



## INTRODUCTIE

Innovereend vermogen van mbo-docenten is van essentieel belang, zodat zij effectief kunnen deelnemen aan innovatieprocessen ten bate van onderwijsverbetering of -vernieuwing (Lambriex-Schmitz e.a., 2020). Het is immers onvermijdelijk dat docenten moeten aansluiten bij de snel ontwikkelende arbeidsmarkt en een voorbeeld moeten zijn voor studenten: de innovatieve, onderzoekende en wendbare professionals voor de toekomst (Van de Braak & Bruining, 2020)! Echter is er in de context van het mbo nog weinig onderzoek gedaan naar wat innoveren, innoverend vermogen en wat bijdraagt aan de ontwikkeling daarvan, nu precies is. In het praktijkgerichte onderzoek getiteld 'Stuiter, bouw & Gooi' staan juist deze percepties van mbo-docenten centraal (Korsmit, 2023).

## DOELEN

Vanuit perceptie van mbo-docenten inzicht verkrijgen in:

1. de duiding van de begrippen innovatie in het mbo, innoverend vermogen en innoverend gedrag van mbo-docenten
2. factoren en contexten die invloed hebben op het ontwikkelen van het innoverend vermogen van mbo-docenten

## ONDERZOEKSVRAAG

Welke duiding geven docenten van Landstede mbo aan de begrippen innoveren, innoverend vermogen en innoverend gedrag, en welke factoren en contexten in het mbo worden genoemd die invloed hebben op de ontwikkeling van het innoverend vermogen?

## METHODE

Er is veldonderzoek gedaan met een exploratieve aanpak bij 9 docenten van Landstede mbo werkzaam in verschillende teams.

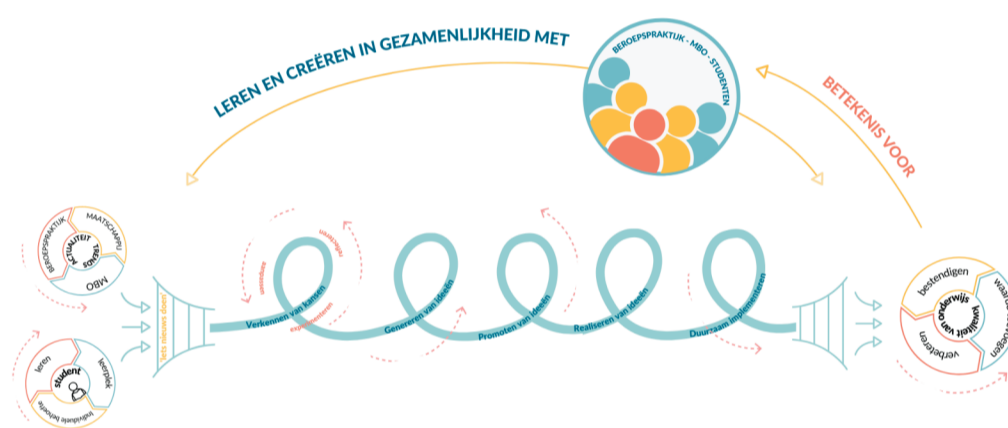
Aan de hand van:

- Semi-gestructureerde interviews
- Onderzoeksbox



## RESULTATEN

### Innoveren in het mbo



### Innoverend vermogen

| 10. Persoonkenmerken | Docenten kunnen                                | Docenten willen                   | Docenten mogen                               |
|----------------------|--|-----------------------------------|--|
|                      | 1. een innovatieproces initiëren en begeleiden | 6. motivatie en blijven volhouden | 8. ruimte, tijd, middelen inzetten           |
|                      | 2. doelgericht werken                          | 7. loslaten                       | 9. een juiste combinatie van mensen benutten |
|                      | 3. netwerken en samenwerken                    |                                   |  |
|                      | 4. creativiteit benutten en experimenteren     |                                   |  |
|                      | 5. reflecteren en professionaliseren           |                                   |  |

Not: Aangepast overgenomen uit: Ruimte voor innovatief gedrag van werknemers, door F. Vlas en K. Kraan, 2007. Waardewerk: van arbeidskwaliteit naar sociale innovatie, 187, p. 188.

### Innoverend gedrag



(Gebaseerd op fases van innovatieprocessen zoals beschreven door) Lambriex e.a., 2020.

### Beïnvloedende factoren

| Microniveau:           | Mesoniveau:  | Macroniveau:           |
|------------------------|--|------------------------|
| <b>Randvoorwaarden</b> |  |                        |
| Motivatie              | Groepsstructuur                                      | Begeleiding en contact |
|                        |  | Faciliteiten           |
|                        |  | Externe invloeden      |
| <b>Gedrag</b>          |  |                        |
| Autonomie              | Constructief groepsproces in een goede sfeer         | Leiderschap            |
| Toewijding             | Experimenteeromgeving met mogelijkheden tot feedback | Experimenteeromgeving  |
| Loslaten               | Gezamenlijk handelen                                 | Opvolging              |
| Leif en creativiteit   |  |                        |
| Actief zijn            |  |                        |
| Inhoudelijke focus     |  |                        |
| Bijdrage aan carrière  | Taakgerichtheid                                      | Deskundigheid          |
| Kennis                 | Onderzoeken  |                        |

Not: Aangepast overgenomen uit: Wetke gedragspatronen en randvoorwaarden van samenwerking tussen onderwijsprofessionals binnen de school dragen bij aan effectieve implementatie van onderwijsinnovaties, door M. de Greef, 2020, Kennisraad, 48-915, p. 2.

## CONCLUSIE

1. Als onderdeel van innoverend vermogen wordt van mbo-docenten omgevingsgevoelzaamheid gevraagd.
2. Docenten met leif, creativiteit en zij die 'los durven laten' zijn eerder in staat deel te kunnen nemen aan complexe innovatieprocessen.
3. Om het innoverend vermogen van docenten uit te dagen helpt reflectief leiderschap met aandacht voor individu en groep.

## AANBEVELINGEN

### ZES ADVIEZEN VOOR DE MBO-DOCENT



### Voor docenten, leidinggevenden en teams:

- Stimuleer de dialoog over het (kunnen benutten én ontwikkelen van) het innoverende vermogen van de mbo-docent.
- Benut de ontwikkelde kennis over innoveren in het mbo.
- Benut de zes adviezen die het innoverend vermogen van mbo-docenten stimuleren.
- Heb aandacht voor expert- en procesbegeleiding, sturing, facilitering en professionalisering.

## THEORETISCH KADER

- Innoveren in het mbo is een gezamenlijk leerproces van vernieuwen door docenten en docententeams, gericht op verbetering van de onderwijskwaliteit (Lambriex-Schmitz e.a., 2020a).
- Innoverend vermogen is een samenspel van kunnen (kennis, vaardigheden en ervaring), willen (motivatie en passie) en mogen (ruimte, tijd en geld), waarbij de persoonlijke situatie en persoonlijkheid de doeltreffendheid van het innoverend vermogen bepalen (Vaas & Kraan, 2007).
- Bij innoverend gedrag gaat het om daadwerkelijk vernieuwend denken en handelen, het is een zichtbare uiting van het innoverend vermogen (o.a. De Spiegelaere e.a., 2014).

Een uitgebreide literatuurduiding is hier beschreven.



## Contact onderzoeker

Ceciel Korsmit - van den Berg  
ckorsmit@landstedegroep.nl



Prac//toraat  
Docent-professionalisering

