

DOORBRAAKMETHODE IN BEROEPSONDERWIJS -Impuls voor verdere professionalisering-

Jan Geurts, in Tijdschrift voor hoger onderwijs en management, nr. 3/ april 2011

1. Kennisontwikkeling versterken

Ondanks vele initiatieven en pogingen zijn er nog weinig voorbeelden van een goed samenspel tussen innovatie van de onderwijspraktijk en onderzoek. De te weinig kennisproductieve verhouding tussen deze twee grootheden bracht *Het Platform Beroepsonderwijs* (HPBO) er toe op zoek te gaan naar een nieuwe manier van werken. Het platform heeft ruim twee jaar geleden het initiatief genomen om in het beroepsonderwijs te gaan experimenteren met de zogeheten "doorbraakmethode". Deze methode die zich kenmerkt door een innige band tussen kennisverwerving en -toepassing, bewijst al sinds begin 2000 in de gezondheidszorg haar waarde. Meer evidence based handelen staat voorop. Tevens wordt erop gemikt het proces van eilandinnovatie te doorbreken en te zorgen voor massa, d.w.z. opschaling in de breedte van professioneler handelen. In dit artikel waarderen we de ervaringen met de doorbraakmethode in het beroepsonderwijs en stellen we ons de vraag: hebben we te maken met een aanpak die de kennisontwikkeling in het beroepsonderwijs extra kan versterken?

2. Typering van de doorbraakmethode

De doorbraakmethode is oorspronkelijk ontwikkeld in de VS door het Institute for Healthcare Improvement in Boston. De grondlegger is prof. Donald Berwick, directeur van dit instituut¹. Het Kwaliteitsinstituut voor de gezondheidszorg (CBO) heeft zich sinds 1999 ingespannen om deze methode ingang te doen vinden in de Nederlandse zorgsector. Aanleiding voor de ontwikkeling van de methode was voor Berwick dat veel artsen met te veel argwaan tegen kwaliteitsmanagement aankeken. Naast dit geringe enthousiasme zag hij ook dat de kennis en ervaring over verbetering van de gezondheidszorg te weinig verspreiding vonden. Een oplossing zocht hij in een methode die beter zou aansluiten bij wensen en behoeften van artsen en tevens voldeed aan criteria als resultaatgerichtheid, voldoende gebaseerd op bestaande kennis en inzichten en gebruikmakend van best practices.

Doel van de doorbraakmethode is om in relatief korte tijd een forse kwaliteitssprong te maken in het werk dat men doet. Hiervoor vormen een aantal teams (8- 15) een tijdelijk samenwerkingsverband. De teams werken aan het bereiken van een doorbraak op een van te voren geselecteerd onderwerp in hun eigen instelling of regio en worden daarbij begeleid door inhoudelijk (vakgebied) en methodisch deskundigen (doorbraakaanpak). Vervolgens wordt in concurrentie met elkaar gezocht naar de beste oplossing. Een mengsel van topdown en bottom-up innoveren is kenmerkend voor de methode. Topdown wil zeggen dat van tevoren het onderwerp en de hoofdoelen en ook de werkwijze zijn bepaald. Bottom-up betekent dat binnen deze kaders teams de in hun situatie passende doelen kiezen en bepalen in welk tempo en langs welke weg ze de doelen wensen te bereiken.

Kijken we naar de stappen die moeten worden gezet dan valt op dat de doorbraakmethode een strak gestructureerde manier van innoveren kent. Drie stappen worden onderscheiden. In de voorbereidingsfase wordt het onderwerp geselecteerd, een verkenning uitgevoerd naar bestaande kennis en kunde en naar best practices, experts op het onderwerp gezocht en teams geselecteerd op motivatie, voldoende evenwichtige samenstelling naar disciplines (multidisciplinair) en op commitment van het hoger management. Daarna start de uitvoering. De teams worden vertrouwd gemaakt met de principes van de doorbraakmethode en met de in de voorbereiding verzamelde deskundigheid. Ze dienen vervolgens een plan van aanpak te maken dat in essentie bestaat uit een beschrijving van de knelpunten in hun beginsituatie, de te bereiken doel-

¹ Voor een uitgebreide beschrijving en verantwoording van de methode zie P. van Splunteren e.a. : "Doorbreken met resultaten. Verbetering van de patiëntenzorg met de doorbraakmethode" Assen, 2003

stellingen, de indicatoren om de voortgang te bewaken en een overzicht van de in te voeren innovaties met een tijdpad.

Gedurende het project vinden regelmatig conferenties plaats waarbij alle deelnemende teams opgedane ervaringen uitwisselen en van elkaar leren hoe innovaties het best kunnen worden aangepakt. Tussen de conferenties werken teams op hun eigen instelling of regio aan het realiseren van het plan van aanpak en voeren ze metingen uit om te zien of de innovatie verbeteringen oplevert. Tijdens het project sturen teams periodiek voortgangsrapportages op naar het kernteam. Dit bestaat uit experts (inhoud) en methodisch deskundigen die de teams begeleiden gedurende het gehele project. De derde stap bestaat uit nazorg. De nadruk ligt nu op de borging van de innovatie in instelling en of regio. De nieuwe werkwijzen worden vastgelegd in afspraken en protocollen en men blijft met behulp van de indicatoren meten of verbetering behouden blijft en zich verder ontwikkelt.

Onderzoek speelt een centrale rol in de doorbraakmethode. Het is het belangrijkste hulpmiddel voor teams bij het invoeren van de innovatie en geeft hen houvast om de doelen en de vorderingen van het project steeds in de gaten te houden. Een set van drie vragen en de bekende plan-do-study-act cyclus (PDSA-cyclus) vormen het hart van de onderzoeks aanpak. De drie vragen zijn: Wat willen we bereiken? Hoe weten we dat een innovatie een verbetering is? Welke innovaties kunnen we invoeren die resulteren in een verbetering?

De PDSA-cyclus is het tweede essentiële onderdeel van de onderzoeks aanpak. Van teams wordt verwacht dat ze zich de "rapid cycle improvement" eigen maken. Dit betekent dat de teams de innovatie eerst op kleine schaal uitproberen. Dit gebeurt net zo lang totdat de betrokkenen het idee hebben dat de innovatie zover is dat op een verantwoorde manier grootschaliger invoering kan plaatsvinden.

Uitgangspunt van de doorbraakmethode is dat de cliënt er aantoonbaar beter van wordt en dat de werkers met meer plezier hun beroep of professie uitoefenen. De gedachte erachter is dat bij succes het vanzelfsprekend is dat de innovatie wordt opgeschaald en zo niet alleen toepassing in de diepte maar ook in de breedte kent. Als je in 20% van de professionele settings succesvol (met bewezen gunstige effecten) een innovatie doorvoert dan is de veronderstelling dat de andere 80% van de professionele setting het nodig vindt te volgen. Zoals al gezegd, heeft het CBO de doorbraakmethode in 1999 in Nederland geïntroduceerd. Sindsdien zijn een flink aantal projecten uitgevoerd met veelal een positieve opbrengst. Patiënten profiteren van de gerealiseerde verbeteringen. Voorbeelden hiervan: er is sprake van pijnreductie na een operatie; wachttijden worden korter; ligdagen worden teruggebracht en het aantal infecties vermindert door striktere naleving van procedures. Ook blijkt dat deelnemende teams enthousiast en gemotiveerd zijn. De methode motiveert om zich in te zetten voor verbetering van de zorg in de eigen instelling of regio. Wel blijkt dat de aanname van een vanzelfsprekende overname van succesvolle innovaties te optimistisch is geweest. Het CBO is daarom ijverig op zoek naar een nieuwe aanpak voor verduurzaming. Over de doorbraakmethode zelf is men positief. Het instituut vindt deze meer dan de moeite en inspanningen waard.

3. Een tweetal grote doorbraakprogramma's

Binnen het Innovatiearrangement van HPBO zijn in 2010 een tweetal grote doorbraakprogramma's halverwege hun projecttijd. Ze zijn anderhalf jaar of langer onderweg en daarmee voorlopers in het beroepsonderwijs. Het gaat om zes projecten op het onderwerp: werkplekleren (WPL). De penvoerders hiervan zijn het ROC Eindhoven, ROC Leiden, ROC Midden Nederland, ROC Zadkine, ROC Twente en ROC de Leijgraaf. Aan het doorbraakprogramma met als onderwerp Excellent Leren – Excellent Organiseren (ELEO) doen vier ROC's mee, ROC Aventus, ROC Eindhoven, ROC de Leijgraaf en ROC Twente. Conform de eisen van HPBO zijn bij elk doorbraakproject behalve een ROC ook andere scholen van de beroepskolom (vmbo en/of hbo) en ook regionale bedrijven betrokken.

In het doorbraakprogramma WPL wordt geëxperimenteerd met verschillende varianten van werkplekieren en deze varianten worden opengesteld voor vergelijkend landelijk onderzoek. Samen met het IVA van de universiteit van Tilburg wordt gezocht naar empirisch bewezen handelingsvoorschriften voor een effectievere vormgeving van werkplekieren. In ELEO is het onderwerp: slimmere bedrijfsvoeringsmodellen te vinden die vernieuwing van het primaire proces ondersteunen. Elk ROC werkt in eerste instantie zijn eigen model uit met inzet van interne ontwikkel- en onderzoekscapaciteit. Het IVA voert ook hier het landelijk vergelijkend onderzoek uit. Vorig jaar hebben de tien doorbraakprojecten hun voortgangsverslag opgesteld en zijn bezocht door de auditcommissie van HPBO (6 WPL-projecten en 4 ELEO-projecten). Voorts is op landelijk niveau de voortgang van de twee doorbraakprogramma's in kaart gebracht en zijn ook op dit niveau audits uitgevoerd. De bevindingen en waardering van de voortgang zijn vastgelegd in individuele adviezen aan de projecten². We bespreken in deze paragraaf enkele opvallende punten die zichtbaar worden bij de bestudering en vergelijking van de voortgangsrapportages en de auditadviezen en concentreren ons hierbij op de methodologie³.

De ervaringen die zijn opgedaan met de doorbraakmethode in het beroepsonderwijs laten zien dat er een flink aantal kanttekeningen kunnen worden gezet bij de toepassing van deze methode. De start van de twee doorbraakprogramma's is te kenschetsen als chaotisch. Al snel bleek dat het gebruik van deze methode voor alle partijen volstrekt nieuw was. Er werd van scholen, onderzoekers en ook HPBO een optreden en een manier van samenwerken verwacht waarvan nog geen voorbeelden of routines in het beroepsonderwijs bestonden. Vanuit HPBO is niet gezorgd voor voldoende regie op het ontwerp en toepassing van de doorbraakmethode. Dit was mogelijk geweest door bij de start duidelijker te maken wat het concept van doorbraakmethode inhoudt en aan wat voor criteria partijen dienen te voldoen die hun innovatie via deze methode wensen vorm te geven. Nu is door partijen met horten en stoten gaandeweg een stabielere structuur en werkbare vorm van samenwerking tussen innovatie en onderzoek gevonden, die een eigen invulling laat zien en houvast moet bieden voor de tweede helft van de doorbraakprojecten.

De voortgang beschouwen van de doorbraakprogramma's in het beroepsonderwijs geeft een dubbel gevoel. Het beroepsonderwijs heeft door deze programma's de kans en mogelijkheid gekregen om ervaring op te doen met meer evidence based werken. Een manier van professionaliseren die veel te veel is verwaarloosd en waarin men in tegenstelling tot de gezondheidszorg geen stevige traditie kent. Er is nog onvoldoende gedocumenteerd wat de stand van de kennis en kunde is als het gaat om het geven van goede beroepsvorming. Deze basis is nodig voor het verder vorm kunnen geven aan bewezen beter beroepsonderwijs. Scholen, onderzoekers en HPBO blijkt het veel moeite te kosten om deze methodiek voor professioneler werken handen en voeten te geven. Je kunt halverwege daarom constateren dat het te weinig opschiet en dat er te weinig voortgang is geboekt. Tegenover dit half lege glas kan een halfvol glas worden gezet. In het innovatiearrangement van HPBO is een flinke ruimte gemaakt voor het zoeken naar meer evidence based beroepsonderwijs. Hierdoor worden op redelijk omvangrijke schaal partijen in het beroepsonderwijs geconfronteerd met nieuwe eisen en standaarden als het gaat om professioneler werken. Gegeven de moeilijke startsituatie

² De individuele voortgangsverslagen en auditadviezen zijn niet openbaar. Voor een nadere kennismaking en uitgebreide verantwoording van de voortgang van de doorbraakprojecten verwijzen we naar rapportages van het IVA. Het gaat om: L. Nieuwenhuis e.a. : "Een doorbraak forceren voor werkplekieren" Tilburg 2009. J. Bakker ea. : "Tussenstand 2009. HPBO doorbraakproject Excellent Leren Excellent Organiseren" Tilburg, 2009. P. den Boer e.a. : "Maatwerk in uitvoering. Rapportage 2^e jaar Excellent Leren Excellent Organiseren" Tilburg 2010.

³ Voor een uitgebreide rapportage van de bevindingen, zie : J. Geurts: "Kwaliteitsverbetering beroepsonderwijs in de knel. Pleidooi voor een doorbraakmethode die werkt", raadpleeg hiervoor de site van HPBO of de Gids voor BVE, april 2011.

en gezien toch halverwege het enthousiasme van deze partijen is er een bodem gelegd voor kwaliteitsverhoging van het werk. Het gaat erom in de nabije toekomst deze nieuwe kennisimpuls verder uit te bouwen met het oog op verdere professionalisering en ook meer beroepstrots⁴.

4. Beter interactie en communicatie

De opgedane ervaringen en ook recente studies⁵ geven alle aanleiding het concept van de doorbraakmethode aan te vullen. Naarmate de thematiek waarom het gaat (denk aan werkplekieren en excellent organiseren) complexer of meer ongestructureerd is, blijkt het gezamenlijk leerproces of de dialoog met en tussen belangenhebbende partijen van beslissender betekenis voor het te bereiken resultaat en vervolgens het willen gebruiken van de opbrengst. Antwoorden op de vraag: wat werkt ten behoeve van beter beroepsonderwijs, moeten dan ook meer dan tot nu gebeurt, worden gezocht in de verbetering van de onderlinge interactie en communicatie tussen verschillende belanghebbenden. Dit heeft grote consequenties voor onderzoek dat past bij de doorbraakmethode.

Niet langer dient dan een afstandelijke en objectieve houding voorop te staan en een gereedschapskist met vooral kwantitatieve methoden en instrumenten, maar juist een participatieve en invoelende houding. Kwalitatieve methoden en instrumenten liggen dan meer voor de hand. Het gangbare onderwijsonderzoek lijdt aan eenrichtingsverkeer. De natuurwetenschappelijke dominantie zorgt ervoor dat wordt getracht de complexe sociale werkelijkheid te vangen in een beperkt aantal variabelen. In plaats van een gesprek van mens tot mens komen sterk gekwantificeerde benaderingen die de kijk op de werkelijkheid verengen en kunnen misvormen⁶.

De stap van eenzijdige actie naar tweezijdige interactie vraagt om onderzoek dat een interpretatieve benadering hanteert. Innovatie wordt dan niet gezien als een proces van informatieoverdracht en van het accepteren van de boodschap, denk aan het bekende RDD-model, maar als een sociaal constructieproces. Mensen geven betekenis aan allerlei informatie die op hen afkomt. Ze toetsen dit aan wat ze al weten en reageren daarop. Aldus construeren partijen samen een bepaalde intersubjectieve werkelijkheid en zullen daarnaar handelen. En wat ze vervolgens waarnemen hangt weer af van wat ze doen. Het gangbare onderzoek heeft te weinig oog voor deze "onderhandelingscultuur" als het gaat om kennisontwikkeling. We menen dat dit niet alleen vanuit het oogpunt van implementatie een manco is, maar ook om inhoudelijke redenen. Het gangbare onderzoek trekt zich te weinig aan van de wetenschappelijke waarde van praktijkkennis. Hiermee komen we terecht in de discussie over modus-2 onderzoek als alternatief voor modus-1 onderzoek, die het zoeken naar geschikt onderzoek voor de doorbraakmethode verder helpt.

Onder modus-1 wordt het dominante onderzoeksmodel verstaan met een hiërarchische relatie tussen theorie en praktijk. Onderzoekers maken kennis en dissemineren deze. In de modus 2-benadering is er een meer gelijkwaardige relatie tussen onderzoekers en toepassers. Een partnerschapmodel is uitgangspunt waarin theorie en praktijk samenwerken. Beiden zijn probleemeigenaar. Mensen uit de praktijk worden zo aangezet tot verdieping, professionalisering en kritische reflectie op eigen functioneren en onderwijsonderzoekers horen af te dalen uit hun ivoren toren en moeten zich engageren om het praktijkprobleem mee helpen op te lossen en onderzoek zo inzetten

⁴ Zie voor een nadere uitwerking J. Geurts: "Professionalisering als sociale innovatie. De sleutel voor beter beroepsonderwijs" in "Kookboek Sociale Innovaties. Visies en Verhalen" Greenfield groep, Den Bosch oktober, 2008. Voor een stand van zaken over professionaliteit in het mbo, zie Olaf C. McDaniel: Hoogste tijd voor (het) onderwijs" in Ecbodimensies no 2, Den Bosch, oktober 2010 .

⁵ Adviesraad voor het Wetenschaps- en Technologiebeleid (AWT) en Commissie van Overleg Sectorraden (COS) "Schoolagenda 2010. Kennis van educatie" Den Haag, maart 2003. En zie in het bijzonder : RMNO "Knowledge co-creation: interaction between science and society. A transdisciplinary approach to complex social issues" Den Haag, 2008.

⁶ Veel lectoren zijn daarom binnen het HBO op zoek naar een beter samenspel tussen praktijkverbetering en onderzoek, zie voor voorbeelden het forum voor praktijkgericht onderzoek (<http://www.lectoren.nl>).

dat dit hieraan een bijdrage levert. Is de verhouding bij modus-1 zo dat de samenwerking tussen onderzoek en praktijk geen verandering inhoudt in de wijze van werken van beiden. Bij modus-2 is dit juist wel het geval. Beide partijen gaan actief op zoek naar de beste manier om complexe problemen aan te pakken en dat proces maakt onderdeel uit van de wetenschappelijke kennisontwikkeling. Behalve op evidence die is gebaseerd op theorievorming, ontstaat zo uitdrukkelijk ook ruimte voor practice-based evidence. Onderzoekers van de OU pogen de praktijkgerichtheid van het onderwijsonderzoek te verbeteren door aan te sluiten bij de modus-2 benadering zonder consensus te doen aan de wetenschappelijkheid⁷. Wil deze aanpak een succes worden dan moeten volgens hen niet alleen de onderzoekers veranderen maar ook de onderwijsprofessionals. Deze moeten nieuwsgieriger worden naar al bestaande kennis, voortdurend bereid zijn hun functioneren kritisch te onderzoeken en kunnen optreden als volwaardig gesprekspartner van de onderzoeker. De omgeving zal hen hiervoor moeten faciliteren. Denk bijvoorbeeld aan het mogelijk maken deel te nemen aan kennisgemeenschappen. Ook betekent het dat de practici ondersteuning dienen te krijgen bij het expliciteren en vastleggen van hun ervaringen. Belangrijk is ook dat er extra aandacht is voor de verbinding van praktijkkennis met theorie en andersom. Deze transfer verloopt niet automatisch.

5. Naar beroepsonderwijs met meer evidence

Het doel van de doorbraakmethode is om in relatief korte tijd een forse kwaliteits-sprong te maken in het werk dat men doet. Het beroepsonderwijs experimenteert binnen het innovatiearrangement van HPBO nu twee jaar met deze manier van werken. De kern is dat op een gestructureerde wijze innoveren en onderzoeken met elkaar worden verbonden. Op basis van beschikbare kennis over een urgente problematiek worden interventies opgezet en vervolgens wordt gekeken of de oplossing ervan dichterbij komt. Het ontwikkelen van handelwijzen die een bewezen betere kwaliteit van het beroepsonderwijs kennen, staat voorop. De kernvraag die we ons hebben gesteld, is of de doorbraakmethode kan zorgen voor een aanpak die werkt als het gaat om een versterking van de kennisontwikkeling in het beroepsonderwijs?

De eerste opmerking die we maken is dat de huidige scheiding tussen innovatie en onderzoek niet past bij professionele scholen die verantwoordelijkheid zijn voor de eigen onderwijskwaliteit. Ze moeten de deskundigheid en ruimte hebben om de verbetering van hun werk zelf ter hand te nemen. Zoals we hebben laten zien is hiervoor een nauw samenspel tussen innoveren en onderzoeken noodzaak. De doorbraakmethode geeft hiervoor een uitdagende impuls. Kenmerkend is dat in deze methode onderzoek een centrale rol speelt maar niet de hoofdrol als het gaat om kennisontwikkeling. Onderzoek heeft in de voorbereiding, uitvoering, evaluatie van het praktijkverbeteringsproces en borging van de opbrengsten een eigen, dienende, rol. Onderzoekers worden medeverantwoordelijk gemaakt voor het slagen van de innovatiepogingen. Het innovatiedesign (hoe is de effectiviteit van de uitvoering te verbeteren?) staat dus voorop en niet het onderzoeksdesign (hoe effectief is de uitvoering?). Van scholen voor beroepsonderwijs mag worden verwacht dat men de regie kan voeren over toepassing en gebruik van de doorbraakmethode en ook dat men deze methodiek verder kan ontwikkelen ten behoeve van de verdere professionalisering van het eigen werk.

De beschreven ervaringen met de doorbraakprojecten laten zien dat er nog een flink aantal kanttekeningen kunnen worden gezet bij de huidige toepassing van de methode in het beroepsonderwijs. Voor een aanpak die kwaliteitsverhogend werkt moeten dan ook nog forse stappen worden gezet. Het gaat erom om enerzijds vast te houden aan essentiële kenmerken en anderzijds de gangbare onderzoeks aanpak los te durven laten. Wat betreft de kenmerken:

⁷ Zie Sj. Stijnen, R. Martens en A. Dieleman: "De moeilijke weg naar praktijkrelevant onderwijsonderzoek" in Tijdschrift voor Hoger Onderwijs, 2009/4 en ook R. Martens: "Zin in onderzoek. Docentprofessionalisering" Heerlen, mei 2010. We willen hier ook in het bijzonder verwijzen naar: P. Verschuren: "Praktijkgericht onderzoek. Ontwerp van organisatie- en beleidsonderzoek" Malden, 2009.

- doorbreken met aanwijsbare resultaten staat voorop. De methode onderscheidt zich door een sterke focus op verbetering van concrete onderwijsprestaties. Duidelijk moet daarom worden gedocumenteerd wat de huidige en gewenste onderwijspraktijk is inclusief de hierbij horende output;
- aansluiting bij behoeften en wensen van de praktijk is vereist. Leraren en andere opleiders moeten de urgentie van de innovatie onderschrijven. Het realiseren van een doorbraak vraagt erom dat ook overige betrokkenen zich verantwoordelijk voelen voor het slagen van het project;
- er dient een juiste keuze van het onderwerp van innovatie te worden gemaakt. Dit betekent dat er een duidelijk kloof dient te bestaan tussen de dagelijkse praktijk en de theoretische kennis op dat gebied en dat er voldoende houvast aan de praktijk kan worden geboden om deze afstand te overbruggen;
- De centrale rol die onderzoek speelt binnen een doorbraakproject is al meerdere keren aangegeven. Voor voldoende kans op borging en massa van de innovatie is wenselijk dat meerdere scholen een doorbraakproject op het gekozen gebied uitvoeren en zo vergelijkend onderzoek mogelijk maken;
- er zal vooraf voldoende inhoudelijke en methodische deskundigheid beschikbaar dienen te zijn. De ervaringen leren dat dit een noodzakelijke voorwaarde is voor een succesvolle start van een doorbraakproject.

We hebben al uitdrukkelijk erop gewezen dat de wijze waarop het doen van onderzoek is uitgewerkt binnen de doorbraakmethode van de gezondheidszorg, veelal niet past bij de professionaliseringsvraagstukken van het beroepsonderwijs en daarom gepleit voor een minder lineaire en meer interpretatieve vorm van onderzoek. Voor de uitwerking zijn eerste aanzetten gegeven. Behalve evidence die is gebaseerd op theorievorming wordt zo practice-based evidence belangrijk. De professionalisering van het beroepsonderwijs wordt hierdoor rijker. Het geheel van veelal impliciete bekwaamheden waarover een professional beschikt krijgt de aandacht die het verdient. Hij of zij weet vaak immers meer dan men kan zeggen. Evidence based werken wordt zo gerelativeerd en op de juiste plaats gezet. Bij verdere professionalisering gaat het er dus om dat het geven van beroepsonderwijs door meer evidence dan nu het geval is, wordt ondersteund. Professioneler werken vraagt daarbij de durf om wetenschappelijk kennis te gebruiken in plaats van slaafs te volgen⁸. Zelf hebben we principes van de doorbraakmethode ondermeer toegepast in de praktijk van de Haagse hogeschool bij het uitwerken van een kwaliteitssysteem voor de lectoraten⁹. De validatiecommissie kwaliteitszorg onderzoek van het HBO heeft inmiddels voor de gekozen aanpak haar waardering uitgesproken.

Met Van den Berg, Hengeveld en Van der Weiden¹⁰ kan tot slot worden gezegd dat het hierboven geschetste perspectief van doorbreken met resultaten, mogelijk nog te ver van de huidige praktijk en ontwikkelingsfase van het beroepsonderwijs en de daarbij behorende kennisinfrastructuur en cultuur afligt om als reëel beeld te kunnen worden gehanteerd. Een incrementalistische benadering verdient daarom de voorkeur waarin stap voor stap wordt toegewerkt naar professioneler beroepsonderwijs. Deze meer bijde-grondse aanpak voorkomt bovendien de neiging om als eenmaal een aanstekelijke visie met planning is gemaakt, vervolgens de werkelijkheid hieraan aan te passen en niet andersom te werk te gaan, zoals zou moeten.

Jan Geurts is oud lector Pedagogiek van de Beroepsvorming aan de Haagse hogeschool en was voorzitter van de auditcommissie die in 2010 de 10 doorbraakprojecten heeft bezocht.

⁸ G. Hutsschemakers e.a. : "Weg van professionalisering. Paradoxe bewegingen in de gezondheidszorg" Wolffeze, 2006.

⁹ J. Geurts, M. de Jong en C.M.A. van der Meule: "Kwaliteitsimpuls lectoraten HHS. Verslag van een actieonderzoek" Den Haag, 2008

¹⁰ N. van den Berg, F. Hengeveld en M. van der Weiden: "Meer co-makership tussen onderwijs en onderzoek. Stimulansen voor benutting van kennis over, voor en door beroepsonderwijs" Paper voor Onderwijssociologische conferentie op 29 en 30 november 2007