

WAT WERKT, WERKT DOOR

Een waarderende blik op professionele leer-gemeenschappen in het mbo

Om de onderwijspraktijk te verbeteren en de professionele ontwikkeling van onderwijsprofessionals te stimuleren, wordt in het onderwijs steeds vaker gebruik gemaakt van professionele leergemeenschappen (PLG's). In PLG's onderzoeken onderwijsprofessionals samen een praktijkvraagstuk en komen daarbij tot inzichten en oplossingen. In het mbo is afgelopen jaren het project 'Proeftuin Passend Onderwijzen' uitgevoerd met het doel middels PLG's de onderwijspraktijk te verbeteren op het thema passend onderwijs. Belangrijk is om inzicht te krijgen in wat PLG's leren over passend onderwijs (dit wordt besproken in een ander artikel in dit nummer van Profiel) en in wat deze PLG's teweegbrengen in het mbo. Dit artikel zal daarom ingaan op de doorwerking van het samen werken en leren in PLG's.

LYDIA SCHAAP, SABINE JOOSTEN, SILVIA HOOGVORST, HARRY RORIJJE, DITTE LOCKHORST

In 2023 startte een project waarin drie mbo-instellingen (ROC Midden-Nederland, SintLucas en mboRijnland) PLG's oprichtten rondom het thema passend onderwijs; het aansluiten van het onderwijs bij de onderwijsbehoeften van studenten. Binnen dit thema hadden de PLG's de vrijheid om een eigen deelonderwerp te kiezen. Dit resulteerde in uiteenlopende focusgebieden, zoals feedbackgeletterdheid, lerend kwalificeren, taalgericht vakonderwijs en het in kaart brengen van onderwijsbehoeften van studenten. Elke PLG doorliep, begeleid door een externe begeleider, een onderzoekscyclus. Dit leidde tot verschillende opbrengsten: van conclusies en adviezen tot concrete producten, zoals trainingen en werkvormen voor docenten.

Tegenwoordig gaat doorwerking

van onderzoek vaak over impact maken, maar wat dat precies is blijft onduidelijk. De tendens is het op te vatten als iets tastbaars: een product, interventie of concrete opbrengst (Niessen, 2025), terwijl PLG's in de kern gericht zijn op gezamenlijk leren en ontwikkelen.

Doorwerking vindt niet alleen plaats in de vorm van concrete producten maar ook als een interactief en relationeel proces.

In ons onderzoek keken we daarom naar doorwerking vanuit een waarderend perspectief gericht op leren. Daarbij onderzochten we, naast concrete opbrengsten, juist interactieve en relationele processen in/om de PLG. Om die doorwerking te duiden, gebruikten we de theorie

van *boundary crossing* (Akkerman & Bakker, 2011), die beschrijft hoe leren ontstaat wanneer mensen grenzen tussen verschillende praktijken overbruggen en met elkaar verbinden, zoals tussen PLG's, teams, management en studenten. Leren tussen mensen kan worden gestimuleerd door organisatiecondities. Om die reden onderzochten we ook de helpende en hinderende factoren voor doorwerking.

Om zicht te krijgen op de doorwerking van de PLG's interviewden we deelnemers en belangrijke stakeholders (studenten, collega's, leidinggevenden) van vier PLG's uit het project. We vroegen welke concrete opbrengsten zichtbaar werden en hoe inzichten, gesprekken en werkwijzen vanuit de PLG hun weg vonden naar de onderwijspraktijk. »

RESULTATEN

In de ervaringen van deelnemers en stakeholders herkennen we drie van de vier vormen van *boundary crossing*: identificatie (inzicht krijgen in elkaars praktijk), coördinatie (praktijken met elkaar verbinden) en reflectie (samen kijken naar de praktijk en het heroverwegen van het eigen handelen). Deze maken zichtbaar hoe inzichten uit de PLG doorwerken in de bredere onderwijspraktijk. Transformatie (het gezamenlijk ontwikkelen van nieuwe praktijken) zagen we in dit onderzoek niet terug.

Zichtbaar maken en (h)erkennen (identificatie)

PLG-deelnemers zochten actief contact met collega's, studenten en leidinggevendenden om hun ervaringen te delen. *'We hebben interviews met collega's en studenten gehouden en 'tussendoor gesprekjes gevoerd met collega's over de PLG en differentiëren'.* In deze gesprekken ontstond (h)erkenning. Er groeide een gedeeld beeld van het vraagstuk en van wat er in de praktijk speelt.

Idealiter zou het hele ROC hier weet van moeten hebben. Iedereen kan wel met de inzichten verder.

Ook richting de organisatie werd die verbinding gezocht. *'Ik heb mijn onderwijsmanager een paar keer bijgepraat over hoe het ging in de PLG'.* En een stakeholder geeft aan wat een PLG kan betekenen voor de organisatie: *'Idealiter zou het hele ROC hier weet van moeten hebben. Iedereen kan wel met de inzichten verder'.* Tegelijk bleek dat deze (h)erkenning niet vanzelf ontstaat. *'Het doel van de PLG is voor sommige stakeholders nog niet scherp'.*

We zagen dat bij identificatie: het delen van ervaringen, waardoor anderen kunnen aanhaken en het vraagstuk gaan (h)erkennen, doorwerking begint.

Waar verbinding actief wordt georganiseerd, ontstaat beweging in het denken en/of werken.

Verbinden en organiseren (coördinatie)

Door coördinatie wordt samenwerking mogelijk gemaakt en dat vraagt bewuste inspanningen in de organisatie. Stakeholders benoemden dit expliciet: *'Er is een kennisinfrastructuur nodig. Bijvoorbeeld een podium om al het geleerde te delen' en 'Het werk in een PLG moet worden gedragen door de organisatie en aansluiten op de koers, hiervoor is een implementatieplan nodig'.*

Ook het betrekken van het management werd benadrukt: *'Het helpt om de MT's in te mogen als PLG. Het beïnvloedt dan direct het management, omdat er een doorleefd verhaal is'.*

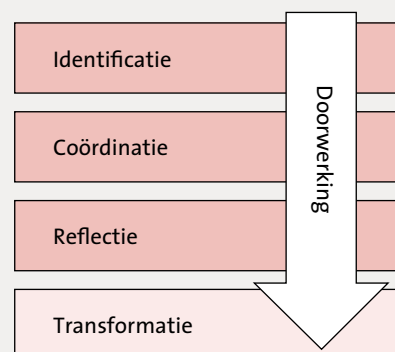
Hier werd zichtbaar dat doorwerking sterker wordt wanneer er plekken en momenten zijn om opbrengsten te delen. Waar deze verbinding actief werd georganiseerd, ontstond beweging in het denken en/of werken. Waar dat niet gebeurde, bleef wat in de PLG ontstond vaker binnen de groep.

Samen nadenken en bijstellen (reflectie)

In de PLG's leidde reflectie tot meer bewustwording bij collega's. Zoals een deelnemer beschreef: *'Er ontstaat bewustwording zodat collega's kunnen reflecteren op de vraag: hoe ben ik ermee bezig?' Een*

ander merkte op dat *'collega's zich bewust worden van wat verschillende varianten van differentiëren doen met studenten'.*

Deze reflectie verdiepte zich wanneer ook studenten worden betrokken. Door hun perspectief mee te nemen, ontstond zicht op hoe onderwijs en materialen daadwerkelijk werden ervaren. Zo gaven deelnemers aan: *'We hebben navraag gedaan bij studenten welke info zij nodig hebben' en 'feedback van studenten is gebruikt om het materiaal te verbeteren'.* Reflectie werd daarmee meer dan terugkijken op het eigen handelen: het werd ook leren kijken door de ogen van de student en op basis daarvan bijstellen.



DOORWERKING IN DE PRAKTIJK

Kijkend naar deze drie vormen van doorwerking ontstaat een duidelijk beeld. PLG-deelnemers brengen beweging in de praktijk door ervaringen te delen en collega's mee te nemen. Doorwerking zit daarmee niet alleen in wat een PLG concreet oplevert, maar vooral in wat er gebeurt in het gesprek en het samen onderzoeken tussen PLG-deelnemers, collega's, studenten en leidinggevendenden. Het werken in een PLG zette vooral een proces in gang waarin PLG-deelnemers en stakeholders met en van elkaar leren.

STIMULEREN VAN DOORWERKING

De interviews laten zien dat doorwerking wordt gestimuleerd en ondersteund wanneer:

- **De PLG aansluit bij de strategische doelen** van de organisatie. Dit vergemakkelijkt het gesprek met collega's buiten de PLG omdat zij op een eigen manier aan dezelfde doelen werken.
- **PLG-deelnemers beschikken over relaties binnen de organisatie**, waardoor zij collega's en teams eenvoudiger kunnen betrekken bij nieuwe inzichten; Tijd, focus en een ontmoetingsplek worden gefaciliteerd;
- **De PLG voldoende looptijd heeft** (>dan 1 jaar); dan is er meer tijd om naar gezamenlijke producten toe te werken of ze uit te proberen in het onderwijs.
- **Gewerkt wordt aan een gezamenlijk doel**, dit stimuleert samenwerking en interactie;
- **De PLG wordt begeleid door iemand met expertise in onderzoeksmatig werken**, die het proces

ondersteunt en deelnemers helpt onderzoekend te handelen; hier vindt ook doorwerking op onderzoeksmatig werken.

- **Taken in de PLG** worden verdeeld naar ieders kwaliteiten en interesses.

CONCLUSIE

Dit onderzoek laat zien dat doorwerking van PLG's in het mbo verder reikt dan concrete producten. Bewustwording, reflectie en nieuwe verbindingen tussen collega's blijken eveneens belangrijke opbrengsten van PLG's.

Door de interactie verschuift het perspectief van wat studenten doen naar wat studenten ervaren.

Vanuit de theorie van *boundary crossing* zien we dat deze doorwerking vooral zichtbaar wordt in identificatie, coördinatie en reflectie. Deelnemers verwerven inzicht in elkaars praktijken en werkten actief samen om deze te verbinden.

Deelname leidde tot veel interactie, uitwisseling en nieuwe inzichten, zowel binnen de PLG als met studenten en collega's. Het mechanisme 'transformatie' werd niet waargenomen, mogelijk door de korte looptijd van een jaar en de beperkte beschikbare tijd van deelnemers.

Concluderend laat een waardevolle kijk op doorwerking zien dat het niet alleen gaat om de producten die worden opgeleverd, maar dat gezamenlijk leren, professionele ontwikkeling en gestimuleerde samenwerking tussen onderwijsprofessionals eveneens van waarde zijn. De kans op doorwerking wordt versterkt wanneer de (continue) facilitering en inrichting van PLG's gericht is op het stimuleren van gezamenlijk leren en van het aangaan van interacties. ■

- LYDIA SCHAAP: SENIOR ONDERZOEKER, HOGESCHOOL UTRECHT
- SABINE JOOSTEN: DOCENT-ONDERZOEKER, SINTLUCAS
- SILVIA HOOGVORST: DOCENT EN ONDERZOEKER, MBORIJNLAND
- HARRY RORIJE: ONDERZOEKER, HOGESCHOOL UTRECHT
- DITTE LOCKHORST: PRACTOR, ROC MIDDEN NEDERLAND

Referenties

- > Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of educational research*, 81(2), 132-169.
- > Niessen, T. (2025). *Impact als responsabiliteit. Een binnenkant-perspectief op impact in praktijkgericht onderzoek* (Lectorale rede). Geraadpleegd van www.fontys.nl
- > *Het project is gefinancierd door NRO (tegenwoordig NKO) subsidienr. 40.5.22942.013.*



FOTO: PROFIELACTUEEL | OPENART