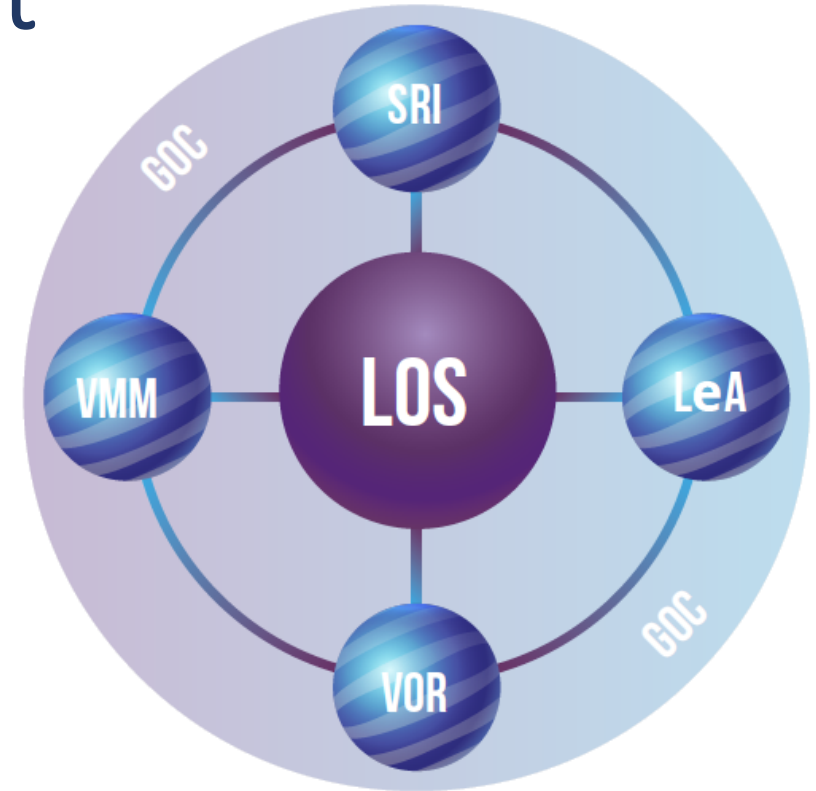


Expertmeeting WIN-project

Miranda Snoeren, Petra Swennenhuis,
Jeroen Bovens, Danielle Quadakkers,
Michel Duinkerke & Sofie Moresi



DIT PROJECT IS EEN INITIATIEF VANUIT HET DOMEIN MENS EN
MAATSCHAPPIJ. HET BETREFT EEN SAMENWERKING TUSSEN
FONTYS HOGESCHOOL MENS EN GEZONDHEID
FONTYS PARAMEDISCHE HOGESCHOOL
FONTYS HOGESCHOOL PEDAGOGIEK
FONTYS SPORTHOGESCHOOL
FONTYS HOGESCHOOL HRM EN PSYCHOLOGIE
FONTYS HOGESCHOOL SOCIALE STUDIES
FONTYS HOGESCHOOL ICT

WELKOM!



Programma



13.30 – 13.45 Welkom en aanvang programma



13.45 – 14.30 Presentatie Prof. Piet van den Bossche, Learning in Organisations



14.30 – 16.30 Raadpleging en kennisdeling in subgroepen



16.30 – 17.00 Wrap up en postersessies @ Sportfoyer

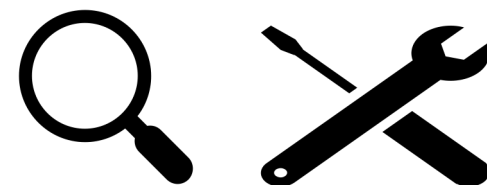


Vanaf 17.00 Netwerkborrel @ Sportfoyer

Maatschappelijk
complexe uitdagingen
vragen om cross-
sectoraal samenwerken



➔ WIN project



FASEN WIN-PROJECT

Fase 2: Validering en verfijning model

- Meervoudige casestudie via mixed-method benadering (literatuur, observatie, vragenlijst en interviews)

Fase 1: Ontwikkeling definitie en model PW

- Literatuurstudie (NL + ENG)
- Praktijkverkenning middels interviews

Fase 4: Implementatie en disseminatie

- Ontwikkelen tools voor versterken kwaliteit PW
- Breder implementeren, testen en evalueren van ontwikkeld instrumentarium

Fase 3: Ontwikkeling zelfevaluatie- instrument

- Identificeren indicatoren voor kwaliteit PW en ontwerpen instrument
- Testen van instrument binnen enkele PW's





PROFESSIONELE WERKPLAATSEN

Professionele werkplaatsen zijn **duurzame samenwerkingsverbanden** tussen tenminste een hoger onderwijsinstelling en een publieke organisatie, die **fysiek gesitueerd** zijn in de **beroepspraktijk**. Binnen deze authentieke omgevingen **leren, onderzoeken en werken** professionals, studenten, docenten, cliënten en andere betrokkenen zodanig **samen**, dat betrokkenen, omgeving en dienstverlening zich **voortdurend ontwikkelen**. Dit **lerend en onderzoekend samenwerken** wordt dusdanig gefaciliteerd dat de **belangen** van alle betrokkenen gelijkwaardig **worden uitgelijnd** en vertegenwoordigd in **gezamenlijke doelstellingen**.

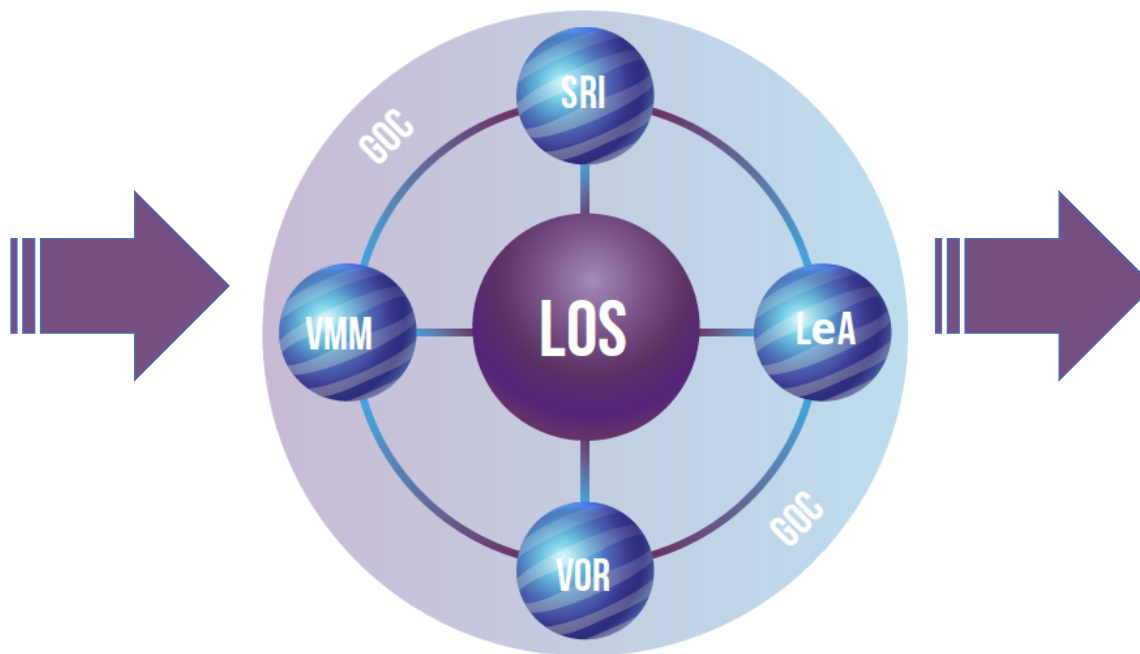
Model voor lerend en onderzoekend samenwerken in PW

Aanleiding voor samenwerking

Lerend en Onderzoekend Samenwerken in PW

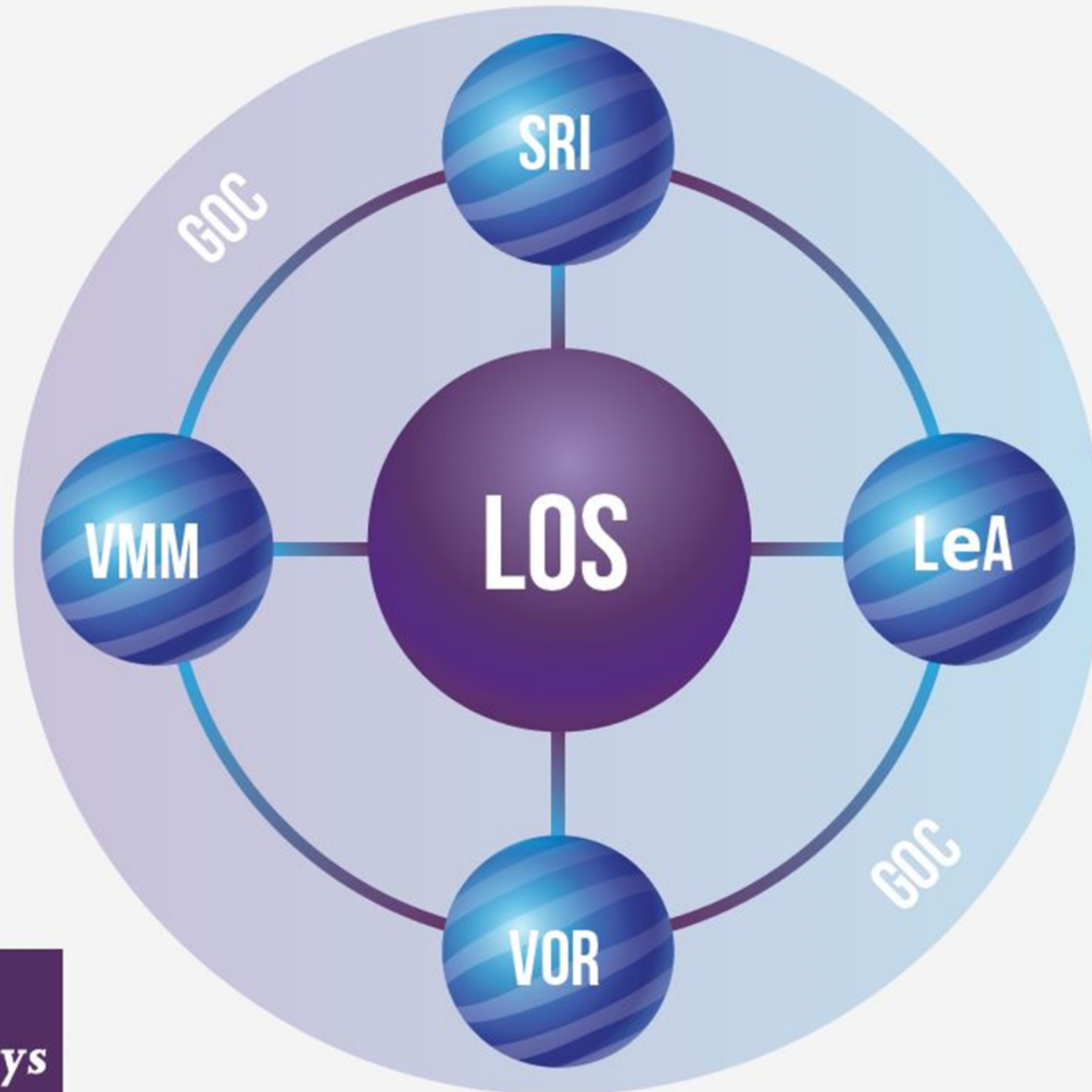
Kwaliteitsverbetering en ontwikkeling

- Complexe(re) maatschappelijke vraagstukken
- Ontstaan en zien van kansen en mogelijkheden
- Urgentiebesef



LEGENDA

- LOS: Lerend en onderzoekend samenwerken
 - LeA: Leiderschap en autonomie
 - SRI: Samen richten en (her)inrichten
- VMM: Vrijmaken van mensen en middelen
 - VOR: Vormgeven en onderhouden van relaties
- GOC: Grensoverstijgende en ontwikkelingsgerichte cultuur



LEGENDA

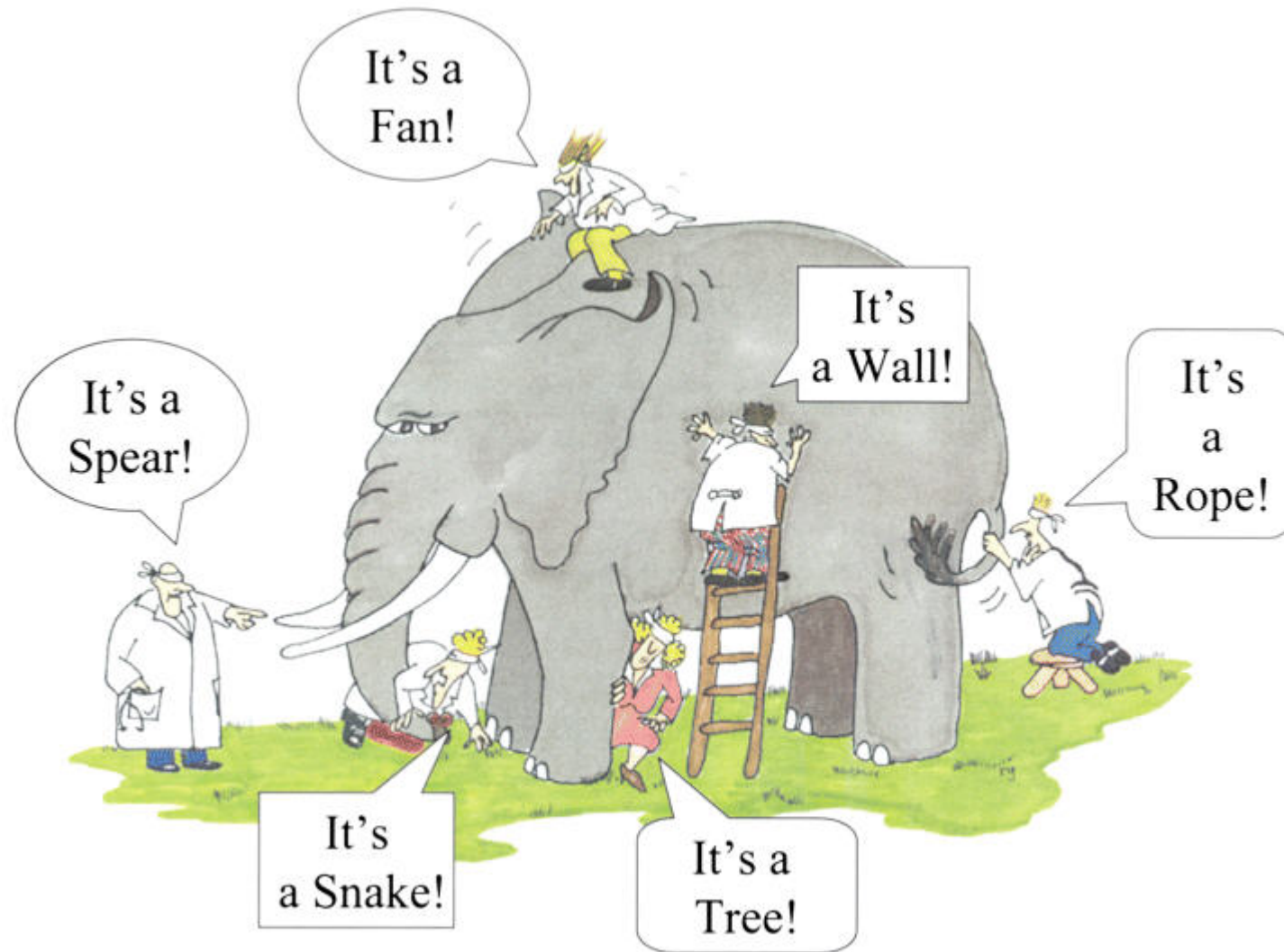
- LOS
Lerend en onderzoekend
samenwerken
- LeA
Leiderschap en autonomie
- SRI
Samen richten en (her)
inrichten
- VMM
Vrijmaken van mensen en
middelen
- VOR
Vormgeven en onderhouden
van relaties
- GOC
Grensoverstijgende en
ontwikkelingsgerichte cultuur

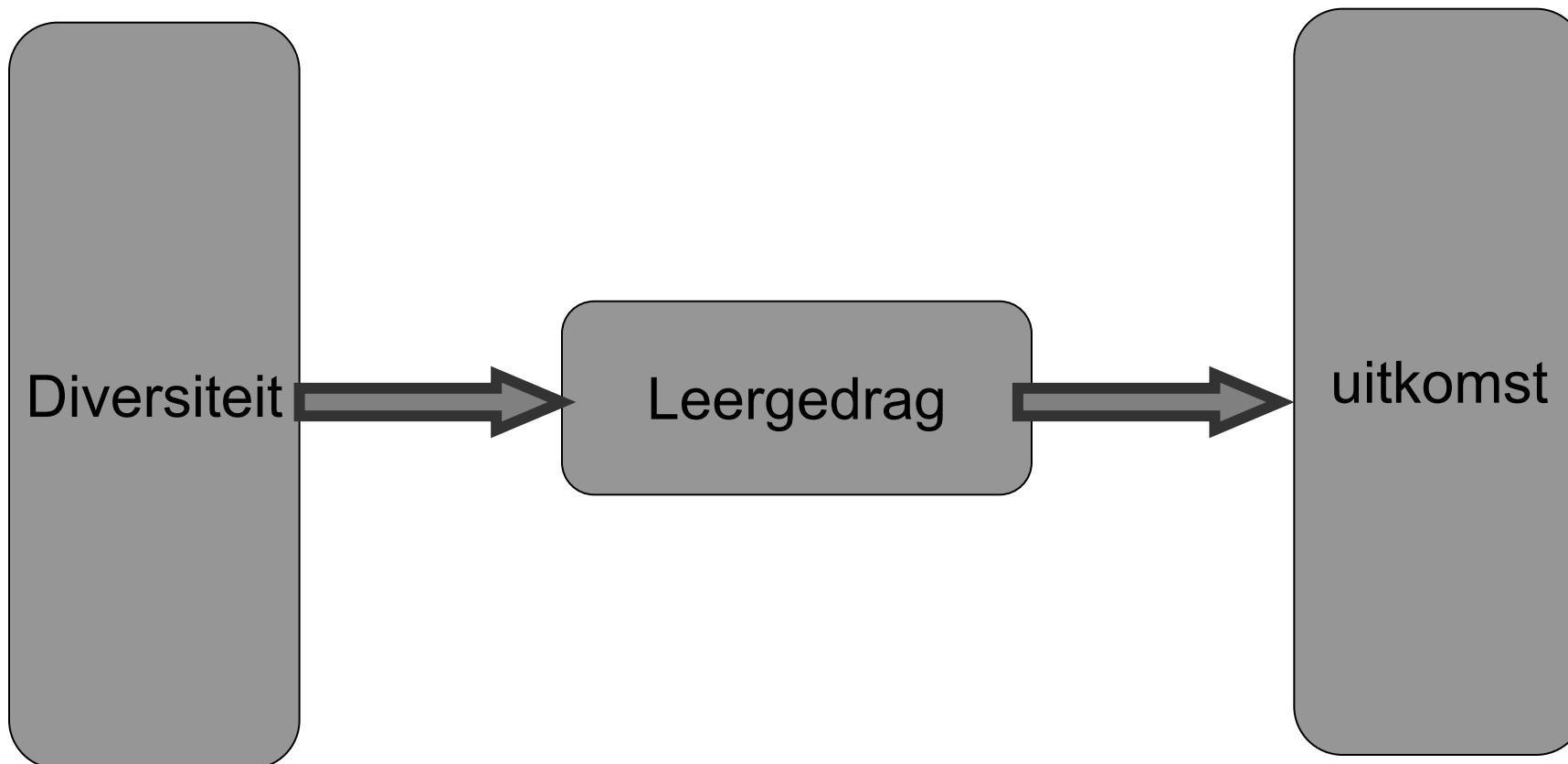


**Samen leren om te werken.
Samen werken om te leren.**

Prof. dr. Piet Van den Bossche
Universiteit Antwerpen & Universiteit Maastricht

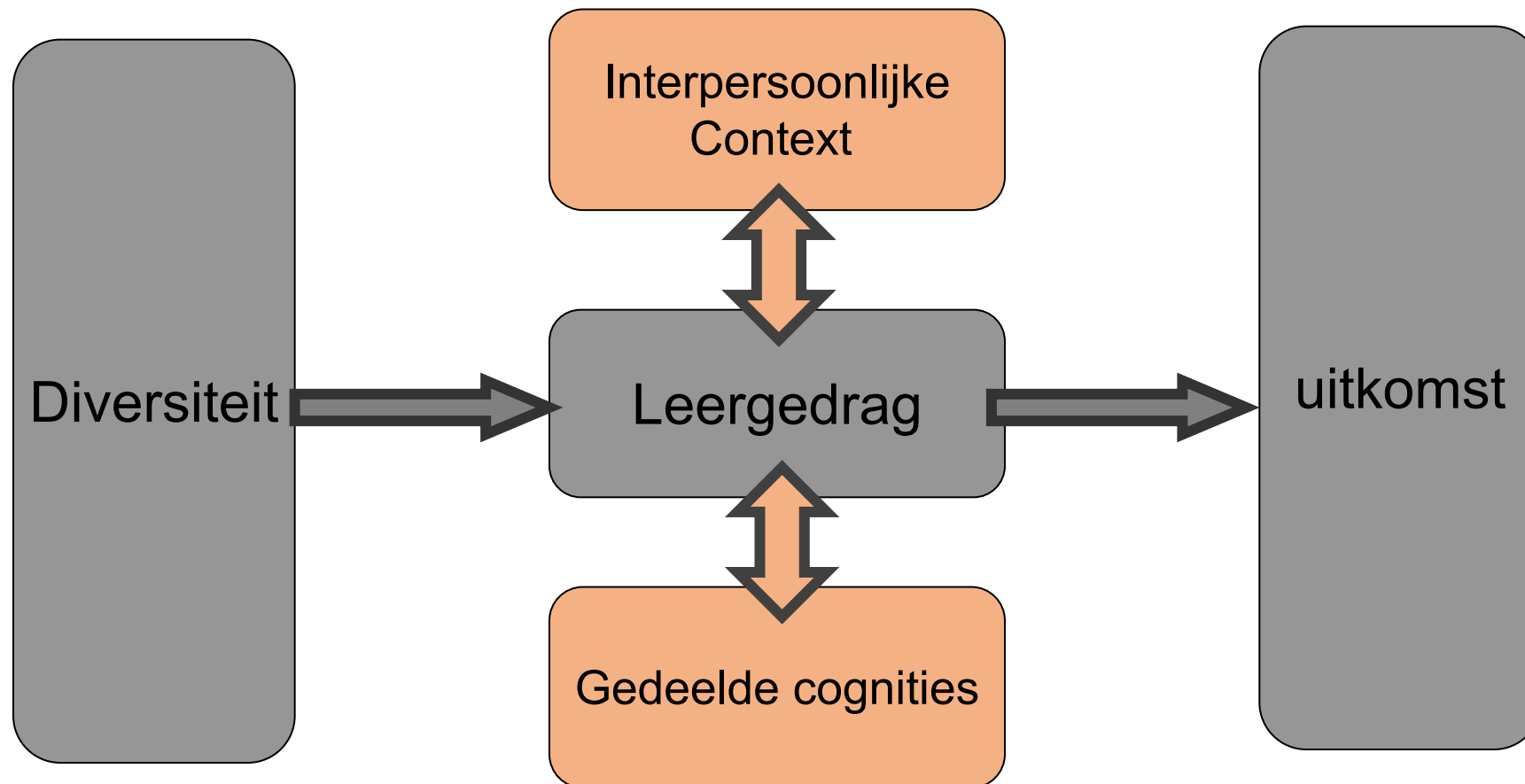
Kracht van diversiteit





Waar ontstaat het collectief?

“A phenomenon is *emergent* when it originates in the cognition, affect, or behaviors of individuals, is amplified by their interactions, and manifests as a higher-level, collective phenomenon” (Kozlowski & Klein, p.55)



Leer-Gedrag

Delen

Co-constructie

Constructief conflict

Team leren in multidisciplinaire coördinerende crisisteam

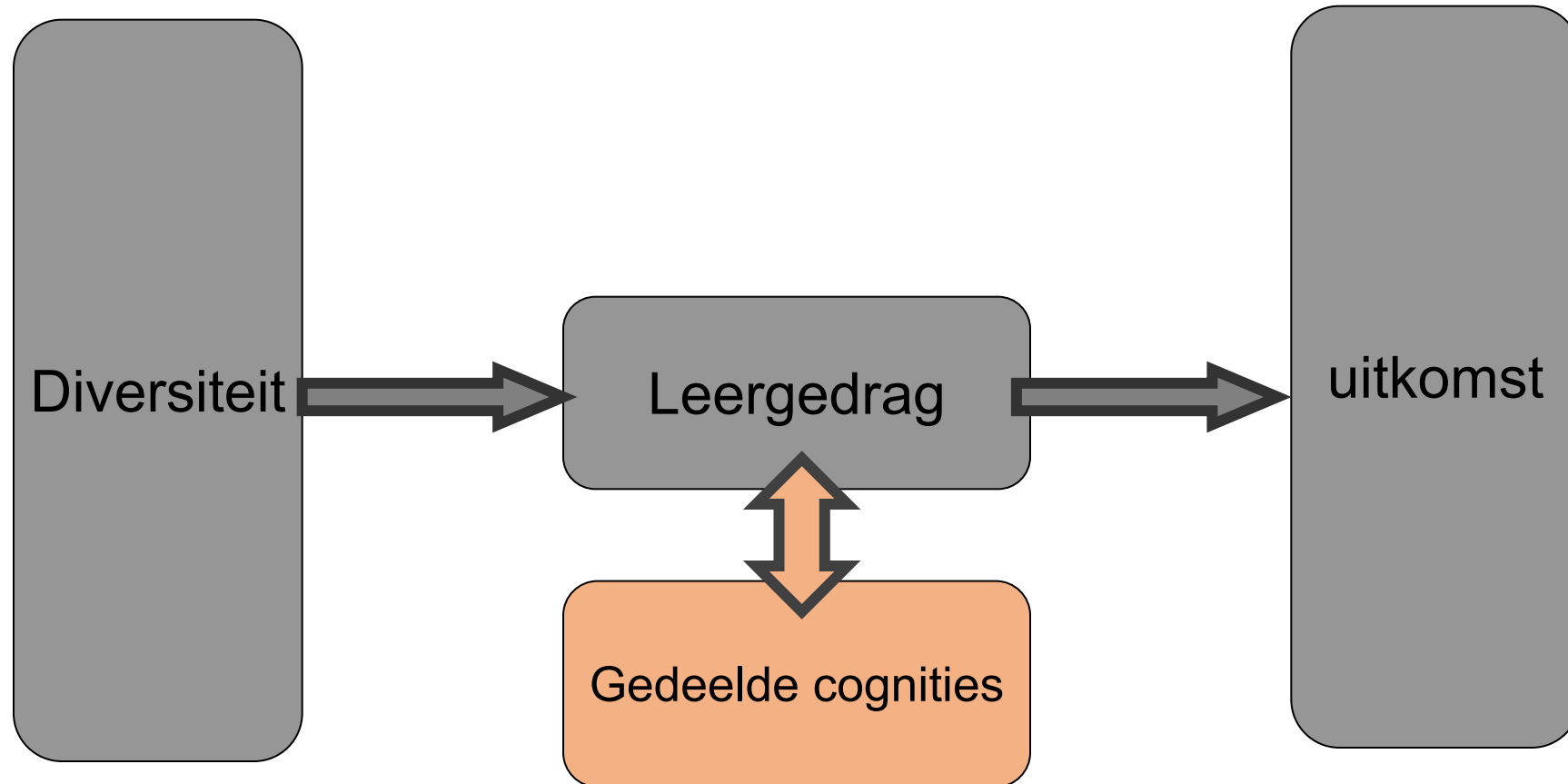


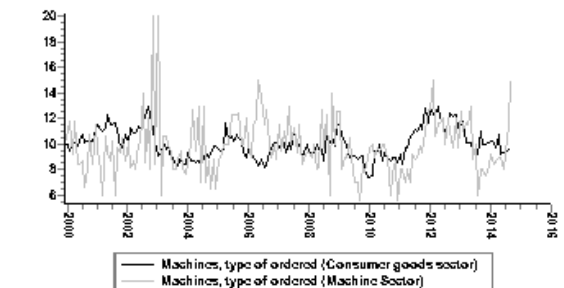
- Co-constructie
- Constructief conflict



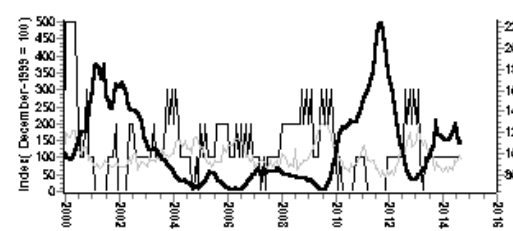
- 206 teamleden, 47 teams
- Simulatie
- Multi-rater

(Van der Haar, Segers, Jehn, Van den Bossche, 2015; Van der Haar, Wijenberg, Van den Bossche & Segers, 2014)

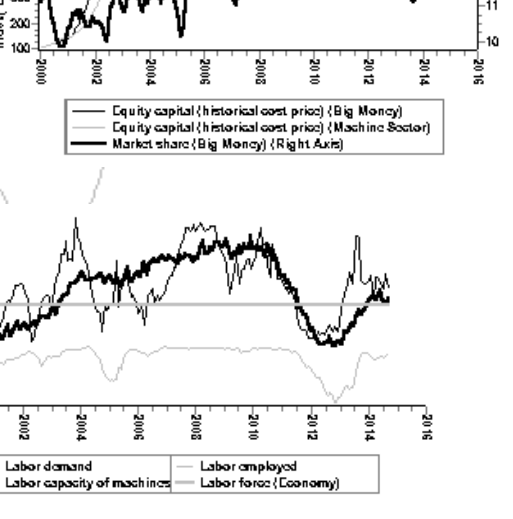
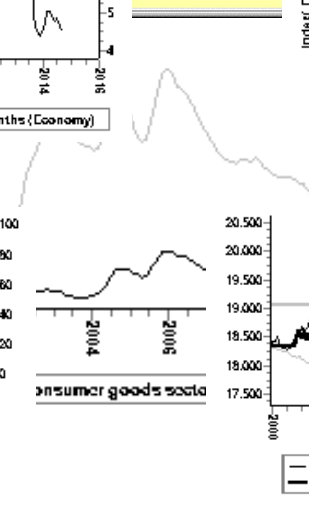
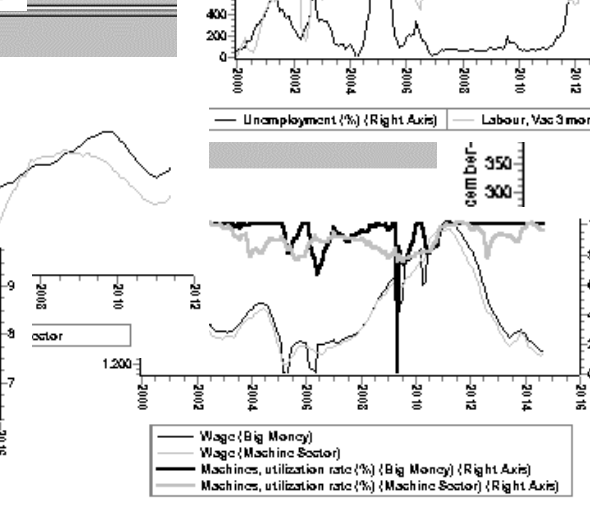
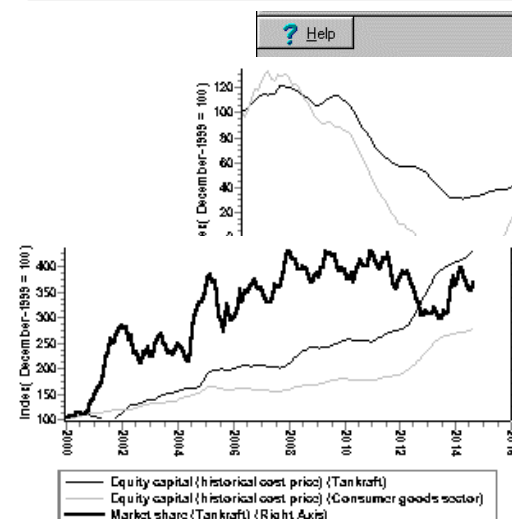
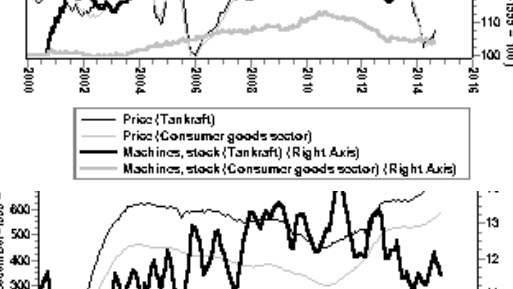
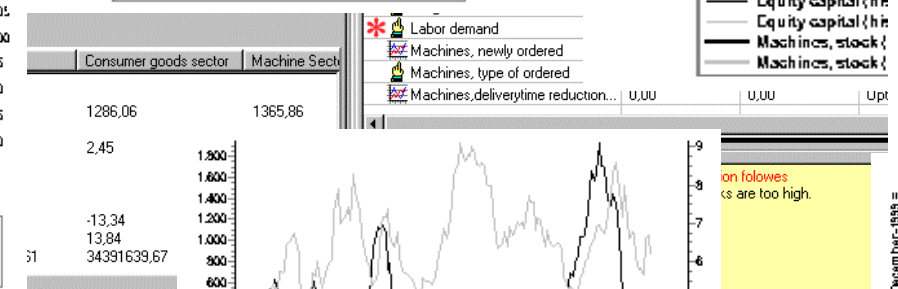
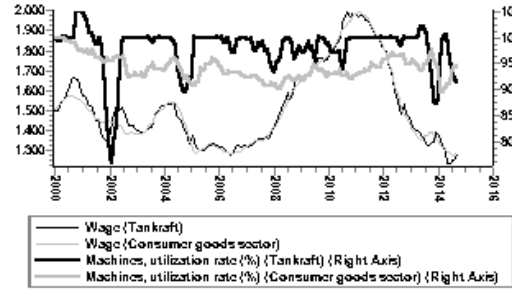
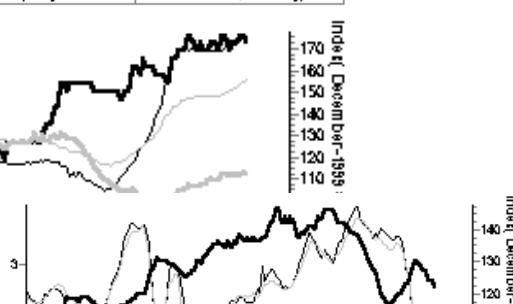
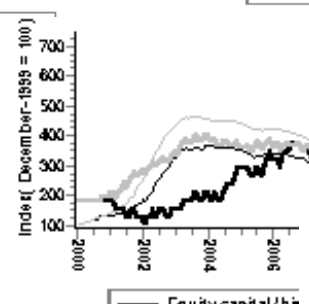
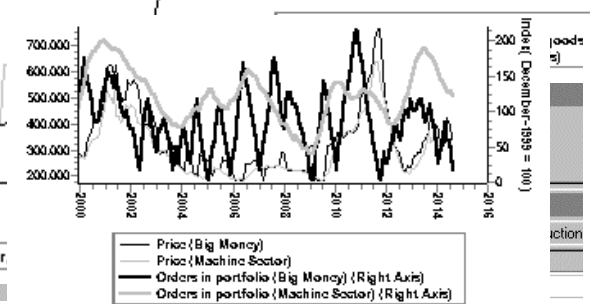
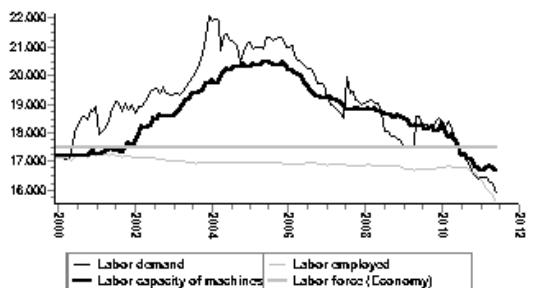




err



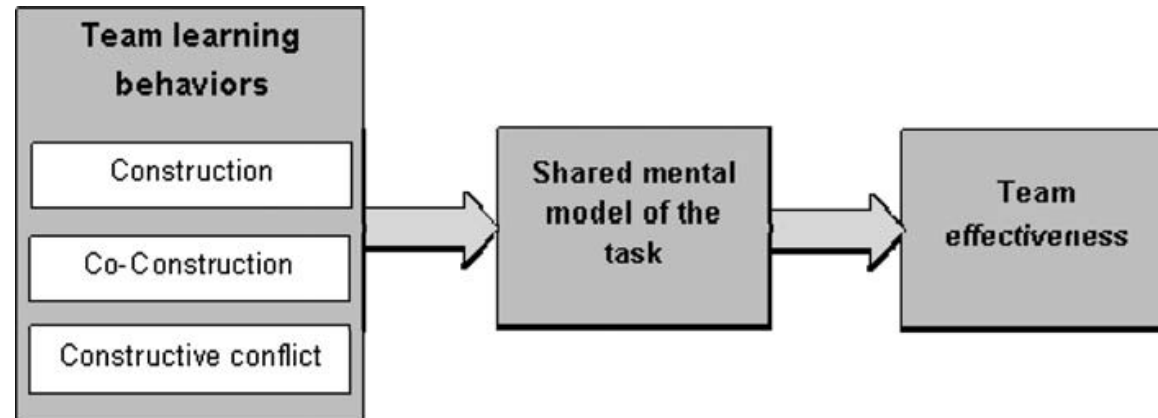
ir



81 International Business Economics studenten, 27 teams

2 weken

Cognitive mapping, vragenlijsten, simulatie-resultaten



Team cognities in multidisciplinaire coördinerende crisisteam



- 32 on-scene-command teams
- Team situation models
- Externe raters performantie

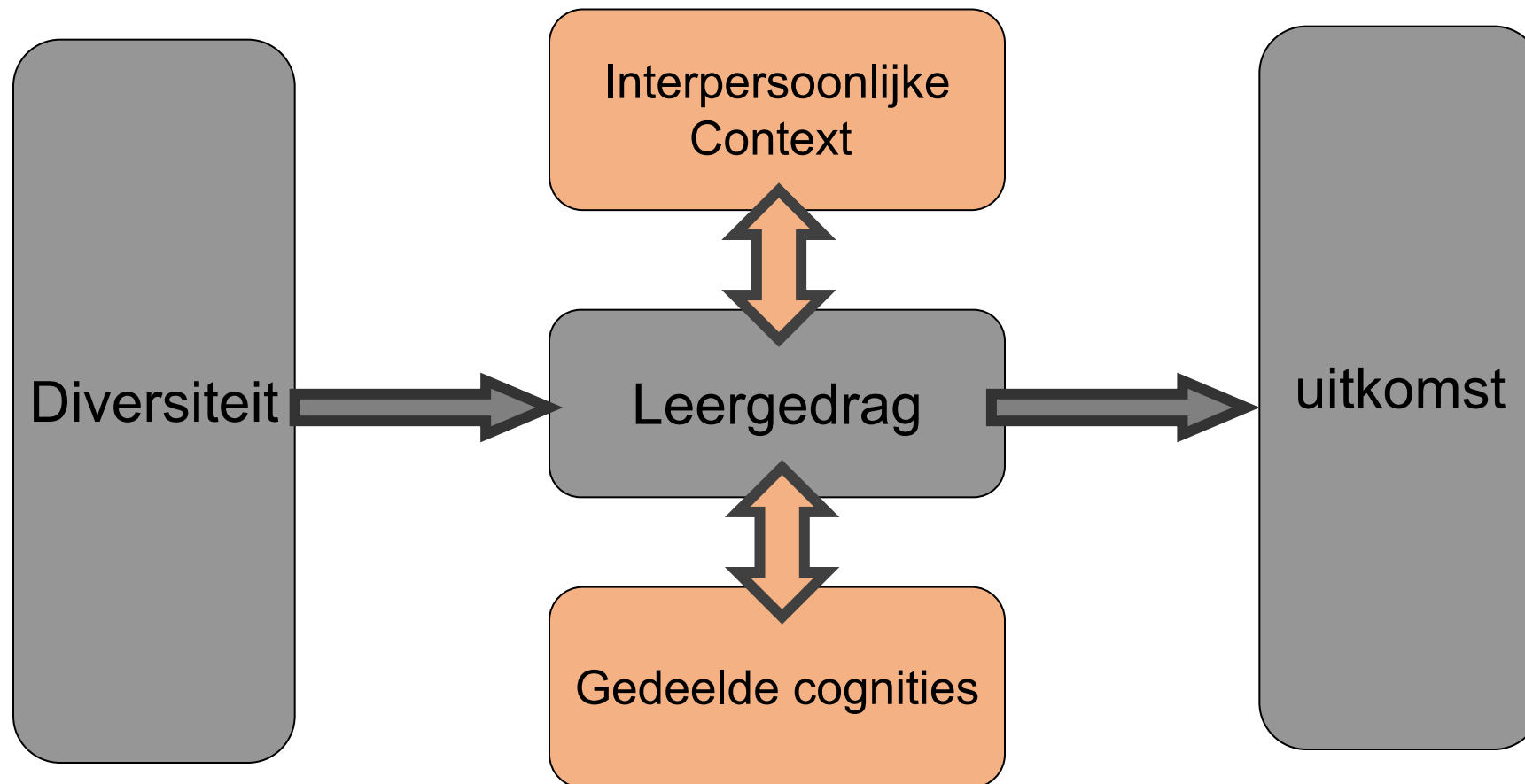


TSM ontwikkeling in vroege fases

is positief gerelateerd

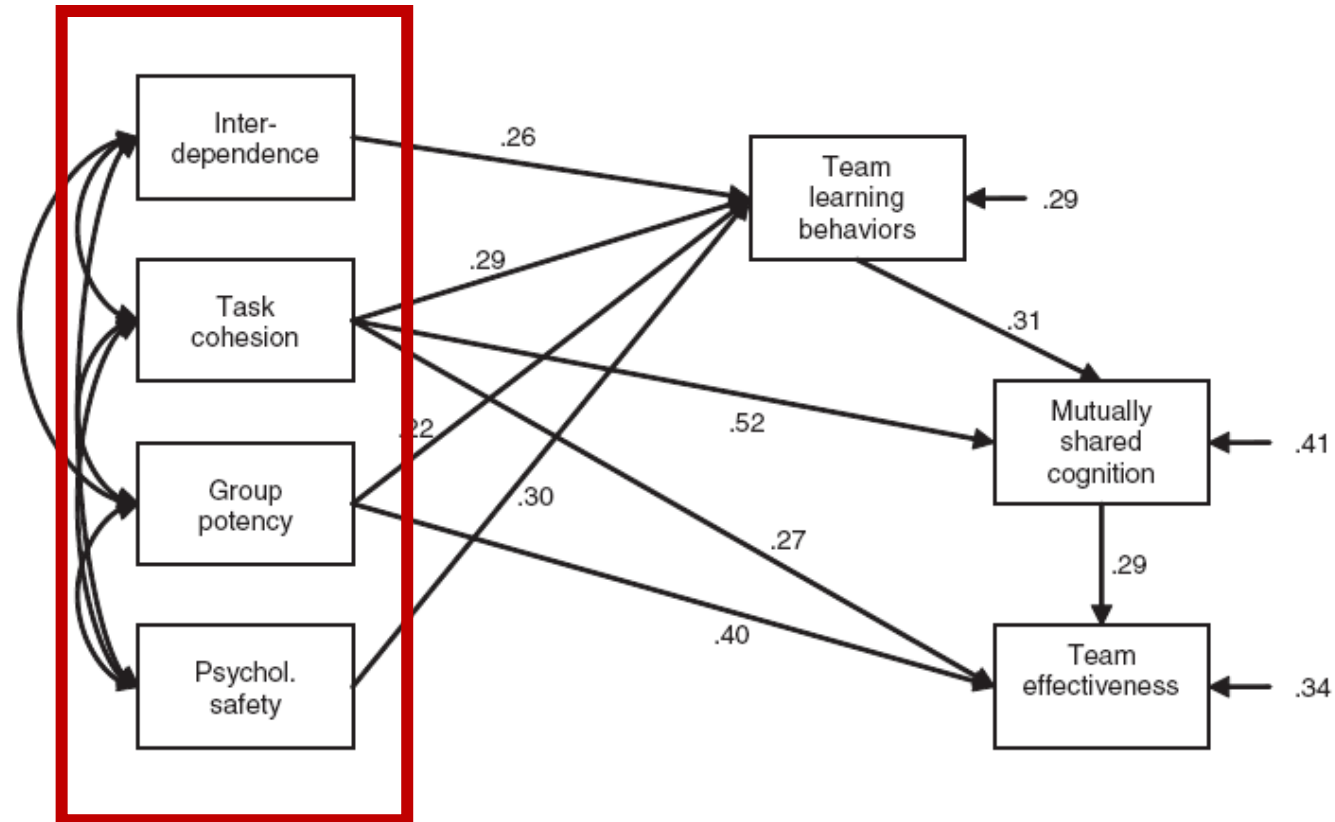
met de kwaliteit van de acties
ondernomen en het bereiken van de
doelstellingen

(Van der Haar, Li, Segers, Jehn, Van den Bossche, 2014)



Studenten met advies-opdracht

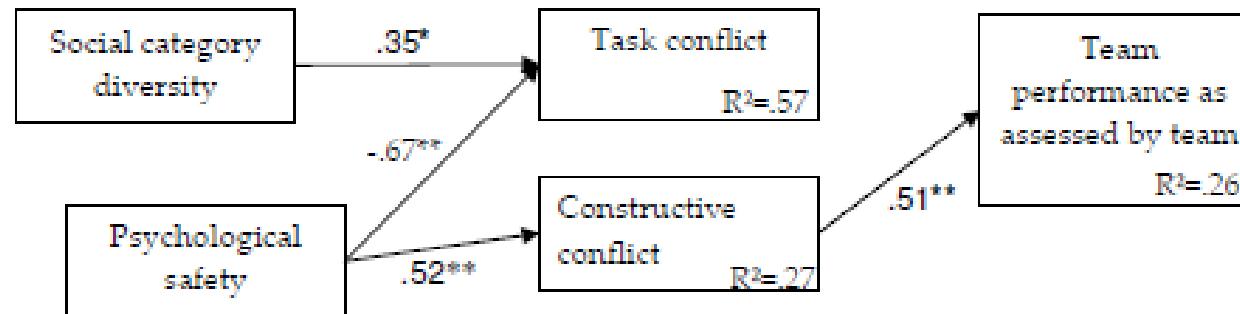
#75teams #7weken



Chi-sq.=13.18 ($p=.04$)/CFI=.98/NNFI=.94/SRMR=.031

Zijn we veilig?

teams in verzekeringsorganisatie #144medewerkers #23teams



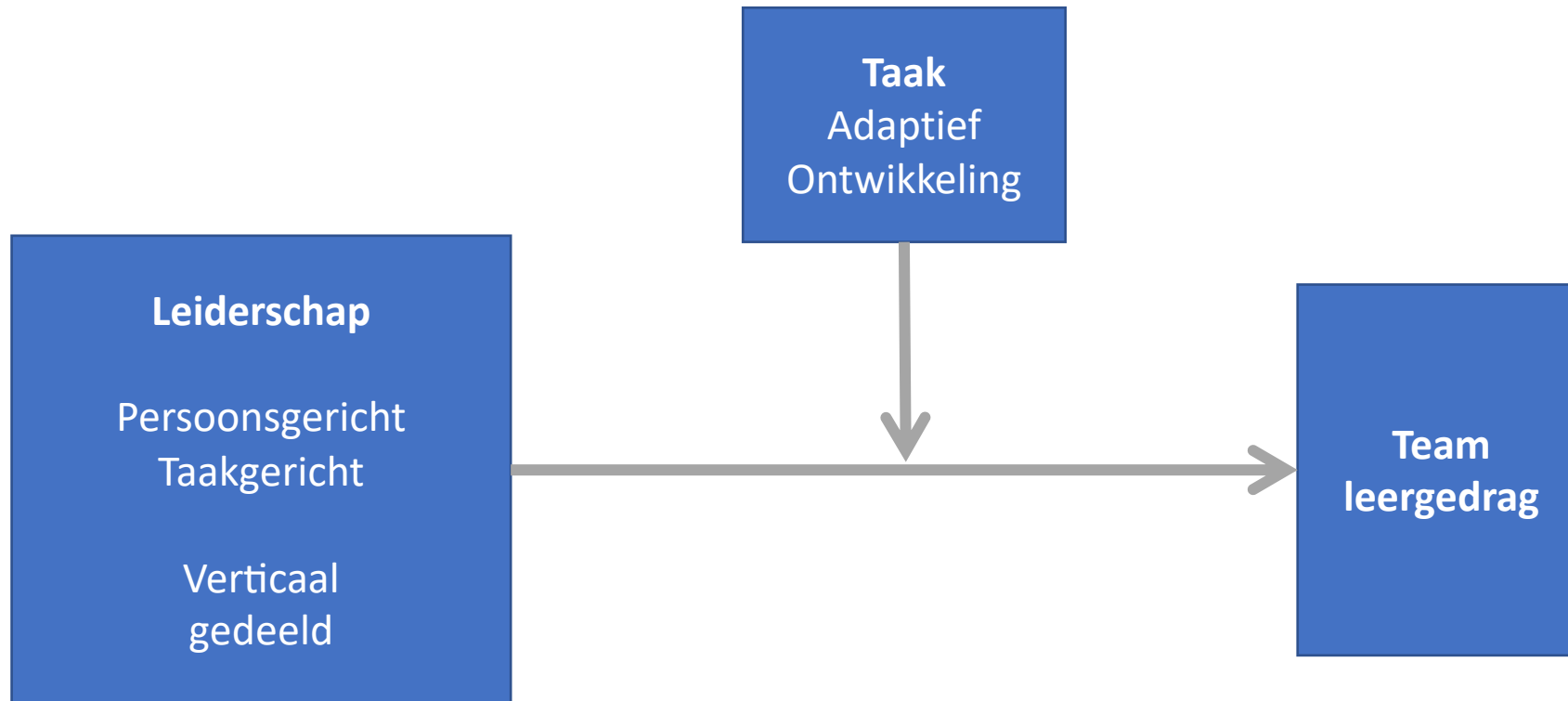


Waar is onze leider?

Welke Leider?

- Persoons-gericht
Aanmoedigen van communicatie, zelf-management en uitdagen tot creativiteit
- Taak-gericht
Informatie geven, structureren en opvolgen
- Verticaal
- Gedeeld

Leiderschap & team leren #Metaanalyse #43studies



Help teams zichzelf te helpen



Team Feedback #review #59studies

- Individu en/of team
- Proces en/of uitkomst
- Het *lijkt* dat feedback interventies meer effectief zijn als ze accuraat, tijdig, regelmatig, gedeeld en direct gericht aan de desbetreffende teams zijn.
- Maar, heel wisselende effecten.

Reflexiviteit

“the extent to which team members collectively reflect upon the team’s objectives, strategies and processes as well as their wider organizations and environments, and adapt them accordingly” (West, 1996, p. 559).

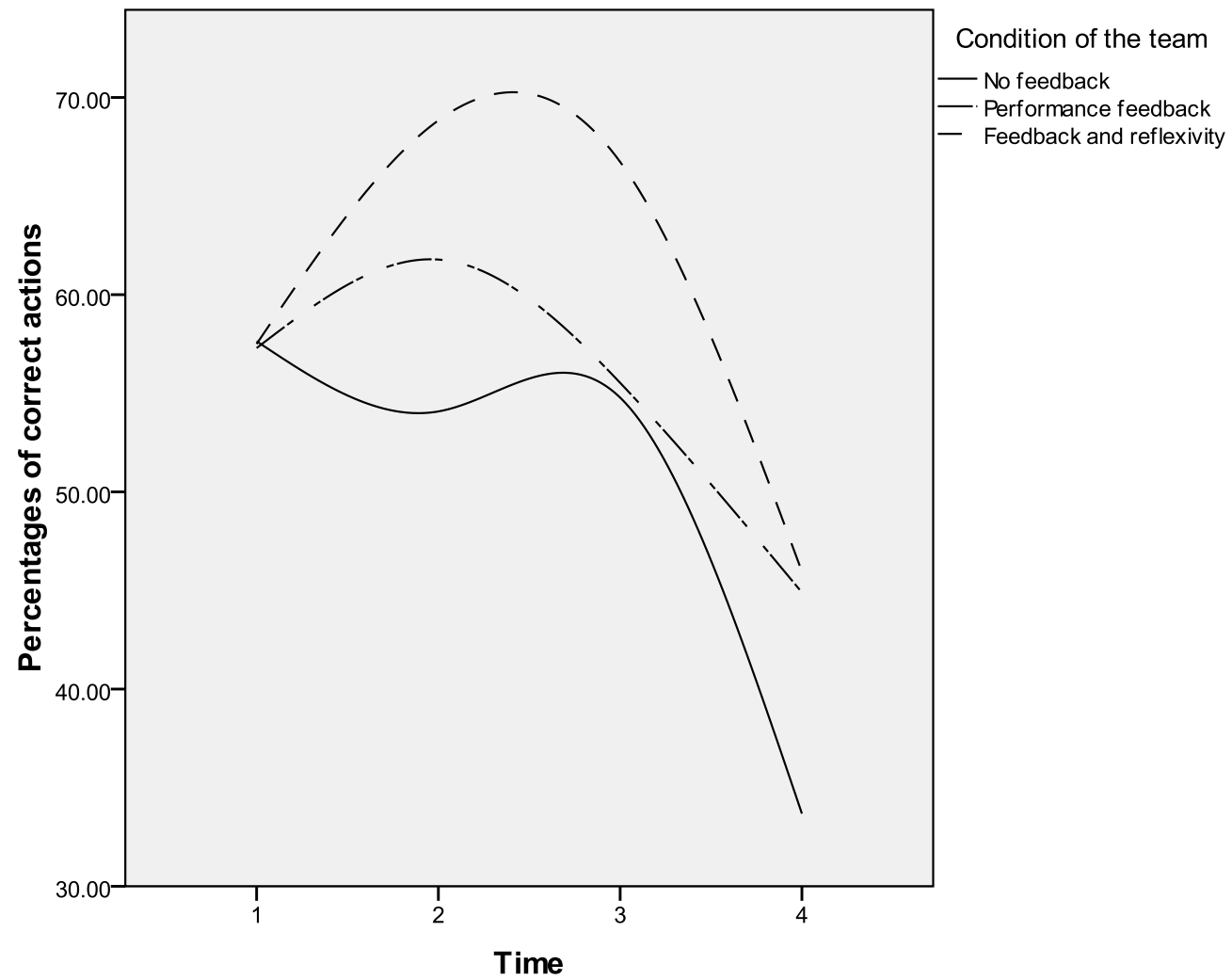
Teams vertonen zelden volledige reflectieve cycli
(ook na feedback)



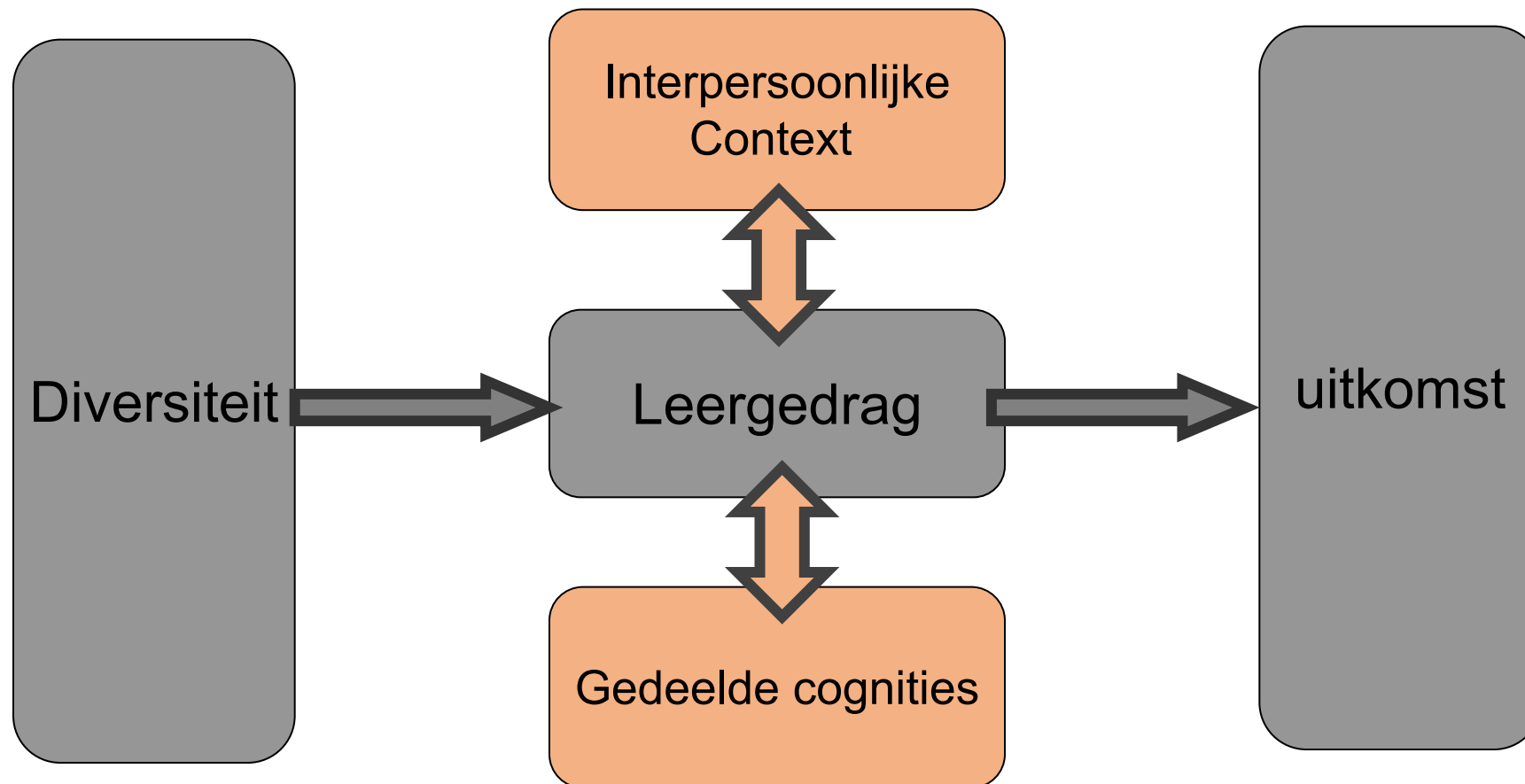
Reflexivity Questions.

- (1) reflect on the reasons of success and failures (e.g., crash or landing),
- (2) Reflect on the possible alternatives (how could you have done differently), and
- (3) formulate a new goal and strategy at the team and task level.

discuss these steps together and be as precise as possible.



(Gabelica, Van den Bossche, De Maeyer, Segers, & Gijssels, 2014)



Teaming

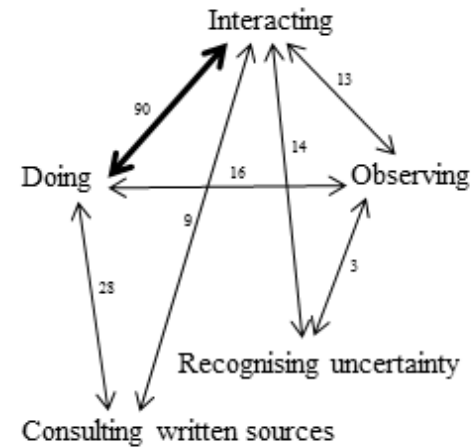


en Wij

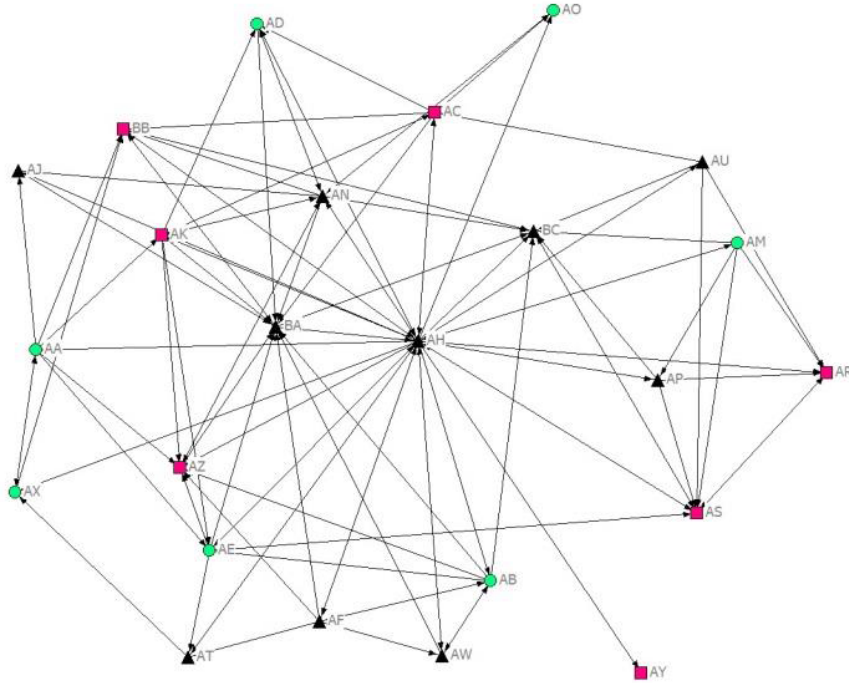


Leren na het studeren

#startende_medisch_specialisten



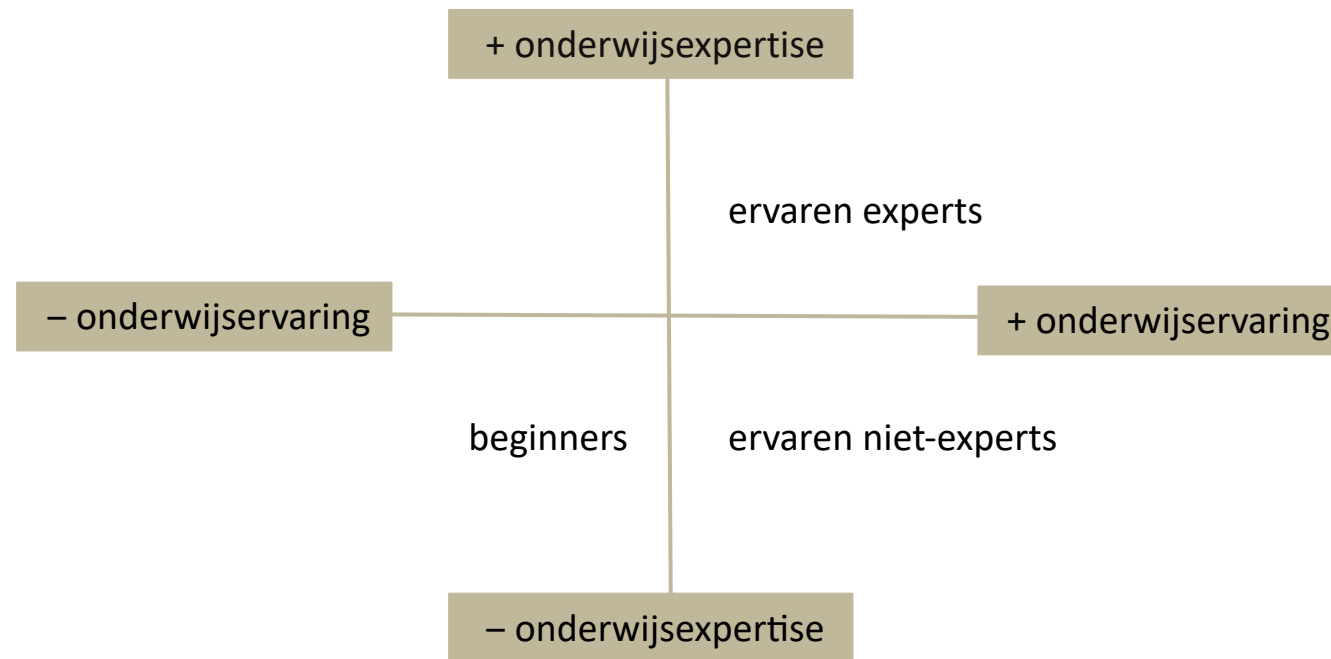
Waar zoeken leerkrachten advies?



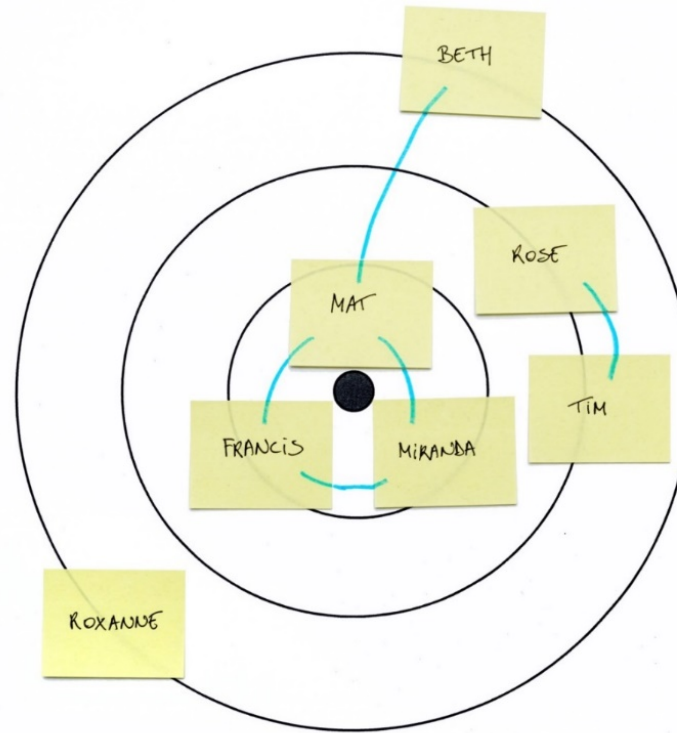
- Inhoudelijke vakkennis
- Klasmanagement
- Innovatieve onderwijsmethoden
- ICT

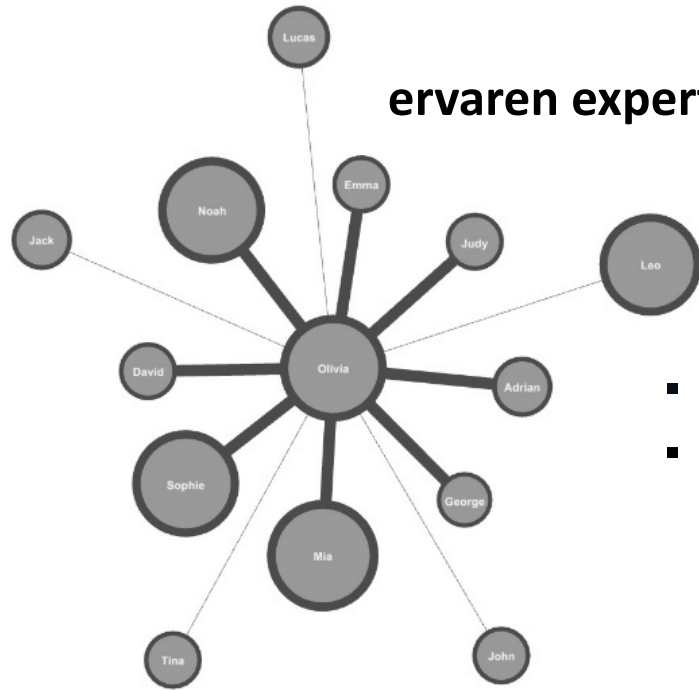


Belang van Know-who



Visualiseren tijdens interviews

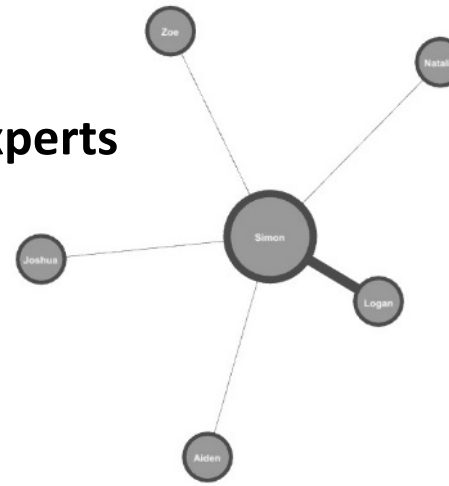




ervaren experts

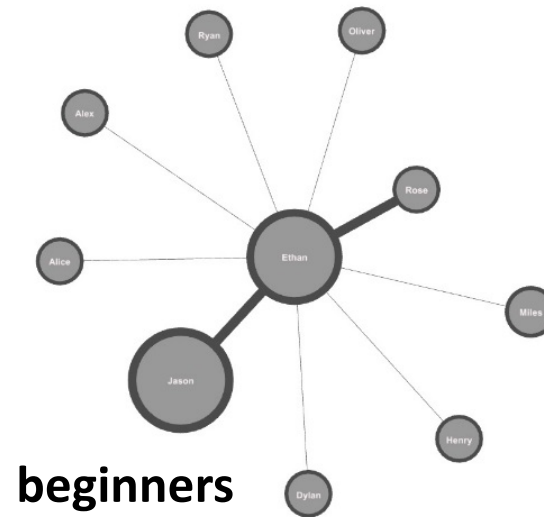
- Praten met veel en diverse mensen
- gebruiken hun relaties voor verschillende types interacties

ervaren niet-experts

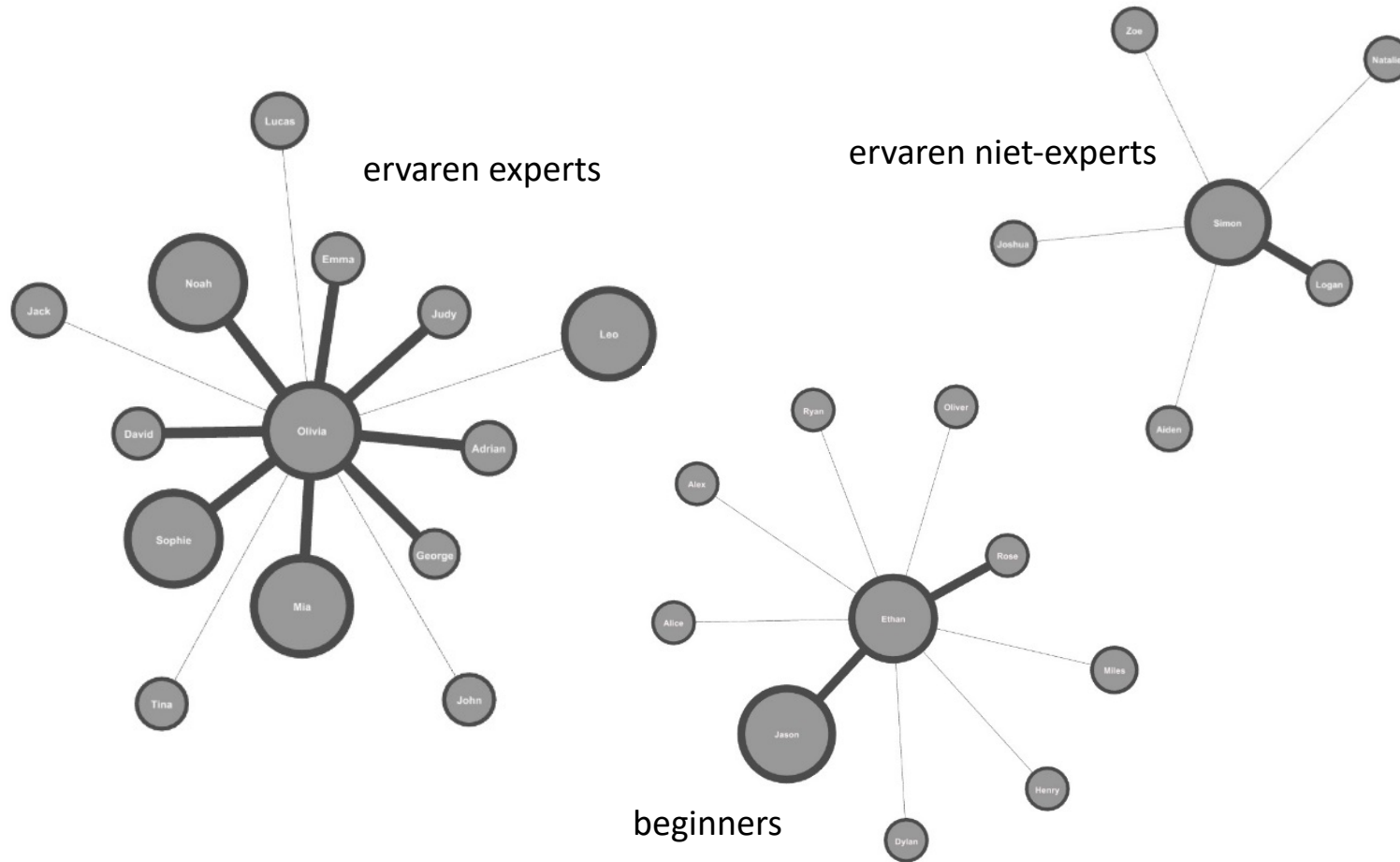


- Zijn vaak geïsoleerd in hun onderwijs
- Gaan relaties aan met gelijkaardige personen
- scannen ideeën en bespreken praktische organisatie

- Praten vaak en met veel mensen over onderwijs
- Zoeken diverse mensen op
- delen ervaringen en zoeken advies



netwerkkwaliteit



(Van Waes et al., 2016)



away a staircase to the saloon of cabins. **kampas** / n. (pl. -as) people assembled. **b** guests. **3** a commercial partner in this. **4** actors etc. **5** subdivision of an allon. **6** body of people a common purpose (*the* ty). **7** being with another **company with** together **person company** remain to be sociable. **part com-** by *with*) cease to associ- agree. [French: related

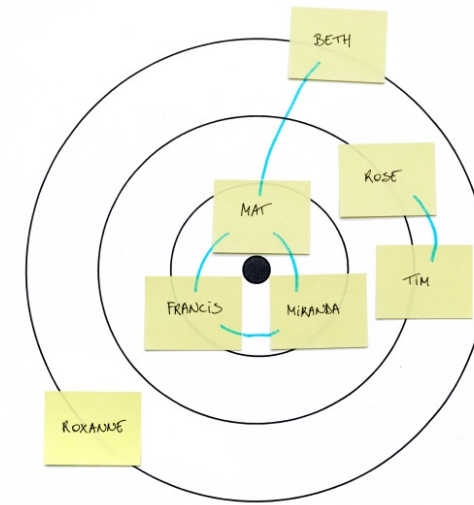
(-zing) of energy, divid- ments or categories. **compass** /'kəmpəs/ showing the direction and bearings from i instrument for taking and describing circles connected at one end circumference or be

Zelf-regulatie van jouw *leer*-netwerk



- Relational Savvy
- Network awareness
- Network intentionality

Een sociaal-netwerk interventie tijdens een professioneel ontwikkelingstraject.



controle groep

professional development program



longitudinale network data collectie
Voor, tijdens, op het einde en na

interventie groep

professional development program

- network awareness training
- critical friend system
- linking participants on topics
- relational reflection prompts
- referrals (know what + know who)



- Grotere netwerken
- meer diverse netwerken
- Sterkere netwerk dynamieken



Javier Torres (2016)

1. Wij, niet ik
2. Leren is een risico
3. Leiderschap doet er toe
4. Ben ik een goede teamspeler?

1. Wij, niet ik

Organisaties en individuen zijn deel van een voortdurend veranderend web van samen-werkende en lerende relaties.

2. Leren is een risico

Begrijpen van interpersoonlijke contexten die dit leergedrag bepalen.

3. Leiderschap doet er toe

- Maar wie, welk, wanneer en hoe?
- En waarom?

4. Ben ik een goede teamspeler?

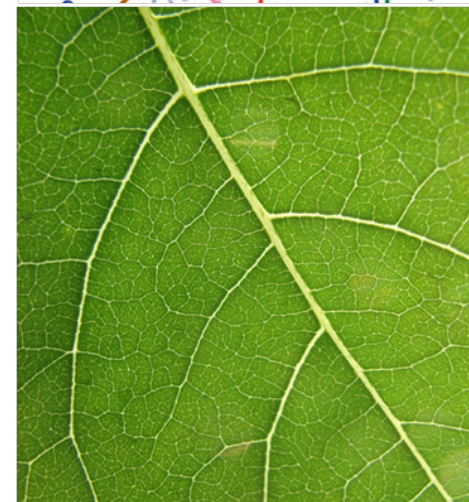
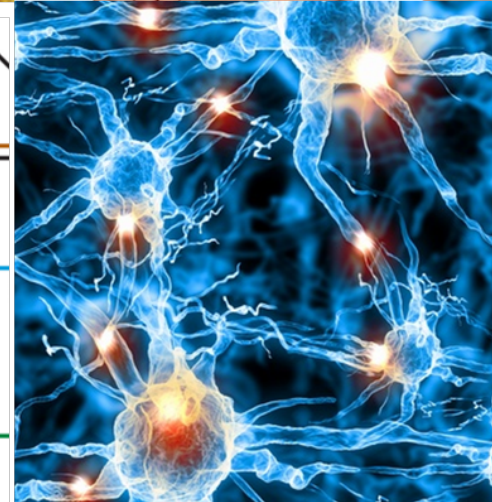
- Wat vraagt het van professionals?
 - Bewustzijn, intentionaliteit, vaardigheden
- En bereidt ons onderwijs hen wel voor?
 - #PISA2015 'collaborative problem-solving competency'
 - 500.000 leerlingen, 15-jaar, 52 countries
 - 8% hoogste niveau -29% laagste niveau

Bedankt.

(ook hier: wij, niet ik)

✉ Piet.VandenBossche@uantwerpen.be

🐦 [@pietvdbossche](https://twitter.com/pietvdbossche)



Tell me and I forget. Teach me
and I remember. Involve me and
I learn.

Benjamin Franklin

Groepsindeling, in ruimte is



Groep per kleur			Ruimte
1	Oranje	Jeroen en Michel	1.12
2	Blauw	Petra	1.13
3	Wit en Geel	Daniëlle	1.11
4	Groen	Sofie en Miranda	0.15

Feedback? Meer informatie?



winproject@fontys.nl



<https://fontys.nl/win/>



<https://www.linkedin.com/groups/13603065/>

Bedankt!