

ONTWIKKELSCAN ONDERZOEKSCULTUUR IN DE SCHOOL

Anje Ros & Linda van den Bergh, juli 2015

Deze Ontwikkelscan kan vrij gebruikt worden door scholen. Bij publicaties verwijzen naar *Ros, A. & Van den Bergh, L. (2015). Ontwikkelscan Onderzoekscultuur in de school. 's-Hertogenbosch: Fontys Hogescholen.*



PARTNERSCHAP
OPLEIDEN IN DE SCHOOL

| | Fase 1 (aanmelding) | Fase 2 | Fase 3 | Fase 4 |
|--|---|---|---|---|
| Conditie | | | | |
| 1. Werkwijze onderzoeksgroep De onderzoeksgroep voert praktijkonderzoek uit en draagt zorg voor de implementatie van de resultaten ervan. | Er is een onderzoeksgroep samengesteld, deze is gefaciliteerd en heeft duidelijke taken. De onderzoeksgroep ondersteunt de student: - denkt mee; - bespreekt regelmatig de voortgang. | + De onderzoeksgroep participeert actief in het onderzoeksproces: - zorgt voor draagvlak in het team; - leest literatuur; - geeft feedback; - zorgt dat resultaten leiden tot realistische en concrete actiepunten. | + De onderzoeksgroep voelt zich verantwoordelijk voor het onderzoek (student voor de rapportage): - neemt initiatieven in het onderzoek; - doet mee met de dataverzameling; - zorgt voor uitvoering van de actiepunten in het hele team. | + Voor de onderzoeksgroep is het doen van onderzoek vanzelfsprekend voor het maken van verbetervoorstellen. De groep is daarbij niet afhankelijk van de student. Dit blijkt bijvoorbeeld uit het feit dat het onderzoek zelfstandig wordt voortgezet, ook als de student uitvalt. |
| 2 Draagvlak van onderzoeksgroep In de onderzoeksgroep zijn personen vertegenwoordigd op basis van expertise, affiniteit en draagvlak in de school. | De leden van de onderzoeksgroep zijn voor de zomervakantie bekend en worden geselecteerd op basis van affiniteit en/of expertise met het onderwerp en/of met het doen van onderzoek. | + De onderzoeksgroep is weloverwogen samengesteld. Hierin zijn in elk geval vertegenwoordigd: - lid van MT; - leerkracht in de werkgroep rondom het onderzoeksthema. Alle leden van de onderzoeksgroep hebben affiniteit met onderzoek. | + In de onderzoeksgroep zijn daarnaast ook vertegenwoordigd: - leerkracht met ervaring op het gebied van onderzoek doen in de onderzoeksgroep; - masteropgeleide leerkracht (onderzoeksexpertise). | + De belangstelling voor de onderzoeksgroep is groot, er vindt een zorgvuldige selectie plaats. De onderzoeksgroep wordt geleid door een masteropgeleide onderzoekscoördinator (bv MLI). De leden beschikken allen over onderzoeksexpertise en/of willen zich verder professionaliseren in onderzoek. De leden nemen daarnaast het voortouw bij de implementatie van de resultaten. |
| 3 Betrokkenheid team Het hele team is betrokken bij het onderzoek, waardoor draagvlak voor de actiepunten en teamleren ontstaat. | Het team wordt geïnformeerd over het onderzoeksthema. Na afloop worden de resultaten en actiepunten in het team besproken. | + Het team wordt regelmatig geïnformeerd over de voortgang van het onderzoek (staat minstens 3 keer op de agenda van teamvergaderingen). Teamleden kunnen vragen stellen en ideeën geven met betrekking tot het onderzoek | + Het team toont belangstelling voor de voortgang van het onderzoek. Het team wordt op verschillende manieren (in vergaderingen en tussendoor) van het onderzoeksproces en (tussentijdse) resultaten op de hoogte gebracht en is hierin | + Het team voelt zich betrokken bij het onderzoek. Het onderzoek wordt gebruikt om gezamenlijk leren in het team te realiseren. Dit kan zowel gaan om het delen van inzichten uit de literatuur, het bespreken van verschillen in leerkrachtgedrag, het geven van feedback, het bespreken van goede |

| | | | | |
|---|---|---|---|--|
| | | en de actiepunten. | geïnteresseerd. Het betreft niet alleen informeren, maar het team wordt gestimuleerd mee te denken. | voorbeelden en het aanscherpen van de visie. |
| 4 Rol schoolleider De schoolleider toont een onderzoekende houding, werkt onderzoeksmatig en heeft onderzoek integraal opgenomen in beleid. | De directeur zorgt ervoor dat de faciliteiten en randvoorwaarden zijn geregeld en monitort de voortgang. | + De directeur of een lid van het MT is zelf betrokken bij het onderzoeksproces en doet actief mee. De directeur straalt uit dat hij/zij onderzoek belangrijk vindt voor de schoolontwikkeling. Daarnaast heeft de directeur een duidelijke visie op de rol van onderzoek en onderzoekende houding in de schoolontwikkeling en draagt deze uit. | + De directeur stimuleert het onderzoek en de onderzoekende houding van leerkrachten door het stellen van (kritische) vragen, door waardering uit te spreken en toont zich nieuwsgierig. De directeur geeft expliciet blijk van een onderzoekende houding door te verwijzen naar literatuur, zelf systematisch data te verzamelen om antwoord te krijgen op vragen. | + De directeur zorgt ervoor dat het onderzoek gekoppeld is aan integraal personeelsbeleid (gesprekscyclus, professionalisering), en onderwijskundig beleid. De school is een lerende organisatie, wat onder andere blijkt uit het feit dat leerkrachten zijn georganiseerd in inhoudelijke projectgroepen die onderzoeksmatig werken. De onderzoeksgroep met de student maakt hiervan onderdeel uit. |
| Feedbackfunctie | | | | |
| 5 Onderzoeksthema en beleid Het onderzoeksthema betreft een urgent ontwikkelpunt, waardoor het onderzoek bijdraagt aan beleidsontwikkeling. | Het onderzoeksthema wordt geformuleerd door de directeur, samen met de onderzoeksgroep. Het onderzoeksthema heeft betrekking op het primaire proces en is gericht op verbetering van het handelen van leerkrachten. Het onderzoeksthema heeft een duidelijke focus (niet te breed). | + Vooraf is nagegaan of het onderzoeksthema aansluit bij de behoeften van leerkrachten (het is een ervaren knelpunt of ontwikkelwens). Het doel van het onderzoek en de wijze waarop de resultaten gebruikt gaan worden is vooraf helder. Hierbij wordt rekening gehouden met het onderwijsconcept en de context van de school. | + Het onderzoek bouwt voort op eerder onderzoek, of eerder beleid. Er is sprake van een hoog urgentiegevoel: de leerkrachten geven aan dat ze de resultaten van het onderzoek nodig hebben om beter te kunnen handelen. De beleidsacties vloeien hier logisch uit voort. Er worden geen ad-hoc oplossingen gekozen. | + Onderzoek neemt een vaste plek in de beleidscyclus van de school in (belangrijke onderwijskundige beslissingen worden vooraf gedaan door onderzoek). Het onderzoek en de implementatie van de resultaten worden versterkt door andere (professionaliserings-) activiteiten die op elkaar afgestemd zijn, zoals scholing, studiedagen, projecten, raadplegen van experts, excursies. |
| 6 Onderzoekende houding Leerkrachten zijn bereid hun onderwijs te verbeteren, te leren van elkaar, ze reflecteren op hun lessen en maken | Het grootste deel van het team is gericht op het steeds verder verbeteren van het onderwijs. De leerkrachten werken aan de eigen ontwikkeling (via studiedagen, informeel leren op de werkplek en reflectie) en | + In het team is sprake van een open sfeer, een sfeer van vertrouwen, waarbij leerkrachten zich kwetsbaar op durven stellen. Er wordt samen gewerkt aan het realiseren van onderwijsverbeteringen en afspraken worden nagekomen. | + De leerkrachten stellen elkaar en zichzelf kritische vragen. De leerkrachten houden hun vakliteratuur bij en zoeken gericht naar literatuur als ze ergens tegenaan lopen. De leerkrachten, werken doelgericht en opbrengstgericht. Ze | + De leerkrachten zoeken naar onderbouwing (literatuur) voor hun aanpak. De leerkrachten gaan systematisch na in hoeverre hun veronderstellingen kloppen. Ze gaan op zoek naar kennis en goede voorbeelden in de eigen school en in andere scholen of andere organisaties. |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| gebruik van literatuur. | zijn bereid hierin te investeren. Leerkrachten reflecteren op hun eigen lessen. | Leerkrachten vragen elkaar om hulp bij het verbeteren van hun onderwijs. Leren van elkaar is voor vanzelfsprekend. | beschikken daartoe over voldoende onderzoeksvaardigheden en evalueren de resultaten van hun onderwijs systematisch. | Ze observeren regelmatig bij elkaar in de klas, of bespreken samen video-opnames van eigen lessen om hun handelen te verbeteren. |
| Dialogofunctie | | | | |
| 7 Professionele dialoog Leerkrachten voeren diepgaande gesprekken over het onderwijs gericht op verbetering van het handelen. | Op studiedagen worden inhoudelijke thema's besproken, waarbij op een constructieve manier gediscussieerd wordt. Alle leerkrachten komen daarbij eerlijk voor hun mening uit, ze gaan respectvol met elkaar om. | + De leerkrachten voeren tussen de lessen door en na schooltijd veel inhoudelijke gesprekken, waarbij ze reflecteren op de kwaliteit van hun onderwijs, gericht op verbetering daarvan. | + De gesprekken tussen leerkrachten hebben veel diepgang, doordat ze gevoed worden door literatuur en door (eigen) onderzoeksresultaten. Door deze gesprekken wordt de gezamenlijke visie op onderwijs vertaald in concreet gedrag. De leerkrachten hebben verschillende inhoudelijke specialisaties, waarvoor opleidingen zijn gevolgd. Zij maken gebruik van elkaars expertise. | + De leerkrachten durven elkaar ook om feedback te vragen en (ook ongevraagd) feedback te geven over de manier van lesgeven. Ook minder positieve aspecten komen daarbij aan bod. Leerkrachten spreken elkaar aan op gedrag dat verbeterd kan worden. De gezamenlijke visie op onderwijs wordt hierdoor voortdurend aangescherpt. |
| 8 Visieontwikkeling en kennisdelen De school heeft zich ontwikkeld tot een lerende organisatie. De school deelt kennis en ontwikkelt gezamenlijk kennis met alle partners. | Onderzoek wordt in de visie van de school als een belangrijk middel gezien voor schoolontwikkeling, waarbij zowel de feedbackfunctie als dialoogfunctie van onderzoek wordt nagestreefd. In het beleid van de school is zichtbaar dat zij zich actief ontwikkelt tot een professionele leergemeenschap. Het bestuur ondersteunt de ontwikkeling tot AOS. | + De leerkrachten (inclusief alle studenten) weten wat het behoren tot de AOS inhoudt, en onderschrijven het belang hiervan voor de schoolontwikkeling. De school heeft een gedragen visie op het leren van kinderen, het leren van leerkrachten en het leren van de organisatie als geheel. Er wordt planmatig gewerkt aan de verdere ontwikkeling van de onderzoekscultuur. De ontwikkeling van de school als AOS is regelmatig bespreekpunt met het bestuur. | + De leerkrachten communiceren met elkaar over de kennis die is opgedaan uit eigen onderzoek, door het lezen van literatuur en via partners en ouders. De school zoekt hoe zij verbinding kan leggen en samen kan werken met andere scholen op het gebied van onderzoek en het werken aan een onderzoekscultuur. Ook zoekt de school contact met experts buiten de school over het onderzoeksthema. Resultaten worden gedeeld met ouders en partners. Het bestuur denkt actief mee in de kennisontwikkeling. | + De visie op leren vertaalt zich door op alle niveaus in de organisatie, waarbij onderzoekend handelen een belangrijke rol speelt. Dit blijkt uit het feit dat de school: - de betekenis van de AOS beschrijft in documenten (zoals schoolgids, website); - kennis deelt en publiceert over de onderzoeksresultaten; - actief zoekt actief naar contacten met andere scholen en kennisinstellingen+ - zich verantwoordelijk voelt om bij te dragen aan de ontwikkeling van een onderzoekscultuur in andere scholen in het bestuur en in de wijk. |