



Draaiboek Professionele Leergemeenschappen

VSF-project 'Naar een DIW-proof onderwijsportfolio'
AJ 2022-2023

Inhoud

0	Situering draaiboek.....	3
1	Theoretisch kader	4
1.1	Wat is een professionele leergemeenschap?.....	4
1.2	Succesfactoren van een PLG.....	4
1.3	Waarom een PLG inzetten?	6
2	Startbijeenkomst	6
2.1	Doelstelling van de startbijeenkomst	6
2.2	Handvaten voor de startbijeenkomst.....	7
3	Volgende bijeenkomsten	10
3.1	Aandachtspunten bij de bijeenkomsten.....	10
3.2	Mogelijk verloop van een bijeenkomst	10
4	Afronding van de PLG	12
5	Impact meten van een PLG.....	12
6	Wat hebben we geleerd uit de pilootprojecten?	13
7	Voorbeelden van PLG's binnen Odisee.....	15
8	Meer lezen?	19

0 Situering draaiboek

Voor wie is dit draaiboek bedoeld?

Dit draaiboek is voor iedereen die interesse heeft in professionele leergemeenschappen (PLG's). Het biedt handvaten voor wie een PLG wil opstarten of ondersteunen. Je krijgt de nodige tips, tricks, werkvormen, aandachtspunten en voorbeelden.

Wat kan je verwachten van dit draaiboek?

In dit draaiboek kan je allereerst het theoretische kader van PLG's terugvinden. Daarbij wordt ook de koppeling gemaakt met het professionaliseringsbeleid van Odisee en hoe PLG's daarin een plek kunnen vinden. Vervolgens wordt toegelicht hoe je de startbijeenkomst het beste kan vormgeven en wat de aandachtspunten zijn. Daarna worden handvaten en werkvormen voorgesteld om de verdere bijeenkomsten te organiseren. Verder staat het draaiboek stil bij hoe je de impact van een PLG kan meten. Je krijgt nog een aantal *lessons learned* mee vanuit de pilootprojecten en hoe je erop kan inspelen. Tot slot kan je nog een aantal inspirerende bronnen, documenten ... terugvinden.

Dit draaiboek kwam tot stand in het kader het Voorsprongfondsproject (VSF) 'Naar een DIW-proof onderwijsportfolio'. Vanuit dit VSF-project werden drie pilootprojecten rond PLG's opgestart als experimenteerruimte om meer cocreatief en clusteroverschrijdend aan de slag te gaan binnen Odisee. Op basis van de input van clusterdirecteuren en opleidingshoofden werden drie onderwerpen gekozen die gedoceerd worden in verschillende clusters: Anatomie & Fysiologie, Frans en Onderzoeksvaardigheden.

De volgende doelstellingen werden vooraf opgesteld:

- **Het stimuleren van een samenwerking** tussen basisvakken, zowel binnen clusters als cluster- en campusoverstijgend, zorgt voor een betere kwaliteit van leermaterialen.
- **Het gemeenschappelijk ontwikkelen** van (digitale) leermaterialen voor (onderdelen van) het OPO of bestaand materiaal inzetten (OER, bibs, materiaal uit buitenland ...) neemt een centrale plaats in.
- **Lean werken**: door samen materiaal te ontwikkelen ontstaat witruimte. De ontwikkelde leermiddelen worden door de docenten van de basisvakken naar wens ingezet in (digitale) leerpaden (cfr. VSF *Adaptieve bouwstenen voor blended en afstandsonderwijs*).
- Docenten uit dezelfde vakgebieden **delen kennis en ervaring** en vormen een PLG.

De PLG's werden organisatorisch getrokken door een projectmedewerker van het VSF-project. Concreet legde die de datum en locatie vast en zorgde die ervoor dat de bijeenkomst voorbereid werd qua inhoud en werkvormen. In de PLG's van Anatomie & Fysiologie en Onderzoeksvaardigheden werd de projectmedewerker bijgestaan door een inhoudelijke trekker die kennis van de materie had. De inhoudelijke trekker zorgde voor de inhoudelijke invulling van de bijeenkomsten, de verwerking tussen de bijeenkomsten door en de terugkoppeling in de volgende sessie.

Het is belangrijk om te vermelden dat de pilootprojecten niet steeds de aanbevelingen volgden uit de literatuur. Zo werden ze opgestart vanuit het projectteam en niet vanuit de deelnemers zelf. Deze leergemeenschappen groeiden dus niet bottom-up. Verder kwamen de PLG's uit de pilootprojecten slechts drie of vier keer samen waardoor het niet gemakkelijk was om zich

samen in inhoudelijke thema's te verdiepen. De focus lag voornamelijk op de connectie en een eerste kennismaking met ieders manier van werken binnen het vakgebied.

1 Theoretisch kader

1.1 Wat is een professionele leergemeenschap?

Odisee is dé co-hogeschool van Vlaanderen. In de missie en visie van de hogeschool komt **cocreatie**, zowel extern als intern, als een belangrijke focus naar voren. Bij cocreatie hebben alle actoren invloed op het proces en het resultaat ervan, dragen ze bij en versterken ze elkaar vanuit eigen expertise, ervaring en talenten. Cocreatie staat in functie van een gezamenlijke ambitie, een gezamenlijk resultaat én een **win-win in de samenwerking**. Het resultaat van de cocreatie is niet alleen dat er iets nieuws ontwikkeld werd, maar ook dat de deelnemers geleerd hebben van en met elkaar (<https://www.odisee.be/afkortingen-en-odisee-jargon>).

Odisee ziet professionele leergemeenschappen (PLG's) als een hefboom voor het **collectieve formele en informele leren**. PLG's vertrekken vanuit gemeenschappelijke noden die collega's ervaren en die op een eerder informele manier naar boven komen. Door gezamenlijk doelen te formuleren, krijgt het formele karakter van leren een plek omdat je richting geeft aan jouw leren (<https://www.odisee.be/professionaliseringsbeleid>).

De **definitie** die binnen Odisee gebruikt wordt voor een professionele leergemeenschap is:

“Een kleine, vaste groep professionals die met vaste regelmaat samenkomt om samen (meer) te leren, gezamenlijke verantwoordelijkheid op te nemen en doelgericht te werken vanuit een verbindend en relevant thema naar een concreet resultaat of outcome.”

In de literatuur worden **drie kernelementen** onderscheiden voor een PLG (Bruns & Bruggink, 2016).

- **Professioneel:** gemeenschap van professionals en verbeteren van de (onderwijs)praktijk
- **Leren:** uitwisseling van kennis en ervaring en leren van elkaar
- **Gemeenschap:** hecht team met een gemeenschappelijk doel

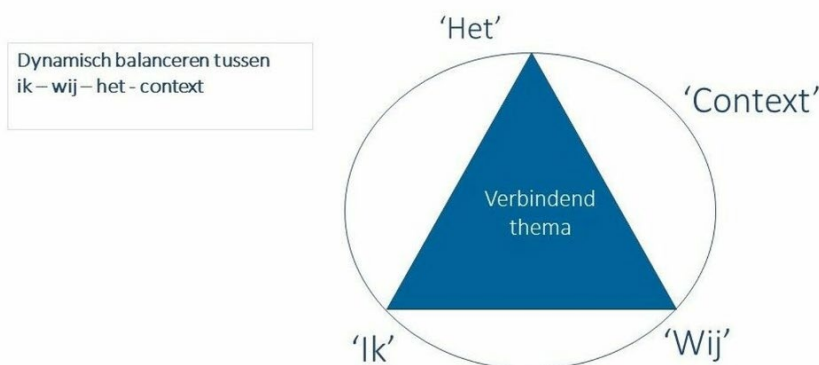
1.2 Succesfactoren van een PLG

Naast die drie kernelementen worden nog een aantal **succesfactoren** genoemd die cruciaal zijn om de PLG te laten slagen:

- Er heerst een klimaat van **veiligheid, vertrouwen en continuïteit** door in te zetten op verbindende werkvormen en door regelmatige samenkomsten in een vaste groep.
- De deelnemers hebben een **growth mindset**: fouten maken mag en uit fouten kan geleerd worden.
- Er is een **gedeelde verantwoordelijkheid en visie** rond het thema van de leergemeenschap.
- Een **gestructureerde begeleiding** is noodzakelijk. Dat kan zowel iemand intern zijn die daarvoor een procent in de taakinvinging krijgt, als iemand extern. Het is belangrijk dat die

persoon op een goede manier processen kan begeleiden, een veilig klimaat kan scheppen en de deelnemers kan aanzetten tot kritisch nadenken.

- Een **visuele neerslag** van elke bijeenkomst als verslag om later naar terug te grijpen, is een must. De verslagen mogen kort en krachtig zijn.
- **Intrinsieke motivatie** bij de deelnemers is vereist. De deelnemers van de PLG moeten zelf de nood en de meerwaarde voelen van de samenwerking rond een bepaald thema. Idealiter start een leergemeenschap vanuit de deelnemers zelf nadat ze een nood detecteren die leeft bij verschillende collega's. De praktijk leert echter dat PLG's zelden op die manier tot stand komen en dat een minimum aan sturing vanuit het beleid (opleidingshoofden, ankers, clusterdirecteuren, teamverantwoordelijken ...) noodzakelijk is om PLG's te kunnen opstarten.



In de ontwikkeling van een PLG moet **een dynamische balans** gevonden worden tussen vier elementen: ik, het, wij en de context. Deze vier elementen zijn verbonden met elkaar door een verbindend thema waarrond ze samenwerken (TGI-model van Ruth Cohn).

- **'Ik'** gaat over de verantwoordelijkheid die elke deelnemer heeft om de PLG te laten slagen en over het eigen leren en werken. Dat houdt in dat de deelnemers zich steeds voorbereiden en kennis of vaardigheden inbrengen waarvan zij geloven dat het een meerwaarde is voor de leergemeenschap.
- **'Het'** is het verbindende thema, de opdracht, de interesse ... waarover de leergemeenschap gaat. Daarbij wordt gestreefd naar intrinsieke motivatie voor en actieve betrokkenheid bij het thema van de leergemeenschap.
- **'Wij'** houdt in dat de deelnemers fungeren als kritische vriend voor elkaar en dat er wederzijds engagement en samenhang is tussen de deelnemers. De PLG draait om een gedeelde verantwoordelijkheid en een bevordering van het voortschrijdend inzicht van de verschillende deelnemers ten opzichte van elkaar.
- De **'context'** is het laatste belangrijke element van een PLG. Het is van belang dat een PLG een gerichte en vaste samenstelling heeft en dat de samenstelling gaandeweg niet (veel) meer wijzigt. Verder is het belangrijk dat er een duidelijke tijdsbepaling meegegeven wordt en dat er voldoende tijd vrijgemaakt wordt om divergent en convergent te denken. Bijgevolg is het essentieel dat een PLG gefaciliteerd en ondersteund wordt door het beleid en in het geval van de hogeschool door opleidingshoofden, diensthoofden en/of

(cluster)directeuren. Tot slot kan het proces van een PLG ook ondersteund worden door procesbegeleiders om een externe blik mee te nemen. Die procesbegeleiders kunnen bijvoorbeeld ankerpersonen onderwijsontwikkeling binnen de clusters zijn.

1.3 Waarom een PLG inzetten?

Een PLG heeft als doel om te leren met en van elkaar. Door PLG's in te zetten in een organisatie zorg je ervoor dat er **verschillende perspectieven** in rekening gebracht worden waardoor de deelnemers tot een **gedeelde wijsheid** en **nieuwe mogelijkheden** kunnen komen door verschillende inzichten met elkaar te verbinden. Die nieuwe inzichten verbreden de blik van de deelnemers waardoor ze mogelijk op een andere manier naar het thema van de PLG kijken.

Een PLG is geen statisch gegeven, maar een proces van engagement en participatie aan een **voortdurend ontwikkelend product**. Het is een bron van sociale interactie waarbij deelnemers samenkomen, ontwikkelen, evolueren en opnieuw uit elkaar gaan, afhankelijk van de timing, de noden en de sociale energie van de deelnemers. De betekenisgeving van de PLG is een open proces waarbij het gekende voortgezet, herontdekt of in een nieuwe vorm verwerkt kan worden. Een PLG is continu in ontwikkeling en heeft geen vaststaand eindpunt (Wenger, 2008).

Verder zullen PLG's er ook voor zorgen dat deelnemers **efficiënter** kunnen werken en dat kennis en expertise rond een bepaald thema gedeeld kan worden. Eventueel kan de PLG de kennis bundelen in een Teams-omgeving om een overzicht te maken en de verslagen bij te houden.

In theorie kan iedereen een PLG opstarten. Als medewerker is het belangrijk om jouw nood aan professionalisering of verder overleg te bespreken met jouw leidinggevende of ankerpersoon onderwijsontwikkeling. Zij kunnen jou dan verder ondersteunen in de zoektocht naar de geschikte professionalisering voor jouw noden. Als leidinggevende, maar ook als ankerpersoon, is het van belang om alert te zijn voor thema's die leven bij jouw medewerkers. Wanneer je bij verschillende collega's een nood ervaart rond een thema, kan je bekijken of er een vraag is om daarover een PLG op te starten. Het is bijgevolg van belang om voldoende in gesprek te gaan met jouw medewerkers en hun vragen ook expliciet te benoemen. Ook docenten kunnen initiatief nemen om een PLG op te zetten over een thema waarmee zij worstelen of waarover ze willen nadenken met andere collega's.

2 Startbijeenkomst

2.1 Doelstelling van de startbijeenkomst

De belangrijkste doelstelling van de startbijeenkomst van een PLG is dat er een **goede basis** gelegd wordt om te komen tot een hechte leergemeenschap. Om die reden is het belangrijk dat er voldoende aandacht besteed wordt aan een **veilig klimaat** en gelijkwaardigheid binnen de PLG. Idealiter vindt de startbijeenkomst fysiek plaats. Op die manier zorg je ervoor dat er ook informele contacten gelegd kunnen worden tussen de deelnemers wat als startpunt kan dienen voor het veilige klimaat. De startbijeenkomst kan ook digitaal georganiseerd worden, maar dat

kan zorgen voor een iets grotere afstand. Bij een digitale bijeenkomst is het nog belangrijker om in te zetten op **activerende en participatieve werkvormen**.

2.2 Handvaten voor de startbijeenkomst

De startbijeenkomst kan zowel fysiek als digitaal georganiseerd worden. In de pilootprojecten werden de bijeenkomsten digitaal georganiseerd.



Wanneer je de startbijeenkomst digitaal organiseert, kan je best gebruik maken van digitale tools. Zo kan je Woodlap (www.woodlap.com) gebruiken om een brainstorm te initiëren. Ook in Microsoft Teams zijn er mogelijkheden om de deelnemers te laten samenwerken via een Whiteboard of door hen in te delen in kleinere groepen via Break-outrooms wanneer je met een grotere groep werkt.

Tijdens de startbijeenkomst kunnen de volgende stappen doorlopen worden. Deze stappen zijn slechts een **voorbeeld** van hoe een startbijeenkomst er kan uitzien. Het is belangrijk om de werkwijze te laten aansluiten bij de noden van de leergemeenschap.

1. een eerste kennismaking tussen de deelnemers

Iedereen stelt zichzelf kort voor, vertelt in welke opleiding hij of zij lesgeeft en welke vakken hij/zij geeft of wat zijn/haar taken zijn binnen Odisee. Je kan ook een creatieve vraag toevoegen zodat de deelnemers elkaar op een andere manier leren kennen. Voorbeelden hiervan zijn: Welk gerecht omschrijft jou het beste? Welk dier past het beste bij jou? Als je naar een land op reis zou kunnen en budget en tijd zijn geen probleem, waar zou je dan naartoe gaan? Wat is iets wat je de afgelopen maand hebt bijgeleerd? Welk boek heeft jou het meeste geraakt of is jou het meeste bijgebleven?

2. een introductie van de werkwijze om de deelnemers inzicht te geven in wat ze kunnen verwachten tijdens de eerste bijeenkomst

Verder worden er ook afspraken gemaakt voor de volgende bijeenkomsten en wordt de manier van werken binnen de PLG toegelicht. Er wordt ook stilgestaan bij de engagementen die van de deelnemers gevraagd worden zoals de voorbereiding, aanwezigheid, actieve deelname aan gesprekken ... Het is belangrijk om hierover open en eerlijk te communiceren, maar ook realistisch te zijn in wat je vraagt van de deelnemers.

3. het bepalen van een gemeenschappelijke geschiedenis om het systeemdenken op gang te trekken en na te gaan welke opportuniteiten er zijn voor de PLG

Systeemdenken houdt in dat de deelnemers beseffen dat ze deel uitmaken van een groter geheel. De deelnemers lijsten op wat ze al ondernamen of welke overlegplatformen er al bestaan rond het thema van de PLG. Dat doen ze op verschillende niveaus zoals binnen de eigen cluster, Odiseebreed, met andere

instellingen voor hoger onderwijs en met internationale partners. Je kan per niveau werken met verschillende post-its om duidelijk te maken wat bij elkaar hoort.

4. de verwachtingen verhelderen

De deelnemers spreken uit met welke verwachtingen ze deelnemen zodat eventuele verschillende verwachtingen duidelijk gemaakt worden. Dat kan je organiseren aan de hand van een brainstorm, zowel fysiek met post-its als digitaal via bijvoorbeeld Wooclap.

5. een gezamenlijk doel bepalen en opstellen van een driver via backward design

Bij backward design is het de bedoeling om eerst het algemene doel te formuleren waar de deelnemers naartoe willen werken. Dan kijken ze stap per stap terug naar wat nodig is om tot dat grotere doel te komen. Daardoor weten de deelnemers waar ze naartoe werken en welk groter doel ze met de PLG nastreven (<https://rebelwise.com/wat-is-sociocratie30/>). Dat kan je doen met behulp van de onderstaande format:

DRIVER

IK ZIE/HOOR... HUIDIGE SITUATIE MIDDELS OBSERVATIE

WAARDOOR... EFFECT OP DE ORGANISATIE

HET IS NODIG... BEHOEFTE VAN DE ORGANISATIE

ZODAT... IMPACT VAN HET VERVULLEN VAN DE BEHOEFTE

CC BY-SA
"DRIVERKAARTJE" IS GEBASEERD OP "SOCIOCRACY 3.0 - A PRACTICAL GUIDE" VAN J.FINKE S. BOSKELERIK EN L. DAVIS
DIT IS GEPUBLICEERD ONDER CC-BY-SA. "DRIVERKAARTJE" IS GELICENSIEERD ONDER CC-BY-SA VOOR VERLENING

Richtvragen die je kan stellen om de driver aan te vullen, zijn:

- *Wat is er anders aan het einde van het academiejaar?*
- *Wat loopt er goed?*
- *Welke stappen hebben we ondernomen gedurende het academiejaar?*

6. een geprioriteerde onderwerpenlijst bepalen zodat de deelnemers weten welke onderwerpen aan bod kunnen komen tijdens de volgende bijeenkomsten om aan de vooropgestelde driver te kunnen werken

Hierbij bepalen de deelnemers kleinere doelen die ze willen bereiken met de PLG. Dat kan je doen aan de hand van een brainstorm waarbij de deelnemers nadien de verschillende onderwerpen kunnen rangschikken. De rangschikking zal als input gebruikt worden om de volgende bijeenkomsten in te vullen.

7. vooruitblik naar de volgende bijeenkomst

In dit onderdeel kan je kort toelichten wat er op basis van de input die eerder in de bijeenkomst gegeven werd, aan bod zal komen tijdens de geplande bijeenkomsten. Eventueel kan je ook hier afspraken maken voor de volgende bijeenkomst.

3 Volgende bijeenkomsten

3.1 Aandachtspunten bij de bijeenkomsten

Tijdens de bijeenkomsten is het essentieel dat er gewerkt wordt met **activerende en participatieve werkvormen** om de deelnemers actief aan het werk te zetten en hen zoveel mogelijk te laten samenwerken. Zo worden ze aangezet om mee na te denken over het thema en hoe ze ermee in hun eigen (les)praktijk aan de slag kunnen. De sessie moet echter wel steeds grondig voorbereid worden door een begeleider zodat de bijeenkomst op een efficiënte manier kan verlopen. De deelnemers moeten zich ook grondig voorbereiden voor de bijeenkomst zodat er op een vlotte manier samengewerkt kan worden op het moment zelf. Een lijst met voorbeelden van participatieve en activerende werkvormen kan je raadplegen in het inspiratiepakket voor leergroepen via deze [link](#). De lijst is initieel ontwikkeld om in te zetten in groepen met studenten, maar kan ook ingezet worden in PLG's.

3.2 Mogelijk verloop van een bijeenkomst

Afhankelijk van de input die je kreeg van de deelnemers in de startbijeenkomst, kan je de volgende bijeenkomsten plannen. Daarbij kijk je best ook welke thema's eventueel bij elkaar passen en samen behandeld kunnen worden. Afhankelijk van de thema's kan je steeds voor een andere aanpak kiezen, maar het kan voor de deelnemers herkenbaar zijn om steeds dezelfde stappen te doorlopen.

In elke bijeenkomst kunnen verschillende stappen doorlopen worden om ervoor te zorgen dat de deelnemers voldoende input krijgen waarmee ze nadien aan de slag kunnen. Deze stappen zijn slechts een *voorbeeld* van hoe de bijeenkomsten er kunnen uitzien. Het is heel belangrijk om de werkvormen af te stemmen op (de noden van) de groep.

1. Stand-up of check-in

Starten met een check-in is belangrijk om te peilen hoe de deelnemers erbij zitten. Dat zorgt ervoor dat je als begeleider voeling krijgt met wat er leeft bij de deelnemers. Mogelijke vragen tijdens deze check-in zijn:

- *Hoe voel je je bij de start van deze bijeenkomst?*
- *Wat heb je gedaan sinds de vorige bijeenkomst?*
- *Welke hindernissen ben je tegengekomen?*



Een check-in kan je telkens anders invullen. Je kan dat zowel op een creatieve als op een meer klassieke manier aanpakken. Voorbeelden van mogelijke check-ins:

- De deelnemers krijgen een foto te zien waarop verschillende emoties, gevoelens, weerberichten, emoticons ... afgebeeld staan. Ze duiden aan welke foto het beste bij hun eigen gevoel aansluit.
- De deelnemers noteren een woord of sturen een 'meme' in de chat die hun 'mood' het beste omschrijft.
- De deelnemers vertellen welke acties ze ondernamen sinds de vorige bijeenkomst en waar ze eventueel nog vragen over hebben of waar ze tegenaan liepen.

2. Exploreren

- *gespreksagenda bepalen*
- *ideeën verkennen*
- *ervaringen delen met de anderen*



Exploreren kan je doen door bijvoorbeeld een brainstorm te organiseren. Dat kan via post-its waarbij de deelnemers voor zichzelf noteren wat hun ervaringen zijn met het thema, welke ideeën ze eventueel willen verkennen, wat ze al ondernomen hebben met betrekking tot het thema ... Een voorbeeld is een mindmap maken waarbij het onderwerp van de verschillende thema's, ideeën ... centraal staat en waar de deelnemers dan post-its kunnen bij kleven.



Je kan een brainstorm ook digitaal organiseren door te werken met bijvoorbeeld Wooclap waarbij de deelnemers online hun antwoorden kunnen insturen.

Een ander voorbeeld om digitaal aan de slag te gaan, is Microsoft Whiteboard. Hier kan je post-its gebruiken waarop de deelnemers hun ideeën noteren. Zo krijg je snel een overzicht van de ideeën die leven in de groep.

3. Condenseren

- *ordening brengen in de ideeën uit de exploratiefase*
- *zaken schrappen die niet relevant zijn*



Je kan de post-its uit de vorige stap ordenen of de deelnemers laten stemmen op de onderwerpen, ideeën ... die ze het meest interessant vinden om ook effectief uit te testen in hun (les)praktijk.

4. Maken

- *concrete resultaten die ingezet kunnen worden in de praktijk*
- *acties noteren die iedereen zal ondernemen tegen de volgende bijeenkomst*
- *concrete acties uitwerken*



In deze fase neem je beslissingen over wie welke acties onderneemt tegen de volgende bijeenkomst. Je kan in deze fase ook tijd maken om samen dingen uit te werken die de deelnemers tegen de volgende bijeenkomst kunnen uittesten in hun eigen (les)praktijk. De werkwijze zal afhankelijk zijn van de gekozen onderwerpen.

5. Retrospectief

- *terugkijken op het proces en de kwaliteit van de producten en verbeteren waar mogelijk*
- *successen vieren binnen de PLG*



In deze fase kijk je terug op de genomen acties en stuur je bij waar nodig. Het is daarbij ook belangrijk om successen te vieren en stil te staan bij wat goed liep. Je noteert dus acties die de deelnemers zullen ondernemen om verder mee aan de slag te gaan.

De fase van retrospectief kan elke bijeenkomst aan bod komen, maar is extra belangrijk om bij stil te staan tijdens de laatste bijeenkomst.

4 Afronding van de PLG

Niet enkel de PLG en de bijeenkomsten zijn belangrijk, maar je moet ook aandacht besteden aan een goede afronding en de verankering ervan. Het is daarom noodzakelijk om tijdens de looptijd van de PLG na te denken over de verankering van de resultaten en uitgewerkte materialen van de PLG.



Hieronder vind je een aantal vragen die je kunnen helpen bij de afronding en verankering van de PLG:

- Wie heeft er nog baat bij de resultaten en materialen uit de PLG?
- Op welke manier laten we de resultaten landen?
- Moeten we met de PLG later nog bijeenkomen ter opvolging?
- Waar plaatsen we de uitgewerkte materialen het beste? Kan dat op het DES of laten we ze op een Teams-omgeving staan?
- Wie kunnen medewerkers contacteren bij vragen?

Bij de afronding maak je ook best een aantal afspraken rond bijvoorbeeld verdere communicatie tussen de deelnemers achteraf en opvolging van het uitgewerkte materiaal.

Sta in deze fase zeker ook voldoende stil bij de successen die je behaalde met de PLG en de behaalde resultaten.

5 Impact meten van een PLG

Tijdens de laatste bijeenkomst kan je best ook de impact van de PLG meten. Dat kan je op verschillende niveaus doen. Het is belangrijk om dat aan te passen aan de hand van de doelen binnen jouw PLG.

- Impact op eigen handelen
 - In welke mate heeft de PLG jouw handelen beïnvloed? Heb je het gevoel dat je iets hebt bijgeleerd?
 - In welke mate gaf de leergemeenschap inspiratie voor de eigen praktijk?
 - In welke mate heb je het gevoel dat je zelf inbreng hebt kunnen leveren aan de PLG?
 - Wat was het meest waardevolle element van de bijeenkomsten?
 - Noem een meerwaarde van de PLG.

- In welke mate vind je dat we aan de driver zijn tegemoetgekomen?
- Interactie tussen de deelnemers
 - Hoe waardevol vond je de interactie met de andere deelnemers?
 - Hoe waarschijnlijk acht je het dat je een van de deelnemers zal contacteren met vragen?
 - Hoe blikken we terug op het proces?
- Impact van het product
 - Hebben we de mensen bereikt die we willen bereiken?
 - Biedt het product een meerwaarde aan de organisatie?
 - Biedt het product een meerwaarde aan mijn eigen handelen?



Je kan de deelnemers op voorhand een (anonieme) vragenlijst doorsturen met een aantal richtvragen. Voor de vragenlijst kan je bijvoorbeeld gebruikmaken van Microsoft Forms. Op die manier heb je als begeleider al een eerste idee van wat de deelnemers denken en kan je daar tijdens de laatste bijeenkomst dieper op ingaan.

6 Wat hebben we geleerd uit de pilootprojecten?

Dit onderdeel gaat dieper in op de uitdagingen die ervaren werden tijdens de pilootprojecten en hoe met de uitdagingen werd omgegaan.

Bewaar een evenwicht in het aantal bijeenkomsten

Een eerste uitdaging was het evenwicht tussen voldoende samenkomen, maar ook niet te veel vragen op vlak van tijdsinvestering van de docenten. Zoals hierboven reeds vermeld, werden deze PLG's opgestart vanuit een pilootproject en niet vanuit het initiatief en de interesse van de docenten zelf. Om die reden was het moeilijk om een goed evenwicht te vinden tussen voldoende momenten om de docenten samen te brengen en niet te veel van hen te verwachten. De docenten namen vrijwillig deel aan de bijeenkomsten van de PLG's. In deze pilootprojecten werd ervoor gekozen om vier bijeenkomsten te organiseren gespreid over een academiejaar.

Belang van fysieke bijeenkomsten

Een tweede uitdaging was de afweging om de bijeenkomsten al dan niet fysiek te laten plaatsvinden. Omdat de PLG's cluster- en campusoverschrijdend werden ingericht, was het niet vanzelfsprekend om alle deelnemers op één campus te laten samenkomen. De startbijeenkomsten vonden in alle PLG's digitaal plaats om de drempel voor de deelnemers zo laag mogelijk te houden. Dat is echter niet optimaal voor de informele contacten tussen de docenten. De PLG van Anatomie & Fysiologie kwam nadien wel twee keer fysiek samen. De docenten zagen dat als een meerwaarde. De andere PLG's vonden volledig digitaal plaats, maar ook dat werkte goed, mits de inzet van gepaste digitale tools om interactie en participatie te bevorderen. Inspiratie voor werkvormen kan je op deze [website](#) terugvinden.

Belang van een trekker/verantwoordelijke

Verder moet de noodzaak van een trekker van de PLG in de verf gezet worden. Het is immers belangrijk dat een bijeenkomst goed voorbereid wordt zodat het niet vervalt in een 'babbeluur'. Aangezien tijdens de startbijeenkomst de thema's bepaald worden, kunnen ze elk om de beurt aan bod komen tijdens een van de volgende bijeenkomsten. Het is echter ook van belang dat iemand met inhoudelijke kennis van zaken verantwoordelijk is voor de PLG. Bij de PLG van Frans was dat niet het geval, waardoor het moeilijker was om dieper in te gaan op bepaalde onderwerpen.

Deelnemers zijn evenwaardig

Vervolgens is het heel belangrijk dat alle deelnemers evenwaardig zijn in een PLG. In de pilootprojecten was dat niet echt een probleem aangezien de deelnemers allemaal docenten waren en opleidingshoofden of directeuren niet aanwezig waren. Het is wel iets waarvoor je aandachtig moet zijn bij de opstart van een PLG.

Belang van intrinsieke motivatie bij deelnemers

Ook is het van belang dat de deelnemers intrinsiek gemotiveerd zijn om deel te nemen aan de PLG. De pilootprojecten werden opgestart vanuit een VSF-project en het was voor de deelnemers niet altijd duidelijk wat het doel van de pilootprojecten was. Daardoor was de intrinsieke motivatie niet zo groot. Wanneer een PLG niet bottom-up georganiseerd wordt, is het wel van belang dat de deelnemers de nood van het thema ervaren. Dat zal ervoor zorgen dat de intrinsieke motivatie stijgt.

Tijd vrijmaken voor de deelnemers en trekker(s)

Uit de bevraging bij de deelnemers van de pilootprojecten kwam naar voren dat de deelnemers het lastig vonden om de bijeenkomst in te plannen in hun vastgelegde (les)rooster. Deze PLG kwam namelijk bovenop hun 'gewone' lesactiviteiten. Om een PLG te laten slagen, is het van belang om voldoende tijd vrij te maken voor de deelnemers en trekkers zodat iedereen zich ten volle kan inzetten voor de PLG.

7 Voorbeelden van PLG's binnen Odisee

In dit onderdeel kan je een aantal voorbeelden van PLG's binnen Odisee terugvinden die inspiratie kunnen bieden voor het opstarten van nieuwe PLG's.

Voorbeeld 1

Thema van de PLG	een handboek schrijven rond 'gespreksvoering' in de opleiding Gezinswetenschappen
Trekker(s)	Nele De Ganseman zit alle sessies voor, zorgt voor het verslag en de agenda, bewaakt de timing, de betrokkenheid van iedereen en zorgt voor opvolging via e-mail tussendoor.
Samenstelling	De zeven deelnemers stapten enerzijds uit eigen initiatief in en werden anderzijds ook persoonlijk aangesproken. Er werd bewust gezocht om een goede vertegenwoordiging van meerdere subteams en verschillende deskundigheden te voorzien. De samenstelling wordt ervaren als zeer verbindend.
Doel	het schrijven van een basis'handboek' over luisteren en gespreksvoering waarin de rode draad van de drie opleidingsjaren gradueel wordt opgebouwd Het is een theoretisch onderbouwd, maar hands-on, direct bruikbaar en praktisch toepasbaar boek. Studenten kunnen er concreet mee aan de slag en kunnen ook de brug maken naar de praktijk. In die zin vormt het een basishandboek voor de methodiekenleerlijn én kan het inspirerend werken in de praktijkleerlijn. Daarnaast kan het een naslagwerk vormen voor (oud-)studenten in het werkveld.
Gebruikte werkvormen	Bijeenkomst 1: PowerPoint met duidelijke verwachtingen overlopen Open bespreking: <ul style="list-style-type: none">- Wat heb ik te bieden aan deze groep?- Wat heb ik nodig van deze groep? → op basis hiervan zeer concrete afspraken gemaakt + tijdslijn vastgelegd Bijeenkomst 2: Brainstorm via post-its: welke inhoud wil ik zeker in het handboek? → op flappen: need to - nice to

	<p>uitgebreid bespreken → op basis hiervan inhoudstafel gemaakt</p> <p>Bijeenkomst 3:</p> <p>'Open boekenbeurs' → Iedereen brengt zijn 'dada' mee via een boek of andere inspirerende zaken → boeken en ... verzameld op tafels en flappen per hoofdstuk van inhoudstafel: toelichting door en bevraging bij elkaar → op basis hiervan inhoud verder vormgeven</p> <p>Bijeenkomst 4 tot 12:</p> <p>telkens zeer goed voorbereid, iedereen schrijft tussendoor, telkens afspraken wie per hoofdstuk auteur + lezer(s) is, zeer organisch gegroeid, waardoor steeds nieuwe duo's of trio's ontstaan naargelang hoofdstuk of inhoud →trekker tussendoor opvolgen via e-mail</p> <p>Bijeenkomst 10:</p> <p>sneuveldtekst met verschillende mogelijke titels → stemmen over titels via Sociocratie 2.0 → Resultaat: 'In gesprek geraakt – Handboek voor hulpverleners: van basis tot verdieping'</p> <p>Bijeenkomst 13:</p> <p>handboek is afgerond en manuscript voor druk doorgegeven aan de uitgeverij → (in)formeel vieren van gezamenlijk resultaat PLG</p>
Extra info	Dit is een tijdelijke PLG aangezien het doel van de PLG is om een handboek te schrijven met een publicatiedatum als deadline.

Voorbeeld 2

Thema van de PLG	secretariaatsmedewerkers clusters en campussen
Trekker(s)	<ul style="list-style-type: none"> - Annelies Ghyselincx (voorzitter) - Ellen Crombez en Anouk Hebbelynck (moderatoren) - Jimmy Gorteman (verslaggever)
Samenstelling	alle secretariaatsmedewerkers van alle clusters en campussen
Doel	<ul style="list-style-type: none"> - via een MS Team onze krachten bundelen: 'samen kunnen we meer, staan we sterk' (co-creatie). - collega's samenbrengen, de mogelijkheid bieden tot uitwisseling, verbinding ... - professionalisering op een laagdrempelige manier afgestemd op de noden

	<ul style="list-style-type: none"> - Ook voor beginnende secretariaats- of administratieve medewerkers kan dit forum enige handvaten aanreiken.
<p>Gebruikte werkvormen</p>	<p>Check-in en check-out</p> <p>We proberen steeds te starten en te eindigen met een ludieke, luchtige check-in en check-out-vraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welke kleur staat vandaag symbool voor hoe jij je voelt? - Welk spreekwoord is vandaag voor jou van toepassing? - Wat heb je onthouden van deze bijeenkomst? Wat heb je geleerd? Wat neem je mee? - Welk agendapunt suggereer je voor een volgende keer? - ... <p>Plenair gedeelte</p> <ul style="list-style-type: none"> - goedkeuring vorig verslag en opvolging - kennismaking met (nieuwe) collega's - informeren over nieuwigheden in de hogeschool (breed scala, interne diensten ...) en/of het hoger onderwijslandschap - uitwisseling belangrijke wijzingen op organisatorisch/praktisch vlak (o.a. aangifte verzekeringen, decretale bepalingen ...) - ICT(O): digitaal ecosysteem (DES), personeels- en studentenportaal, M365 ... - ... <p>Break-out rooms</p> <p>In groepen: professionaliseringssessies naar keuze (informeren, raadplegen en meedoen)</p> <p>Een greep uit het aanbod = op basis van regelmatige bevragingen bij de medewerkers:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verslagen schrijven, lean vergaderen, vergaderverzoek uitsturen ... - Toledo, Tolinto aanmaken en beheren, KU Loket, SAP ... - verzekeringen: aangifte ongevallen van studenten op school, op weg van en naar school ... - taakinfillingssoftware, Planon, LINK, ProCure - M365 (voorheen Office 365), FindTime, Google forms, Adobe Pro - personeels- en studentenportaal, DES, nieuwsberichten ... - EHBO-cursus - Qualtrics-bevragingen - samenwerking VDAB - personeelsdienst: statuten, HR, time management ... - studentenadministratie: decretale drempel - IDEWE - ... <p>(niet limitatieve lijst)</p>

Extra info	Deze PLG is ontstaan vanuit een nood naar een professionaliseringstraject voor secretariaatsmedewerkers. In 2019-2020 werd een kernteam opgesteld dat evolueerde naar een professionele leergemeenschap waar we vragen, thema's, werkwijzen ... konden delen met elkaar.
------------	--

Voorbeeld 3

Thema van de PLG	Anatomie & fysiologie
Trekker(s)	Elke Wuyts (inhoudelijke trekker) & Silke Van den Breen (praktische trekker)
Samenstelling	docenten uit de verschillende opleidingen waar Anatomie en Fysiologie gegeven wordt
Doel	elkaar (docenten) leren kennen om de drempel te verlagen om bij elkaar ten rade te gaan, inspiratie uit te wisselen voor materiaal, werkvormen en voorbeelden en om de motivatie te vergroten
Gebruikte werkvormen	<p>Check-in & check-out korte check-in bij de start van de bijeenkomst aan de hand van foto's of quotes om het ijs te breken en de temperatuur te meten bij de deelnemers</p> <p>Brainstorm brainstorm naar ideeën tijdens digitale vergadering aan de hand van Wooclap</p> <p>Wooclap werd ingedeeld in verschillende categorieën om de brainstorm meer te ondersteunen. Nadien konden de deelnemers stemmen op de verschillende ideeën om zo een ordening te maken van de verschillende ideeën.</p> <p>Voorstelling van beschikbare materialen Tijdens de bijeenkomsten stelden de docenten hun gebruikte materialen voor om zo inspiratie te bieden aan elkaar. Verder gaven ze voorbeelden van dingen die ze gebruiken tijdens de les om de theorie meer praktisch te kunnen uitleggen aan studenten.</p> <p>Tijdens een van de bijeenkomsten werd een voorstelling gegeven over VR en AR. Nadien reflecteerden de aanwezige docenten over de mogelijkheden om dit eventueel in te zetten tijdens de lessen met studenten.</p>

	<p>Werkbezoek</p> <p>Tijdens een van de bijeenkomsten gingen we met de PLG op werkbezoek naar Health House in Leuven. Dit werkbezoek kwam tot stand vanuit de vraag naar uitstappen met betrekking tot Anatomie en Fysiologie voor studenten. Tijdens het bezoek kregen we een rondleiding en ontdekten we de mogelijkheden van Health House.</p>
Extra info	<p>Dit was een pilootproject in functie van het Voorsprongfonds-project <i>Naar een DIW-proof onderwijsportfolio</i> en liep in het academiejaar 2022-2023.</p>

8 Meer lezen?

- Bruns, M., & Bruggink, M. (2016). *Starten met een Professionele LeerGemeenschap. PLG-teams in het onderwijs*. Rotterdam.
- Cohn, R. (1979). *Thematische interactie. Een methode voor hulpverlening, vorming en onderwijs*. Bloemendaal: H. Nelissen B.V.
- [Infofiches](#) werkvormen voor leergroepen (Odisee)
- Infographic Professionele Leergemeenschappen, samen meer leren <https://www.odisee.be/sites/default/files/public/2021-06/Professionele%20leergemeenschap%20infographic.pdf>
- Verhelst, L. (2022). *Team Teach. De voordelen van samen lesgeven*. Pelckmans.
- Verbiest, E. & Vandenberghe, R. (2002). *Professionele leergemeenschappen. Een nieuwe kijk op permanente onderwijsvernieuwing en ontwikkeling van leerkrachten*.
- VVOB. (2017, juni). *Putting SDG4 into practice, Professional Learning Communities in Education*. Vvob.org. https://www.vvob.org/sites/belgium/files/201706_vvob_technical-brief_plcs_web2.pdf
- Wenger, E. (2008). *Communities of practice. Learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press. (Origineel werk gepubliceerd in 1998)