

Samenvatting

Dit proefschrift onderzoekt manieren om community ontwikkeling in opleidingsscholen te stimuleren. De vier studies leverden inzichten op in de manier waarop docenten-in-opleiding (dio's) samenwerken en hoe we community ontwikkeling kunnen stimuleren in opleidingsscholen. De algemene onderzoeksvraag van dit proefschrift luidde: "Hoe kunnen we community ontwikkeling stimuleren in opleidingsscholen?"

Hoofdstuk 1 geeft een overzicht over de achtergrond van dit onderzoek, het theoretische raamwerk en de opzet van dit proefschrift. Docent communities worden vaak beschouwd als een context waarin er samengewerkt kan worden aan de beroepspraktijk. (Grossman, Wineburg, en Woolwort, 2001; Little, 2003; Hammerness, Darling-Hammond & Bransford, 2005). Er is veel geschreven over de voordelen van deze communities, zoals samenwerking van docenten, het leren van studenten, organisatorische opbrengsten en onderwijsinnovaties (Mullen & Schunk, 2010). Een community wordt beschouwd als een manier om de samenwerking en levenslang leren van docenten te stimuleren, en om de schoolorganisatie te verbeteren door middel van organisatorische en culturele veranderingen (Mat-thews, Crow, & Matthews, 2009). Om te kunnen participeren in een docent community, moeten de docenten een bepaald niveau van community competenties hebben om goed te kunnen samenwerken. De lerarenopleiding zou hierin een stimulerende rol kunnen spelen. De lerarenopleidingen besteden echter weinig aandacht aan de ontwikkeling van community competenties. Docenten-in-opleiding (dio's) werken liever niet samen tijdens hun leerproces en samenwerkend leren wordt slechts zelden geïmplementeerd in de lerarenopleiding (Ruys, Van Keer & Aelterman, 2010).

Een andere recente ontwikkeling in de lerarenopleiding is de verschuiving van de lerarenopleiding naar de scholen. Opleidingsscholen richten zich op zowel de opleiding van dio's als de professionele ontwikkeling van leraren (Castle, Fox & O'Hanlan Souder, 2006; Ridley, Hurwitz, Hackett & Miller, 2005). In deze opleidingsscholen wordt van dio's verwacht dat zij de nodige competenties hebben om te kunnen functioneren in de school community, terwijl ze tegelijkertijd worden gestimuleerd deze community competenties aan te leren. Gebaseerd op het concept van communities of practice (Lave & Wenger, 1991) wordt in dit proefschrift de definitie van Admiraal, Lockhorst en Van der Pol (2012) gebruikt: een docent community is een groep docenten die sociaal afhankelijk zijn, die samen discussiëren en beslissingen nemen, en kennis delen en

ontwikkelen. Het model van Admiraal, Lockhorst en Van der Pol (2012, tabel 3) wordt gekenmerkt door drie dimensies:

- Groepsidentiteit
- Gedeeld domein
- Gedeeld interactioneel repertoire

In **hoofdstuk 2** wordt verslag gedaan over de huidige stand van zaken wat betreft het voorbereiden van dio's op het participeren in communities. De onderzoeksvraag van deze studie was: *In welke mate wordt door drie lerarenopleidingen aandacht besteed aan de ontwikkeling van community competenties?* Om een antwoord te vinden op deze vraag zijn de activiteiten van drie lerarenopleidingen bestudeerd op drie niveaus: het geplande, toegepaste en bereikte niveau (van den Akker, 1998). Hierbij zijn de afdelingshoofden, lerarenopleiders en dio's geïnterviewd. Daarnaast zijn mentorgroepen, vakdidactiegroepen, reflectiegroepen en onderzoeksgroepen geobserveerd en studiegidsen, portfolios en de elektronische leeromgevingen geanalyseerd. Uit deze studie bleek dat de ontwikkeling van community competenties en samenwerking wel gezien werd als belangrijk, maar niet systematisch geïmplementeerd werd op het toegepaste en bereikte niveau. Gebaseerd op deze resultaten is het de vraag of opleidingsscholen wel de ontwikkeling van community competenties en communities in de praktijk kunnen stimuleren.

In **hoofdstuk 3** wordt gerapporteerd over de ontwikkeling en implementatie van design principes om community ontwikkeling en competentie te stimuleren. De onderzoeksvraag van dit hoofdstuk was: *welke design principes dragen bij aan de ontwikkeling van communities van dio's, docenten en mentoren in een opleidingsschool?* Deze studie onderzocht welke design principes uitvoerbaar waren en welke een effect hadden op community ontwikkeling. Op basis van het Learning Together model van Johnson en Johnson (1999) zijn 14 design principes ontwikkeld en geïmplementeerd in samenwerking met de mentor volgens het pragmatisch design paradigma (Visscher-Voerman & Gustafson, 2004). Vooraleer het project startte, werden de design principes door de onderzoeker en de mentor bediscussieerd en werden activiteiten ontworpen. Tijdens het project werd elke bijeenkomst door de onderzoeker en de mentor voorbereid en geëvalueerd. In deze samenwerking was de mentor verantwoordelijk voor de activiteiten, terwijl de onderzoeker overzicht hield op de design principes. Doorheen het proces werden de design principes en bijbehorende activiteiten continue aangepast op basis van de feedback van de groepsleden. Gedurende een jaar werden observaties van de bijeenkomsten gebruikt om de kwaliteit van de community

processen te bepalen. De resultaten geven aan dat de volgende vijf design principes effectief waren in de ontwikkeling van communities:

1. *Gelijkwaardige samenwerking*: Iedereen is gelijkwaardig aan elkaar zodat zowel docenten als dio's van elkaar kunnen leren en elkaar kunnen helpen de groepsdoelen te bereiken
2. *Verplichting om bij te dragen*: elk groepslid is verplicht om bij te dragen aan de producten en doelen van de groep
3. *Elkaar leren kennen*: de groep leert elkaar kennen, met ieders sterke punten, verwachtingen en behoeften en wordt gestimuleerd om hiermee rekening te houden.
4. *Reflectie op de samenwerking*: groepsleden wordt gevraagd om te reflecteren op de samenwerking in de groep
5. *De groep als een eenheid profileren*: betrokkenheid op de groepsidentiteit wordt gestimuleerd door de groep als een eenheid te profileren

Daarnaast bleek de mentor en de taak van de groep een belangrijke rol te spelen in het stimuleren van community ontwikkeling.

In **hoofdstuk 4** lag de focus op het belang van cursusdoelen gericht op het stimuleren van community ontwikkeling. De onderzoeksvraag was: *Welke design principes dragen bij aan de community ontwikkeling van docenten en dio's in opleidingscholen in reflectiebijeenkomsten en themabijeenkomsten?* Design principes uit het vorige hoofdstuk zijn in deze studie geïmplementeerd en geëvalueerd op hun belang voor reflectiebijeenkomsten en themabijeenkomsten. In de reflectiebijeenkomsten wisselden de dio's ervaringen uit en reflecteerden ze op hun professioneel gedrag. In de themabijeenkomsten behandelde de groep een pedagogisch onderwerp gebaseerd op een opdracht van de mentor.

In dit onderzoek werden twee communities bestudeerd waarin vijf design principes geïmplementeerd werden in samenwerking met de mentoren, gebaseerd op het communicatieve design paradigma (Visscher-Voerman & Gustafson, 2004). Community ontwikkeling werd gemeten met behulp van het *Community Quality Observation Protocol*. De conclusie van dit onderzoek was dat in reflectiebijeenkomsten het belangrijk is dat de groep elkaar leert kennen. Voor de themabijeenkomsten stimuleerden drie design principes community ontwikkeling: (1) gelijkwaardige samenwerking, (2) doelafhankelijkheid door het bepalen van een gemeenschappelijk doel, en (3) groepsleden worden gestimuleerd om bronnen te delen.

In **hoofdstuk 5** werd de rol van de mentor onderzocht om community ontwikkeling te stimuleren. De onderzoeksvraag was: *Op welke manier zijn transformatieele en transactionele leiderschapsactiviteiten gerelateerd aan de kwaliteit van een community in een opleidingsschool?* Volgens Harris (2004) die gespreid leiderschap onderzocht op het niveau van de school als een community, kan gespreid leiderschap gerealiseerd worden door transformatieel leiderschap. Transformatieele leiders geven zelfvertrouwen, verbeteren professionele competenties en geven de groepsleden het vertrouwen en de verantwoordelijkheid om ontwikkeling en innovatie te leiden. Transformatieele dimensies zijn inspiratie, motivatie, betrokkenheid en stimuleren tot nadenken. Transformatieel leiderschap en transactioneel leiderschap zijn twee aspecten van leiderschap. Transactioneel leiderschap wordt door Pounder (2006) beschreven in vier dimensies: contingente beloning, actief management by exception, passieve management by exception en laissez-faire leiderschap. Leiderschapsactiviteiten werden gerelateerd aan de ontwikkeling van beide communities. The mate waarin de mentoren transformatieele of transactionele activiteiten vertoonden werden zowel op macroniveau als op microniveau gemeten. De resultaten tonen aan dat transformatieel leiderschap niet altijd de ontwikkeling van communities stimuleert. Transformatieel leiderschap leek het meeste effect te hebben op het gedeeld interactieel repertoire.

Gebaseerd op de resultaten van deze vier empirische studies, geeft **hoofdstuk 6** de hoofdconclusies weer, en worden beperkingen en implicaties bediscussieerd. De eerste conclusie is dat community ontwikkeling en community competentie wel als belangrijk gezien worden in de lerarenopleiding maar niet systematisch of expliciet geïmplementeerd zijn in de lerarenopleidingen. Een opleidingsschool heeft de potentie om community ontwikkeling en community competentie te stimuleren voor zowel docenten-in-opleiding als lerarenopleiders.

In de ontwikkeling van een community in een opleidingsschool, bleken vijf design principes een effect te hebben op community ontwikkeling: gelijkwaardige samenwerking, verplichte bijdrage, elkaar leren kennen, reflecteren op de samenwerking, en het profileren van de groep als een eenheid. Elkaar leren kennen bleek een significante rol te spelen bij het reflecteren op ervaringen terwijl gelijkwaardige communicatie en het delen van bronnen inhoudsdiscussies stimuleerden.

Lerarenopleiders en mentoren zouden zich bewust moeten zijn van hun leiderschapsstijl zodat ze een balans kunnen vinden tussen transformatieele en transactionele activiteiten om gespreid leiderschap te stimuleren.

Beperkingen van deze studie liggen vooral bij kleine schaalgrootte van dit onderzoek. In de studies in dit proefschrift werden vooral kwalitatieve methoden gebruikt om een diep begrip te krijgen van de processen in de communities. Dit betekent echter

ook dat er slechts een beperkte hoeveelheid data verzameld kon worden. Daarnaast zijn er ook enkele opmerkingen geplaatst over de *Level of Community Development Observation Protocol* en de *Leadership Style Observation Protocol*. In relatie tot deze beperkingen worden er suggesties gedaan voor verder onderzoek.