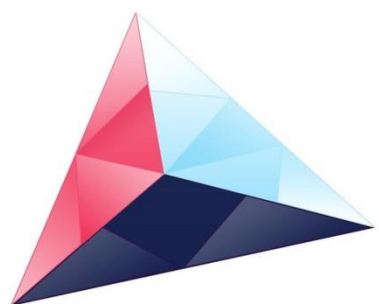




PLATFORMPRAKTIJKONTWIKKELING.NL
ONDERZOEK IN HET EDUCATIEVE DOMEIN

Citeren als:
Vlaming, Willem de (2016). De Coachende Onderzoeker. Op:
PlatformPraktijkontwikkeling.nl. WOSO: Utrecht

De Coachende Onderzoeker:

Praktijkgericht onderzoek: eigenaarschap en
empowerment van betrokkenen.

Willem de Vlaming

De Coachende Onderzoeker *)

De WOSO-instituten **) willen master SEN studenten opleiden tot professionals die in hun eigen beroepspraktijk samen met betrokkenen praktijkgericht onderzoek kunnen doen. Praktijkgericht onderzoek waarbij betrokkenen echt participeren vraagt van een onderzoeker echter meer dan alleen methodologische kennis en vaardigheden. Participatie van betrokkenen veronderstelt hun eigenaarschap en hun competentie op de inhoud van het onderwerp en competentie op het samen onderzoekend kunnen leren en werken aan praktijkverbetering. Het bevorderen en mogelijk maken van die participatie door betrokkenen vraagt een coachende onderzoeker.

In dit artikel wordt ingegaan op de volgende aspecten van dit ‘coachend onderzoeken’.

- A) Werken met en aan eigenaarschap van betrokkenen.
 - Ambities van de master SEN opleiding.
 - De werkrelatie van de coachende onderzoeker met betrokkenen.
 - Situationeel (bege)leiderschap bij coachend onderzoeken.
 - Het interventieplan als handvat bij coachend onderzoeken.
- B) Onderzoeksmethodiek en coachend onderzoeken.
 - De complexiteit van praktijkgericht onderzoek.
 - De validiteit van praktijkgericht onderzoek.
 - Op praktijkverbetering gericht waarderend onderzoek.
- C) Een onderzoeksontwerp voor coachend praktijkgericht onderzoek.

A) Werken met en aan eigenaarschap van betrokkenen

Ambities van de master SEN opleiding

In de opleidingsvisie van de drie WOSO instituten **) neemt praktijkgericht onderzoek een belangrijke plaats in. Studenten worden geacht in hun eigen beroepspraktijk samen met betrokkenen op praktijkverbetering gericht onderzoek te doen. In de kadernotitie "Praktijkgericht Onderzoek in de Master SEN" staat:

"Praktijkgericht onderzoek wordt systematisch en methodisch uitgevoerd door leraren of andere professionals in het educatieve domein. Het wordt uitgevoerd in en met de praktijk om informatie te verzamelen over die praktijk om zo kennis en concrete producten te leveren die (direct) kunnen worden ingezet in de onderwijspraktijk en die bijdragen aan schoolontwikkeling, praktijkverbetering, professionalisering en aan het vergroten van de kennisbasis over onderwijs." (Everaert, Riezebos, & Fennis, 2015, p.6)

Ook de basisdimensies (competenties) voor de Master SEN zoals uitgewerkt in de publicatie 'Inclusief bekwaam' (Claassen, De Bruïne, Schuman, Siemons, & Van Velthoven, 2009) en de verdere uitwerking van de basisdimensies in het vernieuwde profiel voor de Master EN (De Vlaming, Siemons, Van den Bosch, & Van Huijgevoort, 2015) benadrukken het belang van onderzoek gericht op praktijkverbetering samen met betrokkenen. Basisdimensie B 2.1 'gerichtheid op ontwikkelingsmogelijkheden' gaat over het inzetten van de krachtbronnen en kwaliteiten van betrokkenen en belanghebbenden. En in basisdimensie B 2.2 'samenwerkend leren en ontwikkelen' ligt de nadruk op de gerichtheid op actieve participatie en partnerschap met alle betrokken personen en organisaties, waarbij de professional betrokkenen in staat stelt op grond van gelijkwaardigheid te participeren.

Masters SEN worden dus mede opgeleid om in hun eigen praktijk samen met betrokkenen in die praktijk op onderzoekmatige wijze te komen tot praktijkverbetering, onder het motto: 'Doen wij het goede en doen wij het goede goed?' Dit onderdeel van hun beroepsprol kent uitdagingen waar fulltime onderzoekers - die als "buitenstaanders" een praktijksituatie komen onderzoeken - niet of minder mee te maken hebben.***) Actieve en competente participatie van betrokkenen gaat niet altijd vanzelf, het vraagt van de coachende onderzoeker*) een

plan gericht op mobilisatie, participatie en empowerment van die betrokkenen. Dat wil niet zeggen dat de coachende onderzoeker de verantwoordelijkheid voor de totale praktijkverbetering op zich neemt. Maar hij moet zich er wel van vergewissen dat de relevante spelers op de juiste wijze hun rol in het proces van onderzoek en praktijkverbetering willen, kunnen en mogen vervullen. Naast onderzoeksvaardigheden vraagt dit kennis en vaardigheden op het vlak van procesbegeleiding en (team)coaching.

De werkrelatie van de coachende onderzoeker met betrokkenen

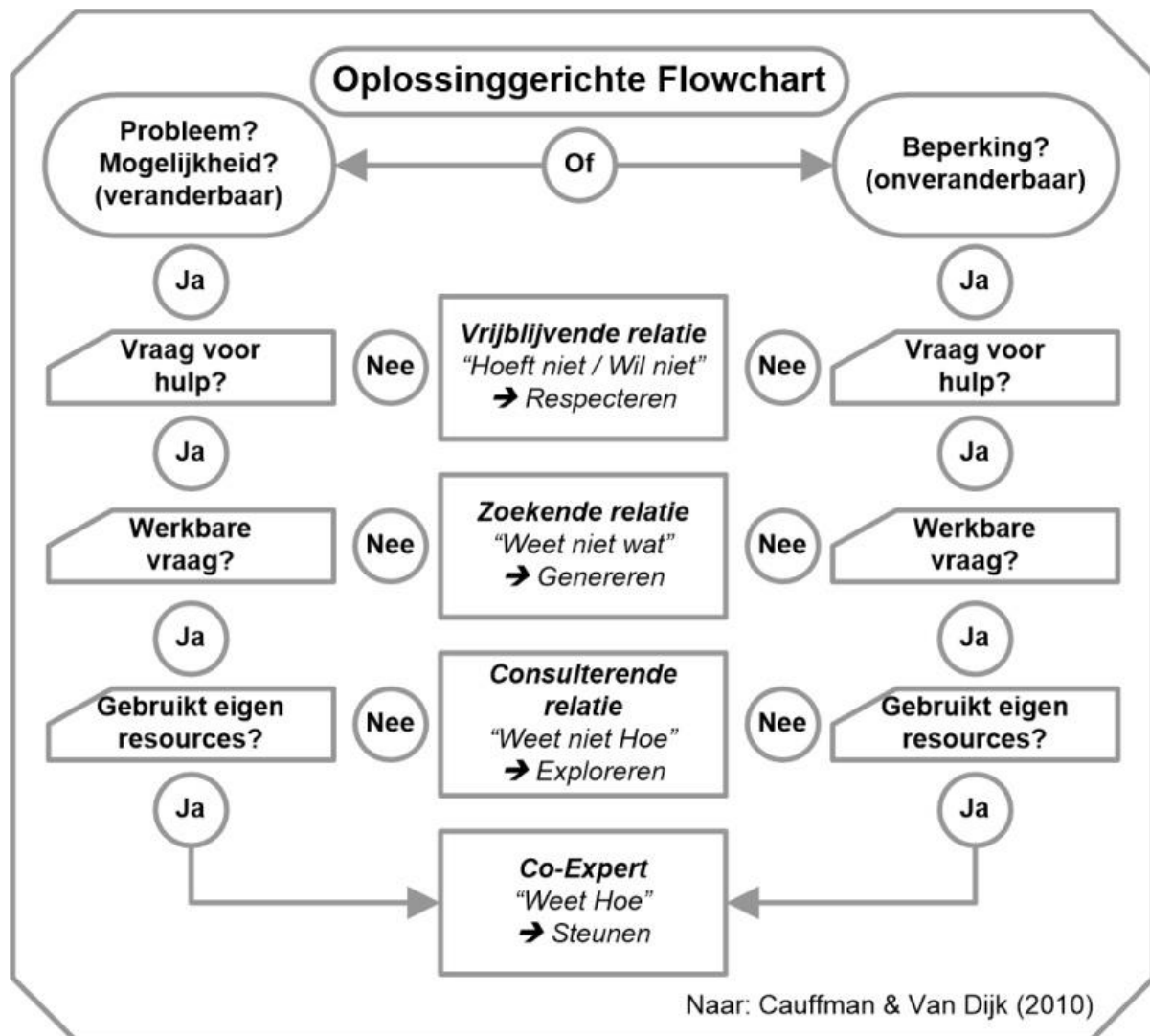
Het is voor de coachende onderzoeker belangrijk een goede inschatting te maken van de 'werkrelatie' die hij heeft met betrokkenen: zien betrokkenen zich wel of niet als onderdeel van de oplossing van het praktijkvraagstuk en weten zij al wat aangepakt moet worden en misschien ook al hoe dat het beste gedaan kan worden?

Met de oplossingsgerichte flowchart (zie figuur 1) van Cauffman en Van Dijk (2010) kan een coachende onderzoeker (samen met betrokkenen) verkennen of het praktijkvraagstuk een probleem of een beperking betreft en hoe betrokkenen zich verhouden ten opzichte van het praktijkvraagstuk:

- Hebben zij een vrijblijvende relatie ten opzichte van het vraagstuk ("niet ons probleem")? Moet er dus eerst gewerkt worden aan het ervaren van eigenaarschap bij betrokkenen, of voelen zij zich al eigenaar van de vraag en de verantwoordelijkheid om zich zelf in te zetten voor het vinden en realiseren van oplossingen?
- Of is het praktijkvraagstuk voor hen nog onvoldoende scherp, weten ze nog niet precies wat het probleem is? In dat geval moeten betrokkenen eerst nog geholpen worden bij het zoeken naar wat voor verbetering in aanmerking zou kunnen komen: 'waar knelt of jeukt het precies'?
- Of weten ze al wel wat er knelt, maar weten zij nog niet hoe het op te lossen? Dan is vooral ondersteuning nodig bij de het vinden van een antwoord op de vraag 'hoe' het praktijkvraagstuk aan te vatten, hoe de ambitie is te realiseren.
- Of weten ze dat ook al, maar is er vooral behoefte aan verdieping, verfijning en afstemming van de aanpak? In dat geval kan volstaan worden met het bieden van

steun aan betrokkenen bij het verder vormgeven en uitwerken van de reeds gevonden oplossingen en kwaliteiten die de oplossing mogelijk maken.

Afhankelijk van het type vraagstuk en de positie van diverse betrokkenen kan een coachende onderzoeker zijn werkrelatie met betrokkenen dus (h)erkennen en op basis daarvan zowel zijn interventies afstemmen als het ontwerp van het onderzoeksproces daarop aanpassen.



Figuur 1: Oplossingsgerichte flowchart (naar Cauffman & Van Dijk, 2010, p. 83)

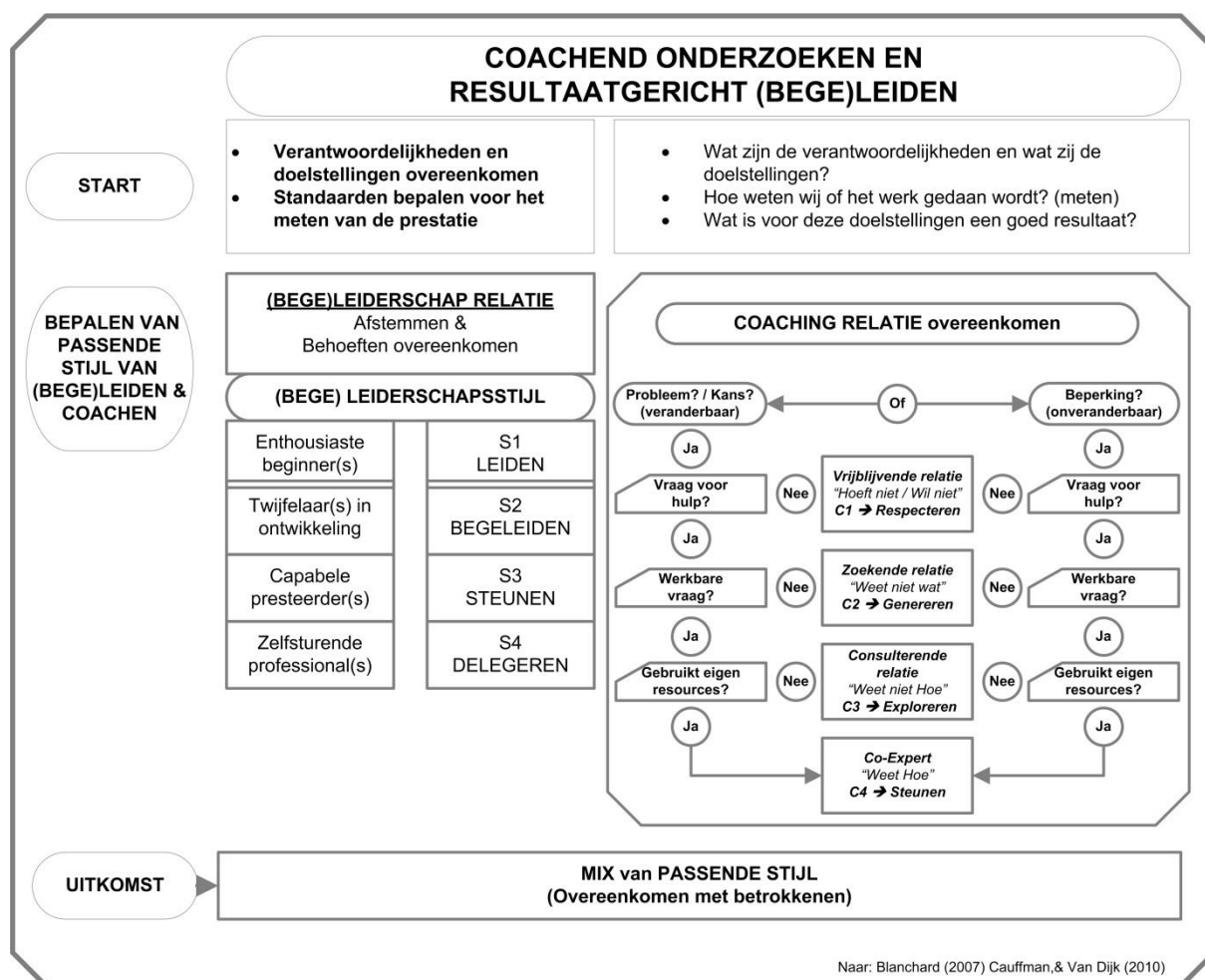
Situationeel (bege)leiderschap bij coachend onderzoeken

Participatie en eigenaarschap veronderstellen competentie van betrokkenen op de inhoud van het onderwerp en competentie op het kunnen nemen en vervullen van de

eigen rol in het gezamenlijke proces van onderzoeksmatige praktijkontwikkeling (zie ook Shuayb, Sharp, Judkins, & Hetherington, 2009). Het is echter niet vanzelfsprekend dat eigenaarschap en competentie al in voldoende mate ontwikkeld zijn. Om mogelijk te maken dat betrokkenen hun rol in het proces volwaardig en competent kunnen vervullen kan dit betekenen dat de coachende onderzoeker moet afstemmen op de begeleidingsbehoeften van betrokkenen. Het model van situationeel leiding geven (Blanchard e.a., 2007) kan helpen bij het ordenen van dit deel van het praktijkgericht onderzoek.

Participatie van betrokkenen in een onderzoek veronderstelt dat betrokkenen in staat zijn hun verantwoordelijkheid in het onderzoek te kunnen nemen en te kunnen waarmaken. Het betekent ook dat betrokkenen onderling en met de coachend onderzoeker afspraken kunnen maken over hun rol in het onderzoek en de kwaliteit van ieders inbreng. Dit impliceert dat de coachend onderzoeker in samenspraak met betrokkenen hun ontwikkelingsniveau en hun ondersteuningsbehoefte ingeschat om daadwerkelijk te kunnen participeren. Op basis van die inschatting kan op maat voorzien worden in bij de situatie passende (bege)leiding. Het is aan de coachende onderzoeker om continue in overleg met betrokkenen zijn (bege)leiderschap af te stemmen op de behoeften van de betrokkenen.

De flowchart van Cauffman en Van Dijk (2010) en de stappen van situationeel leidinggeven van Blanchard e.a. (2007) laten zich integreren in één schema (zie figuur 2) dat als handvat kan dienen voor een coachende onderzoeker bij het afstemmen van de eigen rol en interventies op de behoeften van betrokkenen en bij het op passende wijze (bege)leiden en coachen van betrokkenen in het praktijkgericht onderzoek, gericht op de verbetering van hun praktijk.



Figuur 2: Coachend onderzoeken en resultaatgericht (bege)leiden. Naar: Blanchard (2007) en Cauffman & Van Dijk (2010).

Het interventieplan als handvat bij coachend onderzoeken

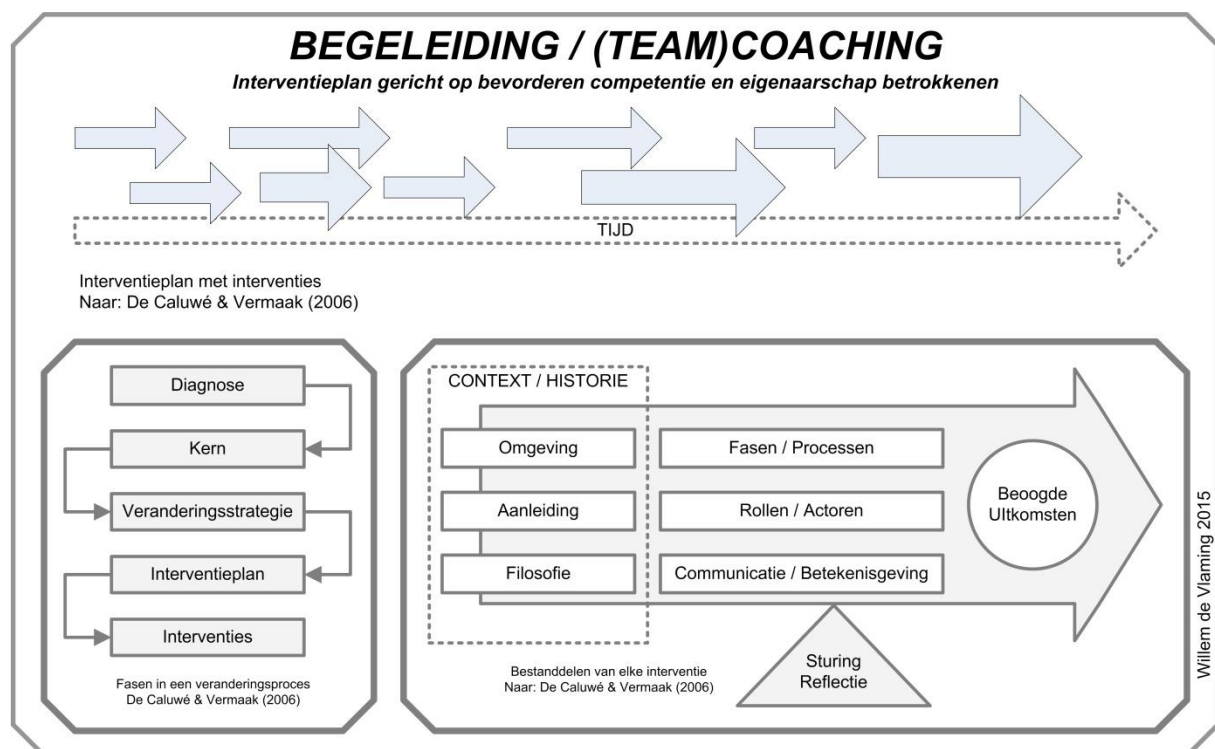
Naast het in kaart brengen van de werkrelatie met betrokkenen en van de competentie van betrokkenen zijn er nog meer analyses die voor de coachende onderzoeker nuttig kunnen zijn als input bij het ontwerpen van een interventieplan en het ontwerpen van het onderzoek.

Voor vormen van praktijkgericht onderzoek met participatie van betrokkenen ligt het voor de hand inzichten en modellen te gebruiken uit 'de school als lerende organisatie' (Senge, Cambron-McCabe, Lucas, Smith, Dutton, & Kleiner, 2000) en 'de professionele leergemeenschap' (Verbiest, 2012). Andere meer algemene nuttige invalshoeken voor een analyse vooraf zijn: het relevante krachtenveld; het functioneren van de kwaliteitszorg en de mate van 'in control' zijn; de organisatiestructuur; de organisatiecultuur; de betrokkenheid bij veranderingen;

voorkeuren voor en eerdere ervaringen met veranderen en veranderd worden; de verandercapaciteit van de organisatie, medewerkers en betrokkenen.

Dergelijke analyses geven de coachende onderzoeker handvatten voor het bepalen van zijn eigen rol in verschillende fasen van het onderzoeksproces en het vormgeven van het onderzoeksproces met alle betrokkenen. De Caluwé en Vermaak (2006) noemen bij het ontwerpen van interventies de volgende aspecten om rekening mee te houden:

- de omgeving waarbinnen de verbetering moet plaatsvinden (geschiedenis van de organisatie en de sector, aanwezige kwaliteiten, eerdere ervaringen met veranderingen);
- de aanleiding voor de beoogde verandering (druk, ambitie, onvrede, conflict, (on)beheersbaarheid;
- de filosofie (mens- en wereldbeeld, visie op veranderen, waarden en normen, metaforen en paradigma's).



Figuur 3: Begeleiding / (Team)coaching: interventieplan gericht op bevorderen competentie eigenaarschap betrokkenen (Naar: De Caluwé & Vermaak, 2006)

De coachende onderzoeker zal een samenhangende reeks van interventies moeten ontwerpen die soms parallel aan elkaar kunnen verlopen en soms na elkaar moeten worden uitgevoerd (zie figuur 3).

Binnen het interventieplan kan de coachende onderzoeker dan variëren in de eigen rol en de aanpak. Hij kan bijvoorbeeld de rol op zich nemen van expert die (een stap in) het onderzoek top-down ontwerpt, maar er kunnen ook fasen zijn waarbinnen beter gekozen kan worden voor vormen van participatief ontwikkelen, interactief ontwikkelen of procesbegeleiding. ****)

Conclusie

Wil een coachende onderzoeker vorm en inhoud geven aan praktijkgericht onderzoek in dialoog en samenwerking met betrokkenen en belanghebbenden, dan ligt daar een uitdaging die verder gaat dan het technisch juist ontwerpen en uitvoeren van een praktijkgericht onderzoek in enge zin. Het vraagt ook een coachende en (bege)leidende rol om er voor te zorgen dat betrokkenen zelf kunnen aangeven:

- wat maakt dat het praktijkvraagstuk voor hen een onvervulde wens is die prioriteit heeft en die zich niet zomaar vanzelf laat oplossen;
- hoe een oplossing hiervoor denkbaar is, met gebruikmaking van de hun ter beschikking staande (mogelijk nog te ontwikkelen of te verkrijgen) kwaliteiten, middelen en hulpbronnen.

De coachende onderzoeker moet mogelijk werken aan het versterken van de competentie van betrokkenen voor het (mede) kunnen beantwoorden van vragen als: Waarom is het een vraagstuk? Voor wie is het een vraagstuk? Wat is (on)bekend? Wat zijn eerdere ervaringen met het oplossen van dergelijke vraagstukken? Wie zijn belanghebbenden? Wat zijn belangen? Wat zijn beschikbare kwaliteiten die ingezet kunnen worden om de ambitie te realiseren? Wat is een passende en uitdagende, maar ook haalbare inzet van die kwaliteiten in concrete acties en programma's?

B) Onderzoeksmethodiek en coachend onderzoeken

De complexiteit van praktijkgericht onderzoek

Als de coachende onderzoeker in interactie met betrokkenen een duidelijk idee heeft hoe het onderzoek als proces vorm gegeven kan worden, dan dient zich direct een

volgend probleem aan: de complexiteit van het onderzoeksonderwerp en de beperkte mogelijkheid tot het kunnen veralgemeniseren van de uitkomsten.

In praktijkgericht onderzoek waar de onderzoeker samen met betrokkenen zoekt naar mogelijke verbeteringen van de eigen praktijk, brengt het samen formuleren van een vraag al veranderingen teweeg. Betrokkenen zullen na de bewustwording van de vraag namelijk direct op een andere manier gaan kijken naar de eigen praktijk en het eigen handelen daarbinnen. Een vraag stellen is verandering genereren en de wijze van vragen stellen geeft richting aan het kijken en geeft richting aan de zoektocht naar kwaliteiten en oplossingen die voorhanden zijn in die eigen praktijk en context. Een gegeven waar ‘appreciative inquiry’ (waarderend onderzoek) heel bewust gebruik van maakt (Cooperrider, Whitney, & Stavros, 2008).

De sterke gerichtheid op de directe bruikbaarheid van onderzoeksresultaten in de eigen praktijksituatie zorgt er bovendien voor dat uitkomsten meestal niet veralgemeniseerd kunnen worden, het zijn immers oplossingen voor een specifieke vraag in een specifieke situatie en context. Kenmerkend voor dit type onderzoek is het onderzoeken van complexe samenhangen en interacties als één samenhangend geheel, bijvoorbeeld door te kijken naar groepskenmerken, patronen, systemen en structuren. In het onderzoek wordt geprobeerd een beeld te krijgen van relaties tussen patronen, relaties tussen delen en het geheel, relaties tussen het geheel en de context en relaties tussen verleden, heden en (eventueel) de toekomst (Verschuren, 2009).

Praktijkgericht onderzoek is meer gericht op subjectieve bruikbaarheid van geconstrueerde onderzoeksresultaten in de specifieke praktijksituatie die onderzocht wordt dan op het objectief verklaren van een algemeen geldende sociale werkelijkheid (Tavecchio & Gerrebrands, 2012). De Vlaming (2015) formuleert het als volgt: *“Bij kleinschalig praktijkgericht onderzoek uitgevoerd als binnenstaander in één beroepscontext kan je niet tot kennis komen die tot buiten die context generaliseerbaar is. De specifieke situatie is daarvoor te bepalend. Generaliseerbare kennis veronderstelt een methodiek en een aanpak die zoveel mogelijk context specifieke verstoringen weg filtert. De vraag is of dat, gegeven het zoeken naar oplossingen voor die eigen praktijk, wel wenselijk is. Bij het werken aan*

verbeteringen in die praktijk zijn immers de specifieke context en (eigen)aardigheden weer van belang om de oplossing te kunnen laten werken” (p.7).

Tavecchio en Gerrebrands (2012) stellen dat complexe sociale systemen zich niet laten reduceren tot eenvoudige modellen en eenduidige causale relaties tussen afhankelijke en onafhankelijke variabelen. Innovatie binnen complexe sociale systemen dient volgens hen rekening te houden met het gegeven dat:

- complexe sociale systemen open zijn en bestaan uit veel elementen die op dynamische en cyclische wijze met elkaar interacteren;
- complexe sociale systemen een eigen geschiedenis kennen en naar hun aard instabiel en in beweging zijn;
- actoren binnen complexe sociale systemen op gekleurde wijze betekenis geven aan het systeem en dat zij veelal geen zicht of weet hebben over de werking van het systeem in zijn geheel.

De validiteit van praktijkgericht onderzoek

Bij praktijkgericht onderzoek gaat het volgens Tavecchio en Gerrebrands (2012) vooral om het vinden van een gezonde mix van *practice based evidence* en *evidence based practice* vanuit het normatieve en morele karakter van de vraagstelling “Doen wij het goede en doen wij het goede goed?”. Dat leidt tot een specifieke invulling van het begrip validiteit in de praktijk van praktijkgericht onderzoek.

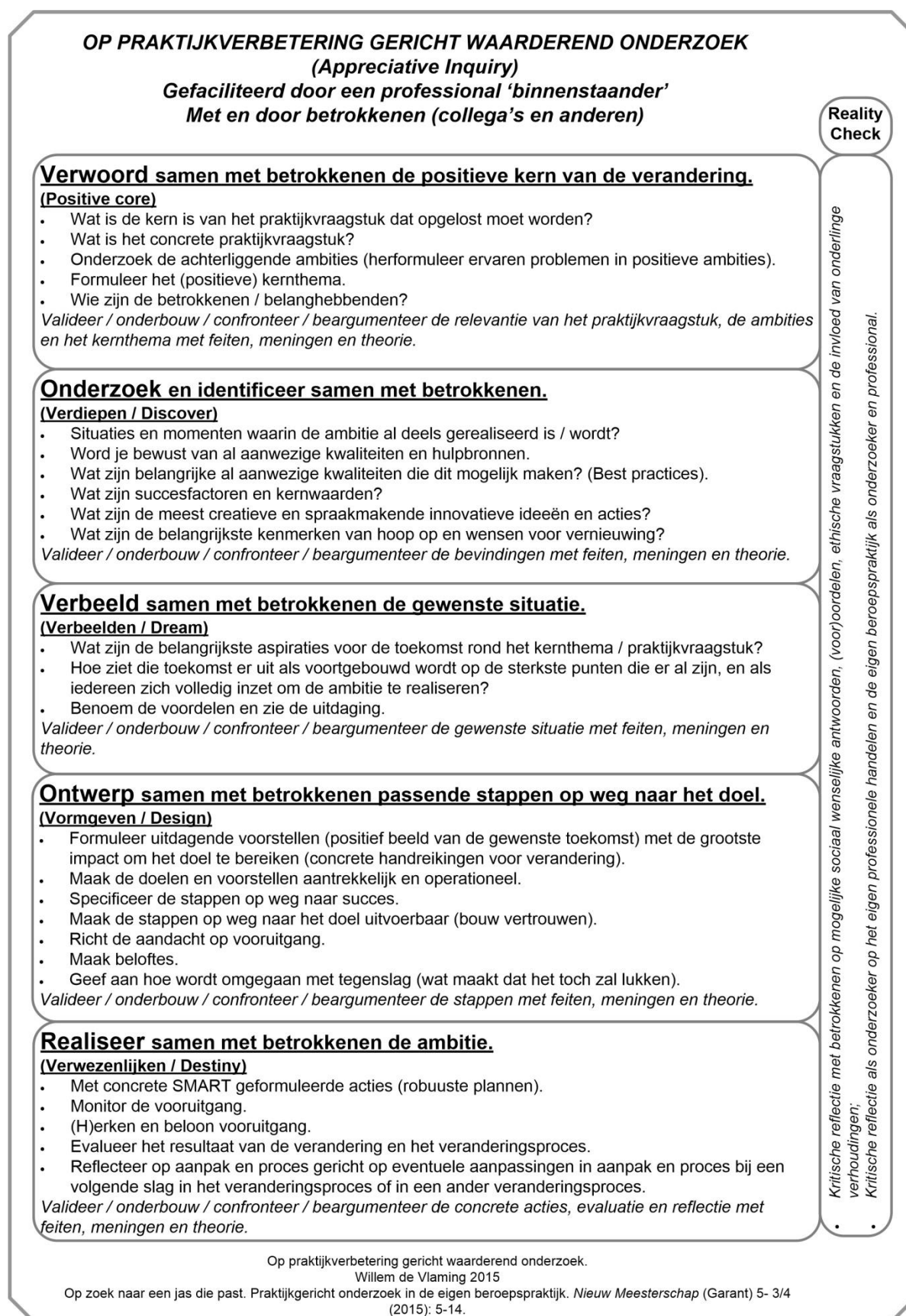
Validiteit in praktijkgericht onderzoek is “[...] *de representeerbaarheid van de [...] onderzochte werkelijkheid, [en] bovenal een zaak van intensieve uitwisseling van informatie met die praktijk zelf. Waarheidsclaims over de onderzochte werkelijkheid blijken vooral in die werkelijkheid zelf gevalideerd te moeten worden, willen zij kunnen worden gehonoreerd door alle betrokkenen bij praktijkgericht onderzoek. De intensieve input van (voorlopige) bevindingen [...] in het complexe sociale doelsysteem [...] lijkt welhaast onderdeel uit te maken van een self-fulfilling prophesy, - namelijk een dienstverlening aan die praktijk met het oog op verbetering en ontwikkeling daarvan.*” (Tavecchio & Gerrebrands, 2012, p.92).

Validiteit vloeit dan niet zozeer voort uit de methodische zuiverheid van het onderzoeksontwerp, maar meer uit transparantie. Transparantie in de gebruikte data, normatieve dialoog en argumentatie bij het interpreteren en verbeteren van de eigen praktijk. Met het oog op de kwaliteit van praktijkgericht onderzoek en de complexiteit van het onderzoeksonderwerp benadrukken Tavecchio en Gerrebrands (2012) met name het inzetten van een passende mix van kwantitatieve en kwalitatieve methoden. Dit kan nog worden aangevuld met bijvoorbeeld:

- verschillende soorten data gebruiken;
- data verzamelen met verschillende strategieën, op verschillende momenten in de tijd, in verschillende sociale situaties en bij verschillende personen;
- meerdere onderzoekers laten werken aan dataverzameling en –analyse;
- meerdere theoretische gezichtspunten gebruiken voor de verzameling en interpretatie van de data;
- meerdere methoden gebruiken om data te verzamelen;
- meerdere analysetechnieken gebruiken.

Op praktijkverbetering gericht waarderend onderzoek

Het type praktijkgericht onderzoek waarbij een professional als (deeltijd)onderzoeker samen met betrokkenen de eigen praktijk onderzoekt, vraagt dus een hoge mate van transparantie en kritische reflectie door zowel de onderzoekers als door de bij het onderzoek betrokken collega's en belanghebbenden. Een rijke mix aan strategieën, methoden en reflectie op het onderzoeksproces, analyse van de verkregen data en de conclusies kan helpen bij het verkrijgen van een zo veelzijdig en valide mogelijk beeld van de eigen praktijk, gebaseerd op solide data, een kritische beschouwing op de interpretatie ervan en een transparante verantwoording van onderzoekopzet en -uitvoering. In het model van De Vlaming (2015) over op praktijkverbetering gericht waarderend onderzoek hebben betrokkenen een duidelijke plaats in het onderzoeksproces en is kritische reflectie gewaarborgd in het proces (zie figuur 4).

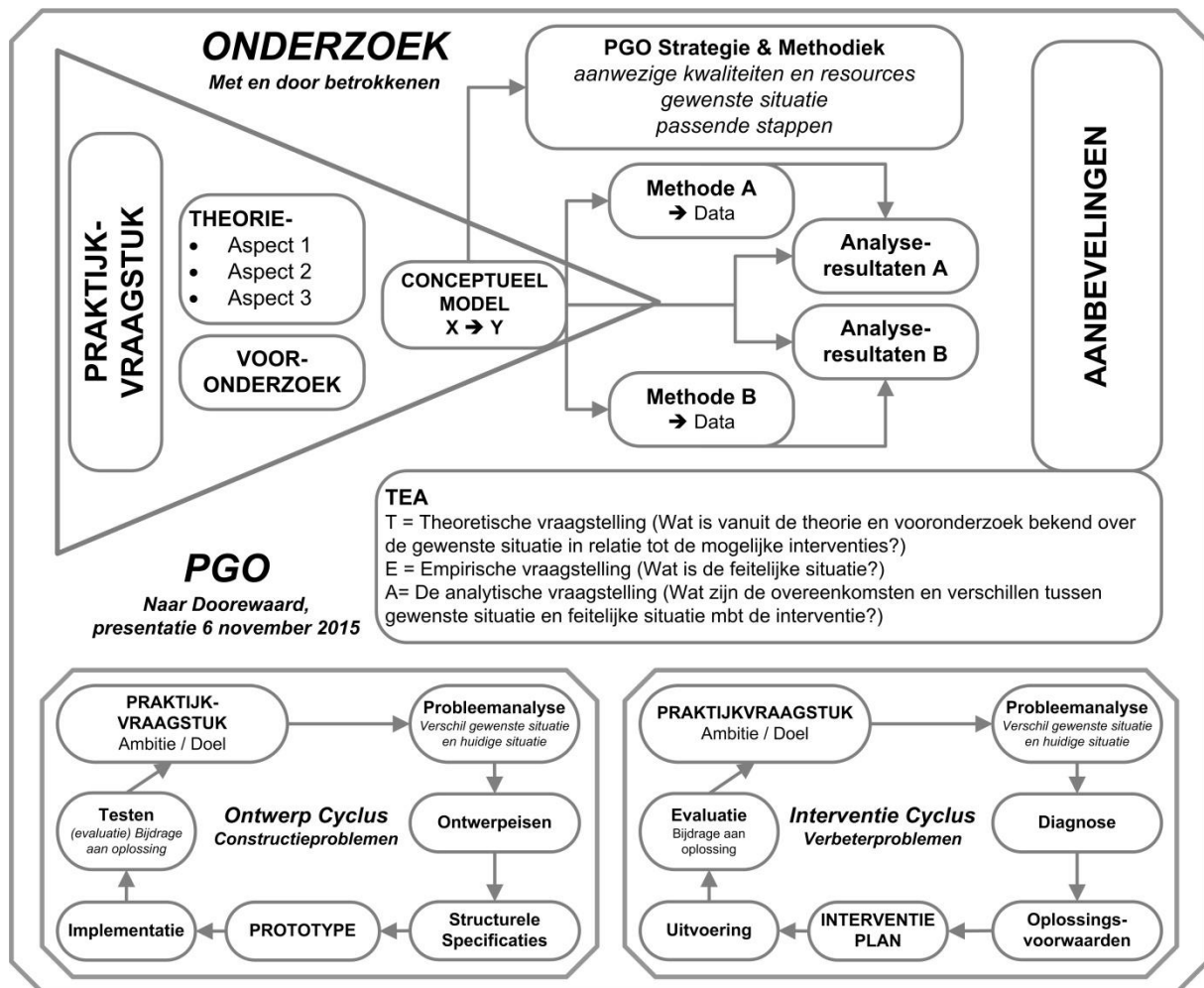


Figuur 4: Op praktijkverbetering gericht waarderend onderzoek (De Vlaming, 2015)

C) Onderzoeksontwerp voor coachend praktijkgericht onderzoek

Het maken van een goed onderzoeksontwerp (zie figuur 5) - of het maken van diverse onderzoeksontwerpen voor deelonderzoeken - is misschien wel het belangrijkste onderdeel van het eigenlijke onderzoek. Hiervoor is veel en goede literatuur beschikbaar over onderzoeksmethodologie. Voor de coachende onderzoeker is het de fase waarin hij samen met betrokkenen komt tot afgebakende begrippen, concepten, doelen en beelden rond de eigen beroepspraktijk en ambities. Het onderzoeksontwerp omvat ook het samen goed uitwerken en doorddenken van het praktijkvraagstuk dat opgelost moet worden en het samen vaststellen welke bijdrage die oplossing zou kunnen leveren aan het verbeteren of ontwikkelen van de praktijk in een gewenste richting. De daarbij te verrichten verkenning of een vooronderzoek is bedoeld om te komen tot een meer theoretisch en feitelijke onderbouwing en verkenning van het praktijkvraagstuk. Het kan bijvoorbeeld bestaan uit een behoefte- en een contextanalyse, een literatuurstudie of een studie gericht op het verkennen van goede voorbeelden. Het vooronderzoek vormt daarmee de basis voor de constructie van een conceptueel werkmodel van de te onderzoeken werkelijkheid en wordt afgerond met een probleemstelling waarin kernachtig is beschreven welk doel moet worden bereikt en wat daartoe moet worden onderzocht in de eigen praktijk. Wat willen betrokkenen in de eigen praktijk gaan uitproberen / ontwerpen / verbeteren en welke gegevens uit de eigen praktijk (rond welke indicatoren) hebben zij nodig voor het (samen) kunnen ontwerpen / implementeren van de mogelijke oplossing en het kunnen evalueren van het opgetreden effect bij het toepassen van die oplossing?’

Bij het vormgeven van praktijkgericht onderzoek waarbij betrokkenen echt participeren in het onderzoek, zullen onderzoeksmatige fasen in het proces afgewisseld of aangevuld worden met fasen van scholing, coaching of begeleiding van betrokkenen. Dat vraagt een zowel onderzoeksmatig als procesmatig competente coachende onderzoeker.



Figuur 5: Onderzoekontwerp; vrij naar Verschuren & Doorewaard (2015)

Lets do it!

Als professional in de eigen praktijk samen met betrokkenen

***“...in en met de praktijk [...] bijdragen aan schoolontwikkeling,
praktijkverbetering, professionalisering en aan het vergroten van de
kennisbasis over onderwijs.”***

(Everaert, et al., 2015, p.6)

Literatuur

- Blanchard, K., Blanchard, K., Blanchard, M., Blanchard, S., Carew, D., Parisi-Carew, E., . . . Zigarmi, P. (2007). *Over leiderschap. Leid jezelf en anderen naar inspirerende prestaties*. Amsterdam: Pearson Education.
- Caluwé, L. de, & Vermaak, H. (2006). *Leren veranderen. Een handboek voor de veranderkundige*. (2e geheel herziene druk 2006 ed.). Deventer: Kluwer.
- Caluwé, L. de, & Reitsma, E. (2010). *Leren adviseren. Het belang van echt vakmanschap*. Amsterdam: Mediawerf.
- Cauffman, L., & Dijk, D. J. van. (2010). *Handboek oplossingsgericht werken in het onderwijs*. Den Haag: Boom - Lemma.
- Claassen, W., Bruïne, E. de, Schuman, H., Siemons, H., & Velthoven, B. van. (2009). *Inclusief Bekwaam. Leoz rapport 4*. Antwerpen-Apeldoorn: Garant.
- Cooperrider, D. L., Whitney, D., & Stavros, M. (2008). *Appreciative Inquiry Handbook. For leaders of change*. (2nd edition. ed.). Brunswick: Crown Custom Publishing Inc.
- Everaert, H., Riezebos, A., & Fennis, L. (2015, juni). *Kadernotitie Praktijkgericht Onderzoek WOSO*. Utrecht: WOSO.
- Kloosterboer (2005). *Voor de verandering; over leiding geven aan organisatieverandering*. Den Haag: SDU uitgevers.
- Senge, P., Cambron – McCabe, N., Lucas, T., Smith, B., Dutton, J., & Kleiner, A. (2000). *Lerende Scholen. Een vijfde discipline – boek. Het vijfde discipline-handboek voor onderwijzers, ouders en iedereen die betrokken is bij scholing*. (1e druk derde oplage 2003 ed.). (R. Boissevain, & A. Kuijk, Vert.) Schoonhoven: Academic Service.
- Shuayb, M., Sharp, C., Judkins, M., & Hetherington, M. (2009). *Using Appreciative Inquiry in Educational Research: possibilities and limitations*. (z.p.): National Foundation for Educational Research.
- Tavecchio, L., & Gerrebrands, M. (2012). *Bewijsvoering binnen praktijkgericht onderzoek. Methodologische en wetenschapstheoretische reflecties op de onderbouwing van professionele interventies*. Den Haag: BOOM | LEMMA.
- Verbiest, E. (2012). *Professionele leergemeenschappen. Een inleiding*. Antwerpen - Apeldoorn: Garant.
- Verschuren, P. J. (2009). *Praktijkgericht Onderzoek. Ontwerp van organisatie- en beleidsonderzoek*. Den Haag: Boom Lemma.
- Verschuren, P. J., & Doorewaard, H. (2015). *Het ontwerpen van een onderzoek*. (5e druk ed.). Den Haag: Boom Lemma.
- Vlaming, W. de. (2015). Op zoek naar een jas die past. Praktijkgericht onderzoek in de eigen beroepspraktijk. *Themanummer Nieuw Meesterschap (jr 5 nr 3/4)*. Apeldoorn / Antwerpen: Garant.
- Vlaming, W. de, Siemons, H., Bosch, P. van den, & Huijgevoort, H. van. (2015, oktober). *Profiel Master EN*. Utrecht: WOSO.

EINDNOTEN

*) Er is gekozen voor het begrip “coachende onderzoeker”. Dit is een onderzoeker van wie de rol niet beperkt is tot het methodisch juist uitvoeren van een onderzoek, maar die ook de pro-actieve taak heeft om betrokkenen in staat te stellen volwaardig te kunnen participeren in het onderzoek. Participatie van betrokkenen impliceert dat zij niet alleen als databron, maar ook als volwaardig partner fungeren, bijvoorbeeld bij het formuleren van de probleemstelling, bij het opzetten en uitvoeren van het onderzoek en bij het trekken van conclusies en het doen van aanbevelingen voor het verbeteren van de eigen praktijk. Dit betekent dat de coachende onderzoeker een rol heeft bij het ontwikkelen en borgen van de competentie van betrokkenen op zowel de inhoud van het te onderzoeken onderwerp als het proces van samen op onderzoeksmatige wijze werken aan praktijkontwikkeling.

**) Werkverband Opleidingen Speciale Onderwijszorg (Fontys OSO, Windesheim OSO en het Seminarium voor Orthopedagogiek van de Hogeschool Utrecht)

***) Het themanummer van Nieuw Meesterschap (2015) “Praktijkgericht onderzoek: voor de praktijk, in de praktijk en door de praktijk” gaat hier uitvoerig op in. Met name de bijdrage van De Vlaming (2015) “Op zoek naar een jas die past” verkent de specifieke positie van dit type onderzoek en dit type onderzoeker

****) Zie bijvoorbeeld de publicaties van Kloosterboer (2005); De Caluwé en Reitsma (2010).; De Caluwé en Vermaak (2006).; Blanchard et al. (2007).

OVER DE AUTEUR

*Docent Fontys OSO Master SEN
Redacteur PlatformPraktijkontwikkeling.nl
(Team) coach, adviseur en procesbegeleider
bij organisatieontwikkeling en veranderingsprocessen
w.devlaming@fontys.nl
wdv@wdv-advies.com
www.wdv-advies.com
Twitter: [@WillemDeVlaming](https://twitter.com/WillemDeVlaming)*

