



> DEEL 3

DIGITAAL HUMANISME

De uitdagingen van de mens in een digitale toekomst

aangepakt via dynamic coaching

Job (J.J.) Meuter, juni 2021

Digitaal Humanisme

Alles wat gedigitaliseerd kan worden, zal gedigitaliseerd worden. Dit belicht een kern van het eerste onderdeel van het drieluik over de uitdagingen van de mens in de digitale toekomst. Vervolgens, in het tweede deel van het drieluik, beschreef ik de volgende uitdaging van de mens: de digitale geletterdheid. Een verdieping over de vaardigheden die fundamenteel worden om relevant te blijven op de constant digitaal wordende arbeidsmarkt. In dit laatste deel neem ik u mee in wat ik digitaal humanisme noem. Een belangrijke zoektocht persoonlijk leiderschap door en dankzij de digitalisering.



Sinds 2018 wordt de gewone man steeds vaker geconfronteerd met de eigen relevantie. Om zich heen worden steeds meer vage termen geïntroduceerd, zoals globalisering, blockchain, genetische modificatie, kunstmatige intelligentie, deep learning en machine learning (Harari, 2018)

Wat als grote mysterieuze termen was begonnen, begint nu in 2021 vast onderdeel te worden van ons leven. Het besef dat de digitalisering een groot deel van ons leven overgenomen heeft, is een fundamenteel bestaande waarde geworden. Met deze acceptatie begint ook gelijk het doel om digitaal humanisme te realiseren. Een proactieve levenshouding die de relevantie van je eigen leven bepaalt.

Relevantie om je eigen leven te bepalen, klinkt heel zwaar; filosofisch zelfs. Zitten we daar wel op te wachten? Zijn onze onderwijssystemen er wel op ingericht? Bij welk vak hoort dit? Eerst een beroep leren, dan komt jouw relevantie vanzelf. Deze uitingen krijg ik veel wanneer ik over digitaal humanisme begin te praten in het onderwijs. Hopelijk kan ik je inspireren om met het gedachtegoed van de term aan de slag te gaan.

Een eerste belangrijke concrete stap, is de verschuiving van mentoraat naar coaching. De mentor zit vast in een denkpatroon waar de docent en de mentor de student meenemen richting het diploma. Zij bepalen in grote mate weg ernaar toe. De mentor laat je de leeromgeving zien, vult in welke wegen je kunt bewandelen. Kortom de student is participant in zijn eigen leerproces. Het speelveld van de mentor is over het algemeen ook gekoppeld aan het traditionele onderwijssysteem.

Om de student eigenaar te laten worden van het eigen leerproces, zal hij ook aan het roer moeten staan. Hij zal zelf moeten leren om de eigen koers te varen. Een koers met een groot digitaal besef en met vertrouwen op de eigen digitale vaardigheden. Een coach heeft meer vrijheden om de student achter het roer te krijgen. De rol van de coach is om de student in het veranderproces te ondersteunen.

In tegenstelling tot het mentoraat is coaching typisch iets voor onze huidige samenleving waarin we in principe allemaal verantwoordelijk zijn voor ons eigen geluk. Het is onderzoekend en vragend werk. De belangrijkste vraag is altijd: wat zijn de opties voor de student, wat kan hij zelf doen en wat heeft hij te accepteren? Op deze wijze wordt er gewerkt aan een duurzame verandering. (Jong, 2016) De mentale en emotionele verandering die plaats vindt, wordt gevoed door vragen stellen. De oude filosoof Socrates had dit bij de oude Grieken al door. Vragen stellen, zorgt ervoor dat de ander zelf gaat nadenken, eigen meningen gaat vormen en eigen keuzes gaat maken. In het huidige tijdperk, met zoveel kennis en informatie altijd ter beschikking, is het juist heel erg belangrijk om vragen te stellen en niet zaken zo maar over te nemen.

We vertrouwen steeds meer op machines, digitale informatie en zelfs op kunstmatige intelligentie. Het lijkt wel of we vergeten dat wij ook kunnen denken; wij kunnen zelf ook keuzes maken. In alle constante veranderingen is er een stabiele factor en dat ben jij zelf. De vraag is: hoeveel invloed heb jij op jouw leven? Hoe vaak laat jij je leiden door externe factoren en keuzes van anderen? Succesvol coachen is de student uitnodigen tot zelfredzaamheid, zodat hij dat de volgende keren ook kan. Het gaat om het vrijmaken van potentieel.

In mijn zoektocht, om het digitaal humanisme een podium te geven in het onderwijs, heb ik mij laten inspireren op het gedachtegoed van Covey. Zijn gedachtegoed is al jaren bekend in diverse bedrijven. Aangezien mijn werkzaamheden zich bevinden in het beroepsonderwijs, vond ik het toepasselijk om een gedachtegoed te onderzoeken dat al vele jaren overeind blijft staan in het bedrijfsleven. De zeven gewoontes van Covey geven een helder overzicht van stappen die kunnen leiden tot persoonlijk leiderschap.

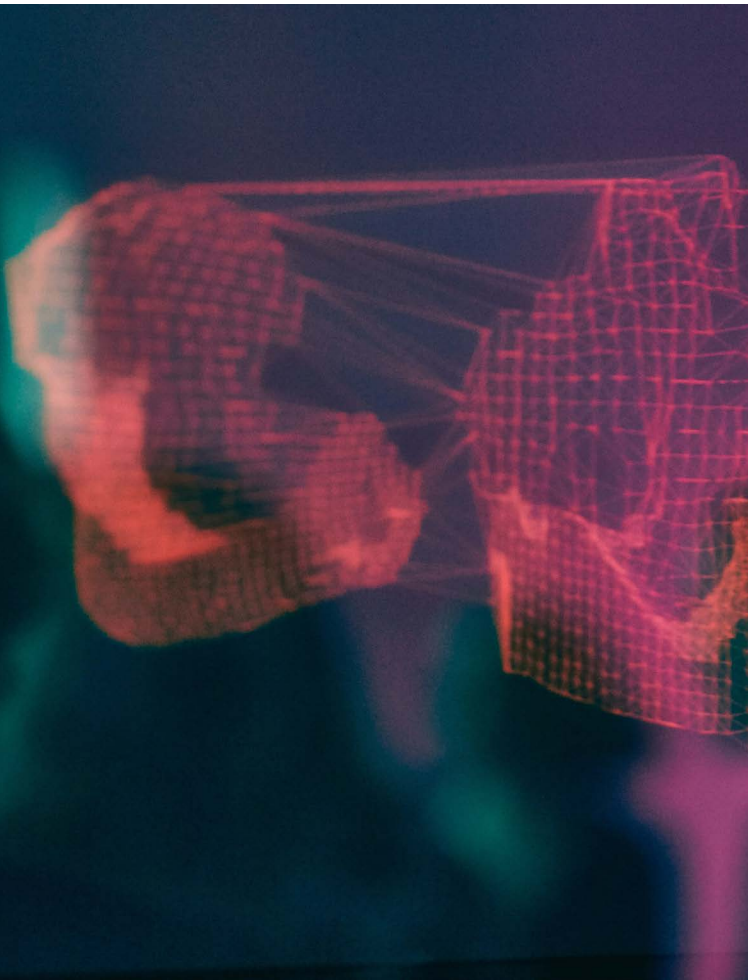
Een inspiratie van Covey voor het digitaal humanisme is de keuzes die wij moeten leren maken tussen urgentie en belangrijkheid. In de huidige tijd lijkt alles wel een urgentie te hebben. Ieder geluidje van de smartphone moet direct beantwoord worden en bij geen geluidje of like op een bericht kan dat leiden tot diverse vormen van onzekerheid. Covey beschrijft het mooi door te zeggen dat weten wat belangrijk is en daar naar te handelen in plaats van eenvoudigweg te reageren op wat urgent is, van fundamenteel belang is voor het vooropstellen van prioriteiten. (Covey, Time management volgens Covey, 1994)



De digitalisering heeft een nieuwe urgentie meegenomen. Een urgentie om zichtbaar en bereikbaar te zijn op social media. Een urgentie om eerst de next level te halen van een game in plaats van andere zaken. De urgentie kan zelf verslavend worden. Verslaafd zijn aan urgentie is zelfdestructief gedrag dat tijdelijk de leegte kan vullen die door onbevredigde behoefte wordt geschapen. De vraag is welke onbevredigde behoefte dient dan gevuld te worden? Of is omgaan met zoveel urgentie ook een feit dat wij dienen te accepteren door

de digitalisering? Tot op zekere hoogte ben ik van mening dat we mogen accepteren dat de urgentie er is en door de digitalisering in stand gehouden wordt. Prikkelers zijn er in overvloed, aanbieder van keuzes oneindig en uitnodiging tot deelname staat klaar. Hoe en wanneer leer je studenten om zelf de regie weer te pakken? Dat leer je ze in een onderwijs systeem dat de focus heeft op zelf denken, zelf keuzes maken, communiceren met anderen, zelf onderzoek doen en zelf bepalen welke route je wilt maken.

Bij het VISTA college werken wij hard om het bovenstaande onderwijs te realiseren. Challenge based learning met de didactiek Lean based learning zijn hier de meest concrete voorbeelden van. In de vorige publicatie over digitale vaardigheden kunt u lezen hoe we daarmee werken. Het digitaal humanisme richt zich op coaching. De essentie van goed coaching is het opbouwen van bewustzijn en verantwoordelijkheidsbesef. Naast bewustwording, bewustzijn en verantwoordelijkheidsbesef, is contact maken een begrip dat ook onlosmakelijk verbonden is aan coaching. (Kat, 2008)



Verbonden zijn met elkaar is een vertrouwensband ontwikkelen van gelijkwaardigheid. Een onderzoekende houding van beide partijen waar de dagdagelijkse zaken even geparkeerd worden en door uitnodigende interventies vanuit andere perspectieven worden benaderd. Bij coaching sluit je aan in de beleving van de student. Je gaat mee in het tempo van de student. Op deze manier blijf je verbonden met elkaar.

Door experimenten en jarenlange ervaring met coaching van studenten heb ik gemerkt dat studenten sneller uitgedaagd worden met een interactieve interventie, dan met een coach gesprek. Door een interactieve interventie te gebruiken zul je ervaren dat een student meer vertelt dan wanneer je bewust gaat zitten voor een gesprek. Bij het VISTA college hebben wij het Dynamic coaching ontworpen. Een methode die bestaat uit een reeks van diverse interactieve interventies die de coach met de student kan inzetten om de eigen doelen te verhelderen.

De interactieve interventies kunnen individueel of in groepsverband ingezet worden. Vele interventies vinden inspiratie in de gewoontes van Covey. Je kunt de interventies opvolgend of willekeurig inzetten. Het doel van Dynamic coaching is dat wij studenten de overtuiging mee geven dat discipline en offers nodig zijn en dat ze alleen iets kunnen bereiken door vol te houden, passie en betrokkenheid te tonen en zich door hun geweten te laten leiden; met name in deze groeiende digitale wereld waar digitale collega's normaal worden, waar digitale ontmoetingen acceptabel zijn en waar de digitale urgentie in gelijkwaardige balans mag komen met humane belangrijkheid.



Bibliografie

Covey, S. R. (1994). *Time management volgens Covey*. Amsterdam: Uitgeverij Business Contact.

Covey, S. R. (2004). *De 8ste eigenschap, van effectiviteit naar inspiratie*. Amsterdam/ Antwerpen: Business Concract.

Harari, Y. N. (2018). *21 lessen voor de 21e eeuw*. London: Jonathan Cape.

Jong, A. d. (2016). *No-nonsense coaching, zelfverzekerd en feectief coachen*. Amsterdam: Boom uitgevers.

Kat, N. (2008). *Coachen met een leeg hoofd, helder en deskundig coachen als expert, gids en geweten*. Culemborg: Van Duuren Media B.V.

Als er gebrek aan vertrouwen is en morele autoriteit ontbreekt, nemen regels de plaats in van visie en missie. Albert Einstein verwoordt het mooi: 'De meeste problemen kunnen niet opgelost worden door de manier van denken als waarmee ze zijn ontstaan.' Dankzij coaching zullen studenten uitgedaagd worden anders te denken, paradigma's te verschuiven, nieuwe inzichten te ervaren en veranderingen te accepteren.

Om nog even bij Einstein te blijven, hij zei eens: 'Voorstellingsvermogen is belangrijker dan kennis.' Herinneringen zijn verleden tijd, die zijn eindig. Visie is de toekomst, die is oneindig. Covey voegt hieraan toe dat het allerbelangrijkste is het ontwikkelen van je zelfbewustzijn, van een idee van bestemming, van je unieke missie en rol in het leven, van een gevoel ertoe te doen. (Covey, *De 8ste eigenschap, van effectiviteit naar inspiratie*, 2004)

Met de woorden van Covey ben ik aan het einde gekomen van het drieluik van publicaties over de uitdagingen van de mens in de digitale toekomst. De thema's digitale bewustzijn, digitale geletterdheid en het digitaal humanisme zijn nauw met elkaar verbonden. Ze vormen samen een belangrijk fundament voor de onderwijsvisie het Challenge based learning. Mocht u meer informatie willen over de thema's, challenge based learning, lean based thinking en Dynamic coaching, dan kunt u altijd contact met mij opnemen. U kunt mij volgen via LinkedIn; hier post ik regelmatig gerelateerde artikelen, filmpjes en andere inspiraties. Ik hoop u in het drieluik te hebben kunnen inspireren. Wellicht zelfs uit te nodigen om op proactieve wijze de thema's bespreekbaar te maken binnen het onderwijs.

Het schrijven van deze publicaties hebben mij vele nieuwe inzichten gegeven door de gedachtes op schrift te brengen. Het heeft mij ook het vertrouwen gegeven om in de toekomst meerdere publicaties te gaan schrijven.