

TALENTS

Gelijkwaardigheid in leren: Rollen en gedrag in de learning community

Toelichting bij het rollenspel

Irene Visscher-Voerman, Natalie Liebrechts & Jeroen Kuyper

Maart 2024

TALENTS

SAXION
HOGESCHOOL


ComeniusNetwork
de Onderwijsvernieuwers

NRO NATIONAAL
REGIERGAAN
ONDERWISONDERZOEK

TALENTS

Colofon

Datum 1 maart 2024

Referentie TALENTS-project

Versie 1.0

Bron <http://talentsdrivenlearning.nl>

Afdeling Lectoraat Innovatief & Effectief Onderwijs

Auteur Irene Visscher-Voerman, Natalie Liebrechts & Jeroen Kuyper

Inhoudsopgave

1	Samenwerken en samen leren vanuit gelijkwaardigheid.....	1
2	Roos van Leary als model om samenwerken te kunnen duiden	2
3	Learning community als context voor samenwerken en samenleren.....	3
3.1	Traditioneel gedrag binnen learning communities	3
3.2	Gewenst gedrag binnen learning communities vanuit gelijkwaardigheid.....	3
3.3	Op zoek naar andere terminologie.....	5
4	Hoe bereik je gelijkwaardigheid in leren?	6
5	Referenties	7

Dit project is (mede) gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek.

Dossiernummer: 405.20865.712

TALENTS

SAXION
HOGESCHOOL


ComeniusNetwerk
de Onderwijsvernieuwers

NRO NATIONAAL
REGIEORGAAN
ONDERWIJSONDERZOEK

TALENTS

1 Samenwerken en samen leren vanuit gelijkwaardigheid

Om aan maatschappelijke vraagstukken te kunnen werken is **samenwerking en samen leren** nodig tussen en met verschillende partners. Hierbij kun je denken aan mensen uit het Onderwijs (studenten en docenten), Ondernemingen (bedrijven, MKB, professionals), Onderzoek, Overheidsinstanties (gemeente en provincie) en de Omgeving (burgers).

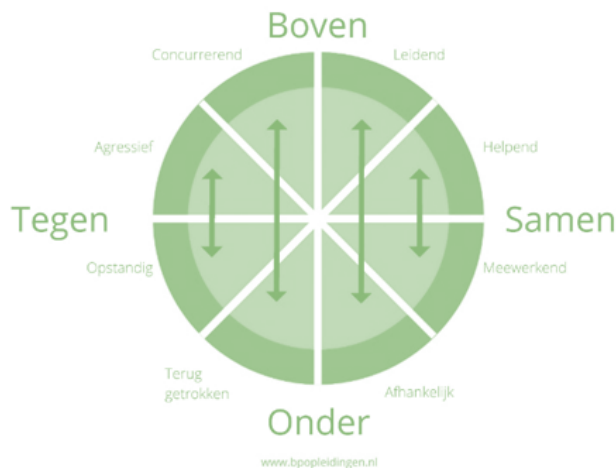
Samenwerking is belangrijk omdat er meerdere invalshoeken en perspectieven nodig zijn om de vraagstukken aan te pakken. Daar heb je elkaar voor nodig. Samen leren is belangrijk omdat oplossingen vooraf niet bekend zijn. Door kennis en inzichten te bundelen, samen dingen uit te proberen en te experimenteren ontstaat gezamenlijke kennisontwikkeling die leidt tot steeds meer grip op het vraagstuk en op de oplossingsrichting.

Op een functionele manier samenwerken en samen leren vooronderstelt **gelijkwaardigheid** tussen verschillende partners. Gelijkwaardigheid is iets anders dan *gelijkheid*. Geen mens is hetzelfde; iedereen heeft een andere voorgeschiedenis, andere kennis en ervaring, een andere persoonlijkheid. Juist die diversiteit is nodig om gezamenlijk verder te komen. Gelijkwaardigheid betekent niet per se dat er geen *hiërarchie* is. Soms is die wel nodig, maar dat bepaal je met elkaar, bv. door af te spreken wie op een gegeven moment een knoop mag doorhakken. Het betekent ook niet dat iedereen per se dezelfde hoeveelheid tijd aan het vraagstuk besteedt. De een heeft nu eenmaal meer ruimte in de agenda dan de ander¹. Ook de motivatie of het belang van een ieder zal verschillen. Deze kan zowel praktisch ingegeven zijn (het oplossen van een steeds terugkerend probleem) of meer vanuit diepere drijfveren (de wereld verbeteren).

Gelijkwaardigheid betekent dat er wordt gewerkt vanuit wederzijds respect en waardering; De ene persoon staat *als mens* niet boven de ander. Er is geen afhankelijkheids- of machtsrelatie op het persoonlijk vlak. Ieder individu wordt gehoord en gezien, en met elkaar bepaal je hoe ieders expertise van waarde is voor de uitwerking van de oplossingsrichting. Ieder individu draagt intentioneel bij aan het leren van zichzelf en van de anderen. Dat betekent dat iedereen haalt en brengt.

¹ Een andere, mogelijk betere term is 'evenwaardigheid', een woord dat gebruikt werd door P. De Bruyckere tijdens zijn keynote op het NRO-congres 'Wegwijs met onderwijs en onderzoek' (november 2023).

2 Roos van Leary als model om samenwerken te kunnen duiden



De Roos van Leary (uitgebeeld in het figuur links) is een schema van verschillende gedragsmogelijkheden en de effecten die dit oproept bij anderen. Het schema biedt de mogelijkheid om naar gedrag te kijken en te begrijpen, om vandaaruit ook bewuste keuzes te kunnen maken qua gedrag en daarmee ook invloed te hebben op hoe je overkomt op anderen (Kerpel, 2022; Leary, 1957).

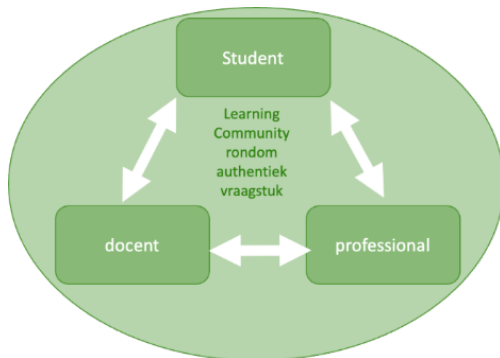
De Roos van Leary is verdeeld in een horizontale en verticale as. De verticale as geeft de mate van dominantie aan. Dit model spreekt over 'boven' en 'onder'-gedrag.

Leidend/dominant gedrag is 'boven'. Gedrag dat niet dominant is, maar volgend, is 'onder'. De mate van dominantie van bepaald gedrag roept een tegengestelde reactie op, bijvoorbeeld iemand die zich leidend (boven) opstelt, lokt volgend (onder) gedrag uit.

De horizontale as geeft de mate van relatie aan. Bij het gedrag links op de as is geen sprake van relatie. Dit gedrag wordt 'tegen' genoemd in het model. Rechts op deze as is sprake van relatie, dit gedrag noemen we 'samen'. In tegenstelling tot bij de verticale as, roept gedrag op de horizontale as soortgelijk gedrag op. Bijvoorbeeld iemand die 'samen' gedrag laat zien, zal dit ook als reactie terugkrijgen.

In groepen waarin wordt samengewerkt op basis van gelijkwaardigheid, zoals beschreven in de vorige alinea, is weinig tot geen boven-onder gedrag te zien en ligt de nadruk op 'samen'.

3 Learning community als context voor samenwerken en samenleren



Omdat maatschappelijke vraagstukken complex zijn, zijn standaardoplossingen niet voorhanden. Het vereist dat degenen die samen aan dat vraagstuk werken hun kennis en vaardigheden bundelen en samen ontdekken welke elementen daarvan kunnen bijdragen aan de oplossing van het vraagstuk. Voor het aanpakken van die authentieke vraagstukken worden vaak learning communities gevormd. Dit zijn “publiek-private samenwerkingsverbanden waarin leren, werken, onderzoeken en innoveren samensmelten in een hybride leeromgeving, dat wil zeggen leeromgevingen op het

grensvlak tussen opleidingen en werk” (Visscher-Voerman et al, 2024). Studenten, docenten en professionals komen samen en werken aan een authentiek vraagstuk. Het is belangrijk om op gezette momenten stil te staan bij de samenwerking en de effecten van het samenwerken: Hoe verloopt onze samenwerking? Welke nieuwe inzichten levert het samenwerken op? Wat wordt er geleerd en in hoeverre draagt dat bij aan de oplossing van het vraagstuk? In hoeverre draagt het bij aan de eigen ontwikkeling als (young) professional? Door middel van kennisdeling, kritische en reflectieve bevragingen worden de individuele en collectieve competenties ontwikkeld.

3.1 Traditioneel gedrag binnen learning communities

Binnen huidige learning communities komen vaak gedragspatronen voor die we voor het gemak maar even ‘traditioneel’ noemen. In deze situaties zien we vaak dat professionals uit het werkveld een vraagstuk inbrengen, dat vervolgens door studenten wordt uitgewerkt, onder begeleiding van een docent. De werkwijze is dan als volgt: De professional heeft een actueel maatschappelijk vraagstuk en dient deze in bij een docent. De docent stemt met de professional af over hoe het vraagstuk passend is bij het studentniveau en of de leeruitkomsten overeenkomen zoals geformuleerd door de opleiding. Via de docent wordt dit vraagstuk vervolgens gedeeld met studenten die er mee aan de slag gaan. De docent begeleidt de groep -die vaak alleen uit studenten bestaat- en brengt kennis in. De professional treedt op als opdrachtgever voor de (student)groep. Tijdens het proces geeft de docent feedback op het werk van de student. Er is een afhankelijkheids-/machtsrelatie tussen docent en student en ook tussen professional/opdrachtgever en student. De student verwacht en vraagt om kennis en kunde van de docent/professional ten gunste van het eigen leren.

Als we het traditionele gedrag binnen learning communities bekijken in termen van de Roos van Leary, bevindt de docent zich in het bovenste deel van het kwadrant en de student in het onderste deel. Hetzelfde kan gelden voor een opdrachtgever in relatie tot de student. Of de relatie te duiden is in termen van samen of tegen, hangt af van de persoonlijkheden van de deelnemers, de mate waarin zij zich open en lerend opstellen en gezamenlijke doelen voor ogen weten te formuleren.

3.2 Gewenst gedrag binnen learning communities vanuit gelijkwaardigheid

Gelijkwaardig samenwerken en –leren veronderstelt bepaald gedrag van de deelnemers, waarbij de traditionele rollen (vanuit docentschap, opdrachtgeverschap en studentzijn) losgelaten worden. Vanuit gelijkwaardigheid wordt de diversiteit in achtergrond van de deelnemers ten volle benut. Het samenleren en samenwerken aan dat authentieke vraagstuk staat centraal. Van ieder individu wordt verwacht dat deze de *wil* heeft om samen te leren, te werken en te innoveren. Bij learning

communities vanuit gelijkwaardigheid worden strikte boven-onder patronen (Roos van Leary) zoveel mogelijk vermeden. Daarnaast acteren de deelnemers zoveel mogelijk vanuit het 'samen'.

Hieronder duiden we activiteiten die nodig zijn om gezamenlijk vooruit te komen. Specifieke activiteiten zijn niet per se gekoppeld aan specifieke personen. Sterker nog: verschillende activiteiten worden van alle deelnemers verwacht, en tenminste wordt aan het begin van het traject afgesproken wie wat doet.

Activiteiten	Beschrijving
Kennis mobiliseren	Ieders achtergrond is uniek. Eenieder brengt relevante eigen (ervarings)kennis in, vergelijkt deze met die van anderen. In de Learning Community wordt gewerkt aan een gezamenlijk kennisfundament, aan de opbouw en doorontwikkeling van kennis, en aan het vastleggen van (nieuwe) kennis.
Ontwerpen, Probleemoplossen en Onderzoeken	Om het vraagstuk te kunnen oplossen zijn activiteiten nodig als onderzoek (het duiden van theoretische concepten; het onderzoeken van beelden van belanghebbenden in de situatie, het onderzoeken van ontwikkelde oplossingen, etc). Daarnaast zijn probleemoplossende- en ontwerp vaardigheden nodig om een stapje dichterbij de oplossing te komen. Deelnemers kunnen ontwerpend onderzoeken of onderzoekend ontwerpen.
Orkestreren van de samenwerking	Het is belangrijk dat iemand structuur aanbrengt in het samenwerkingsproces zodat deelnemers gericht aan de slag kunnen gaan en blijven. Hier ligt een duidelijke koppeling naar bovengenoemde activiteiten. Het gaat om "het simultaan aandacht hebben voor [inhoudelijke] <i>framing</i> van het vraagstuk, onderzoeken, ontwerpen, probleem oplossen, evenals de infrastructuur en stakeholder eigenaarschap" (McKenney & Brand-Gruwel, 2018).
Begeleiden van het leerproces en het reflecteren daarop	Om resultaten te kunnen boeken bij het uitwerken van het vraagstuk is het van belang om op gezette momenten het werkproces stilleggen om met elkaar de tussenstand op te maken en na te gaan in welke (inhoudelijke) richting de groep door wil gaan, wat de te zetten stappen en het te verzetten werk is; en wat dat betekent voor de inbreng en het gedrag van de betrokkenen.
Visualiseren, duiden en 'waarderen' van het leren	Samengaand met voorgaande activiteit is het belangrijk om op gezette momenten stil te staan bij de vraag wat er geleerd wordt en in hoeverre dat geleerde meerwaarde heeft of heeft a) voor de aanpak van het vraagstuk, b) voor ieders individuele ontwikkeling en c) hoe dat meegenomen kan worden bij toekomstige vraagstukken/gedragingen. Wanneer dit tijdens het traject gebeurt, kan de aanpak bijgesteld worden. Wanneer dit aan het eind van een traject gebeurt, en van niveau wordt bevonden, kan hier een formeel oordeel '(geslaagd') aan worden gekoppeld, leidend tot afronding van een vak, een certificaat, een microcredential, o.i.d.
'Waarderen' van de oplossing van het probleem / vraagstuk	Ten behoeve van een formele afronding is het van belang om op gezette momenten en zeker aan het eind van het proces na te gaan: 1) In hoeverre de samenwerking van de deelnemers leidt of heeft geleid tot de oplossing van het vraagstuk; 2) Wat de kwaliteit van de oplossing is; 3) Welke gegenereerde kennis belangrijk is om over te dragen aan andere Learning Communities die met dezelfde thematiek aan de slag gaan.

Creëren van veiligheid en tonen van empathy	Een veilige omgeving is voorwaardelijk voor het samen leren en voor het samenwerken. In een Learning Community draagt iedereen daar aan bij.
---	--

Alle deelnemers, studenten, docenten, professionals kunnen in principe bovenstaande activiteiten uitvoeren. Iedereen heeft een verantwoordelijkheid voor het eigen leren en dat van de andere in de learning community. Iedereen brengt kennis in. Iedereen draagt bij aan het creëren van een veilige omgeving. Iedereen heeft een rol in het visualiseren en waarderen van het individuele en collectieve leren. Etc.

Er zijn drie aspecten belangrijk: Allereerst, deelnemers kunnen met elkaar afspreken wie waarvoor specifiek verantwoordelijk is. Zo kan bijvoorbeeld iemand de specifieke opdracht krijgen om te blijven monitoren of iedereen zich veilig voelt en de deelnemers aanspreken wanneer zij voor anderen onveilig gedrag vertonen, bijvoorbeeld disrespectvol zijn. Ten tweede kunnen deze afspraken omtrent activiteiten ook tijdens het traject veranderen of rouleren. Zo kan het 'waarderen van de oplossing van het vraagstuk' de ene keer door de hele groep worden gedaan, een andere keer door de werkveldprofessionals, en dan weer door een docent.

Als derde is het belangrijk te beseffen dat werken en leren in gezamenlijkheid, met een gedeelde verantwoordelijkheid voor elkaar, van deelnemers vraagt dat zij zich kwetsbaar opstellen. Een docent is net zo goed een lerende als een student, en de werkveldprofessional heeft mogelijk meer inhoudelijke expertise op het domein van het vraagstuk, maar minder op het domein van de nieuwste onderzoekstechnieken. Het vraagt dat een deelnemer bewust op sommige momenten 'onder' gedrag laat zien, terwijl deze misschien de neiging heeft om 'boven' gedrag te vertonen of dat vanuit een traditionele rolopvatting verwacht te moeten doen. Dit beseffen en dit ook voor anderen zichtbaar maken vraagt kwetsbaarheid, en kan bij sommigen tot ongemak leiden. Bij het ervaren van kwetsbaarheid of ongemak treed je buiten je comfortzone. Je wordt je meer bewust van wat er aan de hand is en wat er misschien nodig is om een volgende stap te maken. Dit is precies het punt waarop (bewust) (individueel) geleerd wordt.

3.3 Op zoek naar andere terminologie

Omdat het traditionele gedrag diep in ons verankerd zit, werkt het beter wanneer we andere terminologie gaan hanteren:

- Niet student, maar young professional
- Niet opdrachtgever, maar werkveldpartner
- Niet docent, maar hogeschoolmedewerker

Deze woorden hebben we ook doorgevoerd in het Rollenspel waarvoor deze begeleidende tekst is geschreven. Iets ter overweging: om het samen leren door professionals met studenten aantrekkelijker te maken, zou het kunnen helpen om niet te spreken over een leeromgeving, maar over een innovatiewerkplaats of innovatieomgeving.

4 Hoe bereik je gelijkwaardigheid in leren?

Een basisuitgangspunt bij gelijkwaardigheid binnen een learning community is dat het leren van *iedere* deelnemer wordt ondersteund. Niet alleen dat van studenten, maar ook dat van de andere deelnemers, zoals professionals, of andere deelnemende stakeholders. Vanwege de verschillende achtergronden en expertise is ieders vertrekpunt en daarmee ook ieders leervraag anders. Dit betekent dat er in de binnen de learning community tijd, ruimte en aandacht moet zijn om dat individueel leren mogelijk te maken. Het veronderstelt van alle deelnemers de al eerder genoemde openheid, betrokkenheid, kwetsbaarheid.

Wij geloven niet zo in een learning community als een volledig zelfsturend team. Om tot individueel en gezamenlijk leren te kunnen komen is het belangrijk om dat onder *begeleiding* te doen om te voorkomen dat het anders te veel tot trial-and-error leren komt. Er is daarom een belangrijke rol weggelegd voor de begeleider van de LC. Daarbij doelen we niet op iemand die in de traditionele zin vanuit de vakdidactiek college geeft over alle theorieën en concepten of die bedenkt en bepaalt wat de volgende inhoudelijke stappen moeten zijn. Het is immers nog niet duidelijk wat er geleerd gaat worden?!

De begeleidingsrol is er vooral op gericht om vanuit gelijkwaardigheid verder te komen. Het gaat hier om het ondersteunen van het gezamenlijk en individueel reflecteren; van het samenwerkend leren; om het helpen bij het formuleren van gezamenlijke doelstellingen; zorgen dat ieders unieke kennis en ervaring op waarde kan worden ingebracht voor het vraagstuk, zorgen dat iedereen tot zijn recht komt en gelijkwaardig behandeld wordt; het stimuleren van het gezamenlijk beoordelen, etc.

Het begeleiden van het persoonlijke en professionele leerproces is een activiteit die je kunt toekennen aan een persoon, maar die ook kan rouleren binnen het team. Degene die deze rol oppakt kan het leerproces bij de deelnemers stimuleren (vergelijkbaar met het gedrag van een technisch voorzitter), maar ook zelf als learning community deelnemer een bijdrage leveren (vergelijkbaar met het gedrag van een inhoudelijk voorzitter). Door zelf mee te doen kan worden bijgedragen aan het creëren van een veilige omgeving, maar het veronderstelt wel dat deze persoon goed kan schakelen, tussen zijn/haar (bege)leidende rol en de eigen lerende rol.

5 Referenties

- Kerpel, A. (2022). De Roos van Leary. <https://wij-leren.nl/roos-van-leary-gedrag.php>. Geraadpleegd op 29 febr, 2024.
- Leary, T. (1957). *Interpersonal diagnosis of personality: A functional theory and methodology for Personality Evaluation* (pp. 59-68). Ronald Press Co.
- McKenney, S., & Brand-Gruwel, S. (2018). Roles and Competencies of Educational Design Researchers: One Framework and Seven Guidelines. In M. J. Spector, B. B. Lockee, & M. D. Childress (Eds.), *Learning, Design, and Technology: An International Compendium of Theory, Research, Practice, and Policy* (pp. 1-26). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-319-17727-4_123-1.
- Visscher-Voerman, I., Van der Zee, S., Corporaal, S., Dijkstra, K., & Hendriks, M. (2024). *Leren, werken én ontwikkelen in learning communities. Praktijkvoorbeelden en handvatten voor het inrichten van learning communities*. Hogeschool Saxion en TechYourFuture.