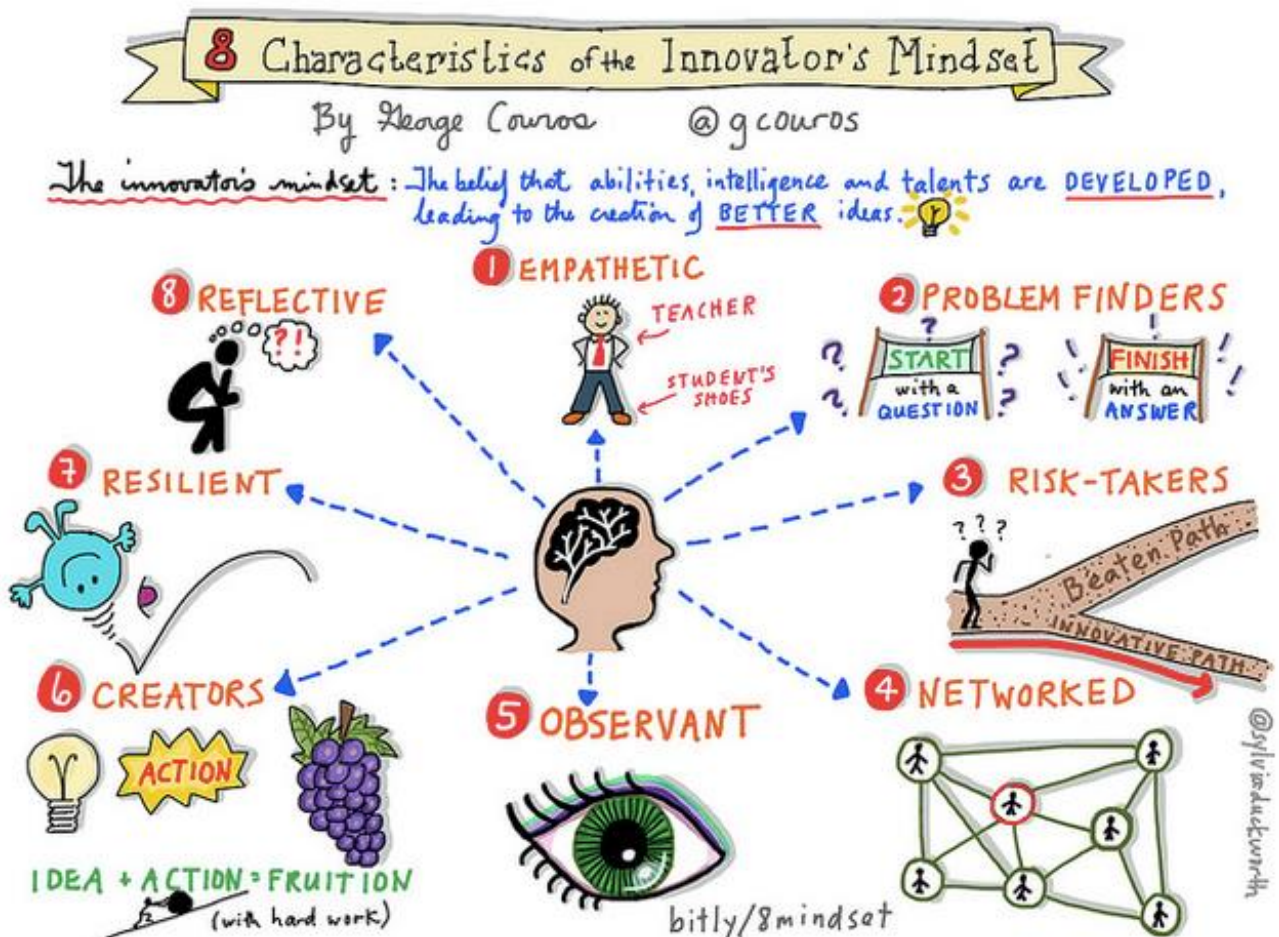


# Competentieprofiel voor de dialogisch werkende tutor.



## Introductie

De cultuurverandering die nodig is voor multiprofessioneel en multisectoraal werken dat via de dialogische benadering tot stand moet worden gebracht, is misschien alleen duurzaam als de Governance Group transversale tutorschapscapaciteiten ondersteunt en kent. De tutor wordt de brug tussen de Governance Group en de multiprofessionele teams die optreden in de verschillende zorg- en hulpverleningssettings die door de partners worden aangegeven. Dit is een garantie voor de systematische verwerving van de dialogische aanpak door de Governance Group en ondersteunend bij de implementatieprocessen in de multiprofessionele teams. Dit projectresultaat (PR2) is gewijd aan het identificeren van een reeks sleutelcompetenties waarmee professionals die de rol van 'brug' op zich nemen, op een effectieve, eerlijke en inclusieve manier hun tutorrol kunnen uitvoeren. Op basis hiervan zal de training over de dialogische aanpak in relatie tot deze competenties worden uitgevoerd.

Dit projectresultaat heeft een tweeledig doel:

- Het schetsen van een reeks sectoroverschrijdende sleutelcompetenties - met name belangrijke vaardigheden, kennis, vaardigheden en gedrag - voor docenten op basis van de ervaringen, attitudes en uitdagingen van huidige professionals in de context van elke partner.
- De weg vrijmaken voor de uitvoering van opleidingsactiviteiten. Dit projectresultaat is een fundamentele stap in het ontwerpen van de vaardigheden en competenties die door de tutores zullen worden verworven tijdens de training en (zodra het project is voltooid) voor het schetsen van overdraagbare trainingsmodules.

De belangrijkste innovatie in dit projectresultaat is dat we een competentieprofiel voor tutores hebben gemaakt dat momenteel niet bestaat in de dialogische benadering. Deze competenties zijn nodig om een hoog opleidingsprofiel voor deze tutores te garanderen. Bovendien bestaat een innovatief element uit het introduceren van de competenties van tutores door te handelen op middelen die al in het systeem aanwezig zijn en deze te richten op activiteiten die systemisch worden, waardoor de basis wordt gelegd voor de duurzaamheid van het algehele ontwerpsysteem. De verwachte impact is dat de reeds bestaande vaardigheden van professionals die tutor worden aangevuld worden. Zij zullen daardoor in staat zijn om een nieuwe positie te creëren waarin zij multiprofessionele teams en Governance Groups ondersteunen en zorgen voor een effectievere overdracht binnen verticale processen. De potentiële overdraagbaarheid wordt duidelijk gemaakt door een systemisch effect dat ook wordt gegarandeerd door het bewijsmateriaal dat afkomstig is van de ingestelde acties.

## Cursus / curriculum – Ontwerp- en ontwikkelingsproces

De opbouw van het Competentieprofiel is het resultaat van een collectief onderzoeksproces. Op basis van de ontwikkeling van het competentieprofiel voor Honoursstudenten binnen Hogeschool Rotterdam zijn we met de dialogische aanpak samen met de 'nodes' die deelnemen in het project gestart om een model te ontwikkelen dat begin januari 2023 gebruikt gaat worden in de Tutoropleiding.

De vraag "Wat moet een professional weten en wat moet een professional kunnen laten zien om tutor te worden, bijvoorbeeld om de brug te worden tussen Governance Group en multiprofessioneel team?" is de leidende vraag in dit proces. In het eerste Multiplier-evenement op 27 oktober 2022 was betrokkenheid en netwerkactivering gestart met als doel empirische gegevens te verzamelen, waaronder interviews, deelnemersobservatie, focusgroepen enzovoort.

De belangrijkste actoren die betrokken zijn bij het onderzoeksproces werden geïdentificeerd, zowel onder professionals als onder personen met management- of politieke verantwoordelijkheden. Na die bijeenkomst gaven Rotterdam en D&D Ltd een richtlijn met tutorials voor de komende onderzoeksstappen in het project. Het eindresultaat is een Competentieprofiel voor de Dialogical Approach Tutor dat wordt gebruikt bij het opzetten van de tutoropleiding in 2023. Een fenomeengerichte aanpak is de methode die we hebben gebruikt om het profiel te ontwikkelen met de partners en belanghebbenden in dit project.

Dit projectresultaat 2 verwijst naar doelstelling 2 "Het bieden van hulpmiddelen en methodologieën om geïntegreerd, multiprofessioneel en mensgericht teamwork op institutioneel, organisatorisch en professioneel niveau te verbeteren" en komt overeen met activiteiten die verband houden met WP2. Concreet is het doel van projectresultaat 2: identificeer een competentieprofiel voor Dialogical Approach Tutor.

### **Wat is een fenomeengerichte aanpak?**

"In een steeds complexere omgeving met wicked problems moeten dingen meer als fenomenen worden benaderd dan als vastomlijnde opdrachten. Deze aanpak daagt de traditionele hiërarchische en silo-achtige organisaties uit. Dit vraagt ook om een dynamische organisatie rondom de fenomenen. Complexe fenomenen (h)erkennen geen administratieve grenzen, maar hun oorzaken en mechanismen vereisen een meer omvattende aanpak. Dit vereist een sterke bestuursoverstijgende samenwerkingscultuur (over organisatiegrenzen heen." (Publicaties van de Finse overheid: Network Management Guide 2019, 12.).

Het stroomlijnen van taken & hun uitvoering, continue ontwikkeling en het vinden van nieuwe oplossingen vereisen een perspectief gebaseerd op fenomeen gebaseerd leren in plaats van probleemgestuurd leren. Hoewel een probleem gebaseerde aanpak gebaseerd is op duidelijk beschreven en afgebakende problemen, is de basis van fenomeengerichtheid multi-perspectief en dubbelzinnigheid, evenals dat het rekening houdt met ervaringsgerichtheid en participatie.

### **Een probleem of een zorg?**

Wanneer problematische situaties complex en moeilijk te definiëren zijn, worden ze "wicked problems" genoemd. Problemen met duidelijke grenzen en beschrijvingen kunnen "gekaderde problemen" worden genoemd. Dat betekent niet dat ze altijd gemakkelijk zijn. Professionals zijn getraind om problemen te diagnosticeren, oplossingen te ontwerpen en met die oplossingen te werken om de problemen op te lossen. In het geval van gekaderde problemen kunnen we de logica, algoritmen en technische implementatie van de oplossing eindeloos verfijnen. Om de problemen op te lossen is het goed om voldoende informatie te hebben om besluitvorming te ondersteunen, om eerdere ervaring en expertise te gebruiken bij het maken van keuzes. Na conceptversies worden beslissingen voorbereid door experts in het veld. Maar wat als er geen oplossing wordt gevonden of geen overeenstemming wordt bereikt?

Op individueel niveau kan men beginnen te praten over een zorg. Piekeren is een subjectieve ervaring die voortkomt uit een gebrek aan zelfactie en een combinatie van noodzakelijke ondersteuning. Zorgen kunnen niet worden overgedragen op een andere persoon. Op basis van de contactgegevens kan de persoon met zorgen praten met de persoon die kan handelen. Het beste resultaat wordt bereikt wanneer een persoon met zorgen spreekt met een persoon die kan helpen. Hoe groter de zorg, hoe meer dialoog er nodig is.

Een veelhoekige situatie vereist ook veelhoekige aanpak richting (het produceren van) oplossingen en het uitwerken van (veel) alternatieven als basis voor keuzes. Dialoog betekent samen denken, luisteren naar anderen, eigen vooroordelen loslaten en toekomstgericht werken. Dit levert al vroeg in het proces veel creatieve opties op. Door te vroeg beslissingen te nemen, kun je goede en werkbare oplossingen verliezen. Oriëntatie op de toekomst betekent kijken naar de huidige situatie vanuit het toekomstperspectief en betekent niet kijken naar de toekomst vanuit het perspectief van de huidige situatie. In dit soort gevallen zijn we vaak gevangen van de mogelijkheden van de huidige situatie. Het begint allemaal met luisteren.

Hogeschool Rotterdam (Hogeschool) heeft een competentieprofiel ontwikkeld voor innovatieve bachelor studenten en verschillende instituten hebben dit profiel specifiek ingezet om deze ambitieuze studenten uit te dagen en ruimte te bieden om hun professionele ontwikkeling verder te ontwikkelen en te versterken buiten de grenzen van hun eigen professionele sector. Dit honoursprofiel van de Hogeschool Rotterdam is mede gebaseerd op onderzoek naar de toegevoegde waarde van Honours in de verschillende vakgebieden van de beroepspraktijk die de focus vormen van de verschillende hbo opleidingen. Op basis van verschillende gesprekken met de consortiumpartners en specifieke vragen die we hebben besproken, hebben we opmerkingen over het profiel verzameld, deze verwerkt, opnieuw besproken en uiteindelijk zijn we tot deze laatste versie gekomen waarmee we gedurende het hele project zullen werken.

Voor onze hogeschool is het belangrijk om het gebruik van de dialogische benadering te ervaren in een steeds complexere omgeving met wicked problems. Het is daarom belangrijk om de wicked problems meer als fenomenen te benaderen dan als welomschreven opdrachten.

Bij het opzetten van het competentieprofiel voor de tutor in het project zijn we gestart met het gebruik van de dialogische benaderingsmethode met onze partners om dit profiel voor de tutor in ons project te ontwikkelen.

Het gaat om 5 complementaire basiscompetenties

1. Vernieuwingsgericht handelen
2. Vraaggericht handelen
3. Samenwerkingsgericht handelen
4. Interactief leervermogen
5. Kenniscreatie

Deze competenties, vereist voor de tutor, worden hieronder verder uitgewerkt.

## Competentie 1 Vernieuwingsgericht handelen

**Competentie.** Om een bijdrage te kunnen leveren aan het tot stand komen van een innovatief beroepsproduct toont de tutor een onderzoekende houding en ziet en benut hij op een creatieve wijze mogelijkheden en kansen om vernieuwingen in de beroepspraktijk tot stand te brengen.

**Context.** In het beroepsleven lopen we tegen hardnekkige problemen aan, problemen waarvoor geen pasklare oplossingen bestaan. Daar kunnen verschillende redenen voor zijn: de complexiteit van de problematiek, een gebrek aan voldoende, brede en actuele expertise, en soms simpelweg

de snelheid waarmee ontwikkelingen plaatsvinden. In dergelijke situaties is innovatief vermogen nodig om tot creatieve oplossingen te komen.

Als innovator herken je deze complexiteit en ervaar je het als een kans, als een uitdaging om na te denken over en te discussiëren over mogelijke oplossingen met professionele collega's uit je eigen en andere disciplines. Je durft je nek uit te steken en je ideeën te delen met anderen. Je weet hoe belangrijk een oplossing is en dat het geen zin heeft om moeilijke situaties te vermijden. Je onderzoekt het probleem vanuit je eigen expertise, altijd op zoek naar manieren om nieuwe inzichten te ontdekken, bijvoorbeeld door bestaande concepten te combineren tot nieuwe oplossingen. Je bent doortastend en daadkrachtig en als innovator ben je ondernemend en pro-actief. Je gaat actief op zoek naar kansen, weet deze om te zetten in effectieve acties en experimenteert met nieuwe methoden en scenario's – altijd werkend vanuit een goed geïnformeerde en doordachte visie. Jouw inzicht, houding en werk worden gewaardeerd. Je bent steeds meer bezig met innovatie. Je merkt dat je een gelijkwaardige en kritische gesprekspartner kunt zijn.

### **Gedragsindicatoren en gedragselementen**

#### *Het ondernemend kunnen optreden in complexe beroepssituaties*

- Je denkt en handelt pro actief. Je toont initiatief en wacht niet af, je gaat op onderzoek uit. Je draagt uit eigen beweging mogelijke vernieuwende ideeën en oplossingen aan
- Je bent besluitvaardig. Je oriënteert je en neemt snel, weloverwogen en beargumenteerd beslissingen over welke stappen nodig zijn
- Je weet kansen om te zetten in doelgerichte acties. Je weet effectieve wegen te kiezen om doelen te bereiken

#### *Het onderzoeken van het vraagstuk en mogelijke oplossingsrichtingen*

- Je geeft er de voorkeur aan om *andere* inzichten te verkennen naast bestaande werkwijzen omdat gebleken is dat bestaande werkwijzen niet meer voldoen
- Je komt met *nieuwe* perspectieven op vraagstukken
- Je vertaalt ontwikkelingen en trends in het eigen vakgebied in toekomstscenario's
- Je maakt verantwoord gebruik van relevante praktijkgerichte onderzoeksmethoden en - technieken

#### *Het tonen van lef en durf om te experimenteren*

- Je experimenteert
- Je onderneemt actie, ook als de uitkomst ervan onzeker is
- Je durft je nek uit te steken, je gaat risico's niet uit de weg

#### *Het op creatieve wijze naar zowel het vraagstuk als de oplossing kijken*

- Je laat zien bestaande denkkaders los te kunnen laten
- Je laat zien aanpakken uit andere disciplines in te kunnen zetten en hierdoor tot nieuwe inzichten en combinaties van oplossingsrichtingen te komen
- Je laat zien out-of-the-box te kunnen denken
- Je toont originaliteit, "speelsheid" en oorspronkelijkheid
- Je komt met nieuwe scenario's als omstandigheden zich wijzigen
- Je kunt in korte tijd meerdere oplossingen, benaderingen of perspectieven voor een vraagstuk bedenken die verrassen en die oplossingen (dichter bij) brengen

#### *Het gebruik van de methoden en werkwijzen uit de toolbox dialogisch werken waar dat gewenst is*



## Competentie 2 Vraaggericht handelen

**Competentie.** Om innovatief te kunnen handelen, toont de tutor dat h/zij zich bewust is van de omgeving ofwel context waarbinnen h/zij als professional functioneert en ziet en benut h/zij kansen en mogelijkheden om innovaties in de beroepspraktijk te realiseren.

**Context.** Als ontwikkelende professional leer je zoveel mogelijk over de werkpraktijk. Je volgt de ontwikkelingen in jouw vakgebied. Je bent geïnteresseerd in waarom bepaalde ontwikkelingen plaatsvinden en welke krachten deze drijven, waardoor je trends en ontwikkelingen in de praktijk in een bredere context kunt plaatsen. Je merkt dat je hierdoor makkelijker oorzaak en gevolg van relaties kunt identificeren. Je ziet ook dat zekerheden snel verdwijnen. Je realiseert je dat verandering soms zo snel gaat dat het taken complexer maakt, waardoor de lat voor professionals hoger komt te liggen.

Tegelijkertijd zie je een groot potentieel in deze dynamische omgeving en zoek je actief naar mogelijkheden om samen met anderen bij te dragen aan het maken van een verschil. Je wilt een waardevolle bijdrage leveren aan een maatschappelijk vraagstuk. Je verkent de mogelijkheden en bespreekt deze met relevante stakeholders en andere groepen, maar zonder direct naar de oplossing te springen. Je toont je waarde als een goed geïnformeerde en gelijkwaardige gesprekspartner. Je voorbereiding heeft je een grondige basis gegeven in de dynamiek van de situatie en je kunt uitleggen en rechtvaardigen waarom je denkt dat de situatie veelbelovend is. Tegelijkertijd luister je goed naar wat je gesprekspartners zeggen. Je onderhoudt een dialoog en zorgt ervoor dat het probleem duidelijk wordt gedefinieerd door kritische vragen te stellen aan de klant en andere belanghebbenden, waardoor je de context nog dieper kunt beoordelen. Je weet dat deze verkennende fase essentieel is als je gaat helpen om haalbare oplossingen te leveren of, indien nodig, met goede argumenten komt om ze los te laten.

### Gedragsindicatoren en gedragselementen

#### *Het tonen van omgevingsbewustzijn – maatschappelijke context*

- Je (ver)kent de trends en ontwikkelingen in een ruimere context dan je eigen vakgebied en kunt de betekenis ervan verbinden aan de vraagstukken waar je aan werkt
- Je kijkt verder dan je neus lang is, ziet veranderingen (eerder) aankomen en anticipeert er op
- Je zoekt actief naar praktijksituaties die nieuwe inzichten kunnen bieden en benut die in het onderlinge gesprek
- Je ziet mogelijkheden / kansen en benut deze
- Je onderkent omgevingsfactoren van invloed (kunnen) zijn op de vraagstukken waar je aan werkt
- Je toont je maatschappelijk betrokken en kunt je professionele handelen verantwoorden

#### *Het in kaart kunnen brengen en specificeren van beroepsrelevante vragen*

- Je onderzoekt in dialoog met opdrachtgever en andere relevante betrokkenen de voorliggende vraag
- Je vraagt door op de geschetste probleemdefiniëring, is dit werkelijk het probleem, is er meer vooronderzoek nodig, leidt dat tot een andere probleemdefiniëring
- Je onderzoekt wat al bekend is over het vraagstuk, kunt dit bewerken en inbrengen
- Je bent in staat de vraag te expliciteren en bij te stellen
- Je toont inzicht in het maatschappelijke krachtenveld dat een rol speelt bij het vinden en accepteren van oplossingen

#### *Het vermogen om toepassingsgerichte vertaalslagen te kunnen maken*

- Je draagt verrassende én realiseerbare oplossingen aan
- Je kunt oplossingen, ontdekt door de combinatie van kennis en ervaring uit verschillende vakgebieden, vertalen in praktijkoplossingen

*Het gebruik van de methoden en werkwijzen uit de toolbox dialogisch werken waar dat gewenst is*

### Competentie 3 Samenwerkingsgericht handelen

**Competentie.** Om te kunnen participeren in innovatieve processen gedraagt de student zich als een teamspeler waarbij h/zij communicatieve, samenwerkings- en netwerkvaardigheden inzet die er toe leiden dat h/zij op een effectieve en efficiënte wijze bijdraagt aan een resultaatgerichte samenwerking met alle bij de innovatie betrokken professionals.

**Context.** Effectief in teamverband werken aan oplossingen voor echte problemen vraagt om een breed scala aan competenties. In feite zijn het hulpmiddelen die je in staat stellen om de innovatieve context te begrijpen en u een gelijkwaardige gesprekspartner te maken. Innovatieve professionals zijn echte teamplayers; Ze leren van elkaar en delen ideeën. Leren en werken in real-life situaties is een sociaal proces waarin samenwerken en netwerken met anderen essentieel is. Het verspreidt niet alleen kennis en ervaring, maar het zorgt er ook voor dat mensen meer betrokken raken. Als teamspeler weet je hoe belangrijk samenwerken is. Je bent er niet op uit om 'de schijnwerpers te stelen'. De echte waarde van samenwerken is dat je elkaars ideeën kunt invullen, met elkaar kunt 'sparren', je ideeën en suggesties voor strategieën en oplossingen kunt bespreken en kritisch kunt bekijken – om nog maar te zwijgen van de toegevoegde waarde van het openstaan voor mogelijkheden om feedback te geven en te ontvangen. Effectieve professionele communicatie voorkomt dat onnodige 'ruis' het samenwerkingsproces vertroebelt.

#### Gedragsindicatoren en gedragselementen

*Het bereid zijn om samen te werken en hierbij algemene doelen te laten prevaleren boven individuele doelen*

- Je verbindt je aan de gemeenschappelijke doelen die ontstaan door het zoeken naar nieuwe antwoorden op voorliggende vraagstukken
- Je erkent dat co-creatie vanuit (vak)disciplines bijdraagt aan het komen tot innovatieve oplossingen
- Je zoekt mogelijkheden en manieren om gezamenlijk te werken aan antwoorden op vraagstukken
- Je kunt werken binnen een multi/interdisciplinaire/trans-disciplinaire context, m.a.w. je werkt samen met mensen uit andere vakgebieden met constructieve inbreng en erkenning vanuit je eigen vakgebied
- Je draagt bij aan een optimale afstemming tussen inbreng van eigen kennis, ervaring en kwaliteiten en kennis, ervaring en kwaliteiten van teamleden en externe betrokkenen
- Je stelt het teambelang boven persoonlijk belang en spreekt teamgenoten aan op gedrag en verantwoordelijkheid; je bent hierop zelf ook aanspreekbaar
- Je bent in staat tot het doen van concessies om tot een gezamenlijk doel of resultaat te komen; je kunt deze concessies beargumenteren

*Het kunnen leveren van een bijdrage aan de ontwikkeling van een netwerk van deskundigen en dit netwerk doelgericht te raadplegen*

- Je bouwt een functioneel netwerk op

- Je gebruikt netwerken doelgericht

*Het op de juiste wijze en op het goede moment in kunnen zetten van een variatie aan communicatieve vaardigheden*

- Je enthousiasmeert en stimuleert
- Je overlegt effectief en efficiënt
- Je deelt je werk met anderen
- Je draagt constructief bij aan de samenwerking

*Het gebruik van de methoden en werkwijzen uit de toolbox dialogisch werken waar dat gewenst is*

## Competentie 4 Interactief leervermogen

**Competentie.** Om zelf sturing te kunnen geven aan je *ontwikkeling* tot een beroepsbekwame professional onderschrijf je de noodzaak van een leven lang leren en werk je gericht aan de verwerving van *die leervaardigheden* die je hiertoe in staat stellen.

**Context.** De wereld van werk verandert snel. Er zullen veel verschillende eisen aan jullie worden gesteld en jullie lopen het risico dat jullie geen gelijke tred houden met de gebeurtenissen. Het onderwijs kampt met hetzelfde probleem. Ondanks dat we ons best doen om je opleiding zo up-to-date mogelijk te houden, is het niet altijd mogelijk om de laatste ontwikkelingen te behandelen. Dit betekent dat je jezelf moet voorbereiden op het werk in een snel veranderende professionele omgeving. Er wordt niet alleen van je verwacht dat je problemen oplost waar je je in je studie op hebt voorbereid en die je goed genoeg kent om echte oplossingen te kunnen implementeren; je zult ook problemen tegenkomen die nieuw voor je zijn, problemen die met de huidige knowhow niet kunnen worden opgelost. Deze nieuwe problemen kunnen nieuwe kennis vereisen, kennis die nog moet worden verworven en nieuwe contexten waarbinnen bestaande kennis op verschillende manieren moet worden gebruikt.

Je zult ook steeds meer samenwerken met mensen die gekwalificeerd zijn in andere vakken. In zo'n werk- en leersetting word je uitgedaagd om met en van elkaar te leren, actief, effectief en gericht op het behalen van resultaten. Als je samenwerkt in dit innovatieve proces, komt je verlangen om te leren vaak van binnenuit – je komt problemen tegen die je echt wilt oplossen. Dit maakt jou degene met een verlangen om 'iets' te leren, of zelfs om iets 'af te leren'. De complexiteit van de situatie schrikt je niet af. Je ziet een uitdaging en je gaat die aan. Je gooit jezelf erin en geeft niet op. Je weet dat je regelmatig tegen een muur aanloopt en jezelf weer moet oppakken – maar je zult al snel ontdekken dat je meer leert dan je voor mogelijk hield, dat wat eerst een verwarrende wirwar leek, nu logisch is. Je bent veel beter in staat om het grote geheel te zien.

### Gedragindicatoren en gedragselementen

*Het tonen van zelfsturend leervermogen*

- Je geeft je eigen leerproces inhoud en richting, met andere woorden, je kunt jezelf (ontwikkelings- en leer)doelen stellen en er naar handelen

*De bereidheid en de wil om binnen verschillende en uitdagende settings te leren*

- Je reflecteert op je eigen handelen en vraagt vanzelfsprekend om feedback van anderen; je weegt en past vervolgens verbetertips direct en effectief toe



- Je bent je ervan bewust hoe je persoonlijke waarden en normen van invloed zijn op je handelen en toont bereidheid ze ter discussie te stellen
- Je bent aanspreekbaar op je handelen
- Je bent bereid tot afleren
- Je geeft verouderde kennis op indien daar goede argumenten toe zijn
- Je durft je grenzen te verleggen voor je persoonlijke en professionele ontwikkeling

*Het vermogen om te reflecteren op de effectiviteit van je professionele handelen*

- Je toont reflectief vermogen en je kunt je eigen handelen analyseren met het oog op
  - inhoud
  - aanpak
  - groepsdynamiek – denk hierbij aan het handelen van alle betrokkenen
  - maatschappelijke en ethische afwegingen bij het komen tot nieuwe antwoorden
  - eigen ontwikkeling ten aanzien van bovenstaande punten
- Je hebt je sterke en zwakke punten (beter) leren kennen en weet in beide verbeteringen aan te brengen

*Het gebruik van de methoden en werkwijzen uit de toolbox dialogisch werken waar dat gewenst is*

## Competentie 5 Kenniscreatie

**Competentie.** Om je eigen *kennis* blijvend te ontwikkelen en op niveau te houden, leer je niet alleen binnen formele contexten (zoals leren op school), maar ontwikkel je je eigen kennis ook verder door te leren in situaties in de (beroeps)praktijk.

**Context.** Met de snelle ontwikkeling van nieuwe informatietechnologieën breidt kennis zich in een toenemend tempo uit en is vrijwel op aanvraag beschikbaar, en nieuwe kennis kan net zo snel worden verspreid. Het is niet langer voldoende om je feiten te kennen en te weten hoe je ze moet toepassen. De kennis die je het hardst nodig hebt in een innovatiesetting wordt vaak 'brede kennis' genoemd. Het gaat allemaal om het kennen van de oorzaken van veel verschillende verschijnselen, hoe dingen werken en het begrijpen van principes en processen (weten wie ideeën of specifieke knowhow kan leveren). Dit is vooral belangrijk omdat feitelijke kennis verouderd kan raken (vooral concrete bevindingen), terwijl kennis van eerste principes (die aan deze bevindingen ten grondslag liggen) niet zo snel dateert. Er wordt van je verwacht dat je een 'wat als...' benadering van leren. Dat betekent dat je kritische vragen durft te stellen over oorzaak en gevolg. Je leert de verbanden en patronen te begrijpen in wat er in de beroepspraktijk gebeurt, maar ook een kritische, onderzoekende en lerende houding te hebben. Je wilt deze oorzaak-gevolg relaties blootleggen en bent een kritische gebruiker van kennis. Bovenal meet je de waarde van een theorie af aan het nut ervan bij het oplossen van problemen die je in je werk tegenkomt. Je volgt niet blindelings een reeks ideeën. Je komt erachter, werkend met en in dialoog met andere professionals, of iets gaat werken en hoe het in de praktijk werkt. Daarbij leer je jouw kennis en ervaring te combineren met die van anderen en ontdek je wat werkt, waardoor nieuwe kennis ontstaat die gebruikt kan worden in de beroepspraktijk. Daarnaast kun je kritisch beoordelen wat de 'actieve ingrediënten' zijn, de waarde ontdekken van de gekozen aanpak en de drijvende principes (die bepalen hoe het werkt). Je leert snel spelen met je kennis. Je ontdekt dat theorieën en ideeën uit andere disciplines ook nuttig kunnen zijn of geschikt gemaakt voor een andere context. Ook ontdek je dat kennis die je voor een ander doel hebt opgedaan ook van praktisch nut kan zijn in je werk. Kortom, je ontdekt, experimenteert, past je kennis toe, test hoe het werkt en genereert zo nieuwe kennis. Dit heet officieel 'productief leren' en 'ver doorverbinden'. Je beseft hoe belangrijk het is om kennis te delen met anderen.

Je bent je er ook van bewust dat anderen kennis hebben waar jij je voordeel mee kunt doen. En dus zoek je naar effectieve en efficiënte manieren om de kennis en ervaring te vinden die anderen bereid zijn te delen of uit te wisselen. Je weet al hoe ICT snel en eenvoudig deuren opent naar een rijke kennisomgeving. Social media zoals Web 2.0 zullen een steeds nuttiger platform worden om op de hoogte te blijven en recent verworven nieuwe kennis te delen.

## **Gedragsindicatoren en gedragselementen**

*Het kunnen ontwikkelen van kennis binnen een toepassingscontext*

- Je bent in staat je kennis en praktijkervaring te versterken met die van anderen waardoor je nieuwe kennis ontwikkelt die de beroepspraktijk verder brengt, je innoveert
- Je staat open voor de inbreng van expertise van anderen en nodigt ook actief tot inbreng uit
- Je bouwt voort op bestaande kennis en kunt nieuw ontwikkelde kennis aan de 'oude' verbinden

*Het kunnen toepassen van kennis en vaardigheden op verschillende niveaus en in verschillende contexten*

- Je benut kennis uit verschillende vakgebieden om patronen in vraagstukken te ontdekken
- Je zet de hierdoor verworven kennis en inzichten in voor het ontwikkelen of ontwerpen van nieuwe antwoorden
- Je toont inzicht in de invloed van sociale, economische, technische, ethische en/of psychologische factoren die kunnen helpen bij het vinden van antwoorden op vraagstukken waaraan je werkt

*Het vermogen om kennis te delen en te ontsluiten*

- Je deelt actief je in de praktijk opgedane kennis en ervaring met anderen
- Je zoekt actief naar nieuwe kennis en naar effectieve manieren om nieuwe kennis te ontsluiten en te delen. Je doet dit op een voor jouw beroepspraktijk passende wijze en kunt je keuzes hierin beargumenteren
- Je zoekt naar overstijgende verbanden in de gedeelde kennis en ervaring van teamleden en maakt verbanden inzichtelijk voor anderen

*Het gebruik van de methoden en werkwijzen uit de toolbox dialogisch werken waar dat gewenst is*