



Leren

interprofessioneel

werken

in het domein

Kind en Educatie

Colofon

Uitgave ten behoeve van het RIF-project van het innovatiecluster Kind en Educatie

ISBN 978-90-9033835-4

Tekst:

Monique Ridder (Hogeschool Windesheim) (redactie)

Ceciel Korsmit - van den Berg (Landstede MBO)

Emma Nitert (Hogeschool KPZ)

Dineke van der Struik - Pullen (Menso Alting college, MBO Zwolle)

Trynke Keuning (Hogeschool KPZ)

Anne Dreke Deddens (Hogeschool VIAA Zwolle)

Anne van der Meulen (Landstede MBO)

Ontwerp omslag en binnenwerk:

Home of Happy Brands

Druk:

De Bondt, grafimedia communicatie

'Leren interprofessioneel werken in het domein Kind en Educatie' is ook online als pdf vindbaar.

Deze uitgave is mogelijk gemaakt door de bekostiging van de deelnemende instellingen en het Regionaal Investeringsfonds (RIF) innovatiecluster Kind en Educatie.

Deelnemende instellingen:



Inhoud

INTRODUCTIE

6

HOOFDSTUK 1

HET KIND CENTRAAL IN HET DOMEIN KIND & EDUCATIE

9

1.1 Innovatiecluster Kind en Educatie

14

HOOFDSTUK 2

INTERPROFESSIEEL WERKEN

19

2.1 Wat is interprofessioneel werken?

22

2.2 Interprofessionele teams

24

2.2.1 Integraal vakbekwaam

24

2.2.2 Lerend en innoverend

25

2.2.3 Samenwerkend

26

2.2.4 ICT-proof

29

2.3 Als professional in een interprofessioneel team

30

2.3.1 T-shaped professional in het domein Kind & Educatie

30

2.3.2 Interprofessionele competentie

32

2.4 Succesfactoren voor interprofessioneel samenwerken

36

2.4.1 Succesfactoren op verschillende niveaus

36

2.4.2 Constructief samenwerken door boundary crossing

38

HOOFDSTUK 3

LEREN INTERPROFESSIEEL WERKEN

41

3.1 Waarom moeten studenten leren interprofessioneel werken?

44

3.2 Interprofessioneel werken: wat moet je daarvoor leren?

46

3.2.1 Beroepstaak

46

3.2.2 Professionele ontwikkeling in een leerteam

47

3.2.3 De leeropbrengsten voor studenten van het leerteam

49

3.3 Hoe leren studenten interprofessioneel werken?

50

3.3.1 Opleiden met het beroep als ruggengraat in een hybride leeromgeving

51

3.3.2 Begeleiden van het leerproces in het interprofessionele leerteam

54

3.3.3 Leermaterialen

57

3.4 Professionaliseren van opleiders

58

3.4.1 Profiel van leerteambegeleiders

59

3.4.2 Professionaliseringsaanbod voor leerteambegeleiders

61

HOOFDSTUK 4

ONDERZOEK IN HET DOMEIN KIND EN EDUCATIE

65

4.1 Drie onderzoeksgebieden

67

4.2 Plaats van onderzoek in het Kind en Educatie

68

Nawoord

72

Referenties

73

Bijlage 1

Infographic innovatiecluster Kind en Educatie

76

Bijlage 2

Interprofessioneel competent:

overzicht van eigenschappen en bekwaamheden

78

Introductie

In het voorjaar van 2019 is door het Regionaal Investeringsfonds (RIF) een subsidieaanvraag voor het innovatiecluster Kind en Educatie (K&E) goedgekeurd (Innovatiecluster Kind en Educatie, 2019). Het innovatiecluster K&E wil de beweging naar interprofessioneel werken in de sectoren primair onderwijs, opvang, jeugdzorg en welzijn ondersteunen, bekrachtigen en versnellen. Dit doet zij door interprofessionele samenwerking tussen en binnen opleidingsinstellingen met het werkveld te verstevigen en toekomstige werknemers op te leiden voor het werken in interprofessionele teams met bredere en uitwisselbare rollen.

In dit basisdocument geven we verdieping aan onze visie en doelstellingen van dit project vanuit literatuur en aan de hand van voorbeelden uit de praktijk. Met het basisdocument creëren we een gezamenlijke basis voor studenten, docenten en professionals van de instellingen die betrokken zijn bij het innovatiecluster K&E:

- > Het is een vertrekpunt voor werken, leren en professionaliseren;
- > Het vormt een aanzet voor een gemeenschappelijke taal en begrippenkader.

Dit document heet niet voor niets een basisdocument. De inhoud is niet in beton gegoten. De komende jaren gaan we in het innovatiecluster K&E ervaringen opdoen en onderzoeken wat interprofessioneel werken betekent voor professionals werkzaam in de instellingen, hoe mbo- en hbo-studenten dat kunnen leren en hoe mbo- en hbo-docenten van de opleidingen en praktijkbegeleiders dat leren het best kunnen begeleiden. De opgedane kennis en ervaringen leiden tot nieuwe inzichten, waarmee alle betrokkenen van het innovatiecluster hun handelen in de praktijk kunnen aanscherpen. Daarvoor ontwikkelen we bruikbare producten voor de verschillende doelgroepen.

Leeswijzer

In Hoofdstuk 1 wordt de aanleiding voor en de context van het innovatiecluster K&E beschreven aan de hand van een praktijkvoorbeeld. Vervolgens werken we uit langs welke lijnen we interprofessioneel werken in de regio Zwolle willen ontwikkelen.

In Hoofdstuk 2 beschrijven we wat bestaande literatuur ons leert over wat interprofessioneel werken nu eigenlijk is. Wat betekent interprofessioneel werken voor een team en voor een individuele professional in het domein Kind en Educatie? Wat is er nodig is om een interprofessioneel team goed te laten functioneren?

In Hoofdstuk 3 ligt de focus op opleiden, in het bijzonder het leren van studenten uit verschillende mbo- en hbo-opleidingen in interprofessionele leerteams. Hoe en wat leren studenten in een leerteam? Hoe draagt dat bij aan hun professionele ontwikkeling en vormt dat hun professionele identiteit? Hoe kunnen mbo- en hbo-docenten en praktijkbegeleiders de studenten in het leerteam het beste begeleiden? Hoe kunnen leerteams worden ingebed in de onderwijsprogramma's van de verschillende opleidingen?

In Hoofdstuk 4 beschrijven we drie onderzoeksgebieden. Binnen het innovatiecluster K&E willen we veel leren over interprofessioneel werken. Onze vragen richten zich op het leren in leerteams, de bekwaamheid van professionals en hoe kinderen en hun ouders of verzorgers die andere manier van werken ervaren. Daarvoor gaan we in onze eigen praktijk onderzoek doen en willen we samenwerken met onderzoekspartners in ons netwerk.



Het kind centraal
in het domein
Kind & Educatie

Box 0: Waar draait het om bij interprofessioneel werken? *Een casus*

Johan is 12 jaar, op school een stille jongen. Hij maakt moeilijk contact met zowel de andere kinderen als met zijn twee leerkrachten. Johan tekent graag, interesseert zich voor geschiedenis en aardrijkskunde. Hij blijft achter met zijn taal- en rekenvaardigheid. Er wordt getwijfeld aan zijn capaciteiten. Johan heeft allerlei onderzoeken ondergaan en in zijn handelingsplan staan diagnoses zoals autisme, ADHD en ADD. Johan gebruikt medicatie voor de tijd die hij op school is. Op school kan hij moeilijk uiting geven aan zijn gevoelens en is hij rustig. Johan heeft moeite met onaangepast gedrag van andere kinderen. Een probleem is dat hij schooltaken niet wil oppakken. Hij vindt ze niet interessant. Eén van de twee leerkrachten ziet dat er wel potentieel in Johan schuilt, maar dat Johan dat niet inzet.

Thuis valt de bewegingsonrust van Johan op. Ook thuis houdt hij zich moeilijk aan afspraken. Met zijn ouders heeft hij daar voortdurend strijd over. Thuis is Johan gevoelig en emotioneel: hij kan snel van slag zijn door kleine gebeurtenissen. Johan houdt van koken. Hij kan minutieus een gerecht uit een kookboek klaarmaken. Hij weet ook veel van sterrenstelsels en speelt graag spelletjes op de pc. Hij leest Engelstalige boeken, kijkt en leest in de krant en in tijdschriften en levert dan steekhoudend commentaar. Op de IQ-test scoort hij laag. Bij het leervermogen-onderzoek scoort hij hoog.

Johans moeder krijgt op school, van de huisarts en van de psycholoog, waar Johan in behandeling is, verschillende adviezen: ze moet met Johan oefenen met lezen, hem op een sportclub doen en veel structuur bieden. Maar Johan leest thuis al veel. Moeder is bang dat Johan van een sportclub nog onrustiger wordt omdat hij daar, net als op school, weer in een groep kinderen zit. Structuur bieden doen ze thuis al zoveel mogelijk.

Op school is een interprofessioneel leerteam gestart. De situatie van Johan wordt besproken. Als gezamenlijk doel wordt gesteld dat Johan zich zowel thuis als op school prettiger voelt en meer gemotiveerd is om schooltaken op te pakken en zijn sociale omgang met zijn klasgenoten te verbeteren. Een mbo-student Sport & Beweging signaleert de onderdrukte bewegingsonrust van Johan en wil daarmee aan de slag. De onderwijsassistent stelt voor het bewegen te koppelen aan het oefenen van rekenvaardigheid. Hij kent daarover een mooi voorbeeld. De hbo-student Social Work wil graag werken aan de integratie van Johan in de groep en het leren omgaan met moeilijk te begrijpen gedrag. Op haar vorige stage heeft ze zoiets ook gedaan. Gezamenlijk bedenken de studenten een opdracht waarin Johan met andere leerlingen in spelvorm kan oefenen met samenwerken. Zijn talenten zoals zijn kennis van de Engelse taal, gamen en het sterrenstelsel worden benut, zodat Johan een succeservaring kan opdoen in de schoolcontext.

Door samen te werken, expertise te delen en van elkaar te leren, ontstaat een andere manier van werken en een gezamenlijke aanpak waarin de behoeften van Johan centraal staan. Dit noemen we interprofessioneel werken.

Een centrale gedachte in het domein Kind en Educatie is het bieden van optimale ontwikkelingskansen voor kinderen en jongeren. Hierbij past het idee van de 'whole child approach'; het kind met al zijn talenten, zowel op cognitief als sociaal-emotioneel vlak, staat centraal (Slade & Griffith, 2013; van der Star, 2019). Het kind ontwikkelt zich op basis van het palet aan leerprocessen die de omgeving het kind biedt. Doornenbal en de Leve (2014) geven aan dat het belangrijk is om de verschillende leefwerelden waarin kinderen opgroeien (gezin, school, kinderopvang, buitenschoolse opvang, straat, buurt) te verbinden en om complexe vraagstukken rond opvoeden, ontwikkelen en onderwijzen niet geïsoleerd, maar integraal aan te pakken. Daarvoor is nodig dat instellingen voor onderwijs, kinderopvang, welzijn, jeugdzorg en jeugdgezondheidszorg minder vanuit de eigen context moeten denken en werken en meer vanuit het perspectief van het kind en zijn ouders of verzorgers. Ontschotting en samenwerking tussen de verschillende werkvelden in het domein Kind en Educatie is daarvoor noodzakelijk (van der Star, 2019). Interprofessioneel samenwerken geeft daar invulling aan (de Waal, 2018).

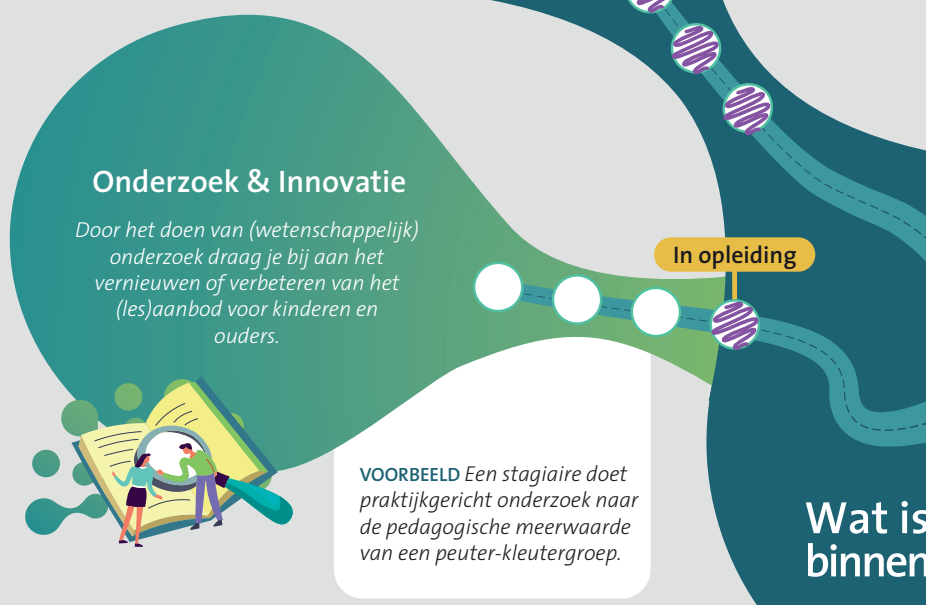
Het toenemende belang dat in het domein Kind en Educatie wordt gehecht aan interprofessioneel werken, heeft ook gevolgen voor de beroepsopleidingen in het domein. Al binnen de opleidingen zullen studenten, naast het leren begrijpen van hun eigen beroep, moeten leren om samen te werken en leren om binnen professionele teams te kunnen afstemmen met andere disciplines. Dat betekent dat studenten niet meer in een eigen 'onderwijskoker' kunnen worden opgeleid. Het verbinden van opleidingen onderling en met de beroepspraktijk is dus wenselijk en wordt steeds urgenter (de Waal, 2018). Dit is onder meer terug te zien in het beroepsbeeld van de medewerker Integraal Kindcentrum: er wordt in een interprofessioneel team samengewerkt aan de ontwikkeling van het kind (afbeelding 1.1).



BEROEPSBEELD

Medewerker Integraal Kindcentrum

In dit beroepsbeeld kun je aangeven waar jouw interesse en ambitie ligt en dit afstemmen met jouw team en leidinggevende. Als IKC-medewerker ontwikkel je je op één of meerdere domeinen tot stagiaire in opleiding, starter, ervaren of expert. Je loopbaan is flexibel en je kunt op elk moment verbreden of verdiepen en verschillende rollen en domeinen combineren.



Afbeelding 1.1 Beroepsbeeld medewerker integraal kindcentrum (Pact voor kindcentra, 2020)

1.1 Innovatiecluster Kind en Educatie

Interprofessioneel werken is een belangrijke, actuele ontwikkeling in de sector onderwijs, kinderopvang, jeugdzorg en welzijn. De beroepsopleidingen doen dit door interprofessionele samenwerking tussen en binnen opleidingsinstellingen met het werkveld te verstevigen en toekomstige werknemers op te leiden voor het werken in interprofessionele teams met bredere en uitwisselbare rollen. Daarom is in de regio Zwolle het innovatiecluster K&E gevormd. De regionale partners van het innovatiecluster voelen zich gezamenlijk verantwoordelijk voor het opleiden van toekomstige werknemers, die kunnen functioneren in interprofessionele teams (Innovatiecluster Kind en Educatie, 2019). De missie, visie en doelstellingen van het innovatiecluster K&E zijn beknopt beschreven in een infographic (bijlage 1).

Visie

Het innovatiecluster K&E wil de beweging naar interprofessioneel werken in de sector primair onderwijs, opvang, jeugdzorg en welzijn ondersteunen, bekrachtigen en versnellen. Dit doet zij door interprofessionele samenwerking tussen en binnen de opleidingsinstellingen met het werkveld te verstevigen en toekomstige werknemers op te leiden voor het werken in interprofessionele teams met bredere en uitwisselbare rollen. (Innovatiecluster Kind en Educatie, 2019).

Doelstellingen

Het doel van het innovatiecluster is om vanuit een gemeenschappelijke domein overstijgende visie een geïntegreerd, verbeterd en vernieuwend interprofessioneel leerconcept vorm te geven, waardoor beter aangesloten kan worden bij de behoefte van het werkveld, kinderen en ouders. Dit doel is uitgewerkt in 6 doelstellingen:

1. De mogelijkheid creëren om ervaring op te doen met het leren in de interprofessionele beroepspraktijk middels het opzetten van interprofessionele leerteams en het scheppen van randvoorwaarden waarbinnen deze kunnen floreren.
2. Onderwijscurricula innoveren naar het punt waarop interprofessioneel werken geïntegreerd en gedragen is binnen alle betrokken opleidingen.
3. Zorgdragen dat mbo en hbo-docenten voldoende toegerust zijn om onderwijs te verzorgen over het werken in interprofessionele leerteams en deze leerteams effectief kunnen begeleiden.

4. Zorgdragen dat praktijkbegeleiders en betrokken teams van mbo- en hbo-studenten in de sectoren onderwijs, kinderopvang, welzijn en jeugdzorg voldoende toegerust zijn om interprofessionele leerteams te kunnen begeleiden.
5. Effecten van interprofessioneel werken onderzoeken en borgen, deze kennis delen binnen het innovatiecluster en landelijke kennisdeling verzorgen naar andere opleidingsinstellingen, overheid en ondersteuningsplatforms.
6. Voorkomen van uitval tijdens de opleiding of in de eerste werkjaren en werkdruk verlagen door effectievere professionals op te leiden en de aansluiting tussen opleiding en werkveld te verbeteren.

Opbrengsten

Om de doelstellingen te kunnen realiseren zijn 5 actielijnen uitgezet:

1. De zorg voor het kind:

Het kind voelt zich gekend en ervaart dat de ontvangen ondersteuning bij elkaar hoort en elkaar versterkt. Dit wordt mogelijk gemaakt, omdat professionals (in opleiding) leren interprofessioneel samenwerken zodat zij vanuit verschillende perspectieven naar een kind leren kijken en in een interprofessioneel team een holistische aanpak ontwikkelen en uitvoeren.

2. Instellingen:

Professionals worden al tijdens hun opleiding beter voorbereid op het werken in een interprofessionele context. Zij leren inspelen op een andere manier van werken die in integrale kindcentra steeds gangbaarder wordt. Een voorbeeld daarvan is het begeleiden van het leren van kinderen op leerpleinen. Door het werk anders te organiseren kunnen capaciteiten en expertise van verschillende professionals beter worden benut en kan meer maatwerk worden geleverd aan het kind. Door interprofessioneel te werken, zijn professionals breder inzetbaar. Dat kan bijdragen aan het oplossen van het arbeidsmarkt vraagstuk: vacatures kunnen beter worden vervuld.

3. Opleidingen mbo en hbo:

Studenten, die deel uitmaken van een leerteam leren in een interprofessionele setting samenwerken met professionals uit verschillende vakgebieden. Zo worden zij voorbereid op de actuele beroepspraktijk. De vraagstukken die daar spelen vormen het uitgangspunt voor het leerproces in het leerteams. Interprofessionele leerteams fungeren als schakel tussen het leren op de opleiding en in de beroepspraktijk. Leren interprofessioneel werken wordt ingebed in de curricula van de opleidingen als onderdeel van een hybride leeromgeving.

4. Kennisdeling:

In het innovatiecluster K&E verbinden we theoretische concepten aan de opgedane praktijkervaringen. Zo ontwikkelen we praktische kennis over interprofessioneel werken en opleiden daarvoor, die we vertalen naar bruikbare producten die we delen met onze partners en studenten. Het bredere werkveld informeren we door over ons werk te publiceren.

Aanpak

Om de doelstellingen te kunnen realiseren zijn 5 actielijnen uitgezet:

1. Oprichten van interprofessionele leerteams

Binnen het Innovatiecluster worden interprofessionele leerteams ingericht, waarin studenten van diverse opleidingsniveaus (vo, mbo, hbo, master) en vanuit diverse achtergronden en opleidingen (inclusief deeltijdopleidingen) met elkaar leren werken in het domein Kind en Educatie.

2. Innoveren van het onderwijscurricula

Naast het opdoen van ervaring in de interprofessionele leerteams worden de studenten inhoudelijk en theoretisch ondersteund met vernieuwde curricula die zijn toegespitst op interprofessioneel leren en werken. Voor mbo-studenten wordt een keuzedeel ontwikkeld.

3. Professionaliseren van docenten

Om de studenten goed te kunnen begeleiden, worden de leerteambegeleiders en betrokken vakdocenten van de opleidingsinstellingen ondersteund in hun professionele ontwikkeling door het aanbieden van training, begeleiding en intervisie.

4. Professionaliseren van praktijkbegeleiders en betrokken medewerkers van praktijkorganisaties

Om de praktijkbegeleiders en de leerteambegeleiders vanuit de praktijkorganisatie optimaal te laten functioneren, wordt er een trainingsprogramma ontwikkeld dat wordt aangeboden aan elke begeleider een leerteam.

5. Oprichten van een kennisplatform

Binnen het innovatiecluster wordt een kennisplatform voor interprofessioneel leren en werken opgericht. Dit kennisplatform doet onderzoek naar het leren in de leerteams en interprofessioneel werken in de praktijk en zorgt voor kennisdeling tussen partners, en opleidingen in andere delen van Nederland, overheidsorganisaties en ondersteuningsplatforms (Innovatiecluster Kind en Educatie, 2019).

Interprofessioneel *werken*

In hoofdstuk 2 gaan we in op 'interprofessioneel werken' als concept. Wanneer spreken we over interprofessioneel werken en een interprofessioneel team? Welke vormen van interprofessioneel werken zijn er? Wat moet je weten, kunnen, willen en wie moet je zijn om deel uit te maken van een interprofessioneel team? Hoe kun je ervoor zorgen dat een interprofessioneel team succesvol is? De belangrijkste begrippen uit dit hoofdstuk zijn samengevat in tabel 2.1.

Tabel 2.1 Interprofessioneel werken: kernbegrippen

2.1	<i>Interprofessioneel werken</i>	Het ontwikkelen van een doelgerichte en gemeenschappelijke aanpak vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid en gemeenschappelijke visie, waarden en normen.
	<i>Interprofessioneel team</i>	Professionals uit verschillende disciplines werken met elkaar samen in de vorm van een 'fluid' netwerk waarin vanuit een integrale vakbekwaamheid creatieve en innovatieve oplossingen worden ontwikkeld voor complexe 'open-ended' vraagstukken. Het team stelt zich lerend op en maakt effectief gebruik van ICT.
	<i>Samenwerkingsvormen</i>	De samenwerkingsvorm hangt af van de mate waarin sprake is van gemeenschappelijke taken, verantwoordelijkheden en doelen, de mate waarin professionals taken van elkaar overnemen of afstemmen en de mate waarin innoverende oplossingen worden ontwikkeld.
2.2	<i>T-shaped professional</i>	Een interprofessioneel team bestaat uit t-shaped professionals, die beschikken over specifieke, vakinhoudelijke expertise én generieke competenties die interprofessioneel werken mogelijk maken.
	<i>Interprofessioneel competent</i>	Interprofessionele competenties betreffen: de kennis, kunde en bereidheid om a) samen te werken, b) door dialoog tot overeenstemming te komen over een gedeelde visie van waaruit wordt gewerkt, c) planmatig te werken vanuit integrale vakbekwaamheid en d) het eigen handelen en dat van het team te evalueren en te reflecteren op de eigen rol in het team.
	<i>Professionele identiteit</i>	Elke professional geeft kleur aan zijn handelen op basis van praktijkervaringen en persoonlijke overtuigingen, naast vak- en beroepskennis. Bewustzijn van de eigen professionele identiteit leidt tot wijsheid, veerkracht, zelfsturing en excellentie.
2.3	<i>Succesfactoren voor interprofessioneel werken</i>	Succesfactoren, ingedeeld per niveau: <ul style="list-style-type: none"> • Interpersoonlijk niveau: onderling begrip, respect, vertrouwen, lerende en reflecterende professionals • Teamniveau: leiderschap, structuur, duurzame relaties, teamsamenstelling en -grootte, facilitering • Organisatieniveau: afspraken, overeenkomsten, procedures m.b.t organisatiestructuren, beroepsculturen • Nationaal niveau: aansluiten bij landelijk beleid, inclusief financiering en wetgeving
	<i>Boundary crossing</i>	Interprofessioneel werken betekent samenwerken op en over de grenzen van verschillende beroepen, waarbij teamleden grensgangers zijn. De frictie, die ontstaat als gevolg van verschillen, biedt kansen om te leren. Er zijn vier leermechanismen om dat leerpotentieel te benutten: identificatie, coördinatie, reflectie en transformatie.



2.1 Wat is interprofessioneel werken?

Interprofessioneel werken betreft een duurzame en actieve samenwerking in een team, waarbij het team bestaat uit professionals met uiteenlopende expertises en mogelijk afkomstig uit verschillende organisaties en het doel is om gezamenlijk problemen op te lossen en diensten te verlenen (Morgan et al, 2015; in van Dongen 2017). In het domein Kind en Educatie wordt door een interprofessioneel team een doelgerichte en gemeenschappelijke aanpak voor het kind ontwikkeld vanuit een gedeelde verantwoordelijkheid en een gemeenschappelijke visie, waarden en normen (Doornenbal & de Leve, 2014). Van der Star (2019) beschrijft dit als: “samenwerken, over het schoolhek heen, leren van en met elkaar om aan te sluiten op alles wat noodzakelijk is in het onderwijs” (p. 6). Verschillende professionals, zoals basisschoolleerkrachten, onderwijsassistenten, orthopedagogen en jeugd- en jongerenwerkers, kunnen hun eigen expertise verbinden met die van anderen en van daaruit handelen, wat leidt tot synergie en kwalitatief betere zorg (de Waal, 2018).

“We moeten in de samenwerking allemaal iets loslaten van de eigen vertrouwde werkzaamheden, dan komen partijen dicht bij elkaar. Het is de kunst om naar de ander te luisteren en met een open blik naar elkaar te kijken en samen op pad te gaan. Samenwerken is een stukje van je autonomie loslaten.” (Bosch, in van der Star, 2019, p. 26).

Interprofessioneel werken is sinds 2010 sterk in opkomst in de sector Zorg en Welzijn. Het belang en de meerwaarde van interprofessioneel werken wordt steeds meer onderkend. Toch is deze manier van werken niet vanzelfsprekend en blijkt de implementatie in de praktijk moeizaam (van Dongen, 2017; de Waal 2018). Daar zijn verschillende redenen voor, die meteen duidelijk maken dat interprofessioneel werken complex is. Het bij elkaar brengen van verschillende ketenpartners in één team leidt tot afstemmingsvraagstukken op het gebied van wet- en regelgeving, organisatiestructuren, communicatie en beroeps culturen. Door verschillende belangen of perspectieven van verschillende partners kunnen misverstanden ontstaan en kan de samenwerking stagneren (van der Star, 2019). Leerkrachten zijn bijvoorbeeld aan het eind van de middag beschikbaar voor overleg, terwijl voor pedagogisch medewerkers van de buitenschoolse opvang (BSO) het werk met de kinderen dan juist pas begint. Het vinden van een gezamenlijk overlegmoment is dan lastig. Financieringsstromen van onderwijs en kinderopvang lopen langs verschillende wetten en regelingen, waardoor een pedagogisch medewerker van de BSO

niet zomaar inzetbaar is voor het onderwijs. Steeds vaker werken scholen en kinderopvang samen in integrale kindcentra (van der Grinten, Kieft, Kooij, Bomhof & van den Berg, 2019). Dat heeft het directe voordeel dat beide organisaties op één fysieke locatie zitten en dat combinatiefuncties kunnen worden gecreëerd. Deze voordelen zijn echter niet altijd van toepassing op andere partners in het interprofessionele team, zoals de jeugdzorg of welzijnzorg. Een directeur van een integraal kindcentrum benoemt wat voor hem het (interprofessioneel) werken complex maakt (persoonlijke communicatie, 7 januari 2020):

“Waar ik het meest tegenaan loop, is bijvoorbeeld dat het scholingsbudget anders is voor onderwijs dan voor opvang. Er zijn verschillende cao's, de één schrijft uren, de ander niet. Je hebt te maken met twee werkgevers. Daar probeer je dan wel een eenheid van te maken, maar dat is lastig. De overheid wil ontschotting en wij willen dat ook vanuit onze visie, maar ze maken het eigenlijk nog niet echt mogelijk. Dus het faciliteren is een belangrijk punt.”

Naast vraagstukken, die meer organisatorisch van aard zijn, benadrukt Van der Star (2019) het belang van de sociale verbindingen tussen organisaties: wederzijds respect, onderling vertrouwen en een open communicatie.

Interprofessioneel werken vraagt dus een inspanning van de individuele professional, de organisatie en de overheid. Dat kost tijd:

“Er is tijd nodig voor vertrouwen in de samenwerking. Om elkaar te ontmoeten en elkaar te leren kennen. Weten teams welke kennis de andere teams of professionals hebben? Wie kan wat doen? Wie is waar verantwoordelijk voor?” (Bosch, in van der Star, 2019, p. 26).

Peeters (2018) bepleit dat we ons vooral moeten laten leiden door dat wat van meerwaarde is voor de ontwikkeling van kinderen en jongeren en dat we ons niet laten tegenhouden door regelgeving.

2.2 Interprofessionele teams

Interprofessionele teams komen in de praktijk vaak langs informele weg tot stand. Professionals komen elkaar tegen in een overleg of project, ontwikkelen zich werkenderwijs tot een team en gaan gezamenlijk plannen ontwikkelen. Een belangrijke drijfveer voor deze professionals is dat zij denken dat ze zo betere kwaliteit en grotere efficiëntie kunnen leveren (Cobben, van Dongen, van Bokhoven & Daniels, 2016). Doornenbal en de Leve (2014) beschrijven een interprofessioneel team als een t-shaped team met vier kenmerken: integraal vakbekwaam, lerend en innoverend, samenwerkend en ICT-proof. T-shaped houdt in dat het team als geheel over een brede kennisbasis beschikt afkomstig uit verschillende disciplines en daarnaast over de metacognitieve vaardigheden die nodig zijn om die kennis succesvol te benutten voor de gezamenlijke taak (de Waal, 2018).

2.2.1 Integraal vakbekwaam

Een interdisciplinair of t-shaped team bestaat uit professionals met verschillende vakdisciplines. De teamleden hebben kennis van elkaars vakgebied en context en respecteren de inhoudelijke bijdrage van elk teamlid. Bewustwording van ieders context blijkt de effectiviteit van de samenwerking positief te beïnvloeden (van Dongen & Goosens, 2017). De inbreng vanuit elke discipline is gelijkwaardig en er wordt holistisch gewerkt. De cliënt staat altijd centraal (Cobben, van Dongen, van Bokhoven & Daniels, 2016).

In het domein Kind en Educatie is die cliënt het kind en zijn ouders. De samenstelling van het team is complementair: de aanwezigheid en bijdrage van elke professional is nodig om tot een gezamenlijke aanpak te komen. Het team als geheel is verantwoordelijk voor de uitvoering van deze aanpak (Cobben, van Dongen, van Bokhoven & Daniels, 2016; Doornenbal & de Leve, 2014).

Een pedagogisch educatief professional vertelt over die bewustwording van ieders context (persoonlijke communicatie, 28 februari 2019):

“Ik werk in een autismehuis. Daar ervaar ik hoe belangrijk het is dat je ook gebruik maakt van verschillende expertises. In het autismehuis zijn mensen met verschillende opleidingsachtergronden; ieder weer met een eigen perspectief. Het is waardevol om open te staan voor de opvattingen van anderen en ook daadwerkelijk te zien dat een iets andere aanpak wel effect kan hebben.”

2.2.2 Lerend en innoverend

De professional in het domein Kind en Educatie krijgt te maken met steeds complexere vraagstukken, waarvoor geen standaard antwoorden zijn. Van het interprofessionele team wordt verwacht dat zij creatieve of innovatieve oplossingen bedenken, die vervolgens in de praktijk worden uitgevoerd en worden geëvalueerd. In het interprofessionele team en het omringende netwerk is daardoor voortdurend sprake van leren: van elkaar en van het handelen in de praktijk (Doornenbal & de Leve, 2014). Dit proces wordt ook wel teaming genoemd: “samenwerken in een fluid network of interconnected individuals gericht op het benutten en verbinden van kennis en expertise” (Edmondson, in de Waal, 2018, p. 34). Edmondson acht leren van en met elkaar cruciaal voor een effectieve samenwerking en benadrukt het belang van een goede facilitering en leiderschap, zeker naarmate vraagstukken complexer worden en innovatieve oplossingen nodig zijn. Voor een effectieve samenwerking is verder van belang dat er afspraken worden gemaakt over de manier van werken, de rolverdeling en de evaluatie van de samenwerking (van Dongen, 2017). Ook reflectie op de samenwerking is belangrijk. Teams met een hoge mate van reflectie werken beter samen, zijn effectiever, hebben meer samenhang en grotere innovatiekracht. Dankzij reflectie ontstaat meer ruimte in het team om fouten te kunnen maken en daarvan te leren (van Dongen, 2017).

2.2.3 Samenwerkend

Een interprofessioneel team in het domein Kind en Educatie werkt samen als team en daarnaast met de omgeving: ouders, het omringende netwerk en vrijwilligers. Voor de samenwerking is het nodig dat er afspraken zijn over de taken en de rollen van alle betrokkenen en dat duidelijk is hoe het leiderschap is georganiseerd. De teamleden beschikken over vaardigheden in communicatie, samenwerking, overleg en conflict hantering om constructief te kunnen werken met elkaar en de omgeving (Doornenbal & de Leve, 2014).

De samenwerking in het team kan verschillende vormen hebben, afhankelijk van a) de mate waarin sprake is van gemeenschappelijke taken, verantwoordelijkheden en doelen, b) de mate waarin teamleden elkaars taken kunnen overnemen en c) de mate waarin nieuwe manieren van werken of nieuwe disciplines ontstaan (figuur 2.1, de Waal, 2018). Alle vormen van samenwerking waarin professionals uit verschillende disciplines met elkaar een samenhangende aanpak gericht op de behoefte van de client ontwikkelen noemen we interprofessioneel (D'Amour en Oandasan, in de Waal, 2018). Mono- of uni-disciplinaire samenwerking valt daar niet onder.

Mate van gemeenschappelijke taken, verantwoordelijkheden en doelen



Figuur 2.1 Verschillende vormen van interprofessioneel samenwerken in teams. Overgenomen uit de Waal, 2018, p.51

Mono- of uni-disciplinaire samenwerking

In een monodisciplinaire samenwerking werken professionals van eenzelfde discipline of beroepsgroep samen aan eenzelfde opdracht (Werkgroep Ethiek, 1997). Dit is bijvoorbeeld een vakgroep docenten die gezamenlijk afspraken maakt over de begeleiding van leerlingen met dyslexie. Elk teamlid voert de taak vervolgens zelfstandig uit op basis van de gemaakte afspraken. Een nieuwe manier van werken beperkt zich tot de eigen groep. Een goede monodisciplinaire samenwerking leidt tot gedeelde opvattingen over het uitvoeren van beroepstaken binnen de eigen discipline of beroepsgroep (Schaap, de Bruijn, van der Schaaf & Kirschner, 2009). Een gedegen kennis van je eigen beroep vormt een werkzame basis voor verdergaande vormen van samenwerking.

Multidisciplinaire samenwerking

In een multidisciplinair team werken professionals vanuit verschillende disciplines samen. Zij hebben elk een eigen specifieke expertise en inbreng (Vyt, 2012). In het team heeft elke professional eigen taken en verantwoordelijkheden, die gescheiden zijn van teamleden met een andere discipline (Xyrichis & Lowton, 2008). Teamleden werken en denken parallel naast elkaar aan hun eigen taken, ieder vanuit zijn eigen perspectief en belangen. Er is onderling duidelijkheid over de verschillende taken, expertise en verantwoordelijkheden, die elkaar aanvullen en versterken. Maar het kan zijn dat een gemeenschappelijk doel ontbreekt, waardoor de samenwerking niet optimaal verloopt. Een voorbeeld is een team van leerkrachten basisonderwijs, docenten voortgezet onderwijs en onderwijsspecialisten, die gezamenlijk een doorgaande lijn voor hoogbegaafde leerlingen aanbieden. Elke teamlid levert vanuit de eigen specifieke ervaring en deskundigheid een bijdrage aan de leerlijn en voert eigen taken uit, ieder op zijn eigen locatie. Het doel van de basisschoolleerkracht is om zijn hoogbegaafde leerlingen uitdagende leerstof te bieden, terwijl het doel van de docent voortgezet onderwijs is om zijn klas als geheel te laten samenwerken en de specialist graag met een kleine groep wil werken.

Er ontstaat ontevredenheid of onbegrip over elkaars werk, dat niet leidt tot het gewenste doel: een soepele doorstroom van de hoogbegaafde leerling. In een multidisciplinair team leren teamleden elkaar en elkaars perspectieven kennen. Vanuit een gezamenlijke wens om betere kwaliteit en efficiënter samen te werken, kan een vorm van interdisciplinaire of transdisciplinaire samenwerking ontstaan.

Interdisciplinaire samenwerking

In een interdisciplinair team zijn teamleden afkomstig uit verschillende disciplines. Ze hebben gemeenschappelijke taken, verantwoordelijkheden en doelstellingen. De teamleden hebben inzicht in elkaars disciplines, staan open voor een andere, nieuwe aanpak en kunnen delen van elkaars taken overnemen. Door dialoog in het team ontstaat een gemeenschappelijke taal, die bijdraagt aan onderling begrip. In een interdisciplinair team worden verschillende perspectieven op een vraagstuk bij elkaar gebracht en gecombineerd tot een gedeelde aanpak van het vraagstuk (Vyt, 2012). Daardoor kunnen zelfs nieuwe disciplines ontstaan (D'Amour en Oandasan, 2005: in de Waal 2018). Een zorgadviesteam van een school is een voorbeeld van interdisciplinaire samenwerking. Docent, schoolmaatschappelijk werker, jeugdzorg, politie en orthopedagoog bespreken met elkaar de ontwikkeling van een leerling en stemmen de afzonderlijke aanpak vanuit de verschillende disciplines op elkaar af (van der Star, 2019).

Transdisciplinaire samenwerking

In een transdisciplinair team werken professionals uit verschillende disciplines samen aan dezelfde taken (Werkgroep Ethiek, 1997). De teamleden begeven zich (gedeeltelijk) op elkaars werkterrein (Vyt, 2012). Leden van deze teams kunnen elkaars taken uitvoeren (Adler, Bryk, Cesta & McEachen, in de Waal, 2018).

Van der Star (2019) geeft een voorbeeld van transdisciplinaire samenwerking:

“Een basisschool heeft twee leerlingen die te maken hebben met een problematische gezins-situatie. Er zijn al veel hulpverleners bij het gezin betrokken. De jeugdbescherming overweegt een ondertoezichtstelling voor beide kinderen. Ouders, kinderen, familieleden, vrienden van familie en betrokken professionals van de school en de jeugdhulpverlening komen tijdens een Eigen Kracht-conferentie bij elkaar om bij te dragen aan het maken van een familiegroepsplan. De centrale vraag bij het maken van dit groepsplan is gericht op wat nodig is om een veilige opvoedsituatie te realiseren voor de kinderen. In nauwe samenwerking komt een concreet plan voor het gezin tot stand” (p. 11).

2.2.4 ICT-proof

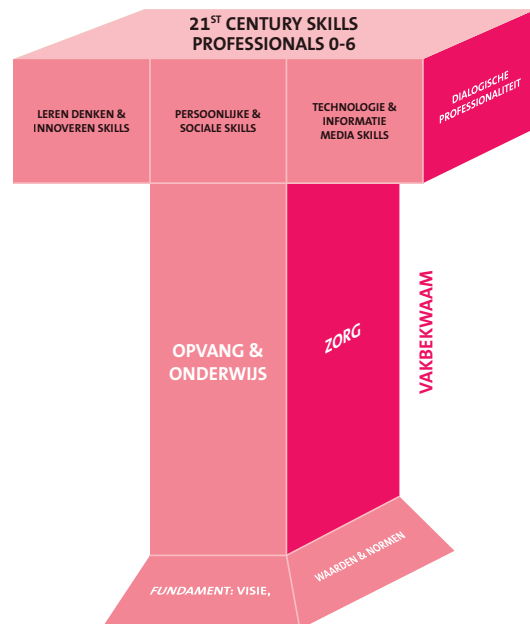
Een interprofessioneel team werkt over de grenzen van verschillende organisaties en daarmee ook locaties. Teamleden komen elkaar niet tegen in de wandelgangen, waardoor de mogelijkheden voor tussentijds afstemmen of informeel overleg beperkt zijn. Daarnaast is de tijd in (formele) overleggen vaak beperkt. Goede onderlinge communicatie, duidelijke afspraken en elkaar informeren zijn belangrijk om tot een succesvolle samenwerking te komen en misverstanden te vermijden. Daarom is het aan te bevelen dat een interprofessioneel team optimaal gebruik maakt van technologie en *ICT-proof* is. Voorbeelden zijn een digitale omgeving om documenten te delen, een gezamenlijke elektronische agenda, een app-groep of online overleg.

2.3 Als professional in een interprofessioneel team

Een interprofessioneel of t-shaped team vraagt om t-shaped professionals, die goed zijn in hun eigen vak én in staat zijn om verbindingen te leggen en over de grenzen van het eigen vakgebied heen kunnen kijken (Oskam, 2009). Het zijn zelfbewuste professionals met een sterke professionele identiteit, die ieder op een eigen kenmerkende wijze inkleuring geven aan hun werk (Ruijters, 2015).

2.3.1 T-shaped professional in het domein Kind en Educatie

De opdracht van een interprofessioneel team in het domein Kind en Educatie is om een gezamenlijk perspectief te creëren op de ontwikkeling van het kind, samen met ouders doelen te stellen, een plan van aanpak uit te werken en samen met ouders te evalueren. De vaardigheden die de t-shaped professional in een setting voor integrale kindzorg nodig heeft, zijn door Doornenbal & de Leve (2014) uitgewerkt (zie figuur 2.2).



Figuur 2.2 De T-shaped professional. Overgenomen uit Doornenbal & de Leve, 2014, p. 6

De verticale balk van de T staat voor de diepe specialistische vakbekwaamheid van de professional. Voor de één betreft dat kennis en vaardigheden over zorg en welzijn, voor de ander pedagogische en didactische kennis en vaardigheden gericht op onderwijs en opvang. Deze bekwaamheid verschilt dus per professional. De horizontale as staat voor de generieke vaardigheden, die alle professionals bezitten en die interprofessioneel samenwerken mogelijk maken. Bouwgroep PACT (Doornenbal en Leve, 2014) onderscheidt drie soorten vaardigheden gericht op:

- > Leren denken en innoveren: creativiteit, onderzoekend en probleemoplossend vermogen, kritisch denken;
- > Persoonlijke en sociale vaardigheden: samenwerken, communicatie, onderhandelen, empathie, zelfregulatie;
- > Technologie & informatie media vaardigheden: informatievaardigheden, mediawijsheid, instrumentele vaardigheden.

Het zijn van een t-shaped professional is niet aan een opleidingsniveau gebonden: zowel een onderwijsassistent als een universitair opgeleide psycholoog kan fungeren als t-shaped professional. Lees het praktijkvoorbeeld van t-shaped onderwijsassistent Niels:

Niels is jeugd- en jongerenwerker bij een welzijnsorganisatie en heeft zijn expertise opgebouwd in het voeren van talentgesprekken met kinderen, zodat kinderen hun eigen talenten onder woorden kunnen brengen. Hij sluit aan bij een team van een basisschool om zijn kennis in te zetten voor een themaweek rondom zelfvertrouwen. Niels heeft hierbij een adviserende rol. Het voeren van talentgesprekken is de specialistische kennis van Niels (verticale as t-shaped) en het afstemmen van zijn adviezen is de generieke vaardigheid van Niels (horizontale as t-shaped).

2.3.2 Interprofessionele competentie

Het begrip competentie verwijst enerzijds naar persoonlijke eigenschappen, zoals creativiteit, communicatief vermogen, leiderschap en anderzijds naar beroepsspecifieke bekwaamheden (Straetmans, Sluijsmans, Bolhuis, Merriënboer, 2003). Iemand die competent is, kan in een bepaalde situatie handelen en weet ook waarom hij op die manier handelt (Aalsma, 2011). De professional benut zijn persoonlijke eigenschappen en beroepsbekwaamheden om in een specifieke beroepssituatie naar beste vermogen te beoordelen hoe hij zal handelen. Dit handelen van de professional voldoet aan de kwaliteitsnormen van zijn beroep (Straetmans, 2006; Nieuwenhuis, 2013). In bekende situaties is dit handelen min of meer routine, maar ook in onbekende taaksituaties moet een professional competent zijn. Naast theoretische, formele kennis en vaardigheden zijn ervaring en feeling belangrijk. Persoonlijke eigenschappen zoals zelfredzaamheid en kritisch denkvermogen zorgen ervoor dat een professional besluiten kan nemen in nieuwe, relatief onbekende situaties (Geerligs & van der Veen, 2010). Nieuwenhuis (2013) benadrukt dat competent zijn in een beroep inhoudt dat je kennis uit meerdere disciplines kunt integreren, kan participeren in een bepaalde beroepscontext en in de bredere maatschappelijke context. Dat sluit aan bij de verwachtingen van de competenties van een t-shaped professional, die beroepsbekwaam is en zich kan verhouden tot andere professionals en zijn omgeving. Deze uitspraak van een pedagogisch professional geeft zijn manier van t-shaped denken en handelen helder weer (persoonlijke communicatie, 28 februari 2019):

“Ik heb kennis op verschillende vlakken, maar ik beseft ook dat ik niet alle kennis zelf in huis heb. Je hebt eigenlijk altijd anderen nodig. Ik weet waar ik de expertise vandaan moet halen wanneer ik bijvoorbeeld ouders niet zelf verder kan helpen.”

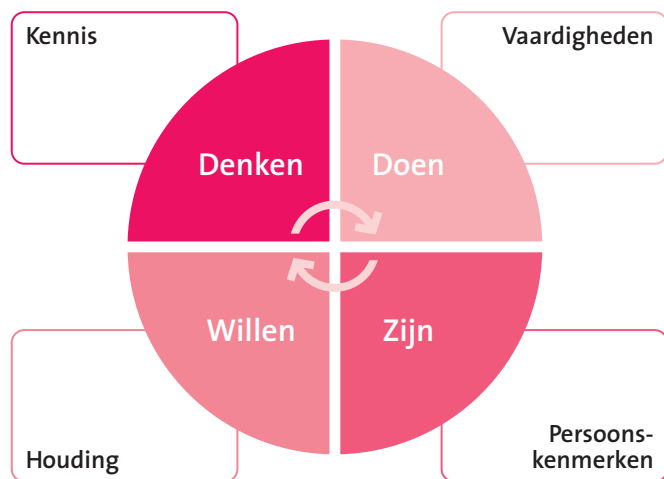
Ruijters (2015) benadert beroepsbekwaamheid vanuit een persoonlijk en ontwikkelingsgericht perspectief en spreekt over de professionele identiteit, van waaruit elke professional een eigen inkleuring geeft aan de uitvoering van het beroep. Beroepsbekwaam worden en blijven in de continu veranderende context van de hedendaagse beroepspraktijk vraagt een basis waarin iemand zich bewust is van wie hij is als professional en het vermogen heeft om met veranderingen om te gaan. Daarmee krijgt het begrip competentie een duurzaam en dynamisch karakter: gedurende je loopbaan ben je steeds bezig je competenties te ontwikkelen, aan te passen aan wat de context van je vraagt. Ruijters (2015) benoemt vier begrippen die daarvoor van belang zijn:

- > **Zelfsturing:** als professional in staat zijn om een eigen koers te kiezen, rekening houdend met de organisatie, het vak en het persoonlijk perspectief; zelfstandig tot oplossingen kunnen komen;
- > **Veerkracht:** als professional kunnen omgaan met veranderingen en ontwikkelingen en over de grenzen van het eigen beroep kunnen kijken zonder zichzelf kwijt te raken;
- > **Wijsheid:** als professional over het vermogen en de rust beschikken om vanuit eigen expertise en een helder onderscheid tussen de eigen kleur en de kleur van de ander, toegevoegde waarde te leveren in het werk;
- > **Excellentie:** als professional gedreven en leergierig zijn om het maximale uit zichzelf en (de uitoefening van) zijn vak te halen.

Competentieraamwerk voor interprofessioneel werken

De competentiecirkel van Aalsma (2011) biedt een raamwerk om te beschrijven wat we verstaan onder 'competent zijn in interprofessioneel werken' (zie figuur 2.3). De cirkel is een combinatie van beroepsbekwaamheden, die veelal worden benoemd als kennis, vaardigheden, houding, met persoonskenmerken, die belangrijk zijn om de eigen kleur aan het handelen te geven en een eigen professionaliteit te ontwikkelen. Aalsma (2011) heeft dit in de competentiecirkel vertaald naar werkwoorden; wat moet je weten, waarover moet je DENKEN, wat moet je kunnen DOEN, welke vaardigheden heb je daarvoor nodig, wat zou je WILLEN bereiken en welke houding past daarbij en wie wil je ZIJN als professional?

In tabel 2.2 hebben we de competentie-cirkel van de t-shaped professional in het domein Kind en Educatie uitgewerkt voor zowel de verticale vakspecialistische balk als de horizontale generieke, interprofessionele balk op basis van een overzicht van opvattingen over interprofessioneel werken (bijlage 2).



Figuur 2.3 Competentie-cirkel. Overgenomen uit Aalsma, 2011, p.80

Tabel 2.2 Competentie-cirkel voor de interprofessionele professional in het domein Kind en Educatie

Competentie-cirkel	T-shaped professional	
Als professional ...	Vakspecifiek	Interprofessioneel werken
Denken: ... integreren van verschillende kennisinhouden, theoretische, formele kennis én ervaring	Vak- en beroepskennis: • Onderwijs • Opvang • Jeugdgezondheidszorg • Jeugdzorg • Welzijn	Complementariteit: kennis van het vakgebied van de ander
Doen: ... uitvoeren van beroeps-taken, zowel routinematige taken als complexe of slecht-gestructureerde taken	Beroepsvaardigheden gericht op ontwikkeling van het kind: • Onderwijs • Opvang • Jeugdgezondheidszorg • Jeugdzorg • Welzijn	Interprofessionele vaardigheden: • Kunnen komen tot en werken vanuit een gedeelde visie, gezamenlijk doel en planvorming • Persoonlijke en sociale vaardigheden: samenwerken, coördineren, leidinggeven, communiceren, boundary crossing in het team • Probleemoplossend vermogen • Technologie en informatie, media skills benutten voor de samenwerking
Willen: ... gemotiveerd, resultaatgericht, flexibel, attitude, ordelijk, coöperatief, kwaliteitsbewust zijn	Lering trekken en innovatieve skills: • Zelfreflectie • Evaluatie • Onderzoekende houding • Ontwikkelingsgerichte houding	
Zijn: ... vanuit je professionele identiteit een eigen kleur geven aan het beroep	Professionele identiteit • Zelfsturing • Veerkracht • Wijsheid • Excellentie	

2.4 Succesfactoren voor interprofessioneel samenwerken

Motivatie van de individuele teamleden is volgens Cobben, van Dongen, van Bokhoven en Daniels (2016) de belangrijkste succesfactor voor interprofessioneel werken. Als teamleden het gevoel hebben dat zij gezamenlijk meer kwaliteit kunnen leveren en efficiënter kunnen werken, zijn zij bereid om tijd en energie te steken in de interprofessionele samenwerking. De tweede belangrijke succesfactor is professioneel complementair gedrag: de teamleden vullen elkaars expertise aan en hebben elkaar nodig om een vraagstuk op te lossen.

2.4.1 Succesfactoren op verschillende niveaus

Succesfactoren voor interprofessioneel samenwerken kunnen worden ingedeeld op verschillende niveaus van individueel tot extern niveau.

Individueel / interpersoonlijk niveau

Individuele professionals moeten vakbekwaam zijn en overzicht hebben over het hele beroepsdomein. Daarnaast zijn ze gemotiveerd om hun expertise met andere teamleden te delen en gezamenlijk verantwoordelijkheid te nemen (van Dongen, 2017).

In de omgang met anderen is van belang dat teamleden elkaars professionele rollen en verantwoordelijkheden kunnen begrijpen en waarderen. Om effectief met elkaar te communiceren helpt het als er een gezamenlijke taal wordt ontwikkeld (Suter, Arndt, Arthur, Parboosingh, Tayler & Deutschlander, 2009; in de Waal 2018). Daarnaast is het van belang dat professionals duurzame relaties aan kunnen gaan met wederzijds vertrouwen en respect (Hofhuis, Mensen, ten Den, van den Berg, Koopman-Draijer, Smits & de Vries, 2015). Tot slot dienen zij continu te willen leren en reflecteren op het eigen en elkaars handelen (Suter et al, 2009; in de Waal 2018).

Teamniveau

Succesfactoren op teamniveau kunnen worden onderverdeeld in factoren gerelateerd aan het teamproces en aan de teamstructuur (Xyrichis en Lowton, 2008).

Teamprocessen betreffen de sociale factoren zoals het formuleren van duidelijke doelen en het hebben van een gedeelde visie of missie (Doornenbal et al, 2017). Daarnaast gaat het om heldere afspraken over rol- en taakverdeling tussen teamleden en werkprocessen en is het van belang regelmatig teamvergaderingen te houden.

Ook is het goed om de samenwerking regelmatig kritisch te evalueren en waar nodig aan te passen (van Dongen, 2017; van Dongen & Goosens, 2019). Belangrijk is dat er in het team sprake is van gelijkwaardigheid (van Dongen, 2017).

Factoren gerelateerd aan de teamstructuur hebben betrekking op de wijze waarop het team wordt samengesteld en gefaciliteerd (Hofhuis et al, 2015). Een interprofessioneel team bestaat uit ongeveer vier tot acht personen, afkomstig uit drie tot vier vakdisciplines. Fysieke nabijheid (werken op één locatie) en een gezamenlijke werkplek maken onderling formeel en informeel contact makkelijker zodat teamleden elkaar leren kennen (Doornenbal et al, 2017; Cobben, van Dongen, van Bokhoven & Daniels, 2016). Ook korte communicatielijnen en een goed werkend gezamenlijk ICT-systeem dragen bij aan het vergemakkelijken van de samenwerking. De teamleider kan een belangrijke rol spelen door structuur in de samenwerking te brengen (van Dongen, 2017).

Organisatieniveau

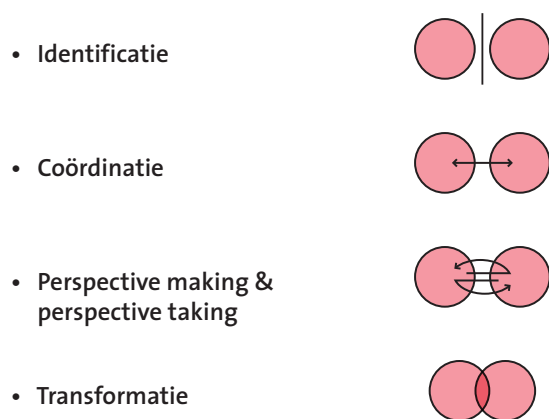
Interprofessionele teams zijn samengesteld uit leden van verschillende organisaties, die zich allen moeten committeren aan de samenwerking (Axelsson & Axelsson, 2006 in: de Waal, 2018). Een succesfactor op organisatieniveau betreft de organisatiestructuur: zorgen voor een eenduidige en eigen administratieve procedure, budget en financieringsstromen en op elkaar afgestemde informatiesystemen en databases, arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden. Harmonisering hiervan leidt ertoe dat alle teamleden dezelfde rechten en plichten hebben. Wat betreft de organisatiecultuur is het van belang dat er gedeelde waarden en belangen zijn en dat er gelijke mate van betrokkenheid is van professionals en organisaties.

Extern of landelijk niveau

Factoren buiten de organisatie, die van invloed zijn op het functioneren van interprofessionele teams zijn onder andere wetgeving en beleid, financiering en aansturing vanuit de overheid. De wijze van financiering kan erg verschillen voor de leden van een interprofessioneel team en daardoor tot ongelijkheid leiden. Eenzelfde financieringsarrangement voor alle teamleden vergemakkelijkt de samenwerking en gedeelde verantwoordelijkheid (DeMiglio & Williams in de Waal, 2018).

2.4.2 Constructief samenwerken door boundary crossing

De verschillende beroepscontexten en – culturen waaruit teamleden afkomstig zijn, kunnen leiden tot belemmeringen en fricties in de interprofessionele samenwerking. Dergelijke belemmeringen kun je zien als grenzen. *Boundary crossing* is een actuele aanpak om op een constructieve manier met die grenzen of belemmeringen om te gaan. De leden van een interprofessioneel team kun je zien als grensgangers die op en over de grenzen van het eigen beroep samenwerken en zich gezamenlijk inspanssen om een oplossing te vinden (Bakker & Akkerman, 2014; Bakker, Zitter, Beausaert & de Bruijn, 2015). Er zijn vier leermechanismen die voor het proces van *boundary crossing* kunnen worden benut: identificatie, coördinatie, reflectie en transformatie (zie figuur 2.4).



Figuur 2.4. Leermechanismen van *boundary crossing*. Overgenomen uit Bakker & Akkerman, 2014, p.12

Identificatie is vaak de eerste stap en gericht op het verhelleren van elkaars expertise, doelen en belangen. De kracht van een interprofessioneel leerteam is de diversiteit, de aanwezigheid van verschillende perspectieven en expertise. Door te expliciteren hoe verschillende praktijken en rollen zich van elkaar onderscheiden of aanvullen wordt het bestaansrecht van elke beroepsgroep in het team gelegitimeerd. Het wordt voor de teamleden duidelijk wat ze van elkaar kunnen verwachten.

Coördinatie is nodig om de samenwerking tussen verschillende praktijken mogelijk te maken. Het gaat dan bijvoorbeeld om het afspreken van vaste overlegmomenten en werkrouines. Protocollen, projectplannen en een gemeenschappelijke online omgeving waarin informatie kan worden gedeeld zijn materialen en producten, die coördinatie mogelijk maken. Dergelijke producten worden grensobjecten genoemd.

Reflectie als leermechanisme houdt in dat teamleden zich bewust worden van hun eigen perspectief en dat van de ander. Daarvoor is zogenaamde grensinteractie nodig: professionals overschrijden de grens van hun eigen beroep en nemen een kijkje in het werkveld van de ander. Uitwisseling van perspectieven vindt plaats als een teamlid het eigen perspectief verwoordt (*perspective making*) of zich inleeft in de ander en vanuit dat perspectief naar de eigen praktijk leert kijken (*perspective taking*). Op die manier worden verschillende soorten kennis verbonden en ontstaat wederzijds begrip. Reflectie kan worden gerealiseerd met behulp van evaluatietools zoals 360° feedback, het afleggen van werkbezoeken of ervaringsverhalen.

Transformatie leidt tot nieuwe rollen of zelfs een nieuwe praktijk, die ontstaat op de grens van andere praktijken. Een interprofessioneel team kun je zien als zo'n grenspraktijk, waarbij vanuit een gezamenlijke opdracht en belang wordt gewerkt, maar de verschillende rollen of beroepen zichtbaar blijven. Een nieuwe rol is bijvoorbeeld die van voorzitter van het interprofessionele team.

Het perspectief van *boundary crossing* passen we hier toe op de samenwerking tussen verschillende beroepspraktijken. Oorspronkelijk is *boundary crossing* ontwikkeld als middel om de aansluiting tussen onderwijs en beroepspraktijk te verbeteren. In het onderwijs ligt de nadruk op het leerproces, terwijl het in de beroepspraktijk vooral draait om het werkproces (Aalsma, 2011). Studenten van beroepsopleidingen bewegen zich in beide praktijken en kunnen fricties ervaren. In hoofdstuk 3 gaan we in op *boundary crossing* tussen opleiding (leren) en beroepspraktijk (werken) en hoe studenten in hun opleiding kunnen laveren tussen beide praktijken.



Leren
interprofessioneel
werken

Interprofessioneel werken is een complexe vaardigheid, die je niet vanzelfsprekend beheerst. Omdat interprofessioneel werken in de beroepspraktijk steeds gebruikelijker wordt, is het goed dat studenten daar al tijdens hun opleiding op worden voorbereid. Daarom is het wenselijk dat interprofessioneel werken onderdeel van het curriculum van de verschillende relevante beroepsopleidingen (mbo en hbo) wordt. Het inrichten van interprofessionele leerteams in de beroepspraktijk vormt in dit Innovatiecluster daarvoor het vertrekpunt. Studenten en hun begeleiders uit het werkveld en uit de opleiding doen op de werkplek met elkaar ervaringen op hoe het leerproces met betrekking tot interprofessioneel werken verloopt. Door deze ervaringen te verbinden aan andere onderdelen van het curriculum, ontstaat een hybride leeromgeving voor de studenten van verschillende opleidingen. In deze hybride leeromgeving is het leren op de opleiding en het leren in de beroepspraktijk met elkaar verbonden en voeren het domein Kind en Educatie en de bijbehorende opleidingen het onderwijs in co-creatie uit.

In hoofdstuk 3 beschrijven we waarom leren interprofessioneel werken nodig is (H3.1), wat de student daarover moet leren (H3.2), hoe de leeromgeving van mbo- en hbo-opleidingen er dan uit zou moeten zien (H3.3) en wat dat vraagt van de opleiders en de opleidingen (H3.4). Voor de opbouw van het hoofdstuk hebben we de ontwerpstappen voor onderwijs gevolgd (Grotendorst & van Alten, 2017). In tabel 3.1 een overzicht van de ontwerpstappen en een korte samenvatting op hoofdlijnen.

Tabel 3.1 Ontwerpstappen voor de leeromgeving interprofessioneel werken in het domein Kind & Educatie voor studenten van mbo en hbo in Zwolle

Ontwerpstep	RIF Kind & Educatie Zwolle: interprofessionele leerteams
3.1 <i>Waarom: Leer vanuit de context van de authentieke werkpaktijk</i>	Kenmerkende praktijksituaties maken het mogelijk dat aanstaande professionals elkaars professie en expertise kennen en respect voor elkaars vakgebied krijgen en dat benutten. Box 1 geeft een voorbeeld van een authentieke werkpaktijk.
3.1 <i>Wat: Ontwerp vanuit rollen, bekwaamheden en beroepstaken</i>	In H2 beschrijven we de competenties van de T-shaped professional vanuit de competentiecirkel en rollen als vakspecialist, samenwerker, boundary crosser (grensganger), communicator, organisator, begeleider, innovator, reflective professional en praktijkonderzoeker. Om deze rollen duurzaam te vervullen moeten studenten zich bewust worden van en groeien in hun professionele identiteit.
<i>Formuleer beoordelingssituaties, -vormen en -criteria</i>	Algemene leeruitkomsten voor participatie in een leerteam geven richting aan het individuele leerproces van elke student. Activiteiten en ervaringen in het leerteam leveren bewijslast waarmee de student ten bate van zijn opleiding kan aantonen dat hij voldoet aan beroepsspecifieke bekwaamheden en generieke bekwaamheden voor interprofessioneel werken.
3.2 <i>Hoe: Ontwerp de leeromgevingen, leeractiviteiten, leerproces</i>	Leren interprofessioneel werken wordt mogelijk gemaakt door in co-creatie van mbo- en hbo-opleidingen en praktijkorganisaties in de regio Zwolle interprofessionele leerteams op te zetten. De leerteams zijn gestationeerd bij de praktijkorganisaties. Studenten werken gezamenlijk aan vraagstukken van de praktijkorganisatie. Door de leerteams goed in te bedden in het leren op de opleiding en tijdens de stage ontstaat een hybride leeromgeving, waarin de studenten theorie en praktijk leren verbinden en hun professionele identiteit kunnen ontwikkelen. Praktijkbegeleiders uit de praktijkorganisatie en docenten van de opleidingen begeleiden de teams op basis van de cyclus van transformatief leren.
3.3 <i>Waarmee: Verzamel of ontwerp ondersteunend materiaal</i>	Ondersteunende materialen ten bate van leren interprofessioneel werken zijn: <ul style="list-style-type: none"> • Handleiding voor leerteams • Criteria voor geschikte praktijkvraagstukken voor interprofessionele teams • Methodiek voor interprofessioneel werken aan een praktijkvraagstuk • Voorbeelden/good practice • Handvatten voor begeleiding leerteams
3.4 <i>Wie: Docenten en begeleiders in de praktijk</i>	Leerteams worden begeleid door: <ul style="list-style-type: none"> • Een praktijkbegeleider van de praktijkorganisatie • Een docent van (een van de) beroepsopleidingen (mbo of hbo) Leerteambegeleiders hebben drie rollen: <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiden van het leren interprofessioneel werken • Netwerk in de praktijkorganisatie en op de opleiding ontsluiten voor student • Ambassadeur van (leren) interprofessioneel werken in de eigen organisatie
H4 <i>Evalueren van proces en resultaat</i>	Proces: wat zijn de kenmerken van een succesvol interprofessioneel leerteam? Resultaat: wat is de toegevoegde waarde van leerteams voor opleidingen en beroepspraktijk?

3.1 Waarom moeten studenten leren interprofessioneel werken?

Responsief beroepsonderwijs houdt in dat mbo- en hbo-opleidingen inspelen op actuele ontwikkelingen in de beroepspraktijk om ervoor te zorgen dat net afgestudeerde beroepsbeoefenaars direct inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt (Turkenburg & Vogels, 2017). De huidige arbeidsmarkt van het domein Kind en Educatie vraagt om professionals die interprofessioneel kunnen werken (van der Grinten, Kieft, Bomhof & van der Berg, 2019). De consequentie is dat we studenten al tijdens hun opleiding ervaringen willen laten opdoen in een interprofessionele context. Dat is niet vanzelfsprekend: opleidingen zijn in het algemeen als ‘monoprofessionele’ context georganiseerd, zorg, onderwijs- en welzijnsprofessionals worden apart van elkaar opgeleid. Middelbaar en hoger onderwijs kennen andere wetgeving en andere organisaties. Alleen tijdens stages (beroepspraktijkvorming) of minors (in hbo) worden studenten geconfronteerd met professionals (in opleiding) met een andere vakdiscipline en/of opleidingsniveau. Elke student komt naar de stage met eigen stage-opdrachten en als belangrijkste doel het ontwikkelen van de eigen beroepscompetenties, die kunnen conflicteren met de zienswijze van stagiaires van andere opleidingen (Box 1).

Omdat het leren interprofessioneel werken expliciet tijd en aandacht van studenten vraagt, is in de regio Zwolle in co-creatie van werkveld, mbo en hbo besloten interprofessionele leerteams in te richten (Innovatiecluster Kind en Educatie, 2019; H1). Dit betekent dat opleiders/begeleiders op de werkplek een gemixte groep studenten begeleiden om zich te ontwikkelen tot T-shaped professionals, die kunnen functioneren in een interprofessioneel team (H2). Begeleiders van deze leerteams moeten derhalve zelf ook over de grenzen van hun vakgebied kunnen samenwerken en over pedagogisch-didactische vaardigheden beschikken om een gemixt leerteam te begeleiden.

Box 1: Gezamenlijk werken aan eigen leerdoelen in een interprofessioneel leerteam

Op een basisschool is de opdracht voor het leerteam:

‘Organiseer een activiteitenmiddag op school’

Het leerteam bestaat uit studenten van de opleidingen onderwijsassistent (mbo-niveau 4) en pabo (hbo-niveau 6). Tijdens het overleg ervaren de studenten een verschil in aanpak:

- > De pabo-studenten willen planmatig te werk gaan volgens de 5W1H-methode en het doel en de criteria voor de activiteitenmiddag in kaart brengen: wie doen mee, wanneer en waar vindt de middag plaats, wat is het thema, waarom is de middag gepland en hoe gaan we organiseren?
- > De studenten onderwijsassistent denken vanuit het perspectief van de leerlingen en willen direct in actie komen: ‘Wat zullen de kinderen leuk vinden? Laten we het vragen! Zal ik een enquête uitzetten?’ Het wordt stil. De studenten komen er met elkaar niet uit...

De leerteambegeleider nodigt de studenten uit ervaringen met elkaar te delen. Een pabo-student vertelt enthousiast over haar onderzoek naar het effect van drama-activiteiten op de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen op haar stageschool. Een eye-opener voor de andere studenten. Het is voor hen nieuw om activiteiten, zoals drama te benutten voor het stimuleren van de sociaal-emotionele ontwikkeling van kinderen. Een student onderwijsassistent vertelt op haar beurt dat ze geleerd heeft dat het belangrijk is om kinderen actief te betrekken bij plannen maken. En dat dat niet moeilijk is.

De samenwerking gaat een nieuwe richting in: de studenten besluiten dat zij de activiteitenmiddag willen gebruiken om te leren over de sociaal-emotionele ontwikkeling van de kinderen. Een eerste actie is om met een enquête erachter te komen welke ideeën kinderen zelf hebben. Er worden gezamenlijk vragen bedacht voor de enquête.

Toelichting:

In het leerteam werken studenten onderwijsassistent en pabo samen. Het begeleiden van kinderen in hun sociaal-emotionele ontwikkeling is voor beiden een kerntaak. Toch lijkt er geen effectieve en efficiënte samenwerking te ontstaan. Mogelijk voelen de studenten onderwijsassistent zich geïntimideerd door de pabo-studenten. In het hierboven gegeven voorbeeld maken beide studenten gebruik van wat zij eerder hebben geleerd en wat ze vanuit hun persoonlijke overtuigingen belangrijk vinden. De student onderwijsassistent laat zien dat zij het kind centraal wil stellen in deze opdracht. De pabo-student wil haar organisatorische kwaliteiten inzetten en een pedagogisch doel aan de middag willen geven, bij voorkeur met een drama-activiteit omdat daar haar passie ligt. De interventie van de leerteambegeleider is nodig om de studenten elkaars perspectief te laten zien. Dat resulteert in wederzijds begrip, leren van elkaar en een gezamenlijke aanpak, waar alle studenten hun inbreng in hebben.

3.2 Interprofessioneel werken: wat moet je daarvoor leren?

In deze paragraaf gaan we in op de beroepstaak van professionals in het domein Kind en Educatie en wat een leerteam kan bijdragen aan de professionele ontwikkeling en professionele identiteit van studenten. De beoogde leeropbrengsten van deelnemen aan een leerteam zijn beschreven.

3.2.1 Beroepstaak

De algemene, gemeenschappelijke beroepstaak van professionals in het domein Kind en Educatie is om kinderen van 0 – 14 jaar (en hun ouders) te begeleiden in hun ontwikkeling. Interprofessionele samenwerking is gericht op:

- > Het realiseren van doorgaande ontwikkelingslijnen voor kinderen van 0 – 14 jaar
- > Zorgen voor een soepele en warme overdracht tussen school, kinderopvang en jeugdzorg (van der Grinten, Kieft, Kooij, Bomhof & van den Berg, 2019)

Van elke professional die bij de zorg en begeleiding van kinderen betrokken is, wordt verwacht dat het beroepsmatig handelen op deze doelen gericht is. Beroepstaken kunnen, afhankelijk van de professie en het beroepsniveau, variëren van het inventariseren van de wensen en behoeften van kinderen, het begeleiden van kinderen bij hun ontwikkeling en leerproces, het voorbereiden, uitvoeren en evalueren van activiteiten en lessen, verzorgende en huishoudelijke taken uitvoeren of ondersteunen, tot het zorg dragen voor een veilig pedagogisch klimaat waarin kinderen zich zo optimaal mogelijk kunnen ontwikkelen. Om dat vanuit een interprofessioneel team te kunnen doen, is het nodig dat studenten zich ontwikkelen tot een T-shaped professional. Door interprofessionele bekwaamheden te ontwikkelen, leert de student hoe hij vanuit zijn eigen professionele rol kan functioneren en een betekenisvolle bijdrage kan leveren in een interprofessioneel team. In hoofdstuk 2 is beschreven wat interprofessioneel competent zijn inhoudt (zie Tabel 2.1).

3.2.2 Professionele ontwikkeling in een leerteam

Studenten die deelnemen aan de leerteams in het domein Kind en Educatie integreren hun specifieke beroepscompetenties met interprofessionele competenties en leren hun beroepskennis in een bredere context te plaatsen. Gezamenlijk met studenten van andere beroepsopleidingen leren studenten hoe zij zich als persoon en als professional kunnen verhouden tot professionals uit de eigen en andere beroepsgroepen (Ruijters, 2015). Elke student draagt vanuit de eigen expertise en identiteit bij aan een integrale aanpak van vraagstukken rondom het kind. Juist die interactie tussen verschillende professionals is nodig om in te kunnen groeien in het eigen beroep (Onstenk & van den Berg (2019). In het Innovatiecluster K&E zijn de leerteams samengesteld uit mbo- en hbo-studenten uit verschillende opleidingen van de mbo- en hbo-instellingen in Zwolle (tabel 3.2).

Er is een stevige professionele identiteit nodig om te kunnen samenwerken over de grenzen van je eigen vakgebied, te kunnen omgaan met veranderingen en ontwikkelingen in de beroepspraktijk en daar een eigen koers in kunnen varen (Ruijters, 2015). Een belangrijk doel van het leerteam is dat studenten leren wie zij zijn en willen zijn als professional, welke kwaliteiten ze hebben, welke thema's hen aanspreken, hoe zij te werk gaan en waarom op die manier (Woudt-Mittendorf, van Harmelen & Visscher-Voerman, 2019). Je bewust zijn van je professionele identiteit leidt tot zelfsturing, veerkracht, wijsheid en excellentie. Je leert om keuzes te maken en te bepalen waar je (professionele) grenzen liggen (Ruijters, 2015). In de professionele identiteit integreert iemand zijn persoonlijke kenmerken (kennis, opvattingen, houdingen, normen en waarden, drijfveren) met de professionele eisen van het beroep en geeft zo een eigen inkleuring aan de uitvoering van dat beroep. De professionele identiteit is niet statisch, maar wordt beïnvloed door persoonlijke kenmerken, de leergeschiedenis, ervaringen en opvattingen en de professionele context waarin iemand actief is (Pauw & Pillen, 2019).

Tabel 3.2 Opleidingen waarvan studenten participeren in een interprofessioneel leerteam Kind en Educatie

Opleidingsniveau	Opleiding	Opleidingssector
Niveau 2	<i>Helpende Zorg en welzijn</i>	Dienstverlening
Niveau 3	<i>Pedagogisch medewerker kinderopvang</i>	Pedagogisch werk
	<i>Medewerker maatschappelijke zorg</i>	Maatschappelijke zorg
Niveau 4	<i>Sport en bewegingsleider</i>	Sport en bewegen
	<i>Gespecialiseerd medewerker kinderopvang Onderwijsassistent Pedagogisch medewerker Jeugdzorg</i>	Pedagogisch werk
	<i>Sociaal maatschappelijk dienstverlener Sociaal cultureel werker</i>	Sociaal werk
	<i>Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen</i>	Maatschappelijke zorg
	<i>Sport- en bewegingscoördinator/ Trainer/coach Sport- en bewegingscoördinator/ Bewegingsagoog Sport- en bewegingscoördinator/BOS-medewerker Sport- en bewegingscoördinator/ Operationeel sport- en bewegingsmanager</i>	Sport en bewegen
Niveau 5	<i>Ad Pedagogisch professional Kind en Educatie</i>	Educatie
	<i>Sociaal werk in de zorg</i>	Social Work
Niveau 6	<i>Pedagogische Academie Basisonderwijs Lerarenopleiding Gezondheidszorg en Welzijn Leidinggevende Integraal Kindcentrum (hbo+)</i>	Educatie
	<i>Pedagogisch Management Kind en Educatie Social Work</i>	Social Work
Niveau 7	<i>Master Educational Needs Master Leren en Innoveren Master Leadership in Education Master Leiderschap en Innovatie Kind en Educatie</i>	Educatie

3.2.3 De leeropbrengsten voor studenten van het leerteam

In een leerteam ontwikkelen studenten van mbo en hbo zich tot interprofessionele T-shaped professionals in het domein Kind en Educatie, werken over de grenzen van hun eigen beroep samen met andere professionals en bieden effectieve en efficiënte ondersteuning aan het kind en zijn ouders. De student leert de eigen, specifieke vakkennis in te zetten en te verbinden aan andere kennis door samen te werken met professionals uit een ander vakgebied.

Voor alle studenten die deelnemen aan een interprofessioneel leerteam zijn generieke leeropbrengsten geformuleerd. Een student die heeft meegedaan aan een interprofessioneel leerteam:

- > **Kan** het expertisegebied en de beroepstaak van zichzelf en de ander benutten bij het benaderen van een vraagstuk;
- > **Weet** welke expertise ten aanzien van het kind aanwezig is in verschillende beroepen en heeft inzicht in het expertisegebied van zichzelf en de ander;
- > **Ervaart** het belang van het interprofessionele leerteam voor de ontwikkeling van de eigen professionele identiteit en die van andere leden van het leerteam;
- > **Levert** een relevante bijdrage aan een integraal inzicht in en de aanpak van pedagogische, didactische en begeleidingsvraagstukken rondom het kind en zet daarvoor de eigen expertise in combinatie met die van anderen doelgericht in.

Elke student moet deze generieke leeropbrengsten vertalen naar de kwalificatie-eisen van de eigen opleiding en door te participeren in het leerteam bewijst daarvoor te verzamelen (Box 2).

Box 2: Leeropbrengsten van het leerteam vertalen naar de eisen van de eigen opleiding

Tot nu toe zijn de studenten in een leerteam geplaatst door de instelling in het kader van hun stage (bpv). In veel opleidingen heeft interprofessioneel werken nog geen duidelijk zichtbare plek in het curriculum. Dat maakt dat studenten niet meteen het belang inzien van het leren interprofessioneel werken en deelname aan het leerteam. Ze ervaren druk omdat ze het gevoel hebben dat ze iets extra's moeten doen, bovenop hun stage. Het is belangrijk hier aandacht en begrip voor te hebben. Begeleiders helpen studenten als ze hen stimuleren op een andere manier te denken over hun participatie in het leerteam:

- Bespreek met studenten hoe de opdracht van het leerteam aansluit bij hun opdracht vanuit de opleiding. Wat kan de student aantonen met de opdracht?
- Besteed aandacht aan de professionele identiteit van de studenten: wie wil je zijn als professional, hoe wil jij inkleuring geven aan je beroep en aan de eisen die vanuit de opleiding aan je worden gesteld?

Als het studenten lukt een omslag in hun denken te maken en zij hun fixed mindset (het is teveel werk) kunnen omzetten naar een growth mindset (ik leer hier veel en ik kan het inzetten voor schoolopdrachten), dan biedt het leerteam veel mogelijkheden voor hun professionele ontwikkeling.

Toelichting: Een student die in staat is om de kwalificatie-eisen van de opleiding te verbinden met de opdracht en leeropbrengsten van het leerteam, realiseert zich mogelijk dat door te participeren in een leerteam twee vliegen in één klap kunnen worden geslagen: je ontwikkelen als t-shaped professional en het verzamelen van bewijslast voor schoolopdrachten.

3.3 Hoe leren studenten interprofessioneel werken?

Een interprofessioneel leerteam op de werkplek biedt studenten van verschillende opleidingen en opleidingsniveaus de mogelijkheid om te leren hoe in de beroepspraktijk vraagstukken rondom het kind gezamenlijk en vanuit verschillende beroepen kunnen worden aangepakt. Van de studenten wordt verwacht dat zij in het leerteam hun kennis en ervaring, die zij elders in hun opleiding hebben opgedaan, benutten. Het leerteam is daarmee een logische schakel in het curriculum van hun opleiding. In deze paragraaf beschrijven we hoe zo'n leeromgeving er idealiter uit zou kunnen zien en hoe het leren van de student begeleid kan worden.

3.3.1 Opleiden met het beroep als ruggengraat in een hybride leeromgeving

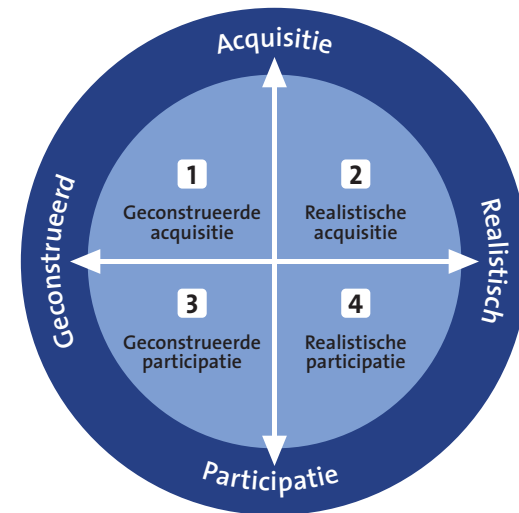
Een interprofessioneel leerteam is een onderwijsvorm, die kan worden getypeerd als een hybride leeromgeving. Steeds vaker wordt beroepsonderwijs vormgegeven als een hybride praktijk (Ridder et al, 2019). In een hybride leeromgeving worden de onderwijscontext (hier: mbo of hbo) en de beroepscontext (hier: domein Kind en Educatie) met elkaar gecombineerd tot een geheel. Een hybride leeromgeving heeft kenmerken van beide contexten en dat stelt studenten in staat om makkelijker de relatie te leggen tussen theoretische kennis en praktijkkennis vanuit de beroepspraktijk. Ook de opleider valt niet zonder meer in te delen in het hokje van de school of de werkplek (Bakker, Zitter, Beausaert, & de Bruijn, 2015).

In een hybride leeromgeving wordt het principe 'eerst theorie en dan praktijk' losgelaten en wordt gezocht naar een nieuw evenwicht daartussen. Dat is nodig om het spanningsveld tussen de schoolcontext, waarin leren centraal staat en de beroepspraktijk, waarin werken centraal staat, te verkleinen. Eenmaal in de beroepspraktijk blijken studenten schoolse, theoretische kennis niet altijd goed te herkennen of toe te passen. In de werkcontext gaat het erom dat de student leert omgaan met onvoorspelbare, realistische, soms complexe en vaak slecht-gestructureerde vraagstukken. Waar een student in de schoolcontext nog eens wat meer tijd kan nemen voor een opdracht, de theorie er nog eens op na kan slaan of extra kan oefenen, moet er in de werkcontext 'geleverd' worden en is geen of minder tijd specifiek gereserveerd voor leren, reflectie en begeleiding (Aalsma, 2011).

Kenmerk van een hybride leeromgeving is dat het beroep en de beroepstaken het uitgangspunt voor leren zijn: het beroep vormt de ruggengraat van de opleiding. Steeds wordt geanalyseerd welke theoretische en praktijkkennis nodig is om het beroep of de beroepstaak uit te voeren. Vervolgens wordt het leerproces van de student zo vormgegeven dat het is verweven met de beroepstaak (Aalsma, 2011).

Het vormgeven van het leerproces vindt plaats aan de hand van twee dimensies. De eerste dimensie zijn de uiterste contexten van leren: geconstrueerde of realistische omstandigheden. In geconstrueerde omstandigheden is het echte beroepsproces afwezig en wordt er onder begeleiding geleerd in leslokalen, trainingsruimtes of (digitale) simulaties. In realistische omstandigheden is het echte beroepsproces aanwezig en wordt er geleerd tijdens het werken op de werkplek. De tweede dimensie betreft de uiterste vormen van leren: door acquisitie of participatie. Bij acquisitie gaat het om verwerven van kennis en benoemen van ervaringskennis. Bij participatie gaat het om meedoen, samenwerken en lid worden van een professionele leergemeenschap. Door de dimensies als twee assen op elkaar te zetten, ontstaan vier dimensies: geconstrueerde acquisitie, geparticipeerde participatie, realistische acquisitie en realistische participatie (zie figuur 3.1). In een optimale leeromgeving zijn deze vier kwadranten met elkaar vervlochten (Zitter & Hoeve, 2012; Zitter, Hoeve & Aalsma, 2016).

Voor studenten die participeren in een interprofessioneel leerteam, ziet de hybride leeromgeving er in grote lijnen als volgt uit: studenten lopen stage, voeren realistische beroepstaken uit, maken deel uit van het team, en werken – in meer of mindere mate – interprofessioneel samen met professionals met verschillende vakdisciplines (kwadrant 4). In het leerteam wordt het werkproces stopgezet en tijd genomen om gezamenlijk en systematisch problemen of opdrachten, waarmee studenten in de werkpraktijk geconfronteerd worden, te bespreken. Studenten reflecteren kritisch op praktijksituaties en ervaringen en maken praktijkkennis expliciet (kwadrant 3). Daarnaast is er ruimte en tijd voor de studenten om praktijksituaties voor te bereiden en professioneel handelen te oefenen door deze gezamenlijk uit te diepen (kwadrant 2). Elke student brengt in het leerteam (theoretische) vakkennis, die op de eigen opleiding is geleerd, in of gaat deze kennis alsnog verwerven (kwadrant 1). In het leerteam kunnen ook korte ‘kennisintermezzo’s’ worden ingelast, zodat studenten kennis van elkaar leren (zie figuur 3.2).



Figuur 3.1. Ontwerpmodel voor hybride leeromgeving. Overgenomen uit Zitter en Hoeve, 2012 (p. 21)



Figuur 3.2¹ Hybride leeromgeving interprofessionele leerteams
¹<https://husite.nl/ruimtevoorwendbaarvakmanschap/hybride-leeromgevingen/>

3.3.2 Begeleiden van het leerproces in het interprofessionele leerteam

Het begeleiden van een interprofessioneel leerteam is complex. De diversiteit van het leerteam heeft als consequentie dat deelnemers aan het leerteam verschillen in leerbehoefte, leerniveau en leervraag. Tegelijkertijd is het doel van een leerteam juist dat er gezamenlijk wordt geleerd. In het leerteam worden studenten geconfronteerd met elkaars kennis en opvattingen, maken zij op basis van die verschillende inzichten afwegingen en komen tot overeenstemming over hoe een beroepstaak wordt uitgevoerd en welke student welke rol heeft. Daarvoor is nodig dat studenten bereid zijn om hun eigen overtuigingen los te laten, open te staan voor andere ideeën en te experimenteren met andere manieren van handelen.

Zo komen ze tot nieuwe inzichten met betrekking tot de vier aspecten van de competentiekring: wat is mijn professionele (kennis)basis, hoe ga ik te werk in de beroepspraktijk, wie wil ik zijn en wat kenmerkt mij als professional? Door zichzelf in nieuwe, onbekende situaties steeds deze vragen te stellen, handelingsalternatieven uit te proberen en daar kritisch op te reflecteren, ontwikkelt de student zijn professionele identiteit (zie Box 3).

Box 3: Leerteambegeleiders aan het woord: wat helpt om interprofessioneel competent te worden?

Begeleider A: “De diversiteit in een leerteam maakt dat studenten elkaar eerst aftasten. De begeleider heeft de taak een veilige werksfeer neer te zetten, als basis voor het kunnen ontwikkelen van de interprofessionele competenties.”

Begeleider B: “Het is bij de start nodig om uit te leggen wat het belang is van interprofessioneel leren werken, want over het algemeen hebben alleen de studenten van de AD-opleiding ervaring met interprofessioneel werken. Voor de overige studenten is dit nieuw. Als ze begrijpen dat hun toekomstige werkveld vraagt om interprofessioneel te kunnen werken, stijgt de motivatie.”

Begeleider C: “De aanwezigheid van studenten uit verschillende opleidingen en niveaus, biedt de mogelijkheid om de waarde van andere disciplines te leren inzien. Mbo 1 en 2 studenten hebben over het algemeen een ander denkproces om tot actie te komen dan hbo-studenten. De 1e groep praat om het denkproces op gang te brengen. De 2e groep denkt voorafgaand aan het praten. Mbo 3 en 4 studenten willen graag snel tot actie overgaan, hbo-ers willen planmatig en systematisch te werk gaan. Deze verschillende werkwijzen kunnen irritaties en ongemakkelijke stiltes veroorzaken. Als het de begeleider lukt om de kracht van ieders werkwijze expliciet te benoemen en laat zien dat het denkproces hierdoor juist beter tot zijn recht komt, is de eerste stap naar het waarderen van andere disciplines gelegd.”

Begeleider D: “Een belangrijke competentie is het effectief kunnen communiceren. In een interprofessioneel leerteam kunnen studenten veel van elkaar leren. Als de begeleider een student die deze competentie beheerst vraagt om de vergaderingen te leiden, krijgen de andere studenten een goed voorbeeld en kunnen ze zich hierin ontwikkelen. De begeleider is op de achtergrond aanwezig om het veilige klimaat te waarborgen en daar, waar nodig, bij te sturen of advies te geven.”

Begeleider E: “Het werkt positief als de begeleider vertrouwen heeft in het leerteam, waarbij uitgesproken wordt dat het nemen van initiatieven op prijs gesteld wordt, dat er fouten gemaakt mogen worden en dit juist lerend kan zijn. Deze houding stimuleert om een onderzoekende en nieuwsgierige houding aan te durven en kunnen nemen. Hierbij is het belangrijk dat de studenten op de stageschool een vaste praktijkbegeleider hebben, waar ze mee kunnen sparren, hun ideeën mee kunnen delen en horen of ideeën praktisch haalbaar zijn. Regelmatig overleg over de voortgang en de genomen initiatieven is belangrijk voor studenten om gemotiveerd te blijven.”

Tabel 3.3 Cyclisch leerproces van transformatief leren

Fase	Transformatief leren
	<i>De student...</i>
1	... ervaart een desoriënterend dilemma , oftewel een kritische beroepssituatie. De aanwezige kennis van de student is niet toereikend om te bepalen hoe te handelen en meer oefenen van vaardigheden lost het dilemma niet op. De student moet een leerproces doorlopen waarin hij kritisch nadenkt en handelingsmogelijkheden afweegt. In een interprofessioneel leerteam is een gezamenlijke ambitie van belang. In het kader van het Innovatiecluster K&E is dat steeds het bieden van ondersteuning, zorg en begeleiding bij de ontwikkeling van een kind. Ruijters (2015) noemt in dit verband het denkkader van Sinek: de 'golden circle': begin met benoemen waarom je doet wat je doet als professional, en vervolgens hoe je dat doet en wat ervoor nodig is. De hoe- en wat-vraag komen naar voren in de volgende fasen van het transformatieve leerproces.
2	... doet zelfonderzoek naar de gevoelens en gedachten die het dilemma oproepen . Dit kan gepaard gaan met angst, boosheid, verbazing, schaamte. Vervolgens zijn drie reacties mogelijk: <ul style="list-style-type: none"> • de student berust de in het dilemma en dan is er geen sprake van leren; • de student besluit het advies of leider te volgen en is dan vooral bezig met het oefenen of uitvoeren van een werkproces: het leren is beperkt; • de student onderneemt actie om tot transformatie te komen: er wordt ingrijpend geleerd.
3	... doet kritisch onderzoek naar aannames van zichzelf en van andere betrokkenen : hoe wordt het dilemma ervaren, welke aanwezige kennis wordt gebruikt om het dilemma te beschrijven en te begrijpen? Door het onderzoeken van het eigen handelen (acties, patronen, opvattingen) ontstaat de dubbele 'loop' in het leren (Ruijters, 2015). De student krijgt inzicht in de eigen denk- en werkpatronen.
4	... maakt verbinding met anderen, herkent kennis van anderen in de context van het dilemma . De student vult daarmee eigen inzichten aan, ontwikkelt nieuwe inzichten of leert een ander perspectief innemen. Gezamenlijk wordt betekenis gegeven aan een nieuwe werkelijkheid. Daarvoor wordt in een leerteam een kritische dialoog gevoerd.
5	... verkent opties voor nieuwe rollen, relaties, acties . Vanuit het nieuwe, gezamenlijke perspectief moet elke student zijn rol bepalen, moeten onderlinge relaties opnieuw worden gedefinieerd en moet worden bepaald welke acties nodig zijn. De leermechanismen van boundary crossing (H2) kunnen in deze fasen worden benut om tot overeenstemming en afstemming van acties te komen.
6	... plant acties . In het leerteam maken de studenten gezamenlijk een handlingsplan vanuit een gedeelde visie en nemen ook gezamenlijk verantwoordelijkheid voor dat plan.
7	... doet kennis en vaardigheden op, die noodzakelijk zijn om de geplande acties tot uitvoer te brengen . Studenten in het leerteam bereiden zich voor op de uitvoering van hun beroepstaak in de geplande acties. Indien nodig verdiepen zij zich in de daarvoor benodigde vakkennis (kwadrant 1: geconstrueerde acquisitie) en oefenen vaardigheden (kwadrant 2: geconstrueerde participatie). Dat kan plaatsvinden in het leerteam door met en van elkaar te leren of in de context van de opleiding door het volgen van vakinhoudelijk onderwijs.
8	... experimenteert met de nieuwe rol of taak . In de beroepspraktijk (kwadrant 4: realistische participatie) worden de geplande acties uitgevoerd en voert de student zijn nieuwe rol of taak uit.
9	... ontwikkelt bekwaamheden en zelfvertrouwen om de nieuwe rol of taak uit te voeren . Door in het leerteam te reflecteren op praktijkervaringen bij het uitvoeren van de nieuwe rol of taak, krijgen studenten inzicht in hun handelen als professional: welke factoren bijdragen aan het succesvol uitvoeren van de taak, waar hun interesse en kwaliteiten liggen, wat hen kenmerkt als professional. Het zelfvertrouwen om als professional in een onbekende, slecht-gestructureerde of complexe situatie te kunnen handelen neemt toe.
10	... integreert het nieuwe perspectief op het uitvoeren van een beroepstaak of -rol in zijn beroepsidentiteit en handelingsrepertoire . Door deze cyclus steeds opnieuw te doorlopen, kan de student zich blijvend ontwikkelen en zijn beroepsidentiteit versterken.

Om het leerproces te begeleiden en vorm te geven, is het concept van transformatief leren bruikbaar (Calleja, 2014; Ruijters, 2015). In de kern gaat transformatief leren om de transformatie die iemand doormaakt als hij geconfronteerd wordt met een probleem dat hij niet direct kan oplossen en nieuwe inzichten en handelingsalternatieven nodig zijn. Het cyclische proces van transformatief leren is uitgewerkt in 10 fasen (tabel 3.3).

3.3.3 Leermaterialen

Leermaterialen zijn nodig om het leerproces van de studenten in de leerteams te ondersteunen. Een van de doelen van dit Innovatiecluster is om deze materialen te ontwikkelen. De materialen moeten bruikbaar zijn voor de heterogene groep studenten en bijdragen aan de verbinding tussen het interprofessionele leerteam en de eigen opleiding. Voorbeelden van materialen zijn:

- > Handleiding voor leerteams
 - Criteria voor geschikte praktijkvraagstukken voor interprofessionele teams (Box 4).
 - Methodiek voor interprofessioneel werken aan een praktijkvraagstuk
- > Voorbeelden/good practice
- > Handvatten voor begeleiding leerteams

Box 4: Een geschikte opdracht voor een interprofessioneel team

Is 'Organiseer het Sinterklaasfeest' een geschikte opdracht?

Op het oog lijkt het organiseren van een Sinterklaasfeest een gewone stage-opdracht. Er is geen sprake van een desoriënterend dilemma: versieren, cadeautjes, stroigoed, een Sinterklaas inhuren ... Of valt er toch van deze opdracht te leren in een interprofessioneel team?

Een belangrijk uitgangspunt van een interprofessioneel leerteam is het leren werken vanuit gezamenlijkheid en met hetzelfde doel voor ogen. In het leerteam kan worden besproken hoe wordt omgegaan met de zwartepieten-discussie. Wat vinden de studenten zelf? Hoe denken de ouders van de kinderen over dit vraagstuk? Wat doe je als team als blijkt dat de een hecht aan traditionele zwarte pieten, de ander een roetveegpiet al onverantwoord vindt? En wat willen we eigenlijk bereiken met het Sinterklaasfeest?

Zo kan een ogenschijnlijk eenvoudige opdracht toch geschikt blijken als vraagstuk voor een interprofessioneel leerteam. Het is als begeleider steeds kritisch met de studenten te bespreken wat een opdracht hen kan opleveren.

3.4 Professionaliseren van opleiders

Tijdens hun opleiding hebben studenten te maken met verschillende opleiders: docenten van mbo of hbo en praktijkbegeleiders tijdens hun stages. Docenten hebben op de opleiding meestal te maken met een homogene groep studenten, die allen afkomstig zijn uit hetzelfde studiejaar en van dezelfde opleiding. Een praktijkbegeleider ondersteunt studenten van verschillende opleidingen, die op het zelfde moment stage lopen in de praktijkorganisatie. Meestal wordt er individuele begeleiding gegeven. Het begeleiden van een interprofessioneel leerteam waarin studenten van verschillende opleidingen en verschillende niveaus samen werken aan een realistisch praktijkvraagstuk is een nieuwe rol voor een opleider. Het doel van de begeleiding is niet alleen tot een bevredigende oplossing van een vraagstuk te komen, maar ook en misschien wel vooral om de studenten interprofessioneel competent te maken. Het is daarom van belang om opleiders te professionaliseren voor hun nieuwe rol. In deze paragraaf gaan we in op het profiel van een leerteambegeleider en wat er nodig is voor professionalisering.

3.4.1 Profiel van leerteambegeleiders

Leerteambegeleiders zijn afkomstig uit een van de beroepsopleidingen (mbo of hbo) of de praktijkorganisatie waar het leerteam is gesitueerd. Bezien vanuit het ontwerpmodel van een hybride leeromgeving (figuur 3.2) werken leerteambegeleiders op het snijvlak van de geconstrueerde en realistische leeromgeving. In het leerteam bereiden studenten het uitvoeren van een beroepstaak in de realistische praktijk voor. Zij maken daarbij gebruik van vak- en beroepskennis, oefenen vaardigheden en reflecteren op praktijkervaringen. Ook docenten van de opleiding en praktijkbegeleiders leveren een bijdrage aan het leerproces in de leerteams. Dit is echter meer op afstand: opleidingsdocenten werken in de geconstrueerde leeromgeving en bieden studenten theoretische vak- en beroepskennis (kwadrant 1) en oefenen vaardigheden in praktijklessen (kwadrant 2). Praktijkbegeleiders werken in de realistische leeromgeving en ondersteunen en beoordelen studenten bij het uitvoeren van hun stage (kwadrant 4). In veel gevallen zullen de verschillende rollen elkaar overlappen. In dit basisdocument trekken we de rollen uit elkaar om duidelijk te maken wat verschillen zijn.

Het profiel van de leerteambegeleider is als volgt geformuleerd:

Een leerteambegeleider heeft een stevige professionele identiteit en toont leiderschap, zelfsturing, veerkracht, wijsheid, excellentie (Ruijters, 2015). De leerteambegeleider kent het domein Kind en Educatie, beschikt over vakkennis vanuit het eigen beroep en is in staat om vanuit een helicopterview over de grenzen van het vakgebied het leren interprofessioneel vorm te geven. Daartoe heeft de leerteambegeleider een onderzoekende en ontwikkelingsgerichte houding en is in staat om constructief om te gaan met dilemma's in de beroepspraktijk en in het leerteam.

Leerteambegeleiders hebben drie rollen: 1) ambassadeur van (leren) interprofessioneel werken in de eigen organisatie 2) begeleiden van het leren interprofessioneel werken, 3) netwerk in de praktijkorganisatie en op de opleiding ontsluiten voor student.

Ambassadeur van (leren) interprofessioneel werken

De leerteambegeleider:

- > Is in zijn organisatie ambassadeur van interprofessioneel werken en streeft naar 'goed werk' (van den Ende, 2011);
- > Onderschrijft het belang van interprofessioneel werken in het domein Kind en Educatie om de kwaliteit van de begeleiding en zorg voor een kind te verbeteren en als mogelijke oplossing voor het dreigende arbeidstekort;
- > Onderkent de complexiteit van (leren) interprofessioneel werken;
- > Deelt ervaringen opgedaan in het leerteam met collega's en bespreekt mogelijkheden voor het organiseren/vormgeven van leren interprofessioneel werken in de eigen organisatie.

Begeleider van leren interprofessioneel werken

De leerteambegeleider:

- > Verbindt in een leerteam studenten uit verschillende leerwerelden, werkpraktijken en opleidingen en zorgt voor een veilige leeromgeving waarin studenten elkaar respecteren;
- > Ondersteunt systematisch en doelgericht het collectief proces om te leren interprofessioneel te werken;
- > Stimuleert het benutten van expliciete en 'tacit' kennis (de Waal, 2018)
- > Initieert kritische reflectie van studenten op praktijkervaringen en het functioneren van het leerteam, biedt ruimte voor het benoemen van fouten en vieren van successen;
- > Stimuleert het onderling geven en vragen van feedback;
- > Wisselt van perspectief en is daarin een voorbeeld voor de studenten (Grotendorst & van Alten, 2017).

Netwerk ontsluiten voor de student

De leerteambegeleider:

- > Vervult een spilfunctie in de hybride leeromgeving en beschikt over contacten met de opleiding en met de praktijkorganisatie
- > Is zelf niet 'integraal vakbekwaam', maar kan studenten ondersteunen bij het ophalen van specifieke vak- en beroepskennis, zodat zij vanuit hun eigen beroepsrol een bijdrage kunnen leveren in het leerteam.

3.4.2 Professionaliseringsaanbod voor leerteambegeleiders

De leerteambegeleiders vormen een heterogene groep en verschillen in werkplek (opleiding in hbo of mbo), vooropleiding (variërend van niveau 4 t/m niveau 7) en werkervaring als docent, praktijkprofessional en leerteambegeleider. Daarmee zullen ook de leerbehoeften van de leerteambegeleiders verschillen (Hargreaves, 2019). Het professionaliseringsaanbod is gebaseerd op een aantal ontwerpprincipes.

Leren is een sociaal proces

Leren van en met elkaar is een krachtige manier van leren (Kessels & Poel, 2011), die begint bij het organiseren van ontmoeting van leerteambegeleiders afkomstig uit praktijkorganisaties en onderwijsinstellingen. Uitgangspunt van leren zijn praktijkvraagstukken en praktijkervaringen van leerteambegeleiders. Er wordt nadrukkelijk bewaakt dat de verschillende leerteambegeleiders een gelijkwaardige inbreng hebben en er sprake is van onderling respect. Daarmee volgen we de principes van interprofessioneel werken (de Waal, 2018) en van informeel leren (Habermehl, Bollen & Segers, 2017).

Leerteambegeleiders nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces

De leerteambegeleiders zijn professionals van wie we verwachten dat zij verantwoordelijkheid kunnen nemen voor hun eigen leerproces en zelf kunnen bepalen aan welke vorm van professionalisering zij behoefte hebben. Daarvoor is van belang dat leerteambegeleiders weten wat van hen wordt verwacht, welke rollen zij invulling moeten geven en daar kritisch op reflecteren. Praktijkverhalen, experts en good practice bieden inspiratie (von Below, Rödger, Wahlqvist & Billhult, 2011).

Professionalisering is gericht op het ontwikkelen van de professionele identiteit als leerteambegeleider

Niet alleen studenten in interprofessionele leerteams, maar ook leerteambegeleiders moeten samenwerken over de grens van hun eigen vakgebied en beroep. Waar een docent wellicht nog wat theoretische kennis wil toevoegen aan een praktijkvraagstuk, heeft de professional uit de praktijkorganisatie belang bij een actieplan dat op tijd klaar is. Leerteambegeleiders moeten flexibel en wendbaar kunnen omgaan met vragen en leerbehoeften van de heterogene groep studenten. Een stevige professionele identiteit als leerteambegeleider is nodig om een eigen kleur aan de leerteambegeleiding te geven: weten wie je bent als leerteambegeleider, welke kwaliteiten je hebt, welke thema's je aanspreken, hoe je te werk gaat en waarom je dat zo doet (Woudt-Mittendorf, van Harmelen & Visscher-Voerman, 2019, Ruijters, 2015).

Professionalisering is duurzaam en gericht op implementatie

Leerteambegeleiders ontwikkelen kennis en vaardigheden om interprofessioneel werken in de eigen organisatie vorm te geven. Zij fungeren als rolmodel en kunnen op hun beurt collega's professionaliseren. Zo ontstaat een olievlekwerking en breidt interprofessioneel werken zich geleidelijk uit in de organisatie.²

Het professionaliseringsaanbod haakt aan op de begeleiding van de interprofessionele leerteams en de dilemma's die dat oplevert voor de leerteambegeleiders. De inhoud van de professionalisering bestaat uit het aanbieden van theoretische kennis en praktijkkennis over professioneel leren en het begeleiden van leerteams in het algemeen, het oefenen van vaardigheden die nodig zijn om een interprofessioneel leerteam te begeleiden en reflectie op praktijkervaringen en de eigen identiteit als leerteambegeleider. Leerteambegeleiders bepalen zelf aan welke professionaliseringsactiviteiten zij deelnemen. Het ontwerpmodel voor een hybride leeromgeving ligt ten grondslag aan het aanbod dat bestaat uit:

> Leerbijeenkomsten (4x per jaar):

Leerteambegeleiders krijgen theoretische kennis aangeboden door experts, good practice biedt inspiratie en intervisie draagt bij aan ontwikkelen van kritisch, reflectief werkgedrag en professionele identiteit. De leerbijeenkomsten zijn gericht op acquisitie (leren).

> Collegiale consultatie (zelf in te plannen):

Leerteambegeleiders nemen een kijkje in elkaars keuken; vragen en geven elkaar feedback en ontwikkelen kritisch reflectief werkgedrag en professionele identiteit als leerteambegeleider. Het accent ligt op leren en werken in de realistische beroepscontext.

> 'Topclass' (zelfgestuurd):

Leerteambegeleiders nemen deel aan een professionele leergemeenschap, formuleren zelf leeropdracht en doen onderzoek, bestuderen de literatuur of ontwikkelen bruikbare tools en ontwikkelen hun professionele identiteit. In de topclass wordt het leren in de vier kwadranten van het ontwerpmodel hybride leeromgeving met elkaar gecombineerd.

² <https://www.toolshero.nl/management-modellen/train-de-trainer>



Onderzoek in het innovatiecluster Kind & Educatie

4.1 Drie onderzoeksgebieden

Hoewel de aandacht voor interprofessioneel werken in het domein Kind en Educatie groeit, is (wetenschappelijk) onderzoek naar dit onderwerp nog schaars. In Nederland zijn er diverse initiatieven om het onderzoek naar interprofessioneel werken in het domein Kind en Educatie meer op de kaart te zetten. Een voorbeeld is de wetenschapstafel van PACT voor kindcentra. In het Innovatiecluster willen we graag gebruik maken van de kennis die er is en de kennis die we opdoen delen met anderen. We hebben daarom drie onderzoeksgebieden benoemd die relevant zijn voor de actielijnen en waar meer inzicht naar interprofessionele samenwerking gewenst is: kind & ouder, bekwaamheid en leerteams (zie figuur 4.1). In dit hoofdstuk beschrijven we kort wat de drie onderzoeksgebieden inhouden. Vervolgens wordt de rol van onderzoek in het Innovatiecluster K&E verder uitgewerkt. Het hoofdstuk wordt afgesloten met voorbeelden van onderzoeksvragen per onderzoeksgebied (zie figuur 4.2).



Figuur 4.1 Onderzoeksgebieden voor het Innovatiecluster Kind en Educatie

1 Kind & Ouder

Onderzoek naar interprofessioneel samenwerken richt zich veelal op het perspectief van de professional en minder op het perspectief van de doelgroep (Van Dongen et al, 2017). In dit onderzoeksgebied staat het perspectief van het kind en de ouder centraal. Het doel van interprofessionele samenwerking is immers de zorg rondom het gezin (kind en ouders) te optimaliseren. Het meenemen van het perspectief van het kind en de ouders is daarom essentieel. We zijn benieuwd wat kinderen en ouders merken van de aanwezigheid van interprofessionele leerteams in hun school of kind centrum.

2 Bekwaamheid

Interprofessioneel samenwerken vereist nieuwe bekwaamheden en andere rollen van professionals in het domein Kind en Educatie. Van opleiders wordt verwacht dat zij studenten voorbereiden op interprofessioneel samenwerken in de praktijk. Hiervoor is inzicht in de complexe beroepstaak essentieel.

3 Leerteams

Het onderzoeksgebied leerteams heeft raakvlakken met ontwerpgericht onderzoek (McKenney & Reeves, 2013). De nadruk ligt op de evaluatie van het proces en de eerste effecten van het werken in leerteams. Onderzoek in dit gebied geeft inzicht in de wijze waarop een effectief leerteam functioneert, welke factoren belemmerend en bevorderend kunnen werken en welke resultaten de introductie van leerteams opleveren op het niveau van de student, de opleiding en de samenwerking tussen opleidingen onderling en met het werkveld. Deze uitkomsten kunnen gebruikt worden voor het verder ontwikkelen en optimaliseren van de werkwijze in de leerteams en opleidingen.

4.2 Plaats van onderzoek in het Innovatiecluster Kind en Educatie

Het Innovatiecluster K&E wil een platform zijn voor kennisdeling op het gebied van interprofessionele samenwerking voor de betrokken partners. Het doel is om samen te leren over interprofessioneel werken. Daarvoor wordt bestaande kennis verzameld en nieuwe kennis opgedaan door in onze eigen praktijk onderzoek te doen naar interprofessioneel werken. Opgedane inzichten worden geborgd en de nieuw verworven kennis wordt gedeeld.

Actielijn 5 van het project, gericht op onderzoek en kennisdeling, heeft daarbij een coördinerende en faciliterende rol. We brengen voor het Innovatiecluster K&E in kaart welke kennis beschikbaar is, welke vragen er binnen het project leven en hoe we antwoord op deze vragen kunnen geven. We onderscheiden drie aandachtsgebieden:

1 Welke onderzoeksvragen leven er in het innovatiecluster K&E?

Rondom interprofessioneel werken leven in de verschillende actielijnen en bij de verschillende betrokkenen (studenten, docenten, praktijk- en leerteambegeleiders) vragen. Dat betreft het interprofessioneel werken zelf, het leren van interprofessioneel werken en wat dat nu oplevert voor het kind en zijn ouders. Het platform verzamelt en bundelt de vraagstukken waar deelnemers aan het innovatiecluster K&E in de praktijk tegenaan lopen, om vervolgens opzoek te gaan naar antwoorden op deze vragen. Dit kan door vragen te matchen met bestaand onderzoek of door zelf onderzoek uit te zetten binnen de actielijnen.

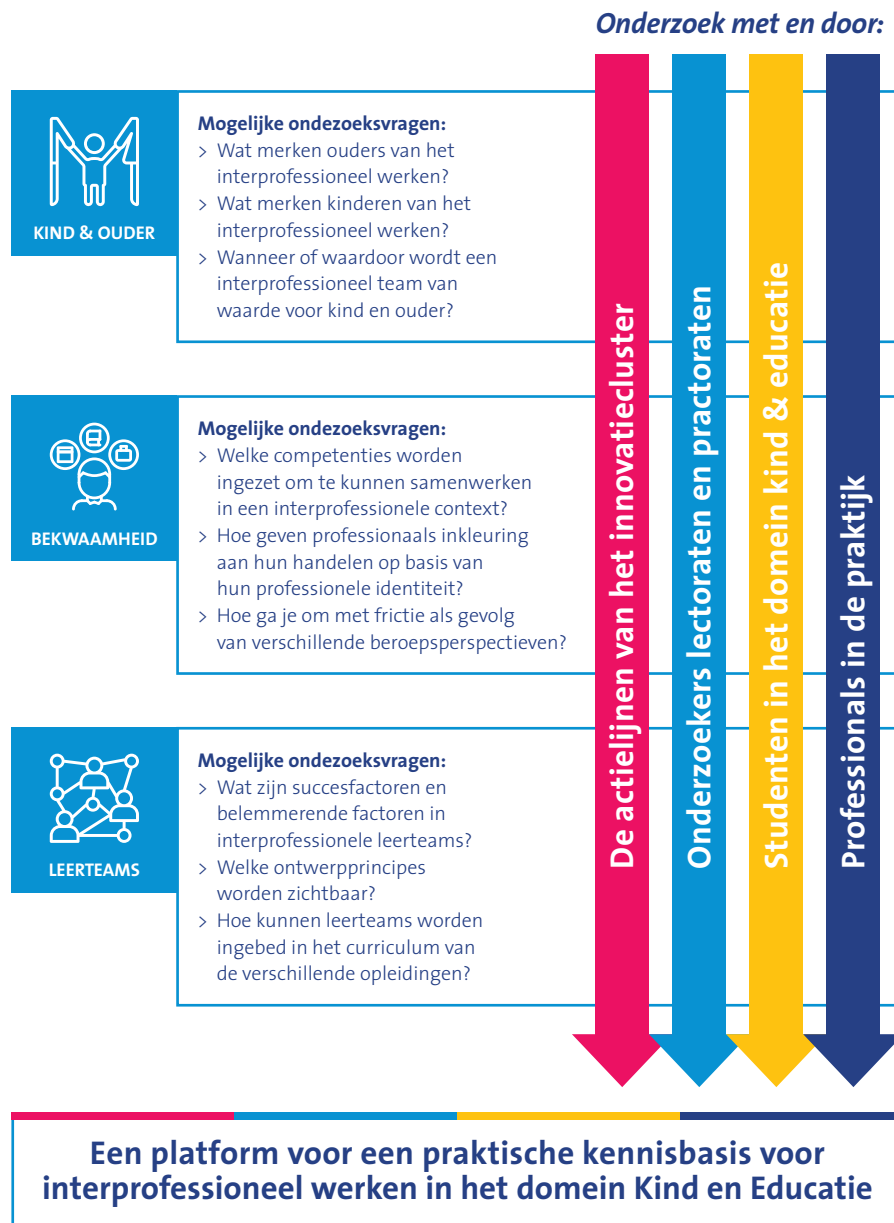
2 Wat is al bekend over de onderzoeksgebieden van het innovatiecluster K&E?

We willen graag gebruik maken van de kennis die al beschikbaar is en deze ontsluiten voor onze partners in de regio. Doel van het platform is om bestaande kennis en initiatieven in de regio en daarbuiten te bundelen en een podium te geven, onder meer op de website van het Innovatiecluster K&E.

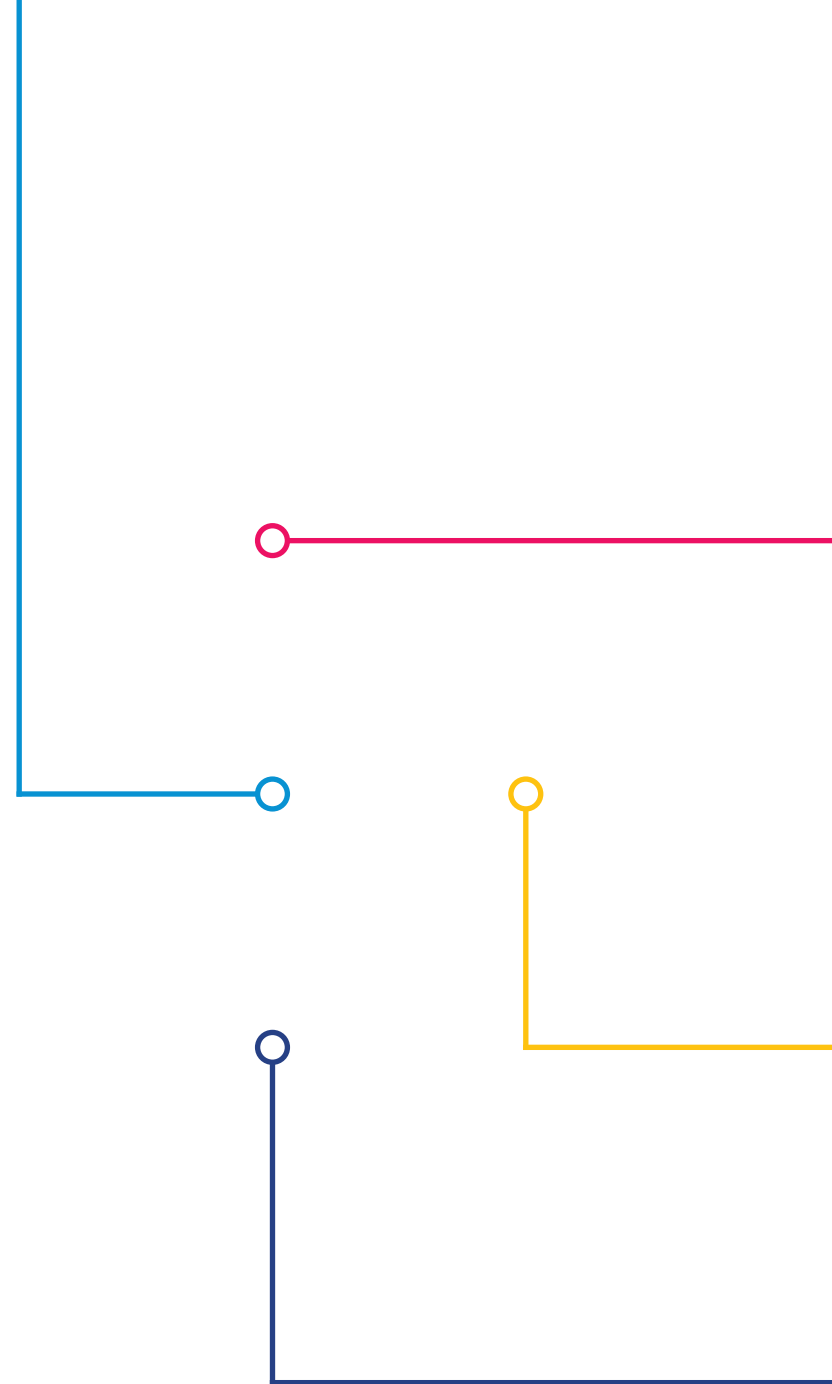
3 Wat gaan we zelf onderzoeken?

Naast het ophalen van vragen en verzamelen van beschikbare kennis, doen we zelf onderzoek. Dit onderzoek richt zich op het proces en de impact van het project. Hier willen we studenten, docenten, praktijkmedewerkers en onderzoekers bij betrekken en hen uitnodigen om mee te helpen onze kennis over interprofessioneel samenwerken te versterken. Het Innovatiecluster K&E vormt een uniek netwerk van professionals, opleiders en studenten van verschillende niveaus en opleidingen. Het kennisplatform kan bemiddelen binnen dit netwerk en kijken waar vraag en aanbod elkaar raken. Figuur 4.2 schetst het type vragen waar we binnen het project onderzoek naar willen doen en welke partijen we daarbij willen betrekken.

In een volgende fase van het project zullen de drie onderzoeksgebieden en de ontwikkeling van het kennisplatform verder vormgegeven worden.



Figuur 4.2 Overzicht van mogelijke onderzoeksvragen per onderzoeksgebied



Nawoord

In dit basisdocument zijn theoretische kennis en opgedane inzichten betreffende interprofessioneel werken tijdens het eerste jaar van het RIF-project van het Innovatiecluster Kind en Educatie gebundeld. Dit vormt een gemeenschappelijke basis die richting geeft aan de verdere ondersteuning, bekrachtiging en versnelling van het interprofessioneel werken binnen het primair onderwijs, kinderopvang, jeugdzorg en welzijn en de voorbereiding daarop in de deelnemende mbo- en hbo-opleidingen.

Het basisdocument biedt inzicht in voorwaarden en succesfactoren van interprofessioneel werken en in hoe we professionals kunnen leren om als interprofessioneel team naar kinderen te kijken. Dit zodat de kinderen zich optimaal kunnen ontwikkelen. Het kind en zijn ouders voelen zich gekend en ervaren dat de van verschillende professionals ontvangen ondersteuning bij elkaar hoort en elkaar versterkt.

De komende drie jaar gaan we in het Innovatiecluster K&E veel kennis en ervaring opdoen rond het interprofessioneel werken en hoe je dat kunt leren. Onze bevindingen vertalen we naar producten, die we delen met alle betrokkenen bij het innovatiecluster. Dat wordt de werkelijke basis voor interprofessioneel werken.

Namens samenwerkende partners en praktijkplaatsen,
Marieke ter Haar (Projectleider)
September 2020

Referenties

- Aalsma, E. (2011). *De omgekeerde leerweg. Een nieuw perspectief voor het beroepsonderwijs*. Delft, Nederland: Eburon.
- Bakker, A., & Akkerman, S. F. (2014). Leren door boundary crossing tussen school en werk. *Pedagogischen Studiën*, 91, 8–23. Geraadpleegd op <http://pedagogischestudien.nl/download?type=document&identificer=616421>.
- Bakker, A., Zitter, I., Beusaert, S., & de Bruijn, E. (2015). *Tussen opleiding en beroepspraktijk. Het potentieel van boundary crossing*. Assen, Nederland: Van Gorcum.
- Bottema, J. (2018, 12 januari). *Over het opleiden van t-shaped professionals*. Geraadpleegd op 3 april 2020, op <http://www.leervlak.nl/over-het-opleiden-van-t-shaped-professionals/>
- Calleja, C. (2014). Jack Mezirow's Conceptualisation of Adult Transformative Learning: A Review. *Journal of Adult and Continuing Education*, 20(1), 117–136. <https://doi.org/10.7227/jace.20.1.8>
- Christoffels, I., & Baay, P. (2016). *De toekomst begint vandaag: 21ste-eeuwse vaardigheden in het beroepsonderwijs*. Geraadpleegd op <https://ecbo.nl/onderzoekpublicatie/de-toekomst-begint-vandaag/>
- Cobben, C., van Dongen, J., van Bokhoven, L., & Daniels, R. (2016). Best practices interprofessionele samenwerking. *Tijdschrift voor praktijkondersteuning*, 1, 1–11. Geraadpleegd op <https://www.tijdschriftpraktijkondersteuning.nl/archief/id1079-best-practices-interprofessionele-samenwerking.html>
- de Waal, V. (2018). *Interprofessioneel werken en innoveren in teams* (1ste editie). Bussum: Coutinho.
- Doornenbal, J., & de Leve, C. (2014). *De pedagogische professional van de toekomst 21st. Century Skills Professionals 0- tot 6-jarigen*. Geraadpleegd van [https://www.pedagogischpact.nl/sites/default/files/files/21st-century-skills-13-6-HR\(1\).pdf](https://www.pedagogischpact.nl/sites/default/files/files/21st-century-skills-13-6-HR(1).pdf)
- Doornenbal, J., van Yperen, T., Balledux, M., Spoelstra, J., & van Verseveld, M. (2017). *Inclusie door interprofessionele samenwerking. Resultaten van de proeftuinen van PACT. PACT-wetenschapsteam*. Geraadpleegd op <https://www.pedagogischpact.nl/images/pdf/PACT-wetenschap-resultaten.pdf>
- Geerligts, T., & van der van der Veen, T. (2010). *Lesgeven en zelfstandig leren* (14de editie). Assen, Nederland: Koninklijke Van Gorcum.
- Grotendorst, A., & van Alten, J. (2016). *Ontwerpen door de bril van functioneren en leren. Voorbeelden van leerpraktijken jeugd en ouderen*. Diemen, Nederland: Zorginstituut Nederland.
- Habermehl, I., Bollen, K., & Segers, M. (2017). *Leren op de werkplek: Wat weten we over informeel leren? Een literatuur studie*. Geraadpleegd op <https://kennisopenbaarbestuur.nl/media/255094/leren-op-de-werkplek-wat-weten-we-over-informeel-leren.pdf>
- Hanraets, G. C. S., & Korporaal, A. A. (2011). *Hybride leeromgeving versus een klassieke leeromgeving in het middelbaar beroepsonderwijs; een onderzoek naar verschillen in docentprofiel in het samenwerken in een (multidisciplinair) team en het integraal denken en werken vanuit een beroepspectief*. (bachelorthesis). Geraadpleegd op <https://dspace.library.uu.nl/handle/1874/370054>
- Hargreaves, D. H. (2019). *Interpersonal Relations and Education*. Abingdon, Verenigd Koninkrijk: Taylor & Francis.
- Hofhuis, J., Mensen, M., ten Den, L., van den Berg, A., Koopman - Draijer, M., Smits, C., & de Vries, S. (2015). *Succesfactoren voor interprofessioneel samenwerken in de wijk : een kwantitatief onderzoek onder Nederlandse- zorg en welzijnsprofessionals*. Geraadpleegd op https://www.narcis.nl/publication/RecordID/oai:hbokennisbank.nl:sharekit_windeseheim%3Aoai%3Asurfsharekit.nl%3Ao84efi3d-oc93-4a5c-80ec-b30a-5cae58fo

Innovatiecluster Kind en Educatie. (2019). *Interprofessioneel werken. Plan van aanpak*.

Kassenberg, A. & Doornenbal, J. (2015). Een stap naar voren: Preventief en omgevingsgericht werken vanuit het CJG. In G. van de Luitgaarden (editor), *Transities: tussen hoop en vrees: De wijk in!* (pp. 43-60). Geraadpleegd op http://www.eenstapnaarvoren.nl/fileadmin/pow/pdf/2015-03-24_Een_stap_naar_voren-03.pdf

Kessels, J., & Poel, R. (eds). (2011). *Handboek Human Resource Management. Organiseren van het leren* (1e editie). Houten, Nederland: Bohn Stafleu van Loghum.

McKenney, S., & Reeves, T. C. (2013). *Conducting Educational Design Research*. Abingdon, Verenigd Koninkrijk: Taylor & Francis.

Nieuwenhuis, L. (2013). *Werken aan goed beroepsonderwijs*. Geraadpleegd op https://www.han.nl/onderzoek/mensen/loek-nieuwenhuis/_attachments/boekje_intreerede_loek_nieuwenhuis_voor_site.pdf

Onstenk, J., & van den Berg, J. (2019). *Weten wat je doet. Kennis en vakmanschap in het mbo*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ECBO).

Pact voor Kindcentra. (2020). *Beroepsbeeld medewerker integraal kindcentrum* (Infographic). <https://www.beroepsbeeldvoordeleraar.nl/inspiratie/beroepsbeeld-ikc/>

Pauw, I. & Pillen, M. (2019). Reflecteren en de ontwikkeling van de professionele identiteit op de lerarenopleiding. In Pauw, I. & Geerdink, G. (Red.), *Kennisbasis Lerarenopleiders - Katern 7 - Opleidingsdidactiek: Hoe leiden we leraren op?* (pp. 95-112). Breda, Nederland: Vereniging Lerarenopleiders Nederland (VELON).

Peeters, R., Lamers, M., & Rats, E. m.m.v. Zunderdorp, M. (2018). *Mét andere ogen. Advies voor versnelling en bestending van de samenwerking onderwijs-zorg-jeugd*. Geraadpleegd op https://www.poraad.nl/files/themas/passend_onderwijs/met_andere_ogen.pdf

Rijsdijk, L.E., Hofhuis, J., ten Den, L.M., & de Vries, S. (2015). *Interprofessioneel samenwerken in sociale wijkteams: succesfactoren en implicaties voor onderwijs. Een internationale verkenning*. Zwolle: Hogeschool Windesheim.

Ruijters, M. C. P. (red.) (2015). *Je binnenste buiten. Over professionele identiteit in organisaties*. Deventer, Nederland: Vakmedianet.

Schaap, H., de Bruijn, E., van der Schaaf, M., & Kirschner, P. (2009). Students' personal professional theories in competence-based vocational education: the construction of personal knowledge through internalisation and socialisation. *Journal of Vocational Education & Training*, 61(4), 481-494. <https://doi.org/10.1080/13636820903230999>

Slade, S., & Griffith, D. (2013). A whole child approach to student success. *Korean Journal Educational Policy*. (Special issue), 21-35.

Straetmans, G. J. J. M. (2006). *Bekwaam beoordelen en beslissen. Beoordelen in competentiegerichte beroepsopleidingen* (Lectorale rede. Deventer: hogeschool Saxion). Geraadpleegd op https://www.saxion.nl/wps/wcm/connect/6363403b-3fa5-4e1e-9427-9ffc206ca53c/lectorale_rede_straetmans_maart06.pdf?MOD=AJPERES

Straetmans, G., Sluijmsmans, D., Bolhuis, B., & van Merriënboer, J. (2003). Integratie van instructie en assessment in competentiegericht onderwijs. *Tijdschrift voor Hoger Onderwijs*, 21(3), 171-198. Geraadpleegd op <https://sluijmsmans.net/wp-content/uploads/2019/01/TvHO-artikel-Straetmans-Sluijmsmans.pdf>

Turkenburg, M., & Vogels, R. (2017). *Beroep op het mbo. Betrokkenen over de responsiviteit van het middelbaar beroepsonderwijs*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Van den Ende, T. (2011). *Waarden aan het werk, over kantelmomenten en normatieve complexiteit in het werk van professionals*. Amsterdam: SWP.

Van der Grinten, M., Kieft, M., Kooij, D., Bomhof, M., & van den Berg, E. (2019). *Samenwerking in beeld 2. Basisscholen, kinderopvang en kindcentra: de stand van het land 2019*. Geraadpleegd op <https://www.oberon.eu/data/upload/files/rapport---samenwerking-in-beeld-2019.pdf>

Van der Star, A. (2019). *Over het schoolhek heen. Interdisciplinair samenwerken: ontwikkelkansen voor professionals en leerlingen*. Huizen, Nederland: Pica.

Van Dongen, J. J. J. (2017). *Interprofessional collaboration in primary care teams: development and evaluation of a multifaceted programme to enhance patient-centredness and efficiency*. Maastricht, Nederland: Maastricht University. <https://doi.org/10.26481/dis.20171215jvd>

Van Dongen, J., & Goosens, W. (2019). De Quickscan - interprofessionele samenwerking. *Op één lijn*, 1-2. Geraadpleegd op <https://quicksan-ipt.nl/wp-content/uploads/2019/09/QuickScan-interprofessionele-samenwerking.pdf>

Van Dongen, J., de Wit, M., Smeets, H., Stoffers, E., van Bokhoven, M. A., & Daniëls, R. (2017). "They Are Talking About Me, but Not with Me": A Focus Group Study to Explore the Patient Perspective on Interprofessional Team Meetings in Primary Care. *The patient*, 10(4), 429-438. <https://doi.org/10.1007/s40271-017-0214-3>

Van Vliet, K., Grotendorst, A., & Roodbol, P. (2016). *Anders kijken, anders leren, anders doen. Grensoverstijgend leren en opleiden in zorg en welzijn in het digitale tijdperk*. Geraadpleegd op <https://www.zorginstituutnederland.nl/publicaties/adviezen/2016/11/17/anders-kijken-anders-leren-anders-doen-grensoverstijgend-le-ren-en-opleiden-in-zorg-en-welzijn-in-het-digitale-tijdperk>

Von Below, B., Rödger, S., Wahlqvist, M., & Billhult, A. (2011). "I couldn't do this with opposition from my colleagues": A qualitative study of physicians' experiences as clinical tutors. *BMC Medical Education*, 11(1), 79-87. <https://doi.org/10.1186/1472-6920-11-79>

Vyt, A. (2012). *Interprofessioneel en interdisciplinair samenwerken in gezondheid en welzijn*. Antwerpen, België: Garant.

Weggeman, M. (2007) *Leidinggeven aan professionals? Niet doen! Over kenniswerkers, vakmanschap en innovatie*. Schiedam: Scriptum.

Woudt-Mittendorff, K., van Harmelen, E. & I. Visscher-Voerman (2019). Het coachen van leraren in opleiding. In Pauw, I. & Geerdink, G. (Reds.), *Kennisbasis Lerarenopleidingen - katern 7 - Opleidingsdidactiek: hoe leiden we leraren op?* (pp. 85-93). Breda, Nederland: Vereniging Lerarenopleiders Nederland (VELON).

Xyrichis, A. & Lowton, K. (2008). What fosters or prevents interprofessional teamwork in primary and community care? A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, (45), 140-153.

Zitter, I. & Hoeve, A. (2012). *Hybride leeromgevingen: het verweven van leer- en werkprocessen*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ECBO).

Zitter, I., Hoeve, A., & Aalsma, E. (2016). *Van losse ingrediënten naar smakelijk gerecht. Een ontwerpgericht onderzoek naar een hybride leeromgeving in het horecaonderwijs*. 's-Hertogenbosch: Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ECBO).

KIND INNOVATIECLUSTER EDUCATIE

KIND EN EDUCATIE IS
OPGERICHT VOOR: WELZIJN,
PRIMAIR ONDERWIJS,
JEUGDZORG EN KINDEROPVANG

WAAROM?

Het kind staat centraal.
Groeivende vraag naar medewerkers.

De toename in kwalificatie-eisen door wet- en regelgeving.

Vraag naar medewerkers die interprofessioneel inzetbaar zijn binnen organisaties, domein-overstijgend samenwerken en makkelijk de overstap kunnen maken tussen verschillende functies (rollen).

DOELSTELLINGEN

Vanuit één gemeenschappelijke domein-overstijgende visie een geïntegreerde, verbeterde en vernieuwend interprofessioneel leerconcept vormgeven, dat aansluit bij de behoefte van het werkveld, ouders én kinderen.

MISSIE

Het cluster wil de beweging naar interprofessioneel werken binnen het primair onderwijs, kinderopvang, jeugdzorg en welzijn **ondersteunen, bezichtigen en versnellen**. Dit doet zij door **interprofessionele samenwerking** tussen en binnen de onderwijsinstellingen en het werkveld te **versterken** en **meer toekomstige werknemers op te leiden** voor met bredere en uitwisselbare rollen.

VISIE

Interprofessioneel werken is de toekomst voor de sectoren onderwijs, kinderopvang, jeugdzorg en welzijn. De partijen binnen het cluster voelen zich **gezamenlijk verantwoordelijk** voor het opleiden van de toekomstige werknemers in interprofessionele teams.

VOORDEEL VOOR HET KIND

Professionals leren interprofessioneel naar kinderen te kijken, zodat zij zich optimaal kunnen ontwikkelen. Het kind voelt zich gekend, doordat het gaat ervaren dat de ontvangen ondersteuning bij elkaar hoort en elkaar versterkt.

WERKGEVERS VOORDEEL

Werk is slimmer te organiseren | Meer vacatures kunnen worden vervuld

HET VOORDEEL VOOR DE TOEKOMSTIGE WERKNEMER

Betere aansluiting bij de vraag vanuit het werkveld.

Een beter arbeidsperspectief ontstaat: het makkelijk overstappen van de ene naar de andere functie.

Vergrote kans op volwaardige baan (in uren).

ACTIELIJNEN

- 1 Het oprichten van interprofessionele leerteams.
- 2 Innoveren van het onderwijscurricula.
- 3 Professionaliseren van begeleiders en docenten.
- 4 Professionaliseren van praktijkbegeleiders en medewerkers van werkgevers.
- 5 Het oprichten van een expertisecentrum.

1. Het ontwikkelen van interprofessionele leerteams en randvoorwaarden, zodat studenten ervaring opdoen in de beroepspraktijk met 'interprofessioneel werken'. In 4 jaar raakt dit tot 553 studenten.
2. Het innoveren van onderwijscurricula totdat interprofessioneel werken geïntegreerd is binnen alle betrokken opleidingen. In 4 jaar raakt dit 3290 studenten tot nog eens 536 extra studenten (keuzedeel).
3. Het ontwikkelen van ruim 70 mbo- en hbo-docenten zodat zij les kunnen geven in het 'werken in interprofessionele leerteams' en de leerteams effectief kunnen begeleiden.
4. Het opleiden van 123 praktijkbegeleiders en betrokken teams van mbo- en hbo-studenten in de sectoren onderwijs, kinderopvang, sociaal werk en jeugdzorg, om de juiste begeleiding te bieden.
5. Het onderzoeken en borgen van de effecten van interprofessioneel werken; kennisdeling van de resultaten in het Innovatiecluster; andere opleidingsinstellingen, de overheid en de ondersteuningsplatforms.
6. Het voorkomen van uitval van studenten tijdens de opleiding of in de eerste werkjaren, het verlagen van de werkdruk door effectievere professionals op te leiden en een betere aansluiting creëren tussen opleiding en werkveld.

Deelnemende partners:



Bijlage 2

Bottema, 2018	Bouwgroep Pact, 2014	Rijdsdijk, Hofhuis, Ten Dam en De Vries, 2015	Van Vliet, Grotendorst en Roodbol, 2016	Hanraets en Korporaal, 2011	Aalsma, 2011	Zitter, Hoeve en Aalsma, 2012
Onderhandelen Samenwerken Netwerken	Samenwerken Communiceren Overleggen	Interprofessioneel werken: - effectief samenwerken - kunnen fungeren als mentor met als doel kwaliteitsverbetering en bevorderen professionalisering	Samenwerken	Samenwerken Afstemmen	Opereren in een multidisciplinair team	Samenwerken in een multidisciplinair team
			Didactische vaardigheden Praktijk is uitgangspunt bij leren Innovatie bevorderen Studenten ruimte geven		Begeleiden leerproces Didactisch handelen Modelling Guiding Scaffolding Coaching Monitoring Differentiatie Structureren Organiseren Plannen	Begeleiden leerproces Confronteren Stimuleren Uitdagen
Creativiteit Elkaars praktijk kennen en inzicht in hebben	Werken vanuit gedeelde visie Lerend en (ICT) innoverend	Kennis in en van de praktijk: - ontwikkelen geïntegreerd begrip van de wettelijke kaders van eigen én andere beroepsgroepen - kennis over en kritisch beschouwen van teamprocessen Leiderschap: - faciliteren van team- en individuele ontwikkeling - team leiden naar gezamenlijk doel en teamcultuur			Integraal denken en werken	Integraal denken en werken vanuit de beroepscontext
	Zelfreflectie	Reflectie	Leren van en met elkaar reflecteren	Ontwikkelingsgerichte reflectie	Reflectie	
	Integraal vakbekwaam				Didactisch handelen	
Communiceren Empathisch vermogen		Ethische praktijk: - bevorderen van cliëntgecentreerde participatie - ontwikkelen, bevorderen en in praktijk brengen van respect voor andere culturen, waarden en overtuigingen	Communiceren	Betrekken Empathie		Overdragen vakmanschap, kennis en beroepshouding

