Praktijkvoorbeelden

Kwaliteitsmatrices Onderzoek en Onderwijs

Deze voorbeelden laten zien hoe je de matrices in verschillende situaties kunt gebruiken.

Kies wat past bij jouw werk en de vraag die je wilt bespreken.

Universiteit Leiden

‘Ik wil als promovendus of postdoc mijn onderzoeksbijdrage bespreken’

Je hebt een dataset toegankelijk gemaakt voor andere onderzoekers en wilt laten zien wat de waarde daarvan is. Met de onderzoeksmatrix kies je relevante competenties, zoals zorgvuldigheid en transparantie. Je gebruikt de dataset, documentatie en eventuele feedback van gebruikers om je keuzes toe te lichten. Zo kun je met je begeleider bespreken wat je bijdrage heeft opgeleverd en welke ontwikkeling of ondersteuning je nodig hebt.

‘Ik wil als docent laten zien hoe ik mijn onderwijs verbeter’

Je hebt de toetsing van een vak aangepast en wilt bespreken of deze verandering helpt om de leerdoelen te bereiken. Met de onderwijsmatrix bekijk je welke competenties daarbij passen. Je gebruikt het aangepaste toetsmateriaal, feedback van studenten en collega’s en je eigen reflectie om je keuzes toe te lichten. Zo kun je bespreken wat je hebt verbeterd, wat nog aandacht vraagt en wat een passende volgende ontwikkelstap is.

‘Mijn onderzoek heeft andere resultaten opgeleverd dan verwacht. Hoe bespreek ik de kwaliteit ervan?’

Je hypothese wordt niet bevestigd, maar je hebt het onderzoek zorgvuldig uitgevoerd. Met de onderzoeksmatrix bereid je een gesprek voor over je methodologische keuzes, de beperkingen van het onderzoek en wat anderen van de uitkomsten kunnen leren. Je gebruikt bijvoorbeeld je onderzoeksprotocol en een reflectie op de analyse. Zo kun je bespreken waarin de kwaliteit van je werk zit en wat een zinvolle vervolgstap is.

‘Ik draag veel bij aan gezamenlijk onderzoek. Hoe laat ik zien wat mijn aandeel is?’

Je helpt collega’s bij het ontwikkelen van methoden, lost problemen in analyses op en verbindt verschillende disciplines. Met de onderzoeksmatrix maak je deze bijdragen zichtbaar. Je kiest enkele concrete voorbeelden en bespreekt met je leidinggevende welke waarde ze hebben voor het onderzoek en hoe ze passen bij jouw rol en ontwikkeling.

‘Ik werk samen met bewoners of maatschappelijke organisaties. Hoe maak ik de kwaliteit van die samenwerking zichtbaar?’

Bewoners denken mee over de onderzoeksvraag, verzamelen gegevens en helpen de resultaten te interpreteren. Je gebruikt de onderzoeksmatrix om te reflecteren op maatschappelijke relevantie, samenwerking en ethische keuzes. Met voorbeelden van gezamenlijke besluiten en feedback van deelnemers bespreek je hoe hun kennis het onderzoek heeft verbeterd, hoe de verantwoordelijkheden zijn verdeeld en wat de samenwerking voor de betrokkenen oplevert.

‘Mijn studentenevaluaties geven een wisselend beeld. Wat kan ik daarvan leren?’

Sommige studenten waarderen de zelfstandigheid in je vak, terwijl anderen meer begeleiding willen. Met de onderwijsmatrix bekijk je welke aspecten van je onderwijs je verder wilt onderzoeken. Je gebruikt de evaluaties, bijvoorbeeld samen met studentwerk, observaties van een collega en je eigen ervaringen. Zo kun je bepalen wat je wilt verbeteren en afspreken hoe je nagaat of die verbetering werkt.

‘Ik heb iets nieuws geprobeerd in mijn onderwijs, maar het werkte nog niet zoals gehoopt. Hoe bespreek ik dat?’

Je hebt een nieuwe werkvorm ingevoerd om studenten actiever te laten deelnemen. De eerste ervaringen zijn gemengd. Met de onderwijsmatrix bespreek je waarom je voor deze werkvorm hebt gekozen, wat je hebt waargenomen en welke aanpassing je wilt proberen. Je gebruikt bijvoorbeeld je onderwijsontwerp, reacties van studenten en je eigen reflectie. Zo kun je van het experiment leren en een volgende stap bepalen.

‘Mijn functie combineert onderzoek en onderwijs. Wat kunnen we redelijkerwijs van elkaar verwachten?’

Je takenpakket verandert, bijvoorbeeld doordat je meer onderwijs gaat verzorgen of een onderzoeksproject gaat leiden. Samen met je leidinggevende gebruik je beide matrices om te bespreken welke bijdragen relevant zijn, rekening houdend met je functieprofiel en de beschikbare tijd. Zo kunnen jullie prioriteiten stellen en afspraken maken over ontwikkeling en ondersteuning. In een volgend gesprek kunnen jullie daarop terugkomen.

‘Ik wil me ontwikkelen als docent, maar waar begin ik?’

Je gaat voor het eerst een werkgroep begeleiden of een vak coördineren. Samen met je leidinggevende bekijk je welke competenties voor deze taak relevant zijn en wat je al meebrengt. Vervolgens kies je een haalbare ontwikkelstap, zoals een collega laten meekijken of samen onderwijs ontwerpen. De onderwijsmatrix helpt om concreet te maken wat je wilt leren en welke ondersteuning je daarvoor nodig hebt.

‘Ik wil als leidinggevende verwachtingen verduidelijken’

Binnen je team worden onderwijstaken anders verdeeld. Je gebruikt de onderwijsmatrix om samen te bespreken welke competenties nodig zijn en hoe de taken aansluiten bij de doelen van het team. Zo kunnen jullie afspraken maken over de verdeling van verantwoordelijkheden en welke ontwikkeling of ondersteuning daarvoor nodig is.

‘Hoe voeren we een zorgvuldig gesprek over collega’s met verschillende profielen?’

De ene collega draagt vooral bij aan onderwijsontwikkeling, de andere aan onderzoeksmethoden of maatschappelijke samenwerking. Binnen de geldende beoordelingsafspraken gebruiken jullie de matrices om vooraf te verduidelijken welke bijdragen relevant zijn en welke onderbouwing daarbij past. Medewerkers kunnen vervolgens hun keuzes en bijdragen toelichten. Zo ontstaat ruimte voor een gesprek waarin rekening wordt gehouden met verschillen in taken, vakgebieden en loopbaanfasen.