

Coolhaven Collab als Leerecosysteem

Column bij afsluitend symposium Coolhaven Collab, HipHopHuis Rotterdam, 29-6-2022.

Evert Bisschop Boele, e.h.bisschop.boele@pl.hanze.nl

Wij hebben de afgelopen jaren als onderzoekers mee mogen kijken bij het project Coolhaven Collab. We deden dat in de vorm van 'ontwikkeld onderzoek'. Letterlijk meekijken en meeluisteren. En gaandeweg proberen er achter te komen met wat voor aanbevelingen Coolhaven Collab gebaat zou zijn.

Wij hebben uiteindelijk gekozen voor twee aanbevelingen. De eerste was: kijk op een 'dynamische' manier naar leren, onderwijzen en talent. Daar bedoelen we mee: realiseer je dat leren een grillig en individueel proces is. Dat onderwijzen het vermogen is om op dat proces in te spelen en ontwikkeling mogelijk te maken. En dat talent eigenlijk niets anders is dan de mogelijkheid om je verder te ontwikkelen.

De tweede aanbeveling was: kijk naar Coolhaven Collab als een leerecosysteem. We concludeerden dat jullie dat deels al doen maar dat je daar misschien verder in kunt groeien. Een leerecosysteem is niets anders dan de verzameling omgevingen waarin iemand die wil leren ook daadwerkelijk kan leren. Alle organisaties die in Coolhaven Collab samenwerken, bieden dat soort leeromgevingen aan. In een leerecosysteem werk je er gezamenlijk aan dat iedere lerende op de juiste plek terecht komt. De juiste plek op het juiste moment. Zodat er zich iets ontwikkelt.

Dat klinkt simpel, maar dat is het niet. Er wordt op dit moment veel geschreven en gesproken over leerecosystemen. Ik zie dat daar veel aandacht wordt geschonken aan 'inrichting'. Bijvoorbeeld in de 'talentketen', waarin talentontwikkeling in vaste fases verloopt. Zoals: kennismaken, ontwikkelen, bekwamen, excelleren. Of in uitspraken als 'het systeem staat in dienst van het kind'. Soms lijken we graag te willen dat 'het kind' bestaat. En dat dat kind diens talent in duidelijke fases ontwikkelt. Zodat we 'het systeem' rond 'het kind' kunnen plooiën.

Maar iedere lerende is anders. Er is dus geen recept voor 'de' inrichting van een leerecosysteem. Onze aanbeveling is dan ook niet dat jullie dit of dat zus of zo moeten doen. De aanbeveling is: wees samen voortdurend op zoek naar hoe je iedere lerende een volgende stap in diens ontwikkeling kan bieden. Een stap die past.

Gebruik daarbij natuurlijk alle kennis die je hebt over hoe lerenden zich gewoonlijk ontwikkelen. De stappen in de talentketen zijn er niet voor niets. Maar bekijk dat soort kennis vooral als ervaringskennis uit het verleden. Niet als een garantie voor de toekomst. En werk vooral in het heden. Wie is die lerende? Waar komt die vandaan? Wat vraagt die, nu? Waar is die mee geholpen? Wie kan dat het beste? Waar zit die?

Het samen werken in een leerecosysteem is één grote improvisatie. Improvisatie is gebaat bij enige structuur. Maar vooral ook bij ruimte. Anders ontwikkelt zich niets.

In het eindrapport van ons onderzoek gaven we een paar dingen mee om over na te denken in de toekomst. Een daarvan was dat we van de natuur leren dat een ecosysteem veerkrachtiger is als het diverser is. Zorg er dus voor dat je bij je leerecosysteem in Delfshaven veel partners betreft. En vooral: veel heel verschillende partners. Als er dan eens een partner uitvalt hoef je niet onmiddellijk gaten te stoppen. Je kunt van elkaar leren, juist omdat je zo verschillend bent. En je kunt veel beter al die verschillende lerenden van dienst zijn.

Een tweede was dat het verstandig kan zijn om niet alleen aandacht te besteden aan de partners in het leerecosysteem. Maar juist ook aan de verbindingen tussen die partners. Weten jullie voldoende

van elkaar wat jullie doen? Komen jullie elkaar voldoende tegen? Zijn er plekken waar lerenden aan den lijve ervaren dat jullie met elkaar in verbinding staan?

Je kunt dan natuurlijk denken aan weggetjes met wegwijzers tussen de verschillende partners. Of aan gidsen die die weggetjes goed kennen, en die je kunnen helpen van de ene naar de andere partner. Maar misschien is het ook goed om bewust verbindingzones te organiseren waar je elkaar ontmoet. Tussenruimtes misschien, die niet echt van iemand zijn maar waar iedereen te gast is. En waar ook weer nieuwe dingen ontstaan. Anders blijven de overgangen hard, en groot. En kunnen ze zomaar een drempel worden, waar lerenden dan over struikelen.

En daarmee kom ik aan het misschien wel belangrijkste punt. In de natuur ontstaat een ecosysteem uit zichzelf, en het verandert voortdurend. Maar wij willen een leerecosysteem vormgeven. We willen dus sturen. En sturing van een leerecosysteem is een puzzel. Wij schreven: “Borg eigenaarschap bij alle partners in Coolhaven Collab, en stuur op contact, communicatie, en diversiteit. Neem daarbij als uitgangspunt dat leerecosystemen niet alleen draaien om ordening en organisatie, maar ook om acceptatie van verstoringen als normaal, om veerkracht, om adaptief, flexibel en responsief management.”

Dat zijn mooie woorden. Maar uiteindelijk gaat het dus wel om sturing, om management. Om adaptief, flexibel en responsief management – maar om management. Je hebt eigenaars, aanjagers, verbinders nodig. En de bereidheid van alle partners om aangejaagd en verbonden willen worden. Ook als het even slecht uitkomt.

Volgens mij ligt daar de grootste uitdaging. Maar tegelijkertijd: je zou toch zeggen dat als het érgens kan, het hier is.