

Samen leren van hybride vraagstukken

Hoe leren we Future Skills?

Anje Ros

Lectoraat Goed leraarschap - Goed leiderschap
Fontys Hogeschool Kind en Educatie



1. Waartoe leiden we op?
2. Wat zijn Future Skills?
3. Leren van vraagstukken uit de praktijk
4. Consequenties voor Fontys-opleidingen
5. Fontys-breed programma innovatieve leeromgevingen

Veranderende maatschappij:

- Alle beroepen zijn aan verandering onderhevig
- Nieuwe technologische en maatschappelijke ontwikkelingen hebben invloed op de aard van het werk
- Hoe verandert het beroep waar jij voor opleidt?



- Oplossen van complexe problemen
- Leiding geven aan innovaties
- Samenwerken, andere expertise benutten
- Toepassen van nieuwe technologische mogelijkheden

Vanuit een gevoel van brede maatschappelijke verantwoordelijkheid



Wat betekent dat?



Een leven lang leren:

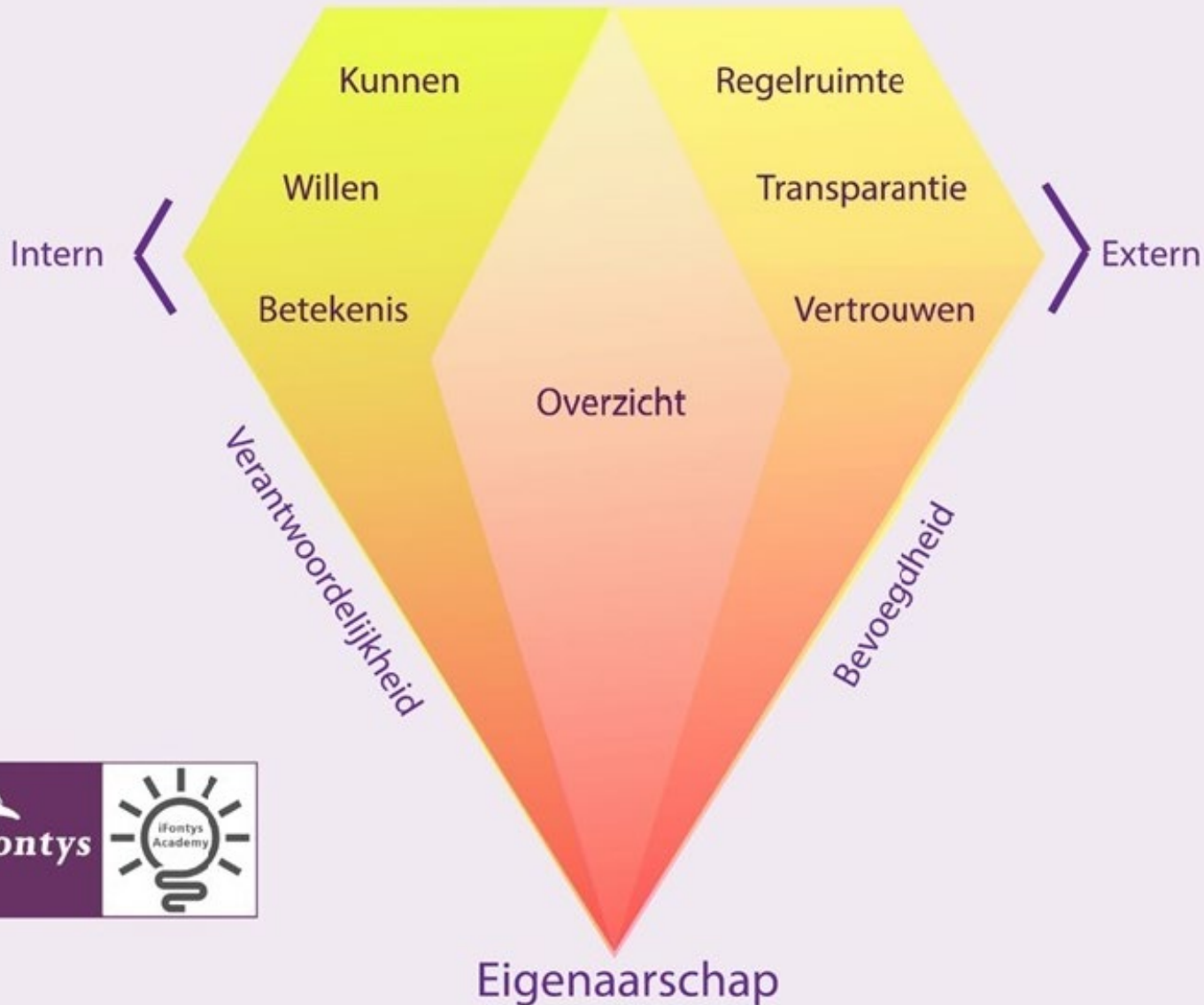
- Ontwikkeling van een positieve leerhouding
- Inzicht in eigen waarden, talenten, mogelijkheden
- Vaardigheden om het eigen leren te kunnen sturen
- Doorlopende leerlijnen van bachelor tot pensioen

Leven lang leren van docenten:

- Eigen future skills
- Eigen ontwikkeling sturen (voorbeeld)



Diamant van Eigenaarschap



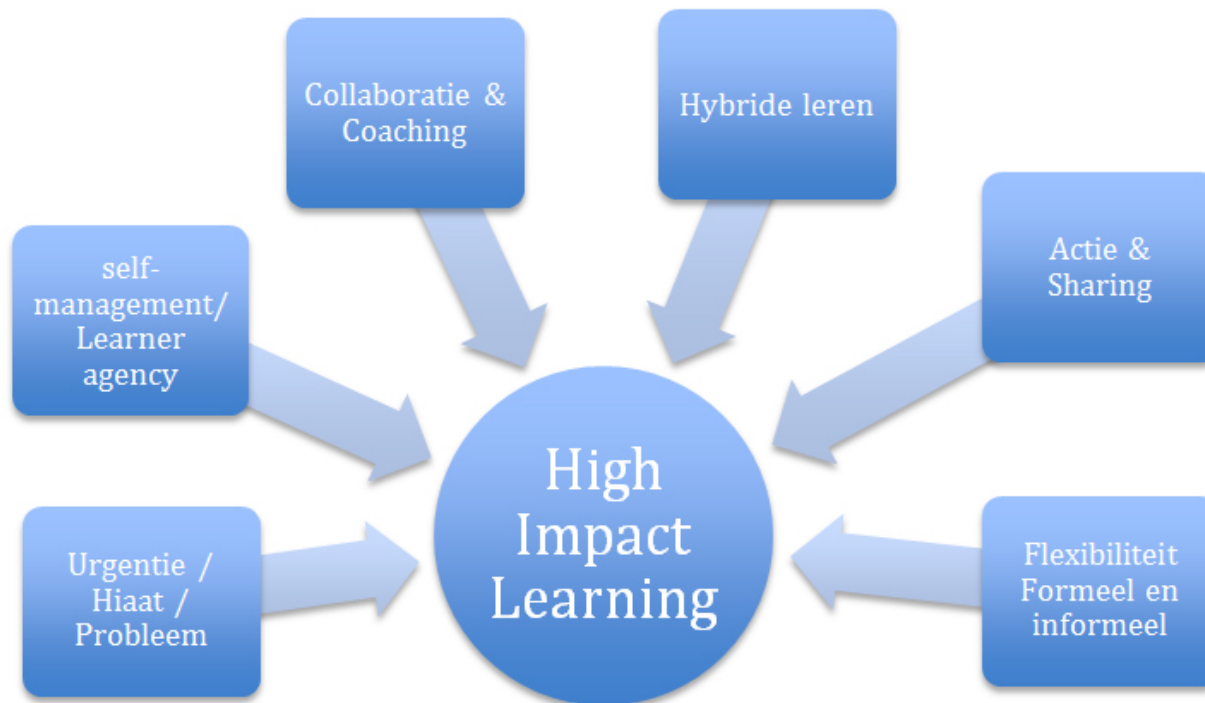
DENK
GROTER



Ander onderwijsconcept:

- Eigenaarschap van het leerproces ligt bij studenten
- Onderzoekend, ontwerpend leren als basis
- Leren aan 'echte' vraagstukken in de praktijk
- Digitale omgeving voor kennis en kennisdeling

DENK
GROTER



Assessment-as-Learning

- Fontys versterkt de **ontwikkeling van een authentieke leer- en onderzoekomgeving** in kwantitatieve en kwalitatieve zin zodat iedere student in elke fase van de opleiding kan leren en onderzoeken op basis van echte praktijkcontexten.
- Docentprofessionalisering: ... Docenten moeten (intensiever dan voorheen) **kunnen samenwerken met collega's en met het werkveld.**



DENK
GROTER

1. Wij bieden studenten het vooruitzicht, dat ze hun eigen talenten ontdekken en zich optimaal op eigen wijze ontwikkelen tot startbekwame professionals **die maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen, bijdragen aan innovaties in hun werkveld én die zich blijvend ontwikkelen.**
2. **Wij werken aan innovaties in het werkveld** op thema's die er voor de regio's toe doen. Wij werken daarbij samen met overheid, instellingen en bedrijven aan onderzoek en ontwikkeling ten behoeve van innovatie in de regio en investeren in het ecosysteem waarbinnen studenten en werknemers zich kunnen (blijven) professionaliseren.

In onze opdracht is **talentontwikkeling van studenten en professionals onlosmakelijk verbonden met vernieuwing en innovaties in het werkveld.**

NHL-Stenden

- Design Based Education (DBE). Studenten werken in ateliers aan actuele vraagstukken uit het werkveld. Daarbij werken ze intensief samen met medestudenten én met organisaties en bedrijven. Samen zoeken ze naar vernieuwende oplossingen en ideeën voor vraagstukken uit de praktijk.

Hogeschool Utrecht

- Werken met een loket voor challenges: complexe vraagstukken die organisaties kunnen indienen en waar interdisciplinaire groepen studenten aan werken.



DENK
GROTER

- Welke vaardigheden moeten studenten leren, om goed voorbereid te zijn op hun toekomst?



Future learning skills

DENK
GROTER





- Technology:
 - begrijpen op welke manier technologie kan helpen om vraagstukken op te lossen;
- Entrepreneurship:
 - een ‘gevoeligheid’ voor (maatschappelijke) innovatie;
- Creativity:
 - het zoeken naar creatieve oplossingen, durven experimenteren in co-creatie met verschillende disciplines





**DENK
GROTER**

- Veel modellen met verschillende uitwerkingen
- Afhankelijk van de context is een bepaalde set aan skills nodig

Nodig:

- Nieuwsgierige grondhouding
- Analyse van wat bepaald vraagstuk vraagt
- Welke skills heb je zelf, wie heeft aanvullende skills?



Samen leren aan wicked problems (echt vraagstuk uit werkveld)

- Door studenten
- Ook met professionals uit werkveld
- Ook met studenten uit meerdere opleidingen
- Ook met docenten
- Ook met experts vanuit meerdere disciplines



Mentale modellen van docenten

(Ellen Kloet, 2019)

DENK
GROTER

Student
als pupil

Student
als cliënt

Student
als partner



DENK
GROTER

- Bijdrage aan innovaties in het werkveld (FontysFocus 2020)

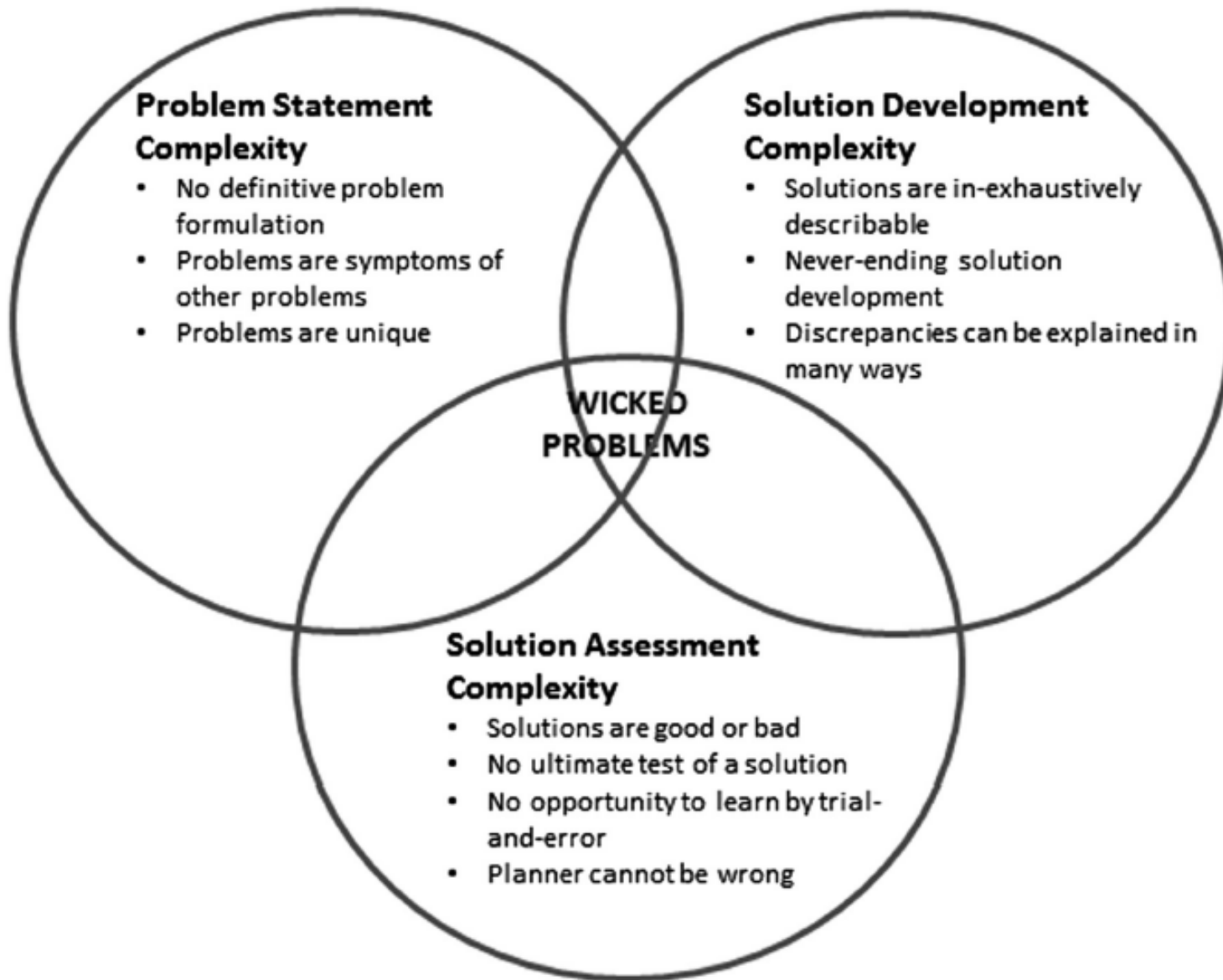
Leren van future skills door:

- **Werkveld** (koplopers) kunnen denkkraft studenten en expertise docenten benutten
- **Docenten** blijven op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen
- **Studenten** leren van uitdagende, authentieke opdrachten, motiverend



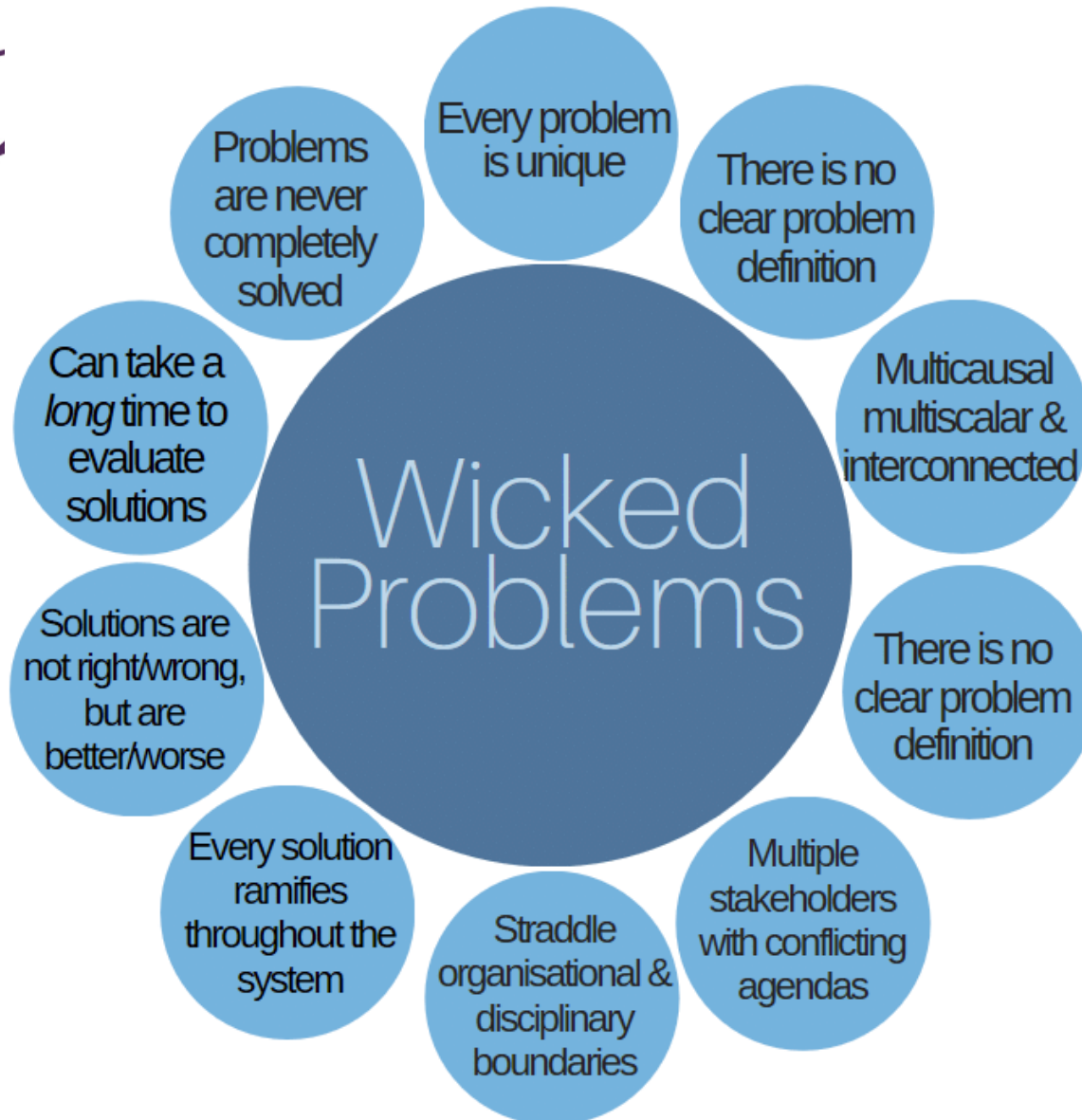
Vraagstuk: wicked problem (Ballasiano, 2011)?

DENK
GROTER



Wicked problems (Rittel & Webber, 2017)

DENK
GROTER



Journalistiek:

3voor12 is het multimediale platform voor popmuziek van de VPRO. Hoe kan 3voor12 Tilburg vernieuwend worden verrijkt?

Social Studies:

Vanuit de behandelgroepen in Veldhoven en Eindhoven is er de behoefte aan een complete, overzichtelijke sociale kaart, waarop jeugdzorgwerkers een goed beeld hebben voor mogelijke vervolgplekken voor jongeren.

Fontys ICT:

Een onderzoek naar hoe Conversation Agents kunnen helpen in het ondersteunen van zelf-management van slokdarmkanker patiënten gedurende hun curatieve behandelingstraject.

Kenmerk complexiteit	Matige complexiteit (bachelor eindniveau)	Hoge complexiteit (masterniveau)
1) Afbakening	Het probleem (of verbeterwens) achter het vraagstuk is op voorhand onduidelijk. Het vraagstuk en dus ook de probleemanalyse (oorzaken, oplossingsrichting) bevat meerdere lagen en er zijn meerdere stakeholders betrokken. Het leerteam moet het vraagstuk zelf definiëren.	Het vraagstuk is meervoudig, meerdere vraagstukken lopen door elkaar heen, en is diffuus van aard. Het vraagstuk is niet begrensd (nooit echt af) en bestaat uit meerdere deelvraagstukken die onderling gerelateerd zijn. Het vraagstuk is niet alleen relevant voor de eigen organisatie, maar heeft een bredere betekenis voor de sector.
2) Belangen	Er is sprake van verschillende stakeholders, met verschillende opvattingen en belangen, maar met wel dezelfde ambitie.	Er zijn verschillende stakeholders betrokken met onduidelijke, verschillende of zelfs tegenstrijdige belangen. Er is onduidelijkheid over de gezamenlijke ambitie ten aanzien van het te ontwikkelen

- Welke mate van complexiteit is gewenst voor welk moment in de opleiding?
- Welke mate van hybriditeit?
- Hoe kom je aan goede vraagstukken?
- Hoe zorg je voor gedeeld eigenaarschap?
- Vanaf welk moment stapt een team in?
- Hoe bewaak je het proces?
- Hoe borg je kwalitatief goede opbrengsten?
- Hoe toon je leeruitkomsten aan?

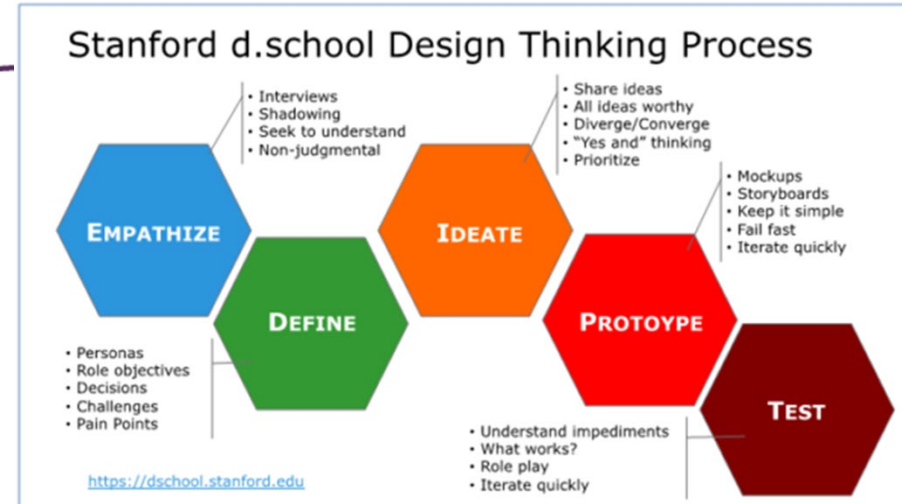
Voorbeeld hybride leernetwerken (project Learning Society)

Teams van

- Studenten FHKE
- Docenten FHKE en andere opleidingen
- Leerkrachten van een school die voorop loopt

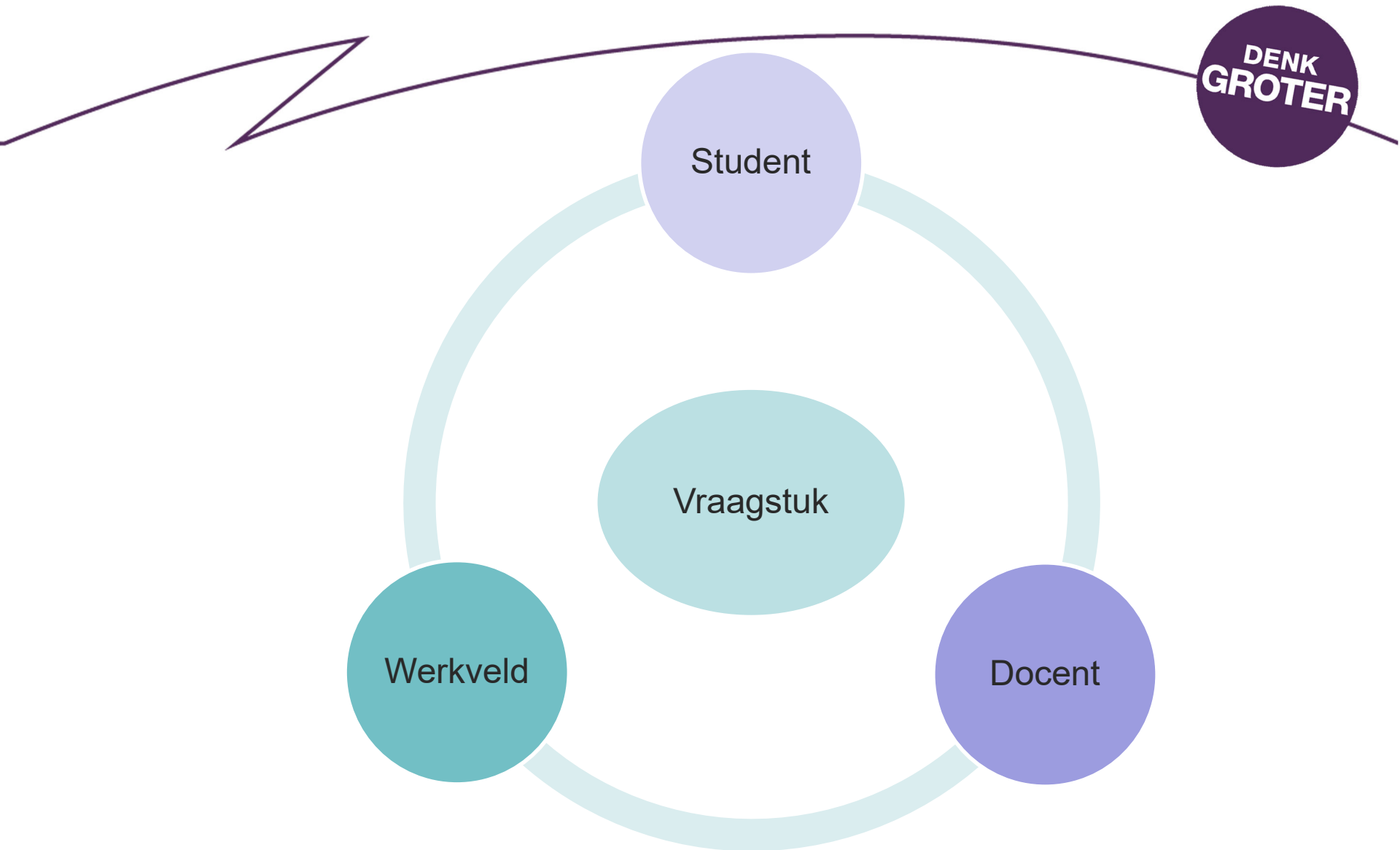
Werken aan en leren van een innovatief vraagstuk

- In 8 bijeenkomsten van 2 uur
- Gebruik makend van hun netwerk
- Volgens methodiek van design thinking & scrum



Methodiek hybride leernetwerken

Fase	Doel	Opbrengst
1 Empathize	Kennismaking + oriëntatie	Expertise en relaties
2 Define	Verdieping + experts	Bronnen
3 Define	Vaststellen + afbakenen thema	Ontwerpcriteria
4 Ideate	Lijst mogelijke ontwerpen	Exemplarisch voorbeeld
5 Prototype	Ontwerpen voorbeeld	Tool – lesontwerp – etc.
6 Prototype	Ontwerpen en testen	Ervaringsgegevens
7 Test	Bijstellen en aanbeveling	Prototype en aanbevelingen voor overige ontwerpen
8 Evaluatie onderzoek	Opbrengsten in leren	Inzichten hybride leren in netwerken



Behoefte aan:

- Begeleiding bij overgang naar zelfsturing
- Coaching op leerproces
- Keuzemogelijkheden en 'echte' regie
- Flexibiliteit in het programma
- Zicht op beoogde leeruitkomsten (met voldoende ruimte)
- Serieus genomen als lerende professional

Kerndilemma: hoe zorg ik dat ik in een dynamisch proces in de praktijk mijzelf kan ontwikkelen en alle leeruitkomsten behaal?

Behoefte aan:

- Professionalisering in rol als ontwerper en coach
- Nauwe contacten met innovatieve werkveldpartners
- Zicht op (integrale) ontwikkeling van studenten
- Professionele ruimte

Kerndilemma: Hoe begeleid ik studenten en zorg ik tegelijk dat ik zelf leer en bijdraag aan innovaties binnen de beschikbare tijd?

Behoefte aan:

- Lerende cultuur met professionele ruimte
- Duurzame samenwerking
- Professioneel projectteam met expertise
- Ondersteuning bij vraagarticulatie
- Vertrouwen in continuïteit en kwaliteit
- Ondersteuning bij coaching en assessment

Kerndilemma: Hoe zorg ik dat het samen met de opleiding aan vraagstukken werken de investering waard is?

Wicked problem voor opleidingen:

- Gezamenlijke visie
- Herontwerp: plaats in curriculum, rol van kennis
- Docenten in juiste mindset, professionalisering
- Intensieve relatie met werkveld (koplopers)
- Digitale omgeving
- Flexibilisering: mogelijkheden voor verbreding, verdieping
- Passende organisatie, overlegstructuren, HRM en gespreid leiderschap

Kerndilemma: Hoe ontwikkelen we ons tot een lerende organisatie waarin docenten de urgentie, het vertrouwen en de ruimte ervaren om dit samen met het werkveld op te pakken?

Wat is nodig? Een programma!

DENK
GROTER

Denk mee met het Fontysprogramma Innovatieve Leeromgevingen:
Fontys.nl/Innovatieve-Leeromgevingen

- Ga naar de Fontys website
- Ga naar de vragenlijst rechtsboven
- Vul de vragenlijst in
- Wat moet er in het programma?



Vragenlijst voor wie al betrokkenen is bij een innovatieve leeromgeving



Save the date: 12 december

**Bijdragen aan het programma innovatieve
leeromgevingen dmv wereldcafé**

[Fontys.nl/Innovatieve-Leeromgevingen](https://fontys.nl/Innovatieve-Leeromgevingen)