatie bij Techniek Examenresultaten Engels	Onderzoek techniek. loopt nog, maar docent	Tekstbegrip bij engels ICT-gebruik bij	Tekstbegrip bij engels ICT-gebruik bij

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
			vertrekt van CC. Onderzoek Engels is afgerond, docent. overweegt vervolgonderzoek, bij voorkeur evaluatie-onderzoek van de nieuwe werkwijze die op basis van zijn onderzoek zal worden overgenomen door zijn vaksectie. Of dat kan, is nog open.	geschiedenis. Toetsing (toetsmodel op basis van taxonomie van Bloom) in eerste instantie bij biologie, daarna breder in de school	geschiedenis stagneert en wordt uitgesteld Toetsing (toetsmodel op basis van taxonomie van Bloom) in eerste instantie bij biologie, daarna breder in de school
vakoverstijgend schoolbreed	Musicalproject Open Leer Centrum	vervallen Projecten in Open Leer Centrum	Docent vertrekt van Comenius, onderzoek (nagenoeg) afgerond.	Toetsing	Toetsing
<i>ontwikkeling</i>		<i>Veranderingen in schoolcontext leiden tot bijstellen thema's. Koppeling aan experimenten in school geeft onderzoek betere inkadering.</i>	<i>Er zijn geen nieuwe thema's bijgekomen. De school wil de onderzoeksthema's meer vanuit de behoeften van de school formuleren, dat betekent dat zij zelf een lijst gaat maken van geschikte thema's.</i>	<i>Geen ontwikkelingen</i>	<i>De school heeft 3 speerpunten geformuleerd voor onderzoek en ontwikkeling volgend jaar: Toetsing&Determinatie Taalbeleid In- & uitstroomgegevens</i>

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
vorm					
omvang	5 doc. individueel (verschillende afdelingen)+ SL (m.i.v. 08/09 vervangen door projectleider)	4 doc. individueel (verschillende afdelingen)+ m.i.v. 08/09 projectleider benoemd + directeur bedrijfsvoering in stuurgroep 1 doc heeft zich teruggetrokken vanwege het aanvaarden van de taak als teamleider	3 doc. zijn uitgestapt: 1 docent heeft een nieuwe baan aanvaard buiten het onderwijs, 1 docent is met haar onderzoek gestopt, 1 docent is naar een andere school overgestapt.	De onderzoeksgroep valt steeds meer samen met de ac. school. docent-onderzoekers	Een nieuwe groep (3) is gestart, waarvan een meer ervaren onderzoeker uit de academische school.
werving	LC-docenten op alle locaties LIO's (2 ^e en 3 ^e gr) e.d. die vanuit hun opl. onderzoek moeten doen Hopen op de zgn olievlekwerking	Idem	Idem Voorstel van coördinator is om komend jaar docentonderzoekers in tweetallen onderzoek te laten doen.	Idem	Idem
opleiding en onderwijservaring	Doc 1: 1 ^e gr/>8 jaar Doc 2: 1e gr univ/5 jaar Doc 3: duaalstud.HBO/3 jaar Doc 4:2 ^e gr/ 8-9 jr Doc 5: ?	Doc 1: 1 ^e gr/>8 jaar Doc 2: afgefallen, andere functie Doc 3: duaalstud.HBO/3 jaar Doc 4: 2 ^e gr/8-9 jaar Doc. 5: afgefallen	Projectleider:1 ^e gr natuurkunde/>8 jr Docent 2, 3 en 4 zijn niet meer als KIOSC-onderzoeker werkzaam	Projectleider	Projectleider Doc 1 Doc 5: was leraar gymnastiek, nu 1 ^e gr geschiedenis/>8 jr Doc 6: 1 ^e gr biologie/>8 jr,
positionering	Fysieke ruimte Geen strategie om school	Fysieke ruimte Idem, bekendheid van	Combinatie KIOSC en academische school wordt versterkt,	idem	De school heeft een structuur voor de onderzoeksgroep

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
	te informeren over KIOSC, docenten vinden dit wel belangrijk	concept KIOSC vooral via docenten, via informele kanalen	middels plan over de structurele inbedding van onderzoek (KIOSC in relatie tot de academische school) Docenten vinden dat er meer bekendheid gegeven moet worden aan KIOSC binnen de school		vastgesteld en gekoppeld aan innovatie en professionalisering in school Inmiddels ligt er een brochure waarin de school zichtbaar maakt wat de onderzoeksgroep/ac. Opl. School doet en hoe belangstellenden hierbij kunnen aansluiten cq gebruik van maken.
facilitering	Taakuren (100) miv 2008-2009	100 taakuren per onderzoeker Vrije dagdelen gerealiseerd voor een docent	Coördinator krijgt een dagdeel per week voor z'n taak (150 u)	Idem docent 1 krijgt 70 u voor vervolgonderzoek	Idem In vervolg wordt meer gekeken naar de omvang van het onderzoek en tijd navenant toebedeeld
begeleiding extern	CNA	Idem	Idem	Idem.	CNA is met nieuwe groep gestart (4 deelnemers, w.o. de projectleider).
begeleiding intern		Doc ervaren weinig begeleiding. Zij willen meer betrokkenheid	Gestructureerd overleg tussen individuele onderzoekers en	Idem	Idem Projectleider volgt CNA-cursus met als doel die

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
		leidinggevende 1 bijeenkomst geweest samen met de ac. school 1 docent wordt voor dataverwerking geassisteerd	projectleider komt op gang.		tzt zelf te kunnen geven.
samenwerking intern	informeel	informeel collega's werken mee aan dataverzameling, vragen resultaten niet terug tweetallen op onderzoek zou wenselijk zijn	Samenwerking neemt toe, vb: rapport doc.1. in sectie besproken, aanbevelingen worden overgenomen. Ook sectie Duits heeft belangstelling voor soortgelijke aanpak.	Idem, de projectleider wordt hier gezien als spin in het web.	Idem
samenwerking extern	Nee, wat is de meerwaarde?	Idem	Idem Wel enkele externe presentaties (SANU, CNAconferenties, VO-Raad)	Idem	Idem
output					
eindproducten	Gemeenschappelijk streven naar definitieve onderzoeksopzet in sept. 2008 Vrijheid om eigen tijdspad te bepalen	Onderzoeksresultaten zijn vastgelegd in onderzoeksplan. Vrijheid om eigen tijdspad te bepalen Geen afspraken met de	Doc.1 heeft zijn onderzoek afgerond, zijn verslag is zojuist gereed gekomen Doc.3 heeft haar onderzoek bijna af.	Diverse verslagen + teambesprekingen	'

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
	Geen afspraken met de school over soort output en oplevertermijn	school over soort output en oplevertermijn			
deelproducten		Vragenlijsten voor docenten evaluatie-instrumenten voor projecten in school lesopzet toetsvragen	Idem		Verslagen, sectie voorstellen. Nieuwe groep is nog niet zo ver. De metingen van doc. 1 bleken niet betrouwbaar, daarom nog geen resultaten van het vervolgonderzoek.
<i>ontwikkeling</i>		<i>De invulling van de KIOSC ligt vooral in handen van de docenten, deze worden geleid door de onderzoeksplannen. Over de inbedding in de school zijn weinig afspraken gemaakt, er is wel een groeiende behoefte aan structurele inbedding KIOSC in school</i>	<i>KIOSC krijgt langzaam maar zeker een meer structurele inbedding, de resultaten worden ook meer gezien en gewaardeerd in de school.</i>	<i>idem</i>	<i>Nieuwe onderzoeksgroep waarin KIOSC en academische school samengaan</i>
uitvoering		Doc 4: planning project 2 jaar, is op schema, praat met	Doc.1 start na de zomervakantie met een baan buiten het		Beide nieuwe docenten zitten in het formuleren van de

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
		collega's weet een deel te interesseren, ervaart stimulans door reacties van leerlingen en ouders Doc 1: planning tot mrt 09, loopt achter op planning Doc 3: planning voor een studiejaar, loopt achter op schema, heeft werk onderschat	onderwijs, zij rondt haar onderzoek af omdat het onderdeel uitmaakt van haar opleiding.		onderzoeksvraag en het vaststellen van de grenzen. Doc 1 is bezig met een vervolgonderzoek, dataverzameling van het voorjaar door fraude niet betrouwbaar. Volgend jaar verder.
waardering docenten -Facilitering -begeleiding (intern) -begeleiding (extern) -samenwerking (intern) -samenwerking (extern)	Voldoende facilitering (mits geen versnippering) Goede begeleiding CNA Aandachtspunt: informatie over KIOSC in de school	Over het algemeen tevreden. -facilitering Werkdruk is hoog, pieken en dalen, verassend. -begeleiding (intern) is niet veel, docenten zouden meer willen. Grotere betrokkenheid sl gewenst -begeleiding (extern) CNA beg. is goed -samenwerking (intern) tweetallen in onderzoek zou wenselijk zijn. andere collega's werken	Over het algemeen tevreden. -begeleiding (intern) verbeterd. -begeleiding (extern) CNA beg. is goed -samenwerking (intern) Aandachtspunt: informatie over KIOSC in de school -samenwerking (extern) vraag of die nodig is en zo ja, of die er ooit zal komen	idem	Doc. 5 en 6 vinden onderzoek doen leuk, je leert veel, maar ook zwaar. Kost toch meer tijd die er vaak niet is. Er wordt ook steeds meer geëist, verwacht. Kun je dat waarmaken? Doc.1 is gefascineerd door het lezen van steeds nieuwe onderzoeksliteratuur. Vind het erg prettig zich hierin verder te verdiepen.

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
		wel mee, maar niet samen. Aandachtspunt: informatie over KIOSC in de school -samenwerking (extern) Goede begeleiding CNA			
<i>ontwikkeling</i>		<i>Docent-onderzoekers ervaren een grote werkdruk. 2 van de 3 tonen zich enthousiast.</i>	<i>Ondanks de werkdruk zijn de docenten die zijn doorgedaan enthousiast gebleven.</i>	<i>idem</i>	<i>Docenten die meedoen zijn positief, maken zich wel zorgen of er onder de andere collega's voldoende animo is om volgend jaar aan te sluiten.</i>

Bijlage 5b. Overzicht van de ontwikkeling van de KIOSC op school PZ

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>Jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Januari 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
doel					
schoolleiding	Steviger basis leggen voor innovaties	Idem Toegroeien naar een onderzoeksschool, waarin losse stukjes onderzoek geconcentreerd worden	Cultuuromslag op alle niveaus (directie, docenten en leerlingen) Realisering onderzoeksschool.	Idem Projectplan voor de te vormen onderzoeksschool ligt nu klaar Belang van onderzoeksgericht werken is nu ook opgenomen in schoolplan	Onveranderd
docenten	Kwaliteitsverbetering van het onderwijs	Idem KIOSC is vooral een manier om docenten te stimuleren ook onderzoek te gaan doen	onveranderd	onveranderd	onveranderd
<i>ontwikkeling</i>		<i>SL wil KIOSC en het opleidingsschool zijn meer met elkaar verbinden.</i>	<i>onveranderd</i>	<i>Er zijn concrete plannen uitgewerkt voor de te vormen onderzoeksschool</i>	<i>De onderzoeksschool gaat starten.</i>
thema					
vakgericht	Rekenvaardigheid bij wiskunde (doc.2)	onveranderd	onveranderd	onveranderd	onveranderd
vakoverstijgend					Overlap tussen vakken (doc. 1)
schoolbreed	Planmatig werken: Slaag-faalfactoren mbt afspraken (coord.1) Schoolleiderschap en identiteit (SL)	'Planmatig werken' is veranderd in 'Verspilling' van onderwijstijd' (coord.1) 'Schoolleiderschap en identiteit' (SL) is vervallen.	onveranderd		

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>Jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Januari 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
maatschappelijk		Nieuw: rol van kerken in/om Urk mbt jongeren en jeugdhulpverlening (doc 2)	Dit onderzoek loopt inmiddels.		
<i>ontwikkeling</i>		<i>SL heeft zich teruggetrokken uit KIOSC, er is een nieuwe KIOSC onderzoeker bijgekomen (op andere locatie). Er worden nu 3 onderwerpen onderzocht, waarvan 1 veranderd en 1 nieuw</i>			
vorm					
omvang	2 doc. individueel+ schoolleider	2 doc. individueel + coörd. 1 SL doet niet meer mee als KIOSConderzoeker	De onlangs benoemde 2 ^e onderzoeks-coördinator is nu ook als zodanig in functie.	2 onderzoekescoörd. + doc.1	onveranderd
inzet		Doc.1 besteedt gem. ca 10 u p mnd, naast de CNA bijeenkomsten Coörd. 1 ziet KIOSConderz als deel van zijn werk als kwal.zorgmedew en coord.onderz.school	Doc.1 's onderzoek stagneert. Coörd. 1. 's onderzoek loopt, zijn inzet is onveranderd. Leerlingen hebben data verzameld bij medeleerlingen voor zijn onderzoek	Doc.1 's onderzoeksplan is klaar maar wacht op feedback CNA. Heeft intussen wel contact gelegd met de Hogeschool Utrecht waar de data worden verwerkt en met advies worden teruggekoppeld	Doc.1 heeft eerste resultaten gepresenteerd in de school
werving	docenten HAVO/VWOteam Urk + medewerkers die vanuit opl. onderzoek	(hetzelfde +) W. als coördinator aangesteld om eea ten uitvoer te brengen Docent M. en W.: denk ook	Werving op de locatie Urk heeft enige tijd stil gelegen in afwachting van het schoolbrede		Er zijn taakafspraken gemaakt met 10 LCO-ers. Afspraak is

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>Jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Januari 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
	moeten doen In 2008-2009 wil men m.n. LCdocenten benaderen en ook leerlingen onderzoek laten doen	aan facilitering dmv ontwikkelingsmogelijkheden in een bepaalde schaal (LCC of LCO)	plan om onderzoek in te bedden in organisatie Nadruk komt op LCO-ers en duale studenten.		dat onderzoek deel is van hun werk
opleiding en onderwijservaring	Coörd.1 : kwal.zorgmedew + doc natkunde, 10 jaar Doc.1: nederlands bovenbouw HAVO/VWO, 9 jaar SL: doctoraal theologie, 4 jr locatiedirecteur Urk	Coörd. 2 en Doc. 3: geen gegevens gevraagd	onveranderd	onveranderd	onveranderd
positionering	Geen fysieke ruimte Incidentele informatievoorziening Vaak informeel over onderzoek praten op strategische plaatsen in de school	(hetzelfde +) KIOSC is vast agendapunt op de teamvergadering. Coördinator (docent W) aangesteld voor alles dat (voor de hele SG) met onderzoek van doen heeft.	(hetzelfde +) column over KIOSC, bedoeld voor het tijdschrift '12 tot 18'. (Elke KIOSC-school vervult die taak bij toerbeurt).	onveranderd	Er ligt een taakbeschrijving voor de coördinatoren van de onderzoekschool
facilitering	Compensatie van overuren	(hetzelfde) Structureel uren opnemen in de taaktoewijzing lukt nog steeds niet vanwege de vacatureproblematiek.	Coördinatoren krijgen komend jaar samen 300 u. De wijze van facilitering van docentonderzoekers middels het declareren van overuren is	Idem Doc.1 kreeg aanvankelijk onbeperkt uren vergoed op declaratiebasis, krijgt nu nog 25 u voor de afronding van zijn onderzoek	onveranderd

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>Jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Januari 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
			hetzelfde gebleven. De SL verwacht dat de KIOSCdocenten, doordat de vacatureproblematiek zo goed als opgelost is, nu feitelijk meer ruimte voor hun onderzoek zullen krijgen.		
begeleiding extern	SL en docent 1 door CNA Coord.1 door CNA en opl.	bijeenk. CNA niet meer bezocht	De scholingsbijeenkomsten o.l.v. het CNA zijn afgelopen. Begeleiding CNA nu alleen op individuele basis.	onveranderd	verplichting tot volgen onderzoeksstraining is opgenomen in functie beschrijving LCO-docent
begeleiding intern	Door SL	Door SL en coörd. 1	De SL vindt dat hij steeds minder nodig is bij de begeleiding van de onderzoekers, de (hoofd-)coördinator initieert steeds meer zelf, de SL beperkt zijn rol tot naar hem luisteren en af en toe een vraag stellen.	CNA speelt geen rol meer, begeleiding wordt in principe binnen de onderzoeksschool intern gedaan Doc. 1 mist interne begeleiding	Externe instituut gaat onderzoekstraining verzorgen voor de leden van de onderzoeksschool Coörd. 1 en 2 verzorgen de interne begeleiding
samenwerking intern	Informeel overleg	Idem doc 1 zet 1 ^e stap naar samenwerking met wiskundedocenten	Schiet tekort volgens docent 1.	Coörd. 1 heeft met de presentatie van zijn onderzoek reacties losgemaakt die blijk geven	onveranderd

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>Jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Januari 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
				van betrokkenheid Doc. 1 merkt af en toe dat er interesse is bij anderen om opzet rekenvaardigheidsonderzoek ook te gaan gebruiken tbv taalvaardigheidsonderzoek	
samenwerking extern	Nog niet , contacten lopen alleen via de CNA-bijeenkomsten	Idem	Idem	Mbt rekenvaardigheids-onderzoek contact met HU Deelname CNA-conferenties	onveranderd
<i>ontwikkeling</i>		<i>Interesse in samenwerking, intern en extern, komt op gang. Begeleiderstaak ligt mbt KIOSC nog wel bij SL (maar afstandelijker). Verbreding KIOSC naar 'onderzoeksschool' komt op gang.</i>	<i>Geen interne samenwerking, behalve dan tussen de coördinatoren. C&A is nog steeds de verbindende schakel tussen de KIOSCscholen.</i>	<i>Idem Interesse in samenwerking, intern en extern, is er mn bij doc.1</i>	<i>onveranderd</i>
output					
eindproducten	Geen afspraken met de school over soort output en oplevertermijn	(hetzelfde) SL wil druk niet opvoeren vanwege het structurele aantal overuren dat ieder heeft.	SL constateert dat de gewenste cultuuromslag inmiddels heeft plaatsgevonden, al hoeft die niet per se het gevolg te zijn van het KIOSCproject De SL wil komend jaar	Coörd.1 heeft onderzoek "Verspilling van tijd" afgerond SL heeft termijn (in de vorm van een datum voor presentatie aan het team) gesteld waarbinnen doc.1 klaar moet zijn met zijn onderzoek.	Doc.1 heeft uitkomsten rekentoets gepresenteerd Presentatie coord.1 op slotconferentie CNA over 'Veiligheid van onderzoek'

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>Jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Januari 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
			toe naar hardere afspraken over op te leveren producten en tijdplanningen.		
deelproducten		De onderzoeksplannen zijn bijna af	Enquête coörd. 1	Doc. 1 heeft rekentoets afgenomen, zijn onderzoeksplan is af en wacht op feedback van CNA.	
<i>ontwikkeling</i>		<i>Verwachtingen SL mbt opbrengst KIOSC worden getemperd door vacatureproblematiek. Weinig zichtbare voortgang mbt concrete producten.</i>		<i>SL heeft concrete stappen gezet om onderzoeksoutput doc. 1 te realiseren.</i>	<i>Doc. 1 heeft resultaten gepresenteerd Steeds meer docenten nemen initiatief om zelfstandig een vragenlijst te maken en af te nemen via de VO-spiegel (gevaar wildgroei is onderkend en er zijn stappen genomen om dit ten goede te keren)</i>
uitvoering		Onderzoeksplan van doc.1 is bijna af, na de laatste feedback van CNA gaat hij aan de uitvoering beginnen. Coord.1. (wiens onderzoeksplanning	Het onderzoeksplan van doc.1 is nog steeds niet af, hij wijt dit aan tijdgebrek en ervaring van te weinig 'wij-gevoel'.	Onderzoeksplan van doc.1 is verstuurd naar CNA, wacht op feedback. Rekentoets is uitgevoerd, wacht op terugkoppeling Hogeschool Utrecht	Coörd.1 ziet onderzoek als onderdeel van zijn taak als medewerker kwaliteitszorg, entameert geen

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>Jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Januari 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
		gestuurd wordt door zijn opleiding) is zo ver met zijn onderzoeksplan dat hij verwacht in maart-april met onderzoek te kunnen starten.			eigen onderzoek meer
waardering -Facilitering -begeleiding (intern) -begeleiding (extern) -samenwerking (intern) -samenwerking (extern)				Doc.1 ervaart weinig waardering, voelt zich geïsoleerd qua onderzoeksactiviteiten Coörd. 1 is tevreden, ziet zijn werk als kwaliteitszorgmedewerker en als onderzoeker in elkaars verlengde en heeft daar voldoende tijd voor.	Doc. 1 ziet nieuwe mogelijkheden om ook formeel waardering te krijgen (doorgroei naar LC-functie)
waardering docenten	Aandachtspunt: facilitering	<i>Facilitering</i> Facilitering door uitbetaling extra uren is in orde, maar denk als schoolleiding ook aan facilitering dmv doorgroei naar LCC of LCO-docent. <i>-begeleiding (intern)en-samenwerking</i> prettig en nodig. <i>-begeleiding (extern)</i>	Doc.1. voelt zich als gevolg van het bezig zijn met onderzoek wel kritischer geworden, zowel mbt zijn eigen manier van waarnemen als ook het leerlingen meer kritisch laten denken. Zijn werkbeleving is mbt het lesgeven nog	Doc.1 merkt dat collega's interesse hebben doordat ze vragen of de onderzoeksopzet mbt rekenaardigheid niet ook kan dienen voor onderzoek naar de taalvaardigheid van de lln op school.	Coörd. 1 vindt de winst van 3 jaar KIOSC vooral 1. dat die weg vrijgekomen is om breder in de school mensen te kunnen opleiden om onderzoek te doen; 2. dat er minder sprake is van overhaaste

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>Jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Januari 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
		CNA te vrijblijvend <i>-samenwerking (extern)</i> het wordt interessanter om ervaringen uit te wisselen tijdens de CNa-bijeenkomsten	altijd positief, maar het werken in KIOSC begint zijn werkbeleving negatief te beïnvloeden door het niet kunnen werken aan het onderzoek zoals hij zou willen en het ontbreken van een 'wij-gevoel'.		probleemaanpak.
waardering SL		Groeiende belangstelling voor KIOSC vanuit de andere vestigingen. Ondanks de werkdruk doen de KIOSCdocenten mee zoals afgesproken (zij het ook niet meer dan dat, maar de grens is bereikt)	Er is mbt KIOSC – onderzoek minder bereikt dan de bedoeling was. Positief is de geleidelijke ingroei van KIOSC in de onderzoekschool	Idem	De doelstellingen van KIOSC zijn niet bereikt, die ambitie was ook te groot, maar het traject om die te halen is ingezet en dat is heel wat.. het gaat hier om proces dat in gang gezet is en wat zijn weg wel vindt wat wel doorgaat. Dus bereikt niet , maar de weg om hiermee iets moois te gaan bereiken is wel ingezet en dat gaat ook komen.
<i>ontwikkeling</i>		<i>Docenten en SL verklaren</i>	<i>KIOSC groeit niet zoals</i>	<i>Idem</i>	<i>Langzame , maar</i>

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>Jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Januari 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
		<i>zich ondanks genoemde minpunten tevreden over de huidige opzet en organisatie van de KIOSC.</i>	<i>gehoopt, er wordt sterker ingezet op samenvoeging met andere (van andere vestigingen) onderzoeksactiviteiten tot een onderzoeksschool.</i>		<i>onmiskkenbare omslag naar onderzoekscultuur is een feit, aldus alle KIOSCbetrokkenen</i>

Bijlage 5c. Overzicht van de ontwikkeling van de KIOSC op school MT

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
doel					
schoolleiding	Intrinsieke motivatie opbouwen om te blijven leren KIOSC moet 'doorgeefluik' zijn voor onderzoeksexpertise naar zoveel mogelijk docenten in de school	Geen informatie, wegens vertrek SL	Inmiddels is er een nieuwe locatiedirecteur benoemd, deze neemt ook zitting in de KIOSCstuurgroep (niet geïnterviewd)	De nieuwe SL ziet KIOSC ('onderzoek') als manier om op kritisch op de schoolpraktijk te reflecteren en zo beleid beter te funderen.	Idem
docenten	Inzicht in problematiek in eigen onderwijspraktijk	(Begeleidingsteam:) Systematische evaluatie en verslaglegging van activiteiten, om processen duurzamer te maken. Minder 'doorgeefluik' en meer 'samen met' docenten	(Begeleidingsteam:) Doelstellingen KIOSC hetzelfde gebleven, maar moeten beter bekend worden bij het managementteam.	(Begeleidingsteam:) Doelstellingen KIOSC hetzelfde gebleven	Persoonlijke en professionele ontwikkeling
ontwikkeling		<i>KIOSCbegeleiders staan nog steeds achter aanvankelijk doel SL met KIOSC, maar geven daarbij meer blijk van hun eigen leerbehoefte. Daarnaast actievere opstelling begeleidingsteam mbt op</i>	<i>KIOSCbegeleiders staan nog steeds achter aanvankelijke doelen KIOSC, maar nu SL die voortrekkersrol vervulde weg is zien ze dat aandacht voor KIOSC niet alleen naar beneden, maar ook naar boven</i>	<i>Doelstellingen KIOSC zijn mede door positieve inzet nieuwe SL ook beter bekend bij het managementteam School wil KIOSC een structurele plek geven</i>	<i>Doelen onveranderd School gaat door met KIOSC, in taaktoedeling voor 2010-2011 is er rekening mee gehouden</i>

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
		<i>gang brengen van onderzoek in de school</i>	<i>(dir.niveau) nodig is</i>		
thema					
vakgericht			Activerende didactiek bij kunstgeschiedenis (plan, nog niet gestart)	Activ.didactiek bij kunstgesch. gestopt ivm te hoge werkdruk van betr. docent	
vakoverstijgend	Specifieke dynamiek van leerlingen in Kunst&Cultuurklas (1) Rekenvaardigheid (1)	Rekenvaardigheid (groep)	Rekenvaardigheid (plan, nog niet gestart)	Rekenvaardigheid (gestart)	Interdisciplinair (kunstvak)onderwijs Rekenvaardigheid
schoolbreed	Functioneren van de leerlingenmap (1)	Invoering van laptops op school en de gevolgen daarvan voor het onderwijs (ict-manager +groep)	-Gebruik van de 'werkvloer' (soort OLC, IvdB) (opgestart/afgerond?). -Effect van (het Montessori eigen) ruim aanbieden van herkansingsmogelijkheden (plan wordt ontwikkeld)	Gebruik van de 'werkvloer'(afgerond) Invoering laptops (afgebroken) Mediatheek (in voorbereiding) Herkansingen (individueel project, in voorbereiding) Werkdruk (afgerond)	Mediatheek Leerlijnen (nog niet gestart, in bespreking)
maatschappelijk ontwikkeling			<i>Uitbreiding vooral mbt schoolbrede thema's, plannen wachten op duidelijkheid ivm facilitering</i>	<i>'Werkvloer' is succesvol afgerond, presentatie in de school heeft schoolbreed positieve respons losgemaakt.</i>	<i>Voorstellen nieuwe thema's door de docenten zelf komt op gang.</i>
vorm					
omvang	3 doc. individueel + KIOSCbegeleiders (2, wo SL)	Aanvankelijke onderzoekers gestopt	KIOSCbegeleidingsteam (2 docenten, waarvan 1	KIOSCbegeleidingsteam begeleidt een paar	KIOSCbegeleidingsteam + 3 docenten

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
		met KIOSConderzoek SL benoemd in nieuwe functie elders Vacature in begeleidingsteam is vervuld	coördineert en begeleidt en 1 onderzoekt en begeleidt)	onderzoeksprojecten, 1 project loopt, 1 is recent zo goed als afgerond, 2 zijn in voorbereiding. Tevens heeft 1 lid van het begeleidingsteam zelf een onderzoek uitgevoerd (werkdruk docenten op school)	
inzet					
werving	In teamoverleg en personeelsblad, gericht op mn docenten HAVO/VWO en onderbouw In 2008-2009 wil men eerder starten met werving	Voorbeeldonderzoek opstarten (laptops) Coördinerende en vlottrekkende rol vervullen bij onderzoek dat schoolbreed leeft (rekenvaardigheid)	Onduidelijkheid over facilitering werkte vlgs begeleidingsteam blokkerend bij de werving. Verbinding van onderzoek van LIO's met KIOSC vergroot het risico dat er voor de school minder relevant onderzoek gestart wordt. De directie wil er ook niet aan, zeker zolang er geen facilitering tegenover staat. <i>Werving blijkt meer op te leveren op de locatie bovenbouw VWO-HAVO</i>	KIOSCbegeleidingsteam probeert actief vragen die in de school leven op te sporen en docenten te enthousiasmeren om deze onderzoeksmatig aan te pakken. Docenten komen nu ook meer uit zichzelf met vragen.	Idem
opleiding en onderwijservaring	Coörd: 1 ^e gr.filosofie >5 jaar	Begeleidingsteam: Coörd. 1: 1 ^e gr.filosofie	Begeleidingsteam: onveranderd	Begeleidingsteam: onveranderd	Begeleidingsteam: onveranderd

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
	SL: ? Doc.1: 2 ^e gr.HBO/>9 jaar	,gepromoveerd, >5 jaar Coörd. 2: 1e gr.biologie >5 jr Doc.2: 1e gr.biologie >5 jr	Doc.3: 1e gr.biologie >5 jr Doc.4: HBOopl	Doc.4 gestopt als KIOSConderzoeker	Doc.5 (nieuw): geen gegevens gevraagd
positionering	Geen fysieke ruimte Incidentele informatievoorziening	Wens tot realisering fysieke of virtuele ruimte Naast het ter sprake brengen van KIOSC vooral werven door een actief coördinerende rol in te nemen en een voorbeeldonderzoek op te zetten	De doelstellingen van het KIOSCproject zouden veel beter bekend moeten zijn bij het managementteam, KIOSC is nog steeds te weinig geïnstitutionaliseerd Bij docenten begint KIOSC meer bekend te worden.	Geen aparte strategie ontwikkeld. SL praat naar eigen zeggen veel over KIOSC in het managementteam. Presentatie van afgerond onderzoek (vb. 'werkvloer') op de plenaire vergadering, met gelegenheid voor discussie, blijkt een goede strategie voor het creëren van draagvlak.	Idem Inmiddels worden de mogelijkheden van KIOSC goed gecommuniceerd binnen de school.
facilitering	Geen fysieke ruimte Taakuren in de vorm van bonus (40-80 u) op evenzoveel eigen voorinvestering	Begeleiders worden 1 dagdeel pw vrijgesteld	Begeleiders hebben elk een dagdeel. W. merkt dat het begeleiden van onderzoek hem meer tijd kost dan hij had ingeschat. Een aantal aspirant-	Facilitering begeleidingsteam onveranderd (40 x 4 u pp.) Er zijn 8x 20 u (in tot.160 klokuren op jaarbasis) beschikbaar gesteld door	Idem

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
			onderzoekers wacht op facilitering, die kan nu eindelijk gegeven worden (160 u die verdeeld moet worden over alle onderzoeken).	de school voor docent-onderzoekers.	
begeleiding extern	Alleen door de school	CNA komt meerdere malen op school	Idem	Idem	Idem
begeleiding intern	SL en coördinator willen zich gaan scholen in statistiek	Tot begeleidingsteam toegetreden docent leest zich in in actieonderzoek	Door begeleidingsteam, dat vindt dat ze vooral begeleiders moeten blijven en nu teveel het onderzoek zelf uitvoeren.	Idem, maar docenten doen meer zelf onderzoek	Idem
samenwerking intern	Informeel overleg	Begeleidingsteam heeft wekelijks vaste middag voor KIOSCoverleg en uitvoering KIOSCtaken	Begeleidingsteam heeft wekelijks vaste middag voor KIOSCoverleg en uitvoering KIOSCtaken Weinig betrokkenheid collega's bij onderzoek, maar men is wel bereid mee te werken als respondent	Voor begeleidingsteam: onveranderd Docent die onderzoek Werkvloer presenteerde ervaarde betrokkenheid, interesse en waardering van haar collega's.	Voor begeleidingsteam: onveranderd Betrokkenheid collega's begint op gang te komen, met name door succesvolle presentatie Werkvloer. Ook rekensvaardigheid maakt dat collega's vragen gaan stellen en enthousiast worden.
samenwerking extern	Nog niet	Nog niet	Nog niet	Niet, voor SL wegen de kosten (tijd) tot nu toe niet op tegen de baten (betreft contact met	Niet (docent 2 vindt dat een gemiste kans omdat het thema rekensvaardigheid op

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
				stuurgroep). Geen van de docentonderzoekers heeft tot nu toe externe samenwerking gezocht. Men gaat wel in op uitnodigingen voor KIOSCconferenties	meer KIOSCscholen onderzocht wordt)
<i>ontwikkeling</i>				<i>Intern begint samenwerking –in de zin van meer betrokkenheid bij wat KIOSC-onderzoekers doen- op gang te komen. Extern lijkt de behoefte aan samenwerking eerder minder dan meer te worden.</i>	<i>Intern begint samenwerking –in de zin van meer betrokkenheid bij wat KIOSC-onderzoekers doen- op gang te komen. De waarde van externe samenwerking wordt ingezien door een van de KIOSCdocenten.</i>
output					
eindproducten	Na 2 jaar meer docent-onderzoekers Geen afspraken met de school over output en oplevertermijn	Geen afspraken, maar bedoeling is wel om aan het eind van het schooljaar aanmerkelijke voortgang te hebben gemaakt mbt thema rekenvaardigheid	Nog geen eindproducten. Het onderzoek naar de minilaptops nog voor de zomer af te kunnen ronden, daarna komt er en vervolgonderzoek. Opbrengst is er, aldus H. toch wel. Hij vindt het bemoedigend dat docenten in de gaten	Rapport en presentatie over onderzoek naar de Werkvloer Rapport over Werkdruk	

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
			hebben dat je anders losstaande opmerkingen een objectievere grondslag kunt geven door onderzoek te doen.		
deelproducten			Het onderzoek naar het 'gebruik van de werkvloer' heeft de volgende deelproducten opgeleverd: een probleembeschrijving, een beschrijving van de wenselijke situatie en een stel aanbevelingen.	Logboek div. enquêtes	div. enquêtes (w.o. ook een onder ouders)
<i>ontwikkeling</i>		<i>Koersverandering: begeleidingsteam gaat een krachtiger rol spelen om onderzoek in de school op te starten. Ze doen dat door een voorbeeldonderzoek op te zetten (minilaptopproject) en onderzoek mbt rekenvaardigheid samen met grotere groep te concretiseren en als begeleidingsteam te faciliteren</i>	<i>W. spreekt van een 10 tot 15% progressie mbt het op gang komen van KIOSC, hij verwacht dat de ontwikkeling sneller zal gaan als er eenmaal een paar goede voorbeelden van onderzoek voorhanden zijn. Die zijn er naar zijn schatting eind volgend jaar.</i>	<i>Er is nu in elk geval een aansprekend voorbeeld van onderzoek gepresenteerd (Werkvloer), waardoor onderzoek meer gaat leven binnen de school.</i>	<i>Positieve tendens zet door: ook voor het onderzoek naar rekenvaardigheid groeit de interesse bij andere docenten in de school.</i>

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
uitvoering			Het voorbeeldonderzoek loopt, maar de verhoopte overname van het onderzoek door docenten heeft niet plaatsgevonden. Er zijn nog geen eindproducten. Er staan enkele onderzoeken in de startblokken, naar verwachting zal daar na de zomer een begin mee worden gemaakt	Echt overnemen doen de docenten nog te weinig, maar het gaat de goede kant op, aldus het begeleidingsteam.	Idem
Waardering -Facilitering -begeleiding (intern) -begeleiding (extern) -samenwerking (intern) -samenwerking (extern)				De docenten vinden het overleg met de interne begeleiders stimulerend. De facilitering is te krap, in vrije tijd onderzoek doen werkt op den duur niet goed.	
waardering docenten	Goede begeleiding (school) Goede facilitering	(Begeleidingsteam): -Facilitering Voldoende -begeleiding (intern)	(Begeleidingsteam): Hetzelfde + -Facilitering onderzoekers:	Docentonderzoeker (rekenvaardigheid) ziet KIOSC als extra stimulans om door te	Onveranderd

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
		Commitment SL schiet momenteel tekort, afwachten wat nieuwe SL in deze mbt KIOSC laat zien -begeleiding (extern) Destijds gekozen opzet is nog steeds goed, maar samenwerking met CNA heeft zeker waarde -samenwerking intern Begeleidingsteam heeft vast overlegmoment, werkt goed -samenwerking (extern) Nog geen issue	In elk geval is er nu duidelijkheid over	gaan met verbetering rekenonderwijs. Begeleidingsteam is tevreden over de ontwikkeling van de KIOSC en voelt zich gesteund door de nieuwe SL.	
Waardering SL				Het is belangrijk dat mensen hun praktijk zelf onderzoeken. De kernteams zouden bij hun plannen voor innovatie meteen ook een evaluatieplan moeten maken. Ze moeten ook weten dat ze daarbij ondersteuning kunnen krijgen van het KIOSC-	Onveranderd

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>jan 2009</i>	<i>Juni 2009</i>	<i>Jan 2010</i>	<i>Juni 2010</i>
				begeleidingsteam.	
<i>ontwikkeling</i>		<i>Vertrek SL en leemte mbt opvolging veroorzaakt onzekerheid bij begeleidingsteam over de vraag of de school zich voldoende commiteert aan het KIOSCproject. Over de facilitering zijn geen klachten. De leden van het begeleidingsteam hebben een vast overleg, naar beider tevredenheid.</i>	<i>Commitment: KIOSC is bij de directie weer op de kaart gezet</i>	<i>Het begeleidingsteam merkt dat ze zelf een stapje terug kunnen doen omdat de onderzoekers zich verantwoordelijker voelen.</i>	<i>Onveranderd</i>

Bijlage 5d. Overzicht van de ontwikkeling van de KIOSC op school PR

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>december 2008</i>	<i>juni 2009</i>	<i>jan 2010</i>	<i>Jun 2010</i>
doel					
schoolleiding	Onderwijs veranderen vanuit de vraag van docenten	Creëren onderzoekscultuur en enthousiasme vergroten bij docenten Als spin-off betere leerlingbegeleiding	Vraaggestuurd beleid kerngroep die bezig is met inventariseren onderzoeksvragen en uitwerking hiervan	Ongewijzigd SL niet geïnterviewd (heeft inmiddels andere werkkring)	Onderzoek gericht op voorbereiden beleid
docenten	Feiten als basis van redeneren ipv meningen	Feiten als basis van redeneren op basis van achtergrond literatuur ipv meningen. Beleidsbeslissingen beter funderen	Meer eigenaarschap bij docenten en vergroten mogelijkheid onderwijsprocessen te sturen	Keuzen onderbouwen en verantwoorden, om veranderingen te verankeren. Systematischer processen analyseren	Beleidsvoorbereidend, planmatiger werken. Beter benutten kwantitatieve gegevens.
<i>ontwikkeling</i>		Doelen SL aanvankelijk vooral gericht op onderwijsverandering. Nu wordt nadrukkelijker ook de werkbeleving genoemd.	Belang cultuuromslag wordt genoemd, SI ziet expertgroep die vragen in de school opspoort en aanpakt als mogelijkheid dit te bereiken	Op beleidsniveau gebeurt weinig vanwege vertrek betrokken SL	Betrokkenheid SL lijkt weer op gang te komen.
thema					
vakgericht					
vakoverstijgend		Kleinere initiatieven: leerling-enquête KWT(KeuzeWerkTijd)	KWT is hoofdthema geworden	KWT en daarnaast werkzaamheden mbt kwaliteitszorg: toegankelijk maken	Idem

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>december 2008</i>	<i>juni 2009</i>	<i>jan 2010</i>	<i>Jun 2010</i>
				cijfermatig materiaal, zoals examencijfer, adviezen basisschool, overgangscijfers.	
schoolbreed	Zorgstructuur	Zorgstructuur Onderzoek naar leiderschap	Voorgenomen thema: Onderwijs geven in LWOO	Voornemen: Zorgsysteem moet weer opgepakt worden	Monitoring en begeleiding LWOO- leerlingen, afwezigheidsregistratie
vorm					
omvang	2 docenten	Idem	Idem	Idem	Idem
werving	Via denktank Onderwijsbeleid en oproep in schoolblad	Doc 1 en 2 zijn gevraagd door SL. Doc1 geeft aan meer docenten te willen betrekken bij deelonderzoeken.	Docenten worden door betrokken SL gevraagd. Uitgangspunt is affiniteit met onderzoek in school. Geïnteresseerde 3 ^e docent heeft zich weer teruggetrokken.	Geen wervingsactiviteiten	Mogelijke uitbreiding van KIOSC wordt verwacht.
opleiding en onderwijservaring	Doc.1: ac.opl soc. geografie. AK, EN (3 ^e grd) IT Lid management team Doc.2: Docent NL, WI, N&M, mentor docent- coach				
positionering	Geen KIOSC-kamer, wel fysieke ruimte voor overleg Incidentele	Voornemen om via praten over onderzoek, invoering denktank KIOSC beter te	Info via medewerkersblad. Vooral via veel praten en thematische uitwerking onderzoeksthema's	Resultaten van KIOSC- onderzoek in de school worden aan collega's getoond.	Via informele gesprekken met collega's in beperkte kring

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>december 2008</i>	<i>juni 2009</i>	<i>jan 2010</i>	<i>Jun 2010</i>
	informatievoorziening	positioneren in school	anderen in school betrekken		
facilitering	Structurele formatie miv 08/09	Nog geen structurele financiering. Extra formatie is onmogelijk. In rooster is tijd vrijgehouden voor overleg Onderzoek veel in eigen tijd	Via extra financiering en roosteren van vrije uren docenten ruimte geven. Meer onderzoeksformatie bij een persoon.	Onderzoekstaken worden opgenomen in takenpakket doc. 1 en 2.	Onderzoeksformatie niet afzonderlijk zichtbaar.
begeleiding extern	CNA	CNA niet alleen CNA begeleiding maar ook contact met andere scholen wordt als stimulerend ervaren.	Rol CNA beperkt. Docentonderzoekers zoeken aanvullende opleidingen op eigen initiatief.	Geen rol meer voor CNA	idem
begeleiding intern	doc.1+SL	doc.1 met academische achtergrond SL op afstand, waar nodig extra impuls.	SL houdt vast aan begeleidingstaak, ook al werkt hij niet meer op de school.	Doc 1 en 2 spreken elkaar incidenteel.	idem
samenwerking intern	1x p.wk overleg van de 2 KIOSCdocenten	1x p.wk overleg van de 2 KIOSC-docenten	Doc 2 zoekt samenwerking met teamleiders	Incidenteel	Idem
samenwerking extern	Nog niet	Tijdens CNA-bijeenkomsten, incidenteel contact genoemd met Comenius	Dmv uitwisselingsbijeenkomsten ideeën opdoen	nvt	idem
<i>ontwikkeling</i>		Naast het grotere	Onderzoeksthema's komen	Verschuiving van	idem

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>december 2008</i>	<i>juni 2009</i>	<i>jan 2010</i>	<i>Jun 2010</i>
		onderzoek meer aandacht voor deelexperimenten	voort uit vraag vanuit school. Het proces naar een meer ontwikkelgerichte aanpak begint langzaam op gang te komen.	aparte onderzoekstaak naar het geïntegreerd opnemen van de onderzoekstaak in het takenpakket.	
output					
eindproducten	Geen afspraken met de school over soort output en oplevertermijn	Geen afspraken met de school over soort output en oplevertermijn.	idem	idem	Geen echte producten, maar wel een veranderende sfeer, aldus doc 1 en 2
deelproducten		Onderzoeksplan gereed leerling-enquête kwt	Studiedag KWT met presentatie van resultaten eerste deelonderzoek	Onderzoeksresultaten ter voorbereiding van agendapunten. cijfermateriaal overzichtelijk weergegeven	Geen nieuwe (deel)producten gemeld
<i>ontwikkeling</i>		hoewel output niet expliciet wordt benoemd, liggen er enquêtes en resultaten De SL ziet dat het werkplezier onder KIOSCdocenten is toegenomen.	Resultaten zijn vooral te zien in een langzame verandering in cultuur. Docenten die meer nadenken over onderwijs. Meer vraaggericht. Vooral bij doc 2 is duidelijk ontwikkeling zichtbaar, hij voelt zich serieuzer genomen door collega's.	Groeiende autonomie bij de twee KIOSC-docenten.	
uitvoering		Begintraject ging langzaam, formuleren	KWT, vanuit presenteren resultaten nu begin maken		

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>december 2008</i>	<i>juni 2009</i>	<i>jan 2010</i>	<i>Jun 2010</i>
		<p>en afbakenen onderzoeksvraag kostte veel tijd. Onderzoeksplan is klaar, interviews en vragenlijsten in voorbereiding. Veel werk wordt verricht in vrije tijd.</p>	<p>met formuleren van veranderingen.</p>		
<p>waardering <i>-Facilitering</i> <i>-begeleiding (intern)</i> <i>-begeleiding (extern)</i> <i>-samenwerking (intern)</i> <i>-samenwerking (extern)</i></p>	<p>Vrijheid is prettig Goede begeleiding CNA</p>	<p>Docenten geven aan onverminderd enthousiast te zijn. Sl ziet hier groei in <i>-Facilitering</i> tijd is een probleem <i>-begeleiding (intern)</i> Aanwezige commitment van schoolleiding wordt als belangrijk ervaren. <i>-begeleiding (extern)</i> CNA-begeleiding goed Bijeenkomsten steunend <i>-samenwerking (intern)</i> goed <i>-samenwerking (extern)</i></p>	<p>Docent 2 is enthousiast. - <i>Facilitering</i> tijd is een probleem <i>-begeleiding (intern)</i> goed <i>-begeleiding (extern)</i> niet aan de orde geweest <i>-samenwerking (intern)</i> goed <i>-samenwerking (extern)</i> nvt</p>	<p>Docenten 1 en 2 zijn tevreden met hun takenpakket waarvan Kiosc een onderdeel uitmaakt. Doc.1 geeft aan dat een cursus timemanagement voor hem belangrijk zou kunnen zijn. Doc. 2 is blij dat hij eindelijk een toezegging heeft voor aanschaf SPSS.</p>	<p>Doc. 1 en 2 zijn tevreden met hun takenpakket, maar zouden graag meer onderzoekscolllega's hebben. Behoefte aan heldere en bindende afspraken mbt de taakinfilling</p>

<i>Kenmerken KIOSC</i>	<i>0-meting</i>	<i>december 2008</i>	<i>juni 2009</i>	<i>jan 2010</i>	<i>Jun 2010</i>
		nvt			
waardering docenten			Doc.2 is enthousiast over de mogelijkheden die hij krijgt om zich verder te ontwikkelen. Hij vindt het lastig om zijn tijd goed in te delen.	Idem	Doc.1 is tevreden Doc. 2 ervaart veel vrijblijvendheid. Doc. 1 en 2 vinden het proces traag verlopen en de omvang van de KIOSC te klein, maar vinden wel dat er wat bereikt is.
waardering sl			Positief over de ontwikkeling van een onderzoekscultuur in school	Niet bevroegd	Niet bevroegd
<i>ontwikkeling</i>		De startfase verliep langzaam, voor de afbakening van het probleem was meer tijd nodig en is extra begeleiding ook van de schoolleiding noodzakelijk geweest.	Vanuit een natuurlijk verloop (ontevredenheid van leerlingen en docenten) is het accent van het onderzoek verschoven naar KWT. Onderscheid in tijd voor KIOSC en regulier schoolwerk is lastig te maken.		De functies van de beide docenten zijn opgenomen in het taakbeleid van school. Er bestaat een behoefte aan heldere taakstelling.

Bijlage 6. Overzichtsmatrix. Ontwikkeling opzet, uitvoering en opbrengst KIOSC op de scholen, stand juni 2010

Stand meting 4 (juni 2010)	CC	PZ	MT	PR
Opzet en uitvoering				
<i>doel KIOSC</i>				
schoolleiding (SL)	Bewerkstelligen van een onderzoeksmatige houding tot en met de leerling. Onderzoek als basis voor je onderwijs beleid.	Onderzoekscultuur realiseren op alle niveaus: directie, docenten en leerlingen. Belang van onderzoeksgericht werken is nu ook opgenomen in het schoolplan. De onderzoeksschool gaat starten.	De nieuwe SL ziet KIOSC ('onderzoek') als manier om op kritisch op de schoolpraktijk te reflecteren en zo beleid beter te funderen. Het is belangrijk dat mensen hun praktijk zelf onderzoeken. De kernteams zouden bij hun plannen voor innovatie meteen ook een evaluatieplan moeten maken. Ze moeten ook weten dat ze daarbij ondersteuning kunnen krijgen van het KIOSC-begeleidingsteam.	Onderzoek gericht op voorbereiden beleid
docenten	Kritisch worden tav innovaties, onderzoekscultuur stimuleren en vergroten eigen werkplezier	Kwaliteitsverbetering van het onderwijs	Systematische evaluatie en analyse van processen, om ze duurzamer te maken. Persoonlijke en professionele ontwikkeling	Beleidsvoorbereidend, planmatiger werken. Beter benutten kwantitatieve gegevens.
<i>veranderingen tov de vorige metingen</i>	<i>Academische school en KIOSC worden samengevoegd. School heeft aandachtsgebieden voor</i>	<i>Doelen docenten en SL onveranderd SL heeft concrete stappen gezet om KIOSC en onderzoeksschool met</i>	<i>Doelstellingen KIOSC zijn mede door positieve inzet nieuwe SL ook beter bekend bij het managementteam</i>	<i>Betrokkenheid SL lijkt weer op gang te komen.</i>

Stand meting 4 (juni 2010)	CC	PZ	MT	PR
	<i>schoolontwikkeling geformuleerd en gekoppeld aan onderzoeksthema's</i>	<i>elkaar te verbinden</i>	<i>School wil KIOSC een structurele plek geven.</i>	
<i>thema</i>				
<i>vakgericht</i>	Tekstbegrip bij Engels ICT-gebruik bij geschiedenis stagneert en wordt uitgesteld Toetsing (toetsmodel op basis van taxonomie van Bloom) in eerste instantie bij biologie, daarna breder in de school	Rekenvaardigheid bij Wiskunde	Interdisciplinair (kunstvak)onderwijs Rekenvaardigheid	
<i>schoolbreed</i>	In het kader van de ac. opl. school wordt gewerkt aan de projecten Taalontwikkeling en In- en doorstroomgegevens)	Overlap tussen vakken	Mediatheek Leerlijnen (nog niet gestart, in bespreking)	KWT en daarnaast werkzaamheden mbt kwaliteitszorg: toegankelijk maken cijfermatig materiaal, zoals examencijfer, adviezen basisschool, overgangscijfers. Monitoring en begeleiding LWOO-leerlingen, Afwezigheidsregistratie
<i>veranderingen tov de vorige metingen</i>	<i>De school heeft 3 speerpunten geformuleerd voor onderzoek en ontwikkeling volgend jaar: Toetsing&Determinatie Taalbeleid</i>	<i>Thema 'Verspilling' is in de plaats gekomen van 'Planmatig werken' Thema dat SL zelf wilde onderzoeken 'Schoolleiderschap en</i>	<i>'Werkvloer' is succesvol afgerond, presentatie in de school heeft schoolbreed positieve respons losgemaakt. Voorstellen nieuwe</i>	<i>Veelheid van kleinere thema's inplaats van een of twee grotere, onderscheid kwaliteitszorgtaken en onderzoek vervaagt</i>

Stand meting 4 (juni 2010)	CC	PZ	MT	PR
	<i>In- & uitstroomgegevens</i>	<i>identiteit ' is vervallen 'Rol van kerken' is een bovenschools thema dat vanuit een andere locatie wordt uitgevoerd</i>	<i>thema's door de docenten zelf komt op gang.</i>	
<i>Vorm</i>				
omvang	Een nieuwe groep docentonderzoekers (3) is gestart, waarvan een meer ervaren onderzoeker uit de academische school. Daarnaast blijft de onderzoekscoördinator aan.	1 docentonderzoeker en 10 met onderzoek startende LCdocenten, daarnaast een onderzoekscoörd. van KIOSC en de onderzoeksschool , geassisteerd door een 2 ^e ocoördinator	2 KIOSCcoördinatoren + 3 docenten	2 docentonderzoekers
werving	Individueel gevraagd door schoolleider , bij voorkeur onder LIO's en LC-docenten	Er zijn taakafspraken gemaakt met 10 LCO-ers. Afspraak is dat onderzoek deel is van hun werk. Er ligt een taakbeschrijving voor de coördinatoren van de onderzoeksschool	KIOSCbegeleidingsteam probeert actief vragen die in de school leven op te sporen en docenten te enthousiasmeren om deze onderzoeksmatig aan te pakken. Docenten komen nu ook meer uit zichzelf met vragen. Werving blijkt meer op te leveren op de locatie bovenbouw VWO-HAVO	Individueel gevraagd door schoolleider Uitgangspunt is affiniteit met onderzoek in school en synergie met andere taken in de school. Mogelijke uitbreiding van KIOSC wordt verwacht.
positionering	De school heeft een structuur voor de onderzoeksgroep vastgesteld en gekoppeld aan innovatie en professionalisering in school	Vooraf via veel informele (door SL geïnitieerde gesprekken) KIOSC is vast agendapunt in teamoverleg. Coördinatoren aangesteld om KIOSC te verbinden met	Geen structurele info voorziening over KIOSC richting school. Presentatie van afgerond onderzoek (vb. 'werkvloer') op de plenaire vergadering, met	Via informele gesprekken met in beperkte kring

Stand meting 4 (juni 2010)	CC	PZ	MT	PR
	Inmiddels ligt er een brochure waarin de school zichtbaar maakt wat de onderzoeksgroep/ac. Opl. School doet en hoe belangstellenden hierbij kunnen aansluiten cq gebruik van maken.	onderzoeksschool i.o.	gelegenheid voor discussie, blijkt een goede strategie voor het creëren van draagvlak.	
facilitering	Coördinator krijgt een dagdeel per week voor z'n taak (150 u) Aparte werkruimte beschikbaar In vervolg wordt meer gekeken naar de omvang van het onderzoek en tijd die docentonderzoekers krijgen navenant toebedeeld	Onderzoekscoörd. krijgen samen 300 u op jaarbasis Onderzoekstaken worden opgenomen in takenpakket LCdocenten	Facilitering begeleidingsteam onveranderd (40 x 4 u pp. op jaarbasis) Er zijn 8x 20 u (in tot.160 klokuren op jaarbasis) beschikbaar gesteld door de school voor docent-onderzoekers.	Onderzoekstaken worden opgenomen in takenpakket
begeleiding	CNA is met nieuwe groep gestart (4 deelnemers, w.o. de coördinator, die de interne begeleiding zal gaan doen)	Extern instituut gaat onderzoekstraining verzorgen voor de leden van de onderzoeksschool Coörd. verzorgen de interne begeleiding	Door de onderzoekscoördinatoren	Extern traject (CNA), afgesloten Geen interne begeleiding.
samenwerking	Samenwerking neemt toe, de onderzoekscoördinator wordt hier gezien als spin in het web	Coörd. 1 heeft met de presentatie van zijn onderzoek reacties losgemaakt die blijf geven van betrokkenheid Doc. 1 merkt af en toe dat	Betrokkenheid collega's begint op gang te komen, met name door succesvolle presentatie Werkvloer. Ook onderzoek rekendraagbaarheid maakt dat collega's vragen gaan	Geen externe samenwerking Doc 1 en 2 spreken elkaar incidenteel.

Stand meting 4 (juni 2010)	CC	PZ	MT	PR
		er interesse is bij anderen om opzet rekenvaardigheidsonderzoek ook te gaan gebruiken tbv taalvaardigheidsonderzoek. Mbt rekenvaardigheidsonderzoek contact met HU	stellen en enthousiast worden.	
<i>Output</i>				
tussenproducten	Verslagen, sectie voorstellen. Nieuwe groep is nog niet zo ver.	Observatieprocedure en vragenlijst	Div.vragenlijsten Logboek	Div.vragenlijsten
eindproducten	Diverse verslagen + teambesprekingen	Uitkomsten rekentoets gepresenteerd Presentatie op slotconferentie CNA over 'Veiligheid van onderzoek'	Rapport en presentatie over onderzoek naar de Werkvloer Rapport over Werkdruk	Geen echte producten, maar wel een veranderende sfeer, aldus doc 1 en 2
disseminatie	Presentaties onderzoeken Engels resp Techniek op KIOSCconferentie Resultaten oz.engels overgenomen in werkwijze binnen de sectie Presentatie oz OLC voor rector en unit directeuren	Steeds meer docenten nemen initiatief om zelfstandig een vragenlijst te maken en af te nemen via de VO-spiegel (gevaar wildgroei is onderkend en er zijn stappen genomen om dit ten goede te keren)	Er is nu in een aansprekend voorbeeld van onderzoek gepresenteerd (Werkvloer), waardoor onderzoek meer gaat leven binnen de school	Informeel uitwisseling met teamleider en directe collega's (mn de remedial teacher) Presentatie onderwerp en aanpak op KIOSCconferentie
<i>Waardering</i>				
docenten	Over het algemeen tevreden. Werkdruk is hoog, pieken	Doc. 1 ziet nieuwe mogelijkheden om ook formeel waardering te krijgen (doorgroei naar LC-	Docentonderzoeker (rekenvaardigheid) ziet KIOSC als extra stimulans om door te gaan met	Doc. 1 en 2 zijn tevreden met hun takenpakket, maar zouden graag meer

Stand meting 4 (juni 2010)	CC	PZ	MT	PR
	en dalen. verrassend. Begeleiding (intern) mag meer zijn. Grotere betrokkenheid sl gewenst Aandachtspunt: meer informatie over KIOSC in de school Goede begeleiding CNA	functie) Coörd. 1 vindt de winst van 3 jaar KIOSC vooral 1. dat die weg vrijgekomen is om breder in de school mensen te kunnen opleiden om onderzoek te doen;2. dat er minder sprake is van overhaaste probleemaanpak.	verbetering rekenonderwijs. Begeleidingsteam is tevreden over de ontwikkeling van de KIOSC en voelt zich gesteund door de nieuwe SL.	onderzoekscolllega's hebben. Behoeftte aan heldere en bindende afspraken mbt de taakinulling
schoolleiders	Docentonderzoekers zijn merkbaar tevreden over de kans die ze krijgen om onderzoek te doen. Concrete output valt nog tegen, maar er komt wel iets op gang in de school als geheel.	De doelstellingen van KIOSC zijn niet bereikt, die ambitie was ook te groot, maar het traject om die te halen is ingezet en dat is heel wat.. het gaat hier om proces dat in gang gezet is en wat zijn weg wel vindt wat wel doorgaat. Dus bereikt niet , maar de weg om hiermee iets moois te gaan bereiken is wel ingezet en dat gaat ook komen.	Het is belangrijk dat mensen hun praktijk zelf onderzoeken. De kernteams zouden bij hun plannen voor innovatie meteen ook een evaluatieplan moeten maken. Ze moeten ook weten dat ze daarbij ondersteuning kunnen krijgen van het KIOSC-begeleidingsteam.	Geen informatie
Opbrengst				
<i>Werkbevlogenheid</i> aanvullende informatie uit interviews docenten	Werkbeleving is veranderd: spannender: bent met nieuwe dingen bezig, motiverend	Het geeft uitdaging en je bent bezig met nieuwe dingen	Commitment SL sterk verbeterd, coördinatoren voelen zich weer gesteund	Doc. 1 en 2 vinden het proces traag verlopen en de omvang van de KIOSC te klein.
<i>Onderzoekscpetentie</i> aanvullende informatie uit interviews docenten	Leren rapporteren Verdiepen in theorie, bestuderen andere studies	Onderzoeksvaardigheden verbeterd. Ontwikkeling kritische	Onderzoeksvaard verbeterd, hoewel nog behoefte aan extra	Onderzoeksvaard. (tools, onderzoeksaanpak) verbeterd.

Stand meting 4 (juni 2010)	CC	PZ	MT	PR
	<p>Onderzoeksvaardigheden: leren structureren, systematisch werken, onderzoeksplan maken / vraagstelling maken</p> <p>Statistiek</p> <p>Kritische houding ("je wordt als betere onderzoeker ook een kritischer docent")</p> <p>Ontwikkeling analytische houding</p> <p>Reflectiever:</p> <ul style="list-style-type: none"> - op de werkwijze die onderzoek vraagt. - op eigen functioneren "ik handel vaak uit angst, ben perfectionistisch" - op eigen persoon als docent en als onderzoeker (identiteit) "Door onderzoek voel ik me weer beginnend docent". 	<p>houding (ook naar jezelf)</p> <p>Houding om dingen systematischer aan te pakken en daardoor meer grip op processen.</p> <p>Gebruik van onderzoeksliteratuur</p> <p>Kennis en resultaten uit onderzoek leidt tot inzicht in eigen lespraktijk</p> <p>Ik ben kritischer geworden in mijn manier van waarnemen, verder ben ik er meer op gericht om mijn leerlingen kritischer te laten denken</p>	<p>ondersteuning</p> <p>Methodisch en planmatig werken verbeterd</p> <p>Beslissingen gefundeerder kunnen nemen.</p>	<p>Argumenteren op basis van onderzoeksresultaten is verbeterd.</p> <p>Ontwikkeling van onderzoeksmatige benadering tav problemen/issues in school (niet ad hoc reageren) verbeterd.</p> <p>Meer focus gekregen via toepassen van onderzoekscyclus</p>
<p><i>Onderzoekscultuur</i> aanvullende informatie uit interviews docenten</p>	<p>Resultaten worden meer gezien en gewaardeerd door collega's (Maar ook:) Collega's zien het soms meer als hobby, zien het als speeltje van de directie en afwijzend tav onderzoek</p>	<p>Docent 2 (tevens onderzoekscoörd.) krijgt nu verzoek vanuit schoolleiding om naar andere issues in school te kijken vanuit onderzoeksexpertise</p> <p>Niet het gevoel dat collega's meer onderzoekscompetentie ontwikkelen</p>	<p>KIOSC wordt langzamerhand meer een begrip in school</p> <p>Collega's pikken wel snel de onderzoeksresultaten op.</p> <p>Docenten komen met onderzoeksvragen.</p>	<p>Collega's realiseren zich dat er onderzoek vooraf is gegaan aan resultaten die uit onderzoeksprojecten komen</p> <p>Collega's komen met vragen over onderzoek: hoe doe ik dit?</p> <p>Vragen komen steeds meer vanuit de school</p> <p>Proces naar een meer ontwikkelingsgerichte</p>

Stand meting 4 (juni 2010)	CC	PZ	MT	PR
				aanpak komt langzaam op gang.
aanvullende informatie uit interviews schoolleiders	Ook al is er nog weinig 'kritische massa', in samenhang met Academische school ontstaat voorzichtig een omslag naar een onderzoeksmatige aanpak.	Ondanks langzame tempo is er wel een merkbare omslag naar een onderzoekscultuur: docenten stellen meer vragen, er wordt niet zomaar gehandeld, men gaat meer in discussie.	SL ziet steeds meer hoe belangrijk het is dat docenten zelf onderzoek uitvoeren op hun school, ipv dat over te laten aan een extern bureau.	Geen informatie

Bijlage 7. Opdracht tbv de KIOSC-conferentie dd. 25 maart 2010

Wat bepaalt het slagen/falen van de KIOSC?

Individueel:

- **Bedenk wat volgens u de kritische factoren zijn**
- **Lees zelf de stellingen door**
- **Bedenk welke overbodig is en wat in deze lijst volgens u ontbreekt.**

Gezamenlijk:

- **Neem de envelop met de stellingen, "gooi" max 3 groene stellingen weg in de envelop.**
- **Voeg daarvoor even zo veel nieuwe gele stellingen toe.**
- **Plak ze in volgorde van belang op het bijgevoegde A3-tje.**

Plenaire afronding:

- **Elke groep licht zijn belangrijkste stelling kort toe.**

Vooraf: er waren 4 groepjes van 4-6 mensen. In elk groepje zaten vertegenwoordigers van verschillende scholen.

Stelling 1

De hoge mate van eigenaarschap die docentonderzoekers krijgen heeft een positieve invloed op de motivatie van docenten om onderzoek te doen in de eigen school.

Gr.1: verplaatst naar 2

Gr.2: weggehaald

Gr.3: verplaatst naar 2

Gr.4: verplaatst naar 2

Stelling 2

Gebrek aan aaneengeschakelde onderzoekstijd werkt negatief op de onderzoeksoutput

Gr.1: verplaatst naar 5 met toevoeging: 'voldoende tijd + voldoende overlegmomenten van voldoende lengte'
Gr.2: verplaatst naar 4
Gr.3: verplaatst naar 3 + toevoeging 'ook regelmaat, borging' zijn van belang
Gr.4: verplaatst naar 4

Stelling 3

Een gezamenlijk trainingstraject dat gevolgd wordt door collega's van dezelfde school, met aansluitende begeleiding op maat heeft een positieve invloed op de onderzoekshouding en de onderzoeksoutput.

Gr.1: zelfde plaats
Gr.2: zelfde plaats, met opmerking bij 'van dezelfde school' : ' juist diversiteit!'
Gr.3: zelfde plaats
Gr.4: weggehaald

Stelling 4

Om binnen drie jaar een onderzoekscultuur in de school te kunnen realiseren is het percentage docenten dat op dit moment in de scholen onderzoek uitvoert te laag.

Gr.1 : weggehaald
Gr 2: op plaats 7
Gr.3: wijziging: 'binnen drie jaar' tussen haakjes gezet + toevoeging 'kritische massa is belangrijk'
Gr.4: weggehaald

Stelling 5

Op scholen waar de schoolleiders werken aan de structurele inbedding van onderzoek in de school door verbindingen te leggen met verwante initiatieven is meer sprake van een onderzoekscultuur.

Gr.1: verplaatst naar 1
Gr.2: zelfde plaats
Gr.3: verplaatst naar 6, wijziging: ipv 'meer sprake van' 'de kans groter op'
Gr 4: verplaatst naar 1

Stelling 6

Wisselingen binnen het schoolmanagement en gebrek aan betrokkenheid vanuit het schoolmanagement belemmeren het ontstaan van een onderzoekscultuur in de school.

- Gr.1: weggehaald
- Gr.2: verplaatst naar 1
- Gr.3: weggehaald
- Gr.4: weggehaald

Stelling 7

Docentonderzoekers die samenwerken met collega-onderzoekers leveren meer en kwalitatief betere onderzoeksresultaten dan docentonderzoekers die dat niet doen.

- Gr.1: wijzig 'collega-onderzoekers' in 'onderzoekende collega's'
- Gr.2: weggehaald
- Gr.3: gewijzigd in: 'Gevorderde docentonderzoekers die met elkaar samenwerken komen tot kwalitatief beter onderzoek. Samenwerken überhaupt leidt tot betere resultaten.'
- Gr.4: verplaatst naar 5

Toegevoegde stellingen:

- Gr.2: - op plaats 5 'Inbedding in veranderprocessen zodat onderzoek leidt tot verbeteringen'
 - op plaats 2: 'Structurele inbedding in schoolorganisatie'
- Gr.3: - op plaats 1: 'gebrek aan borging en gebrek aan betrokkenheid....'
 - op plaats 3: 'regelmaat, gewaarborgd en aaneenschakeling zijn alle drie belangrijk'
 - op plaats 7: 'gevorderde docentonderzoekers die met elkaar samenwerken komen tot kwalitatief beter onderzoek. Samenwerken überhaupt leidt tot betere resultaten'.
 - rangorde is lastig: het bovenste is het belangrijkste, verder is het en-én
- Gr.4: 'draagvlak'

