

# Ongemerkt professionaliseren: je leert meer dan je denkt!

Quinta Kools<sup>1</sup>, Fontys lerarenopleiding Tilburg

Samenvatting

Vaak wordt bij professionalisering gedacht aan het volgen van een (na)scholing of cursus, ofwel formele vormen van leren. Er vindt echter ook veel professionele ontwikkeling plaats in en door het werk, het in de literatuur genoemde 'workplace learning' ook wel informeel leren genoemd. Veel van dit leren gebeurt ongemerkt: het leerproces en de opbrengst worden niet geëxpliciteerd door de lerende. In het lectoraat 'Professionaliteit van de beroepsgroep leraren en lerarenopleiders' onderzoeken we hoe dit ongemerkte leren geëxpliciteerd kan worden en op welke manier en wat er dan geleerd wordt. In dit artikel beschrijven we een kleinschalig onderzoek waarin is geprobeerd de bewustwording van ongemerkt leren te realiseren door middel van het bijhouden van een leer-logboek. In het onderzoek is ook gekeken naar de manier waarop deelnemers leren en wat ze leren. De deelnemers geven aan dat het logboek hen heeft geholpen zich bewust te worden van hun eigen leren. Verder blijkt uit de resultaten dat er vooral veel samen met anderen wordt geleerd en dat veel leerervaringen buiten de directe werksfeer worden opgedaan. Er wordt geleerd over allerlei onderwerpen en het geleerde omvat zowel kennis als vaardigheden en inzichten. We besluiten het artikel met aanbevelingen voor lerarenopleiders en -opleidingen om (bewustwording van) informeel leren te stimuleren door toepassing van leerlogboeken.

## Inleiding

Vaak wordt bij professionele ontwikkeling gedacht aan het volgen van een cursus, opleiding of (verplichte) studiedag, ofwel formele vormen van leren. Deze vormen van leren hebben als nadeel dat ze vaak 'los' staan van het werk. Hargreaves zegt hierover: "*Certified courses, inspirational speeches and isolated workshops are normally much less effective than professional learning that is at some point built into teachers' everyday working responsibilities.*" (Hargreaves, 1997, p 117). Bovendien wordt door het aanbieden van losse professionaliseringsactiviteiten de indruk gewekt dat professionalisering iets is dat extra, naast het gewone werk gedaan moet worden (en we hebben het al zo druk!). Het is echter ook mogelijk om professionele ontwikkeling op een informele manier in en door het werk te laten plaatsvinden. Dit wordt in de literatuur met termen als 'workplace learning', non- of informeel leren aangeduid (Eraut, 2004; Livingstone, 2001; Tynjälä, 2008).

In het lectoraat 'professionaliteit van de beroepsgroep leraren en lerarenopleiders' van de Fontys Lerarenopleiding Tilburg (FLOT) ligt de nadruk op het verkennen van de mogelijkheden van informele vormen van professionalisering. Belangrijke aspecten in het lectoraatsonderzoek zijn het **herkennen** en het **erkennen** van informele vormen van leren. Het herkennen van informeel leren is noodzakelijk omdat leren vaak ongemerkt gebeurt (Tynjälä, 2008). Bij het herkennen van het leren gaat het om bewustwording van het leren als proces (hoe is geleerd?) en bewustwording en benoeming van het geleerde (wat is geleerd?). Niet alleen het herkennen

<sup>1</sup>. Het onderzoek dat in dit artikel wordt beschreven is uitgevoerd in samenwerking met de kenniskring van het lectoraat: Maurice Schols, Rita Schildwacht, Marina Bouckaert-den Draak en Marly Gootzen.

maar ook het erkennen van informeel leren is belangrijk. Formele leerprocessen worden doorgaans erkend met certificaten of diploma's, maar dat is bij een informeel leerproces minder goed mogelijk. Erkenning (door leidinggevenden) van het geleerde en de manier waarop geleerd is, is noodzakelijk als we informele leerprocessen willen waarderen en stimuleren binnen een organisatie.

In dit artikel beschrijven we een kleinschalig onderzoek waarin is geprobeerd de bewustwording van onbewust leren op de werkplek te bestuderen door middel van het bijhouden van een leer-logboek. Het artikel is als volgt opgebouwd. Allereerst wordt een korte schets gegeven van de theoretische inzichten rondom werkplekleren in het algemeen en daarna worden de theoretische inzichten toegespitst op het leren van lerarenopleiders. Daarna beschrijven we de opzet van het onderzoek. Vijftien deelnemers hebben gedurende drie weken een leer-logboek bijgehouden. Na afloop hebben zij met behulp van een speciaal daarvoor ontworpen analyse-instrument geanalyseerd hoe ze hebben geleerd, wat ze hebben geleerd en met wie ze hebben geleerd. De uitkomsten van de analyses worden in het artikel besproken. We eindigen het artikel met conclusies, discussie en aanbevelingen.

### Theoretische achtergrond: leren op de werkplek door lerarenopleiders

Er is al veel geschreven over werkplekleren, al gaat het daarbij vaak over het leren van studenten (zie bijvoorbeeld Geldens, 2007; Timmermans, 2012). De werkplek is echter niet alleen voor studenten een leerzame omgeving, ook werknemers leren veel in en door hun werk. Tynjälä (2008) geeft in een reviewstudie uit 2008 een overzicht van wat op het gebied van werkplekleren bekend is. Kenmerken van informeel leren op de werkplek zijn dat het ongepland plaatsvindt en dat het leren vaak impliciet gebeurt. Omdat het leren grotendeels onzichtbaar is, wordt het nauwelijks herkend: de nieuwe opgedane kennis is ofwel 'tacit' (=letterlijk zwijgend, ongenoemd) of wordt gezien als deel van persoonlijke bekwaamheid (Eraut, 2004).

Leren op de werkplek vindt vaak plaats in en door samenwerking met anderen: je leert samen met collega's nieuwe dingen, je leert van je collega's en je leert over het proces van samenwerken. Nieuwkomers leren van meer ervaren collega's en ervaren collega's leren op hun beurt van de nieuwkomers (Fuller & Unwin, 2002, in: Tynjälä, 2008). Dit type leren is sterk contextgebonden, waardoor er een snelle transfer van het geleerde naar de praktijk kan plaatsvinden. Een nadeel van de contextgebondenheid is dat de toepasbaarheid in andere situaties beperkt kan zijn en ook bestaat het risico op kokervisie (je leert alleen hoe het op je eigen werkplek gebeurt en hebt geen breder kader) (Tynjälä, 2008). Verder wijst Tynjälä erop dat de werkplek geen uniforme leeromgeving is voor alle leerders. Werknemers in een zelfde werkomgeving verschillen van elkaar in leeftijd, ervaring, functie en plaats in de organisatie, waardoor zij dus ook verschillende dingen leren.

Onstenk (2011) heeft het over het leerpotentieel van een organisatie. Hij maakt daarbij onderscheid in het opleidingsaanbod (het meer formele leren) en het leeraanbod, waarmee hij doelt op de informele leermogelijkheden in het werk. Binnen het leeraanbod onderscheidt Onstenk drie dimensies, namelijk leren van de inhoud van het werk (taakhoud); leren van de in de werkomgeving aanwezige informatie (bijvoorbeeld handleidingen) en leren van de sociale werkomgeving (leren van en met de mensen met wie je werkt).

Een iets andere indeling van leermogelijkheden op de werkplek wordt gegeven door Tynjälä

(2008). Zij komt op basis van literatuurstudie tot zeven mogelijkheden om te leren op de werkplek, namelijk 1) door je taken uit te voeren; 2) door samenwerken en interactie met collega's; 3) door het werken met klanten; 4) door het aangaan van uitdagende nieuwe taken; 5) door te reflecteren op en evalueren van eigen werkzaamheden; 6) door formele cursussen en 7) door ervaringen buiten het werk. Deze laatste mogelijkheid laat zien dat het bij leren op de werkplek dus niet per se om de fysieke werkplek gaat, maar in ruimere zin om leren op, door of over je werk of je functie.

In het bovenstaande is aangegeven waar *van* geleerd kan worden in het werk, maar het is ook interessant om te kijken naar *wat* er geleerd kan worden. Eraut (2004) geeft een typering in acht gebieden, die elkaar echter onderling niet geheel lijken uit te sluiten. De leergebieden die Eraut benoemt zijn: persoonlijke ontwikkeling; taakuitvoering; functieuitvoering; werken in een team; kennis en vaardigheden; begrip; besluiten nemen en problemen oplossen; oordeelsvermogen. Deze opsomming laat de verscheidenheid zien van de leeropbrengsten van leren in het werk.

In Nederland zijn recentelijk enkele studies uitgevoerd naar informeel leren door leraren (Hoekstra, 2007; Meirink, 2007). Hoekstra bestudeerde wat leraren leren van activiteiten die zij ondernemen in het kader van hun dagelijks werk en Meirink richtte zich op wat leraren leren van samenwerken in een team. Het gedachtegoed van het informeel leren is ook interessant voor de professionalisering van lerarenopleiders. Omdat er nog bijna geen opleidingen voor lerarenopleiders bestaan worden veel van de benodigde beroepsvaardigheden geleerd in en door het werk. In het boek 'Becoming a teacher educator' (Swennen & Van der Klink, 2009) zien we voorbeelden van beginnende opleiders die leren van het lesgeven aan studenten en door te reflecteren op hun werk (Swennen, Shagrir, & Cooper, 2009). Ook ervaren opleiders leren tijdens hun werk. Zo blijkt uit een *quickscan* naar professionaliseringsactiviteiten die is afgenomen bij 113 lerarenopleiders dat 81% van de lerarenopleiders leert van gesprekken met collega's en dat 64% zegt te leren van (begeleiding van) studenten of van hun feedback (Kools, 2011). In ons onderzoek verkenden we het hoe en wat van informeel leren door lerarenopleiders omdat hier nog weinig over bekend is.

## Methode van onderzoek

Het in dit artikel beschreven onderzoek richt zich op het herkennen van leren op de werkplek door lerarenopleiders. Het gaat daarbij om bewustwording van het leren als proces (hoe is geleerd) en om bewustwording en benoeming van het geleerde (wat is geleerd). Ook andere onderzoekers (Meirink, 2007; Van der Klink, Boon, & Schlusmans, 2012) hebben zich al beziggehouden met het zichtbaar maken van informeel leren. Van der Klink deed dat door collega's te interviewen en hen daardoor te laten reflecteren op informele leerprocessen, Meirink vroeg leraren om hun leerervaringen op te schrijven in een digitaal logboek. In ons onderzoek maken we in navolging van deze auteurs ook gebruik van logboeken, waarbij we willen nagaan of logboeken behulpzaam zijn bij het bewust worden van informeel leren.

De vragen in dit onderzoek zijn:

- 1 Helpt het bijhouden van een logboek door lerarenopleiders om bewustwording van informeel leren te bewerkstelligen?
- 2 Is het mogelijk om het geleerde te benoemen in termen van proces en opbrengst?

## Context en deelnemers

Na een werving binnen ons instituut (tweedegraads lerarenopleiding) waren 15 collega's (11 vrouwen en 4 mannen) bereid om gedurende drie weken een logboek bij te houden over leerervaringen. Van deze 15 collega's werkten er 12 als lerarenopleider, de andere 3 hadden een managementfunctie of werkten in de zakelijke dienstverlening. Het aantal jaren werkervaring van de deelnemers varieerde van 0 tot 22 jaar met een gemiddelde van 8,5 jaar. De opleiders waren afkomstig uit verschillende teams. In tabel 1 worden de achtergrondkenmerken van de deelnemers weergegeven.

Tabel 1  
Overzicht van achtergrondgegevens deelnemers

<b>Kenmerk</b>	<b>Aantal deelnemers</b>
Geslacht	11 vrouwen, 4 mannen
Team	team Na/Sk (2); team M&M (1); team Eng/Du (2); team Eco/Wis (3); team Bio/GZW/Ogk (4); staf/ZD (3)
Taken (meerdere taken mogelijk per persoon)	Lesgeven (11); begeleiden studenten (10); begeleiden/coachen collega's (4), doen van onderzoek (1), leidinggeven (1), anders (= zakelijke dienstverlening, projectleider, coördinator) (5).
Frequentie bijhouden logboek	Dagelijks (3), 3 keer per week (2); 1 keer per week (2), anders (=eigen frequentie; als het uitkwam) (8)

De deelnemers mochten zelf kiezen hoe vaak zij in hun logboek schreven: dagelijks, 3 keer per week of eens per week. Als hulpmiddel konden ze een voorbeeldlogboek gebruiken met een aantal kolommen (datum, plaats, omschrijving situatie, van wie/wat, wat is geleerd). Een enkeling koos ervoor om een logboek bij te houden met behulp van een app op de iPad. Als aanwijzing voor het logboek kregen de lerarenopleiders de volgende instructie mee, gebaseerd op een vergelijkbare instructie van Blom (2011): *“Houd gedurende drie weken een logboek bij waarin je bijhoudt welke leerervaringen je hebt. Je herkent een leermoment vaak aan een gevoel, wanneer je ineens iets begrijpt, doorziet, wanneer je doorkrijgt hoe je iets moet doen, wanneer je merkt dat je iets moeilijk vindt. Kortom: een eye-opener, gevoelens van verbazing, trots, verwarring, opluchting, ...”*

Na afloop van de drie weken waarin het logboek werd bijgehouden werden de deelnemers uitgenodigd voor een groepsgebesprek waarin werd nagepraat over hun ervaringen met het bijhouden van het logboek. Tevens analyseerden zij hun eigen logboek met behulp van een analyse-instrument.

## Gegevensverzameling en -analyse

Voor de analyse van de logboeken is een analyse-instrument ontwikkeld. Het analyse-instrument bestond uit open vragen (wat zijn je ervaringen met het bijhouden van het logboek?) en uit gesloten meerkeuzevragen over het hoe en het wat van het leren (bijvoorbeeld 'kruis aan op welke manieren je geleerd hebt'). De antwoorden voor de meerkeuzevragen zijn samengesteld op basis van literatuur (Bolhuis, 2009; Kools, Dengerink, Melief & Lunenberg, 2011; Tynjälä, 2008). De logboeken zijn door de deelnemers zelf geanalyseerd met dit instrument. Voor deze zelf-analyse hadden we meerdere redenen. De eerste is dat het analyseren een manier is om bewustwording van het eigen leren te bewerkstelligen. De tweede reden is dat de interpretatie van

logboekfragmenten door een buitenstaander fouten kan opleveren bij de interpretatie en het categoriseren. Een derde reden is dat een logboek een persoonlijk leerverslag is waarvan de eigenaar misschien niet wil dat het door een ander gelezen wordt. Leren is tenslotte niet altijd een positieve ervaring, ook van fouten of blunders wordt veel geleerd!

De uitkomsten van de logboekanalyses van de deelnemers zijn vervolgens samengevoegd en op meta-niveau geanalyseerd. De meerkeuzevragen zijn kwantitatief geanalyseerd met behulp van SPSS. De open antwoorden zijn kwalitatief geanalyseerd via een 'grounded approach' (Glaser & Strauss, 1976) waarbij de antwoorden het uitgangspunt vormen voor categorisering. Alle antwoorden zijn zorgvuldig doorgelezen en ondergebracht in categorieën. De groepsgesprekken zijn gebruikt als aanvulling op de open antwoorden. Veel van wat de deelnemers in hun open antwoorden opschreven, bleken ze ook in het groepsinterview te hebben gezegd.

De open vragen en het groepsgesprek geven het antwoord op onderzoeksvraag 1 (helpt het bijhouden van een logboek om bewustwording van informeel leren te genereren?) en de meerkeuzevragen uit het analyseformat leverden het antwoord op onderzoeksvraag 2 (is het mogelijk het geleerde te benoemen?).

## Resultaten

### *Ervaringen met het logboek*

Eén van de vragen in het analyseformat was gericht op evaluatie van de werkwijze, om zo te kunnen bepalen of het bijhouden van een logboek geschikt is om vaker toe te passen als instrument. Er is gevraagd naar de ervaringen van de deelnemers met het voorbeeldlogboek en naar hun ervaringen met de frequentie van bijhouden. Uit de antwoorden blijkt dat niet iedereen uit de voeten kon met het voorbeeldlogboek, een paar deelnemers vonden dit belemmerend en gaven aan dat zij hun eigen manier hebben gekozen (boekje, app op de iPad). Anderen vonden het juist een fijn hulpmiddel omdat het structuur bracht in het noteren van leermomenten en -activiteiten.

Voor wat betreft de frequentie bleek dat het eens per week invullen als te weinig werd ervaren. Degenen die deze mogelijkheid hadden gekozen gaven aan dat dit niet werkte, soms hadden ze gedurende de week wel gedacht 'dit moet in mijn logboek', maar als ze dan aan het eind van de week gingen invullen konden ze het niet terughalen. Degenen die dagelijks hun ervaringen noteerden maakten het tot een vaste routine: *"Het kostte weinig tijd en omdat ik het steeds aan het einde van de dag deed was het een vast ritme geworden"*.

### *Bewustwording door logboek*

Alle deelnemers geven aan dat zij zich door het invullen van het logboek bewust werden van hun leren. Twee deelnemers waren ook tijdens de dag al bezig met nadenken over wat ze in hun logboek zouden noteren. Enkele deelnemers geven aan dat het opschrijven van inzichten en 'AHA-momenten' leidde tot nader denken over leren: *"Wat is leren eigenlijk? Ik ging dat ook bespreken met vriendinnen."*

Acht deelnemers vonden het leerzaam om leerervaringen bij te houden:

*- "Ik werd me bewust van alles wat ik leerde, daar werd ik vrolijk van, ik nam vaak meteen de kans waar om me wat verder te verdiepen en vervolgacties te bedenken, wat zonder die bewustwording minder snel gebeurt.... Het opschrijven van wat ik leerde gaf me rust en overzicht."*

- "Het brengt mijn leerproces in beeld, het is tevens iedere keer een reflectief moment."
- "Je merkt dat je de hele dag leert."

Er was één deelnemer die de bewustwording te heftig en te confronterend vond. Zij bevond zich in een hectische periode waarin ze veel moeilijke taken moest doen en schreef vooral dingen op die niet goed gingen en deze confrontatie werd haar te veel: "Het werd me te veel, ik kwam in een über-analyse en het was te heftig." Een andere deelnemer wist niet goed wat ze moest opschrijven: "Ik kon niet goed bepalen wat ik kon noteren." Zij worstelde met haar definitie van 'leren' en dacht dat ze alleen dingen mocht opschrijven die tijdens het werk op de werkplek (fysiek) plaatsvonden. Verder vonden twee deelnemers het bijhouden van hun leerervaringen nuttig maar wel tijdrovend.

### Hoe is er geleerd?

Het samenvoegen van alle zelfanalyses vormde de input voor een meta-analyse van het hoe en wat van het leren. Aan de deelnemers is gevraagd aan in het analyseformat aan te geven op welke manier ze geleerd hadden. Ze konden daarbij kiezen uit een lijst met leeractiviteiten. In tabel 2 zijn de resultaten weergegeven. In tabel 2 is te zien dat de deelnemers op alle genoemde manieren hebben geleerd.

Tabel 2  
Hoe is geleerd? Meerdere antwoorden mogelijk (n = 15)

Op welke manier heb je vooral geleerd?	n
Door les/college/practicum te geven	9
Door studenten te begeleiden/coachen	9
Door ontwikkelen van lesmateriaal en projecten	7
Door samen te werken met collega's	15
Door nieuwe en uitdagende taken aan te gaan	7
Door reflecteren op en evalueren van mijn werkervaring	10
Door middel van media (boek, artikel, website, film etc)	12
Door een formeel traject, cursus, nascholing, opleiding	7
Door een activiteit buiten mijn werk	11
Anders, namelijk.....	0

Tabel 3  
Met wie is er geleerd? (n = 14)

Met wie is geleerd?	n
Alleen	13
Samen	14
Meer samen dan alleen	10
Meer alleen dan samen	4

Opvallend is dat alle 15 deelnemers aangeven dat zij hebben geleerd door samen te werken met collega's. Ook wordt er veel geleerd uit boeken, artikelen of van websites. Vermeldenswaard is dat er ook veel geleerd wordt van activiteiten buiten het werk. Eén van de deelnemers gaf hierbij als voorbeeld dat zij in haar vrije tijd zingt in een koor en dat ze veel leert van de manier waarop de dirigent het koor aanstuurt. Zij gebruikt die inzichten in haar eigen taken als leidinggevende. Een subvraag bij de manier van leren was of men individueel of

samen heeft geleerd (tabel 3). Bijna alle deelnemers hebben zowel individueel als samen geleerd, één deelnemer heeft alleen samen geleerd en één deelnemer heeft de vraag niet beantwoord. Een nadere analyse laat zien dat 10 deelnemers vaker samen met anderen

hebben geleerd dan individueel, 4 deelnemers hebben juist vaker individueel geleerd. In de groeps gesprekken ontstond er discussie over deze vraag; er werd opgemerkt dat als je samen ergens aan werkt dit niet per se betekent dat je ook samen leert, er kan immers ook sprake zijn van individueel leren. Dit gegeven maakt de interpretatie van tabel 3 daarom wat lastiger, het is in de vraagstelling en de antwoorden niet duidelijk of het gaat het om samen aanwezig zijn bij het leren of om samen nieuwe kennis creëren.

#### Wat is geleerd?

Naast het hoe van het leren is ook gevraagd waarover (welk onderwerp, thema) is geleerd, ook hierbij konden de deelnemers kiezen uit een lijst onderwerpen. In tabel 4 is te zien dat

Tabel 4  
Op welk gebied of waarover is geleerd?  
Meerdere antwoorden mogelijk (n=15)

<b>Op welk gebied of waarover heb je vooral geleerd?</b>	<b>n</b>
Het geven van onderwijs (didactisch)	5
Het geven van onderwijs (pedagogisch)	7
Het begeleiden van studenten	8
Het verrichten van andere taken	9
Het/een vak dat ik geef	3
Eigen onderzoeksvaardigheden	3
Invulling van mijn rol als lerarenopleider	8
Visie op opleiden	8
ICT inzetten, gebruiken of toepassen	9
Anders, namelijk.....	5

de deelnemers over alle onderwerpen uit onze lijst geleerd hebben. Het inzetten van ICT is door 9 deelnemers genoemd, waarschijnlijk hangt dit samen met het feit dat in deze periode veel opleiders een iPad in bruikleen hebben gekregen waar ze vervolgens veel over hebben geleerd. Onderwerpen die bij 'anders, namelijk' zijn ingevuld, hebben vooral betrekking op processen in en om de organisatie (*meer zicht op de opleiding en organisatie; communicatiestrategieën, organiseren, coaching projectmedewerkers*).

#### Typering van het geleerde

Tenslotte is gevraagd om het geleerde te typeren in kennis, vaardigheden, inzichten en overtuigingen. In tabel 5 zijn de resultaten weergegeven. Alle typeringen van leeropbrengsten

Tabel 5  
Hoe is de leeropbrengst te typeren ?  
Meerdere antwoorden mogelijk (n=15)

<b>Wat voor type leeropbrengsten komen er voor in je logboek?</b>	<b>n</b>
Kennis (theoretisch, begrip)	9
Inzicht (een idee, een eye-opener)	13
Vaardigheid (een handeling, iets doen)	12
Overtuiging (opvatting over je werk)	11
Een mix van bovenstaande	8
Anders, namelijk.....	1

zijn door de deelnemers gekozen, waarmee het erop lijkt dat er tijdens het werk van alledag allerlei typen kennis kunnen worden opgedaan. Zelf hadden we verwacht dat er vooral inzichten (ideeën, eye-openers) en vaardigheden als leeropbrengsten genoemd zouden worden, het was dus een verrassing dat ook kennis en overtuigingen bij de getypeerde opbrengst hoorden.

Eén deelnemer koos het antwoord 'anders, namelijk ...' en noteerde hier 'sociale/groepsprocessen'.

### *Variatie in leren*

Alle deelnemers leerden van meer dan één activiteit. Wel verschilden de deelnemers onderling van elkaar: de manieren waarop geleerd werd (tabel 2) liepen uiteen van 4 tot 9 verschillende manieren. Ook voor wat betreft de inhoud of het onderwerp waarover geleerd werd (tabel 4) bestond variatie, er was een deelnemer die over 1 onderwerp leerde en er waren deelnemers die 9 onderwerpen hebben aangekruist. Elke deelnemer laat dus een eigen 'leerpatroon' zien. Een voorbeeld maakt dat duidelijk: één van de deelnemers leerde op vier verschillende manieren (door het begeleiden van studenten, door samenwerken met collega's, door media en door activiteiten buiten het werk), leerde vooral over één onderwerp (de rol als lerarenopleider). Een andere deelnemer leerde op zes verschillende manieren (college geven, studenten begeleiden, lesmateriaal ontwikkelen, samenwerken met collega's, reflecteren & evalueren en door media), over vier onderwerpen: de rol als lerarenopleider, visie op opleiden, toepassingen van ICT en het verrichten van andere taken.

### *Inzichten van deelnemers door de analyse*

De laatste open vraag in het analyse-instrument was wat de deelnemer van of door de analyse van het eigen logboek geleerd heeft. Alle deelnemers hebben hier (uitgebreid) antwoord op gegeven. Tien deelnemers geven aan dat ze inzicht hebben gekregen in hun leerproces, dus hoe ze leren. Een voorbeeld hiervan is: 'Dat ik niet vooral leer door lezen en studeren, zoals ik dacht, maar zeker zoveel door samen te doen en te bespreken'. Drie deelnemers zijn kritisch over hun eigen leerproces of noemen een hiaat in hun eigen leren. Een voorbeeld: 'Dat ik het moeilijk vind om regelmatig te reflecteren op mijn handelen/ bezigheden; ik maak er maar beperkt tijd voor vrij'. Een enkeling noemt een inhoudelijke opbrengst, zoals 'Ik leer over de taken/inzichten in mijn rol als lerarenopleider'. Samenvattend blijkt uit deze vraag dat de analyse van het logboek door de deelnemers leidt tot inzichten over zichzelf. Het analyseproces voegt iets toe aan het logboekschrijven, het is de reflectie op het logboek waarmee de deelnemer conclusies trekt over het eigen leren.

## Conclusie, discussie en aanbevelingen

Uit de literatuur weten we dat er veel geleerd wordt op de werkplek (Tynjälä, 2008). Zeker voor lerarenopleiders is het informeel leren op de werkplek van belang, omdat er nog weinig formele opleidingen specifiek voor opleiders bestaan. In ons onderzoek hebben we gekeken of bewustwording van informeel leren bij lerarenopleiders gestimuleerd kan worden.. Tegelijkertijd is gekeken wat er op deze wijze geleerd wordt. De vragen hierbij waren:

- 1 Helpt het bijhouden van een logboek om bewustwording van informeel leren te bewerkstelligen?
- 2 Is het mogelijk om het geleerde te benoemen, in termen van in proces en opbrengst?

De eerste vraag kan bevestigend beantwoord worden. Het bijhouden van een logboek – liefst dagelijks - bevordert het bewust worden van het leren door lerarenopleiders. Het door ons gebruikte voorbeeldlogboek wordt niet door iedereen gewaardeerd maar het dagelijks terug-



blikken en schriftelijk vastleggen als activiteit wel. Naast de bewustwording door het bijhouden van het logboek treedt er bij de zelfanalyse met behulp van het analyse-instrument een extra bewustwording op. Deze bewustwording betreft het inzicht in het 'hoe' en het 'wat' van het eigen leren, hetgeen soms ook tot verrassingen leidde over het eigen leren of het eigen leerproces.

De tweede vraag kan ook bevestigend beantwoord worden. Het door ons ontworpen analyse-instrument blijkt een goed hulpmiddel te zijn om te kunnen benoemen wat en op welke manier er geleerd is. De manieren waarop geleerd is komen overeen met de zeven manieren die genoemd worden door Tynjälä (2008). Alle deelnemers geven aan dat zij samen met collega's geleerd hebben. Uit de literatuur (Tynjälä, 2008) weten we dat leren op de werkplek vaak in samenwerking plaatsvindt, Onstenk (2011) typeert dit als de sociale dimensie van het leeraanbod op de werkplek. Nagenoeg alle deelnemers leren ook van activiteiten buiten het werk, hetgeen ook wordt genoemd door Tynjälä (2008). Deelnemers in dit experiment hebben geleerd over zeer uiteenlopende thema's en onderwerpen. De werkomgeving is geen uniforme leeromgeving (Tynjälä (2008), niet iedere deelnemer leerde van of over dezelfde dingen. De opbrengsten bestaan volgens de deelnemers uit (theoretische) kennis, vaardigheden, inzichten en overtuigingen. Dit alles laat zien dat de werkplek 'lerarenopleiding' voor deze deelnemers een enorm leerpotentieel heeft.

## Discussie

In dit onderzoek zijn logboeken bijgehouden door lerarenopleiders. Deelnemers zijn geworven op een lunchbijeenkomst van het lectoraat en zij participeerden vrijwillig. De uitkomsten zijn daardoor mogelijk beïnvloed. Het is denkbaar dat de deelnemers op voorhand al interesse hadden in professionele ontwikkeling en/of reflectief van aard zijn. Het is de vraag of we dezelfde uitkomsten zouden krijgen met deelnemers die verplicht meedoen of met deelnemers die minder open staan voor (schriftelijke) reflectie.

Dit logboekproject richtte zich op de bewustwording van leren in en van het werk, waarbij de redenering is dat dit een informele vorm van professionele ontwikkeling is. Het is niet zonder meer duidelijk of de door de deelnemers genoemde leeropbrengsten inderdaad bijdragen aan een verbetering van hun beroepsuitoefening. Wij beschouwen het in elk geval als een waardevolle opbrengst dat deelnemers zelf aangeven dat ze iets geleerd hebben, volgens ons is dat een eerste stap in professionele ontwikkeling.

In hun logboeken hebben de deelnemers bijgehouden wat ze leerden en ze hebben daar waarschijnlijk ook bij aangegeven in welke situatie of hoe dat gebeurde. In het analyse-instrument is het 'wat' (tabel 2) en het 'hoe' (tabel 4) apart van elkaar in kaart gebracht. Het is hierdoor niet mogelijk om een koppeling te maken tussen wat deelnemers in welke situatie leerden. Omdat het zowel voor de onderzoekers als voor de deelnemers wel interessant is om te weten wat je op welke manier leert, verdient het aanbeveling om in het analyse-instrument een kruistabel van tabel 2 en 4 op te nemen waarin deze combinatie door de deelnemers kan worden genoteerd.

Alle deelnemers hebben aangegeven dat zij 'samen met collega's' hebben geleerd. Ook in een eerdere kwantitatieve meting stond samen leren in de top vijf van activiteiten voor professionele ontwikkeling (Kools, 2011). Het is echter niet helemaal duidelijk wat lerarenopleiders bedoelen als ze deze mogelijkheid aankruisen. Gaat het om uitwisselen van ervaringen met collega's

tijdens de koffie? Gaat het om samen colleges voorbereiden of geven? Op dit moment is een van de kenniskringleden van het lectoraat bezig met en vervolgonderzoek waarin zij deze vraag probeert te beantwoorden.

Uit de literatuur weten we dat iedereen leert tijdens of van het werk, maar dat dit vaak impliciet gebeurt. In ons onderzoek hebben we het ongemerkte leren geprobeerd te expliciteren om opleiders en management bewust te maken van de leermogelijkheden in de organisatie. De in dit artikel weergegeven opmerkingen van de deelnemers en de tabellen 2 en 4 laten zien wat er gedurende drie weken door 15 personen in onze organisatie geleerd is. We hopen dat dit artikel bijdraagt aan de bewustwording en erkenning van informeel leren in en door het werk, echter zonder dit type leren te willen formaliseren.

## Aanbevelingen voor praktische toepassing

Het bijhouden en analyseren van een logboek bleek een geschikte vorm om bewustwording van eigen leren te bewerkstelligen. De hier beschreven methode is op eenvoudige wijze toe te passen door andere opleidingen of door individuele opleiders die willen weten wat en hoe ze leren in hun werk. Een tijdsbestek van drie weken is daarvoor een goede omvang: een kortere periode levert waarschijnlijk te weinig (variatie in werkzaamheden) op, een langere periode wordt een te zware belasting.

De werkwijze kan op verschillende manieren worden toegepast, onze deelnemers doen daarvoor enkele aanbevelingen. De eerste aanbeveling is om een logboek bij te houden in verschillende periodes van het jaar of van het rooster. Datgene wat je leert is afhankelijk van je werkzaamheden en het is interessant om na te gaan welke verschillende leeropbrengsten er in een jaar kunnen zijn. Een andere aanbeveling is om bij een specifieke ontwikkelafpraak gebruik te maken van een logboek om zo je ontwikkeling te kunnen monitoren. Tot slot denken de deelnemers dat het bijhouden van een logboek verfrissend kan zijn op elk punt in je loopbaan, omdat het bijhouden je laat ervaren hoe leerzaam elke dag (nog) kan zijn.

## Referenties

- Blom, S. (2011). *Tel uit je winst. Wat leren leraren van een bedrijfsstage?* Praktijkpublicatie Fontys Lerarenopleiding Tilburg, Lectoraat Leerstrategieën, Tilburg.
- Bolhuis, S. (2009). *Leren en veranderen*. Derde, herziene druk. Bussum: Coutinho.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247-273.
- Geldens, J.J.M. (2007). *Leren onderwijzen in een werkplekleeromgeving. Een meervoudige casestudy naar kenmerken van krachtige werkplekleeromgevingen voor aanstaande leraren basisonderwijs*. Proefschrift Radbouduniversiteit Nijmegen. Helmond: Kempellectoraat, Hogeschool de Kempel.
- Glaser, B.G., & Strauss, A.L. (1976). *De ontwikkeling van gefundeerde theorie*. Alphen aan den Rijn/Brussel, Samson Uitgeverij.
- Hargreaves, A. (Ed.) (1997). *Rethinking educational change with heart and mind: The 1997 ASCD yearbook*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Hoekstra, A. (2007). *Experienced teachers' learning in the workplace*. Proefschrift Universiteit Utrecht.
- Kools, Q. (2011). *Professionalisering door lerarenopleiders: Uitkomsten van een quickscan naar professionele ontwikkeling*. Lectoraat 'professionaliteit van leraren en lerarenopleiders', Fontys Lerarenopleiding Tilburg. Interne rapportage, Juli 2011.

- Kools, Q., Dengerink, J., Melief, K., & Lunenberg, M. (2011). *Professional development activities of teacher educators*. Presentation at the 36th annual conference of the Association for Teacher Education in Europe (ATEE), August 2011, Riga, Latvia.
- Livingstone, D.W. (2001). *Adults' informal learning: definitions, findings, gaps and future research*. Toronto: OISE/UT (NALL, Working Paper No.21) at <http://www.oise.utoronto.ca/depts/sese/csew/nall/res/21adultsifnormallearning.htm>, accessed 1 March 2002.
- Meirink, J. (2007). *Individual teacher learning in a context of collaboration in teams*. Proefschrift Universiteit Leiden.
- Onstenk, J. (2011). Ontwikkelen van bekwaamheden tijdens het werk. In: Kessels, J., & Poell, R. (red) (2011). *Handboek Human resource development. Organiseren van het leren*. Houten: Bohn Stafleu van Loghum, 248-263.
- Swennen, A., & Van der Klink, M. (eds). (2009) *Becoming a teacher educator. Theory and practice for teacher educators*. Houten: Springer.
- Swennen, A., Shagrir, L., & Cooper, M. (2009). Becoming a teacher educator: voices of beginning teacher educators. In: Swennen, A. & Van der Klink, M. (eds). (2009) *Becoming a teacher educator. Theory and practice for teacher educators*. Springer.
- Timmermans, M. (2012). *Kwaliteit van de opleidingsschool. Over affordance, agency en competentieontwikkeling*. Proefschrift Tilburg University. Nijmegen: Hogeschool Arnhem en Nijmegen, Faculteit Educatie.
- Tynjälä, P. (2008). Perspectives into learning at the workplace. *Educational Research Review*, 3, 130-154.
- Van der Klink, M., Boon, J., & Schlusmans, K. (2012). All by myself: Research into employees' informal learning experiences. *International Journal of Human Resource Development & Management*, 12(1/2) 77-91.

