



De SED-methodiek

Opruimen van (over)volle curricula in het hoger onderwijs

Janneke Waelen, Hilde Remmers, Wouter Buursma,
Susan Voogd, Jan Willem Grijpma

De SED-methodiek

Opruimen van (over)volle curricula in het hoger onderwijs

Docenten en studenten in het hoger onderwijs ervaren het curriculum vaak als (over)vol. Ze hebben behoefte aan meer rust en ruimte. Vaak ontstaat een te vol curriculum tijdens het curriculumherontwerp. We hebben de neiging om nieuwe inhoud toe te voegen en geen inhoud te schrappen. Hoewel onderwijskundige modellen beschikbaar zijn die helpen bij het komen tot een goed herontwerp, leiden deze onvoldoende tot schrappen van onderwijs. Daarom is een innovatieve aanpak nodig gericht op de-implementatie van onderdelen van het curriculum. Geënt op verscheidene onderwijskundige en veranderkundige inzichten is de SED-methodiek ontwikkeld. Deze methodiek zoomt in op de emotionele kant van opruimen en biedt betrokkenen handvatten om meer rust en ruimte in het onderwijs te creëren.



Waarom is een opruimmethodiek nodig?

„TO ATTAIN KNOWLEDGE, ADD THINGS EVERY DAY.
TO ATTAIN WISDOM, REMOVE THINGS EVERYDAY.” - LAO TZU

Signalen over een overvol curriculum kennen, in Nederland en andere landen, al een lange geschiedenis (Dane & Sissing, 2021; Hamilton et al., 2023). Een overvol curriculum is in eerste instantie een probleem voor docenten en studenten, omdat zij hoge werk- en prestatiedruk ervaren (OCW, 2019; Trimbos Instituut, 2023). Eén van de oplossingsrichtingen voor het verhogen van het welzijn van studenten en docenten is het creëren van rust en ruimte in curricula (OECD 2020a; Thornby et al., 2023).

Rust en ruimte binnen een curriculum zijn niet vanzelfsprekend. Vaak ontstaat een te vol curriculum tijdens een curriculumherontwerp (Boersma, 2001). Oude doelen worden nauwelijks losgelaten, nieuwe inhoud en doelstellingen worden toegevoegd (OECD, 2020b). Een kwestie die Hamilton, Hattie en William (2023) ook erkennen in hun boek *Making Room for Impact*, waarin zij een vierdelige de-implementatiemethodiek hebben gepresenteerd.

De de-implementatiemethodiek van Hamilton, Hattie en William (2023) biedt concrete handvatten voor het vormgeven van een de-implementatieproces voor primair en voorgezet onderwijs van Hamilton in het onderwijs. Deze methodiek helpt bij het effectief verwijderen, verminderen, aanpassen of vervangen van onderwijspraktijken, met als doel een positief effect op zowel docenten als studenten te realiseren.

Hoewel de beschrijving van deze methodiek van toegevoegde waarde is, denken wij dat een belangrijk aspect onderbelicht blijft, namelijk: aandacht voor de emotionele onderstroom die een rol speelt bij opruimen en afscheid nemen.



De sociaal-emotionele dimensie vergroot de complexiteit

Curriculumherontwerp binnen het hoger onderwijs is een complex proces, omdat verschillende stakeholders op verschillende niveaus betrokken zijn. Hierbij kun je denken aan studenten, docenten en opleidingsdirecteuren, maar bijvoorbeeld ook aan het toekomstige werkveld van de student. Dit speelveld is voortdurend aan verandering onderhevig.

Ook heeft een herontwerp van een curriculum te maken met een raamwerk waarin het zich mag bewegen. Deze verschillende referentiekaders en de daarmee gepaard gaande verschillende belangen en emoties van betrokkenen, in combinatie met de bestaande structuren, zorgen voor dilemma's tijdens het herontwerpproces. In het kader hieronder vind je twee casussen.

Voorbeelden van dilemma's tijdens curriculumherontwerp in het hoger onderwijs

Dilemma casus 1:

In het WO wordt in principe gewerkt met éénjarige masteropleidingen. Zo is ook de bekostigingssystematiek ingericht. Het werkveld geeft aan dat studenten niet goed voorbereid zijn op de werkpraktijk en vraagt of op bepaalde vaardigheden meer ingezoomd kan worden. Daarnaast zijn bij de master drie onderzoeksgroepen betrokken. Iedere onderzoeksgroep heeft input voor inhoud die terug moet komen in het curriculum. Ondertussen moet dit passen binnen de onderwijsvisie van de instelling én moeten de Dublin-descriptoren allemaal terugkomen. Hoe past dit binnen 1 studiejaar?

Dilemma casus 2:

Tijdens een bijeenkomst van een curriculumcommissie van een grote bachelorherziening is een van de uitkomsten dat een vak volledig wordt geschrapt uit het curriculum. Ieder commissielid had per leerdoel van de bacheloropleiding met een kleine sticker aangegeven of dit leerdoel een plek zou moeten krijgen in het nieuwe curriculum of dat dit leerdoel geschrapt zou kunnen worden. Alle leerdoelen van het desbetreffende vak werden door ieder commissielid geschrapt. Aan het einde van de bijeenkomst noemde een commissielid dat het vak toch moest blijven.



In beide casussen kun je het proces met behulp van een onderwijskundig ontwerpmodel vormgeven. Tegelijkertijd zie je aan bovenstaande casuïstiek dat een ontwerpmodel alleen niet genoeg is. Binnen de ontwerpmodellen ontbreekt aandacht voor de mensen die bij het herzieningsproces betrokken zijn en de emotionele fasen die zij gedurende dit proces doorlopen.

In diverse ontwerpmodellen komt nergens het loslaten of opruimen van de tot dan toe gebruikte inhoud of onderwijsvormen terug,

behalve in het model van Hamilton et al. (2023). Aandacht voor de emotionele impact van het afscheid nemen van inhoud en mensen komt nog niet in een ontwerpmodel naar voren. Je zou kunnen beredeneren dat de aanname bij bestaande onderwijskundige ontwerpmodellen is dat opruimen vanzelf gebeurt. Immers, wanneer de leerlijnen, samenhang en de opbouw van het programma zichtbaar zijn, is het tevens zichtbaar wat geschrapt kan worden (o.a. Cohen-Schotanus et al., 2024). Toch blijkt dit in de praktijk niet vanzelf te gaan.

„DE GOLVEN ZIJN DE DAGEN, DE DAGEN VAN HET JAAR. EN HET LIJKT OF ZIJ VERTELLEN HOE HET ONS VERGAAT. MAAR DE ONDERSTROOM DIE NIEMAND ZIET, BEPAALT DE RICHTING OP ELK GEBIED.” - STEF BOS

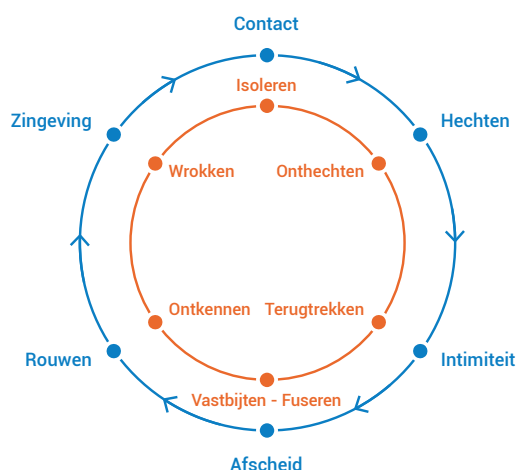
Voor curriculumherontwerp in het hoger onderwijs geldt het volgende raamwerk:

- **Macroniveau:** Bologna-raamwerk met de bijbehorende Dublin-descriptoren
- **Mesoniveau:** Eisen zoals vastgelegd in de WHW, kwaliteitseisen NVAO, clusterafspraken tussen onderling vergelijkbare opleidingen, kaders voor bekostiging, universitaire kaders en facultair beleid
- **Microniveau:** Het bestaande opleidingsprogramma, de leerlijnen, het toetsplan en in de academische context de inhoud vanuit diverse onderzoeksgroepen

De sociaal-emotionele dimensie van het opruimen van curricula

In de zoektocht naar een oplossing kwamen we uit bij de veranderkunde. Binnen de veranderkunde is expliciet aandacht voor de mensen en hun emoties tijdens het veranderproces. Het gaat om vragen zoals: 'Hoe creëer je zin in de verandering? Hoe ga je om met weerstand? Hoe creëer je draagvlak?'. Daarmee kan dit perspectief van toegevoegde waarde zijn op het onderwijskundige perspectief.

Onderdelen uit een curriculum schrappen, bijvoorbeeld omdat focus verlegd wordt naar andere inhoud, betekent niet dat de onderdelen die geschrapt worden nutteloos geweest zijn. Toch kan wel een gevoel van nutteloosheid of twijfel vrijkomen bij het schrappen van bestaande inhoud. We zijn gehecht geraakt aan de inhoud, onderdelen en mensen die bij deze onderdelen horen. Loslaten van de delen waaraan we gehecht waren vraagt om ons te onthechten, om afscheid te nemen.



Figuur 1 Contactcirkel (gebaseerd op de "cycle of bonding" door George Kohlrieser)²

De contactcirkel (zie Figuur 1) geeft weer hoe je in elke relatie een patroon herhaalt van contact maken, hechten, intimiteit, afscheid nemen, rouwen en zin geven. Wanneer je je verbindt aan iemand, een werkwijze of een curriculum gaat dat onvermijdelijk gepaard met het nemen van afscheid. En dat vraagt aandacht. De contactcirkel wordt gedurende een curriculumherontwerp impliciet doorlopen. Als tijdens een herontwerp geen ruimte en

aandacht wordt gemaakt voor de gevoelens van nutteloosheid, angst en stress, omdat alleen de instrumentalistische onderwijsontwerpmodellen worden doorlopen, dan is de kans groot dat de veranderenergie bij de stakeholders wegzakt. Er kan dan een ongezonde dynamiek ontstaan (de binnencirkel in Figuur 1). Voor een duurzame verandering is het van belang om de hele contactcirkel te doorlopen.

² **Figuur 1** komt terug in het werk van Wibe Veenbaas, Piet Weisfelt en in het werk van Riet Fiddelaers-Jaspers, Jakob van Wielink en Leo Wilhelm als hechtingscirkel of transitiecirkel.

Voorbeeld:

De opleiding Neuroscience wordt herontworpen. Een docent die al vier jaar Anatomie in Neuroscience geeft, voelt een diepe band met het vak en ziet het als een deel van zijn professionele identiteit. Hij is gehecht geraakt. Het vak reflecteert zijn passie en expertise. Hij heeft mooie herinneringen opgebouwd door interacties met studenten tijdens zijn colleges. Dit vak - en daarmee deze rol van de docent - gaat geschrapt worden. De aandacht die er is voor de emoties van deze docent gaat invloed hebben op het vervolg. Is er ruimte om afscheid te nemen of wordt daar niet bij stilgestaan (of zelfs op neergekeken)?

Daarnaast ontstaat snel handelingsverlegenheid bij het uitproberen van nieuw gedrag. Voor het brein is het makkelijker de ingesleten bekende paden te volgen dan om nieuw gedrag uit te proberen. Het is niet meer dan menselijk om moeite te hebben met het loslaten van ingesleten patronen en het uitproberen van nieuw gedrag.

Tot slot bevindt zich tussen het afscheid nemen van het oude en het opbouwen van het nieuwe de liminale fase. Deze liminale fase behelst het grootste deel van het veranderproces en kenmerkt zich door onzekerheid, verwarring en angst bij de betrokkenen. Nadat je besluit op pad te gaan – lees: je af te vragen of je aan de verandering gaat beginnen – kom je in deze tussenruimte terecht waarin je vraagtekens zet

bij oude patronen en/of ze loslaat en je nieuwe vragen gaat stellen en nieuwe patronen eigen gaat maken. In deze tussenruimte ontbreekt tijdelijk de houvast van het bekende, terwijl je het nieuwe nog niet vast kunt grijpen. Dit gaat gepaard met een gevoel van niet-weten en onzekerheid (Braun & Kramer, 2015).

Dat betekent dat zowel tijdens de constructiefase van een nieuw curriculum als tijdens de implementatiefase emoties van de betrokkenen een grote rol spelen in het wel of niet succesvol samen veranderen. Als we minder volle curricula willen vormgeven is aandacht voor deze sociaal-emotionele dimensie een cruciale factor.

„HOSPICE THE OLD, MIDWIFE THE NEW” - MARGARET WHEATLEY

Onze oplossing: Curricula opruimen a la Marie Kondo

Op basis van dit inzicht hebben we een methodiek ontwikkeld waarmee (over)volle curricula opgeruimd kunnen worden. Deze methodiek kun je onderliggend aan elk onderwijskundig ontwerpmodel én op verschillende momenten gedurende een curriculumherziening inzetten. In de wandelgangen spreken we over opruimen à la Marie Kondo. Haar KonMari Methode¹, waarbij ze mensen helpt huizen op te ruimen, was een inspiratiebron voor de SED-methodiek.

De methodiek bestaat uit
4 elementen, namelijk:

- Bedoeling
- Opruimen
- Afscheid nemen
- Herinrichten



Figuur 2 SED-methodiek

Het element bedoeling gaat over het kiezen van een focus. Deze focus wordt het interne kompas van de groep. Kernvragen zijn: Wat is onze (ontstaans)geschiedenis? Waar zijn we van? Wat vraagt de (buiten)wereld van ons nu en in de toekomst? Emoties die binnen dit element een rol spelen zijn startersenergie, verlangen

en tegelijkertijd roept het bij mensen mogelijk onzekerheid op: Waar gaan we heen?.

Het element opruimen is actiegericht. Hier gaat het daadwerkelijk over beslissen wat blijft en waar afscheid van genomen wordt. Kernvragen zijn: Wat van het huidige past niet meer? Wat

¹ <https://konmari.com/?srsltid=AfmBOooaz1YBprXyeZg-Mi9oolWGQ6Wcnu9XVi9qlrB-XUoMX5ipUqbn>

willen we sowieso behouden? Maak ik hierbij bewuste keuzes of volg ik de gemakkelijkste weg? Zijn de emoties die nu spelen van nu of van vroeger? Emoties die binnen dit element een rol spelen zijn emoties van angst, vrijheid, verlies en twijfel: Is het wijs om hiervoor te kiezen?.

Het element afscheid nemen richt zich op stilstaan bij het oude en wat het oude gebracht heeft. Kernvragen zijn: Welke mensen van nu en toen verdienen aandacht? Waar zijn we dankbaar voor? Hoe kunnen we elkaar ruimte geven en steunen in het proces? Hoe zeggen we gedag met zorg? De emoties die een rol spelen – verdriet, boosheid, een gevoel van zinloosheid, melancholie – zijn voor veel mensen wat ongemakkelijk. Het is een element dat makkelijk wordt overgeslagen of te snel wordt doorlopen. Dankbaarheid voor wat geweest is, geeft houvast.

Het element herinrichten is ook actiegericht. Hier gaat het over neerzetten wat bedacht is en om integratie van het oude dat blijft met het nieuwe. Kernvragen zijn: Welke nieuwe taal hoort bij de herinrichting? Welke ordening en verbindingen zijn logisch? Hoe vieren we de

start van de nieuwe situatie? Hoop, verbinding, onzekerheid en opwinding zijn emoties die een rol spelen. Kom je boosheid tegen? Dan is het de vraag of het element afscheid nemen al genoeg aandacht heeft gekregen.

Deze elementen kunnen in willekeurige volgorde doorlopen worden. Hoewel het logisch lijkt om te starten bij de bedoeling is dit niet altijd het geval. Soms zal een team toe zijn aan snelle actie en begint het proces bij het schrappen van een vak, bij het element opruimen. En wordt na dat schrappen de rest van het proces in gang gezet. Want als dat vak eenmaal geschrapt is, wat doet dit dan met de docenten die daarbij betrokken waren? Hoe verbinden zij zich met nieuwe inhoud? Wat betekent dit voor het grotere geheel (de essentie)? Of misschien zet het maken van iets nieuws het hele proces in werking. Kortom, het startpunt kan verschillend zijn.



Lees op de volgende pagina hoe de elementen samen richting geven aan het curriculumontwerp en tegelijkertijd zorgen voor ruimte en reflectie.

Figuur 2 SED-methodiek



Element	De bedoeling
Beeld/ metafoor	Totempaal
Focus	Gezamenlijke interne kompas
Centrale vragen	● Waar zijn we van? ● Wat is onze ontstaans- geschiedenis? ● Wat vraagt de (buiten)wereld van ons?
Emoties die spelen	Startersenergie, verlangen, onzekerheid
Dit vraagt van de leider	Voorleven, droom scheppen, team versterken, ruimte creëren om oefeningen te doen rondom de bedoeling, aandacht voor en met elkaar organiseren



Element	Herinrichten
Beeld/ metafoor	Midwife the new
Focus	Constructive alignment
Centrale vragen	● Welke nieuwe taal hoort bij de herinrichting? ● Welke ordening is logisch? ● Hoe vieren we de start van de nieuwe situatie?
Emoties die spelen	Hoop, verbinding, onzekerheid, opwinding
Dit vraagt van de leider	Herbezieling, makersenergie, oriënteren op waar de zin zit, vieren



Element	Opruimen
Beeld/ metafoor	Does it spark joy?
Focus	Besluiten nemen, interactie
Centrale vragen	● Wat van het huidige past niet meer? ● Wat willen we niet wegdoen? ● Zijn de emoties die hier spelen van hier en nu of van vroeger?
Emoties die spelen	Weemoed, verlies, vrijheid, twijfel
Dit vraagt van de leider	Besluiten nemen, lef tonen, kwets- baarheid tonen (niet alle keuzes zijn makkelijk), rust bewaren, het bieden van een holding space



Element	Afscheid nemen
Beeld/ metafoor	Hospice the old
Focus	Rituelen maken & sociale steun bieden
Centrale vragen	● Welke mensen van nu en toen verdienen aandacht? ● Waar zijn we dankbaar voor? ● Hoe zeggen we gedag met zorg?
Emoties die spelen	Dankbaarheid, verdriet, boosheid, een gevoel van zinloosheid, melancholie
Dit vraagt van de leider	Er zijn (presence), ruimte maken om kwetsbaarheden te delen en verliezen te erkennen, stagnatie bij medewerkers opmerken en actief op zoek gaan naar welk verlies erkend moet worden, rust bewaren, rituelen (bege)leiden

Het ontwerpen van een curriculum verloopt in principe iteratief (o.a. Jonassen, 2008). Daarom komen de verschillende elementen meerdere keren terug.

Voorbeeld:

Een team van een master begint met nadenken over een nieuwe onderwijsvisie. Uit het nadenken volgt dat binnen de opleiding een nieuw opleidingsconcept wordt uitgewerkt: de samenwerking met het werkveld wordt het startpunt en de kern. Dit vraagt om het nemen van afscheid van onderdelen uit de huidige visie. In de huidige visie was het startpunt van leren juist de theorie.

Nu de visie vastgesteld is, gaat het team aan de slag om toetsing te ontwerpen die goed past bij de nieuwe visie. Vervolgens wordt afscheid genomen van oude vormen van toetsing en wordt een nieuw toetsplan opgesteld.

Daarna gaat het team aan de slag met het ontwerpen van nieuwe werkvormen. Bij iedere volgende stap worden de elementen uit de SED-methodiek opnieuw doorlopen.

TRULY PRECIOUS MEMORIES WILL NEVER VANISH EVEN IF YOU DISCARD THE
OBJECTS ASSOCIATED WITH THEM" - MARIE KONDO

Wie begeleidt het proces?

Sta je met jouw team aan de start van een veranderproces (of curriculumherziening)? Dan is het van belang dat de rollen van alle betrokkenen bij het proces helder zijn. Vragen die je zou moeten kunnen beantwoorden zijn: wie is de begeleider van het proces? Is de begeleider ook de leider? Of staat de begeleider naast de leider? Met de leider bedoelen we degene die verantwoordelijk is voor de invulling van het curriculum. Als de rollen gescheiden zijn, is het goed om te bepalen wie het mandaat heeft om besluiten te nemen.

Als de leider en begeleider twee verschillende personen zijn, dan is een startgesprek voor-

waardelijk. Tijdens dit startgesprek is aandacht voor de aanleiding van het curriculumherontwerp en worden verwachtingen uitgesproken. Aan het einde van dit gesprek kiezen leider en begeleider welk element als eerste aandacht krijgt. In de kern komt het begeleiden van een opruimproces neer op het creëren van een ruimte waarin deelnemers zich uitgedaagd en veilig voelen. Daarvoor is het belangrijk dat emoties die de betrokken mensen ervaren dragelijk, begrijpelijk en hanteerbaar worden gemaakt. Dit voorkomt dat mensen zich gaan afzetten, wegvluchten of zich anderszins defensief gedragen. Wilfred Bion noemde dit het bieden van containment. (Burger & Roos, 2011)

Het begeleiden van dit opruimproces vraagt, naast het kennen van de verschillende elementen, inzicht in je eigen emoties. Om containment te kunnen bieden, is het van belang om te weten hoe jij – als (bege)leider – zelf reageert op emoties (Veenbaas et al. 2019). Wat doet het met jou als iemand boos wordt? Wat doet het met jou als iemand zich terugtrekt? Hoe wil jij het liefste dat op jou gereageerd wordt als jij boos wordt? Door goed te weten van welke emoties jij schrikt

en welke emoties jou uitdagen, ben je in staat om een ruimer handelingsrepertoire te benutten. Je kunt intuïtief reageren én hebt de ruimte om te kiezen of je dat doet.

Tot slot, emoties van jezelf en van anderen hoeven niet opgelost te worden. Het is vaak voldoende om bewustzijn te creëren door emoties te erkennen en als leider aanwezig te zijn en te blijven.

IK BEN ER
EN ALS DAT DAN ZO IS
LEG IK MIJN PAD
NAAST HET JOUWE
EN LOOP IK MET JE MEE
- Gerdine Smit

Wij leren graag door

Voor ons als Centre for Teaching & Learning breekt een periode aan waarin we het opruimproces bewust gaan begeleiden. De reacties op ons gedachtegoed zijn overwegend positief; veel mensen erkennen dat dit een ontbrekend element is en willen graag op de hoogte blijven. Tegelijkertijd krijgen we ook kritische reacties. Sommige mensen vinden het idee van emoties in het curriculumherontwerp vaag, terwijl anderen moeite hebben met termen zoals 'ritueel' in hun context. Daarnaast zijn er zorgen dat het afscheid nemen van een vak of bepaalde inhoud voornamelijk financieel

gedreven is. Al deze opmerkingen zijn waardevol en waar. Emoties lijken vager dan feiten. Het is een zoektocht naar welke woorden in welke context passen. En financiën spelen inderdaad een rol bij herontwerp. En toch hebben we ook oog nodig voor de emoties die spelen.

Kortom, we blijven graag leren over dit vraagstuk en ontwikkelen onze SED-methodiek verder. Mocht je ideeën hebben of willen aanhaken, laat het ons weten. Je kunt ons vinden via [LinkedIn](#) of mail naar ctl@vu.nl

Referenties

- Boersma, K. (2001). SLO en overladen onderwijs [SLO and overloaded education], SLO.
- Braun, D., & Kramer, J., (2015), *Corporate Tribe: Organisatielessen uit de antropologie*. Boom.
- Burger, Y., & Roos, A. (2012). Containment als voorwaarde voor leiderschapsontwikkeling. In J. van Muijen, J. Boonstra, & H. Tours (Eds.), *Leiderschap in organisaties* (pp. 171-183). Kluwer.
- Cohen-Schotanus, J., Visser, K., Brouwer, J. (2024). *Werken aan de kwaliteit van het hoger onderwijs*. Boom.
- Dane, J. & Sissing, H. (2021, 4 oktober). 'Onrust, gejaagdheid, soms verwarring in den gedachtegang': Overladenheid vanaf 1806 tot nu. *Van12tot18*. Geraadpleegd op 3 mei 2024, van <https://van12tot18.nl/artikelen/onrust-gejaagdheid-soms-verwarring-in-den-gedachtengang>
- Jonassen, D. H. (2008). Instructional design as design problem solving: An iterative process. *Educational Technology*, 48(3), 21-26. <https://www.jstor.org/stable/44429574>
- Hamilton, A., Hattie, J., & William, D. (2023). *Making room for impact: A de-implementation guide for educators*. Corwin Press.
- Kondo, M. (2025). What is the KonMari MethodTM?. Geraadpleegd op 23 januari, 2025 van <https://konmari.com/about-the-konmari-method/>
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (2019). *Strategische agenda hoger onderwijs en onderzoek: Houdbaar voor de toekomst*. Rijksoverheid. <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-24dfc024-bfd8-4a4b-b3b1-77f94abc16d9/pdf>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2020a). *Curriculum (re)design: A series of thematic reports from the OECD Education 2030 project*. <https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/about/projects/edu/education-2040/2-1-curriculum-design/brochure-thematic-reports-on-curriculum-redesign.pdf>
- Organisation for Economic Co-operation and Development (2020b). *Curriculum overload: A way forward*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/3081ceca-en>
- Thornby K-A., Brazeau G.A., Chen A.M.H. (2023). Reducing student workload through curricular efficiency. *American Journal of Pharmaceutical Education*, 87(7), 100015. <https://doi.org/10.1016/j.ajpe.2022.12.002>
- Trimbos Instituut (2023). *Harder Better Faster Stronger? Een onderzoek naar risicofactoren en oplossingen voor prestatiedruk en stress van studenten in het hbo en wo*. Trimbos instituut. <https://www.trimbos.nl/wp-content/uploads/2023/06/AF2084-Harder-Better-Faster-Stronger.pdf>
- Veenbaas, W., Hjort, M., Broekhuizen, M., & Dirkx, M. (2019). *Passe-Partout: Vensters op leren/Kaders*. Phoenix Opleidingen
- Wielink, J., Fiddelaers-Jaspers, R., Wilhelm, L. (2023). *Taal van Transitie*. Circle Publishing.



Contactgegevens

VU Centre for Teaching & Learning

Janneke Waelen

Directeur

VU Centre for Teaching & Learning

E-mail:
ctl@vu.nl

Website:
www.ctl-vu.nl



 *Bekijk alle
mogelijkheden*