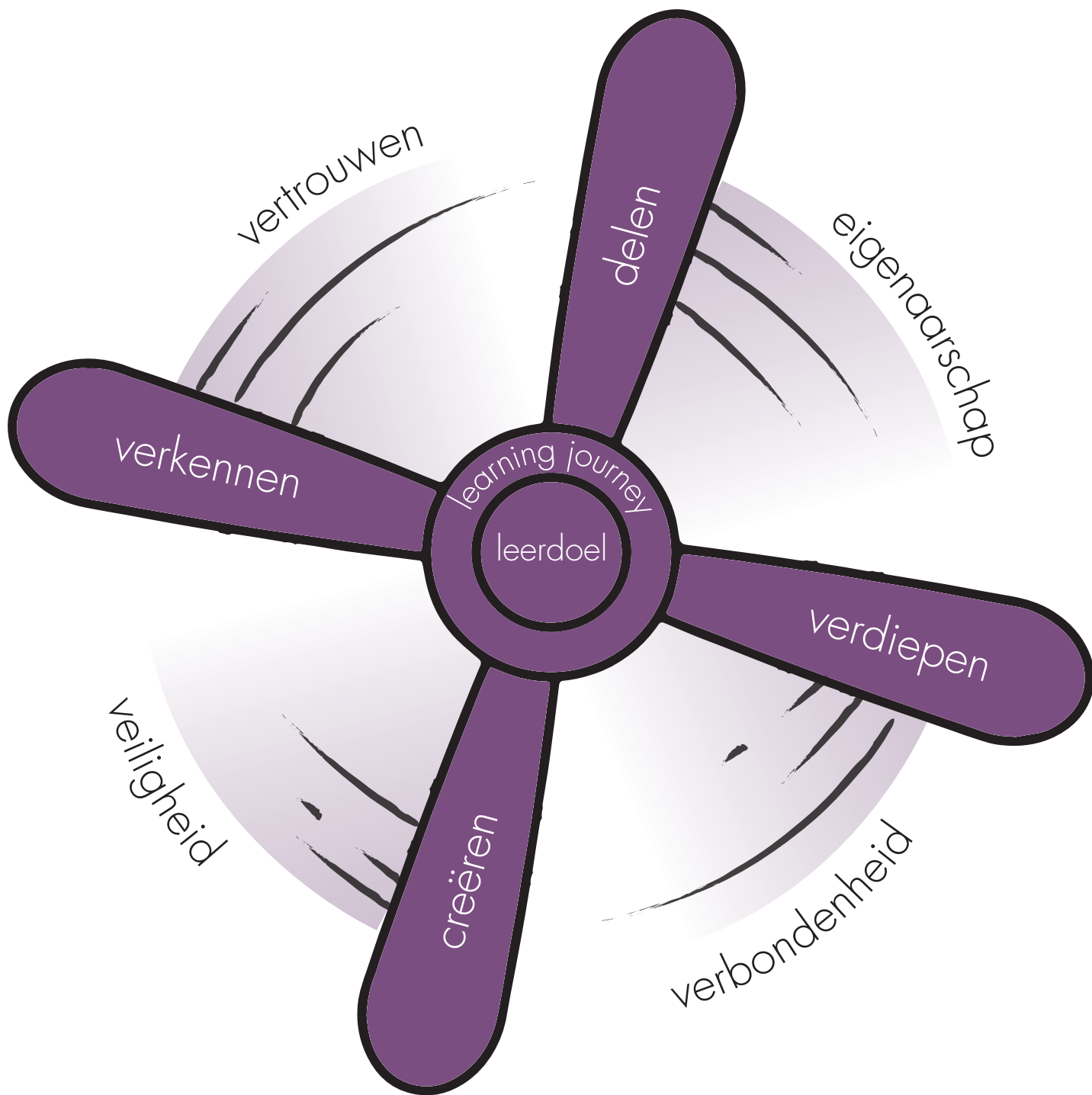


SEAL

Social Engaged Action Learning



Adri Cornelissen,
Roy Mevissen,
& Jos Speetjens
Fontys Hogescholen

iFontys

<https://fontys.nl/ifontys/>

SEAL: met elkaar en van elkaar leren



Studenten die intrinsiek gemotiveerd zijn, zelfstandig leren door gezamenlijk in actie problemen op te lossen, in een betekenisvolle en praktijkgerichte setting. Ze werken zelfregulerend, hebben eigenaarschap over hun eigen leerproces, in een omgeving die veilig is en waar ze met vertrouwen werken in een complexe context. Twee volzinnen, die een goed beeld geven van waar het didactische model Social Engaged Action Learning (kortweg: SEAL) voor staat.

Deze paper zet uiteen wat SEAL is, hoe studenten het ontvangen en het bevat een theoretische onderbouwing.

— Wat is SEAL?

SEAL is een voorbeeld van een self-directed learning-model. De student bepaalt de leeruitkomsten en bereikt deze met hulp van medestudenten, coaches, experts en betrokken organisaties uit het werkveld (Cornelissen, Ruyters, Speetjens & Jamin, 2015).

Het model is ontwikkeld binnen het innovatienetwerk iFontys in samenwerking met de dienst O&O en blijft zich ontwikkelen en verfijnen dankzij de ervaringen die we opdoen in de verschillende opleidingscontexten.

SEAL is deels geïnspireerd door de succesvolle werkwijze van ProAkademia van de hbo-instelling TAMK uit het Finse Tampere, waarmee iFontys nog geregeld klankbordsessies organiseert en kennis deelt. Over en weer vinden uitwisselingen en bezoeken plaats om de didactiek aan te blijven scherpen. SEAL maakt onderwijs betekenisvol en praktijkgericht en wordt gebruikt door opleidingen als ACI, Fontys Hogeschool Journalistiek, Fontys Economische Hogeschool Tilburg en Fontys ICT.

Twee SEAL-onderwijstoepassingen (Data Driven Business Lab van FHICT en Condor van Fontys Hogeschool Journalistiek) zijn onderdeel geweest van een Fontysbreed onderzoek rond Social Labs waardoor er veel kennis is opgedaan en vastgelegd.

SEAL is geschikt voor iedere opleiding en is altijd op maat van de opleiding en de specifieke context te maken. Dit is belangrijk omdat de bedoelingen achter de het model leidend moeten zijn. iFontys kan daar samen met de dienst O&O een ondersteunende rol in spelen.

— Waarom SEAL ontstaan is?

De maatschappij verandert, onderwijs verandert en de verwachtingen van samenleving en bedrijfsleven veranderen. Dit heeft een enorme weerslag op ons vak en het beroepenveld waarin onze studenten uitstromen. Wat zijn ontwikkelingen en blijf je als onderwijsinstelling wendbaar genoeg om op ontwikkelingen in te spelen? Hoe weet je studenten nieuwsgierig te maken, te motiveren en te activeren? Wat misschien voelt als een open deur, zien we, als we eerlijk zijn, dagelijks terug in de praktijk. Is het niet in het klaslokaal, dan komen we die veranderingen, de gevolgen en de mogelijke didactische oplossingen rond deze 'problematiek' wel tegen in de vakliteratuur of op (Fontys) events.

Even terug naar die veranderingen. Onze samenleving transformeert van een industriële maatschappij naar een kennismaatschappij (Voogt, 2013). Om in te spelen op deze verandering en de daarbij behorende eisen die gesteld worden aan de toekomstige arbeidskrachten, zou het onderwijs een meer open, flexibel, sociaal-constructivistisch karakter moeten krijgen (Den Ouden, Valkenburg en Den Brok, 2014). In de huidige samenleving moeten werkgevers en –nemers namelijk kunnen omgaan met een massa aan informatie, leren om hun eigen keuzes te maken, verantwoordelijkheden kunnen nemen, een leven lang leren en leren hoe je dit kunt doen, kritische analyses kunnen maken en zo verder (Dochy, Berghmans, Koenen, & Segers, 2015).

Het is daarom belangrijk dat we de student kennis laten maken met al die 'verwachtingen' uit de werkelijkheid, middels onderwijs dat gestoeld is op 'Self-directed learning'. Niet de uitkomsten via toetsen en colleges aanbieden, maar de studenten zelf op zoek laten gaan. De ontwikkeling van betekenisvolle en praktijkgerichte kennis en vaardigheden van de student staat centraal en er is sprake van individuele leerwegen en 'just in time' - leeractiviteiten. Dit vraagt om verantwoordelijkheid van de student over zijn eigen leerproces, terwijl de docent de student stimuleert en coacht in het ontwikkelen van zijn eigen leerpad. De student is eigenaar van het leerproces en verantwoordelijk voor het resultaat, waarbij de student gestimuleerd wordt om schoolse vaardigheden om te zetten in logische en duurzame competenties voor de praktijk (Van Pelt, Van Wijchen, & Dijkstra, 2017).

De student neemt verantwoordelijkheid in zijn leerproces, wat hem voorbereidt op een leven lang leren. Daarnaast, om efficiënt te kunnen functioneren in organisaties waar kennis en vaardigheden continu aan verandering onderhevig zijn, is het voor de studenten van belang om van en met elkaar te leren, in contexten waarin zij zelf kennis moeten verzamelen en deze direct leren toepassen in concrete situaties (21st Century Skills, New World Competences) (Bauman, 2007; Hagedoorn, 2017; Voogt, 2013; Cornelissen, Ruyters, Speetjens & Jamin, 2015).

— Hoe werkt SEAL?

Zoals gezegd werkt SEAL volgens het self-directed learning principe. Voordat de fases en de werkende principes onder het didactische model aan bod komen, benoemen we eerst een aantal pedagogisch/didactische waarden die uit onze ervaring in het werken met SEAL, belangrijk zijn gebleken.

Leren is betekenis geven:

Studenten leren meer door in authentieke contexten problemen op te lossen en vanuit de vragen die dit oproept daar theoretische uitgangspunten bij te zoeken. Op het moment dat gevonden inzichten en modellen hun waarde in de toepassing vinden, is er sprake van diep leren. Hiervoor moet je de moed hebben (zowel studenten als docenten) om nieuwe wegen te verkennen en in te slaan.

Je leert meer in een veilige omgeving:

Veiligheid is een diepe menselijke behoefte. Je kunt pas openstaan voor leren, als je kunt vertrouwen op de mensen in je directe omgeving. Het geven van vertrouwen is een van de belangrijkste basisvoorwaarden om in een complexe context te kunnen leren.

Fouten maken moet:

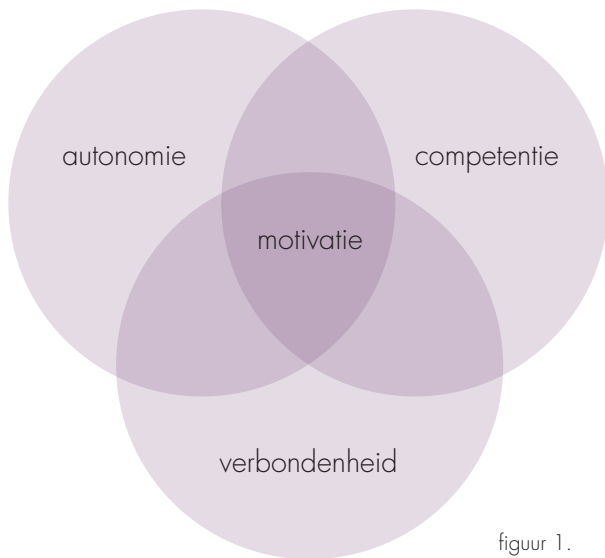
Als je onzekerheid en het 'niet weten' durft te omarmen, opent zich de ruimte om nieuwe kennis te ontdekken en toe te passen. Daarom is het kunnen en mogen maken van fouten essentieel voor een dieper leerproces.

Krachtige leeromgeving:

De fysieke en virtuele ruimte hebben een essentieel effect op het leren. In contact zijn met authentieke vraagstukken in een omgeving die zowel fysiek als virtueel past bij de authentieke beroepsituatie. Letterlijk: geef de studenten (een) ruimte.

Motivatie:

SEAL mikt op het verhogen motivatie van de student. Niet werken in opdracht van de docent, maar werken omdat je het interessant en inspirerend vindt.



figuur 1.

Er zijn drie uitgangspunten volgens de theorie van Deci en Ryan om die motivatie aan te wakkeren. Sterker nog, ze zijn voorwaardelijk.

Ten eerste is er *autonomie*, de menselijke behoefte om het verband te kunnen zien tussen het eigen handelen, het handelen van anderen en het effect daarvan op de omgeving. Mensen willen grip hebben op hun omgeving en het eigen gedrag daarin. Daarvoor is het belangrijk dat iemand zelf keuzes kan en mag maken en daarvan ook de gevolgen voor eigen rekening mag nemen.

Daarnaast is er *competentie*. Dat draait om het gevoel dat je zelf in staat bent om dingen tot stand te brengen. Dat is van wezenlijk belang. Belangrijk is het te worden

uitgedaagd om zaken tot stand te brengen die lastig, maar wel te doen zijn. Het krijgen van opbouwende feedback is daarbij van belang. Ondersteuning (scaffolding) dient daarbij de vorm te krijgen van positieve bekrachtiging. En het stellen van vragen of geven van algemene aanwijzingen die de laten voelen dat hij zelf in staat is de juiste antwoorden te vinden.

Tot slot draait het om *verbondenheid* binnen de genoemde theorie. De drang om je onderdeel van een groter geheel te voelen en in contact te staan met anderen en de omgeving. Samenwerking in groepen van wisselende omvang, geeft een gevoel van sociale verbondenheid. Het gevoel er toe te doen in een grotere groep en gezien te worden.

— Daarom: de Waarden onder SEAL

Vertrouwen

Om te kunnen delen is vertrouwen nodig. Vertrouwen in je peers en vertrouwen in de coach en visa versa. Gelijkwaardigheid is hierbij van belang. Iedereen is erbij om te leren en te groeien. Alles wat alle betrokkenen doen, is ingezet vanuit een positieve intentie.

Veiligheid

Bij veiligheid hoort kwetsbaarheid. Je kwetsbaar durven opstellen is essentieel. Dat wat ik belangrijk vind, geef ik in de handen van een ander. In de overtuiging dat deze alleen zal handelen met de intentie om het voor mij optimaal te maken.

Verbondenheid

Weten dat je deel uitmaakt van een groter geheel. Je bent lid van een projectteam, dat weer deel uitmaakt van een organisatie team welk weer onderdeel is van de community van organisaties.

Eigenaarschap

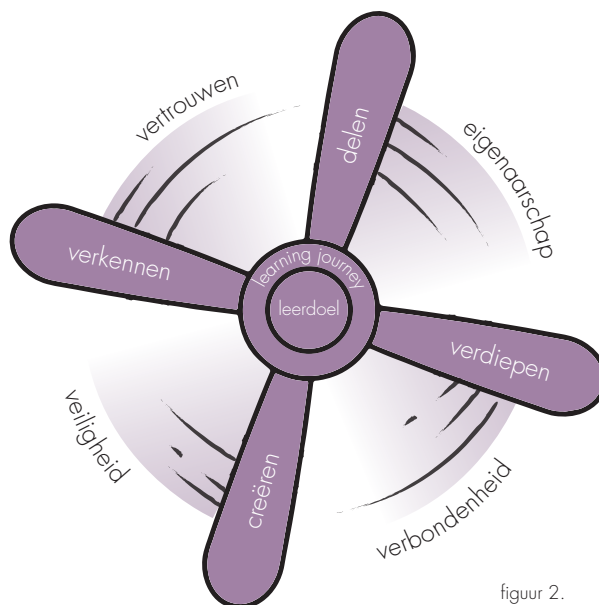
Het evenwicht tussen verantwoordelijkheid en bevoegdheid. Daarbij gaan we er vanuit dat verantwoordelijkheid een gevoel is. Je voelt je ergens verantwoordelijk voor of niet. Dit gevoel moet in balans zijn met de bevoegdheid die je krijgt om te mogen handelen. Deze krijg je van je opdrachtgever, peers en coach. Maar vooral ook van jezelf.

Daarmee wordt verantwoordelijkheid een meer intern proces dat bestaat uit de wil en het vermogen om betekenis te geven aan je omgeving. Bevoegdheid wordt een meer extern proces; de mate waarin je het vertrouwen en de regelruimte krijgt. Maar ook de mate waarin je omgeving transparant is met betrekking tot de kaders.

Fasering in leren:

In de visualisatie van SEAL zijn de karakteristieken van het leren weergegeven als onderdelen van een propeller. Die zetten het leerproces in beweging. Het staat symbool voor vooruitgang, wanneer alle fasen - verkennen, verdiepen, creëren en delen - benut worden door de studenten.

Tevens geeft het aan dat de fases niet noodzakelijk volgordelijk of lineair doorlopen hoeven te worden. Er kan zelfs meerdere malen "teruggerepen" worden op een eerdere fase wanneer het leerproces daarom vraagt.



figuur 2.

— Verkennen

Eén van de vier typen activiteiten die door studenten worden ondernomen in hun leerproces. Typierend is het feit, dat de activiteiten die uitgevoerd worden nieuw voor de student zijn. De eigen inzichten en verworvenheden worden vooral zichtbaar in relatie tot andere studenten en experts. Kennisconstructie ontstaat vooral in de dialoog.

- Vragen over de structurering van het proces, inhoud en groepsdynamiek.
- Emotionele ervaringen, zoals omgaan met frustratie en onzekerheid. Leren van succes.
- Zoeken naar houvast in literatuur en bij de kennis van anderen.
- Kopieergedrag mag.
- Eigen stijl ontdekken.
- Inzicht in eigen kracht ontdekken.

Kenmerken van de activiteiten die een student uitvoert zijn:

- Student verdiept zich in (vaak eenvoudig vindbare) achtergrondinformatie over de thematiek (basistheorieën e.d.).
- Ontdekken van elkaars reeds aanwezige kennis.
- De gevonden informatie wordt gekopieerd.
- Er is sprake van beperkte toegevoegde waarden aan dat wat ontdekt wordt.
- Er wordt vooral naar bestaande oplossingen gekeken, met het risico van "jumping to conclusions".
- Student stelt zich veel vragen.

"Ik zag die tv-studio, ik zag het groene scherm en dacht: hier wil ik meer van weten. Ik heb het internet afgezocht en kan jullie nu iets vertellen over hoe een green screen werkt en waar het gebruikt wordt."

"Daarnaast las ik het basisboek van Kussendrager uit, wat wij in de groep meestal 'de Bijbel' noemen."

— Verdiepen

Het tweede type activiteiten van de vier. De student begint inzicht in de materie te krijgen en de resultaten die hiermee behaald moeten of kunnen worden. De student is zich ervan bewust dat "er nog meer is". Er ontstaat ook een bewustzijn van het eigen kunnen en de effecten daarvan.

- Meer inzicht in de materie en de diepte van het vraagstuk.
- De eigen stijl begint zich meer af te tekenen.
- De productiviteit neemt toe.

- Aandacht voor activiteiten en de kwaliteit en diepgang van hetgeen gevonden wordt.
- Behoeftte aan bevestiging neemt af (zowel van experts, medestudenten als coach).
- Is in staat om min of meer zelfstandig uiteenlopende problemen op te lossen.
- Literatuur wordt gebruikt voor tips en handigheden (wordt flexibeler toegepast).
- Er worden meerdere bronnen betrokken en de waarde daarvan wordt duidelijk.
- De student begint antwoorden en oplossingen te bespreken.

Kenmerken van de activiteiten die een student uitvoert zijn:

- De student gebruikt minder populaire en toegankelijke informatiebronnen om zijn kennis in de thematiek te vergroten.
- Voorkeuren in bronnen en de interpretatie ervan begint vorm te krijgen.
- De activiteiten worden zelfstandiger uitgevoerd.
- De drang naar bevestiging neemt af en buigt om naar het inhoudelijk gesprek aangaan.
- Het informatienetwerk van de student wordt groter.
- De student toont meer inzicht in de waarde van de gevonden informatie en het toepasbaar maken ervan.
- De student maakt gevonden oplossingen bespreekbaar.

“De dingen die ik heb geleerd door het gewoon te doen, zullen niet onder elkaar opgesomd in een schoolboek staan, maar dragen wel bij aan mijn eigen persoonlijke levenservaring en -ontwikkeling.”

“Ik wil niet meer produceren om het produceren, maar om iets te bereiken. Het maakt voor mij niet uit of het uit mijn eigen ideeën is of dat ik een deadline heb. Ik wil stoppen met nutteloos produceren of produceren omdat het kan. Vanaf nu wil ik echt iets te vertellen hebben.”

“We zouden zes producties maken voor de opdrachtgever. Het werden er negen. Het ging steeds sneller, er ontstonden automatismen, het werd steeds inhoudelijker.”

Creëren

De student gaat vanuit een duidelijke professionele identiteit en bijbehorende opvattingen in dialoog met anderen. Het ontwikkelen van genuanceerde of onderbouwde opvattingen over de materie horen bij deze fase. Kritische reflectie betreft niet alleen het eigen handelen, maar ook de materie (inhoud en organisatie). Dit wordt zichtbaar in het kunnen beschouwen van evaluaties, onderzoeken, publicaties en meningen van anderen.

- Toenemende mate van reflectie.
- Integratie van denken, voelen, willen, durven en handelen.
- Verdieping van de eigen professionaliteit.
- Eigen stijl wordt duidelijk geprofileerd, meer coherent en beter theoretisch onderbouwd.
- Student ervaart zich als bron voor andere studenten (hoeft nog niet als zodanig gezien te worden).

Kenmerken van de activiteiten die een student uitvoert zijn:

- Activiteiten worden uitgevoerd in de brede context van de thematiek.
- De student weet de opgedane kennis toe te passen in een eigen stijl.
- Activiteiten zijn in toenemende mate gericht op het delen van de inhoud en het vragen van inhoudelijke feedback.
- De student draagt actief bij aan het resultaat van het team.



“Als je iets perfect wilt doen, heb je de eerste fout al gemaakt.”

“Ik heb het afgelopen half jaar ook veel te maken gehad met samenwerken, samen tot een productie komen en dat is moeilijk! Vooral als je allemaal onervaren bent. Mag ik de leiding nemen, hoe neem ik die en hoe blijf ik goed in de groep liggen?”

— Delen

De student laat anderen graag delen in de eigen inzichten en staat open voor een kritische dialoog daarover. Kenmerkend is de een eigen stijl die herkenbaar is voor anderen en navolging krijgt. Inzichten worden in de dialoog verdiept en verrijkt.

- Zelfsturing op basis van een gevoel van meesterschap.
- Rijke en vooral gedifferentieerde ervaring, goed onderbouwde uitingen, blijvende passie voor een betrokkenheid bij de materie.
- De wens om de eigen wijsheid te delen.
- Vraagstukken worden aangepakt en effectief opgelost.
- Van mislukkingen worden als leerkans ervaren.
- Er is een duidelijk inzicht in eigen leerproces en dat van het team.
- Ervaringen van permanent in ontwikkeling; het kan altijd beter.

Kenmerken van de activiteiten die een student uitvoert zijn:

- De studenten staan steeds met elkaar in contact en hebben intensieve uitwisseling van ideeën en oplossingen.
- De activiteiten leveren innovatieve oplossingen op.
- De activiteiten worden uitgevoerd met een duidelijke reden (procesinzicht).
- Activiteiten zijn duidelijk gericht op de wens om de opgedane kennis en toepassing te delen.
- student is overtuigd van de gevonden oplossingen.

“Ik heb vandaag iemand ontslagen voor ons project. Dat was het moeilijkste wat ik ooit gedaan heb. Maar we weten allebei dat het voor het proces en de voortgang beter is.”



“Ik zie de meerwaarde van het green screen. We kunnen het op diverse manieren gebruiken. Ik ga de groep in een workshop overtuigen van de mogelijkheden en hoe we het kunnen inzetten.”

“Ik wist dat ik me het afgelopen jaar vast wel had ontwikkeld, maar als je de Me-scan er opnieuw bijhaalt, dan ben ik me nu pas bewust van mijn ontwikkeling. Die persoonlijke ontwikkeling vind ik erg belangrijk. Ik ben gaan verbinden.”

Werkende principes:

— Organisaties

Studenten werken in zelforganiserende groepen. Dit draagt bij aan een rijkere leeromgeving en lokt nieuwe leervragen uit. Het draagt bij aan de ontwikkeling van een professionele identiteit, doordat er een authentieke werkomgeving gecreëerd wordt. De organisatie vormt een team dat verantwoordelijk is voor het leren van het hele team. Enkele uitgangspunten die we hanteren vanuit bovengenoemde bedoelingen zijn:

- Groepen van maximaal 20 studenten vormen een organisatie.
- Ze zijn verantwoordelijk voor de inrichting en werkwijze van hun organisatie.
- Teamleden hebben een identificatie met de organisatie.
- Organisaties hebben een eigen identiteit.
- Hebben een gezamenlijk doel.
- Hebben maximale diversiteit in samenstelling.
- Werken aan meerdere vraagstukken in kleine projectteams.



“Meer rekening houden met anderen en op hen inspelen, ook dat heb ik geleerd. Ik kan me wel verplaatsen in andere mensen, maar ik heb het wel moeilijk met het uitstelgedrag van anderen.”

“We are Orange Data Solution. Our company consists of 22 students with a diverse set of skills and nationalities. By combining our different talent, we are able to come-up with the most creative solution to any problem.”

— Venijnig vraagstuk

Een vraagstuk dat uitdaagt om in actie te komen. Door zelf te kiezen voor vraagstukken wordt de betrokkenheid vergroot.

- Liefst van een externe opdrachtgever.
- Het vraagstuk bevat geen oplossing of eindproduct!
- Kan een toekomstig probleem gaan worden.
- Heeft talrijke oplossingsrichtingen.
- Is uniek en authentiek.
- Heeft meerdere optieken en invalshoeken.
- Is niet SMART geformuleerd.



“Dashboards geven je inzicht in de aanwezige data van een bedrijf. Ze zeggen alleen niet wat je zou kunnen doen. Is dit op te lossen?”

“De opdrachtgever was niet heel positief over onze video’s. We hebben naar een oplossing gezocht om het toch nog te kunnen gebruiken in lijn met het vraagstuk. Een volgende keer moet ik dieper doorvragen en meer inzicht krijgen in hun format. De opdrachtgever zélf zei dat zij ook geleerd heeft op dat vlak.”

— Opdrachtgever

Door te werken met externe opdrachtgevers wordt de betrokkenheid vergroot en het verantwoordelijkheidsgevoel aangewakkerd. Bovendien draagt het bij aan de authentieke leeromgeving met gescheiden verantwoordelijkheid voor het resultaat en leerproces.

- Is mede verantwoordelijk voor een goed resultaat (goed opdrachtgeverschap).
- Biedt studenten ruimte bij het vinden en realiseren van oplossingen.
- Is betrokken.
- Heeft belang bij een goede oplossing.
- Onderschrijft de didactische uitgangspunten.



“Nu, een semester verder, merk ik dat ik ontzettend ben gegroeid. Ik maak de juiste beslissingen door de vraagstukken, heb het overzicht en vooral meer zelfvertrouwen. Toen ik mijn opdrachtgever om feedback vroeg over mijn functie, kreeg ik te horen hoe ik gegroeid was als persoon. Ik werd een leider binnen onze groep.”

“Ik zie nog heel veel verbeterpunten. De opdrachtgever was content, hoewel ikzelf kritische weerstand verwacht had. Ik heb die verbeteringen niet doorgevoerd. Daar heb ik nu spijt van, nu de wereld mijn product ziet.”

— Coaching

Een coach faciliteert het leerproces van de groep en heeft vertrouwen in een goed en leerzaam proces.

- Daagt uit (zône naaste ontwikkeling), vraag door, zorgt voor veiligheid in de groep.
- Houdt vaste tijden stand-ups en is aanwezig als het nodig is.
- Monitort doelen en voortgang, geeft feedback.
- Laat studenten zelf ontdekken.
- Daagt uit tot delen.
- Laat kwalitatieve beoordeling zoveel mogelijk over aan de groep.
- Helpt met het opzetten van een leercontract: waar ben je geweest? Waar sta je nu? Waar wil je heen? Hoe ga je dat doen? Hoe weet je dat je aangekomen bent?

“Nee, ik houd niet van leraar-achtige begeleiding, maar ik vind het mental coach-idee juist wel geruststellend en aantrekkelijk.”

“Coach? ‘Herder’. Dat woord dekt de lading beter. Een herder is iemand die alles in goede banen probeert te leiden, maar iedereen los laat. We kunnen alle kanten uit, ontdekken en ons eigen ding doen. Als we maar niet van de rand afvallen. Herder dus.”

— Beoordeling

De groei en ontwikkeling van de student worden voor ieder zichtbaar. Er ontstaat een natuurlijke manier van longitudinaal en holistisch beoordelen (my Learning Journey Profile). De student weet zelf precies waar hij staat en welke activiteiten ontwikkeld moeten worden om daar zijn reis te beëindigen waar hij uit wilt komen. Peers zijn betrokken bij de beoordeling door het geven van continue feedback.

- Activiteiten van studenten worden door peers continue voorzien van feedback.
- Groei van de individuele student wordt zichtbaar.
- Er wordt constant gemeten.
- Is geen gemiddelde, een holistisch oordeel.
- Het draait niet om producten, maar om het proces. De zogenaamde Learning Journey.
- Iedere student heeft een eigen beoordelingskader afgeleid van de algemene competentie, eindtermen of leeruitkomsten.

“In tegenstelling tot het begrip ‘assessment as learning’ (Dochy) zou ik liever willen spreken van It’s all about the journey!”

“Ik heb dit zo gelaten zodat mijn fouten zichtbaar zijn en er aan het einde van het jaar daadwerkelijk een ‘reis’ te zien is, zonder dat alles al verbeterd is naar het nieuwe kunnen.”

“Ik heb een recensie geschreven over ‘The Day the Earth Stood Still’. Het is door mijn medestudenten nagekeken. Deze zagen enorme vooruitgang en eigenlijk was de feedback puur positief.”

— Leerdoelen

Geven richting aan het leren in de vorm van een leercontract. Een student zoekt zelf ook leerdoelen en stelt zijn eigen leercontract met de organisatie op.

- De leerdoelen zijn de basis van het leercontract.
- Het monitoren van de leerdoelen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van de individuele student, de groep en de coach.

- 'In vlieg'-vraagstukken van de coach kunnen de student helpen bij het op de radar houden van die leerdoelen.
- Is mede verantwoordelijk voor een goed resultaat.
- Biedt studenten ruimte bij het vinden en realiseren van oplossingen.



"The student will be able to explain how KPI's and data visualization effect the business processes."

"Het is tijd om eerlijk te zijn tegenover mezelf. Iets wat niet altijd makkelijk is. Soms heb je zelf namelijk niet eens door dat je dat niet bent. Ik heb wel naar de leerdoelen gekeken, maar de volledige waarde daarvan is niet tot mij doorgedrongen. Daar ga ik nu nadrukkelijker aan werken."

— Leeromgeving

Ruimte voor organisaties of "student companies", maar ook gezamenlijke ruimte voor de exposure en meetings. Nabijheid van experts, zowel intern als extern. Ook een digitale ontmoetingsruimte (bijv. Projectcampus en PeerVue).

- Medestudenten kunnen ontmoeten.
- Coaches en experts kunnen ontmoeten.
- Nodigt uit tot formeel en informeel leren.
- Opdrachtgevers kunnen ontmoeten.
- Werkruimten en faciliteiten zijn flexibel.
- Uitnodigende materialen.
- Mag door de studenten worden ingericht naar behoefte.
- Iedere organisatie of company heeft in de fysieke en virtuele leeromgeving een eigen plek.

"This is the place where the magic happens!"

"Als ik hier niks doe, dan leer ik ook niks."



"Ik werk ondanks de vrijheid. Dit komt puur en alleen door het concept: de zelfstandigheid biedt geen ruimte voor gemakzucht."

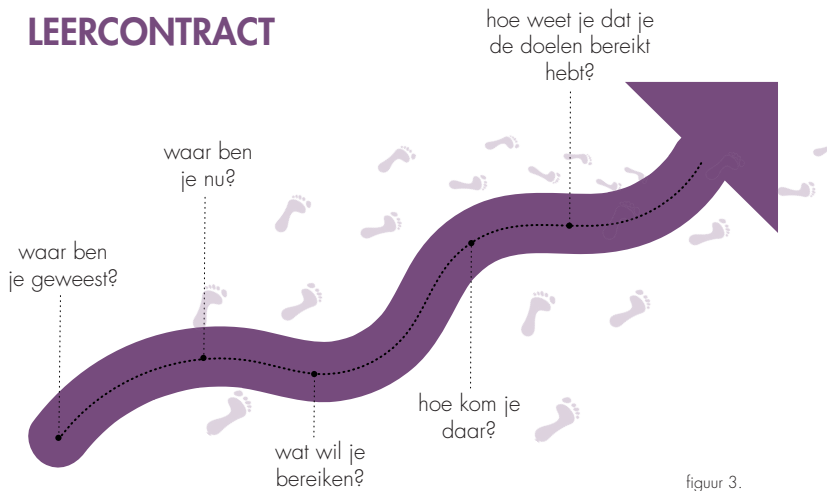
"Ik zag een uitspraak voorbijkomen van Paulo Coelho: "Vanaf het moment dat je bij alles een gevoel van enthousiasme ervaart, weet je dat je je hart volgt." Ik zit dus goed op mijn plek hier. School voelt voor mij niet als school, ik ga er met plezier naar toe."



Welke instrumenten helpen bij SEAL?

Om SEAL succesvol te maken, voor zowel docent als student, is er een aantal instrumenten waarvan gebruikt gemaakt kan worden. Ze bieden houvast in het proces en binnen de didactiek.

LEERCONTRACT



figuur 3.

— Leercontract

Alle studenten maken aan het begin van elke nieuwe onderneming een leercontract met zichzelf en hun team. Het leercontract geeft antwoord op de volgende vragen welke in relatie worden gebracht met de leeruitkomsten van de betreffende leereenheid.

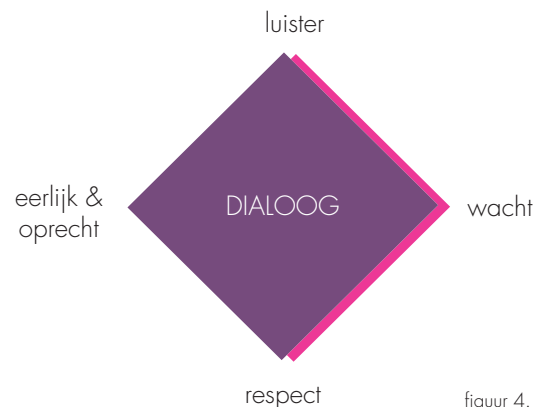
Periodiek wordt het leercontract met de bijbehorende learning journey doorgesproken met het hele team en de coach. Dit gebeurt in overleg en naar behoefte, afhankelijk ook van de tijdsperiode van het project.

Deze evaluatie is aanleiding voor de bijstelling van ieders persoonlijke leercontract.

— Dialoogsessies

Zeer regelmatig spreken alle teamleden elkaar over onderwerpen die er op dat moment toe doen. Dit kan een inhoudelijke component hebben, maar zeker ook een procesmatige. In een dialoogsessie staan vier waarden centraal.

Zij helpen bij het garanderen van een veilige leeromgeving. Een dialoogsessie heeft als kenmerk dat "er de tijd voor wordt genomen". Om dit te ondersteunen duurt een dialoogsessie bij voorkeur een dagdeel.



figuur 4.

— Posterpresentatie

Om de groepsvorming te stimuleren voor zowel de projecten als de organisaties is een posterpresentatie een goed middel. Van de verschillende vraagstukken en de organisaties worden posters/infographics gemaakt. Studenten organiseren het evenement en nodigen hun relaties en geïnteresseerden uit. Een goed moment voor de posterpresentatie is na vijf of zes weken binnen een project van een semester.

— Midterm review

De inhoudelijke validatie van de vraagstukken kan door een midterm-review door experts vormgegeven worden. Het is daarnaast een mooie gelegenheid om de voortgang van de vraagstukken –inhoudelijk- zichtbaar te maken. Samen met experts (uit het werkveld, vakdocenten, medestudenten) wordt de voortgang van de projecten inhoudelijk kritisch bekeken.

— Stand-up

Elke week wordt een stand-up meeting gehouden met de hele organisatie. De stand-up is bedoeld om snel bij te praten over de afgelopen week en de komende week, eventuele problemen in capaciteit of kennis en alles wat verder gedeeld moet worden. De stand-ups zijn vluchtig van aard (15-30 minuten). Het is aan te raden om de stand-ups staand en in een cirkel te positioneren. Maandagochtend is een goed moment.

— Projectmeeting

Elke week worden project-meetings gepland. In deze meetings wordt het project zowel inhoudelijk (voortgang en eventuele problemen) en procesmatig besproken. Een mooi moment om de verkregen en gegeven feedback te bespreken.

— Show & Grow sessies

Wekelijks worden door studenten Show & Grow sessies georganiseerd. Ervaringen vanuit de projecten worden gedeeld met het doel om de opgedane kennis te delen.

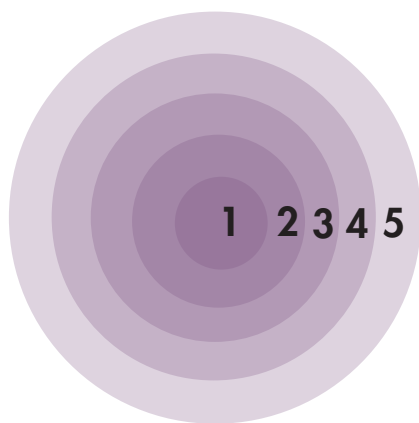
— Peerfeedback

Constante monitoring van de leerresultaten staan centraal, samen met werken in een team. Het geven van peerfeedback is essentieel in het leerproces. Door peerfeedback te geven dient een student zich een beeld te vormen van het werk en de inspanningen van een ander en deze af te zetten tegen de indicatoren voor het niveau. Hiermee wordt voor beide partijen (de feedback gever en de ontvanger) de leerervaring verdiept. Het geven van peerfeedback kan digitaal ondersteund worden waardoor het toegang krijgen tot het werk van een ander vergroot wordt. Binnen diverse SEAL-projecten wordt PeerVue gebruikt.

— Talent scan

Inzicht in de teamsamenwerking kan verkregen worden door het gebruik van de ME-scan en de WE-scan. Daarmee worden talenten van de teamleden in kaart gebracht en kunnen deze worden ingezet.

— Zonetheorie



ZONE THEORIE

- 1 kern
- 2 sleutel figuren
- 3 actieve leden
- 4 rond hangers
- 5 potentiële afvallers

Teamsamenwerking en teamontwikkeling zijn belangrijke pijlers van het model. Om de verdere teamontwikkeling in kaart te brengen kan ook gebruik worden gemaakt van de zone-theorie.

Teamleden kunnen elkaar en zichzelf in een zone plaatsen en daar het gesprek met elkaar over aangaan.

figuur 5.



BRONNEN VAN INSPIRATIE

Biggs, J. (1999). *Teaching for Quality Learning at University – What the Student Does* (1st Edition). Buckingham: SRHE / Open University Press.

Biggs, J. B. (2012). What the student does: teaching for enhanced learning. *Higher Education Research & Development*, 31(1), 39-55.

Brabrand, C. & Dahl, B. (2009). Using the SOLO taxonomy to analyze competence progression of university science curricula. *Higher Education*, 58(4), 531-549

Dochy, F. (2015). *High impact learning anno 2022: model voor de toekomst – Over aanpak en sturing*

Bauman, Z. (2007). *Liquid Times: Living in an Age of Uncertainty*. Cambridge, Verenigd Koninkrijk: Polity Press.

Cornelissen, A., Ruyters, M., Speetjens, J. en Jamin, J. (2015). SEAL: Social Engaged Action Learning. (unpublished)

Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985) *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York, Verenigde Staten: Plenum.

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Publishing.

Dochy, F., Berghmans, I, Koenen, A.K. en Segers, M. (2015). *High impact learning*. Utrecht: Lemma/Boom.

Hagedoorn, P. (2017). *De vloeibare samenleving - Hoe digitalisering en globalisering de wereld veranderen*. Amsterdam, Nederland: Futuro Uitgevers.

Hovardas, T., Tsvitandjou, O. E., Zacharia, Z. C. (2013). Peer versus expert feedback: An investigation of the quality of peer feedback among secondary school students. *Computers & Education*, 71 (1), 133–152.

iFontys (2015). *New World Competences*. (unpublished)

Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2017). *Self determination theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Publishing.

Thijs, A., Fisser, P., & van der Hoeven, M. (2014). *21 eeuwse vaardigheden in het curriculum van het funderend onderwijs*. Enschede, Overijssel, Nederland.

Ouden, den, P. H., Valkenburg, R., & Brok, den, P. J. (2014). *Leren in Eindhoven 2030: visie en roadmap voor de toekomst van educatie*. Eindhoven: Technische Universiteit Eindhoven.

Pelt, van, A., Wijchen, van, J. & Dijkstra, A. (2017). *Onderwijs zonder opdrachten: leren in een Deltastroom*. *OnderwijsInnovatie*, 3 (1), 17-20.

van Popta, E., Kral, M., Camp, G., Martens, R. L., & Simons, P. R. J. (2017). Exploring the value of peer feedback in online learning for the provider. *Educational Research Review*, 20, 24-34

Voogt, J. (2013). 21st century skills: een nieuwe uitdaging voor het curriculum? *LRPLN: magazine voor onderwijs en leerplanontwikkeling*, 11 (1), 48-49.