

# 6. Een onderzoekscultuur bevorderen

## Spiegelkaart lerende organisatie | bestuur

**Evidence-informed werken en een nieuwsgierige, onderzoekende houding op alle niveaus dragen eraan bij dat er betere keuzes worden gemaakt bij onderwijsverbetering en innovaties.**

### Uitdagingen

- Schoolleiders stimuleren en ondersteunen om systematisch en onderzoeksmatig aan onderwijsontwikkeling te werken.
- Een voorbeeldrol vervullen: als bestuur systematisch en onderzoeksmatig werken.

### Aandachtspunten en suggesties

- De stand van zaken (expertise, behoeften) op het gebied van onderzoeksmatig werken binnen de organisatie in kaart brengen.
- Gezamenlijke ambities formuleren voor onderzoeksmatig werken aan onderwijsontwikkeling.
- Schoolleiders vragen om hiervoor concrete doelstellingen te formuleren en hen hierop regelmatig bevragen (gekoppeld aan de kwaliteitscyclus).
- Schoolleiders stimuleren om systematisch, volgens een cyclus voor onderzoeksmatig werken, aan onderwijsontwikkeling te werken en dat ze hierover kennis en ervaringen met elkaar uitwisselen.
- Professionalisering in onderzoeksmatig werken stimuleren.
- Uitwisseling stimuleren tussen schoolleiders over de wijze waarop zij systematisch en onderzoeksmatig werken aan onderwijsverbetering en een onderzoekende houding.
- Samenwerken met opleidingen en gebruikmaken van hun onderzoeksexpertise.
- Een onderzoekende houding voorleven (vragen stellen, nieuwsgierig zijn, reflectieve houding, onderbouwen van je handelen, benutten van onderzoek en data).

### Voorbeelden uit de praktijk

*'Mensen hebben de neiging om meteen iets te gaan doen als ze naar data kijken. Daarom verzorg ik studieochtenden voor het team waar we data duiden, doelen stellen en vervolgens pas iets gaan doen. Vaak gebruik ik de volgende metafoor: als mijn auto in de garage vier nieuwe wielen krijgt, is er hard gewerkt, maar als de motor stuk is, rijdt hij nog steeds niet.' Dan krijg ik de reactie: 'Ik kijk eigenlijk ook niet altijd goed wat er precies achter zit als een kind bijvoorbeeld moeite heeft met begrijpend lezen. Het is vaak een eyeopener als je leraren onderzoeksvragen aanreikt om de data te duiden. Daardoor kunnen ze dieper de materie ingaan en vervolgens een interventie uitvoeren met een grotere kans van slagen.'*  
Orthopedagoog

*'Het heeft ons geholpen om een werkplan te maken met de Leeromgeving Onderzoekscultuur. Dat gaf ons sturing om op bestuurlijk niveau te concretiseren hoe we het gaan aanpakken. Op welk veranderproces zetten we in? Daar zijn we ook zoekende in geweest, want we zijn ook wel een organisatie die geneigd is om eerst te doen en dan te gaan kijken.'*  
Bestuurder

Scan de QR-code voor interessante links en achtergrondinformatie!



**De 8 dimensies van een lerende organisatie** zijn door Anje Ros en Linda van den Bergh van Fontys Hogescholen geformuleerd op schoolniveau en bestuursniveau en uitgewerkt via spiegelkaarten. Zij baseren zich op Marsick en Watkins (2003), Kools (2020) en Ros (2021).

# 6. Een onderzoekscultuur bevorderen

## Spiegelkaart lerende organisatie | school

**Evidence-informed werken en een nieuwsgierige, onderzoekende houding dragen eraan bij dat er betere keuzes worden gemaakt bij onderwijsverbetering en innovaties.**

### Uitdagingen

- Bewerkstelligen dat het team systematisch en onderzoeksmatig aan onderwijsverbetering werkt.
- Stimuleren dat leraren een onderzoekende houding ontwikkelen.

### Aandachtspunten en suggesties

- Als schoolleider een onderzoekende houding voorleven en bewerkstelligen dat leraren het belang van onderzoeksmatig werken erkennen.
- De expertise en behoeften op het gebied van onderzoeksmatig werken in het team in kaart brengen.
- Gezamenlijke ambities formuleren voor onderzoeksmatig werken aan onderwijsontwikkeling.
- Professionalisering in onderzoeksmatig werken stimuleren en hierbij de expertise van masteropgeleide/academische leraren benutten. Ruimte geven voor kennisdeling.
- Concrete doelen formuleren voor onderzoeksmatig werken, en deze koppelen aan de inhoudelijke doelen van subteams en aan de kwaliteitscyclus.
- Leren van elkaar stimuleren en faciliteren, bijvoorbeeld bij elkaar in de klas observeren met een observatie-instrument en samen lessen/toetsresultaten evalueren en analyseren.
- Literatuur inbrengen en leraren vragen om dit ook te doen.
- Leraren stimuleren om na te gaan of hun aannames kloppen en hen hierover kritisch bevragen.

### Voorbeelden uit de praktijk

*‘Het gevaar is groot dat we met de waan van de dag en alle werkdruk snel kiezen voor een oplossing waarvan na een tijdje blijkt dat die het probleem helemaal niet oplost. Daarom werken wij met die cyclus. Wat is nu echt het probleem? Welk theoretisch kader zou kunnen helpen? Het kost meer tijd om die cyclus te doorlopen, maar je komt waarschijnlijk wel tot een beter doordachte aanpak of oplossing. We moeten dus tijd en ruimte nemen om de cyclus goed te doorlopen, zodat we onderbouwde besluiten nemen. De uitkomst kan ook zijn dat we het nog niet weten en dat we iemand nodig hebben die ons kan helpen.’*  
Schoolleider

*‘We benadrukken het belang van een onderzoekende houding. We hebben net een onderzoek naar de Drie-minutentoets afgerond. We hebben daar een leraar bij betrokken die jonger is en die er een andere kijk op heeft. Het is belangrijk dat je variatie hebt in de werkgroep. Ook moet er sprake zijn van intrinsieke motivatie. Je moet echt geïnteresseerd zijn en de diepte in willen duiken.’*  
Schoolleider

Scan de QR-code voor interessante links en achtergrondinformatie!



**De 8 dimensies van een lerende organisatie** zijn door Anje Ros en Linda van den Bergh van Fontys Hogescholen geformuleerd op schoolniveau en bestuursniveau en uitgewerkt via spiegelkaarten. Zij baseren zich op Marsick en Watkins (2003), Kools (2020) en Ros (2021).