



► FOR SOCIETY



Samen Professionaliseren in de Multidisciplinaire Werkplaats 'Intercultureel Leren en Werken'

Grenzeloos Goed Samen Opleiden

Marina Bouckaert, Saskia Heunks, Lisanne Rintjema

Colofon

Fontys Kenniscentrum YES, Youth Education for Society, © 2025

Auteurs

Marina Bouckaert, Saskia Heunks, Lisanne Rintjema

Met grote dank aan

Katinka de Croon (FHKE), Esther Deb-Strik (FHKE) en Vital Hanssen (FHKE), Mara Rooijmans (Stedelijk College Eindhoven), Paula Costas Alonso (FLOT), Froukje van Veggel (FLOT), Kristien Mijten (FLOT) en Alexander Schüler-Meyer (Eindhoven School of Education, TU/e)

En alle betrokken deelnemers in de professionele werkplaatsen 2023-2024 van Basisschool De Wilakkers, Basisschool 't Palet, Eenbes Basisonderwijs, Frits Philips, Global College, Heerbeeck College, International School Eindhoven, Jan van Brabant College Molenstraat, Montessori College, Nuenens College, Plato Basisscholen, ROC Ter Aa, Salto International School I-Start, Stedelijk College Eindhoven & Stichting Veldvest

Vormgeving

Canon

Inhoud

Inleiding	4
Aanleiding voor de werkplaats	5
Opzet en vorm van de werkplaats	7
Sessie 1	8
Sessies 2 en 3	10
Sessie 4	10
Sessie 5	10
Meertalige rekendidactiek in het po	11
Elke dag feest, de wereld in het klein	12
Verantwoording: naar een knowledge-building partnership	14
Opzet van het onderzoek	16
Respondenten	16
Interviews	16
Interviewleidraad	17
Analyse van de verzamelde gegevens	18
Bevindingen: opbrengsten van de werkplaats	19
Wat de individuele deelnemers hebben geleerd	20
1. Inhoudelijke kennis	20
2. Vaardigheden	22
3. Attitude	23
Impact op het collectieve leren	24
4. Collectieve opbrengsten voor de groep	24
5. Concrete opbrengsten op schoolniveau	26
Lessons learned & aanbevelingen	27
1. Kwaliteit van de input en focus op de inhoud	27
2. Actief en onderzoekend leren	29
3. Structuur	30
4. Samenwerking en collectiviteit	31
5. Praktisch en organisatorisch	33
6. Theory of improvement	34
Literatuurlijst	35

Inleiding

Deze lectoraatsuitgave rapporteert over de opbrengsten van de professionele werkplaatsen ‘Intercultureel leren en werken’ die in 2023-2024 in de Brainportregio werden georganiseerd. Want niet alleen werd door deelnemende po- en vo-professionals aan deze multidisciplinaire werkplaats in hun eigen context een kleinschalig praktijkonderzoek uitgevoerd; ook naar de opbrengsten van de werkplaats zélf is onderzoek gedaan.

In deze uitgave leest u achtereenvolgens meer over de aanleiding voor de werkplaatsen, de opzet en vorm ervan, een verantwoording voor de werkplaatsen in de beweging naar een zogenoemd *knowledge-building partnership*, en de opzet van het praktijkgerichte onderzoek naar de opbrengsten. De kern van deze uitgave bestaat uit die opbrengsten, die zowel bestonden uit ontwikkelde kennis, vaardigheden en attitude van de individuele deelnemers, als uit collectieve opbrengsten voor de groep en op schoolniveau. Tot slot presenteren we de *lessons learned* en aanbevelingen voor de toekomst op basis van deze rijke bevindingen. We hopen hiermee een tastbare bijdrage te hebben geleverd aan het idee van ‘grenzeloos goed samen opleiden’ in de Brainportregio.

Aanleiding voor de werkplaats

In 2023-2024 werden door opleiders van het Trion partnerschap samen opleiden & professionaliseren¹ in de Brainportregio drie kennissessies georganiseerd rondom “De basis van...” cultureel responsief lesgeven, meertaligheid en NT2 (Nederlands als tweede taal). Na deze kennissessies werden leraren en studenten uitgenodigd om deel te nemen aan een professionele werkplaats ‘Intercultureel leren en werken’, een soort professionele leergemeenschap waarin zij concreet en onderzoeksmatig aan de slag zouden gaan met eigen vraagstukken uit de school.

De aanleiding hiervoor kwam uit meerdere hoeken. Binnen de scholen in de Brainportregio groeit de populatie van internationale leerlingen al jaren en met die groeiende superdiversiteit in onze klassen groeit ook de behoefte aan (praktijk)kennis om daar goed mee om te gaan. De behoefte en urgentie om grensoverstijgend met en van elkaar te leren neemt ook toe. Een directe aanleiding om dit van de grond te krijgen, vormde uiteindelijk de Brainport Development Regiodeal, waarmee geld beschikbaar kwam voor “internationalisering van lerarenopleiders”. Met een deel van die middelen hebben we als partnerschap vanuit onze gedeelde visie op samen opleiden & professionaliseren invulling gegeven aan die opdracht.

De ambitie om steeds meer multidisciplinair en in één leerruimte (Timmermans, 2022) te leren en ontwikkelen met elkaar, kwam in deze opzet heel zichtbaar van de grond.

Het aanbod van de kennissessies was bedoeld voor alle onderwijsprofessionals in de Brainportregio die in drie compacte sessies kennis wilden maken met de basis van omgaan met talige en culturele diversiteit in de klas. Wat is cultureel responsief lesgeven? Hoe (h)erken, waardeer en benut je de meertaligheid van je leerlingen in de cultureel diverse klas? En hoe ondersteun je je leerlingen bij het leren van het Nederlands als tweede taal? Bij het ontwerpen van de kennissessies waren collega’s van Fontys Educatie, Eindhoven School of Education, de International School Eindhoven, Stedelijk College Eindhoven, Jan van Brabant College, Pius X-College, Hogeschool de Kempel en Tilburg University betrokken. Op deze manier werd relevante kennis uit zowel de praktijk als uit theoretische bronnen verzameld en gebundeld.

Deze drie bijeenkomsten vormden zoals gezegd de basis voor het samen leren en onderzoeken in drie professionele werkplaatsen: po, vo/mbo en hbo/wo. In die werkplaatsen gingen leraren samen met studenten aan de slag met vraagstukken rond deze thema’s uit de eigen praktijk.

¹ Te weten Fontys Lerarenopleiding Tilburg (FLOT) en Fontys Hogeschool Kind en Educatie (FHKE), per januari 2025 samen Fontys Educatie, Eindhoven School of Education (ESoE), en de Trion opleidingsscholen

De werkplaatsen 'Intercultureel leren en werken' waren verbonden aan de pabo-minor 'Leerkracht in een cultureel diverse onderwijspraktijk' voor studenten van Fontys Educatie en Trion Opleidingsschool, en aan het vak 'Educational Design Research' van studenten van de ESoE. De kennissessies waren drukbezocht en kwamen op het juiste moment: onderwijsprofessionals in deze regio voelden en voelen steeds meer de noodzaak en urgentie om zich te professionaliseren

op deze thema's vanwege het groeiend aantal internationale leerlingen op hun scholen en in hun klassen (Decisio, 2024). Hoewel de kennissessies in een behoefte voorzagen, constateerden we ook dat deze onderwijsprofessionals op een actievere manier met hun éigen vraagstukken aan de slag wilden. De mogelijkheid om daarna te participeren in de professionele werkplaatsen sloot dus perfect aan.

Opzet en vorm van de werkplaats

De vijf werkplaatssessies van steeds drie uur werden geleid door lerarenopleiders en onderzoekers van de betrokken instituten en scholen. Daarnaast werden de facilitators van de werkplaatsen op de achtergrond ondersteund door Fontys Kenniscentrum Youth Education for Society (YES). In de werkplaats gingen deelnemers zoals gezegd aan de slag met een vraagstuk uit de eigen (school)praktijk. In één of twee *designsprints* werden gefundeerde interventies ontworpen die in de tussentijd werden uitgetest in de eigen praktijk. Door de mogelijkheid om in de fysieke werkplaats met (aanstaande) collega's uit hetzelfde werkveld en de regio te sparren, was er sprake van kruisbestuiving van ideeën. Doordat experts ook deel uitmaakten van de werkplaatsen, of soms aansloten vanuit een buitenkring, was er een natuurlijke verbinding tussen theorie en praktijk. Tegelijkertijd werd op deze manier gebouwd aan het lerende netwerk in de regio, wat kansen bood om op metaniveau te onderzoeken wat nodig zou zijn richting de toekomst.

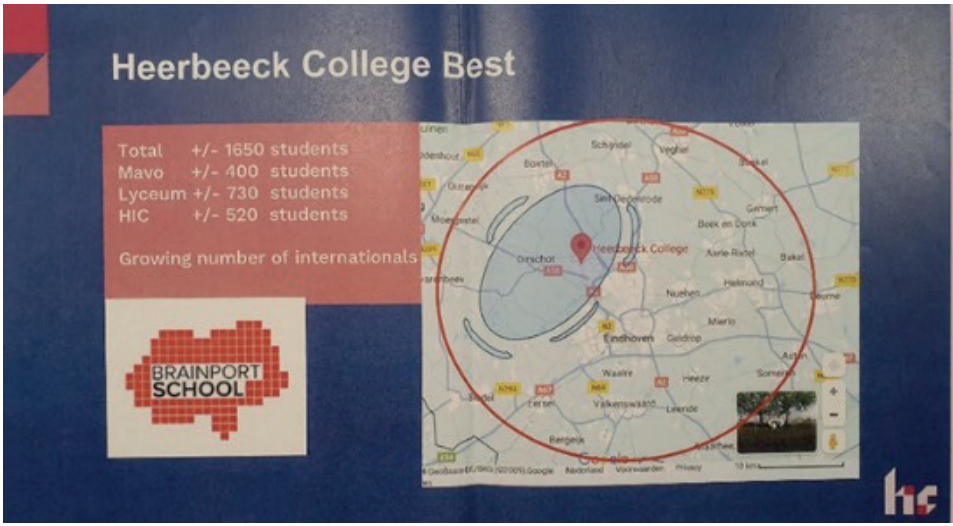
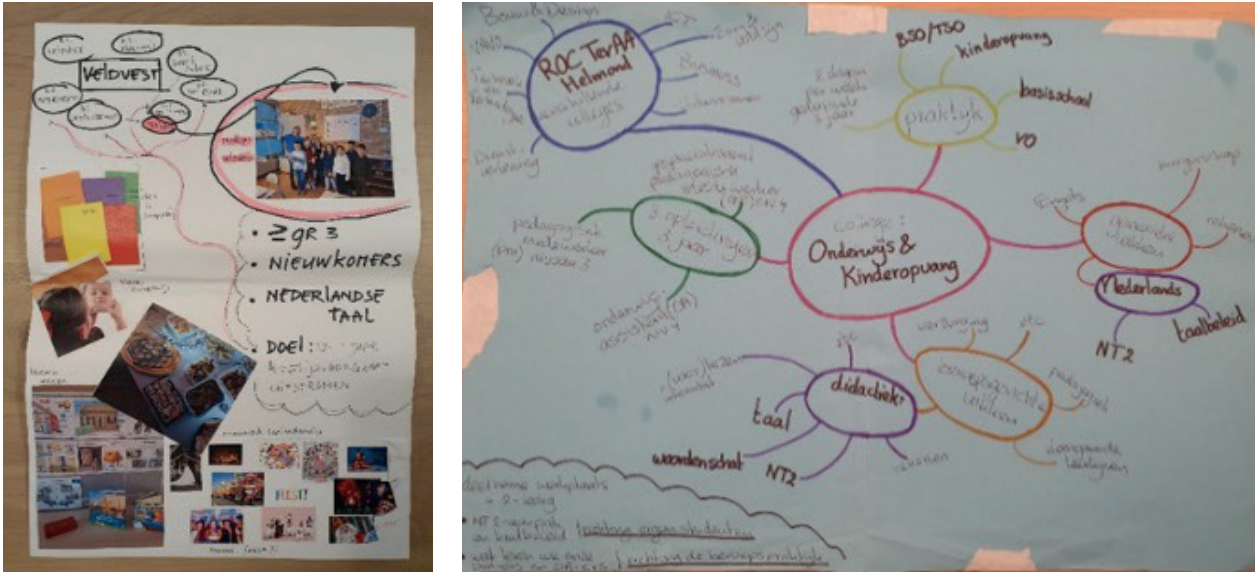
De professionele werkplaatsen bestonden dus uit multidisciplinaire teams van gelijkwaardige individuen: leraren en studenten uit het po, vo en mbo, en lerarenopleiders en onderzoekers uit hbo, wo en de Opleidingsschool. Complexe, authentieke vraagstukken (zogenoemde '*wicked problems*') uit de eigen praktijk vormden het startpunt van het verkorte *design thinking* proces, gebaseerd op de methodiek van kennislabs (SPRONG Voorwaarts; Platform Samen Onderzoeken,

2024) en de Learning Design Studio (Van de Sande et al., 2019). Doordat we steeds op verschillende betrokken schoollocaties bij elkaar kwamen leerden we elkaars werelden ook fysiek beter kennen.

Concreet stonden de vijf gezamenlijke sessies in het teken van het ontwikkelen van onze taaldidactiek, cultureel responsief lesgeven, de doorstroom van de meertalige leerlingen, het lezen en bespreken van relevante literatuur, het delen van ervaringen, uitwisselen, vragen stellen, en met elkaar aan de slag gaan. We werkten daarbij zoals gezegd volgens principes uit de Learning Design Studio: we gebruikten protocollen als werkvormen om de interprofessionele dialoog te stimuleren en vroegen de deelnemers aan het einde van iedere bijeenkomst een *next step*-formulier in te vullen (voorbeelden hiervan volgen verderop). Op dit formulier gaven zij aan wat zij van de bijeenkomst geleerd hadden (kennis, vaardigheden en attitude), wat hun focus voor het onderzoek was, welke volgende stap zij daarin wilden zetten, en welke tussentijdse opbrengst zij de volgende bijeenkomst zouden kunnen delen met de groep. Op die manier werd er steeds op meerdere niveaus voortuitgang geboekt: op het individuele niveau, op het niveau van de werkplaats en op schoolniveau.

Sessie 1

In sessie 1 stelden de deelnemers zichzelf voor aan de hand van posters van hun context:



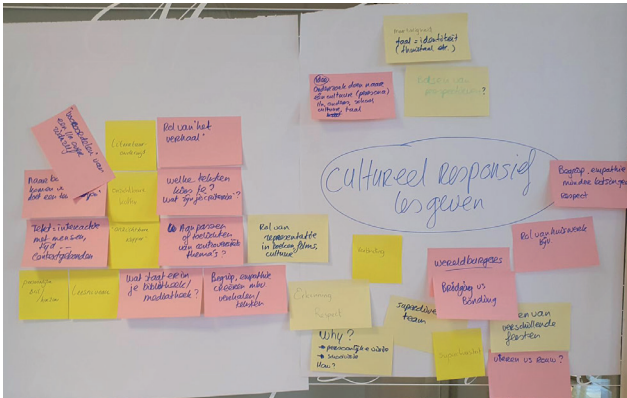
Vervolgens brachten de deelnemers focus aan met behulp van ‘De lakmoestest’, een protocol om het eigen vraagstuk scherper te krijgen. Dit resulteerde in een aantal eerste vraagstukken klaar voor een onderzoekssprintje, die allemaal startten bij de persoonlijk gevoelde urgentie in de eigen praktijk binnen het grotere thema van intercultureel leren en werken. Hieronder een greep uit die diversiteit aan vraagstukken:

- Welke onderwerpen of thema's nemen we in ons curriculum op om onze studenten onderwijsassistent goed "uitgerust" de praktijk in te sturen als het gaat om NT2/meertaligheid/taalbewust lesgeven?
- Met behulp van welke criteria en informatie kunnen we een beeld vormen van het instroomprofiel van een leerling en waar plaatsen we deze leerling dan?
- Hoe kan ik stagiaires die de Nederlandse taal aan het leren zijn begeleiden op school?
- Hoe kan ik een "normale" lesdag uitleggen aan een NT2 leerling en daarmee een zachte landing creëren voor de nieuwkomersleerlingen?
- Wat is er nodig om op reguliere basisscholen nieuwkomers te kunnen opvangen? Organisatie? Welke leerkrachtvaardigheden zijn van belang?
- Hoe kan ik cultureel responsief kunstonderwijs ontwerpen?
- Hoe kan ik het best een band opbouwen met leerlingen uit een andere cultuur?
- Hoe kan er feest worden gevierd, rekening houdend met de culturele achtergronden van de leerlingen, zodat iedereen zich welkom voelt?
- Hoe krijg ik grip op het taalvaardigheidsniveau van de kinderen in mijn klas in het Nederlands?
- Op welke manier kan ik leerlingen zich veilig laten voelen, zonder dat ze de Nederlandse taal beheersen?
- Hoe kan ik de methode lessen thematisch ontwerpen?
- Ik wil het taalbeleid en NT2-protocol onderzoeken (intake, zachte landing, ouders, toets).

Sessies 2 en 3

In sessie 2 en 3 en daartussen zochten de deelnemers de inhoudelijke verdieping op en gingen zij in gesprek met relevante (ervarings)deskundigen of op bezoek bij elkaar in een andere praktijk. Ook werden verschillende soorten bronnen gelezen en bestudeerd. Tijdens de sessies werden andere passende protocollen gebruikt, zoals 'Verkenning van het vraagstuk' en 'Kritische terugblik'. Na afloop van elke sessie vulden de deelnemers een *next step*-formulier in om hun eigen leren in het collectieve proces verder vorm te geven en te consolideren. Zie hieronder/op pagina ... een aantal voorbeelden van de stappen die deelnemers na sessie 2 voor zichzelf wilden gaan zetten:

Tussen de sessies door gingen de deelnemers aan de slag met hun onderzoekjes en met hun eerste interventies. Sessie 3 was gekoppeld aan een bijeenkomst van Brainport Development, waardoor de verbinding met de vraagstukken in de regio opnieuw benadrukt werd.



Sessie 4

In sessie 4 hadden de meeste deelnemers hun eerste interventies al uitgevoerd en werd er ingezoomd op reflectie daarop met behulp van het protocol 'Wat, Dus, Wat nu?'. De deelnemers gebruikten elkaar opnieuw als *critical friend*, nu in de fase van terugblikken:

Reflectie op de interventie : Wat, dus, wat nu

Wat (5')
De inbrenger presenteert zijn/haar dilemma en volgt hierbij de onderstaande vragen:

- Wat deed ik?
- Waarom deed ik dat (op basis van welke bron/kennis)?
- Wat was het gevolg hiervan op mijn praktijk?
- Wat was het gevolg hiervan op het leren van de leerlingen?
- Kan ik dit gevolg duiden met behulp van gelezen bronnen?
- Welke vraag heb ik hierbij en waarom heb ik deze vraag?

Sessie 5

Uiteindelijk presenteerden de deelnemende professionals in sessie 5 een poster met hun inhoudelijke opbrengsten van de werkplaats. De deelnemers deelden rijke opbrengstenen werden geïnspireerd door de concrete resultaten van de anderen. Voordat we ingaan op de bevindingen van het praktijkgerichte onderzoek naar deze opbrengsten op individueel en collectief niveau, presenteren we op de volgende pagina's alvast een aantal sprekende voorbeelden:

Meertalige rekendidactiek in het po

Op basisschool De Wilakkers SKPO ging Merve Kanuşağı, student van de Fontysminor 'Leerkracht in een cultureel diverse onderwijspraktijk', samen met haar werkplekbegeleider Catrijn van den Berg aan de slag met meertalige rekendidactiek. Dit resulteerde in heel mooi en bruikbaar materiaal. Zij deelden hun leerproces en opbrengsten ook op de conferentie Grenzeeloos Goed Samen Opleiden 2025.

"Welke rekenbegrippen moeten nieuwkomers beheersen om succesvol deel te kunnen nemen aan het rekenonderwijs in de groep, met speciale aandacht voor taalklassen en rekening houdend met de werkdruk en de behoefte aan een individuele aanpak van leerkrachten?"

Werkplaats bijeenkomst, 17-04-24

'Rekenen, dat lukt hen wel!
Is dat echt zo?'
Rekendidctee

'Door aandacht te schenken aan taal in de rekenles sla je twee vliegen in één klap: leerlingen ontwikkelen hun taalvaardigheid én ze krijgen beter toegang tot reken-wiskundige vakinhoud.'
Jantien Smit, Lectoraat Meertaligheid en Onderwijs

Een ondersteunende richtlijn voor leerkrachten

Doel:
Rekenbegrippenlijst
Illustraties rekenbegrippen

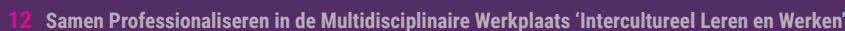
Bronnen:

- LOWAN (Stichting Onderwijs aan Nieuwkomers)
- SLO (Nationaal Experti-secentrum Leerplanontwikkeling)

- Didactiek meertaligheid- rekentaal:**
- Luisteren - handelen - nazeggen - zelf zeggen
 - Concreet handelen met materiaal
 - Visualiseren
 - Spel
 - Functioneel veeltalig leren



Saïde Çoban, student van de Fontysminor 'Leerkracht in een cultureel diverse onderwijspraktijk', ging op Salto International School I-Start samen met haar werkplekbegeleider Jutta Ebben aan de slag met het vieren van feest in verschillende culturen, vanuit de vraag: hoe kunnen we het beste feestdagen vieren en vormgeven, als we zo goed mogelijk recht willen doen aan de culturele diversiteit van onze leerlingpopulatie? Welke feesten willen we vieren en hoe?



Verantwoording: naar een *knowledge-building partnership*

Hoe beweeg je van een partnerschap samen opleiden & professionaliseren, naar een knowledge-building partnership?

In de Trion *purpose* (2022) staan zes aspecten centraal:

1. ruimte voor leren, 2. maatwerk creëren, 3. een rijke leeromgeving realiseren, 4. innovatief en wendbaar zijn, 5. wederzijds leren en 6. excelleren en etaleren op thema's zoals wereldburgerschap, internationalisering en technologie.

Het gaat dus om leren – creëren – innoveren – en met elkaar en het geheel delen. Dit levert een rijke leeromgeving op waarin en waardoor juist ook steeds meer ruimte ontstaat om te bouwen aan kennis en kunde. Hiermee bouwen we samen aan een nieuw en aantrekkelijk beroepsbeeld, om zo een bijdrage te leveren aan het terugdringen van het lerarentekort. Tegelijkertijd worden in het leren en innoveren met elkaar nieuwe inzichten opgedaan om het curriculum naar een hoger plan te tillen, om bij te dragen aan de aansluiting naar vervolgonderwijs en om actueel onderwijs te geven. Maar ook voor de individuele docent om zijn of haar unieke bijdrage te leveren.

“Samen opleiden en professionaliseren vraagt immers om een lerende cultuur en een dynamisch leerlandschap waarin we dat samen vorm kunnen geven. Dat landschap is zich binnen en buiten Trion aan het uitbreiden. Wederzijds leren in leergroepen krijgt steeds meer vormen en gezichten. Sommige horen primair bij het Trion werkplekcurriculum, andere leergroepen zijn gestart vanuit de ontwikkelthema's van de scholen. Centraal in deze leergroepen staat steeds: van en met elkaar leren, onderzoeken, ontwerpen en innoveren.” (Trion leerlandschap, 2023).

Zo'n leerlandschap betekent een veranderende rol van de scholen. Scholen worden in de regel gepositioneerd aan het eind van de kennisketen. Quigley (1997, p. 3) schreef daarover ruim een kwart eeuw geleden al: “The majority of teachers, counsellors, and administrators spend their careers at the receiving end of ‘manufactured’ research products produced in remote university ‘factories’ by unseen research experts.” Sindsdien zijn, ook in Nederland, tal van initiatieven ondernomen om wetenschappelijk onderwijsonderzoek dichter bij de dagelijkse schoolpraktijk te brengen (Trion Opleidingsschool, 2023; met input van Rutger van de Sander, leading lector Kenniscentrum YES).

Een andere benadering bestaat eruit scholen zélf een andere rol te geven in de kennisketen: in plaats van ‘consument’ van onderzoek dat door anderen buiten de school is uitgevoerd, breng je hen in de positie van ‘producent’ van kennis. De school wordt dan een “*knowledge-building organization*” (Chen & Hong, 2016), een “*knowledge producing school*” (Rowan & Bigum, 2010) of een “*knowledge-creating school*” (Hargreaves, 1999).

Ongeacht welke benadering nemen scholen zelf verantwoordelijkheid voor hun kennisontwikkeling. Dat heeft ten minste twee belangrijke neveneffecten. Ten eerste verschuiven daarmee taakopvattingen in de school over wat, als vanzelfsprekend, onderdeel uitmaakt van het leraarschap. Van een leraar wordt immers verwacht dat hij/zij bijdraagt aan de kennisontwikkeling in de school; de rol van de leraar verandert. Een tweede belangrijk neveneffect is dat de school als organisatie, en de professionals die er werkzaam zijn, zelf ook bepalen welk type kennis ontwikkeld moet worden. Veelal betreft dat kennis die sterk geënt is op de context van de school en de profielen van de onderwijsprofessionals (Trion Opleidingsschool, 2023).

De professionele werkplaats is een manier om binnen deze ontwikkeling het vakmanschap van onderwijsprofessionals nog centraler te stellen. We zijn niet langer op zoek naar “professionalisering van de leraar”, maar naar het samen

nieuwe (handelings)kennis ontwikkelen rondom complexe (ontwerp)vraagstukken die in onze gedeelde praktijken spelen. Gezamenlijk verantwoordelijkheid nemen vanuit alle betrokkenen in het partnerschap voor het leren van de leerling, in de praktijk. Dit betekent enerzijds participerend onderzoek door te handelen in de praktijk als wetenschapper/onderzoeker en anderzijds de leraar die een rol inneemt als onderzoeker van zijn handelen. De leraar staat aan het roer van zijn of haar eigen professionele ontwikkeling.

Dit past zowel binnen de visie van Trion Opleidingsschool (*Samen leren in leergroepen: Didactiek van een Opleidingsschool*, 2023) als binnen de visie van Fontys (*Fontys for Society: Strategisch plan 2021-2025*) op praktijkgericht onderzoek als professionele leerstrategie in zogenoemde hybride leer- en onderzoeksomgevingen, en binnen de visie van de Eindhoven School of Education op o.a. *Educational Design Research*.

De bedoeling van de professionele werkplaats ‘Intercultureel leren en werken’ was, kortom, het creëren van een rijke leeromgeving waarin ruimte is voor onderwijsprofessionals, studenten en opleiders om samen te bouwen aan kennis en kunde op dit thema, dat in de Brainportregio om veel aandacht vraagt.

Opzet van het onderzoek

Door de deelnemers aan de professionele werkplaats werd in hun eigen context een kleinschalig praktijkonderzoek uitgevoerd, en ook naar de opbrengsten van de werkplaats zélf is onderzoek gedaan. Van dat onderzoek doen we verslag in deze lectoraatsuitgave.

Ons onderzoek was praktijkgericht, kwalitatief en interpretatief van aard: dat wil zeggen dat het gericht was op levensechte, authentieke vragen en situaties, waarbij de ervaringen – de zogenoemde *lived experiences* – van de deelnemers in hun eigen woorden centraal stonden (o.a. Cohen et al., 2018; Van Swet et al., 2022). Om de validiteit en de betrouwbaarheid van deze onderzoeksaanpak te vergroten, werkten we als drie onderzoekers samen in de fasen van dataverzameling, data-analyse en in onze interpretatie en presentatie van de bevindingen. Om te garanderen dat het onderzoek naast praktisch relevant en methodisch grondig ook ethisch verantwoord zou zijn, hielden wij daarbij de Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het hbo (HBO Raad, 2010) en de Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit (KNAW, 2018) voor ogen. We streefden ernaar om zowel de methodologische keuzes binnen het onderzoek als de wijze waarop we in deze lectoraatsuitgave over ons onderzoek rapporteren eerlijk, zorgvuldig, transparant, onafhankelijk en verantwoordelijk te laten zijn. We onderschrijven dat deze vijf principes de grondslag vormen voor de praktijk van integer onderzoek.

Respondenten

Op basis van vrijwillige deelname zijn negen professionals geselecteerd als respondent. Hierbij is gekozen voor een representatieve steekproef van zowel po- als vo-leerkrachten, een managementlid en studenten.

Deze respondenten gaven hun *informed consent* door een korte informatiebrief te ondertekenen, waarin uitgelegd werd wat deelname aan het onderzoek zou inhouden; ook werd hierin vertrouwelijkheid en anonimiteit gegarandeerd.

Interviews

De negen respondenten namen deel aan een interview, uitgevoerd door één van de drie onderzoekers en opgenomen in Microsoft Teams. Het interview duurde ongeveer 30 minuten en werd afgenomen aan de hand van de interviewleidraad te vinden op pagina 15. Deze interviewleidraad is gebaseerd op het model van Guskey (2000) bestaande uit vijf niveaus waarop professionaliseringsactiviteiten geëvalueerd kunnen worden, te weten:

- Evaluatieniveau 1: Reacties van de deelnemers
- Evaluatieniveau 2: Leren door de deelnemers
- Evaluatieniveau 3: Ondersteuning en verandering in de eigen organisatie
- Evaluatieniveau 4: Gebruik van kennis en vaardigheden
- Evaluatieniveau 5: Leren door de leerlingen

De interviews werden ter plekke door Teams getranscribeerd. De transcripten zijn vervolgens op een beveiligde locatie opgeslagen en na de fase van data-analyse verwijderd.

Interviewleidraad; Evaluatie professionele werkplaats 'Intercultureel leren en werken'

Ga je ermee akkoord dat dit interview wordt opgenomen en getranscribeerd door Teams? (Indien ja: opname starten en transcriberen aanzetten)

Fijn dat je deelneemt aan dit interview, dankjewel! Ik wil het graag met je hebben over de opbrengsten van de werkplaats voor jouw professionele ontwikkeling. Dat doe ik op vijf gebieden, of eigenlijk niveaus. Aan het einde kun je dan nog aangeven of je nog aanvullingen hebt. Oké? (Ja) Dan starten we nu met:

Evaluatieniveau 1: Reacties van de deelnemers

1. Hoe vond je het om deel te nemen aan deze professionele werkplaats?
2. In hoeverre was de professionele werkplaats een zinvolle tijdsbesteding?
3. Hoe vond je de gebruikte materialen?
4. In hoeverre gaan de opbrengsten van de professionele werkplaats van pas komen in je dagelijks werk?

Evaluatieniveau 2: Leren door de deelnemers

5. Welke nieuwe kennis heb je opgedaan in de professionele werkplaats?
6. Welke nieuwe vaardigheden heb je opgedaan in de professionele werkplaats?

Evaluatieniveau 3: Ondersteuning en verandering in de eigen organisatie

7. Wat was de impact van jouw deelname voor jouw eigen organisatie (school/hogeschool)?
8. In hoeverre werd jouw deelname aan de werkplaats gefaciliteerd?
9. Was er openlijke steun voor jouw deelname aan de werkplaats? Hoe merkte je dat?
10. In hoeverre werden successen erkend en gedeeld in jouw eigen organisatie?

Evaluatieniveau 4: Gebruik van kennis en vaardigheden

11. In hoeverre pas je de nieuw opgedane kennis toe in de praktijk? Eventueel: Kun je daar een concreet voorbeeld van geven?
12. In hoeverre pas je de nieuw opgedane vaardigheden toe in de praktijk? Eventueel: Kun je daar een concreet voorbeeld van geven?
13. Welke uitdagingen kom je daarbij tegen? (bij het toepassen van nieuwe kennis en vaardigheden)

Evaluatieniveau 5: Leren door de leerlingen/studenten

14. Was is de impact van jouw deelname aan de werkplaats voor jouw leerlingen/studenten?
15. In hoeverre zijn jouw leerlingen/studenten op cognitief gebied beter gaan presteren? Hoe weet je dat?
16. In hoeverre zijn jouw leerlingen/studenten zich op fysiek of sociaal-emotioneel gebied beter gaan voelen? Hoe weet je dat?
17. Zijn er nog andere aspecten die zijn beïnvloed door jouw deelname aan de werkplaats?
18. Zijn er verder nog dingen die je kwijt wil over de opbrengsten voor jouw professionele ontwikkeling?

Dankjewel voor je deelname aan de werkplaats en aan dit interview!

Analyse van de verzamelde gegevens

Iedere onderzoeker codeerde de transcripten van de interviews die zij zelf afgenomen had. De analysefase bestond eruit dat de citaten van de respondenten eerst per evaluatieniveau (Guskey, 2000) werden geselecteerd en vervolgens werden gecodeerd op basis van een *bottom-up, grounded theory* aanpak (Cohen et al., 2018): de codes werden gedestilleerd uit de woorden van de respondenten zelf. Om de interbeoordelaarsbetrouwbaarheid tijdens het onderzoeksproces te vergroten, hebben de onderzoekers vervolgens samen de analyses uitgevoerd. Zij kwamen door intensief overleg tot een codeboom, waarmee door één onderzoeker alle verzamelde gegevens nogmaals, ditmaal *top down*, onder vijf koppen zijn samengevat. Deze koppen en samenvattingen, met daarbij door de onderzoekers geselecteerde citaten, vormen de presentatie van de bevindingen in het volgende hoofdstuk.

Bevindingen: opbrengsten van de werkplaats

Wat heeft de professionele werkplaats 'Intercultureel leren en werken' de deelnemers opgeleverd? Uit ons onderzoek blijkt dat de opbrengsten op zowel individueel als collectief niveau zichtbaar zijn: ze bestaan uit de ontwikkeling van:

- 1 **Inhoudelijke kennis**
- 2 **Vaardigheden**
- 3 **Attitude van de deelnemende professionals**
- 4 **Collectieve opbrengsten voor de groep**
- 5 **Concrete opbrengsten op schoolniveau**

Wat de individuele deelnemers hebben geleerd

1. Inhoudelijke kennis

Voorafgaand aan de professionele werkplaatsen werden, zoals eerder beschreven, drie kennissessies georganiseerd waarin deelnemers en andere geïnteresseerden informatie kregen over recente inzichten rondom drie thema's: cultureel responsief lesgeven, meertaligheid en NT2. Oorspronkelijk waren deze sessies ontworpen met het doel om stagebegeleiders te voorzien in de benodigde informatie waarmee ze hun stagiaires specifiek op deze thema's konden coachen. In de praktijk werden deze sessies echter door een breed scala aan professionals bezocht en enthousiast ontvangen.

Sommige deelnemers aan de professionele werkplaats gaven aan dat deze kennisininput waardevol – zo niet voorwaardelijk – was om goed van start te kunnen in de werkplaats. Voor anderen waren de kennissessies meer een bevestiging van al bestaande voorkennis, of een duiding of *labelling* van opgedane praktijkkennis. Dit laatste werd bijvoorbeeld verwoord door een deelnemer die aangaf:

Eigenlijk allerlei ideeën waar je al over aan het nadenken was, daar heb je eigenlijk door de theorie meer richting en soms meer bevestiging in gekregen.

Door dit gezamenlijke theoretische fundament spraken deelnemers veelal dezelfde taal en kon er tijdens de werkplaatsbijeenkomsten vanuit de inhoud feedback gegeven en meegedacht worden. Deelnemers gingen steeds van praktijk naar theorie, en weer terug naar de praktijk. Voor

sommige deelnemers was deze theoretische inbedding wennen of zelfs onwennig. Een aantal deelnemers vond in deze koppeling de verdieping waar ze naar op zoek was, zowel van de praktijkvraagstukken als de theoretische concepten:

Het meer vanuit de theorie werken is voor mij toch ook wel nieuw. In de dagelijkse praktijk is het altijd 'gewoon gaan'. En nu neem je weer meer tijd van 'hoe kun je de theorie toepassen in je dagelijks handelen?'. Die kennissessies hebben daarbij geholpen.

De meeste respondenten gaven aan dat zij naast de kennissessies met name veel kennis hebben verkregen via de andere deelnemers aan de werkplaats. Onderlinge uitwisseling zorgde ervoor dat deelnemers kennis verwierven over waar andere scholen tegenaan lopen en hoe zij die uitdagingen aanpakken. Dit zorgde soms voor concrete tips over wat wel of niet te doen, maar ook voor een uitwisseling van lesmateriaal, beleidsdocumenten en andere concrete producten (zie verderop in deze uitgave).

Omdat de deelnemers van verschillende scholen afkomstig waren en daar verschillende posities bekleedden, was hun kennis over praktijk- of beleidsvraagstukken vaak complementair. Zo geven verschillende deelnemers aan belangrijke informatie rondom wet- en regelgeving en de werking van systemen te hebben verkregen tijdens de werkplaatsen. Deze informele informatievoorziening werd vaak genoemd als één van de waardevolste opbrengsten van de werkplaats.

Ik heb met name kennis opgedaan door sparren met mensen van andere scholen: hoe kun je gedegen adviezen geven? Hoe kun je subsidies inzetten? Hoe kunnen we de doorstroom beter maken?

Leerdoelen van de drie kennissessies

1. De basis van cultureel responsief lesgeven

Onderwijs met oog voor culturele diversiteit

In deze sessie:

- word je je bewust van jezelf als cultuurdrager
- krijg je verschillende modellen aangereikt om te kijken naar diversiteit in het onderwijs
- verken je je pedagogisch-didactisch handelen afgestemd op de culturele diversiteit van de leerlingen



2. De basis van talenbewust lesgeven

Onderwijs met oog voor het meertalig repertoire van leerlingen

In deze sessie:

- onderzoek je je houding ten aanzien van meertaligheid in het onderwijs
- ontwikkel je een beginnende visie op meertaligheid, NT2 en de rol van de eerste taal (T1)
- krijg je kennis aangereikt van de mogelijkheden om thuistalen in te zetten in je onderwijs
- reflecteer je op je eigen aanpak of de aanpak van de school



3. De basis van Nederlands als tweede taal (NT2)

Oog voor de ondersteuning van meertalige leerlingen in het ontwikkelen van de Nederlandse taalvaardigheid

In deze sessie:

- word je je bewust van NT2 en de rol van de eerste taal
- krijg je kennis aangereikt over tweede taalverwerving
- krijg je kennis aangereikt over tweede taaldidactiek
- reflecteer je op je eigen aanpak of de aanpak van de school



2. Vaardigheden

Alle respondenten gaven aan hun vaardigheden verder te hebben ontwikkeld tijdens de professionele werkplaatsen. In hun antwoorden benoemden zij uiteenlopende vaardigheden. Tijdens de werkplaatsen werden deelnemers aangesproken op hun onderzoeksvaardigheden; voor sommigen was dit nieuw of lang geleden, anderen voelden zich meer thuis in deze rol. Het doen van onderzoekssprintjes zorgde bij sommige deelnemers voor een verdere ontwikkeling van deze onderzoeksvaardigheden. Het opbouwen van een onderzoek, het afbakenen en formuleren van een leervraag, het ontwerpen van interventies, conclusies trekken over het succes van deze interventies en deze na implementatie verder aanscherpen, werden genoemd als waardevolle (aangescherpte) vaardigheden. Voor een aantal respondenten was deze manier van werken herkenbaar, voor anderen stond deze juist verder af van de dagelijkse praktijk. Juist deze laatste groep gaf echter aan veel nieuwe onderzoeksvaardigheden en inzichten op te hebben gedaan, en de directe relevantie voor de beroepspraktijk ervaren te hebben.

Het helder leren stellen van mijn leervraag, en in de positie gezet worden waarin ik dat moest doen, heeft eraan bijgedragen dat ik de focus beter kon richten. Dit heeft het beleid verbeterd.

Diverse respondenten gaven aan dat zij zich door de opzet van de werkplaats als leergemeenschap verder hebben ontwikkeld in samenwerken. Ook de specifieke werkvormen binnen de werkplaats leidden tot het ontwikkelen van vaardigheden. Zo benoemden respondenten presentatievaardigheden, het werken met protocollen en het voorzitten van een bijeenkomst.

Naast vaardigheden met betrekking tot de vorm van de bijeenkomsten, geven diverse deelnemers aan hun interculturele en didactische vaardigheden verder te hebben ontwikkeld door het uitvoeren van de ontworpen interventies. Dit had zowel betrekking op interculturele communicatie met ouders, als op het ontwerpen van cultureel responsief onderwijs, als op het innemen en uitvragen van verschillende perspectieven om tot beter begrip van een vraagstuk te komen.

3. Attitude

In de interviews met de deelnemers gaven zij op verschillende manieren blijk van een effect van de professionele werkplaatsen op een verandering of versterking van hun houding ten opzichte van intercultureel leren.

Ten eerste benoemde het grootste deel van de deelnemers dat deelname aan de werkplaatsen hen enthousiasme, energie en motivatie opleverde om aan de slag te gaan met deze vraagstukken. Met name het vinden van gelijkgestemden, of in ieder geval mensen die dezelfde uitdagingen signaleren en belangrijk vinden, speelde hier een belangrijke rol in. Het opdoen van concrete nieuwe ideeën en het kunnen uitwisselen hiervan droegen hier ook aan bij.

Een deel van de respondenten gaf aan door de opgedane kennis en ervaring anders te zijn gaan kijken naar vraagstukken rondom intercultureel leren; met meer erkenning en aandacht voor leerlingen, en sterker

doordrongen van de impact van hun handelen. Sommige deelnemers gaven aan dat hun al aanwezige houding ten opzichte van deze vraagstukken versterkt werd. Ze kregen de bevestiging dat zij op de goede weg zitten, dat hun voorkennis een goed fundament is, en dat meer mensen in de regio hetzelfde zien en hiermee aan de slag willen.

Ik ben me bewuster van dingen die ik al deed, maar die ik nu met nog meer intentie doe.

Door de ervaren meerwaarde van de opzet van de werkplaats werd ook de onderzoekende houding van diverse deelnemers versterkt. Zo benoemden enkele respondenten dat zij de relevantie van theorie voor hun handelen sterker zijn gaan inzien, waardoor zij *“meer onderbouwd zijn gaan handelen en meer zijn gaan uitproberen in de les”*. Dit bewustzijn had voor deze respondenten directe impact op hun manier van lesgeven.

Impact op het collectieve leren

4. Collectieve opbrengsten voor de groep

De professionele werkplaats fungeerde door de hybride, multidisciplinaire samenstelling van professionals uit po en vo in verschillende functies als een echt 'lerend netwerk', waaruit concrete opbrengsten voortvloeiden voor alle respondenten. De expertise van de lerarenopleiders en onderzoekers uit de instituten werd als waardevol ervaren en zorgde voor aanvullende perspectieven, een "mooie mix van praktijk en theorie". De werkplaats werd hierdoor "een platform waardoor je je eigen ervaringen kunt verbinden met theorie".

Meerdere deelnemers uit een vo-context waardeerden met name de ervaring en vele praktijkvoorbeelden van collega's uit het po, "die naar mijn gevoel zoveel stappen verder zijn dan wij", en de deelname van studenten, die de anderen inspireerden met hun leervragen en voortvarende aanpak. Dat wil, in de woorden van één van de respondenten, niet zeggen dat "opbrengsten [van de afzonderlijke praktijkonderzoeken] altijd zo één op één terug te vertalen zijn naar de eigen situatie". Maar de meerwaarde van nieuwe connecties en een uitgebreid netwerk, de herkenning in elkaar, het hebben van gezamenlijk doel en het gevoel van saamhorigheid overheersen:

Het is fijn dat je dingen waar je tegen aan loopt kunt delen, en dat je die dan ook weer terug hoort. Het is ook fijn dat je vanuit verschillende hoeken input krijgt. Voor mij was het heel inspirerend, gewoon om eraan deel te nemen met z'n allen.

Ik vond het mooi om te zien hoe op verschillende plekken in het onderwijs mensen zich hard maken voor dit onderwerp.

Verscheidene deelnemers hebben dankzij dit netwerk andere scholen bezocht en zich zo verder verdiept in andere praktijken en perspectieven ("een ervaring die ik weer kan meenemen in het opleiden van mijn eigen studenten"). Op regionaal niveau wordt alvast uitgekeken naar een onderzoekswerkplaats (2024-2025) met professionals uit po en vo die zich zullen buigen over vraagstukken rondom de warme overdracht en soepele doorstroom van meertalige leerlingen; de professionele werkplaats zal volgens één respondent het vliegwiel kunnen zijn voor toekomstige initiatieven als dit.

Je kunt natuurlijk op beleidsmatig niveau een inclusieve school zijn bij de aanname en programma's die je neerzet, enzovoort, maar uiteindelijk wordt het verschil voor de leerlingen zelf in de klas gemaakt.

5. Concrete opbrengsten op schoolniveau

De concrete producten die de professionele werkplaats heeft opgeleverd binnen de deelnemende scholen bestaan uit lesmateriaal dat volgend jaar weer ingezet kan worden, ontworpen interventies en werkvormen, bijvoorbeeld rondom het voeren van taaldenkgesprekken, ook “lessen over wat niet werkt, en wat we volgend jaar dus niet meer hoeven te proberen”, een nieuw leerteam met de focus op meertaligheid, inhoud en leidraden voor teamvergaderingen (“om daar meer lijn en opbrengst in te krijgen”), presentaties, surveys, interne scholing op het gebied van NT2 en meertaligheid, een kwaliteitskaart, een instroomprotocol, een “switch naar het inzetten en gebruiken van thuishalen”, “expliciete aandacht voor hun meertaligheid en voor wat ze vanuit huis en achtergrond meenemen de klas in”, “meer multi-perspectiviteit” en taaldidactiek in het curriculum, en een “goed NT2 plan, met oog voor wat voor kinderen belangrijk is bij hun taalverwerving – een warme overdracht, een buddy systeem – zodat ze zich thuis gaan voelen”.

Ook in iets minder tastbare zin stellen verschillende respondenten dat de werkplaats een impuls heeft gegeven aan wat zij in hun school doen: zij geven aan dat er sprake is van een cultuurverandering, verbeterd beleid, groeiend bewustzijn (“hoe we bij vergaderingen bijvoorbeeld over ouders praten”), discussie over het gebruik van de moedertaal in de klas, gesprekken met directieleden en collega’s, een olievlekeffect, een kwestie van “eilandjes

verbinden”, draagvlak, en een vliegwiel om steeds weer binnen die eigen school naar de onderwijsbehoeften van de individuele (meertalige) leerling te kijken. In uiteenlopende bewoordingen benoemen zij dus een versterkte *collective efficacy* in de school: het collectieve gevoel dat je in staat bent om samen, op school en in de klas, de juiste dingen te doen om leerlingen te helpen positieve resultaten te behalen. Niet onbelangrijk in het kader van samen opleiden en professionaliseren is het feit dat “de student sowieso een heel andere plek in de stageschool inneemt, en veel meer als een expert gezien wordt door de collega’s”. Ook wordt door een deelnemer benoemd dat zij op het gebied van taal en meertaligheid “als school veel meer op een coachende manier zijn gaan werken naar docenten toe”.

Ook de korte *designsprints*, de protocollen uit de bijeenkomsten (“heel handig en bruikbaar”) en de *next step*-formulieren worden door de deelnemers geroemd en gebruikt in de eigen onderwijspraktijk:

Omdat dat dat mij als deelnemer ook echt dwong van ‘Waarom zit ik hier nou eigenlijk?’ en ‘Wat kan je daarmee?’. Ik weet zeker dat dat mijn opbrengst heeft vergroot.

Als kers op de taart heeft de professionele werkplaats volgens enkele deelnemers geleid tot beter contact met ouders en leerlingen, verhoogd zelfvertrouwen en welbevinden van de leerlingen, en tot verbeterde schoolprestaties.

Lessons learned & aanbevelingen

Terugblikkend op dit hele proces waarin we, gestimuleerd door de gelden uit de Brainport Regiodeal, voor het eerst een bredere opzet van professioneel leren uitprobeerden over de grenzen van onze partnerschappen samen opleiden & professionaliseren en over de grenzen van sectoren (po/vo/mbo/hbo/wo) heen, hebben we veel geleerd. Hierbij reflecteren we op de professionele werkplaats *als vorm* aan de hand van bekende ontwerpcriteria voor effectieve professionaliseringsactiviteiten², op basis van opbrengsten uit de interviews en onze eigen ervaringen als facilitators en onderzoekers.

1. Kwaliteit van de input en focus op de inhoud

De kracht van de professionele werkplaats is dat theorie en *evidence informed* methoden op heel natuurlijke wijze worden verbonden aan het ontwerpen van interventies in de eigen praktijk. Voorbeelden van effectieve (les)praktijken

worden gedeeld door de deelnemers en de kenniscomponent is steeds een belangrijke factor die op maat en ‘*just in time*’ wordt ingezet. Om theoretische inzichten praktisch te maken, is het andersom ook essentieel om deze te vertalen naar jouw dagelijkse praktijk en die van je collega’s, om vervolgens een plan op maat passend bij de ontwikkelingsambities van de eigen schoolcontext te ontwikkelen en uit te voeren, bijvoorbeeld in de vorm van de concrete producten waarover in de interviews werd gerapporteerd.

De kracht van deze werkplaats was dat er altijd minstens zes expert-lerarenopleiders vanuit po/vo/hbo aanwezig waren, die op maat een connectie konden helpen leggen vanuit de praktijkvraag naar relevante bronnen. De opleiders konden andersom hun meer theoretische kennis weer toetsen aan de praktijkvragen die centraal stonden. Wederzijds leren in optima forma.

2 1) Focus op de inhoud, 2) Actief en onderzoekend leren, 3) Duur en continuïteit, 4) Samenwerking of collectiviteit, 5) Kwaliteit van de input, 6) Theory of improvement en 7) Inbedding in schoolcontext en beleid; tezamen gezien als bevorderend voor de professionaliteit van leraren (vgl. Onderwijskennis, 2022/2025).

Ik vond het fijn om vooraf eerst de kennissessies te volgen; zo van 'waar sta ik nou, wat weet ik al?'.

Als je bijvoorbeeld aan studiemiddagen of zo meedoet, dan is het eenmalig of tweemaalig. En dan heb je aan het eind allemaal aantekeningen en dingen en dan denk je 'Nou ja, leuk', maar dan verzandt het een beetje in de zin van, 'Oh ja, dat heb ik twee maanden geleden gedaan'. En wat is er nou eigenlijk van terechtgekomen op een gegeven moment? Want je gaat wel heel snel weer over in de waan van de dag. En omdat dit eigenlijk vijf bijeenkomsten waren die stapsgewijs over het jaar heen gingen, zette je iedere keer toch weer een stapje: 'Oké, dus dit is waar ik nu sta. En wat betekent dit voor mijn volgende stap?'. En dat betekende dus ook dat ik in de organisatie zelf ook weer met mensen in de communicatie verder moest om te bepalen 'Oké, wat gaan we dan nu doen?'. Waardoor we ook daadwerkelijk hier stappen hebben gezet die ook echt nodig waren.

De docenten die meedoen hebben allemaal hele specifieke ervaringen die ze verwoorden, maar ze zijn dan niet altijd in staat om daar dan algemeen verbindende, zeg maar informatie of kennis, in te stoppen. Dus dat bood dat materiaal dat jullie boden wel echt; een platform waardoor je je eigen ervaringen kunt verbinden met theorie.

2. Actief en onderzoekend leren

Je wordt in de werkplaats aangemoedigd om actief dingen uit te proberen in je eigen praktijk, in plaats van alleen te luisteren. De kennissessies hadden wat dat betreft een heel andere, meer traditionele, insteek. In de werkplaats moesten deelnemers zelf aan de slag. Dit vraagt om een *mindset* en de vaardigheden om in eigen context dingen uit te willen proberen en antwoorden te vinden. Er zijn ook op het gebied van intercultureel leren namelijk geen pasklare antwoorden die in elke context werken.

De ervaring was dat die verwachtingen ten aanzien van de werkwijze in de werkplaats niet altijd helder en bekend genoeg waren. Sommige studenten vonden bijvoorbeeld dat hier te weinig over gecommuniceerd werd:

We dachten dat we bij verschillende scholen zouden gaan kijken naar hoe daar NT2/meertalig onderwijs vormgegeven wordt. Niet dat we een opdracht moesten maken.

Ook de rol van de werkplekbegeleider in deze nieuwe opzet was niet voor iedereen direct helder. De ervaring van de facilitators was dan ook dat enkele deelnemers in een weerstand schoten en weigerden mee te gaan in het proces van zelf je eigen *next step* bepalen, verwoorden en opschrijven. De deelnemers die zich hier wel aan over konden geven, hebben uiteindelijk een grotere persoonlijke en professionele opbrengst uit het proces gehaald. De facilitators zagen hier ook verschillen tussen collega's die uit opleidingsscholen kwamen waarin deze vormen van samen leren en ontwikkelen al gangbaarder waren en scholen waarin die lerende cultuur nog minder expliciet ontwikkeld is. Uiteindelijk gaf het feit dat de opbrengsten van de studenten en hun werkplekbegeleiders zo enorm gewaardeerd werd door het werkveld een boost aan het zelfvertrouwen van de studenten.

3. Structuur

Structuur aanbrengen in het leerproces met protocollen en *next steps* is een inmiddels beproefde methode om zowel het individuele leren als het collectieve leren vorm te geven. Door zowel in het collectieve proces de stappen van *design thinking* te volgen, als daarbinnen een persoonlijke ontwikkelvraag te hebben gekoppeld aan de eigen context, wordt het mogelijk om op meerdere niveaus te leren en te ontwikkelen (Van de Sande et al., 2019). Het presenteren van de opbrengsten dient als een moment van consolideren van de opgedane kennis én als een moment van erkenning. Hierdoor wordt de succeservaring vergroot. Het werken met *next step*-formulieren helpt in het *scaffolden* van het proces en als stok achter de deur om daadwerkelijk stappen te zetten. Het toewerken naar een eindmoment helpt ook om het proces behapbaar en overzichtelijk te maken. Het is het samen ontwikkelen en versterken van de onderzoekende houding.

De ervaring van de facilitators is dat het aanbrengen van structuur van groot belang is, maar de mate waarin, kan afhangen van het niveau van de groep en de ervaring met deze vormen van professioneel leren.

De *next steps* dienden als “persoonlijke samenvatting van de sessie”, ook al waren sommige vragen moeilijk te beantwoorden. De werkvormen waren afwisselend en de verschillende professionals met steeds een andere kijk op de vraagstukken werden gewaardeerd. De protocollen kunnen als belemmerend worden ervaren wanneer deelnemers al een concreet beeld hebben van waar ze uit willen komen; het is dus aan te bevelen hier als facilitator “relaxed” mee om te gaan.

De materialen werkten voor mij heel goed, de structuur was gekaderd en maakte dat onze stappen gefilterd werden tot kleine sprintjes. Ja dat vind ik gewoon echt goud. Eerst het ene, daarna naar het volgende en dan kom je er wel.

In toekomstige leergemeenschappen zijn we zelf voornemens sommige stappen serieuzer te nemen, zoals een format voor de poster om jezelf als deelnemer bij de start voor te stellen. Door hier een uniform format voor te gebruiken, denken we dat er vanaf de eerste sessie meer gelijkwaardigheid in de groep zal ontstaan.

4. Samenwerking en collectiviteit

Netwerklernen in de regio vraagt om een andere *mindset* dan het leren in de Opleidingsschool, hoewel dezelfde principes van ‘*affordance* en *agency*’ (Timmermans, 2012) werkzaam zijn. Voorop staat dat het leren begint bij een (ervaren) urgentie, in dit geval een gedeelde urgentie; namelijk de bovenmatige instroom van internationals in het onderwijs in de regio. Lange tijd was er een aantal scholen in de regio dat voorzag in een antwoord op deze ontwikkeling, maar inmiddels is de hele regio aan zet. Dit vraagt dus om het nemen van een gedeelde verantwoordelijkheid als onderwijssector. Het vraagt om kennis delen over de grenzen van de scholen heen en om kwetsbaarheid om je vragen en dilemma’s te delen. De professionele werkplaats moet dus ook een veilige plek zijn waar iedereen gelijkwaardig deelneemt en gewaardeerd wordt om diens perspectief, kennis en onzekerheden.

De focus ligt zowel op de *self efficacy* van de leraar, als op de *collective efficacy* in de werkplaats. De olievlekwerking

is vervolgens op de *collective teacher efficacy* in de scholen (van de deelnemers) en op die in de regio. Samen leren en ontwikkelen in deze professionele werkplaats draagt daarmee bij aan het netwerklernen in de lerende regio. Studenten spelen hierin een cruciale rol; zij zorgden in deze werkplaatsen voor continuïteit en ambitie in het proces. Doordat zij een half jaar lang de minor ‘Leerkracht in een cultureel diverse onderwijspraktijk’ volgden en daar extra gevoed werden op inhoud en proces, vormden zij belangrijke schakels tussen de diverse werelden, en de ontwikkelde producten fungeerden als cruciale *boundary objects* (Akkerman & Bakker, 2011).

Zoals aangetoond gebruikten de deelnemers elkaar ook bewust als bronnen van kennis. Ze bezochten elkaars praktijken in het po, vo of mbo, liepen een dag mee of gingen uitgebreid in gesprek met elkaar. Ook werden onderling materialen uitgewisseld. Veel deelnemers hebben er nu “kennis en kennissen” bij (Kools & Heldens, 2020).



Facilitator: “De Regiodeal van Brainport heeft er eigenlijk voor gezorgd dat er al een onderwijsregio avant-la-lettre gevormd was. Vanuit het ‘regio als expertise overleg’, geïnitieerd door Brainport Development, konden verschillende onderwijspartijen elkaar sneller vinden over de grenzen van de eigen beroepsgroep heen. Deze werkplaats is bekostigd vanuit een deel van die middelen en was ook (één van) de eerste interprofessionele werkplaatsen in de regio. Hiermee is ook de grond weer verder rijp gemaakt voor meer van dit soort leergroepen. Het was ook wel echt wennen in het begin en nog steeds zie je de neiging van mensen om te ‘gatekeeping’, dingen voor zichzelf te willen houden en af te schermen, maar door de gezamenlijke urgentie en het belang van de leerlingen in onze onderwijsregio centraal te stellen, gaat men vanzelf delen. Het is echt een andere mindset.”



Deelnemende student: “Ik vond het waardevol, want je krijgt niet vaak de kans om met zo’n grote groep met verschillende mensen en functies bij elkaar te komen over een bepaald onderwerp.”



Deelnemende student: “Naast onze eigen concrete opbrengsten neem ik ook de concrete opbrengsten van andere groepen mee; dus bijvoorbeeld over vieringen en over ouderbetrokkenheid. Dan sta ik ook weer even stil bij iets waar ik nog niet bij stil

5. Praktisch en organisatorisch

De uitdaging blijft om dit soort vormen van samen leren en ontwikkelen te bekostigen. Het vraagt veel tijd en inzet om steeds opnieuw facilitering te vinden voor deze vorm van bovenschools netwerklernen. Hoewel we in deze lectoraatsuitgave hebben willen toewerken naar een lijst ‘werkzame bestanddelen’ en zeker veel succesfactoren hebben kunnen benoemen, spreekt het voor zich dat het daadwerkelijk van de grond krijgen van een professionele werkplaats als deze om meer vraagt dan aan enkele succescriteria voldoen.

In eerste instantie vraagt het om *boundary crossers* (Akkerman & Bakker, 2011) die vanuit verschillende werkvelden hier samen hun schouders onder willen zetten. Het is geen kwestie van alleen een inschrijfformulier online zetten. Deze werkplaats vroeg om het doelbewust benaderen van leraren en lerarenopleiders in onze verschillende netwerken, waarvan we wisten dat ze bezig waren met deze thema’s, om deel te nemen. Mensen waarvan we wisten dat ze vergelijkbare vragen hadden, en die (ook) op zoek waren naar antwoorden op de centrale vraagstukken rond meertalige leerlingen. Door met *boundary crossers* uit de bestaande netwerken vanuit het po, Trion Opleidingsschool, Fontys Educatie en ESoE bewust op zoek te gaan naar deze professionals, creëerden we een werkplaats van enige omvang.

Dit legt dus meteen een risico bloot. Sommige deelnemers hadden uren gekregen en maximale support vanuit hun schoolleiding, anderen deden dit in feite in hun eigen tijd:

Ik kreeg er uren en ruimte voor maar normjaartaak zat eigenlijk al vol.

Het zou bijna bij je taak erbij moeten staan, waarbij de uren er meteen bij staan, want anders komt het toch boven op je andere taken, hè? In het onderwijs is het niet zo dat je uren vastgelegd worden en dat er iets af gaat. Als er iets bijkomt dan is het gewoon... ja, dan moet je ‘s avonds nog even aan de bak.

Ik heb daar alle ruimte en tijd voor gekregen vanuit de school om deel te nemen, en ook om de inzichten weer te delen met het team.

Facilitator: “Het zou ideaal zijn als er in de toekomst een soort collectieve afspraak in de onderwijsregio zou kunnen komen over hoe we onderwijsprofessionals die deelnemen aan deze vormen van samen leren en ontwikkelen op bovenschools niveau, willen vergoeden, omdat we geloven in de innovatiekracht hiervan voor de eigen school én voor de regio.

6. Theory of improvement

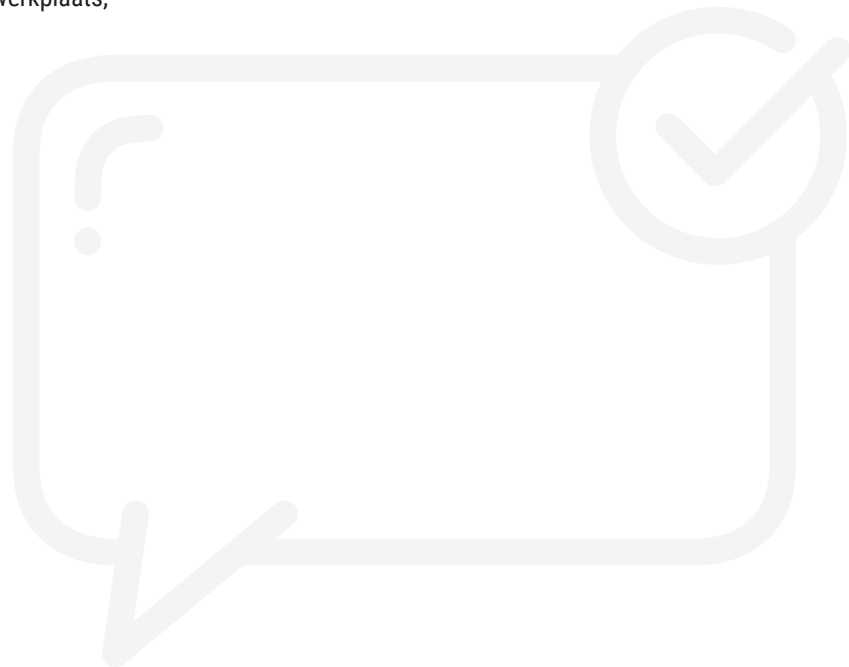
Onder de opzet van deze werkplaats lag een expliciete redenering over de manier waarop deze zou moeten bijdragen aan het bereiken van resultaten in de onderwijspraktijk.

Samenvattend komen we tot deze belangrijke bestanddelen:

- Starten vanuit een gedeelde urgentie in de regio, namelijk de instroom van internationals in het (reguliere) onderwijs;
- Inzoomen op je eigen persoonlijk en professionele vraagstuk binnen de context van je eigen school;
- Structuur in het onderzoeksproces bieden met behulp van o.a. protocollen en *next step*-formulieren,
- Ruime inzet van facilitators uit diverse werkvelden die op maat kunnen begeleiden en *evidence informed* ontwerpen kunnen triggeren;
- De verbinding van studenten in een minor en hun werkplekbegeleiders aan een hybride werkplaats,

- De multidisciplinaire mix van deelnemers;
- Toewerken naar een concreet product en vieren van successen;
- Kennisdeling op verschillende plekken in de regio (in het tijdschrift *Pionier*, op congressen en conferenties, in deze tastbare lectoraatsuitgave, etc.);
- Doelbewust inzetten op doorwerking op het niveau van de leerling, het niveau van de kennis, vaardigheden en *mindset* van de onderwijsprofessional, de collectieve opbrengsten op groepsniveau en de concrete opbrengsten op schoolniveau;
- Evalueren op de bovengenoemde niveaus en op basis van de uitkomsten van die evaluatie onderbouwd herontwerpen.

Ik voel me nu meer verbonden met de regio waar iedereen met hetzelfde thema bezig is.



Literatuurlijst

- Akkerman, S. & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of Educational Research*, 81(2), 132–169.
- Chen, B., & Hong, H. Y. (2016). Schools as knowledge-building organizations: Thirty years of design research. *Educational Psychologist*, 51(2), 266–288.
- Cohen, L., Manion, L. & Morrison, K. (2018). *Research methods in education*, 8^e druk. Routledge.
- Decisio, in opdracht van Brainport Development. (2024). Monitor internationalisering onderwijs Brainportregio Eindhoven 2023. Geraadpleegd van <https://brainporteindhoven.com/nl/onderwijs/publicaties#c37043>
- Guskey, T. (2000). *Evaluating professional development*. Thousand Oaks, CA: Corwin.
- Hargreaves, D. (1999). The knowledge-creating school. *British Journal of Educational Studies*, 47(2), 122-144.
- HBO Raad / Vereniging van Hogescholen. (2010). *Gedragscode praktijkgericht onderzoek voor het hbo*.
- KNAW, Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen. (2018). *Nederlandse Gedragscode Wetenschappelijke Integriteit*.
- Kools, Q. & Heldens, H. (2020). *Kennis(sen) opdoen in kennislabs*. Presentatie, VELON-congres 2020. Geraadpleegd van <https://veloncongres.nl/wp-content/uploads/217.-Ervaar-het-kennislab-van-onderwijsnetwerk-Sprong-Voorwaarts.pdf>
- Onderwijskennis (NRO, Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek). (2022/2025). *Professionalisering van leraren in de onderwijspraktijk*. Geraadpleegd van <https://www.onderwijskennis.nl/kennisbank/professionalisering-van-leraren-in-de-onderwijspraktijk>
- Platform Samen Onderzoeken. (2024). *SPRONG Voorwaarts: Leren en ontwikkelen voor toekomstgericht onderwijs*. Geraadpleegd van <https://www.platformsamensonderzoeken.nl/sprongvoorwaarts/>
- Rowan, L. & Bigum, C. (2010). At the hub of it all: Knowledge producing schools as sites for educational and social innovation. In *The school as community hub: Beyond education's iron cage*, Clanfield, D. (red.), pp. 185-203. Griffith University: Canadian Centre for Policy Alternatives.
- Timmermans, M. (2012). *Kwaliteit van de opleidingsschool: Over affordance, agency en competentieontwikkeling*. Proefschrift Hogeschool van Arnhem en Nijmegen.
- Timmermans, M. (2022). *Samen opleiden op zijn kop*. Lectorale rede. Utrecht: Marnix Academie.
- Trion Opleidingsschool. (2022). *Onze bedoeling*. Geraadpleegd van <https://www.trionopleidingsschool.nl/over-trion/onze-bedoeling>
- Trion Opleidingsschool. (2023). *Didactiek van een opleidingsschool: Samen leren in leergroepen*, 3^e druk. Eindhoven: Trion Opleidingsschool.
- Van de Sande, R., Maurits, W. & Slaats, M. (2019). *Professionaliseren met impact: Learning Design Studio's als platforms voor effectieve professionele gesprekken*. Fontys Hogeschool: De Onderwijsingenieurs.
- Van Swet, J., Munneke, L., Diemel, K. & De Keijzer, H. (2022). *Praktijkgericht onderzoeken in het onderwijs*, 2^e druk. Boom.

Over deze uitgave

Deze lectoraatsuitgave rapporteert over de opbrengsten van de professionele werkplaatsen 'Intercultureel leren en werken' die in 2023-2024 in de Brainportregio werden georganiseerd. Want niet alleen werd door deelnemende po- en vo-professionals aan deze multidisciplinaire werkplaats in hun eigen context een kleinschalig praktijkonderzoek uitgevoerd – ook naar de opbrengsten van de werkplaats zélf is onderzoek gedaan. De kern van deze uitgave bestaat uit die opbrengsten. Voor alle onderwijsprofessionals die zich bezighouden met intercultureel leren en werken – of dat nu leraren, lerarenopleiders, facilitators van leergemeenschappen of bestuurders in de regio zijn – worden op basis van deze bevindingen de *lessons learned* en aanbevelingen voor de toekomst gepresenteerd. Fontys Educatie en met name Fontys Kenniscentrum YES (Youth Education for Society) hoopt hiermee een tastbare bijdrage te hebben geleverd aan het idee van 'grenzeloos goed samen opleiden' in de Brainportregio.

Marina Bouckaert, Saskia Heunks en Lisanne Rintjema waren als opleider van het Trion partnerschap betrokken bij de professionele werkplaatsen. Zij voerden een praktijkgericht kwalitatief onderzoek uit naar de opbrengsten hiervan voor de deelnemende professionals. Daarnaast blijven zij betrokken bij verschillende professionaliseringsactiviteiten in de regio vanuit hun ambitie 'grenzeloos goed samen opleiden'.