

Handreiking waarderend onderzoeken les op afstand

versie 23 juni 2020

1. Inleiding

1.1 Verduurzamen van ervaringen met les op afstand

De afgelopen maanden hebben PO-scholen bergen werk verzet om les op afstand beschikbaar te maken voor leerlingen. Dat ging in de regel heel goed, soms met vallen en opstaan. Daardoor hebben ze de nodige ervaringen opgedaan. Tegelijkertijd doen zich nu nieuwe vragen voor. Wat kunnen we leren van de afgelopen periode? Welke aanpak heeft gewerkt voor jouw school? Welke delen van les op afstand zijn zo waardevol dat we ze voor de toekomst willen behouden?

Dergelijke vragen kunnen in de teams worden besproken, om de ervaringen te verduurzamen. Kennisnet en de PO-Raad hebben deze handreiking ontwikkeld om dit gesprek in de teams te ondersteunen. Naast deze handreiking zijn ook andere instrumenten voorhanden:

- [Monitor Hybride onderwijs: wat nemen we mee van drie maanden onderwijs op afstand?](#)
- [De gespreksleidraad onderwijslessen uit coronatijd](#)

1.2 Doel

Deze handreiking biedt een aanpak voor teams om met elkaar het gesprek te voeren over de ervaringen met les op afstand en de positieve aspecten te verduurzamen.

De handreiking waarderend onderzoeken is bedoeld voor iedereen die een dergelijk gesprek wil starten en begeleiden. Bijvoorbeeld personen met een adviserende rol op het vlak van onderwijs en ICT of kwaliteitszorg of personen met coördinerende rol, zoals schoolleider, bouw-coördinator.

1.3 Handreiking in ontwikkeling

Deze handreiking en ook de begeleidende webinars (zie onder) zijn een pilot. De ervaringen met de handreiking kunnen leiden tot een nieuwe versie. Zo kunnen bijvoorbeeld praktijkvoorbeelden worden toegevoegd, vervolgvacaties worden opgenomen en werkbladen worden aangepast.

1.4 Begeleidende webinars

We geven begeleiding bij het gebruik van de handreiking via een webinaracyclus. Deze cyclus staat gepland in het begin van het schooljaar 2020 - 21. De webinars zijn bedoeld voor iedereen die echt aan de slag gaat met de handreiking: we gaan in op praktijkvragen, oefenen met de werkbladen uit de handreiking en delen ervaringen uit de gesprekken met de teams.

1.5 Opbouw en gebruik handreiking

De handreiking kan worden gebruikt om stap voor stap het gesprek met het team voor te bereiden en uit te voeren. Het is ook mogelijk om delen van de leidraad als inspiratie te gebruiken en te verwerken in de eigen aanpak. Kies de manier die jou past.

De volgende onderwerpen worden in de handreiking behandeld:

- Waarderend onderzoeken: de handreiking gaat uit van het concept waarderend onderzoeken. Zeer beknopt beschrijven we de karakteristieken van dit concept en waarom we het als vertrekpunt hanteren
- Stap 1: Verkennen, hoe je samen het onderzoek voorbereid
 - Scope bepalen
 - Kernthema formuleren
 - Deelnemers kiezen
 - Aanpak ontwerpen
- Stap 2: Vertellen: ontdekken van de verhalen van je collega's
 - Interviews houden
 - Uitkomsten analyseren en delen

Box 1: Meer informatie les op afstand of hybride onderwijs?

Heb je naast de handreiking ook behoefte hebben aan expertise input op les op afstand? De volgende bronnen kunnen behulpzaam zijn:

- www.slimmerlerenmetict.nl
- www.kennisnet.nl
- www.po.lesopafstand.nl

2. **Waarderend onderzoeken**

De handreiking vertrekt vanuit waarderend onderzoeken. Waarderend onderzoeken is een specifieke manier van kijken naar organisaties en hun ontwikkeling. Centraal in het onderzoek staat wat goed is gegaan. Kernelementen zijn de dialoog tussen de betrokkenen en het werken vanuit eigen ervaringen.

Dit past volgens ons goed bij de opgave waar scholen nu voor staan. De scholen willen reflecteren op eigen ervaringen met onderwijs op afstand. Via dialoog kan eigenaarschap ontstaan in het team en dat is cruciaal voor het verduurzamen van ervaringen en resultaten. Door het onderlinge gesprek kan meer begrip en kennis van aspecten van onderwijs op afstand ontstaan.

Waarderend onderzoeken verschilt van de vanzelfsprekende manier waarop in het onderwijs wordt gewerkt: een probleem wordt geanalyseerd en vervolgens opgelost of een referentiekader wordt toegepast. Al deze aanpakken hebben hun eigen kwaliteit. Kies wat bij jouw team past en bij jou als begeleider.

Waarderend onderzoeken is cyclisch. De stappen in de cyclus zijn¹:

- *verkennen*

Het verkennen van het centrale thema waaraan het team aandacht wil besteden. Dit thema is op een positieve manier verwoord: bijvoorbeeld respectvol handelen in plaats van tegengaan van pesten. In deze fase maken we ook keuzes over deelnemers en de werkvorm.

- *vertellen*

Vervolgens vertellen de deelnemers elkaar concrete verhalen over waardevolle ervaringen met het centrale thema. De succesfactoren, randvoorwaarden en patronen uit die verhalen zijn het startpunt voor het verduurzamen.

- *verbeelden*

Daarna creëren de deelnemers beelden van de toekomst, die zijn gebaseerd op de beste ervaringen uit het verleden. Ze verwoorden de creatieve beelden in prikkelende stellingen.

- *vormgeven*

In deze stap vragen de betrokkenen zich af hoe ze de kans kunnen vergroten om hun ideaalbeelden waar te maken. Vragen die hier belangrijk zijn: Wie kunnen we hierbij betrekken? Welke middelen hebben we in huis? Hoe kunnen we onze organisatie toerusten op de verwoorde toekomstbeelden.

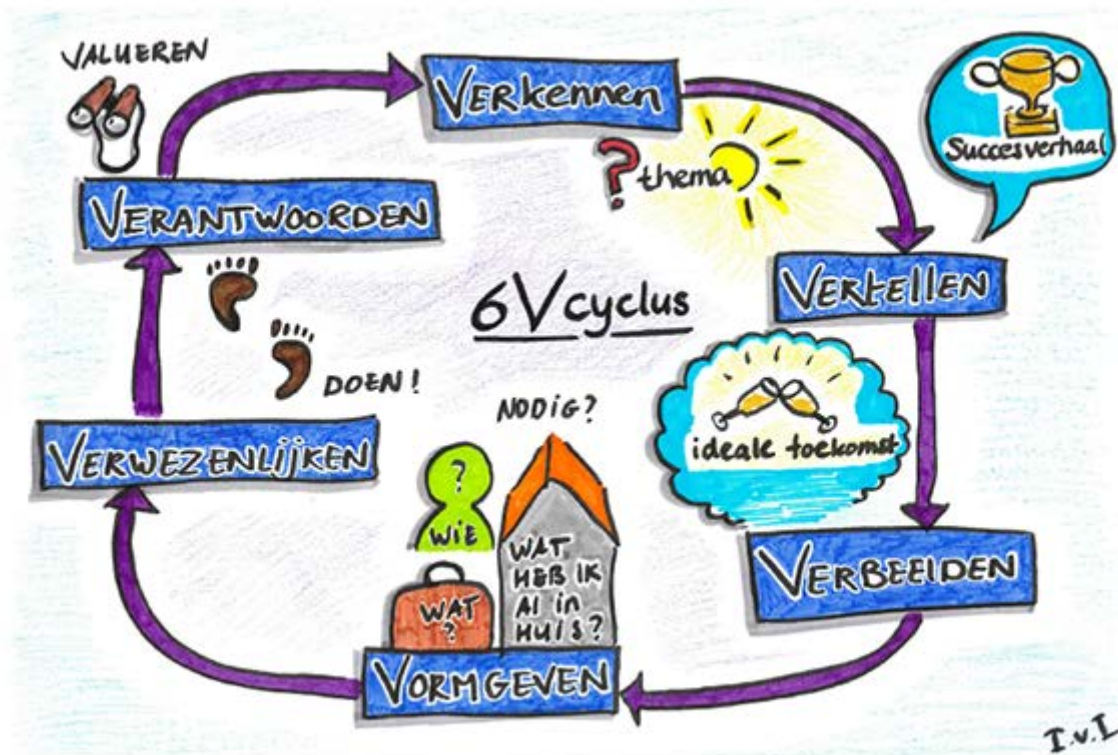
- *verwezenlijken*

En dan is het tijd voor actie. De deelnemers bedenken een concrete, eerste, kleine stap. In beweging komen is hier belangrijker dan een stappenplan. Wanneer mensen in actie komen, ontstaat zicht op (nieuwe) mogelijkheden.

- *verantwoorden*

¹ De Engelse fasering Define, Discover, Dream, Design, Destiny is op verschillende manieren in het Nederlands vertaald. We sluiten hier aan bij de vertaling van het Instituut voor Interventiekunde.

De vraag is hier: in hoeverre heeft dit proces antwoord gegeven op de beginvraag? Wat heeft er waarde toegevoegd en hoe is deze ontstaan?



Bron figuur: Instituut voor Interventiekunde

Meer weten over waarderend onderzoeken? In hoofdstuk 5 is achtergrondinformatie opgenomen.

Deze handreiking focust op de stappen verkennen en vertellen. Als uit de ervaringen van de scholen in de pilotperiode de behoefte komt om ook de andere fasen te doorlopen, zullen we de handreiking uitbreiden naar de vervolgstappen.

3. *Stap 1: Verkennen, samen voorbereiden van het onderzoek*

In deze stap staan 4 vragen centraal:

- wat is de scope van het onderzoek?
- wat is het kernthema van het onderzoek?
- wie ga je betrekken?
- hoe organiseer je het onderzoek?

Als je deze vragen beantwoordt, heb je de basis voor het onderzoek gelegd. Het beantwoorden van de vragen kan je in gesprek met het team doen of met een voorbereidingsgroep uit het team. Dat past bij het vervolg van het onderzoek: dialoog met elkaar.

3.1 *Wat is de scope van je onderzoek?*

Als het doel van je onderzoek uitsluitend leren van de ervaringen is, dan kunnen de stappen verkennen en vertellen volstaan. Als je ervaringen echt wilt verduurzamen kan de hele cyclus worden doorlopen. In de stappen vormgeven, verwezenlijken en verantwoorden ligt de focus meer op het nemen van actie.

Bespreek met het team of de voorbereidingsgroep wat volgens hen het doel van het onderzoek kan zijn. Wat helpt het team in hun ontwikkeling? Of welke beweging willen jullie maken? Wat voor onderwijs willen jullie bieden?

Inventariseer de kaders binnen de school en het bestuur voor het onderzoek. Denk hierbij aan het schoolplan, begrotingskaders van uit het bestuur etc. Welke ruimte is er?

Vul de uitkomsten in in werkblad 1.

Werkblad 1, Samenvatting scope van onderzoek

1	Welke stappen in de cyclus wil ik nemen? Wil ik reflecteren of ook meteen verduurzamen?	
2	Welke stappen in de cyclus wil het team nemen? Willen ze reflecteren of ook meteen verduurzamen?	
3	Welke kaders zijn er op schoolniveau? Wat is voorkennis? Bijvoorbeeld schoolplan, begroting etc.	
4	Welke kaders zijn er op bestuursniveau? Bijvoorbeeld afspraken over schoolontwikkeling	
5	Zijn 1 en 2 in overeenstemming met 3 en 4?	

3.2 Welk kernthema willen we bespreken?

Waarderend onderzoek vertrekt vanuit de aanname dat wat we aandacht geven groeit. Daarom is het kiezen van het kernthema van het onderzoek een cruciale stap. Het kernthema beschrijft het onderwerp van het onderzoek op een positieve manier. Het team dient het gevoel te hebben dat zij “hier meer van willen”. Het kernthema dient dicht bij hen te staan en een bewuste keuze voor iets te zijn.

In het kernthema kan een herkadering van een probleem plaatsvinden. Je kunt op zoek naar een nieuwe kadering van een vraagstuk door te reflecteren op de volgende vragen:

- Wat maakt het probleem tot een probleem? Welke vragen liggen erachter?
- Hoe ziet het eruit als het probleem er niet is?
- Wat doen verschillende betrokkenen in relatie tot het probleem en wat werkt?
- Waar zou je meer van willen?

In box 2 is een overzicht opgenomen van voorbeelden van kernthema's en problemen. Dit overzicht is bedoeld om gevoel te krijgen voor het verschil tussen positief geformuleerde kernthema's en gegeven problemen.

Formuleer samen met enkele leraren uit het team of de voorbereidingsgroep een voorstel voor het kernthema van het onderzoek.

Neem daar de tijd voor. Bespreek concepten met elkaar en met collega's.

Check de formulering van het thema aan de hand van de Checklist kernthema.

Deel vervolgens het kernthema met het hele team.

Box 2: Voorbeeld kernthema

Het kernthema is geen omgekeerd probleem. Als voorbeeld: een team in een basisschool formuleert eerst als thema voor het onderzoek: hoe voorkomen we dat leerlingen buiten beeld raken in een situatie van les op afstand? In de verdere voorbereiding vond het team deze verwoording toch te veel probleemgericht. Het thema waar men mee is gaan werken werd: hoe bereiken wij de kinderen, zodat zij maximaal kansen krijgen?

Voorbeelden van kernthema's:	Voorbeelden van gegeven problemen
<ul style="list-style-type: none">• Beschrijf waarop je het meest trots op bent met les op afstand. Wat heeft dat mogelijk gemaakt?• Wat zijn op basis van je ervaringen van de afgelopen periode je drie concrete wensen voor je onderwijs voor het komende half jaar?• Wat heb je in de periode van les op afstand het meest gewaardeerd in jezelf, je lesgeven en in je team?	<ul style="list-style-type: none">• Welke concrete zaken zijn de afgelopen periode verkeerd gegaan bij les op afstand en welke oorzaken liggen daar te grondslag aan?• Hoe kun je voorkomen dat leerlingen buiten boord vallen bij afstandsonderwijs?• ...

Checklist voor je kernthema

Iedereen in het team ziet de relevantie en het belang van het kernthema	
De vraag maakt teamleden nieuwsgierig	
De richting die de vraag aan geeft wordt in zekere mate gedeeld	
De vraag past bij het team, 'het DNA'	
De vraag is positief geformuleerd	
De vraag gaat over iets waar je meer van wilt	

3.3 *Wie wil je betrekken?*

Waarderend onderzoeken heeft als basisregel dat het “hele systeem” wordt betrokken. Dit betekent concreet dat zo veel mogelijk stakeholders en dus ook perspectieven in het onderzoek een plek krijgen. Daardoor blijft de complexiteit van het kernthema in tact in het onderzoek en kunnen uitkomsten meer duurzaam zijn. De andere kant van de medaille is dat het onderzoek complexer wordt: wie nodig je allemaal uit om mee te doen?

Daarvoor is bepalend wie een relevante kijk op het kernthema kan inbrengen. Voor de kernthema’s in het onderwijs kunnen dit bijvoorbeeld naast de leraren, ook leerlingen, ondersteuners, vertegenwoordigers van het bestuur, ketenpartners etc een plek zijn.

Bespreek met de voorbereidingsgroep of in het team aan de hand van werkblad 2 wie je wilt uitnodigen voor het onderzoek.

Verwerk de uitkomsten van het gesprek in het werkblad.

Werkblad 2, Overzicht van deelnemers

Ons kernthema is:

Wie hebben daarover relevante kijk?

	Leraren in ons team	Namen:
	Leraren uit andere teams	Namen:
	Schoolleiding	Namen:
	Ondersteuning / Staf	Namen:
	Bestuur	Namen:
	Ouders	Namen:
	Ketenpartners	Namen:
	...	Namen:

3.4 Hoe wil je het onderzoek organiseren?

De kern van het waarderend onderzoek zijn de gesprekken of interviews die deelnemers met elkaar voeren. Het leren van ervaringen en het verduurzamen van ervaringen ontstaat gesprek voor gesprek.

In de teams wordt vaak een hoge werkdruk ervaren. De complexiteit van les op afstand en het weer terug naar school komen van leerlingen maakt dat zeker niet minder. Daarom is het belangrijk bewust te kiezen voor een manier van werken in het onderzoek die past bij het team. De hoofdkeuze die daarbij voorligt, is of het onderzoek apart georganiseerd wordt of dat het onderdeel wordt van het reguliere teamoverleg. Vanuit de theorie van waarderend onderzoeken wordt het belang benadrukt van gezamenlijke werkbijeenkomsten. Door de corona-maatregelen is het de vraag of dit in de huidige tijd een passende keuze is.

In box 3 zijn twee voorbeelden opgenomen van hoe het onderzoek georganiseerd kan worden.

Maak een keuze voor een manier van werken en werk dit concreet uit.

Box 3: Hoe wil je het onderzoek organiseren?

Voorbeeld 1

- Het onderzoek is georganiseerd als aparte werkbijeenkomst
- Doorlooptijd: 1 middag
- Programma:
 - plenaire aftrap: positioneren van kernthema en manier van werken + korte introductie hoe iedereen zich verhoudt tot het thema . 30'
 - in duo's elkaar interviewen en terugkoppeling aan elkaar (zie interview handout onder 3) 45'. Het is ook een optie om de interviews in 3-tallen of kleine groepen te doen.
 - plenaire bespreken van de uitkomsten: welke uitspraken in de interviews zijn je het meest bijgebleven? Wat is de essentie van het interview? 30'
 - plenaire bespreken welke patronen ontstaan, welke randvoorwaarden waren benoemd? '30

Voorbeeld 2

- Het onderzoek is georganiseerd zoveel mogelijk georganiseerd in regulier overleg
- Doorlooptijd: 1 maand
- Aftrap van het onderzoek in een regulier teamoverleg: doel, kernthema en aanpak benoemen
- in duo's elkaar interviewen en terugkoppeling aan elkaar (zie interview handout onder 3). De interviews vinden plaats op moment dat de het de duo's uitkomt ergens in een periode van twee weken. Het is ook een optie om de interviews in 3-tallen of kleine groepen te doen.
- De duo's geven terugkoppeling aan de voorbereidingsgroep. De voorbereidingsgroep analyseert de uitkomsten: welke patronen zijn zichtbaar, welke randvoorwaarden zijn te benoemen.
- De voorbereidingsgroep geeft een terugkoppeling van van hun uitkomsten in het regulier werkoverleg

4. Stap 2: Vertellen, ontdek de verhalen van je collega's

4.1 Interviewen

In stap 2 staat het doen van de interviews centraal. Deze interviews hebben twee functies:

- ze zijn bron van informatie over het kernthema. Uit de interviews komen persoonlijke verhalen van de leraren en andere betrokkenen over wat heeft gewerkt op het kernthema.
- ze zijn interventie. De interviewvragen geven richting en de interactie in het team kan leiden tot actie.

De “harde kant” van het interviewen kan worden ondersteund via een handout. In deze handout wordt de werkvorm die je in stap 1 hebt gekozen, beschreven en zijn voorbeeldvragen verwoord. De voorbeeldvragen zullen toegespitst moeten zijn op het kernthema van je onderzoek.

Een voorbeeld handout is opgenomen in box 4. Geef de voorbereidingsgroep de opdracht om specifiek voor jullie onderzoek een handout te maken, bijvoorbeeld door het aanpassen van de voorbeeld handout.

Daarnaast is er uiteraard de “zachte kant” van het interviewen, zoals nieuwsgierigheid, de aandacht voor de ander etc. Inzicht hierin kunnen we niet via een handout aanreiken. Tegelijkertijd is er wel een parallel met de pedagogiek in de school: het creëren van een veilige omgeving, zodat het leerproces kan plaatsvinden. Daar hebben leraren ervaring mee. Daarnaast is er veel gepubliceerd over het voeren van gesprekken. In box 5 is een overzicht opgenomen.

Box 4: Voorbeeld interview handout

Algemeen

Het waarderende onderzoeken komt voort uit Appreciative Inquiry (A.I.). In plaats van minimaliseren van wat niet goed gaat, streeft deze methode naar het maximaliseren van wat wél goed gaat. Het bewust worden en waarderen van dat wat al goed gaat. Wanneer je weet wat er goed gaat kan dat bewust worden ingezet. Iets wat ooit zo maar goed ging kan een bewuste kracht worden en kan ook ingezet worden om te gebruiken om verbeteringen aan te brengen.

Bij waarderend onderzoeken is een positieve vraagstelling het uitgangspunt, de interviewer focust op wat er goed gaat, op hoogte punten, kwaliteiten en prestaties. Daarnaast gaat het ook om het naar boven halen en verzamelen van persoonlijke verhalen.

Doel

Deze handout is bedoeld voor het onderzoek naar naar positieve ervaringen met les op afstand en de werkzame bestanddelen ervan. Het kernthema van het onderzoek is: <<neem hier het kernthema op>>

Opzet onderzoek

1. De interviews vinden plaats in tweetallen (of groepjes) en zijn wederkerig. Dat wil zeggen dat eerst de ene persoon de ander interviewt en daarna andersom.
2. Ieder duo (of groepje) krijgt een kopie krijgt van deze handout met werkwijze en voorbeeldvragen voor de interviewer.
3. << beschrijving van werkwijze analyseren van de verhalen uit de interviews:
 - a. in welke vorm leveren de duo's de informatie aan(kort verslag, top 3 van, wie draagt zorg voor bundeling, wat zijn deadlines
 - b. wie draagt zorg voor analyse, bundeling, samenvatting en verspreiding
 - c. wat zijn deadlines voor het aanleveren van informatie door duo's >>
4. <<beschrijving van werkwijze terugkoppeling van uitkomsten, resultaten:
 - a. de setting waarin wordt teruggekoppeld: teamoverleg, werkbijeenkomst
 - b. de aanwezigen: team of ook andere partners
 - c. datum, locatie >>

Interview

1. In de eerste ronde wordt A door B geïnterviewd. Neem hiervoor 10 - 15 minuten.
 - a. A kiest een voorbeeld uit de praktijk waar hij / zij zelf met enige trots op terugkijkt en vertelt daarover aan B.
 - b. B vraagt door en helpt A om zijn verhaal scherp te vertellen. Gebruik daarbij de voorbeeldvragen.
2. Daarna neemt het duo samen de tijd om te bespreken wat in het interview het meest belangrijke moment was, welke thema's zijn het meest bijgebleven. Leg deze punten voor jezelf vast. Neem hiervoor 15.
3. Wisselen vervolgens van rol.

Voorbeeldvragen:

- Wat waren inspirerende gebeurtenissen en ervaringen voor je in de periode van les op afstand?
- Waardoor waren ze zo inspirerend? Wat waren de omstandigheden? Wie waren betrokken? Welke rollen hadden ze? Waar was het? Wanneer was het? Beschrijf het zo precies mogelijk.
- Wat deed jij in die situatie? Wat was jouw bijdrage en welke kwaliteiten heb je ingezet? Wat was het effect daarvan ?
- Wat maakte het voor jou inspirerend?
- Wat waardeer je in die situatie dan specifiek in je collega, je leidinggevende, je organisatie, etc? Houding, gedrag, inzet, etc.
- Stel dat ik erbij was geweest wat had ik dan gezien of opgemerkt ?
- Waar ben je trots op?

Dit zijn voorbeeldvragen, wanneer andere vragen helpend zijn om de ervaring verder uit te diepen schroom niet die te stellen.

Box 5: Achtergrondinformatie over het voeren van gesprekken

- Waarderend veranderen, appreciative inquiry in de dagelijkse praktijk van managers, Saskia Tjepkema, Luc Verheijen, Joeri Kabalt, 2016
- Together: the rituals, pleasures and politics of cooperation, Richard Sennett, 2012
- Theory U: learning from the future as it emerges, Otto Scharmer, 2009
- << aanvullen >>

4.2 Delen van de uitkomsten uit de interviews

De verhalen uit de interviews bevatten informatie over wat heeft gewerkt in les op afstand voor de individuele deelnemers aan het onderzoek. Door het delen en analyseren van deze informatie kan het team concretiseren welke thema's in les op afstand op teamniveau goed hebben gewerkt en ook welke randvoorwaarden daarvoor hebben gewerkt. Welke collectieve patronen zijn zichtbaar in de individuele informatie? Probeer bij de analyse en het delen van de uitkomsten de rijkdom van de individuele verhalen te behouden.

Het delen en analyseren van deze informatie in het team kan op verschillende manieren. Hieronder beschrijven we drie voorbeelden van manieren van werken. Maak je eigen afweging op basis van de groepsgrootte, de beschikbare tijd en ook de corona-maatregelen voor een aanpak van analyse en terugkoppelen.

Box 5: Hoe wil je de analyse en terugkoppeling organiseren?

Voorbeeld 1

Het delen en analyseren wordt georganiseerd in een sessie met alle deelnemers. Iedereen krijgt de uitnodiging om het meest cruciale citaat uit zijn interview in te brengen. De groep als geheel heeft als taak om de analyse van patronen en randvoorwaarden te maken. De vorm is open om recht te doen aan de onderlinge dialoog. Creëer wel een plek waar de citaten, patronen en randvoorwaarden uit het gesprek worden bijgehouden, bijvoorbeeld op flappen. Houd rekening dat een dergelijk proces het gevoel van chaotisch kan geven. Voordeel van deze manier van werken is de betrokkenheid van alle deelnemers en bijkomende dialoog. De vraag is of deze manier van werken binnen de Corona-maatregelen kan worden uitgevoerd.

Voorbeeld 2

Het delen en analyseren wordt georganiseerd in sub-groepen, elke deelnemers participeert in een sub-groep. Alle deelnemers hebben hun interview uitgewerkt. De interviews worden besproken en de thema's en randvoorwaarden worden benoemd. Een interview kan van meerdere kanten worden bekeken, totdat geen nieuwe thema's randvoorwaarden meer worden gezien. Het overzicht van thema's en randvoorwaarden wordt over de sub-groepen gedeeld. Voordeel van deze manier van werken is de betrokkenheid van alle deelnemers en de uitgebreide analyse van de interviews.

Voorbeeld 3

De analyse en terugkoppeling van thema's en randvoorwaarden wordt georganiseerd in een kerngroep. Alle interviewduo's rapporteren aan deze kerngroep. De kerngroep draagt zorg voor de analyse en ook de terugkoppeling aan iedereen. Deze manier van werken past bij een grotere groep of ook een groep die pragmatisch is door hoge werkdruk. Met deze manier van werken lever je automatisch een deel eigenaarschap van de groep als geheel in.

5. Voor wie meer wil weten over de theorie

<< wordt nog aangevuld >>