

## Postgraduaat 'Agogische Innovatie'



*Een  
opleiding die  
doordachte  
methodiekvernieuwing  
realiseert op de  
werkvloer...*

## VERNIEUWEN WE OOI ECHT?

Verbeteren vinden we vanzelfsprekend. Wat we doen, alsmar beter doen. Efficiënter. Effectiever. Daar dient onze kwaliteitszorg voor. Dat is verworven. Maar 'vernieuwen'? Doen we dat ook even vanzelfsprekend? "Innoveren is niet hetzelfde als hervormen", zei Raymond Burke ooit. Dus hervormen telt niet. Dat is meestal hetzelfde doen maar binnen een andere structuur, een andere setting. Innoveren als een proces van echt iets anders doen? Zetten we daar ook op in? Hoe vaak voegen we aan onze agogische kernactiviteiten – hier verstaan als 'het begeleiden van leer- en veranderingsprocessen' – iets wezenlijk nieuws toe? Als we terugkijken, waar kunnen we aanduiden dat we dingen echt heel anders zijn gaan aanpakken? Verrassend. Fris. Methodisch vernieuwend, zoals nergens anders?

Is het nodig? Die vraag kunnen we ons stellen. Moeten we ons ook stellen. Moeten we wel innoveren? "Zoals energie de basis is van het leven zelf, en ideeën de bron van innovatie, zo is innovatie de vitale vonk van alle menselijke verandering, verbetering en vooruitgang." Zo beantwoordt Ted Levitt die vraag. Ja, dus. Innovatie is nodig willen we ook in de toekomst bijdragen aan een krachtig en levendig netwerk van voorzieningen en organisaties. Innovatie is nodig om de kwaliteit van het samen leven fundamenteel te verhogen. Om verder te gaan dan de klassieke processen van verbetering. Op alle beleidsniveaus wordt ingezet op innovatie. Europa. België. Vlaanderen. Streekplatformen. Alleen jammer dat we, als we over innovatie spreken, meestal denken aan economie, aan productie, aan baanbrekend onderzoek, aan industrie en KMO's. Terwijl ook organisaties met een sociaal-agogische opdracht – zorg, bemiddeling, hulp, volwassenenonderwijs, sociaal-cultureel werk, ouderencoaching, ... – gevat zijn door de vraag: hoe kunnen we een vernieuwend en krachtiger antwoord geven op uitdagingen van vandaag en morgen?

Ons uitgangspunt is dat organisaties vernieuwing niet kunnen laten afhangen van toeval, zoals een gepassioneerde werkkraacht bijvoorbeeld, die van onderuit iets nieuws ontwikkelt – onverwacht, onbedoeld en vaak tegen de stroom van de organisatie in. Agogische innovatie moet een bouwsteen worden van het beleid. Agogische vernieuwing moet een strategische keuze worden van elke organisatie. Moet zich vertalen in de inzet van mensen en middelen. Net zoals bij elektronicareuzen of farmaceutische giganten.

## GRAAG ANDERS

**Durf innoveren.** Ervaren werkers in organisaties met een sociaal-agogische opdracht – zorg, bemiddeling, hulp, onderwijs, sociaal-cultureel werk, ouderencoaching, ... – voelen vaak aan dat er meer zou kunnen. Dat niet alle mogelijkheden worden benut of uitgetoet. Ze zien in hun eigen werk een glimp van de toekomst. Ze kunnen zich een andere agogische werking – hier verstaan als ‘het begeleiden van leer- en veranderingsprocessen’ – verbeelden, dromen. Geen zweverige, wolkachtige droom, maar een concrete, een mogelijke droom. Ze zien mogelijkheden en kansen. Innovatie ligt naar hun aanvoelen binnen handbereik. Wat ze nodig hebben is de durf en ondersteuning om dat innovatieproces ook werkelijk door te voeren. Om hun goesting en energie te mobiliseren in de richting van echte agogische vernieuwing. Een opleiding kan hier de mogelijkheden voor scheppen.

**Wees competent in het innoveren.** Agogisch innoveren is meer dan ‘trial and error’. Is iets anders dan losweg experimenteren. Innoveren kan verstandig en weloverwogen. Kan krachtig en methodisch. Professioneel. Innoveren overkomt je niet, je leert het, je ontwikkelt het. Je kiest er voor – als werker én als organisatie. Om innovatie succesvol te maken, ga je doorheen processen van experimenteren, kwaliteitszorg en verbreden. Een opleiding zorgt voor voldoende competenties om deze processen bekwaam te managen.

**Haal energie uit het veranderen.** Innoveren is leuk en krachtig. Geeft energie. Echt nieuwe sporen ontwikkelen prikkelt. Ervaren dat vernieuwing echt iets toevoegt aan je werk daagt uit. Trots zijn als je vertelt over wat je doet als werker of als organisatie of kunnen uitpakken met zinvolle vernieuwing op een studiedag of op een teamvergadering doet je groeien. Originele bijdragen kunnen leveren aan ‘the body of knowledge’ van een gemeenschap van werkers maakt je als organisatie én als werker sterker. Zet je op de kaart.

Ons uitgangspunt is dat werkers hun job van nature graag goed en alsmaar beter willen doen. En dat ze kansen moeten krijgen om te vernieuwen. Om creatief en vindingrijk antwoorden te formuleren op de uitdagingen en prikkels die ze in hun werk tegen komen. Ons uitgangspunt is dat sociaal-agogische organisaties en hun werkers voluit moeten inzetten op het bewust en actief opzetten van agogische innovatie. Niet in de marge. Niet bij toeval. Maar als strategische keuze.

## POSTGRADUAAT 'AGOGISCHE INNOVATIE': EEN VERNIEUWEND THEMA, EEN KRACHTIGE KIJK OP ONDERWIJS

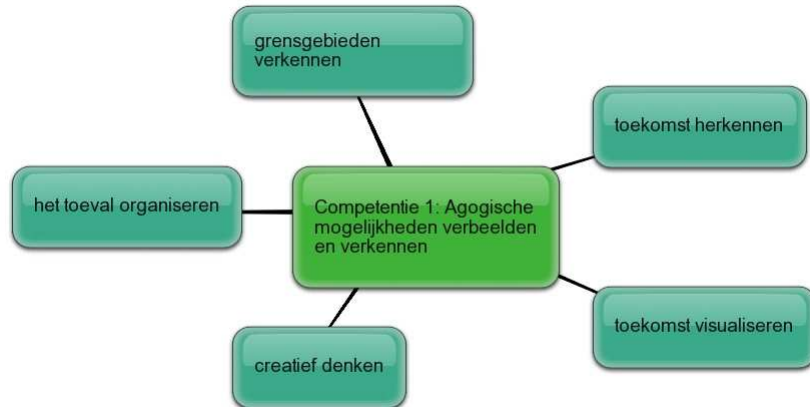
Het departement Sociaal Werk van de KHKempen wil op het gebied van agogische innovatie de volgende jaren meer een voortrekkersrol spelen. Door hierover samen met het werkveld te reflecteren en te onderzoeken. Door onze expertise ter beschikking te stellen van organisaties in het kader van maatschappelijke dienstverlening. En door een opleiding te organiseren om in het werkveld de competenties tot agogisch innoveren te versterken. We starten met een postgraduaatsopleiding van 20 studiepunten, vanaf februari 2011.

De inzet is simpel: we geven actieve professionals de kans hun competenties om agogisch te innoveren te versterken – maar we engageren tegelijk hun werkplekken mee in dit proces van leren en vernieuwen. Deze opleiding is op zichzelf vernieuwend: geen klassiek vakkenschema, geen schoolse werkvormen. Wel een leren-in-partnerschap tussen onderwijs-werker-werkplek. Een leren dat competenties versterkt en tegelijk vernieuwing oplevert voor de organisaties. Een engagement tussen drie spelers. We spreken mensen aan met 'goesting'. Goesting om te leren rond vernieuwend werken met mensen. Liefst mensen die al een aantal jaren in de praktijk staan. We spreken tegelijk ook hun organisaties aan. Ze zitten van bij de start mee aan tafel: om samen na te denken over de resultaten van de leerprocessen voor de 'studenten', maar ook over de resultaten op het vlak van methodiekvernieuwing voor de organisatie. Bij de start bijvoorbeeld, wordt de werkgever uitgenodigd om mee vast te leggen welk soort vernieuwingstraject het voorwerp zou kunnen zijn van de opleiding. Er wordt samen bekeken hoe en waar de werkplek reëel betrokken kan worden. Welke teams, welke doelen, welke contexten in het ontwikkelingsproces een plaats kunnen hebben. Op die manier werken we aan een gezamenlijk contract, met wederzijdse engagementen. Werken en leren gaan in deze opleiding van in het begin hand in hand. Onderwijs en praktijk innig verweven. Onze droom is dat werkers het leerproces ervaren als een vanzelfsprekend deel van hun werk. En dat organisaties voelen dat er iets beweegt door ruimte te maken binnen het werk voor andere vormen van leren en ontwikkelen. Een krachtige kijk op onderwijs dus.

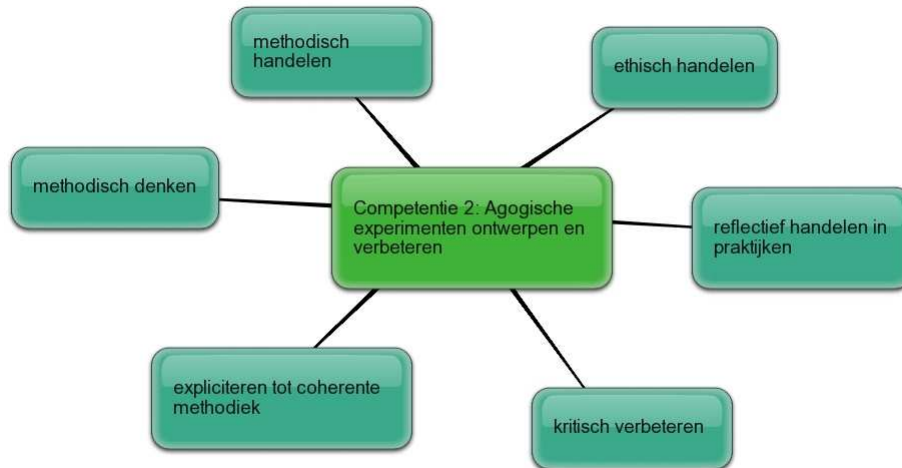
De student draagt een grote verantwoordelijkheid voor zijn leerproces. We werken activerend en intensief. Zelfsturing staat centraal. Contacttijden, hier in de betekenis van 'naar school komen', beperken we. Als we samen komen met de hele groep studenten, dan is dat in de eerste plaats in het kader van het ontwikkelen van een relationele praktijk: krachtige impulsen, masterclasses, uitwisselen, samen vorm geven, doorwerken, uitwerken. Zelden of nooit klassiek docerend onderwijs. Uitgangspunt is dat we in de eerste plaats krachten en kwaliteiten van mensen en organisaties ontwikkelen – en niet focussen op problemen en tekorten. Een waarderende benadering dus.

## DRIE COMPETENTIES IN DRIE MODULES:

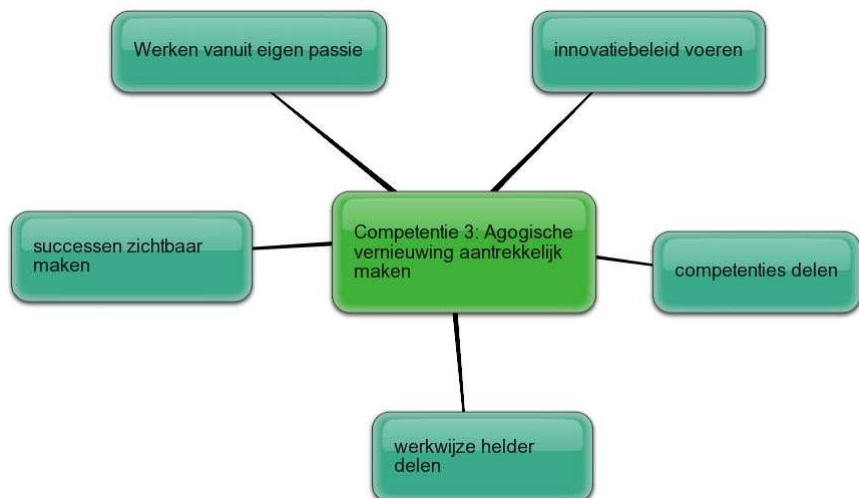
- ▶ Module 1: Agogische mogelijkheden verbeelden en verkennen (8 studiepunten)



- ▶ Module 2: Agogische experimenten ontwerpen en verbeteren (6 studiepunten)



- ▶ Module 3: Agogische vernieuwing aantrekkelijk maken (6 studiepunten)



## DE OPLEIDING

Een postgraduaat is een opleidingsprogramma in het kader van verdere professionele vorming. We versterken competenties verworven na een bachelor- of masteropleiding. De volledige opleiding bestaat uit 20 studiepunten, verspreid over 3 modules. Je behaalt een postgraduaatgetuigschrift voor het verwerven van alle modules. Per module kan je een creditbewijs verwerven.

Module 1: agogische mogelijkheden verbeelden en verkennen	8 stp.
Module 2: agogische experimenten ontwerpen en verbeteren	6 stp.
Module 3: agogische vernieuwing aantrekkelijk maken	6 stp.

## WE KIEZEN UITDRUKKELIJK EN CONSEQUENT VOOR ONDERWIJSVORMEN DIE WERKSITUATIES VOORAFSPIEGELEN:

- ▶ Leergemeenschappen (learning communities) – praktijkgemeenschappen (communities of practice) over klassieke sectorgrenzen heen.
- ▶ Interessante en inspirerende manieren om met informatie om te gaan (creatief zoeken naar informatie, informatienetwerken, mindmapping, pecha kucha, screenend zoeken, ...)
- ▶ Aansluiting zoeken bij vraagstukken, terminologieën en inhoud van de werkplekken
- ▶ Masterclasses: 'topfiguren' inschakelen

## OOK DE EVALUATIES STAAN HEEL DICHT BIJ DE WERKSITUATIE:

- ▶ Competentiegericht, zoveel mogelijk aan de hand van authentieke werksituaties met gebruik van peer- en selfevaluation
- ▶ Zinvol en bruikbaar voor eigen werk: win-win voor student én werkplek
- ▶ Grote verantwoordelijkheid van de student in het uitwerken van het eigen evaluatietraject

## HET POSTGRADUAAT 'AGOGISCHE INNOVATIE' IS EEN FLEXIBELE OPLEIDING:

- ▶ Twee mogelijkheden om de opleiding te spreiden in de tijd:
  - Ofwel doet de student het traject in 1 jaar (20 stp.)
    - ▶ Februari – juni 2011: module 1 (8 stp.)
    - ▶ September 2011 – januari 2012: module 2 en 3 (tot. 12 stp.)
  - Ofwel doet de student het traject in anderhalf jaar:
    - ▶ Februari – juni 2011: module 1 (8 stp.)
    - ▶ September 2011 – januari 2012: module 2 (6 stp.)
    - ▶ Februari – juni 2012: module 3 (6 stp.)
- ▶ Inhoudelijke flexibilisering
  - Studenten kunnen in samenspraak met hun leidinggevenden thema's en leertrajecten afstemmen op de eigen werkplek.
  - Studenten hebben zelf een heel grote verantwoordelijkheid in de inhoudelijke sturing, zodat ze er mee voor kunnen zorgen dat de opleiding maximaal aansluit op hun situatie en behoeften.
  - Elke module kan ook op zich gevolgd worden.

## PRAKTISCHE ORGANISATIE

- ▶ Voor de 1<sup>ste</sup> module werken we met een starttweedaagse, een tweedaagse training in creatief denken en een slottweedaagse. Deze vinden altijd plaats op donderdag en vrijdag (24-25 februari 2011, 31 maart-1 april 2011, 2-3 juni 2011).
- ▶ Verder voorzien we een 8-tal bijeenkomsten in kleine groepen van studenten op zelfstandige basis in 'learning communities', onderling af te spreken, met af en toe coaching vanuit de opleiding.
- ▶ Voor de 2<sup>de</sup> en 3<sup>de</sup> module werken we telkens met een startdag, een tweedaagse halverwege de module en een slotdag – ook telkens op donderdagen en vrijdagen. En we voorzien een 6-tal bijeenkomsten in kleine groepen van studenten op zelfstandige basis, onderling af te spreken.

## WIE KAN INSCHRIJVEN?

- ▶ Iedereen met een sociaal-agogisch diploma (bachelor in het sociaal werk, in de toegepaste psychologie, in de orthopedagogie, in de maatschappelijke veiligheid).
- ▶ Iedereen met een pedagogisch diploma, die in zijn werksituatie in hoofdzaak bezig is met de begeleiding van jongvolwassenen en volwassenen.
- ▶ Alle andere aanvragen van mensen met minimaal een bachelordiploma die voldoende lang in agogische contexten werken, zullen we beoordelen en zoveel mogelijk honoreren.

## WELKE INZET VRAAGT DIT VAN JE ORGANISATIE?

De gehele opleiding omvat in totaal 20 studiepunten. Dat lijkt op het eerste gezicht een grote investering voor een organisatie. Maar omdat we er heel uitdrukkelijk voor kiezen om deze opleiding in nauwe relatie met de werkplek te organiseren, kunnen we de rekening op een heel andere manier maken. De 'student' wordt door de opleiding niet aan de organisatie 'onttrokken': wat hij doet voor de opleiding resulteert meteen in reële vernieuwing in de organisatie. Bijvoorbeeld. De eerste module zou een concreet agogisch vernieuwingsplan moeten opleveren, bruikbaar voor de organisatie – goed onderbouwd, helder uitgetekend. Het zou hetzelfde zijn als wanneer je als werkgever een werknemer de opdracht geeft om binnen zijn werktijd een vernieuwingsexperiment op te zetten. Alleen doet de werknemer dat nu sterker omkaderd, beter begeleid en in een lerend netwerk met andere organisaties. Wat de kwaliteit en de efficiëntie van het werkproces en het resultaat gevoelig zou moeten verhogen. De werknemer wordt dus niet uitgestuurd om ergens anders iets te leren, om dit dan later na de opleiding toe te passen in de eigen organisatie. De werknemer wordt geëngageerd om een vernieuwingstraject uit te zetten in de organisatie, en wordt in dat leerproces begeleid, in het kader van een opleiding.

## WAT ALS JE NIET WERKT, OF NIET IN EEN AGOGISCHE CONTEXT WERKT?

De opleiding mikt in de eerste plaats op mensen die hun leerproces kunnen integreren in een levende werkervaring. Mensen die de opleiding willen volgen maar deze niet kunnen combineren met een agogische werksituatie, bieden we een alternatief in de vorm van 'projectonderwijs'. De projectgroep is dan een 'learning community', die werkt voor een organisatie die een agogische innovatieopdracht geeft. Mogelijk is deze opdrachtgever de werkplek van een werkende medestudent. De opdrachtgever stapt mee als partner in het innovatietraject. In deze formule verwachten we dat studenten voldoende tijd maken om in praktijkcontexten te kunnen participeren.

**KOSTPRIJS: €1000** (gedeeltelijke betaling via opleidingscheques is mogelijk – bij splitsing van opleiding over meerdere academiejaren wordt de kostprijs uitgesplitst naargelang het aantal studiepunten)

**OP VOLGENDE BLADZIJDEN VIND JE TENSLOTTE EEN CONCREET PROGRAMMA VAN DE GEHELE OPLEIDING, PER MODULE ...**

**VOOR VERDERE INFORMATIE KAN JE TERECHT BIJ:**

GIE VAN DEN EECKHAUT

[GIE.VAN.DEN.EECKHAUT@KHK.BE](mailto:GIE.VAN.DEN.EECKHAUT@KHK.BE)

014/56.23.10

Module 1: agogische mogelijkheden verbeelden en verkennen		8 stp. (waarin naar schatting 36 uren contacttijd – 8-tal bijeenkomsten van 3 uur in learning community + mogelijk op vraag van studenten bezoeken/sprekers)
Een eigen kijk ontwikkelen op agogische vernieuwing	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Eigen ervaringen met vernieuwing verkennen en waarderen</li> <li>▶ Verbinden met inzichten in vernieuwing (theorieën, praktijktheorieën, casussen)</li> <li>▶ Eigen kwaliteiten voor vernieuwing exploreren</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Verloop van de module:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Startweedaagse (24-25 februari 2011): <ul style="list-style-type: none"> <li>• “Waarderend onderzoek” van eigen ervaringen met vernieuwing</li> <li>• “Waarderend onderzoek” van eigen kwaliteiten voor vernieuwing (competenties én passies)</li> <li>• Beter inzicht door verbinding met visies op, (praktijk-)theoretische inzichten in agogische innovatie</li> </ul> </li> <li>• Een eerste droom formuleren</li> <li>• Opdrachten en werkwijze formuleren, afspreken voor volgende periode</li> <li>2. Periode van zelfstandig werk en samenwerking in learning communities, met inhoudelijk mogelijk verschillende sporen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Learning community – principe: kleine groep van mensen die gedurende langere tijd met elkaar ‘lerend’ op weg gaan – met de hulp van een coach</li> <li>• Literatuurverwerking: teksten lezen – samen verwerken – betekenis doorvertalen naar eigen werk</li> <li>• Methodiekverkenning: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bronnen van methodiek</li> <li>• Internationaal kijken - comparatief</li> <li>• Spelen met informatie: oefeningen om informatie te vinden, te verwerken, aan elkaar te verbinden, te delen, ... (bv. bibliotheekoefening adhv. mindmapmethodiek, ...)</li> <li>• Bewust niet evidente partners opzoeken: praktijkbezoeken, casusreeks, andere praktijken opzoeken en bewust door die brillen naar eigen praktijken kijken.</li> </ul> </li> <li>• Regelmatige terugkoppeling naar eigen werkplek – indien mogelijk ook daar een learning community opzetten</li> </ul> </li> <li>3. Tweedaagse: training creatief denken (31 maart-1april 2011)</li> <li>4. Slottweedaagse: de toekomst ontwerpen (2-3 juni 2011) <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dag 1: Opbrengstronde vanuit de learning communities</li> <li>• Dag 2: ‘van droom tot realistisch innovatietraject?’</li> </ul> </li> </ol>
Grensgebieden verkennen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Andere methodieken leren kennen, ook internationaal</li> <li>▶ ‘Spelen met informatie’</li> <li>▶ Bewust niet-evidente partners opzoeken</li> <li>▶ Inspirerende relationele praktijken ontwikkelen</li> </ul>	
Creatief denken	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Training, oefening, prikkeling, uitdaging</li> <li>▶ Denkpatronen bewust leren verbreden</li> <li>▶ Durven</li> </ul>	
De toekomst ontwerpen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Eigen passies herkennen, benoemen en als uitgangspunt voor vernieuwing durven/kunnen nemen</li> <li>▶ Herkennen van een mogelijke toekomst in eigen succesjes</li> <li>▶ Potenties van een idee formuleren</li> <li>▶ ‘Droom’ formuleren – een ambitie krachtig vatten</li> <li>▶ Krachten identificeren en problemen als uitdagingen herformuleren</li> </ul>	

Module 2: agogische experimenten ontwerpen en verbeteren		6 stp. (waarin naar schatting 24 uren contacttijd – 2 ind. supervisies van 2 uur – 6-tal bijeenkomsten van 3 uur in learning community)
Droom expliciteren tot een coherente methodiek	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Doelbewust en procesmatig ontwikkelen van methodiek tot:               <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Visie</li> <li>◦ Doelstellingen</li> <li>◦ Methodische werkwijze</li> <li>◦ Begeleidingsaanpak</li> <li>◦ Variaties en alternatieven</li> <li>◦ Proces- en productevaluatie</li> </ul> </li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Verloop van de module:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Startdag:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Proces van methodiekontwikkeling, - verheldering en -verbetering</li> <li>• Formuleren van opdrachten en werkwijze – opstarten van learning communities</li> </ul> </li> <li>2. Periode van zelfstandig werk en werk in learning community tot aan de slotdag:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• droom uitwerken in een coherente methodiek (met coaching):               <ul style="list-style-type: none"> <li>• Methodische verantwoording</li> <li>• Ethische verantwoording</li> </ul> </li> <li>• Inzetten van zelf te verwerken, en gedeeltelijk zelf te zoeken literatuur</li> <li>• Samen leren uit experimenten – succeservaringen waarderen en uitbreiden, PDCA, problemen als hanteerbare uitdagingen herformuleren</li> <li>• Reflectie over de innovatie-experimenten voeren op de werkplekken – PDCA met collega's, leidinggevenden.</li> </ul> </li> <li>3. Individuele supervisie – opvolging op werkplek zelf</li> <li>4. Tweedaagse 'kritisch kijken naar onze agogische experimenten', met inbegrip van training van vaardigheden om agogische experimenten te verbeteren</li> <li>5. Slotdag: 'Waarderend onderzoek van de opbrengsten uit de experimenteerfase'           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beschrijven</li> <li>• Grondig analyseren en waarderen</li> </ul> </li> </ol>
Ethische verantwoord en begrenzen van experimenten	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Ethische betekenis en repercussies van de vernieuwingen inschatten</li> <li>▶ Ethisch verantwoord experimenteren met agogische innovatie</li> </ul>	
Bewust experimenteren in praktijken	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Succesfactoren voor experiment identificeren en aanwezig kunnen stellen</li> <li>▶ Tot handelen komen</li> </ul>	
Competenties van 'reflective practitioner' ontwikkelen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Reflection-on-action</li> <li>▶ Reflection-in-action en backtalk-processen</li> </ul>	
Methodiek op basis van ervaringen verbeteren	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Succeservaringen waarderen en uitbreiden</li> <li>▶ PDCA</li> <li>▶ Problemen oplossen, zien als uitdaging</li> </ul>	

Module 3: agogische vernieuwing aantrekkelijk maken		6 stp. (waarin naar schatting 24 uren contacttijd – 2 ind. supervisies van 2 uur – 6-tal bijeenkomsten van 3 uur in learning community)
Eigen passie zichtbaar maken voor collega's	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Jezelf aantrekkelijk maken als partner om mee te werken</li> <li>▶ Durven en doen: het verschil maken</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Verloop van de module:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Startdag: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Thema: Vernieuwing verbreden in de eigen organisatie – gedragen door beleid en collega's, initiëren van een beleid in functie van agogische innovatie</li> <li>• Formuleren van de 3 opdrachten en bijhorende werkwijze <ul style="list-style-type: none"> <li>◦ Nieuwe werkwijze helder delen: presentatie, toonmoment, werkboek, ... op maat van de organisatie met duidelijke toegang tot de methodiek, de successen, de randvoorwaarden: maak de methodiek aantrekkelijk</li> <li>◦ Een traject opzetten voor collega's om de nodige competenties te kunnen verwerven om de vernieuwing te kunnen dragen</li> <li>◦ Een advies formuleren aan het beleid om innovatie in de organisatie structureel te kunnen inbouwen</li> </ul> </li> <li>• opstarten van learning communities – met als opdracht elkaar coachen, samen inhouden verwerken, doorvertalen naar praktijken, ...</li> </ul> </li> <li>2. Periode van zelfstandig werk en werk in learning community tot aan de slotdag</li> <li>3. Individuele supervisie – opvolging op werkplek zelf</li> <li>4. Tweedaagse 'kritisch kijken naar de drie opdrachten', met inbegrip van training van vaardigheden om de agogische vernieuwing aantrekkelijk te kunnen maken in de eigen organisatie – vragen van de studenten staan bij die training centraal.</li> <li>5. Slotdag: studiedag voor relevante personen uit het netwerk van de studenten (beleid, collega's, vrijwilligers, ...) – deze studiedag wordt verzorgd door de studenten zelf, en is een stap in de verankeringsstrategie.</li> <li>6. Kort publiceerbaar artikel over het resultaat van de innovatie – beschrijving, analyse en waardering.</li> </ol>
Nieuwe werkwijze helder delen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Binnen de eigen organisatie</li> <li>▶ Publiek maken / publiceren</li> </ul>	
Successen zichtbaar maken	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kwalitatief en verhalend</li> <li>▶ Kwantitatief en vergelijkend</li> </ul>	
Competenties delen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Coachen of trainen van collega's</li> <li>▶ Supervisie – intervisie opzetten</li> <li>▶ Learning communities – communities of practice opzetten</li> </ul>	
Beleid voeren in functie van agogische innovatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Cultuur van innovatie bevorderen in de organisatie</li> <li>▶ Innovatie ondersteunen met structuren en systemen in de organisatie</li> </ul>	