

## Onze colleges worden steeds Knapper

Onderzoek naar de knelpunten en successen van een interne KNAP-training op twee colleges van het ROC van Amsterdam

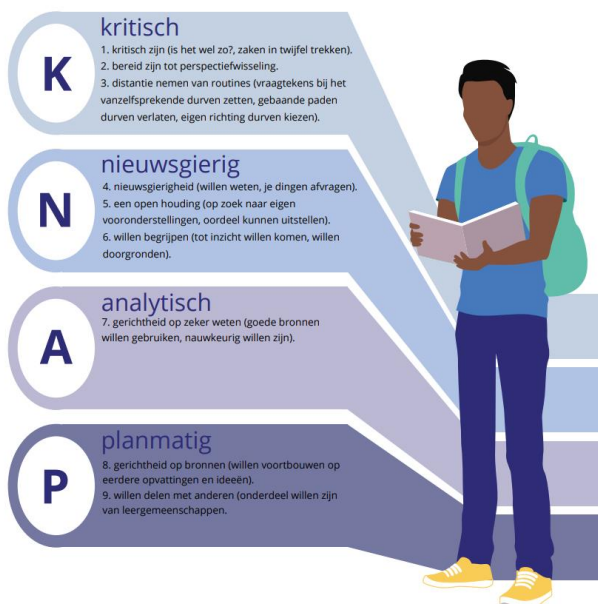
*Mieke van Diepen (Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad, Hogeschool van Amsterdam)*

*Nathalie Rompen en Nicoline Smeele (ROC van Amsterdam)*

### Wat is KNAP?

In het kader van een betere aansluiting tussen het hbo en het mbo ontwikkelde de HvA in 2019 een KNAP-training. Deze training helpt mbo-docenten om de onderzoekende houding van studenten te stimuleren. Hierbij ligt de nadruk niet op onderzoeksvaardigheden, maar op de onderzoekende houding. Maar wat is dat eigenlijk, een onderzoekende houding? Op basis van een metastudie van verschillende publicaties over 'onderzoekende houding' definieerden Bruggink en Harinck (2012<sup>1</sup>) negen generieke kenmerken. Voor de KNAP-training zijn deze ingedeeld in vier elementen: Kritisch, Nieuwsgierig, Analytisch, en Planmatig.

**Figuur 1: Vier elementen onderzoekende houding (Van Diepen, Middelkoop en Bay, 2020<sup>2</sup>)**



Twee medewerkers van het ROC van Amsterdam (ROCvA) namen deel aan de tweede ronde van de KNAP-training op de Hogeschool van Amsterdam (HvA). Deze was volledig online vanwege de corona-maatregelen in het schooljaar 2019-2020. Na afloop van de training wilden zij hun opgedane inzichten delen met meer collega's binnen het ROCvA. Hiertoe hebben zij in het schooljaar 2021-2022 in aangepaste vorm onder de noemer 'Samen onderzoekend leren', de KNAP-training gegeven aan collega's van het ROCvA: in totaal hebben vier bijeenkomsten plaatsgevonden. In overleg met het proctoraat van het ROCvA besloten zij onderzoek te doen naar dit traject. Dit onderzoek is uitgevoerd in samenwerking met het Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad van de HvA en zoekt antwoord op de volgende vraag:

'Welke factoren helpen of belemmeren het stimuleren van een onderzoekende houding en onderzoeksvaardigheden van collega's met behulp van de KNAP-training?'

1 Bruggink, M. & Harinck, F. (2012). [De onderzoekende houding van leraren: wat wordt daaronder verstaan?](#) *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 33(3), 46-53.

2 Diepen, M. van, Middelkoop, D. van, & Bay, N. (2020). [Mbo-studenten kunnen een onderzoekende houding aanleren](#). In: *Vaktijdschrift Profiel*, 9, 16-19.

## Methodie

Na afloop van elke bijeenkomst zijn de uitvoerders van de ROCvA-KNAP-training geïnterviewd door een onderzoeker van het Lectoraat Kansrijke Schoolloopbanen in een Diverse Stad. Deze onderzoeker is een van de ontwikkelaars en uitvoerders van de HvA-KNAP-training.

Tijdens de interviews werden de volgende vragen gesteld:

(1) Welke doelen beoogden jullie met deze bijeenkomst te bereiken (Kennis, Vaardigheden en/ of Inzichten)?

Per doel werd gevraagd:

- (2) Hoe hebben jullie aan dit doel gewerkt? (werkwijze)
- (3) In hoeverre denk je dat dit doel is bereikt? (resultaat)
- (4) Wat waren succesfactoren?
- (5) Wat waren knelpunten?
- (6) Wil je nog iets kwijt over dit doel? (overige)

## Resultaten

In totaal zijn er vier bijeenkomsten geweest. In verband met corona waren deze alle vier online. In Tabel 1 staan de doelen per bijeenkomst kort weergegeven. Daarna volgt per bijeenkomst bij ieder doel een beschrijving van de werkwijze, het resultaat, succesfactoren (wat hielp?), en knelpunten (wat belemmerde?). Tot slot beschrijven we enkele algemene bepalende factoren.

**Tabel 1: Overzicht doelen KNAP-training ROCvA**

---

Nieuwsgierig (19 april)	
1	Deelnemers bekend met KNAP-concept
2	Nieuwsgierige houding aanwakkeren
2a	Nieuwsgierige houding: <i>walk the talk</i>
3	Houding collega's/ studenten beïnvloeden
4	Enthousiasmeren voor de training
5	Kennisoverdracht: neuropsychologie/ adolescentenbrein
Planmatig en Kritisch (10 mei)	
1	Planmatig werken leren bevorderen bij mbo-studenten
2	Kritisch denken en vragen leren stimuleren
3	Knap-elementen aan de slag en delen met anderen
Analytisch (17 mei)	
1	Analytisch: kennismaken en praktijkvoorbeelden
2	Terugblik vorige bijeenkomst/ ervaring opdoen met KNAP
Onderzoek in het ROCvA (31 mei)	
1	Delen van good practices (big fails mag ook): leren van elkaar
2	Bewustwording van plek en belang van onderzoek binnen ROC
3	Kennismaken met onderzoeksmethoden
4	Bewustwording van rol van KNAP-alumnus als ambassadeur van de training

---

## Bijeenkomst 1: Nieuwsgierig

1. Doelen	2. Werkwijze	3. Resultaat	4. Succesfactoren: wat helpt?	5. Knelpunten: wat belemmert?
Doel 1: Deelnemers bekend maken met KNAP-concept	Zelf uitgelegd a.d.h.v. theorie, letters toegelicht, belang uitgelegd.	Doel bereikt.  Toen we info gaven over letters KNAP zagen we deelnemers meeschrijven en vragen stellen.  Een programmamanager en een directielid gaven aan dat ze eigenlijk voor iedereen in de organisatie de training willen aanbieden.	Leuke dynamiek in de groep, enthousiaste deelnemers die het belang begrepen. Mooie discussie over inbedden in de organisatie. De deelnemers zijn zelf nieuwsgierig; dat dragen ze ook uit naar studenten en zorgt ook voor hoge verwachtingen van studenten op dit gebied.	De introductie liep anders dan voorbereid en gewild. Niet diep genoeg ingegaan op de rol van de hbo-counselor en de hoge uitval van mbo'ers in het hbo.
Doel 2: Nieuwsgierige houding aanwakkeren	Laten oefenen met socratisch gesprek, deelnemers moesten van tevoren iets bedenken over iets wat ze bezighoudt.	Oefenen met socratisch gesprek ging goed (uitsluitend open nieuwsgierige vragen stellen zonder in te vullen of te oordelen), het gesprek was niet afgerond binnen de tijd, deelnemers kwamen met goede vraagstellingen, oefening van 3x5 minuten langer laten doorlopen omdat het zo goed liep en het zonde was om te onderbreken. Ze hebben er aan kunnen snuffelen en namen zich voor ermee verder te gaan in de eigen rol, mogelijk	Deelnemers hadden zich goed voorbereid, deden serieus mee en dachten goed na. Ze waren <i>eager</i> om de eigen casus te bespreken. Uitvoerder heeft goed begeleid in de keuze voor een vraagstuk (ze moesten er 1 kiezen). Deelnemers die de situatie en persoon niet kenden vonden het makkelijker om vragen te stellen omdat ze meer objectief en op afstand waren. Het helpt om in de vertraging te gaan/achterover te leunen. De oefening helpt om aanschouwend, beschouwend, observerend te zijn omdat je wordt gedwongen feitelijk te bevragen kan helpen.  Van tevoren een herinneringsmail gestuurd met	Volgende keer meer tijd inruimen. 1 collega werd vaak weggeroepen tijdens de training.  Voor een uitvoerder kan het lastig zijn om constant te schakelen tussen de eigen houding en de houding van de ander.

		ook met collega's.	duidelijke verwachtingen..	
Doel 2a: Inzicht vergroten dat eigen nieuwsgierige houding voorwaardelijk is voor nieuwsgierige houding bij de ander: een goed voorbeeld geven: 'Walk the talk'	Gesprek hierover naar aanleiding van het socratische gesprek.	Er ontstond spontaan een gesprek hierover. Er werden spontaan verschillende perspectieven uitgewisseld. Het klopte. Aan het begin brachten deelnemers in dat er niet altijd tijd is voor nieuwsgierigheid, dat de waan van de dag het niet altijd toelaat. In het gesprek gaven deelnemers aan te zijn getriggerd om juist wel nieuwsgierig te blijven en willen weten waarom iemand een vraag stelt, ook al heb je weinig tijd in de waan van de dag.	De KNAP-trainers proberen dat voorbeeld zelf ook te geven in de training: je kunt alles inbrengen en delen. Ook proberen zij een voorbeeld te geven van een veilige omgeving.  Bewustwording van eigen ervaringen in de omgeving waar je bent opgegroeid: hoe werd daar omgegaan met het stellen van vragen of met het 'niet weten'?  Onderwijsomgeving waarin vanuit praktijkvragen wordt gewerkt: dit moedigt studenten aan om vragen te stellen.	De omgeving is niet altijd voldoende veilig (voor studenten) om nieuwsgierige vragen te stellen of te beantwoorden.
Doel 3: Bovenstaande houding en inzicht toepassen in werk met studenten en/of collega's	Voorbeelden geven van manieren hoe je studenten kunt stimuleren om nieuwsgierige houding te laten zien en gesprek hierover.	Er kwamen meteen reacties op en voorbeelden vanuit de groep. De trainers hebben benoemd dat ze verwachten dat de deelnemers ermee aan de slag gingen/ iets gingen uitproberen, en dat ze daar ook op terug zouden komen in de volgende bijeenkomst. Vermoedelijk voelen 2 van de 4 deelnemers	<i>Good practices</i> delen en uitwisselen. Klein groepje deelnemers. Proactief stimuleren om er iets mee te gaan doen.	

		urgentie om er iets mee te doen. Het lijkt erop dat zij voldoende handvatten hebben nu.		
Doel 4: Enthousiasmeren van deelnemers voor de training	Zelf enthousiast zijn. Goede voorbereiding. Correspondentie duidelijk en op tijd.	Doel behaald: enthousiaste reacties.	Gastspreker. Leuk onderwerp nieuwsgierigheid.	Einde van de dag: vermoeid.
Doel 5: Kennis opdoen over adolescentenb rein	Kick off door neuropsycholoog (o.a.: eigenlijk is een baby/peuter erg nieuwsgierig van nature: 'Waarom waarom waarom?' Dat wordt afgeleerd/ zelfs afgestraft	Deelnemers waren enthousiast, geïnteresseerd en geïnspireerd (dit lieten ze verbaal en nonverbaal merken).	Leuke interessante gastspreker. Goede oefening in hoe je bij jonge mensen nieuwsgierigheid kunt opwekken. Eigenlijk hele 'technische informatie': dit sprak mensen heel erg aan. Goede voorbereiding op socratisch gesprek. Ruimte om vragen te stellen.	

## Bijeenkomst 2: Planmatig en Kritisch

1. Doelen	2. Werkwijze	3. Resultaat	4. Succesfactoren: wat helpt?	5. Knelpunten: wat belemmert?
Doel 1: Deelnemers hebben inzicht in wat Planmatig werken inhoudt en hoe dit bevorderd kan worden bij mbo-studenten.	-1- <i>House of Aviation</i> vertelt over planmatig werken, hoe zij dat doen, <i>AGILE</i> werk: bepaalde stappen zetten om iets aan te pakken, gekoppeld aan <i>LEAN</i> .  -2- Trainers vertellen over planmatigheid * Het is belangrijk inzicht te hebben in eigen mogelijkheden, <b>overzicht</b> en <b>uitzicht</b> . Verbonden aan	Ik dacht dat planmatig het meest eenvoudig zou zijn, maar het is bijna het meest ingewikkelde element omdat studenten het heel moeilijk vinden, maar ook de deelnemers zelf. Opmerkelijk is dat ze veel vragen hebben over hoe ze zelf beter planmatig kunnen werken. Er was	Humor (cabaretier en Linked in). Gedurende training deelden deelnemers meer van dit soort bronnen die ze zelf inbrachten. Dit geeft aan dat het denken hierover werd geactiveerd.  Veel ruimte om vragen te stellen. Wat doe je dan precies in jouw rol/functie? Ik denk dat ze elkaar nog gaan opzoeken.  Programma was mooi.  Actieve deelname bevorderd.	Er ontstond een discussie over het stimuleren van doorstroom van mbo naar hbo. Het kan zo overkomen dat dat het doel is. Dat is niet zo. Het doel is dat studenten die de ambitie en de potentie hebben de kans krijgen om door te stromen, maar de onderzoekende houding is van belang voor alle studenten, niet alleen voor studenten die doorstromen

<p>succeskansen hbo.</p> <p>* Methodisch handelen: systeem voor ontwikkelen, steeds bepaalde stappen zetten. Opzetje delen. Zo kun je dieper op stof ingaan en meer overzicht voor jezelf creëren.</p> <p>Hoe maak je een goede planning? Wat vinden studenten lastig in het hbo? Hoe aanpakken met studenten? Praktische voorbeelden uit eigen ervaring als pluscoach die vaak werkt met studenten die moeite hebben met plannen en overzicht.</p>	<p>behoefte aan meer praktische tools.</p> <p>Diversiteit onder de deelnemers: Voor de een was het nieuw en voor de ander bekend. Toch ging iedereen 'aan': er werden op verschillende niveaus vragen gesteld; van beginner tot midden en gevorderd. Ook gevorderde deelnemers hadden het nog niet helemaal in de vingers.</p> <p>De deelnemers hebben meer inzicht en bewustwording gekregen in planmatig werken op allerlei niveaus: wat het is (dat je al planmatig werkt als er een methodologie zit in je manier van werken) en het belang ervan. Er was veel discussie en er werden veel verdiepende vragen gesteld. Ze wilden het weten en deelden waar ze tegenaan liepen (casussen, tips, obstakels).</p>		<p>naar het hbo.</p> <p>Dit knelpunt hangt samen met de context van het ROCvA. Er zijn twee colleges die zich verschillend positioneren: het eerste college biedt alleen niveau 4 opleidingen en positioneert zich als 'doorstroomcollege' (als alternatief voor havo). Boven de 50% wordt 'klaargestoomd' voor overstap naar het hbo. Het tweede college richt zich op vakmanschap. Daar bestaat de angst dat er wordt gedacht dat mbo 4 'niet goed genoeg' is (als je te veel aandacht besteedt aan doorstroom). Een manager had gezegd 'wij leiden niet op voor hbo'. Hiermee wordt bedoeld: 'wij leiden op tot vakmanschap'.</p> <p>De manier van communiceren en formuleren is hierbij cruciaal.</p> <p>De KNAP-training was niet het juiste moment om hierover in discussie te gaan, dit is uitgesteld. Hierna is benadrukt: Kijk naar iets kleins</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		De deelnemers waren blij met handvatten: zoals de Eisenhower matrix, een Linked in post en een filmpje met een cabaretier die zei: 'Als het niet belangrijk is en wel urgent, moet je het niet doen.		wat jij al kunt doen; je kunt zelf al de verandering zijn in de opleiding tot beter mens, burger, alles. Mbo- of hbo-beroep maakt hierbij niet uit.  Het is belangrijk dit wel een plek te geven in de training. Het is nooit de insteek geweest dat een onderzoekende houding alleen van belang is voor de doorstroom naar het hbo; het is wel een element.
Doel 2: Deelnemers hebben inzicht wat Kritisch denken en vragen inhoudt en hoe mbo-studenten hierin gestimuleerd kunnen worden	1 Via chat uitvragen wat kritisch denken is om de belevingswereld te activeren. Daarna discussie hierover. 2 Theorie van kritisch denken, cognitieve denkprocessen, langzame brein, snelle brein.  Ter voorbereiding artikelen lezen > discussie hierover plenair. - Handreiking kritische denkvaardigheden - Manifest practoraat - Op weg naar het hbo	Bereikt: inzicht in het belang van kritisch denken en in het verschil tussen zijn en denken. Twee deelnemers zeiden: 'We zijn wel kritisch, maar dan op een ander, niet op onszelf'. Dit is een belangrijk, een positief kritische houding is lastig aan te leren. Het helpt als je probeert je in een ander (perspectief) te verplaatsen Aangehaalde bronnen: - Lara van Peppen - Eluk rapport Het begint met durven	Goed voorbereide deelnemers.  Er werden persoonlijke verhalen ingebracht door meerdere mensen.  Het niveau van zelfreflectie was hoog (hierdoor was het niet afleidend dat er soms een privé-voorbeeld werd gebruikt. Dit hielp om het gevoel te betrekken, hetgeen leidt tot een betere onderwijsprofessional.  Veilige sfeer  Goed gecommuniceerd over verwachtingen en voorbereidingen. Reminder gestuurd.  Misschien de vakantie: tijd. ???  Einde sessie duidelijk bespreken wat we verwachten.	We liepen wat uit. 1 collega kwam later, 1 collega kwam nieuw erbij. We hebben deze persoon welkom geheten en aandacht gegeven om die te laten landen. Dit kostte tijd.  Mooie discussies die we niet wilden afkappen kosten tijd.  Onderwijsprotocol korter gedaan dan gepland om tijd te besparen en 1 oefening moeten skippen. Dan mis je de toepassingsstap. In hoeverre beklift het dan?

	<p>- Hoe bevorder je oz houding? (Jaap versfeit, Kennisplatform ow)</p> <p>Argumenteren – redeneren: wordt lastig gevonden. Wat voor soort houding kun je studenten aanleren? Praktische tips.</p> <p>Hoe stimuleer je kritisch denken? Ow protocol: model: Lara van Peppelen? Odracht = bedenk hier een voorbeeld of aanpak bij. Evt. aanpassen aan eigen ow context. Meteen gaan toepassen. Wat ga je morgen anders doen? Voornemen?</p>	<p>twijfelen, durven denken, niet alles aannemen wat er wordt gezegd. Deze boodschap werd goed ontvangen. Ze waren ook te spreken over de Handreiking: veel praktische dingen. Opmerkelijk t.a.v. de vorige ronde was dat men de voorbereiding had gedaan, echt bestudeerd. Dit kon je merken aan de inzichten. Dat vond ik heel leuk. We konden serieus aan de slag en dat gaf een goed gevoel. Vorige keer had niemand het gedaan. Nu hadden we het expliciet benoemd in de mails. Ondanks het feit dat ze weinig tijd hadden haalden ze goede dingen uit de Handreiking en andere artikelen.</p>	<p>Vlot en tevreden. Discussies. Kennisdeling. Elkaar diepgaand inspireren.</p>	
<p>Doel 3: Deelnemers gaan met de KNAP-elementen aan de slag en delen hun ervaringen</p>	<p>Terugblik: wat heb je meegenomen van de vorige sessie (tijdens oefenen in de praktijk)?</p>	<p>Terugblik vorige keer: iedereen was ermee aan de slag geweest. Alert geweest. Ook voorbeelden</p>	<p>Vorbereiding. Ze wisten dat we dit zouden gaan vragen: we hadden vorige keer aangegeven dat we erop terug zouden komen.</p>	<p>1 of 2 deelnemers gaven aan dat het met studenten in lessen moeilijk te oefenen was omdat het vakantie was. Daarom werden</p>



met de andere deelnemers.		uit de privé-sfeer. Nieuwsgierig: waar ze vooral mee oefenden was het vragen stellen.		er ook meerdere privé-situaties ingebracht.
---------------------------	--	------------------------------------------------------------------------------------------	--	---------------------------------------------

### Bijeenkomst 3: Analytisch

1. Doelen	2. Werkwijze	3. Resultaat	4. Succesfactoren: wat helpt?	5. Knelpunten: wat belemmert?
Doel 1: Deelnemers weten hoe het analyserend vermogen kan worden gestimuleerd en ontwikkeld, waarbij analyseren als middel is bedoeld om betekenis te geven en om te verklaren, en niet als doel.	Inleiding door externe spreker: een collega die net is gestart in een nieuwe rol vertelt over hoe zij te werk gaat tijdens het inwerken in een nieuw onderwerp en hoe zij haar analytisch vermogen hierbij inzet.	Heeft anders uitpakket dan we ons hadden voorgesteld. Ze noemde veel interessante aspecten uit onze training, maar niet vanuit haar eigen rol. Ook toen de trainers er expliciet naar vroegen kwam dit niet goed uit de verf. De presentatie had wel toegevoegde waarde en werd goed ontvangen door de deelnemers en gaf inhoud waar de trainers naar konden teruggrijpen (stapjes analyserend proces, verschillende niveaus in een organisatie). Minder tips voor in de klas, meer	Enthousiaste spreker die deelnemers betreft. Breder perspectief: niet alleen onderwijs. Spreker met ervaring als opleidingsmanager. Het werd gelinkt aan het kwalificatiedossier. De trainers hebben niet ingegrepen tijdens de presentatie maar wel aan het einde gevraagd naar eigen ervaringen/ praktijkvoorbeelden.	Het is niet duidelijk wat er mis is gegaan in de <i>briefing</i> (de presentatie voldeed niet aan de verwachtingen van de trainers: ze zochten een praktijkvoorbeeld en kregen een presentatie over analyseren).

		<p>vanuit een organisatie: methodes zoals swot-analyse, obstakels, why how what.</p> <p><i>Bijvangst:</i> podium voor ROC-collega uit andere discipline.</p>		
<p>Analytisch denken en analytisch willen zijn (houding).</p>	<p>Eigen praktijkvoorbeelden en invulling. Deelnemers hebben zelf nagedacht over eigen voorkennis en eigen handelen mbt analytisch denken: hoe doe ik het? Hierna theorie aangeboden en deelnemers laten reageren. De reacties gekoppeld aan elementen uit de theorie. Hierna met praktijkvoorbeelden aan de slag waarmee zij verder zouden kunnen.</p> <p>Meer gericht op docentenfunctie/-rol. Praktijkvoorbeelden, tips voor in de les.</p>	<p>Nieuwe inzichten opgedaan. Gevraagd aan het eind: wat vonden jullie ervan? We kregen terug dat het wel moest inzakken maar wel bewustwording was gegroeid en dat ze ermee aan de slag wilden gaan. Moet even landen, verwerken, daarna aan de slag.</p>	<p>Praktijkvoorbeelden, onmiddellijk toepasbaar.</p>	
<p>Doel 2: Testen of vorige bijeenkomst is aangekomen/toegepast (ervaring</p>	<p>Terugblik Kritisch en Planmatig</p> <p>P overzicht creëren door stappen te bepalen.</p>	<p>Iedereen aan de slag Bewustwording bij deelnemers geactiveerd; ook bewust van</p>	<p>Iedereen had iets gedaan (bijv met stagiaires of met het team)</p> <p>Iedereen was oprecht geïnteresseerd in elkaars voorbeelden</p>	<p>Jammer dat er een deelnemer miste. Fijn als je met dezelfde groep door zou kunnen. Omdat er minder deelnemers waren werden er ook minder voorbeelden ingebracht. Je kunt wel</p>

opdoen met K NAP)		<p>verschillen tussen personen en tussen leerjaren en dat differentiëren nodig is. Dat was echt een <i>eye opener</i>. Je kunt je planmatigheid aanpassen; verschillende soorten houding aannemen richting bijv. stagiaires.</p>	<p>(erop ingaan, vragen stellen). Iedereen durft voorbeelden te geven, kwetsbaar opstellen. (veiligheid)</p> <p>Er was een deelnemer die veel herkende in de manier van werken: de training hielp hem/haar om het te labelen; om bewust bekwaam te worden...</p>	<p>langer stilstaan bij de ingebrachte voorbeelden, maar meer deelnemers zou meerwaarde zijn, dan leren deelnemers meer van elkaar.</p>
Terugblik training algemeen			<p>De deelnemers en trainers zijn positief over de training: over de toepasbaarheid en de bewustwording: 'Dit moet eigenlijk voor iedereen verplicht worden' zei een deelnemer.</p> <p>De trainers: 'Wij hebben de training nu voor de tweede keer gegeven waardoor inhoud en voorbeelden natuurlijker kwamen en daardoor konden we de deelnemers beter begeleiden en konden we zelf verbanden laten zien en vloeiend ingaan kunnen op voorbeelden. Zo konden we 'bij de deelnemers' blijven: 'Je ziet ze denken, je ziet dat er van alles gebeurt. Je ziet ze bewust (on)bekwaam worden.'</p> <p>2 trainers met verschillende kwaliteiten die van elkaar leren: &gt; 1 die veel weet van achtergronden, theorie, functie hbo counselor,</p>	<p>De trainers blijven openstaan om te verbeteren. Ze gaan er niet vanuit dat het nu goed is en proberen kritisch te zijn. Wat kan anders?</p> <p>Werving. Hoe kunnen we het onder de aandacht brengen? Mailboxen van collega's zitten vol. Dat is de grootste uitdaging.</p> <p>Ruim voor de zomer is een mail gestuurd over volgend schooljaar. Mogelijk kan een communicatiemedewerk er iets plaats in de nieuwsbrief en op het Portaal. Herhalen is belangrijk.</p> <p>Focus van collega's ligt op de jaarplanning.</p> <p>ROCvA heeft twee colleges: er is besloten om het op het ene college als eerste aan te bieden; daar is nu 1 manager met zwangerschapsverlof en 1 met pensioen. Het lijktje tussen trainers en management is goed maar dekt niet alle teams</p>

			<p>en die goed theorie met praktijk kan koppelen. &gt; 1 die heel natuurlijk en goed praktijkopdrachten kan begeleiden zoals socratisch gesprek of les-ideeën.</p> <p>De 2 trainers konden samen goed improviseren; bijv als een deelnemer niet op tijd is of net iets anders doet.</p> <p>Online samenwerken ging goed ondanks dat ze niet bij elkaar zaten vulden ze elkaar toch goed aan. Online is anders dan in een lokaal. Goede wisselwerking.</p> <p>De trainers bereiden ook goed voor samen en besluiten samen wie wat vertelt. Dat gaat soepel.</p>	meer. Dat vinden de managers ook vreselijk.
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------

#### Bijeenkomst 4: Onderzoek in het ROCvA

1. Doelen	2. Werkwijze	3. Resultaat	4. Succesfactoren: wat helpt?	5. Knelpunten: wat belemmert?
<p>Doel 1: Delen van <i>good practices</i> en van elkaar leren. Hierdoor gedwongen worden om toe te passen en er goed over na te denken en vragen aan elkaar te stellen. Deelnemers mogen zelf bepalen hoe. <i>Biggest fail</i> mag ook.</p>	<p>Iedere deelnemer werkt aan de hand van het KNAP- concept, een eigen onderwijsconcept / werkvorm uit en presenteert deze aan de groep (10 minuten). Deelnemers geven elkaar feedback en stellen vragen.</p>	<p><i>Good practices</i> vielen tegen: 1 deelnemer ging een betoog houden over hoe hij dingen aanpakte, maar maakte het niet echt concreet. 1 deelnemer bedacht terplekke nog iets. Dit ging vorige keer (eerste ronde) beter. Omdat deelnemers slecht waren voorbereid</p>	<p>1 collega had gekeken naar de eigen rol in de begeleiding van stagiaires. Daardoor krijgen studenten wel betere begeleiding: studenten worden nu meer in hun kracht gezet.</p>	<p>Opracht niet duidelijk? Collega die veel aan haar hoofd heeft (verhuizing, hectiek einde schooljaar). Volgende keer andere periode; dan heb je dit minder. Interactie heeft niet te maken met einde schooljaar. Elementen die we hebben gedaan heel erg op zichzelf, niet vertaald naar lessen en studenten. Dat was een verschil met vorige keer. Hoe kun je het in de les gebruiken? Dat boden we nu niet. Meer privé-situaties.</p>

		was er nauwelijks interactie met de groep, werden er geen vragen aan elkaar gesteld.		Deze groep maakte minder de vertaalslag naar onderwijs. Hier moeten we dus volgende keer vanaf het begin voor waken; dat dit niet de boventoon gaat voeren. Dat het uitzonderingen blijven. Misschien hadden we het moeten benoemen (planmatig) maar ja beetje flauw als iemand in verhuizing zit. Net ziek geweest. Gewoon veel. Jammer  Samen onderzoekend leren lukte niet.
Doel 2: Deelnemers worden bekendgemaakt met een aantal onderzoeksmethodes: design thinking, pdca, kwantitatief - kwalitatief	- methodes aanreiken, - voorkennis activeren, - praktijken uitwisselen, - ervaringen delen. (waken voor ontmoediging!)	Methodes slechts aangestipt. Deelnemers waren geïnteresseerd in design thinking, pdca gingen ze echt op in.	Er was een collega - die in het begin nogal fel was- die probeerde een <i>quick fix</i> te realiseren buiten collega's om; om iets te verbeteren. Tijdens de KNAP-training kwam ter sprake dat je zoiets samen met collega's moet analyseren/ evalueren en oplossen en dat je dan dingen eerlijk moet durven zeggen. De collega was niet op de hoogte van de evaluatie en was er ook niet nieuwsgierig naar. De pdca hielp om de collega hierop te wijzen en hem zo toch mee te nemen. Je kunt niet bij plan beginnen als je de evaluatie en check niet samen doorloopt. Plan -Do(en) Check = samen Act = aanpassen, anders doen, SAMEN met collega's	
Doel 3: positioneren van onderzoek	Gastpreker (practor) vertelt over practoraat en aanleiding	Omdat de practor er niet was heeft 1 van de	Goed idee om practor podium te geven. Dat zou gewicht hebben gegeven aan	Jammer dat practor er niet was.  Niet alle collega's

<p>binnen het college/ roc. Belang van onderzoek onderstrepen.</p>	<p>van deze training. Ook brengt hij de Onderzoekskamer onder de aandacht zodat collega's weten dat ze zelf initiatief kunnen nemen om samen met de onderzoekskamer onderzoekend te werken.</p>	<p>trainers iets verteld over de Onderzoekskamer en het doel en collega's uitgenodigd om initiatief te nemen. Deelnemers luisterden aandachtig, ze stelden niet echt vragen.</p>	<p>onderzoekende houding en de taak van het practoraat en wat we nastreven bij het college. De Practor wil de KNAP-training verder op de kaart zetten. Hij staat er echt achter en steunt ons.</p> <p>Goed om Onderzoekskamer onder de aandacht te brengen; dat de mogelijkheid er is. Collega's kunnen in de Onderzoekskamer ook uren krijgen om iets te onderzoeken. Andere collega platform stay educated. Mensen verbinden, digitale veranderingen informeren, hij kan al heel veel experimenteren.</p>	<p>kunnen het eigen werk koppelen aan de mogelijkheden in de Onderzoekskamer. Dit kan in plan van inzet worden opgenomen.</p> <p>Veel collega's hebben geen tijd, moeten al veel 'nee' zeggen.</p> <p>Collega die net nieuw is ook niet geschikt moment.</p>
<p>Doel 4:</p>	<p>Vooruitblik: alumni als ambassadeurs inzetten. Leg het uit in je team.</p>	<p>Echt benoemd. Jullie zijn ambassadeurs . Mt en directie. Het is nu aan jullie. Training is uitgezet, data zijn bekend. Jullie zijn onze ambassadeurs . Zegt het voort.</p>	<p>Uitdrukkelijk benoemd. Vorige groep ook. Een was ook getipt door collega vorige sessie.</p>	<p>Ik weet niet of we negatieve collega als ambassadeur willen. Het is de truc om die collega te tippen.</p>

## Algemene bepalende factoren

In de voorgaande paragrafen staan per bijeenkomst en per doel bepalende factoren beschreven: wat hielp en wat belemmerde? Hieronder beschrijven we nog enkele algemene factoren die ervoor zorgden dat de training in het algemeen succesvol was of die juist belemmerend waren, en enkele ideeën die de aanbieders hebben opgedaan tijdens deze tweede ronde.

### Succesfactoren

Gemotiveerde deelnemers die veel inbrachten en commitment toonden.

Goede dynamiek.

Enthousiaste deelnemers die uitspreken dat iedereen dit zou moeten doen.

Aanbieders doen ervaring op en zijn ook onderdeel van de groep en kunnen participeren in discussies vanuit hun rol, zonder over te nemen of in te vullen (met name bij lage opkomst is dit fijn).

Deelnemers zijn na afloop ambassadeur ('olievlekwerking').

### Knelpunten

Docenten in het mbo hebben zelf vaak geen ho opleiding en daardoor geen onderzoekservaring.

Op tijd inplannen (op verzoek van opleidingsmanagers) lukte niet omdat het niet mogelijk was tijdig in te roosteren (docenten vrijroosteren en lokalen reserveren): onderwijs moet eerst ingeroosterd worden. Het is heel jammer als het niet fysiek kan, terwijl we het zo op tijd inroosteren.

Wisselende samenstelling van de groep: dit is nadelig voor vertrouwelijkheid (in intervisie).

Lage opkomst (onder andere doordat management er iets overheen plande maar ook persoonlijke oorzaken). Hierdoor was de verhouding aanbieders-deelnemers ook scheef.

Animo bij verschillende colleges is wisselend.

Collega die eigenlijk kwam voor 'quick fix kant en klare oplossingen' reageerde negatief op de training ('niets nieuws geleerd').

Versturen van uitnodiging met mooie opmaak kan niet vanuit de naam van de aanbieders: dus afkomstig van ander e-mailadres met de naam van de aanbieders in de tekst.

### Ideeën voor de volgende keer

Vanaf het begin naar de laatste bijeenkomst toewerken waarin good practices worden gedeeld.

Vaardig door je studie van de HvA implementeren in de training (o.a. 99 tips taalontwikkeld lesgeven).

Meer literatuur verzamelen waar deelnemers uit mogen kiezen.

Artikel van tevoren laten lezen over KNAP (Profiel).

Meer expliciet aandacht besteden aan de vertaling naar lesgeven aan studenten: geen lesje maar voortdurend stimuleren bij studenten.

KNAP-houding belonen in toetsen (bonuspunten als je een KNAP-houding laat zien).

Duidelijker verwachtingen managen bij deelnemers en externe sprekers.

De interviews na elke bijeenkomst in het kader van dit onderzoek hielpen om expliciet te reflecteren. Reguliere reflectiemomenten inbouwen in elke ronde.

## Conclusie

Het ROC van Amsterdam heeft zelf het initiatief genomen om de kennis, vaardigheden en inzichten die door twee collega's waren opgedaan tijdens de KNAP-training, te verspreiden in de eigen organisatie. Ze kijken terug op een succesvol initiatief met veel kansen voor verduurzaming. De twee KNAP-alumni hebben in samenwerking met het practoraat van MBO-college Airport van het ROCvA een veelbelovend draaiboek ontwikkeld. Het draagvlak bij leidinggevenden, directeur en opleidingsmanagers maakt dat er vele kansen liggen om de KNAP-houding in de colleges te verspreiden. Dit onderzoek bij ROCvA leert ons dat alumni van de HvA-KNAP-training in staat zijn het gedachtegoed te verspreiden onder collega's. Factoren die hierbij van doorslaggevend belang zijn zijn: Herhaling, Commitment, Veiligheid, en Olievlekwerking.

### Herhaling

De *inhouse-training* bij het ROCvA heeft nu twee keer plaatsgevonden. De eerste ronde vond plaats tijdens de eerste *lockdown* toen mensen onverwacht met kinderen thuis moesten werken. De omstandigheden waren toen pittiger dan tijdens de tweede ronde. De lessen tijdens de eerste ronde werden in de tweede ronde met succes toegepast. De aanbieders hebben ervaren dat het herhaaldelijk aanbieden van de training helpt om meer impact te hebben. In de tweede ronde waren deelnemers meer geïnteresseerd, stelden veel vragen, deden goed mee en gaven aan geïnspireerd te raken. Ze oefenden met de inzichten in de eigen praktijk, zelfs in hun privé-situatie. De aanbieders werden steeds handiger in het inspelen op onverwachte gebeurtenissen. De goede voorbereiding hielp hierin mee. Er is in de tweede ronde voor gekozen om minder tijd tussen de bijeenkomsten te laten. Mogelijk was hierdoor de betrokkenheid van de deelnemers ook hoger. Het uitnodigen van gastsprekers is van toegevoegde waarde, omdat het voor meer dynamiek zorgt. De aanbieders werden steeds beter in het inzetten van gastsprekers.

### Commitment

De deelnemers in de tweede ronde hebben vanaf het begin veel commitment getoond. Zij hadden de bijeenkomsten voorbereid door opdrachten te maken en artikelen te lezen. Zij waren alleen afwezig met goede redenen. Een groot knelpunt blijft echter de agendadruk van veel collega's: deze is dusdanig hoog dat er soms toch andere keuzes gemaakt moesten worden. Een belangrijk verschil met externe trainingen -waar geld voor wordt betaald- is dat collega's voor de bijeenkomsten worden uitgeroosterd en nergens worden verwacht. Het zou mooi zijn als dat voor deze training ook mogelijk zou zijn.

### Veiligheid

Het is belangrijk om een veilige omgeving te creëren waarin collega's met elkaar kunnen uitwisselen. Ook is het belangrijk om steeds expliciet te bespreken hoe collega's de inzichten gaan toepassen in hun werk met studenten en hoe zij voldoende veiligheid in hun groepen kunnen creëren om te werken aan een onderzoekende houding. Onder studenten wordt een onderzoekende vraag misschien eerder als 'dom' beschouwd of kan er lachend op worden gereageerd. Ook om een kritische houding te durven tonen, te twijfelen aan andermans opinie, moet je je veilig voelen. Voor een onderzoekende houding moeten docenten en studenten gestimuleerd worden om **lef** te tonen. Veiligheid alleen is zelfs niet genoeg; het blijft moedig om iets onderzoekends te zeggen.

### Olievlekwerking

Door de inhouse-training zijn de twee KNAP-alumni gestart met het verspreiden van het gedachtegoed in ROCvA. Zij zijn het begin van de olievlek en maken hun deelnemers er van bewust ambassadeur van de KNAP-houding te zijn en dus de olievlek verder te verspreiden. Dit doen ze onder meer door te kijken naar kleine kansen: 'Je kunt zelf de verandering zijn'. Bijvoorbeeld door het goede voorbeeld te geven: durf te twijfelen, zeg het als je het niet (zeker) weet, kritisch te zijn naar jezelf, de organisatie, de wereld, de studenten. Wees je ervan bewust dat je niet alles voor zoete koek aan moet nemen, maar sta wel in het moment stil bij wat een ander (collega, student) zegt. Laat je niet meeslepen door waan van de dag, kies ervoor te vertragen. Dit bewustzijn is bereikt bij de deelnemers. Het is wel spannend of het ook blijft hangen. Een goed teken is in ieder geval dat een groot deel van de deelnemers van de twee rondes aangaf geïnteresseerd te zijn in een



terugkomdag. Tijdens deze dag kunnen (oud)deelnemers weer met elkaar in gesprek gaan over hoe zij aan de slag zijn gegaan en hoe de KNAP-training hun lessen heeft beïnvloed, maar ook waar ze mee worstelen of nieuwsgierig naar zijn. Pioniers hebben immers de kans een goede olievlek te zijn.