

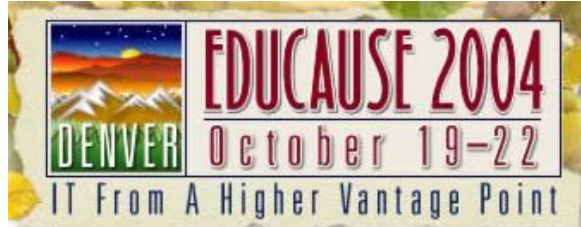
# Verslag van de Edutrip naar de Educause 2004 in Denver, Colorado

## 17 t/m 24 oktober 2004

### Patricia Kokx – Fontys Hogescholen

#### Zondag 17 oktober 2004

Na een voorspoedige reis zonder vertraging komen we aan in Washington D.C. 'We' zijn een groep van zo'n 40 deelnemers aan de Edutrip, die ieder jaar door Stichting SURF wordt georganiseerd. Deze Edutrip gaat altijd naar de jaarlijkse Educause, een grote Amerikaanse conferentie die gaat over technologie voor het hoger onderwijs. Dit jaar wordt de conferentie gehouden in Denver, Colorado.



De ontvangst in Washington is niet erg hartelijk. Na zeer lang wachten worden door humeurige douanebeambten van iedereen vingerafdrukken en een foto genomen. Ook moeten bij de handbagage-checks schoenen en jassen uit. Zelfs sjaals moeten af. Het lijkt al met al op een intake voordat je de gevangenis ingaat. Hoewel we hier enigszins op waren voorbereid, was het toch geen prettige ervaring. Gelukkig verliep de daaropvolgende vlucht naar Denver weer zonder enige problemen.

Rond 19.00 uur plaatselijke tijd komen we in Denver aan. De bus voor de transfer naar het hotel staat al te wachten. Het is donker, dus we zien nog niets van wat de volgende dag een adembenemende omgeving blijkt te zijn. Na een klein halfuur komen we in Denver aan en checken we in het Westin Tabor Center Hotel in. De stad lijkt, ondanks het nog redelijk vroege tijdstip, zowat uitgestorven. Enkelen uit de groep gaan de stad in op zoek naar een hapje te eten. De anderen, waaronder ik, zoeken zo snel mogelijk hun, naar later blijkt zeer comfortabele, bed op.



Denver International Airport 'by night'

#### Maandag 18 oktober 2004



Dit was het uitzicht vanuit de hotelkamer.  
In de verte de Rocky Mountains.

Na een redelijk goede nacht blijkt de volgende ochtend dat de jetlag (in Denver is het acht uur vroeger dan in Nederland) de hoogte (Denver ligt op 1600 meter), de beroemde maar extreem droge 'Colorado air' en een nog net in Nederland opgelopen verkoudheid, hun tol hebben geëist. Ik ben niet erg fit. Het uitzicht vanuit de hotelkamer maakt echter veel goed en na een stevig ontbijt voel ik me al een stuk beter. Ook is het prachtig zonnig weer.

Voor de middag staat een gezamenlijke excursie gepland. Het is pas 9.00 uur, dus we hebben nog een aantal uren en gaan met een klein groepje de stad in. Het centrum van Denver heeft, ondanks het inwonertal van zo'n 2,5 miljoen, veel weg van het centrum van een kleine provincie stad. Blijkbaar bestaat de stad voornamelijk uit 'suburbs'. Zo'n klein centrum is wel lekker overzichtelijk en het hotel ligt er middenin.



State Capitol met op de voorgrond een standbeeld voor gevallen kolonisten. Zeer politiek correct staat aan de andere kant van het gebouw een standbeeld voor gevallen Native Americans (Indianen)

Met de gratis bus die door de centrale winkelstraat (16th Street) rijdt gaan we naar het State Capitol, oftewel de bestuurlijke zetel van de staat Colorado. Dit is een kleinere kopie van het Capitol in Washington D.C. Binnenin is alles van klatergoud en nepmarmer. We krijgen een ernstig Efteling-gevoel en verlaten het gebouw snel, de zon weer in.

Voor de middag staat de gezamenlijke excursie gepland. We rijden de stad uit en bezoeken eerst de Coors bierbrouwerij, de grootste 'single-plant' brouwerij in de U.S. We zullen deze week overigens van onze prettig gestoorde 'tourguide' Dee nog vaak horen dat iets de grootste, dikste, dunste, hoogste of mooiste is. De Amerikanen zijn dol op dit soort rangordelijstjes. Na de proeverij zit de stemming er goed in en gaan we naar het graf van Buffalo Bill met bijbehorend museum. We rijden door de 'foothills' van de Rockies en het valt op dat dit gebied, hoewel niet stedelijk, toch vrij dichtbevolkt is. We zien villawijk op villawijk. De kapitale huizen lijken zonder enige omhaal in het landschap neergezet. Tuinen ontbreken. Later horen we dat tuinen hier geen zin hebben omdat het plaatselijke 'wildlife' toch alles opvreet. Inderdaad zien we kort daarop een kudde 'elks' (groot soort hert) al grazend door de villawijk struinen.



Red Rocks Theater & Park

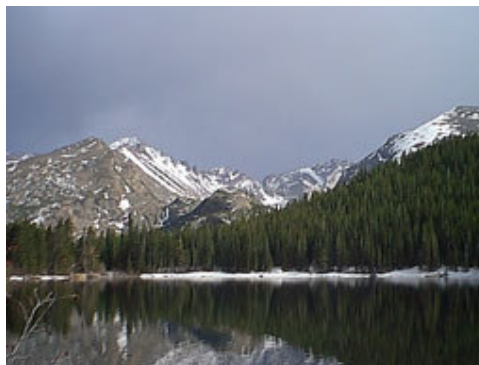
Als laatste bezoeken we die dag nog Red Rocks: het beroemde amfitheater dat op dramatische wijze tussen de gelijknamige rotsen is gepositioneerd. Alle grote muziekbands hebben hier opgetreden. Nadat Red Rocks jarenlang de verkiezing van het beste muziekpodium ter wereld had gewonnen, is het uiteindelijk in de buitencategorie geplaatst. Als je het ziet weet je waarom: het is erg sfeervol maar ook zo buitenaards dat we af en toe aan de rotsen moesten voelen om er zeker van te zijn dat ze niet van papier-mache zijn.

De dag zit erop. We rijden terug naar het hotel, gaan eten en naar bed.

#### **Dinsdag 19 oktober 2004**

Vandaag staat de formele opening van de conferentie en de pre-conferences op het programma. Omdat niet iedereen zich voor de pre-conferences heeft ingeschreven (zijn nogal duur), moet een flink deel van de groep, waaronder ik, zichzelf vermaken. Met een klein groepje huren we een auto, type pick-up truck, en rijden naar het noorden. Doel: het Rocky Mountain National Park. We rijden eerst door Boulder, de belangrijkste universiteitsstad van Colorado. De campus, aan de voet van de Rockies, is jaloersmakend mooi.

Bij aankomst in het park blijkt een groot deel van het park gesloten. De vroege sneeuwval, zeker drie weken eerder dan normaal, heeft ervoor gezorgd dat de meeste wegen door het park niet begaanbaar zijn. Een klein deel is dat nog wel en we rijden het park in richting Bear Lake. Geen beren te zien overigens, die zijn klaarblijkelijk al aan de winterslaap begonnen. Het is koud en het sneeuwt, dus geef ze eens ongelijk. Wel zien we kudden elks en mule-deer.



Bear Lake



Het 'stadhuis' van Nederland

Op de terugweg rijden we door het plaatsje Nederland. Het gehucht is zeer on-Nederlands. Ten eerste ligt het in de bergen en ten tweede is er duidelijk geen planoloog aan te pas gekomen. We worden zeer hartelijk verwelkomd door de eigenaresse van de plaatselijke, en eigenlijk gesloten, tourist shop. We rijden vervolgens door een prachtige 'canyon' terug naar Denver.

### Woensdag 20 oktober 2004

De eerste echte conferentiedag. De Amerikanen weten van aanpakken en de eerste sessie start al om 8.10 uur, dus we moeten vroeg op. Snel een flesje sinaasappelsap en (zoet) broodje gekocht in de Starbucks coffeeshop in de lobby van het hotel. Per shuttle naar het conferentiecentrum dat in een nieuwe, in aanbouw zijnde, wijk van Denver ligt.

#### *Sessie 1: Preparing For The Revolution*

De eerste sessie is een zgn General Session. We zitten dus met zo'n 7000 mensen in de zaal. De spreker, James D. Duderstadt, neemt ons in vogelvucht en aan de hand van zijn eigen carrière mee door de technologische veranderingen van de afgelopen 40 jaar. Hij betoogt dat technologie het hoger onderwijs de komende jaren ingrijpend gaat veranderen. Onze huidige studenten nemen hun eigen technologie, bijbehorende processen en communicatiestructuren in toenemende mate mee naar de universiteitscampus en creëren daarmee hun eigen leeromgeving. Deze technologie zal de universiteitscampus onherkenbaar veranderen. Duderstadt pleit ervoor dat universiteitsbestuurders zich heel snel gaan realiseren dat er een revolutie gaande is op de campus waar zij geen of nauwelijks invloed op hebben. Volgens hem zijn nog maar weinig bestuurders dit zich dit goed beseffen en hun beleid en strategie hierop afstemmen.

Er zijn in dit opzicht voor bestuurders twee wegen te bewandelen. De eerste is de optimistische weg: laat de revolutie maar gewoon gebeuren, laat de student zijn gang maar gaan en we komen er wel uit. De tweede is de pessimistische weg: we moeten de revolutie controleren, de universiteit bepaalt welke technologie wordt ingezet. De vraag die bestuurders zich moeten stellen is: wie is leidend in technologie, moet de universiteit leiden, of moet de universiteit de student volgen en leren van die student?

De conclusie van het verhaal is dat over deze problematiek (of uitdaging) in ieder geval moet worden nagedacht. De revolutie is onafwendbaar en zou ons wel eens kunnen overvallen. Door erover na te denken kunnen we de revolutie in ieder geval trachten te begrijpen.

*Reflectie:* hoewel het een verhaal was over technologie, ging het toch vooral om de mens en dan met name de student. Volgens Edutrip deelnemers die eerder aan de Educause hebben deelgenomen was dit nieuw en daarom zeer verrassend. Deze eerste sessie bleek de toon voor de conferentie te zetten, zoals ook uit de verslagen verderop zal blijken. Verder was de boodschap heel duidelijk: de beer is los in cyberspace, leer ermee leven.

Een volledig verslag van deze sessie, met sheets en een opname van de presentatie vind je hier:

<http://demo.mediasite.com/mediasite/viewer/?peid=55f50e93-88a4-4873-971f-c3e038475176>

### Sessie 2: Educating the Net Generation

In aansluiting op de eerste sessie zegt ook de spreker van de tweede sessie, Diana Oblinger, dat technologische ontwikkelingen in het hoger onderwijs vooral student-driven zijn. Ter onderbouwing begint zij haar presentatie met de stelling dat we allemaal een product van onze omgeving zijn.

Zij vergelijkt drie generaties met elkaar, de Baby Boomers en Generatie X, waartoe de meeste docenten behoren, en de Net Generatie, waartoe onze huidige studenten behoren. Door een proces dat zij neuroplasticiteit noemt zijn de hersenprocessen van deze drie generaties ook echt verschillend, want deze worden gevormd door de technologische prikkels waaraan wij vanaf onze vroege jeugd hebben blootgestaan.

De Net generatie is vooral gericht op communicatie. Hun belangrijkste drijfveer is GEHOORD worden. Uiteraard wordt hiervoor veelvuldig de mobiele telefoon ingezet, maar ook beweegt de Net Generatie zich hiervoor op het internet: eigen home-pages, forums, chat, vorming van internet communities, etc. Deze generatie ziet Internet niet alleen als informatiebron, maar vooral ook als een platform voor zichzelf.



Enkele kenmerken van de Net Generatie zijn dat zij geen generatieconflict kennen met hun ouders, graag leren en experimenteren, digitaal, mobiel en online bereikbaar zijn en leren binnen een sociaal netwerk. Verder zijn ze, aan de positieve kant: interactief, visueel en hebben ze een snelle responstijd. Ook zijn zij goed in staat tot multi-tasking (verschillende dingen tegelijk doen). Aan de negatieve kant laten ze een korte attentiespanne zien, zijn weinig reflectief en beheersen schriftelijke taal vaak slecht.

Procesmatig leert de Net Generatie graag door te werken in teams, hebben ze graag structuur, en zijn ze betrokken en selectief. De Net Generatie leert verder vooral informeel: leren houdt niet op bij de school en is intrinsiek gemotiveerd en zelfsturend.

Hoe zit dit nu met de generatie 'opleiders', de Baby-Boomers en Generatie X: zij zijn vaak erg tekst-georiënteerd, gaan uit van single-tasking, hebben een langzame responstijd. Kortom: vanuit hun eigen denkprocessen ontwerpen zij onderwijs dat niet meer past bij de huidige generatie studenten. Dit geldt ook voor de door de opleiders gebruikte technologie. Er is lang gedacht dat web-based learning iets is dat onze huidige generatie studenten graag zouden gebruiken. Dit blijkt niet het geval: web-based learning geeft veel te weinig sociale interactie. (Dit geldt overigens niet voor oudere studenten van generatie X en de Baby-Boomers, die zijn juist erg tevreden over web-based learning.)

Als voor de Net Generatie web-based leren hét niet is, wat willen zij dan wel. Zij willen vooral dat hun opleider een expert is in een bepaalde discipline. Iemand die breed én diep op deze discipline bevroegd kan worden. Verder willen ze een effectief en geen overdadig gebruik van technologie. Voorbeeld: Powerpoint is om een punt (point) te onderstrepen, niet om alles te kunnen opschrijven. Ook vragen zij veel face-to-face contact en samenwerking.

Leren doet de Net Generatie vooral sociaalconstructief: ontdekkend leren, veel experimenteren, leren van anderen, leren door te spelen. Wel is daarbij een goed beeld nodig van wat het betekent om bv een bioloog of een econoom te zijn. Een goed beroepsbeeld is dus noodzakelijk.

Komen we op de leeromgeving: studenten leren altijd. De fysieke leeromgeving kan stimulerend zijn, maar alleen als deze past op de leeractiviteiten. Studenten komen vooral naar school om daar te doen wat ze thuis niet kunnen. Dit is vooral elkaar ontmoeten en experimenteren in 'skill-labs'.

Samenvattend:

- Technologie op zich vinden studenten niet belangrijk. Het is een middel om te leren, geen doel.
- Interactiviteit is essentieel
- Kennis wordt geconstrueerd niet geïnstrueerd
- De wijze waarop de leeromgeving het (in)formele leren faciliteert is bepalend voor de effectiviteit van het leren
- Opleiders en studenten hoeven niet hetzelfde te kunnen denken. Dit is vanuit neurologisch standpunt gezien zelfs onmogelijk. Wel moeten opleiders bij het ontwerpen van onderwijs rekening houden met hoe onze studenten de wereld zien. Daarbij hoeven opleiders niet geheel volgend te zijn: het gaat om balans tussen de wereld van de opleider en die van de student.

En dan tenslotte deze quote van de spreker:

*The goal is an organization that is constantly making its future, rather than defending its past.*

*Reflectie:* ik heb van deze presentatie een wat langere samenvatting gemaakt omdat dit een sterke presentatie was die veel hout snijdt. Bovendien ging deze presentatie voor de verandering eens bijna helemaal over de student. Nadenkend over onze eigen onderwijsorganisatie trek ik de volgende conclusies:

- De leeromgeving, zowel de fysieke als de digitale, is voor onze studenten vreselijk belangrijk. Is deze krachtig dan faciliteert dit het leren. Waarvoor komen studenten naar school: om elkaar te ontmoeten en te experimenteren. Dit betekent dat onze fysieke leeromgeving, met voornamelijk instructielokalen, een verkeerde is. Ontmoetingsruimtes moeten we hebben, labs.
- Studenten hebben veel behoefte aan face-to-face contact. Dit betekent dat die docent er moet zijn!!! Dit betekent ook dat de taken van de docent niet zodanig moeten zijn dat de docent veel weg is uit de school, bv omdat er buitenproportioneel veel correctiewerk is. Ook dit zien we te vaak: de docent is weg want heeft stapels nakijkwerk. Dit ligt niet aan de docent, dit ligt aan de aansturing en aan het onderwijsontwerp.
- Technologie is geen doel op zich. Studenten vragen om gedoseerd gebruik van technologie, alleen daar inzetten waar het een doel dient. Kan iets face-to-face, doe het dan ook face-to-face. Technologie moet ondersteunend zijn.
- De spreker had de overtuiging dat opleiders nooit zo kunnen denken als studenten en dat dit niet erg is. Dit is geruststellend, opleiders hoeven dit dus niet als doel na te streven. De generaties waaruit de opleiders komen hebben ook hun sterke kanten (reflectief vermogen bijvoorbeeld). De uitdaging is te zoeken naar een goede balans, met gebruikmaking van de sterke punten van al deze generaties.

Een volledig verslag van deze sessie, met sheets en een opname van de presentatie vind je hier:

<http://mslive.sonicfoundry.com/Live/LiveViewer/FrontEnd/View.aspx?peid=2808fd88-7ab3-49e6-bc25-93f2c1b7dc39>

*Sessie 3: The New Information Frontier: The Personalized Portal*

Deze sessie viel onder de noemer 'best practices'. De spreker, Timothy Foley van de LeHigh University (what's in a name) sprak over het ontwerp van hun 'personalized portal'. Wat betekent dit voor LeHigh University: alle digitale toepassingen die zij gebruiken zijn toegankelijk vanuit één portal. Dit geldt voor informatiesites, communicatietools, content systemen, portfolio's, planningstools, etc. De gebruiker, student of anderszins, kan de portaal helemaal zelf vormgeven door zich als het ware te abonneren op bepaalde ruimtes.

Gedurfd was het door LeHigh gehanteerde principe dat er geen 'verplichte onderdelen' zijn binnen het portal. Een student is helemaal eigenaar van zijn eigen portal, maar moet niet klagen als hij door zich niet te abonneren op bepaalde delen van het portal, informatie misloopt. Wél vindt LeHigh het belangrijk om steeds goed na te denken over de 'stickyness' van de portalonderdelen. Ondanks dat de student haalplicht heeft, moet het wel zo interessant mogelijk voor die student worden gemaakt.

*Reflectie:* Ik was erg te spreken over deze benadering. Op vormgeving e.d. viel nog wel wat af te dingen (naar mijn smaak erg druk), maar het idee van eigenaarschap en haalplicht sprak me wel aan. In onze organisatie zie je dit soort initiatieven toch vaak op twee gedachten hinken: OK, studenten zijn wel eigenaar en hebben haalplicht, maar we vinden het ook vervelend als ze informatie zouden mislopen, dus dan schuiven we bepaalde informatie toch maar weer onder de neuzen van de studenten. Het lijkt alsof we hiermee de student helpen, maar eigenlijk zijn we gewoon niet duidelijk en onduidelijkheid helpt de student nooit. Gewoon durven dus.

Van deze on-line presentatie zijn geen sheets beschikbaar.



Klein hoekje van de gigantische Exhibition Hall

Na sessie 3 is het tijd voor de lunch. Dit gaat op z'n Amerikaans: snel en efficiënt. Na de lunch hebben we nog volop tijd om rond te kijken in de Exhibition Hall. Het valt op dat het hier toch nog hoofdzakelijk om technologie gaat. De elektronische schoolborden en andere gadgets vliegen je om de oren. Heb nog een goed gesprek met de jongens van Blackbord over studentgestuurd en competentiegericht leren. Ze zijn erg geïnteresseerd hoewel ik merk dat het nog een beetje een 'ver-van-m'n-bed-show' is voor ze.

#### *Sessie 4: Electronic Portfolios in Higher Education: Where Are We and Where Are We Going?*

Ook weer een zgn. 'best practice'. De universiteit van Denver, Colorado geeft een presentatie van hun elektronisch portfolio (het DU-portfolio: Denver University portfolio, niet te verwarren met het Digitale Universiteit portfolio dat we in Nederland kennen). De DU heeft het portfolio zelf ontwikkeld en sinds 2002 in gebruik. In deze twee jaar hebben zij al 5 major releases achter de rug (!).

Dit met open-source-technologie ontwikkelde portfolio is in eerste instantie een platform voor student én docent om zich te presenteren aan de buitenwereld. Het portfolio is dan ook helemaal van de eigenaar zelf. Deze eigenaar bepaalt zelf wat er in het portfolio komt te staan. Zo zien we voorbeelden van portfolio's die gericht zijn op het persoonlijk profiel van de eigenaar (wie ben ik, wat doe ik, wat zijn mijn interesses), maar ook portfolio's waarin docenten hun cursusmateriaal laten zien. De portfolio's kennen ook een assessmentruimte. Hierin kan een student een elektronische (kennis)toets maken en daarop een beoordeling ontvangen.

Op de zeer terechte vraag of men heeft nagedacht over uitwisseling en export van portfoliomateriaal antwoorden de sprekers dat zij bewust niet gekozen hebben voor een 'statische' export mogelijkheid zoals het branden van een CD omdat daarmee het hele idee van portfolio doodslaat. Wel houden zij de portfolio's on-line, zolang er regelmatige activiteit op het portfolio is.

*Reflectie:* Leuke presentatie, ik had echter wel wat inhoudelijke vraagtekens bij dit portfolio.

- Het doel was me niet duidelijk. Iedereen kon het portfolio een eigen 'smoel' meegeven, maar is dit nu een ontwikkelingsgericht portfolio, of gewoon een showportfolio om jezelf mee te presenteren op het web? Dit laatste leek het geval, maar dit werd niet expliciet uitgesproken.
- Eigenaarschap was, in tegenstelling tot wat ik in Nederland vaak hoor, geen issue. De student (of andere gebruiker) is geheel eigenaar van zijn eigen portfolio en bepaalt zelf hoe dit eruit ziet. In dit opzicht was het ingebouwde assessmentcentrum wat vreemd, omdat dit geheel opleidingsgestuurd is. Studenten ontvangen namelijk ook formele beoordeling in dit centrum.

Kortom: het DU-portfolio lijkt op twee gedachten te hinken.

Wel goed vond ik de gedachte dat er niet alleen individuele portfolio's zijn. Zo benoemden de sprekers ook groepsportfolio's (wij zouden dit bijvoorbeeld projectruimten noemen) en cursusportfolio's. Ook goed vond ik de zoekfuncties die zij in de portfolio's hanteerden. Groot voordeel van deze zoekfuncties is de mogelijkheid voor studenten om elkaar te vinden op zgn 'interest points'. Deze gedachte moeten we vasthouden voor de major-minor ontwikkeling die zich binnen het Nederlandse hoger onderwijs voordoet. Zoals we eerder constateerden werken studenten graag samen en leren ze graag van elkaar. Om ervoor te zorgen dat individuele, vraaggestuurde invulling van majoren en minoren niet leidt tot 'alleengang' van studenten moeten ze de mogelijkheid hebben om elkaar 'over de opleidingen heen' of misschien wel 'over de onderwijsinstellingen heen' te kunnen vinden.

Brengt me meteen bij het laatste punt: uitwisselbaarheid. Zoals hierboven beschreven had men redenen om geen statische export mogelijk te maken (overigens: als een student dit wil kan hij natuurlijk altijd een eigen bestand downloaden en op een statische drager zetten). Liever hield men het portfolio levenslang in de lucht. Op zich valt hier wat voor te zeggen. Echter: dit DU portfolio is een 'home-grown' product, een trend die we ook in Nederland zien. Natuurlijk biedt het voordelen om zelf een portfolio te ontwikkelen: je kunt namelijk alle gewenste functionaliteit inbouwen. Het risico is dat, mits er bij de bouw expliciet rekening gehouden is met standaarden voor data-uitwisseling, deze portfolio's slecht met elkaar zullen kunnen praten en het moeilijk voor een student zal zijn een portfolio over te brengen naar een ander systeem. Ook zal voor een onderwijsinstelling overstappen op een ander portfoliosysteem (systemen zijn niet voor de eeuwigheid) moeizaam zijn. Ik vermoed dat portfoliostandaarden de komende jaren nog wel eens erg hoog op de agenda kunnen komen te staan.

Ook van deze presentatie zijn geen sheets beschikbaar

*Sessie 5: At the End of the Day We Will Have Given It All Away: The Convergence of Open-Source CMS and Open Courseware*

Deze sessie gaat in zijn geheel over open-source content, met name over het SOFIA-project. SOFIA staat voor Sharing of Free Intellectual Assets. Je zou kunnen zeggen dat dit een elektronisch systeem en procedure in één is, om content te kunnen aanbieden, te kunnen laten beoordelen en vervolgens te publiceren.

De procedure werkt als volgt:

- Je hebt een stuk content gemaakt en wilt dit graag delen met anderen
- Je biedt de content aan via SOFIA en vraagt feedback
- Via SOFIA wordt een 'call for reviewers' geplaatst. Deze reviewers geven inhoudelijke feedback op jouw content
- Bij positieve kwaliteitsbeoordeling wordt jouw content gepubliceerd. Je kunt zelf als auteur aangeven op welke manier je het wilt delen: helemaal vrij, dus ook voor commercieel gebruik of alleen voor gebruik binnen het onderwijs. Ook kun je bepalen of iemand anders jouw tekst mag wijzigen of eraan toe mag voegen. Daarmee wordt het een soort WIKI-content.

*Reflectie:* Het idee van open-source content is heel mooi en technisch relatief makkelijk uit te voeren en in te zetten. Toch zitten er een paar behoorlijke adders onder het gras. Het vergt namelijk nogal een cultuuromslag. Wij zijn in onze cultuur gewend aan het begrip 'intellectueel eigendom'. Daaruit volgt ook het auteursrecht. Bedrijfsmodellen van content-uitgevers gaan helemaal uit van deze begrippen. Bescherming van het intellectueel eigendom vinden wij een groot goed. Op internet zie je echter een tegengestelde beweging: gebruikers van het net vinden het eigenlijk heel normaal als content open (en vooral gratis) is. Bijna niemand, met uitzondering van muziekmaatschappijen en uitgevers, ziet illegaal downloaden van bijvoorbeeld muziekbestanden als diefstal. Bij tekstuele content ligt eigendom nog moeilijker. Verander wat aan een tekst en van wie is de tekst dan nog? Copyright gerechtigden zullen zich erop moeten voorbereiden dat hun intellectueel eigendom niet langer 100% kan worden beschermd. Dit vereist ook dat uitgevers van content zich moeten beraden op nieuwe bedrijfsmodellen.

Met dit probleem zit ook SOFIA. Hun content aanbieders doen weliswaar meestal vrijwillig afstand van hun intellectueel eigendom, maar gebruiken vaak ondersteunend materiaal (plaatjes, A/V-materiaal), waar weer wél copyright op rust en die dus eigenlijk niet zonder meer gebruikt mogen worden. Kortom: wie oh wie lost de copyright kwestie op!!

Meer informatie over SOFIA vind je hier:

<http://sofia.fhda.edu/>

De dag zit erop. Veel indrukken opgedaan en vooral veel geluisterd. Even terug naar het hotel en dan op zoek naar een restaurant. We komen uit op Larimer Square, één van de uitgaansstraten van Denver. Het restaurant is Italiaans.

De ober, die zich komt voorstellen als David, vraagt waar wij vandaan komen. Op het antwoord 'Holland' vraagt hij minzaam: don't you mean The Netherlands?? Goed zo David, dat zet ons als topografisch arrogante Europeanen weer op onze plaats. Hoezo weten Amerikanen niet waar Nederland ligt? Deze weet het in ieder geval wel!!!



Larimer Square

## Donderdag 21 oktober 2004

### *Sessie 1: 2004 Annual Gartner-EDUCAUSE update*

Deze sessie komt ieder jaar terug bij Educause. De spreker, Michael Zastrocky, geeft een overzicht van huidige trends en uitdagingen. Veel goede dingen gehoord over deze sessie van deelnemers van voorgaande jaren, dit jaar was volgens hen de sessie enigszins teleurstellend omdat de sessie te veel open deuren bevatte.

Vrij staccato gaat de spreker door zijn verhaal heen. Daarom hieronder ook puntsgewijs enkele zaken die door hem zijn genoemd.

- Vergrijzing wordt een groot probleem voor onderwijsorganisaties. Met name de beslissingsmakers (bestuurders) zijn sterk vergrijsd en doen veel te weinig aan het opleiden van hun opvolgers.
- Voor technologie geldt dat veiligheid en privacy een top-10 uitdaging blijven, zeker de komende 10 jaar.
- Veiligheid kost veel geld.
- Consumenten willen open én veilige technologie. Dit lijkt met elkaar in tegenspraak.
- Technologiebudgetten blijven gelijk of stijgen marginaal, terwijl de eisen die de consument stelt aan technologie de pan uit rijzen.
- Computertechnologie en mobiele telefonie zullen met elkaar integreren. Gebrek aan standaarden in de mobiele telefonie is hierbij een groot probleem.
- Veel organisaties hebben geen veiligheidsplan en als ze het wel hebben dan is het meestal nooit getest.
- Studenten hebben vaak de slechtst beveiligde laptops mogelijk, maar verwachten wel toegang tot de computernetwerken van onderwijsinstellingen.
- Het is nog maar de vraag of open-source technologie een oplossing biedt voor (te) kleine budgetten, de houdgreep van softwarebedrijven en de (naar binnen gerichte) cultuur van onderwijsinstellingen.
- Bij implementatie van nieuwe technologieën is de techniek het geringste probleem. Moeilijker zijn de processen. Het grootste probleem vormt echter de bestuurlijke cultuur van een organisatie.

*Reflectie:* Ik heb hier niet veel aan toe te voegen. Het lijkt erop dat geen van onze problemen de Amerikanen vreemd zijn. Aangezien zaken die op de Amerikaanse technologie-agenda staan meestal vrij voortvarend worden aangepakt, geeft dit ook hoop voor onze toekomst.

### *Sessie 2: The One Thing You Need To Know*

De tweede General Session van de conferentie en met afstand de meest boeiende. De sessie begint met een verplicht nummer: het uitreiken van de jaarlijkse Educause Awards voor Excellence in Leadership aan M. Stuart Lynn en Jacqueline Brown. Daarna is het podium voor spreker Marcus Buckingham, een veramerikaande Brit, die het gaat hebben over management en leiderschap.

Buckingham betoogt dat er een groot verschil is tussen een goede manager en een goede leider. Een goede manager moet in eerste instantie in staat zijn om het beste uit een individuele medewerker te halen. Daarbij moet hij eerst kijken naar de sterke kanten van de persoon en dit daarna matchen met het belang van de organisatie (en dus niet omgekeerd). De manager moet ervoor zorgen dat iemand op zijn kracht wordt ingezet en de ruimte krijgt deze kracht verder uit te bouwen. Het werken aan zwakke eigenschappen heeft volgens Buckingham weinig zin, een zwakke eigenschap wordt namelijk *nóóit* een sterke eigenschap, hooguit een wat minder zwakke en dat is nauwelijks winst. Beter kun je er als manager voor zorgen dat je werknemer niet te veel last heeft van zijn zwakke eigenschappen, door hem geen taken te geven die een beroep doen op sterktes die hij niet heeft, of door hem te koppelen aan personen die zijn zwaktes enigszins kunnen opvangen.

Daar waar een goede manager dus het individu voor ogen heeft, staat een leider voor een hele andere taak. De leider heeft zijn blik niet op het individu, maar op de toekomst gericht: 'Dáár moeten we naar toe, en ik weet hoe'. De leider heeft dus het algemeen belang in de toekomst voor ogen. Leiders hebben altijd een groot ego, de overtuiging dat zij weten welke weg wij met z'n allen moeten begaan. Een groot ego is niet hetzelfde als egocentrisme, daarbij staat niet het algemene belang, maar het eigen belang centraal. Een goed leider moet het toekomstbeeld vooral helder en duidelijk kunnen neerzetten. En de leider moet in staat zijn om steeds hetzelfde verhaal te blijven vertellen, net zolang tot bij zijn luisteraars de kwartjes vallen.



*Reflectie:* Het was een boeiende presentatie. Ook gaf Buckingham enkele humoristische staaltjes Britse zelfspot en zelfrelativering ten goede. Nadenkend over wat zijn verhaal betekent voor het competentiedenken in het onderwijs kom ik eigenlijk tot de conclusie dat Buckingham betoogt dat je niet zozeer aan competentieontwikkeling moet doen, maar aan talentontwikkeling. Wat we in het onderwijs vaak doen is werken aan de zwakke punten van de student ipv aan zijn sterke punten. Als je zwak bent in statistiek krijg je extra lessen, terwijl je eigenlijk extra lessen zou moeten krijgen als je juist goed bent in statistiek, om maar een voorbeeld te noemen. Op zich staat dit niet haaks op competentieontwikkeling, maar vereist het wel een andere blik op competenties. Competenties zijn niet altijd even maakbaar en opleidingen zouden studenten juist moeten stimuleren om hun sterke punten verder te ontwikkelen. Dit betekent ook dat een student moet kunnen afstuderen terwijl niet alle competenties even sterk uit de verf komen, mits sterke competenties dan wel extra zijn ontwikkeld. Daar zit waarschijnlijk wel iets van een ondergrens aan: als een student op bepaalde punten echt niet competent kan worden, dan is hij misschien gewoon niet geschikt voor het vak. Volgens mij is een belangrijk punt dat het verder uitbouwen van sterktes veel en veel stimulerender en motiverender is voor de student, dan het maar blijven sleutelen aan zwaktes. E.e.a. vereist dan ook een andere kijk op diploma's (niet meer iedereen hetzelfde diploma), iets waar nieuwe initiatieven in het voortgezet onderwijs zich ook al sterk voor maken.

Dan nog de leiderschapskwestie. Van onze managers wordt onderwijskundig leiderschap gevraagd, maar Buckingham zegt eigenlijk dat dit niet kan. Iemand is óf een manager óf een leider, maar nooit allebei. Bovendien: mijn eigen organisatie heeft zo'n 36 managers: hoeveel leiders kan een organisatie verdragen? Onderwijskundig leiderschap zou dus met name vanuit de bestuurders moeten komen. Zij zouden, zeker bij onderwijsveranderingen, een heldere visie op het onderwijs van de toekomst moeten kunnen neerzetten en ook bereid moeten zijn dit verhaal keer op keer te vertellen.

Na de lunch komt onze themagroep Teaching en Learning bij elkaar. We doen een kort 'rondje' waarbij ieder vertelt wat hem/haar is opgevallen in de sessies en hoe dit past binnen de accenten die van tevoren door de groep zijn bepaald. Het ging daarbij om twee vragen: *Hoe zorgen we in een E-learningomgeving voor een positief (persoonlijk sociaal-pedagogisch klimaat)?* en *Hoe verandert de rol van de docent?* Het valt ons allemaal op dat de veranderende rol van de docent nog geen echt issue is in Amerika. Er is impliciet een aantal keren over gesproken, vooral bij de portfolio-sessies. De volgende dag zal ik wel uitgebreid te horen krijgen over de rol van de mentor/coach, maar daar blijft het dan ook bij.

#### *Sessie 3 en 4: Riding The Whirlwind en Musings Of A Curious Mind*

Beide sessies werden gegeven door de winnaars van de Excellence in Leadership Awards. Dat beloofde dus wat, maar viel helaas zwaar tegen. Beide sprekers hadden het overgrote deel van hun presentatie nodig voor het uitbundig en met naam en toenaam bedanken van al hun familieleden, vrienden, kennissen en collega's. Daarna spraken zij over hun eigen carrière. Misschien best leuk als je familielid bent, maar voor de andere toehoorders was dit behoorlijk vervelend.

In Riding the Whirlwind begon de spreker nog enigszins boeiend met een aantal uitspraken die in Amerika te vinden zijn op zgn. 'bumperstickers'. Wij zouden dit tegeltjeswijsheden noemen. Omdat er verder niets spannends te melden is over de sessies, hieronder een aantal van deze wijsheden:

- Never underestimate the power of stupid people in large groups (spreekt voor zich, zie voetbalwedstrijden)
- Never put off until tomorrow, what you can forget about today (maak keuzes, concentreer je op wat belangrijk is)
- Time is what keeps everything from happening at once (wees niet bang om te veranderen, het gebeurt toch niet ineens)
- Experience is something you don't get until just after you need it (ook wel leermoment genoemd)
- If you can't change your mind, are you sure you still have one (als je niet meer kunt veranderen, dan is het over en sluiten)
- Hire teenagers when they still know everything (onderwijs leert meer af dan bij)

*Reflectie:* Dit was een goed leermoment, mocht ik nog eens naar de Educause gaan, dan ga ik in ieder geval niet meer naar de prijswinnaars-sessies.



's Avonds is het grote Educause feest, deze keer helemaal in het teken van het Wilde Westen. We worden om half zeven opgehaald met de bus en gaan naar een locatie aan de rand van de stad. Het is een, laten we zeggen, 'interessante' locatie voor een feest, een soort parkeergarage met rodeo-hall. We zullen ons die avond nog meer verbazen: bijvoorbeeld over de rodeo met travestie (jawel) en het bier dat ondanks de vette barbecue volop in het glas blijft schuimen. Ik vraag me nog steeds af hoe dat kan (de hoogte?, chemische toevoegingen? Wie het weet mag het zeggen).

Het wordt nog erg gezellig en ons groepje wordt zo ongeveer als laatste de hall uitgeveegd. We nemen de laatste bus terug naar het hotel. De bar is nog open dus het wordt nog een beetje later...

#### **Vrijdag 22 oktober 2004**

Wederom vroeg op en dat viel na het feest de avond ervoor niet mee. Toch op tijd voor de eerste sessie om 8.10 uur.

*Sessie 1: Staying A Step Ahead Of The Enterprise Curve: Early Lessons Learned From The UBC's E-Portfolio Project*  
Deze presentatie ging helemaal over 'Lessons learned' bij de implementatie van een Digitaal Portfolio bij de University of British Columbia. Eerst enkele uitgangspunten:

Het UBC-portfolio is:

- In eerste instantie ontwikkelingsgericht, gericht op leerproces
- Ook geschikt om op andere manier te gebruiken: als showmap of C.V. bijvoorbeeld. Zij noemen dit: collect, reflect, evaluate, select en present.
- Gebaseerd op life-long-learning

Doel van het gebruik van het portfolio is reflectie. Implementatiedoel is dat alle studenten bij het afstuderen over een portfolio beschikken. Bij de implementatie vonden zij het van het grootste belang dat de manager van een onderwijsinstituut zichzelf eigenaar vindt van het implementatietraject (!!!!!).

De eerste lessen die zij hebben geleerd zijn de volgende:

- Integreer portfolios met je digitale content systeem, zodat content van studenten ook makkelijk hergebruikt kan worden in het onderwijsproces.
- Laat bij de implementatie studenten en docenten vooral veel voorbeelden zien van portfolio gebruik.
- Weet bij implementatie wat je doelgroep is: hoe wil men leren, waarom zou men portfolio willen gebruiken.
- Studenten willen heel creatief met portfolio omgaan. Software moet hierop inspelen.
- Bij implementatie is technologie het makkelijkste deel, het veranderen van processen is veel moeilijker.
- Bij implementatie moet de meeste aandacht naar docenten gaan.
- Leer omgaan met portfolios door het opzetten van communities of practice
- Besteed veel tijd en aandacht aan de communicatie
- Bedenk van tevoren wat je van de implementatie verwacht, maar blijf flexibel
- Accepteer de beperkingen van je software (!)
- Zorg voor een goede support structuur. Hou er rekening mee dat je niet te maken hebt met early-adaptors, die een bug meer of minder geen probleem vinden.

De UBC is hun implementatie begonnen met kleine pilots. Deze pilots hebben vervolgens de interesse van anderen gewekt. Op dit moment staan ze voor een instellingsbrede implementatie.

*Reflectie:* Een boeiende en duidelijke sessie, waarbij eigenlijk alle punten werden genoemd waar ik zelf de laatste anderhalf jaar ook tegenaan ben gelopen. Helaas werd mijn grootste vraag niet beantwoord: hoe kom je nu van kleine pilots naar brede implementatie? Daar spelen echt weer heel andere kwesties. Ik kon wegens tijdgebrek (Amerikanen lopen niet uit de tijd) de vraag ook niet meer stellen.

Een aantal punten zou ik er ter reflectie willen uitlichten: allereerst vond ik de opmerking dat een manager zich eigenaar moet voelen van de implementatie een hele belangrijke. Dit ontbreekt er nog al eens aan, mijn ervaring is dat de manager meestal niet eens in beeld komt. Verder zijn de opmerkingen dat communicatie veel tijd kost, het veranderen van processen moeizaam is en docenten de meeste aandacht vragen weliswaar open deuren, maar toch belangrijke zaken om bij implementatie veel rekening mee te houden. Een eye-opener vond ik de opmerking dat studenten graag creatief met portfolio willen omgaan. Dit heeft mogelijk ook te maken met wat in de sessie over de Net Generatie werd verteld: studenten willen graag een platform voor zichzelf creëren. Ik zie bij veel portfolios toch vooral het praktische voorop staan. Mogelijk een punt om rekening mee te gaan houden. Als laatste was het punt over het accepteren van de beperkingen van de software interessant. In Nederland zien we de trend dat we niet kijken welk bestaand product het dichtst onze functionele wensen benadert, maar liever zelf iets maken (home-grown). Zoals eerder gezegd zou dit in de toekomst nog wel eens aardig wat problemen kunnen gaan geven mbt uitwisselbaarheid.

### *Sessie 2: Mentoring: A Learning Collaboration*

De spreker, Marilu Goodyear begint haar presentatie met de volgende stelling: 'Everybody needs context assistance in relation to their work and maybe their life'.

Dit is dus voor de spreker geen vraag en de presentatie wordt dan ook verder ingevuld met het beantwoorden van de vragen: wat is mentoring en hoe geef je dit vorm. 'Mentoring' (wij gebruiken vaak het woord coaching, ook zo'n goed Nederlands woord), is het identificeren en ontwikkelen van loopbaanvaardigheden (vrij vertaald). Volgens de spreker zijn een aantal vormen van mentoring te onderscheiden: ten behoeve van de loopbaan en ten behoeve van het onderwijs. Mentoring kan één-op-één gebeuren, maar ook in een groep of peer-to-peer. Belangrijk is dat de mentor en mentee bij elkaar passen qua chemie, achtergrond en geslacht. Daartoe zou het mogelijk moeten zijn dat de mentee de mentor zelf uitkiest. Er is onderzoek gedaan naar geslacht en mentoring en daaruit trekt de spreker de conclusie dat een mentor voor zowel man als vrouw, het beste een man kan zijn omdat die vanuit zijn vaak sterkere machtspositie in organisaties meer voor de mentee kan betekenen (!).

De spreker sprak verder over gewenst gedrag van mentoren en mentees. De belangrijkste boodschap op dit punt was dat afhankelijkheid dient te worden voorkomen. Ook bepleit zij dat mentees zich door meerdere mentoren laten begeleiden, omdat iedere mentor een eigen aanpak en stijl heeft. Als laatste punt werd genoemd dat het absoluut nodig is om de door mentoring behaalde winst regelmatig te evalueren.

*Reflectie:* Op zich geen slecht verhaal, maar voor de Nederlandse delegatie waarschijnlijk niet echt iets nieuws. Al dan niet op grote schaal in praktijk gebracht, zijn onderwijsorganisaties in Nederland hiermee al enige tijd bezig. Een aantal punten uit de presentatie wil ik er uitlichten: de spreker betoogt dat de mentee en de mentor elkaar moeten kunnen uitkiezen, omdat het opbouwen van een goede relatie erg belangrijk is en daarbij ook zaken als chemie een rol spelen. Ik denk dat wij onze studenten nog te weinig mogelijkheden geven om hun mentor of coach zelf uit te kiezen, vaak wordt deze aangewezen. Waarschijnlijk vinden we het moeilijk organiseerbaar om studenten dit zelf te laten doen. Dit klinkt als een tegenstrijdigheid, maar in onze logistieke organisatie hebben we te maken van vooraf, voor hele studiejaar bepaalde, inzetplaatjes voor docenten, waardoor weinig flexibiliteit ontstaat. Het zou voor de kwaliteit van coaching waarschijnlijk best goed zijn als studenten vrij waren in het kiezen van hun coach. Dit zou voor coaches een extra motivatie kunnen zijn ook echt wat te maken van deze rol.

Een ander punt is de gender-kwestie: de coach zou in alle gevallen beter een man kunnen zijn vanwege zijn machtspositie in organisaties. Mmm...de Amerikaanse samenleving is masculien van aard, de onze meer feminien, dus of dit ook bij ons opgaat?? Ik heb geen idee of hier in Nederland onderzoek naar gedaan is. Waarschijnlijk vinden wij dit punt niet zo belangrijk omdat wij niet vinden dat een coach zijn machtspositie moet gebruiken om zaken voor de gecoachte voor elkaar te krijgen. Hier lijken ons standpunt en het Amerikaanse standpunt dus verschillen te vertonen.

Een volledig verslag van deze presentatie, met sheets en filmopname, vind je hier:

<http://mslive.sonicfoundry.com/Live/LiveViewer/?peid=307dfb58-0fad-4810-a781-368090509d42>

### *Sessie 3: The Future Technology Workforce*

De laatste en dus afsluitende sessie van de conferentie. Ook meteen één van de beste presentaties. De spreker, Diana Natalicio, president van de University of Texas at El Paso, begint met een vrij lange, maar humoristische, anekdote die uiteindelijk gaat over zelfrelativering en carrierekeuzes, en dan vooral beperkingen die een vrouw kan ondervinden in haar carrierekeuze. Ze heeft nu de volledige aandacht van de zaal en gaat verder met haar betoog over de toekomst van technologiestedies. Het gaat niet goed met de technologie studierichtingen in de Verenigde Staten, weinig studenten kiezen voor technologie en vooral, en dit is wel haar grootste zorg, kiezen vrouwen en leden van minderheidsgroepen niet voor technologiestedies. Volgens de spreker ligt dit aan de opzet van deze studies. Deze zijn vaak inflexibel, vooral gericht op de traditionele voltijdstudent, dus de campusbewoner die door zijn ouders wordt gesponsord. Dit is niet meer de realiteit. Veel huidige studenten zijn niet meer traditioneel, hebben zorgtaken, hebben parttime banen. Dit geldt zeker voor minderheidsgroeperingen, waarvan in Amerika de Hispanics de meerderheid vormen.

De spreker slaat onderwijsinstellingen om de oren met de beschuldiging van struisvogelpolitiek. Deze instellingen lijken niet in de gaten te hebben dat demografische factoren grote invloed zullen hebben op hun studentpopulaties. Er is al een groot tekort aan technologen in de Amerikaanse samenleving, een groot gedeelte van de workforce moet al uit het buitenland worden gehaald en als de onderwijsinstellingen hun beleid niet snel veranderen dan wordt dit probleem alleen maar groter. De spreker doet een ernstige oproep aan onderwijsinstellingen om hun onderwijs zo te veranderen dat het ook toegankelijk wordt voor minderheidsgroeperingen, die andere eisen stellen aan onderwijs: flexibeler, niet alleen uitgaande van de traditionele voltijd-student, duale leervormen, instromen op latere leeftijd, studies die de mogelijkheid bieden om perioden van studie af te kunnen wisselen met perioden van werk of zorg. Dit is niet alleen goed voor de economie, het getuigt ook van ongelooflijke arrogantie als we deze groeperingen in de kou laten staan en daarmee veroordelen tot een marginale bijdrage aan de samenleving en daaruit voortvloeiende armoede, met alle gevolgen van dien.

*Reflectie:* Zo, die was raak. En de situatie in Nederland is niet veel anders. Weliswaar hebben we hier te maken met andere minderheidsgroeperingen, het probleem is hetzelfde. We bieden, door de manier waarop ons hoger onderwijsstelsel is vormgegeven, te weinig kansen aan de niet-traditionele student. En wat erger is: onze overheid heeft dit totaal niet in de gaten. Het onderwijsbeleid stuurt juist meer aan op de traditionele student, liefst iemand die in 4 jaar zijn studie kan afronden, geen zorgtaken of baan heeft, die niet ouder is dan 30 jaar, die een Nederlands paspoort heeft....

De deelname van allochtonen aan het Nederlandse hoger onderwijs is al laag. Op dit moment hebben we 1.4 miljoen allochtonen in Nederland, in het jaar 2020 zijn dit er 2.6 miljoen. Er is op dit moment geen enkel beleid om de hongeronderwijsparticipatie van deze groep te bevorderen. Net als in Amerika veroordelen wij hen daarmee tot een marginale bijdrage aan de samenleving, met alle gevolgen van dien.

Ook van deze presentatie is een opname en sheets beschikbaar, deze vind je hier:

<http://demo.mediasite.com/mediasite/viewer/?peid=e4327924-675a-4e30-a68f-bab54ddc2385>

De conferentie zit erop. Een aantal uit de groep gaat met huurauto richting Colorado Springs. Omdat dit ruim 100 km ver weg is en ik besloten heb genoeg gezeten te hebben voor de week, ga ik te voet het centrum van Denver in. Ik loop helemaal (nou ja, helemaal, het is allemaal vrij klein) door naar Lower Downtown (LoDo) en tref daar een boekhandel aan zoals je ze zou kunnen dromen: een oud pakhuis, sfeervol ingericht met banken, tafels, stoelen, allerlei hoekjes om je rustig in een boek te verdiepen en natuurlijk een echte koffiehoeke.



Tattered Cover bookstore in Lower Downtown Denver

Ik heb mijn fototoestel niet bij me en dat zal me op de terugweg spijten. Over 16th street loopt een man zijn hond, type Rotweiler, uit te laten. Op zich niets bijzonders. Op de rug van de hond zit echter een kat die vrolijk meerijsdt met de hond. Ok, denk je dan, kan ook nog, sommige katten en honden kunnen het best met elkaar vinden. Ik keek echter nog een keer goed en zag toen dat twee witte muizen aan meereden op de rug van de kat. Vroeg me af wie er nu het meest zijn natuurlijk instinct zat te onderdrukken. Natuurlijk mocht iedereen voor een dollar met het hele circus op de foto. Creatieve, doch enigszins vreemde, broodwinning.

## Zaterdag 23 oktober 2004

Opnieuw vroeg op voor de transfer naar het vliegveld. We zijn ruim op tijd en dat is maar goed ook want de vlucht van Washington naar Amsterdam is maar liefst 100% overboekt. Gelukkig kunnen wij mee. Dankzij het tijdsverschil komen we zo'n 24 uur later, dus op zondagochtend, aan op Schiphol.

### Terugblik

Al schrijvend aan dit verslag en vooral aan de reflecties realiseer ik me dat ik via de presentaties die vooral gingen over de Amerikaanse situatie, toch ook veel over de Nederlandse situatie heb opgestoken. Vaak lijken deze situaties in grote lijnen op elkaar.

De belangrijkste constatering is wel dat men ook in Amerika bezig is met een ingrijpende onderwijstransformatie. Ook daar wil men door flexibilisering, reflecterend leren, constructivistisch leren, etc, komen tot een betere voorbereiding van de student op de arbeidsmarkt. Ook worstelen zij met dezelfde problemen en zoeken op bepaalde punten technologische oplossingen. In technologie is Amerika leidend in de wereld dat zie je ook terug in Nederland, kijk maar naar het grote aantal onderwijsinstellingen dat een Amerikaanse leeromgeving als Blackboard gebruikt. Ik verwacht dat de nieuwe onderwijskundige inzichten in Amerika ook invloed gaan hebben op de onderwijsondersteunende technologie en dat zou voor ons ook goed nieuws zijn.

Zoals eerder gemeld in dit verslag heeft de SURF-groep Teaching en Learning voor de conferentie een aantal vragen geformuleerd.

De eerste vraag was: *Hoe zorgen we in een E-learningomgeving voor een positief (persoonlijk sociaal-pedagogisch) klimaat?* Subvragen zijn o.a.: hoe organiseer je sociaal contact, zijn hiervoor blended-learning scenarios, hoe activeer je studenten, hoe zet je studenten aan tot samenwerken en hoe organiseer je de FUN-factor van het leren?

In een aantal presentaties zijn hierover impliciet een aantal zaken gezegd. Deze staan ook in de verslagen van de sessies, maar samenvattend zou je het volgende hierover kunnen zeggen: Onze huidige generatie studenten (de Net Generatie) is vanuit zichzelf geneigd tot leren binnen een sociale context, zoekt samenwerking en vraagt om opleiders die zij breed en diep kunnen bevragen op een bepaalde discipline. Blended learning staat voorop: dus technologie inzetten daar waar het echt ondersteunend is en daarbij vooral veel face-to-face contact. Zij komen naar 'school' om elkaar te kunnen ontmoeten en te experimenteren. Ook komen ze naar school voor contact met de docent. Ik heb al opgemerkt dat onze fysieke leeromgeving nog onvoldoende is ingericht op deze wensen. We hebben veel instructielokalen, weinig ontmoetingsruimtes en, m.u.v. technische opleidingen, weinig labs waar geëxperimenteerd en geoefend kan worden. Ook zie ik vaak dat docenten buiten de lessen om niet altijd even zichtbaar en benaderbaar zijn. Om de FUN-factor van het leren te bevorderen zouden we veel meer gebruik moeten maken van de behoefte van de student om zichzelf te profileren, om een platform voor zichzelf te creëren. De generaties waaruit de opleiders afkomstig zijn hebben hier misschien wat meer moeite mee, maar voor onze huidige studenten is dat heel normaal. Onderwijsontwerp en ondersteunende software zou hierop moeten inspelen. Om een voorbeeld te noemen: elektronische portfolio's moeten niet alleen 'ontwikkelingsgericht praktisch' zijn, maar vooral de student de gelegenheid geven om er een eigen draai, een eigen gezicht aan te geven. In inhoud én vorm.

De meeste HBO instellingen in Nederland bewegen zich naar competentiegericht onderwijs. In met name de presentatie van Markus Buckingham wordt gezegd dat het juist gaat om talentontwikkeling en dat is nét iets anders (hoewel niet per definitie strijdig met competentieontwikkeling). Deze ontwikkeling zien wij ook voorzichtig in het denken over onderwijstransformatie. Ik vermoed dat als deze ontwikkeling doorzet dit ook een bepalende en mogelijk heel positieve invloed gaat hebben op de manier waarop het onderwijs de student activeert en motiveert.

Dan de tweede vraag: *Hoe verandert de rol van de docent?* Dit is blijkbaar nog geen echt issue in de U.S.A. Ik heb hier, op één presentatie na, expliciet niets over gehoord. Men spreekt over studenten (students) en docenten (faculty) en maakt geen onderverdeling in 'faculty'-rollen. Wel heeft men het over mentorschap en reflecterend leren, hoewel mentorschap op een wat andere manier invulling krijgt dan onze 'coaching'. De mentor is er ook om zijn invloed te gebruiken om iets voor de student te bewerkstelligen, een coach gaat ervan uit dat de student zijn eigen boontjes dopt, maar ondersteunt de student bij reflectie en het expliciteren en ontwikkelen van loopbaanvaardigheden. Dat is iets anders.

Het lijkt me goed om deze vraag vast te houden voor de volgende Educause conferentie.

Voor meer informatie over Educause: [www.educause.edu](http://www.educause.edu)

Voor meer informatie over de edutrip van SURF: <http://www.edusite.nl/edutrip2004>

Mocht je vragen of opmerkingen hebben over dit verslag, mail deze dan naar [p.kokx@fontys.nl](mailto:p.kokx@fontys.nl)