

# Afwegingen binnen actieonderzoek

**Author(s)**

van Middelkoop, Daniël; van den Berg, Lianne

**Publication date**

2020

**Document Version**

Final published version

**Published in**

Sociologie Magazine

[Link to publication](#)**Citation for published version (APA):**

van Middelkoop, D., & van den Berg, L. (2020). Afwegingen binnen actieonderzoek. *Sociologie Magazine*, 2020(3), 20-22.  
<https://sociologiemagazine.nl/magazine/sociologie-magazine-nummer-3-van-2020-0>

**General rights**

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

**Disclaimer/Complaints regulations**

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please contact the library: <https://www.amsterdamuas.com/library/contact>, or send a letter to: University Library (Library of the University of Amsterdam and Amsterdam University of Applied Sciences), Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

# Afwegingen binnen *actieonderzoek*

## METHODE

DE ONDERZOEKSGROEP TEAMPROFESSIONALISERING VAN DE HOGESCHOOL VAN AMSTERDAM ZET ZICH SINDS 2015 IN OM HET HANDELINGSVERMOGEN (**DE AGENCY**) VAN DOCENTENTEAMS TE VERSTERKEN MET BEHULP VAN ACTIEONDERZOEK. AL ONDERZOEKEND EXPERIMENTEREN DOCENTEN MET DE EIGEN ONDERWIJSPRAKTIJK. MET WELKE VRAGEN EN PROBLEMEN HEBBEN ZIJ TE MAKEN IN HUN WERK? EN WELKE OPLOSSINGEN ZIEN ZIJ?

**Tekst** DANIEL VAN MIDDELKOOP EN LISANNE VAN DEN BERG **Beeld** ESCOLA ESPAI, PIXABAY.COM

**I**N DE DOOR DE ONDERZOEKSGROEP gehanteerde methodiek wordt actieonderzoek in het hoger onderwijs ingezet om het professionele handelen van docenten te verbeteren en daarmee een positieve impact op de kwaliteit van het werk van docenten in de onderwijspraktijk te realiseren. Centraal staat de perceptie van de docenten met betrekking tot hun eigen onderwijspraktijk. Actieonderzoek heeft daarmee altijd een tweeledig doel: bijdragen aan wetenschappelijke kennisontwikkeling en het verbeteren van de (onderwijs)praktijk (zoals C. Argyris en D. Schon dit hebben aangegeven in hun boek *Participatory Action Research and Action Science*).

Het handelen van docententeams is van grote invloed op de onderwijskwaliteit in het hoger onderwijs. Toch is er nog onvoldoende aandacht voor de ontwikkeling van docententeams en de randvoorwaarden die nodig zijn voor het goed functioneren van deze teams. In de

onderzoeksmethode begeleidt de onderzoeksgroep docententeams via ontwikkel- en onderzoekstrajecten. Deze onderzoekstrajecten duren gemiddeld een jaar.

### PROFESSIONELE DIALOOG

Tijdens het actieonderzoek staat de professionele dialoog tussen de teamleden centraal. Docenten voeren met elkaar het gesprek over de kwaliteit en beoogde resultaten van het werk en vertalen dit naar concrete acties in de eigen onderwijspraktijk. Deelname levert teams inzicht op in hun huidige manier van samenwerken. Ook krijgen de teams handvatten om de samenwerking te versterken en het onderwijs waar het team verantwoordelijk voor is, te verbeteren. De meeste teams geven aan dat ze aan het einde van het actieonderzoekstraject duidelijkere gemeenschappelijke doelen hebben en een beter beeld van de rollen en kwaliteiten in het team.

Uit onze ervaringen in het hoger onderwijs blijkt dat er een spanningsveld is tussen het (aan)sturen en (onder)steunen

van het onderzoeksproces van docententeams. Je kunt dit zien als een spectrum waarbij begeleiders van actieonderzoek ervoor kunnen kiezen teams te instrueren of van advies te voorzien, en daarbij sturend te zijn. Ook kunnen de begeleiders ervoor kiezen daar terughoudender in te zijn. Ze steunen het docententeam dan door te luisteren, samen te vatten en vragen te stellen.

Als actieonderzoeker beïnvloed je de situatie die je bestudeert – dit is niet alleen onvermijdelijk, maar dat doe je ook bewust. Het doel van actieonderzoek is immers om de praktijk te verbeteren en tegelijkertijd als onderzoeker te leren van die praktijk, om tot de (pogingen tot) verbeteringen te komen. Waar het gaat om het verbeteren van het functioneren van teams, is de kwaliteit van de begeleiding van de actieonderzoeker in onze ogen cruciaal. Docententeams hebben immers maar een beperkte mate van tijd en ruimte beschikbaar. Gerichte begeleiding helpt docenten om zo goed



mogelijk gebruik te maken van deze tijd en ruimte. Een goede begeleiding van een team vraagt echter wel om een zorgvuldige en constante afweging van je eigen rol en invloed in het onderzoek.

### TUSSEN STUREN EN STEUNEN

In ons onderzoek proberen we niet alleen de praktijk waarin docententeams handelen te begrijpen, we willen ook het handelingsvermogen van de teams versterken. Als actieonderzoekers zijn we dus tegelijkertijd in feite ook teamcoaches. Met dit doel in gedachten maken we als onderzoekers constant afwegingen over de balans die we aanhouden tussen het sturen en steunen van teams. Die afweging maken we in de methodologische opzet van de trajecten, maar ook in de praktijk van het actieonderzoek. Die praktijk vraagt namelijk soms om beslissingen van de actieonderzoekers 'in het moment' en is afhankelijk van de specifieke situatie van en de ontwikkelingen in het team. Zo kan er zich bijvoorbeeld een situatie aandienen waarin de onderlinge verhoudingen in een team op scherp zijn komen te staan. Of vinden er ontwikkelingen plaats in de organisatie die het handelen en denken van het team beïnvloeden. Dan moet je als actieonderzoeker in staat zijn om daarop in te spelen.

In ons actieonderzoek willen we leren wat er wel en niet werkt in het begeleiden



**DANIËL VAN MIDDELKOOP** IS LECTOR TEAMPROFESSIONALISERING AAN DE FACULTEIT BUSINESS & ECONOMIE VAN DE HOGESCHOOL VAN AMSTERDAM.

**LISANNE VAN DEN BERG** IS ONDERZOEKER BIJ DE ONDERZOEKSGROEP TEAMPROFESSIONALISERING EN HEEFT IN 2013 DE MSC IN DE SOCIOLOGIE BEHAALD AAN DE UNIVERSITEIT VAN OXFORD.

DE ONDERZOEKSGROEP PROBEERT HET FUNCTIONEREN VAN TEAMS TE BEGRIJPEN EN TE VERBETEREN DOOR MIDDEL VAN ACTIEONDERZOEK. MEER INFORMATIE OP [WWW.TEAMPROFESSIONALISERING.NL](http://WWW.TEAMPROFESSIONALISERING.NL)

van teams. Daarom moeten we als onderzoekers – meer dan in regulier onderzoek – zorgvuldige afwegingen maken met betrekking tot het eigen handelen. Denk aan afwegingen als: wanneer zit je als actieonderzoeker in de begeleidingsrol, laat je het initiatief bij het team en intervenueer je zo min mogelijk? En wanneer ben je sturend en intervenueer je wel, om daarmee het team in staat te stellen de volgende stap in zijn ontwikkeling te zetten? Graag geven we een inkijkje in onze onderzoekspraktijk en bespreken we een aantal overwegingen waar we mee te maken hebben vanuit onze 'teamcoachrol' als actieonderzoekers.

### OPLOSSINGSRICHTING

In het onderzoeksdesign is er uiteraard nagedacht over de balans tussen sturen en steunen. In het algemeen kunnen we stellen dat we in het begin van het traject meer sturend zijn. Naarmate het onderzoekstraject vordert, wordt het team idealiter steeds zelfstandiger en nemen wij als actieonderzoekers een meer ondersteunende rol aan. Zo zorgen we ervoor dat het team zelfstandig verder kan werken aan zijn eigen ontwikkeling, ook wanneer de begeleiding vanuit onze onderzoeksgroep stopt.

De doelstelling om het docententeam tot ontwikkeling te brengen vraagt van de actieonderzoeker een constante afweging:

# Met een team van onderzoekers kan je *beter* en *kritischer* reflecteren op je eigen rol.

wat is er op welk moment nodig om het team 'verder te helpen'? Raakt de balans tussen sturen of steunen zoek, dan kan het beoogde resultaat voor het team – het versterken van het collectief handelingsvermogen – uit beeld raken. Te veel sturing kan leiden tot een gebrek aan 'eigenaarschap' in het team. Je kan als actieonderzoeker dan in een rol terechtkomen waarin het team van jou oplossingen verwacht; deze komen dan niet uit het team zelf.

Blijf je echter ondersteunen, terwijl een team juist sturing nodig heeft, dan kan de ontwikkeling van het team ook tot stilstand komen. Zo heeft een team dat vastzit in ineffectieve gedragspatronen soms sturing van buitenaf nodig om deze te kunnen doorbreken. Een voorbeeld zijn teams die moeilijk tot besluiten komen. Deze teams kunnen in een patroon blijven steken van haast eindeloos vergaderen en praten.

Sturing kan ook nodig zijn bij teams die direct 'in de actiestand gaan', maar moeite hebben om kritisch te reflecteren op het eigen handelen. Een actieonderzoeker kan deze knelpunten benoemen en het team op weg helpen richting een oplossing. Uitgangspunt daarbij blijft dat het team zelf kiest voor een bepaalde oplossingsrichting en je deze niet oplegt aan het team.

## ORGANISATIEVERANDERING

Het handelingsvermogen van docententeams wordt niet alleen bepaald door de docenten in de teams zelf. Ook de organisatie, oftewel de 'structuur' waarin het team samenwerkt, is van grote invloed op dat handelingsvermogen. Wanneer de koers van een organisatie met betrekking tot de aansturing en inrichting van de teams verandert betekent dit ook iets voor het functioneren van de teams.

Hier kregen wij als actieonderzoekers mee te maken tijdens een teamontwikkeltraject in een middelgrote onder-

wijsorganisatie. Halverwege het traject herdefinieerde de organisatie de doelstellingen én de samenstelling van het deelnemende team. Het ging hierbij om een tweede organisatieverandering in circa twee jaar tijd. Het team zat in feite nog midden in de eerste organisatieverandering en was gericht op de praktische implicaties hiervan voor het onderwijs.

Mede om die reden zagen de teamleden de nieuwe organisatieverandering niet zitten. Het team had echter het gevoel weinig tot geen invloed te hebben op deze nieuwe koers van de organisatie. Het riep voor ons als actieonderzoekers de vraag op hoe we daar het beste mee om konden gaan. Zien we deze organisatieverandering als onderdeel van de context van het team en daarom als iets om mee te nemen in de ondersteuning? Of staan we 'naast' het team en sturen we door de teamleden te helpen bij het expliciet maken van hun bezwaren tegen deze organisatieverandering?

We kozen voor een meer sturende rol, ondanks het feit dat dit teamontwikkeltraject al relatief ver gevorderd was. Normaal gesproken zouden we in deze fase van het traject het docententeam niet of nauwelijks meer aansturen. Dit was overigens maar ten dele een geplande keuze. We speelden in op de wens die de teamleden uitspraken tijdens een reeds geplande ontwikkelbijeenkomst. We besloten het team niet alleen te stimuleren in het formuleren van hun bezwaren, maar ook in het bedenken van de beste strategie om deze bezwaren kenbaar te maken bij het management van de organisatie.

Onze belangrijkste afweging daarbij was het handelingsvermogen van dit docententeam. De inschatting van de teamleden was dat de organisatieverandering hun werk moeilijker zou maken en hun handelingsvermogen feitelijk zou beperken. Ook zou de geplande verandering de kwaliteit van het onderwijs

volgens de teamleden niet ten goede komen. Het team wist uiteindelijk succesvol de beoogde organisatieverandering – op zijn minst tijdelijk – stop te zetten.

## REFLECTEREN

Voor een actieonderzoeker is het van belang om te reflecteren op de mate waarin en manier waarop je de onderzoekssituatie die je bestudeert, bewust en onbewust beïnvloedt. In ons onderzoek vertaalt zich dat in de praktijk in het kunnen balanceren van sturende en steunende begeleiding van docententeams. Uiteraard hou je hier als actieonderzoeker rekening mee in je onderzoeksdesign, maar het werkelijke effect van je handelen merk je vaak pas in de praktijk. Die praktijk verandert zelf ook regelmatig en kan daarom ook leiden tot een heroverweging van je aanpak.

Wat vraagt dat van je als actieonderzoeker? Allereerst is het van belang om de reflectie op het onderzoeksproces bewust in te bouwen. Maak niet alleen ruimte in de voorbereiding op je activiteiten 'in het veld', maar reflecteer ook achteraf op de invloed van je eigen acties en hou dit goed bij – het is cruciale informatie om de resultaten te kunnen duiden.

Ten tweede denken we dat actieonderzoek uiteindelijk ook teamwerk is. Met een team van onderzoekers kan je beter en kritischer reflecteren op je eigen rol. En kan je ook beter inspelen op de dynamiek en veranderingen tijdens het uitvoeren van het actieonderzoek. ✕

## LITERATUUR

**Participatory Action Research and Action Science. Compared.** C. Argyris & D. Schon (1991). In: W. F. Whyte (Ed.) *Participatory Action Research*. Newbury Park: Sage.  
**How teachers become action researchers and how teacher educators become their facilitators.** P. Ponte (2002). In: *Educational Action Research*, 10(3), 399 - 422.