

Didactische principes

We willen het leren vormgeven vanuit succesvol (samen)werken in de praktijk middels de volgende didactische principes:

1. Praktijkgericht leren en ontwikkelen



Basis in alle opleidingen is *praktijkgericht leren en ontwikkelen*. Dit is een methodiek waarbij de beroepspraktijk centraal staat. De verworven kennis, vaardigheden en gedrag (deeltaken) zijn direct toepasbaar in de dagelijkse praktijk. Leerinterventies weerspiegelen middels werkvormen zo goed mogelijk de beroepspraktijk.

Praktijkgericht opleiden is ook wel ‘werkplekleren’. Bij praktijkgericht opleiden staan zogenaamde ‘taken’ centraal. Kennis, vaardigheden en gedrag/competenties maken het uitvoeren van die taken mogelijk. We leiden daarom taakgericht op tot startbekwame medewerkers, waarna we de groei naar vakbekwaamheid ondersteunen.

Bij de ontwikkeling van de opleidingen staat Co-creatie centraal: onderwijskundigen werken samen met de beroepspraktijk aan opleidingsontwikkeling.

2. Kwalitatief hoogwaardige opleidingen



Effectief en efficiënt leren voor nieuwe en zittende collega's staat centraal in ons kwalitatief hoogwaardige onderwijs. Op deze manier zijn ze snel inzetbaar in de praktijk als start- en vakbekwame professionals (optimaal aansluiten bij de vraag vanuit de beroepspraktijk). De juiste collega's kiezen elk voor zich, in afstemming met hun leidinggevende, voor de juiste leerinterventies: de

leerinterventies met een voor hen hoge content relevantie en voorbereidend op de daadwerkelijke taken die zij gaan uitvoeren in de praktijk.

We borgen deze kwaliteit door evaluatie via PDCA-cyclus (KP1, 2 en 3).

3. Innovatief leren en ontwikkelen



We maken, waar dit passend is, gebruik van *vernieuwende didactische (ICT)mogelijkheden* zoals virtual- en augmented reality en serious gaming.

4. Een leven lang leren



Een leven lang leren gaat over het verder uitbreiden van vaardigheden als antwoord op een steeds veranderende omgeving, nieuwe ontwikkeling en daardoor veranderende taken. Externe omstandigheden, waaronder digitalisering, technologie of gedrag van criminelen, vragen om inzet van opsporingsmedewerkers die zich permanent voeden met vernieuwde kennis en

kunde en daardoor bijdragen aan de organisatieflexibiliteit om mee te bewegen met constant veranderende omstandigheden.

5. Stimuleren van eigen regie op leren



De wijze van opleiden en de gekozen werkvormen stimuleren de *eigen regie voor leren en ontwikkelen*. Collega's ervaren autonomie en regie in het opzetten van hun eigen leerpad dat daardoor goed aansluit bij hun (taak)behoeften en voorkennis. Efficiënt leren: het juiste leren op het juiste moment. Collega's voelen zich daarbij verantwoordelijk voor hun eigen (professionele) ontwikkeling.

De aangeboden leervormen stimuleren het formuleren van eigen leerdoelen om tot het vereiste kennis-, vaardigheden- of gedragsniveau te komen.

6. Leren op maat en leren op het juiste moment



Leren *op maat en op het juiste moment* houdt in dat de leerinhoud op het juiste moment wordt aangeboden in afgebakende en taakgerichte modules. Dit maakt vrijstellingen en een leerpad op maat voor iedere collega mogelijk. Een snellere inzetbaarheid op deeltaken kan daarbij tevens een voordeel zijn. Het

overstappen naar een ander vakgebied of een andere werkgever binnen de opsporing wordt eveneens toegankelijker.

7. Een veilig leerklimaat



Het staat voorop dat een veilig leerklimaat hand in hand gaat met bovenstaande didactische principes. In een veilig leerklimaat is er persoonlijke aandacht/begeleiding, wordt samenwerking gestimuleerd, mogen er fouten worden gemaakt, waarbij er ook aandacht is voor reflectie en evaluatie.

Daarnaast worden lerenden uitgedaagd om zelf verantwoordelijk te nemen voor elkaar en nemen zelf initiatieven.