N4

Kennismaking met toenmalige directeur Pabo, wat later ook het verband met CHILL bracht.

Symposia over Communities of Practice, waarin mensen uit het onderwijs, werkveld(en) en andere faculteiten, lectoraten daarmee kennismaakten.

Symposium 2017 op Chemelot campus, waarin nadruk op contact als grondslag voor onderwijs. CoP is daarvoor vorm

Uit voortgaand contact is duidelijk geworden dat CoP bij CHILL meer productgeoriënteerd is (daaom CfD), bij Pabo meer proces-georiënteerd.

KIB-after: gelegenheid georganiseerd om ervaringen over een symposiumdag uit te wisselen, als een open community. Er vond reflectie plaats en er werd iets op gang gebracht.

CoP en CfD's lijken erg op elkaar, er wordt een concreet probleem opgepakt en aan de hand van vijf processtappen benaderd.

Verschillende tools:
Co-creatiewiel
Niet geplande innovatie (Homan)
Zekere structurering noodzakelijk
Capaciteitenmodel POLCA

Het blijven volhouden en overtuigd blijven is belangrijke factor in succes CHILL. Van studenten wordt iets gevraagd dat niet vrijblijvend is. Een onderzoekende, experimenteren houding wordt onderling gestimuleerd. De aanwezigheid van procesbegeleiders is nodig, om traditionele patronen van docent/student te voorkomen.

Toekomst:
Samenwerking met Pabo over het begeleiden van innovatie
CHILL als model voor ontwikkeling professionele identiteit, voor LLL
Noodzaak krachtig regionaal bestuur en financiële bronnen.

N4 over de wording van CHILL[1]

"In 2010 ben ik begonnen als lector aan Zuyd Hogeschool, faculteit de nieuwste Pabo. In 2011 heb ik mijn rede gehouden. Mijn eerste kennismaking met CHILL was eigenlijk de ontmoeting met N1. Toen ik als lector begon was N1 directeur van de Pabo in Heerlen en Maastricht. Daardoor kennen we elkaar natuurlijk goed. Toen bestond CHILL nog niet zoals zich dat nu ontwikkeld heeft.

Symposia rondom Communities of Practice

In 2011 zijn wij begonnen met het opstarten van communities bij de Zuydbasisscholen. In het najaar 2012 hebben N1 en ik voor het eerst een symposium georganiseerd rondom communities. Dat symposium heette "Samen leren en innoveren in communities". Wij organiseren nog ieder jaar samen een symposium. Dat betekent dus nu dat wij samen 6x een symposium hebben georganiseerd. Die symposia bestaan altijd uit presentaties van mensen die op de een of andere manier werkzaam zijn binnen communities.

Het *eerste jaar* was dit uitsluitend met mensen vanuit het onderwijs. We zaten toen nog in Heerlen op Zuyd Hogeschool. Er is een moment gekomen dat we dit breder getrokken hebben en dat we gezegd hebben "'we moeten samen die dingen organiseren. Communities zijn overstijgend aan een domein, aan een sector. Dat is een manier van werken om te leren en innoveren." Dat was ook de reden waarom wij die samenwerking zochten.

In het *tweede jaar* (2013) was echt sprake van een gezamenlijk georganiseerd symposium, op de Kennis in Bedrijfdag (KIB). Op dat symposium waren naast docenten en studenten ook werkveldvertegenwoordigers aanwezig. Van die dag hebben we ook een symposiumboekje waarin een korte beschrijving van de verschillende presentaties is opgenomen. De gedachte is dat het leren van die communities ook gebeurt door te leren van elkaar: hoe werk je in zo'n community? Dus je moet dat voor een breder publiek toegankelijk maken. Er zijn veel mensen die behoefte hebben aan deze kennis en er zijn ook mensen die er iets over kunnen vertellen. Dat past eveneens in de strategie van Zuyd die toen ook net in ontwikkeling was.

In de *vervolgjaren* kwamen ook presentaties van mensen werkzaam binnen andere faculteiten/lectoraten erbij (Zorg, Business, lectoraat professionaliseren in het

[1] N4 was 8 januari 2018 aan het word. Zijn naam werd in andere gesprekken genoemd als betrokkene bij de gebeurtenissen die uitmondden in het tot stand komen van CHILL. Reflecties van N4 over de gebeurtenissen staan in cursief.

onderwijs). Kortom: de community-gedachte breidde zich uit over verschillende sectoren.

De *afgelopen drie jaar* begon het denken over de organisatie en invulling van die KIB-dag te veranderen in Zuyd. Vanaf dat moment zijn we zelfstandig een eigen symposium gaan organiseren, in eerste instantie nog in Heerlen (Zuyd Hogeschool). Toen hebben we ook gezamenlijk posters gemaakt (CHILL en Pabo) en een gezamenlijke inleiding, workshops etc. verzorgd.

De *laatste keer* (2017) hebben we zelfs niet meer het symposium in Heerlen maar op de Chemelot Campus in Geleen georganiseerd. Dat heeft geleid tot een nog intensievere samenwerking. Externe mensen die zich ingeschreven hadden en die wij helemaal niet kenden waren er ook. De titel van het symposium luidde 'Hart voor onderwijs: op weg naar flexibilisering'. We zitten allemaal op het punt om onderwijs anders te organiseren. Community of Practice is een vorm. De stelling was: 'Dat gaat alleen maar gebeuren als je contact maakt met elkaar, als het hart voor de leerlingen er is. Anders gaat dat niet gebeuren.' De eerste spreker moest dus die stelling neerzetten. We hadden hiervoor een pedagoog gezicht: Marcel van Herpen. Dat was echt een succes. Kortom: mijn kennismaking met en de relatie met de wording van CHILL heeft zich vooral geconcentreerd rondom de vormgeving en inrichting van die symposia, in een steeds nauwere samenwerking met N1.

Procesinnovatie en productinnovatie

Wat geleidelijk steeds meer zichtbaar werd was het onderscheid tussen de aard van de innovaties bij enerzijds de Pabo en anderzijds bij CHILL. Bij CHILL is meer sprake van productinnovatie en bij onderwijs betreft het meer procesinnovaties. CHILL werkt met opdrachtgevers/bedrijven en zij wil natuurlijk een productresultaat zien. N1 is op een gegeven moment teruggegaan naar de faculteit Bèta. N1 en ik hebben toen nog een aantal keren met elkaar van gedachten gewisseld. *Kun je het idee hoe die Pabo communities inricht ook gebruiken binnen ander contexten?* Eigenlijk is het steeds dezelfde gedachte. Er moet een urgent probleem zijn. Je kunt betaald krijgen om iets aan het probleem te doen of je kunt het sec benoemen. Vervolgens moet er een groep zijn met een gemengde samenstelling die dat probleem gaat aanpakken. Het wezenlijke verschil is dat wij (Pabo) meer procesgeoriënteerd zijn en bij CHILL staat de productgerichtheid centraal Bij CHILL wordt nu niet gesproken over "Communities of Practice" maar over "Communities of Development".

Het leren in communities is meer procesinnovatie, op een andere manier problemen aanpakken. Dat zou voor de bedrijven ook interessant zijn, want ze zitten zo sterk op die output kant van dat product dat dat vaak te weinig kans krijgt. Dat product staat centraal. Dat is nog steeds zo. Dat is nog altijd de worsteling natuurlijk bij CHILL.

Uitwisseling tussen presentatoren: **De KIB-After**

Mijn belangrijkste betrokkenheid bij de wording van CHILL vormden dus de

symposia. Zo'n symposium was/is opgebouwd rondom ongeveer vijftien mensen die een lezing gaven en/of een workshop hielden over innoveren en leren in een community. De presentatoren kenden elkaar niet en zagen elkaar ook niet. N1 had een aantal sprekers voorgedragen, ik heb een aantal mensen benaderd. N1 en ik hebben toen bedacht een 'KIB-After" te organiseren. De eerste 'KIB-After" heeft plaats gevonden 30 januari 2014. Kernvragen waren: Wat gebeurt nou op zo'n symposiumdag? We hebben de KIB-dag, daar komt energie vandaan. We hebben iets over communities. Vervolgens hebben we leerervaringen uitgewisseld, dat is belangrijk. Er kwamen ook andere mensen naar die bijeenkomst, ook studenten van CHILL. Die studenten van CHILL vertelden hetzelfde verhaal. Toen ze begonnen hadden ze geen flauw idee wat ze gingen doen. Vervolgens kwamen ze erachter dat het eigenlijk heel interessant was en dat het leuk is om op deze wijze een probleem aan te pakken. Dat was een heel opvallende verbinding tussen studenten vanuit verschillende communities, afkomstig van verschillende faculteiten.

Die KIB-Afters waren zodanig dat we niet wisten wie er kwamen. Mensen gaven zich nauwelijks op, het was volstrekt onduidelijk wat er ging gebeuren. Er was dan wel iets voorbereid. Het was net zo open als de communities ook open zijn: 'We hebben iets op gang gebracht, iets in het leven geroepen waarvan we eigenlijk niet weten wat nu? Wat gaat er nu komen?". Die uitwisseling van ervaringen vormt tegelijkertijd ook een reflectiemoment. De laatste keren hebben we ook met stellingen gewerkt op basis van een drietal vragen: 'waarom is het belangrijk?', 'waar komt die energie vandaan?', 'wat is nodig om het een succes te laten zijn?' Van die bevindingen heb ik indertijd een powerpoint gemaakt (=gearchiveerd).

Communities for Development, Communities for Practice , Communities of Learning

Terugkomend op die ontwikkeling naar CHILL: Ik denk dat de Communities for Development (CHILL) en de Communities for Practice (Pabo) zoals wij die hebben sterk op elkaar lijken omdat je een heel concreet lokaal bedrijf- of schoolspecifiek probleem of behoefte als vertrekpunt neemt. Daarin hebben deze communities dezelfde structuur. Waar CHILL en de Pabo sterk in overeenkomen zijn ook de processtappen van het onderzoek (5 basisvragen) die wij hanteren bij de benadering van een probleem. We hebben ook Communities of Learning maar die zijn veel breder, bovenschools georiënteerd. Deze communities hebben niet direct met een praktijksituatie te maken maar meer met het organiseren, sturen en coördineren.

Volhouden en overtuigd zijn van de opleidingsvisie

Een belangrijke factor die bijdraagt aan de wording van CHILL is m.i. het blijven volhouden en overtuigd zijn van de opvatting "dit is een betere weg!" Die betere weg heeft te maken met dat je vindt dat je praktijkgericht moet opleiden omdat het leren in de praktijk zo veel dynamischer, gemotiveerder en veel vattender en meer verantwoordelijkheid vraagt. Studenten stellen dat er opeens heel andere dingen van hen gevraagd worden als persoon. Voorwaarde is echter dat de cultuur binnen die school of dat bedrijf studenten die ruimte biedt. Studenten moeten het gevoel hebben dat hun bijdrage er wel degelijk toe doet. Ze krijgen te maken met een urgent probleem van de school. Dan is dat onderzoek van belang. Studenten ervaren dat het niet vrijblijvend is wat zij doen. De organisatie vindt dat belangrijk; medewerkers vragen er ook naar, zij willen het weten. Het is belangrijk voor de school dus er wordt voortdurend over gesproken. Als het een procesinnovatie is geworden, gaat dat proces ook door. Die CoPs merken dat dat invloed heeft op hoe betrokkenen met elkaar omgaan. Zij bevragen elkaar: 'Wat is nou eigenlijk precies het probleem? 'Waarom moet dat op die manier?'. Het vergt een onderzoekende houding. Dat betekent ook een veranderende rol van de docent. Ik heb werkelijk tegen docenten gezegd: 'je zit er niet vanuit je expertise, je zit er ook gewoon om te leren. Je bent er ook gewoon deelnemer. Het maakt echt niet uit of je nou veel weet, je moet wel affiniteit hebben ermee, als je er helemaal niks aan vindt dan komt er ook niks uit je, dan doe je ook niks; dan zit je er maar bij. Je moet wel affiniteit hebben. Je hoeft er geen expert in te zijn, het hoeft dus niet jouw gebied te zijn.

In de goede CoPs zitten mensen die procesvaardigheden hebben en die daarop kunnen letten. *Zij snappen dat als je ze de eerste keer bij elkaar zet en vraagt: 'wie wil voorzitten?' en ze vragen dat aan een van de ouderen, dat die oudere zegt: 'Nou het lijkt me verstandig dat we dat anders organiseren. Weet je wat we doen? We laten het gewoon rouleren. Dan komen ook de studenten aan het woord!". Heel verstandig, snap je. Want anders worden er meteen al traditionele patronen ingezet. Wat je ziet is dat alle scholen moeite hiermee hebben om dat gaande te houden waardoor er kartrekkers ontstaan: Mensen die die CoP dan moeten trekken. Dat is een valkuil*. Die *procesbegeleiders zijn* daar alert op en stimuleren de gezamenlijke verantwoordelijkheid. Zij weten dat zodanig te doen dat zo'n CoP lid zelf merkt dat hij er iets over te zeggen heeft. Dan krijg je de kans en je voelt dat er gelijkheid is. Anders wachten studenten totdat anderen wat doen.

Verschillende modellen / tools

Het co-creatiewiel

We hebben natuurlijk altijd een aantal factoren waaraan die CoP moet voldoen. Je kunt daar bijvoorbeeld het "co-creatiewiel" voor gebruiken van Corrie Ehlen.

http://www.denieuwstepabo.nl/uploads/documents/0e514459a5384e03c959c6dc3029fac1.pdf

Een belangrijk vertrekpunt vormt urgentie. Er moet iets zijn wat je samen hebt waar je naar zoekt, of wat opgelost moet worden, of waar je ambitie ligt, ofzo. Of een probleem. Dat moet zodanig belangrijk zijn dat er geïnvesteerd kan worden. Anders gaat het niet op gang komen. Dan blijft het een beetje rommelen. Als het bij de werkgever komt, is dat natuurlijk ideaal. In feite is dat bij de school hetzelfde. Die scholen hebben iets dat zij van belang achten. Het is een soort werkgeverpositie.

Niet geplande innovatie

Een andere insteek vormt de opvatting van Thijs Homan**.** Zijn idee is dat als het om innovatie gaat vaak groepen mensen ontstaan die samen dingen gaan doen zonder dat dat vooraf gepland is: de niet-geplande innovatie. Dat is typisch voor innoveren. Wat wij natuurlijk doen is " wij organiseren de innovatie".

Belang van bepaalde mate van structurering

Als we het onderzoek van Henk Acampo rondom het verschil in functioneren van good CoPs en bad CoPs beschouwen is een bepaalde mate van structurering weldegelijk noodzakelijk: waar zitten we nu in de agenda? Op het moment dat een agenda gemaakt wordt stimuleert dit wel de open houding en heeft het ook zeker een effect op het zeker willen weten. Thijs Homan focust alleen op innovatie. De communities gaan niet alleen over innoveren. Het is ook samen kijken: 'wat is het probleem?'. Er vindt niet direct een innovatie plaats. Het is gewoon samen op een bepaalde manier iets aanpakken. Het co-creatie-wiel geeft ons handvatten om na te gaan wat belangrijke voorwaarden en processtappen zijn in de inrichting van zo'n CoP. Daarnaast is het belangrijk dat-zoals reeds gesteld- in een CoP ook mensen aanwezig zijn die coachingsvaardigheden hebben.

Capaciteitenmodel

Voor het goed kunnen functioneren van een CoP zijn een aantal capaciteiten van belang (zie cirkelmodel archivering). Hier staat het leren of de innovatie. Dan heb je hier de individuele capaciteit. De persoonlijke capaciteit van een medewerker die in staat moet zijn iets te kunnen doen. Hier heb je de CoPs: de collectieve samenwerking: Hoe wordt er samengewerkt om samen iets te onderzoeken? De dialoog. Dan heb je er nog een lijn omheen die in feite het hele organisatorische bepaalt. Dat is de structuur van de organisatie, de cultuur van de organisatie, en het leiderschap. Als je nu leren en innoveren wil stimuleren in een school, dan moet je op drie niveaus capaciteiten sturen: de individuele capaciteit, de collectieve capaciteit, en de organisatorische capaciteit. Daar heb je dus mensen nodig die daar ook sturing aan geven in een organisatie, dat kan niet zonder de directeur.

Toekomstverwachting CHILL

Een inhoudelijke samenwerking tussen CHILL en de Pabo is eigenlijk niet logisch, behalve als het gaat om hoe mensen leren, hoe mensen innoveren. Met name dat. Daarom dat we samen leren en innoveren als kernthema hebben. Ik denk dat de elementen van het co-creatiewiel ook ondersteunend kunnen zijn om te hanteren als reflectiemiddel voor het functioneren van Communities for Development (CHILL). Daarnaast heeft CHILL ook regionale bestuurders nodig en natuurlijk geld. Die bestuurders moeten regelmatig bij elkaar komen en afspraken maken, convenanten sluiten. Ik heb nog een model dat CHILL zou kunnen hanteren: POLKA (gearchiveerd): partnerschap, onderzoek, leeromgeving, cultuur/structuur, afstemming, niet ingevuld vlak (het ongrijpbare)

Ik denk dat voor de professionele identiteitsontwikkeling van studenten vroeg contact met de werkplek heel erg helpend is. Vroeger ging het om kennis en vaardigheden leren in de opleiding. Daarna ging je dan wel de praktijk in. Maar als we zeggen: 'het gaat om houding, het gaat om verantwoordelijkheid, om de identiteit als beroepsprofessional te ontwikkelen', moet je vroegtijdig in contact komen met werkplek leren. Daar gebeuren andere dingen dan in een opleiding. Daar leer je het ook anders en er moet ruimte voor zijn. Die ruimte moet niet alleen voor CHILL of voor Pabo zijn, maar bij eigenlijk iedereen. De vorm die CHILL heeft gekozen zal in de toekomst ongetwijfeld nog veel breder worden. Misschien niet zoals we het nu beschreven hebben, maar het zal ongetwijfeld groeien. Het representeert waarschijnlijk ook meer de manier van werken van mensen zelf later in die beroepspraktijk. Het zijn eigenlijk voortdurend kleine projectjes die uitgevoerd worden in een dynamisch veld."

Sittard-Geleen, februari 2018

N4