

**Eindrapportage**

**De DO's en de DONT's van de DOTs**



## Inhoudsopgave

|   |    |
|---|----|
| 1. Inleiding .....  | 3  |
| 1.1. Aanleiding .....   | 3  |
| 1.2. Doelstelling van de rapportage .....                           | 4  |
| 1.3. De onderzoeksopdracht .....                                    | 4  |
| 1.4. Leeswijzer voor de rapportage .....                            | 5  |
| 1.5. Werkwijze bij het project .....                                | 5  |
| 2. Wat is een DOT?.....   | 7  |
| 2.1. Kwaliteitscriteria van DOT's.....                              | 7  |
| 2.2. Kritische succesfactoren .....                                 | 8  |
| 2.3. Randvoorwaarden voor het organiseren van DOTs .....            | 10 |
| 2.4. Ontwikkelbehoefte van leraren.....                             | 10 |
| 3. Het valideren van een DOT .....                                  | 12 |
| 3.1. Items voor het aanmeldformulier voor validatie van de DOT..... | 12 |
| 3.2. Beoordelingsmatrix voor validatie van de DOT.....              | 13 |
| 4. Indientraject .....  | 16 |
| 5. Tenslotte.....   | 16 |

## 1. Inleiding

### 1.1. Aanleiding

De onderwijscoöperatie wil met het lerarenregister een bijdrage leveren aan het streven “dat alle leraren (...) zoveel als mogelijk voldoen aan de wettelijke bekwaamheidseisen en dat zij gestructureerd werken aan het bekwaamheidsonderhoud, in het kader van komen tot beter onderwijs.” (Wetvoorstel Lerarenregister, mei 2015)

Voor de implementatie van een succesvol lerarenregister is draagvlak bij docenten onontbeerlijk. De docenten moeten ervaren dat zij hun professionele ontwikkeling effectief kunnen presenteren middels het lerarenregister.

De onderwijs coöperatie heeft, samen met de VO-raad, een *call for proposals* uitgeschreven voor projecten die hier een bijdrage aan kunnen leveren. De NVON heeft hiertoe een voorstel ingediend in het kader van Docenten Ontwikkel Teams (DOTs).

In dit voorstel stelt de NVON het volgende: “Uit verschillende bronnen blijkt dat docenten vaak onvoldoende toekomen aan de professionele ontwikkeling waar zij zelf behoefte aan hebben. Ook al zijn er budgetten voor professionele ontwikkeling, de benutting daarvan is vaak vrijblijvend en ongestuurd.” (onderwijsverslag 2012, onderwijsinspectie mei 2013; LOOK-AOb rapport 40) Daarbij maken docenten niet optimaal gebruik van moderne vormen van professionele ontwikkeling en de (na-)scholingsmogelijkheden die steunpunten en andere onderwijsondersteunende organisaties te bieden hebben. In de perceptie van docenten is er een mismatch tussen aanbod aan nascholing en hun behoeften. Ook is het zoeken van mogelijkheden voor professionele ontwikkeling veelal een individuele aangelegenheid, waarbij de professionaliseringsbehoeften en -mogelijkheden onvoldoende in kaart gebracht zijn. (rapport LOOK-AOb)

Uit wetenschappelijk onderzoek is gebleken dat Docenten Ontwikkel Teams effectieve vormen van professionele ontwikkeling mogelijk maken, waarbij leraren zelf, en in samenwerking met elkaar en experts van buiten, regie voeren over hun professionele ontwikkeling. Daarom is het van belang om het werken met Docenten Ontwikkel Teams inzichtelijk te maken en zodanig te beschrijven dat het in de systematiek van (her)registratie herkend, erkend en gewaardeerd kan worden. Bovendien draagt die beschrijving tegelijkertijd bij aan de implementatie van deze succesvolle methodische aanpak voor samen leren en samen ontwikkelen door docenten in het personeelsbeleid in andere scholen.

Met deze rapportage brengen we de huidige inzichten voor de methodische opzet en werkwijze van DOT's in beeld. Op basis daarvan kan het werken met DOT's in het kader van (her)registratie gevalideerd (herkend, erkend en gewaardeerd) worden door het lerarenregister. Scholen en lerarenteams kunnen, op basis van deze gevalideerde opzet en werkwijze, de door hen gewenste professionele ontwikkeling programmeren en organiseren in de wetenschap dat deelname aan deze programma's bijdraagt aan de (her)registratie van leraren in het register.

Door tegelijkertijd te kijken naar de randvoorwaarden en de succesfactoren op het niveau van schoolorganisatie en naar de rol van onderwijs- en personeelsbeleid hierin, kunnen scholen en lerarenteams geïnformeerd worden over de wijze waarop zij, in hun eigen context, via DOT's de regie op professionele ontwikkeling kunnen realiseren, in samenhang met de zelfsturing van de leraren.

## 1.2 Doelstelling van de rapportage

Deze rapportage is geschreven als eindverantwoording van het onderzoeksproject naar DOTs. Het is een adviesrapport als eindrapportage voor het Register Pilot programma.

Doelstelling 1: Een advies voor kwaliteitscriteria voor DOTs, op basis waarvan de accreditatiecommissie van het lerarenregister kan toetsen of een DOT aan de randvoorwaarden voldoet om in aanmerking te komen tot accreditatie voor het leraren register.

Doelstelling 2: Een advies voor diegene die DOTs willen organiseren. De rapportage benoemt wat de handvatten zijn voor het organiseren van een goed DOT.

NB: Deze handvatten zijn tot stand gekomen op basis van het onderzoek van promovendi. Het onderzoek naar het functioneren van DOTs loopt nog. Dit betekent dat deze rapportage geen sluitstuk is voor de aanbevelingen rondom het organiseren van DOTs. Nieuwe inzichten kunnen tot nieuwe aanbevelingen leiden.

De promovendi hebben de resultaten van hun onderzoek met de NVON gedeeld. Op basis van deze onderzoeksgegevens en bijdragen is deze rapportage door de NVON opgesteld.

## 1.3 De onderzoeksopdracht

De onderzoeksvragen die NVON zich had gesteld, en de basis waarop de aanvraag is gehonoreerd, waren:

- Aan welke kwaliteitscriteria moet een DOT voldoen om te kunnen bijdragen aan herregistratie van leraren, wat is nodig op het gebied van randvoorwaarden (in de organisatie, en in onderwijs- en personeelsbeleid) en wat zijn kritische succesfactoren?
- Welke activiteiten (vormen en inhoud) van een DOT zijn essentieel om voor validatie in het lerarenregister in aanmerking te komen?
- De DOT's worden nu vaak bemenst door toch al actieve docenten. Wat kunnen de ervaringen uit de praktijk ons leren over het motiveren en stimuleren van minder actieve docenten om deel te nemen aan een DOT?
- Hoe concretiseer je de ontwikkelbehoeftes van bèta docenten ten aanzien van de inhoud/activiteiten van DOT's en geeft dat aanwijzingen voor de inventarisatie en concretisering van de ontwikkelbehoeftes van andere categorieën docenten in de school?

De opbrengsten van het onderzoeksproject die de NVON had geformuleerd waren:

- Beschrijving van (varianten van) de organisatorische opzet van DOT's in de context van de schoolorganisatie en de samenwerking met experts/organisaties buiten de school.
- Beschrijving van de methodische opzet van werkprogramma's: doelen en opbrengsten van deze programma's in combinatie met de activiteiten (naar vorm en inhoud) die bijdragen aan deze doelen en leiden tot de opbrengsten.
- Beschrijving van randvoorwaarden op het gebied van organisatie, (onderwijs- en personeels)beleid en de kritische succesfactoren voor het welslagen van DOT's.
- Beschrijving van interventies in het ontwikkelproces binnen de school die leraren motiveren en stimuleren om deel te nemen aan een DOT en zelf de regie te nemen over de eigen professionele ontwikkeling via hun bijdragen aan het DOT.
- Beschrijving van interventies in het ontwikkelproces binnen de school die bijdragen aan het concretiseren van ontwikkelbehoeftes van leraren en het afstemmen en richten van die concretisering binnen de beleidskaders van de school.

## 1.4 Leeswijzer voor de rapportage

Als de resultaten van dit onderzoeksproject het lerarenregister ondersteunen met het accrediteren van goede DOTs en de organisatoren helpt op hun DOTs succesvol de organiseren, heeft het project zijn meerwaarde bewezen. Dit is de reden waarom de rapportage niet rechtstreeks om de onderzoeksvragen heen is opgebouwd, maar om thema's. Dit komt het gebruik van de rapportage door de beoogde doelgroepen ten goede.

De thema's die deze rapportage omvatten zijn:

- Kwaliteitscriteria van DOTs
- Kritische succesfactoren
- Randvoorwaarden voor het organiseren van DOTs
- Ontwikkelbehoefte van leraren.

Daarna volgt een aanmeldformulier voor een accreditatie van een DOT. Dit formulier kan een organisator van een DOT gebruiken om aan te geven waar de DOT aan voldoet. Dat formulier wordt ondersteund met een beoordelingsmatrix die de accreditatiecommissie kan gebruiken om de DOT te toetsen.

De rapportage wordt afgesloten met een conclusie waarin wordt verantwoord wat de reikwijdte is van de rapportage en waar vervolgonderzoek toegevoegde waarde zal leveren.

## 1.5 Werkwijze bij het project

De NVON heeft in een vroeg stadium van het project de samenwerking gezocht met universiteiten om lopende promotieonderzoeken naar DOTs te koppelen aan dit project. Ook

bij de universiteiten bestaat het besef dat een promotieonderzoek meerwaarde krijgt als de onderzoeksresultaten gebruikt kunnen worden voor het verbeteren van de onderwijspraktijk, in dit geval de professionalisering van leraren.

De kennis uit lopende promotie onderzoeken aan de TU/e en UTwente is gebruikt om antwoord te vinden op de onderzoeksvragen. De kennis uit deze onderzoeken is op 9 juni gepresenteerd bij de Universiteit Utrecht aan professionals die actief zijn rondom DOTs, zoals:

- Vaksteunpunt coördinatoren
- DOT voorzitters en begeleiders
- Medewerkers bij steunpunten die de communicatie met scholen verzorgen
- DOT deelnemers, ervaringsdeskundigen
- Experts
- Schoolleiders.

Tijdens deze dag zijn de onderzoeksresultaten van het project gepresenteerd en gespiegeld aan de bevindingen in de praktijk. Er hebben DOT betrokkenen geparticipeerd aan deze bijeenkomst en de bijeenkomst werd hoog gewaardeerd.

De eindrapportage is opgesteld op basis van de onderzoeken en de uitkomsten van de bijeenkomst op 9 juni in Utrecht.

De Eindhoven School of Education, onderdeel van de TU/e, heeft een grote bijdrage aan het project geleverd. Promovendus Adriaan Mellema ontwikkelde een vragenlijst voor NVON-leden en verwerkte de resultaten hiervan in een rapportage die een belangrijke rol speelt in deze eindrapportage. Daarnaast heeft Adriaan zijn kennis over DOTs actief gedeeld in de kennisuitwisselingsbijeenkomst.

De Universiteit Twente droeg eveneens actief bij aan de totstandkoming van deze rapportage. Promovenda Floor Binkhorst deelde haar onderzoeksresultaten naar het onderzoek over de effectiviteit van DOTs steeds met de NVON, ze speelde een grote rol in de kennisuitwisselingsbijeenkomst.

Vanuit Saxion Hogescholen presenteerde Tjark Huijzinga onderdelen uit zijn proefschrift over ontwerpvaardigheden van docenten tijdens de kennisuitwisselingsbijeenkomst en hij leverde een bijdrage aan de eindrapportage.

Gedurende de uitvoering van het project was meerdere keren contact tussen de Radboud Universiteit en de Universiteit Utrecht. Vanuit deze universiteiten is er geadviseerd en meegedacht bij de realisatie van het project.

## 2. Wat is een DOT?

Een docentontwikkelteam (DOT) is een team, van minimaal twee docenten vanuit eenzelfde vak of discipline, dat op een regelmatige basis samenwerkt aan het (her)ontwerpen van (een deel van) het gezamenlijke curriculum. (Handelzalts, 2009) Docenten van de DOT hebben veel invloed op hoe er wordt samengewerkt en aan welke producten wordt gewerkt.

### **Naar een specifiekere definitie van DOTs**

De eerdergenoemde definitie van DOTs van Handelzalts (2009) biedt ruimte voor een breed scala aan invullingen. Zo worden DOTs samengesteld uit zowel docenten binnen eenzelfde school (Handelzalts, 2009; Huizinga, Handelzalts, Nieveen, & Voogt, 2014) als uit docenten uit verschillende scholen; (Coenders, 2010; de Putter-Smits, 2012) en maken in sommige DOTs experts deel uit van de DOT. (Deketelaere & Kelchtermans, 1996) Ook varieert het aantal leden, de duur, doel et cetera van de DOTs (Voogt et al., 2011).

Op basis van de onderzoeken die in het kader van dit project zijn gedaan, zijn onderstaande kenmerken essentieel om te kunnen spreken van een DOT:

- Team/ leergemeenschap: Een DOT is een team of leergemeenschap, nadrukkelijk bedoeld als leeromgeving van docenten;
- Autonomie: Binnen een DOT bepalen deelnemende docenten in hoge mate zelf welke doelen zij nastreven, welke resultaten zij willen opleveren, en hoe zij hier aan (samen)werken;
- Ontwerpen: In een DOT werken docenten samen rond een of meerdere ontwerptaken. De kernactiviteit van de DOT is de ontwikkeling, aanpassing en of test/ evaluatie van curriculummaterialen voor de eigen schoolpraktijk.

### **2.1. Kwaliteitscriteria van DOTs**

Een goede DOT heeft een aantal kenmerken, gebaseerd op onderzoek naar effectieve professionalisering van docenten (van Veen, Zwart, Meirink, & Verloop, 2010) en op het leren in teams (Decuyper, Dochy, & Van den Bossche, 2010; Verdonschot & Rooij, 2007). Richtlijnen die bij de vormgeving van DOTs worden gehanteerd zijn:

- Iedere DOT wordt geleid door een inhoudsdeskundige voorzitter. Hij/ zij stelt de agenda op/ doet een voorstel voor het programma van de bijeenkomsten en vervult tijdens de bijeenkomsten de voorzittersrol.
- Iedere DOT heeft een facilitator/procesbegeleider. Deze is verantwoordelijk voor de beschikbare randvoorwaarden, legt eventueel contact met te consulteren experts en speelt in op mogelijke leervragen van deelnemende docenten.
- Een DOT belegt per jaar een aantal bijeenkomsten die op een vaste dag vooraf worden ingepland.

- In de eerste bijeenkomst stellen de docenten in onderling overleg de doelen van de DOT vast, en worden afspraken gemaakt met betrekking tot de te behalen resultaten en de gewenste werkwijze.
- DOTs houden zich niet alleen bezig met ontwikkelen en uitwisselen van onderwijsmaterialen. Onderwijsmaterialen worden ook getest in de klas, en ervaringen in de klas worden in de DOT gedeeld.
- Van DOT leden wordt een inspanning verwacht van een omvang waarin iets gerealiseerd kan worden. Dit start ongeveer bij een omvang van 30 uur.

## 2.2. Kritische succesfactoren

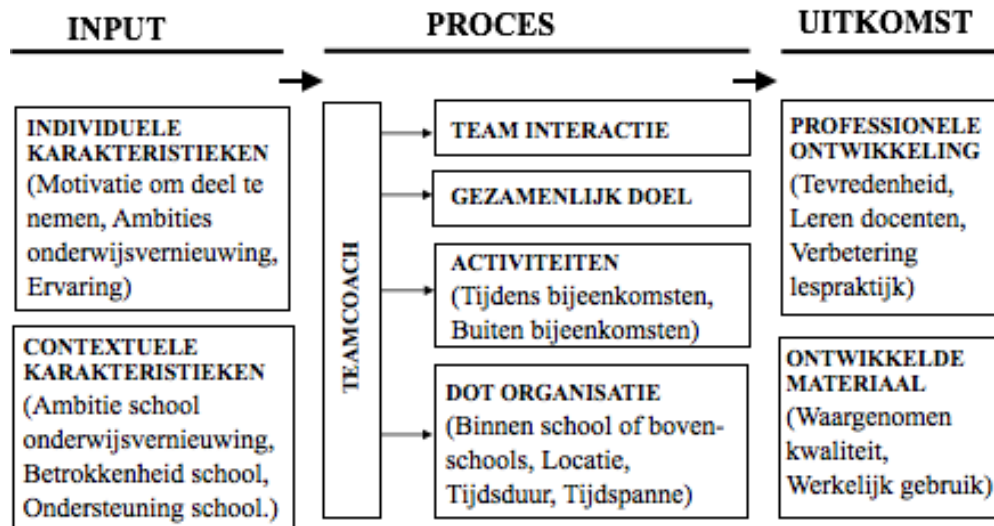
Om een DOT succesvol te kunnen noemen, is het niet alleen wenselijk dat het proces soepel verloopt, maar het werken in een DOT moet ook meerwaarde opleveren. Deze meerwaarde – de mogelijke uitkomsten van DOT – zijn onder te verdelen in twee categorieën: professionele ontwikkeling van de docent en het ontwikkelde materiaal.

Professionele ontwikkeling kan op meerdere niveaus plaatsvinden (Guskey, 2002). Het eerste niveau is dat de docenten positief terugkijken op het leerproces en hier tevreden over zijn. Dit is nog erg basaal. Het wordt al een stuk waardevoller als docenten daadwerkelijk nieuwe kennis en vaardigheden hebben opgedaan. Als deze nieuwe kennis ook nog wordt toegepast in de klas, spreken we van een nog hoger niveau van professionele ontwikkeling. We zouden dus kunnen zeggen: hoe hoger het niveau van professionele ontwikkeling dat bereikt wordt, hoe effectiever de DOT.

De tweede categorie is het ontwikkelde materiaal. Ook dit kunnen we opdelen in meerdere niveaus. Gezegd kan worden dat een DOT effectief is als het kwalitatief goed materiaal oplevert. Maar een DOT is nóg effectiever als dit materiaal daadwerkelijk (voor langere tijd) wordt gebruikt in de klas.

Om de kritische succesfactoren die leiden tot het hoogste niveau van effectiviteit te kunnen duiden is er een conceptraamwerk ontwikkeld op basis van bestaande literatuur. Hierin zijn de bekende factoren gecategoriseerd in drie stadia: input, proces en uitkomsten.





## Inputfactoren

Bij de inputfactoren is te zien dat de motivatie voor docenten om deel te nemen meer intrinsiek dan extrinsiek moet zijn. Docenten met ambities in de onderwijsvernieuwing zijn autonomer gemotiveerd om deel te nemen aan de DOT.

Als de opdracht van de DOT niet uit de docenten zelf komt, maar door de school wordt opgelegd, dus meer afhankelijk is van de ambitie van de school dan van de docent, verloopt de DOT minder goed. De betrokkenheid van de schoolleiding heeft weinig invloed op een succesvolle DOT. Als de docenten gecompenseerd worden in (een deel) van hun ureninzet, en roosterruimte krijgen om in de DOT te participeren, is dat voldoende voor het behalen van succes in de DOT.

## Procesfactoren

De voorzitter of de teamcoach speelt een belangrijke rol in de DOT. De voorzitter stimuleert de teaminteractie en/of brengt structuur aan in de activiteiten. Als de voorzitter deze rol onvoldoende inneemt, heeft dat direct gevolgen voor de effectiviteit van de DOT. De voorzitter moet het hogere plan blijven zien, en er voor zorgen dat het team daar komt. Benadrukt moet worden dat de voorzitter in deze rol, als organisator en als degene die structuur biedt, essentieel is voor de resultaten en het effect van de DOT.

De Teaminteractie is belangrijk voor het goed functioneren van de DOT. Als er voldoende samenhang in de groep wordt ervaren, komen de deelnemers gemakkelijker tot een gezamenlijk doel.

Het gezamenlijk vaststellen van het beoogde doel van de DOT, waarbij de DOT-leden dit doel allemaal onderschrijven, is een belangrijke procesfactor voor het succesvol worden van de DOT.

Het type activiteiten dat de DOT organiseert, heeft geen directe relatie met de effectiviteit van de DOT. Het is alleen van belang dat deze activiteiten het proces ondersteunen.

### 2.3. Randvoorwaarden voor het organiseren van DOTs

Het vaststellen van de belangrijkste randvoorwaarden is gebaseerd op ledenonderzoek van de NVON. Onder de respondenten zat een grote groep eerstegraads docenten. Deze docenten geven aan dat het belangrijk is dat ze zelf kunnen bepalen wat de doelen en resultaten van de DOT moeten zijn.

Praktisch gezien moet een DOT geografisch vooral niet op een te grote afstand liggen, en zijn maandelijkse bijeenkomsten voor docenten een prettig ritme na de lestijden. Urenvergoeding door de werkgever en ook draagvlak bij schoolleiding worden als belangrijk gezien. Meer dan bijvoorbeeld de registratie in het lerenregister.

### 2.4. Ontwikkelbehoefte van leraren

De NVON leden werd de vraag voorgelegd welke opbrengsten van DOTs voor hen belangrijk zijn én op welke terreinen zij iets denken te kunnen leren in een DOT. De docenten geven aan dat ze graag onderwijsmaterialen als opbrengst uit de DOT halen. Daarnaast werken ze graag aan het bedenken en uitproberen van nieuwe/innovatieve vormen van onderwijs. Ook worden het opdoen van inhoudelijke kennis en het opdoen van didactische kennis en vaardigheden genoemd als opbrengsten die voor de docenten belangrijk zijn. In het onderzoek is ook gevraagd of reflecteren op hoe er in de klas gewerkt wordt, aansluit bij de ontwikkelbehoefte, maar dat blijkt toch minder te zijn.

Daarentegen verwachten de respondenten dat de DOT hen leert onderwijsmaterialen te ontwerpen en dat ze meer vakdidactiek en vakkennis op zullen doen. Dus de DOT voorziet wel in de behoefte aan professionalisering.

Ook is er gevraagd naar welke onderwerpen de docenten graag aan bod zien komen in de DOT. Hierbij valt vooral op dat er behoefte is aan vakinhoudelijke onderwerpen.

|   | Type onderwerp                          |  | %      |
|---|---|--|--------|
| 1 | Specifieke vakinhoudelijke onderwerpen  |  | 34,00% |
| 2 | Onderzoeksvaardigheden                  |  | 2,80%  |
| 3 | Differentiëren                          |  | 8,00%  |
| 4 | Leermiddelen maken                      |  | 4,00%  |
| 5 | Didactiek, digitaal                     |  | 11,20% |
| 6 | Multidisciplinair onderwijs ontwikkelen |  | 2,00%  |
| 7 | Practica ontwikkelen                    |  | 8,00%  |

|    |                            |  |       |
|----|----------------------------|--|-------|
| 8  | Activerende didactiek      |  | 5,60% |
| 9  | Concept-context benadering |  | 3,20% |
| 10 | Toetsen                    |  | 3,60% |
| 11 | Science                    |  | 1,60% |
| 12 | Allerlei/rest              |  | 7,20% |
| 13 | Geen voorkeur/idee         |  | 8,80% |

## 3. Het valideren van een DOT

Om tot validering van een DOT te komen, is op basis van de onderzoeksresultaten en de case studies van een tiental DOTs een lijst van te bevragen items geformuleerd. Het proces van het slagen van een DOT is van verschillende zaken afhankelijk en ze hebben ook allemaal interactie met elkaar.

Om tot een geloofwaardige validatie te komen op basis van de geformuleerde items is er een matrix opgesteld. Deze matrix geeft handvatten voor het interpreteren van de items.

### 3.1. Items voor het aanmeldformulier voor validatie van de DOT

- Uit hoeveel leden bestaat de DOT?
- Hoe is de samenstelling van de DOT? Welke vakken geven de DOT leden, in welke afdelingen? In de onder of bovenbouw? Zijn er leden met andere functies dan docent actief in de DOT? Is de ledensamenstelling school overstijgend of zijn ze allemaal van dezelfde school?
- Hoe vaak vinden er DOT bijeenkomsten plaats en op welke data?
- Hoe lang duren de DOT bijeenkomsten en hoeveel uren gaan de deelnemers buiten de DOT aan de slag? Wat wordt er verwacht dat de deelnemers in deze tijd doen?
- Wat is het doel van de DOT en op welke wijze is dit doel tot stand gekomen?
- Hoe zijn de docenten bij de DOT betrokken?
- Is er een voorzitter aangewezen om de DOT te leiden? Zo ja, wat is de achtergrond van deze voorzitter en wat is de relevantie van de achtergrond van deze voorzitter voor het begeleiden van de DOT? Voeg het cv. van de voorzitter toe.
- Is er een facilitator aangewezen om de DOT te ondersteunen? Zo ja, welke taken gaat de facilitator op zich nemen? Wat is de achtergrond van deze facilitator en wat is de relevantie van de achtergrond van deze facilitator voor het begeleiden van de DOT? Voeg het cv van de facilitator toe.
- Wat voor curriculummaterialen heeft de DOT opgeleverd? Voeg het product toe.
- Hoe zijn de curriculummaterialen getest?
- Wat zijn de beoogde effecten voor de leerlingen van de resultaten van de DOT?
- Wat zijn de beoogde effecten van de DOT op het professioneel handelen dan de deelnemers van de DOT?
- Hoeveel procent van de tijd in de DOT is er besteed aan:
  - Vakdidactiek
  - Vakinhoud
  - Pedagogisch handelen

## 3.2. Beoordelingsmatrix voor validatie van de DOT

Deze matrix is opgebouwd op basis van de items. De NVON geeft advies over de wijze waarop er naar de items gekeken kan worden, maar laat het wegen van de criteria over aan het lerarenregister zelf.

| onderdeel  | Niveau 1  | Niveau 2                       | Niveau 3                       | opmerking   |
|--|---|--------------------------------|--------------------------------|---|
| Uit hoeveel leden bestaat de DOT   | 2 tot 5 of<br>Meer dan 20                             | 12 tot 20                      | 5 tot 12                       | Dit heeft geen directe herleiding tot het onderzoek, maar is gebaseerd op de ervaring van het samenwerken met groepen. Dit is geen zwaarwegend criterium  |
| Hoe is de samenstelling van de DOT?<br>Welke vakken geven de DOT leden, in welke afdelingen en in de onder of bovenbouw.<br>Zijn er leden met andere functies dan docent actief in de DOT?<br>Komen de docenten van 1 school of school overstijgend? | 1 overlappend kenmerk, bijvoorbeeld dezelfde afdeling | 2 tot 3 overlappende kenmerken | 4 tot 5 overlappende kenmerken | De samenstelling van de DOT moet passen bij het doel.<br>Bijvoorbeeld, het ontwikkelen van een doorlopende leerlijn vraagt een andere samenstelling dan het ontwikkelen van een lesmodule voor 6 vwo.<br>Vanuit deze visie moet dit item beoordeeld worden.<br>Bovenschoolse samenwerking wordt over het algemeen gezien als een voordeel, maar dat is ook afhankelijk van het doel. Streven naar een impact van een vernieuwing binnen een school moet ook in de |

|  |   |   |   |  |
|--|---|---|---|--|
|  |   |   |   | school gebeuren.   |
| Hoe vaak gaan er DOT bijeenkomsten plaats vinden en op welke data?   | 1 tot 2 bijeenkomsten   | 3 tot 5 bijeenkomsten   | 6 bijeenkomsten of meer   | Het aantal bijeenkomst wordt verbonden aan het aantal toegekende uren. Dus dit is voor validering geen hard criterium. Voor het organiseren is het echter wel een aanbeveling om meerdere, regelmatig geplande bijeenkomsten te organiseren. |
| Hoe lang duren de DOT bijeenkomsten en hoeveel uren gaan de deelnemers buiten de DOT aan de slag? Wat wordt er verwacht dat de deelnemers in deze tijd doen? | Minder dan 30 uur en geen inzet buiten de bijeenkomsten.                            | 30 tot 60 uur en enige inzet buiten de bijeenkomsten.   | 60 uur of meer waarbij er duidelijk activiteiten verwacht worden buiten de bijeenkomsten, zoals het testen van materialen in de klas. | Dit moet in lijn gebracht worden met de toekenbare uren.   |
| Wat is het doel van de DOT en op welke wijze is dit doel tot stand gekomen?  | Het doel lag vooraf vast en docenten worden geacht hier een bijdrage aan te leveren | De docenten zitten er vrijwillig, maar het doel lag vast of het doel is open maar de deelname is verplicht. | De deelname van de docenten was op eigen motivatie en het team stelt zelf het doel vast.  | Dit criterium is aantoonbaar van belang.   |
| Wat voor soort curriculum materialen heeft de DOT opgeleverd?  | Er wordt alleen informatie verzameld en gedeeld maar geen materiaal ontworpen.      | Er worden materialen herontworpen.  | Er worden nieuwe materialen ontworpen die aan kwaliteitscriteria moeten voldoen.  | Dit criterium is aantoonbaar van belang.   |
| Is het ontwikkelde materiaal getest?   | Nee, er is geen materiaal getest.   | De docenten hebben hun eigen materiaal getest.  | De docenten hebben elkaars materiaal getest.  | Dit criterium is aantoonbaar van belang.   |
| Wat zijn de beoogde effecten voor  | De docent heeft meer kennis   | De leerlingen gaan aan de slag met  | De leerlingen gaan aan de slag met een innovatieve  | Dit criteria is met name bedoeld als richtinggevend  |

|  |   |  |  |   |
|--|---|--|--|---|
| de leerlingen van de resultaten van de DOT?  | gekregen over een onderwerp en kan daardoor beter lesgeven.                           | vernieuwende lesmaterialen.  | lessenserie.   | voor het eindresultaat van de DOT.  |
| Wat zijn de beoogde effecten van de DOT op het professioneel handelen dan de deelnemers van de DOT?  | De deelnemers weten meer van een onderwerp af en kunnen dat beter brengen in de klas. | De docent heeft nieuwe didactische vaardigheden opgedaan en past deze toe in de klas.  | De docent is in staat om de nieuwe didactische vaardigheden te verankeren in zijn/haar onderwijs en zal hier meerdere jaren gebruik van blijven maken.   | Het laatste niveau, de duurzaamheid van de implementatie, is gebaseerd op het beoogde effect van DOTs maar valt niet mee te nemen in het beoordelen.                        |
| Is er een voorzitter aangewezen om de DOT te leiden? Zo ja, wat is de achtergrond van deze voorzitter en wat is de relevantie van de achtergrond van deze voorzitter voor het begeleiden van de DOT? | De voorzitter is een van de teamleden. Dit heeft het team onderling besloten.         | De voorzitter is iemand van het team, en heeft een aantoonbare achtergrond in het begeleiden van onderwijs processen met docenten. | De voorzitter is een ervaren begeleider van leergemeenschappen.  | Een DOT heeft een procesbegeleider nodig met kennis van zaken. OF dat een voorzitter is of een facilitator, of dat deze rollen gescheiden zijn is van ondergeschikt belang. |
| Is er een facilitator aangewezen om de DOT te ondersteunen? Zo ja, welke taken gaat de facilitator op zich nemen?  | Er is geen facilitator aanwezig.  | Er is iemand uit het team die de notulen maakt, de bijeenkomsten organiseert en eventueel experts benadert.                        | De facilitator heeft kennis van onderwijskundige processen en is aantoonbaar in staat om het proces te sturen en te begeleiden. De facilitator beschikt over een goed netwerk en faciliteiten om het team proces te kunnen ondersteunen. |   |

## 4. Indientraject

De DOT facilitator of voorzitter dient de DOT in voor validering. Bij het indienen worden de eindproducten en de cv's meegezonden. Dit indienen gebeurt na de laatste DOT bijeenkomst, omdat de geproduceerde materialen relevant zijn voor de validatie.

De voorzitter verspreidt achteraf de certificaten met valideringscode onder de deelnemers. Aan de hand van deze code kunnen de deelnemers de DOT toevoegen aan hun dossier.

## 5. Ten slotte

De NVON had deze rapportage niet kunnen realiseren zonder de samenwerking met de onderzoekers. Tjark Huizinga was bereid om zijn kennis met ons te delen. Floor Binkhorst heeft ons steeds uitgebreid bijgepraat over haar onderzoek en een zeer waardevolle bijdrage geleverd aan de rapportages. Adriaan Mellema heeft heel intensief mee gewerkt aan het project. De NVON waardeert het enthousiasme waarmee hij zich voor het project heeft ingezet. Zijn grootste bijdrage is het ontwerpen, afnemen en interpreteren van de vragenlijst geweest. Daarnaast heeft hij meegeschreven aan de tussenrapportages en het artikel.

De steunpunten zijn steeds positief betrokken geweest en hebben steeds constructief met ons meegedacht bij de uitvoering en realisatie bij ons project.

De NVON dankt al de participanten.



## Colofon

Copyright © 2015 Nederlandse Vereniging voor het Onderwijs in de Natuurwetenschappen

Samenstelling: Mandy Stoop

Deze informatie mag worden bekeken op een scherm, gedownload of geprint worden, op voorwaarde dat dit geschied voor persoonlijk, informatief en niet-commercieel gebruik, de informatie niet gewijzigd wordt, en de volgende copyright-tekst in elke kopie aanwezig is:  
© NVON.