

# Werkwijze

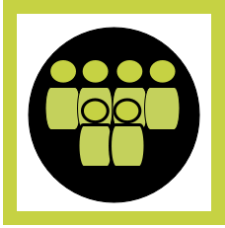
Hoe zullen we als groep docenten  
te werk gaan?

Tool PDC-2: Samenwerken

# Overzicht

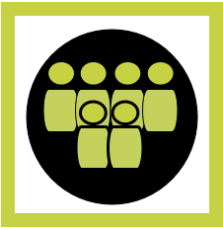
Doel: Deze tool geeft docenten de mogelijkheid om na te denken over belangrijke aspecten die nodig zijn om een succesvolle samenwerkende onderzoeksgroep te worden.

Tien belangrijke kenmerken van zulke groepen die onderzoekers geïdentificeerd hebben zullen als leidraad dienen voor onze discussie.



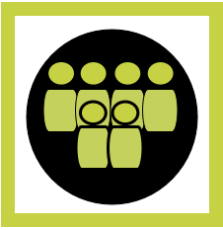
# Kenmerken van onderzoekende docentengroepen

In hun boek *The Reflective Educator's Guide to Professional Development*, benoemen Dana en Yendel-Hoppey tien essentiële elementen in het opzetten van een gezond docententeam dat gericht is op professioneel leren waarbij docenten hun praktijk bevragen en onderzoeken.



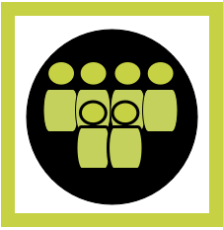
## Gezonde onderzoekende professionele leergemeenschappen:

- **Zetten een visie neer die zorgt voor meer momentum in hun werk; *Wat hoopt u te bereiken?***
- **Bouwen vertrouwen op onder de groepsleden; *Wat hebben jullie als groep nodig om elkaar te vertrouwen? Voelen jullie je in staat om met elkaar ervaringen uit te wisselen over wat werkt en niet werkt?***
- **Schenken aandacht aan de wijze waarop macht de groepsdynamiek kan beïnvloeden; *Voelt u zich op uw gemak om samen te werken met collega's die misschien meer of minder status hebben dan u?***



## Gezonde onderzoekende professionele leergemeenschappen:

- **Begrijpen wat samen;** *Voelt u zich op uw gemak om samen te werken met collega's? Op school? Met andere scholen?*
- **Erkennen, waarderen en moedigen diversiteit binnen de groep aan;** *Wat hebben we binnen de groep aan de verschillende ervaringen en expertises?*
- **Stimuleren ontwikkeling van kritische vrienden;** *Kan elk lid een kritische vriend benoemen en ermee werken?*



# Gezonde onderzoekende professionele leergemeenschappen:

- **Houden de groep verantwoordelijk voor het leerproces en vastlegging hiervan; *Is er een manier waarop we als individuen en als groep vast kunnen leggen wat we geleerd hebben?***
- **Begrijpen verandering en erkennen dat sommige leden zich daar ongemakkelijk bij kunnen voelen;**
- **Heeft een uitgebreid beeld van waaruit data kunnen bestaan en is bereid alle vormen hiervan te verkennen tijdens het werken in de groep; *Welke data verzamelen we in ons onderzoek?***
- **Werken met schoolleiders; *Wordt u ondersteund door uw schoolleider? Zo niet, hoe krijgt u die dan wel?***



# Finishing off

We kunnen een betekenis geven aan wat een *praktijkgemeenschap* is— een term die geïntroduceerd is door onderzoekers Jean Lave en Etienne Wenger.



De term is geïntroduceerd om erkennen hoe individuen in hun beroep en andere aspecten van hun leven te werk gaan als groepsleden, met een gezamenlijke interesse om van elkaar te leren.

Het diagram op de volgende slide geeft een overzicht van belangrijke aspecten in het cultiveren van een nieuwe gemeenschap.

**Cultivating communities of practice  
a quick start-up guide**  
by Etienne Wenger

**What are communities of practice?**

Communities of practice are groups of people who share a passion for something that they know how to do and who interact regularly to learn how to do it better.

**What elements to develop?**

- Domain:** the definition of the area of shared inquiry and of the key issues
- Community:** the relationships among members and the sense of belonging
- Practice:** the body of knowledge, methods, stories, cases, tools, documents

*Where to start?*

**educate**

Communities of practice are a familiar experience, but people need to understand how they fit in their work.

- Conduct workshops to educate management and potential members about the approach
- Help people appreciate how communities of practice are inherently self-defined and self-managed
- Establish a language to legitimize communities and establish their place in the organization

**support**

Communities of practice can use some light-handed guidance and technology infrastructure.

- Provide some process support, coaching, and logistic assistance
- Identify needs and define adequate infrastructure without undue emphasis on fancy technology

**set strategic context**

A strategic context lets communities find a legitimate place in the organization

- Articulate a strategic value proposition
- Identify critical business problems
- Articulate need to leverage knowledge

**get going**

Starting to cultivate communities of practice as early as possible creates early examples that allow people to learn by doing.

- Have a few pilot communities going as soon as possible
- Find communities to start with by identifying areas where there is potential and readiness
- Interview some prospective members to understand issues, start discussing a community, and identify potential leaders
- Gather a core group to prepare and initiate a launch process
- Help members organize an initial series of value-adding activities

**encourage**

Practitioners usually see the value of working as a community but may feel the organization is not aligned with their understanding.

- Find sponsors to encourage participation
- Value the work of communities
- Publicize successes

**integrate**

The formal organization must have processes and structure to include these communities while honoring their root in personal passion and engagement.

- Integrate communities in the way the organization works
- Identify and remove obvious barriers
- Align key structural and cultural elements

**Why focus on communities of practice?**  
short-term value      long-term value

- |         |   |   |
|---------|---|---|
| members | <ul style="list-style-type: none"> <li>• help with challenges</li> <li>• access to expertise</li> <li>• confidence</li> <li>• fun with colleagues</li> <li>• meaningful work</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• personal development</li> <li>• reputation</li> <li>• professional identity</li> <li>• network</li> <li>• marketability</li> </ul> |
|---------|---|---|

**What are some critical success factors?**

- |  |  |
|--|--|
| <p><b>community</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Domain that energizes a core group</li> <li>• Skillful and reputable coordinator</li> <li>• Involvement of experts</li> </ul> | <p><b>organization</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Strategic relevance of domain</li> <li>• Visible management sponsorship, but without micro-management</li> </ul> |
|--|--|