

University of Groningen

## Vanuit verschillende perspectieven samenwerken aan oplossingen

de Vries, Siebrich; Drukker, Tom; van den Berg, Alex

*Published in:*  
Didactiek voor Vak en Beroep

**IMPORTANT NOTE: You are advised to consult the publisher's version (publisher's PDF) if you wish to cite from it. Please check the document version below.**

*Document Version*  
Publisher's PDF, also known as Version of record

*Publication date:*  
2022

[Link to publication in University of Groningen/UMCG research database](#)

*Citation for published version (APA):*

de Vries, S., Drukker, T., & van den Berg, A. (2022). Vanuit verschillende perspectieven samenwerken aan oplossingen: Een Change Lab rond het didactoraat van Openbaar Onderwijs Groningen. *Didactiek voor Vak en Beroep*, 2, 100-107.

### Copyright

Other than for strictly personal use, it is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

The publication may also be distributed here under the terms of Article 25fa of the Dutch Copyright Act, indicated by the "Taverne" license. More information can be found on the University of Groningen website: <https://www.rug.nl/library/open-access/self-archiving-pure/taverne-amendment>.

### Take-down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

*Downloaded from the University of Groningen/UMCG research database (Pure): <http://www.rug.nl/research/portal>. For technical reasons the number of authors shown on this cover page is limited to 10 maximum.*

Siebrich de Vries, Tom Drukker en Alex van den Berg

Een Change Lab rond het didactoraat van Openbaar Onderwijs Groningen

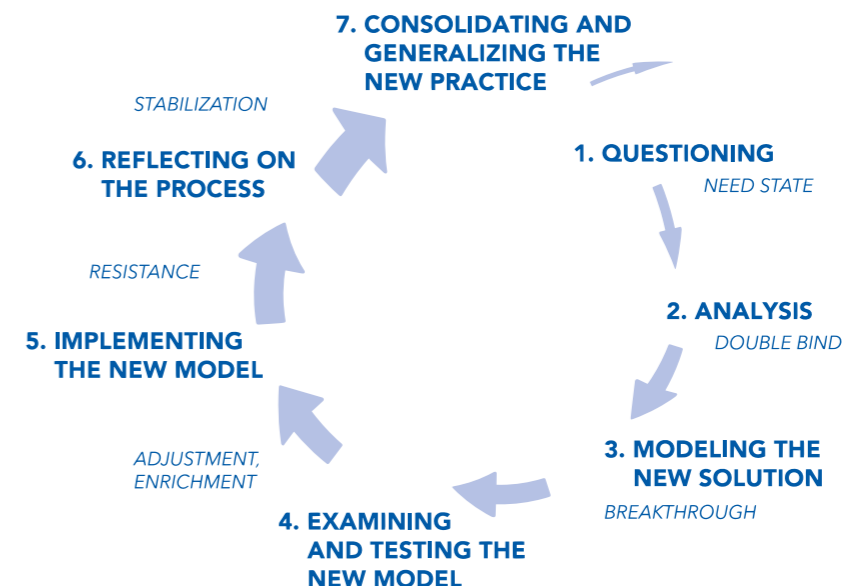
# Vanuit verschillende perspectieven samenwerken aan oplossingen

Sinds 2020 heeft Openbaar Onderwijs Groningen (OOG) een zogenaamd didactoraat (Drukker, 2021). Het didactoraat beoogt een onderzoekende leergemeenschap te zijn van leraren, lio's, lerarenopleiders en onderzoekers, gericht op een didactisch ontwikkelthema (in dit geval 'actief leren'), onder leiding van een zogeheten didactor. Doel is om onderzoeksmatig werken en de vakdidactische bekwaamheid op het gekozen thema binnen de scholen van OOG te bevorderen om zo het leren van leerlingen te verbeteren. Omdat de inbedding van het didactoraat in de structuur en cultuur van de organisatie niet vanzelf gaat, zijn we in het najaar van 2021 met een zogenaamd Change Lab gestart om die inbedding te versterken. In deze bijdrage schetsen we kort de achtergrond van het didactoraat en wat een Change Lab is, en beschrijven we welke verschillende fasen we doorlopen hebben en wat dit Change Lab heeft opgeleverd.

Er is veel bewijs uit onderzoek dat wanneer leraren op vakniveau, bijvoorbeeld in de vorm van Lesson Study (De Vries et al., 2017), of op schoolniveau, bijvoorbeeld met de data-teammethode (Schildkamp & Kuiper, 2010) onderzoekend werken aan onderwijsverbetering, dit de kwaliteit van het onderwijs aan leerlingen ten goede komt (bijvoorbeeld Grönqvist et al., 2021; Poortman & Schildkamp, 2016). Deze ambitie heeft OOG ook met het didactoraat. In de praktijk blijkt het echter lastig om het didactoraat in de structuur en cultuur van de scholen in te bedden en een echte onderzoekende leergemeenschap te worden. Een dergelijke spanning

tussen ambitie en de weerbarstige praktijk, ook wel frictie genoemd, vormt een geschikt uitgangspunt voor een Change Lab.

Change Lab is een methode gebaseerd op de cultuurhistorische activiteitentheorie (CHAT) van Engeström (1987), waarmee problemen of uitdagingen uit de dagelijkse werkprijkt systematisch geanalyseerd worden om de bestaande praktijk te proberen te veranderen. Samen met diverse betrokkenen met verschillende belangen worden nieuwe manieren van werken ontworpen, geïmplementeerd en onderzocht of daarmee de problemen overwonnen zijn (Bruining,



Figuur 1. Cyclus van expansief leren aangepast van Engeström (2001)

2016a). Tegelijkertijd met het gezamenlijk creëren van nieuwe manieren van werken zijn de deelnemers zogenaamd expansief aan het leren (Bruining, 2016a). Expansief leren (zie de cyclus in Fig. 1) kent terugkerende (leer) handelingen als het elkaar kritisch bevragen (*questioning*), het analyseren van de praktijk (*analysing*), het bedenken en ontwerpen van nieuwe oplossingen (*modeling*), nieuwe oplossingen uitproberen en consequenties nagaan (*experimenting*), oplossingen kiezen en implementeren (*implementing*), op het leren in de cyclus reflecteren (*reflecting*) en de nieuwe manier van werken consolideren en fijnslijpen (*consolidating*).

Omdat een Change Lab geschikt leek voor de situatie bij OOG, zijn we er in september 2021 mee van start gegaan. In schooljaar 2021-2022 hebben we de fasen 1 t/m 4 en 6 van de cyclus van expansief leren doorlopen. In dit artikel laten we zien hoe we in het Change Lab te werk zijn gegaan en dat het een iteratief proces was. De nieuw ontwikkelde manieren van werken zullen geïmplementeerd en geëvalueerd worden in schooljaar 2022-2023 (fase 5).

## Het didactoraat als thema voor een Change Lab

Ons Change Lab bestond uit 12 deelnemers die met elkaar hebben samengewerkt als een professionele leergemeenschap om de inbedding van het didactoraat in de organisatie te versterken. Acht deelnemers waren afkomstig van verschillende scholen van OOG. Dat waren de didactor en tevens leraar, de projectleider onderzoeksagenda en tevens leraar, de coördinator van de Groninger Opleidingsschool (GOS), een rector en tevens voorzitter van de stuurgroep GOS, een bovenbouwcoördinator, een onderwijskundig teamleider, een decaan, en een studentenonderzoeksbegeleider en tevens leraar. Vier deelnemers waren afkomstig van NHL Stenden Hogeschool, te weten drie studentenonderzoeksbegeleiders en de lector Vitale Vakdidactiek. De drie auteurs van dit artikel behoorden ook tot deze deelnemers en vormden het onderzoeksteam dat het Change Lab ook begeleidde. Wij bereidden de bijeenkomsten voor, namen de bijeenkomsten op en analyseerden de bijeenkomsten ter voorbereiding van de volgende bijeenkomst. In totaal hebben er zeven bijeenkomsten plaatsgevonden van circa 2 uur, deels online

en deels fysiek. Niet altijd konden alle deelnemers aanwezig zijn, maar omdat elke bijeenkomst begonnen werd met een terugblik, konden alle deelnemers steeds goed participeren.

### Fase 1: Elkaar kritisch bevragen

De eerste bijeenkomst (23 september 2021) was oriënterend van aard om kansen en belemmeringen voor het didactoraat te verkennen en om het proces van een Change Lab uit te leggen. Via een digitaal formulier zijn bij alle deelnemers de verschillende perspectieven op nut, noodzaak, belemmeringen en randvoorwaarden van het didactoraat verzameld. Alle aanwezigen bleken de potentie van het didactoraat als netwerk voor kennisbenutting en -ontwikkeling te zien, en wilden graag betrokken blijven bij het Change Lab. Op basis van deze bijeenkomst is een eerste concept van de ambitie voor het didactoraat opgesteld.

Ter voorbereiding op de tweede bijeenkomst (9 november 2021) hebben de deelnemers de concept-ambitie en de volledige digitale inventarisatie van alle verschillende perspectieven van de betrokkenen ontvangen. Tijdens het eerste deel van deze tweede bijeenkomst werd de ambitie voor het didactoraat gezamenlijk aangescherpt (zie Fig. 2).

### Fase 2: De praktijk analyseren

In het tweede deel van de tweede bijeenkomst werd het activiteitensysteem van Engeström (zie Fig. 3) geïntroduceerd als hulpmiddel en 'bril' om het eigen werk op school of lerarenopleiding mee te analyseren. De werkplek van elke stakeholder kan namelijk gezien worden als een apart activiteitensysteem. Om met het activiteitensysteem kennis te maken, hebben de deelnemers als oefening eerst individueel het activiteitensysteem van de eigen school of lerarenopleiding in kaart gebracht en is vervolgens gezamenlijk gekeken wat overeenkomsten en verschillen waren, hoe het didactoraat hier in zou passen en waar al mogelijke fricties zichtbaar werden.

Tussen de tweede en derde bijeenkomst (18 januari 2022) heeft het onderzoeksteam het gesprek van de tweede bijeenkomst geanalyseerd en alle gemaakte opmerkingen gelabeld aan de hand van het activiteitensysteem (zie voor het resultaat Fig. 4).

Bovendien is een korte vragenlijst verstuurd naar de betrokken lerarenopleiders bij de GOS over de betekenis van het didactoraat voor de lerarenopleiding. De resultaten uit deze vragenlijst leverde input voor de derde bijeenkomst (18 januari 2022). Deelnemers bevroegen elkaar en analyseerden samen de

#### Ambitie didactoraat

Het didactoraat is een leergemeenschap van leraren, lio's, lerarenopleiders en onderzoekers voor professionalisering en kennisontwikkeling rondom het thema van actief leren. De opgedane inzichten worden ingezet om het leerproces van leerlingen te bevorderen.

- Het didactoraat stimuleert daarbij het onderzoeksmatig werken, waarbij onderbouwen en evalueren van leeractiviteiten centraal staan:
  - Cyclisch, in fasen van analyseren, ontwerpen en uitvoeren;
  - Empirisch, door gebruik te maken van data en literatuur;
  - Systematisch, door gebruik te maken van onderzoeksmethoden.
- Het didactoraat is een levend en zichtbaar orgaan, ingebed in de structuur en cultuur van de scholen:
  - Leraren weten wat het is, wat ze eraan kunnen hebben, wat ze kunnen halen en brengen.

Figuur 2. Ambitie van het didactoraat.

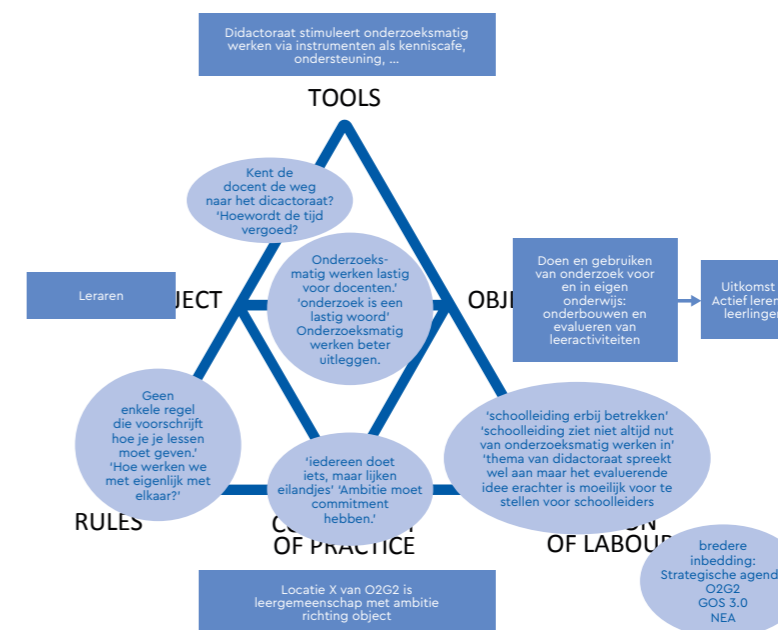
Binnen een activiteitensysteem, bijvoorbeeld een school, vindt een activiteit plaats. Een activiteit van bijvoorbeeld een leraar (subject) is gericht op een concreet doel (object), bijvoorbeeld het leren van leerlingen, met het kwalificeren van leerlingen als beoogd effect (outcome). Dit vraagt om doelgerichte handelingen van individuen of groepen die die uitkomst dienen te realiseren. Door ervaringen te delen met collega's, schoolleiding en andere belanghebbenden (community) wordt er geleerd. In samenspraak met elkaar worden normen en waarden ontwikkeld, evenals geschreven en ongeschreven regels en procedures (rules), en worden ook rollen en taken verdeeld (division of labor).

Een activiteitensysteem is nooit stabiel, omdat er altijd fricties zijn, dat wil zeggen spanningen, storingen, problematische situaties, waardoor zaken minder soepel dan gewenst lopen. Door de (leer)handelingen die mensen ondernemen om deze fricties aan te pakken, vinden verbeteringen en transformaties van het activiteitensysteem plaats. (naar Bruining, 2016b, p.30)

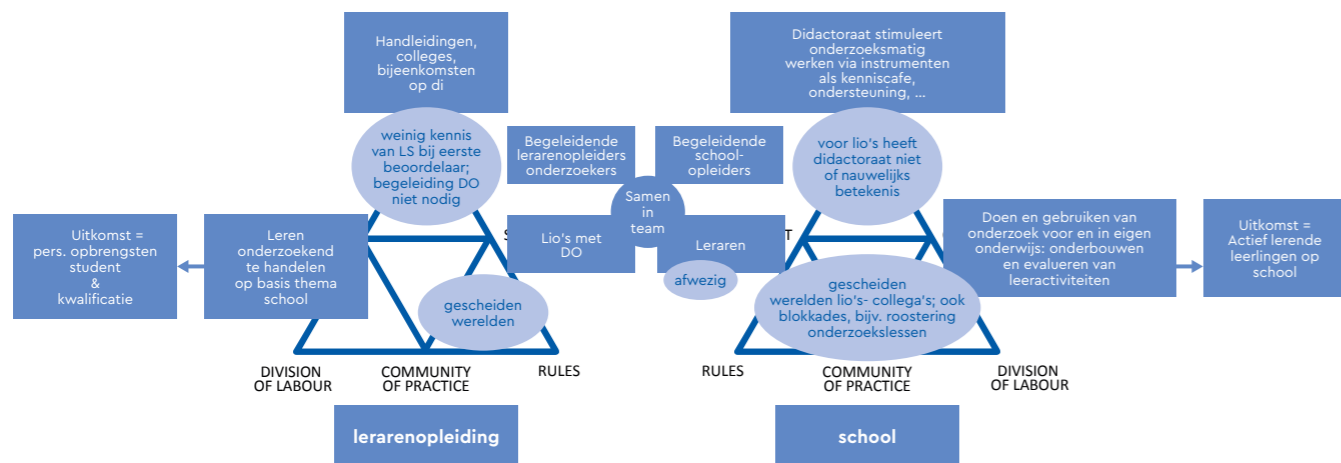
Figuur 3. Model van activiteitensysteem (Engeström, 1987).

huidige werkwijzen, doelen en fricties (*questioning* en *analysing*) in de samenwerking tussen school en lerarenopleiding. Deelnemers kregen zo steeds meer zicht op de belemmeringen en de daarmee gepaard gaande kansen. Hieruit bleek ook dat de fasen van expansief leren niet strikt op elkaar volgen, maar meer samenvallen. De samenwerking van de school met de lerarenopleiding is vervolgens in beeld gebracht door twee activiteitensystemen met

de gesignaleerde fricties gespiegeld tegenover elkaar te plaatsen (zie Fig. 5). Tussen de derde en vierde bijeenkomst (17 februari 2022) is een digitaal formulier opgesteld om de in beeld gebrachte fricties te prioriteren. De deelnemers werd gevraagd de fricties te scoren op urgentie en complexiteit. Dit is door negen van de twaalf deelnemers gedaan. De verschillende antwoordopties zijn vervolgens voor urgentie en complexiteit



Figuur 4. Activiteitensysteem van de school met didactoraat: ambitie met actuele fricties in het lichtblauw.



Figuur 5. Relatie tussen de activiteitensystemen van school en lerarenopleiding met actuele fricties in het lichtblauw. Op basis van analyse Alex, 11 januari 2022

gecodeerd van -2 tot +2, waarbij een positieve score een hoge urgentie of een lage complexiteit betekent. Vervolgens is per item een totaal-score berekend, waarbij items met een hoge totaalscore urgent en weinig complex zijn. De fricties 1, 3 en 6 bleken het meest lonend om aan te pakken.

### Fase 3: Het bedenken en ontwerpen van nieuwe oplossingen

Tijdens de vierde bijeenkomst (17 februari) zijn we aan de slag gegaan om voor de fricties 1, 3 en 6 allerlei oplossingen in kaart te brengen (Zie Fig. 7).

Huidige fricties didactoraat	Urgentie	Complexiteit	Urgentie + complexiteit
1. Leraren vinden hun weg nog niet naar het didactoraat.	12	5	17
2. Leraren willen of kunnen nog niet onderzoeksmatig aan onderwijsverbetering werken.	6	-8	-2
3. De schoolleiding is onvoldoende betrokken bij het stimuleren van onderzoeksmatig werken.	12	2	14
4. Er is een onduidelijke koers over onderzoeksmatig werken op de scholen.	7	-5	2
5. Geschreven en ongeschreven regels (cultuur) op de scholen ondersteunen de doelstellingen van het didactoraat onvoldoende.	-1	-15	-16
6. Er komt nog geen samenwerking tussen lio's en leraren bij onderzoek tot stand.	7	7	14
7. De inbedding in het bredere ecosysteem (strategische koers OOG, GOS 3.0, NEA) is onduidelijk.	-1	-3	-4

Figuur 6. Scores en ordening van fricties

### Fricitie 1: Leraren vinden de weg nog niet naar het didactoraat

Mogelijke oplossingen:

- Breng het didactoraat naar de leraren. Ga naar scholen toe.
- Veranker onderzoeksmatig werken in de voortgangsgesprekken.
- Benader leraren via de vaksecties.
- Zorg dat het in het meerjarenplan komt.
- Hang een poster op school op, maak het zichtbaar.
- Zorg voor een loket met materiaal rondom actief leren, maak het zichtbaar.
- Werf leraren door uren te faciliteren.
- Sluit aan bij de ontwikkelingen op de scholen als kapstokken.
- Start met kleine groepjes op school.

### Fricitie 3: De schoolleiding is onvoldoende betrokken bij het stimuleren van onderzoeksmatig werken

Mogelijke oplossingen:

- Zorg dat de projectleider van de onderzoeksagenda aan de juiste tafels zit:
  - Agendeer de onderzoeksagenda bij het rectorenoverleg
  - Stel hiervoor een notitie en presentatie op, waarin alles in relatie tot elkaar wordt benoemd. Afgestemd met GOS, schoolopleiders, secties en lio's
  - Vanuit het rectorenoverleg afspraken maken om bij de verschillende MT's langs te gaan, ook daar de schoolopleiders bij betrekken, in afstemming met GOS
  - Schuif aan bij de MT-overleggen, sluit aan op de schoolontwikkelingen en betrek de schoolopleider
- Agendeer het onderzoeksmatig werken bij de rectoreninterview.
- Ga in gesprek met de nieuwe manager O&K.
- Deel successen via het weekbericht.

Fricitie 6: Er komt nog geen samenwerking tussen lio's en leraren bij onderzoek tot stand. Er is weinig ondersteuning vanuit scholen en docenten richting de studenten op dit vlak.

Mogelijke oplossingen:

- Koppel de (vak)coach/werkplekbegeleider als observator aan de onderzoeksles bij lesson study, en de ruimere organisatie rond de lesson study.
- Maak het onderzoek een vast agendapunt bij de interview van de schoolopleider met de lio's.
- Organiseer een scholenmarkt met hun onderzoeksthema voor de derdejaars, zodat lio's ook kunnen 'solliciteren' op de onderzoeksthema's van de school: praktijkbureau NHL.

Figuur 7. De drie meest lonende fricties met mogelijke oplossingen

### Fase 4: Nieuwe oplossingen uitproberen en consequenties nagaan

Ter voorbereiding op de vijfde bijeenkomst (29 maart 2022) heeft het onderzoeksteam de deelnemers gevraagd om de haalbaarheid van een of meer oplossingen te onderzoeken, bijvoorbeeld via het houden van een kort interview met één of enkele relevante betrokkene(n) over de haalbaarheid en effectiviteit van de oplossing en de rol van die betrokkene daarbij. Doel ervan was om alvast te toetsen hoe kansrijk bepaalde oplossingen voor de fricties zouden kunnen zijn.

### Fase 3: Het bedenken en ontwerpen van nieuwe oplossingen

Tijdens de vijfde bijeenkomst (29 maart) zijn de opbrengsten van de uitgevoerde onderzoekjes in drie groepjes rondom de belangrijkste fricties besproken. Hieruit bleek dat de oplossingen nog wat verder uitgewerkt en bijgesteld dienden te worden. De hierover gevoerde gesprekken zijn tussen de vijfde en zesde bijeenkomst (19 mei 2022) door het onderzoeksteam geanalyseerd. Drie oplossingsrichtingen bleken eruit te springen om verder te verdiepen:

- Om leraren te betrekken dienen we het onderzoeksmatig werken anders te framen;
- Om onderzoeksmatig werken op de scholen te stimuleren dient een structuur gecreëerd te worden met tijd en aandacht voor onderzoeksmatig professionaliseren;
- Om leraren te betrekken dienen we de coaches van de lio's een rol te geven bij hun lesson studies.

Deelnemers werd gevraagd om hierover verder na te denken of enkele aanwijzingen (documenten, gesprekken, literatuur) te vergaren om een duidelijker beeld te krijgen over een invulling van deze drie speerpunten. Tijdens de zesde bijeenkomst (19 mei 2022) is op basis van de drie speerpunten concreet gesproken over het 'herontwerp' van het didactoraat voor komend schooljaar 2022-2023. Op basis hiervan zijn gezamenlijk ontwerpeisen geformuleerd. Na de bijeenkomst zijn deze ontwerpeisen nogmaals aan alle deelnemers voorgelegd en zijn er nog enkele aanpassingen doorgevoerd. Dit heeft geresulteerd in de ontwerpeisen in Figuur 8.

#### Fase 4: Nieuwe oplossingen uitproberen en consequenties nagaan

Tussen de zesde en zevende bijeenkomst (16 juni 2022) is de bijeenkomst van 19 mei geanalyseerd, en is voor de ontwerpeisen uit Fig. 8 door de deelnemers nagegaan of en hoe ze voor volgend schooljaar georganiseerd kunnen worden (*modeling* en *examining*). Tijdens de zevende en laatste bijeenkomst (16 juni 2022) zijn bij de ontwerpeisen de puntjes op de i gezet. Dit heeft voor een aantal oplossingsrichtingen nog enkele aanscherpingen opgeleverd. Gedurende het laatste deel van deze zevende bijeenkomst zijn er plannen van aanpak opgesteld om de nieuwe werkwijze per frictie te monitoren. Dit heeft geresulteerd in een planning voor focusgesprekken met verschillende betrokkenen per frictie, gericht op de ontwerpcriteria van de oplossingsrichtingen.

#### Fase 6: Reflecteren op het leren in de cyclus

Na afloop van de laatste bijeenkomst is de deelnemers gevraagd om via een digitaal

formulier te reflecteren op het proces van het Change Lab tot dan toe, aan de hand van vragen over wat ze geleerd hebben en hoe het nog leerzamer had kunnen zijn. Hieruit bleek dat de deelnemers het werken in de vorm van een Change Lab, met aandacht voor het activiteitensysteem en fricties, een waardevolle en leerzame manier vinden om gezamenlijk en systematisch een probleem aan te pakken en prioriteiten te stellen. Ook werd genoemd dat het incorporeren van de verschillende perspectieven grote meerwaarde heeft. Het samenwerken aan een oplossing met verschillende stakeholders zorgt voor gedeeld eigenaarschap en commitment.

Een veel genoemde belemmering was gebrek aan tijd, waardoor niet iedereen altijd bij de bijeenkomsten kon zijn en het verzamelen van gegevens tussen de bijeenkomsten in de verdrukking kwam. Volgens de deelnemers had aanvulling met lio's, leraren die niet direct bij het didactoraat betrokken zijn en een grotere vertegenwoordiging van schoolleiders het Change Lab nog leerzamer kunnen maken.

#### Ten slotte

Het Change Lab heeft concrete ontwerpeisen voor een functioneler didactoraat opgeleverd die we in schooljaar 2022-2023 gaan implementeren (fase 5 van de cyclus van expansief leren). Hiervoor is commitment ontstaan doordat de verschillende stakeholders bij het proces betrokken waren en hun perspectieven meegenomen zijn in de oplossingen. In hoeverre de opbrengsten van dit Change Lab uiteindelijk gaan bijdragen aan inbedding van het didactoraat in de organisatie gaan we komend schooljaar 2022-2023 monitoren. Daarnaast heeft het experimenteren met een Change Lab de deelnemers geleerd wat de kracht van een Change Lab kan zijn.

We hopen deze inzichten door te kunnen ontwikkelen met een NRO-subsidie waarvan de aanvraag met een noordelijk consortium in voorbereiding is. Ook hier zal het Change Lab centraal staan met een specifieke focus op het studentonderzoek als vliegwiel voor schoolontwikkeling. Via de subsidie kan dan tijd voor de deelnemers gefaciliteerd worden.

#### Literatuur

- Bruining, T. (2016a). De Change Lab methode. *Opleiding & Ontwikkeling*, 29(2), 33-37.
- Bruining, T. (2016b). Leren van fricties. *Opleiding & Ontwikkeling*, 29(1), 28-32.
- De Vries, S., Roorda, G., & van Veen, K. (2017). *Lesson Study: Effectief en bruikbaar in het Nederlandse onderwijs?* Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek.
- Drukker, T. (2021). Het didactoraat actief leren als slimme verbinding. *Didactiek voor vak en beroep*. Url: [https://www.nhlstenden.com/sites/default/files/2021-10/Didactiek\\_Voor\\_Vak\\_En\\_Beroep\\_-\\_Interactief.pdf](https://www.nhlstenden.com/sites/default/files/2021-10/Didactiek_Voor_Vak_En_Beroep_-_Interactief.pdf)
- Engestrom, Y. (1987). *Learning by Expanding. An Activity-theoretical approach to developmental research*. Orienta-Konsultit.
- Engeström, Y. (2001). Expansive learning at work: Toward an activity theoretical reconceptualization. *Journal of Education and Work*, 14(1), 133-156.
- Grönqvist, E., Öckert, B., & Rosenqvist, O. (2021). Does the 'Boost for Mathematics' Boost Mathematics?. A large-scale evaluation of the Lesson Study methodology on student performance, *Working Paper Series 2021: 22*, IFAU – Institute for Evaluation of Labour Market and Education Policy.
- Poortman, C. L., & Schildkamp, K. (2016). Solving student achievement problems with a data use intervention for teachers. *Teaching and teacher education*, 60, 425-433.
- Schildkamp, K., & Kuiper, W. (2010). Data-informed curriculum reform: Which data, what purposes, and promoting and hindering factors. *Teaching and teacher education*, 26(3), 482-496.

**Siebrich de Vries** is lector Vitale Vakdidactiek bij NHL Stenden Hogeschool.

**Tom Drukker** is projectleider onderzoeksa-genda bij OOG.

**Alex van den Berg** is didactor bij OOG.

#### 1. Framing en werkwijze van onderzoeksmatig werken:

- In plaats van onderzoeksmatig werken, noemen we het: "Kijken naar het leren van leerlingen"
- We benadrukken dat het erom gaat dat je dit samen doet met collega's of andere 'knowledgeable others'
- We zorgen dat dit op een systematische werkwijze gaat (bv als lesson study)
- Het gebruiken van (wetenschappelijke) bronnen heeft in eerste instantie geen prioriteit; deze kunnen later aangedragen worden.
- Het is belangrijk dat het een succeservaring oplevert.
- Het betrekken van een procesbegeleider is wenselijk. Bijvoorbeeld een oud-lío met lesson study ervaring. Eventueel ook intervisie voor procesbegeleiders.

#### 2. Het creëren van (een structuur voor) tijd en aandacht voor onderzoeksmatig werken als onderdeel van professionalisering

- Het belangrijkste is dat het moet aansluiten op een thema waarvoor de urgentie bij leraren wordt ervaren.
  - Eventueel aansluiten bij secties, onderzoeksgroep op school en/of collega's die een master doen.
- Betrokkenheid en facilitering vanuit de schoolleiding is essentieel, met inbedding in schoolplan en jaarplan
- Er moeten tijdig vaste momenten voor ingepland worden in het jaarrooster
- Ondersteuning vanuit het didactoraat moet gepromoot worden

#### 3. Het betrekken van de coaches van lio's bij de lesson studies

- We zouden de coaches graag op drie momenten willen betrekken bij de lesson studies van de lio's:
  - Bij probleemanalyse
  - Bij vertaling van algemeen didactisch naar vakdidactisch
  - Als observator bij onderzoeksles
- We willen dit dan ook laten vastleggen in de handleiding voor de studenten en hun jaarrooster
- Dit zal ook in het takenpakket van de coach moeten passen en vastgelegd worden.
  - Voor deze taken is ondersteuning vanuit het didactoraat mogelijk
- Om deze zaken af te stemmen met de (nieuwe) coaches en hen hierbij te ondersteunen, zouden we graag jaarlijks op een van de themadagen van de GOS ruimte krijgen

Figuur 8. Ontwerpeisen herontwerp didactoraat