

# De ontwikkelvraag verhelderen



*Wanneer we een traject voor leren op de werkplek gaan ontwerpen en ontwikkelen, gaan we altijd eerst de ontwikkelvraag verhelderen. Hiermee bedoelen we dat we samen met de opdrachtgever en (een aantal) beoogde deelnemers gaan kijken wat ze willen bereiken.*

*In de learning space en onze informatiemodule hierover bespreken we de werkwijze hoe dit aan te pakken. Dit zijn aanvullende materialen om mee te nemen tijdens je gesprekken over het verhelderen van de ontwikkelvraag.*

## Doel

Dit hulpmiddel is bedoeld om mee te nemen naar de verkennende gesprekken met je opdrachtgevers. Ze helpen je om het juiste gesprek te voeren en de ontwikkelvraag helder te krijgen.

Print de pagina's die je denkt te kunnen gebruiken.

## Inhoud

### Voor het werkleren

- Plaatje om de elementen van de ontwikkelvraag in kaart te brengen
- Hulpvragen om samen het plaatje helder te krijgen
- Schema voor het duiden van de ontwikkelvraag



### Voor het werkplek opleiden

- Plaatje voor het in kaart brengen van de leerdoelen
- Hulpvragen om samen het plaatje helder te krijgen
- Schema voor het duiden van de ontwikkelvraag
- Taxonomie van Bloom

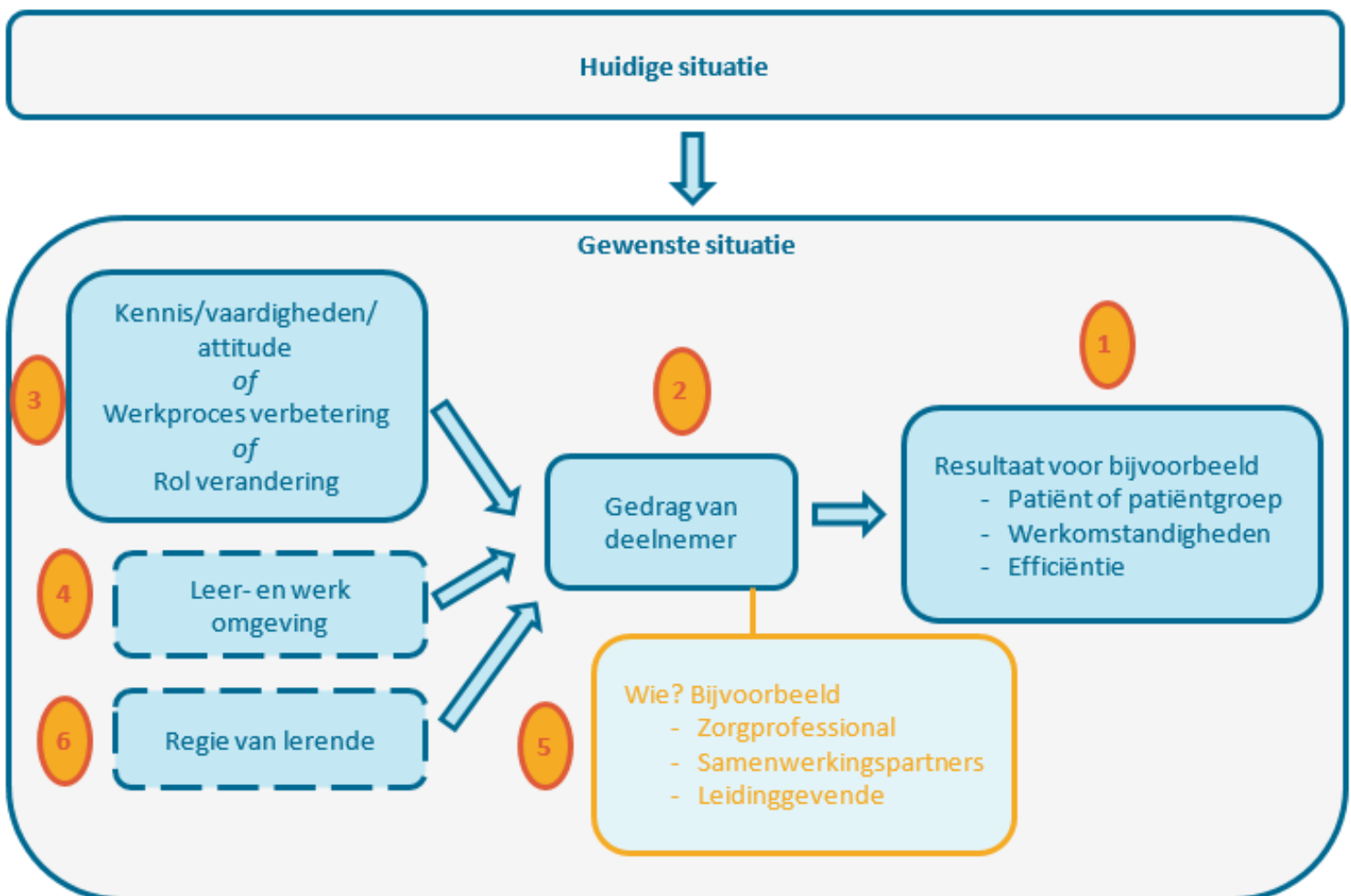


## Elementen van de ontwikkelvraag



De ontwikkelvraag zit vaak verstopt achter de expliciet gestelde praktijkvraag of achter de oplossingsrichting die opdrachtgever geeft en is gericht op hoe mensen hun werk goed, beter, anders, of met meer energie kunnen doen.

Je onderzoekt dit samen met de opdrachtgever en de doelgroep. Bij het werkleren gaat het om de vraag achter de vraag. Wat wil men nu echt veranderen in het werkgedrag, de werkresultaten, of de werkomstandigheden? Dit vraagt een goede analyse van de situatie. Je probeert daarvoor in de gesprekken onderstaand plaatje helder te krijgen.





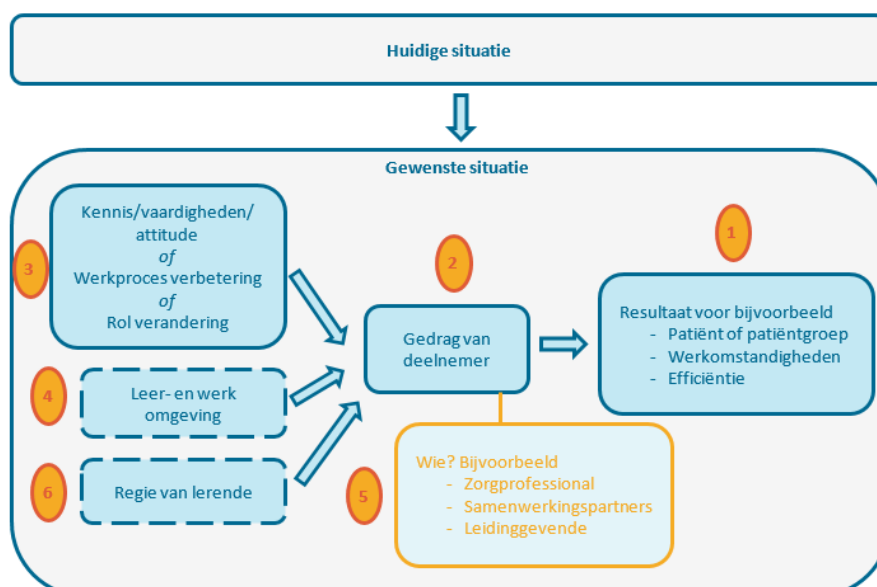
Hieronder vind je vragen die je helpen om de verschillende onderdelen van de ontwikkelvraag goed in kaart te brengen. Je kunt de vragen letterlijk gebruiken of je kunt je eigen variatie erin aanbrengen.

## Bij 1 en 2

- Wat moet het leertraject opleveren?  
Vraag steeds door: Wat maakt het belangrijk? Wat wil je bereiken? Voor wie is het belangrijk dat er een verandering plaatsvindt? Wat is de aanleiding dat deze vraag nu gesteld wordt? Blijf nieuwsgierig en open, bedenk bij jezelf of je begrijpt wat de ander tegen je zegt. Zo niet, vraag dan door.
- Als het leertraject klaar is, wat zie je mensen anders/meer doen?  
Blijf doorvragen op concreet gedrag (zorg ervoor dat je het voor je ziet). Gaat het erom dat ze bepaald gedrag meer of juist minder laten zien, of dat ze ánder gedrag laten zien?
- Wat is het 'worst-case-scenario'? Wat is het ergste dat er kan gebeuren als je deze leerinterventie niet doet? Wat gaat er mis als je de leerinterventie niet inzet?

## Bij 3

- Als je weet wat het leertraject moet opleveren, wat vraagt dit van de betrokkenen? Gaat het om meer kennis en/of vaardigheden? Of gaat het om het beter worden in wat ze al doen? Of gaat het om dat ze een nieuwe rol oppakken? Vraag door op wat er anders is dan in de huidige situatie en wat dit betekent in termen van leren. Gebruik hiervoor de ontwikkeldoelen (zie verderop).
- Daarnaast is ook afbakening belangrijk: Wat hoort hier NIET bij? Wat valt hier buiten?





## Bij 4

Als je weet wat het leertraject moet opleveren, wat vraagt dit van de werkomgeving? Wat is er nodig in de werkomgeving om het gewenste resultaat te bereiken en om ervoor te zorgen dat er geleerd kan worden? Wat maakt dat dit zo is? Denk hierbij aan de volgende elementen:

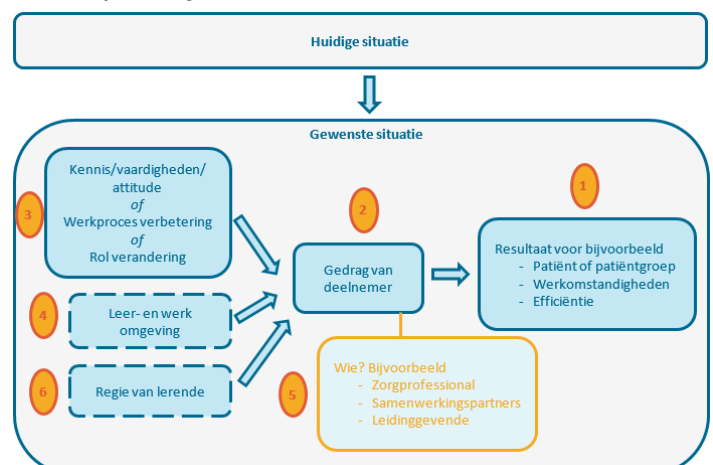
- **Sociale context:** teamcultuur (vb. feedback en gezamenlijke reflectie), psychologische veiligheid, verbondenheid, stijl van leidinggeven, rol van leidinggevende, autonomie van zorgprofessional, etc.
- **Fysieke context:** informatiemiddelen (vb. protocollen, jobaids), werkruimten en apparatuur, gezamenlijke koffieruimte, etc.
- **Werktaken:** werkdruk, regelruimte, variëteit, ruimte voor het maken van fouten, moeilijkheidsgraad, etc.

## Bij 5

Als je weet wat het leertraject moet opleveren, wie moet wat dan leren? Ga voor elke betrokken groep na wat ze te doen hebben (zoals onderzocht/nog te onderzoeken bij stap 3).

## Bij 6

- Is voor alle betrokkenen duidelijk wat de bedoeling is en waarom we dit doen? Niet alleen in het algemeen, maar voelen/ervaren ze ook wat dit voor henzelf of voor de zorg van de patiënt op zal leveren? Als dit niet zo is, wat is er nodig om dit voor elkaar te krijgen?
- Hebben de betrokkenen inzicht in hun eigen leervoorkeuren? Hoe kun je dit bevorderen?
- Welke mogelijkheden zijn er voor leren op de werkplek en hebben betrokkenen daar inzicht in? Wat hebben de betrokkenen nodig om daarin keuzes te maken en dit ook daadwerkelijk te doen?
- Hebben ze voldoende handvatten om zelfstandig te reflecteren, en om elkaar feedback te vragen en geven? Wat hebben ze nodig om dit in de praktijk te doen?





**Werklernen**

## Kennis/ vaardigheden/ attituden

Weten en kunnen  
voor lange termijn

Onderwijstoolbox  
Verdere analyse mbv model van Bloom

Incidentele kennis,  
waarbij tijd is voor opzoeken

WPL toolbox: Weten en kunnen  
**Performance support**

Oplossen van conflicten

Schakel HR professional in

## Werkproces verbeteren

Beter worden in wat ik al doe

WPL toolbox  
**Verbeteren**

Problemen oplossen

WPL toolbox  
**Onderzoeken**

*Samen werk verbeteren*

WPL toolbox  
**Samen verbeteren**

Verandering van structuur of  
middelen, buiten eigen vakdomein

Schakel expert in  
vb. PVI, IM, etc.

## Rol veranderen

Een nieuwe rol oppakken

WPL toolbox  
**Veranderen**

In beweging blijven

WPL toolbox  
**Verbreden**

*Samen werk veranderen*

WPL toolbox  
**Samen veranderen**

### **Doelen en strategieën voor werklernen**

*In het schema kun je aan de linkerkant opzoeken welke "ontwikkeldoelen" bij jouw vraag horen.*

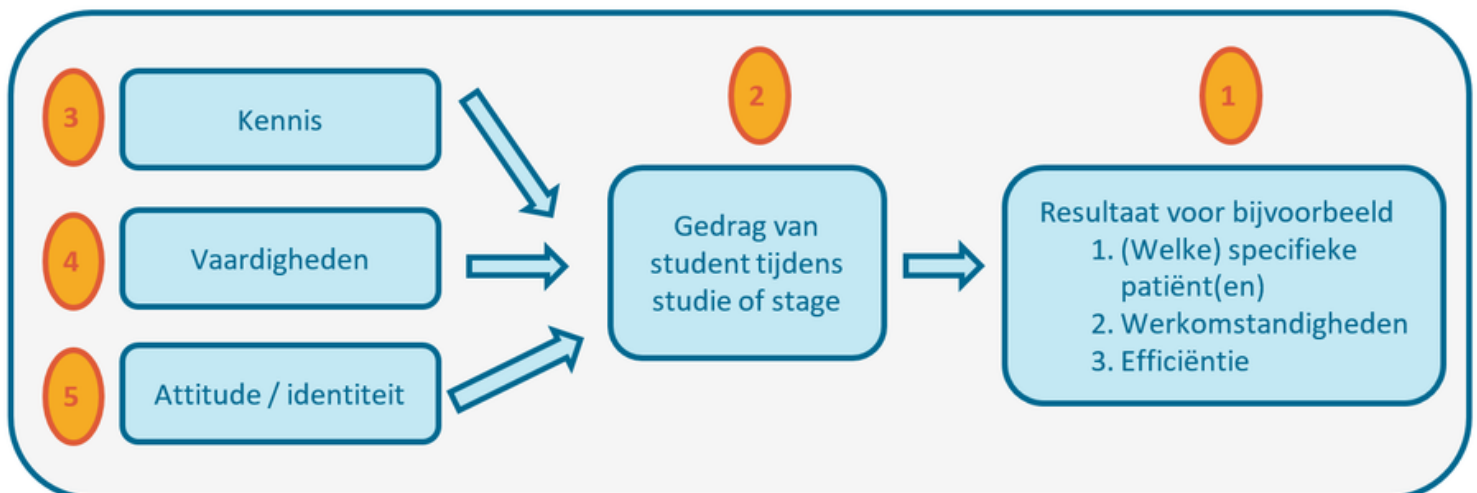
*Rechts zie je in welk deel van de **toolbox** je passende werkvormen kunt vinden.*

## Elementen van de ontwikkelvraag



*Als je wordt gevraagd om een module voor een opleiding te ontwerpen, krijg je meestal in de eerste instantie een inhoudelijk thema toegewezen, en/of worden er al specifieke kennis en vaardigheden benoemd. Wat zit daarachter? Waarom is dit thema of zijn deze kennis en vaardigheden zo belangrijk? Welk gedrag moeten studenten straks in de daadwerkelijke werkpraktijk laten zien? En wat komt daar dan eigenlijk allemaal bij kijken?*

*Meestal gaat het over een combinatie van kennis, vaardigheden en attitudes of identiteit. Probeer samen met een aantal professionals, en liefst ook studenten en patiënten, het onderstaande plaatje in beeld te krijgen.*





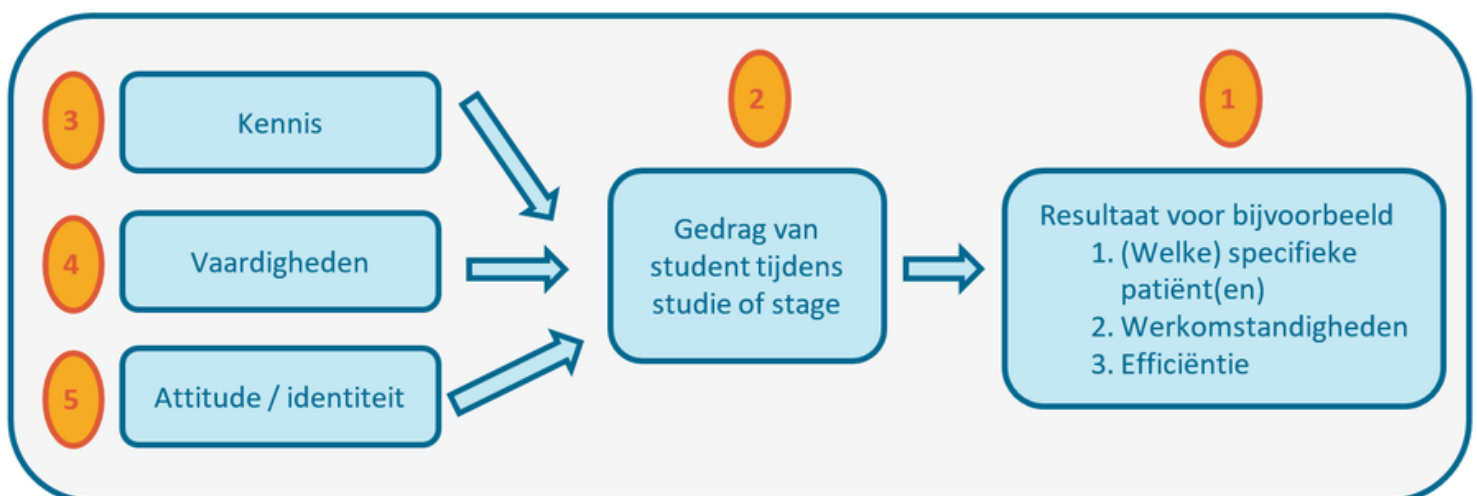
Hieronder vind je vragen die je helpen om de verschillende onderdelen van de ontwikkelvraag goed in kaart te brengen. Je kunt de vragen letterlijk gebruiken of je kunt je eigen variatie erin aanbrengen.

## Bij 1 en 2

- Hoe ziet het werk er in de praktijk eruit? Wat zijn hierbij de omstandigheden? Vraag door zodat concreet en duidelijk wordt hoe het werk eruit ziet.
- Welk gedrag moet de student laten zien als de opleiding klaar is? Blijf doorvragen op concreet gedrag (maak er als het ware een film van waarin je het mensen ziet doen).

## Bij 3, 4 en 5

- Wat moet de student leren en ontwikkelen, om dit gedrag te laten zien? Gebruik hiervoor het analyseschema leerdoelen voor werkplekopleiden (zie volgende pagina, de **oranje** en **gele** blokken).
  - Welke kennis is nodig? Gaat het om incidentele kennis of kennis voor de lange termijn?
  - Welke vaardigheden moet de student leren? Gaat het om nieuwe vaardigheden of om het verbeteren van vaardigheden?
  - Welke attitude of professionele identiteit van de student zijn hiervoor nodig?





## Kennis

Onthouden

Begrijpen

Toepassen

Analysen

Evalueren

Creëren

Kennis voor de lange termijn

Onderwijs toolbox  
Verdere analyse mbv model van Bloom

Incidentele kennis - waarbij tijd is voor opzoeken

WPL toolbox: Weten en kunnen  
Performance support

## Vaardigheden

Cognitieve vaardigheden

Reactieve vaardigheden

Psychomotorische vdh

Interactieve vaardigheden

Nieuwe  
vaardigheden

Onderwijs toolbox  
Verdere analyse mbv model van Bloom

Beter worden in  
wat ik al doe

WPL toolbox  
Verbeteren

## Attituden en professionele identiteit

Waarnemen

Concluderen

Handelend optreden

Eigenaarschap

Grenzen bewaken

Beter worden in  
wat ik al doe

WPL toolbox  
Verbeteren

Een nieuwe rol  
oppakken

WPL toolbox  
Veranderen

### Doelen en strategieën voor werkplekopleiden

In het schema kun je aan de linkerkant opzoeken welke "ontwikkeldoelen" bij jouw vraag horen.

Rechts zie je in welk deel van de **toolbox** je passende werkvormen kunt vinden.