

TALENTS

Rationale van het TALENTS-project

Irene Visscher-Voerman, Tjark Huizinga, Kariene Mittendorff, Jeroen Kuyper, S ophie
Verdegaal, Janina den Hertog & Natalie Liebrechts
met input van Aldo van Duivenboden & Erwin van Harmelen

Maart 2024

TALENTS

SAXION
HOOGESCHOOL


ComeniusNetwork
de Onderwijsvernieuwers

NRO NATIONAAL
REGIEORCAAN
ONDERWIJSONDERZOEK

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, Tjark Huizinga, Kariene Mittendorff, Jeroen Kuyper, S ophie Verdegaal, Janina den Hertog & Natalie Liebrechts, met input van Aldo van Duivenboden & Erwin van Harmelen

Inhoudsopgave

1	Achtergrond	1
2	De TALENTS-rationale.....	2
3	De TALENTS-rationale nader toegelicht	3
3.1	Werken aan zelfbewustzijn en zelfsturende vaardigheden	3
3.2	Authentieke vraagstukken.....	3
3.3	Learning communities.....	4
3.4	Begeleider van een learning community	4
3.5	Authentiek toetsen.....	5
4	Verantwoording: Welke ontwikkeling wij doormaakten tijdens ons project..	6

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 Achtergrond

Het TALENTS-project is een innovatieproject binnen het hoger onderwijs, dat is ontstaan na verwerving van een Comenius Leadershipbeurs, in 2020, gefinancierd door het NRO.

Het project richt zich op het ontwerpen en uitvoeren van onderwijs, waarbinnen studenten en andere lerenden geholpen worden zich, optimaal en passend bij persoonlijke voorkeuren en wensen, te ontwikkelen voor het werkveld, binnen de context van authentieke leeromgevingen.

TALENTS staat voor: Talent-driven Authentic Learning EnvironmeNTs that are Student-centered.

2 De TALENTS-rationale

De TALENTS-rationale is als volgt geformuleerd:

Om een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van lerenden tot zelfbewuste en zelfsturende professionals, ontwikkelen we onderwijs waarin studenten, docenten en werkveldprofessionals samenwerken en samen leren binnen learning communities vanuit authentieke vraagstukken. Bij de learning communities wordt begeleiding op maat aangeboden, waarbij gezamenlijke en individuele leeropbrengsten (kennis, producten, etc) op basis van authentiek toetsen en inzichten uit reflectie inzichtelijk gemaakt worden.

3 De TALENTS-rationale nader toegelicht

3.1 Werken aan zelfbewustzijn en zelfsturende vaardigheden

De samenleving en arbeidsmarkt veranderen in rap tempo. Het werkveld vraagt om goed opgeleide professionals met een stevige kennisbasis en vakspecifieke en generieke vaardigheden. Van professionals wordt steeds meer verwacht dat ze zich een leven lang ontwikkelen, om goed te kunnen (blijven) functioneren op deze snel veranderende arbeidsmarkt. Dit veronderstelt zelfbewustzijn en zelfsturing.

Zelfbewustzijn verwijst naar het kennen van zichzelf als persoon, van de eigen drijfveren, de kwaliteiten, de valkuilen en belemmeringen, en hoe al die persoonlijke kenmerken verweven zijn met het professionele functioneren. Door zichzelf als persoon en als professional goed te kennen, wordt het eigen talent zichtbaar in verhouding tot anderen, binnen en buiten de beroepsgroep. Vanuit dit persoonlijke en professionele zelfbewustzijn is het mogelijk om gerichte ontwikkeldoelen te stellen en *zelf sturing* te geven aan het eigen leerproces.

3.2 Authentieke vraagstukken

Binnen het TALENTS-project richten we ons vooral op leeromgevingen rondom (mono- of interdisciplinaire) authentieke vraagstukken waarbinnen zelfbewustzijn en zelfsturing zich kan ontwikkelen.

Authentieke vraagstukken zijn vraagstukken afkomstig uit de praktijk, zoals deze zich in het werkveld voordoen en waarbij nog niet helder is wat het probleem is en/of welke oplossing nodig is, of welke werkwijze nodig is. Vraagstukken variëren qua mate van complexiteit, omvang en aantal betrokken disciplines. Naarmate vraagstukken grotere, maatschappelijke thema's betreffen worden ze complexer. Om aan dergelijke maatschappelijke thema's te kunnen werken is samenwerking en samen leren nodig tussen en met verschillende partners. Hierbij kan gedacht worden aan mensen uit het Onderwijs (studenten en docenten), Ondernemingen (bedrijven, MKB, professionals), Onderzoek, Overheidsinstanties (gemeente en provincie) en de Omgeving (burgers).

Samenwerking hierbij is belangrijk omdat er meerdere invalshoeken en perspectieven nodig zijn om de vraagstukken aan te pakken. Omdat oplossingen vooraf niet bekend zijn, is het belangrijk om hierbij samen op te trekken. Door kennis en inzichten te bundelen, gezamenlijk de zoektocht te starten, dingen uit te proberen en te experimenteren ontstaat gezamenlijke kennisontwikkeling die leidt tot steeds meer grip op het vraagstuk en op de oplossingsrichting.

Leeromgevingen rondom authentieke vraagstukken bieden lerenden de mogelijkheid om zowel vakspecifieke kennis en vaardigheden toe te passen en verder te ontwikkelen als ook de generieke vaardigheden. Daarnaast biedt het een rijke voedingsbodem voor lerenden om zelfbewustzijn en zelfsturende vaardigheden te ontwikkelen. Bij complexe vraagstukken zijn meerdere oplossingsrichtingen denkbaar, waardoor het juist belangrijk is te bepalen waar je zelf staat, wat je aan kennis en expertise te bieden hebt en waar je uit zou willen komen. Het biedt de mogelijkheid om met mensen van verschillende disciplines, achtergronden of niveaus te samenwerken. Het proces van samenwerken en samenleren met *peers*, docenten en werkveldprofessionals biedt mogelijkheden om de eigen kennis en opvattingen te vergelijken met die van anderen binnen en buiten de eigen beroepsgroep. Het kan leiden tot nieuwe inzichten en daaruitvoortvloeiend nieuwe keuzes voor handelen. Authentieke vraagstukken bieden daarom een hele mooie mogelijkheid om je te ontwikkelen tot een zelfbewuste en zelfsturende professional.

3.3 Learning communities

We volgen de principes van een learning community. Een belangrijk kenmerk van een learning community is dat er wordt samengewerkt aan een *gezamenlijk* vraagstuk en wordt toegewerkt naar een *gezamenlijke doelstelling*. Kennisdeling, individueel en gezamenlijk reflecteren en het stellen van kritische vragen zijn belangrijke activiteiten om te komen tot collectieve en individuele kennis, vaardigheden en attitude. Om een learning community optimaal te kunnen laten functioneren is *gelijkwaardigheid* tussen de deelnemers belangrijk. 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 verantwoordelijkheid voor het leren van zichzelf én dat van de ander. Dat betekent dat iedereen haalt en brengt.

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 samen-leren en samen-werken 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.

3.4 Begeleider van een learning community

Een goede begeleider is cruciaal voor het succes van een learning community. Deze persoon speelt een rol in het:

- Stimuleren van lerenden om leer- en innovatieactiviteiten te ondernemen, te experimenteren en daarop te reflecteren;
- Begeleiden op het uitwisselen van kennis en perspectieven; het verbinden van verschillende disciplines, type deelnemers en ideeën tot concrete inzichten (leren) en tot resultaten;
- Monitoren en bijsturen op voortgang, gericht op het gezamenlijke doel en de oplossing van het vraagstuk. Daarbij bevrageert de begeleider ook regelmatig de groepsleden in hoeverre zij hun individuele en gemeenschappelijke doelen behalen.

Wanneer de begeleider de begeleiding op een coachende manier vormgeeft, dat wil zeggen afgestemd op de behoefte van de lerenden in de learning community, kan hij deze aansporen tot kennisdeling, perspectiefwisseling en het ondernemen van (leer)activiteiten buiten de geplande bijeenkomsten van de learning community om.

Goede begeleiding is afgestemd op de behoefte van de lerende en vereist een zeer flexibele houding van de begeleider. Goede begeleiding betreft -afhankelijk van de behoefte van de lerende(n) op een bepaald moment- sturing, modellering of scaffolding van het proces, en doet een groot beroep op

¹ Een andere, mogelijk betere term is 'evenwaardigheid'.

coachende vaardigheden, zoals het stellen van vragen die deelnemers aansporen actief te leren. Ook spelen begeleiders een belangrijke rol bij het helpen reflecteren. Kunnen reflecteren op je handelen als professional is van belang. Het helpt de lerende om zich bewuster te worden van de eigen talenten, ambities of normen en waarden en richting te geven aan de verdere ontwikkeling. Het hebben van een veilige leeromgeving is een belangrijke voorwaarde om tot gezamenlijke reflectie en gezamenlijk leren te kunnen komen.

3.5 Authentiek toetsen

Bij formele leertrajecten is toetsing een vereiste. Op die manier wordt inzichtelijk gemaakt wat er geleerd is, hetgeen leidt tot een erkenning (e.g. diploma, certificaat, etc). Binnen bovengeschetste context maken we gebruik van authentiek toetsen. Dit houdt in dat het leren in kaart wordt gebracht van de deelnemers die werken aan een authentiek vraagstuk. Bij authentiek toetsen is er aandacht voor drie aspecten: het product, het proces en de persoonlijke leerdoelen van deelnemers. Er is variatie mogelijk in de manier waarop persoonlijke leerdoelen worden getoetst of beoordeeld. Belangrijk is dat de toetsing zich zowel richt op het behalen van doelen als op de geleverde inspanning. De deelnemer speelt een actieve rol in het reflecteren en ophalen en verwerken van feedback en maakt deze zichtbaar als bewijslast, bijvoorbeeld in een portfolio. Tenslotte komt de beoordeling tot stand in samenspraak tussen de beoordelaar en de lerende.

4 Verantwoording: Welke ontwikkeling wij doormaakten tijdens ons project

We richtten ons in het begin alleen op studenten; gaandeweg zijn we ons steeds meer gaan richten op meerdere stakeholders, die samen leren. We gebruiken hiervoor de term *lerende*. Een ontwikkeling die is ingegeven door het *Leven lang Ontwikkelen* concept, en het besef dat het werken aan grote, ill-defined, wicked vraagstukken betekent dat er door personen uit verschillende stakeholdergroepen wordt samengewerkt en geleerd.

We hebben hiervoor in toenemende mate de kenmerken van learning communities omarmd. Learning communities kunnen gevormd worden op meerdere niveaus. Op macro-niveau wordt een learning community gevormd rondom grote, maatschappelijke thema's. Meerdere belanghebbenden, met verschillende achtergronden werken binnen de macro-community samen aan de aspecten die samenhangen met het maatschappelijke thema. Ze doen dat vaak in verschillende groepen. Zo'n groep, of projectgroep, wordt ook wel een micro-learning community genoemd. Een belangrijk kenmerk van learning communities is dat er samen wordt gewerkt en geleerd aan een gezamenlijk doel. Dit gaat verder dan het werken aan een *opdracht* in een projectgroep voor een opdrachtgever. In een learning community wordt geleerd, gewerkt, geïnnoveerd én geïnvesteerd, door alle stakeholders samen. Iedereen is daarbij lerende. Zowel studenten, als docenten als werkveldprofessionals, als burgers, als overheden, etc.

Deze verschuiving van studenten naar meerdere groepen stakeholders is tamelijk fundamenteel; het betreft een kanteling van verticaal naar horizontaal om gezamenlijk te leren vraagt heel veel van alle betrokkenen. In het 'traditionele' onderwijs staat het curriculum centraal. Vanuit de disciplinaire opleidingen worden eisen gesteld aan wat er wanneer door wie geleerd gaat worden. De kanteling naar samen leren vergt een systemische aanpak. Het vraagt dat er ruimte wordt vrijgemaakt om ieders vooronderstellingen, belangen en wensen te bespreken, en te erkennen.

We hebben ervaren dat de woorden die we kiezen erg belangrijk zijn om verschillende stakeholdergroepen 'aan boord te houden' en mee te krijgen.

- Het woord *leeromgeving* is bijvoorbeeld normaal binnen het onderwijs. Werkveldprofessionals spreken liever over een innovatielab. En over ontwikkelen in plaats van leren.
- Het woord *opdrachtgever* past niet goed: a) het suggereert een ongelijkwaardigheid 'u vraagt, wij draaien'. Bij grote vraagstukken is niet duidelijk wat er gebeuren moet, zullen alle kennis en krachten gebundeld moeten worden. Iemand kan een probleemeigenaar zijn, of een probleeminbrenger, geen opdrachtgever.
- Liever spreken we over *partners*, om te laten zien dat het werken aan vraagstukken een gezamenlijke zoektocht naar probleem en naar oplossing is. Het woord *partner* suggereert een diepgaandere en langduriger relatie. We gebruiken de term *partner* om een duurzame samenwerking te duiden.

We zijn tot besef gekomen dat 'gelijkwaardigheid' een cruciale factor is, willen we verder komen en de bestaande patronen in de samenwerking tussen opleidingen en bedrijfsleven doorbreken. Gaandeweg het traject hebben we meer nadruk gelegd op zelfbewustzijn en zelfsturing. Uiteraard nemen bij de doorontwikkeling van opleidingen vakspecifieke kennis en vaardigheden een belangrijke plaats in, maar wij hebben, gegeven die context de ontwikkeling van het zelfbewustzijn en de zelfsturing zwaarder uitgewerkt.

In de Coronaperiode hebben we veel moeite ervaren om mensen te vinden om mee te doen aan dit project. Begrijpelijkwijze maakten opleidingen terugtrekkende bewegingen en richtten ze zich voornamelijk op het op orde krijgen van hun online aanbod. Er ontstonden terugtrekkende bewegingen terwijl we in dit project op zoek zijn naar een tegenbeweging waarin we juist mensen samen brengen en samen leren vorm willen geven.