

## **Werkvorm Van onderwijskundige uitdaging naar doel (stip op de horizon zetten)**

### **Inhoud document**

In dit document wordt de aanpak beschreven om als team helder te krijgen aan welk doel zij wil gaan werken ter ondersteuning van het versterken van de kwaliteitscultuur.

### **Doel**

Onderwijskundige uitdaging vertalen naar een doel.

### **Benodigde tijd**

1 uur en 15 minuten.

### **Gekoppeld aan onderdeel**

Onderdeel 2: gezamenlijk doel bepalen en dat SMART maken, gebaseerd op analyse van gegevens en afgeleid uit de visie op onderwijskwaliteit.

### **Concrete resultaten/opbrengsten**

Het team heeft helder aan welk doel zij wil gaan werken, ter ondersteuning van het versterken van de kwaliteitscultuur van het team.

Door deze werkvorm is het team geïnspireerd geraakt om het doel te gaan realiseren.

### **Aanpak**

Vooraf:

Ter voorbereiding op deze opdracht heeft het team op basis van gegevens bepaald aan welke onderwijskundige uitdaging (kwaliteitsdoel) het team wil gaan werken ter ondersteuning (als vliegwiel) aan het werken van het versterken van de kwaliteitscultuur.

- 1 Op zoek naar de kracht van het team (waar is het team goed in) wat betreft dit thema (kwaliteitsdoel) door AI interview, zie bijlage 1.
- 2 Ronde 1 in duo's: 25 minuten.  
Opdracht: op zoek gaan naar een moment waarop je al tevreden was over hoe jullie als team aan het thema werken. Onderneem daarbij de volgende stappen:
  - Ga met elkaar in gesprek aan de hand van bijlage 1, het AI interview.

- Volg de tips die gegeven worden in de bijlage.
  - Stel jezelf en de ander steeds de vraag: Wat doe jij op zo'n moment? Wat doet het team op zo'n moment?
  - Probeer vanuit de antwoorden op bovenstaande vragen een doorvertaling te maken wat dit zegt over het team. Waar zit dan de kracht van het team? Waar is het team goed in op dit thema?
- 3 Ronde 2 in viertallen: 20 minuten.  
Opdracht: deel elkaars verhalen. Onderneem daarbij de volgende stappen:
- Vertel in de groep per persoon maximaal 5 minuten wat het interview heeft opgeleverd en welke doorvertaling er is gemaakt naar de kracht van het team.
  - Ga vervolgens voor vraag 3 op zoek naar de gemeenschappelijke delers. Schrijf deze op een flap.
- 4 Ronde 3 plenair: 30 min.  
Opdracht: Gemeenschappelijke delers inventariseren. Onderneem daarbij de volgende stappen:
- Alle groepen leveren de gemeenschappelijke delers aan op flap en hangen deze naast elkaar op.
  - Check met de groep of alle zaken die genoemd worden helder zijn en herkenbaar.
- 5 Prioriteren van bovengenoemde onderwerpen. 10 min.  
Opdracht: Komen tot een lijst met 5 tot 10 punten/doelen die het team wil nastreven op het thema. Stel daarbij de volgende vragen:
- Welke doelen stelt het team?
  - Wat wil het team straks gerealiseerd hebben?
- 6 Check plenair: Is dit overeenkomstig onze visie? Staat iedereen achter deze doelen? Is dit waar we als team voor willen gaan?

Afsluiten met de vraag of dit zo een goede invulling is van de uitdaging. Of iedereen hier achter kan staan. En of het motiveert om er mee aan de slag te gaan.

### **Tips en trucs**

- Laat elkaar goed uitpraten en vraag zo nodig door tot duidelijk is wat er wordt bedoeld.
- Volg de instructie van het AI Interview om het gesprek zo goed mogelijk te voeren.

### **Benodigheden/materialen**

Bijlage AI Interview

## Bijlage - Leidraad waarderend interview

- Interview elkaar in 2x 10 minuten.
  - Houd je aan de interviewvorm, dus probeer een gesprek te vermijden.
  - Vraag goed door en probeer je in het verhaal van de ander in te leven, probeer het verhaal te begrijpen.
  - Maak aantekeningen, zodat je het verhaal straks goed kunt navertellen.
- 1 Denk terug aan de afgelopen periode in je werk naar momenten waarop je bezig was met *[het kwaliteitsdoel]*: Wat was voor jou een hoogtepunt? Hoe zag dat eruit? Waar was je trots op? Wat was een moment dat je veel plezier en energie uit je werk haalde?
    - Wat maakt dat je zo voelde? Wat deed jij daarvoor? Welke eigenschappen heb je daarvoor nodig? Wat deed je team daarvoor? Wat deed de organisatie daarvoor?
  - 2 Wat is voor jou belangrijk in wat betreft *[het kwaliteitsdoel]* voor studenten, docenten, de instelling? Beschrijf een moment waarop je daarmee bezig bent. Wat doe je dan? Wat doen anderen dan? Wat maakt dat het lukt?
  - 3 Stel je nu voor: we zijn een stuk vooruit in de tijd en alle studenten die beginnen bij het roc binnen jullie opleiding zijn zeer tevreden met *[het kwaliteitsdoel]*. De situatie is voor docenten en studenten hoopgevend en geeft veel voldoening. Iedereen, docenten, studenten, management, voelt zich betrokken bij *[het kwaliteitsdoel]*. De uitkomsten van de vorige vragen zijn geen uitzondering meer, maar zijn de normaalste zaak van de wereld binnen het roc.
    - Vertel hoe dit er uitziet! Wat gebeurt er? Wat doe je? Wat maakt het zo'n plezierige werksituatie? Wat maakt dat het zoveel voldoening geeft? Welke kwaliteiten zijn er nodig in deze situatie? Wat kenmerkt deze kwaliteiten en hoe weet je dat deze aanwezig zijn?
    - Hoe is dat voor studenten? Hoe is dat voor jou als docent? Wat merken praktijkopleiders daarvan? Wat merken ouders daarvan? Hoe is dat voor de organisatie? Waar ervaar je successen op het vlak van *[het kwaliteitsdoel]*?