

INTRODUCTIE

Bij Landstede Raalte is in het schooljaar 2022-2023 een Professionele Leergemeenschap (PLG) vormgegeven, genaamd Sallandse leergemeenschap Verduurzaming NPO-gelden (SLV). De SLV is een werkgroep waarin docenten samen vanuit de vraagstukken onderzoekend (praktijk)kennis ontwikkelen die bijdragen aan een betere aansluiting (tegemoetkoming) van het onderwijs op leer- en onderwijs behoeften van studenten (doel). Het practoraat Docentprofessionalisering werkt samen met de SLV. Onderliggend wordt onderzoek gedaan naar de werkende mechanismen in de SLV, de ontwikkeling van het innoverend en onderzoekend vermogen van mbo-docenten die participeren in de SLV en wat bijdraagt aan deze ontwikkeling.

DOEL

Met dit onderzoek willen we inzicht en kennis ontwikkelen over welke professionalisering bijdraagt aan de ontwikkeling van het onderzoekend en innoverend vermogen van mbo-docenten, waarbij we bouwstenen willen creëren die ondersteunend kunnen zijn aan de professionalisering.

ONDERZOEKSVRAAG

Welke bouwstenen van professionalisering dragen bij aan de ontwikkeling van het innoverend en onderzoekend vermogen van mbo-docenten?

METHODE

Actie- en ontwerpgericht onderzoek met mbo-docenten werkend in of voor verschillende teams van Landstede Raalte.

Aan de hand van:

- Semi-gestructureerde interviews
- Historielijn
- Flitskaarten over het innoverend en onderzoekend vermogen (Korsmit, 2023)
- Logboeken
- Gerichte interventies inzetten en evalueren

ANALYSE

Data is geanalyseerd geïnspireerd op de CIMO-logica waarbij:

1. De **SLV als de context** is beschouwd (C)
2. Gevraagd is naar **betekenisvolle momenten** (I) die bevorderend of belemmerend waren voor het leren binnen de PLG.
3. Wat docenten **geleerd hebben** (O) binnen de PLG, specifiek de **ontwikkeling van het innoverend en onderzoekend vermogen**.
4. Wat heeft **bijgedragen** (M) **aan het leren en ontwikkelen** van het innoverend en onderzoekend vermogen.

RESULTATEN

I Betekenisvol moment of momenten.
10 activiteiten / momenten betreft:

1. Methodisch werken
2. Samenwerken in vertrouwen
3. Expert en (bege)leider toevoegen
4. Deelname aan een PLG
5. Rollen en verwachtingen
6. Opdracht en focus
7. Reflecteren en vieren
8. Faciliteren en ruimte
9. Interactie met anderen buiten de PLG
10. Gericht activiteiten doen

M 10 factoren die hebben bijgedragen aan het leren en ontwikkelen van het innoverend en onderzoekend vermogen:

1. Structuur (zoeken)
2. Elan
3. Collectieve interactie
4. Bekrachtiging en erkenning
5. (Bege)leiden
6. Reflectie
7. Actieve participatie
8. Regie pakken en eigenaarschap
9. (Praktijk)Urgentie en -relevantie
10. Uitdaging en persoonlijke drive

O Ontwikkeling van het innoverend en onderzoekend vermogen.
10 x is of doet de mbo-docent meer:

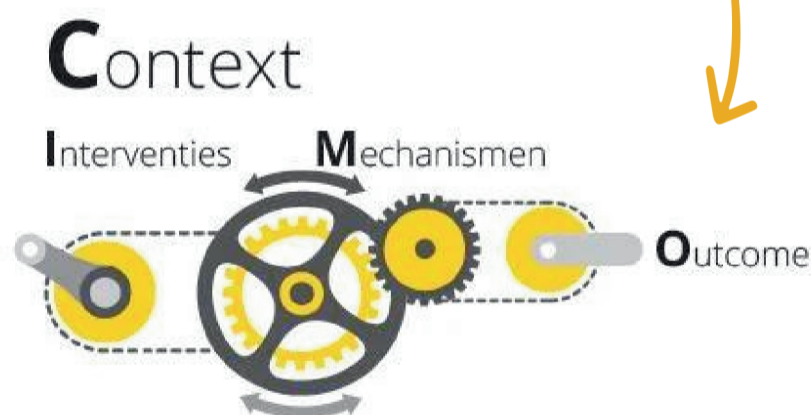
1. Onderzoekscyclus inzetten en onderzoek doen
2. Pro-actiever en gaan experimenteren
3. Reflectiever
4. Geactiveerde leerhouding
5. Nieuwe inhoudelijke kennis en expertise
6. *Self- en groupefficacy*
7. Oplossend vermogen
8. Durven loslaten
9. Netwerken, presenteren en inspireren
10. Flow en zingeving

THEORETISCH KADER

Een PLG is een groep of team die collectief leren over de eigen onderwijspraktijk met de uitdrukkelijke bedoeling die te verbeteren of verder te ontwikkelen (Verbiest, 2004).

Onderzoekend vermogen is een samenhang van kritisch reflectief werkgedrag (reflectie, verzamelen en inzetten van gegevens, systematisch en cyclisch werken), een onderzoekende houding (willen begrijpen, willen leren van collega's, perspectieven in je werk willen verkennen, op de hoogte willen blijven) en de dialoog hierover aan kunnen gaan binnen teams (o.a. Brouwer e.a., 2021)

Innoverend vermogen is een samenspel van kunnen (kennis, vaardigheden en ervaring), willen (motivatie en passie) en mogen (ruimte, tijd en geld), waarbij de persoonlijke situatie en persoonlijkheid de doeltreffendheid van het innoverend vermogen bepalen (Vaas & Kraan, 2007).



Innoverend vermogen

10. Persoonlijke kenmerken	Docenten kunnen	Docenten willen	Docenten mogen
1.	een innovatieproces initiëren en begeleiden	6. motivatie en blijven volhouden	8. ruimte, tijd, middelen inzetten
2.	doelgericht werken	7. loslaten	9. een juiste combinatie van mensen benutten
3.	netwerken en samenwerken		
4.	creativiteit benutten en experimenteren		
5.	reflecteren en professionaliseren		

Noot: Aangepast overgenomen uit 'Ruimte voor innovatief gedrag van werknemers', door F. Vaas en K. Kraan, 2007. Waardevol werk: van arbeidskwaliteit naar sociale innovatie, 187, p. 188.

Contact onderzoeker

Ceciel Korsmit - van den Berg
ckorsmit@landstedegroep.nl



**Prac//
toraat**
Docent-
professionalisering

