

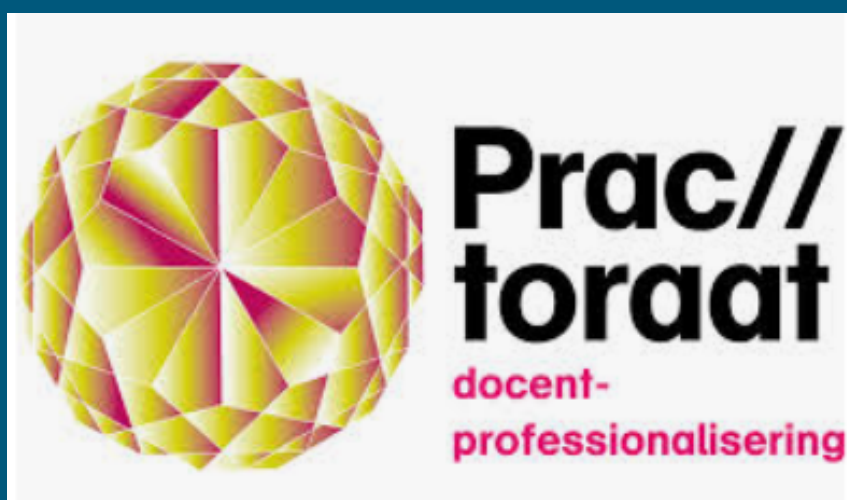
Docentprofessionalisering in coronacrisis

mbo & vo



Een beschrijvend en explorierend onderzoek naar leeractiviteiten, leeropbrengsten, veranderende kennis, opvattingen & overtuigingen, en continueringswensen van docenten mbo en vo binnen Landstede Groep, in de coronacrisis 2020.

Landstede Groep



Auteurs

Marjanne Hagedoorn, practor docentprofessionalisering & PhD onderzoeker Open Universiteit
Monique Hanekamp, docentonderzoeker practoraat docentprofessionalisering & beleidsmedewerker

Referentie

Hagedoorn, M. & Hanekamp, M. (2020). Docentprofessionalisering in de coronacrisis: beschrijvend onderzoek naar docentprofessionalisering van mbo - en vo-docenten in de coronacrisis. Zwolle: Landstede Groep.

Dit onderzoek is opgenomen in het [Overzicht lopend corona-gerelateerd onderwijsonderzoek](#) op de site van de [Nro](#)

Publicatiedatum
December 2020
Versie 1.3

Inhoudsopgave

| | |
|---|----|
| Introductie | 3 |
| Opzet van het onderzoek | 4 |
| Resultaten en wat valt op! | 5 |
| 1. Typen leeractiviteiten | 5 |
| 2. Leeropbrengsten en verklaringen van leeractiviteiten | 7 |
| 3. Impact op kennis, opvattingen en overtuigingen | 9 |
| 4. Continueren | 12 |
| Algemene aanbevelingen | 14 |
| Tot slot | 16 |
| Meer weten? | 16 |
| Referenties | 17 |



Introductie

COVID-19 en nu ...

Sinds de invoering van de maatregelen om de verspreiding van COVID-19 te beperken, hebben docenten zich voor de zomer en daarna volledig aangepast aan een 'nieuwe' situatie. De plotselinge noodzaak om al het **onderwijs digitaal** en **op afstand** vorm te geven, uit te voeren en te beoordelen, deed een collectief beroep op alle docenten en onderwijsondersteunend personeel om flexibel, creatief, onderzoekend en innoverend te zijn. De meer traditionele en gebaande paden, zoals we die gewend waren, konden nu niet bewandeld worden. Kortom een unieke situatie deed zich voor! Met enorm veel inzet, betrokkenheid en energie hebben docenten(teams) in het vo en mbo onderwijs op afstand vorm gegeven. Een **unieke situatie** die een **rijke context** heeft geboden aan docenten(teams) om te experimenteren, te vernieuwen, te ontwikkelen, te leren en anders naar onderwijs en de rol van de docent te gaan kijken.

Adaptief en wendbaar

Landstede Groep is een dynamische en lerende organisatie dat meebeweegt met wat onze omgeving van ons vraagt (**Strategische koers**). Een omgeving die continu in beweging is en van ons en onze professionals vraagt **adaptief en wendbaar** te handelen. In deze coronacrisis hebben onze vo- en mbo-professionals laten zien een sterk adaptief vermogen en een grote mate van wendbaar vakmanschap te bezitten. Daar zijn we trots op! Er is een urgentie om het ontwikkelde adaptief vermogen en wendbaarheid te 'vangen', te behouden en te bestendigen binnen onze organisatie in de toekomst. Als onderdeel van het 'vangen' heeft Landstede Groep verschillende onderzoeken uitgevoerd binnen zowel de sectoren mbo als vo. De resultaten, conclusies en aanbevelingen uit de onderzoeken biedt Landstede Groep inzicht en richting.

Een van deze onderzoeken is gericht op het 'vangen' van de **professionele ontwikkeling van onderwijsprofessionals**, de docenten. Docenten zijn de spil als het gaat om kwaliteit van ons onderwijs, in offline en/of online onderwijs. De noodzaak om onze docenten(teams) zo goed mogelijk te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling, nu en in de toekomst, is van groot belang om adaptief en wendbaar te blijven. Inzicht, onderzoek, in hoe docenten hebben geleerd in deze unieke situatie, wat zij hebben geleerd en over welke aspecten van het onderwijs en hun rol als docent zij veranderende opvattingen en overtuigingen hebben ontwikkeld, geeft ons richting. Het geeft richting en invulling aan ons professionaliseringsbeleid en de vormgeving van professionalisering. Tevens geeft het richting aan het doorontwikkelen van een toekomstgerichte visie op onderwijs en profiel van de docent. Daarnaast geeft het ons inzicht in de ontwikkelde kennis en expertise binnen onze organisatie, mbo en vo, zodat we deze optimaal kunnen verbinden, benutten en laten stromen.

Onderzoeksvragen

Aansluitend bij de noodzaak om de professionele ontwikkeling van docenten in de coronacrisis 'te vangen', is het **practoraat Docentprofessionalisering** gestart met een onderzoek onder vo- en mbo-docenten. Een onderzoek naar (1) welke formele en informele **leeractiviteiten** als ondersteunend, nuttig en/of leerzaam zijn ervaren door de docenten voor het onderwijs vormgeven en uitvoeren op afstand en (2) wat de **leeropbrengst** is uit deze leeractiviteiten.

Daarnaast is er onderzoek uitgevoerd naar (3) welke **doorwerking** de coronacrisis heeft op opvattingen, overtuigingen en kennis (het 'denken') van docenten over **onderwijs en de rol van de docent** in de toekomst. Tot slot is er middels onderzoek in kaart gebracht (4) welke aspecten van het 'nieuwe' onderwijs op afstand docenten zouden willen **continueren**, ook na de coronacrisis. Met andere woorden, wat willen docenten mbo en vo behouden in het onderwijs?

Doel

Dit onderzoek geeft onze organisatie, de scholen en de docenten(teams) inzicht in welke leeractiviteiten docenten ondersteunen bij het leren en kan helpen bij het **vormgeven van professionalisering** ten behoeve van het ontwerpen, uitvoeren en beoordelen van onderwijs in de toekomst. Daarnaast kunnen de resultaten van het onderzoek helpen om na de coronacrisis aan te kunnen sluiten bij de veranderende kennis, opvattingen en overtuigingen over onderwijs. Dit kan het bestendigen en verbeteren van reeds ingezette **koers van Landstede Groep en vormen van onderwijs** op afstand ondersteunen.

Leeswijzer

In dit onderzoeksverslag wordt allereerst de opzet van het praktijkgericht onderzoek toegelicht. Vervolgens worden de resultaten weergegeven en opvallendheden beschreven per deelvraag. In deel 1 worden de typen leeractiviteiten die docenten en instructeurs hebben ondernomen, in de periode april-juli 2020, weergegeven en in deel 2 de leeropbrengsten en verklaringen van deze leeractiviteiten.

In deel 3 worden de veranderende kennis, opvattingen en overtuigingen over het onderwijs en over de rol van de docent, als gevolg van de coronacrisis, weergegeven.

Deel 4 geeft een overzicht van de aspecten die de respondenten zouden willen continueren binnen het onderwijs, ook na de coronacrisis. Tot slot zijn op basis van de resultaten diverse aanbevelingen beschreven.

Infografic

Aanvullend op dit onderzoeksverslag zijn de resultaten bondig en compact weergegeven in een infografic. Deze is opgenomen in de bijlage en beschikbaar als separaat pdf bestand.

Opzet van het onderzoek

Methode

Dit onderzoek is uitgevoerd in de periode juni-juli 2020 via een anonieme digitale vragenlijst (Survalyzer) met gesloten en open vragen. Deelname aan het onderzoek was vrijwillig en is bekend gemaakt via een interne mail en via de interne communicatiesite Connect.

De vragenlijst is gebaseerd op het PhD onderzoek van Hagedoorn, Heusdens en de Bruijn (2018), een onderzoeksproject van Landstede Groep, Lectoraat Beroepsonderwijs (Hogeschool Utrecht) en de Open Universiteit. En op eerder onderzoek van o.s. Meirink, Meijer en Verloop (2007).

In de vragenlijst is gevraagd naar (1) leeractiviteiten, (2) leeropbrengst en factoren die het geleerde verklaren, (3) veranderende opvattingen, overtuigingen en kennis over onderwijs en de rol van de docent, en (4) welke aspecten uit het onderwijs op afstand gecontinueerd zouden moeten worden.

Percepties van de docenten

In dit onderzoek is gevraagd naar de percepties van de onderwijsprofessional zelf. De resultaten en opvallendheden zijn weergegeven vanuit dat perspectief. Het geeft een weergave van de percepties van de docenten over de periode april-juli in de coronacrisis.

Scope van het onderzoek

De scope van dit onderzoek richt zich op, een deel van, de onderwijsprofessionals, voornamelijk docenten, in het mbo en vo binnen Landstede Groep. Het onderzoek is beschrijvend en explorerend van aard. De resultaten zijn daarmee beperkt generaliseerbaar. De resultaten geven echter wel een waardevolle duiding van de professionele ontwikkeling van mbo- en vo-docenten in de coronacrisis (april-juli 2020), en is daarmee van betekenis voor Landstede Groep en het vo en mbo in het algemeen.

Analyse

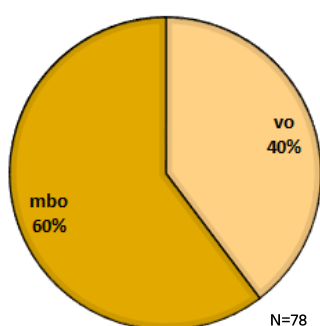
De data zijn voornamelijk op inductieve wijze geanalyseerd. Dit betekent dat op basis van de data gezocht is naar thema's en categorieën. In een gezamenlijk analyseproces met drie onderzoekers van het practoraat, is deze analyse uitgevoerd en is gekomen tot de categorieën zoals beschreven in de resultaten. De leeractiviteiten zijn op deductieve wijze geanalyseerd vanuit bestaande literatuur over leeractiviteiten.

Respondenten

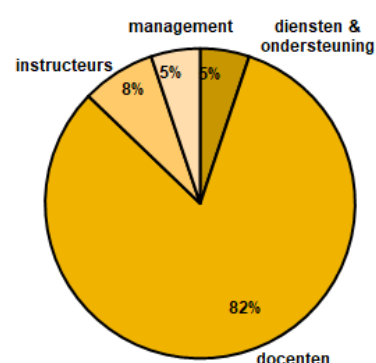
78 medewerkers uit het mbo en vo, allen werkzaam binnen Landstede Groep, hebben de digitale vragenlijst ingevuld. Overwegend het grootste gedeelte daarvan zijn docenten (82%).

Bij het beantwoorden van deelvraag 1 en 2 (leeractiviteiten, leeropbrengst en verklaringen) zijn alleen de docenten en instructeurs meegenomen in de analyse (70 respondenten). Bij het beantwoorden van deelvraag 3 en 4 (veranderende opvattingen en wat continueren) zijn alle respondenten meegenomen in de analyse (78 respondenten).

RESPONDENTEN PER SECTOR



FUNCTIE RESPONDENTEN

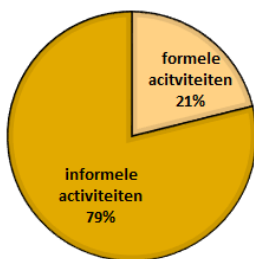


Resultaten en wat valt op!

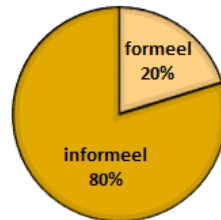
1. Typen leeractiviteiten

Middels de vragenlijst hebben **70 docenten en instructeurs** samen **142 leeractiviteiten** in kaart gebracht en beschreven. Er is gevraagd naar leeractiviteiten die respondenten hebben ondernomen in de coronacrisis, terugkijkend op de periode april tot juli 2020. Centraal gestelde vraag was: *welke georganiseerde (formele) activiteiten en/of (informele) situaties hebben jou als onderwijsprofessional de afgelopen weken geholpen bij het vormgeven en uitvoeren van het onderwijs op afstand in deze corona crisistijd?* Respondenten konden minimaal 1 en maximaal 3 leeractiviteiten beschrijven. Alle 142 beschreven leeractiviteiten zijn meegenomen in de analyse van het onderzoek.

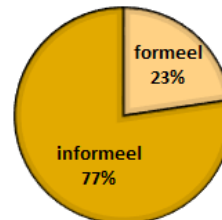
ONDERNOMEN LEERACTIVITEITEN MBO & VO



Ondernomen leeractiviteiten mbo



Ondernomen leeractiviteiten vo



Type ondernomen leeractiviteiten van mbo en vo docenten: formele en informele leeractiviteiten

Professionalisering vindt op verschillende manieren plaats binnen het mbo en vo. Het kan gaan om formele, maar ook om informele vormen van leren. In dit onderzoek zijn 21% van de leeractiviteiten getypeerd als formele en 79% als informele leeractiviteiten. Het mbo en vo verschillen daarin nauwelijks van elkaar. Formele leeractiviteiten zijn expliciet ontworpen, doelgerichte interventies, zoals cursussen, workshops en trainingen. Kenmerkend voor informele leeractiviteiten is dat deze niet of nauwelijks doelgericht is en evenmin gepland. Vormen ervan vinden plaats binnen de dagelijkse werkcontext en kunnen zowel bewust als impliciet zijn (Hagedoorn & Medendorp, 2020). Op basis van onderzoek van Kyndt, Gijbels, Grosemans en Donche (2016) en Akiba en Liang (2016) zijn de informele en formele leeractiviteiten in kaart gebracht en getypeerd. Een overzicht van de type informele en formele leeractiviteiten die docenten mbo en vo hebben ondernomen in de coronacrisis wordt hieronder weergegeven.



Informele leeractiviteiten

- 1. Interacteren en samenwerken met anderen (online)**, zoals contact met collega's, teambijeenkomsten, individuele informele gesprekken met studenten/leerlingen (en ouders), contact met leidinggevende en participeren op online platforms.
- 2. Onderwijsactiviteiten (online)**, zoals onderwijs digitaal inrichten en vormgeven, online lessen uitvoeren, online begeleiden, online toetsen en examineren.
- 3. Informatiebronnen raadplegen**, zoals informatie opzoeken en lezen, YouTube filmpjes bekijken, nieuwsbrieven lezen, LinkedIn volgen, vanuit een gerichte vraag onderzoek doen, collega's en experts gericht bevragen, geïnspireerd worden door huisgenoten (familie thuis).
- 4. Experimenteren en vernieuwen**, zoals experimenteren met online tools (MSTeams, LessonUp) en digitaal innoveren binnen het team.
- 5. Reflecteren en evalueren**, zoals reflecteren op de les samen met studenten/leerlingen en meekijken met een collega tijdens de online les.

(rangschikking: 1 is het vaakst getypeerd en 5 het minst vaak)

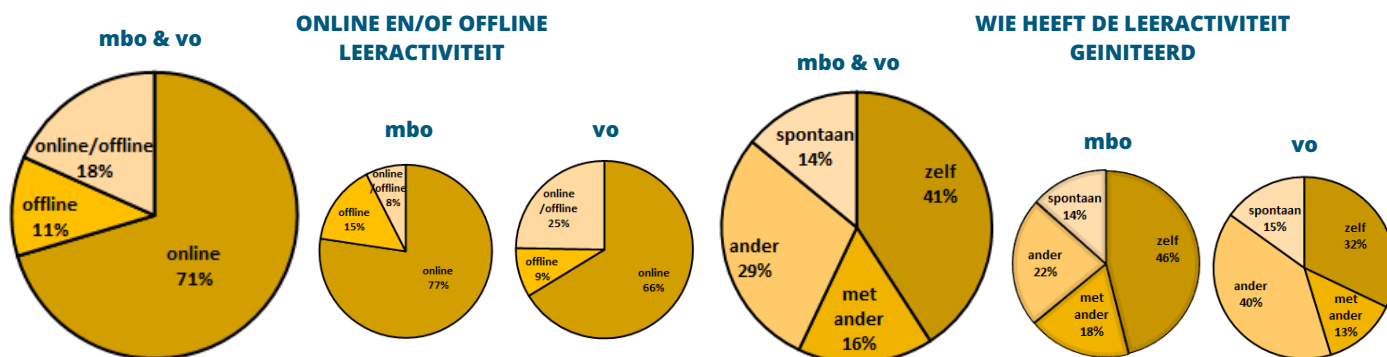


Formele leeractiviteiten

- 1. Webinars** georganiseerd door Landstede Groep (online).
- 2. Studiedagen en workshops**, begeleid door een collega uit het team, adviseur van de dienst Onderwijsondersteuning of een externe partij.
- 3. Webinars en online workshops** georganiseerd door externe partijen zoals universiteiten, hogescholen, kenniscentra (online).

Aanvullende kwantitatieve informatie over de leeractiviteiten

Aanvullend is gevraagd aan de respondenten of de leeractiviteit (1) online, (2) offline of (3) in een combinatie tussen online en offline plaatsvond en wie het initiatief heeft genomen tot de leeractiviteit. Hieronder een weergave van de resultaten.



Wat valt op?

- **Docenten leren het meeste in informele leeractiviteiten**

De belangrijke waarde van informeel leren in de context van het werk voor docenten is niet veranderd door de coronacrisis. Uit eerder onderzoek weten we dat 80% van wat docenten leren, in informele leersituaties plaatsvindt. Het leren in informele activiteiten is verplaatst van (voornamelijk) offline naar online. Er is nog steeds een digitale 'wandelgang' en een digitale 'teamkamer';

- **Geen verschil tussen mbo en vo!**

Er is geen verschil tussen mbo en vo in het type ondernomen activiteiten (mbo: 80% informeel; vo: 77% informeel);

- **Het leren ging vooral over het primaire proces!**

In de leeractiviteiten was voornamelijk aandacht voor het primaire proces. Leeractiviteiten gingen vooral over digitale tools, vormgeven van onderwijs op afstand en didactiek, en hoe contact te onderhouden met studenten, met andere woorden grip houden op de studentenpopulatie. Er was weinig aandacht voor extra-curriculaire activiteiten, zoals het uitvoeren van taken en aandachtsgebieden, in de beschreven leeractiviteiten;

- **De docent zelf en de ander zet aan tot leren!**

Er is diversiteit in de initiatiefnemer van de leeractiviteit. Docenten noemen zowel zichzelf als de ander regelmatig als initiatiefnemer. Bij de ander gaat het vaak om een collega, de leidinggevende of de organisatie;

- **Leren online!**

De leeractiviteiten hebben overwegend online plaatsgevonden; Docenten hebben intensief met elkaar samengewerkt online, zowel in individueel contact als in teambijeenkomsten;

- **Er is veel geleerd in interactie met collega's!**

In het vo valt 53%, en in het mbo 47%, van de in kaart gebrachte informele leeractiviteiten in de categorie 'interacteren en samenwerken met anderen'. Zowel mbo- als vo-docenten leren vaak in contact met anderen, meestal collega's. De andere type informele activiteiten verspreiden zich over de andere 50% van de beschreven leeractiviteiten.

- **Thuis samen leren!**

Actoren in de leeractiviteiten zijn aan te duiden als (1) collega's, (2) studenten (3) leidinggevenden (4) huisgenoten thuis. Dit zijn de actoren die in de coronacrisis het meest toegankelijk zijn geweest voor de docenten. Waarbij 1 het vaakst genoemd is en 4 het minst vaak;

- **Externen nauwelijks actor in het leren!**

Het beroepenveld in het mbo was nauwelijks een actor in de leeractiviteiten van docenten. Actoren buiten de organisatie, waarmee intensief wordt samengewerkt, zoals andere vo- of mbo-scholen en hbo instellingen spelen nauwelijks een rol in de leeractiviteiten van docenten;

- **Student actor in het leren van de docent!**

In het mbo is de student een belangrijke actor is de leeractiviteiten geweest. Studenten waren betrokken bij het vormgeven van en het reflecteren op online onderwijs. In het vo werd de leerling minder vaak benoemd als actor in de leeractiviteiten;

- **Landstede webinars leerzaam!**

De georganiseerde webinars van Landstede Groep zijn als leerzaam ervaren. In 63% van genoemde leerzame formele activiteiten gaat het om deze Landstede webinars. Dit geldt zowel voor mbo- als vo docenten.

2. Leeropbrengsten en verklaringen van het leren

Wat heeft de docent geleerd?

De 70 respondenten hebben per leeractiviteit aangegeven wat zij ervan geleerd hebben. Er zijn leeropbrengsten genoemd door de docenten mbo en vo in vier verschillende categorieën.



1. Vormgeven van onderwijs op afstand

De didactische en pedagogische aspecten van het online lesgeven.

Bijvoorbeeld kennis, vaardigheden en inzicht in wat wel en niet werkt bij online lesgeven en kenmerken van online lesgeven die invloed hebben op de motivatie van studenten/leerlingen, zoals interactievormen en groeps grootte. Kennis, vaardigheden en inzicht in differentiëren in instructiemethoden voor verschillende (groepen) studenten/leerlingen. Kennis, vaardigheden en inzicht in het op maat onderwijs bieden door het maken van instructievideo's.

Vormgeven van onderwijs en examinering op afstand.

Bijvoorbeeld nieuwe kennis, opvattingen en/of overtuigingen over de vormgeving van onderwijs en examinering/toetsing, zoals blended vormgeven (combinatie van online en offline) en/of andere vormen van examineren/toetsing toepassen.

Leerprocessen van studenten/leerlingen.

Bijvoorbeeld het beter begrijpen van het leerproces van de student in onderwijs op afstand. Kennis, vaardigheden en inzicht in wat er nodig is om de student/leerling betrokken te houden bij de les en bij school. Weten op welke manier je efficiënt en effectief contact kunt houden met studenten en in vo ook met ouders.

Inhoud van het vakgebied.

Bijvoorbeeld kennis, vaardigheden en inzicht over het vakgebied van de docent, zoals natuurkunde.



2. Digitale vaardigheden

Digitale tools.

Bijvoorbeeld kennis, vaardigheden en inzicht over het omgaan met digitale tools in het werk en in online lesgeven, met name MSTEams.

Instructie video maken.

Bijvoorbeeld kennis, vaardigheden en inzicht over het ontwikkelen van instructievideo's voor studenten/leerlingen en hoe deze ingezet kunnen worden.



3. Online samenwerken binnen de school

Samenwerken met collega's.

Bijvoorbeeld kennis, vaardigheden en inzicht over het omgaan met collega's in een situatie waarin je meer op afstand bent. Het efficiënt en effectief organiseren van onderwijs, het communiceren en samenwerken met elkaar.

Samenwerken met studenten/leerlingen.

Bijvoorbeeld kennis, vaardigheden en inzicht over de rol van de student/leerling in de vormgeving van online onderwijs. Studenten/leerlingen zien als samenwerkingspartner in het vormgeven van online onderwijs.



4. Inzicht in persoonlijke coping- en leerstrategieën

Doelgericht en efficiënt inrichten van je eigen werk.

Inzicht in de persoonlijke factoren die helpend zijn bij het efficiënt en doelgericht inrichten van werkzaamheden als docent in een veranderende en online omgeving.

Collegiale consultatie:

manieren om hulp te vragen bij een collega. Inzicht in eigen hulpvragen en op welke wijze de docent hulp kan vragen bij een collega.

Omdenken.

Inzicht in wat persoonlijk bijdraagt aan het benaderen van 'problemen in onderwijs op afstand' vanuit een ander perspectief.

Wat valt op?

- **Weinig verschil mbo en vo!**
Er is weinig verschil in leeropbrengsten van de leeractiviteiten tussen mbo- en vo docenten.
- **Mbo-docenten leren online samenwerken!**
Er zit een klein verschil tussen de mbo- en vo docenten bij de leeropbrengst 'online samenwerken binnen de school' (3). Mbo-docenten benoemen deze leeropbrengst vaker dan hun vo-collega's.
- **Mbo-docenten leren samenwerken met studenten!**
Mbo-docenten geven frequenter een leeropbrengst aan in het leren 'samenwerken met studenten/leerlingen' dan vo-docenten
- **Mbo-docenten leren online onderwijs en examinering vormgeven!**
Mbo-docenten geven vaker een leeropbrengst aan ten aanzien van het 'vormgeven van online onderwijs en examinering op afstand', dan vo-docenten.
- **Docenten leren weinig vakinhoud!**
Leeropbrengst op vakinhoud wordt genoemd door de docenten, echter zeer beperkt.

Wat zijn de verklaringen voor de leeropbrengst van leeractiviteiten volgens de mbo- en vo-docenten?

De 70 respondenten hebben per leeractiviteit aangegeven waarom zij denken geleerd te hebben. Welke factoren hebben bijgedragen aan het leren? Er zijn verklaringen voor het leren genoemd door de docenten mbo en vo in vijf categorieën.



1. Leren omdat je tegen problemen aanloopt

Docenten geven aan dat zij bij het vormgeven en uitvoeren van onderwijs en examinering op afstand tegen nieuwe vraagstukken aanliepen. Deze vraagstukken motiveren docenten om uit te proberen, informatie op te zoeken en/of collega's te bevragen. Docenten worden hierdoor uitgedaagd tot een actieve inzet. Docenten weten (nog) niet hoe iets werkt of waarom iets niet werkt. Deze vragen zetten aan tot leren.



2. Leren door interactie met collega's

Het uitwisselen van informatie, ideeën, perspectieven met vooral collega's, dragen bij aan het leren volgens de docenten. Interactie en contact is van groot belang!



3. Leren door te doen!

Docenten geven aan te leren door in het diepe te springen. Niet te veel na te denken, maar leren door gewoon 'aan de slag te gaan' en gaandeweg bij te sturen. Docenten geven aan te leren omdat er geen andere keuze is. "Je moet wel in de doen stand!"



4. Leren door interactie met studenten/leerlingen

Het contact en de interactie met studenten/leerlingen draagt bij aan het leren, volgens de docenten. Door het uitwisselen van informatie, ideeën, perspectieven met studenten/leerlingen krijgen docenten (andere) inzichten en passen zij de vormgeving van onderwijs op afstand aan.



5. Leren omdat het aansluit bij het interessegebied

Docenten geven aan geleerd te hebben omdat de inhoud van de leeractiviteit aansluit bij de interessegebied en behoefte van de docent zelf.

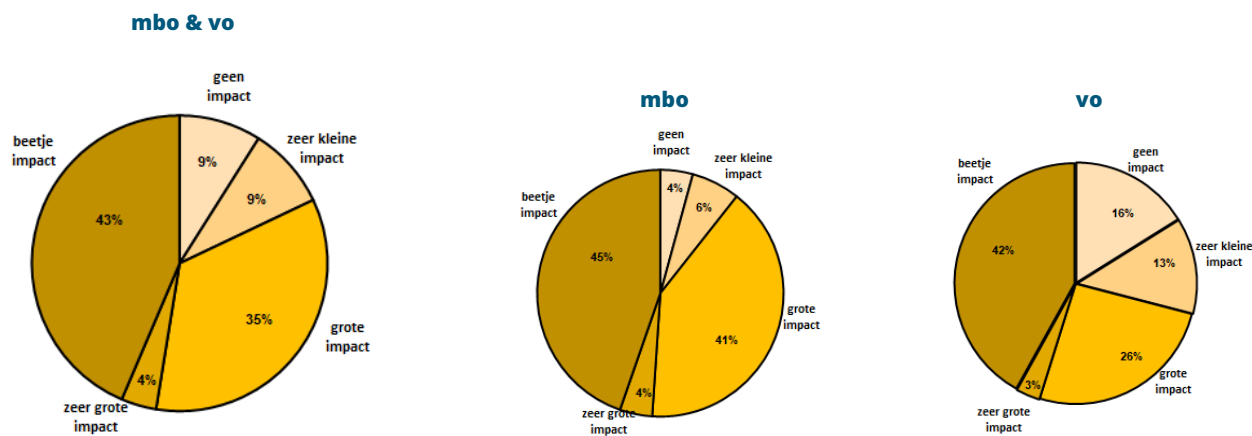
Wat valt op?

- **Weinig verschil tussen mbo en vo docenten!**
Er is relatief weinig verschil tussen de mbo- en vo docenten ten aanzien van de verklarende factoren voor de leeropbrengst.
- **Interactie met collega's draagt bij aan het leren van mbo-docenten!**
Mbo-docenten benoemen vaker de 'interactie met collega's' (2) als verklarende factor voor de leeropbrengst uit de leeractiviteiten dan de vo-docenten.
- **Tegen problemen aanlopen en interactie met leerling draagt bij aan leren van vo-docenten!**
Vo-docenten benoemen daarentegen vaker het 'leren door tegen problemen aan te lopen' (1) en 'de interactie met de student/leerling' (4) als verklarende factor voor de leeropbrengst.

3. Impact op kennis, opvattingen en overtuigingen

78 respondenten (docenten, instructeurs, management en beleidsmedewerkers) hebben antwoord gegeven op de vraag wat volgens hen de impact van de coronacrisis is op hun eigen kennis, opvatting en overtuiging over onderwijs en op de rol van de docent. In het onderzoek zijn concreet de volgende vragen gesteld. *In welke mate heeft deze corona crisistijd invloed en impact op jouw DENKEN over het ontwerpen, uitvoeren en beoordelen van onderwijs voor jouw studenten/leerlingen? En in welke mate heeft deze corona crisistijd invloed en impact op jouw DENKEN over de rol en het profiel van de docent?* De respondenten konden op een Likertschaal 1 tot 5 aangeven in welke mate zij deze impact kwantificeren.

Impact van coronacrisis op kennis, opvattingen en overtuigingen over onderwijs



Wat is er veranderd in de kennis, opvattingen en overtuigingen van docenten over onderwijs?

De respondenten is gevraagd te beschrijven welke verandering in kennis, opvattingen en overtuigingen zij hebben over het onderwijs door de coronacrisis. Respondenten hebben op zes terreinen verandering in kennis, opvattingen en overtuigingen over onderwijs kenbaar gemaakt.



1. Verarming door online onderwijs

Docenten geven aan dat door online onderwijs er **pedagogische en didactische verarming** optreedt. Er is **minder contact en interactie** door online onderwijs. De docent kan niet optimaal inspelen op de **non-verbale signalen**. De docent heeft minder **zicht op** overdracht van het geleerde, op de motivatie en inzet van de student/leerling. Het toepassen van verschillende werkvormen binnen onderwijsactiviteiten en het **begeleiden van groepswork** wordt als lastig ervaren. Docenten benoemen dat online leren ook niet bij elke **leerstrategie** van de student/leerling past. Studenten/leerlingen ervaren online leren als **saai** of ervaren **weinig uitdaging**. Er is zorg bij docenten voor **leerachterstand** bij studenten en leerlingen.



2. Online aanvullen op offline onderwijs inrichten

Een juiste **combinatie van online en offline** onderwijs kan de kwaliteit ten goede komen. Online leren kan een middel zijn, echter zou niet volledig ingezet moeten worden. Het leren op afstand kan aanvullend zijn op fysiek onderwijs in de klas. Differentiatie in aanbod en uitvoering van online onderwijs is van waarde omdat online onderwijs niet voor elke student/leerling geschikt is. Er zou meer **maatwerk** moeten komen. **Differentiatie** op leertijd en organisatie van leren ondersteunt dit. Daarnaast levert online **BPV contact** tijdswinst op geven docenten aan. Echter bedrijven waarderen het als er daarnaast ook een fysiek bezoek gebracht wordt.



3. Online onderwijs biedt mogelijkheden

Online werken draagt bij aan **efficiënter** werken. Er kunnen grotere groepen bediend worden, maar daarnaast biedt het de mogelijkheid om met studenten/leerlingen individueel te spreken en af te stemmen op de hulpvraag. Volgens docenten levert online onderwijs een bijdrage aan het ontwikkelen van metacognitieve vaardigheden van studenten en leerlingen. Zij benoemen dat het **eigenaarschap** van de student/leerling wordt versterkt, er meer focus is en er meer verantwoordelijkheid door de student wordt genomen voor het leerproces. Door online onderwijs is er een **veranderende kijk op toetsen**. Bijvoorbeeld dat ze geen toetsen hebben afgenomen of anders toetsen en daar geen nadelen van hebben ondervonden. Docenten geven aan dat vergaderingen en samenwerkingen concreter en effectiever verlopen door het online werken.



4. Digitale tools leveren een bijdrage aan onderwijs op afstand

Docenten geven aan dat door de inzet van videobellen **relaties en contacten** makkelijker en sneller worden gelegd, de drempel lager is dan e-mail of vragen stelen in de klas. De docent geeft daarnaast aan dat er door ict tools plaats- en tijdonafhankelijk kan worden geleerd en het onderwijs **flexibeler** is. Er wordt aangegeven dat instructies kunnen worden opgenomen en deze kan worden bekeken als de student er aan toe is. Er kan op een andere manier kennis gecreëerd worden..

(rangschikking: 1 is het vaakst genoemd en 6 het minst vaak)



5. Actoren in leren van studenten/leerlingen

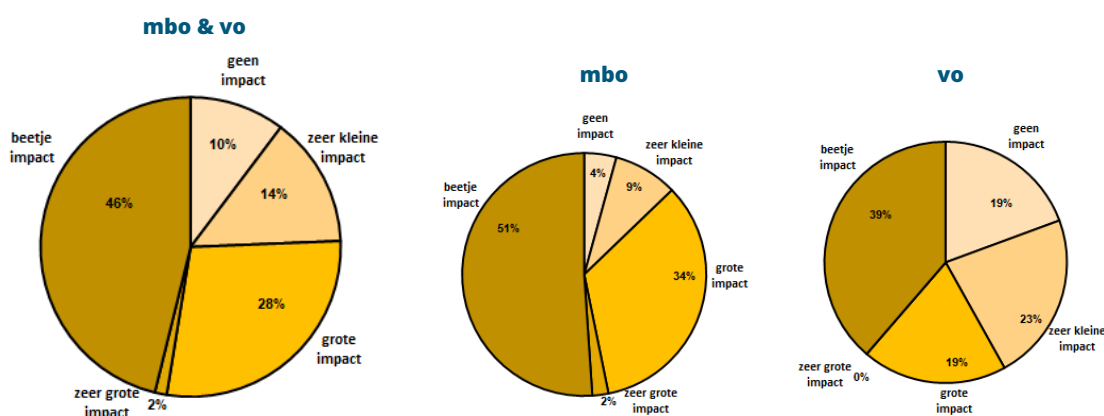
Docenten benoemen dat de **rol van de docent** in het leerproces cruciaal is en blijft. De docent heeft invloed op het proces van leren. Naast de docent worden ook de **ouders en medestudenten** genoemd als belangrijke actor in het leren van de leerling/student, ook in een online leeromgeving.



6. Functie van school is van belang

Docenten benoemen de **functie van de school**, als belangrijke context voor de het leren en de **sociale ontwikkeling**. Leren is ook samen met en van elkaar. Docenten geven aan dat school het sociaal experimenteren faciliteert.

Impact van coronacrisis op kennis, opvattingen en overtuigingen over de rol van de docent



Wat is er veranderd in de kennis, opvattingen en overtuigingen van docenten over rol van de docent?

De respondenten is gevraagd te beschrijven welke verandering in kennis, opvattingen en overtuigingen zij hebben over de rol van de docent. Respondenten hebben op vier terreinen verandering in kennis, opvattingen en overtuigingen over de rol en functie van de docent in de toekomst kenbaar gemaakt.



1. De pedagogische en didactische rol van de docent in de online omgeving vraagt om een ander perspectief. De rol als 'verzorger van lessen' en sturend verschuift naar coach en coachend. Het vraagt van de docent veranderende didactische kennis en vaardigheden om de student digitaal tot leren aan te zetten. De pedagogische en didactische rugzak van de docent veranderd.



2. Docenten richten zich meer op het versterken van en inzicht in zelfregulerende vaardigheden bij de student/leerling. Als docent heb je minder grip en controle op afstand. De studenten krijgen meer verantwoordelijkheid, dat gaat soms goed en soms niet goed.



3. Het werken in een online omgeving vraagt van de docent digitale vaardigheid en digitale weerbaarheid.



4. Een pedagogische relatie is van cruciaal belang. Als deze vooraf niet goed was geweest dan was het lastig geweest om leerlingen te begeleiden op afstand, benoemen docenten.

(rangschikking: 1 is het vaakst genoemd en 6 het minst vaak)

Wat valt op?

- **De coronacris heeft het vaakst een 'beetje impact' op het denken van docenten.**
Zowel de mbo- als vo-docenten geven het vaakst aan dat de impact op hun denken over onderwijs en de rol van de docent 'een beetje' is. Het percentage docenten dat 'geen impact' of een 'zeer kleine impact' aangeeft is in het vo veel groter (onderwijs: mbo 10%, vo 29%;rol docent: mbo 13%, vo 42%).
- **Coronacrisis grotere impact op 'denken' van de mbo-docent**
Mbo-docenten geven vaker aan dat de coronacrisis een 'grote' of 'zeer grote' impact heeft op hun kennis, opvattingen en overtuigingen over onderwijs en de rol van de docent. Een grote of zeer grote impact op het denken over onderwijs is bij mbo docenten bij de helft (45%) en bij vo docenten ongeveer een derde (29%) het geval. Het verschil met hun vo collega's is ten aanzien van het denken over de rol van de docent is ook aanzienlijk: mbo 36% en vo 19%.
- **Docenten zijn positief en negatief over online onderwijs!**
Er worden zowel positief geformuleerde opvattingen over onderwijs op afstand als negatief geformuleerde opvattingen genoemd door docenten.
- **Verarming van het onderwijs door online onderwijs!**
Negatief geformuleerde opvattingen, zoals pedagogische en didactische verarming, wordt vaker benoemd door docenten dan de positieve opvattingen over onderwijs op afstand. Dit verschil is echter klein. Hierbij wordt dit vaker benoemd door mbo docenten dan hun vo collega's.
- **Online onderwijs past niet bij elke student!**
Mbo docenten benoemen veel vaker dat online onderwijs niet bij elke student past dan de vo-docenten.
- **Mbo-docenten zien mogelijkheden in combineren online en offline onderwijs!**
Mbo-docenten benoemen meer verandering in opvattingen over de inrichting van het onderwijs, zoals de mogelijkheden die het brengt om online en offline onderwijs te combineren.
- **Vo-docenten zien mogelijkheden in differentiëren door online onderwijs!**
Vo docenten geven vaker een verandering in opvatting aan op het terrein van differentiatie in onderwijsaanbod. Zij geven vaker aan dan hun mbo-collega's de noodzaak voor differentiatie en dat online onderwijs dit mogelijk kan maken.
- **Sociale functie van school is van groot belang!**
Mbo-docenten benoemen de noodzaak van de sociale functie van de school, als belangrijke context voor het leren en de sociale ontwikkeling, vaker dan de vo-docenten.

4. Continueren

De 78 respondenten hebben in een open vraag aangegeven welke veranderingen en/of 'geleerde lessen' zij zouden willen continueren ook na de corona crisistijd binnen hun school en/of team. Met andere woorden: *wat moet worden behouden en waarop moet verder worden gebouwd?*

Docenten geven aan op drie terreinen aspecten uit het onderwijs en de ingezette koers te willen continueren: **(A) primaire onderwijsproces**, **(B) het team** en **(C) de organisatie Landstede Groep**. Per terrein is het specifiek uitgewerkt.



A. Continueren in het primaire onderwijsproces

Betreft het vormgeven, uitvoeren, begeleiden en beoordelen van onderwijs en leren van studenten/leerlingen zouden respondenten willen continueren:

- 1. Combineren van online en offline vormen van onderwijs en leren:** zoals het blended vormgeven van onderwijs, waarbij theorie online wordt aangeboden en praktijk offline, online onderwijs in kleine groepen vormgeven, korte instructie voor online onderwijs, intervisie in een online vorm, en coaching en begeleiden van LeerWerkPrestaties in offline vorm. Een combinatie kan volgens docenten het onderwijs o.a. efficiënter en sterker maken.
- 2. Maatwerk en flexibilisering van onderwijs en leren (persoonlijk onderwijs):** zoals het bieden van op maat en flexibel onderwijs voor studenten, waarin docenten meer kunnen differentiëren op leertijd, leerplek, leerbehoefte, begeleidingsstrategie en didactiek van leren. Er kunnen meer keuzes voor studenten/leerlingen en docenten beschikbaar zijn. Docenten kunnen flexibeler (online) benaderbaar zijn voor studenten/leerlingen, ook als ze door omstandigheden niet op school kunnen komen. Dit kan ook tijdswinst opleveren.
- 3. Tool(s) voor online onderwijs en communicatiemiddel:** zoals het toepassen van MSTeams en bijvoorbeeld LessenUp om onderwijs in vorm te geven, als tool om contact te houden met de student/leerling en te begeleiden op afstand. Ook als communicatiemiddel voor docenten en werkomgeving voor teams zijn deze tools ondersteunend. Daarnaast biedt in het kader van internationalisering de digitale tools mogelijkheden. Wenselijk is om de tools die ingezet worden met elkaar te verbinden.
- 4. Laagdrempel contact met student/leerling:** zoals de korte lijnen tussen student/leerling en docent. Men kan op een laagdrempelige manier contact onderhouden. Dit kan de pedagogische relatie met de student/leerling versterken.
- 5. Eigenaarschap van de student/leerling bij het eigen leerproces:** zoals de student als regisseur van zijn eigen leerproces en de opbrengsten daarvan. Het laten maken van eigen keuzes door de student/leerling. Ook het werken met een portfolio kan ondersteunend zijn aan het gevoel van eigenaarschap van de student/leerling.
- 6. Flexibilisering van examinering en toetsing:** zoals examens en toetsen kunnen op een andere manier worden afgenomen en ook wel minder in aantal. Online toetsen en examineren biedt mogelijkheden om toe te passen, zoals mondelinge examens op een digitale vorm of spraaknotities laten inleveren. In samenwerking met de praktijkbeoordelaars (mbo) zou verder kunnen worden gekeken hoe dit vorm kan krijgen.
- 7. Ontwikkelgerichte feedback voor de student/leerling:** zoals het geven van feedback aan studenten/leerlingen in een formatieve vorm. De focus ligt meer op de ontwikkeling van de student. Er is contact met de individuele student. Minder sturen op onderwijstijd, maar op inzet, motivatie en opbrengst van leren. Tools zoals MSTeams kunnen daar ondersteunend aan zijn.
- 8. Digitale didactiek toepassen:** zoals het toepassen van digitale didactiek als visuele ondersteuning in de les, regelmatig interactieve momenten online, een duidelijke structuur in de online les, werken met instructiefilmpjes en online verwerkingsopdrachten.
- 9. Bieden van structuur:** zoals het bieden van structuur en overzicht over de totale opleiding aan de student/leerling. Op een gestructureerde wijze informatie aanbieden aan studenten en leerlingen. De digitale tools als MSTeams ondersteunen daarbij.
- 10. Beschikbaarheid van digitaal lesmateriaal (content):** zoals instructiefilmpjes en uitdagende opdracht maken voor de studenten/leerlingen en digitaal beschikbaar maken voor collega's. Benutten van digitaal lesmateriaal gemaakt door anderen.
- 11. Onderwijs samen vormgeven met de student/leerling:** zoals het betrekken van studenten en leerlingen bij de vormgeving van onderwijs.



B. Continueren binnen het team

Betreft het processen in het team zouden respondenten willen continueren:

- 1. Onderzoekende houding van docenten en teams:** zoals het monitoren van ontwikkeling, het onderzoek doen naar de ontwikkeling en impact van de coronacrisis op korte- en lange termijn, structureel reflecteren en evalueren van onderwijsactiviteiten met collega's en studenten. De onderzoekende houding van docenten en teams is aangesproken.
- 2. Voeren van de professionele dialoog over onderwijs:** zoals het voeren van de dialoog met collega's, management en organisatie over onderwijs op afstand. Bijvoorbeeld over de balans in bot/bpv tijd (mbo), de rol van de praktijk in het onderwijs (mbo) en digitale didactiek. Met enthousiasme praten met elkaar over de betekenis van onderwijs!
- 3. Efficiëntie in teamsamenwerking:** zoals flexibiliteit in de samenwerking binnen een team en werkplek. Efficiëntie en effectiviteit in samenwerken door gebruik te maken van digitale tools verbeteren.

(rangschikking: 1 is het vaakst genoemd en 3 het minst vaak)



C. Continueren binnen de organisatie Landstede Groep

Op niveau van de organisatie zouden docenten willen continueren:

- 1. Organiseren van de formele professionaliseringsactiviteiten en kennisdeling door Landstede Groep:** de structurele investering in professionalisering o.a. door het organiseren van webinars. Het uitwisselen en kennis delen door experts en collega docenten draagt bij aan de kwaliteit van de leeractiviteiten.
- 2. Versterken en ontwikkelen van gezamenlijk schoolbeleid op online- en offline onderwijs:** er is een start gemaakt met de dialoog over onderwijs in verschillende vormen, zowel online als offline. Dit zou versterkt moeten worden en verder ontwikkeld worden.

(rangschikking: 1 is het vaakst genoemd en 2 het minst vaak)

Wat valt op?

- **Vooraf aspecten in primaire proces continueren!**
Overwegend de meeste aspecten die volgens de docenten gecontinueerd zouden moeten worden behoren tot het primaire onderwijsproces (A). Dit is zowel bij de mbo- als bij de vo-docenten het geval.
- **Weinig verschil tussen mbo en vo!**
In veel aspecten die gecontinueerd zouden moeten worden is er weinig verschil tussen mbo- en vo-docenten. Voor een aantal aspecten is er wel een verschil.
- **Mbo-docenten willen combinatie online en offline onderwijs continueren!**
Binnen het terrein 'primaire onderwijsproces' (A) benoemen de mbo-docenten het vaakst het willen continueren van 'de combinatie van online met offline onderwijs' (A1). De vo-docenten benoemen dit veel minder vaak.
- **Vo-docenten willen toepassingen digitale tools continueren!**
Binnen het terrein 'primaire onderwijsproces' (A) benoemen de vo-docenten het vaakst het continueren van de 'toepassing van de digitale tools' (A3) zoals MSTeams (en ook LessonUp) voor online onderwijs en als communicatiemiddel. Dit benoemen mbo-docenten veel minder vaak.
- **Maatwerk en flexibel onderwijs moet worden gecontinueerd!**
Zowel mbo- als vo docenten hebben het bieden van 'maatwerk en flexibel onderwijs' (A2) als continueringswens.
- **Vo-docenten willen flexibilisering in toetsing en laagdrempelig contact met leerlingen continueren!**
Vo-docenten benoemen vaker het willen continueren van 'flexibilisering van examinering en toetsing' (A6) en het 'laagdrempelig contact met de student/leerling' (A4) dan hun mbo-collega's.
- **Mbo-docenten willen onderzoekende houding, professionele dialoog en teamsamenwerking continueren!**
Het continueren van de aspecten die horen bij 'het teamproces' (B) worden veel vaker benoemd door mbo-docenten dan door vo-docenten. Het gaat hierbij om de onderzoekende houding, professionele dialoog over onderwijs en efficiëntie in teamsamenwerking. Deze aspecten worden door vo-docenten zeer weinig benoemd om te continueren.
- **Mbo-docenten willen webinars en schoolbeleid op online onderwijs continueren!**
Het continueren van de aspecten die horen bij 'de organisatie Landstede Groep' (C) worden even vaak door de mbo- als de vo-docenten benoemd. Hierbij gaat het om de webinars en gezamenlijk schoolbeleid op online onderwijs.

Algemene aanbevelingen

Op basis van alle resultaten van het onderzoek kunnen de volgende aanbevelingen worden gegeven. Deze aanbevelingen richten zich op 10 onderwerpen. Deze aanbevelingen zijn bedoeld voor het management, de docententeams en de beleidsmakers en gericht op het versterken van het lerende, adaptieve vermogen en de wendbaarheid van onze organisatie en onze professionals.

1. Vormgeven en uitvoeren professionalisering

- Richt professionalisering van onderwijsprofessionals niet alleen op het vormgeven en uitvoeren van formele (online) leeractiviteiten, maar benut en faciliteer het ontlocken van informeel leren. Onderzoek en benut het brede pallet aan informele leersituaties. Verrijk de leermogelijkheden van professionals nog meer. Daar zit leerwinst!
- Zorg voor maatwerk in professionalisering! Iedere docent leert in andere leeractiviteiten. Zorg dat je inzicht hebt in de wijze waarop docenten(teams) het beste leren. De vragen zoals toegepast in dit onderzoek zouden daarbij kunnen ondersteunen.
- Betrek andere actoren meer bij professionalisering van docenten, zoals andere mbo-scholen, de opleidingsschool, het beroepenveld, studenten, hbo-instellingen en kenniscentra. Dit maakt de leercontext rijker en het draagt bij aan professionele ontwikkeling. Werk samen in professionalisering!
- Behoudt en versterk de ingezette koers op professionalisering van Landstede Groep, zoals o.a. de webinars. Borg continuïteit en kwaliteit in de webinars. Maak een aantal webinars toegankelijk voor professionals buiten Landstede Groep.
- Richt een interne academie zodanig in zodat kennis en expertise meer wordt benut, wordt ontwikkeld en wordt ondersteunt; een sterke kennisinfrastructuur wordt gefaciliteerd; (formele) professionalisering van goede kwaliteit is; passend bij de inhoudelijke ontwikkelvragen van professionals, teams en scholen; gericht is op maatwerk; een sterke focus op het benutten, ontlocken en stimuleren van informeel leren.
- Onderzoek en monitor het ontwerpen en uitvoeren van professionalisering. Werk evidence-informed. Benut de kennis en good-practices die we hebben.
- Geef formele professionalisering vorm en stimuleer informele professionalisering in offline en online settings.

2. Benut kennis en expertise van docenten

- Benut kennis, talenten, expertise en leeropbrengsten over het vormgeven en uitvoeren van (online) onderwijs binnen teams, scholen en de organisatie Landstede Groep zoveel mogelijk. Verbind het meer met elkaar.
- Betrek docenten en hun expertise meer bij het vormgeven en uitvoeren van professionalisering van collega's binnen (en buiten) onze school.

3. Kennisinfrastructuur

- Richt een sterke kennisinfrastructuur in die vo en mbo meer verbindt en die ondersteunend is aan de ontwikkeling, vormgeven en uitvoeren van online en offline onderwijs.
- Maak onderzoek en kennisontwikkeling meer onderdeel van de leercultuur van de organisatie. Faciliteer en stimuleer meer onderzoekend werken en leren.
- Deel kennis en expertise binnen en buiten de school. Etaleer wat we weten, kunnen en doen!

4. Dialoog over leeractiviteiten en professionele ontwikkeling

- Zorg voor maatwerk in professionalisering! Iedere docent leert in andere leeractiviteiten. Van belang is dat de docenten en hun leidinggevende inzicht heeft in de wijze waarop de docent leert, wat er geleerd wordt, de doorwerking van het geleerde en waarom geleerd wordt. Maak dit gesprek meer onderdeel van de dagelijkse praktijk en dialoog tussen docenten en tussen docent en leidinggevende.

5. Innoverend- en onderzoekend vermogen

- Benut en geef ruimte voor ontdekken, experimenteren, onderzoek en innoveren. Ondersteun en stimuleer dit nog meer vanuit management, school en organisatie.
- Richt meer professionalisering op het stimuleren en versterken van innoverend en onderzoekend vermogen van professionals.

6. Versterk eigenaarschap in het leren

- Geef professionals ruimte (en tijd) en stimulans om de sterk aangewakkerde leermentaliteit te behouden en te versterken.
- Stimuleer de interactie tussen professionals en andere actoren. Maak daar voldoende tijd en ruimte voor.

7. Teamprofessionalisering

- Maak veranderende kennis, opvattingen en overtuigingen van docenten over onderwijs en rol van de docent in de toekomst structureel onderdeel van de professionele dialoog over onderwijs in het team, in de school en in de organisatie. Gebruik dit onderzoek, de opbouw van deze vragenlijst en de kennis van het practoraat Docentprofessionalisering als katalysator voor de dialoog. Reflecteer en expliciteer!
- Online (thuis) werken en samenwerken biedt mogelijkheden nu en in de toekomst. Maak deze veranderende kijk op bijvoorbeeld vergaderen, flexibiliteit in werken, samenwerken in het team en BPV bezoeken onderdeel van de professionele dialoog in het team en benut het goede wat er al is.

8. Visie en beleidsontwikkeling op onderwijs op afstand

- Maak de continueringwensen van docenten onderwerp van gesprek binnen team, school en organisatie. Benut wat al is ingezet door docenten. Scherp visie en beleid hierop aan. Betrek studenten bij het proces.
- Toets beleid en strategische koers aan de veranderende opvattingen en benut de resultaten van het onderzoek om deze te versterken.
- Blijf aandacht houden voor de digitale vaardigheden, digitale didactiek en digitale weerbaarheid in professionalisering. Niet verstoppen daarin!

9. Visie en beleidsontwikkeling op profiel van de docent in de toekomst

- Scherp visie en beleid op het profiel van de docent in de toekomst aan. Verbind het onderzoek dat het practoraat doet naar het profiel van de docent in de toekomst met beleidsontwikkeling. Formuleer innovatieve dynamische profielen, passend bij waar we naar toe gaan.
- Verbind ons onderzoek, beleid en onderwijspraktijk met de opleidingsschool en lerarenopleidingen. Trek samen op!

10. Vervolgonderzoek

- Voer vervolgonderzoek uit naar de (inhoudelijke) professionaliserings- en ondersteuningsbehoeften van onze professionals (m.n. docenten). Dit geeft de mogelijkheid om zowel op niveau van het individu, het team als de organisatie vervolgstappen te zetten.
- Doe verdiepend onderzoek naar de ontwikkeling van de rol van de docent in de toekomst, in mbo en vo.
- Blijf de professionele ontwikkeling en het welbevinden van professionals binnen de organisatie volgen middels onderzoeksactiviteiten.



Tot slot

Wij zijn trots op onze collega's!

Wij bedanken alle respondenten uit het mbo en vo van Landstede Groep voor hun waardevolle bijdrage aan het onderzoek. Speciaal bedanken wij graag onze collega Tom Elzinga voor het analyseren van een deel van de resultaten.

Met dit onderzoek hopen we een belangrijke bijdrage te leveren aan de kwaliteit van ons onderwijs en specifiek aan de kennisontwikkeling en onderzoekscultuur binnen onze scholen en binnen het mbo en vo.

Resultaten en opvallendheden worden in diverse settings en op verschillende wijze binnen Landstede Groep gedeeld met de docenten, het management, het bestuur, de raad van toezicht, de studentenraad, or en mr en alle andere medewerkers. Daarnaast wordt dit onderzoek beschikbaar gesteld voor alle geïnteresseerden buiten Landstede Groep



Meer weten?

Wil je meer weten over dit onderzoek of het onderzoek van het practoraat Docentprofessionalisering?

Neem contact op met de onderzoekers van het practoraat Docentprofessionalisering van Landstede Groep

- **Monique Hanekamp**

mhanekamp@landstedegroep.nl

Monique doet onderzoek naar het profiel van de mbo-docent in de toekomst (onderzoekslijn 1)

- **Karin Messelink**

kmesselink@landstedegroep.nl

Karin doet onderzoek naar het begrippenkader professionalisering (onderzoekslijn 2), coördinator Erasmus project Lesson Study (LS4VET)

- **Ceciel Korsmit**

ckorsmit@landstedegroep.nl

Ceciel doet onderzoek naar innoverend vermogen van mbo-docenten (onderzoekslijn 3)

- **Els Vlieger**

evlieger@landstede.nl

Els doet onderzoek naar onderzoekend vermogen van mbo-docenten (onderzoekslijn 4)

- **Marjanne Hagedoorn (practor)**

mhagedoorn@landstedegroep.nl

Waar kun je ons volgen?

Alle activiteiten van het practoraat worden gedeeld op LinkedIn, volg ons ook op:

[Practoraat Docentprofessionalisering](#)

Leestip!

Lees ook ons artikel over docentprofessionalisering in het mbo op [Canon Beroepsonderwijs](#)

(vanaf oktober 2020 beschikbaar)

Referenties

Akiba, M., & Liang, G. (2016). Effects of teacher professional learning activities on student achievement growth. *The Journal of Educational Research*, 109(1), 99-110.

Hagedoorn, M. & Medendorp, L. (2020). *Blijvend bekwaam als professional in het mbo*. Online publicatie, Canon Beroepsonderwijs. <https://www.canonberoepsonderwijs.nl/Professionalisering-docenten>

Hagedoorn, Heusdens & de Bruijn. (2018). Professionele ontwikkeling van ervaren mbo-docenten: Tijdens koffiepraat of een formele cursus? *Onderwijs Research Dagen 2018*. Nijmegen.

Kyndt, E., Gijbels, D., Grosemans, I., & Donche, V. (2016). Teachers' everyday professional development: Mapping informal learning activities, antecedents, and learning outcomes. *Review of educational research*, 86(4), 1111-1150.

Meirink, J. A., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2007). A closer look at teachers' individual learning in collaborative settings. *Teachers and Teaching: theory and practice*, 13(2), 145-164.