

Learning communities Interviewleidraad HCA GroenvermogenNL Handreiking

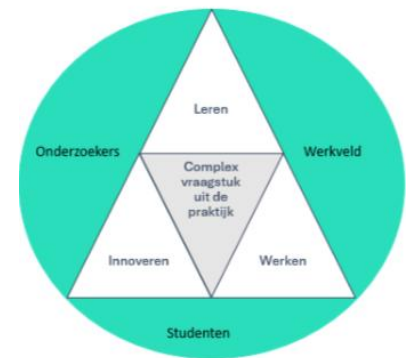
Landelijke onderzoeksgroep overbruggingstraject
Haske van Vlokhoven, Ilse Ouwens, Elsje Effting, Frank Assies,
Johan Molling, Linda van Ooijen, Ivo Vrouwe, Aimée Hoeve,
Niek van den Bogert, Wim Huibregtse, Karin Kroeze

Inleiding

Nederland werkt hard aan de energietransitie met daarin een hoofdrol voor groene waterstof vanaf 2030. Het is een complex vraagstuk dat zich over alle grenzen van disciplines en organisaties beweegt, waarbij hét antwoord niet bestaat. Tegelijkertijd is de urgentie groot en is versnelling nodig. Er zijn meer mensen nodig met bekwaamheden om groene waterstof de bouwsteen te kunnen laten zijn die de energietransitie nodig heeft. Hiertoe is het programma Human Capital Agenda GroenvermogenNL (HCA GVNL) in het leven geroepen.

Eén van de manieren te werken aan het verwerven van bekwaamheden én het vinden van de noodzakelijke antwoorden is de vorming van learning communities (LC) rondom complexe vraagstukken vanuit de praktijk.

Het landelijke project *Overbruggingsactiviteiten Learning Communities* heeft onderzocht hoe de inrichting van de learning communities rolverbreiding uitlokt en zo bijdraagt aan de integratie van werken, innoveren en leren.



Hiervoor is de Interviewleidraad rolontwikkeling opgesteld. Dit instrument heeft als doel om inzicht te krijgen in opvattingen over de rolontwikkeling van de deelnemers binnen de LC en de beoogde professionele ontwikkeling.

Het instrument wordt hieronder toegelicht. Achtereenvolgens komen het *doel* van het instrument, de *werkwijze* (hoe kun je het instrument inzetten in de praktijk?) en tot slot de *theoretische onderbouwing* aan bod,

Interviewleidraad

Doel en aanpak

De interview leidraad is ontwikkeld om zicht te krijgen op rolopvatting en rolontwikkeling van een individuele deelnemer binnen een LC. Om zicht te krijgen op de rolontwikkeling, is het nodig dat het interview ten minste twee keer op verschillende momenten wordt afgenomen. De interview leidraad kan ook ingezet worden als instrument voor reflectie en sturing. Het draagt bij aan het formuleren van een doorgemaakte ontwikkeling en het formuleren van gewenste ontwikkelstappen.

De interviewer gebruikt de vragen om een semi-gestructureerd interview te houden van 30-45 minuten.

Het instrument

De vragenlijst bestaat uit vier onderdelen.

- A. Wie ben je als persoon en als (aankomend) professional?
- B. Wat zijn je motieven voor deelname?
- C. Welke verwachtingen heb je van je deelname en van jouw bijdrage aan het vraagstuk?
- D. Welke rol past jou het best en wat is je beeld van de andere deelnemers?

VRAGENLIJST NULMETING ROLONTWIKKELING IN LEARNING COMMUNITIES

Deze vragenlijst is bedoeld om inzicht te krijgen in je opvattingen over je rol binnen deze groep en de wijze waarop je jezelf hoopt te ontwikkelen in de komende maanden.

De vragenlijst bestaat uit vier onderdelen.

- A. Wie ben je als persoon en als (aankomend) professional?
- B. Wat zijn je motieven voor deelname?
- C. Welke verwachtingen heb je van je deelname en van jouw bijdrage aan het vraagstuk?
- D. Welke rol past jou het best en wat is je beeld van de andere deelnemers?

Wie ben je als (aankomend) professional en als persoon?

1. Hoe zou je jezelf omschrijven als professional?
(doorvragen op wat is je achtergrond en wat is je expertise als professional?)
2. Hoe zou je jezelf omschrijven als persoon?
3. Welke kennis en ervaringen op het gebied van waterstof neem je mee die relevant kunnen zijn voor je deelname aan deze LC?

Motieven voor deelname

4. Wat heeft je doen besluiten om deel te nemen aan deze LC?
5. Welke doelen (professioneel en persoonlijk) hoop je hiermee te bereiken?

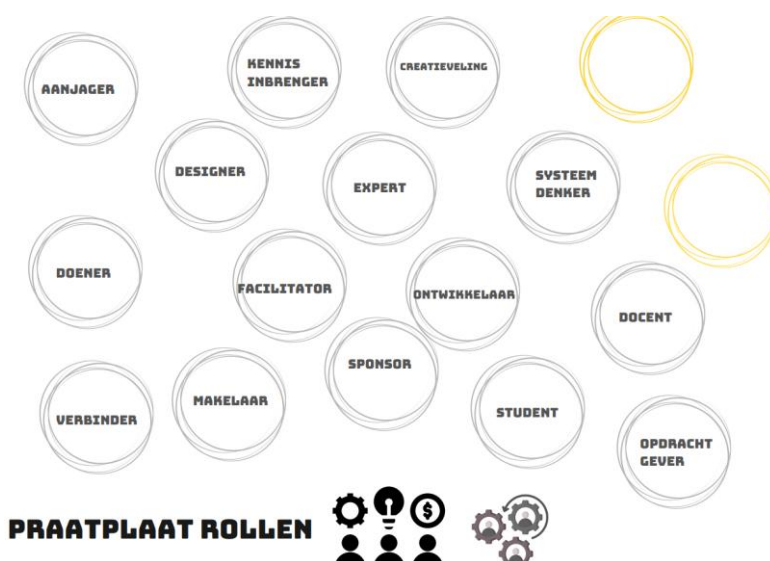
Verwachtingen

6. Wat zijn je verwachtingen ten aanzien van het samenwerken in deze LC?
7. Waar hoop je dat het traject inhoudelijk toe leidt?
8. Wat is voor jou het ideale resultaat aan het einde van het traject?
9. Wat denk je zelf te kunnen bijdragen aan deze LC? (Bijvoorbeeld vanuit je kennis/expertise waterstof, vanuit je persoonlijkheid, vanuit je rol?)

Rollen

10. Als je kijkt naar verschillende rollen die je kunt vervullen, welke rol past jou het best?
Bijvoorbeeld aanjager, doener, ontwikkelaar, designer, onderzoeker, facilitator, verbinder, sponsor, kennisinbrenger, expert, systeemdenker, makelaar, student, docent, opdrachtgever, anders nl...?*
11. Welke rol verwacht (of hoop?) je in dit traject te kunnen vervullen? En waarom?
12. Wat wil je ontwikkelen in deze groep? (Kennis, handelingsrepertoire, skills, netwerk verbreden, professionele identiteit, rolontwikkeling)
13. Wat verwacht je van de samenwerking met de andere deelnemers?

*Je kunt hiervoor de praatplaat rollen gebruiken



Rol interviewer

De interviewer zorgt voor een veilige en comfortabele omgeving waarin de deelnemer zich vrij voelt om open te spreken. Het interview is semigestructureerd, wat betekent dat er een basislijst met vragen is, maar ruimte bestaat om flexibel door te vragen op interessante of onverwachte antwoorden. Het is belangrijk dat de interviewer actief luistert en verdiepende vragen stelt om meer context of nuance te krijgen. Het gesprek kan worden vastgelegd via geluidsopnamen en getranscribeerd voor nauwkeurig onderzoek, zodat alle antwoorden en nuances behouden blijven en later systematisch geanalyseerd kunnen worden.

Theoretische & methodologische verantwoording

In een LC waarin meerdere mensen samenwerken en wordt er niet alleen collectief geleerd (Mittendorf, 2006) maar vindt er bij de deelnemers idealiter ook rolontwikkeling plaats. Er is nog weinig literatuur beschikbaar over rolontwikkeling binnen LC's waarin bedrijven, studenten en onderzoekers samenwerken. Het bestaande onderzoek richt zich vaak op andere manieren van samenwerking of andere contexten, maar hieruit is wel afleidbaar dat gezamenlijk leren leidt tot rolontwikkeling.

Binnen de dynamiek van samenwerken zoals in een LC, speelt rolontwikkeling een belangrijke, maar vaak impliciete rol. Rollen structureren interacties, verdelen verantwoordelijkheden en maken het mogelijk dat deelnemers effectief bijdragen aan collectieve leerprocessen (Johnson, 1999; Dillenbourg, 2007). Tegelijkertijd is rolontwikkeling geen vaststaand gegeven, maar een dynamisch en contextafhankelijk proces dat ontstaat in interactie tussen deelnemers en mede wordt gevormd door de leeromgeving (Rovai, 2004).

Een belangrijke basis voor het begrijpen van rolontwikkeling komt van Johnson en Johnson (1999). In hun werk over coöperatief leren beschrijven zij dat binnen samenwerkende groepen spontaan rollen ontstaan, zoals die van leider, aanmoediger en taakmanager. Deze rollen zijn niet vooraf vastgelegd, maar ontwikkelen zich organisch terwijl groepsleden samenwerken aan gezamenlijke doelen. Deze rolontwikkeling draagt bij aan een sterker gevoel van gemeenschap, groepsdynamiek en wederzijdse afhankelijkheid, wat essentieel is voor betrokkenheid en actieve participatie (Rovai, 2004, Johnson, 1999). Door het aannemen van een (nieuwe) rol ontwikkelen deelnemers inzicht in hun eigen functioneren en dat van anderen. Zij worden zo gestimuleerd om actief betekenis te geven, perspectieven te verbinden en kennis te integreren (Dillenbourg, 2007). Door rolontwikkeling wordt niet alleen de sociale interactie gestructureerd maar ook de kwaliteit van leren verdiept (Dillenbourg, 2007, Hsiu-Lan, 2006).

Om inzicht te krijgen in de samenstelling en het functioneren van de LC is een vragenlijst ontwikkeld die zich richt op de kenmerken, drijfveren en rolopvattingen van de deelnemers. Het instrument is ontworpen vanuit het perspectief van rolontwikkeling binnen collaboratieve leerprocessen, waarbij wordt verondersteld dat effectieve samenwerking mede afhankelijk is van de afstemming tussen persoonlijke kenmerken, motivatie, verwachtingen en de rollen die deelnemers innemen.

De vragenlijst bestaat uit vier samenhangende onderdelen. In het eerste onderdeel (A) staat de persoon centraal: deelnemers worden bevraagd op hun achtergrond en hun positie als (aankomend) professional. Dit biedt inzicht in de diversiteit aan ervaringen, expertise en perspectieven binnen de LC.

Het tweede onderdeel (B) richt zich op de motieven voor deelname. Hiermee wordt zichtbaar welke individuele drijfveren ten grondslag liggen aan participatie, zoals leerdoelen, professionele ontwikkeling of betrokkenheid bij het vraagstuk.

Het derde onderdeel (C) verkent de verwachtingen van deelnemers ten aanzien van hun deelname en hun bijdrage aan het gezamenlijke vraagstuk. Dit onderdeel maakt expliciet in hoeverre deelnemers zich verantwoordelijk voelen voor het collectieve proces en welke bijdrage zij denken te kunnen leveren. Tot slot richt het vierde onderdeel (D) zich op rolopvattingen. Deelnemers reflecteren op welke rol het best bij hen past en hoe zij de rollen van andere deelnemers zien. Hiermee wordt niet alleen inzicht verkregen in individuele rolvoorkeuren, maar ook in het gedeelde beeld van rolverdeling binnen de learning community.

Door deze vier perspectieven te combineren, maakt het instrument het mogelijk om zowel individuele als groepskenmerken in kaart te brengen die van invloed zijn op rolontwikkeling en samenwerking binnen de learning community. Hiermee vormt het een basis voor het begrijpen en versterken van collectieve leerprocessen.

Bronnenlijst

Dillenbourg, P., & Fischer, F. (2007). "The role of learners' roles in collaborative knowledge building." *Journal of the Learning Sciences*, 16(4), 395-414.

Hsiu-Lan, H., & Shu-Ju, W. (2006). "Role development in collaborative learning environments: A case study of high school students." *Educational Technology & Society*, 9(4), 82-95.

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1999). "Learning Together and Alone: Cooperative, Competitive, and Individualistic Learning." In: S. Sharan (Guest Editor). (2002). Cooperative Learning. Asia Pacific Journal of Education, 22, (1). 95-105

Rovai, A. P., & Jordan, H. M. (2004). "Blended learning and sense of community: A comparative analysis with traditional and fully online graduate courses." *International Review of Research in Open and Distributed Learning*, 5(2).



groen
vermogen.nl

Innovatiemotor van de
groenewaterstofeconomie