



VERTEL MIJ WEL/ NIET HOE HET MOET

Onderzoekend werken aan studiesucces op de HvA

Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad
1 september 2019

VERTEL MIJ WEL/ NIET HOE HET MOET

Onderzoekend werken aan studiesucces op de HvA

AUTEUR

Mieke van Diepen

AFDELING

Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad

DATUM

1 september 2019

TYPE PROJECT

Dit onderzoek is uitgevoerd door het Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad van de Hogeschool van Amsterdam.

VERSIE

1.0

© 2019 Copyright Hogeschool Amsterdam

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door print-outs, kopieën, of op welke manier dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de Hogeschool Amsterdam.

Samenvatting

De docent is de sleutel voor het verbeteren van studiesucces. Het onderwijs en de begeleiding die docenten bieden, maken het verschil. Voor het verbeteren van studiesucces is het daarom van belang dat docenten hun eigen onderwijspraktijken kritisch evalueren en verbeteren. Om die onderzoekende houding te stimuleren, zijn alle docenten op de HvA docent-onderzoeker en wordt van hen verwacht dat zij vanuit die onderzoekende houding hun eigen praktijken blijven ontwikkelen. Docenten hebben of ervaren echter niet altijd de ruimte, slagkracht of expertise om hieraan gevolg te geven. In dit onderzoek is verkend wat docenten helpt of juist in de weg zit om onderzoekend te werken aan studiesucces. Hiertoe zijn elf HvA-docenten begeleid bij het werken aan een 'intuïtief goed idee' om studiesucces op een meer 'onderzoekende wijze' te verbeteren. Zij zijn geïnterviewd over de behoeften, kansen en belemmeringen die zij daarbij hebben ervaren bij het onderzoekend werken aan studiesucces. In dit rapport staan de bevindingen van deze verkenning gerapporteerd. Deze vormen de basis voor de ontwikkeling van een toolset 'Onderzoekend werken aan studiesucces' voor docenten.

Inhoudsopgave

1. Inleiding	7
2. Theoretisch kader	8
<i>Studiesucces in het hoger onderwijs</i>	8
<i>Onderzoekend werken aan studiesucces door docenten</i>	8
<i>Waar lopen docenten tegenaan?</i>	9
Definitie onderzoekend werken aan studiesucces in het hbo	10
3. Opzet van de studie	11
Interventie	11
Participanten	11
Interviews	12
4. Resultaten	13
4.1 Wat helpt of belemmert docenten om onderzoekend te werken aan studiesucces?	13
Autonomie	13
Relatie	13
Competentie: vertrouwen in eigen kennis en vaardigheden	14
Competentie: Onderzoekende houding	15
Tijd	15
Samenvattend	16
4.2 Hoe kan een begeleidingstraject tegemoet komen aan de behoeftes en benodigdheden van docenten om onderzoekend te werken aan studiesucces?	17
Ervaringen met de coachingsgesprekken	17
Ervaringen met de plenaire bijeenkomst	18
Ervaringen met de onderzoeksinstrumenten die werden aangeboden	18
Ervaringen met de samenwerking met het lectoraat	19
Samenvattend	20
4.3 Waaraan moet een toolset voldoen die docenten helpt om onderzoekend te werken aan studiesucces?	21
Algemene ontwerpeisen	21
Concrete ideeën inhoud toolset	22
Samenvattend	24
5. Conclusie en discussie	25
Twee scenario's	26
Op weg naar een toolset onderzoekend werken aan studiesucces	26
Slotbeschouwing	27
Literatuurlijst	28
Bijlage: werkvormen plenaire bijeenkomst	30
'Pattern writing sheet'	30
'CIMO writing sheet'	30
'Causale ketens'	31

1. Inleiding

Het hbo investeert al jaren in het verbeteren van het studiesucces. Hierbij wordt vaak getracht het vijfjarig diplomarendement of het propedeuserendement te verhogen; met wisselend resultaat. Het blijkt in de praktijk vaak lastig om studiesuccesmaatregelen zorgvuldig te ontwikkelen, implementeren en evalueren. Een maatregel kan onvoldoende onderbouwd zijn, of de implementatie rammelt in de praktijk. En maar al te vaak wordt een maatregel bij onvoldoende direct zichtbare resultaten voortijdig gestaakt, waarna wordt overgegaan op een volgend goed idee.

Werken aan studiesucces in het hbo kan op verschillende niveaus worden aangepakt. Er kan landelijk beleid worden uitgerold vanuit Den Haag, of een instelling kan studiesuccesbevorderende maatregelen nemen, zoals bijvoorbeeld het invoeren van een bindend studieadvies. Een belangrijke sleutel tot de bevordering van studiesucces ligt echter bij de docent. Zij zijn immers degenen die het onderwijs aan studenten verzorgen en hen begeleiden in hun leerontwikkeling. Hbo-docenten zijn autonome professionals die de ruimte hebben op eigen wijze hun onderwijs te ontwikkelen en verbeteren. Tegen van bovenaf opgelegd beleid of onderzoek dat beschrijft hoe er het beste kan worden lesgegeven, bestaat onder docenten dan ook vaak weerstand. Zij weten zelf immers het beste wat hun studenten nodig hebben: “vertel mij vooral niet hoe het moet”! Die professionele ruimte betekent ook dat van docenten wordt verwacht dat zij vanuit een onderzoekende houding hun eigen onderwijs kritisch evalueren en verbeteren, om het studiesucces van hun studenten te bevorderen. Docenten ervaren daartoe echter lang niet altijd voldoende ruimte, slagkracht of expertise. Zij zoeken daarom houvast bij collega's, bij onderzoek en bij het beleid van de hogeschool: “vertel mij alsjeblieft hoe het moet”!

Het Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad wil docenten ondersteuning bij het onderzoekend werken aan studiesucces. Dit vraagt om een zorgvuldige balans tussen het bieden van voldoende ruimte enerzijds en het bieden van voldoende houvast anderzijds. Hét recept voor studiesucces bestaat niet. Bovendien is voor het welslagen van onderwijsinterventies van groot belang dat deze voldoende herkend en gedragen worden door de docenten die ze uitvoeren. Tegelijkertijd worstelen docenten met de opdracht om als onderzoeker naar de eigen praktijk te kijken. Hoe moet dat eigenlijk, je eigen praktijk onderzoeken? Hoe onderbouw je wat je doet en waarom? En hoe stel je vast of iets werkt?

Het Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad onderzoekt welke kansen en belemmeringen docenten ervaren bij het onderzoekend werken aan studiesucces, vanuit de vraag op welke wijze zij hierin het beste ondersteund kunnen worden. Hiertoe heeft het lectoraat 11 HvA-docenten van verschillende faculteiten begeleid bij het onderzoekend werken aan een studiesuccesmaatregel in hun eigen opleiding. De docenten is gevraagd te reflecteren op de kansen en belemmeringen die zij ervaren bij het onderzoekend werken aan studiesucces, en op de mate waarin de begeleiding van het lectoraat tegemoet komt aan hun behoeftes en benodigdheden. Op basis van deze inzichten zal in een vervolgtraject een ‘Toolset Onderzoekend Werken aan Studiesucces’ worden ontwikkeld, waarmee docenten zelf aan de slag kunnen.

2. Theoretisch kader

In dit hoofdstuk wordt de context beschreven waarin hogescholen de afgelopen jaren hebben gewerkt aan het verbeteren van studiesucces. Vervolgens wordt verkend in hoeverre onderzoekend werken door docenten een motor zou kunnen zijn voor het verbeteren van studiesucces en wat docenten zou kunnen belemmeren. Op basis hiervan wordt een definitie vastgesteld van onderzoekend werken aan studiesucces door docenten die in het vervolg van dit rapport wordt gehanteerd.

Studiesucces in het hoger onderwijs

Hogescholen investeren op verschillende manieren in het verbeteren van studiesucces. Doel is dat de instromende studenten die over voldoende capaciteiten en motivatie beschikken slagen in het hbo, binnen het gestelde tijdsbestek (vaak nominaal plus 1). Rendementscijfers kunnen een indicator zijn van studiesucces en worden vaak gebruikt om te zien of studiesucces is verbeterd.

Zes hogescholen in de randstad, waaronder de HvA, hebben in de periode 2008-2012 samen gewerkt aan het 'G5¹-programma studiesucces'. Een groot deel van de gelden is geïnvesteerd in zogenaamde support-interventies, die zich richtten op de begeleiding en ondersteuning van studenten. Studenten konden zich voor dergelijke projecten meestal vrijwillig aanmelden, de projecten waren geen onderdeel van de opleidingen (Kappe e.a., 2014). Het programma heeft volgens Zijlstra & van den Boogaard (2018) niet gebracht wat ervan werd verwacht. Zij pleiten ervoor initiatieven die bottom-up plaatsvinden te stimuleren en niet te werken met voorgeschreven blauwdrukken. Initiatieven die van docenten zelf komen en rekening houden met een specifieke onderwijsomgeving hebben meer effect, aldus de onderzoekers. Hiermee heeft Hogeschool InHolland ervaring opgedaan door te werken met 'pioniers' (zie Fransen, 2017). Pioniers zijn leden van opleidingsteams, die samen met andere teamleden een innovatieve leerpraktijk ontwerpen en testen in de praktijk. Het draagvlak voor een onderwijsinnovatie wordt versterkt als de pionier ook betrokken is bij de uitvoering van de leerpraktijk. Een aantal onderzoekers stellen in een bundel over studiesucces (Glastra en Van Middelkoop, 2018) dat als de docent niet centraal staat bij maatregelen rondom studiesucces, zo'n maatregel 'gedoemd is te mislukken'. De vraagstukken rondom studiesucces zijn zeer complex en er is vaak geen eenduidige oplossing, omdat er heel veel variabelen zijn. Docenten hebben veel slagkracht als het gaat om het verbeteren van onderwijs ten behoeve van studiesucces. Zij zijn degenen die in de praktijk zien waar kansen en belemmeringen liggen en wat in de eigen context mogelijk is om hier op te reageren of anticiperen.

Onderzoekend werken aan studiesucces door docenten

Een bottom-up-benadering van studiesucces waarbij de rol van de docent als motor wordt gezien lijkt dus kansrijk. Een docent met een onderzoekende houding past zijn handelen en onderwijs voortdurend aan aan nieuwe kennis en veranderde inzichten en kaders. Een docent die effecten of gevolgen van deze aanpassingen inzichtelijk maakt kan hiermee draagvlak creëren binnen zijn opleidingsteam. Door op deze manier -een onderzoekende manier- te werken aan (verbetering van) de eigen onderwijspraktijk kan een docent motor zijn van de implementatie van studiesuccesmaatregelen in de opleiding.

In de afgelopen jaren heeft onderzoek zich ontwikkeld tot tweede primaire proces van hogescholen (Hogeschool van Amsterdam, 2016). Ter verbinding van onderzoek met onderwijs is het functieprofiel 'docent' gewijzigd in 'docent/onderzoeker'. In het oude profiel was onderzoek slechts als klein

¹ een samenwerkingsverband van de zes Randstadhogescholen: De Haagse Hogeschool, Inholland, de Hogeschool van Amsterdam, (Hogeschool) HS Utrecht, HS Leiden, en HS Rotterdam

functieonderdeel opgenomen, in het nieuwe profiel heeft onderzoek een plek naast onderwijs, als primair proces. Er wordt onderscheid gemaakt tussen docent/onderzoekers met een hoofdaccent in hun functie op onderzoek of op onderwijs.

Het HvA-programma Onderzoek in Onderwijs draagt bij aan het realiseren van de tien belangrijkste ambities van de HvA die zijn opgenomen in het 'Instellingsplan 2015-2020. Nieuwsgierige professionals'. Volgens dit Instellingsplan wordt het praktijkgerichte onderzoek binnen de HvA stevig ingebed in de organisatie. *'Hoger beroepsonderwijs is immers onlosmakelijk verbonden met onderzoek. Van hbo- professionals wordt verwacht dat ze zich bewust zijn van het feit dat de wereld om hen heen constant verandert en dat ze in staat zijn hun vakkennis op peil te houden en hun handelen aan te passen aan nieuwe kennis en veranderende inzichten. Dit betekent dat ze in de context van hun beroep keuzes kunnen maken die gebaseerd zijn op actuele, internationale wetenschappelijke kennis en inzichten.'* Dit zou docenten het idee kunnen geven dat ze eerst alles gelezen moeten hebben voordat ze een eerste stap naar onderzoekend werken kunnen zetten. Bransen (2018) bekritiseert de 'actieve en instrumentele interpretatie' van wat het wil zeggen om een onderwijsonderzoeker te zijn: 'Alsof het om het werkwoord onderzoeken gaat. En alsof dat een activiteit is die iets oplevert, namelijk kennis.' Een onderzoeker is volgens Bransen iemand die de onderzoekende houding aanneemt: 'Meer is het niet. Met of in die onderzoekende houding doe je vervolgens je ding, wat dan ook.'

Volgens Andriessen (2014) bestaat er een spanning bestaat tussen twee criteria van praktijkgericht onderzoek: namelijk tussen praktische relevantie en methodologische grondigheid. De praktische relevantie betreft vragen als: 'Hoe sluiten resultaten zo goed mogelijk aan bij de praktijk? Hoe zorgen we ervoor dat de resultaten ook daadwerkelijk worden gebruikt? Hoe kan het onderzoek zelf al helpen de praktijk te verbeteren?'. De methodische grondigheid gaat over vragen als: 'Hoe zorgen we dat de resultaten zoveel mogelijk valide zijn? Hoe kunnen we tot uitspraken komen die een brede geldigheid hebben? Hoe kunnen we een bijdrage leveren aan wat er al bekend is op een bepaald gebied?'

Docenten die op een onderzoekende manier werken aan het verbeteren van de eigen onderwijspraktijk voldoen per definitie aan het criterium van praktische relevantie: zij beogen de praktijk te verbeteren en sluiten aan bij de praktijk. Van deze docenten wordt echter niet altijd verwacht dat zij voldoen aan de eisen van methodologische grondigheid zoals die aan wetenschappelijk onderzoek worden gesteld. Butter en Verhagen (2014) gebruiken in plaats van de term 'betrouwbaarheid' de term 'zorgvuldigheid, gecombineerd met systematische en transparante verslaglegging'. Onderzoekend werken hoeft niet tot uitspraken te leiden die een brede geldigheid hebben en er wordt ook niet gestreefd naar traditionele vormen van verslaglegging. Wel wordt gestreefd naar toegankelijke en laagdrempelige wijzen van kennisdeling (zie ook Smeets, 2016).

Waar lopen docenten tegenaan?

Om studiesuccesmaatregelen te ontwikkelen, heeft de docent professionele ruimte nodig. Veel docenten ervaren niet alleen gebrek aan tijd, maar ook gebrek aan professionele ruimte om studiesuccesmaatregelen goed te doordenken en implementeren. Door te veel verticale sturing en regels ervaren docenten vaak onvoldoende zeggenschap en eigenaarschap, ofwel *agency* (Weishaupt, 2015). Professionele ruimte is voor docenten niet alleen van belang om hun werk goed te kunnen doen, maar ook voor de betrokkenheid en motivatie. Als docenten zich aangesproken voelen op hun professionele kwaliteiten en zelfstandigheid, vergroot dit hun betrokkenheid bij de organisatie en hun motivatie (Onderwijsraad, 2016). Uit onderzoek van Twynstra Gudde (2010) blijkt dat -in tegenstelling tot wat je zou verwachten- personeel van een onderwijsorganisatie minder betrokken is bij de organisatie dan personeel van andere typen kennisinstellingen. Dit wordt toegeschreven aan gevoelens van onvermogen en machteloosheid onder docenten, de beperkte handelingsvrijheid en een miskennis van vakkennis en vakmanschap, alsmede de vele regels en het papierwerk. Weishaupt

(2015) onderzoekt in in dit licht in hoeverre het voor docenten binnen een onderwijsorganisatie wel mogelijk wordt gemaakt om de rol van professional aan te nemen.

De verhoogde regeldruk in het hbo wordt vaak toegeschreven aan de onthullingen over 'fraude' aan Hogeschool Inholland in 2010 en de verscherpte controle van het hele hbo die hieruit volgde. Volgens een enquête van de onderwijsvakbond AOB uit 2012 had de helft van de docenten in het hbo-onderwijs 'erg veel last' van de bureaucratie binnen de hogeschool en kwamen ze onvoldoende toe aan hun eigenlijke taak, lesgeven, en direct contact met studenten. Er zijn geen aanwijzingen dat dit recent is verbeterd. Hbo-docenten hebben last van inperking van hun vrijheid: 'We zijn geen leraren meer, maar controleurs' (Jäger, de Ploeg, & de Vos, 2015).

Ieder mens heeft behoefte aan sociale verbondenheid, het gevoel competent te zijn om taken uit te voeren, en het gevoel het eigen gedrag te kunnen bepalen (Deci & Ryan, 2002). Deze drie basisbehoeften (relatie, competentie en autonomie) vormen het uitgangspunt van de zelfdeterminatietheorie. Volgens Van Middelkoop en Meerman (2014) moet er meer 'macht' lager in de organisatie komen te liggen. Volgens hen zal met minder controledwang, de autonomie van de leraar (deels) worden hersteld. Docenten die het gevoel hebben controle te hebben over hun eigen handelen en gedrag (autonomie of ook wel 'self-efficacy', Bandura, 1993), zullen hun eigen succes of falen eerder aan zichzelf toeschrijven en minder aan externe factoren.

Definitie onderzoekend werken aan studiesucces in het hbo

Op basis van bovenstaande wordt in dit project de volgende definitie gehanteerd.

Onderzoekend werken aan studiesucces in het hbo is een middel om de eigen onderwijspraktijk voortdurend en op planmatige wijze te analyseren en aan te passen naar inzichten en vereisten om studenten die over voldoende ambitie en potentie beschikken succesvol te laten studeren in het hbo. Het is een manier van werken die zorgvuldig wordt doordacht en uitgevoerd en waarmee antwoord wordt gezocht op een vraag die praktisch relevant is. Deze vraag is gericht op de mate waarin beoogde doelen van studiesuccesmaatregelen worden bereikt en in hoeverre een studiesuccesmaatregel daaraan heeft bijgedragen.

Om een motor te kunnen zijn voor het bevorderen van studiesucces in de opleiding werken docenten die onderzoekend werken toe naar toegankelijke en laagdrempelige wijzen van kennisdeling.

3. Opzet van de studie

Uitgangspunt van het project 'Onderzoekend werken aan studiesucces' is dat docenten de motor zijn voor het verbeteren van studiesucces. HvA-docenten van verschillende faculteiten zijn door het Lectoraat begeleid bij het onderzoekend werken aan een studiesuccesmaatregel. In dit hoofdstuk wordt eerst deze interventie beschreven en vervolgens de wijze waarop antwoord is gezocht op de drie onderzoeksvragen:

1. Wat helpt of belemmert docenten om onderzoekend te werken aan studiesucces?
2. Hoe kan een begeleidingstraject tegemoet komen aan de behoeftes en behoeftigheden van docenten om onderzoekend te werken aan studiesucces?
3. Aan welke tools hebben docenten behoefte om onderzoekend te kunnen werken aan studiesucces?

Interventie

Elf HvA-docenten van verschillende faculteiten zijn door het Lectoraat begeleid bij het onderzoekend werken aan een studiesuccesmaatregel. Een studiesuccesmaatregel is een maatregel die beoogt het studiesucces van studenten te vergroten, door aanpassing van onderwijsaanbod, studentbegeleiding, en/of toetsing. De uitkomstmaat verschilde per maatregel; een overzicht staat weergegeven onder het kopje 'Participanten'. Het begeleidingstraject bestond uit individuele begeleiding en een plenaire bijeenkomst voor alle participanten.

Individuele begeleiding. De participanten werden door een medewerker van het lectoraat begeleid door middel van individuele coachingsgesprekken. Voorafgaand aan de maatregel hadden de coachingsgesprekken tot doel het idee van de participant te verhelderen door te bevragen wat de maatregel inhield en welk doel ermee werd beoogd. Ook werd meegedacht over het formuleren van het doel van de maatregel en manieren waarop kon worden geëvalueerd in hoeverre dit doel werd behaald en hoe de maatregel hieraan had bijgedragen. Na afloop van de maatregel waren de coachingsgesprekken gericht op het interpreteren van de behaalde resultaten. De gesprekken vonden eens in de drie tot zes weken plaats.

Plenaire bijeenkomst. Voor de deelnemende docenten werd een plenaire bijeenkomst² georganiseerd die werd geleid door Daan Andriessen, expert op het gebied van praktijkgericht onderzoek. Hier waren zeven van de elf docenten aanwezig. Tijdens de bijeenkomst werkten de deelnemers aan hun eigen studiesuccesmaatregel. Met drie werkvormen (zie bijlage) kregen zij meer inzicht in het probleem dat ze beoogden op te lossen door middel van de maatregel en de redenering waarom deze maatregel passend was voor dit probleem.

Onderzoeksinstrumenten. Het lectoraat bood de docenten verschillende instrumenten om onderzoekend te kunnen werken aan studiesucces. Instrumenten die zijn geboden om onderzoekend te kunnen werken zijn een meetinstrument dat door het lectoraat is ontwikkeld, focusgroepgesprekken, lab meetings, en sheets om het probleem en de oplossing te analyseren. In het hoofdstuk 'Resultaten' worden deze instrumenten toegelicht.

Participanten

In totaal zijn elf docenten die in de periode 2016-2018 begeleid door het Lectoraat. Zij zijn in 2018 geïnterviewd om antwoord te vinden op de onderzoeksvragen. Zij werkten aan de studiesuccesmaatregelen die staan beschreven in onderstaande tabel.

² Deze bijeenkomst werd mogelijk gemaakt door financiering vanuit het subsidietraject [Urban Education](#).

Faculteit	Studiesuccesmaatregel
1. FBE	Inzetten van studentprofielen in studentbegeleiding.
2. FBE	Aanpassen introductie nieuwe studenten ten behoeve van studentbetrokkenheid.
3. FBE	Inzetten van ICT om betrokkenheid van studenten die naar het buitenland gaan te behouden.
4. FBE	Intensiveren van studentbegeleiding om uitval te voorkomen.
5. FBSV	Invoeren van intensieve kleinschalige onderwijsvorm ('co-creation-lab') waarbij studenten intensief worden begeleid bij het uitvoeren van authentieke opdrachten.
6. FMR	Invoeren van nieuw begeleidingstraject langstudeerders.
7. FMR	Vergroten van de betrokkenheid in jaar 2, direct na de propedeuse.
8. FMR	Verbeteren van de authenticiteit van het portfolio als toetsinstrument.
9. FOO	Invoeren van een activerend onderwijsconcept.
10.FT	Verbeteren van het rendement van een specifieke kennistoets.
11.FT	Integreren van succesfactoren uit commercieel product in reguliere studentbegeleiding.

Interviews

Om antwoord te vinden op de onderzoeksvragen zijn de docenten geïnterviewd in het voorjaar van 2018. Aan elke docent zijn drie vragen gesteld:

1. Wat helpt of belemmert jou om onderzoekend te werken aan studiesucces?
2. Hoe heeft het begeleidingstraject al dan niet voorzien in jouw behoeftes en behoeftes om onderzoekend te werken aan studiesucces?
3. Aan welke tools om onderzoekend te kunnen werken aan studiesucces heb jij behoefte?

De interviews van de docenten zijn uitgeschreven en geanalyseerd. Docenten benoemden niet alleen factoren die betrekking hadden op de behoefte aan autonomie, maar ook aan de andere twee basisbehoefte relatie en competentie (Deci & Ryan, 2002). Ook had een deel van de uitspraken betrekking op het ervaren gebrek aan tijd. Alle uitspraken zijn gecodeerd op basis van deze vier categorieën, waarbij onder 'competentie' onderscheid werd gemaakt tussen kennis, vaardigheden, en attitude (houding). In het hoofdstuk 'Resultaten' worden enkele uitspraken weergegeven die illustratief zijn voor de betreffende categorie. Een volledige weergave van de uitspraken per categorie is opvraagbaar. De uitspraken zijn soms iets aangepast voor de leesbaarheid.

4. Resultaten

Voorafgaand aan de interviewvragen is aan de participanten de vraag gesteld in hoeverre zij het probleem dat docenten weinig onderzoekend werken herkennen. Zij herkennen het probleem allemaal in meer of mindere mate in hun eigen onderwijspraktijk en in hun directe omgeving.

4.1 Wat helpt of belemmert docenten om onderzoekend te werken aan studiesucces?

In de gesprekken met docenten kwamen verschillende factoren aan de orde die docenten helpen of juist belemmeren bij het onderzoekend werken aan studiesucces. Deze factoren zijn geordend naar autonomie, relatie, en competentie (kennis, vaardigheden, en houding), aangevuld met de factor 'tijd'. Hieronder worden per factor enkele reflecties weergegeven die docenten in de gesprekken naar voren brachten.

Autonomie

Docenten hebben behoefte aan autonomie. Bij het onderzoekend werken aan studiesucces helpt het hen als ze dingen doen die ze zelf belangrijk vinden voor hun eigen onderwijspraktijk. Het werkt belemmerend als docenten het gevoel hebben 'zomaar' onderzoek van iemand anders te moeten vertalen naar de eigen praktijk of als ze niet begrijpen waarom bepaald beleid wordt opgelegd; waar het vandaan komt en waar het toe moet leiden.

- Als je het niet zelf hebt gedaan, zijn het de conclusies van iemand anders. Onderzoek waar je niet om gevraagd hebt. Laat ons met rust.
- Er is soms veel frustratie van 'weer wat anders' en 'hoezo was het niet goed'.

Een docent gaf bijvoorbeeld aan dat dankzij het eigen onderzoek, bij collega-docenten het besef was gekomen dat de opleiding moest investeren in studentbegeleiding:

- Het besef dat er aan begeleiding moet worden gedaan, eerder in meer dan in mindere mate, dat is daardoor wel gekomen.

Relatie

Docenten hebben behoefte aan verbondenheid (*relatedness*). Hier wordt onderscheid gemaakt tussen behoefte aan een gezamenlijke visie of doel; kennisdeling en samenwerking; en vertrouwen en ondersteuning vanuit het management.

Het helpt docenten als ze hun interventie in de onderwijspraktijk (studiesuccesmaatregel) kunnen verbinden aan een gezamenlijke visie of doel. Docenten ervaren soms een gebrek hieraan.

- Ik kreeg van 5 collega's 5 verschillende antwoorden. Mijn veronderstelling dat ik bij een clubje kwam klopte dus niet. Er was geen inhoudelijke samenwerking.

Docenten ervaren soms onvoldoende kennisdeling en samenwerking.

- En niemand bouwt verder op resultaten van een ander. Dat vind ik zonde. De kennis loopt met de docent het pand uit.
- Het gekke is ook: van bepaalde collega's weet je dat ze met een vernieuwing bezig zijn en die propageren hun ideeën heel erg. Sommige collega's hoor je nooit, terwijl die misschien ook hele mooie dingen doen.
- We denken heel goed na over hoe we iets met de studenten gaan doen, maar we denken eigenlijk niet na over hoe we het als docenten met elkaar doen.

► **Vertel mij wel/ niet hoe het moet**

- Als je ziet wat studenten doen -taken verdelen- dat is wel de minimale vorm van samenwerken. In de praktijk doen wij niet veel anders.

Door zelf onderzoekend te werken aan studiesucces ervaren ze echter dat dit de samenwerking en kennisdeling enorm bevordert.

- Ik ben hierdoor gaan opschrijven wat ik eerst gewoon deed. Daardoor is het ook makkelijker om te delen. (...) Voor het lezerspubliek moet het duidelijk zijn en daardoor verduidelijk je het ook voor jezelf.
- Anderen die er mee aan de slag gingen kwamen met vragen bij mij die best goed waren en waar ik nog niet over had nagedacht. Dan kreeg ik een mail en dacht ik: oh ja daar heb ik niet aan gedacht. In interactie met de gebruikers is het sterker geworden.

Wat volgens sommige docenten zou kunnen helpen is dat teamoverleggen meer inhoudelijk worden ingevuld; ze gaan nu vaak meer over proces en organisatie.

- Het is vaak een heel instrumenteel overleg, heel erg feitelijk, bijvoorbeeld hoeveel studenten er in een klas zitten. Vroeger hadden we wel bewust een intervisierondje ingebouwd. Dat werkte wel goed omdat je daarmee samen groeide als team. Het ging dan vaak over onderliggende overtuigingen waarom we zo werken, dat was wel goed. En daar wordt bij ons, en ik denk bij meerdere opleidingen, de tijd niet meer voor genomen.
- Misschien is het *venting of the problem* in plaats van aanpakken. (...) Iedere keer hebben we in blok 5 dezelfde discussie. En iedere keer komen we op dezelfde conclusie (...). En we gaan het niet veranderen. Dat is iedere keer het besluit.

Naast de relatie met collega-docenten, is ook de relatie met het management belangrijk. Het is belangrijk dat docenten voldoende vertrouwen en ondersteuning vanuit het management ervaren.

- Wij zoeken alle ruimte die we hebben en die benutten we ook. Terwijl anderen veel meer zoeken naar wat kan ik en wat mag ik. (...) Ik weet gewoon wat ik wel en niet kan maken.
- Ik merk wel dat als je iets aandraagt, of je wilt iets, wil dat niet meteen zeggen dat je er tijd voor krijgt. Maar als je bereid bent om er iets voor op te stellen, dat het dan wel kan. (...) Je moet kunnen komen met een goeie onderbouwing van je idee.

Competentie: vertrouwen in eigen kennis en vaardigheden

Docenten hebben er behoefte aan zich competent te voelen. Competenties zijn het geheel van vaardigheden, kennis en attitudes (of 'houdingen') die ons in staat stellen om ons werk succesvol uit te voeren. Bij het onderzoekend werken aan studiesucces helpt het docenten als ze vertrouwen hebben in hun eigen kennis en vaardigheden en over een onderzoekende houding beschikken. Dit laatste wordt onder het volgende kopje uitgewerkt.

Wat opvalt is dat docenten soms zo onzeker zijn over hun eigen kennis en vaardigheden, dat ze daardoor helemaal niets onderzoekends gaan doen. Het beeld bestaat dat onderzoek iets is wat per definitie tijdrovend en ingewikkeld is (of moet zijn). Er kan ook sprake zijn van gêne: dat mensen zich schamen omdat ze eigenlijk niet zo goed weten hoe het moet.

- Zeker als je hier al tien jaar werkt. Dan moet je dus toegeven dat je dat de afgelopen tien jaar niet gedaan hebt.
- Dat bij docenten het besef gaat leven: als ik het verandertraject in mijn curriculum op een onderzoekende manier aanpak, is dat al een manier van onderzoek doen.
- Andriessen reageerde tijdens de plenaire bijeenkomst op een deelnemer die aangaf dat kwantitatieve effectmeting noodzakelijk is: *'Als je in een context zit waarin harde cijfers nodig zijn om iets voor elkaar te krijgen moet je daar in je onderzoeksdesign rekening mee houden.'*

► **Vertel mij wel/ niet hoe het moet**

Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad – versie 1.0
Copyright Hogeschool Amsterdam

Soms is een experimentele opzet niet nodig, bijvoorbeeld als je wilt onderzoeken of bepaalde veronderstelde mechanismen kloppen.

Door in het begeleidingstraject onderzoekend te werken voelen docenten zich niet alleen competent in onderzoekend werken, maar ook in het uitdragen van hun studiesuccesmaatregel.

- Ik merk dat het een goed gevoel is als je het idee hebt van we doen niet zomaar wat. (...) Dat je meer het gevoel hebt dat je gedegen werk doet en niet zomaar wat doet. Dat kun je ook aan je leidinggevende vertellen.
- Bij alles kon ik laten zien waar het vandaan kwam. Aan het eind kon ik alles mooi laten zien.

Competentie: Onderzoekende houding

Over de onderzoekende houding zeggen docenten dat het vaak niet vanzelfsprekend is om aanpassingen in het onderwijs op een onderzoekende manier te benaderen. Dit is niet ingebed in de cultuur van de onderwijsomgeving, het is geen gewoonte.

- Zo werken we volgens mij heel vaak in het onderwijs: we kiezen meteen het 'hoe' maar we weten nog niet wat of waarom.
- Ik herken wel die ad hoc insteek; dus dat heel kort-cyclisch reageren op problemen die worden ervaren.

Docenten zijn zich ervan bewust dat deze onderzoekende houding ook van studenten wordt geeist en dat dit meer zou kunnen doordringen in de dagelijkse onderwijspraktijk van de hbo-docent.

- Je moet als mens een onderzoekende houding hebben zodat je het kunt leren aan studenten. Je moet willen weten waarom iets is zoals het is. Die uitstraling moet je hebben als docent. Je moet doorvragen, je niet het bos in laten sturen. Voorbeeldgedrag tonen: dit is normaal, dat je dit in je werk doet. Dan bied je een inspirerende leeromgeving.
- Ik denk dat het wel triggert dat we daar met studenten heel erg mee bezig zijn, ze moeten onderzoeken en zich bewust zijn van wat er speelt in de omgeving en daar iets mee doen in hun eigen praktijk. Tegelijkertijd moeten wij dat als docent dus ook doen.

Tijd

In de interviews geven docenten aan onvoldoende tijd te hebben om onderzoekend te werken.

- Er is vaak te weinig tijd en op het moment dat je iets hebt geprobeerd moet je alweer het volgende gaan doen en is er geen tijd meer om iets af te ronden.
- Ik merk wel dat als je iets probeert te verbeteren, is er een gevecht met je uren. Je hebt een andere titel (docent-onderzoeker) maar er is verder niets veranderd. En die titel suggereert wel dat je er iets mee kunt. En ik denk dat er te weinig is veranderd.

Er zijn wel docenten en managers die erin slagen tijd en budget vrij te maken. Dit heeft te maken met de prioriteit die er aan gegeven wordt door de docent zelf en door de manager die taakuren toekent.

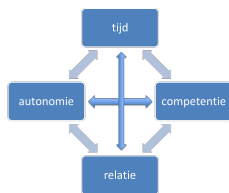
- De factor tijd speelt altijd een rol maar ik merk nu wel dat als mensen weer geïnspireerd zijn en merken dat ze weer ambities mogen hebben om dingen beter te doen, dat ze ook een andere beleving van tijd krijgen. Daarmee wil ik het niet afzetten van 'ze praten maar wat en er is wel genoeg tijd' want dat is er niet. Maar ik merk wel dat ze nu over een ander soort energie kunnen beschikken.
- We kregen geen uren. Aan het eind van het jaar hebben we een presentatie gegeven aan het MT. Ik merkte dat ze heel erg onder de indruk waren van het resultaat dat we met z'n vieren bereikt hadden. (...) En toen hebben allerlei groepjes uren gekregen om met elkaar aan de slag

te gaan. (...). Ik heb geen idee hoe ze het voor elkaar heeft gekregen dat ze ineens zoveel uren kon geven.

- Het heeft te maken met het klimaat: in een repressief klimaat straalt de manager uit van daar zijn geen uren voor, en dan krijg je van: het zal allemaal wel en het wordt toch niks.

Samenvattend

In het hbo wordt veel aandacht besteed aan studiesucces zodat zoveel mogelijk instromende studenten die over voldoende capaciteiten en motivatie beschikken slagen in het hbo. Het blijkt in de praktijk vaak lastig om studiesuccesmaatregelen zorgvuldig te ontwikkelen, implementeren en evalueren waardoor een maatregel bij onvoldoende direct zichtbare resultaten voortijdig wordt gestaakt, waarna wordt overgegaan op een volgend goed idee. Uit de interviews blijkt dat dit probleem door alle participanten wordt herkend. Zij geven aan dat onderzoekend werken door docenten een oplossing zou kunnen bieden. De factoren die in hun ogen nodig zijn om meer onderzoekend te gaan werken blijken overeen te komen met de basisbehoeften zoals die in de zelfdeterminatietheorie worden gedefinieerd (Deci & Ryan, 2002). Een docent heeft nodig dat hij zich voldoende competent en verbonden voelt om op autonome wijze onderzoekend te werken. Hij moet ruimte voelen om hier tijd aan te besteden. De basisbehoeften kunnen elkaar beïnvloeden: docenten die zich onvoldoende competent voelen zijn geneigd hun ervaringen minder te ventileren en zich meer te conformeren aan richtlijnen en kaders. Hierdoor zien zij ook minder kansen om tijd vrij te maken voor onderzoekend werken.



Figuur 1: *Gevoel van autonomie, relatie, competentie en tijd om onderzoekend te werken aan studiesucces kunnen elkaar in positieve of negatieve zin beïnvloeden.*

4.2 Hoe kan een begeleidingstraject tegemoet komen aan de behoeftes en behoeftigheden van docenten om onderzoekend te werken aan studiesucces?

Participanten namen allen deel aan het begeleidingstraject dat bestond uit individuele begeleiding en een plenaire bijeenkomst (zie Hoofdstuk 3, interventie).

Alle participanten is gevraagd te reflecteren op hun ervaringen met het begeleidingstraject, vanuit de vraag welke aspecten van het traject voor hen meer of minder behulpzaam waren om onderzoekend te kunnen werken aan studiesucces. Deze reflecties worden hieronder geordend naar: ervaringen met de coachingsgesprekken, ervaringen met de plenaire bijeenkomst, ervaringen met de onderzoeksinstrumenten die werden aangeboden, en ervaringen met de samenwerking met het lectoraat.

Ervaringen met de coachingsgesprekken

De docenten benoemen de volgende vijf aspecten van de coachingsgesprekken die behulpzaam zijn gebleken om onderzoekend te werken aan studiesucces. Het helpt als een coach open vragen stelt die aanzetten tot nadenken, als een coach inhoudelijke expertise heeft, betrokken is, en helpt met het afbakenen van een project.

Open vragen stelt die aanzetten tot nadenken

- Door de vragen te beantwoorden merkte ik: we hebben een oplossing ingekocht maar we hebben nog helemaal niet met elkaar op een rijtje voor welk probleem dit de oplossing is.
- Het contact is heel open, ik voel geen agenda. (...) Het voelt niet alsof het lectoraat iets komt opleggen.

Expertise

- Door de gesprekken kreeg ik ideeën welke stappen ik verder kon doen.
- De gesprekken gaven me een soort awareness van wat is er nog meer, wat voor praktijken zijn er nog meer.

Betrokkenheid coach

- Het helpt dat iemand enthousiast is over je project.
- En het geeft ook het gevoel dat je er niet alleen voor staat.
- Als we dan weer een afspraak hadden had ik toch het gevoel dat ik wel iets gedaan moest hebben.

(alhoewel in één interview werd aangegeven dat deze deadlines onvoldoende dwingend waren: 'Korte termijn dingen gaan voor; studenten en collega's verwachten snel antwoord. Jij bent de enige die weet dat ik dit wil gaan doen. Dat is niet echt een stok achter de deur.')

Afbakening

- Ja als je ooit iets met onderzoek gedaan hebt dan weet je van het moet valide en blablabla, dan komen er allemaal van die ingewikkelde zware termen meteen. Waardoor je dus gedver, ja, terwijl we nu ook tegen studenten zeggen: ga het gewoon doen, ga de stad in, verzamel dingen. Dat maakt het veel lichter. Het was te zwaar. Heel onderzoek is zwaar.
- Ik struikel soms bijna over mijn eigen ideeën. Ik vind het wel handig om het gestructureerder te doen.

Ervaringen met de plenaire bijeenkomst

Positieve aspecten van de plenaire bijeenkomst waren volgens de participanten: de boodschap, de vorm, en de workshopleider. Docenten geven zelf aan dat een vervolg wel werd gemist.

De boodschap

Andriessen verwoordde tijdens de bijeenkomst de boodschap als volgt. De participanten benoemen in de interviews dat ze deze boodschap omarmen.

- *Het gaat er bij praktijkgericht probleemgeoriënteerd onderzoek om welk probleem je aan het oplossen bent. Je wilt met interventies zorgen dat dingen beter of anders worden. Dat vraagt een minder traditionele manier van onderzoek doen. Dat is mooi. Ik denk dat dat voor velen een eye opener is. Dat je niet perse op de academische ouderwetse manier onderzoek hoeft te doen. (...) Meer praktijkgericht. Het gaat dan om de praktijk van onderwijs geven. De manier waarop je zelf je werk doet als onderwerp nemen is wel van een hele andere orde dan onderzoek integreren in je onderwijs. Ben je een professional in onderwijs geven of in het vak waarin je onderwijs geeft.*

De vorm van de bijeenkomst (workshop):

- Ideeën die je tijdens een presentatie opdoet meteen vastleggen en vertalen naar je eigen project. Iets wat je er later ook weer bij pakt.
- Je kunt vragen stellen en je ziet allemaal andere mensen ook dingen doen. Die bedenken weer andere dingen.

De workshopleider

- Inspirerende workshopleider die kennis heeft van het hbo en praktijkgericht onderzoek.
- Zo'n externe helpt omdat je merkt dat het extern is. Die wordt niet geblokkeerd door interne belemmeringen. En je bent ook wat nieuwsgieriger naar een externe.

Een vervolg

- We maken geen tijd om er mee verder te gaan, het zit niet in ons systeem.
- Misschien hadden we huiswerk moeten krijgen en na een tijd weer terugkomen omdat je dan meer tijd hebt om na te denken over die mechanismes.

Ervaringen met de onderzoeksinstrumenten die werden aangeboden

In het individuele begeleidingstraject is meerdere keren gebruik gemaakt van een meetinstrument studentbetrokkenheid, van focusgroepgesprekken met studenten, en van lab meetings. Tijdens de plenaire bijeenkomst is gewerkt met sheets om probleem en oplossing te analyseren. Docenten benoemen enkele waardevolle aspecten van deze instrumenten.

Meetinstrument studentbetrokkenheid

Het Lectoraat heeft een meetinstrument ontwikkeld om de studentbetrokkenheid in het hbo te meten. Om succesvol te kunnen studeren in het hbo is het van belang dat studenten zich betrokken voelen bij hun onderwijsomgeving (identificatie) en zich ook betrokken gedragen (participatie). Veel interventies in het hbo hebben direct of indirect tot doel de binding tussen student en onderwijsomgeving te versterken. De participanten die het meetinstrument in hun onderzoek hebben gebruikt zeggen hier het volgende over.

- De inhoudelijke borging en inbedding van waar je mee bezig bent zonder dat je dat dikke boek over student engagement hoeft te lezen.

► **Vertel mij wel/ niet hoe het moet**

Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad – versie 1.0
Copyright Hogeschool Amsterdam

- Wat belangrijk is, is dat het uit de eigen opleiding komt. (...) Deze informatie komt direct uit onze populatie.

Focusgroepgesprekken met studenten

Enkele participanten hebben gebruik gemaakt van focusgroepgesprekken met studenten. Deze gesprekken hadden altijd tot doel een specifieke vraag te beantwoorden en onderscheidden zich hierdoor van de reguliere evaluatiegesprekken met studenten. Bepalend voor de resultaten van de focusgroepgesprekken zijn volgens de participanten de volgende factoren.

- Normaal heb je het meer in het algemeen over wat goed en mis ging. In een focusgroep kan een student echt meedenken.
- Studenten konden echt meedenken. Soms heel praktisch en vanzelfsprekend maar vanuit het perspectief van de docent kom je daar niet bij.

Lab meetings

Het Lectoraat faciliteert de uitwisseling van ideeën en praktijken onder docenten en andere medewerkers door middel van kleinschalige lab meetings. In een lab meeting kan een docent van gedachten wisselen over een project, vraag, idee of dilemma met collega's die zich met eenzelfde onderwerp bezighouden. Sommige participanten hebben een lab meeting georganiseerd of bijgewoond. Zij zeggen hierover het volgende:

- Ik voelde me binnen mijn eigen opleiding een beetje een Einzelganger. Door de lab meeting ontmoette ik HvA-collega's die ik helemaal niet kende. Dan blijkt je toch niet de enige te zijn die hier mee bezig is.
- We zijn toen in contact gekomen met een collega van een andere faculteit. Zij draaide een vergelijkbaar project. Dat gaf een zetje. (...) Door zoiets te presenteren; dan merk je dat er binnen de HvA zoveel kennis is. Dat naar buiten treden en dat opzoeken. Je moet weten dat het nut heeft en dat het kan.

De sheets om probleem en oplossing te analyseren: Pattern Writing en CIMO (zie bijlage)

- Niet eindeloos rapporteren maar wel vastleggen. Een tool om ideeën goed vast te leggen zonder dat het veel tijd kost.
- Meer dan een A4 wordt eigenlijk al niet meer gelezen (...) dan is het wel handig dat je iets hebt waarmee je kort onderbouwt.
- Brengt je terug naar de oorspronkelijke vraag, waarom was het ook alweer nodig?

Ervaringen met de samenwerking met het lectoraat

Sommige participanten geven aan dat ze het lectoraat als 'merk' gebruiken om voor zichzelf en voor anderen het gevoel te hebben iets goeds te doen, dat is ingebed. Het helpt ze om te verantwoorden waar ze mee bezig zijn. Ook waarderen ze de netwerkfunctie en de toegankelijkheid van het lectoraat.

- Ik zet het ook weleens strategisch in; ik zeg dan: ik heb contacten met het lectoraat, die gebruik ik als kritische input. Dan krijgt het meteen een soort andere lading.
- De context is heel essentieel. Ingebed in het lectoraat waar allerlei inspirerende dingen gebeuren.
- Ook de netwerkfunctie van het lectoraat. Zodat je in contact komt met mensen die met elkaar mee kunnen denken.

Samenvattend

Hoe kan een begeleidingstraject tegemoet komen aan de behoeftes en benodigdheden van docenten om onderzoekend te werken aan studiesucces? Samenvattend kan worden geconcludeerd dat alle onderdelen van het geboden begeleidingstraject hieraan hebben bijgedragen. De coachingsgesprekken hebben voorzien in een behoefte omdat open vragen werden gesteld die aanzetten tot nadenken, inhoudelijke expertise werd geboden, betrokkenheid van een coach werd ervaren (waardoor afspraken als een stok achter de deur konden fungeren om daadwerkelijk te doen wat docenten zich hadden voorgenomen), en omdat de coachingsgesprekken hielpen om een realistische planning te maken en dus bewust te kiezen voor wat wel en wat niet mogelijk was. De deadlines en afspraken zouden misschien dwingender mogen zijn. De plenaire bijeenkomst heeft voorzien in een behoefte omdat de boodschap werd omarmd, het aanbod meteen kon worden toegepast in de eigen praktijk, er ruimte was voor interactie, de workshopleider inspirerend en deskundig werd gevonden en 'van buiten kwam'. Een vervolg ontbrak, dit zou volgens de participanten wel helpend zijn geweest. Verschillende onderzoeksinstrumenten hebben voorzien in een behoefte; met name het meetinstrument studentbetrokkenheid, focusgroepgesprekken, en lab meetings. Deze kunnen worden uitgewerkt tot tool in de toolbox onderzoekend werken. De samenwerking met het lectoraat heeft voorzien in een behoefte omdat het het gevoel gaf voor zichzelf en voor anderen te kunnen verantwoorden iets goeds te doen, dat is ingebed. Ook werden de netwerkfunctie en de toegankelijkheid van het lectoraat gewaardeerd.

4.3 Waaraan moet een toolset voldoen die docenten helpt om onderzoekend te werken aan studiesucces?

In dit onderzoeksproject werden docenten individueel gecoached bij het onderzoekend werken aan studiesucces in de eigen opleiding. Dat is een intensief traject dat het lectoraat niet aan alle docenten van de hogeschool kan aanbieden. Om die reden is verkend of op basis van de ervaringen in dit project een toolset 'Onderzoekend werken aan studiesucces' kan worden ontwikkeld, waarmee docenten min of meer zelfstandig aan de slag kunnen.

Aan alle participanten is tijdens de interviews gevraagd waaraan zo'n toolset in hun ogen zou moeten voldoen. Tijdens de interviews zijn ook de termen 'gereedschapskist' met 'koffertjes' en 'toolbox' of 'toolkit' gebruikt in plaats van de term die nu is gekozen: 'toolset'. De participanten zijn positief over het idee van een toolset waarmee docenten geholpen worden om meer onderzoekend te gaan werken. Hieronder zijn hun ideeën en suggesties geordend naar algemene ontwerpeisen aan een toolset en naar concrete ideeën voor de inhoud van de toolset.

Algemene ontwerpeisen

Toegankelijk en laagdrempelig

De toolset moet laagdrempelig en toegankelijk zijn: docenten moeten het gevoel hebben dat het niet veel vraagt van hun kennis, kunnen en tijd om ermee te gaan werken. Soms bestaat weerstand tegen onderzoek, mede omdat het in hoeden van mensen heel groot en ingewikkeld kan zijn. Het moet al snel duidelijk zijn dat onderzoek wordt gezien als middel, en niet als doel op zich. Vaak is er handelingsverlegenheid, soms gecombineerd met schaamte hierover.

In de interviews werd hierover gezegd:

- Niet dat je eerst 30 bladzijdes moet lezen voordat je het snapt. Dan zeg je al snel: Laat maar. Je moet snel en efficiënt iets kunnen gebruiken.
- Je hoeft geen verslagen te maken, en je mag zeggen ik heb er eigenlijk geen boek over gelezen.

Participanten geven aan dat het belangrijk is dat de toolset goed wordt ingebed in de organisatie: dat het makkelijk vindbaar is en dat iedereen van het bestaan weet (bekendheid).

- Het zijn vaak de nieuwe collega's, niet perse jong, die wel het hele traject af willen maken. Die hebben misschien nog iets te bewijzen: 'Ik heb iets geprobeerd en dat had dit resultaat'. Dus ik zou denken: begin bij de nieuwe collega's die iets doen.

Bevordert samenwerking en kennisdeling

Om de tools laagdrempelig en toegankelijk te laten zijn, is het belangrijk dat er niet perse bij de start een grootschalige afstemming met veel collega's hoeft plaats te vinden. Maar het is ook niet de bedoeling dat docenten ieder op hun eigen eilandje gaan werken. Het is dan ook goed dat de tools samenwerking en kennisdeling mogelijk maken.

- Door het beter te delen heeft het meer kans van slagen.
- Volgens mij zit daar ook voorzichtigheid of gêne. Het is niet goed of groot of wetenschappelijk genoeg dus ik houd het maar voor mezelf.
- Als je het eenmaal een paar keer 1 op 1 in een veilige setting hebt gedeeld met collega's, durf je er ook mee naar buiten. Ik denk dat het zo werkt.
- Het ontstaat heel klein. Langzaam ga je het uitwerken en wordt het groter. En dan wil je het gaan delen. Maar in eerste instantie hoeft dat niet.

- Naarmate je naar buiten gaat treden ga je steeds hogere eisen aan jezelf stellen, wil je het beter uitgedacht hebben.

Motiverend en autonoom

Om ervoor te zorgen dat mensen overwegen een instrument te gaan gebruiken moeten ze het gevoel hebben dat ze aan de slag kunnen met hun eigen idee of probleem in hun eigen praktijk.

- Het stukt bij mij op het moment dat het moet. Stel dat jij zou zeggen dat ik in de *toolbox* elke week een formuliertje moet invullen. Dan wordt het een moetje. Dan doe je het om iemand tevreden te stellen. Terwijl dat onderzoekende denken altijd wel aanwezig is maar ik heb geen zin om het altijd op papier te zetten. Dan gaat de creativiteit en de snelheid eruit.
- Je moet niet de verantwoordelijkheid voor je onderzoek bij iemand anders beleggen. Maar misschien wel iemand die af en toe even helpt en vraagt hoe het gaat. Iemand die ideeën kan aandragen: zo zou je het kunnen doen. Leuk.
- De intenties zijn goed. Zorg dat ze zien dat jij dat ook ziet! Zorg dat docenten zich niet aangevallen voelen.

Concrete ideeën inhoud toolset

Tot slot is aan de participanten gevraagd aan welke instrumenten zij de meeste behoefte hadden. De volgende concrete ideeën zijn geopperd voor de toolset.

Tool die inzicht geeft in literatuur en ervaringen van andere hogescholen

- Ik kan me voorstellen dat in de toolset de literatuur al een beetje voorgesorteerd is. Bij dit onderwerp zijn dit de bronnen en ervaringen van anderen. (...) Als dat goed toegankelijk is via a tot z ofzo...
- Het ontbreekt mij ook al aan tijd om naast elkaar te leggen wat andere hogescholen al hebben uitgezocht en uitgeprobeerd.
- Je hebt bij de bibliotheek van die filmpjes. Je zou kunnen nadenken over de communicatie hiervan ook. Eigenlijk moeten docenten gewoon die filmpjes bekijken.
- Het zou mooi zijn als je een opening ziet naar wat er al allemaal is en dat je daar gebruik van kunt maken. Ik zou dit heel erg toejuichen. Dat ik overzicht heb. Dat je kunt zien: dit kunnen we bieden. Dat concrete, toepasbare, daar is behoefte aan, dat weet ik zeker

Tool die helpt gestructureerd te werken

- De eerste vraag is: Moet het veranderen? Ik vind van wel maar de rest misschien niet. Dat weten we eigenlijk niet. Dus eigenlijk hebben we iets nodig om daar achter te komen.
- Niet graaien uit de koffer maar bij stap 1 beginnen. Dit zijn de dingen die je moet weten voordat je aan de slag gaat.
- Van a naar b, niet van a naar z.
- Mijn team staat er wel voor open om de sheets (zie bijlage) in aangepaste vorm in te vullen met allemaal hetzelfde probleem, eventueel met een student erbij.

Tool om met studenten na te denken over studiesuccesmaatregelen

> Voorafgaand aan de maatregel:

- Wij gaan nu met intakes werken. Dan weten studenten beter waar ze aan beginnen en docenten weten beter wat de studenten nodig hebben.

- Iets van een intake-iets. Dat je vooraf snel de behoeften van de groep in beeld hebt. Anders loop je *along the way* tegen dingen aan. Daar kom je tijdens het traject achter. Er waren wel ook dit jaar weer dingen in de groep die ik wel eerder had willen weten.

> *Tijdens de maatregel:*

- Fijn als docent het in de eigen les kan doen. Het kan zijn dat je na elke les even 3 vragen voor jezelf beantwoordt met pen.
- Ik kan me voorstellen dat er een tool is met bijvoorbeeld 50 vragen die je tijdens je les aan jezelf kunt stellen. Bijv: waarom doe ik dit? Waarom moeten ze dit weten?
- Misschien lesbezoek? Dat een deskundige in je les komt kijken en dan meedenkt?
- Hardop-denkend: lesbezoeken aan elkaar is een hele krachtige tool. Een collega is soms enger dan iemand die wat verder weg staat. Een tool die hierbij helpt?
- Misschien is een tool: iedere student die er zonder afmelding niet is krijgt een mailtje van mij. Waar was je? Dat is ook weer een onderzoekstooltje. Zorg dat je studenten in beeld hebt die je niet in beeld hebt.

> *Na afloop van de maatregel:*

- Bevragen van studenten tijdens de evaluatie zou gericht kunnen, minder gestandaardiseerd, zodat meer bekend wordt over wat wel en niet heeft gewerkt in de maatregel in de afgelopen periode.
- Heeft een docent inzicht in toetsresultaten? Vergelijking met vorige jaren of andere klassen? Iedereen kan erbij, bij module-evaluaties. Maar doorsnee kijken docenten alleen naar evaluaties van de eigen klas, niet naar andere klassen en niet naar de cijfers. Hierbij zou een tool kunnen helpen.
- Letterlijke concretere tool voor het opzetten van een focusgroep of vragenlijst die een bepaald thema behandelt.
- Bij een focusgroep wil je studenten ter plekke aan het werk zetten. Je wilt dat studenten ter plekke iets opschrijven. Zodat je niet achteraf een bandje hoeft af te luisteren... in de zomervakantie thuis.
- Ik heb data nodig. Ik moet nu gaan kijken of ik de data krijg die ik wil hebben. Anders moet ik al die evaluaties handmatig in excel gaan plaatsen en dan wordt het heel tijdrovend. Toetscijfers (% afgerond, deelgenomen, rendement) maar ook evaluaties.

Meetinstrument studentbetrokkenheid

In paragraaf 4.2 is te lezen wat het meetinstrument inhoudt en wat de ervaringen van de participanten waren die het meetinstrument hebben gebruikt om meer onderzoekend te gaan werken. Zij opperen het idee om het meetinstrument in de toolset op te nemen met daarbij een gebruiksvriendelijke handleiding.

- Ik denk dat voor de meeste mensen spss te ingewikkeld is. Ook als iemand van het Lectoraat je op weg helpt. Mijn ervaring is dat het dan lastig is om ze over die drempel heen te krijgen. Misschien kun je via de O&K-afdelingen ondersteuning regelen. Het zou het mooiste zijn om er een soort fabriekje van te maken. Dat hoeft niet heel ingewikkeld te zijn. Stel dat je constateert dat de betrokkenheid verhoogd is op verschillende factoren. Punt. Dat is al heel wat als je dat kunt vaststellen.
- Eigenlijk zou het iets moeten zijn wat je standaard meet bij elke module, semester, of onderwijseenheid. Stel dat het al jaren gemeten wordt kun je heel goed zien of er pieken of dalen zijn.

- Een knelpunt kan dus zijn dat ik me afvraag in hoeverre er ruimte is om het instrument in te zetten. Of dat het meer zinvol is om een paar dingen aan onze reguliere evaluaties toe te voegen. Dat niet het instrument zelf vervolg krijgt –wat ik wel ga proberen- maar dat het een andere vorm krijgt. Dan krijg je de gegevens. Dat is een andere datastroom. Ik weet niet wat er mogelijk is.

Samenvattend

De toolset moet aan een aantal algemene ontwerpeisen voldoen: hij moet laagdrempelig en toegankelijk zijn en samenwerking en kennisdeling stimuleren. Bovendien moet het meteen duidelijk zijn dat docenten met hun eigen idee of probleem in hun eigen praktijk aan de slag kunnen.

De participanten hebben meegedacht over concrete ideeën voor in de toolset. Ze adviseren om de gebruikte instrumenten uit de vorige paragraaf verder uit te werken en hebben ideeën genoemd voor aanvullende tools.

5. Conclusie en discussie

In dit project stond de vraag centraal hoe hbo-docenten onderzoekend kunnen werken aan studiesucces. Daartoe zijn elf hbo-docenten gedurende enkele maanden begeleid door het lectoraat. Op basis van deze ervaringen is in kaart gebracht wat docenten helpt of belemmert om onderzoekend te werken aan studiesucces en hoe tegemoet gekomen kan worden aan de behoeftes en benodigdheden van docenten. Door docenten te helpen meer onderzoekend te gaan werken en hier instrumenten voor te ontwikkelen probeert het lectoraat bij te dragen aan een onderzoekende cultuur in de opleidingspraktijken. Het gaat hierbij niet om onderzoek als doel maar om onderzoekend werken als middel om de onderwijspraktijk voortdurend op planmatige wijze te analyseren en aan te passen aan de behoeften van de doelgroep.

Uitgangspunt is dat de docent de eigen praktijk het beste kent en ook het beste in staat is om onderzoeksresultaten te benutten in de eigen praktijk. Doel is dan ook instrumenten aan te bieden waarmee elke docent zelf op onderzoeksmatige wijze aan de slag kan.

Uit dit onderzoek blijkt dat er in het hbo docenten zijn die enthousiast zijn om onderzoekend te werken aan studiesucces. Docenten die ruimte voelen om op eigen wijze te werken in de eigen praktijk, voelen zich beter in staat onderzoekend te werken. Ook helpt het docenten als ze zich verbonden voelen met collega's en managers, als ze vertrouwen hebben in hun eigen onderzoekskennis en –vaardigheden, een onderzoekende houding hebben en tijd vrij kunnen maken om aan onderzoekend werken te besteden. Dit onderzoek bevestigt het beeld dat dit niet altijd makkelijk is binnen de bestaande organisatie. Docenten ervaren vaak weinig ruimte (autonomie en tijd) en voelen zich handelingsverlegen: het lukt ze vaak niet zich te verdiepen in het werk van collega's en hoe ze hun eigen praktijk onderzoeksmatig kunnen werken in hun eigen praktijken en hebben het gevoel dat ze hiervoor hele grote stappen moeten zetten die niet haalbaar zijn binnen de bestaande baan.

Docenten ervaren vaak gebrek aan een gedeelde visie, vertrouwen van het management, en zelfvertrouwen. Dit weerhoudt ze ervan om ideeën en ervaringen te delen of er samen aan te werken. Samenwerking beperkt zich vaak tot praktische afstemming en teamoverleggen worden vaak onvoldoende benut voor echte samenwerking en kennisdeling. De cultuur in het hbo nodigt niet altijd uit tot een onderzoekende houding. Een van de participanten spreekt van een 'ad-hoc-insteek': heel kortcyclisch reageren op problemen die worden ervaren: 'Oh er is een probleem, laten we dit gaan doen'.

De participanten die door het lectoraat zijn begeleid geven aan veel te hebben gehad aan de coachingsgesprekken: het helpt hen als er open vragen worden gesteld die aanzetten tot nadenken, het helpt hen als iemand met expertise op het gebied van studiesucces verbonden is aan het onderzoekend werk, en het helpt als deze expertise en binding leiden tot deadlines en afbakening en tot het gebruik van concrete onderzoeksinstrumenten. De samenwerking met het lectoraat werd hierin gewaardeerd. Ook de plenaire bijeenkomst waarin docenten onder begeleiding van een externe met elkaar werkten aan hun eigen projecten hielp bij het onderzoekend werken.

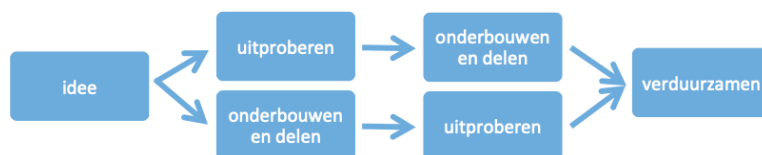
Het Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad gaan nu verder met het ontwikkelen van een toolset waarmee meer docenten bereikt kunnen worden en die zoveel mogelijk tegemoet komt aan wat docenten helpt en wat ze hebben gewaardeerd in dit project. Het lectoraat blijft in eerste instantie meedenken over de inzetbaarheid en doorontwikkeling van de tools in de eigen praktijken en toetsen waar behoefte aan is. Dit kan in de vorm van individuele gesprekken of plenaire bijeenkomsten.

De toolset moet laagdrempelig en toegankelijk zijn. Docenten moeten het gevoel hebben er direct mee aan de slag te kunnen. Een stappenplan of routekaart moet de gebruiker zonder omwegen naar de geschikte tool wijzen.

Twee scenario's

Een hbo-professional voelt zich autonoom als hij op eigen wijze invulling kan geven aan het onderwijs dat hij uitvoert en ontwikkelt. Deze 'eigen wijze' kan worden gevoed door 'professionele intuïtie': intuïtie die voortkomt uit kennis, vaardigheden en attitude waar elke competente docent over beschikt. De docent heeft vaak niet voldoende tijd om deze intuïtie te volgen en ideeën planmatig uit te werken of onderbouwen. De vraag is ook of dit altijd direct noodzakelijk is. Er zijn twee scenario's mogelijk, het ene scenario is niet beter of slechter dan het andere.

Soms is het goed om gewoon iets uit te proberen en dan te concluderen dat iets wel of niet werkt. Op het moment dat het lijkt te werken is onderzoekend werken nodig om de maatregel te kunnen delen en verduurzamen. Soms is onderzoekend werken (onderbouwen) direct bij aanvang nodig omdat de maatregel eerst gedeeld of verder uitgewerkt moet worden voordat het kan worden uitgetoetst.



Figuur 2: *Twee scenario's*

Onderbouwen en delen van een idee of maatregel gaan hand in hand. Om te kunnen delen, de relatie met anderen aan te kunnen gaan, is altijd een analyse nodig van de maatregel. Het dwingt een docent om voor zichzelf te verhelderen wat de maatregel is, voor welk probleem de maatregel een oplossing is, en welke mechanismen verondersteld worden ten grondslag te liggen aan de oplossing. Het delen van deze analyse met collega's helpt de onderbouwing op een hoger plan. Onderzoekend werken geeft zo steeds meer taal en inzichten om een idee of maatregel te verduurzamen. Om onderzoekend werken te stimuleren moeten beide routes gefaciliteerd worden. De toolset onderzoekend werken die het lectoraat ontwikkelt en implementeert wil en kan dit ook doen.

Op weg naar een toolset onderzoekend werken aan studiesucces

In de volgende fase van het project zullen opnieuw docenten begeleid worden die onderzoekend willen werken aan studiesucces. Parallel aan deze begeleiding zullen tools uitgewerkt worden waar de betreffende collega's behoefte aan hebben. Hierbij worden de wensen en ideeën van de participanten in dit onderzoek als uitgangspunt genomen. De ontwikkelde tools worden in deze fase direct gevalideerd in de praktijk. Tools die in een behoefte voorzien zullen beschikbaar worden gesteld aan alle HvA-collega's. Docenten of docententeams kunnen met deze instrumenten zelf onderzoekend aan de slag met een studiesuccesmaatregel, ongeacht in welke fase een project zich bevindt. Met behulp van de toolset kan een docent een maatregel of idee structureel onderbouwen, evalueren en implementeren, zonder dat het nodig is hier ingewikkelde rapporten over te schrijven of op eigen houtje statistische analyses te doen. De toolset kan docenten helpen om ruimte te nemen, en om ruimte te krijgen, om te kunnen onderbouwen hoe hun idee bijdraagt aan studiesucces. De toolset helpt docenten om invulling te geven aan de rol van docent-onderzoeker.

Slotbeschouwing

Al met al geeft dit onderzoek voldoende handvatten om aan de slag te gaan met de toolset 'Onderzoekend werken aan Studiesucces'. Potentiele gebruikers – hbo-docenten – bevestigen dat er veel winst te behalen valt in de huidige situatie en dat een toolset zou kunnen voorzien in een behoefte. Het lectoraat zal tijdens de ontwikkeling van de tools voortdurend blijven samenwerken met het werkveld en zoveel mogelijk streven naar een olievlekwerking waarmee steeds meer docenten bereikt kunnen worden. Ook zal steeds worden getoetst of tools voorzien in een behoefte en hoe ze verbeterd kunnen worden. De factor tijd is in het hbo een hardnekkig probleem en dit onderzoek geeft nog onvoldoende inzicht in hoe docenten beter gefaciliteerd kunnen worden om meer onderzoekend te gaan werken. Dit is wel voorwaardelijk voor het slagen van de toolset. Hier zal dan ook bij de doorontwikkeling voortdurend rekening mee worden gehouden. Mogelijk kan meer zicht worden verkregen op hoe leidinggevenden aankijken tegen de rol of het profiel van docent-onderzoeker en wat zij nodig om docenten die (onderzoekend) werken aan een maatregel te faciliteren en waarderen? Ook is het interessant in kaart te brengen welke andere functies zouden kunnen bijdragen aan onderzoekend werken aan studiesucces (kwaliteitsmedewerkers, onderwijsondersteuners).

Parallel aan deze vervolgvragen kunnen nu de eerste stappen gezet worden. Meerdere collega's van de HvA zijn al bezig hun studiesuccesmaatregel onderzoeksmatig te benaderen in samenwerking met het lectoraat. Wij vertellen niet hoe het moet, maar helpen je graag bij wat je doet.

Literatuurlijst

Andriessen, D. (2014). *Openbare les. Praktisch relevant én methodisch grondig? Dimensies van onderzoek in het hbo*. Hardinxveld-Giessendam: Grafisch Bedrijf Tuijtel.

Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and Functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.

Bransen, J. (2018). 15 juni: Breken, scheiden en nemen. Over onderwijsonderzoek. *Raadplegen via: <https://www.janbransen.nl/nl/15-juni-breken-scheiden-en-nemen-over-onderwijsonderzoek/>*.

Butter, R. & Verhagen, S. (2014). De padvinder en het oude vrouwtje. Een pleidooi voor transparante en pluriforme kwaliteit van praktijkgericht onderzoek en aanzet tot integraal prestatie management. Utrecht: Kenniscentrum Sociale Innovatie. *Raadplegen via: <https://www.kennisbanksportenbewegen.nl/?file=2804&m=1422883246&action=file.download>*

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2002). Overview of Self-Determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective. In: *Handbook of Self-Determination Research*, 3-34, Rochester.

Elffers, L. (2016). *Kansrijke schoolloopbanen in en op weg naar het hbo. Een ketenbenadering*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam, Lectoraat Beroepsonderwijs.

Fransen, J. (2017). *De pionier in context. Onderzoeksrapportage jaar 2. Teaching*. Rotterdam: Hogeschool Inholland, Lectoraat Teaching, Learning & Technology.

Glastra, F & van Middelkoop, D. (red.). (2018). *Studiesucces in het hoger onderwijs - Van rendement naar maatschappelijke relevantie*. Utrecht: Eburon.

Hogeschool van Amsterdam. (2016). Toelichting herijkte Hay-profielen voor onderwijs- en onderzoeksfuncties. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam. *Raadplegen via: <https://az.hva.nl/medewerkers/onderwijs-en-opvoeding/az-lemmas/medewerkers/hva-breed/ac-hr/functieprofielen/herijkte-op-profielen/herijkte-op-profielen.html?origin=u%2FGuabeqSjejKo86PS9eag>*

Hogeschool van Amsterdam. (2018). Nieuwsgierige professionals. Instellingsplan 2015-2020. (aangepaste versie na midterm review). Amsterdam: HvA. *Raadplegen via: <https://www.hva.nl/over-de-hva/organisatie/plannen-feiten-en-verslagen/instellingsplan/instellingsplan.html>*

Jäger, A., Ploeg, de, C. & Vos, de, E. (2015). Hogescholen ervaren extreme regeldruk. Hoe komen we af van het Inholland-syndroom? In: *De Groene Amsterdammer* (35). Raadplegen via: <https://www.groene.nl/artikel/hoe-komen-we-af-van-het-inholland-syndroom>

Kappe, F.R., Molenkamp, M.J.D., Wijsbroek, D.H.J., Wiegert, O., Hendriks, G., Ingen, van J.A. (2014). *Studiesucces in de G5: opbrengsten studiesucces onderzoek door vijf Randstadhogescholen*. Den Haag: Inholland.

Middelkoop, D. van & Meerman, M. (2014). *Studiesucces en diversiteit en wat hbo-docenten daarmee te maken hebben*. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.

Onderwijsraad (2016). *Advies. Een ander perspectief op professionele ruimte in het onderwijs, uitgebracht aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal*. Den Haag: Drukkerij Excelsior. Raadplegen via <https://www.onderwijsraad.nl/upload/documents/publicaties/volledig/Een-ander-perspectief-op-professionele-ruimte-in-het-onderwijs.pdf>

Smeets, I. (2016). Oratie over wetenschapscommunicatie. Raadplegen via: <https://www.ionica.nl/oratie-universiteit-leiden/>.

Weishaupt, A. (2015). *Het positioneren van de docent als professional en onderwijskundig leider*:

Zijlstra, W. & Bogaard, M., van den (2018). Studiesucces en de noodzaak van nieuw denken en handelen. In: Glastra, F & Middelkoop, D. van (red.). (2018). *Studiesucces in het hoger onderwijs - Van rendement naar maatschappelijke relevantie*. Utrecht: Eburon.

Bijlage: werkvormen plenaire bijeenkomst

Tijdens de bijeenkomst die werd geleid door Daan Andriessen kregen de aanwezigen meer inzicht in de redeneerketen van probleem via oplossing naar resultaat van hun project. Hierbij werden drie werkvormen ingezet:

1. Pattern writing³: Pattern writing sheet
2. Context Intervention Mechanism Outcome⁴: CIMO writing sheet
3. Tot slot voegden zij deze twee modellen samen in 'causale ketens'.

'Pattern writing sheet'

Doel van *pattern writing* is patronen te identificeren en op te schrijven. Hierbij worden context, probleem en oplossing vastgelegd. Door gebruik te maken van deze sheet, kun je zelf kiezen voor de volgorde waarin je hier over nadenkt.

Pattern Name (7) Give a Name to this pattern. (Ideas of Pattern Name) (6-2) A good name expresses the essence and is memorable. Usually, vary ordinary language with two nouns or noun and adjective. Alter the name in order to check whether it is easy to say as common language. Refer to the image when thinking of a Name. Think of new words to express this pattern. imagine the essence of this pattern. Is there an important tip or technique in the theme or domain?

Context (4-1) When or where does the problem occur? Specify the context. In this context

Forces (4-2) Forces in a pattern are laws or tendencies that we cannot change and which make the problem difficult because they can be incompatible. Why does the problem occur? What kind of forces are at work? Because of these Forces

Image (6-1) Try to sketch the pattern showing the conflicting forces and the solution that resolves the conflict.

Problem (3) What will happen if you don't implement the Solution? Therefore

Solution (2-1) Identify one important thing you really want to share with colleagues and newcomers. First think a lot, then choose just one.

Subject (1) What kind of theme or domain do you want to write a pattern about?

Actions (2-2) Be concrete, for example. Be abstract, it can be said as. For example

Consequence (5) What is the Consequence of the Solution? +: Positive Consequence, generating living quality -: Negative Consequence, side effects. As a Result

Pattern Writing Sheet with Instructions Version 1

This work "Pattern Writing Sheet" by Takashi Iba is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License. See the details about the license at the site <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>. If you want to use this sheet for commercial or business, please contact us at creativet@iba.com. Takashi Iba, 2014

'CIMO writing sheet'

Deze sheet helpt om inzicht te krijgen in veronderstelde mechanismen: waarom denk je dat deze oplossing de oplossing is voor dit probleem? Welk mechanisme veronderstel je? Uiteindelijk helpt dit om interventies transfereerbaar te maken, omdat de mechanismen die verondersteld worden worden geëxpliciteerd. En veronderstelde mechanismen kunnen ook weer leiden tot een onderzoeksvraag.

³ Iba, T., "A Journey on the Way to Pattern Writing Designing the Pattern Writing Sheet. In: The 21st Conference on Pattern Languages of Programs, 2014.

⁴ Denyer, D., Tranfield, D. & Van Aken, J.E. (2008). Developing Design Propositions Through Research Synthesis. *Organization Studies*, 29, 249-269.

Voorbeeld: Tijdens de bijeenkomst kwamen participanten er achter dat een coaching-gesprek in verschillende fasen verschillende mechanismen 'triggert'. Eerst 'student voelt zich gehoord', dan 'zelfvertrouwen van de student neemt toe' en dan 'student voelt zich uitgedaagd'. Een professionele coach kan met de opdracht deze mechanismen te triggeren aan de slag. Iedere coach heeft zijn eigen stijl en iedere student heeft iets anders nodig, dus het heeft geen zin de interventie in detail uit te werken. Maar het heeft wel zin de mechanismen te expliciteren voor de coaches.

≈ Context Where can the solution be used? Specify the context.		⚙ Problem	CIMO Writing Sheet Based on Denyer et al. (2008)
What are the type of interventions you plan to do?	Through which generative mechanism(s) the intervention produces the outcome in the given context?	What are the intended outcomes?	
Intervention 1	Mechanism 1	Outcome 1	
Intervention 2	Mechanism 2	Outcome 2	
Intervention 3	Mechanism 3	Outcome 3	
Intervention 4	Mechanism 4	Outcome 4	

'Causale ketens'

Deze twee modellen (twee sheets) kunnen met elkaar worden verbonden met behulp van causale ketens. Dit kan door gebruik te maken van onderstaand stappenplan; bij elke stap is schuingedrukt een voorbeeld uitgewerkt.

1. Formuleer causale ketens

Sturen op studiepunten > gesloten mindset > minder competentieontwikkeling > minder studiesucces

Coaching > open mindset > meer competentieontwikkeling > meer studiesucces

2. Haal de 'waarden' weg en beperk je tot concepten die kunnen variëren

Sturen op studiepunten > mate van openheid mindset > mate van competentieontwikkeling > mate van studiesucces

Coaching > mate van openheid mindset > mate van competentieontwikkeling > mate van studiesucces

3. Zet bij elke pijl een plus of een min

Sturen op studiepunten ---> mate van openheid mindset -+> mate van competentieontwikkeling -+> mate van studiesucces

Coaching -+> mate van openheid mindset -+> mate van competentieontwikkeling -+> mate van studiesucces

Alleen de interventie verschilt nog (en de plus of de min bij deze pijl), de rest wordt hetzelfde. Onderzoek kan bevestigen dat mechanismen inderdaad zo werken als je veronderstelde, of kan blootleggen dat het anders werkt dan je veronderstelde.