

Informeel leren door HBO-docenten

Onderzoek naar vormen van, ervaringen met en leeropbrengsten van
informeel leren bij hbo-docenten

Myriam Geelen

Studentnummer: 2222438

Begeleider: Iris Windmuller

Fontys Hogeschool Eindhoven

Master Leren en Innoveren

LA5

Heerlen mei 2015

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	3
1. Probleemanalyse	4
1.1 Aanleiding en context.....	4
1.2 Probleemstelling.....	5
2. Theoretisch kader	6
2.1 Formeel en informeel leren	6
2.2 Manieren van informeel leren	8
2.3 Leeractiviteiten bij informeel leren op het werk.....	9
2.4 Voorwaarden om informeel te leren.....	10
2.5 Onderzoeksvraag.....	10
3. Opzet van het onderzoek	11
3.1 Methode.....	11
3.2 Respondenten	11
3.3 Instrumenten.....	12
3.4 Data-analyse	13
4. Resultaten	14
5. Conclusies en aanbevelingen.....	18
5.1 Conclusies	18
5.2 Kritische reflectie op onderzoeksproces.....	19
5.3 Praktische opbrengst en aanbevelingen	21
Literatuurlijst.....	22
Lijst met bijlagen	25

Samenvatting

Een groot deel van het leren van professionals gebeurt informeel (Arets, 2009). Het doel van dit onderzoek was om meer inzicht te krijgen in het proces van informeel leren bij hbo-docenten. De resultaten van het onderzoek leveren een bijdrage aan de discussie binnen de hogeschool over de mogelijkheden en waarde van informeel leren. Om de onderzoeksvraag *'Hoe wordt informeel geleerd door hbo-docenten van verschillende opleidingen en wat ervaren zij hierbij als leeropbrengst?'* te beantwoorden is een kwalitatief onderzoek uitgevoerd waarbij tien diepte-interviews zijn afgenomen bij hbo-docenten van twee opleidingen van de faculteit Gezondheidszorg. Aansluitend zijn twee groepsinterviews gehouden. De resultaten van dit onderzoek laten een verschil zien in manier van informeel leren tussen docenten; docenten met weinig werkervaring leren vooral door observatie en docenten met werkervaring door sociale interactie in combinatie met ervaringsleren. Tijd lijkt een belangrijk aspect voor het resultaat van informeel leren. Het gaat dan zowel over tijd om informeel te kunnen leren als over tijd om bewust te worden dát en wat geleerd is. Docenten onderkennen dat ze veel informeel leren, maar vinden het moeilijk de bijdrage concreet te benoemen. De leeropbrengst lijkt onder andere betrekking te hebben op de groei van docenten in hun rol als coach van studenten. De resultaten lijken aanleiding te geven om de waarde en mogelijkheden van informeel leren te benadrukken als een belangrijke vorm van leren in de context van de professionalisering van docenten.

1. Probleemanalyse

1.1 Aanleiding en context

De docent levert een belangrijke bijdrage aan de kwaliteit van het onderwijs (Onderwijsraad, 2013). Daartoe dient de docent voortdurend te professionaliseren. Docentprofessionalisering is er op gericht dat de docent in de uitoefening van zijn beroep kwaliteit levert en dat een voortdurende verbetering van die kwaliteit plaatsvindt. Binnen het proces van professionaliseren houdt hij kennis en vaardigheden op peil en past nieuwe kennis en vaardigheden toe in de praktijk (Kwakman, 1999). Hij blijft zich hierdoor ontwikkelen in zijn professionele houding en gedrag (Windmuller, 2012). Vaak wordt professionaliseren gekoppeld aan formele scholing zoals het volgen van opleidingen. Korenhof, Schreurs, Meijs en de Laat (2010) spreken hierbij van traditionele vormen van professionaliseren. Als informele scholing zien zij coaching, mentorschap en netwerklernen. Kenmerk van deze laatste vormen is dat het meestal plaatsvindt op de werkplek en samen met collega's wordt uitgevoerd (Stoll, Bolam, McMahon, Wallace, & Thomas, 2006). Op basis van onderzoek van de Onderwijsraad (2013) onder docenten wordt geconstateerd dat bij docenten zelf met betrekking tot professionalisering een voorkeur bestaat voor het leren van elkaar. Dit kan met name ook informeel plaatsvinden en gebeurt dan vaak in de praktijk, spontaan en toevallig (Diepstraten, De Laat, & Wassink, 2010). Bovendien blijkt deze manier van informeel leren, leren van elkaar, ook effectief (Van der Klink, 2011). Aangenomen mag worden dat ongeveer driekwart van het leren bij de professional informeel gebeurt (Arets, 2009). De nadruk bij informeel leren ligt op het dagelijkse werk waarin het leren plaatsvindt zonder dat externe personen dit organiseren (Vermunt, 2006). Het is een vorm van leren, waarbij de lerende zich niet altijd bewust is dat hij leert (Eraut, 2004; Livingstone, 2006). Informeel leren vormt een belangrijk onderdeel van het concept leven lang leren (Borghans, Golsteyn, & De Grip, 2007; Van Velzen, Riezebos, & Van der Klink, 2009). Centraal in dit concept staat de noodzaak van het voortdurend vergroten van het kennisniveau binnen onze huidige kennissamenleving (Diepstraten, Hooijer, Martens, & Gerrichauzen, 2010).

De hogeschool en daarmee ook de faculteit Gezondheidszorg, waar dit onderzoek is uitgevoerd, zien docenten als professionals die hun hele loopbaan moeten blijven leren om bij te blijven en hun waarde te behouden. Vandaar dat aandacht is voor voortdurende professionalisering van docenten, waarbij investering in scholing van medewerkers cruciaal is (Hogeschool, 2013). Tot nu toe betreft de scholing met name formele vormen. Naast alle formele scholingen is in het nieuwe professionaliseringsplan ook aandacht voor informeel leren en dan vooral voor leren op de werkplek zelf, leren van collega's en in teamverband. Hier gaat immers de voorkeur van docenten naar uit en is voor hen veel leerwinst te behalen (Onderwijsraad, 2013; Van der Klink, 2011; Van Velzen, Van der Klink, Swennen, & Yaffe, 2010). Het college van bestuur van de hogeschool constateert dat een groot potentieel aan kennis en kunde bij docenten aanwezig is, dat echter over het algemeen nog onvoldoende wordt gedeeld (Hogeschool, 2014). Uit onderzoek, uitgevoerd bij de faculteit Gezondheidszorg, blijkt dat met name bij docenten met weinig werkervaring de intentie aanwezig is om informeel, van en met elkaar te leren (Lambriex, 2012). Naast aandacht van het college van bestuur voor informeel leren vindt een discussie plaats bij het management van de faculteiten over de leeropbrengst van informeel leren en hoe deze zichtbaar te maken is.

Binnen de faculteit Gezondheidszorg is niet duidelijk wat op dit moment aan informeel leren gebeurt. Er is aandacht voor informeel leren, maar dit heeft zich niet vertaald in een concreet plan hoe hieraan vorm te geven. Mogelijk ook dat op het moment dat informeel geleerd wordt, docenten zich niet bewust zijn dat ze leren en wat ze leren. Binnen het informeel leren blijft vaker een deel van de opgedane kennis, *tacit knowledge*, verborgen (Eraut, 2000; Livingstone, 2006). Bovendien is niet duidelijk of de mogelijkheden tot informeel leren, met name het van en met elkaar leren, voldoende aanwezig zijn.

1.2 Probleemstelling

Ongeveer driekwart van het leren door professionals gebeurt informeel, waardoor dit een substantieel deel van het leren is dat plaatsvindt op de werkplek (Arets, 2009). In het door de hogeschool opgestelde professionaliseringsplan is aandacht voor informeel leren op de werkplek. Dit plan dient binnen de faculteiten van deze hogeschool vorm gegeven en uitgevoerd te worden. Bij de docenten van de faculteit Gezondheidszorg is veel kennis en ervaring aanwezig. Docenten lijken dit onvoldoende met elkaar te delen, terwijl de intentie er wel is. Om het professionaliseringsplan vorm te geven dient duidelijk te zijn wat onder informeel leren verstaan wordt, hoe door middel van informeel leren kennis onder docenten gedeeld wordt en kan worden, wat de mogelijkheden zijn om dit te faciliteren en welke bijdrage informeel leren levert met betrekking tot de kwaliteit van de docent.

Dit onderzoek is dan ook gericht op informeel leren, hoe informeel geleerd wordt, wat de leeropbrengst is, waarbij het doel van het onderzoek is meer zicht te krijgen op het proces van informeel leren bij hbo-docenten.

2. Theoretisch kader

2.1 Formeel en informeel leren

Om te professionaliseren kunnen docenten zowel formeel als informeel leren. Eraut (2000) spreekt ook van non-formeel leren in plaats van informeel leren als tegenhanger van formeel leren. In dit onderzoek is gekozen voor de term informeel, aangezien beide termen inwisselbaar zijn als tegenhanger van formeel leren (Hodkinson, Colley, & Malcolm, 2003). Voor formeel leren gebruikt Eraut (2000) een ruime omschrijving: elke vorm van leren die beantwoordt aan één van de volgende vijf karakteristieken: er dient sprake te zijn van een duidelijk omschreven curriculum, georganiseerde leeractiviteiten, toekenning van een waardering aan het leren in de vorm van bijvoorbeeld een diploma, een aangewezen docent of trainer kan aanwezig zijn en als laatste karakteristiek hebben externen de verwachte leeropbrengst gespecificeerd. Formeel leren is intentioneel, het vindt georganiseerd en gestructureerd plaats, vaak door een onderwijsinstituut, waarbij duidelijke doelen bepaald zijn (Van Willigen, 2012).

Naast formeel leren is binnen het professionaliseren van docenten veel aandacht voor het informeel leren, aangezien steeds meer belang wordt gehecht aan het leren door het doen in de praktijk (Diepstraten, De Laat, & Wassink, 2010). Meerdere definities en omschrijvingen worden gebruikt voor informeel leren waarbij overeenstemming is over de kenmerken van dit concept (Arets, 2009). Zo wordt onder informeel leren alle vormen van leren verstaan, waarbij het leerproces op geen enkele wijze formeel georganiseerd is (Eraut, 2000, 2004). Binnen de verschillende vormen van informeel leren kan onderscheid gemaakt worden op basis van de mate van doelgerichtheid en mate van bewustzijn tijdens het leren. Wordt intentioneel informeel geleerd, dan is de lerende zich bewust dat hij nieuwe kennis, vaardigheden en begrip heeft opgedaan buiten een vooraf vastgelegd curriculum en dit is op eigen initiatief gebeurd (Livingstone, 2006). Het is een vorm van doelbewust leren of *deliberative learning*, waarbij sprake is van leerdoelen en planning van het leerproces en een grotere mate van bewustzijn ten aanzien van het leerproces (Eraut, 2000). Op basis van de genoemde kenmerken zijn bij het doelbewust leren de grenzen ten aanzien van het formele leren moeilijker te bepalen. Daarnaast zijn er verborgen of *tacit* vormen van informeel leren. Hierbij is sprake van impliciet leren of *implicit learning*, dat dan volledig onbewust gebeurt zonder een moment van reflectie (Eraut, 2000). Deze vorm van leren vindt altijd plaats (Hoekstra, Beijgaard, Brekelmans, & Korthagen, 2004). Dit in tegenstelling tot expliciet leren dat bewust is, kan plaatsvinden in elke situatie, zowel formeel als informeel, maar wat niet altijd gebeurt (Hoekstra et al., 2004). Waar bij Hoekstra et al., Livingstone (2006) en Eraut (2000) impliciet leren plaatsvindt binnen het informeel leren maakt Buitink (2008) juist onderscheid tussen impliciet leren en informeel leren. Hierbij gebeurt informeel leren bewust, echter in een informele situatie, buiten een opleiding. De lerende benoemt leerdoelen en is zich bewust van een leerproces. Dit informeel leren toont overeenkomsten met het doelbewust informeel leren van Eraut (2000). Tussen *implicit learning* en *deliberative learning* als twee uitersten van het spectrum binnen informeel leren bevindt zich reactief leren of *reactive learning*. Deze vorm van informeel leren is ongepland, spontaan maar wordt uitgelokt doordat iets gebeurt in de nabijheid van de lerende. De lerende is zich in geringe mate bewust van het leerproces (Eraut, 2000).

De *tacit* vorm binnen het informele leren vindt vooral plaats in het alledaagse leven, in een sociale context (Livingstone, 2001). Hierbij is sprake van een grote hoeveelheid *tacit knowledge*, verborgen kennis. Deze kennis verwerft men door ervaring, waardoor het persoonlijk en contextgebonden van

aard is. “De kennis is ingebed in de handeling of in de situatie en bestaat uit een complexe combinatie van onder andere inzicht, intuïtie, verwachtingen, regels en opvattingen” (Kwakman, 1999, p. 24). Om inzicht te krijgen in de leeropbrengst van impliciet informeel leren is het nodig dat de *tacit knowledge* bewust wordt. Die bewustwording kan plaatsvinden via reflectie, maar ook door observatie en diepte-interview (Bolhuis, Buitink, & Onstenk, 2010; Eraut, 2000; Livingstone, 2001). Op het moment dat het bewustzijn ten aanzien van *tacit knowledge* er is kan deze *knowledge* moeilijk gecommuniceerd worden naar anderen (Bolhuis, 2009; Eraut, 2000). Ook blijft een deel van deze *tacit knowledge* verborgen (Bolhuis, 2009; Onderwijsraad, 2002)

De werkplek biedt veel mogelijkheden tot informeel leren (Van der Klink, Boon, & Schlusmans, 2012; Van der Klink & Streumer, 2012; Van Velzen et al., 2010). Dit gebeurt deels bewust en deels onbewust (Bolhuis et al., 2010). Het leren kan intentioneel en niet-intentioneel of incidenteel zijn. Intentioneel leren gebruikt de werksituatie om het bekwaam zijn qua vaardigheden, kennis en attitude te vergroten (Van der Klink, 2011). Er is hierbij bewuste aandacht voor het leren. Incidenteel leren wordt gezien als een bijproduct van handelingen die de professional beroepsmatig verricht en gebeurt onbewust (zie tabel 1).

Tabel 1 Overzicht van de relatie tussen formeel leren en de verschillende vormen van informeel leren

	Onbewust	←	→	bewust
Eraut (2000, 2004)	Impliciet informeel leren (<i>tacit</i> vorm)	Reactief informeel leren	doelbewust informeel <u>leren</u>	formeel leren
Hoekstra, <u>Beijaard</u> , Brekelmans en Korthagen (2004)	Impliciet informeel leren (<i>tacit</i> vorm)		Expliciet informeel leren	Expliciet formeel leren
<u>Buitink</u> (2008)	Impliciet leren (<i>tacit</i> vorm)		Informeel leren	Formeel leren
Livingstone (2006)	Onbewuste vorm van informeel leren (<i>tacit</i> vorm)		Intentioneel informeel leren	Formeel leren
Van der Klink (2011)	Incidenteel informeel leren (<i>tacit</i> vorm)		Intentioneel informeel leren	Formeel leren

Op basis van bovenstaande informatie uit de literatuur kan geconcludeerd worden dat informeel leren zich kenmerkt door het ongeorganiseerd zijn, tenzij de lerende zelf het leren organiseert. Het is ongestructureerd, soms semigestructureerd en gebeurt van volledig onbewust tot een bepaalde mate van bewustzijn. Het kan plaatsvinden zonder vooropgezet doel of een bepaalde mate van doelgerichtheid hebben. De kenmerken van informeel leren vertegenwoordigen dus verschillende dimensies en grenzen aan het formele leren. Arets (2009) omschrijft beide vormen van leren als een continuüm, in elkaar overlopend. In dezelfde setting kunnen formeel en informeel leren dan ook gelijktijdig plaatsvinden. In dit onderzoek wordt uitgegaan van informeel leren dat gerelateerd is aan het werk, onbewust maar ook bewust kan plaatsvinden en dat zowel intentioneel als incidenteel informeel leren kan zijn. De aandacht is vooral op de incidentele, onbewuste vorm van informeel

leren gericht, waarbij de lerende zich pas na afloop realiseert dat hij geleerd heeft en wat hij geleerd heeft. Dit informeel leren kan op verschillende manieren plaatsvinden.

2.2 Manieren van informeel leren

Tijdens informeel leren kunnen verschillende leerprocessen optreden, zowel afzonderlijk als gelijktijdig. De leerprocessen zijn op basis van de aard van de activiteiten in te delen. Meerdere auteurs hebben deze activiteiten in categorieën ingedeeld (Kwakman, 1999; Meirink, 2007; Simons & Bolhuis, 2011). Leren kan plaatsvinden door sociale interactie, door directe ervaring, door het verwerken van theorie en door kritisch reflecteren (Simons & Bolhuis, 2011). Indien geleerd wordt van anderen, kan dit plaatsvinden met en zonder interactie (Meirink, 2007). Kwakman (1999) spreekt ook van een viertal activiteiten als basis van de leerprocessen: nieuwe inzichten toepassen in dagelijkse praktijk, geïnformeerd zijn over nieuwe inzichten en ontwikkelingen, leren door samenwerken aan praktijk en beleid en als vierde leren door reflectie op eigen handelen. In dit onderzoek is gekozen voor de indeling van Simons en Bolhuis; zij hebben de begrippen vertaald naar duidelijke gedragscomponenten.

Leren door directe ervaring en leren door sociale interactie zijn vormen die voortdurend plaatsvinden, waarbij de lerende zich vaak onbewust is van de leerprocessen en de resultaten en dus op dat moment impliciet leert, waarbij *tacit knowledge* gevormd wordt. In tegenstelling tot leren door theorie en reflecteren, dat alleen optreedt als de lerende zich hiertoe inspant, dat bewust gebeurt en doelgericht is (Simons & Bolhuis, 2011). Leren door directe ervaring en sociale interactie worden wel gezien als krachtige manieren om te leren, waarbij de context waarin geleerd wordt een belangrijke rol speelt (Bolhuis, 2009).

Leren door directe ervaring kan zowel actief als passief. Bij de actieve vorm kan geleerd worden via *trial and error* of *hands-on learning*. Hierbij is sprake van actieve betrokkenheid van de lerende en het leerproces vindt plaats door het zelf goed of fout te doen (Simons & Bolhuis, 2011). Bij de passieve vorm maakt volgens Simons en Bolhuis de lerende deel uit van de omgeving en maakt mee en neemt waar wat in die omgeving gebeurt. Sociaal ervaringsleren speelt hierbij een rol: leren door anderen te observeren; het model-leren of observatie-leren. Bij model-leren wordt geleerd van een ander, die model staat. Observatieleren omvat weer meer dan het model-leren. Het omvat ook het gebeuren rondom de uitgevoerde handeling van het model, procedures met betrekking tot het handelen worden hierbij betrokken (Bolhuis et al., 2010). Bovendien is ervaringsleren een belangrijke vorm van leren bij de uitoefening van het beroep; zoals bijvoorbeeld informeel geleerd wordt tijdens het lesgeven (*trial and error*) (Windmuller, 2012).

Leren door sociale interactie is gebaseerd op actieve interactie tussen mensen waarbij van en met elkaar geleerd wordt (Simons & Bolhuis, 2011). Dit kan in de vorm van samen discussiëren maar ook door het voeren van alledaagse conversatie. Uit onderzoek blijkt dat docenten in het algemeen aangeven dat ze interactie tussen elkaar op de werkplek, waarbij ze van en met elkaar leren als een krachtig leermiddel zien. Hierbij worden de uitkomsten van het leerproces mede bepaald door de kwaliteit van de interactie (Thurlings, Wassink, Bastiaens, Stijnen, & Vermeulen, 2010).

Bij leren door theorie gaat het volgens Simons en Bolhuis (2011) om abstracte, gegeneraliseerde en gesystematiseerde informatie. Zij zien deze vorm van leren als een vertaling van de theorie naar de werkelijkheid waarop deze theorie betrekking heeft. Zij pleiten voor het verbinden van leren door theorie met ervaringsleren en leren door sociale interactie.

Als geleerd wordt door kritisch reflecteren blik de lerende terug op het handelen met het doel hiervan te leren (Simons & Bolhuis, 2011). De reflectie moet hierbij voldoende diepgang bezitten. Bij het nadenken over het eigen professioneel handelen, dient dit gekoppeld te worden aan de reeds bestaande kennis en opvattingen, waarop het handelen gebaseerd is (Kelchtermans et al., 2010). Eraut (2004) voegt nog een ander aspect aan het reflecteren toe; dit dient niet alleen op de ervaring zelf te gebeuren maar ook op de context, waarin de ervaring wordt opgedaan. Op het moment dat veranderingen optreden in de context worden handelingen die als automatismen optreden en dus *tacit knowledge* zijn, onderbroken. Door te reflecteren kan de *tacit knowledge* bewuster worden en het leerproces verder gaan. Kritisch reflectief leren kan op deze manier ook bijdragen in het vernieuwen en ter discussie stellen van vanzelfsprekendheden (Simons & Bolhuis, 2011). Het reflecteren kan zowel individueel gebeuren maar ook in sociale interactie plaatsvinden (Bolhuis, 2009). In het laatste geval wordt immers de leeromgeving weer krachtiger. Het leren gebeurt dan door individuele én sociale reflectie.

Bij de hierboven vermelde leerprocessen kan de lerende zelf sturing geven aan zijn leerproces (Onstenk & Blokhuis, 2003; Vrieling, Bastiaens, Stijnen, & Wassink, 2010). Daartoe moet hij zich bewust zijn van zijn eigen cognitieve processen. Hoe beter deze sturing lukt, des te bewuster de lerende van zijn vorderingen is en vervolgens het leerproces daar waar nodig beter kan bijsturen (Vrieling et al., 2010). Zelf sturing geven kan goed plaatsvinden in een informele setting (Onstenk & Blokhuis, 2003). De lerende is hierbij wel doelbewust bezig, maar de doelen zijn algemeen van aard. Toeval kan een rol spelen, omdat de leeractiviteit en het verloop van het bijbehorende leerproces afhankelijk zijn van de mogelijkheden of beperkingen van de context (Kwakman, 1999). De voorkeur gaat uit naar een context, die zodanig ingericht is, dat het leerproces optimaal gefaciliteerd wordt. Er kan bijvoorbeeld op zoek gegaan worden naar manieren om feedback van anderen te krijgen (Simons & Bolhuis, 2011; Thurlings et al., 2010). Deze feedback kan dan weer gebruikt worden in de reflectie op het eigen handelen en zo een bijdrage leveren in de sturing van het leerproces.

2.3 Leeractiviteiten bij informeel leren op het werk

Activiteiten die uitgevoerd worden binnen de werkcontext kunnen beschouwd worden als belangrijke leeractiviteiten, waarbij niet alle activiteiten ook daadwerkelijk tot leerprocessen leiden (Kwakman, 1999). Activiteiten, waarvan lerenden zelf aangeven dat ze hierbij informeel leren, zijn onder andere het doen (verrichten van handelingen), praten met collega's en het lezen van literatuur en websites (Van der Klink et al., 2012). Wat hierbij opvalt is dat het activiteiten zijn waarbij de interne locus of control in sterke mate aanwezig is. Het gaat hierbij om het zelf bepalen en zelf de controle hebben over wat gebeurt ten aanzien van het leren; het hebben van een zekere mate van autonomie (Evers, Wassink, Kreijns, Van der Heijden, & Vermeulen, 2010; Veltman-Van Vugt, 2013). Andere activiteiten zoals ervaringen delen met collega's binnen en buiten het eigen team, samen lessen voorbereiden, samen evalueren van onderwijsactiviteiten, het bestuderen van vakinhoudelijke literatuur, met collega's praten over moeilijkheden die ervaren worden bij het lesgeven en/of het verdiepen in de ontwikkelingen binnen de onderwijspraktijk worden eveneens gezien als activiteiten van informeel leren (Kwakman, 1999; Lambriex, 2012). Hierbij wordt zowel individueel als in interactie met anderen geleerd. Activiteiten waarin samenwerken met anderen een rol speelt worden in het onderzoek van Van der Klink et al. (2012) nauwelijks aangegeven als activiteiten binnen het informeel leren. Dit staat in contrast met andere onderzoeken waar docenten bijvoorbeeld het voeren van discussies en overleg als krachtige leeractiviteiten zien (Evers et al., 2010). Om optimaal de activiteiten binnen het informeel leren uit te kunnen voeren dient aan een

aantal voorwaarden te worden voldaan.

2.4 Voorwaarden om informeel te leren

Voorwaarden om tot informeel leren te komen zijn gerelateerd aan het werk en de persoon. Wat het werk betreft dient sprake te zijn van een veilige sfeer. Binnen deze sfeer leveren collega's elkaar sociale steun en is sprake van een open communicatie, waarbij collega's elkaar feedback geven (Frietman, Kennis, & Hövels, 2010). Verder dient de leeromgeving uitdagend te zijn. Dit wordt bevorderd door deelname aan verschillende werkactiviteiten in verschillende groepssamenstellingen. Van zo'n uitdagende leeromgeving is sprake bij deelname aan netwerken (Evers et al., 2010). De leidinggevende dient het initiatief tot deelname aan netwerken te ondersteunen (Evers et al., 2010). Ook dient de leidinggevende de organisatie zodanig in te richten dat mogelijkheden geboden worden tot informeel leren. Met name het faciliteren van tijd is hierbij belangrijk (Lambriex, 2012). Dit kan zowel in de vorm van ondersteunende faciliteiten zoals het vrij roosteren van taken als het creëren van mogelijkheden tot gezamenlijk overleg (Frietman et al., 2010).

Wat de persoonsgebonden voorwaarden betreft moet de lerende in staat zijn tot een kritische zelfreflectie, een van de vaardigheden binnen leven lang leren en dus binnen informeel leren (Van der Klink, 2011; Windmuller, 2012). Hij moet over voldoende leervermogen beschikken (Bolhuis, 2009). Ook spelen emoties een rol, waarbij positieve emoties bij de lerende het leerproces bevorderen (Simons & Bolhuis, 2011).

2.5 Onderzoeksvraag

Docenten lijken veel informeel te kunnen leren op de werkplek, waarbij de mogelijkheid bestaat om individueel en van en met collega's te leren. Docenten kunnen onbewust leren maar ook bewust zelf sturing geven aan het leerproces. Daarnaast dienen ze in staat te zijn tot kritische zelfreflectie om het geleerde bewust te maken. Feedback van anderen kan een bijdrage leveren in de bewustwording van het informeel leren. Management beïnvloedt indirect informeel leren door het scheppen van mogelijkheden tot scholing, met name door de facilitering van tijd. De probleemstelling en de gegevens uit het theoretisch kader hebben tot de volgende onderzoeksvraag geleid:

Hoe wordt informeel geleerd door hbo-docenten van verschillende opleidingen en wat ervaren zij hierbij als leeropbrengst?

Om de onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden worden de volgende deelvragen onderzocht:

1. Welke factoren ervaren hbo-docenten zowel vanuit het individu als vanuit de omgeving als uitnodigend tot informeel leren?
2. Op welke manier geven hbo-docenten invulling aan informeel leren?
3. Wat ervaren hbo-docenten als gepercipieerde leeropbrengst van het informeel leren?
4. Is verschil waarneembaar hoe informeel geleerd wordt door hbo-docenten van verschillende opleidingen? Indien verschil waarneembaar is op welke aspecten van informeel leren is dit waarneembaar?

3. Opzet van het onderzoek

3.1 Methode

Bij de opzet van dit onderzoek is gekozen voor een kwalitatief onderzoek, dat beschrijvend van aard is (Baarda, De Goede, & Teunissen, 2009). De karakteristieken van informeel leren vormden het uitgangspunt, gezien vanuit de perspectieven van docenten en management van de faculteit Gezondheidszorg. Het onderzoek vond plaats in de vorm van interviews, die bij docenten en management van de faculteit zijn afgenomen. Binnen het informeel leren speelt het onbewuste aspect een grote rol. Dat maakt het moeilijk om hier onderzoek naar te doen. Gekozen is dan ook voor diepte-interviews in plaats van een vragenlijst omdat hiermee dieper op de verschillende aspecten van informeel leren kan worden ingegaan (Livingstone, 2001). Getracht is door middel van doorvragen deze aspecten te concretiseren. Tevens is getracht tijdens de interviews om het onbewuste deel van informeel leren en de verworven onbewuste kennis, explicieter te maken. Elke interview duurde gemiddeld anderhalf uur. Er zijn zoveel interviews afgenomen totdat sprake was van saturatie (Baarda et al., 2009). Saturatie trad op toen tien docenten geïnterviewd waren. Na de individuele interviews hebben twee groepsinterview plaatsgevonden, waarbij de resultaten uit de individuele interviews zijn teruggekoppeld. De intentie van de groepsinterviews was om meer verdieping te bereiken ten aanzien van het thema informeel leren. Verwacht werd dat als gevolg van reflectie op de individuele interviews én de resultaten, de respondenten aanvullende informatie konden inbrengen. Daarbij zou de onderlinge interactie inspirerend kunnen werken en mogelijk tot nieuwe gedachten leiden (Baarda et al., 2009). Op basis van de verzamelde gegevens is de onderzoeksvraag beantwoord. De interviews hebben plaatsgevonden in het najaar 2014. De groepsinterviews zijn drie weken na het laatste individuele interview gevoerd.

3.2 Respondenten

Bij de keuze van respondenten heeft een theoriegerichte selectie plaatsgevonden (Baarda et al., 2009). Er is gericht gekozen om interviews af te nemen bij docenten van twee opleidingen binnen de faculteit Gezondheidszorg. Hiertoe is besloten om antwoord te kunnen geven op deelvraag vier. Op basis van gesprekken met de directeur bestond de indruk dat binnen de verschillende opleidingen een andere cultuur heerst wat informeel leren betreft. Gekozen is voor de opleiding Fysiotherapie en Biometrie. Het verschil tussen beide opleidingen is dat Biometrie zeer technisch gericht is. Tot de geïnterviewden behoorden ook de teamleiders van beide opleidingen, gezien de rol van leidinggevend in het faciliteren van informeel leren (Evers et al., 2010; Frietman et al., 2010; Lambriex, 2012). Bij beide opleidingen is mondeling een toelichting gegeven op het onderzoek. Docenten konden zich vervolgens aanmelden om deel te nemen aan de interviews, waarna ze schriftelijk werden uitgenodigd (bijlage 1). Bij de opleiding Biometrie hebben zich vijf docenten aangemeld, bij de opleiding Fysiotherapie negen docenten. De selectie heeft bij Fysiotherapie plaatsgevonden op basis van volgorde van aanmelding, waarbij tevens gelet is op deelname van zowel mannen als vrouwen en jaren werkervaring. Alle vijf docenten van de opleiding Biometrie hebben ook deelgenomen aan het groepsinterview; bij de opleiding Fysiotherapie was één docent afwezig. De docenten die deelnamen aan het interview hebben een *informed consent* ondertekend (bijlage 2). Hiermee gaven ze toestemming tot opname van het interview en verwerking van de gegevens uit dit interview in het onderzoek. De verwerking van de gegevens heeft anoniem plaatsgevonden en is niet te herleiden tot individuele personen.

Tabel 2 Gegevens respondentent interviews

opleiding	geslacht		gemiddelde leeftijd	gemiddeld aantal jaren werkervaring als docent			werktijdsfactor	
	m	v		0-5 j	6-10j	11-20j	fulltime	parttime
biometrie	4	1	41 (30-56)	2	1	2	5	
fysiotherapie	2	3	45 (34-51)	2	1	2	1	4

3.3 Instrumenten

De interviews vonden semigestructureerd plaats op basis van een topiclijst (bijlage 3). Hiervoor is gekozen zodat alle onderwerpen vanuit het theoretisch kader, relevant voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag, ook daadwerkelijk aan bod zijn gekomen (Baarda et al., 2009). De topics waren: algemene gegevens, docentprofessionalisering, informeel leren en de verschillende manieren waarop informeel geleerd wordt, leeractiviteiten en voorwaarden die van toepassing zijn op informeel leren. Aan de items van deze topiclijst zijn subtopics, trefwoorden toegevoegd, waarvoor aandacht diende te zijn tijdens het interview. De op basis van de topiclijst opgestelde vragen vormden de interviewleidraad (bijlage 4). Het topic 'voorwaarden' is bijvoorbeeld uitgewerkt in de vraag op welke manier het leren van elkaar binnen het takenpakket gefaciliteerd wordt. Eventueel werd doorgevraagd naar de subtopics 'leidinggevende', 'vrijroosteren van taken' en 'takenplanning'. Indien de respondent bij de topics 'leeractiviteiten' en 'voorwaarden' weinig voorbeelden kon benoemen, werd een activiteitenlijst en een overzicht van voorwaarden voorgelegd. Vervolgens kon hij aangeven welke activiteiten hij hiervan uitvoert, met welke regelmaat dit gebeurt en welke voorwaarden hij van toepassing vindt op informeel leren (bijlage 5). Beide lijsten zijn gebaseerd op de activiteitenlijst en de voorwaarden uit het onderzoek van Van der Klink et al. (2012). Bij aanvang van de groepsinterviews is een samenvatting van de voorlopige resultaten besproken en vervolgens is gevraagd hier op te reageren. Ook is gevraagd of docenten meer bewust informeel zijn gaan leren na afloop van de individuele interviews en op welke manier dat gebeurde.

Voorafgaand aan de individuele interviews heeft een proefinterview plaatsgevonden met de voorlopige topiclijst en de voorlopige interviewleidraad als uitgangspunt. Op basis van de uitkomsten van het proefinterview zijn de definitieve topiclijst en interviewleidraad vastgesteld (Baarda et al., 2009). Tevens is de interviewleidraad voorgelegd aan vijf collega's met ervaring in het doen van kwalitatief onderzoek ter beoordeling op duidelijkheid van de vragen, volgorde, niet suggestief zijn en relatie met het te onderzoeken gebied. Op basis van het proefinterview en de feedback van collega's is besloten om aan het topic 'professionaliseren' het subtopic 'leeropbrengst' toe te voegen. Zo wordt onderscheid gemaakt tussen de leeropbrengst van informeel leren en wat de bijdrage hiervan is met betrekking tot professionaliseren. Ook is besloten de volgorde van vragen bij het item professionaliseren aan te passen. De interviews zijn opgenomen met een memorecorder.

3.4 Data-analyse

De ruwe data, verkregen van de audiogegevens van de interviews, zijn na afloop getranscribeerd. Het transcriberen en analyseren van de gegevens is zo snel mogelijk na afname van elk interview gebeurd (Boeije, 2005). De analyse is uitgevoerd met behulp van het programma Nvivo. De tekst van het interview is in fragmenten verdeeld. De subtopics uit de topiclijst zijn de uitgangspunten geweest van de codering (zie bijlage 3). Als volgende stap in de analyse zijn deze subtopics samengevoegd tot de topics. Er is verder samengevat om tot het formuleren van centrale begrippen te komen, die de kern vormden, waarmee de onderzoeksvragen beantwoord konden worden. In het verslag zijn deze begrippen ondersteund door het aanhalen van citaten met krachtige voorbeelden (Baarda et al., 2009; Boeije, 2005).

Ter vergroting van de intersubjectiviteit is een collega van een andere opleiding, die niet aan het onderzoek deelnam, gevraagd om met behulp van de vastgestelde topiclijst, subtopics toe te kennen aan fragmenten. Bij ongeveer vijftien procent van de fragmenten was sprake van verschillende uitkomsten. Tijdens overleg bleek dat deels een aantal subtopics als hetzelfde werd aangewend. Dit gold bijvoorbeeld voor zelfregulatie van het leerproces en mate van doelgerichtheid. Er werd geconcludeerd dat bij een aantal topics teveel subtopics, die dezelfde codering betroffen, waren opgesteld. Dit heeft ertoe geleid dat deze subtopics uit de lijst zijn verwijderd. Deels waren verschillen in de codering van fragmenten tussen onderzoeker en collega terug te voeren op verschillende interpretaties. Na overleg en op basis van gemeenschappelijke oplossingen zijn de coderingen voor de betreffende fragmenten bijgesteld. Dit is zo vaak herhaald totdat de uitkomsten nagenoeg gelijk waren. Bij één respondent is member-checking toegepast, waarbij de uitkomsten zijn voorgelegd. Dit is gebeurd nadat de memorecorder het interview niet had opgenomen. De respondent herkende zich in de uitkomsten. Ook is een logboek bijgehouden waarin alle beslissingen, de onderbouwingen ervan, de analyses en hieraan gekoppeld een tijdpad, zijn genoteerd. Vanaf het begin van het onderzoek keken twee deskundigen kritisch mee om zodoende de kwaliteit van de dataverzameling en analyse mee te bewaken.

4. Resultaten

Op basis van de analyse van de interviews zijn de resultaten per deelvraag beschreven. Zowel de uitkomsten van de individuele interviews als de groepsinterviews zijn in deze resultaten verwerkt.

Deelvraag 1: Welke factoren ervaren hbo-docenten zowel vanuit het individu als vanuit de omgeving als uitnodigend tot informeel leren?

Docenten benoemen meerdere factoren die uitnodigen tot informeel leren, te verdelen in persoons- en werkgerelateerde factoren.

Persoonsgerelateerde factoren

Docenten noemen factoren als verantwoordelijk voelen, trots zijn, het leuk of spannend vinden en plezier hebben. Ook nieuwsgierigheid wordt als een belangrijke factor gezien. Eén van de docenten zegt hierover: *“nieuwsgierigheid, gemotiveerd zijn om nieuwe kennis te verwerven. Het willen weten, op de hoogte blijven van de laatste ontwikkelingen”*. Vier docenten spreken tijdens de individuele interviews over het vermogen tot kritisch reflecteren als basis voor informeel leren. Tijdens de focusgroep wordt dit door alle docenten bevestigd. *“Maar het is juist ook in de kritische reflectie en in het toetsen en in het dingen van verschillende invalshoeken bekijken. Dat je een stapje verder gaat in je denken”*. Het kwetsbaar opstellen vinden zes docenten belangrijk, naast transparant zijn. Je leert als je open staat voor andere inzichten en meningen en voor feedback van anderen om het eigen functioneren kritisch te bekijken en hiervan te leren. Ten aanzien van het aspect ‘werkervaring en je veilig voelen binnen een groep’ komen verschillende meningen naar voren. Docenten met minder dan vijf jaar werkervaring omschrijven zichzelf als docenten met weinig ervaring en bij meer dan vijf jaar ervaring als docenten mét ervaring. Dit geldt zowel voor docenten bij de opleiding Fysiotherapie als Biometrie. Tijdens het groepsinterview bij de opleiding Fysiotherapie geven docenten met weinig ervaring aan, veiligheid als een voorwaardelijkheid bij informeel leren te zien. Docenten met ervaring vinden dit van minder belang. Zij ervaren dat van weerstand binnen een groep en daarbij relatief minder veilig voelen, meer informeel geleerd wordt. Een van de docenten verwoordt dit als volgt: *“Ook mensen in de groep erbij die weerstand hebben. Dan komen andere zaken boven tafel dan bij alleen gelijkgestemden. Je komt een laag dieper”*. Ze benoemen hierbij wel het belang van zelf goed in je vel zitten en sterk voelen om met weerstand om te gaan. Bij Biometrie wordt door één docent expliciet het belang van ‘veilig voelen’ genoemd tijdens het individuele interview.

Werkgerelateerde factoren

Bij alle docenten komen werkgerelateerde factoren sterk naar voren waarbij het tijdsaspect een rol speelt zoals het ‘vrij roosteren van taken’ en ‘takenplanning’. Takenplanning kan op basis van de taken uitnodigen tot informeel leren, maar met name de beschikbare ruimte binnen de planning is van belang. Als er geen tijd is, wordt alleen informeel geleerd als daartoe een bepaalde mate van urgentie is. Eén docent omschrijft urgentie als het ervaren van een tekort aan kennis en vaardigheden. Ook is voor alle docenten het hebben van voldoende tijd van belang bij het reflecteren; terugkijken óf en wát geleerd is. Docenten geven aan het als volgt te ervaren: *“Er is niet altijd even veel ruimte voor. Soms zou je wel wat meer rek daarin willen hebben”*. Beide teamleiders realiseren zich dat tijd vrijgemaakt moet worden om informeel te leren: *“Werkdruk proberen in de hand houden. Of dusdanig dat mensen de tijd hebben, en ook voelen dat zij die hebben om met en*

van elkaar te leren". Slechts één docent bij Biometrie ervaart een hogere werkdruk als bevorderende factor, want dat leidt tot grotere creativiteit. Binnen werkgerelateerde factoren geven alle docenten aan dat samenwerken met collega's uitnodigt tot informeel leren. Dit wordt als volgt beschreven: *"Dus zo, tijdens die gezamenlijke lessen, leren wij ook van elkaar. Bijvoorbeeld nieuwe studenten die schakelingen moeten bouwen met weerstanden en draadjes. Als een docent er niet uitkomt, wat de fout is, halen we de andere erbij, van kijk jij er eens naar, ik zie de fout niet. De andere docent komt er dan wel uit".* Alle docenten zien samenwerken met mensen van een andere dan de eigen setting als een meerwaarde, omdat deze anderen nieuwe inzichten inbrengen. Juist de vernieuwing zet aan tot leren; buiten de comfortzone treden en de grenzen opzoeken. Tot slot is het krijgen van vertrouwen van leidinggevend en van collega's van belang; vertrouwen om taken op te pakken en uit te voeren. Dat zorgt voor een basis van waaruit interactie met elkaar mogelijk is en geleerd kan worden. *"De combinatie tussen het inhoudelijk uitgedaagd worden, verantwoordelijkheid krijgen, het vertrouwen krijgen van anderen dat je daarin het beste van gaat maken. Nieuwe wegen bewandelen, leuke mensen om me heen".*

Deelvraag 2: Op welke manier geven hbo-docenten invulling aan informeel leren?

Docenten geven aan dat ze met name informeel leren door directe ervaring. Docenten met weinig ervaring kiezen hierbij qua strategie vrijwel altijd voor het observeren van een collega met ervaring die als rolmodel functioneert: *"Dat is voornamelijk de kunst afkijken. Nadoen of vertalen naar jouw situatie en dan kijken of zo'n houding zo'n manier van lesgeven ook voor jou fijn is, fijn voelt. Want het is echt gewoon de kunst afkijken. Daar leer ik het meest van".* Docenten met ervaring gebruiken ervaringsleren omdat ze hierin een snelle manier van leren zien, het direct toepassen, maar ook uitproberen. *"Ik moet het kunnen toepassen in mijn werk. Ik ga niet zitten wachten tot iemand een probleem oplost. Ik begin zelf te schroeven aan de hardware en aan de software. Want dat vind ik dan de uitdaging".* Twee docenten met ervaring spreken letterlijk over *trial and error* als leerstrategie. Eén docent past deze strategie toe in combinatie met reflectie, om direct het leerproces te kunnen bijstellen. Docenten met ervaring combineren het ervaringsleren bij voorkeur met leren door sociale interactie, het leren van en met elkaar, waarbij feedback een belangrijke rol speelt. Dat blijkt uit het volgende citaat: *"Ik kom niet uit een implementatieplan. Er zit van alles in mijn hoofd vanuit de theorie. En ik ga een uur met Y praten. En ik denk nu heb ik hem. Dat is informeel leren".* De docenten geven aan voor deze vorm van leren te kiezen omdat de snelheid van leren door de interactie met de ander toeneemt. Eén docent met ervaring leert bij voorkeur individueel *hands-on* en kiest pas daarna voor leren in sociale interactie om de kennis te delen. Alle docenten geven aan veel te reflecteren. Het volgende citaat toont dit aan: *"Ik denk dat ik op elk moment wel bezig ben van hoe loopt het nu, hoe zou ik het nu op dit moment nog kunnen bijstellen om nog beter te doen wat ik aan het doen ben".* Op het moment dat reflectie optreedt staan alle docenten stil bij het geleerde, maar nauwelijks bij de manier waarop dit geleerd is. Soms gebeurt het reflecteren heel bewust en soms zijn docenten zich niet bewust dat ze op dat moment reflecteren. Pas als er een aanleiding is, realiseren ze zich dat ze reflecteren. Reflecteren kan direct plaatsvinden nadat bijvoorbeeld een handeling is uitgevoerd. Maar reflecteren kan ook gebeuren als de docent in een situatie terecht komt, die hij herkent. Dan wordt bewust gekeken hoe de aanpak de vorige keer was, waarna duidelijk wordt wat hij toen geleerd heeft. Docenten geven aan nauwelijks te leren door theorie. Twee docenten leren door te zoeken naar wetmatigheden achter dat wat ze willen leren.

Alle docenten maken gebruik van feedback om tot bewustwording van het geleerde te komen. Dit betreft zowel feedback van collega's als van studenten. Met name docenten met weinig ervaring hechten waarde aan feedback van studenten: *"Maar verder leer je ook heel veel door gevraagd of ongevraagd feedback te krijgen van studenten. En ook gewoon in gesprek te gaan met studenten van we gaan iets nieuws proberen en we kijken hoe het loopt. En dan krijg je ook hele goede serieuze feedback terug"*. Docenten met weinig ervaring geven aan dat het krijgen van de juiste feedback de snelheid van leren vergroot. Een docent benoemt expliciet de rol van bewust en onbewust gegeven feedback, waarbij met name de laatstgenoemde vorm deze docent veel informatie geeft.

Informeel leren vindt bij alle docenten op meerdere manieren tegelijkertijd plaats, wat blijkt uit dit citaat: *"Juist bij informeel leren dan zit je midden in de praktijk. Je probeert dingen uit, en die werken wel of die werken niet. Eigenlijk kan je dan zeker als jij hebt meegekeken met collega's of collega's met jou, kan je direct achteraf vragen van, werkte het, wat is jouw idee. Gingen dingen niet goed of juist wel goed. Je hebt direct de kans om te reflecteren hoe ging het nou"*.

Tijdens de interviews gaven alle docenten aan dat meedoen aan de interviews en dan vooral de voorbereiding hierop heeft bijgedragen aan de bewustwording op welke manier ze informeel leren.

Deelvraag 3: Wat ervaren hbo-docenten als gepercipieerde leeropbrengst van informeel leren?

De meeste docenten vinden het moeilijk leeropbrengst concreet te verwoorden. Het volgende citaat uit het groepsinterview bij Fysiotherapie geeft dit duidelijk weer: *"Als ik zelf aan het interview denk. Vond ik dat ook echt de moeilijkste vragen. Dat stukje bewust worden. Maar hoe weet je nu dat je dat geleerd hebt en hoe, waardoor komt dat nu van dat informele"*. Docenten zijn uiteindelijk in staat om tijdens de interviews concrete en minder concrete zaken als leeropbrengst van informeel leren te benoemen. Een docent benoemt het volgende: *"Een heleboel. Het zijn ook letterlijk zaken die ik geleerd heb, dat ik niet dacht dat ik dat ooit zou moeten doen, budgetteren, begrotingen maken, financiën bijhouden, inschatten hoeveel uren iets gaat kosten. Subsidie aanvragen schrijven en ook eindverantwoordingen, tussenrapportages, strategie plannen. Interdisciplinair samenwerken en ook daarin respect en inzicht krijgen in hoe lastig sommige andere jobs zijn"*. Een docent geeft aan met name geleerd te hebben hoe te functioneren in relatie met anderen en om relaties te 'fine tunen'. Een andere docent ziet als leeropbrengst hoe om te gaan met weerstand. Twee docenten hebben informeel geleerd om minder rigide te zijn in hun houding en handelen en om niet iedereen van de collega's op dezelfde manier te benaderen. Alle docenten vinden zich gegroeid in de rol van coach van studenten. Ze zijn in staat studenten beter te begeleiden tijdens hun studie en denken dat ze dit informeel geleerd hebben door ervaringsleren. Daarnaast geven zes docenten aan door het informele leren een duidelijker beeld van de opleiding te hebben gekregen: *"Het is kennis opdoen over de ja hoe moet ik dat zeggen over de structuur van de opleiding, over het functioneren van de opleiding, het reilen en zeilen van de opleiding"*. Ook zijn docenten met weinig ervaring zekerder geworden in uitvoerende onderwijstaken, hebben meer kennis en ervaring opgedaan en daardoor meer zelfstandigheid en zelfvertrouwen gekregen: *"Ik denk het grootste aspect is meer ervaring. Plus meer zekerheid van jezelf. Van ik weet hoe het moet en ik kan heel veel vragen gewoon beantwoorden zodat je gewoon zelfzeker voor de klas staat en dan gaat het ook soepeler"*. Docenten met ervaring hebben een bredere visie wat onderwijs betreft gekregen, meer holistisch, zijn in staat een bijdrage te leveren aan de visie van de eigen opleiding; ook doordat mening en visie van anderen erbij betrokken worden. Ze zien duidelijker de onderlinge verbanden, zoals op de volgende manier verwoord is: *"De verbanden. Ik heb geleerd, waar dit zit en waarom dit zo is. En dat heeft zich steeds verder uitgebreid. En dat heeft me veel opgeleverd. Ik kan toch over veel dingen meepraten"*. Tijdens

de groepsinterviews gaven de docenten aan dat ze na afloop van de individuele interviews nagedacht hebben over de leeropbrengst maar het moeilijk blijft dit concreet te formuleren.

Deelvraag 4: Is verschil waarneembaar hoe informeel geleerd wordt door hbo-docenten van verschillende opleidingen? Indien verschil waarneembaar is op welke aspecten van informeel leren is dit waarneembaar?

Alle docenten van de opleiding Fysiotherapie benoemen tijdens het groepsinterview de duidelijke voorkeur voor informeel leren samen met anderen. Eén docent geeft aan dat dit ook alleen maar kan met anderen en twee docenten vinden dat het management samen leren als verplichting moet opleggen. *“Er is altijd iemand anders bij betrokken, ik denk dat je wel anderen nodig hebt. Zodra er meer mensen bij betrokken zijn krijg je ook een flow, je wordt meer geduwd”*. Bij de docenten van de opleiding Biometrie is de keuze voor individueel of samen met anderen leren afhankelijk van ervaring en soort probleem. Docenten met ervaring, waarbij een technisch probleem speelt met apparatuur, hebben een voorkeur om eerst individueel informeel te leren.

Anders dan bij Fysiotherapie is bij Biometrie het curriculum minder strak georganiseerd en is sprake van ruime kaders. Dit schept mogelijkheden om bijvoorbeeld met apparatuur te experimenteren. Tijdens het groepsinterview geeft een van de docenten de ruimte binnen het curriculum als volgt aan: *“ja maar juist niet dat kant en klare. Tegen dingen aanlopen, leren en verder lopen”*.

De teamleider van de opleiding Biometrie verwacht in tegenstelling tot de teamleider van de opleiding Fysiotherapie dat docenten tijdens werkuren aanwezig zijn op de werkplek. Dit om leren door sociale interactie te faciliteren. Startende docenten hebben driehonderd uur voor informeel leren in hun takenpakket, zonder eisen te stellen aan de invulling hiervan. Bij Fysiotherapie krijgen deze docenten honderd uur.

5. Conclusies en aanbevelingen

Het doel van dit onderzoek was meer inzicht te krijgen in het proces van informeel leren door hbo-docenten. Met dat inzicht kan een bijdrage geleverd worden aan het positioneren van informeel leren binnen het scholingsplan voor docenten. De conclusies worden per deelvraag gepresenteerd, waarna de hoofdvraag wordt beantwoord.

5.1 Conclusies

Deelvraag 1: Welke factoren ervaren hbo-docenten zowel vanuit het individu als vanuit de omgeving als uitnodigend tot informeel leren?

Geconstateerd wordt in dit onderzoek dat het voelen van verantwoordelijkheid en nieuwsgierig zijn naast een open houding en kritische zelfreflectie docenten uitnodigen tot informeel leren. Dit sluit aan bij meerdere onderzoeken, waar emoties en kritische zelfreflectie als persoonsgerelateerde beïnvloedende factoren gezien worden (Simons & Bolhuis, 2011; Van der Klink, 2011; Windmuller, 2012). De factor 'veilig voelen' wordt bij de opleiding Fysiotherapie alleen door docenten met weinig ervaring gezien als een persoonsgerelateerde factor die uitnodigt tot informeel leren. Frietman et al. (2010) spreken van een veilige sfeer als een werkgerelateerde factor die voorwaardelijk is om informeel te kunnen leren.

Naast samenwerking met personen van buiten de eigen werksetting, zien alle docenten tijd als één van de belangrijkste werkgerelateerde factoren. Geconcludeerd wordt dat het tijd betreft om informeel te leren én tijd om kritisch te reflecteren en zo tot bewustwording van het geleerde te komen. Ook de teamleiders onderschrijven het belang van tijd. Het belang van de factor tijd bij informeel leren sluit aan bij de resultaten van het onderzoek van Lambriex (2012). Bij de opleiding Fysiotherapie werken veel docenten parttime en hebben een dienstverband bij meerdere werkgevers. Mogelijk dat ze dit dwingt om zorgvuldig om te gaan met tijd. Uit dit onderzoek wordt niet duidelijk wat de invloed van meerdere dienstverbanden is op informeel leren in relatie tot factor tijd.

Deelvraag 2: Op welke manier geven hbo-docenten invulling aan informeel leren?

De docenten in dit onderzoek leren vooral informeel door ervaringsleren, door sociale interactie en door reflecteren. Werkervaring lijkt een factor die van invloed is op de manier van leren; docenten met weinig ervaring kiezen voor observatie en docenten met ervaring voor ervaringsleren in combinatie met sociale interactie. Deze conclusie wordt niet ondersteund door literatuur uit het theoretisch kader. Verder wordt geconstateerd dat alle geïnterviewde docenten gebruik maken van feedback om informeel te leren. Docenten met weinig ervaring geven aan dat de snelheid van leren hierdoor toeneemt. Volgens Thurlings et al. (2010) bevordert feedback het leerproces, maar wordt geen relatie gelegd tussen het krijgen van feedback en de snelheid van leren. Het valt verder op dat docenten aangeven niet alleen bewust maar ook onbewust te reflecteren. Dit komt niet overeen met Simons en Bolhuis (2011), die aangeven dat leren door reflecteren alleen bewust gebeurt. Mogelijk dat het onbewust reflecteren gezien dient te worden als een vorm van impliciet leren.

Deelvraag 3: Wat ervaren hbo-docenten als gepercipieerde leeropbrengst van informeel leren?

De docenten met weinig ervaring in dit onderzoek noemen als leeropbrengst vooral een toegenomen zelfverzekerdheid en meer kennis en vaardigheden. Docenten met ervaring zien de leerwinst vooral in de door hen ervaren kwaliteit van de relaties met anderen en een meer holistische visie op het onderwijs. Verder wordt geconcludeerd dat alle docenten zich gegroeid zien in hun rol als coach van studenten. Een opvallende constatering is dat vrijwel alle docenten de leeropbrengst moeilijk kunnen concretiseren. Vanuit de literatuur wordt aangegeven dat diepte-interviews een belangrijke bijdrage leveren aan de bewustwording van de leeropbrengst van informeel leren (Bolhuis, 2009; Eraut, 2000; Livingstone, 2001). Het lijkt dat het concretiseren van de leeropbrengst na bewustwording voor docenten lastig is.

Deelvraag 4: : Is verschil waarneembaar hoe informeel geleerd wordt door hbo-docenten van verschillende opleidingen? Indien verschil waarneembaar is op welke aspecten van informeel leren is dit waarneembaar?

Gesteld kan worden dat verschil in informeel leren tussen beide opleidingen vooral in de facilitering van tijd voor beginnende docenten waarneembaar is. Zo krijgen alle beginnende docenten Biometrie driehonderd uur tot hun beschikking om informeel te leren in tegenstelling tot honderd uur bij Fysiotherapie. Hierbij wordt geen rekening gehouden met het percentage aanstelling van de docenten. Voor de docenten van beide opleidingen geldt dat ze van en met elkaar leren. De waarde hiervan wordt door de docenten van Fysiotherapie benadrukt. Bij Biometrie is werkervaring van docenten naast het soort probleem waar ze tegenaan lopen, bepalend voor de keuze om individueel of samen met anderen te leren. Tenslotte kan uit de resultaten geconcludeerd worden dat geen verschil is in de ervaren leeropbrengst tussen docenten van beide opleidingen.

Hoofdvraag: Hoe wordt informeel geleerd door hbo-docenten van verschillende opleidingen en wat ervaren zij hierbij als leeropbrengst?

Geconstateerd kan worden dat de meerderheid van de docenten in dit onderzoek een voorkeur heeft voor leren van en met elkaar, waarbij docenten afhankelijk van hun ervaring voor verschillende strategieën kiezen. Deze conclusie sluit deels aan bij het onderzoek van Lambriex (2012), waar geconstateerd wordt dat vooral docenten met weinig ervaring de intentie hebben om informeel van elkaar te leren. Concreet benoemen van de leeropbrengst is lastig. Desondanks valt op dat alle docenten wel aangeven dat informeel leren een wezenlijke bijdrage levert aan hun functioneren als docent. Er is weinig verschil gevonden in de manier waarop informeel geleerd wordt bij beide opleidingen. Wel faciliteert de opleiding Biometrie beginnende docenten meer in tijd om informeel te leren. Juist tijd vinden docenten een van de belangrijkste factoren die uitnodigen tot informeel leren. Dit wordt ook bevestigd door ander onderzoek (Frietman et al., 2010; Lambriex, 2012).

5.2 Kritische reflectie op onderzoeksproces

Dit onderzoek is uitgevoerd bij twee opleidingen binnen de faculteit Gezondheidszorg. De onderzoeker maakt deel uit van het docententeam van één van beide opleidingen. Dit zou mogelijk tijdens de interviews tot sociaal wenselijke antwoorden hebben kunnen leiden en daarmee onbewust het onderzoek hebben beïnvloed.

Voor de uitvoerbaarheid van dit onderzoek is gekozen voor docenten van twee opleidingen.

Docenten konden zichzelf aanmelden voor de interviews. Er is niet nagevraagd wat de reden voor aanmelding was. Een optie kan zijn dat sprake was van interesse in informeel leren. Ook behoorden alle docenten tot dezelfde faculteit. Hierdoor was het mogelijk dat de onderlinge verschillen binnen de groep respondenten beperkt waren, wat van invloed kan zijn geweest op de uitkomsten van dit onderzoek.

Docenten zijn wat werkervaring betreft ingedeeld in drie categorieën. Er zijn verschillen gevonden tussen docenten met meer en minder dan vijf jaar werkervaring. Het zou om die reden voldoende zijn geweest de docenten hierbij in te delen in twee categorieën.

In dit onderzoek is gebruik gemaakt van diepte-interviews in plaats van vragenlijsten. Vanuit de literatuur wordt aangegeven dat door diepte-interviews diepgang bereikt kan worden waarmee het proces van bewustwording van informeel leren op gang wordt gebracht (Livingstone, 2001). De onderzoeker ervoer tijdens de individuele interviews dat, door diepgang aan te brengen, bewustwording omtrent informeel leren bij de geïnterviewden optrad. Dit ondersteunt de onderzoeker in haar keuze voor de methode. Echter door de kleine groep respondenten bij het afnemen van interviews, is generaliseerbaarheid van de uitkomsten moeilijk.

Bij dit onderzoek is gekozen om groepsinterviews uit te voeren na de individuele interviews. Op die manier was het mogelijk om de uitkomsten van de individuele interviews gezamenlijk te bespreken. De verwachting was dat op basis van reflectie na de individuele interviews aanvullende informatie ingebracht werd. Eventuele nieuwe gezichtspunten zouden weer tot verdieping kunnen leiden van het thema informeel leren door met elkaar in dialoog te gaan. Tijdens de groepsinterviews gaven alle docenten aan dat na afloop van de individuele interviews, geen zelfreflectie over informeel leren had plaatsgevonden. Zelfreflectie was wel opgetreden voorafgaand aan de interviews op basis van de opgestuurde vragen. Eén van de twee groepsinterviews leidde tot aanvullende informatie vooral met betrekking tot deelvragen één en twee. Bij beide groepen vond interactie plaats, maar bij één groep was ook sprake van verdieping. De onderzoeker ervoer bij één van de groepsinterviews een meer gesloten houding van de docenten ten opzichte van de individuele interviews. Mogelijk dat dit effect had op de verdieping van het onderwerp. Er is geen verklaring gevonden voor de meer gesloten houding. De verdieping die bij één groepsinterview optrad rechtvaardigt volgens de onderzoeker de keuze om de groepsinterviews na de individuele interviews uit te voeren.

Suggesties voor vervolgonderzoek

De resultaten van dit onderzoek, dat heeft plaatsgevonden binnen een kleine groep docenten van twee opleidingen, nodigen uit tot een vervolgonderzoek bij meerdere faculteiten. Dit levert mogelijk een grotere verscheidenheid aan kenmerken van respondenten op, wat een bijdrage kan leveren aan een breder beeld over de aspecten van informeel leren. Op basis van bevindingen uit dit onderzoek dient aandacht uit te gaan naar de invloed van meerdere dienstverbanden op informeel leren in relatie tot factor tijd. Maar ook het aspect 'aanwezigheid op de werkplek', waarvan bij Biometrie sprake is en de invloed hiervan op de mate waarin en de manier waarop informeel geleerd wordt, kan daarbij onderzocht worden.

De ruimere facilitering van informeel leren in uren bij beginnende docenten van de opleiding Biometrie wordt door de betreffende docenten als zeer positief ervaren. Op dit moment is niet inzichtelijk wat de meerwaarde in leeropbrengst hiervan is ten opzichte van de opleiding Fysiotherapie. Door bij meerdere opleidingen een vervolgonderzoek uit te voeren naar de

leeropbrengst van informeel leren en de facilitatie van tijd om informeel te leren, wordt mogelijk de relatie achterhaald tussen leeropbrengst en tijdsinvestering.

Docenten geven aan dat informeel leren een bijdrage levert aan hun functioneren als docent. Het is dan ook de overweging waard om in een vervolgonderzoek explicieter in te gaan op de rol van informeel leren in relatie tot docentprofessionalisering.

5.3 Praktische opbrengst en aanbevelingen

Docenten leren tijdens het werk veel van en met elkaar (Frietman et al., 2010), wat in dit onderzoek bevestigd wordt. Dit leidt tot aanbevelingen om de leerrelevantie van het werk te vergroten. Een van de aanbevelingen is om binnen het scholingsplan van docenten tijd vrij te maken om van elkaar te leren en om tot bewustwording van het geleerde te komen. Concreet betekent dit dat de docent mogelijkheden geboden wordt om bijvoorbeeld samen lessen voor te bespreken of bij elkaar in de les te kijken. Dit kan in de vorm van uren binnen het takenpakket, die vrij te besteden zijn aan informeel leren. Maar ook is het belangrijk om momenten te creëren waar informeel leren kán plaatsvinden. Een mogelijkheid hiertoe kan zijn wanneer docenten tijd hebben voor gezamenlijke koffiepauzes of regelmatig gezamenlijk lunchen.

Docenten geven tijdens de interviews aan dat ze vooral leren in samenwerking met steeds andere personen. Leidinggevenden kunnen dit faciliteren door het creëren van mogelijkheden voor docententeams om regelmatig van samenstelling te wisselen. Ook het stimuleren van deelname aan interfacultaire commissies nodigt uit tot leren in samenwerking met anderen. Dit zou mogelijk leiden tot een meer uitdagende leeromgeving en daardoor tot een rijker leerproces (Evers et al., 2010). De groepen zouden op basis van vrijwilligheid samengesteld kunnen worden. Indien docenten aan groepen worden toegewezen is het van belang bij de samenstelling van de groepen rekening te houden met factoren die informeel leren binnen een groep beïnvloeden (Frietman et al., 2010). Docenten Fysiotherapie zien immers zowel in het veilig voelen binnen de groep als het creëren van frictie en weerstand, factoren die van invloed zijn op informeel leren.

Docenten met weinig ervaring geven aan vooral te leren door observatie waarbij de docent met ervaring als rolmodel functioneert. Door docenten met weinig ervaring te koppelen aan docenten met ervaring kan het leerproces van met name de docenten met weinig ervaring vergroot worden. Aangezien docenten vooral leren in samenwerking met steeds andere personen (Evers et al., 2010), verdient het aanbeveling de docentenkoppels regelmatig te wisselen.

Wanneer docenten binnen een scholingsplan uren vrij kunnen besteden aan informeel leren is het belangrijk dat ze het geleerde inzichtelijk maken, zowel voor zichzelf als de leidinggevende. Een mogelijkheid is dat docenten in een portfolio regelmatig reflecteren op wat ze informeel geleerd hebben. Een andere optie is om tijdens jaargesprekken de leeropbrengst van informeel leren als vast item te agenderen.

Literatuurlijst

- Arets, J. (2009). formeel leren is het einde... *Leren in organisaties*, 12, 35-39.
- Baarda, D., De Goede, M., & Teunissen, J. (2009). *Basisboek kwalitatief onderzoek: Handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*. Groningen: Noordhoff.
- Boeije, H. (2005). *Analyseren in kwalitatief onderzoek: Denken en doen*. Den Haag: Boom Lemma Uitgevers.
- Bolhuis, S. (2009). *Leren en veranderen* (3 ed.). Bussum: Coutinho.
- Bolhuis, S., Buitink, J., & Onstenk, J. (2010). *Leren door werken in de school*. Den Haag: Verschijnt in het kader van de Beleidsagenda Lerarenopleidingen van het Ministerie van OCW onder verantwoordelijkheid van de Interdisciplinaire Commissie Lerarenopleidingen (ICL).
- Borghans, L., Golsteyn, B., & De Grip, A. (2007). Wat leert onderzoek ons over informeel leren? In P. Schramade (red.), *Handboek Effectief Opleiden* (pp. 67-83). Den Haag: Delwel.
- Buitink, J. (2008). Inrichting van de leerwerkplek bij het opleiden in de school. *Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 29(2), 37-42.
- Diepstraten, I., De Laat, M., & Wassink, H. (2010). Werken nieuwe vormen van professionaliseren? Netwerken werkt?! In I. Diepstraten, H. Wassink, S. Stijnen, R. Martens & J. Claessen (red.), *Het organiseren van informeel leren van leraren op de werkplek* (pp. 113-122). Heerlen: Open Universiteit, Ruud de Moor Centrum.
- Diepstraten, I., Hooijer, J., Martens, R., & Gerrichhauzen, J. (2010). Zijn leraren bereid om te leren? De leervitaliteitsindex als monitor. In I. Diepstraten, H. Wassink, S. Stijnen, R. Martens & J. Claessen (red.), *Professionalisering van leraren op de werkplek* (pp. 17-26). Heerlen: Open Universiteit, Ruud de Moor Centrum.
- Eraut, M. (2000). Non-formal learning and tacit knowledge in professional work. *Britisch Journal of Educational Psychology*, 70, 113-136.
- Eraut, M. (2004). Informal learning in the workplace. *Studies in Continuing Education*, 26(2), 247-273.
- Evers, A., Wassink, H., Kreijns, K., Van der Heijden, B., & Vermeulen, M. (2010). Het organiseren van informeel leren van leraren op de werkplek. In I. Diepstraten, H. Wassink, S. Stijnen, R. Martens & J. Claessen (red.), *Professionalisering van leraren op de werkplek* (pp. 81-89). Heerlen: Open Universiteit, Ruud de Moor Centrum.
- Frietman, J., Kennis, R., & Hövels, B. (2010). *Het managen van informeel leren: Hoe ver kun je gaan?* (Rapport nr. 6). Heerlen: Open Universiteit, Ruud de Moor Centrum. Ontleend aan <http://www.ou.nl/documents/14300/df288813-dc40-444f-a6eb-2d1a9a1311e5>
- Hodkinson, P., Colley, H., & Malcolm, J. (2003). The interrelationships between informal and formal learning. *Journal of Workplace Learning*, 15, 313-318.

- Hoekstra, A., Beijsaard, D., Brekelmans, M., & Korthagen, F. (2004). Informele leeractiviteiten van docenten in de beroepspraktijk: Paper gepresenteerd op de Onderwijs Research Dagen. Hogeschool. (2013). *Strategie 2013-2017*. Heerlen: Author.
- Hogeschool. (2014, april). *Editie Hogeschool*, 35, 22-23. Heerlen: Author.
- Kelchtermans, G., Ballet, K., Cajot, G., Cernel, K., März, V., Maes, J., & Peeters, E. (2010). Worstelen met werkplekleren. *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 31 (1), 4-11.
- Korenhof, M., Schreurs, B., Meijs, C., & de Laat, M. (2010). Netwerkleken in het onderwijs. *Tijdschrift voor Onderwijsinnovatie*, 12(4), 17-25.
- Kwakman, K. (1999). *Leren van docenten tijdens de beroepsloopbaan: Studies naar professionaliteit op de werkplek in het voortgezet onderwijs* (Proefschrift). Nijmegen: Katholieke Universiteit Nijmegen.
- Lambriex, P. (2012). *Factors affecting teachers' intentions to participate in professional development activities* (Master thesis). Maastricht: Universiteit Maastricht.
- Livingstone, D. (2001). *Adults' informal learning: Definitions, findings, gaps and future research* (Wall Working Paper No. 21). Ontleend aan Centre for the Study of Education and Work website: <http://nall.oise.utoronto.ca/res/21adultsifnormallearning.htm>
- Livingstone, D. (2006). Informal learning. *Learning in Places: The Informal Education Reader*, 249, 203-227.
- Meirink, J. (2007). *Individual teacher learning in a context of collaboration in teams* (Proefschrift). Leiden: Universiteit Leiden.
- Onderwijsraad. (2002). *Leren in een kennissamenleving*. Den Haag: Onderwijsraad.
- Onderwijsraad. (2013). *Professionalisering als gerichte opgave, verkennend onderzoek naar het leren van leraren*. Utrecht: Inspectie van het Onderwijs, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.
- Onstenk, J., & Blokhuis, F. (2003). *Werkplekleren in de beroepsonderwijskolom: Naar een integratie van binnen-en buitenschools leren*. Den Haag: Onderwijsraad. Ontleend aan http://www.onderwijsraad.nl/upload/publicaties/394/documenten/werkplekleren_compleet.pdf
- Simons, P.R.J., & Bolhuis, S. (2011). Naar een breder begrip van leren. In J. Kessels & R. Poell (red.), *Human resource development: Organiseren van het leren* (pp. 63-86). Houten: Bohn Stafleu van Loghum.
- Stoll, L., Bolam, R., McMahon, A., Wallace, M., & Thomas, S. (2006). Professional learning communities: A review of the literature. *Journal of Educational Change*, 7, 221-258. doi: 10.1007/s10833-006-0001-8

- Thurlings, M., Wassink, H., Bastiaens, T., Stijnen, S., & Vermeulen, M. (2010). Feedback als cruciale factor voor leerresultaat. In I. Diepstraten, H. Wassink, S. Stijnen, R. Martens & J. Claessen (red.), *Professionaliseren van leraren op de werkplek* (pp.91-100). Heerlen: Open Universiteit, Ruud de Moor Centrum.
- Van der Klink, M. (2011). *Welke mogelijkheden zijn er om als lerarenopleider te professionaliseren?* Ontleend aan http://www.lerarenopleider.nl/velon/wp-content/uploads/2014/09/welkemogelijkhedenzijnromalslerarenopleiderteprofessionalisrentheorie_000.pdf
- Van der Klink, M., Boon, J., & Schlusmans, K. (2012). All by myself. Research into employees' informal learning experiences. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 12, 77-91.
- Van der Klink, M., & Streumer, J. (2012). Introduction. *International Journal Human Resources Development and Management*, 12, 1-8.
- Van Velzen, C., Riezebos, A., & Van der Klink, M. (2009). Opleiden in de school, waar gaat het over en waar gaat het om? *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 30(4), 5-9.
- Van Velzen, C., van der Klink, M., Swennen, A., & Yaffe, E. (2010). The induction and needs of beginning teacher educators. *Professional Development in Education*, 36(1-2), 61-75.
- Van Willigen, J. (2012). *Inspireren kun je leren..?* Zwolle: Christelijke Hogeschool Windesheim. Ontleend aan http://www.windesheim.nl/~media/files/windesheim/research%20publications/120912_pk_o_inspireren_kun_je_leren.pdf
- Veltman-Van Vugt, F. (2013). *Een leven lang professionaliseren*. Rotterdam: Vereniging van Universiteiten (VSNU), Interdisciplinaire Commissie Lerarenopleidingen (ICL).
- Vermunt, J. (2006, maart 24). *Docent van deze tijd: Leren en laten leren*. Inaugurele rede. Utrecht: Universiteit Utrecht.
- Vrieling, E., Bastiaens, T., Stijnen, S., & Wassink, H. (2010). Het bevorderen van zelfgestuurd leren van Pabostudenten. In I. Diepstraten, H. Wassink, S. Stijnen, R. Martens & J. Claessen (red.), *Het organiseren van informeel leren van leraren op de werkplek* (pp. 101-111). Heerlen: Open Universiteit, Ruud de Moor Centrum.
- Windmuller, I. (2012). *Versterking van de professionaliteit van de leraar basisonderwijs* (Proefschrift). Heerlen: Open Universiteit.

Lijst met bijlagen

Bijlage 1: Uitnodiging deelname interview

Beste collega

Leven lang leren is een van de pijlers in de missie/visie van Zuyd Hogeschool en van de faculteit Gezondheidszorg. Docentprofessionalisering vormt een belangrijk aandachtsgebied binnen leven lang leren. Zuyd faciliteert dit professionaliseren in de vorm van allerlei scholingen. Naast formele scholingen blijkt uit onderzoek dat een docent in het kader van leven lang leren veel informeel leert. De meesten zijn zich hier niet altijd van bewust. In het kader van mijn studie aan de master 'Leren en Innoveren' van de Fontys Hogeschool te Eindhoven, voer ik op dit moment een praktijkgericht onderzoek uit naar informeel leren. In dit onderzoek wordt uitgegaan van informeel leren dat zich kenmerkt door het ongeorganiseerd zijn, tenzij door de lerende zelf. Het is ongestructureerd, soms semigestructureerd en gebeurt van volledig onbewust tot een bepaalde mate van bewustzijn. Het kan plaatsvinden zonder vooropgezet doel tot aan het hebben van een bepaalde mate van doelgerichtheid. In dit onderzoek vertegenwoordigen de kenmerken van informeel leren verschillende dimensies. Door middel van interviews wil ik in kaart brengen hoe door de docenten binnen de faculteit Gezondheidszorg nu reeds informeel geleerd wordt, welke activiteiten volgens docenten leiden tot informeel leren, welke factoren informeel leren tijdens het werk beïnvloeden en wat docenten informeel leren. Ook hoop ik zicht te krijgen of er verschil is in de manier van informeel leren tussen docenten van verschillende opleidingen binnen de faculteit.

U heeft aangegeven interesse te hebben in deelname aan dit onderzoek. Ik wil u dan ook uitnodigen om deel te nemen aan het interview, dat ongeveer anderhalf uur zal duren. De gegevens uit dit interview worden anoniem verwerkt en zullen niet terug te leiden zijn tot specifieke personen. De geluidsopnamen worden na afronding van het onderzoek vernietigd. De interviews, die individueel afgenomen worden, vinden plaats september en december. In week 37 neem ik contact met u op om een afspraak te maken voor het interview. Hierbij kunt u aangeven welke dag en welk tijdstip u het beste uitkomt.

Mocht u vragen hebben over dit onderzoek en/of het interview dan ben ik telefonisch te bereiken 045-4006445 of via e-mail: myriam.lamerichs@zuyd.nl

Met vriendelijke groet,
Myriam Geelen

Bijlage 2: Informed consent formulier

Geachte heer/ mevrouw,

Mijn naam is Myriam Geelen en ik ben als docent verbonden aan de opleiding Fysiotherapie van Zuyd Hogeschool. Ik ben tevens student aan de master opleiding 'Leren en Innoveren' aan de Fontys Hogeschool te Eindhoven, waarvoor ik een praktijkgericht onderzoek uitvoer naar informeel leren binnen het docententeam van de faculteit Gezondheidszorg Zuyd. Het doel van dit onderzoek is inzichtelijk te maken hoe binnen het docententeam van de faculteit nu reeds informeel geleerd wordt, welke activiteiten volgens docenten leiden tot informeel leren en wat docenten informeel leren. Ook wordt gekeken of er verschil is in de manier van informeel leren tussen docenten van verschillende opleidingen binnen de faculteit.

In het kader van mijn onderzoek heb ik u gevraagd een interview af te mogen nemen.

Procedure:

In een uitvoerig vraaggesprek zal ik vragen stellen betreffende informeel leren, uw ervaringen hiermee tijdens het werk, wat u door informeel leren geleerd heeft en alsnog denkt te leren. Er worden geluidsopnamen gemaakt. Op deze wijze is het gesprek nog een keer terug te luisteren en helpt dit bij het nauwkeurig verwerken van de gegevens uit het interview. Het interview wordt uitgeschreven en als bijlage aan het onderzoeksverslag toegevoegd. Uw gegevens en antwoorden worden anoniem verwerkt, zodat deze niet naar u als persoon zijn terug te leiden. Het is mogelijk dat een specifieke opmerking van u wordt gebruikt ter illustratie van een algemeen thema. Uw echte naam zal echter nooit aan deze opmerking verbonden worden. Ook zullen na afronding van het onderzoek de geluidsopnamen vernietigd worden.

De uitkomsten van het gesprek worden teruggekoppeld. Ook worden de uitkomsten van het onderzoek intern en extern bekend gemaakt.

Langs deze weg vraag ik u officieel toestemming om dit interview daadwerkelijk te mogen uitvoeren en opnemen. Aansluitend worden deze onderzoeksgegevens geanalyseerd en verwerkt. Ik vraag dan ook toestemming tot het gebruik van deze gegevens voor mijn onderzoek.

Wanneer u van gedachten verandert en liever niet meer wilt meedoen met het onderzoek, dan kunt u op ieder gewenst moment stoppen met deelname.

Bij voorbaat dank voor Uw medewerking:

Myriam Geelen.

Ik ga akkoord en werk volledig mee aan dit onderzoek,

Datum:

Handtekening en naam:

... - - 2014

.....

.....

Bijlage 3: Topiclijst bij interviews

Topic	subtopic
Algemene gegevens	Functie: docent/teamleider Leeftijd Man/vrouw Aantal jaren werkzaam als docent Taken Werkzaam elders Tot nu toe gevolgde opleiding(en)
Docentprofessionalisering	Informele vormen Zelfreflectie Leeropbrengst
Informeel leren	Mate van bewustzijn Zelfregulatie leerproces Tacit knowledge Context Leeropbrengst
Manieren van leren	Sociale interactie Ervaringsleren Reflecteren Verwerken van theorie Leerstrategieën (hands on, trial and error, model-leren, observeren, feedback vragen)
Leeractiviteiten	Autonomie Individueel Samen met anderen Verrichten van handelingen (doen) Cognitief Soort leeractiviteiten (discussiëren, overleg voeren, samen lessen voorbereiden, lezen van literatuur, websites, gebruik van sociale media)
Voorwaarden	Veilige sfeer Sociale steun collega's. Samenwerkingsactiviteiten in verschillende groepssamenstellingen. Deelname aan netwerken Leidinggevende Takenplanning Vrij roosteren van taken Emoties Kritische zelfreflectie Leervermogen

Bijlage 4: Leidraad interview

Interview over informeel leren in de eigen werksituatie

Leven lang leren is een van de pijlers in de missie/visie van Zuyd Hogeschool.

Docentprofessionalisering vormt een belangrijk aandachtsgebied binnen leven lang leren. Zuyd faciliteert dit professionaliseren in de vorm van allerlei scholingen. Naast formele scholingen blijkt de docent veel informeel te leren. Het betreft leren al doende tijdens het eigen werk. De meesten zijn zich hier niet altijd van bewust.

In het kader van de master studie 'Leren en Innoveren' aan de Fontys Hogeschool te Eindhoven wordt een praktijkgericht onderzoek uitgevoerd naar deze informele vorm van leren, naar hoe binnen de eigen werksituatie het leren plaatsvindt. In dit onderzoek wordt uitgegaan van informeel leren dat zich kenmerkt door het ongeorganiseerd zijn, tenzij door de lerende zelf. Het is ongestructureerd, soms semigestructureerd en gebeurt van volledig onbewust tot een bepaalde mate van bewustzijn. Het kan plaatsvinden zonder vooropgezet doel tot aan het hebben van een bepaalde mate van doelgerichtheid. In dit onderzoek vertegenwoordigen de kenmerken van informeel leren dus verschillende dimensies. Via interviews wordt geprobeerd explicieter zicht te krijgen op hoe en wat informeel geleerd wordt in de werksituatie, door middel van welke activiteiten geleerd wordt, welke factoren van invloed zijn bij het informeel leren tijdens het werk en wat docenten informeel leren. De interviews worden gehouden met docenten van de opleiding Fysiotherapie en Biometrie. Met vragen over dit onderzoek en deze interviews kunt u terecht bij Myriam Geelen (myriam.lamerichs@zuyd.nl), telefoonnummer 045-4006445.

De volgende items, die betrekking hebben op leren van uw dagelijks werk, komen in het interview aan bod:

- achtergrondgegevens
- professionaliseren
- informeel leren van het dagelijkse werk
- activiteiten, die uitnodigen tot informeel leren
- factoren van invloed op informeel leren
- bekwaamheden voor informeel leren

Het interview zal ongeveer één uur tot anderhalf uur duren. Het advies aan u is om vooraf al een keer de vragen door te nemen. Hierdoor krijgt u een beeld van de inhoud van het interview. Probeer ook een aantal situaties te bedenken, waarbij u informeel leerde tijdens het werk.

Algemene gegevens

1. Wat is uw functie, aantal jaren dat u deze functie vervult, aantal jaren dat u bij Zuyd Hogeschool werkt. Wat zijn uw taken binnen deze functie en hoe lang vervult u deze taken al? Mocht u recent van opleiding veranderd zijn vermeldt dan sinds hoe lang u bij de huidige opleiding én de vorige opleiding werkzaam bent/was. Welke opleidingen heeft u gevolgd? Wat is uw leeftijd?
2. Wat houden uw werkzaamheden in? Geef kort een omschrijving van de taken die u uitvoert en hoeveel tijd (procentueel) u daar aan besteedt.

Professionaliseren

1. Wat heeft u aan professionaliseringsactiviteiten gedaan? Waren dit door anderen of door uzelf geplande activiteiten?
2. Waarom neemt u deel aan professionaliseringsactiviteiten, wat vindt u belangrijk om deel te nemen?
3. Welke invloed hebben de professionaliseringsactiviteiten op uw functioneren als docent?

Informeel leren

4. Wat leert u in uw dagelijks werk en heeft u afgelopen jaren (2 jaar) geleerd? Probeer hierbij zaken te herinneren die u geleerd heeft door uw werk en die u nog duidelijk voor ogen staan. Denk hierbij aan kennis (wat u daarvoor nog niet wist), vaardigheden (die u hiervoor nog niet beheerste) en/of houdingen en opvattingen (die nu veranderd zijn t.o.v. een tijd geleden).
5. Had u u voorgenomen te gaan leren in deze situaties, is dit bewust gebeurd? Wat was de aanleiding hiervoor?
6. In hoeverre is met betrekking tot de hierboven vermelde zaken per toeval/spontaan, onbewust geleerd en realiseerde u pas later dat en wat u geleerd heeft? Wat was de reden om u te realiseren dat en wat u geleerd heeft?
7. Wat heeft informeel leren (leren in uw werksituatie) u opgeleverd?

Manieren van informeel leren in het dagelijks werk

8. Op welke manier heeft u deze zaken geleerd? En welke strategieën gebruikt u hierbij? Hebben anderen u geholpen deze zaken te leren, hebben zij u strategieën aangereikt om te leren?

Leeractiviteiten (in het dagelijks werk)

9. Kunt u activiteiten benoemen die aanzetten tot leren in uw werksituatie? Waarom zetten deze aan tot leren? Welke activiteiten hebben uw voorkeur? Waarom hebben deze uw voorkeur?

Voorwaarden

10. Welke bijdrage kan het management leveren om leren in uw werksituatie te bevorderen? Op welke manier levert het management nu een bijdrage?
11. Welke werkomstandigheden kunnen van invloed zijn op het informeel leren in uw eigen werk? Waarom zijn deze van invloed op het informeel leren?

12. Welke factoren vanuit uzelf nodigen uit tot informeel leren? Waarom nodigen deze uit tot informeel leren?

Bekwaamheden voor informeel leren in de werksituatie

13. Het informeel leren (in het werk) vergt van docenten een aantal bekwaamheden. Welke bekwaamheden zijn dat volgens u? Hoe schat u uw eigen beheersing van deze bekwaamheden in? Hoe vaak past u deze bekwaamheden toe en in welke situaties?
14. En wat zou u anderen willen adviseren als het gaat om de verwerving van deze bekwaamheden?
15. Zou u nu aan het einde van dit interview nog een keer kunnen aangeven wat u geleerd heeft door middel van informeel leren, welke bijdrage informeel leren geleverd heeft aan het professionaliseren van u als docent?

Tot slot

16. Wat is in dit interview nog niet aan de orde geweest dat wel erg belangrijk is voor een goed begrip van wat en hoe u leert in uw werk?

Vragen voor teamleiders

17. Hoe wordt informeel leren vorm gegeven binnen uw opleiding, gezien vanuit het management? Welke rol speelt het tijdsaspect hierbij?
18. Kunt u iets vertellen over het scholingsplan van uw opleiding met betrekking tot informeel leren?
19. Leren van en met elkaar vormt binnen informeel leren een belangrijk aspect. Op welke manier krijgt dit vorm binnen uw opleiding?

Leidraad voor interviewer

Opening van het interview

- Welkom heten.
- Interviewer stelt zich voor.
- Er wordt gevraagd of het informed consent gelezen is en of er nog vragen zijn (dit is de respondent toegestuurd na het maken van de afspraak voor het interview). Vervolgens wordt de respondent gevraagd het informed consent te ondertekenen.
- Er wordt nogmaals gevraagd voor toestemming voor opname van het interview
- Nogmaals vermelden dat gegevens anoniem verwerkt worden en niet te herleiden zullen zijn tot de respondent.
- Aangeven hoe lang het gesprek ongeveer zal duren (1,5 uur, staat vermeld in de uitnodiging voor het interview).
- Doelstelling interview aangeven (staat vermeld in de uitnodiging voor het interview).
- Checken bij respondent of het concept 'informeel leren' duidelijk is, zoals aangegeven in de toelichting bij de interviewvragen. Anders dit toelichten.

- Het interview starten met het vragen naar algemene gegevens.

Tijdens het interview

- Zoveel mogelijk open vragen.
- Bij elke vraag doorvragen, bijvoorbeeld door: hoe bedoelt u, wat bedoelt u, kunt u een voorbeeld geven, kunt u er nog meer over vertellen.
- Bij de vragen over docentprofessionalisering aangeven wat dit inhoudt: in de uitoefening van zijn beroep levert de docent kwaliteit en er vindt een voortdurende verbetering van die kwaliteit plaats. De docent houdt kennis en vaardigheden op peil en past nieuwe kennis en vaardigheden toe in de praktijk. Hierdoor blijft hij zich ontwikkelen in professionele houding en gedrag.
- Mocht de respondent zelf geen of te weinig activiteiten, waarbij hij informeel leert, kunnen benoemen dan wordt een lijst met activiteiten getoond zoals in bijlage 5 staat vermeld.
- Het vorige geldt ook voor de werkomstandigheden die van invloed kunnen zijn op het informeel leren.
- Bij de vraag over de bekwaamheden die informeel leren vergen: mocht de respondent hierop geen antwoord weten of onvoldoende kunnen benoemen welke bekwaamheden het betreft dan deze aanreiken zoals in bijlage 5 staat vermeld.
- Tijdens het interview kan afgeweken worden van de volgorde van de vragenlijst. De antwoorden van de respondent zijn leidend hierbij.
- Vraag 15 wordt overgeslagen als al eerder tijdens het interview deze vraag duidelijk beantwoord is.

Afsluiting van het interview

- De laatste vraag aankondigen.
- Een samenvatting of een conclusie geven.
- De respondent vragen of bij de samenvatting niets vergeten is.
- Aan respondent vragen of iets vergeten is te vragen met het oog op het doel van het interview.
- Vragen of de respondent nog iets kwijt wil.
- Aangeven dat na de individuele gesprekken er nog een groepsgesprek komt waarin de uitkomsten van de individuele interviews besproken worden. Ook kunnen tijdens het groepsgesprek eventuele aanvullingen van de respondenten op basis van reflectie na het interview ingebracht worden.
- De respondent bedanken voor zijn medewerking.

Bijlage 5: Activiteitenlijst, lijst werkomstandigheden en bekwaamheden

Lijst van activiteiten waarbij informeel geleerd wordt op het werk

1. Lezen van vakliteratuur
2. Bestuderen van websites
3. Deelnemen aan meetings/workshops binnen Zuyd Hogeschool
4. Deelnemen aan conferenties en workshops georganiseerd door andere dan Zuyd Hogeschool
5. Begeleiden van bachelor of master studenten
6. Coachen van nieuwe collega's
7. Deelnemen aan innovatieprojecten
8. Zitting hebben in commissies/netwerk binnen en buiten Zuyd Hogeschool
9. Ervaringen delen met collega's binnen en buiten het eigen team
10. Mailen met collega's
11. Contact zoeken met externe deskundigen buiten Zuyd Hogeschool
12. Bespreken in teamvergaderingen
13. De kunst afkijken bij een ervaren collega die het voordoet, of uitleg geeft
14. Samen met collega's lessen voorbereiden
15. Het verdiepen in de ontwikkelingen binnen de onderwijspraktijk
16. Toepassen van sociale media in het onderwijs
17. In mijn eentje experimenteren
18. Samen met collega's experimenteren
19. Overig, namelijk.....

Werkomstandigheden die van invloed kunnen zijn op het informeel leren in uw eigen werk

1. gedrag van collega's
2. gedrag van leidinggevende
3. steeds met **andere** collega's samenwerken
4. aard van mijn werkzaamheden
5. vrij roosteren van taken
6. werkdruk
7. samenwerken met collega's in steeds andere groepssamenstelling
8. deel nemen aan netwerken
9. overig, namelijk....

Bekwaamheden voor informeel leren in de werksituatie

1. Reflecteren: het nadenken over wat je wilt leren en/of al geleerd hebt
2. Doelen stellen: het vaststellen van wat je wilt leren en hoe je dat gaat aanpakken, wie en wat je daar voor nodig hebt
3. Monitoren: het bijhouden van wat je leert en of dat past bij je leerdoelen
4. Pro-actieve leerhouding: het zien, creëren en benutten van mogelijkheden voor leren in het werk.