

7 MEI 2026

**DUURZAME VERANKERING EN
DOORWERKING VAN
PIONIERSPROJECTEN 2021-2025**

CEELEN-MEEVISSSEN, ANKE

CURIO, NETWERK LPI

Am11@curio.nl

Samenvatting

Binnen Curio hebben docenten de mogelijkheid deel te nemen aan pioniers. Pioniers is bedoeld voor docenten met een goed onderwijsidee: coaches bieden steun, tools, tijd en een budget aan docenten voor het ontwikkelen en uitvoeren van hun onderwijsidee. Het is een proces van vallen en opstaan waarbij docenten zichzelf professioneel ontwikkelen, maar ook waarbij ze ervaring opdoen met het ontwikkelen, uitvoeren en implementeren van een innovatie en alles wat daarbij komt kijken.

In dit onderzoek wilden we licht werpen op de vraag hoe die professionele ontwikkeling er precies uit ziet tijdens het pionierstraject. Daarnaast wilden we weten wat duurzaamheid van de innovatie stimuleert of juist belemmert na afloop van het pionierstraject. We hebben hierbij gekeken naar de rol van (gespreid) leiderschap, het delen van de verantwoordelijkheid voor de (door)ontwikkeling en implementatie van het onderwijsidee, en andere stimulerende en belemmerende factoren, zoals formele opname van het onderwijsidee in (school)beleid. 29 pioniersdocenten van de schooljaren 2021-2022 tot en met 2024-2025 hebben een vragenlijst volledig ingevuld. Daarnaast zijn zes docenten geïnterviewd naar aanleiding van de ingevulde vragenlijst.

De resultaten wijzen het volgende uit:

- Professionele ontwikkeling: Pioniersdocenten ontwikkelen tijdens het pioniersproject zich in: (1) kennis van het innovatieproces, (2) netwerken, (3) professionele vaardigheden zoals samenwerken, (4) vakinhoudelijke kennis en (5) evidence-informed beslissingen.
- Gespreid leiderschap: Het zwaartepunt van de verantwoordelijkheid voor de (door)ontwikkeling en implementatie van het onderwijsidee blijft bij de pioniersdocent, met name in de eerste twee schooljaren na het pionierstraject. Dit betekent een risico: op het moment dat de kartrekker van het onderwijsidee (tijdelijk) wegvalt, kan de doorontwikkeling en implementatie van het onderwijsidee stagneren of zelfs stoppen. Voor de verduurzaming van het onderwijsidee is het van belang na het pioniersproject verantwoordelijkheid over de doorontwikkeling en implementatie van het onderwijsidee te spreiden.
- Andere factoren: Onderwijsideeën krijgen in 16 van de 25 onderzochte pioniersprojecten een plek in het lesprogramma, maar er is weinig sprake van formele opname in de visie van de school. In 9 van de 25 projecten is geen sprake van formele opname in een lesprogramma of beleidsdocument. Geen formele opname in een beleidsstuk kan betekenen dat er (te) weinig draagvlak is binnen het team, waardoor ook sneller afscheid genomen kan worden van een onderwijsidee. Een andere factor die meespeelt is facilitering: docenten gaven aan geen facilitering in uren te krijgen voor de

doorontwikkeling en implementatie van hun onderwijsidee na afloop van het pioniersproject. Dit vormt mogelijk een risico op het stoppen van het onderwijsidee. Kortom: Gebrek aan formele opname van het onderwijsidee in (school)beleid en gebrek aan facilitering belemmeren mogelijk verduurzaming van onderwijsideeën.

Inhoud

1 Inleiding	5
Huidige onderzoek.....	9
2 Methode.....	9
2.1 Onderzoeksopzet.....	9
2.2 Deelnemers	10
2.3 Meetinstrumenten	11
2.4 Procedure	11
Kwantitatieve dataverzameling.....	11
Kwalitatieve dataverzameling.....	11
2.5 Data-analyse.....	12
3 Resultaten	12
3.1 Algemene statistieken – huidige situatie	13
Resultaat pionierstraject.....	13
Schaal van de onderwijsinnovatie	15
Doorontwikkeling van de onderwijsinnovatie.....	15
3.2 Onderzoeksvraag 1	15
Thema 1: Gebieden van professionele ontwikkeling	15
Thema 2: Factoren die bijgedragen hebben aan professionele ontwikkeling	17
3.3 Onderzoeksvraag 2.....	20
3.4 Onderzoeksvraag 3.....	24
Formele opname onderwijsidee in visie, beleidsnota's, lesplannen e.d.....	24
Facilitering en draagvlak na het pionierstraject	25
4 Conclusie en discussie	25
Onderzoeksvraag 1: Hoe zag de professionele ontwikkeling van docenten tijdens hun pionierstraject eruit? En wat hielp hen bij deze ontwikkeling?	25
Onderzoeksvraag 2: Hoe heeft gespreid leiderschap een rol gespeeld bij duurzame inbedding van pioniersprojecten?.....	26
Deelvraag 3: Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren om resultaten uit een pionierstraject duurzaam te verankeren binnen Curio?	27
Eindconclusie	28
Discussie	29

Beperkingen van dit onderzoek	30
Aanbevelingen	30
Slotwoord	31
5 Bronvermelding	32
Bijlage 1 Interviewleidraad	34
Bijlage 2 Vragenlijst	37
Bijlage 3 Canva	46

1 Inleiding

De voortdurend veranderende wereld geeft het onderwijs noodzaak te blijven veranderen, te verbeteren en/of te vernieuwen om de onderwijskwaliteit hoog te houden. Docenten spelen hierop in door onderwijsideeën verder uit te werken tot onderwijsinnovaties (Krijgsman et al., 2022). Bij onderwijsinnovaties werken docenten onderwijsideeën uit tot een product of proces, proberen ze dit uit, passen ze het aan en implementeren ze deze ideeën in hun eigen praktijk (Krijgsman et al., 2022).

Binnen Curio worden dergelijke onderwijsideeën onder andere gestimuleerd door het programma pioniers (Curio, 2025). Bij pioniers werken geselecteerde docenten één schooljaar onder begeleiding van een team van vier coaches hun onderwijsidee uit tot een onderwijsinnovatie die binnen hun eigen lespraktijk of school of Curio breed wordt geïmplementeerd. Deelnemende docenten worden in dit onderzoek pioniersdocenten genoemd.

Sinds 2016 zijn er 87 pioniersprojecten geweest. Pioniersdocenten werken aan hun onderwijsidee volgens het ADDIE-model (Branch, 2009). Ze doorlopen de vijf fases van ADDIE: Analyze, Design, Develop, Implement en Evaluate, die (in de ideale situatie) leiden tot een (beleids)verandering binnen de eigen lespraktijk of de school (Branch, 2009). Tabel 1 geeft een uitleg van de fases.

Tabel 1

ADDIE-model (Branch, 2009)

ADDIE	Uitleg
Analyze	het analyseren van de situatie en een helder doel formuleren
Design	het bepalen van ontwerprichtlijnen voor het onderwijsidee
Develop	het ontwikkelen van een prototype waarbij rekening wordt gehouden met de ontwerprichtlijnen
Implement	het testen van het ontwerp en betrekken van collega's
Evaluate	het evalueren op product en proces en wordt continu gedaan

Gedurende het pionierstraject worden pioniersdocenten begeleid door coaches van het pioniersteam. Het pioniersteam bestaat uit vier docenten met ervaring in het ontwikkelen en implementeren van onderwijsinnovaties en zij hebben als taak de pioniersdocenten tijdens 'boostcamps' en in coachgesprekken te ondersteunen bij de ontwikkeling en implementatie van hun onderwijsidee. Boostcamps zijn (mid)dagen waarop de pioniersdocenten onder begeleiding van het pioniersteam werken aan hun onderwijsidee. Het programma pioniers heeft dus als doel pioniersdocenten hun onderwijsidee te laten ontwikkelen tot onderwijsinnovatie en te implementeren in hun lespraktijk. Het pioniersteam begeleidt en faciliteert deze pioniersdocenten hierbij.

In de ideale situatie zorgen de onderwijsinnovaties van pioniersdocenten voor verbeteringen in de onderwijspraktijk, waar zowel studenten en leerlingen als docenten van profiteren, en worden deze innovaties duurzaam ingebed in het curriculum of de school. Krijgsman et al. (2022) stellen echter dat het niet vanzelfsprekend is dat onderwijsinnovaties uiteindelijk duurzaam ingebed worden. Met duurzame onderwijsinnovatie wordt bedoeld dat de onderwijsinnovaties langere tijd in het onderwijsproces blijven bestaan, op grotere schaal worden toegepast of door een iteratief proces voortdurend worden bijgesteld of vernieuwd (Krijgsman et al., 2022).

Enkele jaren geleden onderzocht Huijbregts (2022) bij Curio in hoeverre de onderwijsinnovaties van de pioniersdocenten bestempeld konden worden als 'duurzaam'. Hiermee bedoelde ze of de onderwijsinnovaties werden opgenomen in onderwijsprogramma's en of ze breder binnen Curio werden ingezet. Uit haar onderzoek kwam naar voren dat het merendeel van de onderwijsinnovaties in het onderwijsprogramma van de betreffende scholen is opgenomen. Enkele onderwijsinnovaties bleken ook buiten de school of opleiding waar het ontwikkeld was, ingezet te worden. Daar waar onderwijsinnovaties duurzaam bleken, speelden onderwijsmanagers een grote rol: onderwijsmanagers toonden betrokkenheid, gaven vertrouwen aan de pionier en het onderwijsidee, ze faciliteerden de pionier en ze betrokken hun netwerk (Huijbregts, 2022).

Huijbregts (2022) schetste in haar onderzoek dus een beeld over de hoeveelheid onderwijsinnovaties die duurzaam een plek in de organisatie hebben verworven en dat leiderschap hierin een grote rol speelde. De rol van leiderschap werd binnen het onderzoek in 2022 niet verder uitgediept. Voor het huidige onderzoek verdiepen we de rol die leiderschap speelt bij duurzame onderwijsideeën en innovaties. Droppers et al. (2021) en Krijgsman et al. (2022) stellen namelijk dat *leiderschap* een centrale rol in het proces van duurzame onderwijsinnovaties speelt. Bij leiderschap kan worden gesproken over formeel leiderschap, waarmee bijvoorbeeld onderwijsmanagers worden bedoeld, maar ook over informele leiders, zoals docenten die de onderwijsinnovatie als eerste implementeren in hun team of onderwijspraktijk. *Gespreid leiderschap*, waarbij zowel formele leiders als informele leiders gezamenlijk optrekken in het onderwijsinnovatieproces wordt sterk aanbevolen om de onderwijsinnovatie duurzaam te verankeren, te verbreden of blijvend te vernieuwen (Krijgsman et al., 2022).

Krijgsman et al. (2022) noemen verschillende condities op microniveau en mesoniveau die, indien aanwezig, bijdragen aan het duurzaam maken van onderwijsinnovaties. Hierbij zijn zowel gespreid leiderschap als andere condities opgenomen. Een gebrek hieraan kan belemmerend werken. Tabel 2 geeft een overzicht.

Tabel 2

Conditie duurzame onderwijsinnovaties (Krijgsman et al., 2022)

Niveau	Conditie
Microniveau	• Het zien van resultaat van de onderwijsinnovatie door positief gedrag, ontwikkeling in prestaties en betrokkenheid van leerlingen • Bijsturen tijdens het innovatieproces in kleine stapjes om de implementatie van de onderwijsinnovatie haalbaar te maken • Het leren in samenwerking met leraren en leerlingen/studenten • Ervaren van toenemende professionele vaardigheden, competenties of kennis door het innovatieproces • Emoties: positieve emoties werken stimulerend, terwijl negatieve emoties belemmerend werken
Mesoniveau – gespreid leiderschap gecombineerd met contextuele, relationele en individuele condities	• Organisatieprocessen die (in)formele leiders vorm kunnen geven. Continueert de onderwijsinnovatie wanneer een (in)formele leider afwezig is of vertrekt? • Opnemen onderwijsinnovatie in visie en doelstellingen en deze uitvoeren in de klas en op school • Voortdurende communicatie tussen onderwijsinnovatieleiders en betrokkenen: kennisdeling, betrokkenheid • Empoweren van docenten die succesvol de onderwijsinnovatie inzetten in de klas • Monitoren en aanpassen onderwijsinnovatie in elke fase van het proces • Samenwerking docenten aan de onderwijsinnovatie • Koppelen van (in)formele leiders aan minder ervaren leraren • Binnenschools netwerk creëren • Ondersteunend leiderschap toepassen en ondersteuning aanbieden aan de docenten • De (in)formele leiders van de onderwijsinnovatie als rolmodel • Organiseren van professionele ontwikkeling op school in het kader van de onderwijsinnovatie
Mesoniveau Overige condities	• Beschikbare middelen • Capaciteit • Beloningen docent • Stabiliteit • Cultuur van de school • Tijd • Gradueel ontwikkelen onderwijsinnovatie • Samenwerkend leren • Professionele ontwikkeling: volgen van trainingen die bijdragen aan leerproces van de pionier

Zoals hierboven uiteen is gezet, speelt gespreid leiderschap een grote rol bij duurzame onderwijsinnovaties. In tabel 2 wordt daarnaast professionele ontwikkeling op zowel microniveau als mesoniveau genoemd als factor die duurzame onderwijsinnovaties stimuleert. Professionele ontwikkeling van de docent en het ontwikkelen van een onderwijsinnovatie gaan hand in hand: door het proces van innovatie leert de docent over de innovatie zelf en ontwikkelt hij/zij zichzelf op professioneel gebied, wat weer stimulerend werkt voor het innovatieproces (Krijgsman et al., 2022). Huijbregts (2022) stelde in haar onderzoek dat bij pioniers pioniersdocenten professionele ontwikkeling lieten zien gedurende het pionierstraject dat zij doorliepen (zij kregen de taak andere collega's te professionaliseren en

innovaties verder uit te rollen), maar er werd niet duidelijk wat die professionele ontwikkeling precies inhield.

Droppers et al. (2021) toonden in hun onderzoek dat docenten tijdens innovatieprocessen vooral kennis ontwikkelen over hoe een innovatieproces werkt en in mindere mate over vakinhoudelijk zaken. Docenten gaven aan vooral te leren over of te groeien in veranderprocessen, professioneel handelen, communicatie, gedeelde visie, ontwikkelen van netwerk en zelfvertrouwen (Droppers et al., 2021). Bij veranderprocessen stipten Droppers et al. (2021) aan dat docenten leerden dat ze voordat ze een verandering in gang zetten, eerst een goed beeld moeten hebben van wat er in de context plaatsvindt. Met andere woorden: docenten leren eerst in kaart te brengen wat er precies in de situatie gebeurt die ze willen veranderen of verbeteren om vervolgens te kijken hoe hun onderwijsidee tot onderwijsinnovatie ontwikkeld kan worden.

Het analyseren van de situatie kan gerelateerd worden aan onderzoekend vermogen, door Munneke (2024) gedefinieerd als het vermogen om in situaties van handelingsverlegenheid te analyseren welke (handelings)kennis ontbreekt en vervolgens met passende grondigheid tot kennis te komen die in de praktijk tot een verandering of verbetering leidt en die kennis ook te delen. Daarnaast kan het ook gerelateerd worden aan onderzoekend werken, waarbij cyclisch en systematisch werken belangrijke elementen zijn volgens Brouwer et al. (2021). Het volgen van het ADDIE-model zou in die zin bij kunnen dragen aan het ontwikkelen/stimuleren van het onderzoekend vermogen en onderzoekend werken van de pioniersdocenten, onder andere door de fase van analyse.

Droppers et al. (2021) stelden daarnaast dat docenten tijdens een innovatieproces verschillende cruciale momenten ervaren waarop men leert en/of gemotiveerd raakt. Tijdens positieve cruciale momenten kregen docenten expliciet of impliciet erkenning voor het gedane werk. Dat kon gebeuren door een bepaalde actie of beslissing of dat het de docent gewoon overkwam. Tijdens negatieve cruciale momenten deden docenten vooral een leerervaring op en kregen ze inzicht om de zaken anders aan te pakken.

Kortom, gespreid leiderschap en professionele ontwikkeling spelen een grote rol bij duurzame inbedding van de onderwijsinnovatie (Droppers et al., 2021; Krijgsman et al., 2022; Vermunt et al., 2024). Gespreid leiderschap speelt een grote rol doordat gespreid leiderschap duurzame onderwijsinnovatie versterkt en professionele ontwikkeling speelt een grote rol doordat die ontwikkeling versterkt wordt in en door het onderwijsinnovatieproces. Het onderzoek van Huijbregts (2022) leverde data op die aantoonde dat het merendeel van de onderwijsideeën voortkomend uit pioniers duurzaam van aard was. Het onderzoek benadrukte bovendien zowel het belang van de rol van onderwijsmanagers bij duurzame innovatie als de professionele groei van pioniersdocenten.

Er is echter niet onderzocht welke rol *gespreid leiderschap* speelde bij duurzame onderwijsideeën en hoe de professionele ontwikkeling van pioniersdocenten er precies uitzag.

Huidige onderzoek

Volgens Krijgsman et al. (2022) en Droppers et al. (2021) zijn zowel professionele ontwikkeling van docenten als gespreid leiderschap van belang voor duurzame doorwerking van onderwijsinnovaties in de onderwijspraktijk. Het doel van dit onderzoek was dan ook tweeledig. Enerzijds was dit onderzoek bedoeld inzicht te krijgen in de professionele ontwikkeling van pioniersdocenten tijdens het pionierstraject: wat leren docenten tijdens het pionierstraject en wat draagt daaraan bij? Anderzijds was het doel een beeld te schetsen van de rol die gespreid leiderschap speelde bij de duurzame doorwerking van de pioniersprojecten in de scholen en/of binnen Curio. Verder benoemden Krijgsman et al. (2022) andere stimulerende en belemmerende factoren voor duurzame verankering en doorwerking van onderwijsinnovaties (zie tabel 2) die ook in dit onderzoek zijn meegenomen.

De informatie uit dit onderzoek is mogelijk waardevol voor de doorontwikkeling van het pionierstraject en voor duurzame verankering en doorwerking van onderwijsideeën binnen de school, opleiding of, indien gewenst, binnen Curio.

De onderzoeksvragen zijn als volgt:

Onderzoeksvraag 1: Hoe zag de professionele ontwikkeling van docenten tijdens hun pionierstraject eruit? En wat hielp hen bij deze ontwikkeling?

Onderzoeksvraag 2: Hoe heeft gespreid leiderschap een rol gespeeld bij duurzame verankering en doorwerking van pioniersprojecten binnen Curio?

Onderzoeksvraag 3: Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren bij duurzame verankering en doorwerking van pioniersprojecten binnen Curio?

2 Methode

2.1 Onderzoeksopzet

De onderzoeksvragen zijn beantwoord door middel van een mixed-methods benadering: explanatory design, waarbij eerst kwantitatieve data worden verzameld, gevolgd door kwalitatieve dataverzameling (Creswell, 2014). De kwantitatieve data zijn verzameld door middel van een survey. De resultaten hiervan zijn als input gebruikt in verdiepende interviews. Tabel 3 geeft een totaaloverzicht over de onderzoeksvragen en gebruikte onderzoeksmethoden.

Tabel 3

Overzicht onderzoeksvragen en methode

Onderzoeksvragen				
OV 1	Survey	DV1: Bevragen op professionele ontwikkeling, beïnvloedende factoren en cruciale momenten (Droppers et al., 2021).	Interview	Uitdiepen cruciale positieve en negatieve momenten (Droppers et al., 2021), uitdiepen stimulerende en belemmerende factoren (Droppers et al., 2021).
OV 2	Survey	In kaart brengen van huidige betrokkenheid van verschillende rollen en bijbehorende taken bij de onderwijsinnovatie om beeld te krijgen van gespreid leiderschap rondom de onderwijsinnovatie (Krijgsman et al., 2022).	Interview	Uitdiepen van het proces van bedenken onderwijsidee tot inbedding van de onderwijsinnovatie. Van pioniersteam tot eigen team (gespreid leiderschap) (Krijgsman et al., 2022).
OV 3	Survey	In kaart brengen van verschillende factoren die bevorderen en/of belemmeren bij duurzaam verankeren van de onderwijsinnovatie binnen Curio (Krijgsman et al., 2022).	Interview	Uitdiepen verschillende factoren die bevorderen of belemmeren bij duurzaam verankeren van de onderwijsinnovatie binnen Curio (Krijgsman et al., 2022).

2.2 Deelnemers

De afgelopen vier schooljaren zijn in totaal 43 onderwijsideeën ontwikkeld tijdens pioniers. Per project deden één of meerdere docenten mee. Pioniers van de schooljaren 2021-2022, 2022-2023, 2023-2024 en 2024-2025 zijn benaderd voor deelname aan dit onderzoek. In totaal zijn 59 pioniersdocenten benaderd.

Kwantitatieve dataverzameling

In totaal hebben 29 deelnemers de vragenlijst volledig ingevuld. Afhankelijk van de antwoorden op de vragen hebben ze tussen de 18 en 30 vragen beantwoord. Wanneer een deelnemer bijvoorbeeld niet meer betrokken was bij het onderwijsidee door wisseling van baan en deze deelnemer ook niet op de hoogte was van de huidige status van het onderwijsidee, kreeg deze deelnemer 18 van de 30 vragen. Indien de deelnemer wel nog betrokken was bij het onderwijsidee, beantwoordde de deelnemer alle 30 vragen.

Kwalitatieve dataverzameling

Voor de kwalitatieve dataverzameling zijn zes deelnemers geïnterviewd. De deelnemers zijn gevraagd voor deelname aan het interview doordat ze bij de vragenlijst hun e-mailadres hebben achtergelaten. Elk schooljaar wordt hierbij vertegenwoordigd door één of meer geïnterviewden, zie tabel 4.

Tabel 4

Overzicht aantal deelnemers interviews en vragenlijst

Aantal deelnemers	21-22	22-23	23-24	24-25
Vragenlijst	5	4	6	14
Interviews	2	1	1	2

2.3 Meetinstrumenten

Bijlage 1 bevat de interviewleidraad die bij de interviews is gebruikt. Bijlage 2 bevat de vragen die in de survey zijn gebruikt. Bijlage 3 bevat een lege Canva die tijdens de interviews is gebruikt in combinatie met de interviewleidraad.

2.4 Procedure

Kwantitatieve dataverzameling

In november 2025 zijn alle pioniersdocenten van de schooljaren 2021-2022 tot en met 2024-2025 benaderd voor de vragenlijst. Ze ontvingen een bericht op Teams waarin de vragenlijst werd aangekondigd. Daarna ontvingen ze per e-mail een link van ROCspiegel, een online enquêtetool. Via de link kwamen ze bij een pagina met uitleg over het onderzoek waarna ze toestemming moesten geven voor het gebruik van hun gegevens na invullen van de vragenlijst. Indien ze geen toestemming gaven, werd de vragenlijst direct afgesloten. De pioniersdocenten die wel hun toestemming gaven, kwamen bij de vragenlijst. De gegeven antwoorden werden anoniem verwerkt. Indien pioniersdocenten specifieke, tot hen herleidbare details over hun onderwijsidee gaven, zijn deze in de resultaten geanonimiseerd. De onderzoeker en mede-onderzoeker die hielp bij het analyseren van de data, hadden wel toegang tot deze data. Dit gegeven is ook opgenomen in de uitleg bij de toestemmingsverklaring voorafgaand aan de vragenlijst.

Daarnaast is aan het pioniersteam gevraagd een overzicht te geven van de huidige stand van zaken: hoeveel pioniersprojecten lopen momenteel in dezelfde of andere vorm en hoeveel zijn er gestopt van de schooljaren 2021-2022 tot en met 2024-2025.

Kwalitatieve dataverzameling

In de online vragenlijst is een vraag opgenomen waarin deelnemers werden gevraagd of ze wilden deelnemen aan een interview. De deelnemers die hun e-mailadres hebben ingevuld, zijn middels een bericht op Teams of via e-mail benaderd voor een interview. Uit elk schooljaar zijn één of twee pioniers hiervoor benaderd.

Voorafgaand aan de interviews heeft de onderzoeker een [toestemmingsformulier](#) naar de deelnemers gestuurd die de deelnemers dienden te ondertekenen. Vijf interviews werden online via teams afgenomen en opgenomen, één interview vond op locatie plaats. Tijdens het interview noteerde de onderzoeker de antwoorden van de deelnemers in real-time in Canva. De deelnemers konden meekijken en kregen na afloop de betreffende Canva-afbeelding toegestuurd als membercheck, met de vraag of deze Canva een accurate weergave van het interview bevatte.

2.5 Data-analyse

Kwantitatieve data-analyse

Bij het invoeren van de respondenten voorafgaand aan het versturen van de vragenlijst, heeft elke pioniersdocent het schooljaar waarin hij/zij pionier was als label gekregen, zodat bij de data-analyse zichtbaar was hoeveel docenten van elk cohort meededen. In de vragenlijst zijn zowel gesloten als open vragen opgenomen. Bij enkele gesloten vragen was een antwoordoptie zoals 'anders' opgenomen, waarna deelnemers hun antwoord konden aanvullen. Deze open antwoorden zijn door de onderzoeker en een medeonderzoeker gecodeerd. De open vragen zijn eveneens door de onderzoeker en een medeonderzoeker gecodeerd in Excel.

Voor de netwerkanalyse van vraag 17 tot en met 21 is gebruik gemaakt van het programma Gephi. In Excel werd bij elke respondent binair genoteerd of een bepaald persoon een rol had bij het onderwijsidee. 1 stond voor: wel een rol en 0 voor: geen rol. Vervolgens werd met behulp van Copilot per schooljaar een gexf-file gemaakt die in Gephi kon worden ingevoerd voor het genereren van een netwerk. Gezien het lage aantal respondenten bij schooljaar 2021-2022 en 2022-2023 is ervoor gekozen deze schooljaren samen te voegen in 'vroege pioniers' en de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025 in 'late pioniers'.

Kwalitatieve data-analyse

Na afloop van elk interview werd er ter plekke een member check uitgevoerd. Op een later moment werden de in Canva genoteerde data gecodeerd door de hoofdonderzoeker en een collega, met behulp van een vooraf opgesteld codeerschema. Nadat meerdere interviews gecodeerd waren, analyseerde de onderzoeker de gemaakte codes, door deze te clusteren. Deze clusters werden vervolgens besproken met de collega-onderzoeker om zo te komen tot een gezamenlijke, definitieve clustering/analyse van de gebruikte codes.

3 Resultaten

De resultaten bevatten alleen gegevens van volledig ingevulde vragenlijsten. Eerst zullen enkele gegevens over de huidige situatie rondom de onderwijsideeën vermeld worden, waarna de resultaten per onderzoeksvraag worden gepresenteerd.

3.1 Algemene statistieken – huidige situatie

Tabel 5 vermeldt het aantal pioniersprojecten dat loopt, gestopt is of in een andere vorm doorgaat (voor zover bekend). Ook vermeldt de tabel het aantal pioniersdocenten dat de vragenlijst heeft ingevuld en of ze nog aan het pioniersproject werken.

Tabel 5

Algemene gegevens

	Aantal PP ¹	Aantal PP dat loopt	Aantal PP dat gestopt is	Aantal PP dat loopt in andere vorm	Aantal docenten in de vragenlijst	Werkt wel nog aan PP	Werkt niet meer aan PP
Schooljaar 21-22	8	6	1	1	5	3	2
Schooljaar 22-23	13	7	5	1	4	2	2
Schooljaar 23-24	12	10	1	1	6	5	1
Schooljaar 24-25	12	10	2	0	14	13	1
Totaal	45	33	9	3	29	23	6

Opvallend aan deze tabel is dat relatief veel pioniersprojecten uit het schooljaar 2022-2023 gestopt zijn, vergeleken met de andere schooljaren. Uit dit onderzoek is niet duidelijk geworden waardoor dit precies is gekomen.

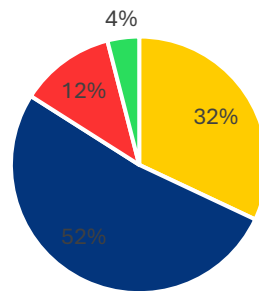
Zes pioniersdocenten hebben in de vragenlijst aangegeven niet meer aan hun onderwijsidee te werken en noemden hiervoor één of meer redenen voor het stoppen met het onderwijsidee: het werd niet meer gefaciliteerd/gefinancierd (2 keer), er zijn andere prioriteiten gesteld (3 keer) en het is niet opgenomen in beleid (1 keer). Eén pioniersdocent gaf aan dat het onderwijsidee niet meer werd gebruikt nadat de docent langdurig ziek werd.

Resultaat pionierstraject

Figuur 1

¹ PP=pioniersproject

Resultaat pionierstraject direct na afloop



- Het pioniersidee leidde tot verbetering in de praktijk en de ontwikkelde vorm was goed
- Het pioniersidee leidde tot verbetering in de praktijk en gaf inzichten voor doorontwikkeling
- Het pioniersidee leverde niet op waarop we gehoopt hadden, maar leverde wel inzichten op voor een ander idee
- Resultaat kon niet worden vastgesteld op basis van de ingevulde vragenlijst

Uit gegevens van de vragenlijst bleek dat 84% van de pioniersdocenten aangaf dat hun pioniersprojecten leidden tot verbetering van/in de onderwijspraktijk. 12% van de pioniersprojecten leverde niet het gehoopte resultaat, maar gaf wel inspiratie/input voor een ander idee. Van 4% kon niet worden vastgesteld wat het resultaat was direct na het pionierstraject.

Pioniersdocenten gaven in zowel de vragenlijst als de interviews diverse voorbeelden van positieve resultaten. Het meest genoemde resultaat was verandering/verbetering/uitbreiding van vakinhoud of aanbod (9 keer), bijvoorbeeld het beter afstemmen van de inhoud van het vak of de inhoud van de opleiding (Docent 5, interview). Een andere docent gaf aan: *"Het onderwijsidee is nu deels gekoppeld aan een keuzedeel, waardoor het beter inzetbaar is."* (docent, vragenlijst). Daarnaast werd gedragsverandering bij leerlingen/studenten vaak genoemd (8 keer), zoals hogere motivatie, actievere werkhouding en enthousiaste reacties van studenten: *"Leerlingen laten een actievere werkhouding zien."* (docent, vragenlijst). Verder werd de inrichting van het onderwijs van de opleiding genoemd (7 keer). Inrichting van de organisatie (2 keer), bewustwording/draagvlak collega's (3 keer) en verbeterde samenwerking tussen collega's (1 keer) werden ook benoemd als positief resultaat van het pioniersproject: *"Er is bewustwording bij collega's gerealiseerd over het belang van ons onderwijsidee."* (docent, vragenlijst).

Drie pioniersdocenten gaven aan nog geen concreet resultaat te hebben. Redenen die hiervoor werden gegeven, waren (1) het idee heeft wat langer de tijd nodig voor ontwikkeling en (2) er zijn nog geen data voorhanden die dit meten. *"Er is nog niets*

concreets uitgekomen helaas, we moeten hier nog even goed voor gaan zitten.”
(Docent, vragenlijst).

Schaal van de onderwijsinnovatie

Van de 29 pioniersdocenten gaven 7 docenten aan dat hun onderwijsidee momenteel op dezelfde schaal c.q. eigen school gebruikt wordt. 8 pioniersdocenten meldden dat hun onderwijsidee op meer scholen gebruikt wordt. 2 pioniersdocenten meldden dat hun onderwijsidee binnen heel Curio wordt gebruikt. 8 pioniersdocenten wisten niet precies op welke schaal hun onderwijsidee wordt gebruikt en 3 docenten vulden niets in. Geen van deze drie pioniersprojecten wordt momenteel gebruikt.

Doorontwikkeling van de onderwijsinnovatie

Van de 29 pioniersdocenten gaven 7 docenten aan dat hun onderwijsidee één keer is doorontwikkeld. 11 pioniersdocenten gaven aan dat hun onderwijsidee meerdere keren is doorontwikkeld. 8 pioniersdocenten meldden dat hun onderwijsidee niet is doorontwikkeld, waarvan er 5 in het schooljaar 2024-2025 en drie in 2023-2024 pionierden.

3.2 Onderzoeksvraag 1

Onderzoeksvraag 1 luidde: Hoe zag de professionele ontwikkeling van docenten tijdens hun pionierstraject eruit? En wat hielp hen bij deze ontwikkeling?

Bij deze onderzoeksvraag wordt ingegaan op zowel de professionele ontwikkeling van de pioniersdocent zelf, als de ontwikkeling van het onderwijsidee. Deze elementen zijn niet los van elkaar te zien, omdat door de ontwikkeling van een onderwijsidee een docent zich professioneel ontwikkelt (bijvoorbeeld door toename bepaalde kennis en vaardigheden), dat weer bijdraagt aan de ontwikkeling van het onderwijsidee (Droppers et al., 2021).

Thema 1: Gebieden van professionele ontwikkeling

Docenten gaven in de vragenlijst aan verschillende kwaliteiten, vaardigheden en competenties te hebben ontwikkeld tijdens het pionierstraject.

Vakinhoudelijke kennis

48% van de pioniersdocenten gaf aan meer vakinhoudelijke kennis te hebben verkregen door het pionierstraject. Een gegeven voorbeeld van een docent was dat zij verschillende opleidingen heeft gevolgd waardoor ze in haar vakgebied is gegroeid en haar onderwijsidee kan uitvoeren: *“Ik heb verschillende opleidingen kunnen volgen op het gebied van *onderwijsidee*, waardoor ik gegroeid ben. Ik kan alles toepassen in mijn lessen en trainingen op school.”* (Docent, vragenlijst).

Professionele vaardigheden

Professionele vaardigheden zijn in dit onderzoek onderverdeeld in enkele subvaardigheden, namelijk (1) samenwerken, (2) omgaan met weerstand, (3) zelfvertrouwen en self-efficacy' en (4) inzetten cirkel van invloed. 41% van de

pioniersdocenten gaf aan beter te kunnen omgaan met (2) weerstand. 45% van de pioniersdocenten gaf aan beter te kunnen (1) samenwerken en daar ook veel van te leren: *“De samenwerking en olievlek creëren door mensen mee te nemen in je team en daar aandacht voor te geven. Door stap voor stap te gaan en niet te snel te willen gaan.”* (Docent, vragenlijst). Tijdens de interviews werd door meerdere docenten benadrukt dat ze door het pionierstraject een hogere (3) self-efficacy hebben gekregen: meer lef, zelfvertrouwen en durf om zich uit te spreken. *“Uit je comfortzone werd je getrokken. Meer lef gekregen in mezelf uitspreken.”* (Docent 1, interview). Ook werd meer zelfinzicht ontwikkeld: *“Andere mensen zagen kwaliteiten in mij die ik zelf niet zag.”* (Docent 3, interview). Bij de interviews voegde een docent eraan toe dat ze ook leerde haar (4) cirkel van invloed in te zetten en welke route je moet volgen als je iets wil binnen Curio: *“Je bewegen binnen het systeem van Curio, andere vaardigheden, hoe je netwerkt, je cirkel van invloed inzetten, bij wie zijn welke route wanneer je iets wil, diplomatieker zijn. Verhoudingen binnen de organisatie.”* (Docent 2, interview).

Innovatieproces

83% van de pioniersdocenten gaf aan kennis te hebben ontwikkeld over het innovatieproces. Een docent zegt hierover: *“Van idee naar concreet uit te voeren plan werken.”* (Docent, vragenlijst). Een andere docent: *“Workshops die mijn kijk op processen heeft verbeterd en inzichtelijk heeft gemaakt.”* (Docent, vragenlijst). Een derde docent gaf aan: *“De pionierende houding is niet weg na het pioniersjaar. Integendeel.”* (Docent, vragenlijst). Tijdens de interviews kwam dit ook naar voren. Docent 1 zegt hierover: *“Je leert meer projectmatig denken, trechteren, stap voor stap.”* (Interview).

Evidence-informed werken/Manieren van handelen

21% van de pioniersdocenten gaf aan zich professioneel te hebben ontwikkeld in het nemen van evidence-informed beslissingen. In de interviews kwam dit naar voren bij een docent: *“Advies van onze coach dat hoe klein ook, we een onderzoekje moesten doen bij mbo. Het analyseren van het resultaat, leidde tot de inhoud van ons onderwijsidee. Puzzelstukken vielen op de plaats. Daardoor zie je wel dat onderzoek belangrijk is.”* (Docent 1, interview). Een andere docent meldde: *“Anders handelen: meer systemisch denken. Voorheen persoonlijk opvatten, in weerstand gaan, nu meer roloverstijgend kijken en systemisch kijken en daarnaar handelen.”* (Docent 3, interview). Een docent benoemde expliciet het ADDIE-model. In de fase analyse werd onderzocht hoe het onderwijsidee kan bijdragen aan een bepaalde behoefte: *“We zijn begonnen met analyse, daarna de keuze wat je wil doen om het onderwijsidee verder te ontwikkelen.”* (Interview 6).

Aan de andere kant geeft een docent ook aan: *“Als ik ideeën heb, gewoon uitvoeren. Trial en error. Voorheen eerst perfect en dan pas doen.”* (Docent 2, interview). Hierbij was echter niet duidelijk of deze docent deze werkwijze evalueert om op die

manier bewuste overwegingen te kunnen maken hoe het idee dan doorontwikkeld kan worden.

Professionele netwerken

90% van de pioniersdocenten gaf aan hun netwerk binnen Curio te hebben vergroot, en 24% deed dat ook buiten Curio. Een docent zegt hierover: *“Mijn netwerk is vergroot en heb nu binnen de organisatie van Curio een aantal nieuwe aanspreekpunten gevonden.”* (Docent, vragenlijst). Het draagt bij aan het begrijpen van functies en taken binnen Curio, anders dan hun eigen taak als docent: *“Je leert meer mensen binnen Curio kennen, waardoor je de organisatiestructuur beter snapt. Ook zie je wat de inhoudelijke taak is van bepaalde mensen.”* (Docent, vragenlijst).

Een groter netwerk wil echter niet altijd zeggen dat een docent ook goed weet hoe hij/zij het netwerk effectief inzet na afloop van het pionierstraject. Een docent zegt hierover: *“Na het pionierstraject valt een stukje netwerk weg. Ik ben er niet zo goed in. Eigenlijk zou je de boer op moeten om je onderwijsidee in de organisatie te krijgen, maar als dat je ding niet is.... Coaching is daarvoor nodig: hoe pak je dat aan?”* (Interview 6).

Thema 2: Factoren die bijgedragen hebben aan professionele ontwikkeling

Momenten van professionele ontwikkeling

Tabel 6 toont op welke momenten docenten het meest hebben geleerd. De pioniersdocenten konden in de vragenlijst meerdere momenten aangeven.

Tabel 6

Leermomenten

Leermomenten	%	Aantal
Het ontwikkelen van mijn onderwijsidee	76%	22
De gesprekken met mijn pionierscoach	24%	7
De boostcamps	59%	17
De gesprekken met andere pioniers	21%	6
Het uitvoeren van mijn onderwijsidee bij mijn doelgroep	48%	14
Momenten waarop het tegen zat, waarop ik tegenslagen ervoer	38%	11
Het zien van positieve resultaten van mijn onderwijsidee	52%	15

Tabel 6 toont dat vooral het ontwikkelen en uitvoeren van het onderwijsidee, het zien van de positieve resultaten en de boostcamps momenten waren waarop pioniersdocenten leerden.

Samenwerking met andere pioniersdocenten

De samenwerking met andere pioniersdocenten werd over het algemeen als positief en leerzaam ervaren. Andere pioniersdocenten leverden input en gaven feedback

vanuit een andere blik, waardoor ideeën aangescherpt konden worden. *“Input vanuit verschillende invalshoeken is leerzaam.”* (Docent, vragenlijst). Bij de interviews gaven drie docenten aan dat samenwerking met andere pioniersdocenten hen had geholpen bij hun professionele ontwikkeling en het ontwikkelen van hun onderwijsidee. Zo gaf een docent aan dat je door die samenwerking leert omgaan met kritiek: *“Je gaat het vanuit hun standpunt bekijken. Je moet er iets mee doen om de aanpak van je onderwijsidee werkbaar te maken.”* (Docent 2 interview).

Begeleiding van de pionierscoaches

In de vragenlijst werd door vijf pioniersdocenten benoemd dat ze de gesprekken met pionierscoaches als leerzaam hebben ervaren: *“Als er tegenslag was, kwam mijn coach niet met oplossingen, die liet ze me zelf bedenken, waardoor de ontwikkeling weer in een stroomversnelling kwam.”* (Docent, vragenlijst).

Tijdens interviews gaven drie pioniersdocenten aan de coaching stimulerend te vinden: (1) de coaches waren inspirerend, positief en gaven energie, (2) ze dachten mee, (3) ze verbonden de pioniersdocenten aan hun netwerk, (4) hielpen bij structurering van het idee en (5) bevestigden het pad van de pioniersdocent. Een geïnterviewde pioniersdocent gaf aan: *“Je kunt niet op je stoel blijven zitten. Zo enthousiast, je wordt meegesleurd of je nou wil of niet.”* (Docent 5, interview).

Aan de andere kant waren er ook drie pioniersdocenten die aangaven dat de pionierscoaches op momenten belemmerend werkten: (1) ze hadden geen klik met de coach, (2) de belangen van het pioniersteam waren anders dan hun eigen belangen, (3) de pionierscoach kon niet goed verbinden aan het netwerk, en/of (4) de pionierscoach had te weinig kennis/kunde van het onderwijsidee. *“Onze coach luisterde niet goed naar ons. Hij had bepaalde ideeën en dat moesten we dan zo doen.”* (Docent 2, interview). Een geïnterviewde pioniersdocent merkte op dat een wisselende coach belemmerend kan werken. Dat een pionierscoach niet goed klikte met de pioniersdocent was niet per se belemmerend: *“Ik ging te snel. Ik was meer tijd kwijt aan uitleg dan dat ik iets haalde, maar ik voelde me niet belemmerd.”* (Docent 3, interview).

Bijsturen innovatieproces

De pioniersdocenten werkten gedurende een schooljaar aan hun pioniersproject. Tijdens de boostcamps kregen ze de mogelijkheid gedurende een hele (mid)dag aan hun pioniersproject te werken. ADDIE werd hierbij gevolgd, maar dat was niet altijd zichtbaar voor de pioniersdocenten. De pioniers van schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 hebben namelijk tijdens hun pionierstraject wel elementen van ADDIE tijdens boostcamps gevolgd, maar nog niet zo expliciet als de pioniers van de schooljaren 2023-2024 en 2024-2025.

In de vragenlijsten werden de boostcamps zes keer genoemd als bijdrage aan professionele ontwikkeling: *“Wij hebben tijdens onze eerste boostcamp ons idee helemaal omgegooid. Dat was heel leerzaam en inspirerend.”* (Docent, vragenlijst).

Pioniersdocenten meldden tijdens interviews dat boostcamps helpend waren bij de vormgeving van het idee, deze (mid)dagen steunden de pioniersdocenten, gaven nieuwe inzichten en stimuleerden nadenken over het idee. Bovendien brachten ze inspiratie en stimulans: *“Met vleugels thuiskomen na een boostcamp, daar kon je twee weken op teren”* (Docent 6, interview). *“Door de voorbereiding op de boostcamp en de boostcamp zelf werd je heel erg aangezet. Het hielp je idee helder te krijgen en te verwoorden.”* (Docent 1, interview).

Drie docenten gaven aan dat de fase van de boostcamp op dat moment niet helemaal aansloot bij de fase waarin ze zelf met de ontwikkeling van hun onderwijsidee zaten, maar wat niet per se als belemmering werd gezien: *“We liepen wat voor op de boostcamps, dan is er eigenlijk geen alternatief en trek je meer je eigen plan, maar dat mocht ook.”* (Docent, vragenlijst).

Cruciale momenten

Uit de vragenlijst kwam naar voren dat docenten meerdere cruciale momenten benoemden in hun pionierstraject die voor een boost zorgden voor hun onderwijsidee. Zeven docenten kregen op cruciale momenten een belangrijk inzicht voor de vormgeving of ontwikkeling van hun idee of dat hun kijk op het onderwijs veranderde. *“Dat onderwijs wel degelijk anders kan.”* (Docent, vragenlijst).

Daarnaast gaven drie docenten aan een cruciaal moment te hebben ervaren bij het zien van (waardering voor) de resultaten: het bevestigde hun idee. *“Veel bezoekers van de pioniersavond (nu Curio (s)maakt) waren geraakt door de inhoud.”* (Docent, vragenlijst).

Momenten waarop weerstand (twee keer) of tegenslag (drie keer) werd ervaren, werd ook door docenten benoemd: *“Zonder wrijving geen glans.”* (Docent, vragenlijst) en *“Tegenslag is een reflectiemoment: kijken hoe het wel gaat werken, out of the box denken wordt aangespoord.”* (Docent, vragenlijst). Daarnaast bleken gastsprekers en samenwerking met anderen tijdens boostcamps inspirerend of zelfs cruciaal: *“Het gesprek met een gastspreker. Dat was een heel tof gesprek met een goede energie. Hij gaf ons eigenlijk het gevoel dat wat wij deden zo mooi was. Dat dit echt een verschil kan maken en het mooiste en beste van onze leerlingen/studenten naar boven kan halen. En precies dat gevoel wilden wij bereiken bij onze leerlingen/studenten.”* (Docent, vragenlijst).

Tijdens de interviews gaven twee docenten aan dat een bepaald gesprek met de pionierscoach cruciaal bleek voor het richting geven aan het onderwijsidee: *“Ik twijfelde over mezelf en het onderwijsidee naar aanleiding van een vragenuurtje met anderen: Hoe ging ik dat nou doen? Ik ben met mijn coach gaan praten en die zei: probeer dat plan klein te maken. Kijk wat belangrijk is en wat wil je nou eigenlijk? Het leidde tot een nieuwe start, bijstellen van verwachtingen en een helder beeld”*.

(Docent, interview 4). Een andere docent gaf aan dat het uitvoeren van het onderwijsidee en tot het besef komen dat studenten iets anders nodig hadden dan dat ze verwachtten, cruciaal was voor de doorontwikkeling van het onderwijsidee.

3.3 Onderzoeksvraag 2

Onderzoeksvraag 2 luidde: Hoe heeft gespreid leiderschap een rol gespeeld bij duurzame inbedding van pioniersprojecten?

Samenwerking tijdens pioniers

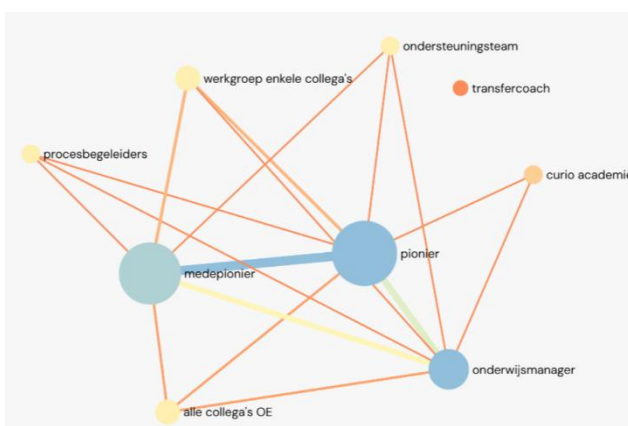
De meeste pioniersprojecten werden gedaan door duo's, namelijk 22 pioniersdocenten gaven aan samen te werken met één medepionier. Drie pioniersdocenten werkten alleen. Hiervan zijn twee projecten niet meer in gebruik bij Curio. Vier pioniersdocenten gaven aan met twee collega's samen te werken. Hiervan is één project niet meer in gebruik, drie zijn wel nog in gebruik. Eén pionier die alleen werkte gaf aan: *"Het is fijner om het samen te kunnen doen. Alleen is ook maar alleen; ook alleen dragen."* (Docent 6, interview).

Gedeelde rollen implementatie of doorontwikkeling

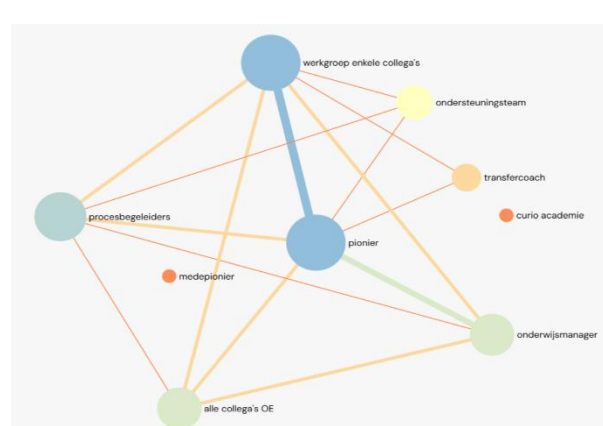
In de vragenlijst is de vraag gesteld wie momenteel binnen of buiten de school een rol heeft in de implementatie of doorontwikkeling van het onderwijsidee. Omdat er van schooljaar 2021-2022, 2022-2023 en 2023-2024 weinig respondenten waren, is ervoor gekozen schooljaren 2021-2022 en 2022-2023 samen te voegen tot 'vroege pioniers' en 2023-2024 en 2024-2025 tot 'late pioniers'. Met behulp van de tool Gephi zijn netwerkanalyses gemaakt van wie momenteel een rol vervult in de implementatie of doorontwikkeling van het onderwijsidee (Gephi., 2026).

Figuur 2a toont de 'late pioniers' (N=21) en figuur 2b toont de 'vroege pioniers' (N=7). Hierin is zichtbaar dat bij de late pioniers met name de pionier, medepionier en onderwijsmanager een grote rol spelen in de implementatie en/of doorontwikkeling van het onderwijsidee. Bij de vroege pioniers is er een verschuiving zichtbaar waarin met name andere collega's (werkgroep, OE en procesbegeleiders) een grotere rol krijgen en het zwaartepunt minder op de pionier ligt.

Figuur 2a late pioniers



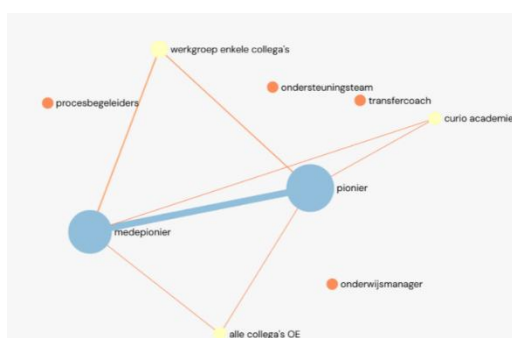
Figuur 2b vroege pioniers



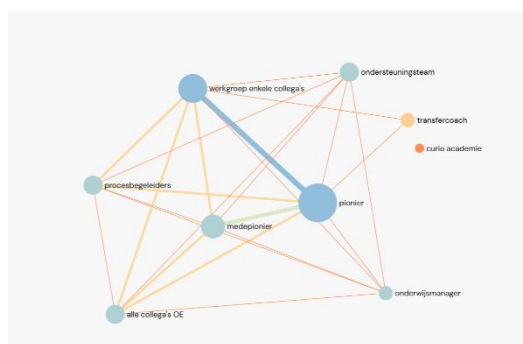
Ondersteunend leiderschap toepassen en ondersteuning aanbieden aan de docenten.

Figuur 3a toont de late pioniers en figuur 3b toont de vroege pioniers. Hier is zichtbaar dat de pionier en medepionier de grootste rol hebben in het beantwoorden van inhoudelijke vragen, het geven van steun en oplossen van problemen. Bij de vroege pioniers is dit al meer verspreid, waarbij werkgroep van collega's, procesbegeleiders, het ondersteuningsteam en onderwijsmanager meer een rol hebben gekregen. Het zwaartepunt ligt echter wel nog bij de pionier.

Figuur 3a late pioniers



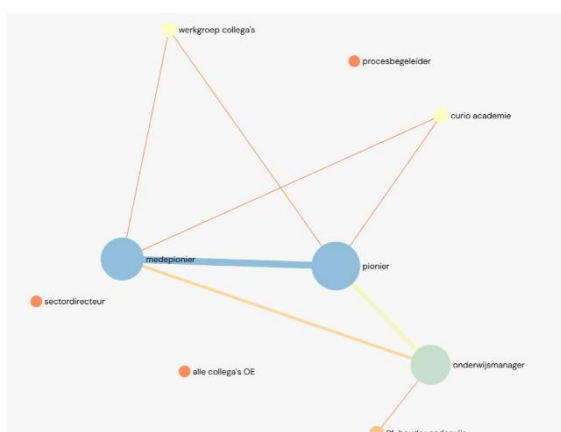
Figuur 3b vroege pioniers



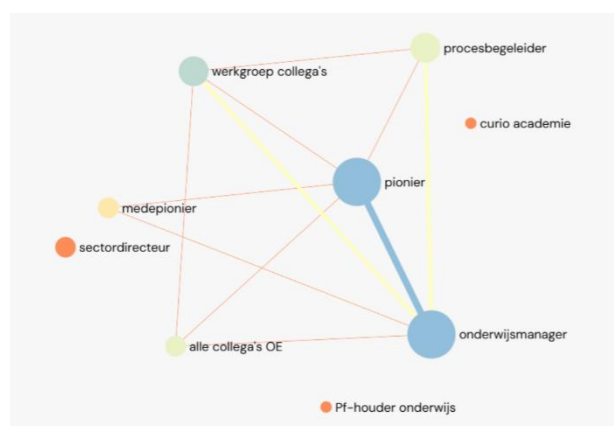
Vragen en problemen rondom facilitering onderwijsidee

Figuur 4a toont de late pioniers en figuur 4b toont de vroege pioniers. Bij de late pioniers lopen alleen dickere lijnen tussen de pionier, medepionier en onderwijsmanager. Bij de vroege pioniers is er meer verbinding gemaakt met een werkgroep van collega's en procesbegeleider. Hier lijkt dus sprake te zijn van meer gespreide verantwoordelijkheid.

Figuur 4a late pioniers



Figuur 4b vroege pioniers

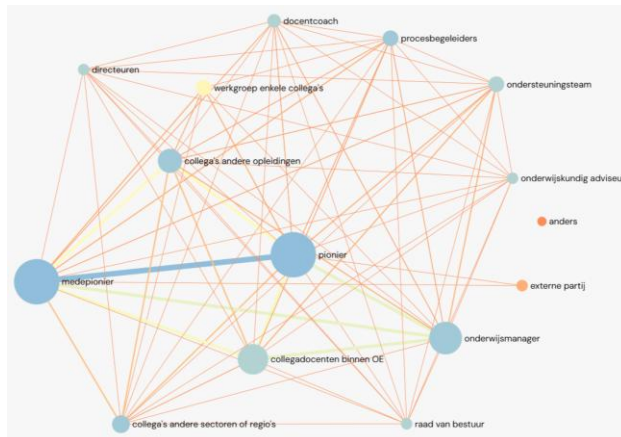


Steun voor het onderwijsidee

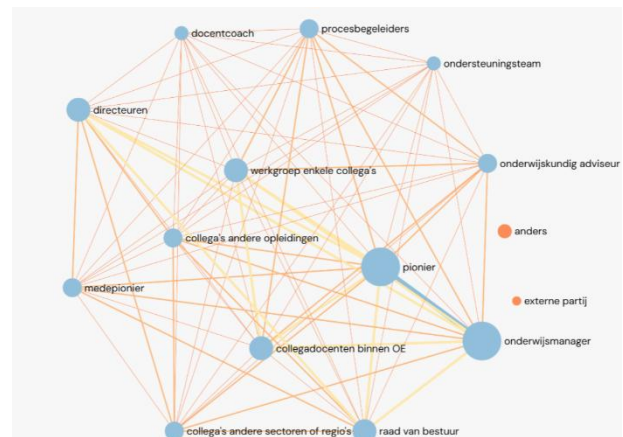
Figuur 5a toont de late pioniers en figuur 5b toont de vroege pioniers. Bij de vroege pioniers is met name de rol van directeuren en de onderwijsmanager groter

geworden. Pioniersdocenten geven aan dat er vaak brede steun is voor hun onderwijsidee binnen en/of buiten de school.

Figuur 5a late pioniers



Figuur 5b vroege pioniers

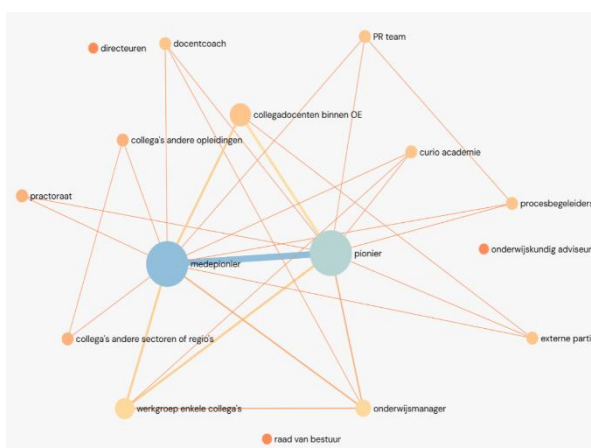


In contrast geven diverse pioniersdocenten zowel in de vragenlijst (4 keer) als tijdens de interviews (3 keer) aan zorgen te hebben over draagvlak voor hun onderwijsidee bij onderwijsmanagers en/of collega's binnen de OE. *“Het onderwijsidee werd niet echt gedragen, weinig betrokkenheid vanuit onderwijsmanager.”* (Docent 5, interview) en *“Het is lastig om een onderwijsidee Curio breed in te gaan zetten. Daar zijn weinig tot geen mogelijkheden voor (geld/organisatorisch). Mede ook doordat het dan gedragen moet worden door heel Curio, zodat het een blijvend plan is binnen de organisatie.”* (Docent, vragenlijst).

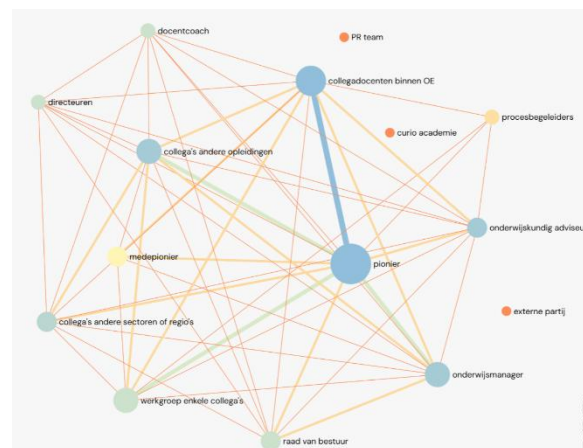
Samenwerken aan continuering en doorontwikkeling onderwijsidee

Figuur 6a toont de late pioniers en figuur 6b toont de vroege pioniers. Hieruit blijkt dat in de eerste twee jaren na het pionierstraject vooral de pionier en de medepionier een rol hebben in de continuering en doorontwikkeling van het onderwijsidee. Bij de vroege pioniers lijkt er meer samenwerking te zijn met de onderwijsmanager, collega's binnen de OE en een werkgroep van collega's bij de continuering en doorontwikkeling van het onderwijsidee.

Figuur 6a late pioniers



Figuur 6b vroege pioniers



Bij de interviews gaven drie pioniersdocenten aan momenteel nog te werken aan de continuering en doorontwikkeling van hun onderwijsidee, drie pioniersdocenten werkten niet (meer) aan hun onderwijsidee. Eén docent doet dat in een werkgroep (docent 1), één docent doet dit alleen (docent 6) en één docent doet dit samen met haar medepionier (docent 5). De docent die in de werkgroep samenwerkt, gaf aan dat ze vertrouwen heeft dat haar onderwijsidee wordt voortgezet, mocht zij onverwacht uitvallen of een andere baan zoeken. De docent die alleen werkt, gaf aan lessen klaar te hebben staan die overgenomen kunnen worden, maar afhankelijk van de passie van andere docenten of zij dat ook daadwerkelijk inzetten wanneer zij uitvalt. De derde docent gaf aan dat haar medepionier verder kan gaan, maar dat ze zich afvraagt of het doorgaat, omdat ze er nu nog aan moet blijven trekken om het onderwijsidee levend te houden.

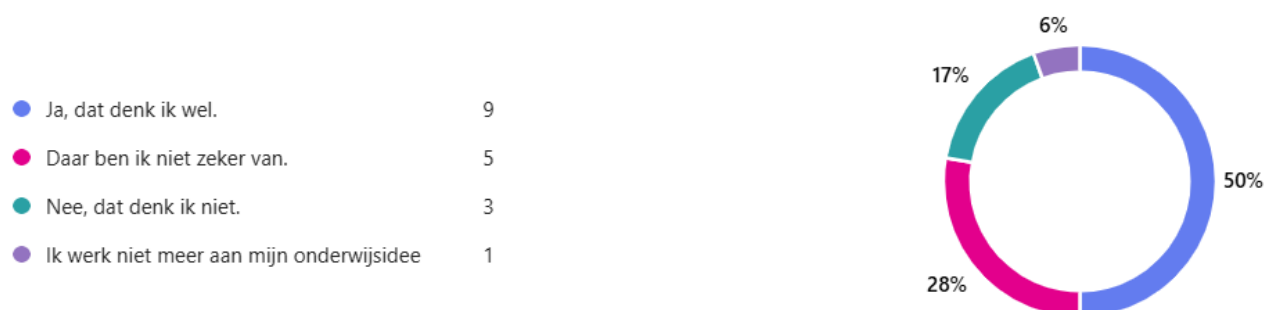
Organisatieprocessen die (in)formele leiders vorm kunnen geven. Continueert de onderwijsinnovatie wanneer een (in)formele leider afwezig is of vertrekt?

18 pioniersdocenten gaven antwoord op de vraag of het onderwijsidee zou continueren wanneer hij/zij (tijdelijk) zou stoppen met de aansturing van het onderwijsidee, bijvoorbeeld door langdurige ziekte of wisselen van baan.

Figuur 2 toont de resultaten

Figuur 2

Continuering onderwijsidee bij afwezigheid pionier



Pioniersdocenten die verwachtten dat hun onderwijsidee gebruikt zou blijven worden, gaven meerdere redenen voor hun antwoord: (1) het vervult een behoefte van docenten of studenten, (2) er is draagvlak en/of toepassing door collega's, (3) formele opname in de visie van de school en/of (4) het is formeel opgenomen als werkwijze binnen Curio. Voorbeeld van een citaat: *“Een aantal collega's hebben het idee omarmt en passen het steeds vaker toe in de lessen.”*

Pioniersdocenten die onzeker waren of hun onderwijsidee gebruikt zou blijven worden of zelfs dachten dat deze niet meer gebruikt zou worden wanneer zij (tijdelijk) zouden weggaan, gaven als redenen: (1) geen draagvlak onder collega's of MT, (2) continuering onderwijsidee sterk afhankelijk van de pionier of medepionier,

(3) idee nog niet concreet genoeg, (4) afwachten of idee aanslaat op andere locaties van Curio, (5) docenten pakken het nog niet op als werkwijze in hun eigen klas. Voorbeeld van een citaat: *“Ik denk dat het gebruikt zal blijven worden zolang mijn duo-pionier ook in het team zit. Als dat niet meer het geval is weet ik niet of er nog een kartrekker zal zijn, zeker omdat het soms best wat werk met zich meebrengt.”*

3.4 Onderzoeksvraag 3

Onderzoeksvraag 3: Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren om resultaten uit een pionierstraject duurzaam te verankeren binnen Curio?

Formele opname onderwijsidee in visie, beleidsnota's, lesplannen e.d.

Tabel 7 toont het aantal pioniersprojecten dat formeel is vastgelegd binnen de school, opleiding of organisatie.

Tabel 7

Formele opname onderwijsidee in visie, beleidsnota's, curriculum etc.

	Totaal	21-22	22-23	23-24	24-25
Aantal projecten	25	5	4	6	10
Visie van de school	4	3	1	0	0
Jaarplan	5	1	1	2	2
Meerjarenplan	0	0	0	0	0
Curriculum/ lesprogramma/opleiding	11	2	2	2	5
Beleidsnota's	0	0	0	0	0
Procedures	1	1	0	0	0
Aanbod Curio academie	1	0	0	0	1
Instellingsplan Curio	1	1	0	0	0
Geen formele opname in beleid	3	0	0	1	2
Niet meer in gebruik	6	2	2	1	1

Tabel 8 geeft een overzicht van het aantal formele nota's waarin pioniersprojecten zijn opgenomen die nog in gebruik zijn

Tabel 8

Aantal formele nota's onderwijsidee

Aantal nota's	Totaal PP	21-22	22-23	23-24	24-25
1 nota	12	1	1	4	6
2 nota's	3	1	1	0	1
>2 nota's	1	1	0	0	0
Geen nota	3	0	0	1	2
Niet meer in gebruik/onbekend	6	2	2	1	1

Uit tabellen 7 en 8 blijkt dat 3 pioniersprojecten nog niet formeel zijn vastgelegd. De vier pioniersprojecten die in de visie van de school zijn vastgelegd, zijn allemaal van de schooljaren 2021-2022 en 2022-2023. De meeste vastleggingen zijn in het curriculum of als onderdeel van het lesprogramma. Het lijkt erop dat onderwijsideeën die langer in gebruik zijn, vaker formeel opgenomen zijn in beleidsstukken zoals de visie of het curriculum, van de school en in meerdere stukken terugkomen.

Facilitering en draagvlak na het pionierstraject

Tijd en beschikbare middelen/budget

Vier pioniersdocenten geven in de vragenlijst aan dat het na het pionierstraject ontbreekt aan budget en tijd voor de doorontwikkeling van het onderwijsidee. Een docent zegt hierover: *“Het is lastig om een onderwijsidee Curio breed in te gaan zetten. Daar zijn weinig tot geen mogelijkheden voor (geld/organisatorisch).”* (Docent, vragenlijst). Een andere pioniersdocent geeft aan: *“Nu doe ik alles in mijn vrije tijd. Ik vind het leuk en belangrijk, maar om bijvoorbeeld de stap te zetten naar uitbreiding Curio breed heb ik budget en ondersteuning nodig.”* (Docent, vragenlijst).

Ook in de interviews kwam beschikbare tijd en middelen naar voren. Alle drie de docenten die nog werken aan hun onderwijsidee gaven aan (te) weinig tot geen ontwikkeltijd te hebben voor de doorontwikkeling van hun onderwijsidee. *“Na afloop van het pionierstraject zijn er geen uren meer. Geen duwtje in de rug, dat is jammer. Het moet echt vanuit je eigen passie komen.”* (Docent 6, interview).

4 Conclusie en discussie

Het doel van dit onderzoek was inzicht te krijgen in de professionele ontwikkeling van pioniersdocenten tijdens het pionierstraject en een beeld te schetsen van de rol die gespreid leiderschap speelde bij de duurzame inbedding van de pioniersprojecten in de scholen en/of binnen Curio. Eerst zal antwoord gegeven worden op de onderzoeksvragen, waarna de discussie, beperkingen van het onderzoek en aanbevelingen volgen.

Onderzoeksvraag 1: Hoe zag de professionele ontwikkeling van docenten tijdens hun pionierstraject eruit? En wat hielp hen bij deze ontwikkeling?

De professionele ontwikkeling bij pioniersdocenten betrof met name (1) **kennis van het innovatieproces** en (2) **netwerken**. Verder sterkten ze (3) **professionele vaardigheden** zoals omgaan met **weerstand**, **samenwerken** en **self-efficacy**. Daarnaast verkreeg ongeveer de helft van de pioniersdocenten (4) **vakinhoudelijke kennis**. (5) **Evidence-informed beslissingen** werd door minder pioniersdocenten aangegeven, namelijk door een vijfde deel. Wel benoemden drie docenten tijdens

interviews dat ze systematischer of gefundeerder te werk gingen na het pionierstraject.

De meeste leermomenten waren tijdens **het ontwikkelen van het onderwijsidee**, de **boostcamps** en het zien van **positieve resultaten van het onderwijsidee**. Tijdens cruciale momenten kregen docenten inzichten die hun **kijk op hun onderwijsidee** of zelfs **het onderwijs veranderde**. Hierin waren zowel positieve cruciale momenten als negatieve cruciale momenten benoemd, in overeenkomst met Droppers et al. (2021).

Samenwerking met andere pioniers, de **opzet** van de **boostcamps**, **gesprekken** met **pionierscoaches** en het **ervaren** van **tegenschlag** hebben bijgedragen aan de professionele ontwikkeling van pioniersdocenten. Samenwerking met andere pioniers bracht de pioniersdocenten andere perspectieven op hun onderwijsidee. De opzet van de boostcamps, de gesprekken van de pionierscoaches en tegenschlag bleken allemaal voor helderheid te zorgen om het onderwijsidee nog beter vorm te geven en dat bleek leerzaam te zijn voor de pioniersdocenten.

Begeleiding door de pionierscoaches werd zowel stimulerend als belemmerend ervaren. Pioniersdocenten gaven echter tijdens de interviews aan dat goede begeleiding helpend is, maar niet per se/altijd essentieel. Een goede pionierscoach kan helpen het onderwijsidee naar een hoger niveau te tillen, maar een pionierscoach die als minder stimulerend ervaren wordt, zorgt er niet per se voor dat een onderwijsidee minder goed wordt ontwikkeld en uitgevoerd. De pioniersdocenten zoeken hun inspiratie dan elders.

Samenvattend kan gesteld worden dat het pionierstraject bijdraagt aan de professionele ontwikkeling van pioniersdocenten door (1) toename van kennis van de onderwijsinnovatie (vakinhoudelijk) en het innovatieproces, (2) ontwikkeling van professionele vaardigheden als onderzoek(end werken), samenwerken en omgaan met weerstand, (3) toename van (zelf)inzicht, eigen capaciteiten en zelfvertrouwen en (4) vergroten van intern en extern netwerk. Dit gebeurt in samenwerking met andere pioniers, de medepionier en pionierscoaches tijdens boostcamps, het ontwikkelen van de onderwijsinnovatie en (zowel positieve als negatieve) cruciale momenten.

Onderzoeksvraag 2: Hoe heeft gespreid leiderschap een rol gespeeld bij duurzame inbedding van pioniersprojecten?

Uit de netwerkanalyses en de interviews blijkt dat **het zwaartepunt van de verantwoordelijkheid** over het onderwijsidee na het pionierstraject bij alle onderzochte projecten bij de **pionier zelf** en eventuele **medepionier** ligt. Vooral in de **eerste twee schooljaren** na het pionierstraject is dit duidelijk zichtbaar. Naarmate een onderwijsidee **langer** in gebruik blijft, is een **verschuiving** te zien naar **andere collega's**, zoals een werkgroep, procesbegeleider of

ondersteuningsteam, waardoor de **verantwoordelijkheid** meer **gedeeld** wordt met anderen.

In de eerste twee schooljaren ligt dus mogelijk een **risico**, wat ook benoemd werd door meerdere pioniersdocenten. Als een pioniersdocent het onderwijsidee alleen of met één andere collega door ontwikkelt en implementeert en er is dan sprake van uitval bij de pionier, dan wordt dat minder snel opgevangen door anderen. Dit vergroot het risico op stoppen van het onderwijsidee, simpelweg doordat er niemand klaarstaat om het over te nemen. Andere informatie die deze conclusie sterker maakt, is dat drie onderwijsideeën vanaf de start door één docent werd gedragen. Twee van de drie zijn gestopt en de derde docent gaf aan dat als zij langdurig ziek wordt, alleen iemand met passie voor het idee dit zal overnemen en die is er momenteel niet.

Samenvattend kan gesteld worden dat **spreiden** van **verantwoordelijkheden** en **taken** bijdraagt aan **verduurzaming** van de pioniersprojecten na afloop van het pioniersproject, zodat de **kans** op **continuering**, **doorontwikkeling** en **doorwerking** vergroot wordt op het moment dat een (informele) leider weggaat of langdurige afwezig is. Anderen kunnen die taak dan overnemen. In de **eerste twee schooljaren** na het pioniersproject lijkt hier een **groter risico** te liggen.

Deelvraag 3: Wat zijn bevorderende en belemmerende factoren om resultaten uit een pionierstraject duurzaam te verankeren binnen Curio?

Uit de data bleek dat er **meerdere factoren verduurzaming** van onderwijsinnovaties vanuit het pionierstraject kunnen **bevorderen** en/of **belemmeren**. Zo blijkt uit de data dat de meeste pioniersideeën (16 van de 25) **formeel** zijn opgenomen in het lesprogramma, visie of andere **beleidsdocumenten**. De overige onderwijsideeën zijn niet opgenomen of niet meer in gebruik. Van de 16 onderwijsideeën zijn veruit de meesten (12) opgenomen in lesprogramma's en keuzedelen. 4 onderwijsideeën zijn opgenomen in de visie van de school en alleen bij onderwijsideeën van 2021-2022 en 2022-2023.

Dit vertelt ons dat veel onderwijsideeën in **eerste instantie** wel een plek krijgen binnen de school. Naarmate het onderwijsidee **langer** in gebruik blijft, lijkt het ook een **stevigere basis** te krijgen, bijvoorbeeld door opname in visie of andere beleidsstukken binnen de school of Curio. De **verankering** van **onderwijsinnovaties** in de **visie** van de school zorgt er ook voor dat **facilitering gemakkelijker** te realiseren is: een onderwijsidee dat een project of als visie wordt uitgedragen, kan rekenen op **meer draagvlak** binnen de **organisatie** en **facilitering**. Het **risico** bestaat echter dat wanneer het blijft bij **een plek** in het **lesprogramma** en **niet gedragen** wordt door het hele team en de onderwijsmanager, bijvoorbeeld door het idee in een meerjarenplan of visie van de school op te nemen, het idee **minder duurzaam ingebed** wordt en **sneller afscheid** ervan wordt genomen op het moment dat de prioritering anders wordt gesteld. Echter, door het lage aantal respondenten bij de schooljaren 2021-2022 en 2022-

2023 vormt deze conclusie een indicatie en zijn meer data nodig om deze conclusie sterker te maken.

Eindconclusie

Dit onderzoek toonde dat 36 van de 45 van de onderzochte projecten **nog steeds in gebruik** is of is doorgegaan in een andere vorm. Een klein deel stopte door diverse redenen. **Verskillende condities** dragen bij aan **duurzame inbedding** van deze **pioniersprojecten, namelijk:**

Het duurzaam inbedden van een onderwijsidee begint al bij de **vormgeving** van het **idee**, het **professioneel ontwikkelen** van de **pioniersdocent** en de **eerste resultaten** van de **toepassing** van het **onderwijsidee**. Wanneer deze drie elementen groen licht hebben, hebben pioniersdocenten

1. **de tools, vaardigheden (waaronder evidence-informed werken) en self-efficacy** om het innovatieproces voort te zetten na het pionierstraject;
2. **gegronde motivatie/redenen** dit onderwijsidee binnen de school/opleiding/Curio voort te zetten;
3. **ideeën over doorontwikkeling**, waarmee het onderwijsidee nog **beter aansluit** bij de **behoeften** van hun **doelgroep**.

Het pionierstraject draagt hieraan bij door de **boostcamps, begeleiding** door **pionierscoaches** en de **samenwerking** met andere **pioniersdocenten**. Deze **elementen** samen zorgen voor een **duidelijke richting, afstemming** en **vormgeving** en leiden in de meeste gevallen tot **mooie resultaten** voor de **doelgroep**.

Als we kijken naar de periode na het pionierstraject zijn er **enkele condities** die meespelen in de **duurzame inbedding** van de onderwijsideeën binnen de school/opleiding/Curio.

- ✓ Het **spreiden** van de **verantwoordelijkheid** van de **doorontwikkeling, implementatie, facilitering** en **ondersteuning** van het **onderwijsidee** over **meerdere rollen** binnen de school/opleiding/Curio lijkt een belangrijke indicatie voor het **voortzetten** van het onderwijsidee. Het zorgt voor meer **draagvlak** binnen de school, voor **lastenverlichting** bij de pioniersdocent(en) en **continuering** van het onderwijsidee op het moment dat één van de personen (tijdelijk) wegvalt.
- ✓ Het **opnemen** van het **onderwijsidee** in meerdere **formele (beleids)documenten**, waaronder de visie van de school/opleiding, helpt hierbij.
- ✓ Daarnaast is het **scholen** van **docenten** die met het onderwijsidee gaan werken van belang, zodat gewerkt wordt met het onderwijsidee zoals het bedoeld is.
- ✓ Als laatste is **facilitering** een **belangrijke conditie** die meespeelt in het duurzaam inbedden van het onderwijsidee. Tijdens het pionierstraject worden

pioniersdocenten op alle fronten gefaciliteerd en gesteund bij het ontwikkelen van hun onderwijsidee. Deze facilitering en steun komt vanuit het pioniersproject en de onderwijsmanager. **Na afloop** van het **pionierstraject** gaat de **zeggenschap** over **facilitering** naar de onderwijsmanager/leidinggevende waartoe de pioniersdocent behoort. In de praktijk betekent dit dat de **meeste pioniersdocenten niet meer gefaciliteerd** worden in uren voor de doorontwikkeling van hun onderwijsidee. Dan gaat het, zoals een van de pioniersdocenten benoemde, echt “om de passie voor je vak” om het door te ontwikkelen in je eigen tijd. Dat, in combinatie met **volle verantwoordelijkheid** in plaats van gedeelde verantwoordelijkheid, lijkt een **potentieel risico** te zijn voor het stoppen van een onderwijsidee. De **lasten** liggen dan namelijk **volledig** bij de **pioniersdocent** met **weinig vangnet** voor als er problemen zijn of als er doorontwikkeld moet worden. Dit argument wordt versterkt door de reacties op de vraag wat er zou gebeuren als de pionier zelf (tijdelijk) zou wegvallen: de helft van de respondenten gaf aan niet zeker te weten of het onderwijsidee zou doorgaan of denkt zelfs dat het helemaal zou stoppen. Dat zou jammer zijn van alle energie die in het onderwijsidee en pioniersdocent gestopt zijn.

Discussie

Dit onderzoek liet zien dat pioniersdocenten zich op meerdere vlakken ontwikkelden tijdens het pionierstraject, namelijk vergroten van netwerk, verkrijgen van kennis over het innovatieproces en vakinhoudelijk, vergroten van zelfvertrouwen en self-efficacy en professionele vaardigheden als samenwerken en omgang met weerstand. Dit komt grotendeels overeen met de resultaten van Droppers et al. (2021); in het huidige onderzoek kwam vakinhoudelijke kennis naar voren als onderdeel van de professionele ontwikkeling, terwijl dat bij Droppers et al. (2021) minder expliciet naar voren kwam. De reden hiervan is niet eenduidig, maar mogelijk speelt de context een rol; bij Droppers et al. (2021) werden meer docenten uit het PO en VO bevestigd en in mindere mate het mbo, terwijl in dit onderzoek de pioniersdocenten voornamelijk uit het mbo kwamen.

Daarnaast kwam in dit onderzoek naar voren dat een vijfde deel van de docenten aangaf vaker evidence-informed beslissingen te nemen door het pionierstraject. Een docent gaf aan vaker ‘trial and error’ in te zetten wanneer hij een idee in zijn hoofd heeft. Zulke experimentele aanpakken dragen bij aan evidence-informed beslissingen op het moment dat er ook sprake is van systematische reflectie en evaluatie om op die manier het idee verder te ontwikkelen (Vanlommel et al., 2025). In dit onderzoek is niet duidelijk geworden of er systematisch gereflecteerd wordt bij deze benadering. Van den Berg & Hessling (2013; in Schobben, 2021) zien in hun onderzoek terug dat systematisch reflecteren op proces, opbrengst en impact van onderwijsideeën nog niet voldoende is. Systematische reflectie en evaluatie lijkt dus een punt van aandacht om evidence-informed handelen te stimuleren.

Krijgsman et al. (2022) toonden het belang van gedeelde verantwoordelijkheid van zowel formele als informele leiders bij de implementatie en doorontwikkeling van duurzame onderwijsideeën. In de resultaten was zichtbaar dat met name in de eerste twee schooljaren na het pionierstraject de verantwoordelijkheid voor implementatie en doorontwikkeling grotendeels bij de pionier zelf en/of de medepioniers lijkt te liggen. Meerdere onderzoeken toonden echter het belang van gespreid leiderschap voor onderwijsinnovaties aan (Schobben, 2021). Gespreid leiderschap lijkt dus een punt van aandacht voor het duurzame verankering en doorwerking van de pioniersprojecten binnen de school/opleiding/Curio.

Ten slotte bespreken we facilitering na het pionierstraject. Vanuit zowel de vragenlijst als de interviews kwam duidelijk naar voren dat het pionierstraject (meestal) goed faciliteert in tijd, middelen en budget. Echter, na het pionierstraject verschuift de beslissing om te faciliteren naar de onderwijsmanager. In de praktijk betekent dit het volgende: veel pioniersdocenten geven aan geen facilitering in uren te hebben voor doorontwikkeling van het onderwijsidee, terwijl dit wel wordt aanbevolen voor het duurzaam inbedden van onderwijsideeën binnen de school/opleiding/Curio (Krijgsman et al., 2022).

Beperkingen van dit onderzoek

Dit onderzoek had een aantal beperkingen. Allereerst vormt het lage aantal respondenten een beperking. De spreiding tussen de pioniersjaren is een tweede beperking: Met name bij de pioniersjaren 2021-2022, 2022-2023 en 2023-2024 waren te weinig respondenten, waardoor het geschetste beeld van de resultaten en conclusies een indicatie is en niet een volledig betrouwbaar beeld geeft. Daarnaast geeft oververtegenwoordiging van het schooljaar 2024-2025 mogelijk een vertekend beeld.

Verder hebben docenten zelf aangegeven of ze interesse hadden in een interview. Dat maakt dat ze zich mogelijk extra betrokken voelden of juist bepaalde positieve of negatieve ervaringen hadden die niet het gehele beeld over het pioniersproject representeren. Dit kan daardoor een vertekend beeld geven.

Als derde waren de vragenlijst en interviews op basis van zelfrapportage, met risico op sociaal wenselijke antwoorden en dat ze zaken zich niet volledig herinnerden. Daarnaast zullen docenten uit pioniersjaren 2021-2022 en 2022-2023 zich mogelijk minder herinneren dan de docenten die recenter het pionierstraject hebben gevolgd.

Tenslotte verhoogt datacodering met twee onderzoekers de betrouwbaarheid, maar interpretatieverschillen zijn hiermee niet uitgesloten.

Aanbevelingen

1. Een vijfde deel van de pioniersdocenten gaf aan vaker evidence-informed te werken door het pioniersproject. Het ADDIE-model draagt hieraan bij. De aanbeveling is om systematische reflectie en evaluatie in beeld te brengen

gedurende het pioniersjaar om evidence-informed werken of onderzoekend werken te stimuleren (Schobben, 2021).

2. Uit de resultaten bleek dat onderwijsideeën vaak wel in een lessentabel of curriculum werden opgenomen, maar niet formeel binnen een visie of meerjarenplan van een school of Curio. De aanbeveling is om onderwijsideeën die positieve resultaten hebben en voldoen aan een behoefte van de doelgroep formeel op te nemen in beleidsstukken zoals een visie (Krijgsman et al., 2021). Op die manier wordt een onderwijsidee als onderdeel van de school beschouwd en niet als een losstaand idee waar ook snel afscheid van genomen kan worden op het moment dat de prioriteiten anders worden gesteld.
3. Meerdere pioniersdocenten gaven in zowel de vragenlijst als de interviews aan te weinig gefaciliteerd te worden in tijd na het pionierstraject voor het doorontwikkelen en implementeren van het onderwijsidee. De aanbeveling is om hiervoor tijd beschikbaar te maken in de jaartaak van de docenten om de omstandigheden te creëren voor duurzame inbedding van het onderwijsidee (Krijgsman et al., 2021).
4. Ondersteun de pioniersdocenten na het pioniersjaar bij de doorontwikkeling van hun onderwijsidee binnen de school/opleiding/Curio. Een structuur en voorwaarden zoals een *community of practice* kan hierbij helpend zijn, omdat het spreiden van leiderschap zorgt voor gedeelde verantwoordelijkheid bij de doorontwikkeling en implementatie van het onderwijsidee binnen de school/opleiding/Curio (Schobben, 2021).
5. Een docent benoemde dat de uitvoering van het onderwijsidee afhankelijk was van degene die voor de klas staat. Door (in)formele leiders te koppelen aan docenten die gaan werken met het onderwijsidee, creëer je een werkwijze die door iedereen gedragen wordt, fungeren (in)formele leiders als rolmodel en empower je docenten die de onderwijsinnovatie succesvol inzetten (Krijgsman et al., 2021).

Slotwoord

Curio heeft met pioniers een prachtig project in handen dat vele voordelen kent voor zowel de docenten als studenten en leerlingen. De tijd en energie die tijdens het pionierstraject worden gestoken in het ontwikkelen van de onderwijsideeën door de pioniersdocenten zelf en de begeleiding van het pioniersteam draagt bij aan: onderwijsontwikkeling, verbeteringen in de organisatie, verbeteringen voor leerlingen en studenten, professionele ontwikkeling voor docenten, inspiratie en werkplezier.

Daarnaast willen we nog vermelden dat niet alle onderwijsideeën bruikbaar móeten zijn voor de praktijk of op grotere schaal gebruikt móeten worden. Soms is de reis naar de bestemming veel waardevoller dan de bestemming zelf, zoals Huijbregts

(2022) in haar onderzoek ook aangaf. Het pionierstraject geeft de mogelijkheid voor pioniersdocenten om dit te onderzoeken en zichzelf professioneel te ontwikkelen en deze ruimte is essentieel om zo het onderwijs in beweging te laten blijven. Alleen dan kan groei plaatsvinden: op scholen, bij docenten en bij leerlingen/studenten.

5 Bronvermelding

Branch, R. M. (2009). *Instructional Design: the ADDIE approach*.

<https://doi.org/10.1007/978-0-387-09506-6>

Brouwer, P., Doppenberg, J., Boersma, A., Wagemakers, S., & Batenburg, E. V.

(2021). *Onderzoeks- (Ver)richtingen in de Praktijk van de Mbo-docent*

Creswell, J. W. (2014). *Educational Research: Planning, Conduction and Evaluating*

Quantitative and Qualitative Research (4th edition). Pearson Education Limited.

Curio. (2025). *Pioniers werkwijze en tools*. Curio. Geraadpleegd op 6 november

2025, van <https://www.curio.nl/over-ons/onderwijsidee/pioniers/werkwijze-en-tools>

Droppers, A., Ermers, C., Gruijthuijzen, R.-J., Jonker, R., Meijer, L., Nicolassen, I.,

Overdiep, C., Roon, L., Smit, B., & Snoek, M. (2021). Grenzen verleggen: professionalisering tijdens onderwijsideeën door leraren. In *GRENZEN VERLEGGEN* (Vol. 2). Leraren Ontwikkel Fonds.

<https://www.nro.nl/sites/nro/files/media-files/Grenzen-verleggen.pdf>

Gephi - the Open Graph ViZ platform. (z.d.). Geraadpleegd op 21 januari 2026, van

<https://gephi.org/>

Huijbregts, L. (2022). *Hoe wortelen onderwijsideeën van de pioniers? Een*

onderzoek naar de pioniersprojecten bij Curio.

[https://www.curio.nl/sites/default/files/2025-](https://www.curio.nl/sites/default/files/2025-02/Curio_Onderzoeksverslag%20pioniers_V4_WEB%201.pdf)

[02/Curio_Onderzoeksverslag%20pioniers_V4_WEB%201.pdf](https://www.curio.nl/sites/default/files/2025-02/Curio_Onderzoeksverslag%20pioniers_V4_WEB%201.pdf)

- Krijgsman, C., Snoek, M., Abels, S., Dekkers, M., Van Gemert, M., Thurlings, M., & Technische Universiteit Eindhoven. (2022). *Duurzame onderwijsideeën in het onderwijs: Een systematische literatuurreview*. Technische Universiteit Eindhoven.
- https://pure.tue.nl/ws/portalfiles/portal/209091659/Krijgsman_et_al_2022_duurzame_onderwijsideeën_in_het_onderwijs_DEF.pdf
- Munneke, L. (2024). Over de sandwich en de satéprikker: onderzoekend vermogen als kerncompetentie van onderwijsprofessionals. *Tijdschrift OnderwijsPraktijk Studies*. <https://tijdschrifttops.nl/article/view/14349/20654>
- Schobben, J., Hogeschool Rotterdam Uitgeverij, & Hogeschool Rotterdam. (2021). *Onderwijsinnovatiesucces in het mbo*. In *Onderwijsinnovatiesucces in het mbo* (2e druk). Hogeschool Rotterdam Uitgeverij.
- Vanlommel, K., Goffin, E., & Vanhoof, J. (2025). Het Triple-B model voor Evidence-Informed werken in de Onderwijspraktijk: Beslissingen, Bronnen van Evidentie en Beslissers. *Tijdschrift OnderwijsPraktijk Studies*. <https://doi.org/10.54657/tops.22431>
- Vermunt, J. D., Den Brok, P. J., Prins, F., Day, I., Stevens, T., & Technische Universiteit Eindhoven. (2024). *Het professionele leren en ontwikkelen van docenten in het hoger onderwijs in de context van onderwijsideeën*. Technische Universiteit Eindhoven. [https://www.nro.nl/sites/nro/files/media-files/eindrapport - het professionele leren en ontwikkelen van docenten in het ho in de context van onderwijsideeën.pdf](https://www.nro.nl/sites/nro/files/media-files/eindrapport_-_het_professionele_leren_en Ontwikkelen_van_docenten_in_het_ho_in_de_context_van_onderwijsideeën.pdf)

Bijlage 1 Interviewleidraad

Onderzoeksvragen:

1. In hoeverre kunnen pioniersprojecten van de afgelopen vier schooljaren bestempeld worden als 'duurzame onderwijsidee'?
 - a. Welke rol heeft gespreid leiderschap hierin gespeeld?
2. Hoe ziet de professionele ontwikkeling van pioniers na het pionierstraject eruit?
 - a. Welke kwaliteiten of competenties van pioniersdocenten zijn (verder) ontwikkeld tijdens het pionierstraject?
 - b. Op welke momenten hebben pioniersdocenten professionele ontwikkeling ervaren of laten zien?
 - c. Wat heeft bijgedragen aan de professionele ontwikkeling van pioniersdocenten?

Onderdeel	Topic	Vraag	Doorvragen	Achterliggende onderzoeksvraag en/of codering
1	pionierstraject aan de hand van deze canva)	1. Vertel eens over je onderwijsidee	Wat was het? Voor wie was het bedoeld? Met wie werkte je samen tijdens pioniers en/of je eigen team? Op de canva in tekstwolk links kort aangeven	Achtergrondinformatie Conditie duurzaam onderwijsidee
		2. Vertel eens over het pionierstraject	Er waren boostcamps. Wat deed je tijdens die boostcamps? Hoe hebben de boostcamps jou geholpen bij je idee? Wat heb je ervan geleerd? Op canva bij de boostcamps geleerde aangeven	Conditie professionele ontwikkeling Beeld professionele ontwikkeling Cruciale momenten professionele ontwikkeling Onderzoeksvragen 2a, 2b, 2c
		3. Wat gebeurde tussen de boostcamps door?	Op welke manier of van wie had je ondersteuning?	Conditie duurzaam onderwijsidee Conditie professionele ontwikkeling

			Hoe heb je dat ervaren? Op de canva aangeven met de groene stickers.	OV 1a en 2c
		7. Hoe zag het einde van jouw pionierstraject eruit?	Wat was je resultaat? Wat vond je van je resultaat? Was het wat je voor ogen had? Wat heeft het voor de leerlingen/doelgroep en voor de school opgeleverd? Op canva rechts resultaat weergeven	Conditie duurzaam onderwijsidee onderzoeksvraag 1
		8. Als je terugkijkt op je pionierstraject, wat heeft het jou persoonlijk gebracht?	Wat heb je nu echt geleerd tijdens dat traject? Waar profiteer je nu nog van? Van wie of waardoor heb je dat geleerd? Wat zou je nu anders doen? Op canva Woordweb rondom persoonlijke ontwikkeling maken	Professionele ontwikkeling Onderzoeksvraag 2a en 2c
		9. Kun je je een moment herinneren dat voor jouw gevoel cruciaal is geweest voor de ontwikkeling of implementatie van jouw onderwijsidee/onderwijsidee?	Omschrijf dat moment eens. Wanneer was dat? Wat of wie heeft jou toen geholpen? Op canva cruciaal moment steekwoorden aangeven	Onderzoeksvraag 2b. Cruciale momenten kunnen voor boost zorgen in professionele ontwikkeling. Positieve cruciale momenten stimuleren, terwijl negatieve cruciale momenten leerzaam zijn.
		10. Zijn er zaken geweest in het pionierstraject die jou hebben belemmerd in je professionele ontwikkeling?	Zijn er zaken geweest die jou hebben belemmerd bij de ontwikkeling van je onderwijsidee? Op canva aangeven	Conditie duurzaam onderwijsidee Conditie professionele ontwikkeling
		11. Wat heeft jou een boost gegeven bij de ontwikkeling van jouw onderwijsidee?	Op canva aangeven	Conditie duurzaam onderwijsidee Professionele ontwikkeling
		12. als je nu in je lespraktijk tegen een probleem aanloopt, ben je dan anders gaan handelen dan voordat je aan het pionierstraject meedeed?		Professionele ontwikkeling – onderzoekend vermogen
3	Huidige situatie onderwijsidee	12. Wordt jouw onderwijsidee nog steeds gebruikt op school?	Wie zijn verantwoordelijk voor het onderwijsidee? Hoe zijn de taken	Duurzaam onderwijsidee, borging op school, doorontwikkeling, iteratief proces

		13. Hoe heb je er na het pionierstraject voor gezorgd dat het onderwijsidee doorgang heeft gevonden binnen jouw school?	verdeeld? Welke rollen zijn er? Cirkels invullen. • Opgenomen in curriculum/beleid? • Is het nog doorontwikkeld? • Hoe zijn/worden andere collega's meegenomen in de implementatie? • Stel dat jij weggaat, of een van de leiders, zal de onderwijsinnovatie dan nog doorgang vinden denk je? Waarom wel/niet? • Hoe zorg je ervoor dat jouw onderwijsidee blijvend is in jouw team? • Hoe is de facilitering na het pionierstraject? In middelen, steun, professionele ontwikkeling? Zijn er zaken die stimuleren en/of belemmeren?	Gespreid leiderschap Onderzoeksvraag 1 en 1a
--	--	--	--	---

Bijlage 2 Vragenlijst

Vragen

1. Ga je akkoord met de verwerking van jouw gegevens en antwoorden voor dit onderzoek?
Ja
Nee
2. Werk je nog in dezelfde onderwijseenheid of team als tijdens het pionierstraject?
Ja
Nee
3. Heb je tijdens pioniers alleen gewerkt of met anderen?
Alleen
Met één collega
Met twee collega's
Met drie of meer collega's
5
4. Werkten jullie in dezelfde onderwijseenheid?
Ja, op dezelfde school of opleiding
Gedeeltelijk (indien met twee of meer collega's samengewerkt en op verschillende scholen werkzaam)
Nee, op een andere school of opleiding
5. Kan jouw onderwijsidee ook in andere doelgroepen gebruikt worden dan jouw eigen doelgroep?
Nee, het kan alleen in mijn eigen doelgroep gebruikt worden
Het kan met aanpassingen in andere doelgroepen gebruikt worden
Het kan zonder aanpassingen in andere doelgroepen gebruikt worden
6. Wat was het resultaat van je pionierstraject?
Het onderwijsidee leidde tot verbetering en was in de toen ontwikkelde vorm goed
Het onderwijsidee leidde tot verbetering en gaf nieuwe inzichten voor doorontwikkeling
Het onderwijsidee leverde niet op waar we op gehoopt hadden, maar leverde wel inzichten op voor een ander idee
Het onderwijsidee leverde geen resultaat op
Het onderwijsidee bleek organisatorisch niet haalbaar
Anders, namelijk:

Vragen

- | | | |
|-----|---|----|
| 7. | Waarom heb je dit antwoord gegeven? Kun je een concreet voorbeeld geven? Kun je toelichten wat je resultaat precies inhoudt? Denk aan: zichtbare verbeteringen bij leerlingen of studenten, veranderingen in gedrag, werkwijze, procedures.
Kun je vraag 6 toelichten? | |
| 8. | Werk je nog steeds met/aan jouw onderwijsidee? | |
| | Ja, dat doe ik alleen | 13 |
| | Ja, dat doe ik met dezelfde collega ('s) als tijdens het pionierstraject | 13 |
| | Ja, dat doe ik met andere collega ('s) op mijn school/opleiding | 13 |
| | Ja, dat doe ik met andere collega ('s) buiten mijn school/opleiding | 13 |
| | Ja, dat doe ik met andere collega's zowel binnen als buiten mijn school/opleiding | |
| | Nee, ik ben ermee gestopt, omdat ik ergens anders ben gaan werken | |
| | Nee, ik ben ermee gestopt vanwege een andere reden, namelijk: _____ | |
| 9. | Weet je of jouw onderwijsidee nog steeds wordt gebruikt op de school waar je het hebt ontwikkeld? | |
| | Ja, in dezelfde vorm als toen | 12 |
| | Ja, en het is doorontwikkeld | 12 |
| | Nee, het wordt niet meer gebruikt | |
| | Nee, dat weet ik niet | 26 |
| 10. | Hoe lang is het onderwijsidee gebruikt op jouw school of binnen Curio voordat het stopte? | |
| | 1 schooljaar | |
| | 2 schooljaren | |
| | 3 schooljaren | |
| | Het is na afronding van het pionierstraject niet meer gebruikt | |
| | Dat weet ik niet | |
| | Anders, namelijk | |
| 11. | Wat is de reden dat je onderwijsidee niet meer wordt gebruikt? Je kunt meer antwoorden aankruisen | |

Vragen

Het onderwijsidee had niet de gewenste resultaten

Het is niet opgenomen in het beleid

Er zijn andere prioriteiten gesteld

Er is onvoldoende draagvlak onder collega's

Het MT steunde het onderwijsidee/onderwijsidee niet

Het wordt niet gefaciliteerd in tijd en geld

Dat weet ik niet

Anders, namelijk

12. Ben je op de hoogte van de huidige stand van zaken van je onderwijsidee? Dus bijvoorbeeld wie zich ermee bezighoudt?

Ja

Nee

26

13. Is het onderwijsidee na afloop van het pionierstraject formeel opgenomen in de opleiding of school? Je kunt meer antwoorden aankruisen.

Jaarplan/Teamplan

Meerjarenplan

Curriculum; het is een vast onderdeel van het onderwijsprogramma

Beleidsnota's

Visie van de school/opleiding

Procedures

Anders, namelijk:

14.

Wordt je onderwijsidee op grotere schaal gebruikt? Bijvoorbeeld op andere opleidingen of scholen binnen of buiten Curio?

Mijn onderwijsidee wordt alleen op mijn eigen school/opleiding gebruikt

Mijn onderwijsidee wordt op meer opleidingen of scholen gebruikt

Mijn onderwijsidee wordt door heel Curio gebruikt

Mijn onderwijsidee wordt buiten Curio gebruikt

Dat weet ik niet precies

Vragen

15. Kun je je antwoord op vraag 14 toelichten? Waarom wordt je idee wel of niet op grotere schaal gebruikt?
16. Is jouw onderwijsidee na afloop van het pionierstraject doorontwikkeld, veranderd of verbeterd?
- Ja, één keer
 - Ja, meerdere keren
 - Nee
17. Wie heeft een rol in de implementatie of doorontwikkeling van jouw onderwijsidee op jouw school? Je kunt meer antwoorden aankruisen
- Ikzelf
 - De onderwijsmanager
 - Een werkgroep van enkele collega's
 - Mijn medepionier
 - Alle collega's binnen de onderwijseenheid/school vervullen een rol
 - Het ondersteuningsteam
 - De procesbegeleider(s)
 - Anders, namelijk
18. Bij wie kunnen collega's terecht voor steun, inhoudelijke vragen of problemen rondom het onderwijsidee? Het gaat hierbij om de inhoudelijke ondersteuning, zoals toepassing van het onderwijsidee. Je kunt meer antwoorden aankruisen.
- Bij mij
 - De onderwijsmanager
 - Een werkgroep van enkele collega's
 - Mijn medepionier
 - Alle collega's binnen de onderwijseenheid/school
 - Het ondersteuningsteam
 - De procesbegeleider(s)
 - Anders, namelijk
19. Bij wie kunnen collega's terecht met vragen of problemen met betrekking tot organisatie en facilitering van het onderwijsidee? Denk aan budget, opnemen in beleidsstukken, beschikbaarheid uren etc. Je kunt meer antwoorden aankruisen.
- Bij mij

Vragen

- De onderwijsmanager
- Een werkgroep van enkele collega's
- Mijn medepionier
- Alle collega's binnen de onderwijseenheid/school
- Het ondersteuningsteam
- De procesbegeleider(s)
- Anders, namelijk

20. Wie steunt de continuering of doorontwikkeling van jouw onderwijsidee? Je kunt meer antwoorden aankruisen.

- Ik
- De onderwijsmanager
- Een werkgroep van enkele collega's
- Mijn medepionier
- Collegadocenten binnen de onderwijseenheid/school
- Het ondersteuningsteam
- De procesbegeleider(s)
- Collega's van andere opleidingen
- Collega's van andere sectoren of regio's
- Onderwijskundig adviseur
- Docentcoach
- Directeuren
- Raad van bestuur
- Anders, namelijk

21. Wie werkt mee aan de continuering of doorontwikkeling van jouw onderwijsidee? Je kunt meer antwoorden aankruisen.

- Ik
- De onderwijsmanager
- Een werkgroep van enkele collega's
- Mijn medepionier

Vragen

Collegadocenten binnen de onderwijseenheid/school
 Het ondersteuningsteam
 De procesbegeleider(s)
 Collega's van andere opleidingen
 Collega's van andere sectoren of regio's
 Onderwijskundig adviseur
 Docentcoach
 Directeuren
 Raad van bestuur
 Anders, namelijk

22. Hoe zijn/worden collega's meegenomen in de implementatie van jouw onderwijsidee? Je kunt meer antwoorden aankruisen.

Updates via e-mail
 Updates tijdens teammeetings gedurende het pionierstraject
 Updates tijdens teammeetings over doorontwikkeling na afloop van het pionierstraject
 Ik heb mijn onderwijsidee gepresenteerd aan mijn onderwijseenheid na afloop van het pionierstraject
 Er is een werkgroep gevormd van collega's die samen verantwoordelijk zijn voor de implementatie of doorontwikkeling
 Collega's die met mijn onderwijsidee (gaan) werken worden/zijn geschoold in het gebruik ervan
 Collega's mogen/mochten meedenken bij werksessies of brainstormsessies
 Anders, namelijk:

23. Hoe zijn/worden jouw collega's gestimuleerd bij het gebruiken of inzetten van jouw onderwijsidee? Je kunt meer antwoorden aankruisen.

Door te laten zien welke resultaten mijn onderwijsidee heeft opgeleverd
 Door collega's te scholen om er goed mee om te gaan
 Door ondersteuning te bieden vanuit een werkgroep of een groepje ervaren collega's
 Door ervaren collega's te koppelen aan collega's die net begonnen zijn met mijn onderwijsidee te gebruiken
 Door succesverhalen te vertellen over collega's die het onderwijsidee al in hun lespraktijk hebben ingezet
 Door het op te nemen in ons jaarplan, visie of curriculum

Vragen

Anders, namelijk:

24. Lees de onderstaande stellingen over de doorontwikkeling/implementatie van je onderwijsidee. Geef op een schaal van 1 tot 5 aan wat je mening is. 1 is helemaal mee oneens, 5 is helemaal mee eens

1. helemaal mee oneens	2. mee oneens	3. niet oneens/ niet eens	4. mee eens	5. helemaal mee eens
---------------------------	------------------	------------------------------	----------------	-------------------------

1. Mijn school reserveert voldoende geld
2. Mijn school reserveert voldoende tijd
3. Ik voel steun vanuit het MT
4. Ik voel steun vanuit mijn collega's
5. Mijn school stelt voldoende middelen ter beschikking
6. Mijn school besteedt voldoende aandacht aan scholing van docenten
7. Ik heb vertrouwen dat mijn onderwijsidee op mijn school de komende jaren zal blijven gebruikt

25. Zijn er nog zaken die je graag wil toelichten of vermelden ten aanzien van jouw onderwijsidee? Dat kan gaan over de doorontwikkeling en implementatie, maar ook over je onderwijsidee in algemene zin.

26. Op welke manier heb jij je professioneel ontwikkeld tijdens het pionierstraject? Je kunt meer antwoorden aankruisen.

- ☐ Ik heb meer vakinhoudelijke kennis gekregen
- ☐ Ik heb bepaalde vaardigheden geoefend die ik in mijn dagelijkse werk toepas
- ☐ Ik heb geleerd hoe een innovatieproces werkt
- ☐ Ik heb een groter netwerk gecreëerd binnen Curio
- ☐ Ik heb een groter netwerk gecreëerd buiten Curio
- ☐ Ik heb leren omgaan met weerstand
- ☐ Ik heb leren samenwerken met collega's
- ☐ Ik neem vaker evidence-informed beslissingen
- Anders, namelijk:

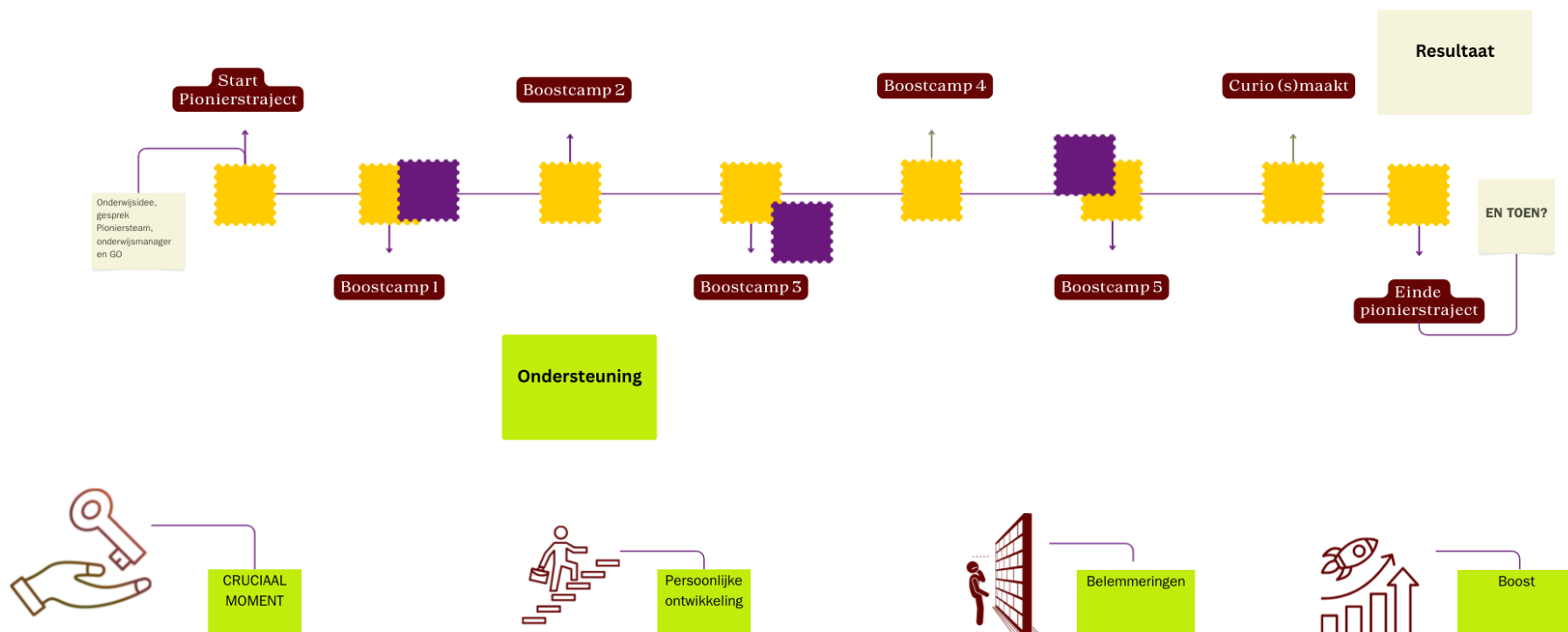
27. Kun je een voorbeeld geven waaruit jouw professionele ontwikkeling blijkt?

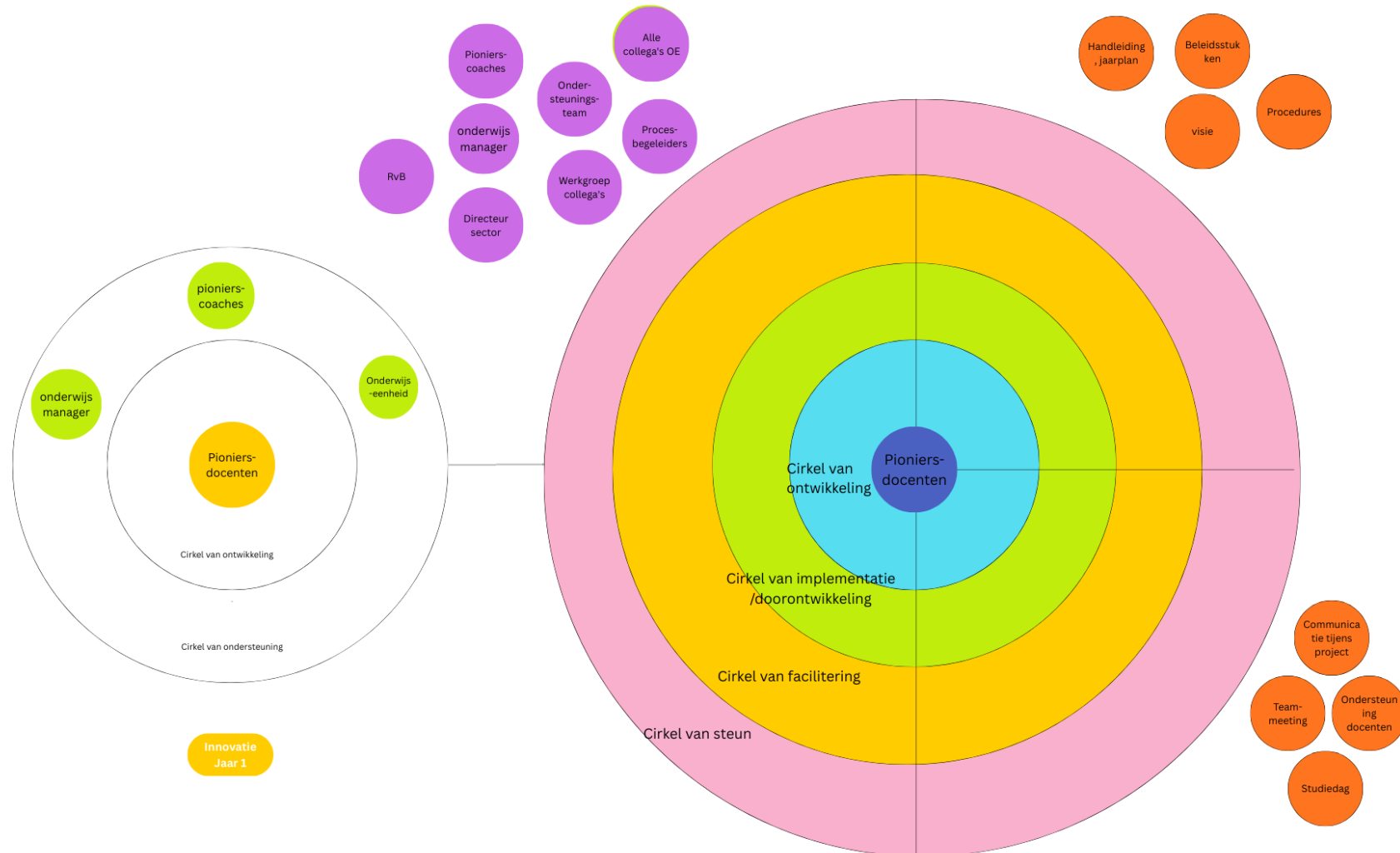
Vragen

28. Tijdens welke momenten heb jij het meest geleerd gedurende het pionierstraject? Kruis maximaal 3 antwoorden aan.
- ☐ Het ontwikkelen van mijn onderwijsidee
 - ☐ De gesprekken met mijn pionierscoach
 - ☐ De boostcamps
 - ☐ De gesprekken met andere pioniers
 - ☐ Het uitvoeren van mijn onderwijsidee bij mijn doelgroep
 - ☐ Momenten waarop het tegen zat, waarop ik tegenslagen ervoer
 - ☐ Het zien van positieve resultaten van mijn onderwijsidee
 - ☐ Anders, namelijk:
29. Kun je uitleggen waarom je van deze momenten het meest geleerd hebt?
30. Zijn er momenten geweest die jou hebben belemmerd tijdens het pionierstraject? Denk aan: tegenslagen, weerstand, facilitering, manier van coachen, opzet van boostcamps etc. Kun je dit toelichten?
31. Kun je een cruciaal moment tijdens het pionierstraject beschrijven dat bepalend is geweest in jouw professionele ontwikkeling? Dus dat je een groot inzicht kreeg in iets en daardoor een bepaalde richting op bent gegaan?
32. Mogen we je benaderen voor een interview waarin we wat dieper ingaan op het pionierstraject? Vul hieronder je e-mailadres in.

Bijlage 3 Canva

Pionierstraject





Gebaseerd op Krijgsman et al. (2022) en Droppers et al. (2021)