

Leren professionaliseren, of professioneel leren?

Zestor Congres

Maartje van de Mortel (Fontys)

Patricia Brouwer & Josien Engel (HU)

Peter Horselenberg (HvA)

i.sm.

Marian Thunnissen & Anne-Marie Kuijpers (Fontys), Daniel van Middelkoop (HvA), Ilya Zitter en Mieke Koeslag-Kreunen (HU)

Deze Dialoogsessie is een mix van

- Kennis nemen van inzichten uit onderzoek in de hbo-praktijk
- Inspiratie opdoen met praktische voorbeelden
- Handvatten om zelf (verder) aan de slag te gaan met professionalisering in teamverband



*Plus:
Jouw kritische blik!*

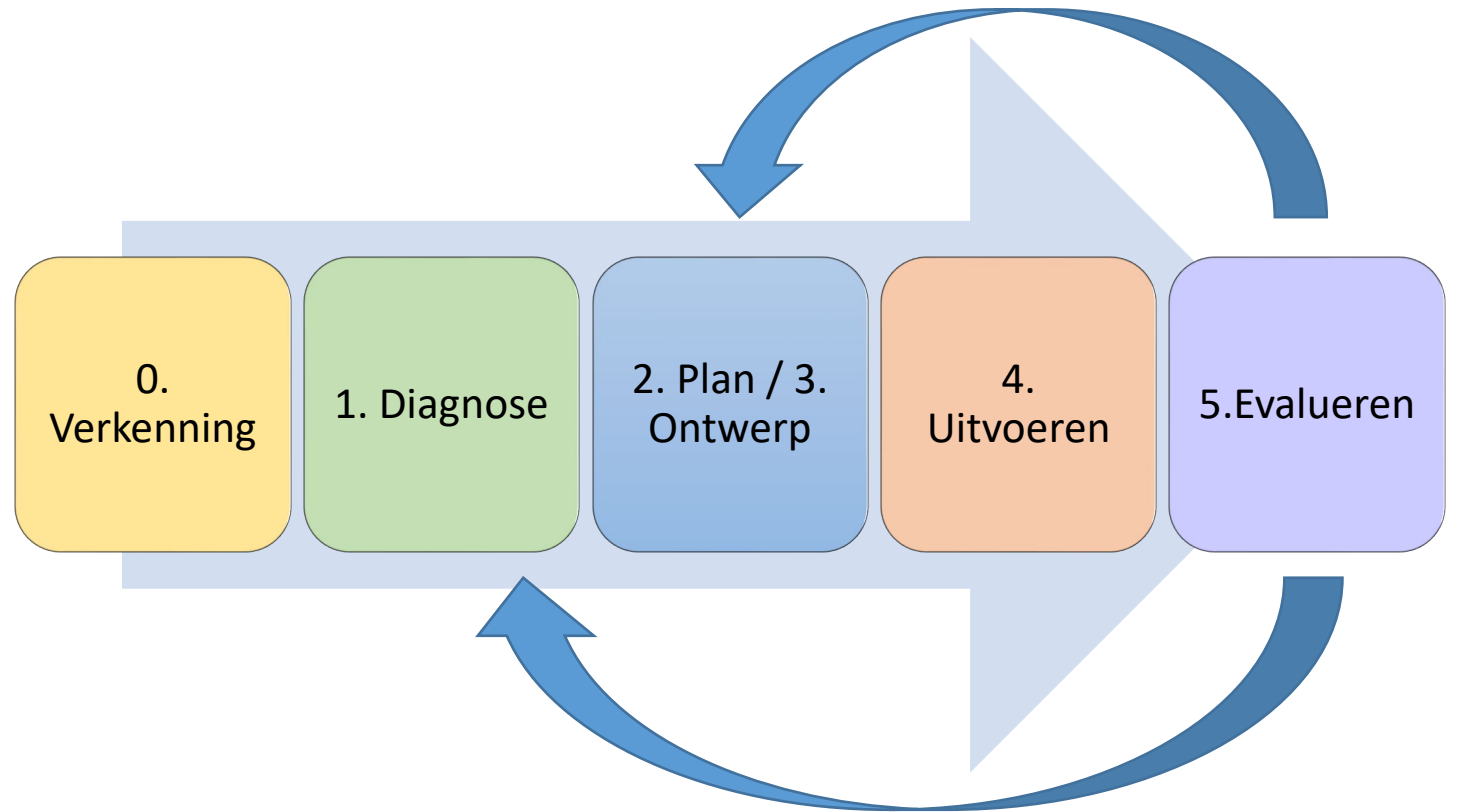
Aanleiding

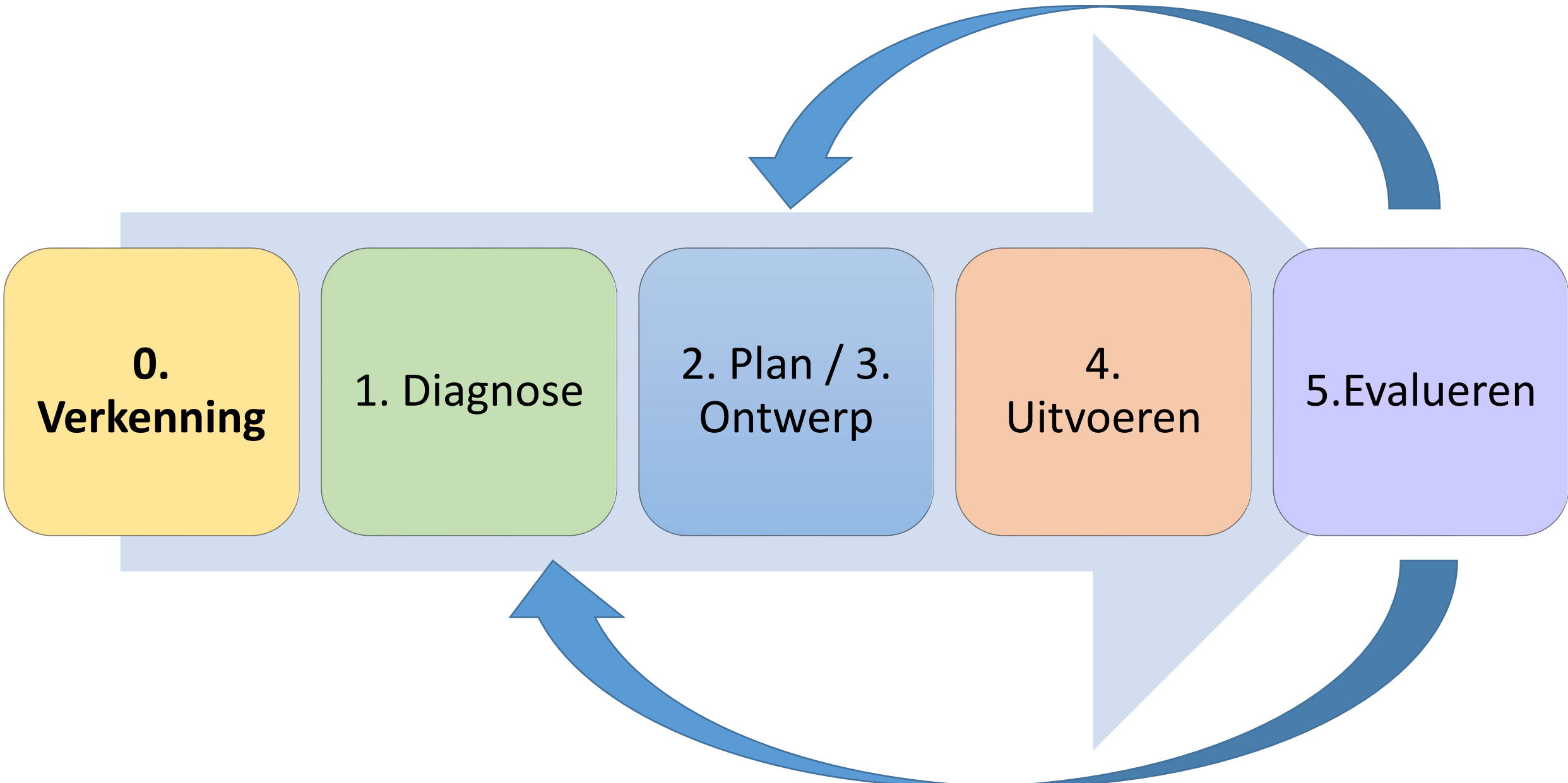
- Complexe onderwijsvraagstukken pak je op in teamverband
- Praktijkkwestie: hoe vergroten docententeams de leermogelijkheden die hun werkomgeving biedt?
- Onderzoeksproject gefinancierd door Zestor:
 - Hoe komt professionele ontwikkeling in teamverband tot stand?
 - ...en hoe kan dit versterkt worden?



Methodiek

- Methodiek voor vergroten leermogelijkheden werkomgeving
- Werkwijze onderzoek t.b.v. transformatie praktijk
- Handelingskennis voor vergelijkbare praktijken

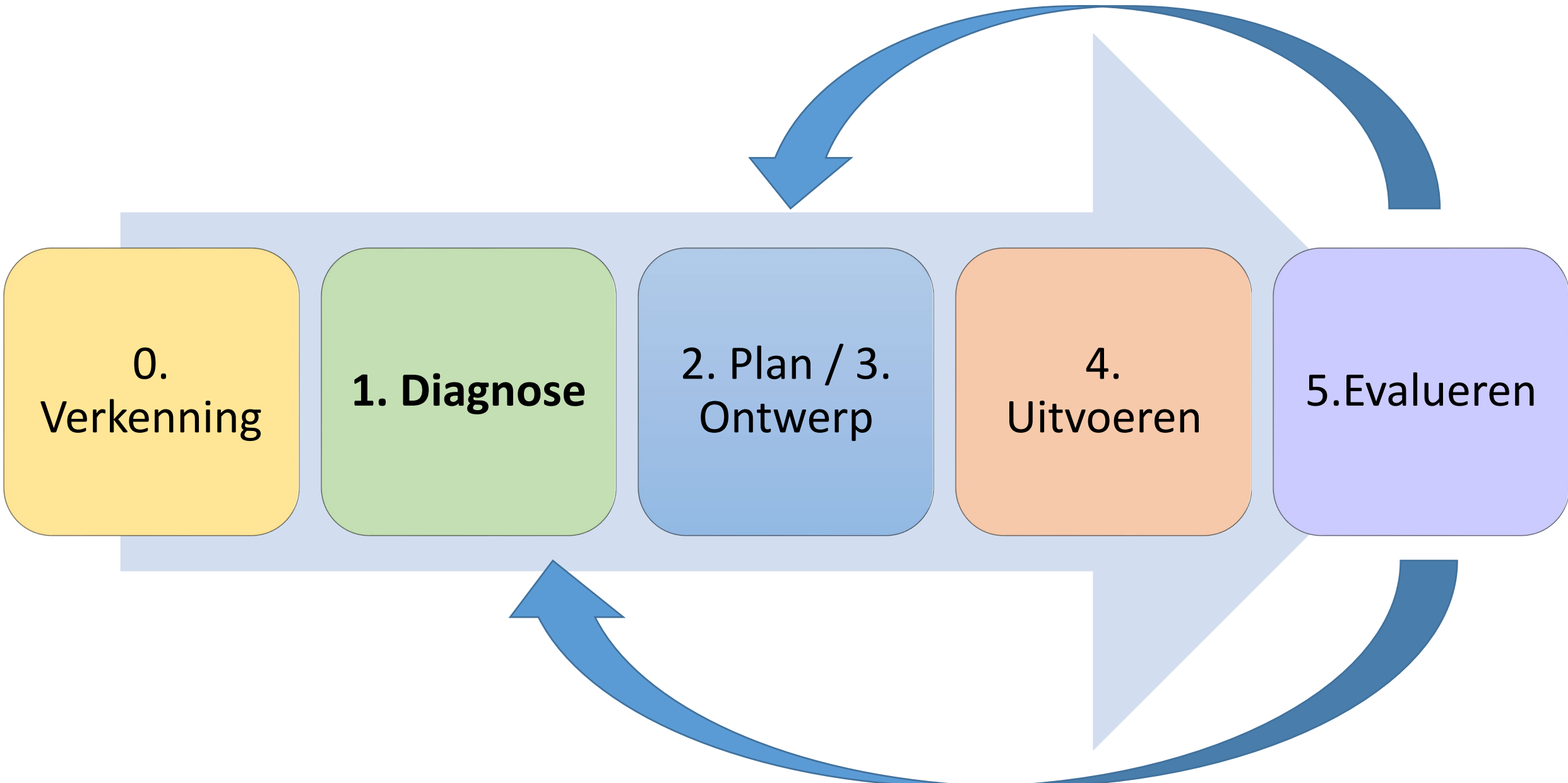




0. Verkenning – voorbeeld team Zon

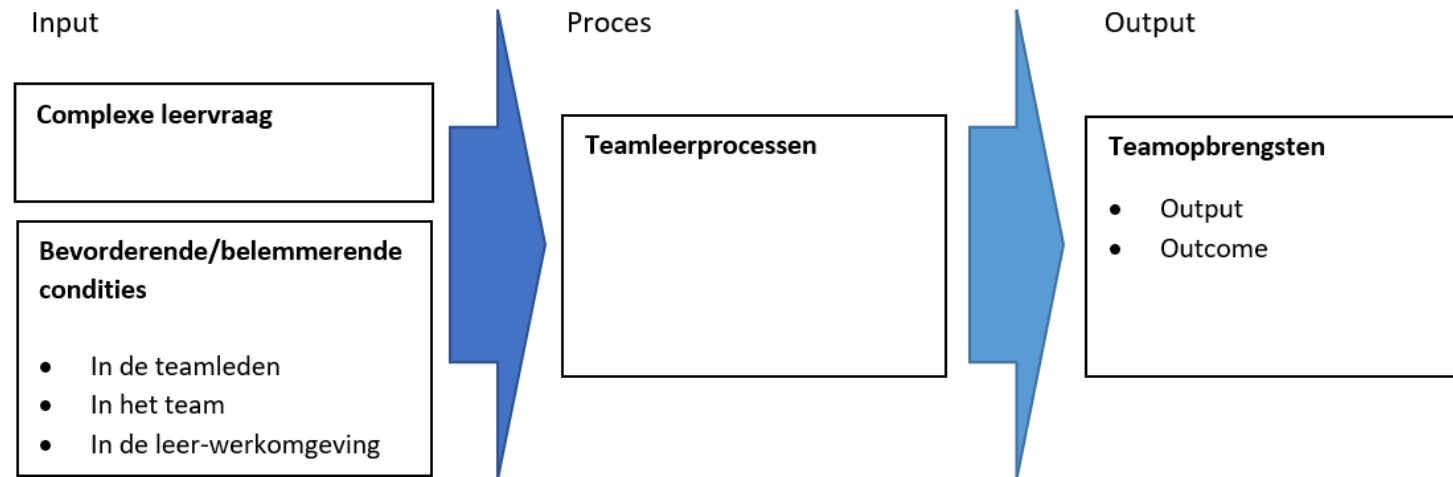
- Aanleiding:
 - Onderdeel van onderwijskundige transitie binnen het domein
 - “Nieuwe” opleiding, nieuw team (8p)
- Leervraag:
 - ***Hoe kunnen we gaan werken volgens onze nieuwe onderwijsvisie?***





1. Diagnose

- Doel: inzicht in huidige professionalisering in teamverband
- Aanpak
 - Theoretische verkenning
 - Interviews, enquête
 - Teamportret en duidingssessie



1. Diagnose – voorbeeld team Zon

- Teamleerprocessen
 - Veel delen, afstemmen, sparren, experimenteren
 - *“Alles wat we doen, is leren”*
 - Weinig (tijd voor) reflectie, constructief conflict en boundary spanning
- Bevorderende / belemmerende factoren:
 - + Gezamenlijke ambitie, onderlinge afhankelijkheid, sfeer, samenwerkingsprocessen etc.
 - - Tijd, prioriteiten stellen



Dialogoog – in groepjes

Professionalisering in
teamverband =
teamleerprocessen = wanneer
individuele kennis en
ervaringen worden gedeeld,
bediscussieerd en
bereflecteerd op het niveau
van het team

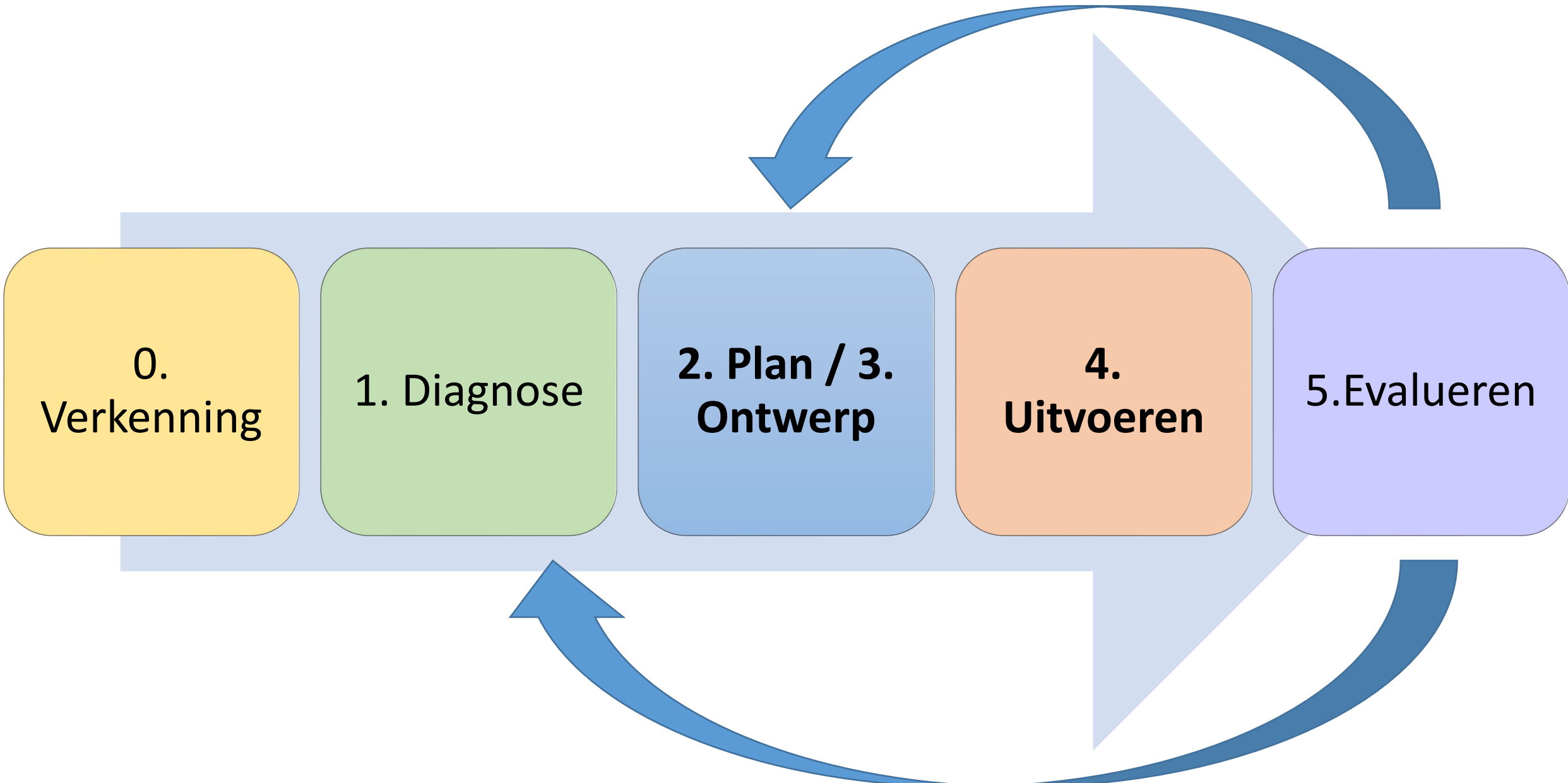
Vragen

1. In welke mate is teamleren volgens jou aanwezig bij onderwijsteams in jouw instelling?
2. Waarom wel / waarom niet?
3. Welke factoren denk jij dat dit teamleren in jouw instelling bevorderen of belemmeren?

1. Diagnose – een aantal inzichten

- Leervragen: zowel interne als externe aanleiding
- Teamleren: meer door delen en co-constructie, minder door constructief conflict en boundary crossing
- Conditie die bevorderen/belemmeren: zeggenschap aanwezig, rol leidinggevende faciliterend of visievormend; HR 'op afstand'

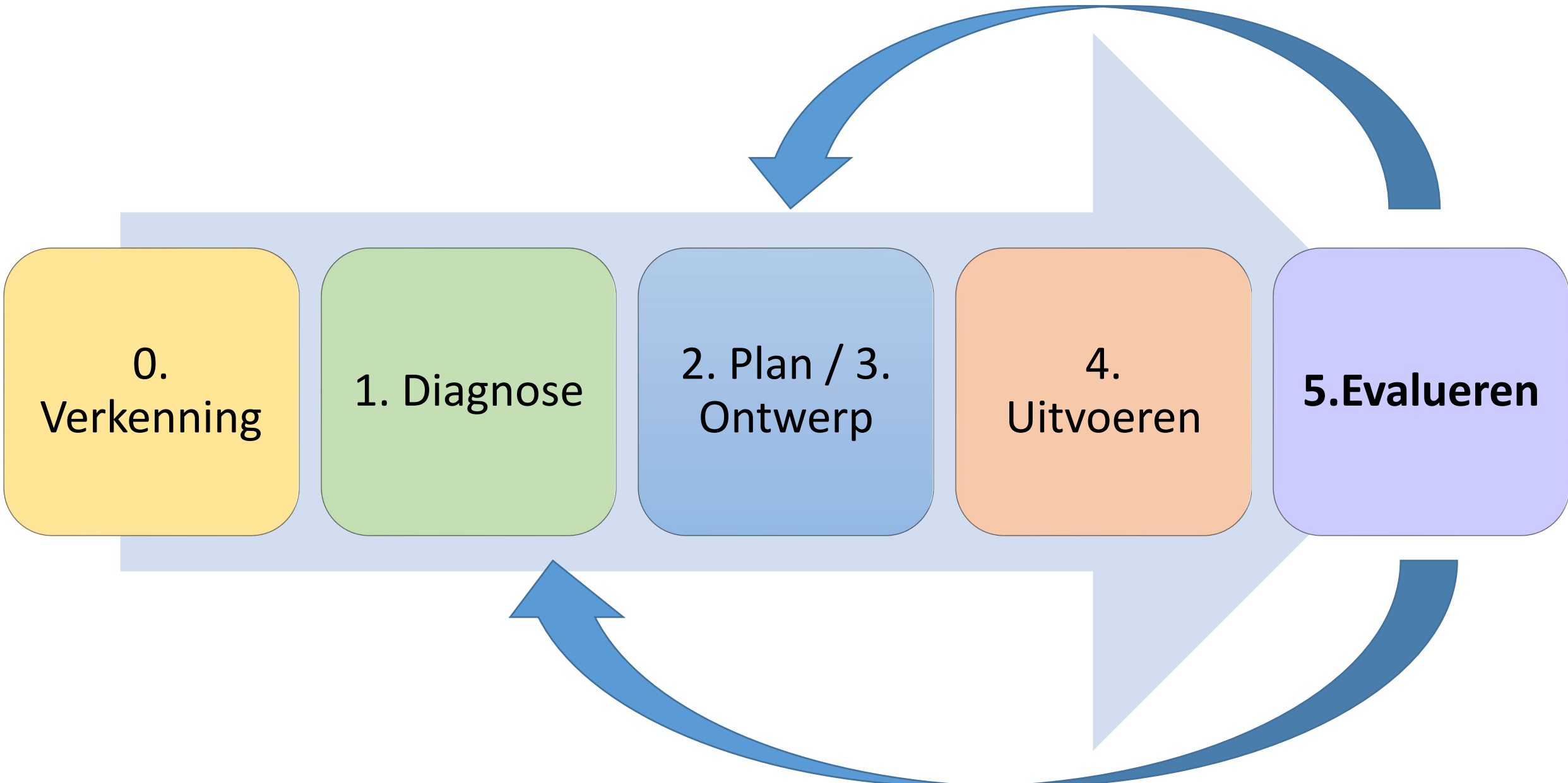
Duidingsessie
=
Reflecteren
=
teamleren



2/3/4 Interventies – voorbeeld team Zon

- Team gefaciliteerd in:
 - Leerthema's en bijbehorende acties definiëren
 - Helpen prioriteren (was belemmerende factor)
- Van *'hoe kunnen wij gaan werken volgens onze onderwijsvisie?'* naar:
 - 1. Visie op leren en opleiding – spreken en leven
 - 2. Toetsing – vergroten interbeoordelaarsbetrouwbaarheid
 - 3. Creëren van leefgemeenschappen





5. Evalueren

- Doel: evalueren bijdrage interventies aan teamambities
- Aanpak: Timelinessessie

Evaluatiesessie
= Reflecteren
= teamleren

MIJLPAAL 3 = 'feedback sessies'

WAAROM IS DIT EEN MIJLPAAL VOOR JOU?

- doen docenten allemaal aligned
- Studenten waren niet onzeker, maar wilden graag verbeteren
- 70 / 30
- Uweid op de juiste rug
- Laag hogere verantwoordelijkheid
- communicatie tussen docent en student gestructureerd
- Meest content gericht en begrijpelijk en overzichtelijk voor docent en student

HOE VERLIEP DE INTERVENTIE OP DIT MOMENT? WAT WAREN TUSSENTIJDSE OPBRENGSTEN?

- Stap 1: meetbaar -> zoeken -> wat is feedback -> invullen feedback
- Student: Onbekend -> Bevest onbekend -> (vraag) -> Bevestig bevestigd
- Zelfvertrouwen team
- Op en daar dus leker staan (toegevoegd)
- als 'wat is feedback' proces moet niet alleen maar duidelijk taal met de bedoeling van
- te weinig tijd om een of te stellen of wat feedback is?
- * rust
- * Begrip
- * kwaliteit van feedback
- * succesvol feedback
- "Hallo mevrouw ik weet al wat ik moet verbeteren, dus zit ik bij u voor de laatste check"

WAT BEVORDERDE HET VERLOOP VAN DE INTERVENTIE?

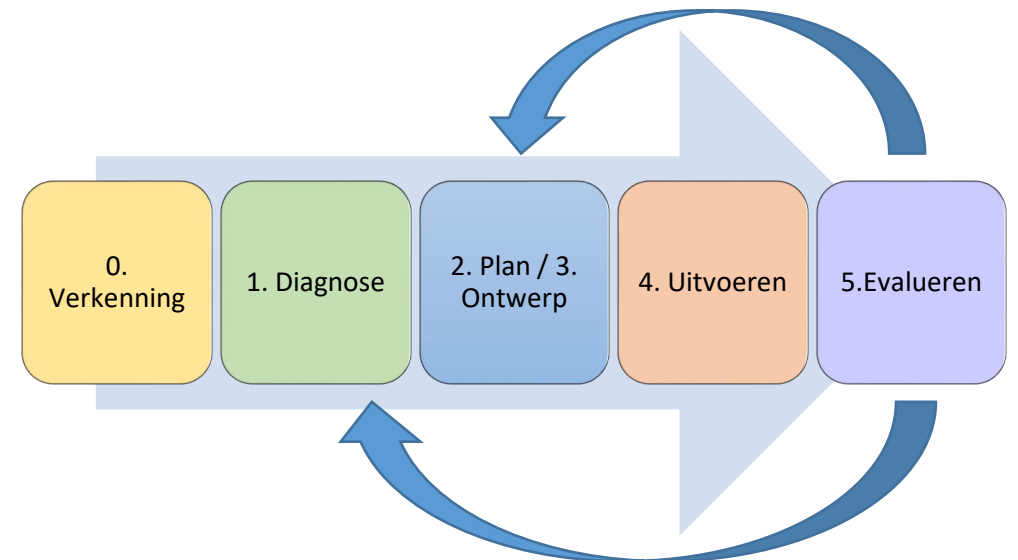
- vooraf op 1 zijn als docent
- afgebetende opdracht "een content-middel"
- opzet feedback-sessie
- Eigencare heling
- aanpassingsvermogen team
- creat sessie wel duidelijk voor de lichte uitbreiding
- Gewoon tijd om ruimte
- alle docenten aanwezig
- Stap voor Stap uitlog -> klaar -> afsluiten -> doen

... EN WAT BELEMMERDE HET VERLOOP VAN DE INTERVENTIE?

- te ingewikkelde opdracht
- veel aanwezig nodig -> kennis
- generatieve kennis nodig dus veel werk
- je moet als detail overzet van weten
- Student voelt nog te veel aan de de opbouw
- Het lijden dat men weet, weet men het meest.

Dialogoog – in groepjes

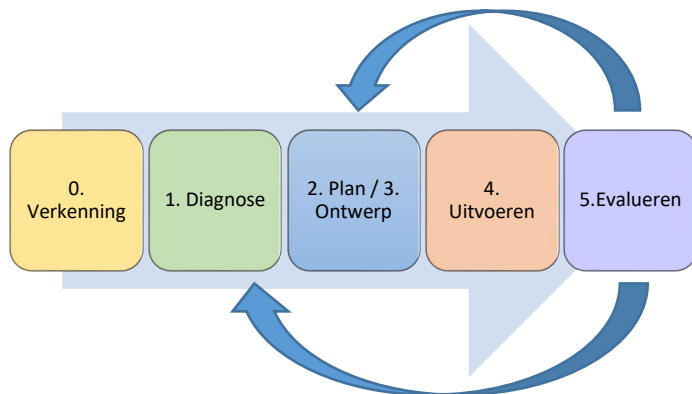
- Welke mogelijkheden zie jij op jouw school met deze methodiek?
- Wat zou wel of niet werken, waarom?
- Wat zou je aanpassen?



Oogst

Mentimeter

- Wat is de meerwaarde van deze methodiek volgens jou?
(Wat levert het op voor teams, studenten, de onderwijskwaliteit...)



Tot slot

- Binnenkort zijn opbrengsten van ons onderzoek beschikbaar!
Hou de Zestor website in de gaten
- Meer weten of op de hoogte blijven? Zoek contact:
 - maartje.vandemortel@fontys.nl
 - patricia.brouwer@hu.nl
 - josien.engel@hu.nl
 - p.horselenberg@hva.nl