

# TALENTS

## Learning Community van docenten Een praktijkvoorbeeld met ervaringen in een docentprofessionaliseringsprogramma

Kariene Mittendorff, Tjark Huizinga, Erwin van Harmelen, Aldo van Duivenboden & Irene Visscher-Voerman

Juli 2022

# TALENTS

## Colofon

Datum	Juli 2022
Referentie	TALENTS-project ( <a href="http://www.talentsdrivenlearning.nl">www.talentsdrivenlearning.nl</a> )
Versie	1.0
Afdeling	Lectoraat Innovatief & Effectief Onderwijs
Auteur	Kariene Mittendorff, Tjark Huizinga, Erwin van Harmelen, Aldo van Duivenboden & Irene Visscher-Voerman

Dit project is (mede) gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek.

Dossiernummer: 405.20865.712

## Aanleiding

Tijdens het eerste projectjaar van het uitvoeren van het nieuwe curriculum bij de opleiding Bedrijfskunde, zijn er bijeenkomsten geweest met een aantal coaches (in de vorm van een learning community) om samen met en van elkaar te leren over hoe coachen in de praktijk werkt. In dit korte overzicht willen we de ervaringen en geleerde lessen graag delen.

## Werkwijze

### *Wat hebben we gedaan?*

- 10 bijeenkomsten van 1,5 uur
- 3 studietoelichters, 3 'project' coaches
- 2 facilitators
- Persoonlijke ervaringen gedeeld
- Het concept 'coaching' verder uitgewerkt
- Specifieke casussen (eigen inbreng) besproken



### *Vragen van docenten*

*“Doe ik het wel goed? Landt het wel?”*

*“Halten de studenten wel dat wat we beogen?”*

*“De groepjes functioneren eigenlijk helemaal niet, moeten we daar niet veel meer op sturen? Maar hoe dan?”*

*“Moeten we niet toch veel meer voorbeelden en structuur geven in het begin?”*



## Resultaten

### *Ervaringen docenten*

- Concepten zoals zelfsturing, coaching, reflectie waren heel weinig concreet. Docenten hadden geen beeld van hoe dit er bijv. in de praktijk concreet uit zou (moeten) zien.
- De docenten waren enorm verschillend, qua achtergrond, karakter, ambities, stijl van begeleiden etc. Écht goede samenwerking is daarbij dus niet vanzelfsprekend of makkelijk
- Docenten hadden niet altijd evenveel ervaring op het gebied van didactiek en pedagogiek (sommigen hadden bijv. geen Basis Didactische Bekwaamheid).
- Er ontstond een spagaat tussen het ontwerp vs. de realiteit, in die zin dat sommige zaken niet goed concreet gemaakt waren (bijv. in begeleidings- of toetsinstrumenten). Voor docenten werd het onrustig en dat zorgde ook voor spanningen tussen de onderwijskundige en het team.
- Vooraf stond er een programma klaar gericht op thema's zoals feedbackgeletterdheid, zelfsturing, etc. Maar daar zijn we niet aan toegekomen. Er speelde enorm veel op het gebied van onduidelijkheid, onrust, onzekerheid etc. waardoor het bespreken van persoonlijke gevoelens en ervaringen voorrang kreeg.

## Aanbevelingen

### Tips uit de praktijk

1. Creëer voldoende **tijd en ruimte** voor docenten om ervaringen met elkaar te delen. Het werken en leren in een geheel nieuw curriculum met nieuwe docentrollen, vraagt veel van docenten. Ook is er in deze nieuwe context veel afstemming nodig binnen het docententeam.
2. Creëer als begeleiders van de learning community een **veilige en gelijkwaardige omgeving**, door persoonlijke verhalen te delen, interesse te tonen, een informele sfeer te realiseren, humor in te brengen en ruimte te geven voor het delen van gevoelens/ emoties die er spelen
3. **Deel beelden** over concepten zoals coaching, feedback, zelfsturing en reflectie om deze verder te concretiseren



## Referenties

- Assen, H. (2018). From a teacher-oriented to a learner-oriented approach to teaching: The role of teachers' collective learning processes. Proefschrift Universiteit Tilburg.
- Woudt-mittendorff, k. & visscher-voerman, I. (2019). Docent als coach van het leerproces. Onderwijsinnovatie, juni 2019.