

# LEREN(D) INNOVEREN



Marleen Kaijen

Naar  
zinvol en  
betekenisvol  
onderwijs in  
het hbo

# INHOUDS- OPGAVE

<b>VOORWOORD</b>	<b>6</b>
<b>1. OPLEIDEN VAN PROFESSIONALS MET EEN STEVIG KOMPAS</b>	<b>8</b>
<b>2. DIEP EN DUURZAAM LEREN</b>	<b>14</b>
<i>Bouwsteen 1: breinvriendelijk leren</i>	16
<i>Bouwsteen 2: zin in leren</i>	22
<i>Bouwsteen 3: ervaren leren</i>	25
<i>Bouwsteen 4: samenwerkend leren</i>	25
<i>Bouwsteen 5: zelfregulerend leren</i>	26
<i>Bouwsteen 6: reflecterend leren</i>	29
<b>3. EEN RIJKE LEEROMGEVING</b>	<b>32</b>
<i>Is beroepsgericht</i>	34
<i>Biedt tijd en ruimte</i>	34
<i>Is hybride</i>	36
<i>Geeft vrijheid en houvast</i>	36
<i>Creëert samenhang</i>	36
<b>4. DE ROL VAN DE DOCENT</b>	<b>38</b>
<i>Zorg voor een veilige en uitdagende leercultuur</i>	41
<i>Stimuleer het stellen van vragen en stel zelf vragen</i>	41
<i>Geef effectieve feedback</i>	42
<i>Bied voldoende ondersteuning</i>	44

<b>5. TOETSEN VERANKERD IN LEREN</b>	<b>46</b>
<i>Spelregel 1: Geen beslissingen op basis van één toets (datapunt)</i>	51
<i>Spelregel 2: Creëer een afgewogen mix aan toetsvormen</i>	52
<i>Spelregel 3: Het aantal toetsen is in verhouding tot de zwaarte van de beslissing</i>	52
<i>Spelregel 4: Er is een continue dialoog</i>	52
<i>Spelregel 5: Toetsen is mensenwerk</i>	53
<i>Spelregel 6: Werk met een besliscommissie</i>	54
<i>Spelregel 7: Kies een overstijgend raamwerk voor de ontwikkeling van het toetsprogramma</i>	55
<b>6. LEREN(D) INNOVEREN</b>	<b>56</b>
<i>Politiek-ambtelijke cultuur</i>	61
<i>Professionele cultuur</i>	63
<b>7. ONDERWIJSKUNDIG LEIDERSCHAP</b>	<b>70</b>
<i>Vuistregels voor onderwijskundig en persoonlijk leiderschap</i>	77
<b>8. ZINVOL EN BETEKENISVOL ONDERWIJSCONCEPT</b>	<b>82</b>
<i>Architectuur van het onderwijs- en toetsprogramma</i>	84
<i>Vormgeving van de leeromgeving</i>	97
<i>De rol van de docent</i>	100
<b>9. BRONNEN</b>	<b>104</b>

# VOORWOORD

Opleidingen in het hoger beroepsonderwijs zijn op verschillende manieren bezig met onderwijsinnovatie. Dit gaat van kleine innovaties waar andere werkvormen gekozen worden door de docent in zijn les tot grote onderwijsinnovaties als het invoeren van programmatisch toetsen. Opleidingen innoveren hun onderwijs als reactie op de veranderingen in de samenleving en nieuwe opvattingen over onderwijs, leren, toetsing en doceren. Een onderwijsinnovatie is daarmee alles wat leidt tot het optimaliseren van het leerproces zodat studenten beter toegerust zijn op hun toekomstige beroepspraktijk. Een innovatie kan daarmee een verbetering, verandering of vernieuwing zijn (Visscher-Voerman, 2018).

Dit boekje is een opbrengst van de zoektocht naar diep en duurzaam leren in onderwijs en organisatie binnen de opleiding Ergotherapie van de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen. De inzichten die zijn opgedaan zijn voor iedereen die de urgentie voelt om zowel het onderwijs als de organisatie op een andere manier vorm te geven. Voor diegene die zoekende zijn naar manieren waarop dit kan. Het is ook voor hen die al een eindje op weg zijn. Het boekje helpt in de reflectie en verdieping om weer een volgende ontwikkelstap te kunnen zetten. En 'last but not least' is het voor mijn collega's van de opleiding Ergotherapie om te gebruiken als reflectie en ankerpunt in hun doorlopend leer- en ontwikkelproces.

Als onderwijskundig leider heb ik de kans gekregen om samen met anderen deze zoektocht mogelijk te maken. Ik heb een bijdrage mogen leveren aan het ontwikkelen van een professionele en lerende cultuur. Een cultuur waar kwaliteit de grootste stem heeft en 'wie het weet mag het zeggen' de boventoon voert. Een cultuur waar vraagstukken vanuit een lerend perspectief benaderd worden en waar geleerd wordt van fouten door reflectie. Ik heb het plezier gehad om leiding te geven aan meerdere onderwijsinnovaties. Van kleine stapjes tot grote veranderingen waar gewerkt wordt met leerpleinen en programmatisch toetsen.

De hoofdstukken zijn afzonderlijk van elkaar te lezen en geven inzicht in koers en de onderliggende concepten die uiteindelijk hebben geleid tot een herontwerp van het onderwijs en de organisatie. Toch zit er een samenhang in. Mijn overtuiging is dat een onderwijsinnovatie niet duurzaam kan slagen zonder een professionele cultuur en een lerende manier van veranderen en organiseren. Als dat afwezig is, is de kans groot dat de innovatie strand of dat na een tijdje mensen weer terugvallen in oud gedrag.

Dit hele proces hadden we niet vorm kunnen geven zonder een inspirator en mentor. Dit was voor ons Alex van Emst (i). Enkele jaren geleden zijn we de weg ingeslagen naar een organisatie met een professionele cultuur en diep en duurzaam leren in het onderwijs. Hij heeft ons in contact gebracht met Angélique Cloosterman en Kees Vreugdenhil. Beide hebben voor de nodige verdieping, kritische reflectie, steun en waardering gezorgd. Waar voor grote dank.

Marleen Kaijen

Nijmegen, 2020

# OPLEIDEN VAN PROFES- SIONALS MET EEN STEVIG KOMPAS





# HOOFDSTUK 1

Je bent al enige tijd werkzaam binnen het hoger beroepsonderwijs. De opleiding ervaart op verschillende manieren dat het goed is om opnieuw naar het onderwijs te kijken. Wat naar voren komt is dat de opleiding eigenlijk niet goed kan reageren op de veranderingen in de omgeving. Het onderwijs zit zo ontzettend vol. Ook zitten er leerinhouden in waarvan niemand precies meer goed weet waarom het eigenlijk aanwezig is. De enige verklaring die gevonden wordt is dat collega's destijds 'daarvan waren'.

Als opleiding besluiten jullie het profiel van de opleiding eens onder de loep te nemen. Kijkend naar de beroepspraktijk zien jullie andere thema's terugkomen dan die nu in het onderwijs aanwezig zijn. De vraag komt naar boven: waartoe leiden we eigenlijk op en sluit ons onderwijs daar nog wel op aan?

**A**ls opleiding is het belangrijk om goed voor ogen te houden waartoe je opleidt en hoe je opleidt. Doordat de samenleving verandert, verandert ook het perspectief hierop. Het is belangrijk dat een opleiding goed zicht heeft op welke kennis, vaardigheden en attitudes belangrijk zijn om goed voorbereid te zijn op het werken en leren in de beroepspraktijk en dat er tegelijkertijd goed zicht is op de wijze van opleiden vanuit visie op onderwijs, leren en toetsing (Sluismans, 2013; Visscher-Voerman, 2018).

Voorheen lag de focus op het opleiden van goede vakbekwame mensen die hun beroep uitoefenen. Een vakinhoudelijk en deskundig expert die een probleem oppakt volgens de geldende richtlijnen, protocollen en kennis. Als we kijken naar de samenleving van nu en alle ontwikkelingen die er aan de orde zijn, dan wordt er een ander type professionaliteit gevraagd. Dit komt omdat de samenleving steeds complexer is geworden. De vraagstukken zelf zijn complexer evenals de omgeving waarin die zich afspelen. Denk bijvoorbeeld aan vraagstukken op het vlak van gezondheid en welzijn, klimaat of armoede. Veel van die vraagstukken vragen dat meerdere disciplines tegelijk zich bezighouden met het vraagstuk en dat professionals met een grote mate van zelfstandigheid aan het werk zijn. Professionals die adequaat handelen door op het juiste moment, gebaseerd op kennis, vaardigheden, attitudes en ervaringen te doorzien en te begrijpen wat er aan de hand is en daarop in te spelen. Professionaliteit is daarmee nu veel meer het vermogen om samenhang, overzicht en inzicht aan te brengen in complexe en dynamische vraagstukken. Professionaliteit kenmerkt zich steeds meer door samenhang tussen: professionele vakbekwaamheid, professioneel vermogen en een professionele identiteit (Ruijters (Red.), 2015; Slujsman, 2013; Van Bodegom, 2017; Van Ewijk & Kunneman, 2013; Visscher-Voermans, 2018).

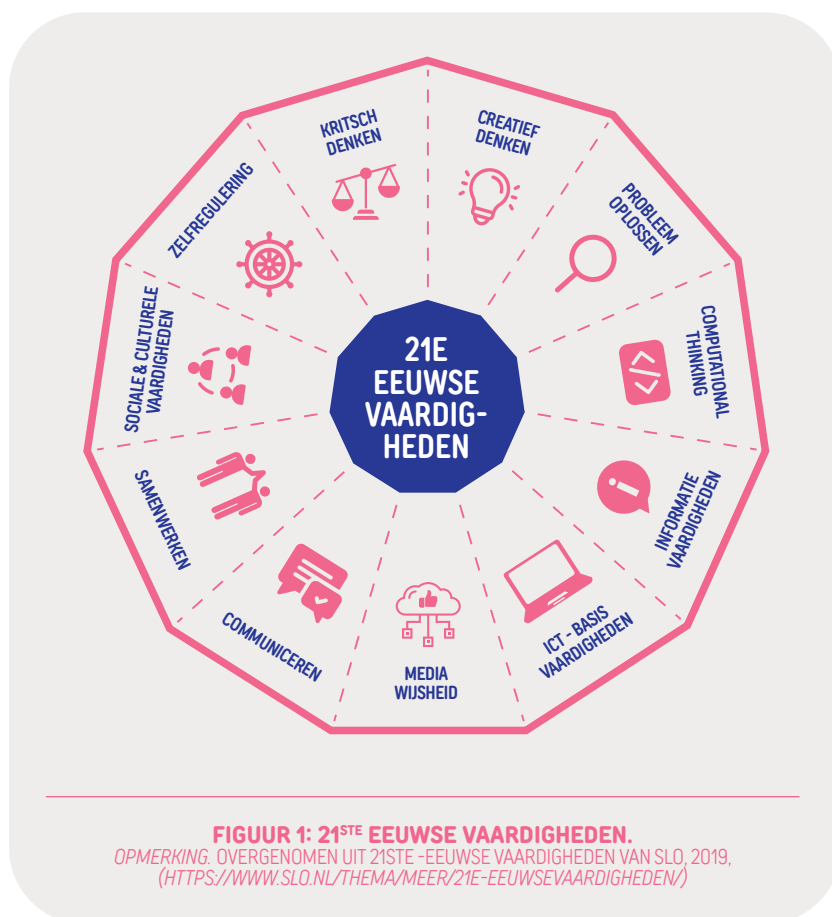
**Professionele vakbekwaamheid:** dit vormt de basis van het professionele handelen. Het gaat hierbij om de kennis, vaardigheden en attitudes die nodig zijn om het werk te kunnen doen. Dit vraagt niet alleen om kennis, vaardigheden en

**‘LEID JE  
STUDENTEN  
OP VOOR HUN  
TOEKOMST OF  
VOOR JOUW  
VERLEDEN?’**



attitudes binnen het domein, maar ook daarbuiten. Het belang van professionele vakbekwaamheid blijft onverminderd belangrijk. De maatschappij vraagt om professionals met een uitstekende kennisbasis. Zonder deze kennis is er tenslotte weinig inzicht en samenhang aan te brengen of is de samenwerking en communicatie zonder inhoud.

Het ontwikkelen van professionele vakbekwaamheid is zowel gericht op beheersing als wendbaar gebruik. Studenten verwerven daarmee kennis en vaardigheden die ze later flexibel kunnen hanteren in uiteenlopende bekende en onbekende situaties. Hierbij is het ook belangrijk dat studenten de vaardigheid ontwikkelen om de beschikbare informatie op waarde en relevantie te kunnen schatten en hoe ze continue nieuwe kennis en vaardigheden eigen kunnen maken (De commissie Innovatie Zorgberoepen en Opleidingen, 2016; Ebbens & Ettehoven, 2013; Visscher- Voerman, 2018).



**Professioneel vermogen:**

dit bevat een combinatie van verschillende elementen: het innovatief, ondernemend, onderzoekend, samenwerkend en lerend vermogen. Het zijn domein overstijgende vaardigheden en worden ook wel de 21ste -eeuwse vaardigheden genoemd. Deze brede vaardigheden zorgen ervoor dat professionals snel kunnen schakelen, om kunnen gaan met onzekerheden en met complexiteit in een hoge mate van zelfstandigheid. Professionals met een sterk ontwikkeld professioneel vermogen presteren ook beter op de uitvoer van hun professionele vakbekwaamheid (Noordegraaf, Van Loon, Heerema & Weggemans, 2015). Er zal een steeds groter en zwaarder beroep gedaan worden op deze vaardigheden. Daarmee geeft het de noodzaak aan om deze vaardigheden expliciet aandacht te geven in het onderwijs (Visscher- Voerman, 2018).

**'ANTICIPEREN  
MAAKT EEN  
OPLEIDING  
KRACHTIGER  
DAN  
REAGEREN.'**  
(VAN EMST, 2000)

**Professionele identiteit:**

onze identiteit is in belangrijke mate ons kompas. Dit betekent dat het essentieel is dat de student zichzelf als persoon en als professional goed leert kennen. Deze professional weet waarvan hij wel en waarvan hij niet is. Er ontstaat een goed inzicht in de rol binnen de context van de beroepsgroep waartoe hij behoort. In de professionele identiteit komen kennis, vaardigheden en attitude samen. Dan wordt zichtbaar hoe de student zich verhoudt tot andere professionals. Het belang van het ontwikkelen van een professionele identiteit wordt onderstreept doordat het ondersteunt in het omgaan met rolverschuivingen en verschuivingen in de werkomgeving. Het is daarbij belangrijk dat studenten ontdekken dat een professionele identiteit niet iets vastomlijnd of statisch is, maar dat het zich blijvend zal ontwikkelen. Een professionele identiteit gaat ook over persoonlijke authenticiteit in de beroepsuitoefening. Een krachtige professionele identiteit draagt bij om vanuit zelfzekerheid na te denken over de toegevoegde waarde, rol en positie in combinatie met de eigen persoonlijkheid. Het draagt bij aan veerkracht en zelfsturing om de eigen koers te kunnen varen in een veranderende omgeving (Ruijters (Red.), 2015; Visscher-Voerman, 2018).

De verschuiving in visie op professionaliteit betekent dat opleidingen na moeten denken over de inhoud van hun onderwijs en dat er keuzes gemaakt moeten worden. Dit vraagt dat docenten echt gaan redeneren vanuit de maatschappelijke opgave om professionals van de toekomst op te leiden en niet vanuit hun eigen deskundigheid (Visscher-Voerman, 2018).