

Een aanzet tot een competentieprofiel voor wijkdocenten in een multi-level context

Aimée Hoeve en Loes Vos-Strijbosch
Versie 05-07-2022

Achtergrond

Dit onderzoek bouwt voort op een onderzoek onder “expert-grenswerkers”, uitgevoerd in 2021, waarbij inzicht is verkregen in het handelen van wijkdocenten/grenswerken in HAN labs en werkplaatsen. Op basis van de opbrengsten van die studie zijn 13 narratieven voor competent handelen uitgewerkt (zie bijlage 1). Het huidige onderzoek is een uitbreiding op voorgenoemde studie, waarbij wijkdocenten die ervaring hebben opgedaan in een multi-level context zijn geïnterviewd.

Dit onderzoek is onderdeel van het CDKM project en heeft als doel om zicht te krijgen op “goed handelen”: een set van vereiste competenties en indicatoren voor competent handelen van wijkdocenten die multi-level onderwijs verzorgen. Op basis van de resultaten willen we in kaart brengen waar we het bestaande profiel kunnen aanscherpen.

Aanpak

In dit onderzoek is dezelfde opzet gehanteerd als in het eerdere onderzoek naar de competenties van grenswerkers (2021). Dit onderzoek is gebaseerd op het Model van standaardsetting Klarus¹. De dataverzameling bestaat uit semi-gestructureerde interviews met wijkdocenten die ervaring hebben opgedaan met het begeleiden van projecten in de wijk waarin mbo/hbo/wo studenten samen werken en leren aan een opdracht of vraagstuk. In overleg met de programmaleiders van CDKM zijn wijkdocenten benaderd waarvan bekend was dat ze in een multi-level context² actief zijn (geweest). Dit bleek een dusdanig kleine groep dat we ze bijna allemaal benaderd hebben. De wijkdocenten zijn bevraagd op hun handelen als multi-level wijkdocenten, door een concrete situatie uit hun eigen praktijk uit te pakken (zie interviewleidraad in bijlage 2). In juni 2022 zijn 3³ wijkdocenten geïnterviewd. De transcripten van deze interviews vormen de basis voor de bevindingen die hier worden gepresenteerd.

Metaforen voor de rol van multi-level wijkdocent

Allereerst hebben we de respondenten gevraagd om hun rol als multi-level wijkdocent te duiden aan de hand van een metafoor:

1. Metafoor van **de bassist**. Als een soort van bassist in een band die de boel aan elkaar lijmt. Heeft te maken met verbindingen die je maakt tussen opdrachtgevers studenten en ook weer terug de opleidingen in. Het is noodzakelijk om ruimte te hebben om verbindingen te maken. Heeft ook te maken met karakters, het is een fijne prettige rol. Het past bij je. Je moet het leuk vinden.

¹ Beschreven in Klarus, R. (2003). Werkplekleren en leerresultaten. In: Mulder, M., Wesselink, R. Biemans, H., Nieuwenhuis, L. en Poell, R (reds.) *Competentiegericht beroepsonderwijs: Gediplomeerd maar ook bekwaam?* Houten: Wolters-Noordhoff.

² Belangrijk criterium is dat het gaat om begeleiden van ‘projectgroepen’ waarin studenten van verschillende onderwijstypen (mbo, hbo, wo) samen werken aan een vraagstuk uit de wijk.

³ Om organisatorische redenen is het niet gelukt om het geplande interview 4 af te nemen.

2. Metafoor van **de verbinder**. Je bent op meerdere niveaus aan het verbinden, tussen onderwijsniveaus, onderling tussen studenten, tussen de wijk en de studenten, studenten en professionals. Beetje spin in het web. Dat verbinden is typerend voor deze rol, minder nadrukkelijk in reguliere docentrol. Dit meer interactief en spannend.
3. Metafoor van **het schetspotlood**. Niks staat vast, je bent bezig met zoeken. Ik probeer eens dit, probeer dat, uitproberen, 10 verschillende schetsen, welke is nu het beste, daar gaan we mee verder. Het is niet meteen met een dikke stift. Wat bedoelen we nu? Is nog niet duidelijk, maar wel beginnen, gewoon doen. Zoeken, jezelf de ruimte geven, kijken wat je kunt (be)tekenen.

In deze metaforen herkennen we twee centrale thema's die in de gesprekken over hun rol van multi-level wijkdocent steeds naar voren komen, namelijk 1) het belang van verbinden (verbinden van studenten van verschillende niveau's, verbinden van opleidingen van verschillende opleidingsinstellingen, en verbinden met de wijk) en 2) het bereid zijn om te pionieren, om al werkendeweg vorm te geven aan je rol als begeleider in een multi-level context en alle onzekerheid die daarbij komt kijken te omarmen.

Hoe ziet competent handelen in een multi-level context eruit?

In de basis-studie (2021) hebben we een set van 13 competenties geïdentificeerd die het 'ideale' handelen van de grenswerker beschrijven in de context van hun Lab en Werkplaats. Deze context van de Lab of Werkplaats duiden we met de term ecosysteem (in navolging van Oonk, 2021 en Snoeren, 2021). De term ecosysteem verwijst namelijk naar de kern van wat een Lab of Werkplaats wil zijn: het is een netwerk van relaties tussen elementen (bijv. professionals, organisaties, burgers, overheidsdiensten, etc.). Dit netwerk van relaties is complex en er is een duidelijke wederzijdse afhankelijkheid. De onderdelen van het ecosysteem ontwikkelen en groeien in relatie tot elkaar. De diversiteit van de onderdelen is haar kracht. De grenzen van het ecosysteem zijn niet vast omlijnd: het is een open systeem. En het staat in verbinding met andere ecosystemen (bijv. andere wijken in de stad). Voor een uitgebreide beschrijving van de 13 competenties, zie bijlage 1.

Waar in de basis-studie dit ecosysteem als geheel centraal stond, werd in de gesprekken met de multi-level docenten meer ingezoomd op de betrokken studenten (één van de betrokken stakeholders uit het ecosysteem). Dit heeft enerzijds te maken met de opdracht die aan hun rol verbonden was (met nadruk op het begeleiden van multi-level leren), en anderzijds met hun ietwat andere positionering als wijkdocent (tijdelijk, in één geval verbonden aan meerdere labs/werkplaatsen).

De belangrijkste inzichten uit de drie interviews zijn:

- De oorspronkelijke set van 13 competenties zijn allemaal te herkennen, maar krijgen soms een wat andere inkleuring. Bijvoorbeeld competentie 4: Sociale vaardigheden om effectief te communiceren met netwerkpartners in het ecosysteem. In de multi-level context wordt dat ingekleurd als sociale vaardigheden om effectief te communiceren met alle studenten van verschillende niveaus. Deze inkleuring maakt duidelijk dat in een multi-level context het aantal betrokken stakeholders nog groter is: waar voor de HAN-grenswerkers studenten één stakeholdersgroep vormen, heeft de multi-level wijkdocent met diverse student-stakeholdergroepen.
- In de oorspronkelijke studie lag de nadruk meer op de vaardigheid om te kunnen acteren in het netwerk (competentie 1 t/m 6), terwijl in de multi-level context veel meer wordt ingezoomd op de vaardigheden om het leren te faciliteren (competentie 9 t/m 13).

- Competentie 13 komt in deze studie nadrukkelijker naar voren. Een aanvulling op deze competentie is dat het om een wederkerige relatie gaat, dus niet alleen vanuit ecosysteem naar opleiding, maar ook vice versa.
- Thema's die aanvullend aan de orde zijn gekomen:
 - het belang van pionieren en flexibel zijn
 - (organisatorische) randvoorwaarden, zoals tijd en samen kunnen komen
 - identificatie; elkaar leren kennen ("persoonlijk" contact stimuleren)
- In de multi-level context lijkt het nóg belangrijker te zijn om een gelijkwaardige relatie tussen alle betrokkenen te creëren. Dit gebeurt niet vanzelf, daar moeten gericht werkvormen voor worden ingezet, met als doel:
 - podium geven aan een ieder
 - de kennisiërarchie te doorbreken; de wo'er is 'slim', de hbo'er is 'dom'
 - cultuurverschillen te overbruggen; gericht op onderzoek versus uitvoeren en denken versus doen.

Tips voor implementatie

1. Samenstelling van een toolbox of uitbreiding van de bestaande toolboxes als de 'Werk_Wijzer' zie: <https://han.foleon.com/han/werkwijzer-labsenwerkplaatsen/cover/> of Handreiking IPE zie: [6474-HAN-Handreiking-IPE-v7.pdf](#) met werkvormen specifiek voor de multi-level context die door de respondenten zijn genoemd: verbindingsoopdrachten (zoals guerilla gardening, dragon dreamen), muzische werkvormen, werkvormen gericht op in kaart brengen van ieders kwaliteiten (o.a. kwaliteitenspel), opdrachten waarbij groepen werk aan elkaar presenteren, en vormen voor reflectie op het proces en conflictbespreking.
2. Ontwikkel een gedragen visie in de onderwijsinstelling op leren buiten de muren van de eigen instelling in relatie tot maatschappelijke vraagstukken. Dit zorgt ervoor dat het opleiden in multi-level contexten onderdeel wordt van het curriculum, waardoor het niet als 'iets erbij' wordt gezien en iedereen er mee bekend is en het niet afhankelijk is van een kleine groep enthousiaste mensen. Dit maakt deze vorm van opleiden minder kwetsbaar.
3. Zorg dat de praktische randvoorwaarden geregeld zijn. Dit betreft met name het faciliteren in tijd. Het gaat niet alleen om tijd voor begeleiden van studenten maar ook tijd voor afstemming met collega-begeleiders van andere onderwijsinstellingen en netwerkpartners of stakeholders uit de context.
4. Organiseer professionalisering voor wijkdocenten. Op dit moment hebben verschillende instellingen al een aanbod. Zo bestaat binnen de HAN al het basis-actie leertraject. Optie zou zijn om te verkennen of deze ook opengesteld kan worden voor wijkdocenten buiten de HAN.
5. Het wordt aanbevolen om minimaal 2 wijkdocenten, bij voorkeur van verschillende onderwijsinstellingen, aan de context te verbinden. Het competentieprofiel maakt duidelijk dat het hier om een complexe rol gaat. Je kunt niet verwachten dat een wijkdocent alle 13 competenties beheerst. Gebruik het competentieprofiel om de expertise van de wijkdocenten in kaart te brengen en ga op zoek naar een match van wijkdocenten die elkaar complementeren, zodat zij een goed team vormen.

Bijlage 1: Op weg naar een competentieprofiel voor HAN-grenswerkers

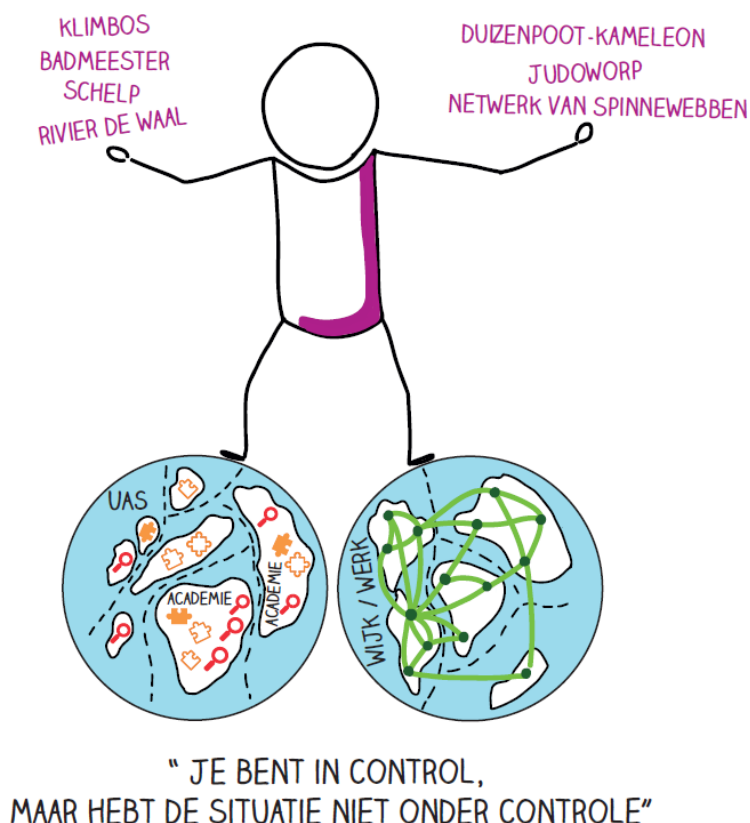
Aimée Hoeve en Loes Vos-Strijbosch
Versie 9-2-2022

Achtergrond

In 2019 hebben we een Delphi-studie gedaan naar rollen, taken en verantwoordelijkheden van grenswerkers. Dit levert een mooi overzicht op van basistaken en verantwoordelijkheden van grenswerkers, maar nog geen inzicht in hoe nu te handelen en welke handelingsalternatieven we wel en niet wenselijk vinden. Deze vraag pakken we op in deze vervolgstudie. Het doel van deze studie is zicht te krijgen op een set van vereiste competenties en indicatoren voor gewenst handelen van grenswerkers.

Aanpak: De opzet van dit onderzoek is gebaseerd op het Model van standaardsetting Klarus2. De dataverzameling bestaat uit semi-gestructureerde interviews met "expert-grenswerkers". Dit zijn grenswerkers waarvan collega's aangeven dat zij het vak (van grenswerker) in de vingers hebben en daarom een rolmodel zijn voor collega's. In januari 2021 zijn 8 expert-grenswerkers geïnterviewd. De transcripten van deze interviews vormen de basis voor de bevindingen die hier worden gepresenteerd.

Algemene typering van de Grenswerker



Metaforen

De grenswerkers gebruiken de volgende metaforen om hun rol te duiden:

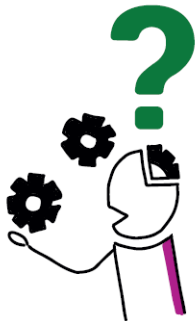
1. Metafoor van **de badmeester**. Afhankelijk van wat de student nodig heeft, meezwemmen met de student, en waar nodig klaar staan met de haak. Wedstijd of spelelement inbrengen: we vormen samen een estafetteteam en proberen met elkaar iets te bereiken. Ieder (student, professional, grenswerker) heeft z'n rol (afhankelijk van eenieders expertise en kwaliteiten).
2. Metafoor '**The Judo – worp**'. Inschatten wanneer meegaan, wanneer afwachten, wanneer toeslaan. In dat proces moet je de belangen van de betrokkenen (externe en interne stakeholders) goed voor ogen houden – en checken.
3. Metafoor: **schelp**. Als grenswerker legt je oor te luister, dan hoor je van alles: je bloedsomloop, de zee; die veelvormigheid maakt het fascinerend. Wat houdt mensen bezig? Wat zijn zaken waar ze tegenaan lopen, waar trots op, waar teleurgesteld in. Je legt je oor te luister en dan gaat echoën.
4. Metafoor: een **multi-schakelaar**, een schakelaar waarmee je op verschillende plekken dingen kunt verlichten. Met één schakelaar verschillende kanalen bedienen. Dit kunnen multi-schakelen is typerend voor een grenswerker. Het is van belang makkelijk te schakelen van een gesprek met professional management naar student/ docent. Van praktijkgerichte professionele taal naar onderwijs taal en ook naar onderzoek taal (en bijbehorende gedachtegoed).
5. Metafoor: **De Waal en Spiegelwaal**. Een rivier stroomt. Deze rivier is over het algemeen rustig en vriendelijk, en verandert het landschap langzaam maar zeker. Altijd in beweging. Als grenswerker opereer je in een dynamisch landschap (het landschap is het netwerk). Je probeert te meanderen tussen de systemen en daar je weg in vinden. Je zoekt daar waar je je weg kan vinden. Zo maak je je eigen landschap. Je moet wel heel veel geduld hebben om dingen voor elkaar te krijgen. En wat dan nog in je kielzog meedoet zijn die 30 studenten die je moet plaatsen. Je hebt de verantwoordelijkheid voor de studenten om ze aan het werk te houden en ook nog daarna. Je hebt iets duurzaam neer te zetten waar je de studenten een plek kunt geven. De studenten horen bij haar waterdeeltjes. Kunnen ook zelf zwemmen maar doen dat wel in de veiligheid van de grenswerkers van de HAN.
6. Metafoor **klimbos**. Je opereert in een omgeving met spannende overstapjes, plateautjes die net te klein zijn, waar allerlei verbindingen te maken zijn. Je ziet de hoogte: je zien hoe hoog je kan, maar je moet ook altijd weer afdalen. Als grenswerker moet je kunnen schakelen met alle niveaus: zowel de horizontale verbindingen, maar ook en dat je naar boven en beneden gaat is belangrijk. Schakelen tussen verschillende taakdomeinen. Als je op een plateau gaat moet je kunnen overzien welke kant je op moet gaan, keuzes. Soms moet je andere mensen meenemen en zorgen dat je met elkaar een bepaalde kant op gaat. Eerder de metafoor de opbouwwerker achter de voordeur: aankloppen en wat zich daar bevindt en dat kunnen gebruiken. Met iedereen die je in gesprek gaat, kan het iets toevoegen. De oude opbouwwerker in het klimbos. De deur die een opbouwwerker

door moet, moet je durven. Achter de voordeur en een presentiebenadering. Bereid zijn soms wel 3x te kloppen en als iemand dan open doet ook nog het gesprek een te gaan. Kan ook op zo'n plateau waar je iemand voor de derde keer tegenkomt en dan de 3e keer het gesprek aan willen te gaan. Het lopen en springen in een klimbos doe je als grenswerker zelf, het contact maken doe je met een ander. Daarin heb je te maken met andere mensen die soms gekke dingen doen: koprol maken in een bos, bevriezen op een platform waar je stevig staat. Intentie is om te kijken of we samen naar het klimbos kunnen, want daar is het leuk. Dat is niet een eenmalig afspraak, dan zijn we maatjes en gaan we klimmen.

7. Metafoor = **netwerk van spinnenweb** of meerdere spinnewebben bij elkaar waar de grenswerker als innovator/ docent/ onderzoeker overheen loopt. Er zijn vanuit de historie verschillende initiatieven aangehaakt en is ook niet zo los te koppelen. Er zijn niet zoveel grenzen daarin maar loopt in elkaar over. Het is vooral heel dynamisch: komen dingen bij, gaan dingen af. Gaat niet zozeer over wat de grenswerker doet, maar vanuit het netwerkprincipe wat je samen doet en hoe je relaties vorm geeft. Hoe je een wij gevoel creëert met de mensen waarmee je werkt. Lijkt een voetbaluitspraak maar het is het team waarmee je het doet

8. **Duizendpoot**, die een beetje in een spagaat hangt, acrobaat die in de touwen hangt en die zich als een kameleon van kleur kan veranderen afhankelijk van de omgeving waar die zich in bevindt. Tweezijdig symmetrisch (duizendpoot) voor metafoor als grenswerker: als grenswerker heb je ook twee zijdes – 2 organisaties van waaruit je werkzaam mag zijn, en dan is het van beide de bedoeling dat je de grens oversteekt, maar kijkt waar van beide de meerwaarde ligt om ze aan elkaar te verbinden. je vanuit die beide de grens overstijgende verbinding ligt. De een is niet meer of mooier of beter dan de ander. Dan is dat een mooie metafoor voor grenswerk. Kameleon: ik denk dat je als grenswerker mee moet kunnen veranderen van kleur, kan een bepaalde context of organisatie zijn. Als je dat doet vanuit twee organisaties. Je neemt een beetje kleur van beide organisaties meer terug de andere organisatie in, maar je bent ook steeds aan het kijken met wie ben ik rondom welk vraagstuk aan het werk, en je afvraagt welk kleurtje vraagt dit nu. Het is en blijft wel een kameleon: ik blijf dezelfde persoon. Er zit iets in naar die plekken wat hetzelfde blijft.

Hoe ziet competent handelen eruit?



We hebben een set van 13 competenties (gebaseerd op Oonk, 2021) geïdentificeerd die het 'ideale' handelen van de grenswerker beschrijven in de context van hun Lab en Werkplaats. Deze context van de Lab of Werkplaats duiden we met de term ecosysteem (in navolging van Oonk, 2021 en Snoeren, 2021). De term ecosysteem verwijst namelijk naar de kern van wat een Lab of Werkplaats

wil zijn: het is een netwerk van relaties tussen elementen (bijv. professionals, organisaties, burgers, overheidsdiensten, etc.). Dit netwerk van relaties is complex en er is een duidelijke wederzijdse afhankelijkheid. De onderdelen van het ecosysteem ontwikkelen en groeien in relatie tot elkaar. De diversiteit van de onderdelen is haar kracht. De grenzen van het ecosysteem zijn niet vast omlijnd: het is een open systeem. En het staat in verbinding met andere ecosystemen (bijv. andere wijken in de stad).

1. In staat zijn om te bewegen in een complex en dynamisch ecosysteem, waar complexe maatschappelijke vraagstukken worden aangepakt.

Als grenswerker ben je in staat om in de dynamiek van het ecosysteem mee te bewegen en weet je wanneer te interveniëren. Je handelt just-in-time en over de lagen van het ecosysteem heen. Je luistert en leeft je in de positie van de ander en sluit aan in taal en inhoud.

Je intervenueert middels gerichte, subtiele acties om intenties en doelstellingen helder te krijgen, en deze gezamenlijke concreet te maken en rollen en taken te expliciteren.

Je handelt vanuit een bepaalde koers. Als een stuurman bewaak je de koers of stelt deze waar nodig bij.

2. In staat zijn om specifieke expertise in te brengen in het ecosysteem en praktisch toe te passen in de context.

Als grenswerker heb je historisch besef van de context waarin je werkt. Je bent in staat om specifieke expertise in te brengen in het ecosysteem en toe te passen in de transdisciplinaire/interprofessionele leeromgeving⁴. Deze specifieke expertise betreft kennis over didactiek, onderzoek, domeinspecifieke methodieken, netwerken, samenwerken en werken in complexe systemen. Je hebt kennis over de maatschappij, het domein, de organisatie en je beschikt over analytisch vermogen.

Je bent nieuwsgierig, betrouwbaar, professioneel, authentiek en je beschouwt telkens of je in de situatie past. Je weet wat voor de context interessant en relevant kan zijn. Je bent in staat om de expertise in je rugzak in te zetten op een manier die past bij de situatie. En je zoekt daarbij aansluiting in taal en toon, je werkt waardierend en bent sensitief op de relatie. Daar waar zinvol zet je je eigen netwerk in.

Als grenswerker ben je bereid te experimenteren, heb je de wil en de betrokkenheid om nieuwe dingen eigen te maken en ga je bewust op zoek naar nieuwe ervaringen. Je ontwikkelt je hiermee ook buiten de eigen discipline en durft van geijkte routes af te wijken.

3. Kennis hebben van de netwerkpartners en hun dagelijkse praktijken binnen het ecosysteem.

Als grenswerker investeer je in het aangaan van persoonlijke relaties met diverse betrokkenen in de context. Je hebt goed overzicht van de (mogelijke) netwerkpartners en je weet welke belangen zij hebben en wat voor hen urgente vraagstukken zijn.

⁴ Onok gebruikt in de oorspronkelijke beschrijving de term 'Transdisciplinair'. Deze term heeft een mooie betekenis omdat het verwijst naar werken vanuit een andere denkwijze dan vanuit de eigen discipline en ook samenwerking met niet-experts includeert. Maar het is geen bekende term in de labs en werkplaatsen, daarom vervangen door het woord interprofessioneel?

Doordat je weet wat er speelt (in een wijk, regio of organisatie) kan je gemeenschappelijke thema's identificeren en (mede) agenderen.

Je begrijpt hoe er in de verschillende (professionele) domeinen naar maatschappelijke vraagstukken wordt gekeken (voorbeeld: welzijnsdenken, revalidatiedenken, burgerperspectief, etc.). En je kunt je verplaatsen in verschillende denkwijzen vanuit onderwijs en onderzoek. Als grenswerker kun je schakelen tussen deze verschillende denkwijzen om verbindingen te maken.

4. Sociale vaardigheden om effectief te communiceren met netwerkpartners in het ecosysteem.

Als grenswerker stem je je communicatie af, in vorm, toon en inhoud, op de betreffende netwerkpartner. Sprekende quote: "Taal is je instrument".

Je bent in staat en durft terug te leggen wat je hoort of ziet bij de ander, om er samen betekenis aan te kunnen geven. Hierbij helpt het om observaties te delen en niet je mening te geven.

In de communicatie houd je de gezamenlijke intentie scherp voor ogen. Je handelt vanuit een doelstelling en op basis van een aantal professionele criteria.

5. In staat zijn om belanghebbenden in het ecosysteem met elkaar te verbinden.

Als grenswerker ben je erop gericht om partijen bij elkaar te brengen rondom maatschappelijke thema's, om gezamenlijke doelen te identificeren. De grenswerker probeert ook vertegenwoordiging vanuit verschillende lagen bij elkaar te brengen (strategisch en uitvoerend). Een uitdaging is om ook de bewoners (burgers, cliënten) zelf aan tafel te krijgen.

Als grenswerker vertegenwoordig je een van de stakeholders (HAN), maar bent hierbij vooral gericht op het collectief. Het is daarbij de kunst om je zo op te stellen dat je als HAN niet als bedreiging wordt gezien (je hebt geen hiërarchische relatie, bent geen geldschietter of direct belanghebbende). Je probeert vanuit die rol te bemiddelen, waarbij je probeert te streven naar gedeeld eigenaarschap. Dit doe je door bruggen te slaan in taal, een waarderende insteek, het delen van analyses, verbinden op gemeenschappelijk doel. Je zet bepaalde werkvormen/methoden in om het gesprek zo te richten.

6. In staat zijn om te schakelen tussen de belangen van het onderwijs en de belangen van de stakeholders en deze met elkaar in balans te brengen

Als grenswerker houdt je bij de samenwerking in het ecosysteem het belang van de betrokken studenten voor ogen en bewaakt voor hen de balans tussen mogen leren en iets moeten opleveren. Tegelijkertijd ken je de doelen en belangen van de betrokken partijen en verdiep je je in deze partijen om hun perspectief te begrijpen. Bij conflicterende belangen weet de grenswerker dit bespreekbaar te maken en te zoeken naar goede afstemming.

7. Brede maatschappelijke blik ontwikkelen

Als grenswerker heb je een brede blik, je verdiept je in maatschappelijke processen en hebt inzicht in hoe de zaken georganiseerd worden (bijv. financieringsstructuren, organisatiestructuren, samenwerkingsvormen, etc.)

Je volgt actief ontwikkelingen in je eigen vakgebied, maar juist ook buiten de grenzen van je eigen professie. Je ontwikkelt hierin een eigen manier die bij jou past, bijv. door lezen, studieclubs, workshops, veel praten in je netwerk, of een mix daarvan.

8. In staat zijn om de kwaliteit van het gezamenlijk werken in het ecosysteem te bewaken en waar mogelijk te verhogen.

Als grenswerker draag je bij aan de kwaliteit van het gezamenlijk werken in het ecosysteem, door een systematische werkwijze te initiëren. Dit doe je door te zorgen voor een transparant proces, waarbij je helder bent over je eigen taken en verantwoordelijkheden, de normen die je hanteert en belangenafwegingen expliciet te maken. Als grenswerker monitor je de samenwerking vanuit een waarderende insteek. Je checkt met partners wat beter kan en wat zou kunnen werken.

9. Onderwijskundig leiderschap inzetten.

Als grenswerker toon je onderwijskundig leiderschap. Je hebt een duidelijke visie op leren, de wijze waarop alle betrokkenen kunnen leren van maatschappelijke vraagstukken. Je deelt deze visie met de andere stakeholders binnen het ecosysteem.

Je leiderschapsstijl is gericht op afstemming, werken vanuit de bedoeling en niet voor anderen beslissen. Je weet andere mensen in hun kracht te zetten en zo hun expertise in te zetten om een gezamenlijk doel te bereiken.

10. Een lerende houding uitdragen.

Als grenswerker ben jij zelf een rolmodel in het lerend netwerk. Je investeert in het opbouwen van langdurige relaties, zodat er een vertrouwensbasis ontstaat om te kunnen en mogen leren. Je stelt het netwerk open voor anderen, vooral studenten, zodat zij dit kunnen benutten voor hun eigen ontwikkeling.

Je zoekt actief naar een maatje, waarmee je kunt sparren, maar die je ook psychologische veiligheid biedt om zelf te kunnen blijven leren.

11. Het stimuleren van co-creatie

Als grenswerker heb je een actieve rol in het stimuleren van co-creatie. Dit doe je door de relevante andere te betrekken en uit te nodigen om zijn 'stem' te kunnen laten horen (eigen perspectief en belang). Je stimuleert dat betrokken samen opdenken in wat er speelt en gezamenlijk bekijken waar kansen of oplossingsrichtingen liggen. Om vervolgens samen te definiëren wat de normen (of criteria) zijn die bepalen wat als goed of nastrevenswaardig wordt gezien. Je hanteert daarbij een participatieve aanpak. Je verbindt vanuit de inhoud maar hebt oog voor onderlinge persoonlijke verhoudingen (de 'klik').

12. In staat zijn om het leren van alle betrokkenen in het ecosysteem te faciliteren.

Als grenswerker kijk je continu door een leerbril naar de situatie: je waarborgt dat er ruimte is om te leren, zowel voor studenten als andere stakeholders. Je erkent dat het niet vanzelf gaat maar dat het ondersteunt moet worden. Je beschikt over een arsenaal van werkvormen en didactiek en zet deze in om leerprocessen te stimuleren, bijvoorbeeld door observaties te delen, en reflectie op ervaringen te organiseren. Je probeert een 'learning community' te creëren door gezamenlijk rollen en taken te verkennen en gezamenlijke monitoring te organiseren.

13. In staat zijn om de ontwikkelingen in het ecosysteem te vertalen naar de opleidingscurricula⁵

Als grenswerker signaleer je vragen en thema's die relevant zijn voor curriculumontwikkeling en kan deze alloceren.

⁵ In deze studie is weinig empirische evidentie die deze competentie onderschrijven. Toch opgenomen omdat deze door Oonk ook is gevonden en in de discussies in het programma ook wel onderschreven wordt.

Wat heb je in je rugzak?



Sterke professionele identiteit hebben ontwikkeld. Wordt nog verder uitgewerkt a.d.h.v. het model Professionele identiteit van Manon Ruijters.

Bijlage 2 Interviewleidraad

Introductie

Fijn dat je wilt meewerken aan dit gesprek.

Dit gesprek maakt deel uit van een onderzoek over de rol van de wijkdocent in multi-level onderwijs. Dit is onderdeel van het CDKM project en heeft als doel om zicht te krijgen op “goed handelen”: een set van vereiste competenties en indicatoren voor competent handelen van wijkdocenten die **multi-level onderwijs** verzorgen.

In 2021 hebben we HAN-wijkdocenten bevroegd om inzicht te krijgen in het handelen van wijkdocenten in HAN labs en werkplaatsen. Op basis van de resultaten hebben we een profiel gemaakt van het handelen van wijkdocenten/grenswerkers. In deze aan. In dit aanvullend onderzoek willen we dit profiel aanscherpen m.b.t. het handelen in multi-level onderwijs.

We dit gesprek graag opnemen, zodat we voor de verslaglegging delen van het gesprek kunnen terugluisteren. Ga je akkoord?

We hebben jou benaderd omdat je ervaring hebt opgedaan met het begeleiden van projecten in de wijk waarin mbo/hbo/wo studenten samen werken en leren aan een opdracht of vraagstuk. In dit gesprek willen we verkennen wat maakt dat je als een multi-level-grenswerker handelt. Dit doen we door een concrete situatie uit jouw eigen praktijk uit te pakken, en zo te ontleden op hoe je handelt en welke afwegingen je daarin maakt.

Heb je naar aanleiding van deze introductie nog vragen?

Start Persoonlijke introductie

Kun je jezelf kort introduceren als grenswerker a.d.h.v. een metafoor?

Deel 1 Beschrijf een Kritische beroepssituatie

Dit deel gaat over Kritische Beroepssituaties. Kritische beroepssituaties zijn situaties waarin een professional zich gesteld ziet voor een professioneel probleem of dilemma¹. In dergelijke situaties is er niet één standaard manier van handelen en kun je niet louter op routine handelen, maar moet je bewuste afwegingen maken omtrent de aanpak van de situatie, gelet op de beoogde effecten.

Kun je een situaties noemen die je als kritisch voor het eigen functioneren beschouwt, d.w.z. een situaties die in jouw ogen typerend is voor de manier waarop jij je rol invult als begeleider van Multi-level leren. Of anders gezegd, een situatie waarin je hebt laten zien “wat je waard bent als grenswerker” met de focus op het aspect van begeleiden van multi-level onderwijs.¹

Kun je aan de hand van de schets en in eigen woorden de situatie beschrijven? (wie, waar, wanneer en wat is precies het dilemma en waarom is dit een dilemma?

Doorvragen op wat deed jij? Wat dacht je op dat moment?

Deel 2 Zicht op competenties

Kun je deze situatie nogmaals beschrijven maar nu in termen van volledig handelen (PDCA). Welke competenties waren in iedere fase essentieel om die fase tot een goed einde te brengen?

Doorvragen op wat breng je mee? Welke kennis breng je in ? welke kwaliteiten?

Hoe kun je bij een collega zien/voelen/horen dat hij/zij in een vergelijkbare situatie over de competenties beschikt om in een vergelijkbare kritische beroepssituatie de PDCA tot een goed einde te brengen?

Tot slot, kun je de do's en don'ts noemen als het gaat om handelen in een dergelijke situatie?

Afsluiting

Bedanken voor dit gesprek.

Opbrengsten worden verwerkt in aanscherping competentieprofiel grenswerker