

The background features a circular arrangement of five stylized human figures in various colors: grey, yellow, red, green, and purple. Each figure is a simple, rounded shape with arms and legs, representing a diverse group of people. The figures are positioned around the perimeter of a circle, with their heads pointing towards the center.

KONING  
WILLEM  
1  
COLLEGE

LEREN-DE LERAREN: VAN  
INDIVIDUEEL LEREN NAAR COLLECTIEF  
LEREN

Marjolein Held | samenvatting

## SAMENVATTING

---

Onderwijs verandert voortdurend. De laatste jaren staan innovaties als digitalisering en competentiegericht onderwijs in de BVE sector centraal. Er wordt veel geïnvesteerd in professionele ontwikkeling van docenten binnen MBO instellingen. De docent is immers de sleutel tot het realiseren van al deze veranderingen. Zij heeft een belangrijke invloed op de leerresultaten van de leerlingen en hierdoor op de kwaliteit van het onderwijs. De invoering van het competentiegericht leren vraagt om de nodige ontwikkeling van docenten: er worden immers andere rollen en vaardigheden gevraagd. Ook het team verpleegkunde heeft de afgelopen jaren te maken gehad met vele onderwijsinnovaties, zoals het gebruik van een patiëntsimulator en de invoering van het competentiegericht onderwijs. Om een positieve bijdrage te leveren aan onze onderwijsinnovaties heb ik de perceptie van het professioneel leren van mijn collega's in kaart gebracht in mijn analyseonderzoek.

In mijn analyseonderzoek ben ik uitgegaan van het model van Geijssel e.a. (2009). Volgens dit model wordt het professioneel leren van de docent gereflecteerd door de volgende leeractiviteiten: op de hoogte blijven; veranderingen/innovatie in de lespraktijk en als laatste experimenteren en reflecteren. Uit het onderzoek bleek dat het team verpleegkunde deze drie professionele leeractiviteiten uitvoert in bijna gelijke mate. Professioneel leren wordt beïnvloed door 3 clusters factoren, namelijk (Geijssel e.a., 2009): organisatorische factoren, psychologische factoren, leiderschapsfactoren. Uit het analyseonderzoek bleek dat het gebrek aan samenwerking in het team verpleegkunde het professioneel leren negatief beïnvloedt. Er is sprake van professioneel leren dat voornamelijk gericht is op individueel leren en niet op collectief leren.

Uit recent onderzoek blijkt dat er een duidelijke relatie gelegd kan worden tussen samenwerking, leren en schoolontwikkeling. Door het samen delen en ontwikkelen van kennis in het team kan er een positieve bijdrage geleverd worden aan het leren van zowel de organisatie als de professional.

Het doel van mijn interventieonderzoek was het optimaliseren van het collectief leren van het team verpleegkunde met als einddoel het verhogen van de effectiviteit en duurzaamheid van onderwijsinnovaties. Dit wilde ik bereiken door het organiseren van een *community of practice*. De inzet van een "community of practice" is een vorm om gezamenlijk leren te organiseren. Groepen van mensen die hun kennis en ervaring rond een bepaald thema of vakgebied delen en met elkaar leren om beter met de problemen en uitdagingen in de praktijk om te gaan (Bood & Coenders, 2004). Deze community of practice moet gericht zijn op kennisontwikkeling, emotionele steun, leren als organisatie, gemeenschapsgevoel en identiteitsontwikkeling (Van Lankveld & Volman, 2009). Het traject is vormgegeven volgens de drie fasen van Poel & Van der Krogt (2000a): oriënteren, leren en optimaliseren, en bestendigen. Tijdens de leerfase in mijn interventie heeft de leercirkel voor professionele teams (Van der Hilst, 2009) als leidraad gediend.

In maart 2010 is het team mentoren van de afdeling gestart met een eerste bijeenkomst als een community of practice. Als centrale thema werd de *regielijn* afgesproken. Werkwijze en leervragen werden met elkaar bepaald en vorm gegeven binnen drie bijeenkomsten. Drie bijeenkomsten waren binnen het tijdsbestek het hoogst haalbare maar het was een wat beperkt aantal voor het onderzoek.

Uit het interventieonderzoek blijkt dat de docenten hoge verwachtingen hebben over het effect van de community of practice naar de afdelingsleider. Zij verwachten dat hij de opvattingen van individuele docenten serieus neemt en luistert naar de ideeën van docenten. De docenten hebben ook een hoge verwachting ten aanzien van de invloed van een community of practice op de inhoudelijke invulling van vernieuwingen en het afstemmen van het onderwijs in verschillende leerjaren.

De ervaren, positieve, verandering ten aanzien van de samenwerking in het algemeen is klein. Het wederzijds vertrouwen in elkaars leervermogen en een positieve waardering van elkaars leer- en werkprestaties is een aandachtspunt. Het is dan ook voor de komende periode belangrijk om de leermotivatie op één lijn te krijgen. Kortom collectieve leerprocessen zijn op gang gekomen maar het ontstaan van een collectieve leercultuur heeft nog tijd nodig.

Januari 2011

Marjolein Held

m.held@kw1c.nl