Samen opleiden vanuit complexe praktijkvragen

Leven Lang Leren



hogeschool Windesheim

Inhoudsopgave

Inleiding **3**

Hoofdstuk 1 Visie **4**

1.1 Sociaal constructivistisch leren 4

1.2 Praktijkgestuurd onderwijs 4

1.3 Het concurrency principe 5

Hoofdstuk 2 Samen aan leren werken **6**

2.1 De gouden driehoek 6

1.2 Verschillende scenario's 7

Hoofdstuk 3 Aandacht voor de lerende **9**

3.1 Volwassen en deeltijdonderwijs 9

3.2 Professionele leergemeenschappen 10

Hoofdstuk 4 Aandacht voor de docent **12**

4.1 Docentrollen 12

4.2 Loskomen van de klassieke rol 14

Conclusie **15**

Aanbevelingen **16**

Bronnenlijst **18**

Bijlagen

I. **Assendiagram verschillende scenario's van samenwerken**
II. **Voorbeeld leerplan voor gepersonaliseerde routes**

Inleiding

Wij zijn *Samen Opleiden*, een portefeuille binnen de afdeling Leven Lang Leren dat zich bezig houdt met de samenwerking tussen werkveld, onderwijs en de lerende. Samen opleiden vanuit complexe praktijkvragen is een vervolg op het project Work Based Learning uit 2019. Samen opleiden heeft als doel om de samenwerking binnen de driehoek werkveld, onderwijs en de lerende zo krachtig mogelijk te maken. Wij geloven dat een stevige samenwerking zorgt dat professionals het meest profiteren van datgene wat binnen het kennis- en het beroepsveld wordt ontwikkeld. Daarnaast zien wij dat samen optrekken zorgt voor onderwijs dat direct aansluit op de vragen die in de praktijk spelen.

Deze samenwerking tussen werkveld, onderwijs en lerende levert inspirerende ontwikkelingen op. De samenwerking zorgt dat de betrokkenen elkaar gemakkelijker weten te vinden en beter elkaars taal spreken en een gezamenlijke focus ligt op de ontwikkeling van beroepsidentiteit. Daarnaast merken we dat we samen met de praktijk in gesprek zijn over de complexiteit die ervaren wordt binnen het werkveld en de specifieke vragen die dit oplevert ten aanzien van het opleiden van professionals. Wij merken dat het nodig is om te verhelderen waar wij voor staan en op welke verschillende manieren de samenwerking binnen de driehoek van werkveld, onderwijs en lerende kan worden vormgegeven. In dit document zullen onze visie en didactische uitgangspunten worden gespecificeerd, zodat de samenwerking binnen de driehoek nog steviger wordt.

Esther Brunsveld en Jasmijn de Lange

Juni 2021

Leven Lang Leren
Domein Gezondheid en Welzijn

Social Work
Verpleegkunde
Pedagogisch Management, Kind & educatie
Ad Sociaal werk in de zorg
Ad Financiële dienstverlening

Hoofdstuk 1 Visie

1.1 // Sociaal constructivistisch leren

Ons uitgangspunt is het sociaal constructivistisch leren. Binnen het sociaal constructivistisch leren wordt leren gezien als een actief gezamenlijk proces van kennis construeren. De lerenden gaan samen aan het werk om nieuwe betekenis te ontdekken en zo nieuwe kennis te construeren. Datgene wat al aanwezig is, wordt aangevuld en versterkt met nieuwe inzichten. Leren is een sociaal proces, waarin de constructie hiervan alleen in het delen met anderen kan ontstaan. De lerenden krijgen kennis aangeboden in een betekenisvolle context en kunnen die kennis vervolgens zinvol benutten. Er wordt waarde gehecht aan kennis en vaardigheden, maar ook motivatie (hoofd, hand, hart) komt in samenhang aan bod. De lerenden krijgen de gelegenheid hun eigen leerproces zelfstandig te sturen en er wordt aangesloten op betekenissen die de lerende al heeft verworven. Er wordt voortdurend feedback gegeven op de voortgang in leerresultaten: beoordelen is gericht op ontwikkelen (Klarus in Terwel, 2017, p. 87).

1.2 // De praktijk centraal

Wanneer wij opleiden staat de praktijk centraal, het draait allemaal om datgene wat er nodig is om tot de juiste beroepsontwikkeling te komen. Dit is een samenspel, maar de plek waar het beroep wordt uitgevoerd staat centraal. Het is van belang dat het leren volledig gerelateerd is aan de werkelijkheid in de praktijk en het desbetreffende beroep. De student wordt gestimuleerd en nieuwsgierig gemaakt om te reflecteren op het eigen oplossend vermogen en bij de dagelijkse dilemma's telkens weer terug te keren naar de bedoeling. De principes van Wouter Harts Verdraaide Organisaties dienen hierin als richtinggevend kader. Hierbij wordt de dienstverlener/zorgverlener gestimuleerd telkens terug te gaan naar de vraag: 'Wat is hier nu echt de bedoeling?' (Hart, 2012). Om dit te realiseren is het noodzakelijk dat de praktische ervaring van de student leidend is.

Effectief leren is sterk afhankelijk van het moment waarop je nieuwe stof tot je neemt. Kirschner en Merriënboer (2013) laten in hun onderzoek zien dat informatie die hoort bij een bepaalde vaardigheid of taak actief moet zijn in het werkgeheugen op het moment dat de lerende professional de vaardigheid uitvoert. Alleen dan kan kenniscompilatie optreden (Kirschner & Merrienboer, 2013). De beste manier om dit te bewerkstelligen is door de procedurele informatie precies op het juiste moment aan te bieden, dus op het moment dat de lerende professional deze nodig heeft in zijn werkpraktijk. Daarnaast is het ook belangrijk te voldoen aan het Just-In-Time-Learning principe. Dit principe draait om de

toegang die de lerende heeft tot het onderwijs, deze toegang is open en er kan gebruik van worden gemaakt op het moment dat de vraag van de lerende opkomt (Shift!, 2021). De informatie die wordt aangeboden vanuit de opleiding staat altijd tot de beschikking van de student.

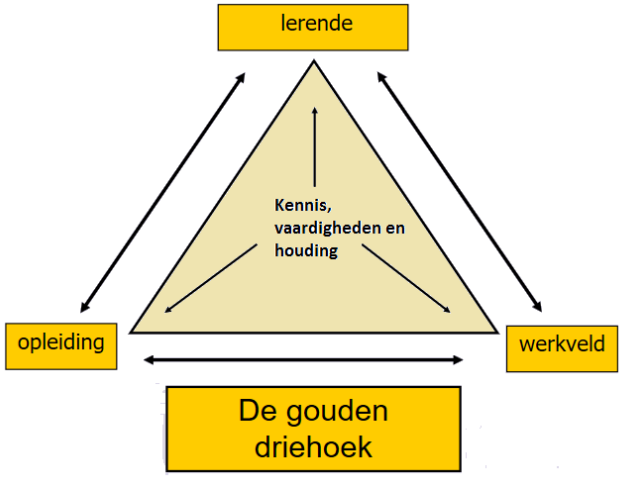
1.3 // Het concurrency principe

Door deze laatste opmerking komen we direct terecht bij het derde uitgangspunt, dit betreft het concurrency principe. Bij concurrency draait het om het de gelijktijdigheid. Lerenden die het geleerde direct in de praktijk kunnen brengen, hebben een groot leereffect, ze hebben via de verbinding van geleerde aan praktijk invloed op de effectiviteit en efficiency van het studeren. Het samen opgaan van werken en leren wordt ook wel concurrency leren genoemd (Inspectie van het onderwijs, 2012). Voorwaarde is dat de praktijkomgeving als een krachtige leerwerkplek dient, zodat de professional de mogelijkheid krijgt te oefenen, feedback te krijgen en opnieuw te oefenen. De theorie en praktijk worden geïntegreerd in praktijkvraagstukken en casuïstiek en vervolgens met elkaar verbonden door middel van reflectie. Er zijn inspirerende experts uit de praktijk en docenten die vakinhoudelijke kennis inbrengen en stimuleren om op een andere wijze naar de beroepspraktijk te kijken.

Hoofdstuk 2 Samen aan leren werken

2.1 // De gouden driehoek

Binnen samen opleiden wordt gewerkt vanuit de samenwerking tussen werkveld, onderwijs en de lerende. Leren wordt zo veel minder een activiteit van de lerende alleen, maar er is aandacht voor het leren van elk van de onderdelen binnen de driehoek. Iedereen gaat van elkaar leren en zo ontstaat de gouden driehoek. De gouden driehoek is de didactische driehoek tussen werkveld, opleiding en lerende. Didactiek gedefinieerd als de kunst van het van elkaar leren in onderlinge samenwerking (the blended group, 2017).



Figuur 1:

De gouden driehoek (the blended group, 2017)

Het werken binnen deze driehoek vraagt expliciet aandacht voor de ontwikkeling van beroepsidentiteit gezamenlijk ontwikkelen naar beroepsidentiteit (Ruijters, 2021):

> *'Het is juist de beroepsidentiteit die onze toekomstige beroepsbeoefenaren referentiekader geeft om zelf een plek te vinden, om zich toe te verhouden, om stevig te staan, en ook om te gebruiken als springplank voor andere keuzes, voor verbreding en verdieping. Het is de beroepsidentiteit die zorgt dat professionals zich kunnen verhouden tot anderen. Het is de beroepsidentiteit die meerwaarde en houvast geeft in het interdisciplinair samenwerken.'*

Gezamenlijk dragen we verantwoordelijkheid om professionals te ondersteunen in het leren en verbinden met het beroepsprofiel, het ontwikkelen van de beroepsidentiteit, aanleren van een levenslange leerhouding en veel aandacht te hebben voor de verschillende achtergronden waar professionals mee instromen.

2.2 // Verschillende scenario's

Wanneer we inzoomen op de gouden driehoek dan valt op dan in het midden kennis, vaardigheden en houding staan benoemd. Het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en houding kan op velerlei wijzen. Het is voorstelbaar dat de driehoek in bepaalde gevallen geen gelijkzijdige driehoek is, maar in meer of mindere mate gebruik maakt van een bepaalde kant van de driehoek.
Binnen samen opleiden herkennen wij dit. Wij merken in gesprekken met het werkveld dat de vragen die spelen in de praktijk verschillend van aard zijn. Verschillende contexten vragen om andere antwoorden die aansluiten bij die betreffende praktijk. Daarom willen wij graag laten zien dat er verschillende scenario's zijn voor het samen opleiden.
Voor het onderzoeken welk scenario gewenst is in samenwerking tussen de organisatie(s) en Windesheim is het gewenst in gesprek te gaan over de visie op opleiden van de organisatie(s) en in hoeverre de organisatie(s) betrokkenheid wensen binnen het bepalen, organiseren en uitvoeren van de onderwijsactiviteiten.

Er zijn verschillende scenario's in het samen opleiden te benoemen. Hierin zijn twee aspecten van groot belang (figuur 2):

- de mate van partnerschap (horizontale as);
- een gestandaardiseerde of gepersonaliseerde studieroute voor de student (verticale as).



Figuur 2:
Scenario's samen opleiden

De **horizontale as** betreft de mate waarin het onderwijs gezamenlijk met de praktijk en Leven Lang Leren wordt vormgegeven. Dit kan verlopen van een minimaal tot aan een maximaal gedeeld partnerschap. Bij een minimaal partnerschap is er sprake van betrokkenheid vanuit de praktijk, maar wil de praktijk geen gezamenlijke opleider zijn. Anderzijds is het bij een maximaal partnerschap zo dat de praktijkorganisatie mede de vorm van de opleiding en specifieke lessen bepaalt, organiseert en verzorgd.

Over de **verticale as** gaat over de wijze waarop de student zijn studieroute kan vormgeven, meer gestandaardiseerd of gepersonaliseerd. Er kan worden gekozen voor onderwijsaanbod wat modulegericht wordt aangeboden, dan volgen alle lerenden binnen die onderwijsgroep de onderwijsactiviteiten tegelijkertijd. Het is ook mogelijk om te kiezen voor een zo gepersonaliseerd mogelijk onderwijsaanbod, waarbij de lerende precies kijkt welke leeractiviteit er nodig is om zo via een persoonlijke studieroute de leeruitkomsten aan te tonen. Afhankelijk van de visie, behoeften en mogelijkheden van organisatie(s) kan de best passende vorm van samenwerking worden bepaald (met behulp van figuur 2). Er zijn een aantal scenario's denkbaar, zie hieronder.

Mogelijke combinaties	Kenmerken
Gepersonaliseerde studieroute x minimaal partnerschap Voorbeeld: Buurtzorg	- Actuele praktijkvragen zijn startpunt van keuze leeractiviteiten en aan welke EVL wordt gewerkt - Student heeft betrokken leerwerkbegeleider op HBO niveau - Studieplan wordt samen met leerwerkbegeleider en studiebegeleider ontwikkeld - Student kan aan verschillende EVL'en tegelijk werken - Student volgt verschillende zelf gekozen leeractiviteiten - Student is minimaal lid en betrokken bij een leerteam - Onderwijs wordt geheel inhoud gegeven en verzorgd door Windesheim; Organisatie(s) delen wensen over specifieke doelgroepen en competenties
Gepersonaliseerde studieroute x maximaal partnerschap Voorbeeld: s Heeren Loo	- Actuele praktijkvragen zijn startpunt van keuze leeractiviteiten en aan welke EVL wordt gewerkt - Student heeft betrokken leerwerkbegeleider op HBO niveau - Studieplan wordt samen met de leerwerkbegeleider en studiebegeleider ontwikkeld en vastgesteld - Student neemt deel aan professionele leergemeenschap waar gedifferentieerd onderwijs (onderwijs vanuit de leervraag) centraal staat - Organisatie(s) en Windesheim verzorgen, bepalen, begeleiden en organiseren gezamenlijk de professionele leergemeenschappen
Gestandaardiseerde studieroute x minimaal partnerschap	- Thema's in de module zijn het uitgangspunt voor het zoeken naar casuïstiek om EVL aan te tonen - Student heeft betrokken LWB op HBO niveau

Voorbeeld: modulair onderwijs	- Onderwijs wordt geheel inhoud gegeven en verzorgd door Windesheim; Organisatie(s) delen wensen over specifieke doelgroepen en competenties
Gestandaardiseerde studieroute x maximaal partnerschap Voorbeeld: RVWO Leiden	- Thema's in de module zijn het uitgangspunt voor het zoeken naar casuïstiek om EVL aan te tonen - Student heeft betrokken leerwerkbegeleider op HBO niveau - Organisatie(s) en Windesheim verzorgen, bepalen, begeleiden en organiseren gezamenlijk de onderwijsactiviteiten (op Windesheim en/of op Locatie)

Hoofdstuk 3 Aandacht voor de lerende

In dit hoofdstuk verleggen we de aandacht naar de lerende, omdat het een bijzonder soort lerende is wanneer er sprake is van ‘samen opleiden’. Samen opleiden vanuit complexe vraagstukken, dat betekent onderwijs voor mensen die in deeltijd een opleiding naast hun bezigheden als werknemer volgen. Leren vindt enerzijds plaats binnen de praktijksetting en daarnaast binnen de onderwijssetting. Dit betekent dat het onderwijs ook gericht moet zijn op deze groep van mensen die in deeltijd onderwijs volgt en als volwassene bezig is te leren.

3.1 // Volwassen en deeltijdonderwijs

Deeltijdstudenten besteden kostbare tijd aan hun studie. Tijd die ze ook hadden kunnen inzetten voor dierbaren, werk of andere zaken. Wanneer je geïnspireerd en verbonden bent, dan bén je er ook werkelijk, zul je actief deelnemen aan het onderwijs, en blijkt het onderwijs voor jou effectief (Science guide, 2017). Effectief deeltijdonderwijs wordt bereikt, wanneer de opleiding aansluit op het leren van volwassenen, maar de student zich daarbij ook verbonden voelt met de opleiding en zich geïnspireerd of gevoed weet. Bij volwassen studenten is vaak sprake van transformatief leren. Wanneer iemands identiteit in transitie is, kan dit emoties van angst, verdriet en weerstand oproepen (Illeris, 2007). Dit kan leiden tot negatieve mentale energie en zelfs tot stoppen met de opleiding. Om tot leren te komen is het dus van belang dat de lerende zich veilig en gezien voelt en ondersteund wordt bij zijn leerproces. Binnen de opleiding is er daarom aandacht voor Peer-feedback. Bij deze vorm van feedback gaat het om het geven van betekenisvolle feedback en elkaar te ondersteunen in het leren. Er wordt zo een setting voor sociale interactie geboden, waarin lerenden in dialoog met elkaar in aanraking komen met verschillende perspectieven (Lave & Wenger 1991). Verbinding/relatie is een van de basisbehoeften om te komen tot leren (Deci & Ryan, 2002).

De onderlinge verschillen tussen de lerenden zijn groot. De verschillen tussen mensen worden groter naarmate ze ouder worden en de opleidingen en (werk)ervaringen van de doelgroep van de opleiding divers zijn (Knowles, Holton & Swanson, 2015). Er zijn verschillen in leerstijl, interesse, tempo, niveau, etc. Betekenisvol onderwijs is, door deze verschillende referentiekaders, voor iedere student anders. Wat voor de één interessant en nuttig is, is dat voor de ander niet. Om te zorgen dat de motivatie voor iedereen hoog blijft gedurende het leerproces, is het van belang om te zorgen dat de leerinhoud aansluit bij de leerbehoefte en interesse van de student, dat de student het nut van de les inziet, de doelen kent en de doelen (en inhoud) van de lessen als uitdagend ervaart (Driscoll, 2005). Met andere woorden, het is belangrijk dat de inhoud betekenisvol is. Het bevorderen van eigenaarschap van het leren is hierin een belangrijke trigger, want alleen de student zelf kan bepalen of iets betekenisvol is of niet.

Het bieden van betekenisvol onderwijs is daarmee centraal in het aanbieden van leeractiviteiten. Lerenden binnen Samen Opleiden maken daarom hun eigen studieplan, waarin zij vanuit hun praktijkvraagstuk aangeven wat zij willen ontwikkelen en aan welke leeruitkomst ze daarom willen gaan werken.

3.2 // Professionele leergemeenschappen

Terugkomend op ons eerste uitgangspunt, het sociaal constructivisme, ligt het voor de hand om onderwijs te organiseren op een manier die het sociaal constructivisme ondersteunt. Het gedachtengoed van de professionele leergemeenschappen sluit hier precies op aan. Een professionele leergemeenschap is een groep van professionals die van en met elkaar leert. De groepsleden van de leergemeenschap werken samen aan vraagstukken en worden daarbij uitgedaagd om hun expertise te delen. Je haalt én brengt, allemaal. Zo vormt de professionele leergemeenschap een educatieve en sociale omgeving die de binding bevordert en de uitwisseling van kennis en vaardigheden stimuleert. Tevens stimuleert het de vorming van de professionele attitude (RUG, 2020).

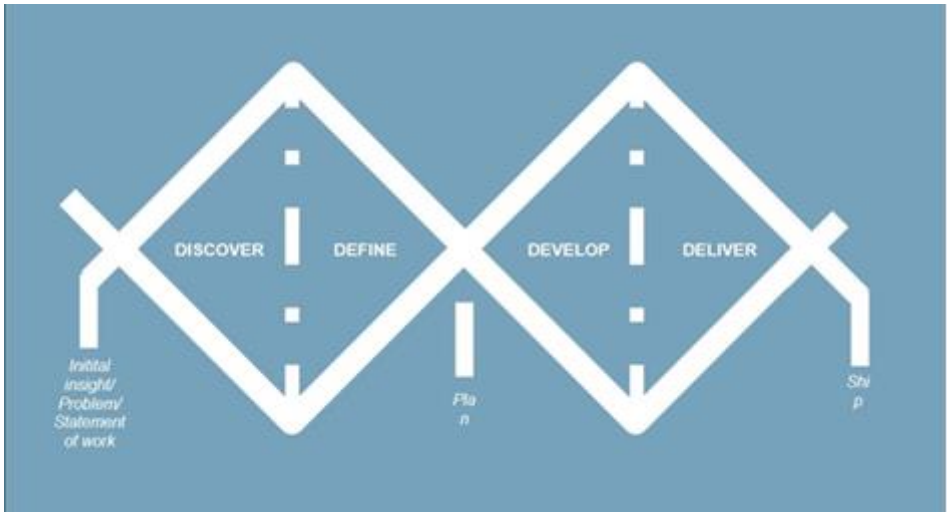
Professionele leergemeenschappen kunnen veel verschillende vormen aannemen. Zo kunnen ze variëren in groepsgrootte en in onderwerp. Ook kan de looptijd verschillen: zo kunnen ze draaien tijdens een bepaald studiejaar, maar het is ook heel gebruikelijk dat de leergemeenschap wordt opgezet tussen verschillende organisaties in hetzelfde beroepenveld. Binnen opleidingen wordt de term professionele leergemeenschappen gebruikt om aan te geven dat studenten, praktijkbegeleiders en docenten 'samen op' studeren.

Een kant-en-klaar model voor professionele leergemeenschappen bestaat niet. Maar er zijn wel een aantal kernelementen (Lieskamp, 2014):

- Een professionele cultuur, die zich richt op gedeelde normen en waarden. De focus ligt op de professionele ontwikkeling en op het leren;
- De begeleiding van studenten is gericht op het begeleiden, ondersteunen en faciliteren van samen leren;
- De organisatiestructuur van professionele leergemeenschappen maakt samen leren mogelijk. Er zijn werkgewoontes ontwikkeld die samenwerkend leren bevorderen en die ruimte bieden om elkaar te ondersteunen;
- Er is ondersteunend human resource beleid met de focus op samen ontwikkelen. Kernwoorden hierbij zijn: motivatie, betrokkenheid, toewijding en werkplezier.

In de literatuur zijn er verschillende definities en omschrijvingen te vinden van het begrip professionele leergemeenschap. Zo is er onder andere: De Community of practice (Wenger), Het Netwerkleren (Goodyear), de Reflective practitioner (Schön) en de Professionele Leergemeenschap (Verbiest). De gemene delen van deze verschillende omschrijvingen ligt in de manier waarop er wordt omgegaan met elk nieuw vraagstuk. Elk vraagstuk wordt breed benaderd, je kijkt vanuit het vraagstuk wat er al te vinden is over een onderwerp. Doordat de leergemeenschap altijd mensen bevat vanuit verschillende achtergronden en rollen is er altijd verbredende en verdiepende informatie te vinden.

In figuur 3 is een schematische afbeelding te zien van het leerproces binnen een professionele leergemeenschap. Dit schema is gebaseerd op design thinking (Scaled Agile, 2021). Design thinking is een manier van werken aan oplossingen waarbij de focus ligt op de samenwerking tussen ontwerpers en gebruikers. Het proces is beweeglijk, kan zich gemakkelijk aanpassen en wordt vaak meer omschreven als een kompas, dan als een schema of een proces (management impact, 2021). Terugkomend op de professionele leergemeenschap betekent dit dat het leren plaats vindt aan de hand van een zich optredend vraagstuk binnen de praktijk. Aan de hand van dit vraagstuk komt de leergemeenschap in een fase die in dit schema ‘discover’ wordt genoemd. Aan de hand van deze ontdekkingstocht volgt er een fase van) ‘define’, waarin de ontdekkingstocht zich versmalt tot een plan. Daarna start de ontwikkeling weer met een brede blik, omdat er gezocht wordt naar datgene wat ontwikkelt moet worden, de fase van ‘develop’. Daarna worden er keuzes gemaakt om te komen tot een oplevering, hiervoor staat in het schema de term ‘deliver’.



Figuur 3:
Design thinking (Scaled Agile, 2021)

Een hulpmiddel dat hierin essentieel is, is het leerplan. Zie voor een voorbeeld hiervan in bijlage II. Tevens is er op ELO de omgeving te vinden die de lerende ondersteunt in het gepersonaliseerd vormgeven van hun studieroute. Dit is het uitgangspunt waar dit design thinking een onderdeel van is, kijk op:



Samenwerken GW
Gepersonaliseerde leerroute Social Work
Brunsveld, Esther, Deten, Hans



Samenwerken GW
Gepersonaliseerde leerroute Verpleegkunde 2021
149 begeleiders

Hoofdstuk 4 Aandacht voor de docent

In dit hoofdstuk verleggen we de aandacht naar de docent, het een vraagt van de docent om een ontwikkeling door te maken bij eerder geformuleerde scenario's van Samen opleiden.

4.1 // Docentrollen

De docent die zich beweegt binnen de verschillende scenario's van Samen Opleiden, wordt gevraagd om te schakelen tussen verschillende docentrollen (Science guide, 2018). In het onderstaande schema zijn deze rollen gestructureerd in beeld gebracht, waarbij er verschil gemaakt wordt tussen de introvert en de extravert en tussen de vakgedreven en de mensgedreven docent. We lopen deze verschillende rollen langs, om duidelijk te maken dat de docent keuzes dient te maken in de manier waarop inhoud wordt gegeven aan de rol.



Figuur 4:

Docentrollen (scienceguide, 2018)

De docent in de rol van studiecoach is een coachende docent die studenten begeleidt bij de keuzes die ze (gaan) maken in hun persoonlijke leerroute. Dit vraagt mensgedreven professionals die in staat zijn om de vakinhoud los te laten en wezenlijk persoonlijk contact te maken met de student. Diens zorgen en behoeften kennen, de zelfreflectie van de student ontwikkelen en zo nodig persoonsgerichte feedback geven, als leerinterventie. Juist de bredere blik gaat helpen om leerarrangementen te kiezen die passen bij de student.

De docent in de rol van co-creator, is een docent die zich richt op het gezamenlijk maken van nieuwe oplossingen. De docent ontwerpt leersituaties waarin praktijkvraagstukken worden ingezet als onderdeel van het leerproces om zo te komen tot leerresultaten die er voor de student toe doen. Het gaat erom dat de docent in de markt relevante vraagstukken opzoekt/ ophaalt en die -in partnerschap met de professionals in de bedrijven en instellingen (= co creatie) vertaalt naar leeropdrachten die in het leerproces (mede) vormgeven. Denk aan multidisciplinaire projecten waarin wordt gewerkt aan concrete vraagstukken uit het werkveld. De externe gerichtheid van de co-creator, die de taal van het werkveld kent en beheerst, maakt dat zij steeds meer de contactpersonen en accountmanagers richting werkveld kunnen worden.

De docent in de rol van organisator is diegene die nieuwe ervaringen voor de studenten organiseert. Er kan worden gedacht aan het bezoeken van werkplekken of aan een gastspreker. Het draait ook om het organiseren dat studenten presentaties houden. Deze rol is nu vaak bij een stafdienst belegd (zoals de Dienst Studentvoorzieningen, Bedrijfsvoering, etc.) maar, zal vanwege de benodigde flexibiliteit, dichterbij of zelfs vanuit de onderwijsteams worden ingevuld. Doordat er nadrukkelijker vanuit standaarden gewerkt gaat worden, zal het dagelijkse beheer gaan plaatsvinden door professionals die dicht bij de studenten en het onderwijsteam staan en talent en oog hebben voor het belang van flexibel organiseren.

De laatste rol die we vanuit de figuur tegenkomen is de docent in de rol van vakspecialist**.** Beroepsonderwijs vraagt om leersituaties waarbij studenten vakkennis kunnen verwerven. De vakspecialist zorgt ervoor dat het niveau van het beroep voldoende blijft en zorgt dat de kennis van en tussen de docenten verspreid. De vakspecialist maakt veelal gebruik van binnen schoolse leersituaties zoals hoor-responscolleges, instructies, workshops et cetera.

Om welke onderwijsvernieuwing het ook gaat, de docent vormt altijd de sleutel tot het succes, de docent is het startpunt van het proces van flexibilisering. Dit biedt kansen voor de docenten om los te komen van de klassieke docentrol met daarbij behorende verplichtingen, maar te kiezen voor de rollen die het beste past bij hun oriëntatie (mens- of zaak gedreven) en persoonlijkheid (meer introvert of extravert) (Scienceguide, 2018). Waar in het verleden vaak van docenten werd verwacht om alle rollen tegelijk op zich te nemen, vraagt het onderwijs binnen Samen Opleiden van de docent om een passende combinatie van rollen uit te voeren.

4.2 // Loskomen van de klassieke rol

We hebben nu uitgebreid besproken welke verschillende rollen wij voor de docent zien. Nu komen we terug op figuur 2 waarin de verschillende scenario's binnen Samen Opleiden te zien zijn.

Over de verticale as loopt de meer of minder gepersonaliseerde studieroute. Wanneer studenten een gepersonaliseerde studieroute kiezen, vraagt dit van docenten om veelvuldig gebruik te maken van de rol als coach en als co-creator en indien gevraagd te schakelen naar de rol van vakspecialist en organisator. Indien er wordt gekozen voor een meer gestandaardiseerde studieroute, is de rol van de docent afhankelijk van het type lessen wat hij of zij geeft. Er zijn dan lessen waarin vakbekwaamheid wordt geleerd en dus is de docent dan de vakspecialist. In andere lessen waarin het samenwerkend leren centraal staat, speelt de docent de rol van co-creator en coach.

Over de horizontale as loopt het partnerschap wat er wordt aangegaan tussen het werkveld en Leven Lang Leren. Bij het aangaan van partnerschappen is niet meer direct duidelijk wie 'de docent' nou eigenlijk is. Bij elk type partnerschap is de lerende onderdeel van een professionele gemeenschap, lerenden doen kennis op over hun vak. Dit doen ze door iedereen waarmee ze samenwerken, elke collega kan een bron van kennis en vaardigheden vormen. De samenwerking tussen werkveld en Leven Lang Leren is dus van enorm belang. Daarnaast is het nog belangrijk aandacht te hebben voor het maximale partnerschap, waarbij beide samenwerkingspartners gezamenlijk verantwoordelijk zijn voor de inhoud van studieroute. Er zijn samenwerkingspartners die ervoor kiezen om vakinhoudelijke lessen te verzorgen en groepen studenten gezamenlijk bij elkaar te roepen voor verdiepingsuren.

Het loskomen van de klassieke docentrol ligt dus niet alleen bij de docenten, maar ook bij organisaties in het werkveld. Er is nog heel wat vernieuwingen nodig om te zorgen dat dit ook op een passende manier kan worden uitgevoerd. Hier komen we op terug in de conclusie.

Conclusie

Samen Opleiden kan in vele vormen en gradaties en is volop in ontwikkeling, binnen en buiten Leven Lang Leren. We signaleren een toenemende hoeveelheid complexe vragen vanuit organisaties om hun medewerkers te professionaliseren. Het succes van *Samen Opleiden* binnen complexe praktijkvragen is gelegen in het woord ‘samen'. Windesheim én de organisaties moeten een echte wens hebben om in toenemende mate samen te werken. Er moet bereidwilligheid zijn hier actief energie in te steken, mogelijk concessies te doen en durven te experimenteren – ieder met zijn eigen afgesproken verantwoordelijkheden. Het betekent met regelmaat het loslaten van vaststaande patronen en werkwijzen en in vertrouwen samen construeren. De organisaties dienen betrokken leerwerkbegeleiders in huis te hebben die investeren in de lerenden en betrokken zijn bij het onderwijs, dit kan in meer of mindere mate.

Een belangrijk onderdeel binnen *Samen Opleiden* is het gesprek tussen onderwijs en professionele organisatie om de wensen, belangen en mogelijkheden goed te verkennen. Het assenfiguur (figuur 2 en bijlage 1) is hierin een belangrijke leidraad. Wanneer helder is welke mate van partnerschap wordt gewenst en welke behoefte aan een meer gepersonaliseerde of gestandaardiseerde route, kan het advies plaatsvinden welk scenario geschikt lijkt voor de wens tot gezamenlijk opleiden.

Afhankelijk van het gekozen scenario van *Samen Opleiden* vraagt dit betrokkenheid en een rolverandering binnen het onderwijs en de leeractiviteiten van de leerwerkbegeleider. Tevens zijn er teams nodig die gezamenlijk een lerende omgeving weten te creëren. Het vraagt van Windesheim een flexibele houding ten opzichte van toetsvorm, opzet van lessen, inhoud van lessen én het voornaamste: de flexibiliteit in welke rol passend is bij welk scenario. De huidige vorm van onderwijs in LLL legt de nadruk op de vakspecialist, de co-creator en de coach – gekoppeld aan aparte leeractiviteiten. Wanneer er gekeken wordt naar het scenario waarbij er grotere mate van partnerschap is vanuit de organisatie(s) en een gepersonaliseerde leerroute aansluit – is een professionele leergemeenschap erg gewenst. Dan vraagt het van een docent de verschillende rollen gelijk te integreren en flexibel op in te spelen. Tevens vraagt het binnen Windesheim Leven Lang Leren aandacht te hebben voor de veranderende situatie waarin docent, lerende en organisatie(s) zich bevinden én het vergoten van draagvlak onder betrokken medewerkers – in gezamenlijkheid.

Bronnen

Driscoll, M. P. (2005). Psychology of Learning for Instruction. Boston: Allyn and Bacon.
Hart, W, *Verdraaide organisaties, terug naar de bedoeling* (1ste editie). (2012). Boom uitgevers Amsterdam.

Illeris, K. (2007). How we learn. Learning and non-learning in school and beyond. London, England: Routledge.

Inspectie van het onderwijs (2012). Goed verkort? Over de programmering en verantwoording van verkorte opleidingen in het hoger beroepsonderwijs. Utrecht, Inspectie van het onderwijs. https://www.nationaal-kenniscentrum-evc.nl/evc-professionals/images/kennisbank/beleid/Inspectierapport-goed-verkort.pdf Geraadpleegd op: 22 maart 2021.

Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). The adult learner. The definitive classic in adult education and human resource development (8nd ed.). London, England: Routledge.

Lave, J., & Wenger, E. (1991). Situated learning: Legitimate peripheral participation. Cambridge, England: University Press.

Lieskamp, M. (2014) De professionele leergemeenschap in het onderwijs. : https://wij-leren.nl/professionele-leergemeenschap.php Geraadpleegd op: 22 maart 2021

Merrienboer, J. & Kirschner, P., Do Learners Really Know Best? Urban Legends in Education. (2013). *British Journal of educational technology*, 170–171. https://www-tandfonline-com.windesheim.idm.oclc.org/doi/full/10.1080/00461520.2013.804395?scroll=top&needAccess=true

Ruijters, M. (2021) Manifest voor de beroepsidentiteit. Over de achterkant van personaliseren en flexibiliseren van beroepsopleidingen. Manifest-voor-de-beroepsidentiteit.pdf (goodworkcompany.nl). Geraadpleegd op 22 juni 2021

Scaled Agile. (2021). Design thinking. https://www.scaledagileframework.com/design-thinking/. Geraadpleegd op 17 juni 2021

Shift! disruptive e-learning. (2021). *Is Your Company Embracing Just-in-Time Learning?* shift e-learning. https://www.shiftelearning.com/blog/just-in-time-learning. Geraadpleegd op 22 mei 2021

Scienceguide (2017). Een deeltijdopleiding die aansluit op het leren van (hoogopgeleide) volwassenen. didactiek_voor_volwassenen_waelenbroecheler.pdf (scienceguide.nl). Geraadpleegd op: 19 april 2021.

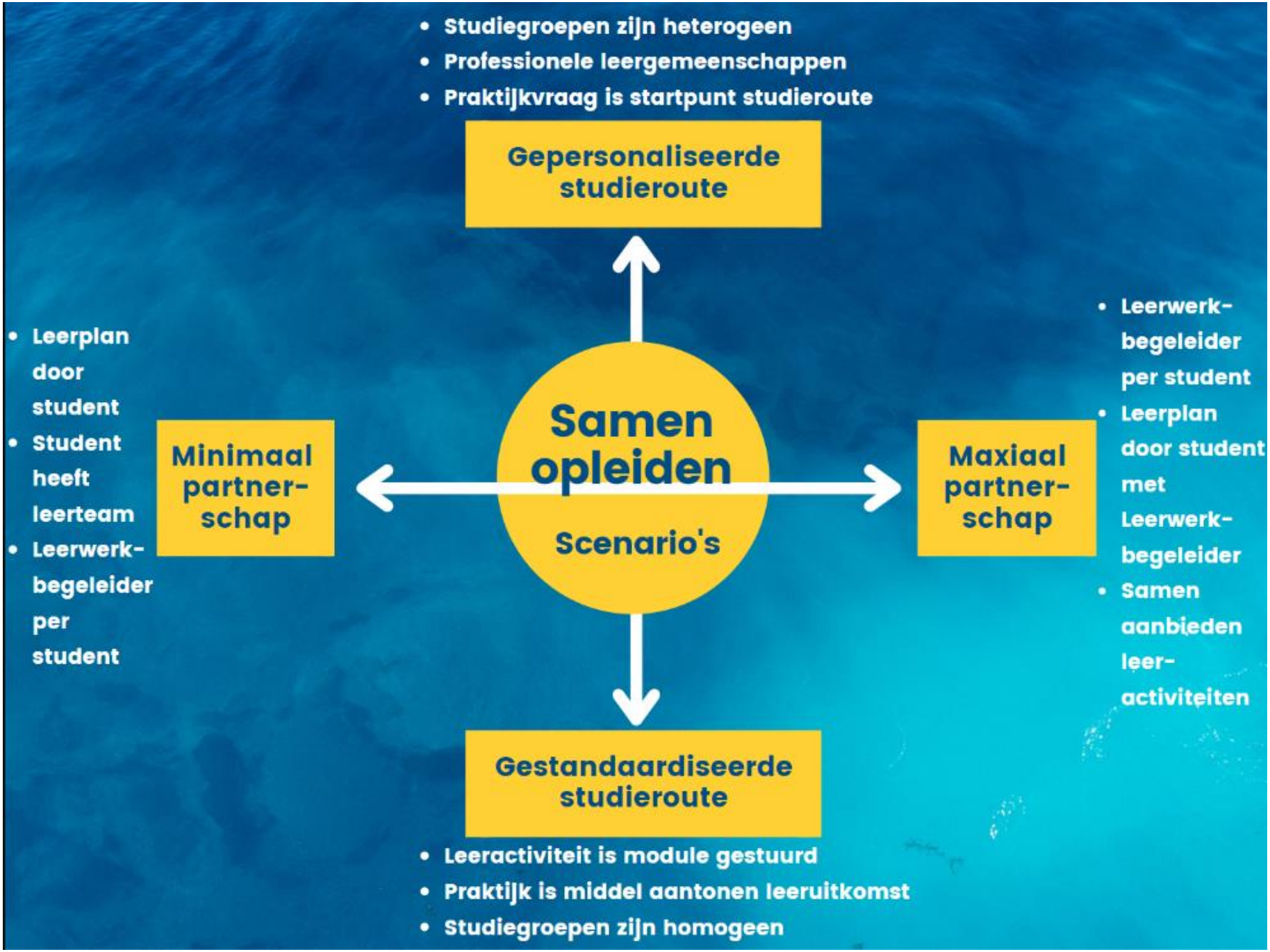
Scienceguide (2018). Flexibilisering vraagt onderwijskundig leiderschap. Flexibilisering vraagt onderwijskundig leiderschap - ScienceGuide. Geraadpleegd op: 22 maart 2021.

The blended group (2017). De gouden driehoek. http://theblendedgroup.nl/degoudendriehoek/. Geraadpleegd op: 15 juni 2021

Terwel, HJ, *Een fenomenografisch onderzoek naar leerconcepties van Academie Theologie docenten aan de Christelijke Hogeschool Ede*. (2017). Aeres Hogeschool Wageningen en Christelijke Hogeschool Ede.

Bijlagen

I. **Assendiagram verschillende scenario's van samenwerken**
II. **Voorbeeld leerplan voor gepersonaliseerde routes**


Studiegroepen zijn heterogeen
Professionele leergemeenschappen
Praktijkvraag is startpunt studieroute
Gepersonaliseerde studieroute
Leerplan door student
Student heeft leerteam
Leerwerk-begeleider per student
Minimaal partner-schap
Samen opleiden
Scenario's
Maxiaal partner-schap
Leerwerk-begeleider per student
Leerplan door student met Leerwerk-begeleider
Samen aanbieden leer-activiteiten
Gestandaardiseerde studieroute
Leeractiviteit is module gestuurd
Praktijk is middel aantonen leeruitkomst
Studiegroepen zijn homogeen

Leerplan

Sociaal werk in de zorg via de praktijkgestuurde route

Startdatum	
Einddatum	
Gepland gesprek begeleiders	

Voor de periode:



Persoonlijke gegevens

Student

Naam	
Telefoonnummer	
E-mail	
Studentnummer	
Opleiding	

Werkgever

Naam	
Adres, postcode en plaats	
Telefoonnummer	
Naam Leerwerkbegeleider	
Telefoon	
E-mail	

Windesheim

Naam begeleider	
Telefoon	
E-mail	

Persoonlijke ontwikkeling

Wie ben je en waar sta je voor?

Beschrijf hier wie je bent en waar je voor staat. Omschrijf waar je organisatie voor staat en met welke kaders je te maken hebt. Dit is de basis van waaruit je het leren binnen het persoonlijk leerplan start. Je kunt dit elke periode aanpassen.

Klik hier om het veld in te vullen

Praktijkvragen

Beschrijf hier tegen welke vragen jij op je werk aanloopt. Welke onderdelen van het werk vind jij een uitdaging? Waar zou je, je graag verder in willen verdiepen? Wat behoeft extra aandacht?

Omschrijf minimaal 4 verschillende vragen die er in jouw praktijk spelen en waar jij je graag verder in wilt ontwikkelen. Ga hiervoor in gesprek met collega's en je leerwerkbegeleider.

Klik hier om het veld in te vullen

Eenheden van leeruitkomsten onderzoeken

Onderzoek de eenheden van leeruitkomsten die tijdens de opleiding centraal staan. Omschrijf hier welke eenheden van leeruitkomsten zouden kunnen passen bij de geformuleerde praktijkvragen.

Klik hier om het veld in te vullen

A. Studieplan

Wijze van realiseren leeruitkomst(en)
Door de meetlat in te vullen kom je toe aan de vraag hoe je de leeruitkomsten kunt gaan realiseren. Je krijgt waarschijnlijk al ideeën vanuit jouw praktijk die te maken hebben met de leeruitkomst. Omschrijf hier welke ideeën en plannen dit zijn. Doe dit bondig, bij onderdeel studieplan werk je dit verder uit.. Klik hier om het veld in te vullen

De eenheden van leeruitkomsten (EVL) waaraan gewerkt gaat worden

Naam en nummer van EVL	*Beschrijf hier welke eenheid of eenheden van leeruitkomsten je gaat aantonen. Maak daarna een keuze voor portfoliotoetsing (de hele module in 1 keer) of beroepsproduct (per eenheid van leeruitkomsten). Gebruik hiervoor de meetlat in bijlage 1.* Klik hier om het veld in te vullen
Datum toetsing	Klik hier om het veld in te vullen
Geplande einddatum per eenheid van leeruitkomsten	Klik hier om het veld in te vullen

Studieplan	
Toelichting	*Beschrijf bondig welke leeractiviteiten jij gaat ondernemen: in de praktijk; individueel; op school / online leeromgeving. Beschrijf per studieonderdeel hoe je dit aanpakt.*
Leeractiviteiten op school	*Omschrijf welke leeractiviteiten jij denkt nodig te hebben om de leeruitkomst te kunnen aantonen. Gebruik hiervoor bijlage 3 en 4. De keuze voor leeractiviteiten op school is afhankelijk van roostering.* Klik hier om het veld in te vullen
Leeractiviteiten op het werk	*Omschrijf welke activiteiten jij kunt ontplooien op het werk om de leeruitkomst te kunnen aantonen.* Klik hier om het veld in te vullen
Leeractiviteiten individueel	Klik hier om het veld in te vullen
Leeractiviteiten ELO	Klik hier om het veld in te vullen

Handtekening Student	Handtekening Leerwerkbegeleider	Handtekening Windesheim
Datum	Datum	Datum

Campus 2 // Postbus 10090 // 8000 GB Zwolle

T. 0900 8899 //www.windesheim.nl

Campus 2 // Postbus 10090 // 8000 GB Zwolle

T. 0900 8899 //www.windesheim.nl

hogeschool
Windesheim