

"STEEDS VERDER VERDIEPEN EN VERFIJNEN"

TEKST MARUSJA AANGEENBRUG

Dezelfde ambitie, dezelfde focus. Als iedereen in de groep die heeft, is de kans van slagen van een professionele leergemeenschap groter. Na de eerste drie jaar van het onderzoekstraject 'Onderwijsontwikkeling door lerende netwerken' is dat alvast een conclusie van bijzonder hoogleraar Marjan Vermeulen van de Open Universiteit. Maar er is nog meer onderzoek nodig.

Leerstoel prof. dr. Marjan Vermeulen
Onderwijsontwikkeling door lerende netwerken



Open Universiteit



ONDERWIJS
MAAK JE
SAMEN



DE KEMPE!
HOOGESCHOOL VOOR LERAREN

De bijzondere leerstoel aan de Open Universiteit ging in september 2019 van start voor de duur van vijf jaar. In de afgelopen jaren zijn er al drie professionele leergemeenschappen gevormd, steeds met drie mensen van Hogeschool De Kempel en drie van Onderwijs Maak Je Samen. De leergemeenschappen richtten zich elk op een ander onderwerp: leesbevordering, *deep learning* en zelfsturing van leerlingen.

Voor prof. dr. Marjan Vermeulen van de Open Universiteit was de grote vraag welke voorwaarden ervoor zorgen dat een leergemeenschap slaagt. “We wisten al dat mensen niet alleen leren door kennisoverdracht op school of in boeken. Wanneer mensen samenwerken met anderen, leren ze van elkaar en ook van elkaars verschillen. Samen kunnen ze meer complexe problemen oplossen dan alleen.”

VOORWAARDEN

Of een leergemeenschap werkt of niet, hangt af van een aantal factoren. Een aantal daarvan waren al bekend. Zo is het belangrijk dat de groep niet te groot en niet te klein is, noemt ze als voorbeeld. “Wij kozen voor zes personen. Een te grote groep kan anoniem zijn: dan maakt het niet uit als je er niet bij bent. Maar het moet ook niet té erg zijn als je er niet bent, want de realiteit is dat iedereen weleens niet kan. Zes tot acht deelnemers is ideaal.”

Cruciaal is ook de regelmaat. “Je moet het gevoel krijgen dat je samen iets aan het opbouwen bent, en je moet weten waar de ander mee bezig is. Als je steeds pas over een paar maanden weer kunt afspreken omdat je het te druk hebt, bouw je niets gezamenlijks op. Spreek liever elke maand af. Als er dan een keer iets tussenkomt, is dat niet erg.” Corona zorgde ervoor dat de regelmaat onder druk kwam te staan, herinnert Vermeulen zich.

Een andere voorwaarde is tijd: kan iedereen er voldoende tijd voor vrijmaken? Als mensen helemaal volgeroosterd zijn, komt zo'n leergemeenschap er voor hun gevoel bovenop. “Je kunt beter zorgen dat het een officieel onderdeel van hun taken wordt.”

BEHOEFTE

De leergemeenschap over leesbevordering draait nog, de andere twee groepen hebben hun traject afgerond. “Voor de leergemeenschap over *deep learning* heeft in een flow gezeten”, constateert Vermeulen. “De deelnemers hebben nieuwe inzichten opgedaan, ze begrijpen elkaars organisatie en ze hebben toegevoegde waarde ervaren van het samen leren. Bovendien hebben ze een nieuw product ontwikkeld, met een variant voor beide organisaties: een teamselfie en een selfie voor studenten.” Deze tool bestaat uit vragenkaartjes, waarmee teams en studenten hun samenwerking en de manier van samen leren in kaart kunnen brengen. “Ze zijn dus samen tot iets nieuws gekomen.”

Bij de leergemeenschap over zelfregulatie leverde de samenwerking geen concreet resultaat op. “De deelnemers hebben heel hard hun best gedaan, dus de motivatie was er. Toch lukte het niet om tot een resultaat te komen.” Voor het onderzoek is dat heel interessant, aldus Vermeulen, “want dan kun je kijken waardoor deze samenwerking anders verliep. Deels had dit te maken met corona en roosters of werkverplichtingen die niet matchten.”

Maar tijdens de evaluatiemomenten hoorde ze ook steeds het woord 'behoefte'. “Iedereen had er bijvoorbeeld behoefte aan om te weten waarnaartoe ze onderweg waren. Er was behoefte aan gemeenschappelijke aandacht, zoals dat in de wetenschap heet.” Tonen beide partijen evenveel commitment? Is er een duidelijke gezamenlijke ambitie? “Met gemeenschappelijke aandacht heb je aan het einde van de dag het gevoel: we hebben lekker gewerkt vandaag. Ook werk je dan met z'n allen met plezier ergens naartoe. Als die gezamenlijke ambitie niet aanwezig is, kan het vooral energie kosten.”

DUIDELIJKE FOCUS

Toen de derde leergemeenschap (over leesbevordering) in 2021 van start ging, was Vermeulen dus meteen alert toen ze merkte dat er zo veel ideeën en plannen leefden dat ook deze groep het lastig vond om een gezamenlijke ambitie te formuleren. “Belangrijk in het onderzoek is dat we steeds doorvragen. Wat zouden we er samen aan kunnen doen? Als

die kritische factor wordt opgelost, komt er verbetering. Tot je weer tegen een nieuw probleem aanloopt. Dan ga je dat weer aanpakken.”

Het klinkt misschien wat planmatig, realiseert ze zich, maar “hoe meer voorwaarden duidelijk worden, hoe beter je die van tevoren kunt afstemmen.” Natuurlijk heb je in een groep altijd te maken met verschillende persoonlijkheden en onverwachte omstandigheden, maar “laten we vooral zorgen dat de condities zo optimaal mogelijk zijn.”

Bij de leergemeenschap over leesbevordering bleek uitwisseling de sleutel. “De mensen van de basisscholen bleken in eerste instantie vooral kennis te halen bij De Kempel, omdat daar nu eenmaal veel expertise zit op het gebied van leesbevordering. Maar omgekeerd wilde De Kempel ook graag meer leren over de praktijk: hoe kun je leraren meegeven wat ze aan leesbevordering kunnen doen?” Pas toen de deelnemers meer gelijkwaardigheid hadden ingebouwd, konden ze een gezamenlijke ambitie formuleren en samen aan iets nieuws gaan werken.

PUZZELSTUKJES

Vermeulen hoopt dat het lukt om in de laatste twee jaar van het onderzoek nog wat nieuwe puzzelstukjes te ontdekken. “Hoe krijg je die gemeenschappelijke aandacht, en hoe houd je die vast? Helpt het bijvoorbeeld als je een leergemeenschap, zoals nu, niet alleen de opdracht geeft

dát er een eindproduct moet komen, maar ook duidelijk omschrijft wát er opgeleverd moet worden?”

Het lijken misschien kleine stappen, maar “het gaat erom dat we beter snappen hoe we samen leren en creëren en hoe we die kennis kunnen gebruiken

om complexe problemen op te lossen.” Daar hebben niet alleen professionals in het onderwijs iets aan, maar ook in andere sectoren, zoals de zorg of de politie. “In die beroepen werk je weliswaar in een team, maar eigenlijk zijn het eenzame beroepen.”

Ze hoopt ook te ontdekken hoe nieuwe kennis 'dieper' de organisatie in kan gaan. “Hoe zorg je ervoor dat de kennis niet blijft hangen binnen de leergemeenschap? Zo gaan we het rijtje voorwaarden, en dus ook de theorie erachter, steeds verder verfijnen en verdiepen.” ●



MARJAN VERMEULEN

Bijzonder hoogleraar
Docentprofessionalisering aan
de Open Universiteit.

“Samen leren moet je organiseren!”

Een samenwerking van:

