



DE
ONDERWIJS
INGENIEURS



Professioneel leren met impact

Learning Design Studio's als platforms voor effectieve professionele gesprekken

Rutger van de Sande, Willem Maurits en Maud Slaats

Dit boekje was nooit tot stand gekomen zonder de inspiratie en kennis van de andere partners in het LINPILCARE-projectteam. We zijn in het bijzonder dank verschuldigd aan LINPILCARE-projectleider Rik Vanderhauwaert (Katholiek Onderwijs Vlaanderen). Het project LINPILCARE zette ons onder meer op het spoor van de protocollen, bracht ons veelvuldig in de gelegenheid er over te leren in workshops en cursussen en spoorde ons aan het geleerde in praktijk te brengen.

Inhoud

1. Professioneel leren met impact?	4
Waar haal je de tijd vandaan?	4
Professioneel lerende gemeenschappen (PLG's)	4
De Learning Design Studio	5
Met protocollen leren werken	5
2. Handreikingen bij het inzetten van protocollen	7
Alfabetische lijst met basisbegrippen	7
7 tips die helpen om effectief met protocollen te werken	9
Geschikte protocollen kiezen	11
3. Protocollen	12
Compass points	12
Consultancy	15
Feedback Windows	16
Forming Ground Rules	17
Happily ever after...?	18
Learning from data	19
Litmus test	20
Passion profiles	22
Pitch & gossip	24
Prototyping Challenge	25
Save the last word for me	26
Tuning	27
What? So what? Now what?	28
4. Meer protocollen vinden?	29

1. Professioneel leren met impact?

Waar haal je de tijd vandaan?

Het valt niet mee om als onderwijsprofessional werk te maken van je eigen professionele ontwikkeling. Werkdagen bestaan immers voor een groot deel uit geplande activiteiten waarmee niet of nauwelijks te schuiven is. En daarbovenop komen dan nog dringende zaken als gesprekken met leerlingen en ouders, overleg met collega's en nakijkwerk. Het is het dus niet zo gek dat je soms niet weet waar je tijd vandaan moet halen om te werken aan je eigen professionele groei. Hoe jammer dat ook is. Dus als het wel lukt om er tijd voor te maken dan wil je die tijd boven alles effectief gebruiken zodat je leerlingen er de vruchten van plukken. Want daar draait het uiteindelijk om! Maar hoe doe je dat?

Professioneel lerende gemeenschappen (PLG's)

Ongeveer vijf jaar geleden gingen we – kenniskringleden van het lectoraat Bètadidactiek van Fontys Hogescholen en initiatiefnemers van dit boekje - op zoek naar antwoorden bij deze ingewikkelde kwestie. Als basis kozen we ervoor om samen met leraren in het voortgezet onderwijs 'professioneel lerende gemeenschappen' (PLG's) in te richten. Een PLG zien we als een professionaliseringsaanpak waarbij onderwijsprofessionals regelmatig uit de hectiek van hun eigen onderwijspraktijk stappen en op een reflectieve én doelgerichte manier met collega's in gesprek gaan over die praktijk. Belangrijk is dat die gesprekken niet vrijblijvend zijn. Ze zijn erop gericht om samen nieuwe inzichten te ontwikkelen en die ook in te zetten in de eigen onderwijspraktijk. Deelnemers ondersteunen elkaar daarbij als 'critical friends'.

PLG's worden vaak gezien als tegenhanger van gebruikelijke professionaliseringsvormen op scholen waarbij een ingevlogen deskundige (eenmalig) zijn/haar inzichten deelt. Denk bijvoorbeeld aan schoolbrede studiedagen. Dat soort professionaliseringsvormen wordt in de Amerikaanse literatuur wel 'sit-and-get' (vanuit het perspectief van de onderwijsprofessionals) of 'spray-and-pray' (vanuit het perspectief van de expert die hen met nieuwe inzichten moet inspireren) genoemd. Onze ervaring is dat 'sit-and-get' in de praktijk niet effectief is. Hoe inspirerend de studiedag ook is en hoe sterk de voornemens ook zijn om de nieuwe ideeën in praktijk te brengen. Al snel legt de inspiratie het af tegen de hectiek van de alledaagse onderwijspraktijk.

Het uitgangspunt van een PLG is echter dat professioneel leren door leraren zelf wordt vormgegeven. Dat betekent overigens niet dat deelname aan een PLG een vrijblijvende aangelegenheid is. Integendeel, PLG-deelnemers stellen hun eigen praktijk open voor collega's (de andere deelnemers van de PLG) en bevragen elkaar kritisch op professionele dilemma's en ideeën voor verbetering. Een belangrijke voorwaarde voor een effectieve PLG is dan ook een "willingness to be disturbed"¹ van de deelnemers.

Als je een PLG start, bestaat natuurlijk toch het risico dat het gaandeweg een praatclubje wordt dat gaandeweg niet verder blijkt te komen dan prettige maar vrijblijvende gesprekken. Deelnemers krijgen in zo'n geval het gevoel dat de PLG stuurloos is: het is voor hen onduidelijk hoe de PLG hen kan helpen om zich professioneel te ontwikkelen. Waarom zou je immers prioriteit geven aan bijeenkomsten met collega's waarbij het onduidelijk is wat die je

¹ Zie: Wheatly, M.J. (2009). *Turning to one another: Simple conversations to restore hope to the future*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.

precies opleveren? Om te voorkomen dat een PLG verder komt dan het ‘praatclubjes-model’ is er meer nodig dan aanwezigheid bij geplande gezamenlijke bijeenkomsten. Maar wat dan?

Een doorbraak kwam voor ons met de deelname aan het project LINPILCARE². Als onderdeel van dat project volgden we cursussen bij Nancy Fichtman-Dana (hoogleraar aan de Universiteit van Florida en autoriteit op het terrein van praktijkonderzoek) en bij Gene Thompson-Grove (bestuurslid van het Amerikaanse *School Reform Initiative* en leergemeenschappen-expert). Van hen leerden we onder meer hoe zogenoemde ‘protocollen’ PLG-sessies effectiever maken. Met protocollen bedoelen zij werkvormen die onderwijsprofessionals kunnen gebruiken om hun onderlinge gesprekken te ondersteunen en te structureren. Protocollen helpen zo om te voorkomen dat PLG’s zich ontwikkelen tot ineffektieve vergadergroepjes. Dit boekje is vormgegeven rond een basisset van protocollen die we de afgelopen jaren het meest hebben gebruikt. Sommige protocollen die in dit boekje zijn opgenomen, zijn door anderen ontwikkeld en hebben we enkel vertaald naar het Nederlands. Andere protocollen hebben we gaandeweg zelf ontwikkeld. Vaak omdat we behoefte hadden aan ondersteuning van ontwerpgerichte gesprekken.

De Learning Design Studio

De laatste twee jaar hebben we PLG’s steeds meer vorm gegeven vanuit het idee dat onderwijsprofessionals in de kern ontwerpers zijn. Een professioneel lerende gemeenschap zou vanuit die

2 Het Erasmus-project ‘LINKing Practioner Inquiry, Learning Communities, and Academic REsearch’. Zie ook linpilcare.eu.

gedachte ingericht kunnen worden als een ‘design studio’ zoals gebruikelijk is bij (het opleiden van) architecten, kunstenaars en softwareontwikkelaars³. Hoewel je bij een studio misschien als eerste denkt aan een ruimte in een gebouw, gaat het bij een design studio vooral over een bepaalde (PLG-achtige) manier van werken en leren. In een design studio delen ontwerpers hun ideeën, ervaringen en voorlopige ‘producten’ met collega’s. Die denken mee met de inbrenger en geven feedback⁴. In navolging van de onderzoekers Yishay Mor en Orit Mogilevsky⁵ noemen we onze PLG-variant een ‘Learning Design Studio’ (LDS). In dit boekje gaan we ook steeds uit van de LDS-vorm. De protocollen die we hebben opgenomen en de bijbehorende handreikingen zijn overigens vaak prima bruikbaar in andere PLG-varianten. Sommige protocollen zijn bovendien ook in te zetten als werkvorm in bijvoorbeeld workshops, cursussen en intervisiesessies. Bovendien hebben verschillende LDS-deelnemers protocollen – soms met enige aanpassing - succesvol ingezet in hun eigen lessen.

Met protocollen leren werken

Na een eerste kennismaking met protocollen blijken leerkrachten, docenten en schoolleiders al snel mogelijkheden te zien om deze in te zetten in de eigen praktijk. Hoewel de protocollen een centraal

3 Zie ook: Schön, D. A. (1985) *The design studio: an exploration of its traditions and potentials*. London: RIBA Publications.

4 Zie bijvoorbeeld: Warfel, T.Z. (2009). *Prototyping: A practitioner's guide*. New York: Rosenfeld Media.

5 Mor, Y. & Mogilevsky, O. (2013). The learning design studio: collaborative design inquiry as teachers’ professional development. *Research in learning technology*, 21, 1 – 15.

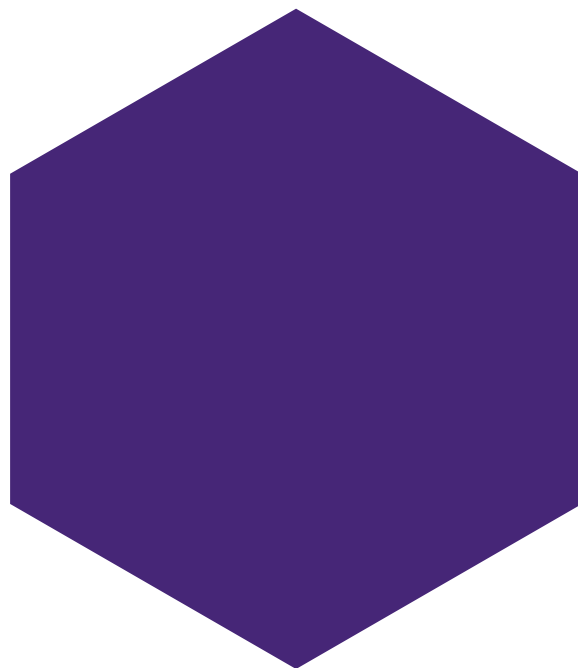
onderdeel van dit boekje vormen, is het belangrijk om je te realiseren dat het maar één (weliswaar belangrijk) aspect is van wat een professioneel lerende gemeenschap zoals een LDS succesvol maakt. Het inzetten van protocollen is immers geen doel op zich maar een middel om te komen tot effectieve professionele gesprekken. Als je daarbij protocollen wilt gebruiken, bedenk dan wel dat het enige tijd en moeite kost om daar bedreven in te raken. Om dat wat te vergemakkelijken hebben we in dit boekje enkele handreikingen toegevoegd.

Allereerst is dat een basisbegrippenlijst waarin termen die in de protocollen worden gebruikt kort worden uitgelegd. Vervolgens worden praktische aandachtspunten beschreven die helpen om het werken met protocollen in een LDS voor te bereiden. Als derde handreiking vind je een tabel die je helpt bij het kiezen van passende protocollen.

Deze drie handreikingen worden gevolgd door een alfabetisch gerangschikte set van onze meest gebruikte protocollen. De protocollen zijn onder meer voorzien van een kernachtige omschrijving, een indicatie van de benodigde tijd en eventueel vereiste voorbereiding. Als laatste onderdeel van dit boekje bespreken we enkele websites waar je nog veel meer protocollen kunt vinden.

We wensen je veel plezier en succes met het vormgeven van je eigen professionele ontwikkeling!

Rutger van de Sande, Willem Maurits en Maud Slaats
Centre of Expertise *De Onderwijsingenieurs*



2. Handreikingen bij het inzetten van protocollen

Alfabetische lijst met basisbegrippen

coach	<p>Voor zover mogelijk neemt een coach net als andere deelnemers inhoudelijk deel aan de professionele gesprekken in de LDS. Een coach is echter in eerste instantie een procesbegeleider: hij/zij inventariseert welke deelnemers tijdens een volgende sessie willen presenteren, stelt een agenda op en loopt tijdens een sessie protocollen met de andere deelnemers door. Vaak – zeker bij een LDS met onervaren deelnemers – doet de coach voorstellen voor de protocollen die gebruikt worden bij de bespreking van inbreng van deelnemers en vervult hij/zij eventueel ook de rol van tijdbewaker.</p> <p><i>In de literatuur wordt wel gesproken over ‘facilitator’ (voor professioneel lerende gemeenschappen in het algemeen) en ‘studio master’ (voor design studio’s in de klassieke ontwerpdisciplines).</i></p>
inbrenger	<p>Bij veel (maar niet alle) protocollen wordt ingegaan op het werk van één van de deelnemers: de inbrenger. De inbrenger levert dan informatie aan de andere deelnemers, bijvoorbeeld in de vorm van een beschrijving van een kwestie uit de eigen praktijk, verzamelde feedback van leerlingen of relevante literatuur. Op basis daarvan dragen de andere deelnemers bij aan de verdere gedachtevorming. Tijdens elke LDS-sessie vervullen deelnemers afwisselend de rol van inbrenger.</p> <p><i>In de literatuur wordt wel gesproken over ‘presenter’.</i></p>
nabespreking	<p>Protocollen worden afgesloten met een nabespreking. In de nabespreking krijgen deelnemers de gelegenheid om het proces dat zij aan de hand van het protocol doorlopen hebben te evalueren. Ook kan de inbrenger onder woorden brengen wat het hem/haar inhoudelijk heeft opgeleverd.</p> <p><i>In de literatuur wordt wel gesproken over ‘debriefing’.</i></p>
professionele gesprekken	<p>Gesprekken tussen professionals die impact hebben op de vormgeving van de praktijk. Professionele gesprekken zijn erop gericht de praktijk van de inbrenger te verbeteren en leiden dus altijd tot (1) acties in zijn/haar onderwijspraktijk en (2) een vervolggesprek in een volgende LDS-sessie over de opbrengsten van die acties.</p> <p><i>In de literatuur wordt wel gesproken over ‘collegial conversations’ als tegenhanger van ‘congenial conversations’ (vrijblijvende gesprekken)</i></p>
protocol	<p>In de context van een professioneel lerende gemeenschap wordt met een protocol een beschrijving van een procedure bedoeld die erop gericht is om professionele gesprekken te ondersteunen en te structureren.</p>

'Stilte is denktijd'	<p>Protocollen bevatten tijdsindicaties die in de gaten worden gehouden door de tijdbewaker. Vaak is het verstandig om deze indicaties strikt aan te houden. In sommige gevallen wordt de spreektijd van een deelnemer op die manier ingeperkt. Ook komt het voor dat een deelnemer zijn/haar tijd niet helemaal volpraat. Ook in dat geval blijven de andere deelnemers stil tot de tijd voorbij is: 'Stilte is denktijd'. In eerste instantie wordt zo'n stilte als ongemakkelijk ervaren. De ervaring leert echter ook dat dit principe door een flink deel van de deelnemers wordt gewaardeerd omdat het gelegenheid biedt om na te denken zonder dat andere deelnemers het gesprek overnemen.</p> <p><i>In de literatuur wordt wel gesproken over 'Silent time is thinking time'.</i></p>
tijdbewaker	<p>Een specifieke rol binnen de LDS is die van de tijdbewaker. Vooral bij onervaren LDS-deelnemers wordt de rol van tijdbewaker vaak waargenomen door de coach. Zo niet dan wordt voorafgaand aan elk protocol afgesproken welke deelnemer als tijdbewaker zal optreden. Dat kan echter in geen geval de inbrenger zijn. Protocolen kennen vaak een strikte tijdsindeling en de tijdbewaker informeert de andere deelnemers wanneer de tijd voor een bepaalde stap verstreken is. Het bewaken van de tijd gaat het best aan de hand van timersoftware.</p> <p><i>In de literatuur wordt wel gesproken over 'timekeeper'.</i></p>
timersoftware	<p>De tijdbewaker gebruikt vaak timersoftware op zijn telefoon, tablet of pc om de tijd bij te houden tijdens een protocol. Van dat soort software zijn veel (vaak gratis) varianten beschikbaar. Bij voorkeur geeft de timer een geluidssignaal af als de tijd is verstreken die gereserveerd was voor een bepaalde stap in een protocol. Sommige LDS-deelnemers geven daarnaast de voorkeur aan een opstelling waarbij de resterende tijd steeds voor alle deelnemers op een beeldscherm te zien is.</p>
vrijblijvende gesprekken	<p>Gesprekken tussen onderwijsprofessionals die geen impact hebben op de vormgeving van de praktijk. Vrijblijvende gesprekken worden niet opgevolgd in de vorm van afspraken over vervolgacties of over terugkoppeling van de daaruit voortvloeiende bevindingen.</p> <p><i>In de literatuur wordt wel gesproken over 'congenial conversations' als tegenhanger van 'collegial conversations' (professionele gesprekken)</i></p>
verdiepingsvragen	<p>Verdiepingsvragen zijn erop gericht de inbrenger aan het denken te zetten. Als de vraag niet dat effect heeft dan was het waarschijnlijk eerder een verhelderingsvraag of een verkapte suggestie. Een inbrenger heeft meestal niet direct een antwoord op een verdiepingsvraag.</p> <p><i>In de literatuur wordt wel gesproken over 'probing questions', soms als tegenhanger van 'clarifying questions' (verhelderingsvragen).</i></p>
verhelderingsvragen	<p>Verhelderingsvragen zijn vragen die aan de inbrenger worden gesteld om een kwestie verder verduidelijkt te krijgen voor de steller van de vraag en andere deelnemers. Ze zetten de inbrenger niet verder aan het denken over de kwestie zoals bij een verdiepingsvraag wel het geval is.</p> <p><i>In de literatuur wordt wel gesproken over 'clarifying questions', soms als tegenhanger van 'probing questions' (verdiepingsvragen).</i></p>

7 tips die helpen om effectief met protocollen te werken

Om het leren en werken met protocollen in een LDS effectief te laten zijn, is het belangrijk om planmatig te werk te gaan. De ervaring leert dat onderstaande praktische stappen essentieel zijn om een LDS als professionaliseringsaanpak te laten slagen.

Bij het opstarten van een nieuwe LDS

1

Maak goede werkafspraken

Een schoolcontext kan erg dwingend zijn in wat deze van onderwijsprofessionals verwacht. Daarom is het van belang om duidelijke werkafspraken met elkaar te maken. Spreek dus bijvoorbeeld ruim van tevoren met elkaar af wanneer de LDS-sessies zullen plaatsvinden en hoe lang ze zullen duren⁶. Zorg dat je met het management van je school afspraken maakt over de prioriteit die deze sessies hebben. Om samen duidelijkheid te krijgen over wat deelnemers van de sessies verwachten, kan tijdens de eerste LDS-sessie het protocol 'Forming ground rules' worden gebruikt.

Zorg voor een bekwame LDS-coach.

De effectiviteit van een LDS hangt in belangrijke mate af van de deskundigheid en ervaring van de coach. Zorg dus voor een coach die in staat is om de sessies naar tevredenheid van alle deelnemers te begeleiden. Je kunt daarvoor bijvoorbeeld te rade gaan bij een collega (eventueel van een andere school) die al de nodige ervaring heeft opgedaan met het werken met protocollen. Ook kun je een coach van *De Onderwijsingenieurs* inschakelen.

2

In voorbereiding op een LDS-sessie

3

Bepaal wie wat inbrengt en met welk doel

Tijdens elke LDS-sessie vervullen verschillende deelnemers de rol van inbrenger. Zij delen hun opvattingen, ideeën of bevindingen met de andere deelnemers. Hoe dat gebeurt en waar dat toe leidt, hangt natuurlijk af van wat de inbrenger precies deelt en met welk doel hij/zij dat doet. Het is belangrijk om voorafgaand aan elke sessie met elkaar af te spreken welke deelnemers inbrengers zullen zijn, wat zij in zullen brengen en met welk doel zij dat willen doen.

⁶ We raden aan om uit te gaan van tien sessies per schooljaar met een duur van 2½ uur. Ook internationale experts als Nancy Fichtman-Dana zitten op die lijn.

Zoek een passend protocol bij de bijdragen

4

Bij de inbreng van de deelnemers (zie 2) worden geschikte protocollen gekozen. In de volgende paragraaf geven we een tabel die daarbij kan helpen. Belangrijk is dat protocollen zowel aansluiten op wat wordt ingebracht als op het doel dat de inbrenger ermee heeft. Bij het kiezen kun je putten uit de protocollen in dit boekje of op zoek gaan naar andere beschikbare protocollen (zie ook het laatste hoofdstuk van dit boekje). Je kunt er ook voor kiezen om zelf een protocol op te stellen of bestaande protocollen aan te passen om ze beter geschikt te maken. Tijdens de nabespreking van een protocol ga je vervolgens samen na in hoeverre het protocol naar tevredenheid heeft gewerkt.

Tijdens een sessie

5

Bepaal welke deelnemer de rol van tijdbewaker op zich neemt

Spreek af welke deelnemers de rollen van coach en van tijdbewaker op zich nemen. Dat mag ook bij de start van de sessie of meteen voorafgaand aan de start van het protocol. Het belangrijkste is dat er geen verwarring of discussie ontstaat die ten koste gaat van de tijd voor professionele gesprekken als die door het vaststellen van deze rollen voorkomen had kunnen worden.

Loop het protocol door

6

Voordat je een protocol gaat inzetten, loop je het stap voor stap samen door. De coach leidt dat proces en licht eventueel bepaalde stappen uit het protocol kort toe. Hoewel (zeker onervaren) deelnemers niet het hele protocol zullen onthouden, geeft het een indruk van wat er van hen verwacht wordt. Het geeft hen ook de mogelijkheid om eventueel samen nog kleine aanpassingen aan te brengen, bijvoorbeeld meer of juist minder tijd voor een bepaald onderdeel van het protocol. De coach gaat vervolgens na of alle deelnemers akkoord zijn met het protocol zoals het is doorgenomen.

7

Voer het protocol uit zoals is afgesproken

De coach zorgt ervoor dat het protocol helemaal wordt gevolgd zoals is afgesproken. Daarbij heeft hij/zij aandacht voor het principe 'Stilte is denktijd'. Vragen en opmerkingen over het protocol, hoe het aansluit op de inbreng en suggesties voor aanpassingen worden bewaard voor de nabespreking. Let op dat je die suggesties goed vastlegt zodat ze bij een volgend gebruik van het protocol niet vergeten worden.

Geschikte protocollen kiezen

Als beginnende LDS-deelnemer heb je weinig inzicht in de vele tientallen protocollen die her en der te vinden zijn. Maar ook met een overzichtelijke verzameling zoals we in dit boekje hebben opgenomen, is het lastig om snel zicht te krijgen op welk protocol geschikt is voor welke situatie. Wat daarbij vooral van belang is, is wat voor soort inbreng er wordt ingebracht. We helpen je op weg met de tabel hieronder.

Soort inbreng	Protocol	Korte omschrijving
Geen concrete inbreng	Forming ground rules	Deelnemers bedenken samen basisregels die zij willen hanteren in de LDS.
	Compass points	Deelnemers bespreken verschillen in professionele werkwijzen en perspectieven en hoe deze invloed kunnen hebben op de samenwerking.
	Passion profiles	Deelnemers gaan voor zichzelf na waar de basis – hun drijfveer - ligt voor hun professionele bevoegenheid - hun drijfveer) en delen hun bevindingen met elkaar.
Beschrijving van een kwestie uit de eigen praktijk	Consultancy	Deelnemers komen samen tot nieuwe inzichten in een dilemma in de praktijk van één van de deelnemers.
	Litmus test	Samen bekijk je ontwerpidéeën van deelnemers kritisch aan de hand van verschillende criteria.
	Pitch & gossip	Samen bespreek je de ruwe eerste ideeën van alle deelnemers kritisch.
	Prototyping challenge	Deelnemers bedenken praktische uitdagingen voor een deelnemer.
	What? So what? Now what?	Deelnemers delen hun perspectieven op een kwestie uit de praktijk van één van hen.
Concrete gegevens afkomstig uit de praktijk	Learning from data	Samen analyseer je concrete gegevens die door een deelnemer zijn ingebracht.
Een document dat relevant is voor de praktijk van de inbrenger	Save the last word for me	De deelnemers komen samen tot nieuwe inzichten door een vooraf gelezen tekst te bespreken.
Idee voor een andere werkwijze in de eigen praktijk	Feedback windows	Je geeft samen feedback op een ontwerpidée of -proces van een deelnemer.
Bevindingen uit de eigen praktijk over veranderde werkwijze	Happily ever after...?	Deelnemers doordenken samen een ingezette verandering in de praktijk van één van de deelnemers, zonder dat er een specifiek 'probleem' is.

3. Protocollen

Titel**Compass points**

Korte omschrijving	Deelnemers bespreken verschillen in professionele werkwijzen en perspectieven en hoe deze invloed kunnen hebben op de samenwerking.
Oorspronkelijke versie(s)	“Compass Points: North, South, East, and West - An Exercise in Understanding Preferences in Group Work”; zie schoolreforminitiative.org “Compass Points Activity”; zie nsrfharmony.org “Compass Protocol”; zie linpilcare.eu
Benodigde tijd	ca. 35 minuten
Achtergrond	Dit protocol helpt deelnemers om inzicht te krijgen in elkaars verschillende denk- en werkwijzen en de kracht die van die verschillen uitgaat. Het moment waarop dit protocol wordt ingezet luistert nauw: wanneer het te vroeg wordt ingezet, is de groep nog onvoldoende gevormd en zijn onderlinge relaties misschien nog te kwetsbaar; wanneer het te laat wordt ingezet, is er misschien al sprake van onderlinge irritaties als gevolg van verschillen in werken en denken.
Vorbereiding	De coach hangt vier vellen papier op aan de vier wanden in de ruimte, met op ieder vel één windrichting: N, O, Z en W. Zorg voor voldoende ruimte: de deelnemers moeten zich rondom de verschillende windrichtingen kunnen verzamelen. De coach neemt bovendien voor iedere deelnemer een papieren exemplaar van de windroos mee.

Proces

1. De coach benoemt de karakteristieken van elk van de vier windrichtingen (zie de toelichting) en vraagt de deelnemers vervolgens elk bij de windrichting te gaan staan die hun voorkeur heeft: [4 minuten]

Iedereen heeft een voorkeur voor één van de vier stijlen. Die stijl kan verschillen per situatie en per groep waarin je je bevindt. Welke van de vier windrichtingen beschrijft jouw persoonlijke stijl het beste voor de groep van LDS-deelnemers waarmee je nu samen bent? Als je meerdere voorkeuren hebt, probeer dan toch één voorkeursstijl te kiezen.

2. Ieder groepje dat zich bij een bepaalde windrichting heeft gevormd, beantwoordt de volgende vijf vragen en schrijft deze op: [8 minuten]
 - a. Wat zijn de sterke kanten van jullie windrichting?
 - b. Wat zijn de beperkingen van jullie windrichting?
 - c. Met welke andere windrichting is de samenwerking het lastigst?
 - d. Wat moeten deelnemers van de drie andere windrichtingen van jullie weten om beter met jullie samen te kunnen werken?
 - e. Wat waarderen jullie in de overige drie windrichtingen?
3. De antwoorden op de vragen worden per windrichting gedeeld met de deelnemers bij de andere windrichtingen. Zij mogen daarbij niet onderbreken. [4 x 3 minuten]
4. Met alle deelnemers samen worden de volgende vragen besproken: [6 minuten]:
 - a. Hoe zijn wij als LDS-deelnemers over de vier windrichtingen verdeeld? Wat kunnen we daaruit afleiden over onze werkwijze?
 - b. Wat zou een ideale samenstelling voor een LDS zijn? En in hoeverre voldoen we daaraan?
 - c. Hoe zorg je ervoor dat je niet gefrustreerd wordt in het samenwerken met andere windrichtingen binnen deze groep?
5. Nabespreking: Hoe ervaren de deelnemers dit protocol? Hoe nuttig is het geweest? Wat moeten we in het vervolg anders doen? [3 minuten]

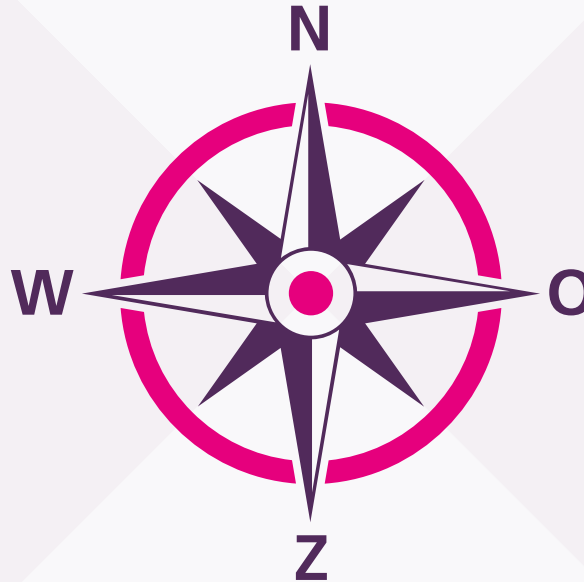
Windroos als toelichting bij het protocol 'Compass points'

Noord

Sleutelwoord: Actie!

Mensen met deze stijl...

- *houden ervan snel aan de slag te gaan*
- *worden ongeduldig van het maken van uitgebreide plannen*
- *nemen het voortouw*
- *proberen graag nieuwe dingen uit*
- *ronden taken zo snel mogelijk af*



West

Sleutelwoord: Concreet!

Mensen met deze stijl...

- *willen eerst zoveel mogelijk duidelijk krijgen*
- *streven ernaar te weten wie, wat, waar en wanneer*
- *richten zich op de organisatorische kant*
- *doordenken activiteiten vooraf gedetailleerd*

Oost

Sleutelwoord: Overzicht!

Mensen met deze stijl...

- *houden ervan om eerst de grote lijnen helder te hebben*
- *werken vanuit een visie*
- *willen vooraf helder hebben wat het eindresultaat moet zijn.*

Zuid

Sleutelwoord: Sfeer!

Mensen met deze stijl...

- *streven ernaar dat iedereen zich prettig voelt*
- *houden rekening met de gevoelens van iedereen in de groep*
- *willen dat iedereen gehoord wordt*
- *zorgen ervoor dat de menselijke kant steeds aandacht krijgt.*
- *zorgen ervoor dat iedereen kan bijdragen vanuit zijn/haar eigen kwaliteit.*

Titel	
Consultancy	
Korte omschrijving	Deelnemers komen samen tot nieuwe inzichten in een dilemma in de praktijk van één van hen.
Oorspronkelijke versie(s)	schoolreforminitiative.org, nsrffharmony.org en linpilcare.eu
Benodigde tijd	ca. 35 minuten
Achtergrond	<p>Dit protocol helpt de LDS-deelnemers om samen gestructureerd na te denken over een concreet dilemma in de praktijk van één van de deelnemers. Het protocol werkt het beste als deelnemers niet allemaal in dezelfde praktijk (bijvoorbeeld dezelfde sectie) werken. Verschillende perspectieven van deelnemers zorgen voor een rijkere dialoog.</p> <p>Een dilemma is een puzzel, een kwestie die vragen oproept. Soms kan het dilemma worden verduidelijkt met voorbeelden (werk van leerlingen, uitspraken van collega's). Vaak raakt een dilemma aan veel aspecten van de eigen praktijk.</p>
Vorbereiding	De inbrenger bereidt een beknopte beschrijving van een kwestie uit de eigen praktijk voor en formuleert daarbij bovendien een scherpe vraag die hij/zij wil voorleggen aan de andere deelnemers.
Proces	<ol style="list-style-type: none"> 1. De inbrenger beschrijft een kwestie uit de eigen praktijk, inclusief een vraag die hij/zij daarbij heeft voor de andere deelnemers (de 'consultants'). [5 minuten] 2. De deelnemers stellen verhelderingsvragen die door de inbrenger worden beantwoord. [5 minuten] 3. De consultants 'roddelen' over de kwestie en de vraag die door inbrenger zijn gepresenteerd. De volgende vragen dienen daarbij als handreiking voor het structureren van het roddelen [4 x 4 minuten]: <ol style="list-style-type: none"> a. Wat is de kern van de kwestie? Waar gaat het hier eigenlijk precies om? b. Wat hebben we niet gelezen/gehoord dat toch relevant zou kunnen zijn? c. Welke aannames liggen er onder de kwestie? d. Wat zou ik zelf doen in deze situatie? 4. De inbrenger deelt wat hij/zij gehoord heeft en wat hem/haar daarbij aan het denken heeft gezet. [5 minuten] 5. Nabespreking: hoe liep het proces? [3 minuten]

Titel**Feedback Windows**

Korte omschrijving	Deelnemers geven feedback op een ontwerpidee of -proces van één van hen.
Oorspronkelijke versie(s)	'Feedback Carousel'; zie schoolreforminitiatie.org, nsrfharmony.org en linpilcare.eu
Benodigde tijd	ca. 25 minuten
Achtergrond	Een belangrijk kenmerk van ontwerpprocessen zoals we die in een LDS vormgeven, is dat ze een 'iteratief' karakter hebben. Dat betekent dat deelnemers zich tussentijds steeds afvragen hoe ze hun ontwerpproces het beste kunnen vervolgen. Een deelnemer kan feedback (eigenlijk 'feed-forward') aan de andere deelnemers vragen bij het maken van die keuzes. Met dit protocol haalt een deelnemer in korte tijd veel vragen, suggesties en informatiebronnen op.
Vorbereiding	<ul style="list-style-type: none">• De inbrenger bereidt een korte presentatie voor waarin hij/zij relevante informatie geeft over de eigen praktijk, de ontwerpstappen die al zijn gezet en de vraag waar hij/zij nu voor staat.• De coach zorgt voor voldoende post-it notes en een groot vel papier dat in vier kwadranten wordt verdeeld: 'verhelderingsvragen', 'verdiepingsvragen', 'suggesties' en 'informatiebronnen'.
Proces	<ol style="list-style-type: none">1. Presentatie door de inbrenger (zie 'Vorbereiding'). De andere deelnemers schrijven ondertussen verhelderingsvragen op post-it notes. [7 minuten]2. De deelnemers plakken hun post-it notes in het kwadrant 'verhelderingsvragen'. De inbrenger beantwoordt deze kort en krachtig. [3 minuten]3. Deelnemers schrijven nu verdiepingsvragen, suggesties en informatiebronnen op post-it notes en plakken deze in het bijbehorende kwadrant. [7 minuten]4. De inbrenger loopt de de drie kwadranten die bij stap 3 zijn gevuld na en markeert de voor hem/haar meest waardevolle post-it notes. [3 minuten]5. De inbrenger benoemt de belangrijkste opbrengsten van het protocol en hoe deze hem/haar kunnen helpen bij het vervolg van het ontwerpproces. [2 minuten]6. Nabespreking: hoe liep het proces? [3 minuten]

Titel	
Forming Ground Rules	
Korte omschrijving	Deelnemers bedenken samen basisregels die zij willen hanteren in de LDS.
Oorspronkelijke versie(s)	schoolreforminitiatie.org, nsrfharmony.org en linpilcare.eu
Benodigde tijd	ca. 30 minuten
Achtergrond	<p>In een LDS werk je gedurende een langere periode samen om complexe professionele kwesties aan te pakken. Het is daarom goed om ook samen basisregels af te spreken over hoe je als groep wilt werken. Die basisregels kunnen tussentijds door de groep worden aangepast en er kunnen regels worden toegevoegd of verwijderd. Belangrijke voordelen van het formuleren van gezamenlijke basisregels zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • dat duidelijk wordt wat de deelnemers van de samenwerking verwachten en • dat deelnemers tijdens latere LDS-sessies afgesproken basisregels kunnen aanhalen om de samenwerking te verbeteren.
Vorbereiding	Geen.
Proces	<ol style="list-style-type: none"> 1. Alle deelnemers schrijven alle voorwaarden op die zij nodig hebben om productief te kunnen zijn in een groepsproces. (Bijvoorbeeld dat naar alle deelnemers geluisterd wordt of dat sessies starten en eindigen op de vooraf afgesproken tijd.) [6 minuten] 2. Alle deelnemers noemen achtereenvolgens één voorwaarde die zij hebben opgeschreven en die nog niet door een andere deelnemer is genoemd. Deze voorwaarden worden door één van de deelnemers genoteerd op een groot vel papier dat voor iedereen zichtbaar is. 3. Na deze eerste inventarisatieronde volgen nieuwe rondes totdat de voorwaarden zoals bedacht door alle deelnemers genoemd en genoteerd zijn. 4. De deelnemers lopen de lijst samen door en vragen waar nodig om verduidelijking. Zo wordt voorkomen dat er heel verschillende interpretaties bestaan rond dezelfde voorwaarde. 5. Als de lijst meer dan tien voorwaarden bevat dan gaan de deelnemers samen na of er misschien voorwaarden samengevoegd kunnen worden om de lijst overzichtelijker te houden. Het is daarbij wel belangrijk dat alle deelnemers zich kunnen vinden in die aanpassingen. 6. De lijst van voorwaarden gaat in beginsel dienen als lijst van basisregels voor de LDS. De deelnemers gaan samen na of zij zich allemaal aan de ontstane lijst van basisregels kunnen én willen houden. Uiteindelijk moet er een lijst zijn waar iedereen zich in kan vinden. 7. Nabespreking: hoe liep het proces? [max. 3 minuten]

Titel**Happily ever after...?**

Korte omschrijving	Deelnemers doordenken samen een ingezette verandering in de praktijk van één van hen, zonder dat er een specifiek 'probleem' is.
Oorspronkelijke versie(s)	Origineel
Benodigde tijd	Afhankelijk van het aantal deelnemers; ca. 30 minuten bij vijf deelnemers tot ca. 45 minuten bij tien deelnemers.
Achtergrond	Dit protocol gebruik je als één van de LDS-deelnemers een verandering heeft doorgevoerd in zijn/haar praktijk. Dat kan een grote of juist een subtiele verandering zijn. Het maakt niet uit of het een organisatorische, didactische, pedagogische of andersoortige verandering is, als deze maar 'voelbaar' is (geweest) voor leerlingen (ook al kunnen zij misschien niet goed benoemen wat er precies veranderd is). Het protocol helpt om te doordenken waar de verandering toe zou kunnen leiden, in positieve maar ook in negatieve zin.
Vorbereiding	Voorafgaand aan de sessie bedenkt de inbrenger drie concrete voorbeelden van situaties uit de eigen praktijk die goed illustreren hoe de verandering die hij/zij heeft doorgevoerd, uitpakte.
Proces	<ol style="list-style-type: none">1. De inbrenger deelt in de groep: (a) wat hij/zij heeft veranderd in de eigen praktijk en (b) wat de ervaringen daar tot nu toe mee zijn. Daarbij gebruikt de inbrenger ten minste drie concrete voorbeelden van contacten met leerlingen om die ervaringen te illustreren. [max. 6 minuten]2. De andere deelnemers vormen duo's en elk duo kiest één van de voorbeelden om over door te praten. Bij voorkeur kiezen de duo's verschillende voorbeelden maar dat hoeft niet.3. Bij het gekozen voorbeeld bedenkt een duo twee toekomstscenario's. In die scenario's schetsen zij waar de verandering die de inbrenger heeft doorgevoerd toe zou kunnen leiden. Beide scenario's starten vanuit het gekozen voorbeeld van waaruit wordt opgebouwd hoe die voorbeeldsituatie stapsgewijs leidt tot een voorbeeldige onderwijspraktijk (scenario 1) en een desastreuze onderwijspraktijk (scenario 2). De scenario's mogen gaandeweg ontsporen maar belangrijk is wel om dat geleidelijk te laten gebeuren zodat duidelijk is hoe dat precies in zijn werk zou gaan. [6 minuten]4. De duo's delen hun scenario's in de groep. De inbrenger bedenkt en noteert ondertussen welke kansen en bedreigingen hij/zij afleidt uit de scenario's. [4 minuten per duo]5. De inbrenger deelt zijn/haar notities met de groep en reflecteert op wat realistische kansen en bedreigingen lijken voor de eigen praktijk. Bovendien geeft de inbrenger aan wat hij/zij zou moeten doen of laten om de verschillende scenario's uit te laten komen (of juist niet). [2 minuten voor elk duo dat scenario's bedacht heeft]6. Nabespreking: hoe liep het proces? [3 minuten]

Titel	Learning from data
Korte omschrijving	Deelnemers analyseren samen concrete gegevens die door één van hen zijn ingebracht.
Oorspronkelijke versie(s)	'ATLAS - Learning from data'; zie schoolreforminitiative.org , nsrfharmony.org en linpilcare.eu
Benodigde tijd	ca. 50 minuten
Achtergrond	Tijdens een ontwerpproces verzamelen LDS-deelnemers feedback van betrokkenen (zoals leerlingen en collega's) om hun ontwerp te verbeteren. Ze bevragen die betrokkenen dan om meer inzicht te krijgen in de kwesties die ze aan willen pakken of om informatie op te halen over de kwaliteit van een prototype. Dit protocol helpt om verzamelde feedback op een gestructureerde manier in de LDS te bespreken en analyseren. Daarbij staat uiteindelijk de vraag centraal wat de deelnemers uit de feedback concluderen. Die conclusies helpen de inbrenger van de gegevens om keuzes te maken over het vervolg van het ontwerpproces.
Vorbereiding	De inbrenger zorgt dat alle deelnemers tijdens het doorlopen van het protocol beschikken over de 'zuivere' feedback die door de inbrenger is verzameld. Het is niet de bedoeling dat daar conclusies, interpretaties, samenvattingen of toelichtingen door de inbrenger aan zijn toegevoegd. Dit protocol werkt verreweg het beste met feedback in de vorm van tekst waarvan alle deelnemers bij de start van het protocol een exemplaar krijgen. Als de feedback de vorm heeft van bijvoorbeeld video- of geluidsopnamen is het belangrijk dat de inbrenger deze vooraf uitypt. Vervolgens geeft hij elke deelnemer vooraf een exemplaar van die uitwerkingen.
Proces	<ol style="list-style-type: none"> 1. De inbrenger geeft een korte toelichting op de gegevens maar vermijdt daarbij conclusies. [2 minuten] 2. De andere deelnemers bekijken de gegevens samen en beantwoorden daarbij de volgende vragen: <ol style="list-style-type: none"> a. Wat valt op? (Let op: geen oordelen of interpretaties.) [10 minuten] b. Welke rode draden, thema's of verbanden zie je in de tekst? [10 minuten] c. Wat betekenen de interpretaties bij stap 2b volgens ons voor de onderwijspraktijk van de inbrenger? [10 minuten] 3. Reflectie op de opbrengsten, eerst door de inbrenger en vervolgens door de deelnemers. [10 minuten] <ol style="list-style-type: none"> a. Inbrenger: wat heeft de analyse je opgeleverd? b. Deelnemers: Hoe hebben de tekst en de analyse daarvan je aan het denken gezet over je eigen praktijk? 4. Nabespreking: hoe liep het proces? [3 minuten]

Titel	Litmus test
Korte omschrijving	Deelnemers bekijken elkaars ontwerpideeën kritisch aan de hand van verschillende criteria.
Oorspronkelijke versie(s)	'Wondering litmus test'; zie Dana & Yendol-Hoppey (2010) 'Litmus test for inquiry question/wondering'; zie linpilcare.eu
Benodigde tijd	Afhankelijk van het aantal deelnemers per groep (zie stap 1 bij 'Proces'); ca. 60 minuten bij drie deelnemers per groep tot ca. 95 minuten bij vijf deelnemers per groep.
Achtergrond	De kern van dit protocol wordt gevormd door een serie vragen die helpen bij het aanscherpen en bijstellen van ontwerpideeën. Dit protocol kan het beste gebruikt worden tijdens één van de eerste LDS-sessies van een nieuwe groep deelnemers. Het is een alternatief voor het 'Pitch & gossip'-protocol en geschikt om ontwerpideeën diepgaander te bespreken.
Vorbereiding	Voorafgaand aan de sessie beschrijven alle deelnemers hun ontwerpidee zo scherp en concreet mogelijk in de vorm van een korte tekst (maximaal 250 woorden). Afhankelijk van hoe ver een deelnemer in zijn/haar ideeënvorming is, kan het zijn dat die tekst bijvoorbeeld vooral een beschrijving is van de praktijksituatie waarvoor ontworpen gaat worden of juist een min of meer uitgewerkte aanpak. Deelnemers nemen vijf exemplaren van de tekst op papier mee naar de LDS-sessie. De coach neemt voor iedere deelnemer vijf papieren versies mee van de vragen bij het protocol 'Litmus test'..
Proces	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maak bij meer dan vijf LDS-deelnemers groepen van ongeveer gelijke grootte met elk maximaal vijf deelnemers. 2. Alle deelnemers delen hun tekst (zie 'Vorbereiding') uit aan de andere deelnemers in hun groep. 3. Eén van de deelnemers neemt de rol van inbrenger op zich en licht in de groep zijn/haar tekst kort toe. [1 minuut] 4. Alle deelnemers in de groep (inclusief de inbrenger) beantwoorden de vragen bij het protocol. [10 minuten] 5. De inbrenger verzamelt de ingevulde antwoorden bij de vragen en bespreekt al lezend aandachtspunten per vraag en hoe hij/zij daarmee wil omgaan. [7 minuten] 6. Herhaal de stappen 3 t/m 5 voor elk van de groepsleden 7. Nabespreking: hoe liep het proces? [3 minuten]

Vragen bij het protocol 'Litmus test'

1. Lijkt de inbrenger zich zo sterk betrokken te voelen bij het ontwerpidee dat hij/zij zich kan blijven motiveren om er actief mee bezig te zijn?

2. Houdt het ontwerpidee voldoende verband met wat de komende tijd prioriteit heeft op school om ook op ondersteuning van buiten de LDS te kunnen rekenen?

3. Heeft het ontwerpidee betrekking op het leren van leerlingen?

4. Is er sprake van een *echte* vraag? Met andere woorden: weet de inbrenger echt nog niet tot welke inzichten hij/zij gaandeweg zal komen?

5. Is het ontwerpidee gericht op het werk van de inbrenger in zijn/haar eigen praktijk in plaats van op factoren waar hij/zij misschien last van heeft maar waarop hij/zij geen invloed heeft?

6. Doet de vraag recht aan de complexiteit van onderwijs en leren? Met andere woorden: is de vraag niet te zwart-wit of simplistisch?

7. Is duidelijk op welke leerlingen het ontwerpidee betrekking heeft en welke opbrengst ermee wordt beoogd?

Titel**Passion profiles**

Korte omschrijving	Deelnemers gaan voor zichzelf na waar de basis – hun drijfveer - ligt voor hun professionele bevoegdheid en delen hun bevindingen met elkaar.
Oorspronkelijke versie(s)	'Passion Profiles Activity'; zie schoolreforminitiative.org en nsrfharmony.org 'The 8 passions'; zie linpilcare.eu
Benodigde tijd	Afhankelijk van het aantal deelnemers; ca. 40 minuten bij vijf deelnemers tot ca. 50 minuten bij tien deelnemers.
Achtergrond	Het protocol geeft inzicht in de drijfveren van de deelnemers. Bovendien stimuleert het elk van hen om vanuit een eigen professionele drijfveer tot een ontwerpidee te komen.
Vorbereiding	De coach zorgt voor papieren exemplaren van de profielen bij dit protocol voor alle deelnemers.
Proces	<ol style="list-style-type: none">1. De deelnemers lezen de drijfveren door en kiezen elk uiteindelijk die drijfveer die het meest op hem/haar van toepassing is. [5 minuten]2. Elke deelnemer vertelt aan de andere deelnemers over de gekozen drijfveer en hoe deze bij hem/haar past. [2 minuten per deelnemer]3. Elke deelnemer denkt na over een concrete praktijkervaring uit het verleden met één of meer leerlingen of collega's waarin deze drijfveer een belangrijke basis was voor zijn/haar handelen. Hij/zij maakt daar een korte beschrijving van aan de hand van de volgende hulpvragen: [5 minuten]<ol style="list-style-type: none">a. Waaruit bestond de praktijkervaring?b. Hoe was jouw drijfveer daarin van belang voor je handelen?c. Wat bereikte je wel, en wat juist niet, met jouw manier van handelen in deze situatie?d. Hoe zou je je handelen verder kunnen verbeteren zonder de drijfveer uit het oog te verliezen?e. Welke vragen roept dit alles nog bij je op?4. De deelnemers bespreken hoe de verschillende drijfveren hun handelen sturen en welke vragen zij hebben rond het verbeteren van dat handelen. Het is niet de bedoeling dat deelnemers hun praktijksituaties in detail bespreken. [15 minuten]5. Nabespreking: hoe liep het proces en wat heeft dit protocol je opgeleverd? [3 minuten]

Profielen bij het protocol 'Passion profiles'

1. Het kind

Je werd leraar vooral omdat je het verschil wilt maken in het leven van kinderen. Je bent altijd nieuwsgierig naar leerlingen bij wie het werk en/of het gedrag niet in overeenstemming lijkt met de rest van de leerlingen in de klas. Je verwondert je over hoe kinderen elkaar onderling kunnen beïnvloeden en ervoor zorgen dat zij hun werk wel of juist niet afmaken. Of hoe het mogelijk is dat een kind schijnbaar van de ene op de andere dag een grote ontwikkelingsstap kan doormaken. Of hoe je een bepaalde leerling kunt motiveren om een opdracht uit te voeren. Je gelooft dat je een kind pas echt kunt helpen om het beste uit zichzelf te halen als je doorhebt hoe het in elkaar zit.

2. Het curriculum

Je bent één van die leraren die altijd sleutelt aan zijn/haar lessen om de leermogelijkheden voor de leerlingen te vergroten. Je gaat regelmatig naar bijeenkomsten over onderwijs (-ontwikkelingen) en je bent geïnteresseerd in boeken, artikelen en websites die je aan het denken zetten over je onderwijspraktijk. Je hebt vaak kritiek op de lesmethoden die op je school worden gebruikt en je bent ervan overtuigd dat jouw aanpassingen bij die methoden beter zijn dan wat de auteurs oorspronkelijk bedacht hadden. Je kritische houding leidt ertoe dat je steeds manieren zoekt om je onderwijs te verbeteren. Je leerlingen plukken daar de vruchten van.

3. De vakinhoud

Je bent op je best in de klas als je lesgeeft op basis van gedegen inhoudelijke kennis. Als je lesgeeft over iets waarover je niet veel weet, voel je je ongemakkelijk. Het motiveert je om je kennis daarover verder aan te scherpen. Je beseft dat wat jij weet over het onderwerp bepalend is voor de effectiviteit waarmee je het kunt overbrengen. Gedegen vakinhoudelijke kennis is dus van belang om je leerlingen verder te kunnen helpen. Je besteedt daarom aanzienlijk wat van je vrije tijd aan het zoeken naar boeken, materiaal, workshops en cursussen om je vakkennis verder te versterken.

4. De didactiek

Je bent als leraar het meest gemotiveerd door de wens om je didactische bekwaamheid te verbeteren en ermee te experimenteren. Je hebt de waarde van bepaalde didactische strategieën ervaren en begrijpt dat je zo aan leerlingen krachtige leeromgevingen kunt aanbieden. Je wilt jezelf hierin steeds verder verbeteren. Hoewel je goed bent geworden in het inzetten van verschillende werkvormen, zijn er nog heel veel andere strategieën en technieken die je interesse hebben en die je je eigen wilt maken.

5. De blik van buiten naar binnen

Je kwam als zij-instromer vanuit een andere sector in het onderwijs terecht en je hebt vaak het gevoel dat je vorige professionele identiteit in strijd is met je nieuwe identiteit als leraar. Het stoort je als collega's of leerlingen een andere aanpak kiezen dan jij zou doen met jouw ervaringen en deskundigheid. Je kunt wakker liggen van de vraag hoe je jouw kennis, vaardigheden en ervaringen uit je vorige leven effectief kunt inzetten om tot krachtige vormen van onderwijs en leren te komen.

Titel	
Pitch & gossip	
Korte omschrijving	Deelnemers bespreken elkaars eerste ontwerpideeën kritisch.
Oorspronkelijke versie(s)	Origineel
Benodigde tijd	Afhankelijk van het aantal deelnemers per groep (zie stap 1 bij 'Proces'); ca. 25 minuten bij drie deelnemers per groep tot ca. 45 minuten bij zes deelnemers per groep.
Achtergrond	<p>Dit protocol kan het beste gebruikt worden tijdens de eerste LDS-sessie van een nieuwe groep deelnemers. Alle deelnemers presenteren in dit protocol kort hun eerste ideeën over wat zij met ondersteuning van de LDS in hun eigen praktijk willen aanpakken ('Pitch'). Dat zijn meestal geen gestroomlijnde presentaties. Veel vaker komt het voor dat deelnemers vooral wat losse gedachten, twijfels en opvattingen voorleggen.</p> <p>Naar aanleiding van die presentatie gaan de andere deelnemers met elkaar in gesprek ('Gossip'). Wat de inbrenger hoort kan hij/zij gebruiken om zijn/haar ontwerpideeën verder aan te scherpen.</p> <p>Als een deelnemer zijn/haar ideeën wat diepgaander wil (laten) toetsen dan is het protocol 'Litmus test' een goed alternatief.</p>
Vorbereiding	Geen. Eventueel kan worden afgesproken dat iedere deelnemer voorafgaand aan de sessie zijn/haar pitch voorbereidt (zie stap 2 bij 'Proces').
Proces	<ol style="list-style-type: none"> 1. Maak bij meer dan zes LDS-deelnemers groepen van ongeveer gelijke grootte met elk maximaal zes deelnemers. 2. Iedere deelnemer bereidt individueel een korte pitch voor waarin hij/zij presenteert wat hij/zij met ondersteuning van de LDS in de eigen praktijk aan zou willen pakken. Hij/zij beschrijft wat de beginsituatie en welke overwegingen en twijfels hij/zij bij die situatie heeft. [3 minuten] 3. Een deelnemer presenteert wat hij heeft voorbereid voor de andere deelnemers in zijn groep. [2 minuten] 4. De andere deelnemers in de groep gaan met elkaar in gesprek over wat zij hebben gehoord en wat hun gedachten en vragen daarbij zijn. De deelnemer die heeft gepresenteerd, luistert en noteert voor hem/haar belangrijke opmerkingen. [3 minuten] 5. De deelnemer die heeft gepresenteerd, vertelt de andere deelnemers wat hij/zij van hun gesprek heeft genoteerd en waarom. [1 minuut] 6. Herhaal de stappen 3 tot en met 5 totdat alle deelnemers van de groep hun pitch gehouden hebben. 7. Nabspreking: hoe liep het proces? Wat heeft het je opgeleverd? [3 minuten]

Titel	
Prototyping Challenge	
Korte omschrijving	Deelnemers bedenken praktische uitdagingen voor één van hen.
Oorspronkelijke versie(s)	Origineel
Benodigde tijd	Afhankelijk van het aantal deelnemers; ca. 25 minuten bij vijf deelnemers tot ca. 30 minuten bij tien deelnemers.
Achtergrond	Vaak is het verstandig om een ontwerp in een vroeg stadium al eens kleinschalig uit te proberen in de praktijk. Zo haal de ontwerper 'gebruikersfeedback' op bij leerlingen en krijgt hij/zij zelf een gevoel bij wat goed is aan het ontwerp en wat misschien beter zou moeten in een volgende versie. Die aanpak heet 'prototyping'.
Vorbereiding	Geen.
Proces	<ol style="list-style-type: none"> 1. De inbrenger beantwoordt de volgende vragen [4 minuten]: <ol style="list-style-type: none"> a. Waaruit bestaat de praktijkkwestie die je wilt aanpakken in de kern? b. Wat hoop je bij welke leerlingen te bereiken met het aanpakken van deze kwestie? c. Welke belemmeringen zie je om op dit moment een prototype in de praktijk uit te proberen? 2. De andere deelnemers vormen tweetallen (of eventueel ook een drietal als dat zo uitkomt) en elk tweetal bedenkt een zo concreet mogelijk prototype dat zij de inbrenger zouden willen zien uitproberen in de praktijk vóór de volgende LDS-sessie: wie, wat wanneer, hoe? [6 minuten] 3. De tweetallen presenteren hun ideeën aan de inbrenger. [2 minuten per tweetal] 4. De inbrenger kiest één van de challenges (of combineert er verschillende). In overleg met de andere deelnemers mag de challenge nog beargumenteerd worden aangepast [5 minuten] 5. Nabespreking: de inbrenger en de andere deelnemers gaan in op de volgende vragen: wat heeft dit protocol je inhoudelijk opgeleverd? Hoe verliep het proces? [4 minuten]

Titel**Save the last word for me**

Korte omschrijving	Deelnemers komen samen tot nieuwe inzichten door een vooraf gelezen tekst te bespreken.
Oorspronkelijke versie(s)	schoolreforminitiative.org , nsrfharmony.org , linpilcare.eu
Benodigde tijd	Afhankelijk van het aantal deelnemers per groep (zie stap 1 bij 'Proces'); ca. 25 minuten bij drie deelnemers per groep tot ca. 45 minuten bij vijf deelnemers per groep.
Achtergrond	Dit protocol helpt de deelnemers om op basis van een vooraf gelezen tekst samen tot nieuwe inzichten te komen. De ervaring leert dat dit protocol vooral geschikt is om snel tot de kern te komen van een langere tekst zoals een onderzoeksartikel of een beleidsdocument. Tijdens het protocol is elk van de deelnemers inbrenger van een fragment uit de tekst dat vervolgens door de andere deelnemers wordt becommentarieerd. Het laatste woord is vervolgens weer aan de inbrenger. Het is bij dit protocol erg belangrijk om het principe 'Stilte is denktijd' strak aan te houden om te zorgen voor gelijke inbrengmogelijkheden van alle deelnemers.
Vorbereiding	<ul style="list-style-type: none">• Deelnemers hebben voorafgaand aan de sessie een tekst gekozen die zij allemaal hebben gelezen. Bovendien heeft elk van hen twee passages gekozen en gemarkeerd die hem/haar het meest raakten. Zo'n passage heeft een omvang van één of enkele zinnen.• Elk van de deelnemers heeft de tekst met markeringen op papier bij zich.
Proces	<ol style="list-style-type: none">1. Maak bij meer dan vijf LDS-deelnemers groepen van ongeveer gelijke grootte met elk maximaal vijf deelnemers. Bij grotere groepen loopt de benodigde tijd namelijk erg snel op.2. Een deelnemer (die op dat moment de rol van inbrenger op zich neemt) leest één van de twee passages die hem/haar het meest raakten letterlijk voor. De inbrenger geeft ook aan waar de passage te vinden is zodat de andere deelnemers kunnen meelesen. Hij/zij geeft daarbij geen toelichting, ook niet met welke overwegingen de passage is gekozen.3. De andere (maximaal vier) deelnemers denken één minuut in stilte na over wat zij over de voorgelezen passage zouden willen opmerken bij stap 4. Ze maken eventueel ook aantekeningen ter voorbereiding. [1 minuut]4. Elk van deze deelnemers krijgt steeds 1 minuut de tijd om gedachten en vragen over de voorgelezen passage te verwoorden. Als deelnemers in hun 'eigen' minuut daarbij ook op elkaars bijdragen reageren dan geeft dat meer diepgang aan dit protocol. [aantal deelnemers x 1 minuut]5. Nadat alle deelnemers (met uitzondering van de inbrenger) aan het woord zijn geweest, krijgt de inbrenger twee minuten lang het laatste woord om toe te lichten waarom hij/zij juist die passage heeft gekozen en om te reageren op wat er door de andere deelnemers over is gezegd. [2 minuten]6. De stappen 2 tot en met 5 worden herhaald totdat alle deelnemers in de groep inbrenger zijn geweest en dus het laatste woord hebben gehad in een ronde. Als een gekozen passage al is voorgelezen kan een deelnemer terugvallen op zijn/haar tweede gekozen fragment.7. Nabespreking: bespreek samen kort hoe deze werkvorm zinvol was om de tekst te bespreken en ideeën bij die tekst te verkennen. [2 minuten]

Titel	Tuning
Korte omschrijving	Deelnemers gaan samen na of de inbreng van één van hen inhoudelijk consistent is met eerdere gedachten of activiteiten.
Oorspronkelijke versie(s)	"Tuning protocol"; zie schoolreforminitiative.org en nsrfharmony.org
Benodigde tijd	Afhankelijk van het aantal deelnemers; ca. 40 minuten bij vijf deelnemers tot ca. 50 minuten bij tien deelnemers.
Achtergrond	Dit protocol wordt gebruikt om feedback te verzamelen over het ontwerpproces van één van de deelnemers. Dat gaat het beste aan de hand van een tekst waarin het doorlopen ontwerpproces en bedachte vervolgstappen worden beschreven (oorspronkelijke kwestie, ondernomen activiteiten, bevindingen, plannen of ideeën voor het vervolg, enz.)
Vorbereiding	De inbrenger beschrijft zijn/haar ontwerpproces en neemt daar voor alle deelnemers een papieren exemplaar van mee.
Proces	<ol style="list-style-type: none"> 1. De inbrenger introduceert de tekst bij de andere deelnemers en licht de context waarin het ontwerpproces zich afspeelt verder toe. De inbrenger kan eindigen met een vraag aan de deelnemers: waarop wil hij/zij dat de feedback zich vooral zal richten? [6 minuten] 2. Deelnemers krijgen de mogelijkheid om verhelderingsvragen aan de inbrenger te stellen. De verhelderingsvragen helpen de deelnemers om het werk waarop zij feedback geven beter te begrijpen. [max. 4 minuten] 3. De deelnemers lezen de tekst die is ingebracht nauwkeurig door. Daarbij letten zij vooral op consistentie: waar volgden ideeën en/of acties elkaar logisch op? En op welke momenten gebeurde dat misschien minder duidelijk. [6 minuten] 4. De deelnemers kunnen ervoor kiezen om naar aanleiding van het lezen van de tekst nog verhelderingsvragen te stellen. [max. 3 minuten] 5. De deelnemers bedenken ieder voor zich welke feedback zij op de consistentie willen geven. Daarbij richten zij zich zoveel mogelijk op de vraag die de inbrenger bij stap 1 heeft meegegeven. [2 minuten] 6. De deelnemers geven de inbrenger één voor één hun feedback. De inbrenger mag niet reageren maar maakt aantekeningen bij de feedback. [2 minuten per deelnemer] 7. De inbrenger deelt wat hij/zij heeft opgestoken van de feedback van de andere deelnemers (stap 6): welke interessante inzichten heeft de feedback hem/haar gebracht. Het is niet de bedoeling dat de inbrenger zijn/haar werk verdedigt. De andere deelnemers mogen de inbrenger niet onderbreken of op hem/haar reageren (bijvoorbeeld door aan te vullen of toe te lichten). [4 minuten] 8. Nabespreking: Hoe is de activiteit ervaren? Is het nuttig geweest? Wat moeten we in het vervolg anders doen? [3 minuten]

Titel	What? So what? Now what?
Korte omschrijving	Deelnemers delen hun perspectieven op een kwestie uit de praktijk van één van hen.
Oorspronkelijke versie(s)	schoolreforminitiatie.org, nsrfharmony.org, linpilcare.eu
Benodigde tijd	ca. 25 minuten
Vorbereiding	De inbrenger bereidt zich voor op het presenteren van een kwestie uit de eigen praktijk in de LDS. Daarbij formuleert hij/zij ook een vraag aan de andere deelnemers (zie stap 1 bij 'Proces').
Proces	<ol style="list-style-type: none"> 1. De inbrenger presenteert waar hij/zij mee bezig is geweest en beantwoordt daarbij de volgende twee vragen: <ol style="list-style-type: none"> (a) Wat heb ik gedaan? ('What?') en (b) Wat was het belang daarvan voor mij en mijn praktijk? ('So what?'). De inbrenger eindigt met een vraag die hij/zij daarbij zou willen voorleggen aan de andere deelnemers ('Now what?'). [5 minuten] 2. De groep stelt verhelderingsvragen (maximaal één per deelnemer). [totaal maximaal 3 minuten] 3. Met de vraag van de inbrenger in het achterhoofd gaan de deelnemers (zonder tussenkomst van de inbrenger) in gesprek waarbij ze samen gaandeweg de volgende zinnen afmaken: [7 minuten] <ol style="list-style-type: none"> a. "Wat ik hem/haar hoorde zeggen was..." b. "Dat lijkt mij belangrijk voor hem/haar omdat..." c. "Wat ik me daarbij afvraag is..." d. "Dat lijkt mij belangrijk omdat..." e. "Wat ik hem/haar zou willen aanraden is..." 4. De inbrenger reflecteert op wat de deelnemers hebben gezegd. [3 minuten] 5. Nabespreking: hoe liep het proces? [3 minuten]

4. Meer protocollen vinden?

Het vinden van een geschikt protocol is voor LDS-deelnemers een hele opgave. In dit boekje hebben we een beperkte set van protocollen opgenomen waarmee je al een eind zult komen in je LDS. Er zijn daarnaast verschillende websites waarop protocollen verzameld zijn. Elk van die sites heeft eigen voor- en nadelen. We bespreken hier de drie belangrijkste:

1

schoolreforminitiative.org geeft een alfabetische lijst met protocollen in het Engels (en Portugees). De protocollen kunnen ook gezocht worden op 'tags' maar die zijn nog zodanig algemeen dat ze niet veel helpen. Wel is een indeling van een selectie van protocollen beschikbaar (opgenomen in de lijst van protocollen) onder de naam 'Continuum of discussion-based protocols'. Ook in die handreiking wordt echter nog weinig concreet aangegeven waar verschillende protocollen uit bestaan. Bovendien is er een document 'Guide for using 5 of the most common protocols' in de lijst beschikbaar dat karakteristieke informatie geeft bij vijf veelgebruikte protocollen.

2

Ook **nsrfharmony.org** geeft een alfabetische lijst met protocollen in het Engels. Om die te kunnen raadplegen moet een (gratis) account worden aangemaakt. Voor een deel van de protocollen is een betaald lidmaatschap op de site nodig of moet een training gevolgd worden bij NSRF. Ook om toegang te krijgen tot een 'protocol matching tool' is dat vereist.

3

linpilcare.eu is de website die voortkwam uit het eerder in dit boekje genoemde project LINPILCARE. Je vindt er protocollen in verschillende Europese talen waaronder het Nederlands. Via *Partners' spaces en Fontys Lerarenopleiding Tilburg (The Netherlands)* kun je doorklikken naar *Tools*. Met icoontjes is vervolgens aangegeven bij welke van de weergegeven tools het om protocollen gaat. De protocollen in de lijst zijn geordend naar verschillende thema's.

Over De Onderwijsingenieurs...

Goed onderwijs begint bij onderwijsprofessionals die...

- scherp zicht hebben op wat de samenleving van hun leerlingen vraagt;
- zoeken naar nóg betere leermogelijkheden voor al hun leerlingen;
- onderwijsstradities en aannames bevragen om ze op waarde te kunnen schatten;
- hun professionele intuïtie inzetten om hands-on én minds-on hun eigen praktijk te verbeteren;
- samenwerking zoeken met anderen om hun ideeën te toetsen en successen te vieren.

Onderwijsprofessionals die zo in hun werk staan, noemen we 'onderwijsingenieurs'. Onderwijsingenieurs zijn bij uitstek de ontwerpers van relevante, inspirerende, uitdagende en effectieve leeromgevingen.

Centre of Expertise 'De Onderwijsingenieurs' biedt samen met partners in de regio een platform om onderwijsingenieurs op te leiden, bij elkaar te brengen en te ondersteunen. Zo bouwen we samen aan onderwijs dat ons nóg beter in staat stelt om future skills van kinderen en jongeren te herkennen en te stimuleren.

Over dit boekje...

Het valt niet mee om als onderwijsprofessional werk te maken van je eigen professionele ontwikkeling. Het is het dus niet zo gek dat je soms niet weet waar je tijd vandaan moet halen om te werken aan je eigen professionele groei. Dus als dat wel lukt dan wil je die tijd boven alles effectief gebruiken. Maar hoe doe je dat?

In dit boekje vind je praktische handreikingen om zelf de regie te nemen over je professionele ontwikkeling. Uitgangspunt is daarbij dat je samen met je collega's een 'Learning Design Studio' (LDS) gaat vormen. Een centraal onderdeel van een LDS is het gebruik van werkvormen die professionele gesprekken ondersteunen en structureren, zogenoemde 'protocollen'. Dit boekje is vormgegeven rond een basisset van deze protocollen.

Rutger van de Sande, Willem Maurits en Maud Slaats onderzochten de afgelopen jaren samen hoe professionele ontwikkeling van onderwijsprofessionals kan worden versterkt en ondersteund. Dat deden zij als onderdeel van hun lectoraatsactiviteiten aan Fontys Hogescholen.