

Samenwerken

is net zo belangrijk als het

resultaat

Studenten van de opleiding Chemie van Zuyd Hogeschool die hun minor in het derde jaar vervullen én vanuit het Leeuwenborgh College die stage lopen in de vorm van een Community for Development (CfD), hebben in verhouding tot studenten die individueel een opdracht uitvoeren meer het gevoel dat hun werk 'er toe doet'. Uit de eerste pilots blijkt dat ze het gevoel hebben dat ze echte collega's zijn in het bedrijf waar zij hun opdracht vervullen en dat zij verantwoordelijk zijn voor hun eigen resultaten en voor dat van de anderen binnen hun community. Maar docenten vinden het moeilijker om hun rol 'te pakken', blijkt uit onderzoek.

Miriam Goes-Daniels en Marcel van der Klink



Chemelot Innovation and Learning Labs

In de eerste helft van 2012 zijn er bij Chemelot Innovation and Learning Labs (CHILL) diverse pilots met CfD's uitgevoerd met hbo-studenten en inmiddels zijn er ook twee CfD's met mbo-studenten actief. Om zicht te krijgen op het leren en werken in de CfD en op de resultaten die hiermee behaald worden, zijn de eerste pilots geëvalueerd. De projecten in de CfD die door CHILL worden geïnitieerd moeten bijdragen aan het oplossen van een concreet innovatievraagstuk. Maar ze moeten ook zo worden ingericht dat er door de projectleden voldoende geleerd kan worden. In de praktijk blijkt het lastig om deze doelstellingen met elkaar te combineren. Met name de leerdoelstellingen hebben de neiging ondergesneeuwd te raken.

Een CfD is net als een Community of Practice (CoP) een groep mensen die een intrigerende vraag, zorg, probleem of passie met betrekking tot een bepaald domein of product delen en die hun kennis en vaardigheden willen verdiepen door middel van een continue uitwisseling hierover. Bedrijven denken dat in een community een versnelling kan optreden in het realiseren van innovaties, omdat de inzet van studenten en docenten resulteert in nieuwe inzichten en er ook meer menskracht beschikbaar komt voor innovatie. De gedachte vanuit de participerende opleidingen is dat de kwaliteit van de opleiding vergroot wordt. Dit door een betere koppeling aan de actuele en snel veranderende beroepspraktijk en de begeleiding vanuit bedrijven. Kortom een win-win situatie met betekenisvolle opbrengsten voor alle partijen (bedrijf-opleiding-student) en geringere kosten.

Eisen aan de opdrachten

Maar, niet alle opdrachten zijn even geschikt om met een CfD aan te pakken. Het wordt pas interessant voor alle betrokkenen (studenten, docenten en begeleiders vanuit het bedrijf) als het gaat om een echt innovatievraagstuk. Een vraagstuk waarbij het antwoord niet uit een boek of website is te halen, maar waarvoor geanalyseerd en geëxperimenteerd moet worden en de uitkomst van deze experimenten niet vooraf bekend is. Tegelijkertijd moet de opdracht ook weer niet zo open zijn geformuleerd dat het ondoenlijk wordt om in een afgebakende periode tot een bepaald resultaat te komen. Het vergt enig overleg om tot een opdracht te komen die én innovatief is én leerzaam. Zonder dat overleg is het ondoenlijk om te komen tot een opdracht die voor alle partijen voldoende opbrengsten oplevert.

Nieuwe rol en attitude van docenten

En er moet nog eens goed nagedacht worden over de rol en inzet van docenten in de CfD's. Voor begeleiders vanuit de bedrijven is innoveren een dagelijkse bezigheid. Dat ze het nu samen met studenten doen, maakt het doorgaans alleen nog maar boeiender. Voor veel studenten is een CfD een uitdagende manier om in een innovatieve omgeving binnen een bedrijf ervaring op te doen, nieuwe kennis te ontwikkelen en te laten zien wat ze kunnen.

Onderzoek naar de opbrengst van Communities for Development

Voor docenten echter is het doorgaans veel lastiger om hun rol te pakken in de Community. Zeker als ze gewend zijn om (klassikaal) les te geven en als ze van mening zijn dat een docent vooral iemand is die het antwoord dient te weten op welke vraag dan ook. In een Community is het antwoord er nog niet is, maar moet het samen met anderen ontwikkeld worden. Dat vergt een andere attitude van docenten.

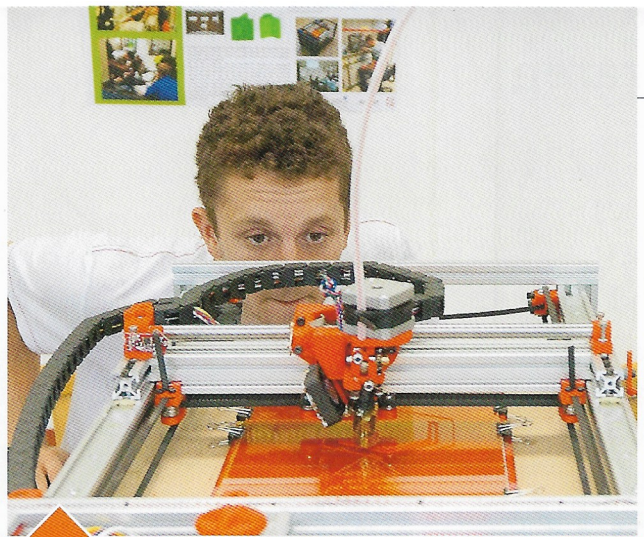
Ook moeten ze over de nodige begeleidings- en overlegvaardigheden beschikken om een betekenisvolle bijdrage aan de Community kunnen leveren. Onze ervaring is dat sommige docenten het lastig vonden om de essentie van een CfD te doorgronden.

Het moet om een vraagstuk gaan waarbij het antwoord niet uit een boek of website is te halen

Kortom; juist voor docenten is deelname aan een CfD in principe een zeer leerzame ervaring, maar men dient rekening te houden met weerstand en er dient voldoende aandacht te zijn om hen te informeren en te betrekken.

Beoordeling

Het is van belang om na te gaan hoe de beoordeling dient plaats te vinden. Stel je voor dat er aan het einde van de periode geen concreet resultaat ligt, of dat het resultaat van een geheel andere orde is dan vooraf in de opdrachtformulering is vastgelegd. Dat bleek in een aantal CfD's het geval te zijn. Dat impliceert niet dat er niet geleerd is en dat studenten niet gegroeid zijn in hun competenties, integendeel. Uitsluitend focussen op het beoordelen van het eindproduct is derhalve niet raadzaam. Er moet ook gekeken worden naar het proces dat tot het eindproduct heeft geleid. Zonder inzicht in dat proces is het niet mogelijk het eindproduct op waarde te schatten en blijven een aantal leeropbrengsten bij studenten onderbelicht. Overigens is het ook van belang om niet alleen bij de studenten vast te stellen wat er geleerd is maar om met alle deelnemers van de CfD vast te stellen wat de leeropbrengsten



Onderzoek naar leren via CfD's

De werkwijze om het leren via CfD's te organiseren, is een relatief nieuw. Hogescholen en roc's hebben er nog weinig ervaring mee opgedaan. Onderzoek naar de effectiviteit ervan is van belang. Andere opleidingen en hun studenten zijn uiteraard geïnteresseerd in de realisatie van de gewenste leeropbrengsten. En bedrijven hebben behoefte aan een gefundeerd oordeel over de innovatieopbrengsten. Het onderzoek geeft inzicht in de communityvorming en het functioneren daarvan. Het geeft vooral aangrijpingspunten voor verdere ontwikkeling en verbetering en vormt een uitstekende basis voor verdere optimalisatie van deze innovatieve vorm van onderwijs. Aanbevelingen zijn vooral gedaan op het gebied van verbetering van de faciliteiten, het scheiden van beoordeling en begeleiding en het verhelderen van de diverse rollen binnen de communities. Goes-Daniels, M. & Van der Klink, M. (2013). Rapportage. Onderzoek in zet Communities for Development (CfD's) in het Chemie Onderwijs. Chemelot Innovation and Learning Labs (CHILL), Heerlen: Zuyd Hogeschool.

zijn. Naast leeropbrengsten moet worden beoordeeld in welke mate de innovatie is gerealiseerd, omdat beide typen opbrengsten worden beoogd.

Tijd voor evaluatie nemen

Reserveer tenslotte voldoende tijd voor de evaluatie. Onze ervaring is dat vragenlijsten weliswaar een eenvoudige manier is om informatie te verzamelen, maar feitelijk onvoldoende informatie bieden om de 'binnenkant van de CfD' te kunnen doorgronden. Daarvoor zijn interviews en (participerende) observaties veel meer behulpzaam. Juist door de interviews kregen we een goed beeld van wat er daadwerkelijk plaatsvindt. Het bood betrokkenen een mogelijkheid te reflecteren op het proces en maakte inzichtelijk welke vraagstukken er spelen en welke oplossingsrichtingen de betrokkenen ook zelf waarneemen. Dat wil niet zeggen dat we geen voorstander zijn van het gebruik van vragenlijsten, maar uitsluitend in combinatie met andere onderzoeksinstrumenten.

Miriam Goes-Daniels is zelfstandig onderwijswetenschapper en Marcel van der Klink is Lector Professionalisering van het onderwijs bij Zuyd Hogeschool.