

TALENTS

TALENTS

Visievorming op onderwijs rondom authentieke vraagstukken

Een gesprekstoel

Irene Visscher-Voerman, S ophie Verdegaal, Janina den Hertog, Tjark Huizinga,
Kariene Mittendorff, Jeroen Kuyper, Erwin van Harmelen, Natalie Liebrechts & Aldo
van Duivenboden

Februari 2024

TALENTS

SAXION
HOGESCHOOL


ComeniusNetwerk
de Onderwijsvernieuwers

NRO NATIONAAL
REGIEORGAAN
ONDERWIJSONDERZOEK

TALENTS

TALENTS

Colofon

Datum 1 februari 2024

Referentie TALENTS-project

Versie 1.0

Bron <http://talentsdrivenlearning.nl>

Afdeling Lectoraat Innovatief & Effectief Onderwijs

Auteur Irene Visscher-Voerman, S ophie Verdegaal, Janina den Hertog, Tjark Huizinga, Kariene Mittendorff, Jeroen Kuyper, Erwin van Harmelen, Natalie Liebrechts & Aldo van Duivenboden

Inhoudsopgave

| | | |
|----------|--|-----------|
| 1 | | 2 |
| 2 | Inleiding | 1 |
| 3 | Vragen behorend bij de gesprekstool Visievorming op onderwijs rondom authentieke vraagstukken | 2 |
| 3.1 | Authentiek vraagstuk..... | 2 |
| 3.1.1 | Toelichting op het thema | 2 |
| 3.1.2 | Richtinggevende vragen voor visievorming | 2 |
| 3.2 | Interdisciplinariteit..... | 3 |
| 3.2.1 | Toelichting op het thema | 3 |
| 3.2.2 | Richtinggevende vragen voor visievorming | 3 |
| 3.3 | Authentiek toetsen..... | 3 |
| 3.3.1 | Toelichting op het thema | 3 |
| 3.3.2 | Richtinggevende vragen voor visievorming | 4 |
| 3.4 | Begeleiding | 4 |
| 3.4.1 | Toelichting op het thema | 4 |
| 3.4.2 | Richtinggevende vragen voor visievorming | 5 |
| 3.5 | Zelfbewuste en zelfsturende professional | 5 |
| 3.5.1 | Toelichting op het thema | 5 |
| 3.5.2 | Richtinggevende vragen voor visievorming | 5 |
| 3.6 | Learning community | 6 |
| 3.6.1 | Toelichting op het thema | 6 |
| 3.6.2 | Richtinggevende vragen voor visievorming | 6 |
| 3.7 | Gelijkwaardig partnerschap..... | 7 |
| 3.7.1 | Toelichting op het thema | 7 |
| 3.7.2 | Richtinggevende vragen voor visievorming | 7 |
| 4 | Verantwoording | 8 |
| 5 | Referenties | 11 |

Dit project is (mede) gefinancierd door het Nationaal Regieorgaan
Onderwijsonderzoek. Dossiernummer: 405.20865.712

TALENTS

SAXION
HOGESCHOOL


ComeniusNetwerk
de Onderwijsvernieuwers

NRO NATIONAAL
REGIEORGAAN
ONDERWIJSONDERZOEK

TALENTS

1 Inleiding

De TALENTS gesprekstool is ontwikkeld om samen met onderwijsprofessionals, professionals uit het werkveld (beiden partners genoemd) én studenten een visie te ontwikkelen op onderwijs dat wordt vormgegeven rondom *authentieke leeromgevingen*. De tool bestaat uit een 'praatplaat' en een aantal vragen die richting kunnen geven aan het gesprek over het onderwijs, om zo met elkaar zicht te krijgen op de verschillende standpunten.

In het TALENTS-project is een visie op onderwijs geformuleerd, waarin meerdere thema's terugkomen; deze visie is verwoord in de TALENTS-rationale. Wanneer opleidingen aan de slag willen met het (door)ontwikkelen van hun eigen onderwijs, is het te adviseren om met (alle) betrokkenen het gesprek aan te gaan over deze thema's om zo tot een samenhangende visie te kunnen komen.

De TALENTS-gesprekstool is in interactieve vorm te vinden op www.talentsdrivenlearning.nl. Het daar bijgevoegde filmpje bevat een instructie voor het gebruik van de tool. Bij elk thema zijn vragen geformuleerd die kunnen helpen het gesprek over het te ontwikkelen onderwijs te voeren.

In dit document wordt een overzicht gegeven van inhoud van de TALENTS-online gesprekstool. Hierin staan alle teksten en vragen per thema uit de tool onder elkaar.

- Authentiek vraagstuk
- Interdisciplinariteit
- Authentiek toetsen
- Begeleiding
- Zelfbewuste en zelfsturende professional
- Learning community
- Gelijkwaardig partnerschap

De opbouw is als volgt: er volgt steeds een korte inleiding, gevolgd door een quote en daarna de richtinggevende vragen. Aan het eind is de 'praatplaat' weer gegeven, waarop deze thema's gevisualiseerd zijn.

2 Vragen behorend bij de gesprekstool Visievorming op onderwijs rondom authentieke vraagstukken

2.1 Authentiek vraagstuk

2.1.1 Toelichting op het thema

Een authentiek vraagstuk brengt verschillende partijen en disciplines bij elkaar. Deze partijen werken samen aan een vraagstuk dat plaatsvindt op de grens van onderwijs en de beroepspraktijk. Dit kunnen vraagstukken zijn die monodisciplinair worden aangevlogen, maar een interdisciplinaire benadering is bij complexe vraagstukken regelmatig van meerwaarde. De vraagstukken betreffen belangrijke maatschappelijke vragen die realistisch, betekenisvol, uitdagend, open en bekend zijn voor zowel het werkveld als het onderwijs.

Wanneer vraagstukken *realistisch* zijn zullen deelnemers zich hierbij meer betrokken voelen. Voor studenten in het bijzonder kan het vraagstuk als realistisch gezien worden wanneer de toegevoegde waarde voor hun (professionele) toekomst benadrukt wordt.

Vraagstukken zijn *betekenisvol* als het resultaat maatschappelijke impact heeft en de deelnemers daar een relevante bijdrage aan kunnen leveren. *Open* houdt in dat vraagstukken niet op voorhand een vaste uitkomst hebben. Vraagstukken hebben een mate van *bekendheid* wanneer de deelnemers eigen expertise kunnen gebruiken voor het komen tot een oplossing. Om te zorgen dat vraagstukken *uitdagend* zijn voor de deelnemers waardoor zij gemotiveerd zijn om aan het vraagstuk te werken, is het van belang dat deelnemers ervaren dat er resultaat geboekt kan worden. Daarbij is het belangrijk een keuze te maken voor de mate van complexiteit van het vraagstuk, rekening houdend met de verschillende partijen. Ook is het belangrijk stil te staan bij de mate van zelfstandigheid die van de partijen gevraagd wordt. In een authentiek vraagstuk bepalen lerenden gezamenlijk de doelen, de kaders en de aanpak.

"Het meest waardevolle is dat studenten aan opdrachten uit de praktijk werken, dat ze proeven 'dit is wat ik later zou kunnen', dat we daar heel open in zijn (...) Daardoor gaan ze harder lopen, stoppen ze er meer tijd in en gaan ze beter leren."

Anonieme docent

2.1.2 Richtinggevende vragen voor visievorming

- Hoe zie je een authentiek vraagstuk voor je?
- Wat is de meerwaarde van het gezamenlijk werken aan een authentiek vraagstuk?
- Hoe zorg je er voor dat een vraagstuk voor alle deelnemers betekenisvol is?
-
- Vanuit welk perspectief is er een urgentie voor de oplossing van het vraagstuk? (denk aan maatschappelijk perspectief, vanuit een bedrijf, vanuit de opleiding)
- Wie markeert de kaders waarbinnen gewerkt gaat worden? Wie bakent het vraagstuk af?
- In hoeverre staan de leeruitkomsten vooraf vast bij het werken aan een vraagstuk uit de praktijk?
- In hoeverre zouden vraagstukken realistisch en open geformuleerd kunnen worden?
- Hoe zou je rekening kunnen houden met verschillende deelnemers voor wat betreft de mate van complexiteit en zelfstandigheid die verwacht wordt? Wordt hierin gedifferentieerd?
- In hoeverre wil je dat het vraagstuk input vraagt vanuit meerdere disciplines?
- In hoeverre wil je dat het vraagstuk mogelijkheden biedt voor deelnemers van verschillende niveaus van expertise om samen te werken?

- In hoeverre wil je dat het vraagstuk mogelijkheden biedt voor studenten om vanuit verschillende opleidingsniveaus (MBO-HBO-WO) samen te werken?

2.2 Interdisciplinariteit

2.2.1 Toelichting op het thema

Onze maatschappij vraagt om innovatieve en ondernemende professionals die binnen interdisciplinaire omgevingen onderzoekend en probleemoplossend aan de slag gaan om tot duurzame oplossingen te komen. Interdisciplinaire samenwerking is nodig om tot oplossingen te komen voor complexe maatschappelijke vraagstukken die de grenzen van de eigen discipline overstijgen.

Deze samenwerking houdt in dat deelnemers vanuit verschillende disciplines aan een gezamenlijk doel, of authentieke opdracht, werken. Hierbij wordt de samenhang en relaties tussen disciplines verkend en worden deelnemers aangemoedigd om disciplinaire grenzen te overschrijden en verbanden te leggen. Hierbij is het belangrijk dat deelnemers hun kennis, perspectieven, methoden en vaardigheden met elkaar uitwisselen. Zo kan er een synergie gecreëerd worden, waarbij gebruik gemaakt wordt van de complementaire expertise van teamleden om innovatieve ideeën te genereren of complexe problemen op te lossen.

"Door interdisciplinariteit ga je een gemeenschappelijke taal ontwikkelen"

Anonieme student

2.2.2 Richtinggevende vragen voor visievorming

- Welke meerwaarde heeft de interdisciplinaire samenwerking voor het werkveld, studenten en docenten? Welke meerwaarde heeft het voor jou, om met mensen van verschillende disciplines samen te werken?
- In hoeverre vragen maatschappelijke problemen om een discipline-overstijgende aanpak?
- Welke kerncompetenties en vaardigheden moeten studenten verwerven via interdisciplinair onderwijs om succesvol te zijn in de 21e-eeuwse samenleving?
- Op welke manieren kan interdisciplinair onderwijs bijdragen aan het stimuleren van kritisch denken, creativiteit, innovatie en het oplossen van complexe vraagstukken?
- Hoe kunnen we barrières tussen verschillende vakgebieden doorbreken om een vruchtbare omgeving voor interdisciplinair samenwerken te creëren?

2.3 Authentiek toetsen

2.3.1 Toelichting op het thema

Authentiek toetsen is belangrijk binnen het onderwijs én het werkveld in het kader van leven lang leren. Authentiek toetsen houdt in dat het leren in kaart wordt gebracht van lerenden die werken aan een authentiek vraagstuk. Bij authentiek toetsen is het van belang dat er aandacht is voor drie aspecten: het product, het proces en de persoonlijke leerdoelen van lerenden. Er is variatie mogelijk voor de manier waarop persoonlijke leerdoelen worden getoetst of beoordeeld. Belangrijk is dat de toetsing zich zowel richt op het behalen van doelen als op de geleverde inspanning. De lerende speelt een actieve rol in het reflecteren en ophalen en verwerken van feedback. De opgehaalde feedback wordt verwerkt en opgenomen als bewijslast in het product, bijvoorbeeld een portfolio. Dit

vraagt een hoge mate van zelfsturing. Tenslotte kan de beoordeling tot stand komen in samenspraak met andere partners uit de learning community.

"The single most powerful modification that enhances achievement is feedback."

John Hattie

2.3.2 Richtinggevende vragen voor visievorming

- Welke ontwikkeling zou je met authentiek toetsen in kaart willen brengen? (denk aan proces, product, persoonlijke en professionele ontwikkeling, samenwerking, houding, specifieke vaardigheden, ...)
- Van welke deelnemers zou je de ontwikkeling in kaart willen brengen?
- Op welke manier zou er inzichtelijk gemaakt moeten worden hoe deelnemers binnen de learning community zich ontwikkeld hebben?
- Welke rol speelt feedback en reflectie bij de ontwikkeling van deelnemers?
- Wat vraagt dit van de lerenden in termen van feedback literacy?
- Op welke onderdelen is het wenselijk feedback te geven? (op het product, proces of de zelfsturing)
- Zouden er van tevoren doelen opgesteld moeten worden waarop getoetst wordt? Wie doen dit? Op welke doelen zou de ontwikkeling gevolgd kunnen worden?
- Mag het product ook mislukken? En het proces?
- Wie zouden er op welke momenten betrokken zijn bij het beoordelingsproces?
- Hoe zou de kwaliteit van de toetsing geborgd kunnen worden?

2.4 Begeleiding

2.4.1 Toelichting op het thema

Begeleiding is cruciaal in het leerproces van deelnemers in de learning community. Begeleiding vraagt coachende vaardigheden. Zo worden er vragen gesteld om deelnemers aan te sporen actief te leren. Er wordt kwalitatief goede feedback gegeven en het leerproces van deelnemers wordt ondersteund door scaffolding en modeling toe te passen. Het is belangrijk dat de begeleider het mogelijk maakt om verschillende perspectieven van de deelnemers uit te wisselen, te **reflecteren** en aandacht te hebben voor gelijkwaardige verantwoordelijkheid. Binnen de learning community wordt namelijk toegewerkt naar verbinding en een sociaal veilige omgeving zodat deelnemers van en met elkaar kunnen leren op basis van gelijkwaardigheid. De begeleider heeft oog voor behoeften binnen de learning community en speelt hier op een flexibele manier op in. Zowel de persoonlijke leervragen van de deelnemers als leervragen voor het inhoudelijke vraagstuk staan hierbij centraal zodat deelnemers aan hun ontwikkeling persoonlijke professionele ontwikkeling kunnen werken.

"Als begeleider wil ik eigenaarschap bij lerenden laten en vragen stellen in plaats van antwoorden geven."

Anonieme docent

2.4.2 Richtinggevende vragen voor visievorming

- Welke begeleiding hebben deelnemers nodig, rekening houdend met hun verschillende achtergronden en behoeften?
- Is er een specifieke rol van begeleider in de learning community? Hoe ziet deze rol eruit? Welke verantwoordelijkheden horen bij deze rol?
- Welke kenmerken en eigenschappen van de begeleider zijn van belang bij het begeleiden van deelnemers bij hun leerproces?
- In hoeverre is de begeleider gelijkwaardig aan andere deelnemers van de learning community?
- In hoeverre speelt de begeleider flexibel in op de behoeften van deelnemers?
- In hoeverre heeft de begeleiding een bepaalde focus, bijvoorbeeld op de persoonlijke en/of professionele ontwikkeling of op de inhoud? Hoe wordt er een eventuele balans gevonden?
- Welke rol speelt feedback bij de begeleiding?

2.5 Zelfbewuste en zelfsturende professional

2.5.1 Toelichting op het thema

Zelfbewustzijn en zelfsturing zijn belangrijk voor zowel studenten als docenten en werkveldprofessionals in het kader van 'leven lang ontwikkelen' in de maatschappij. Zelfsturing is het proces waarbij lerenden zelf het initiatief nemen om hun leerbehoeften vast te stellen, hun leervragen te formuleren, leermiddelen (bronnen) te identificeren, hun netwerk in te zetten, zichzelf te ontwikkelen en leeruitkomsten te evalueren. Het werkveld vraagt om professionals die niet alleen kennis en vaardigheden hebben die van belang zijn voor het uitoefenen van het vak, maar die zich ook bewust zijn van hun eigen talenten, vaardigheden en ambities, en die voortdurend blijven leren tijdens hun loopbaan. Zelfbewuste en zelfsturende professionals zijn meer toegerust voor een complexe en snel veranderende wereld, weten hoe ze willen bijdragen aan vraagstukken in de samenleving en op de arbeidsmarkt, kennen hun persoonlijke en professionele normen en waarden, en zetten hun talenten in om onder meer in (interdisciplinaire) teams samen te werken. Het is van belang om expliciet aandacht te besteden aan deze persoonlijke, professionele ontwikkeling van studenten, docenten en professionals uit het werkveld. Door hen uit te dagen om na te denken over persoonlijke leervragen, door ze (meer) invloed te geven op hun eigen leerweg, maar ook door te reflecteren. Om hier invulling aan te geven is het van belang om in de learning community een veilige en inclusieve leeromgeving voor alle betrokkenen te realiseren.

In het onderwijs gaat het naast kwalificatie en socialisatie altijd ook om de vorming van de persoon, gericht op het volwassen in de wereld willen zijn. Daarom is een pedagogische oriëntatie in het onderwijs onontbeerlijk."

Prof. dr. Gert Biesta

2.5.2 Richtinggevende vragen voor visievorming

- Op welke wijze kan er aandacht komen voor persoonlijke, professionele ontwikkeling in de learning community?
- Wat is volgens jou de rol van zelfsturing binnen een authentieke leeromgeving? In hoeverre wil je dat de lerenden gestimuleerd worden om zelfsturend te leren en te werken?
- In hoeverre verwacht je dat lerenden aan persoonlijke leerdoelen werken tijdens het werken aan een authentiek vraagstuk?

- Welke kenmerken en eigenschappen van de begeleider zijn van belang bij het begeleiden van deelnemers bij hun persoonlijke professionele ontwikkeling?
- In hoeverre is het wenselijk dat lerenden keuzeruimte geboden wordt?
- Op welke manier kan worden gewerkt aan een veilige en inclusieve leeromgeving voor alle betrokkenen?
- In hoeverre mogen lerenden zelf bepalen hoe hun leren wordt gemonitord of eventueel beoordeeld?
- Op welke manier kan worden gewerkt aan een veilige en inclusieve leeromgeving voor *alle* betrokkenen?

2.6 Learning community

2.6.1 Toelichting op het thema

Learning communities zijn publiek-private samenwerkingsverbanden waarin leren en ontwikkelen, werken, innoveren en onderzoeken samensmelten in een hybride leeromgeving. Dat wil zeggen: een leeromgeving op het grensvlak van opleidingen en werk.

We onderscheiden hier learning communities op macro- en microniveau. Een learning community op macroniveau is een samenwerkingsverband waarin meerdere groepen werken aan een maatschappelijk thema en onderling hun kennis uitwisselen. Deelnemers hiervan werken samen vanuit hun betrokkenheid (voortkomend uit persoonlijke of professionele drijfveren) vanuit de twee of meerdere van de 5 O's die relevant zijn voor het vraagstuk: Onderwijs (studenten en docenten), Overheid (gemeenten en provincie), Ondernemers (bedrijven en MKB), Onderzoek (lectoraten) en Omgeving (burgers). Binnen een learning community op micro-niveau wordt op een gelijkwaardige projectmatige manier samengewerkt aan een authentiek vraagstuk dat is afgeleid van het maatschappelijk thema. Er wordt *ván* en *mèt* elkaar geïnvesteerd, geïnnoveerd en geleerd. Reflectie speelt hierbij een grote rol.

“Learning community: De plek waar *mensen* zich kunnen ontwikkelen en waar innovaties sneller in de praktijk worden gebracht.”

Topsectoren

2.6.2 Richtinggevende vragen voor visievorming

- Hoe zie jij een learning community voor je?
- Wanneer is een learning community voor jou van meerwaarde (denk aan: samenstelling, vorm, continuïteit)?
- Welke partijen zijn relevant om met elkaar binnen een learning community te werken aan het authentieke vraagstuk?
- Welke rol speelt diversiteit in een learning community bij het samenwerken aan een authentiek vraagstuk?
- Wat vraagt het van individuele deelnemers om aan een learning community deel te nemen?
- Wat levert het deelnemen aan een learning community voor de verschillende partijen op?

2.7 Gelijkwaardig partnerschap

2.7.1 Toelichting op het thema

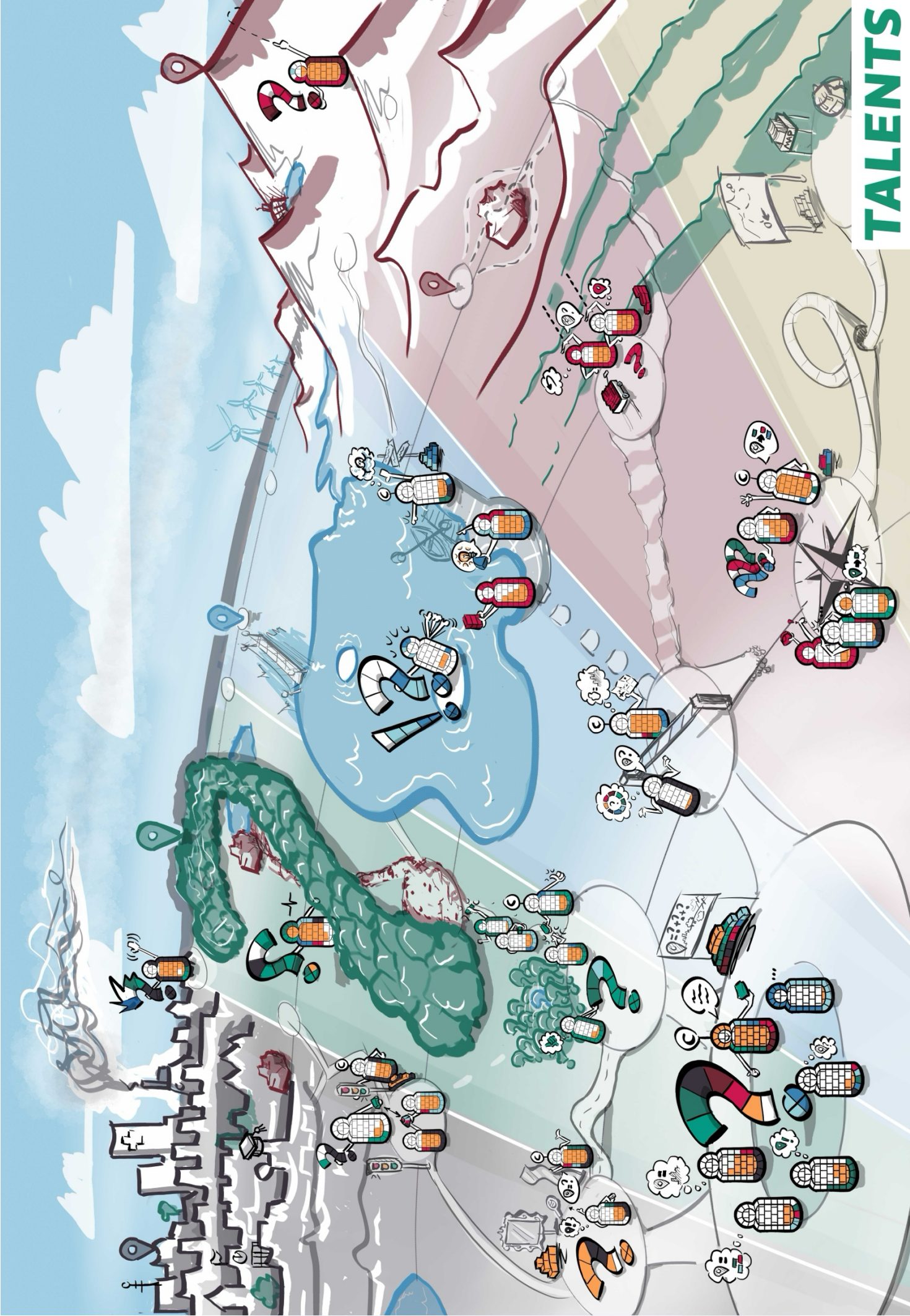
Om aan maatschappelijke vraagstukken te werken is samenwerking én samen leren nodig tussen en met verschillende partners. In de huidige maatschappij ontwikkelt iedereen zich continu. Leren speelt zich steeds meer af op het grensvlak van onderwijs en werkveld. Bovendien zijn oplossingen voor vraagstukken vaak niet vooraf voorhanden en juist daarom is samenwerking zo belangrijk. Samen lerend optrekken betekent dat studenten, professionals uit het werkveld en docenten als **gelijkwaardige partners** samenwerken aan een authentiek vraagstuk. Professionals uit het werkveld kunnen bijvoorbeeld zijn: Ondernemers (bedrijven en MKB), Onderzoekers (lectoraten), Overheidsinstanties (gemeente en provincie) en de Omgeving (burgers). Gelijkwaardig samen optrekken met verschillende partners is belangrijk om tot een synergie te komen en van elkaar te leren. Dit vraagt van hen dat zij hun traditionele rol (vanuit docentschap, opdrachtgeverschap of de rol van student) loslaten. Gelijkwaardigheid is niet hetzelfde als gelijkheid. Geen mens is hetzelfde; iedereen heeft een andere voorgeschiedenis, andere kennis en ervaring, een andere persoonlijkheid. Juist die diversiteit is nodig om gezamenlijk verder te komen. Gelijkwaardigheid betekent niet per se dat er geen *hiërarchie* is. Soms is die wel nodig, maar dat bepaal je met elkaar. Gelijkwaardigheid betekent dat er wordt gewerkt vanuit wederzijds respect en waardering; De ene persoon staat *à/s mens* niet boven de ander. Er is geen afhankelijkheids- of machtsrelatie op het persoonlijk vlak. Ieder individu wordt gehoord en gezien, en met elkaar bepaal je hoe ieders expertise van waarde is voor de uitwerking van de oplossingsrichting. Ieder individu draagt intentioneel bij aan het leren van zichzelf en van de anderen. Dat betekent dat iedereen haalt en brengt.

"Je moet de grenzen een beetje vervagen. Dus wanneer ben je docent, wanneer ben je coach. Dat je meer fluïde leert. Dat het wat meer op basis van wensen is, in plaats van wat moet."

Anonieme student

2.7.2 Richtinggevende vragen voor visievorming

- Hoe kijk je aan tegen de samenwerking en het samen leren van onderwijs en werkveld?
- Wat houdt gelijkwaardigheid in? Hoe creëer je gelijkwaardigheid tussen verschillende deelnemers van de learning community?
- Wat vraagt het van alle betrokkenen om gelijkwaardig op te trekken?
- Wie brengt het vraagstuk in? Is er een eigenaar van de vraag? Wie formuleren het vraagstuk?
- Hoe denk je vanuit je eigen perspectief (docent, student, werkveldprofessional) over gelijkwaardigheid?



3 Verantwoording

De TALENTS-gesprekstool is ontwikkeld voor onderwijsprofessionals, professionals uit het werkveld (beiden partners genoemd) én studenten om samen een visie te ontwikkelen op onderwijs dat wordt vormgegeven rondom *authentieke leeromgevingen*.

In het TALENTS-project is een visie op onderwijs geformuleerd, waarin meerdere thema's terugkomen. Deze zijn onder andere gebaseerd op de negen richtlijnen voor het ontwikkelen van een authentieke leeromgeving (Herrington, 2006).

Wanneer opleidingen aan de slag willen met het (door)ontwikkelen van hun eigen onderwijs, is het te adviseren om gezamenlijk het gesprek over deze thema's aan te gaan.

Met behulp van de gesprekstool krijgen partners een beeld van verschillende kenmerken van een ALO en worden zij aangezet, d.m.v. van vragen, om hierover na te denken vanuit een *ideaalbeeld*, om zo te komen tot een gezamenlijke visie. Het komen tot een *gedragen* visie, die daadwerkelijk in de praktijk tot uiting komt, is een proces dat uit verschillende fasen bestaat. Zo beschrijven Van der Loo et al. (2015) de vijf fasen 'Ontwaken', 'Ontsteken', 'Oriënteren', 'Ontdekken' en 'Ontvouwen'. De TALENTS gesprekstool wordt gezien als instrument om te ondersteunen in de fasen 'Oriënteren' en 'Ontdekken'. De voorgaande fasen 'ontwaken' en 'ontsteken' zijn voorwaardelijk aan het inzetten van de Gesprekstool. Binnen deze fasen is het van belang dat er een urgentie wordt ervaren om met Authentieke leeromgevingen aan de slag te gaan én dat de juiste personen worden geïnspireerd en betrokken om deze visie gezamenlijk vorm te geven (Van der Loo et al., 2015). De Gesprekstool kan ingezet worden om binnen de fase 'Oriënteren' aandacht te besteden aan vragen als 'Wat is onze geschiedenis en wat past bij onze toekomst?' Middels de tool verdiepen partners zich in wat in deze toekomst bij hen als lerenden past. Daarnaast geeft de gesprekstool input voor de fase 'Ontdekken', en specifiek in het 'Viervisielukkig' dat hierin beschreven wordt (Van der Loo et al., 2015). Onderdeel van het 'Viervisielukkig' is dat een team kijkt naar het 'Hoger doel' en het 'Gewaagd doel' bij het ontwikkelen van een visie. Het gewaagde doel vormt de wens of droom van een organisatie, motiveert mensen en brengt hen in beweging. Het is een uitdagend toekomstbeeld waarin betrokkenen zich kunnen vinden. Het hoger doel omvat alle waaromvragen, waarbij gekeken wordt naar de essentie van het onderwijs binnen authentieke leeromgevingen.

Voor het gebruik van de TALENTS-gesprekstool is een instructievideo gemaakt die partners vooraf bekijken. Hierin wordt precies uitgelegd hoe partners alle onderdelen van de ALO kunnen onderzoeken met elkaar om te komen tot een gezamenlijke visie. Belangrijk is het gebruik van een facilitator of gespreksleider bij deze activiteit. De gespreksleider leidt de activiteit in, stuurt en begeleidt tijdens het proces waar nodig, en vat samen.

De tool is tot stand gekomen met input van meerdere partners. Zo is allereerst -op basis van interne discussies binnen het TALENTS-team- de 'praatplaat' gemaakt. In eerste instantie was deze bedoeld en gebruikt om in samenspraak met opleidingen onze beelden op onderwijs en die van de opleiding met elkaar te vergelijken. Gaandeweg het traject werd duidelijk dat deze plaat mogelijkheden biedt om het gesprek te voeren. Tegelijkertijd werd ook duidelijk dat de plaat zo gedetailleerd is, dat het voor betrokkenen lastig is te bepalen waar en hoe te beginnen. Op dat moment ontstond het idee om de plaat in 'delen' aan te bieden, waardoor de gebruiker er steeds één thema kan uitlichten. Zo ontstond het idee van een 'interactieve tool', voor op de website. Dit idee is met enkele belangstellenden besproken en voorgelegd. Ook is de gesprekstool aan de deelnemers van de TALENTS share & discuss day (voorjaar '23) getoond en bediscussieerd. Hier werd voorgesteld om voorbeeldvragen op te nemen, voor die situaties waarin er geen TALENTS-team medewerker in de buurt is om het gesprek mee te voeren. Op die manier kan de tool ook zelfstandig gebruikt worden.

Het TALENTS-team heeft een eerste overzicht van vragen geformuleerd. Deze zijn besproken en doorontwikkeld met onze collega's van het lectoraat Innovatief en Effectief Onderwijs.

Ondertussen werd de website gebouwd. Deze is, inclusief vragen getoond tijdens een onderwijssymposium Onderwijsinnovatie binnen Saxion, in twee workshops. Bij beide workshops waren docenten aanwezig die (kort) de tool bekeken en met elkaar bespraken. Hierbij kwamen nog een aantal onduidelijkheden aan het licht, en werd de tip gegeven om niet té veel vragen te formuleren. Op basis van deze input hebben we het aantal vragen teruggebracht en enkele formuleringen aangepast. Dit heeft geleid tot de huidige versie van de gesprekstoel.

4 Referenties

Herrington, J. (2006, oktober). *Authentic e-learning in higher education: Design principles for authentic learning environments and tasks* [Paperpresentatie]. E-Learn: World Conference on E-Learning in Corporate, Government, Healthcare, and Higher Education, Honolulu, Hawaii, USA.

Van Der Loo, H., Geelhoed, J., & Samhoud, S. (2015). *Kus de Visie Wakker: organisaties energiek en effectief maken*. Academic Service.