



Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO)

Oproep voor aanmeldingen onderzoekstraject

**Expeditieteam Lerarenagenda 2019 – 2022:
Fase 1**



Den Haag, februari 2019
Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek

Inhoud

1. Inleiding	1
1.1 Het NRO en de Programmacommissie Lerarenagenda	1
1.2 De NRO Lerarenagenda 2019- 2022	1
1.3 Beschikbaar budget	2
1.4 Geldigheid aanmeldingsoproep	2
2. Doel	3
2.1 Achtergrond Expeditieteam Lerarenagenda 2019-2022	3
2.2 Onderwijsonderzoek in expeditievorm	3
2.2.1 Een andere organisatie van de totstandkoming van het onderzoek	4
2.3 De procedure in het kort	5
3. Richtlijnen voor aanvragen voor deelname	6
3.1 Over de expeditieleider en de andere rollen in het expeditieteam	6
3.2 Wie kan zich aanmelden	7
3.3 Wat kan aangevraagd worden	7
3.4 Wanneer kan aangevraagd worden	8
3.5 Het opstellen van de intentieverklaring	9
3.6 Het opstellen van de aanvraag voor deelname	9
3.7 Subsidievoorwaarden	9
4 Beoordelingsprocedure	11
4.1 Procedure	11
4.2 Criteria	14
4.2.1 Formele ontvankelijkheidscriteria	14
4.2.2 Inhoudelijke beoordelingscriteria	15
5. Contact en overige informatie	16
i. Inhoudelijke vragen	16
ii. Technische vragen over het elektronisch aanvraagstelsel ISAAC	16
Bijlage 1	18
In deze bijlage 1 leest u over de drie thema's die centraal staan in het onderzoek van het Expeditieteam Lerarenagenda.	18
a. Toekomstbestendig leraarschap: de uitdagingen	18
b. Anders opgeleide leraren en gedifferentieerde onderwijsteams	20
c. Opleiden en professionaliseren van leraren: van institutionele barrières naar vitale coalities	21
Bijlage 2	23
Voorbeeldcriteria voor fase 2: het uitgewerkte onderzoeksvoorstel	23

1. Inleiding

1.1 Het NRO en de Programmacommissie Lerarenagenda

Het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO) coördineert en financiert onderwijsonderzoek en bevordert de verbinding tussen wetenschappelijk onderzoek en de praktijk van het onderwijs. Zo werkt het NRO aan vernieuwing en verbetering van het onderwijs. Het NRO is onderdeel van de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO).

Deze oproep tot het indienen van een aanmelding voor het onderzoekstraject Expeditieteam Lerarenagenda 2019 – 2022 valt onder de verantwoordelijkheid van de Programmacommissie Lerarenagenda.

1.2 De NRO Lerarenagenda 2019- 2022

In 2013 publiceerde het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) de *Lerarenagenda 2013-2020: de leraar maakt het verschil*, met als doel een richting te geven voor de wijze waarop leraren verder ondersteund kunnen worden in hun professionaliteit. De uitdagingen voor leraren en lerarenopleidingen in de toekomst werden aan de hand van 7 thema's beschreven: 1. Kwaliteit van aankomende studenten van lerarenopleidingen; 2. Kwaliteit van lerarenopleidingen; 3. De routes naar het leraarschap; 4. De beginnende leraar; 5. De school als lerende organisatie; 6. Bekwame en bevoegde leraren en 7. Een sterk beroep.

Het ministerie verzocht het NRO om onderzoek naar deze thema's uit te zetten. Sinds 2015 zijn o.a. in drie subsidierondes verschillende onderzoeken gehonoreerd.¹ De maatschappelijke ontwikkelingen en de gesprekken door en over leraren stonden in de tussenliggende jaren niet stil. In 2017 werd door het NRO de Programmacommissie Lerarenagenda ingesteld om de Lerarenagenda te herbezien en een actueel, samenhangend programma op te stellen.

Vanuit de gedachte dat het geheel meer oplevert dan de som der delen, tracht de programmacommissie de afzonderlijke delen binnen de Lerarenagenda in samenhang te doordenken. De commissie heeft deze gedachte vertaald richting een subsidietraject waarbij onderzoekers, instellingen, schoolleiders en leraren in samenhang samenwerken. Dit streven heeft ertoe geleid dat het subsidietraject niet de vorm heeft van een subsidieronde zoals bij een traditionele 'call for proposals', maar een traject is in twee fasen. De eerste fase is deze oproep voor aanmelding voor deelname aan het zogeheten Expeditieteam Lerarenagenda. Vervolgens zullen de gehonoreerde onderzoekers in dit expeditieteam gezamenlijk een samenhangend onderzoeksplan schrijven. De procedure voor fase 1, deelname aan het expeditieteam, wordt in deze oproep voor aanmeldingen nader toegelicht.

¹ Zie: <https://www.nro.nl/onderzoeksprojecten/lerarenagenda/>

Het subsidietraject expeditieteam Lerarenagenda 2019- 2022 is het eerste subsidietraject van de programmacommissie dat betrekking heeft op haar eigen programma. Hoofdstukken 2 en 3 (+ Bijlage 1) gaan verder in op de achtergronden en thema's binnen dit programma.

1.3 Beschikbaar budget

Het subsidietraject Expeditieteam Lerarenagenda 2019-2022 wordt gefinancierd in twee fasen. In totaal stelt het NRO voor dit subsidietraject maximaal 1.870.000 euro beschikbaar.

Voor fase 1, juni 2019 tot en met december 2019 (het aanloop- en ontwikkeljaar), is 10.000 euro per persoon beschikbaar, tot een maximum van 70.000 euro (7 personen).

Voor fase 2, januari 2020 tot en met december 2022 (de uitvoering van het onderzoek), is 1.800.000 euro beschikbaar.

1.4 Geldigheid aanmeldingsoproep

Voor dit subsidietraject moet een intentieverklaring worden ingediend.

Deadline intentieverklaring	19 maart 2019, 14:00 uur
Deadline aanvraag	2 april 2019, 14:00 uur

Deze oproep voor aanmeldingen is geldig tot en met de sluitingsdatum **dinsdag 2 april 2019, 14:00 uur**.

2. Doel

2.1 Achtergrond Expeditieteam Lerarenagenda 2019-2022

In de landelijke Lerarenagenda 2013-2020 van OCW (2013) zijn verschillende thema's geagendeerd om het beroep van leraar te versterken in het po, vo en mbo. Vanuit het NRO wordt naar aanleiding van deze lerarenagenda onderzoek gedaan.

Centraal staat de opleiding en professionele ontwikkeling van leraren in de context van toekomstbestendig onderwijs. Dat is al lang een belangrijk aandachtspunt in OCW-beleid en NRO-onderzoek. Tal van studies hebben bevestigd wat velen intuïtief al vermoedden: de professionele kwaliteit van de leraar is de belangrijkste factor voor de kwaliteit van onderwijs (Hattie, 2009). De titel van de lerarenagenda is dan ook: 'De leraar maakt het verschil'.

In het licht van de huidige ontwikkelingen in het onderwijs en aansluitend bij de zeven thema's uit de lerarenagenda zijn door de programmacommissie Lerarenagenda van het NRO drie bredere onderzoeksonderwerpen geformuleerd, in relatie tot professionalisering en professionaliteit van leraren. Hierbij ligt de wens voor de onderzoeksbenadering om de onderwerpen niet alleen apart te benaderen maar juist ook aandacht te hebben voor de onderlinge samenhang van de verschillende factoren die een rol spelen.

De onderzoeksonderwerpen betreffen

- Toekomstbestendig leraarschap
- Anders opgeleide leraren en gedifferentieerde onderwijsteams
- Opleiden en professionaliseren: van institutionele barrières naar vitale coalities

In Bijlage 1 bij deze subsidieoproep worden deze thema's nader uitgewerkt.

2.2 Onderwijsonderzoek in expeditievorm

Het doel van het subsidietraject Expeditieteam Lerarenagenda 2019-2022 is om een innovatief en samenhangend onderzoeksvoorstel te ontwerpen en onderzoek uit te voeren, vertrekkende vanuit een overkoepelend deel met daaronder meerdere, onderling samenhangende deelprojecten. Het innovatieve karakter krijgt onder meer door co-creatie vorm.

Het traject kent twee fasen. In de eerste fase gaat het om teamvorming van de individuele onderzoekers met verschillende wetenschappelijke achtergronden tot een multidisciplinair (of interdisciplinair) expeditieteam. In een tweedaagse bijeenkomst in juni 2019 gaat dit team aan de slag met het schrijven van een onderzoeksvoorstel. In de tweede fase voeren de leden van het expeditieteam samen met onderwijsprofessionals (stakeholders) van diverse achtergronden het onderzoek uit.

Deze interactie tussen onderzoekers en onderwijsprofessionals moet leiden tot probleemverkenning van het complexe vraagstuk, het leggen van interdisciplinaire verbindingen en het benoemen van witte vlekken in wetenschappelijke- en praktijkkennis. Het expeditieteam en de tweedaagse zijn een unieke gelegenheid om ideeën te delen en om samenwerking tot stand te brengen. Onderzoekers met verschillende rollen, taken en expertises komen

samen om één gezamenlijk onderzoeksvoorstel te schrijven waarin integraliteit en samenwerking centraal staan.

Box 1: Wat wordt bedoeld met co-creatie en stakeholders?

Co-creatie is een vorm van samenwerking in onderzoek waarbij verschillende partijen (onderzoekers en stakeholders) interacteren en deelnemen aan een gezamenlijk leerproces rondom het verzamelen, verbinden en verwerken van kennis. De interactie en het gezamenlijke leren vinden plaats in alle stadia van het onderzoeksproces: de probleemdefinitie, het nadenken over mogelijke oplossingen, het ontwerp van het onderzoek, de uitvoering van het onderzoek, het analyseren van de resultaten en de vertaling hiervan in nieuwe praktijken en producten. De diversiteit van perspectieven en van het type en niveau van kennis wordt gezien als iets waardevols dat kan bijdragen aan een constructieve manier van wederzijds leren en ontwerpen.

Stakeholders zijn die personen (op lokaal, regionaal of nationaal niveau) die belang hebben bij de resultaten van het onderzoek. Deze definitie omvat zowel interne stakeholders (die betrokken zijn bij het onderzoek) als externe stakeholders (die niet in het project meedoen), primaire stakeholders (degenen die geacht worden van de uitkomsten te profiteren of die met de uitkomsten te maken krijgen) als secundaire stakeholders (met een intermediaire rol).

2.2.1 Een andere organisatie van de totstandkoming van het onderzoek

Om in te spelen op de complexe vraagstellingen, en om onderzoek met samenhang tussen de verschillende vragen en samenwerking met het onderwijsveld mogelijk te maken, is een nieuwe benadering gekozen: de start van een expeditieteam. In de hier voorgestelde benadering beschouwen we de intensieve samenwerking tussen onderzoekers (en met de praktijk) als een cruciale bouwsteen van onderwijsonderzoek om tot een grote impact en goede inzichten te kunnen komen. Wanneer onderzoekers en stakeholders samenwerken, geven ze samen betekenis en diepgang aan de gemeenschappelijke onderzoeksopdracht. Hierdoor ontstaat er mogelijk ruimte voor nieuwe onderzoeksthema's voorbij de gebaande paden. Ook denken we dat het voor veel onderzoekers stimulerend is om te werken in een omgeving van samenwerking, in plaats van onderlinge competitie. Deze relatief nieuwe manier van werken in dit financieringsarrangement zal ook zelf onderzocht worden in een begeleidend onderzoek.

De keuze voor een subsidietraject als het Expeditieteam Lerarenagenda is dus gemotiveerd door de wens het (samenwerkingsgericht) onderzoeksproces al te faciliteren vóór er een concrete onderzoeksvraag ligt. We verwachten dat voor de thema's van de Lerarenagenda de kwaliteit van het onderzoek beter wordt en vernieuwender zal zijn, wanneer we werken vanuit een principe van co-creatie, vraagarticulatie, probleemverkenning, verbinding en tijd voor reflectie.

2.3 De procedure in het kort

De procedure voor toekenning van financiering in deze ronde verloopt in twee fasen: fase 1 (het aanloop en ontwikkeljaar) en fase 2 (de uitvoering van het onderzoek). De voorliggende subsidieoproep heeft betrekking op fase 1.

Fase 1

Onderzoekers solliciteren naar een rol in het expeditieteam met o.a. een essay (1000 woorden) waarin zij hun interesse voor een of meer onderzoeksthema's én voor deelname aan het expeditieteam kenbaar maken.

Een jury selecteert uit alle aanvragen minimaal 16 tot maximaal 24 personen om zich nader te presenteren in een interview. Op basis van de presentatie en het interview stelt de jury een rangorde op. Zij draagt maximaal 7 personen voor aan de Programmacommissie Lerarenagenda, die samen het 'expeditieteam' gaan vormen. In dit expeditieteam zal één persoon de expeditie leiden: de expeditieleider.

De gehonoreerde teamleden krijgen voor jaar 1, het aanloop- en ontwikkeljaar, een bedrag van maximaal € 10.000 euro per persoon, om gezamenlijk een onderzoeksvorstel uit te werken voor een driejarig onderzoek waarin alle thema's in samenhang worden onderzocht. De aanzet voor dit onderzoeksvorstel schrijven ze in de tweedaagse, een bijeenkomst waarin stakeholders en teamleden gezamenlijk de thematiek verkennen. De aanzet wordt daarna door de teamleden uitgewerkt tot een volledig onderzoeksvorstel voor fase 2. Dit voorstel wordt ingediend bij het NRO en beoordeeld door een jury.

Fase 2

Als het voorstel positief wordt beoordeeld krijgt het onderzoeksteam financiering voor fase 2, waarin het onderzoeksvorstel daadwerkelijk wordt uitgevoerd. De eisen die worden gesteld aan een uitgewerkt onderzoeksvorstel worden beschikbaar gesteld aan het expeditieteam. Een voorbeeld van de formele en inhoudelijke beoordelingscriteria voor het uitgewerkte onderzoeksvorstel vindt u in bijlage 2 van deze subsidieoproep. Aan dit voorbeeld kunnen geen rechten worden ontleend.

De subsidieoproep voor fase 2 zal in de loop van 2019 worden gepubliceerd.

Op **13 maart 2019** organiseert het NRO een informatiebijeenkomst voor geïnteresseerde onderzoekers. Alle onderzoekers die serieus overwegen zich aan te melden, worden aangeraden hier bij aanwezig te zijn. Meer informatie en aanmelden via de website van de Expeditie www.nro.nl/expeditie-lerarenagenda

De tweedaagse staat gepland op **17 en 18 juni 2019**. Alleen onderzoekers met een gehonoreerde aanmelding nemen deel aan deze bijeenkomst.

3. Richtlijnen voor aanvragen voor deelname

3.1 Over de expeditieleider en de andere rollen in het expeditieteam

Voor dit subsidietraject kan uitsluitend een aanvraag voor deelname worden ingediend voor het expeditieteam Lerarenagenda voor de volgende rollen:

Expeditieleider (1 persoon)

Onderzoeker (6 personen)

Het expeditieteam zal gaan bestaan uit meerdere onderzoekers afkomstig uit verschillende wetenschapsdisciplines, die elk een eigen rol in het expeditieteam vervullen.

Er wordt expertise gezocht in een brede bandbreedte van disciplines, passend bij de thema's, zoals bijvoorbeeld techniek-filosofie, psychologie, onderwijsrecht, onderwijssociologie en bestuurskunde. Welke disciplines precies deel zullen uitmaken van het expeditieteam is niet op voorhand te definiëren. Ook onverwachte expertises en disciplines zijn welkom.

In uw aanvraag kunt u kiezen voor maximaal één rol in het expeditieteam. Hieronder worden de verschillende rollen binnen dit team verder omschreven en leest u meer over hoe het expeditieteam tot stand zal komen.

Expeditieleider (1 persoon)

Taakomschrijving

De expeditieleider fungeert als de coördinator in het expeditieteam. Als coördinator focust de expeditieleider op de procesinrichting, ofwel de 'sociale technologie' binnen het team. De expeditieleider inventariseert de opvattingen, verbindt de verschillende disciplines en structureert het werkproces van de andere expeditieteamleden. De expeditieleider is dan ook verantwoordelijk voor de voortgang en draagt zorg voor heldere communicatie in alle gelederen binnen het expeditieteam.

De expeditieleider is het primaire aanspreekpunt voor het NRO. Hij/zij ontvangt alle berichten van het NRO tijdens het traject waarin het onderzoeksvoorstel wordt gevormd en tijdens de looptijd van het onderzoeksproject.

Professionele en persoonlijke kenmerken

De expeditieleider moet ten eerste een onderwijsonderzoeker zijn die ervaring heeft met complexe groepsprojecten. Ten tweede heeft hij/zij aantoonbaar mensgerichte leidinggevende capaciteiten en is hij/zij in staat om anderen aan te spreken op hun verantwoordelijkheid. Ten derde is de expeditieleider praktisch ingesteld, flexibel en durft hij/zij knopen door te hakken. Ten vierde heeft de expeditieleider ervaring met het leiden van complexe sector- en discipline-overstijgende projecten.

Voor de rol van expeditieleider wordt maximaal één aanvraag gehonoreerd.

Onderzoeker (6 personen)

Professionele kenmerken

Hij/zij is een onderzoeker die relevante expertise heeft op een van de thema's zoals gedefinieerd in de call en beschikt over een uitstekende methodologische kennis (kwantitatief ofwel kwalitatief). Daarnaast heeft hij/zij het vermogen om innovatieve en hoogwaardige onderzoeksideeën te ontwikkelen vanuit een systeemperspectief. Ook heeft hij/zij het potentieel bij te dragen aan onderzoek tussen disciplines.

Persoonlijke kenmerken

Hij/zij heeft het vermogen om constructief in een team te werken met verschillende disciplines. De onderzoeker heeft de motivatie en nodige flexibiliteit om in een nieuw expeditieteam samen te werken aan een onderzoeksvoorstel. Hij/zij staat open voor nieuwe ideeën en manieren van denken en werken.

Voor de rol van onderzoeker worden maximaal zes aanvragen gehonoreerd.

Naar aanleiding van de aanvragen voor deelname zal de jury preadviezen schrijven. Vervolgens worden de aanvragers uitgenodigd voor een interview. De jury zal per rol een rangorde opstellen en een advies geven over de te honoreren aanvragen. De NRO-programmacommissie Lerarenagenda zal aan de hand van dit advies besluiten welke aanvragen voor deelname worden gehonoreerd, dus wie deel zal nemen aan het expeditieteam.

3.2 Wie kan zich aanmelden

Op de rollen in het expeditieteam kan gesolliciteerd worden door gepromoveerde onderzoekers verbonden aan (onderzoeksinstellingen die gelieerd zijn aan) universiteiten, instellingen voor hoger beroepsonderwijs, of andere onderzoeksinstellingen in Nederland waar onderwijsonderzoek of ander onderzoek met een innovatief en voor het programma relevant karakter wordt uitgevoerd.

Om te kunnen deelnemen **moeten** de deelnemers beschikbaar zijn voor participatie in de tweedaagse op **17 en 18 juni 2019**, waarin het expeditieteam samen met stakeholders aan de slag gaat met het uitwerken van het onderzoeksvoorstel.

Daarnaast geldt dat deelnemers gedurende de looptijd van het driejarige onderzoeksproject ten minste twee dagen per week beschikbaar moeten zijn. Tenslotte is uw aanvraag voor deelname niet overdraagbaar aan een ander.

3.3 Wat kan aangevraagd worden

Voor dit subsidietraject Expeditieteam Lerarenagenda stelt het NRO in totaal maximaal 1.870.000 euro beschikbaar, verdeeld over twee fasen.

Voor fase 1 tot en met december 2019 (het aanloop- en ontwikkeljaar) is maximaal 10.000 euro per persoon beschikbaar, tot een maximum van 70.000 euro (7 personen).

Voor fase 2 tot en met december 2022 (de uitvoering van het onderzoek) is 1.800.000 euro beschikbaar.

Er kan subsidie worden aangevraagd ter dekking van de direct aan het project verbonden personele kosten. Alle kosten dienen inhoudelijk gemotiveerd te worden. Er kan alleen subsidie worden aangevraagd voor de kosten van personen en instellingen die in Nederland gevestigd zijn.

De programmaraad behoudt zich het recht voor bij de toekenning van een subsidie, vanwege budgettaire en inhoudelijke overwegingen, niet het gehele aangevraagde budget toe te kennen.

3.3.1 Personele kosten

Onderzoekers vragen een budget aan van maximaal 10.000 euro. De werkgever van de onderzoeker ontvangt het budget om de onderzoeker gedurende fase 1 (het aanloop- en ontwikkeljaar) te vervangen en vrij te stellen.

Hierbij wordt uitgegaan van de volgende maximale tarieven (uur/dag) gebaseerd op de Handleiding Overheidstarieven 2017:

Medior/universitair docenten/docent-onderzoekers	€ 87/696
Senior/universitair hoofddocenten	€ 95/760
Directie/hogleraar/lector	€ 119/952

De genoemde tarieven zijn gebaseerd op het kostendekkend tarief inclusief de hierbij geldende opslagen. Het kostendekkend tarief omvat het gemiddeld brutosalaris inclusief verwachte loonontwikkeling, vakantie-uitkering, eindejaarsuitkering, werkgeverslasten plus een opslag voor overhead.

3.3.2 Materiële kosten

De gehonoreerde onderzoekers kunnen hun reiskosten tot maximaal 500 euro gedurende fase 1 declareren. Voor fase 1 kan geen vergoeding voor andere materiële kosten worden aangevraagd.

3.4 Wanneer kan aangevraagd worden

Het indienen van een intentieverklaring is verplicht om een aanvraag te mogen indienen.

Intentieverklaringen moeten vóór **dinsdag 19 maart 2019**, 14:00 uur CE(S)T door NRO zijn ontvangen.

Aanvragen moeten vóór **dinsdag 2 april 2019**, 14:00 uur CE(S)T door NRO zijn ontvangen.

Bij het indienen van uw aanvraag in het digitale aanvraagstelsel ISAAC dient u ook online nog gegevens in te voeren. Begin daarom ten minste één dag vóór de deadline van deze call for proposals met het indienen van uw aanvraag. Aanvragen die na de deadline zijn ingediend worden niet meegenomen in de procedure.

U bent verplicht uw aanvraag via uw eigen ISAAC-account in te dienen. Als u nog geen ISAAC-account heeft, dient u deze minimaal een week voor het indienen aan te maken. Dit is om eventuele aanmeldproblemen nog op tijd te kunnen verhelpen. Als u al een ISAAC-account heeft, hoeft u geen nieuw account aan te maken om een nieuwe aanvraag in te dienen.

Wanneer u bij een organisatie werkt die niet is opgenomen in de database van ISAAC, kunt u dit melden via relatiebeheer@nwo.nl. De organisatie zal dan worden toegevoegd. Aangezien enige dagen nodig zijn om het verzoek te verwerken, dient dit uiterlijk een week voor de deadline gemeld te worden.

Voor vragen van technische aard verzoeken wij u contact op te nemen met de ISAAC-helppes, zie paragraaf 5.1.2.

3.5 Het opstellen van de intentieverklaring

Voor het opstellen van de intentieverklaring is geen formulier beschikbaar. Deze vult u direct in ISAAC in. Onder het kopje 'samenvatting' geeft u in ieder geval de rol op waarvoor u de aanvraag indient. De rol is bindend voor de aanvraag. Het is niet nodig om een samenvatting op te stellen.

3.6 Het opstellen van de aanvraag voor deelname

De aanvraag voor deelname bestaat uit een aanvraagformulier met daarin verschillende onderdelen:

- een essay (max. 1000 woorden), waarin u uw motivatie om mee te doen omschrijft en uw visie geeft op de thema's en hun samenhang zoals beschreven in Bijlage 1;
- uw onderzoeks- en onderwijs-cv, waarin maximaal vijf relevante (lopende dan wel afgesloten) projecten toegelicht worden, en maximaal acht relevante publicaties;
- indien u zich aanmeldt voor de rol van expeditieleider: een omschrijving en referentie waaruit uw ervaring als leidinggevende blijkt;
- een regulier cv (max 2 A4);
- een ondertekende verklaring van de werkgever omtrent de toestemming voor deelname.

Download het aanvraagformulier vanuit het online aanvraagstelsel ISAAC of vanaf de website van NWO (onderaan de webpagina van het betreffende financieringsinstrument).

- Vul het aanmeldingsformulier in.
- Sla het formulier op als pdf en upload het in ISAAC.

Informatie over het essay en het format daarvan vindt u in hoofdstuk 4.

De documenten voor uw aanvraag voor deelname dienen in het Nederlands te worden opgesteld.

3.7 Subsidievoorwaarden

Op alle aanvragen zijn de [NWO-subsidieregeling 2017](#) en het Akkoord bekostiging wetenschappelijk onderzoek van toepassing.

Wanneer het expeditieteam gevormd is, organiseert het NRO op initiatief van het expeditieteam een serie van twee werkbijeenkomsten waar alle leden van het expeditieteam aanwezig dienen te zijn. De werkbijeenkomsten hebben als doel om gezamenlijk te werken aan een kwalitatief goed onderzoeksvoorstel dat aansluit bij het doel en de thema's van deze subsidieoproep.

Het expeditieteam zal gedurende het proces van ontwikkeling van het onderzoeksvoorstel geadviseerd worden door een adviescommissie. De werkbijeenkomsten worden steeds begeleid door een onafhankelijke moderator.

1^e werkbijeenkomst: tweedaagse bijeenkomst

Tijdens deze tweedaagse bijeenkomst op 17 en 18 juni 2019 zullen de leden van het expeditieteam met elkaar kennismaken, zal een gezamenlijk beeld gevormd worden van het onderzoek, worden de rollen verdeeld, een begroting voorbereid en een planning gemaakt. Verschillende externe partijen zullen uitgenodigd worden om mee te denken over de richting en de opzet van het te ontwerpen onderzoek en om feedback te geven op de ideeën van het expeditieteam.

Tussen de eerste en tweede bijeenkomst zal het expeditieteam verder werken aan het onderzoeksvoorstel. Voorafgaand aan de tweede werkbijeenkomst verstuurt het expeditieteam een conceptversie naar een adviescommissie voor feedback.

2^e werkbijeenkomst

Het expeditieteam zal tijdens deze werkbijeenkomst aan de slag gaan met de feedback van de adviescommissie. Vervolgens houdt het expeditieteam een pitch over het onderzoeksvoorstel. Naar aanleiding van deze pitch zal de adviescommissie nog een laatste reactie geven.

Na afloop van de tweede werkbijeenkomst werkt het expeditieteam het definitieve onderzoeksvoorstel uit. Dit voorstel wordt beoordeeld door een jury.

Begeleidend onderzoek

Gedurende in ieder geval fase 1 van dit traject zal begeleidend onderzoek het proces monitoren en evalueren. Aanmelding voor dit traject houdt ook in dat u toestemming geeft om deel te nemen aan dit evaluatieonderzoek.

Na toekenning

Tweedaagse

Op 17 en 18 juni 2019 start fase 1 met een bijeenkomst met het NRO-bureau, (leden van) de programmacommissie en betrokkenen vanuit beleid en/of praktijk voor afstemming over de onderzoeksopzet en de beoogde opbrengsten. Deelname aan deze bijeenkomst is verplicht voor alle expeditieteamleden.

Tussentijdse wijzigingen melden

Eenieder die deelneemt aan het expeditieteam is verplicht om eventuele afwijkingen in de planning of uitvoering van het onderzoek, onmiddellijk en met redenen omkleed voor te leggen aan de expeditieleider en het NRO-bureau.

4 Beoordelingsprocedure

4.1 Procedure

De eerste stap in de beoordelingsprocedure is een toets of de aanvraag in behandeling genomen kan worden. Hiervoor worden de voorwaarden zoals beschreven in hoofdstuk 3 van deze call for proposals toegepast.

Voor alle bij de beoordeling en/of besluitneming betrokken personen en betrokken NWO-medewerkers is de NWO-code belangenverstrengeling van toepassing.

De procedure voor het Expeditieteam Lerarenagenda 2019-2022 kent twee fases: 1) expeditieteamvorming en 2) een uitgewerkt voorstel. Een uitgewerkt voorstel kan alleen worden ingediend als aanvragers in fase 1 een positief advies van de Programmacommissie Lerarenagenda hebben ontvangen.

Fases	Hoe	Wanneer	Wat
0	Vorbereiding	13 maart 2019	Informatiebijeenkomst
Fase 1: Expeditieteam vorming	Geïnteresseerden kunnen solliciteren voor deelname aan het expeditieteam. Een jury zal een selectie maken op basis van interviews.	19 maart	Deadline intentieverklaring
		2 april 2019	Deadline aanvraag voor deelname
		Mei 2019	Interviews met aanvragers
		Mei 2019	Besluit door Programmacommissie over expeditieteam
Na besluit expeditieteam Aanvraag uitwerken	Werkbijeenkomsten om tot een uitgewerkte aanvraag te komen.	Juni 2019	1 ^e werkbijeenkomst (tweedaagse)
		Oktober 2019	2 ^e werkbijeenkomst
Fase 2: Volledige aanvraag	Indienen volledige aanvraag		

Voor fase 2 verschijnt in de loop van 2019 een call for proposals.

Hieronder worden de verschillende stappen in de procedure beschreven. Aanvragers kunnen het verloop van de beoordelingsprocedure volgen via hun ISAAC-account. Hieraan kunnen geen rechten worden ontleend.

NRO voorziet alle aanvragen van een kwalificatie. Deze kwalificatie wordt aan de aanvrager bekend gemaakt bij het besluit over al dan niet toekennen van subsidie.

De kwalificatie kent de volgende categorieën:

- excellent
- zeer goed
- goed
- ontoereikend
- komt niet in aanmerking voor de volgende fase van de NWO beoordelingsprocedure

Voor meer informatie over de kwalificaties zie: <http://www.nwo.nl/kwalificaties>.

De procedure voor fase 1 bestaat uit de volgende stappen:

- Informatiebijeenkomst
- Indiening van intentieverklaringen
- Indiening van aanvragen voor deelname
- In behandeling nemen van aanvragen voor deelname
- Mogelijk: voorselectie
- Preadvisering jury
- Interviews op presentatiedag
- Beoordeling door jury
- Besluitvorming programmacommissie

Vanwege de in de jury aanwezige expertise is besloten gebruik te maken van de mogelijkheid gegeven bij artikel 2.2.4 van de NWO-regeling subsidies (versie 1 mei 2017) om een afwijkende selectieprocedure te volgen ten aanzien van advisering, beoordeling en besluitvorming. Deze afwijking houdt in dat de beoordelingsprocedure zonder inschakeling van referenten zal worden uitgevoerd.

Indiening van intentieverklaringen

Door middel van een intentieverklaring geeft u aan dat u een aanvraag wilt indienen voor deze call for proposals. Het indienen van een intentieverklaring is verplicht. De intentieverklaring is bedoeld om het bureau te informeren ten behoeve van volgende stappen in de procedure. Er is geen formulier voor de intentieverklaring nodig, u voert uw intentie direct in ISAAC in.

Intentieverklaringen dienen uiterlijk **19 maart 2019 vóór 14:00 uur CE(S)T** via ISAAC ingediend te zijn. Na genoemd tijdstip is indiening niet meer mogelijk. Ontvangst van de intentieverklaring zal bevestigd worden aan de aanvrager. Het is mogelijk om een intentieverklaring in te trekken, u wordt gevraagd om dit via ISAAC aan het NRO kenbaar te maken.

Het is verplicht om bij de intentieverklaring definitieve opgave te doen van de rol waarbinnen de aanvraag wordt ingediend en zal worden beoordeeld. U kunt hier niet meer van afwijken in het aanvraagformulier.

Indiening van aanvragen voor deelname

Bij de aanvraag voor deelname kunt u solliciteren op één rol in het expeditieteam. Voor indiening van een aanvraag is een standaardformulier beschikbaar. Aanvragers dienen zich te houden aan de in dit formulier opgenomen vragen en de toelichting hierop, alsmede aan de richtlijnen voor het maximale aantal woorden en pagina's.

Het aanvraagformulier bevat verschillende onderdelen:

- een essay (max. 1000 woorden), waarin u uw motivatie om mee te doen omschrijft en uw visie geeft op de thema's en hun samenhang zoals beschreven in Bijlage 1;
- uw onderzoeks- en onderwijs-cv, waarin maximaal vijf relevante (lopende dan wel afgesloten) projecten toegelicht worden, en maximaal acht relevante publicaties;

- indien u zich aanmeldt voor de rol van expeditieleider: een omschrijving en referentie waaruit uw ervaring als leidinggevende blijkt;
- een regulier cv (max 2 A4);
- een ondertekende verklaring van de werkgever omtrent de toestemming voor deelname.

Het volledig ingevulde aanvraagdocument dient in PDF-format uiterlijk **dinsdag 2 april 2019 vóór 14.00 uur CE(S)T** via ISAAC ingediend te zijn. Na genoemd tijdstip is indiening niet meer mogelijk. Na ontvangst van de aanvraag ontvangt de indiener hiervan een bevestiging.

In behandeling nemen van de aanvragen

Zo spoedig mogelijk na indiening van het voorstel krijgt de aanvrager bericht over het al dan niet in behandeling nemen van de aanvraag. Het NRO-secretariaat bepaalt dat aan de hand van een aantal administratief-technische criteria. Deze staan vermeld in paragraaf 4.2.1. Een aanvraag die niet voldoet aan een van de genoemde criteria, wordt niet in behandeling genomen.

Voorselectie (indien nodig)

Bij grote aantallen uitgewerkte aanvragen kan de programmacommissie ervoor kiezen om een voorselectie te houden (art. 2.2.3 NWO Subsidieregeling). Hierbij is het aantal ingediende aanvragen minimaal viermaal groter dan het maximale aantal honoreringen (7). Bij een voorselectie worden de aanvragen globaal op de beoordelingscriteria beoordeeld. De jury geeft de aanvrager gelegenheid tot wederhoor en adviseert vervolgens de programmacommissie. Vervolgens besluit de programmacommissie de minder kansrijke aanvragen voor deelname terzijde te schuiven.

Preadvisering jury

Elke aanvraag wordt allereerst voor commentaar voorgelegd aan leden van de jury (de preadviseurs). De preadviseurs geven schriftelijk een inhoudelijk en beargumenteerd commentaar op het voorstel. Zij formuleren dit commentaar aan de hand van de beoordelingscriteria, die vermeld staan in paragraaf 5.2.2. Daarnaast geven de preadviseurs voor elk hoofdcriterium een score. De preadviseurs mogen niet betrokken zijn bij de aanvrager waarover zij adviseren.

Interviews: mei 2019

De aanvrager presenteert zijn of haar aanmelding aan de jury, waarna discussie naar aanleiding van de aanvraag en presentatie volgt. Het interview kan een herijking van de scores van de preadviezen tot gevolg hebben.

Beoordeling door de jury

De aanvragen, preadviezen en interviews fungeren als vertrekpunt voor de beoordelingsvergadering door de jury, die aansluitend op de presentatiedag in mei 2019 plaats zal vinden. De programmacommissie installeert de jury in op basis van de expertise van de juryleden en hun niet-betrokkenheid bij de aanvragen.

De jury stelt naar aanleiding van de beoordelingsvergadering een schriftelijk advies op voor de programmaraad over de kwaliteit en prioritering van de aanvragen voor deelname, uitgaande van de beoordelingscriteria. De aanvraag als geheel dient ten minste als goed en elk criterium dient ten minste als goed beoordeeld te worden om in aanmerking te komen voor honorering.

Besluitvorming door de programmacommissie

Het advies van de jury wordt door de programmacommissie getoetst. Vervolgens stelt deze de definitieve kwalificaties vast en besluit zij welke aanvragen voor deelname voor honorering in aanmerking komen. Er kunnen naar verwachting

maximaal 7 aanvragen gehonoreerd worden. Daarbij kan de programmacommissie beleidsmatige overwegingen in aanmerking nemen.

Bezwaar en beroep

Voor het indienen van formele bezwaren tegen beslissingen in het kader van de onderhavige subsidieronde staan, waar van toepassing, de geldende bezwaar- en beroepsprocedures open.

Voorlopig tijdspad Fase 1

13 maart	Informatiebijeenkomst
19 maart 2019, 14:00 uur	Deadline indiening intentieverklaring
2 april 2019, 14:00 uur	Deadline indiening aanvragen
April 2019	Eventueel voorselectie, NRO informeert de indieners over het besluit
April 2019	Preadvisering
Mei 2019	Presentatiedag met interviews
Mei 2019	Besluit programmacommissie
Eind mei 2019	NRO informeert de indieners over het besluit
17 en 18 juni 2019	<i>Tweedaagse</i>
Oktober 2019	Tweede werkbijeenkomst
December 2019	Beoordeling uitgewerkt onderzoeksvorstel

Aanpassingen procedure

Het kan zijn dat het NRO het noodzakelijk acht om tijdens de lopende procedure nog aanpassingen in de werkwijze of het tijdspad van deze subsidieronde aan te brengen. Eventuele aanpassingen in de procedure zullen aan de aanvragers worden gecommuniceerd.

4.2 Criteria

4.2.1 Formele ontvankelijkheidscriteria

Om in aanmerking te komen voor toelating tot de beoordelingsprocedure dient iedere aanvraag te voldoen aan een aantal formele voorwaarden, zoals hieronder beschreven. Aanvragen zullen eerst op deze voorwaarden worden getoetst. Alleen aanvragen die aan de onderstaande voorwaarden voldoen, zullen tot de beoordelingsprocedure worden toegelaten:

- de aanvraag is ingediend door een persoon die aan de gestelde eisen in hoofdstuk 3 voldoet;
- de aanvraagdocumenten zijn, na eventueel verzoek tot aanvulling of wijziging, juist, compleet en volgens de instructies ingevuld;
- de aanvraag is ingediend via het ISAAC-account van de aanvrager;
- de aanvraag is tijdig ingediend;
- de aanvraag is in het Nederlands opgesteld;
- de aanvraag valt binnen de thematiek van deze subsidieoproep;
- de periode waarover subsidie wordt aangevraagd eindigt uiterlijk op 31 december 2019);
- Voor de aanvraag is tijdig een intentieverklaring ingediend.

4.2.2 Inhoudelijke beoordelingscriteria

De aanvragen voor deelname worden beoordeeld aan de hand van de volgende criteria:

1. Kwaliteit aanvrager (50%)
2. Visie op thematiek van deze subsidieoproep (30%)
3. Motivatie (20%)

De criteria hebben de volgende onderliggende onderdelen.

1. Kwaliteit aanvrager (50%)
 - a. Professionele kenmerken:
 - i. Beschikt de aanvrager over expertise, kennis en ervaring relevant voor de thema's die benoemd worden in deze call? Dit kan blijken uit publicaties, presentaties en kennisbenuttingsprestaties.
 - ii. Heeft de aanvrager aantoonbaar ervaring met innovatief en co-creërend onderwijsonderzoek?
 - iii. Heeft de aanvrager de vaardigheden om vanuit het perspectief van systeembenadering onderzoeksideeën te ontwikkelen die innovatief en van hoge kwaliteit zijn?
 - b. Persoonlijke kenmerken:
 - i. Samenwerking: beschikt de aanvrager over het vermogen en de ervaring om in een team te werken in een interdisciplinair onderzoeksteam?
 - ii. Attitude: geeft de aanvrager blijk van een professionele blik, vanuit een breed perspectief, een nieuwsgierige, open houding en is hij/zij flexibel en creatief?
 - c. Geschiktheid voor beoogde rol:
 - i. Past de aanvrager, gezien zijn/haar onderzoekservaring, bij het profiel waarop gesolliciteerd is, zoals omschreven in hoofdstuk 2, 3 en 4?
 - ii. Indien de aanvrager solliciteert naar de functie van expeditieleider: heeft hij/zij een referentie overlegd waaruit blijkt dat de aanvrager in de afgelopen vijf jaar ervaring in een soortgelijke rol heeft opgedaan en de projecten succesvol heeft geleid en afgerond?
2. Visie op thematiek van deze subsidieoproep (30%)
 - a. Is duidelijk in de visie wat de toegevoegde waarde is van de aanvrager wat betreft de inhoudelijk te leveren bijdrage?
 - b. Is duidelijk in de visie wat de toegevoegde waarde is van de aanvrager wat betreft de (voorgestelde) rol in het te vormen expeditieteam?
3. Motivatie (20%)
 - a. Komt duidelijk naar voren wat de motivatie van de aanvrager is om een aanvraag in te dienen voor deze specifieke subsidieoproep?

5. Contact en overige informatie

i. Inhoudelijke vragen

Voor inhoudelijke vragen over deze call for proposals neemt u contact op met Gitta Sniijders of Lars de Bruin, beleidsmedewerkers, via opro@nro.nl.

ii. Technische vragen over het elektronisch aanvraagstelsel ISAAC

Op www.isaac.nwo.nl/help vindt u de ISAAC-handleiding. Deze is als [pdf](#) te openen. In dit document vindt u algemene informatie over het gebruik van ISAAC en specifieke informatie voor aanvragers, referenten, commissieleden en expeditieleider.

Bij technische vragen betreffende het gebruik van ISAAC neemt u contact op met de ISAAC-helpdesk. Leest u eerst de handleiding voordat u de helpdesk om raad vraagt!

Bereikbaarheid ISAAC-helpdesk: van maandag t/m vrijdag van 10.00 tot 17.00 uur, telefoonnummer 020-3467179. Helaas ondersteunen niet alle buitenlandse providers het bellen naar 020-3467179. U kunt uw vraag ook per e-mail sturen aan isaac.helpdesk@nwo.nl. U krijgt dan binnen twee werkdagen per e-mail antwoord.

Uitgave:
Nederlandse Organisatie voor
Wetenschappelijk Onderzoek

Bezoekadres:
Laan van Nieuw Oost-Indië 300
2593 CE Den Haag

Februari 2019



Bijlage 1

In deze bijlage 1 leest u over de drie thema's die centraal staan in het onderzoek van het Expeditieteam Lerarenagenda.

a. Toekomstbestendig leraarschap: de uitdagingen

De maatschappij en het onderwijs zijn volop in beweging. Vrijwel alle beroepen veranderen ingrijpend. Van studenten en leerlingen worden daarom 'nieuwe' vormen van kennis en vaardigheden verwacht, zoals creativiteit, probleemoplossend vermogen, samenwerkingsvaardigheden en interculturele competenties om te kunnen omgaan met de complexe uitdagingen waar de maatschappij mee heeft te maken. Onderwijsinstellingen hebben bovendien te maken met een steeds grotere diversiteit aan instroom, grotere fluctuaties in aantallen lerenden, een grotere rol van ICT en meer verantwoordingsplicht. Het bedrijfsleven en het onderwijsveld raken als onderdelen van deze maatschappij in steeds meer uiteenlopende, wisselende contexten met elkaar verbonden. Ook krijgen scholen te maken met een grotere variatie aan inkomende docenten (soms ook parttime, deels werkzaam in bedrijven) en docenten met verschillende ambities (op het vlak van curriculum ontwerp, onderzoek, onderwijs). Van docenten worden ook andere competenties gevraagd om met deze ontwikkelingen te kunnen omgaan. Drie belangrijke ontwikkelingen worden hieronder nader beschreven.

Omgaan met flexibiliteit en diversiteit

Op *organisatieniveau* wordt traditioneel vaak gedacht vanuit een vaststaande set aan onderdelen, ergo het curriculum. Het curriculum is, als samenhangende set aan onderdelen, erop gericht om het onderwijs aan te laten sluiten bij de gestelde eindtermen. Deze samenhangende set aan onderdelen kan op gespannen voet staan met een grotere diversiteit aan lerenden en grotere fluctuaties in aantallen lerenden. Deze grotere diversiteit en fluctuaties vragen om meer student- of leerlinggerichte benaderingen. Een dergelijke benadering vraagt om een curriculum dat flexibeler is van opbouw (bijvoorbeeld door modularisering en digitalisering). Het *curriculum van de toekomst* vraagt in toenemende mate om wisselende samenhangen aan onderdelen, binnen wisselende contexten, verbindingen en samenwerkingsverbanden. Denk hierbij bijvoorbeeld aan ruimten tussen (vak)gebieden, (vak)inhouden, theorie en praktijk, formeel en informeel leren, bedrijfsleven/organisaties en onderwijsveld. Steeds vaker is hierbij sprake van verschillende en wisselende *contexten*, met *hybride vormen* als outreach, maker spaces of onderwijs 'op locatie' (place-based education).

Van docenten vragen dergelijke curricula tal van nieuwe vaardigheden, zoals agency nemen binnen een flexibeler curriculum, overzicht hebben over deze flexibiliteit en keuzemogelijkheden, begeleiden van lerenden bij keuzes, coaching, vormgeven van differentiatie, en het bieden van mogelijkheden aan lerenden binnen de eigen lessen om persoonlijke vaardigheden en talenten te ontplooien.

De docent als verbinder

In de maatschappij en wetenschap vervagen de grenzen van disciplines steeds meer en ontstaan nieuwe disciplines. De complexe uitdagingen binnen de maatschappij vragen ook om *interdisciplinariteit*. Het draait hierbij om de ruimte tussen (inter)disciplines, waarbinnen er nog geen verbindingen zijn gelegd. Interdisciplinair onderwijs is complex omdat docenten en lerenden enerzijds vaak vertrekken vanuit het idee van specialisme binnen een specifieke discipline en zich idiosyncratisch blijven specialiseren en organiseren, terwijl ze anderzijds op zoek moeten naar nieuwe ruimte tussen disciplines om vervolgens deze ruimte te voorzien van nieuwe

verbindingen.

De rol van de docent als ontwerper van leeractiviteiten van en binnen een dergelijk curriculum verandert. De samenhangende set aan onderdelen binnen het curriculum staat niet meer op zichzelf.

Van de docent van de toekomst wordt verwacht dat deze in staat is om op zoek te gaan naar nieuwe interdisciplinaire samenwerkingsverbanden binnen hybride contexten. Deze docenten als brokers werken in wisselende interdisciplinaire teams samen, zowel binnen als buiten de eigen schoolorganisatie. Deze docent gaat voortdurend op zoek naar wisselende samenhangen binnen verschillende contexten en is gericht op (onderwijs)innovatie. Deze wisselende samenhangen en contexten vragen om interculturele communicatieve vaardigheden waarbij docenten (en lerenden) leren omgaan met diversiteit op verschillende culturele niveaus. Deze nieuwe ervaringen die de docent opdoet, kunnen vervolgens als basis dienen tijdens de begeleiding en ondersteuning van lerenden en het integreren van nieuwe toetsingsvormen en andere activiteiten binnen nieuwe interdisciplinaire contexten. De docent en lerenden begeven zich in een netwerk met uiteenlopende contexten en een grote verscheidenheid aan specialisten. Dit vraagt om een verdere reflectie op de diversiteit en de reikwijdte van het persoonlijke netwerk en het ontwikkelen van een generalistisch (wereld)beeld van waaruit het netwerk verder kan worden uitgebouwd.

Digitale geletterdheid en technologie

De impact van technologie op de toekomst mag als thema niet aan het onderwijs voorbijgaan. Dit leidt in pragmatische zin tot enerzijds andere didactische concepten, zoals 'flipping the classroom' of 'blended learning' en anderzijds tot het opnieuw doordenken van wat de toegevoegde waarde is van technologie op het instituut en in de samenleving. Het inschatten van de waarde van de techniek staat niet los van inzichten in de ontwikkelingen binnen de wereld van de techniek. Digitale geletterdheid is een thema wat raakt aan het ontwikkelen van inzicht. Het draait hierbij niet louter om het leren omgaan met nieuwe technieken zoals de eerdergenoemde didactische concepten, maar ook om technisch (computational) denken. Het doordenken van de toegevoegde waarde van technologie vraagt van zowel docenten en lerenden dat ze onder meer:

- Informatie op kwaliteit kunnen beoordelen,
- Informatie verzamelen vanuit verschillende disciplines,
- Deze informatie vervolgens tot een geheel kunnen construeren,
- Om vervolgens dit geheel in de context van bewegende maatschappij te plaatsen,
- Waarbij thema's als Bildung, Ethiek en Mediawijsheid een actieve plek hebben binnen het flexibele curriculum, ondersteuning en begeleiding.

Al deze uitdagingen maken het vak complexer en kunnen leiden tot een alsmear groeiende werkdruk die vereiste professionalisering in de genoemde onderwerpen juist belemmert. De volgende vragen zijn onder meer van belang:

- In welke mate en op welke wijze worden de drie genoemde ontwikkelingen vertaald naar beroepsprofielen?
- In welke mate en op welke wijze worden de drie genoemde ontwikkelingen vertaald naar het bevoegdheids- en opleidingsstelsel?
- In welke mate en op welke wijze worden de drie genoemde ontwikkelingen vertaald naar strategisch personeels- en professionaliseringsbeleid van besturen en scholen?
- Hoe spelen scholen met hun organisatie en randvoorwaarden in op nieuwe invullingen van het onderwijs?
- Welke interventies dragen bij aan het versterken van een lerende cultuur in scholen?
- Wat betekenen genoemde ontwikkelingen niet alleen voor de professionaliteit van leraren maar ook voor de organisatie van onderwijsteams?

Deze laatste vragen raken direct aan de volgende onderzoeksonderwerpen. Binnen het volgende onderwerp gaat het om de benutting van capaciteiten/vaardigheden en ontwikkelingsmogelijkheden van 'anders' opgeleide leraren en om de organisatie van onderwijs op macro-, meso- en microniveau.

b. Anders opgeleide leraren en gedifferentieerde onderwijsteams

Anders opgeleide leraren

Een groeiende groep leraren heeft een universitaire pabo-opleiding afgerond en volgt een hbo- of WO-masteropleiding na de initiële opleiding. Dit biedt uitdagende kansen voor het werkveld, zowel in het po, vo als het mbo. Deze leraren ontwikkelen door hun opleiding namelijk andere vaardigheden dan reguliere leerkrachten, zoals een kritische en onderzoekende houding, een analytisch denkvermogen en vaardigheid in het kunnen verbinden van theorie en praktijk. Door hun vaardigheden op een juiste manier in te zetten, kunnen zij van meerwaarde zijn voor het onderwijs en voor de schoolorganisatie waar ze werken, en zo meer een lerende organisatie worden (Klatter & Van der Meer, 2017). Snoek (2014) geeft echter aan dat schoolorganisaties deze meerwaarde vaak niet (h)erkennen en dat daarmee de (nieuwverworven) capaciteiten van deze leraren soms onderbelicht blijven. Voor zowel het individu als voor de schoolorganisatie is dat een gemiste kans. Om deze anders opgeleide leraren voor de klas te houden en om hun capaciteiten optimaal te kunnen benutten, moet er ruimte worden gecreëerd vanuit de schoolorganisatie. Echter, schoolleiders en schoolbestuurders hebben vaak geen idee hoe de vaardigheden van deze leraren benut kunnen worden en hoe zij van meerwaarde kunnen zijn voor het onderwijs. Een verdiepingsslag is wenselijk². Hierbij spelen onder andere de volgende onderzoeksvragen:

- Wat zijn de ervaringen van anders opgeleide leraren en welke rollen zien zij voor zichzelf in de school (po, vo, mbo)? Hoe houd je deze leraren 'voor de klas' en waar hebben zij behoefte aan?
- Welk effect hebben anders opgeleide leraren op de professionalisering binnen hun team en op de schoolorganisatie (met betrekking tot bijscholing en inschrijving in lerarenregister)?
- Wat zijn de effecten van anders opgeleide leraren voor het leren van leerlingen?

Gedifferentieerde onderwijsteams

In veel scholen wordt lesgegeven door individuele leraren aan klassikaal gegroepede leerlingen. Leraren zijn verantwoordelijk voor een leerjaar (po) of een vak (vo, mbo) en ze vervullen alle taken die daaraan gelieerd zijn (les/instructie geven, toetsen et cetera.). In deze setting moet een leraar vaak een alleskunner zijn.

Met het oog op het hiervoor genoemde topic zijn er leraren met andere vaardigheden die - wanneer op een juiste manier ingezet - van meerwaarde kunnen zijn voor het onderwijs. Door vaardigheden en capaciteiten van verschillende leraren in te zetten binnen het team, ontstaan er gedifferentieerde onderwijsteams en gespreid leiderschap. Taken en verantwoordelijkheden worden dan verdeeld en er ontstaan 'hybride leraren': mensen die meerdere werelden combineren in hun werk, waarvan lesgeven er in ieder geval een is. De hier geschetste koppelingen

² Doolaard, S., Dijkema, S., Prins, F., Claessens, L., & Ebbes, R. (2018). Het functioneren van beginnende leerkrachten in hun groep en in de school: verschillen tussen alumni van de academische en de hbo-pabo. GION, Gronings Instituut voor Onderzoek van Onderwijs, Opvoeding en Ontwikkeling, Rijksuniversiteit Groningen

tussen leraren en taken hebben impact op de organisatie van het onderwijs binnen scholen en op de visie op dat onderwijs.

Binnen dit thema is het interessant om te kijken hoe het onderwijs (inhoud, organisatie en visie) eruit zou zien als er wordt gewerkt met gedifferentieerde teams, waarin leraren ook andere (onderwijs)taken hebben.

De volgende vragen zijn onder meer van belang:

- Welke voorbeelden van scholen zijn er die werken met gedifferentieerde teams?
- Welke (extra) taken worden daar door leraren uitgevoerd en op wat voor manier?
- Welke onderwijsvisie en -organisatie ligt er onder een dergelijke aanpak?
- Welke voor- en nadelen heeft het werken met gedifferentieerde teams?
- Wat is het effect van gedifferentieerde onderwijsteams op de kwaliteit van leraren en het leren van leerlingen?

Deze laatste vraag illustreert al dat er een sterke relatie is tussen de thema's bij dit onderwerp en die bij het volgende en laatste onderzoeksonderwerp: het opleiden en professionaliseren van leraren.

c. Opleiden en professionaliseren van leraren: van institutionele barrières naar vitale coalities

Al geruime tijd vragen het sterk toenemende lerarentekort en het werken aan een aantrekkelijk(er) lerarenberoep de aandacht van alle betrokkenen. Om de tekorten op te vangen worden flexibele routes naar leraarschap ingezet en ontwikkeld, waarbij wordt gestreefd naar meer maatwerk in het opleiden van leraren. Zo worden in de grote steden nieuwe partners (grote bedrijven, instellingen van buiten het onderwijs) betrokken bij het terugdringen van het lerarentekort. Ook worden varianten besproken als het tijdelijk en/of in deeltijd inzetten van zij-instromers in het onderwijs.

In Nederland is er de laatste tien jaar samenwerking ontstaan in een in de periode daarvoor sterk verkokerd onderwijslandschap. Met de start van opleidingsscholen in de afgelopen tien jaar is verbinding en samenwerking tot stand gekomen tussen lerarenopleidingen, besturen en scholen. De sectoren po, vo, ho en wo (lerarenopleidingen) en beleidsmakers trekken steeds meer samen op in projecten, opleidingsscholen en beleidsvorming met betrekking tot het opleiden van nieuwe en professionaliseren van zittende leraren. Met de 'werkplaatsen onderwijsonderzoek' en professionele leergemeenschappen krijgt ook 'samen onderzoeken' en 'samen innoveren' op steeds meer plaatsen vorm. In het kader van deze ontwikkelingen wordt op veel plaatsen ook tussen scholen en lerarenopleidingen samengewerkt aan doorgaande professionalisering van leraren en lerarenteams. Op enkele plaatsen heeft dit ook geresulteerd in een sterke ontwikkeling op het gebied van onderlinge, personele verbanden en wordt een verdere intensivering van de samenwerking beoogd. Lerarenopleidingen en scholen worden verder in elkaar geschoven, opleiden krijgt meer ruimte op de scholen en sommige opleidingen spreken de wens uit om ook onderwijs aan kinderen in de opleidingsinstituten te verzorgen. De ontwikkeling van het leraarschap wordt als een continuüm van doorlopende leer- en loopbaanlijnen gezien, waarbij traditioneel initiële opleiding en voortgaande professionalisering in hun totaliteit worden beschouwd.

Van institutionele barrières naar vitale coalities³

Rond het opleiden, begeleiden en professionaliseren van aankomende en zittende leraren lijkt sprake van een paradoxale situatie. Er is in algemene zin sprake van meer en betere vormen van samenwerking in de diverse onderwijssectoren.

Diezelfde samenwerking – en het gebrek daaraan – brengen echter ook institutionele barrières aan het licht. Naast de winst die is geboekt bij het versterken van de samenwerking tussen lerarenopleidingen en scholen, is tegelijk sprake van diverse spanningsvelden en institutionele belangen die meer *alignment* belemmeren. Dat is wellicht ook de reden dat iedere sector nog steeds zijn eigen (leraren)agenda heeft.

In de eerste plaats domineren institutionele belangen: wat houden professionaliteit, beroepskwaliteit, 'bevoegd' en 'bekwaam' in, en wie bepaalt dat? De opleiding, de beroepsgroep, besturen als afnemend werkveld? Er lijkt in het onderwijs sprake van een zekere ongrijpbare macht, waarbij diverse partijen een sterke claim leggen op het eigenaarschap van de beroepskwaliteit van de leraar. In de tweede plaats is – zeker van de verbanden waarin samenwerking tussen opleiding en veld regel is – de roep om vertrouwen breed hoorbaar (bijvoorbeeld door ervaren leraren, opleiders en schoolopleiders een rol te geven), terwijl tegelijk sprake lijkt te zijn van een institutionalisering van de kwaliteitsborging, onder meer via visitaties, examencommissies, eindtermen en de Inspectie. Betrokken onderwijssectoren kennen (nog) harde institutionele grenzen wat betreft wet- en regelgeving, vastgelegd in bijvoorbeeld voor elke sector afzonderlijke bevoegdheidseisen. Initiatieven die inhoudelijk gezien gewenste samenwerking beogen te stimuleren (zoals IKC's, Junior Colleges), worden vaker ont- dan bemoedigd door de manier waarop zaken geregeld zijn.

Tot slot lijkt sprake van een tegenstrijdigheid in het debat: lerarenopleidingen beroepen zich op de inspanningen die zij doen om opleidingen te flexibiliseren en maatwerk te bieden, terwijl het veld zich juist met enige regelmaat verbaast over een gebrek aan diezelfde flexibiliteit en maatwerk. Lerarenopleidingen stellen op hun beurt juist dat schoolbesturen flexibeler zouden moeten zijn. Besturen en scholen in het po en vo vragen in het kader van het lerarentekort om mensen die direct inzetbaar zijn, terwijl die wens niet altijd gehonoreerd wordt door lerarenopleidingen vanuit het oogpunt van kwaliteitsborging en een brede ontwikkeling van het leraarschap.

De volgende vragen zijn onder meer van belang:

- (Hoe) lukt het om gedeeld eigenaarschap te vinden en creëren te midden van discussies over verantwoordelijkheden, bevoegdheden en vraagstukken van inrichting en organisatie (juridisch, organisatorisch en bekostiging)?
- Hoe kan synchroniteit tussen stelselontwikkelingen (bijv. casus 10-14 jaar scholen ontstaan) in relatie tot bevoegdheden en opleiden daarvoor ontstaan en groeien?
- Hoe ziet het samenwerkingslandschap in Nederland eruit, en dan met name: hoe 'beweegt' het zich?
- Welke inbedding en regelgeving stimuleert de samenwerking in de onderwijsketen over de sectoren heen op het gebied van opleiden, toegepast onderzoek en doorgaande professionalisering?
- Wat zijn kenmerken van succesvolle samenwerking op het gebied van opleiden, onderzoek & innovatie en doorgaande professionalisering?
- Op welke manier kunnen lerarenopleidingen relevant zijn voor de voortgezette professionalisering van leraren in combinatie met het strategisch personeelsbeleid van besturen en scholen?

³ Wijdeven, T. van de, Cornelissen, E.M.H., Tops, P.W. Hendriks, F. (2006) Een kwestie van doen? Vitale coalities rond leefbaarheid in steden. Rotterdam: SEV.

Bijlage 2

Voorbeeldcriteria voor fase 2: het uitgewerkte onderzoeksvoorstel⁴

8.1. Formele ontvankelijkheidscriteria

Om in aanmerking te komen voor toelating tot de beoordelingsprocedure dient de aanvraag te voldoen aan een aantal formele voorwaarden, zoals hieronder beschreven. De aanvraag zal eerst op deze voorwaarden worden getoetst. Alleen als de aanvraag in ieder geval aan de onderstaande voorwaarden voldoet, zal deze tot de beoordelingsprocedure worden toegelaten:

- De leden van het onderzoeksteam namen deel aan fase 1 van Expeditieteam Lerarenagenda;
- De hoofdaanvrager (expeditieleider) heeft de aanvraag tijdig in ISAAC ingediend via zijn/haar ISAAC-account;
- De aanvraag is niet ook ingediend in een andere NWO- of NRO-subsidieronde;
- De factsheet en het aanvraagformulier zijn, na eventueel verzoek tot aanvulling of wijziging, juist, compleet en volgens de instructies ingevuld en in het Nederlands opgesteld;
- De aanvraag sluit aan bij het programma zoals beschreven in Bijlage 1.
- Het budget is volgens de richtlijnen in de call for proposals opgesteld en bedraagt in totaal maximaal 1.800.000 euro.
- Uit de begroting blijkt dat minimaal 5% van de aangevraagde subsidie besteed zal worden aan kennisbenutting.
- Uit de begroting blijkt dat er maximaal 6.000 euro van de aangevraagde subsidie besteed zal worden aan kosten die voortkomen uit het publiceren van Open Access publicaties;
- De begroting is opgesteld volgens de richtlijnen van het NRO zoals in het aanvraagformulier staat vermeld;
- De periode waarover subsidie wordt aangevraagd is 36 maanden, het project start uiterlijk 1 januari 2020.

8.2. Inhoudelijke beoordelingscriteria

Het onderzoeksvoorstel wordt inhoudelijk beoordeeld aan de hand van onderstaande hoofdcriteria:

1. Praktijkrelevantie (40%)
2. Wetenschappelijke kwaliteit (40%)
3. Samenwerking in het expeditieteam (20%)

Aan de hand van deze beoordelingscriteria wordt erop toegezien dat in het onderzoeksvoorstel dat wordt geselecteerd overtuigend wordt aangetoond dat de resultaten van wetenschappelijke kwaliteit zullen zijn en breed gebruikt zullen gaan worden. De drie criteria wegen mee in de beoordeling voor respectievelijk 40%, 40% en 20%. Aanvragen dienen voor alle criteria minimaal een 'goed' te scoren om in aanmerking te komen voor honorering.

De beoordelingscriteria worden in deze paragraaf nader omschreven.

⁴ Deze criteria dienen als voorbeeld. Er kunnen geen rechten aan worden ontleend.

1. Criteria voor de praktijkrelevantie (telt mee voor 40%)

A. Vraagarticulatie

- 1) Uit de beschrijving van de vraagarticulatie blijkt dat de probleemverkenning is opgesteld door alle leden van het expeditieteam met betrokkenheid van stakeholders uit de onderwijspraktijk. De beschrijving laat zien hoe de verschillende betrokkenen tegen de problematiek aan kijken, dat over de doelen is gecommuniceerd en dat deze door alle expeditieleden als haalbaar en verenigbaar zijn aangeduid.
- 2) Het programma en de thema's zoals opgenomen in Bijlage 1 vormen de basis voor de onderzoeksvragen en het beoogde onderzoek.

B. Aansluiting bij de call

- 3) De aanvraag sluit aan bij het doel van de programmacommissie Lerarenagenda zoals dat in hoofdstuk 1, 2 en Bijlage 1 in deze subsidieoproep beschreven staat.

C. Opbrengsten en kennisbenutting

- 4) De uitvoering van het onderzoek (het proces van onderzoeken) draagt bij aan professionalisering van docenten.
- 5) De opbrengsten van het onderzoek (resultaten, inzichten, producten) dragen bij aan verbetering en vernieuwing van het onderwijs.
- 6) Het onderzoek leidt tot bruikbare inzichten en producten voor de onderwijspraktijk en biedt concrete oplossingen voor het geschetste vraagstuk. Te denken valt aan theorieën, handreikingen, checklists, websites, lesvoorbeelden, apps, video's, toetsen, etc.
- 7) De producten en inzichten zijn ook gericht op gebruik door gebruikers buiten het consortium (bijvoorbeeld andere onderwijsinstellingen, educatieve uitgeverijen, onderwijsbegeleidingsdiensten en welzijnsorganisaties). In het onderzoeksvoorstel wordt beargumenteerd dat er behoefte is aan deze opbrengsten bij andere gebruikers.
- 8) Het onderzoeksvoorstel bevat een beknopt kennisbenuttingsplan voor de (tussentijdse) verspreiding van de resultaten en producten naar gebruikers buiten het consortium. Zowel in de planning als in de begroting is ruimte opgenomen om dit plan verder uit te werken zodra er meer zicht is op de resultaten van het onderzoek.

De criteria voor praktijkrelevantie tellen voor 40% van het eindoordeel mee.

2. Wetenschappelijke criteria (telt mee voor 40%)

D. Probleemverkenning

- 9) Een goede praktijkgerichte probleemverkenning geeft een systematisch en doorgrond overzicht van het vraagstuk in de praktijkcontext aan de hand van de volgende vragen:
 - a. Wat is het probleem en wat is de maatschappelijke relevantie van dit probleem?
 - b. Hoe groot is het probleem en welke praktijk betreft het? ('groot' kan zowel kwantitatief als kwalitatief inhouden, 'praktijk' gaat om welke schoolsoort, leeftijd van leerlingen, welk personeel, etc.)
 - c. Wat is al bekend over de mogelijke oorzaken?
 - d. Welke (wetenschappelijke) kennis en oplossingen zijn reeds voorhanden om tot verbetering/innovatie te komen? Hoe wordt daarbij aangesloten? Wat maakt het onderzoek noodzakelijk?
 - e. Wat zijn de hiaten in de beschikbare kennis en oplossingen?

- f. Op welke manier draagt dit onderzoek bij aan het oplossen van het praktijkprobleem, welke doelen worden daarbij nagestreefd?

E. Centrale onderzoeksvraag en deelvragen

- 10) De centrale onderzoeksvraag en eventuele deelvragen sluiten aan op de probleemverkenning en de beantwoording ervan leidt tot een aanvulling op bestaande kennis, inzichten en/of concrete producten.
- 11) De centrale vraag en de deelvragen zijn afgebakend, precies geformuleerd en het beantwoorden ervan is realistisch en haalbaar.

F. Onderzoeksplan

- 12) De onderzoeksopzet is consistent, haalbaar, voldoende verantwoord en geschikt om de vraagstelling te beantwoorden.
- 13) Het onderzoek wordt uitgevoerd met behulp van wetenschappelijke onderzoeksmethoden die een betrouwbaar en valide antwoord geven op de onderzoeksvragen.
- 14) De onderzoeksopzet geeft blijk van flexibiliteit zodat onverwachte, situationele veranderingen in de praktijk (zoals bijvoorbeeld het uitvallen van onderzoekers, scholen of leraren) niet voor onoverkomelijke problemen zorgen.
- 15) De raming van de aangevraagde personele en materiële middelen is redelijk voor het voorgestelde onderzoek en voldoende beargumenteerd. Dit geldt ook voor eventuele cofinanciering.

G. Resultaten van het onderzoek

- 16) De resultaten van het onderzoek worden in ieder geval beschreven in een onderzoeksverslag en dragen daarmee bij aan het vergroten van de kennis over onderwijs en geven sturing aan verder onderzoek.

De wetenschappelijke criteria tellen voor 40% van het eindoordeel mee.

3. Criteria voor de samenwerking in het expeditieteam (telt mee voor 20%)

H. Samenwerking

- 17) Het onderzoek is gepland en wordt uitgevoerd in nauwe samenwerking tussen alle leden van het team. Dit blijkt onder andere uit de actieve rol die alle leden zowel in het opzetten als het uitvoeren van het onderzoek en de kennisbenutting vervullen. De rolverdeling tussen de verschillende leden van het team wordt toegelicht in de aanvraag.
- 18) Het management van betrokken onderwijsinstelling(en) ondersteunt het onderzoek. Het feit dat het management het onderzoek ondersteunt blijkt onder meer uit het gegeven dat de onderwijsinstelling ruimte maakt om het onderzoek uit te voeren.

De criteria voor de kwaliteit van de samenwerking in het expeditieteam tellen voor 20% van het eindoordeel mee.

NB. Het NRO geeft geen richtlijn voor het minimum aantal onderwijsinstellingen dat aan het onderzoek deel moet nemen.