

De EduSTA pilot ESD Atelier in een notendop

Projectleider van de Hanze EduSTA pilot, Elles Kazemier, presenteerde de Hanze pilot op 10 december 2024 in de EduSTA webinar voor een internationaal publiek. Hierbij een (vertaalde) samenvatting.

De Nederlandse context van de Hanze

Wij zijn een hogeschool in Noord-Nederland. Hoofdonderdeel van onze EduSTA-ervaring was een training gericht op docent-competenties. Deze training was ontwikkeld voor collega-medewerkers, docenten en onderzoekers van onze kennisinstelling. In Nederland is er geen sprake van een standaard opleidingstraject voor HBO docenten, alleen een opleiding aan het begin van de carrière in het hoger onderwijs tot docent. Afhankelijk van de behoeften van docenten, van hoe ze zich willen ontwikkelen, kiezen docenten in het hoger onderwijs hun eigen leerpad, zonder landelijk registratiesysteem. In de pilot ging het dus om vrijwillige deelname.

Onze instelling zet net als andere Nederlandse hogescholen steeds meer in op flexibilisering van het onderwijs en we zijn bezig met het herontwerpen van onze programma's tot learning communities die werken aan maatschappelijke impact, ingebed in de regio. Voor 2030 hebben we de ambitie dat al onze docenten samen met studenten en partners interdisciplinair werken aan maatschappelijke uitdagingen. Ook wil de hogeschool de duurzame ontwikkelingsdoelen (SDG's) verankeren in het onderwijs. Aangezien de maatschappelijke uitdagingen allerlei SDG's bestrijken, willen we impact maken met ons onderwijs: een leven lang leren voor een duurzamere toekomst.

Ontwerp van het ESD Atelier

Bij de Hanzehogeschool hebben we de EduSTA-badges geïntegreerd in een professionaliseringprogramma, het Onderwijs voor Duurzame Ontwikkeling (ESD) Atelier. De modules zijn ontworpen om onze collega's de daad bij het woord te laten voegen, in een hands-on training, zodat ze het onderwijs voor duurzaamheid konden integreren in hun eigen onderwijsomgeving. We werkten vanuit het gedachtegoed van een learning community en leren door te doen. We stimuleerden creatieve en kritische dialoog, omdat we weten dat dit helpt bij transformatief leren, ook door deelnemers autonomie te geven. Door hun eigen leerdoelen te definiëren, was het leerproces van de deelnemers gebaseerd op intrinsieke motivatie (Hoe kunnen we ...?). We werkten met de volgende opzet: hybride - persoonlijk en online - ondersteuning ten aanzien van de EduSTA badges en coaching op aanvraag.

Het ESD Atelier in de praktijk

In de periode tussen maart en november 2024 ontwikkelden we zeven sessies en participeerden 14 deelnemers in ons programma, de meesten waren docent, ook deed er een junior onderzoeker mee en iemand van het management. Iedereen nam deel op vrijwillige basis. Centrale principes in ons programma: leren door te doen, co-creatie, elkaar stimuleren om nieuwe dingen uit te proberen en inspireren tot transformatie bij de deelnemers. We hebben expliciet twee EduSTA-badges opgenomen: de Knowledgeable Problem Articulator en de Conscious Change Agent.

We begonnen het programma met een 24-uurs bijeenkomst in de natuur, als basis voor educatie voor duurzame ontwikkeling, maar ook als basis voor deze groep om als gemeenschap te werken en elkaar te leren kennen. In de bijeenkomsten daarna, 7 in totaal, zijn we tevens in verschillende andere EduSTA microbadges gedoken, zoals Systems and Futures Thinking, Complexity Embracer en Value Awareness Supporter. Uiteindelijk toonden alle aanwezige deelnemers in de slotbijeenkomst hun competentie als Conscious Change Agent in hun eigen omgeving: een breed scala aan benaderingen in het onderwijs voor duurzaamheid.

Nederlandse badge-aanvragen

Tijdens deze pilot hebben we de deelnemers gestimuleerd om EduSTA-badges aan te vragen. Sommigen van hen zagen de badge-aanvragen als waardevol en waren erg enthousiast. In totaal verzamelden de deelnemers 29 microbadges (15 'milestone badges'). Drie kregen de meta badge! Dit klinkt misschien als een laag aantal, maar we zijn eigenlijk best trots op onze collega's die deze extra inspanning leverden.

Het ESD Atelier was niet de enige pilot die we als Nederlands projectteam uitvoerden. We hebben 3 experimenten uitgevoerd, die in totaal resulteerden in 57 microbadges (5 meta badges), behaald door 25 deelnemers.

Hoe het programma werd ervaren en gebruikt in de praktijk

We hebben niet alleen de trainingen gegeven, de badges beoordeeld en uitgedeeld, maar ook onderzoek gedaan naar het onderwijsontwerp. Elke bijeenkomst maakten we als trainers expliciet wat de bedoeling was. We vroegen onze deelnemers hoe zij dat ervoeren. Na elke sessie keken we als trainers terug en formuleerden we aanbevelingen voor een volgende versie. Een van onze projectteamleden, een junior onderzoeker, verzamelde alle gegevens. In maart/april 2025 zullen de resultaten beschikbaar zijn.

We kunnen enkele citaten delen van wat deelnemers als uitkomsten rapporteerden. Zo vertelde een van de deelnemers dat er in een bepaald minorprogramma vernieuwde aandacht is voor SDG's. Iemand anders vertelde dat er minder oordelen zijn in zijn team, meer dialoog en nieuwsgierigheid. Een ander zei meer te hebben gedeeld over eigen drijfveren en keuzes in plaats van het geven van meningen. Een deelnemer verkende verschillende werkwijzen uit het leertraject in de praktijk en er was één collega die een teamsessie organiseerde over narratieven rondom duurzaamheid. Onder de badge-aanvragen waren er ook inspirerende voorbeelden van wat is uitgetoet.

De opbrengsten van het ESD Atelier en badge driven learning

Allereerst was het voor de meeste deelnemers een zeer waardevolle en betekenisvolle leerervaring om veel met elkaar in dialoog te gaan, maar ook om ruimte te ervaren; de mogelijkheid om collega's te ontmoeten die met dezelfde uitdagingen bezig zijn. Het wordt soms ervaren als een lastige klus om onderwijs voor duurzaamheid in de curricula te integreren. Als trainers en organisatoren van de pilots zien we dat er zeker behoefte is aan programma's zoals de pilot, waar interdisciplinaire ontmoeting van gelijkgestemden wordt gefaciliteerd. Ook om meer aandacht te besteden aan minder voor de hand liggende competenties als systeemdenken, complexiteitsbewustzijn en toekomstdenken op de universiteit.

Ten tweede is het een uitdaging gebleken om deelnemers te motiveren om hun competenties te 'verzilveren'. (Micro-)Badge driven learning is nieuw voor ons allemaal als docenten. Uit een korte evaluatie bleek dat de redenen waarom respondenten EduSTA-badges (van plan waren) aan te vragen bijvoorbeeld waren: 'een aantrekkelijke manier om erkenning te krijgen voor kennis en ervaring', 'de zichtbaarheid van docentcompetenties voor duurzaam onderwijs' en 'een aanvulling op het leren binnen het ESD Atelier'. Vooral aan het einde van de pilotperiode merkten we een groeiende belangstelling voor de badges. We moeten nog nagaan of en op welke manier badges het leerproces van leraren kunnen ondersteunen of eraan kunnen bijdragen.

Tot slot hadden we ook enkele waardevolle spin-offs. Iets moois dat bijvoorbeeld uit deze pilot is voortgekomen, is een doorstart van de learning community, omdat de deelnemers het zo nuttig vinden om elkaar te ontmoeten en daarom het initiatief hebben genomen om een eigen zelf geïnitieerde community te starten. Het voeren van campagnes, het goed uitvoeren van de pilot en het regelmatig plaatsen van blogs over de training hielpen om de interesse in ESD te vergroten. Onderdelen van het ESD-opleidingsprogramma worden komend semester ingebed in het reguliere trainingsaanbod van het Hanze Centrum voor Talent en Leren. Een andere spin-off - in samenwerking met de HanzeMediatheek - is de online en open access 'Bronnengids Onderwijs voor Duurzame Ontwikkeling'. In deze Library Guide zijn veel interessante bronnen te vinden, onder meer de bronnen gebruikt zijn voor de EduSTA-badges en in het ESD Atelier. We hopen dat veel mensen zullen profiteren van de resultaten van het project.