

Learning Park 2030: ontwerp mee

Verslag van de participatieve conferentie van 20 november 2013

Vlaamse Onderwijsraad
Kunstlaan 6 bus 6
BE-1210 Brussel
T +32 2 219 42 99
F +32 2 219 81 18
www.vlor.be
info@vlor.be

Wijs beleid door overleg

1	SITUERING	3
1.1	'DE TOEKOMST VAN HET ONDERWIJS'	3
1.2	DOEL EN DOELGROEPEN VAN DE CONFERENTIE	3
1.3	GLOBAL OPZET VAN DE CONFERENTIE	3
2	MET WELKE VRAGEN KWAMEN DEELNEMERS NAAR DE CONFERENTIE?	3
2.1	DE LEERLING CENTRAAL	4
2.2	DE LERAAR CENTRAAL	6
2.3	IEDEREEN MEE!	7
2.4	DIDACTIEK EN DESKUNDIG GEBRUIK VAN TECHNOLOGIE	9
2.5	VORMENDE WAARDE VAN ONDERWIJS	9
2.6	EEN OPEN SCHOOL	10
2.7	STRUCTUREN EN ORGANISATIE (VERANDEREN)	11
3	VENSTERS OP DE TOEKOMST (HORIZONTALE LEZING)	12
3.1	DE LEERLING CENTRAAL	13
3.2	DE LERAAR CENTRAAL (MAAR NIET ALLEEN)	13
3.3	ONDERWIJS GAAT OVER RELATIES TUSSEN MENSEN	14
3.4	EEN STEVIGE KENNISBASIS EN AANGEPASTE TECHNOLOGIE	14
3.5	ALTIJD GOED DE FINALITEIT VAN ONDERWIJS VOOR OGEN HOUDEN	14
3.6	DE OPEN SCHOOL	15
3.7	HET VERMOGEN OM TE VERANDEREN	15
4	DE DEELNEMERS VERFIJNEN EN VULLEN DE CONCEPTEN VAN HET LEERLAB AAN	16
4.1	COÖPERATIEVE GEMEENSCHAP (2 TAFELS)	17
4.2	LEARNING PARK (2 TAFELS)	19
4.3	CURRICULUM (3 TAFELS)	20
4.4	DE LERENDE ALS EIGENAAR VAN ZIJN LEREN	23
4.5	PERSONEEL – SCHOOLTEAM (3 TAFELS)	24
4.6	DIVERSITEIT (3 TAFELS)	26
4.7	EDU (2 TAFELS)	28

5 EN NU VERDER ... ?!	31
5.1 PLANNEN VOOR HET MOTIVEREN, INSPIREREN VAN LERAREN - COLLEGA'S ...	32
5.2 VERDER NADENKEN OVER HOE HET ONDERWIJS KAN/MOET VERANDEREN RICHTING 2030	32
5.3 ANDERE (MAATSCHAPPELIJKE) ACTOREN AANSPREKEN, BETREKKEN EN STIMULEREN	33
5.4 ACTIES VOOR HET ONDERWIJSBELEID	33
5.5 ACTIES VOOR HET SCHOOLBELEID	33
5.6 WERKEN AAN SOCIALE ONGELIJKHEID, DIVERSITEIT	34
5.7 CONCREET VERDER WERKEN OP OUTPUT VAN HET LEERLAB	34
6 BIJLAGEN	35
6.1 PROGRAMMA	35
6.2 LEIDRAAD VOOR DE DEELNEMERS	36

1 Situering

1.1 'De toekomst van het onderwijs'

De participatieve conferentie maakte deel uit van een langerlopend traject van het prospectief project 'De school als leer- en werkplek in 2030' dat op vraag van minister Pascal Smet werd uitgevoerd door een partnerschap van de Koning Boudewijnstichting, het Departement Onderwijs en Vorming en de Vlor.

De eerste, verkennende fase (literatuurstudie, interviews en focusgroepen) leidde tot een rijke waaier aan inzichten, ervaringen, verwachtingen, uitdagingen ... voor het onderwijs in 2030. Aan het einde van de zomervakantie van 2013 lieten 10 creatieve mensen, van buiten en binnen onderwijs, zich door al dat materiaal inspireren. In de setting van een 'leerlab' kregen ze 5 dagen en nachten de tijd en de ruimte om een en ander te doordenken, te dromen, zelfs te ontwerpen hoe de toekomst van onderwijs er zou kunnen uitzien. Het ging om een denk- en ontwerp oefening over onderwijs in de breedste zin.

De conferentie was niet het sluitstuk van het prospectief project. Het partnerschap heeft de resultaten van de verkennende fase, het leerlab en de verslaggeving van de participatieve conferentie neergelegd in een globaal rapport en op 10 maart 2014 overhandigd aan de minister in het kader van een grootschalig publieksevenement waarin de resultaten werden met diverse actoren en de media.

1.2 Doel en doelgroepen van de conferentie

De participatieve conferentie moest de resultaten van het creatief team verdiepen en verfijnen met een bredere groep van stakeholders. De deelnemers (142) waren vertegenwoordigers van het partnerschap: medewerkers van de Koning Boudewijnstichting, medewerkers van diverse entiteiten van de onderwijsadministratie en afgevaardigden van de verschillende geledingen van de Vlor. Daarnaast waren ook de respondenten die deelgenomen hebben aan de verkennende fase, uitgenodigd: de geïnterviewde sleutelfiguren en de deelnemers aan de focusgroepen.

1.3 Globaal opzet van de conferentie

In de plenaire sessies maakten de conferentiedeelnemers kennis met de deelnemers aan het leerlab, hun ervaringen, inzichten en voorstellen, samengebracht in het prikkelend beeld van het 'Learning Park 2030'. Daarnaast was er tijd om in kleinere groepen zelf aan de slag te gaan, eigen expertise en ervaringen in te brengen en zelf te gaan ontwerpen.

2 Met welke vragen kwamen deelnemers naar de conferentie?

De deelnemers werden een week voor de conferentie via mail uitgenodigd om na te denken over volgende vragen:

Welke vraag houdt jou het meeste bezig met betrekking tot de toekomst van onderwijs?

Waarvan lig je wakker? Of wat maakt je net erg enthousiast?

En wat maakt dat dit jou bezig houdt?

Wat is voor jou een belangrijke waarde?’

Met die vragen knoopten ze kennismakingsgesprekken aan in duo's en kleine groepen. Ze noteerden hun vragen op vraagkaarten die het Vlor-secretariaat interpreteerde en clusterde in zeven thema's:

- 1 **De leerlingen**
Motivatatie en goesting stimuleren (samen met idee van zelfsturing) - talenten waarderen en maximaal benutten;
- 2 **De leraren**
Motivatatie en goesting stimuleren (samen met idee dat leraar professional is die de nodige ruimte moet krijgen);
- 3 **Iedereen meel!**
Inclusie, omgaan met diversiteit, uitval voorkomen;
- 4 Didactiek en deskundig gebruik van technologie
- 5 **De vormende waarde van onderwijs**
De finaliteit van onderwijs bewaken;
- 6 **Een open school**
Openheid t.o.v. de brede samenleving (met onder meer partnerschap met ouders, samenwerken met andere sectoren);
- 7 **Structuren en organisatie (veranderen)**
- 8 **Onderwijsstructuren en -organisatie (veranderen)**

Hieronder leest u de tekst zoals we die letterlijk op de kaartjes terugvonden (*cursieve tekst*). Doordat we alle verzamelde kaarten hieronder weergeven, ontstaat meteen ook een beeld van het relatieve 'gewicht' van de verschillende thema's waarrond deelnemers vragen formuleerden.

2.1 De leerling centraal

Een vraag die veel deelnemers bezighoudt, heeft te maken met de intrinsieke motivatie van leerlingen voor leren, voor school ... (ook in termen van 'passie', 'goesting'). Dat wordt in verband gebracht met de vraag hoe leerlingen op school talenten en persoonlijke kwaliteiten kunnen ontwikkelen, interesses kunnen volgen, hun persoonlijkheid vormen (breder dan een loutere arbeidsmarktgerichte competentieontwikkeling). Sommige deelnemers koppelen motivatie (of 'passie') voor leren aan zelfsturing.

1. *'Hoe kunnen we alle leerlingen betrekken bij het onderwijs, voorkomen dat ze afhaken en er voor zorgen dat ze gemotiveerd worden om verder te studeren?'*
2. *'Hoe kunnen we ervoor zorgen dat meer leerlingen de juiste studierichting volgen op basis van talent, kwaliteit en goesting?'*
3. *'Hoe houd je iedereen gemotiveerd in onderwijs. Worden hervormingen grondig doorgevoerd? Met oog voor differentiatie, gelijke kansen, met input van experts?'*
4. *'Hoe hou je de speelse nieuwsgierigheid in de klas?'*
5. *'Hoe lerenden ondersteunen om passie in leren te houden?'*
6. *'Hoe kunnen we lerenden enthousiast maken om met passie te leren, hoe kunnen we ze uitdagen, prikkelen en hun nieuwsgierigheid beter benutten om hen te laten leren en zich te ontwikkelen tot echte persoonlijkheden? Kunnen we lerenden zelf hun leerproces meer in handen laten nemen?'*
7. *'Hoe motiveren we elke leerling om een zo groot mogelijke leersprong te maken, om zicht voor te bereiden op/klaar te zijn voor het latere leven?'*

8. *'Hoe de leerling de planner maken van zijn eigen leerlijn, met oog voor het stimuleren, prikkelen, behouden (blijvend) van zijn nieuwsgierigheid?'*
9. *'Hoe kunnen we ervoor zorgen dat zowel leerlingen als leerkrachten gemotiveerd blijven? (schoolmoeheid).'*
10. *'goesting in leren, dus op maat van de lerende maar met betrokkenheid van de stakeholders (arbeidsmarkt, vervolgonderwijs, maatschappij – algemene vorming, ...). '*
11. *'Hoe de eigenheid van een kind respecteren en laten bestaan. Emotiegericht, creatief onderwijs'.*
12. *'Hoe kan het onderwijs zo worden georganiseerd dat leerlingen tijdens de pubertijd positief t.a.v. onderwijs blijven en de leerkrachten enthousiast aan de slag blijven en hun vrijheidsgebied kunnen behouden? '*
13. *'Ideale school: leerling zoekt eigen traject op basis van diverse didactische werkvormen en leerkracht evolueert naar coach en teamspeler'.*
14. *'Hoe buigen we het negativisme om in 'goesting' tot schoolgaan?'*
15. *'De motiverende factor is te weinig aanwezig. Hoe geef je veilige ruimte aan leerlingen, leerkrachten, directies, om zich te ontwikkelen? Inclusief volledig maken'.*
16. *'Hoe kunnen we er voor zorgen dat iedereen zichzelf kan zijn op school? Enkel zo kan iemand zich goed voelen. Hoe zorgen we ervoor dat er niet meer naar 'de buitenkant' van een persoon wordt gekeken maar naar zijn kwaliteiten (naar wat die persoon kan).'*
17. *'Hoe gezamenlijke verantwoordelijkheid voor leren bij leerlingen en leerkrachten creëren. Voorwaarden hiertoe? Voorkomen spanning 'individuele leerling' en collectief leren. Ook Vormend aspect. Hoe ervoor blijven zorgen dat school een veilige plaats is om te leren ('vrijplaats'), fouten maken dat ook vormend is. Voorbeeldfunctie van leerkrachten: goesting, nieuwsgierigheid, passie, stimuleren, ook kwetsbaar durven opstellen'.*
18. *'Deze samenleving verandert snel, jongeren veranderen mee (worden zelfstandiger). Op welke manier kan onderwijs evolueren dat inspeelt op die zelfstandigheid, maar dat ook verder ontwikkelt?'*
19. *'Momenteel vindt het beleid het belangrijk dat studierichtingen 'succesvol' zijn in de betekenis dat ze ofwel zeer succesvol doorstromingscijfers tot resultaat hebben ofwel dat de 'aansluiting met de arbeidsmarkt' perfect verloopt. Er zijn naast deze 'succesvolle' richtingen ook andere opleidingen die jongeren succeservaringen geven en goesting even in het naar school gaan, zichzelf exploreren en met zichzelf in het reine komen. Kan er in het toekomstig onderwijsaanbod voldoende ruimte blijven voor jongeren die het moeilijk hebben en die nog niet de 'norm' behalen? '*
20. *'Bekijk leerlingen als diamanten = het meest kostbare goed van ouders'.*
21. *'Maximaliseren van leerwinst: iedereen het maximum uit zichzelf. Structuren mogen dat niet afbreken'.*
22. *'Hoe leerlingen in de juiste studierichting krijgen die aansluit bij hun talenten?'*
23. *'Hoe zorgen we ervoor dat alle onderwijsactoren in hun (on/bewust) handelen onophoudelijk uitgaan van hoge verwachtingen voor iedere leerling? Met andere woorden zonde de vooroordelen/hokjes over zogenaamde 'groepen', 'gemeenschappen' afstralen op het aanbod dat leerlingen krijgen'.*
24. *'Hoe kan je jongeren laten dromen en hun dromen laten uitdrukken? Gelukkige mensen'.*
25. *'Hoe breken we de terreur van het gemiddelde?'*
26. *'Vele keuze is positief, willen we behouden maar hoe deze keuze aanbieden zonder stigmatiserende schotten?'*

27. *'Hoe slaagt onderwijs er in dat kinderen hun EIGEN TALENTEN optimaal/maximaal kunnen ontwikkelen?'*

2.2 De leraar centraal

Sterk gekoppeld aan het eerste thema, stellen deelnemers vragen over de motivatie van leraren zelf. Termen als 'passie voor het vak' komen samen voor met (didactische) professionaliteit, deskundigheid, evidence based werken, innovatievermogen. Dat wordt gekoppeld aan autonomie. De opleiding, de begeleiding en ondersteuning en meer in het algemeen de professionalisering zijn belangrijke aandachtspunten. Er leeft ook een grote zorg rond het aantrekken van de juiste mensen (liefst zo divers mogelijk) om in het beroep te stappen én hen in het beroep te houden.

1. *'Hoe kunnen we de leerkracht terug 'goesting' doen krijgen? Passie voor het vak en respect voor de leerlingen'.*
2. *'Hoe kunnen we leerkrachten en lerenden autonoom motiveren? Intrinsieke motivatie = goesting krijgen en belang inzien van'.*
3. *'Hoe de juiste mensen aantrekken voor het lerarenschap en hen vervolgens daar houden? Lerarenopleiding, professionele ondersteuning,..'*
4. *'Hoe kan de leerkracht zelf zijn nieuwsgierigheid prikkelen en blijven onderzoeken? Hoe ICT/media hiervoor gebruiken? Professionaliteit → ruimte? '*
5. *'Hoe kunnen we leraren beter begeleiden en verder professionaliseren om in een zeer diverse klas iedereen aan boord te houden?'*
6. *'Kiezen voor een onderwijsloopbaan is niet steeds een eerste keuze. Hoe dit voorkomen? Hoe kan men de lerarenopleiding aantrekkelijker en kwaliteitsvoller maken?'*
7. *'Hun kunnen we onderwijskundigen competent opleiden voor het onderwijs van de toekomst? '*
8. *'Hoe meer verandering en innovatie realiseren bij de leerkrachten? Hoe meer evenwicht krijgen tussen denken en doen?'*
9. *'Hoe de kwaliteit van leerkrachten verbeteren? Omgaan met diverse leerlingen en ouders; differentiëren voor sterke en zwakke leerlingen; evidence based werken? Hoe de resultaten van wetenschappelijk didactisch onderzoek systematisch verspreiden bij scholen en leerkrachten (evidence based practice)?'*
10. *'Hoe ziet het personeelsbestand/de personeelssamenstelling eruit in een basisschool anno 2030? En waarom?'*
11. *'Hoe krijgen we ons onderwijskorps diverser samengesteld?'*
12. *'Hoe kan het onderwijs zo worden georganiseerd dat leerlingen tijdens de pubertijd positief t.a.v. onderwijs blijven en de leerkrachten enthousiast aan de slag blijven en hun vrijheidsgebied kunnen behouden?'*
13. *'Gedemotiveerde leerkrachten (jaren dezelfde leerstof): hoe de leerlingen gemotiveerd krijgen?'*
14. *'De motiverende factor is te weinig aanwezig. Hoe geef je veilige ruimte aan leerlingen, leerkrachten, directies, om zich te ontwikkelen? Inclusief volledig maken'.*
15. *'Hoe kunnen we de kwaliteit in het onderwijs garanderen en verbeteren? (in het kader van een veranderende maatschappij)? Ander model van lerarenopleiding waarmee we de beste kandidaten aantrekken? (geen negatieve naam meer)'.*
16. *'Hoe introduceren en bestendigen we innovatie en nieuwe onderwijskundige inzichten in de scholen? Hoe zorgen we ervoor dat leraren voldoende gemotiveerd blijven, hun drive houden, bewust blijven van hun maatschappelijke opdracht'*

17. *'Hoe kan een leerkracht een breder pakket (kennis, attitudes, vaardigheden..) bieden aan de leerlingen om alle leerlingen mee op de boot te houden? Alle leerlingen ondersteunen op een gelijke en eerlijke manier'.*
18. *'Hoe gezamenlijke verantwoordelijkheid voor leren bij leerlingen en leerkrachten creëren. Voorwaarden hiertoe? Voorkomen spanning 'individuele leerling' en collectief leren. Ook Vormend aspect. Hoe ervoor blijven zorgen dat school een veilige plaats is om te leren ('vrijplaats'), fouten maken dat ook vormend is. Voorbeeldfunctie van leerkrachten: goesting, nieuwsgierigheid, passie, stimuleren, ook kwetsbaar durven opstellen'.*
19. *'Hoe zal ervoor gezorgd worden dat leerkrachten gemotiveerd blijven, er is aandacht voor aanvangsbegeleiding en instroom, maar wat met de overige 35 jaar van de loopbaan? '*
20. *'De leraar centraal! Hoe gaan we de beste mensen warm maken voor onderwijs? Beeld van het onderwijs bij jongeren is saai! Moeten/kunnen leerkrachten een hele loopbaan in onderwijs blijven (meer mobiliteit); meten/weten en doen!'*

2.3 Iedereen mee!

Uit de verzamelde vragen blijkt dat men het ontbreken van de intrinsieke motivatie (zie 2.1) in verband brengt met uitval, schoolmoeheid, ... Er leven veel vragen rond het gegeven dat een aanzienlijke groep leerlingen het risico loopt om 'uit het systeem' te vallen. Dat er mechanismen van uitsluiting aan het werk zijn. Het wordt als een belangrijke prioriteit beschouwd om alle vormen van uitsluiting weg te werken en alle leerlingen aan boord te houden.

1. *'Hoe kunnen we ervoor zorgen dat in de steden de 25-30 % van de leerlingen die het onderwijs verlaten zonder diploma kunnen verlagen?'*
2. *'Hoe bewaken we dat er ruimte is voor diversiteit aan vormgevingsonderwijs en initiatief van onderuit? Uitwisseling en dialoog'.*
3. *'Dringend - 5 na 12. 28 % ongekwalificeerde uitstroom (Antwerpen). Spijbelgedrag stijgt. Leervertraging neemt toe. Reproductie sociale ongelijkheid.'*
4. *'Meer ongekwalificeerde uitstroom; meer jonge leerkrachten die afhaken (werkgoesting), meer spijbelaars, meer leerlingen definitief uitgesloten; meer huisonderwijs. ONDERWIJS HEEFT EEN 'AFSTOTEND' EFFECT BLIJKBAAR. HOE MOETEN WE DIT OMBUIGEN? '*
5. *'Onderwijs van de toekomst is onderwijs voor alle leerlingen (niet alleen diegenen die uit de boot vallen);'*
6. *'Hoe zorgen we ervoor dat we iedereen aan boord houden en perverse mechanismen die uitsluiting in de hand werken kunnen opheffen?'*
7. *'Waarom haalt niet iedereen een attest of een diploma? Er zijn nog te veel onschoolbaren'.*
8. *'Hoe kunnen we IEDEREEN ervan overtuigen dat we na de initiële opleiding heel het leven lang moeten blijven leren (op welke manier dan ook)'*
9. *'Hoe alle leerlingen erbij houden? Hoe aandacht, tijd, ondersteuning voor ook de 'niet-stoorzenders'?''*
10. *'Hoe kan onderwijs ervoor zorgen dat alle jongeren hun weg vinden in het onderwijs én de maatschappij?'*
11. *'Onderwijs kent diverse uitsluitingsmechanismen. Leerkrachtenteam staat te ver van leerlingen en ouders door ander sociaal kader waarin ze leven'.*

Men koppelt deze vrees aan het risico op segregatie, sociale ongelijkheid. Men ziet het garanderen van gelijke kansen, het kunnen omgaan met verschillen, met diversiteit als een belangrijke uitdaging voor de toekomst. Ook hier leven zeer veel vragen over.

12. *'Hoe kan het onderwijs de ongelijkheid overstijgen?'*
13. *Hoe kan onderwijs de ongelijkheid tussen jongeren verkleinen, overstijgen? (sociaal-economische en etnische achtergrond)'*
14. *'Hoe kan het onderwijslandschap ervoor zorgen dat elke schakel uit onze samenleving (ongeacht zijn of haar financiële, religieuze, etnische, .. achtergrond) zichzelf betrokken voelt bij desbetreffende scholen?'*
15. *'Ongelijkheid in onderwijs wegwerken? Hoe kan school 'brede school' worden?'*
16. *'Zal de trend naar individualisering niet net naar een versterkte segregatie leiden?'*
17. *'De toekomst voor een nieuwe school begint bij de huidige problemen aan te pakken, ik vraag mij af als we eerst niet moeten beginnen bij na te denken wat we gaan doen voor de gelijke kansen binnen het onderwijs. Als we nieuwe zaken willen zien voor de school van de toekomst moeten we voor de nieuwe aspecten die we willen bereiken ook denken aan de groep, de diverse groep. Ik vraag me af hoe dat we dat gaan doen en als we dat nu niet te weinig hebben gedaan.'*
18. *'Hoe lossen we de kansenkloof op?'*
19. *'Hoe kunnen we iets doen aan de grote sociale ongelijkheid in het Vlaamse onderwijs?'*
20. *' (...); dualisering onderwijs. Wat gaan we eraan doen?'*
21. *'Hoe zorgen we ervoor dat scholen een hefboom naar de toekomst zijn (verbinden/verheffen) zodat iedere leerling de eigen capaciteiten benut om zijn/haar plaats in de samenleving te vinden, actief lid te worden van een maatschappij met sociale cohesie en waarbij scholen leerlingen niet opgeven.'*
22. *'Hoe goed, uitdagend onderwijs kunnen bieden voor IEDEREEN? Alle leeftijden, alle geledingen uit de maatschappij met aandacht voor technologie, maatschappij, organisatie, autonomie, talenten, eigenheid'.*
23. *'Hoe garanderen we het recht op kwaliteitsvol onderwijs voor alle jongeren in hun diversiteit (specifieke onderwijsbehoeften, multi/interculturaliteit, capaciteit) uitgaand van het respect voor elke mens in een 'leefbare' maatschappij (maatschappelijke identiteit).'*
24. *'Hoe zorgen we dat leerlingen zich thuis voelen in een diverse en internationale maatschappij?'*
25. *'Cruciale vraag: hoe omgaan (en met name leraren daarop voorbereiden) met de alsmaar toenemende diversiteit (in de ruime zin) in onderwijs? Wat is daar allemaal voor nodig/nuttig? Onderliggend: vertrekken van een mens- en maatschappij visie voor organisatie van onderwijs en daarbij vrijheid respecteren).'*
26. *'Hoe komt het dat we er in Vlaanderen niet in slagen om de kloof tussen bepaalde categorieën van leerlingen te verkleinen? Een inclusieve, niet-duale samenleving is belangrijk. Mensen de kans te geven om te emanciperen en zeggenschap te doen krijgen over het eigen leven'.*
27. *'Hoe zorg je dat onderwijs i.p.v. bij te dragen tot dualisering, bijdraagt tot het keren naar een meer inclusieve maatschappij waarin mensen hun leven zelf in handen kunnen nemen en hulpbronnen kunnen aanboren. Blokkendoos openbreken!'*
28. *'Kwaliteit van onderwijs voor iedereen. De lat hoog voor iedereen (gezien de maatschappelijke uitdaging), afhankelijk van interesses en talenten. Hoe onderwijsarmoede verminderen?'*

29. *'Hoe gaan we om met de grote diversiteit in ons onderwijs? (ook diversiteit talenten/competenties).'*
30. *'Hoe zorg je dat onderwijs i.p.v. bij te dragen tot dualisering, bijdraagt tot het keren naar een meer inclusieve maatschappij waarin mensen hun leven zelf in handen kunnen nemen en hulpbronnen kunnen aanboren. Blokkendoos openbreken!'*
31. *'Hoe zorgen we ervoor dat onderwijs er in slaagt om los van sociale afkomst te zorgen dat iedereen zijn talenten en interesses maximaal kan ontplooien?'*
32. *'Anders omgaan met diversiteit. Nu: negatief (bijvoorbeeld: kansarme scholen, bang voor de andere). Een ander model dan jaarklassen. Op maat. Waarden: openheid naar de andere, inclusiviteit, samenleving in uw klas.'*
33. *'Inclusief onderwijs - draagkracht school.'*
34. *'Zal het onderwijs voor iedereen kansen geven ook voor mensen met beperktheden? Zorgende samenleving?'*

2.4 Didactiek en deskundig gebruik van technologie

Veel minder in aantal waren de vragen over de veranderingen op het vlak van didactiek en onderwijsaanpak. Het is opvallend dat er zeer weinig vragen leven rond het inzetten van ICT in onderwijs, wanneer het over de toekomst in 2030 gaat.

1. *'Iedereen kan beelden maken, altijd en overal, dank zij de moderne technologie. Hoe kan beeld ingezet worden in het onderwijs? Lesmethodisch? Creativiteit. Lesmateriaal?'*
2. *'Hoe gaan we met het lerarenkorps naar een nieuwe klaspraktijk?'*
3. *'Rol van ICT: geen doel, wel middel.'*
4. *'Hoe leren we dingen aan? En hoe leren we dingen af?'*
5. *'Kan het onderwijs volgen (technologisch)? En is dat wenselijk? Waarden?'*

2.5 Vormende waarde van onderwijs

Aansluitend bij 2.1 (waarin vragen naar een brede vorming van leerlingen werden verzameld), vinden we enkele meer fundamentele vragen rond de finaliteit van onderwijs. Vragen rond hoe de school op maatschappelijke verwachtingen en vragen van de arbeidsmarkt zal kunnen inspelen, hoe de school leerlingen kan voorbereiden op deelname aan die complexe samenleving en aan de arbeidsmarkt. Een brede vorming gericht op actieve participatie aan de samenleving blijkt uit de verzamelde vragen *niet* op gespannen voet te staan met onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt.

1. *'Hoe kunnen we de algemeen vormende waarde van onderwijs bewaren, dit in functie van de steeds veranderende maatschappij die dan ook steeds nieuwe taken aan het onderwijs oplegt? Hoe kunnen we de grenzen van wat onderwijs aan kan bewaken, zonder de algemeen vormende waarde te verwaarlozen?'*
2. *'Enthousiast onderwijs opent de deur naar de toekomst, neemt zijn rol op, laat de maatschappij binnen.'*
3. *'Hoe ervoor zorgen dat jongeren kunnen deelnemen aan steeds complexere samenleving?'*
4. *'Hoe van scholieren zelfverzekerde, zelfbewuste, kritische volwassenen maken, die op hun eigen unieke manier bijdragen aan de maatschappij?'*

5. *'Hoe kunnen we via ons onderwijs alle talenten ontwikkelen en deze laten bijdragen aan de maatschappij en arbeidsmarkt?'*
6. *'Hoe motiveren we elke leerling om een zo groot mogelijke leersprong te maken, om zicht voor te bereiden op/klaar te zijn voor het latere leven? '*
7. *'Zal het onderwijs iedereen een kans geven voor een goed diploma volgens een kwaliteit, zorgen dat iedereen een goede job heeft en ook zorgen dat je als persoon uw mening kan geven en je meetelt in de samenleving als persoon?'*
8. *'Onderwijs moet weerbaar maken. Zorgen dat jongeren positief bijdragen tot de maatschappij. Focus op competenties. Weerbaarheid als open geest, verdraagzaamheid, multiculturaliteit. Niet enkel praktijkgericht, ook kennisoverdracht → instap arbeid. Respect. '*
9. *'Hoe zorgen we ervoor dat scholen een hefboom naar de toekomst zijn (verbinden/verheffen) zodat iedere leerling de eigen capaciteiten benut om zijn/haar plaats in de samenleving te vinden, actief lid te worden van een maatschappij met sociale cohesie en waarbij scholen leerlingen niet opgeven. '*
10. *'Hoe kan een school een veilige omgeving zijn waar elk kind zich maximaal kan ontplooiën om voldoende gewapend de maatschappij te betreden? Niet alleen de economische invalshoek!'*
11. *'Onderwijs voor arbeidsmarkt?'*
12. *'Hoe kunnen we leerlingen beter voorbereiden op de arbeidsmarkt (Probleem: ook studenten moeten 'supermensen' zijn: diploma, talen, ervaring... maar vinden geen werk. Verkeerde studierichting? Competenties en kennis, wat is het belangrijkste? Is modulair geen optie, in plaats van lineair schooltraject? Bij lineair kan je enkel slagen of falen, en blijven zitten'.*
13. *'Momenteel vindt het beleid het belangrijk dat studierichtingen 'succesvol' zijn in de betekenis dat ze ofwel zeer succesvol doorstromingscijfers tot resultaat hebben ofwel dat de 'aansluiting met de arbeidsmarkt' perfect verloopt. Er zijn naast deze 'succesvolle' richtingen ook andere opleidingen die jongeren succeservaringen geven en goesting even in het naar school gaan, zichzelf exploreren en met zichzelf in het reine komen. Kan er in het toekomstig onderwijsaanbod voldoende ruimte blijven voor jongeren die het moeilijk hebben en die nog niet de 'norm' behalen? '*

2.6 Een open school

Enkele van de verzamelde vragen gaan in op de relatie tussen school en samenleving. Het gaat volgens de deelnemers om tweerichtingsverkeer: vragen over hoe de school meer gericht kan zijn op de samenleving en vragen rond de waardering van de school (en de leraren) door de samenleving.

1. *'Hoe kunnen mensen deuren openzetten om te zien hoe het anders kan? Wat als we vertrekken van meer vertrouwen en vrijheid? Hoe kan onderwijs meer aansluiten bij wat in de maatschappij leeft en nodig is?'*
2. *'Waarom zijn de cursussen niet afgestemd op de realiteit? (multiculturele samenleving, gender enz..)'*
3. *'Is het onderwijs open genoeg op de samenleving? Onderwijs niet als apart milieu/leerkracht staat niet alleen'.*
4. *'Hoe kunnen het onderwijs en de rest van de maatschappij meer met elkaar verweven worden? '*

5. *'Hoe maak je het lerarenberoep hooggewaardeerd in de maatschappij?'*
6. *'Uitdaging om school ook in de toekomst bron van leren van elkaar, bron van vernieuwing. Maatschappelijk imago'.*

Sommige vragen vertalen de openheid op de samenleving naar de samenwerking ('coöperatie'), van onderwijs met andere sectoren.

1. *'Hoe kan het onderwijs een coöperatief proces en een coöperatieve organisatie worden die vertrekt van de sterktes, krachten, interesses (positieve benadering) en een inspirerend leerkader is voor iedere betrokkene?'*
2. *'Samenwerking moet meer, beter, intensiever. Samenwerking motiveert, inspireert, verduidelijkt, geeft meerwaarde'.*
3. *'Hoe kunnen onderwijs en welzijn/zorg op elkaar worden afgestemd op maat van elk kind?'*
4. *'goesting in leren, dus op maat van de lerende maar met betrokkenheid van de stakeholders (arbeidsmarkt, vervolgonderwijs, maatschappij – algemene vorming, ...).'*
5. *'Hoe doorbreken we het wij-zij verhaal? Ouder-leerkracht; ouder-kind; leerkracht-directie; leerkracht-leerkracht. = web'.*
6. *'Waarom moet 'leren' in een school gebeuren?'*
7. *'Alles moet collectief in regeltjes gestopt worden? Samen sterk. Loslaten. Power of vulnerability'.*
8. *'Samenwerking/integratie onderwijs-bedrijfswereld. Leren = levenslang en levensbreed ontwikkelen, dat doe je niet enkel in school. Leerkracht: brede maatschappij visie. Bedrijfswereld input geven in school'.*

Een beperkt aantal vragen verwijst expliciet naar het belang van de relatie school – gezin (in termen van partnerschap, communicatie, wederkerigheid).

1. *'Hoe kunnen we maken dat ouders en leerkrachten vanuit een partnerschapsidee gezamenlijk beginnen slijpen om die diamant [leerling] optimaal te laten schitteren? En vanuit die visie vertrekken. Voorwaarden: samspraak, vakkundigheid, creativiteit, bewustzijn'.*
2. *'Hoe alle ouders erbij houden? Communicatie ouders-school met uiteindelijk doel betrokkenheid en welbevinden van de leerlingen'.*
3. *'Hoe doorbreken we het wij-zij verhaal? Ouder-leerkracht; ouder-kind; leerkracht-directie; leerkracht-leerkracht. = web'.*

2.7 Structuren en organisatie (veranderen)

Een aantal vragen situeren zich duidelijk op systeemniveau en verwijzen naar de complexiteit van het huidige systeem. De nood aan verandering wordt gesignaleerd, samen met de vrees dat verandering moeizaam gaat, net door de complexiteit van het systeem.

1. *'Onderliggend: vertrekken van een mens- en maatschappij visie voor organisatie van onderwijs en daarbij vrijheid respecteren'.*
2. *'Is er een evenwicht mogelijk tussen twee belangrijke componenten van onderwijs, nl. het innoverende enerzijds en het conserverende anderzijds?'*

3. *'Hoe kunnen we loskomen van historisch gegroeide patronen, die gelijkheid in de weg staan?'*
4. *'Zullen we in staat zijn om dromen te realiseren gelet op de complexe organisatie van het onderwijs van vandaag?'*
5. *'Hoe kunnen we de uitdagingen m.b.t. capaciteit/flexibiliteit aan (personeel, infrastructuur, financiering)? Denken we voldoende op lange termijn?'*
6. *'Complexiteit regelgeving; (...). Wat gaan we eraan doen?'*
7. *'Dichtheid → bevolkingsexplosie. Zuilen virtueel maken → financieel herverkavelen (alternatieve financiering) → alle vormen van onderwijs/vorming verenigen.'*
8. *'Hoe kunnen we ervoor zorgen dat verandering inherent aan de school als organisatie wordt? Zodat zijn elke nieuwe uitdaging zelf kan signaleren, verkennen en aanpakken.'*

Enkele vragen stellen de actuele onderwijsstructuren in vraag en koppelen dat aan de trajecten die leerlingen nu (al dan niet met succes) doorlopen.

9. *'Hoe kunnen we leerlingen beter voorbereiden op de arbeidsmarkt (Probleem: ook studenten moeten 'supermensen' zijn: diploma, talen, ervaring... maar vinden geen werk. Verkeerde studierichting? Competenties en kennis, wat is het belangrijkste? Is modulair geen optie, in plaats van lineair schooltraject? Bij lineair kan je enkel slagen of falen, en blijven zitten'.*
10. *'Hoe kunnen we ons onderwijs zo organiseren om alle jongeren een zinvol leertraject te bieden (lat op passende hoogte voor iedere individuele leerling). ((en leraar mag in het systeem van morgen ook niet 'gehandicapt' zijn om dat waar te maken!))'*
11. *'Anders omgaan met diversiteit. Nu: negatief (bijvoorbeeld: kansarme scholen, bang voor de andere). Een ander model dan jaarklassen. Op maat. Waarden: openheid naar de andere, inclusiviteit, samenleving in uw klas'.*

Hierbij sluit ook een vraag aan rond (alternatieve) financiering van onderwijs:

12. *'Alternatieve financiering van onderwijs. Hoe kunnen bestaande alternatieve financieringsmodellen (PPS) nog verder groeien in de toekomst zonder 'risico's'?'*

3 Vensters op de toekomst (horizontale lezing)

In de volgende ronde kregen de deelnemers als opdracht om te zoeken naar momenten/ervaringen waarop het lijkt alsof er een venster op de toekomst opengaat (zie de leidraad in bijlage). Aan de deelnemers werd gevraagd of ze ooit een situatie meemaakten waarbij ze dachten: 'zo zou onderwijs moeten zijn'? En wat gebeurde er precies? Wat maakte die situatie zo waardevol?

Eerst wisselden deelnemers hierover in duo's hun individuele ervaringen uit, vervolgens gingen ze in groep (17 groepen van ongeveer 8 deelnemers) op zoek naar waar de verschillende perspectieven elkaar raken en welke inspiratie hier ontstaat voor de toekomst van het onderwijs.

Op die manier ontstonden **17 vensters** met de gemeenschappelijke krachtlijnen in het midden en de individuele notities daarrond.

Hieronder geven we een horizontale lezing van deze 17 vensters en de ongeveer 17 x 8 individuele fiches. Uit de lectuur kwamen **7 kapstokken** naar voren die we gebruiken om alle elementen te clusteren:

- 1 **De leerling staat centraal;**
- 2 **Ook leraren staan centraal, maar niet alleen ...**
- 3 **Het onderwijsleerproces is ondersteund door een stevige kennisbasis en aangepaste technologie;**
- 4 **Onderwijs gaat over relaties tussen mensen;**
- 5 **De school als instelling moet een open school zijn;**
- 6 **Altijd goed de finaliteit van onderwijs voor ogen houden;**
- 7 **Het vermogen om te veranderen**

3.1 De leerling centraal

Voor zowat alle tafels geldt dat toekomstgericht onderwijs de leerling centraal stelt:

- als een ‘diamant’ (die geslepen moet worden);
- met een eigen persoonlijkheid/individualiteit;
- met talenten die ontdekt moeten worden, een identiteit die ontwikkeld moet worden;
- die moet kunnen dromen, ambitieus en gepassioneerd zijn, gemotiveerd en geprikkeld om te leren;
- voor wiens welbevinden gezorgd moet worden;
- die kennis moet verwerven, tot de best mogelijke leerprestaties begeleid moet worden, een leersprong moet kunnen maken;
- die creatief kan zijn;
- die fouten mag maken;
- die handelingsvaardig en weerbaar moet worden;
- een actieve participant is in zijn eigen leerproces.

En overall wordt dan ook verwezen naar de enorme diversiteit onder leerlingen: verschillen op het vlak van talenten, mogelijkheden, sociaal-economische en culturele achtergrond, taal ... In het onderwijs van de toekomst zullen het hele systeem, maar ook de school en de leraar moeten kunnen inspelen op individuele noden en mogelijkheden van leerlingen met onderwijstrajecten op maat en met inclusiviteit als uitgangspunt (‘geen terreur van de norm’).

3.2 De leraar centraal (maar niet alleen)

Alle groepen geven ook de leraar een centrale rol en stellen zeer hoge verwachtingen aan de leraren, in termen van:

- professionaliteit, vakkennis, pedagogische bekwaamheid;
- waarvoor leraren zeer goed opgeleid moeten zijn (de lat moet hoog in de opleiding);
- en de mogelijkheid moeten hebben om geleidelijk in het vak in te groeien;
- Maar evengoed is er nood aan engagement, passie, inspiratie, bevlogenheid (ze kiezen voor het beroep vanuit die passie).

Het valt op hoe men rond die leraar een stevige ondersteunende structuur en een netwerk ziet. De leraar moet vanuit een lerarenteam kunnen werken:

- leraren moeten meer de kracht van samenwerking ontdekken (om de complexiteit van hun opdracht aan te kunnen);
- en ze werken best vanuit een gedeelde visie;
- in een team waarin een leer- en onderzoekscultuur aanwezig is;
- De verantwoordelijkheid voor de leerling moet gedeeld zijn (vakoverschrijdend werken is belangrijk);
- en de samenwerking kan ook verder reiken dan het schoolteam (zie verder).

En leraren hebben ook tijd en ruimte nodig

- voor hun kerntaak, dat is bezig zijn met leerling;
- om permanent professioneel te ontwikkelen, voor trial and error.

Aan een van de tafels koppelt men dergelijke ideeën aan een modern HRM-beleid.

3.3 Onderwijs gaat over relaties tussen mensen

Aan de meeste tafels vindt men de kwaliteit van de relatie tussen leerlingen en leraren belangrijk. Men heeft het over:

- geloven in leerlingen;
- 'liefde';
- samen met leerlingen een team vormen;
- elkaar ontmoeten (ook buiten de school);
- leerlingen inspireren, motiveren, waarderen, vertrouwen geven;
- maar ook leerlingen uitdagen;
- en hen daarin coachen.

3.4 Een stevige kennisbasis en aangepaste technologie

Aan een aantal tafels zegt men heel uitdrukkelijk dat om duurzaam te zijn, ons onderwijs ondersteund zal moeten zijn door wetenschappelijk gevalideerde kennis. Inzichten uit wetenschappelijk onderzoek moeten doorstromen naar de klasvloer. Hierin spelen pedagogische begeleidingsdiensten en nascholing een belangrijke rol. Deze inzichten moeten ook al in de lerarenopleidingen aanwezig zijn. Die kennis moet onder meer toelaten dat men gedifferentieerd kan werken. Nieuwe technologieën kunnen ondersteunend zijn om gedifferentieerd te werken.

3.5 Altijd goed de finaliteit van onderwijs voor ogen houden

Een paar keer wordt gewezen op het einddoel dat de leidraad moet blijven:

- kritische, zelfverzekerde, zelfbewuste volwassenen opleiden (met eigen bijdrage aan de maatschappij);
- sociale cohesie, respectvolle verdraagzame burgers;
- ambitieuze burgers.

3.6 De open school

Aan enkele tafels wordt ook heel expliciet verwezen naar de openheid van de school. De school is niet een instelling die 'voorafgaat' aan de maatschappij. De school moet beter ingebed worden in de samenleving. De school is een afspiegeling van de maatschappij.

In een eerste kring (rondom de school) komen de ouders/gezinnen in beeld:

- ouders die op een of andere manier 'betrokken' zijn, als partners van de school;
- scholen die gebruik maken van de kracht van ouders/grootouders;
- die samen aan een gedeelde visie werken;
- en in twee richtingen: scholen mogen ook steun verwachten vanwege de ouders.

Maar die openheid gaat verder dan de relatie met en de betrokkenheid van ouders. Er zijn ook verwijzingen naar samenwerking met de 'brede samenleving'. Scholen moeten actief allerlei partners rond de school betrekken. Enkele keren wordt het concept 'brede school' genoemd, of er wordt gesproken in termen van 'breek de school open', 'uit de cocon', 'haal die stomp van de school'. Er kunnen bijvoorbeeld mensen 'van buiten' naar 'binnen' komen (expertise binnenbrengen vanuit hun beroepsactiviteit) om samen met leerlingen en leraren te leren. Daarvoor is samenwerking met bedrijven en organisaties mogelijk.

Men merkt op dat er een evenwicht nodig is tussen meer samenwerking enerzijds en vrijheid van onderwijs anderzijds.


Belangrijk zijn ook de verwijzingen naar de gedeelde verantwoordelijkheid voor onderwijs vanuit de samenleving (onderwijs is geen zaak van de school alleen). Men verwacht ook vanuit de maatschappij meer waardering voor leraren (ook vanwege de ouders).

Openheid is gewenst ook in de andere richting: bijvoorbeeld leraren die in andere sectoren stages volgen. Die openheid is te zien in:

- projectgebaseerd onderwijs;
- real life learning;
- duoteaching and multiteaching (openheid van leraren tegenover elkaar).

3.7 Het vermogen om te veranderen

Aan enkele tafels gaat veel aandacht naar het vermogen om te veranderen. Interessant zijn de twee woordenkettingen die een tegengestelde werking uitdrukken:

- Druk → conformisme → falen → minder zelfvertrouwen → minder motivatie (vastgeroest, hard, rigide, conservatief, normatief, star)
- 
- Vertrouwen → feedback → coachen → motivatie → leergoesting (aanpassen, leren, innoveren, diversiteit, inclusie, flexibiliteit)

Het is nodig om de voorwaarden te scheppen om bottom-up initiatieven mogelijk te maken.

4 De deelnemers verfijnen en vullen de concepten van het Leerlab aan

Aan het einde van de voormiddag stelden de leden van het creatief team van het Leerlab de zeven dragende concepten voor waarin ze de output van het Leerlab geordend hebben:

1. Learning Park als organisatiemodel
2. Coöperatieve gemeenschap (bestuursmodel)
3. Curriculum
4. Lerende als eigenaar van zijn leren
5. Personeel - schoolteam
6. Diversiteit
7. Edu

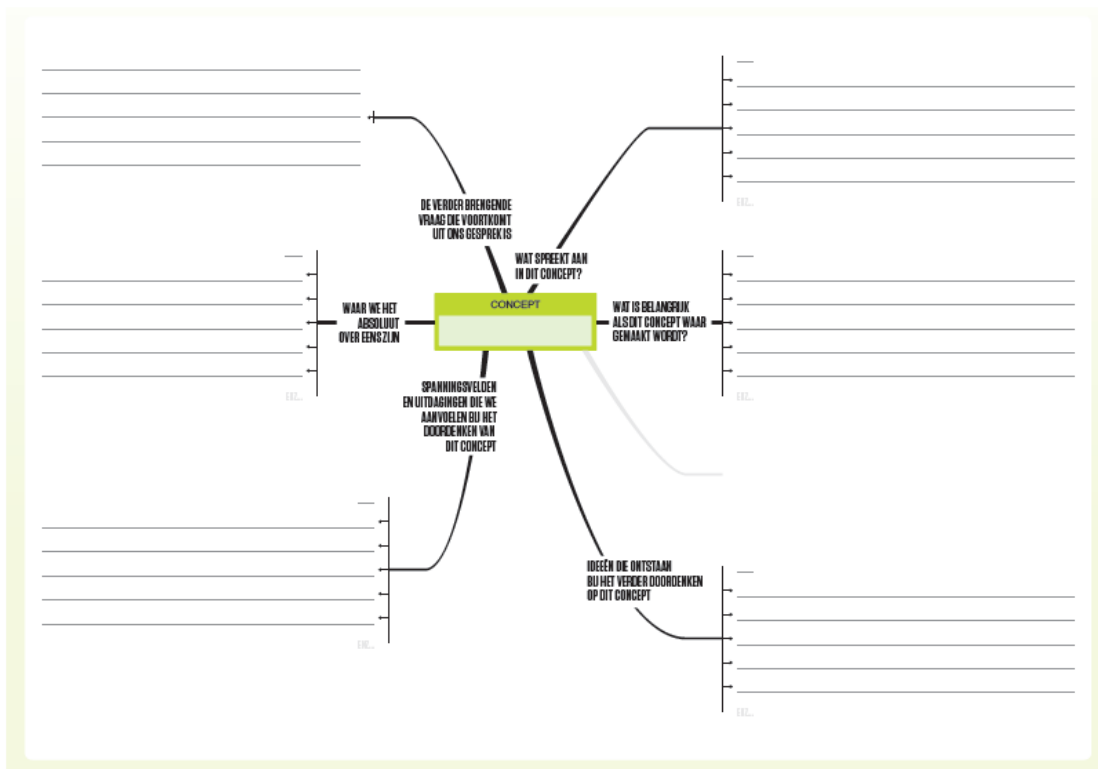
Elke deelnemer kon kiezen rond welk thema hij verder wilde werken in interactieve groepen. In een eerste stap konden deelnemers om beurten vertellen waarom ze voor dat concept gekozen hadden, wat hen erin aansprak. Daarna ging men samen in gesprek om het concept verder door te denken. Volgende vragen hielpen om het gesprek vorm te geven (gespreksleidraad):

- *Wat is belangrijk als dit concept wordt waargemaakt? Wat zijn eventueel belangrijke principes/drijfveren om op te bouwen? Waarom?*
- *Welke realiteit verschijnt er wanneer je de principes die jullie belangrijk maken doordenkt?*
- *Welke toevoegingen/ideeën ontstaan er dan?*
- *Welke uitdagingen komen bovendrijven? Welke spanningsvelden verschijnen? Over welke dingen voel je dat er verschillen zijn rond de tafel? Waar heeft dat mee te maken?*

Voor de verslaggeving van de gesprekken waren sjablonen ter beschikking in de vorm van een mindmap met 6 takken in de vorm van een vraag (conform aan de gespreksleidraad):

- *Wat spreekt aan in dit concept?*
- *Wat is belangrijk als dit concept waar gemaakt wordt?*
- *Ideeën die ontstaan bij het verder doordenken op dit concept*
- *Spanningsvelden en uitdagingen die we aanvoelen bij het doordenken van het concept:*
- *Waar we het absoluut over eens zijn*
- *De verder brengende vraag die voortkomt uit ons gesprek*

Aan het einde van de namiddag volgde een plenair moment waarin van elke tafel een woordvoerder samenvatte waarover men het absoluut eens was geraakt en welke vragen nog verder leven.



Aan de hand van deze vragen vatten we de genoteerde output van de verschillende gesprekstafels samen.

4.1 Coöperatieve gemeenschap (2 tafels)

4.1.1 Wat spreekt aan in dit concept?

Het concept is aantrekkelijk omdat het uitdrukt dat veel actoren samen verantwoordelijk zijn voor de kernopdrachten van onderwijs. Maatschappelijke actoren die interesse hebben voor onderwijs kunnen binnen die concept actief meewerken aan beter onderwijs. De school vindt haar plaats in de maatschappij en omgekeerd.

Het is een manier om overheid en middenveld samen aan beleidsontwikkeling te laten werken, in functie van onderwijsinnovatie, wat uiteindelijk bijdraagt aan een betere samenleving.

Men verwacht dat het welbevinden zal stijgen wanneer ook leerlingen mee als 'creator' van de coöperatieve gemeenschap optreden.

4.1.2 Wat is belangrijk als dit concept waargemaakt wordt?

Er moet een gelijkwaardig partnerschap zijn tussen alle betrokken actoren. Tegelijk moeten taken en rollen duidelijk gedefinieerd zijn. Teamwerk betekent zowel specialisatie, als gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen.

Het model kan het maatschappelijk weefsel versterken (of veronderstelt een sterk maatschappelijk weefsel?). De samenwerking kan gestalte krijgen vanuit het netwerk rond de school (bvb. werkomgeving van de ouders).

Mede-eigenaarschap moet bekeken worden eerder vanuit betrokkenheid dan vanuit vragen naar de juridische dimensie.

De finaliteit van de samenwerking moet altijd centraal blijven: leerlingen kunnen zich optimaal ontwikkelen, hun leerprestaties én welbevinden hebben er baat bij.

Van de overheid verwacht men minimale regelgeving en maximale vrijheid (vertrouwen/verantwoordelijkheid), binnen een context van duidelijke doelstellingen. De overheid moet via een systeem van kwaliteitszorg de kwaliteit blijven bewaken.

Wat de financiering betreft, kan financiering vanuit de overheid gekoppeld worden aan co-financiering vanuit omgeving.

4.1.3 Ideeën die ontstaan bij het verder doordenken op dit concept

- *Continue begeleiding in ontwikkeling*
- *Teams bouwen rond leerlingen in plaats van rond vakken.*
- *Duurzaam werken met alle actoren*
- *Garanderen dat werkende ouders ondersteund worden met voor- en naschoolse zinvolle activiteiten en toegang tot deze activiteiten voor alle kinderen (sport, vrije tijd, maatschappelijk dienstbetoon)*
- *Ruilhandel: lokalen beschikbaar, machines gebruiken*
- *Coöperatie vanuit consensusmodel*

4.1.4 Spanningsvelden en uitdagingen die we aanvoelen bij het doordenken van het concept

- *Ongekwalificeerde uitstroming. Wie is verantwoordelijk?*
- *Verschillende talenten gelijkwaardig waarderen in de maatschappij*
- *Als leerkracht kan je niet alles weten.*
- *Professionaliteit vs. Niet-onderwijspartners*
- *Mede-eigenaarschap invullen. Paradox: instappen op basis van visie/pedagogisch project vs meebeslissen vs. expertise schoolteam erkennen en waarderen.*
- *Schoolstructuur vs schoolcultuur.*
- *Coöperatie vs. Netwerking. Vaste partners of hecht netwerk waarmee wordt samengewerkt?*
- *Lokale eigenheid vs. Schoolvergroting (bekwame en geëngageerde mensen; aantrekken diverse partners; efficiënter inzetten van middelen)*
- *Netten verdwijnen*

4.1.5 Waar we het absoluut over eens zijn

- *Leerling is de centrale figuur; het optimaal ontwikkelen van alle talenten van alle individuen moet daarom als resultaat centraal staan:*
- *Coöperatief idee ontstaat vanuit geloof dat we kunnen samenwerken om tot beter onderwijs te komen*
- *Team van leerkrachten als spil: algemeen in de ontwikkeling van het kind*
- *Ouders zijn belangrijk in de coöperatie*

- *Eigenaarschap moet versterkt worden*
- *Overheid moet minder detaillistisch optreden, meer sturen a.h.v. principes.*

De woordvoerders vatten dit zo samen (plenair):

‘Het coöperatieve idee vanuit het geloof dat we kunnen samenwerken om tot beter onderwijs te komen. Niet de leerling centraal maar het resultaat centraal: het optimaal ontwikkelen van alle talenten van alle individuen (dan toch weer die leerling centraal)’.

‘Wij hebben een andere term gevonden: we spreken liever over het concept open school. We zijn het eens over een wisselwerking tussen onderwijs en maatschappij, het moet een dynamisch gegeven zijn met een open geest voor diversiteit en cultuur’.

4.1.6 De verder brengende vraag die voortkomt uit ons gesprek

- *Slagen we erin om ouders te betrekken? Hoe samenwerking leerling/leerkracht/ouder realiseren? Hoe wordt iemand eigenaar van zijn traject (verantwoordelijkheid)?*
- *Hoe kunnen we vanaf nu IEDEREEN erbij betrekken om in 2030 ALLE kinderen en jongvolwassenen in een learning park te laten leren?*

4.2 Learning Park (2 tafels)

4.2.1 Wat spreekt aan in dit concept?

Het concept is aantrekkelijk voor zover het mogelijk maakt dat iedereen op zijn talenten aangesproken wordt om zijn/haar grootste ambitie waar te maken. Het learning park vertrekt van synergie tussen mensen. Aantrekkelijk is ook de idee dat we door diversiteit onszelf én de anderen versterken.

Van een andere orde, maar ook een troef is een mogelijke schaalvergroting, rationeel ruimtegebruik en een efficiënte inzet van middelen.

Een van de tafels stelde een andere naam voor: ‘open school’.

4.2.2 Wat is belangrijk als dit concept waargemaakt wordt?

Om diversiteit mogelijk te maken/houden moet men durven vertrekken van het individu. Het is nodig om met elkaar te praten in wederzijds respect en zo met elkaar samen te werken. Het is belangrijk solidariteit te ontwikkelen in de zin van evenwaardige partners die op gelijke voet in dialoog treden en openstaan.

Dat moet bijdragen aan duurzaamheid van het concept.

En uiteraard zijn er ruimte en financiële middelen nodig om het concept waar te maken.

4.2.3 Ideeën die ontstaan bij het verder doordenken op dit concept

- *Belang van het individu/kind*
- *Kinderopvang integreren*
- *Ieder kind moet van kindsaf een mental coach hebben om zichzelf beter te leren kennen.*
- *Overgangsfase definiëren (delen van best practices)*

4.2.4 Spanningsvelden en uitdagingen die we aanvoelen bij het doordenken van het concept

- Hoe maak je ouders, leerkrachten, ondernemers warm voor dit concept?
- Van 0 tot 12 vs. Van 0 tot 110
- Schaalgrootte (klein vs groot park)
- Campusgedachte vs. Onderdompeling, geborgenheid
- Fricties tussen scholen die lokalen delen
- Uitdagingen: ruimtelijke ordening, financiële middelen, samenwerking tussen netten, goodwill van iedereen

4.2.5 Waar we het absoluut over eens zijn

- Belang van het kind
- Het is een meerwaarde
- Samenwerking in de ontwikkelingsfase en exploitatiefase (iedereen: leerling/leerkracht/directie/schoolbestuur)
- Wisselwerking onderwijs/maatschappij moet een dynamisch gegeven zijn.
- Met een open geest voor diversiteit, cultuur, ...
- Niet 'one size fits all': diversiteit is ook hier belangrijk

De woordvoerders vatten dit zo samen (plenair):

'Het learning park beschouwen we als een absolute meerwaarde. Twee voorwaarden:

- *Het mag niet 'one size fits all' worden. Er moet voldoende diversiteit zijn, geborgenheid, een campusgedachte moet blijven bestaan.*
- *Het belang van het kind moet centraal staan.*

Er moet een brede samenwerking zijn tussen alle betrokkenen zowel in de ontwikkelingsfase als in de exploitatiefase'.

4.2.6 De verder brengende vraag die voortkomt uit ons gesprek

- *Hoe kunnen we de wisselwerking tussen de maatschappij en het onderwijs versterken om te komen tot een 'open school'?*
- *Op welke manier kunnen scholen daar nu al toe bijdragen? Wie initieert? Een school, een koepel, een overheid, of iemand anders? Is het in het belang van de kinderen? Enkel Learning Parks?*

4.3 Curriculum (3 tafels)

4.3.1 Wat spreekt aan in dit concept?

Het curriculum beschouwt men als het fundament van de voorgestelde vernieuwingen van het Learning Park. Het gaat om de essentie van onderwijs, het is de 'ruggengraat' van het systeem. In elk geval houdt dit concept een oproep in om het curriculum te durven herdenken.

Het komt er op aan een evenwicht te vinden tussen wat verplicht is (bepaalde einddoelen halen, het minimumprogramma dat geldt voor iedereen) en de vrijheidsgraden die men voorstelt ('doen wat je graag doet'). Vraag is natuurlijk hoge groot dat 'minimale' pakket dan is.

Het eigenaarschap, de mogelijkheid om (individuele) leertrajecten te ontwikkelen en daaraan gekoppelde evaluatiesystemen vindt men aantrekkelijk

4.3.2 Wat is belangrijk als dit concept waargemaakt wordt?

Leerlingen zullen op hun eigen leertraject succeservaringen moeten kunnen beleven. Men gaat er van uit dat hun interesse, het kunnen volgen van een eigen leertraject het leren zal bevorderen. Maar leerlingen zullen daartoe zelf kansen moeten grijpen, wat niet de gemakkelijkste weg is. Er zal altijd wel enige leerlijn behouden moeten blijven.

Men vindt het erg belangrijk om de minimumvereisten vast te leggen en de voorwaarden goed te kaderen. De vraag 'wat is het minimum in formeel leren?' is cruciaal. Er zal nood zijn aan een gedifferentieerde attestering. Het zal noodzakelijk zijn om hierover voor de arbeidsmarkt transparantie te scheppen.

Verder vindt men binnen dit concept een 'leeftijdgeoriënteerde' aanpak noodzakelijk. Ook het groepsgevoel moet op een of andere manier behouden blijven. Leerlingen kunnen versterkt worden door in groep te functioneren.

Leerlingen moeten eigen tekorten kennen en hulp vragen (extern en binnen de school). Deze aanpak veronderstelt dat de 'juiste leercoach' bij de 'juiste leerling' terecht komt. De professionaliteit van de leerkracht krijgt nog een grotere impact.

4.3.3 Ideeën die ontstaan bij het verder doordenken op dit concept

- *Doel – einddoel – finaliteit: waar wil de leerling naartoe?*
- *Meer soepelheid; Individualisering (geen klasgroep)*
- *Eigen curriculum, dus geen groep. Elkaar helpen.*
- *Werken met niveaus (voor bepaald beroep niveaus vastleggen)*
- *'Cafetariamodel' of 'sterrenrestaurant'?*
- *Vrije tijd, informeel leren. Bepaald door omgeving. Quid sociale verschillen? Ongelijkheid?*
- *Het valoriseren van informeel leren en extra-schoolse activiteiten*
- *Grote vrijheid. Hoe kwaliteit waarborgen?*

4.3.4 Spanningsvelden en uitdagingen die we aanvoelen bij het doordenken van het concept

- *Individualisering*
- *Verantwoordelijkheid van leerling en leercoach stijgt*
- *Competenties die iedereen moet bereiken*
- *Hoe informeel leren een plaats geven?*
- *Leercoach heeft heel grote verantwoordelijkheid*
- *Training coach*
- *Bieden scholen/leercentra nog modules aan?*
- *Kwaliteitszorg*
- *Credits bepalen → voortgang van het leren meten*
- *Transparantie naar arbeidsmarkt: personeel selecteren/aanwerven.*
- *Grondwet: vrijheid van onderwijs*

4.3.5 Waar we het absoluut over eens zijn

- Eerder verworven competenties vanuit de vrije tijd meer valoriseren in en buiten onderwijs.
- Credits en modules (competenties) kwalificeren (cfr volwassenenonderwijs)
- Individueel traject in groep/collectief plaatsen: van eigenaarschap naar mede-eigenaarschap.
- Flexibiliteit nodig tegen schoolmoeheid
- Actiever leren stimuleren
- Eigenaarschap van leren = meerwaarde
- Voorwaarden:
 - Minimumprogramma
 - Zeer goed gekwalificeerde en gewaardeerde leercoach
 - Kwaliteitsbewaking
 - Transparantie naar arbeidsmarkt

De woordvoerders vatten dit zo samen (plenair):

‘Er is meer flexibiliteit nodig om schoolmoeheid tegen te gaan. We moeten actief leren stimuleren bij leerlingen. Het mag niet alleen blijven bij achter de schoolbanken zitten en naar de leerkracht luisteren’.

‘Het eigenaarschap van leren is een meerwaarde, maar hier moeten een aantal condities verbonden worden:

- *Er zal een minimumbasisprogramma moeten opgesteld worden maar wel met aandacht voor alle soorten leerlingen, vooral door succeservaringen te beleven.*
- *We hebben gekwalificeerde en ook gewaardeerde leercoaches nodig.*
- *Er zal een kwaliteitsbewaking moeten bestaan.*
- *We zouden naar een dynamisch diploma gaan. Hoe? Dat weten we niet’.*

‘Meer valoriseren van eerder en elders verworven competenties in de vrije tijd als een soort van bijdrage tot een ontwikkeling van jongeren binnen en buiten het onderwijs, met inbegrip van kunnen certificeren van bepaalde verworven competenties in het onderwijs.

Individueel leertraject toch wel binnen groep en gemeenschap blijven behouden, met aandacht voor meer flexibiliteit en individualisering maar zonder de groep los te laten. We spreken daarom liever van mede-eigenaarschap dan van eigenaarschap’.

4.3.6 De verderbrengende vraag die voortkomt uit ons gesprek

- *Bij keuzevrijheid/individualisering: wat met minimum basis van formeel leren (sokkel)?*
- *Individuele leertrajecten: wat met het risico op sociale ongelijkheid?*
- *Hoe finaliteiten bewaken? Hoe sociale gelijkheid bewaken → hoe geen ongelijkheid creëren? Hoe het groepsgevoel/sociale dimensie bewaken? Hoe de globale leertijd bewaken?*
- *Dynamisch diploma ?!*
- *Hoe transparantie naar arbeidsmarkt brengen?*

4.4 De lerende als eigenaar van zijn leren

4.4.1 Wat spreekt aan in dit concept?

Over het algemeen vindt men het belangrijk en uitdagend om vanuit de toekomst na te denken over hoe leerlingen liever naar school kunnen gaan. Uiteindelijk staat de leerling centraal in onderwijs, is het belangrijk leerlingen te betrekken en een stem te geven.

Maar eigenaarschap van leren kan als dusdanig niet het uitgangspunt zijn. De lerende als eigenaar is één visie, er zijn nog andere uitgangspunten. Een aandachtspunt daarbij is dat leerlingen nu, en niet enkel voor de toekomst leren.

Een belangrijke vraag bij het concept van eigenaarschap van eigen leren, is waar de persoonsvorming verankerd zit? Hoe zal bijvoorbeeld de onderlinge samenhang tussen alle gekozen thema's bewaakt worden? Er moeten vooraf fundamentele vragen beantwoord worden: wie is de leerling, de leerkracht, de mens?

Er leeft wel enige ongerustheid omtrent de idee van eigenaarschap bij de jongere leerlingen (kleuters).

4.4.2 Wat is belangrijk als dit concept waargemaakt wordt?

Belangrijk is dat alle partners verantwoordelijkheid blijven dragen. We moeten niet alleen kijken vanuit het perspectief van het kind/leerling als eigenaar van leren, maar ook het perspectief blijven meenemen van het aanbod dat gestuurd wordt, dat aan bepaalde kwaliteitsnormen moet voldoen. De coach kan niet louter 'onderhandelaar' zijn. Een context, een rijke omgeving aanbieden blijft belangrijk. Eigenaarschap van leren mag niet de idee van vrijblijvendheid oproepen maar moet gekoppeld worden aan betrokkenheid, co-creatie, etc.

Er zal in dit opzicht ook grondig nagedacht moeten worden over het curriculum: wat is daarin belangrijk, wat is interne samenhang? Keuzes die leerlingen maken zijn niet altijd rationeel, logisch ...

Het is ook belangrijk om rekening te houden met diverse noden, behoeften, manieren van leren, met het vermogen om verantwoordelijkheid te nemen. Gaat dit op voor iedereen? Moeten we rekening houden met sociale achtergrond? Met leeftijd? Is er een ondergrens aan de leeftijd? Wat met verantwoordelijkheid?

Er leven ook bezorgdheden. Sommige deelnemers hebben ook moeite met ondernemerschap als centrale vertrekpunt voor ontwikkeling.

4.4.3 Ideeën die ontstaan bij het verder doordenken op dit concept

- *Samen verantwoordelijkheid, gedeeld eigenaarschap*
- *Structuur als ondersteuning, inspraak belangrijk.*
- *Ambitie, verwachting, hoog genoeg mikken (als leerkracht)*
- *Niet op voorhand aannames doen*
- *Is dit binnen een vaste groep (diverse groep die niet vasthangt aan project (leerfamilie)? Projectmatig?*
- *Hoe ziet een familie er uit? Familie schept verbinding.*
- *Vanuit jezelf mogen zijn, met respect naar anderen kunnen kijken.*
- *Verzachting (er valt druk weg).*
- *Geef verantwoordelijkheid en eigenaarschap stijgt en betrokkenheid stijgt*

4.4.4 Spanningsvelden en uitdagingen die we aanvoelen bij het doordenken van het concept

(er werden in de mindmap van deze tafel geen spanningsvelden/uitdagingen opgesteld)

4.4.5 Waar we het absoluut over eens zijn

- *Eigenaarschap als betrokkenheid*
- *Niet opleggen van één model*
- *In dialoog, in relatie, elkaar helpen ontwikkelen*
- *Iedereen is leerling/leraar*
- *Leerfamilie is verbinding die leerproces overstijgt.*
- *Fouten maken, is oké.*

De woordvoerder vat dit zo samen (plenair):

‘Wij zien het eigenaarschap als betrokkenheid. We denken niet dat er één model is dat kan opgelegd worden, zelfs dit Learning Park kan op diverse manieren vorm krijgen. We moeten elkaar helpen in het samen ontwikkelen.

We vallen over de nogal bedrijfsmatige terminologie (ondernemen, coachen, managen etc.). De terminologie van leerfamilie vinden we fijn, omdat dit verwijst naar betrokkenheid en in dialoog gaan in verbondenheid met elkaar’.

4.4.6 De verderbrengende vraag die voortkomt uit ons gesprek

- *Wat is de rol/verantwoordelijkheid van de volwassene?*
- *Wat is het basisaanbod (curriculum)? En hoe vormgeven?*

4.5 Personeel – schoolteam (3 tafels)

4.5.1 Wat spreekt aan in dit concept?

Deelnemers zijn positief over de sterke klemtoon op het werken in teams. De school als leerplaats voor eigen personeel, de school als lerende organisatie is een aantrekkelijk concept. Het is belangrijk om de leraar als professional te omringen door mensen met bepaalde kennisinhouden of vaardigheden. Dat veronderstelt openheid. Op die manier kan de school meer een spiegel worden van de samenleving. En het veronderstelt ook collectieve verantwoordelijkheid van alle leden. De idee van leerteams maakt ook mogelijk dat leraren kunnen groeien in datgene waar ze goed in zijn.

4.5.2 Wat is belangrijk als dit concept waar gemaakt wordt?

Dit concept veronderstelt dat leraren gemotiveerd én hoog gekwalificeerd zijn/worden. Pedagogisch-didactische bekwaamheid en kunnen omgaan met diversiteit. Leraren moeten in staat zijn om (individuele) leertrajecten voor leerlingen uit te tekenen.

Het schept ook uitdagingen voor de lerarenopleiding. Vraag is of lerarenopleidingen die rol alleen kunnen waarmaken. Er moet ruimte zijn voor het leren van de leerkrachten, ook in de school. Ook intern aanwezige expertise moet gebruikt worden.

De vraag wordt gesteld of de relatie met leerlingen en ouders hier een rol kan spelen (betrekken van leerlingen en ouders in het leerteam).

Het concept heeft ook implicaties voor de invulling van (school)leiderschap. Er zal nood zijn aan een sterk pedagogisch personeelsbeleid.

Er zal ook schooltijd vrijgemaakt moeten worden om dat professionalisme te laten groeien. Hetzelfde geldt voor de infrastructuur. Verder zal ook mobiliteit gestimuleerd moeten worden.

4.5.3 Ideeën die ontstaan bij het verder doordenken op dit concept

- *Plaats van de opleiding mag niet de eerste plaats van tewerkstelling zijn*
- *Meer mogelijkheden om als niet-onderwijspersoneel toch ingeschakeld te worden in onderwijs (bedrijfsleven, gepensioneerd,...)*
- *Andere beroepsgroepen meer kansen geven*
- *Randvoorwaarde: voldoende omkadering zodat team met pedagogische aspecten bezig is.*
- *Iemand nodig die vrijgesteld kan worden om te netwerken*

4.5.4 Spanningsvelden en uitdagingen die we aanvoelen bij het doordenken van het concept

- *Spanningen over rollen van de leerkracht; minder spanningsveld bij leerlingen.*
- *Groepsdynamiek onder leerlingen is belangrijk → spanningsveld met individuele trajecten.*
- *Onderscheiden van rollen → geïntegreerde manier van verantwoord ????. Voor iedereen!*
- *Behoort het logistiek team tot the leerteam? (hierover is de groep het niet eens)*

4.5.5 Waar we het absoluut over eens zijn

- *Dat het niet eenvoudig is*
- *Er moet verandering komen*
- *Groepsgevoel is belangrijk, zowel bij leerlingen als bij leerkrachten.*
- *Operationalisering = verschillend. Hoe zorg je voor de invulling?*
- *PASSIE en ENGAGEMENT/ VOORBEELDFUNCTIE, inspiratie!*
- *P.O. = levenslang proces !!!*
- *Hoge kwaliteit leerkrachten bij instroom beroep*
- *Lat hoog voor elke leerling en leerkracht*
- *Structuur bieden blijft belangrijk!*

De woordvoerders vatten dit zo samen (plenair):

'Het is niet eenvoudig. De sleutel blijft voor ons bij de intrinsieke motivatie van de hooggekwalificeerde leerkracht, samen met de directie en de leidinggevendenden. Een evenwicht tussen top down bestuurd en bottom up vormgegeven'.

'De individuele aanpak. We zijn daar niet tegen, maar stellen ons ook wel vragen bij het groepsgevoel. Oppassen dat we dat niet kwijt raken, bij leerlingen en bij leerkrachten. Wanneer een aantal zaken naar lerende organisatie willen realiseren is het belangrijk dat we bekijken wat dat betekent voor schooltijd (tijd dit leerkrachten op school hebben). Externen aantrekken en flexibilisering: het moet mogelijk zijn om ook zij-instromers in te zetten in het onderwijs (los van het feit dat ze full time in onderwijs terecht komen)'.

'Leerkrachten moeten passie en engagement hebben. Ze moeten een voorbeeldfunctie hebben en inspiratie. Kwaliteit van de leerkracht is enorm belangrijk, de lat moet hoog liggen, niet alleen

voor de leerlingen. *Professionele ontwikkeling moet een levenslang proces zijn. Structuur bieden blijft belangrijk.*

4.5.6 De verderbrengende vraag die voortkomt uit ons gesprek

- *Wie is die leraar? Wat is lesgeven?*
- *Leerkracht = spil/ onderwijs gaat in de eerste plaats voer mensen en interacties tussen mensen in verschillende rollen.*
- *Loopbaandebat: rol van de leerkracht als belangrijke factor voor de leerling. Leerkracht = spil/motor.*
- *Eerst keuze = keuze van personeel → kwaliteitsvol onderwijs*
- *Manier om school en schooljaar anders te organiseren moet doorgedacht worden!*
- *Tekort voor de komende jaren: definitief verbreden → opvoedkundig aspect!*

4.6 Diversiteit (3 tafels)

4.6.1 Wat spreekt aan in dit concept?

Deelnemers vertrekken van de vaststelling dat diversiteit de realiteit is. We moeten steeds meer leren omgaan met feitelijke verschillen in de maatschappij. Het is belangrijk om dualiteit en ongelijkheid te overstijgen, en scholen diverser te maken, gelijke kansen en gelijke behandeling te garanderen. Dat is een cruciale uitdaging.

Aantrekkelijk in het verhaal is dat men vertrekt van een positieve insteek over diversiteit (meerwaarde van diversiteit). Het biedt openheid voor verschillen en geeft ruimte aan diverse filosofische overtuigingen.

Het is positief dat het geen 'apart' verhaal is. Het blijft wel een complex verhaal dat gekoppeld moet worden aan een strategie. In onderwijs zullen we moeten leren om diversiteit te benutten in de eigen werksituatie. Diversiteit is nu al vertaald naar de leerlingenpopulatie maar kan nog verder doorgetrokken worden naar heel het onderwijssysteem. Men vindt het belangrijk om daarvoor inclusiviteit als basis te nemen. Daartoe hoort ook belangstelling voor anders leren.

We mogen niet vergeten dat ook de ouders hierin een rol spelen.

Bij de voorstelling kwamen volgens sommigen de personen met een handicap niet voldoende aan bod.

4.6.2 Wat is belangrijk als dit concept waargemaakt wordt?

Wanneer we dit concept realiseren, kan het mensen versterken. Het zorgt ervoor dat mensen niet meer blind zijn voor de feitelijke realiteit. Grote uitdaging is hoe scholen er toe komen die diversiteit te reflecteren, hoe diversiteit laten doordringen bij directies?

Er zal nood zijn aan een individuele aanpak, respect voor het uniek zijn van iedereen om dan te vertrekken vanuit sterktes.

Ook het lerarenkorps zal diversiteit moeten weerspiegelen. We zullen goede leraren nodig hebben om dit systeem te realiseren. De coach moet ervoor zorgen dat alle leerlingen gelijke kansen krijgen om hun eigen leren in hand te nemen. Goed kunnen differentiëren, is bezig zijn met diversiteit. Er is nood aan veel diversiteit in methodieken. Dat vergt een grote expertise (ook in de lerarenopleiding). We zullen de aanpak meer moeten baseren op onderzoek over wat werkt bij leerlingen.

Daarbij niet uit het oog verliezen dat individuele leerwegen niet per definitie meer gelijkheid van uitkomsten garanderen. En ervoor zorgen dat de lat hoog genoeg blijft liggen voor iedereen.

4.6.3 Ideeën die ontstaan bij het verder doordenken op dit concept

- *Leerlingtitularis in plaats van een klastitularis*
- *Elkaar motiveren ongeacht wie of hoe je bent*
- *Samenwerkingsverbanden breed gezien*

4.6.4 Spanningsvelden en uitdagingen die we aanvoelen bij het doordenken van het concept

- *Structuren t.o.v. personen*
- *Attitudes*
- *Motivatie*
- *Rekening houden met diversiteit en diversiteit overstijgen*
- *Diversiteit zeer ruim bekijken*
- *Is inclusie haalbaar voor alle vormen van handicap?*
- *Zoeken naar gelijkheid binnen diversiteit*
- *Diversiteit als een meerwaarde zien*
- *Is dit systeem van leerpark ook haalbaar voor leerlingen met een mentale achterstand?*
- *Meertaligheid*
- *Maatschappelijk discours versus persoonlijke acties (gedrag)*
- *Getrapt denken doorbreken*
- *Complexere context*
- *Politiek*

4.6.5 Waar we het absoluut over eens zijn

- *Er moet hieraan gewerkt worden door middel van nascholing etc in schoolteam*
- *We geloven in individuele leertrajecten*
- *Een goed georganiseerd leerpark biedt heel wat mogelijkheden voor beter omgaan met diversiteit*
- *Elke leerling moet maximaal vooruitgaan*
- *Competenties om respectvol om te gaan met verschillen*
- *Moet positief verhaal zijn*
- *Moet complex aangepakt worden (vanuit diverse invalshoeken)*
- *Dit is nog maar het begin*
- *Onderwijs kan motor zijn, maar lost het alleen niet op. Wel op lange termijn.*
- *Bestaande expertise wordt niet of verkeerd gebruikt*
- *Theorie moet ook praktijk worden*

De woordvoerders vatten dit zo samen (plenair):

'We vinden het een positief verhaal. Het is complex en je kan diversiteit positief aanwenden om die complexiteit aan te pakken vanuit verschillende invalshoeken. Onderwijs kan een motor zijn om veranderingen op lange termijn teweeg te brengen, maar het is een breed maatschappelijk verhaal. Er is al veel goede bestaande expertise en die moet gebruikt worden. En nu de theorie omzetten in de praktijk'.

'Diversiteit is vandaag gewoon een realiteit. Dat kan zeker een meerwaarde betekenen. Hoe kunnen we iets doen aan het feit dat diversiteit vandaag nog altijd geproblematiseerd wordt? We zien een sleutelpositie voor de leerkracht en het schoolteam: opleiding en nascholing'.

'Diversiteit is een heel ruim en divers begrip, ruimer dan puur socio-economisch en etnisch. Het gaat ook over verschillende leerstijlen, cultureel kapitaal. Een Learning Park biedt veel kansen om aan diversiteit te werken, en moet daar ook aan werken, precies omdat onze samenleving divers is en omdat onze leerlingen vanuit respect met elkaar moeten leren samenwerken.

Werken aan diversiteit is een eerste stap. Toch met alle leerlingen een bepaald niveau van basisvorming bereiken, een aantal gemeenschappelijke sleutelcompetenties halen en daarnaast de leerlingen kans geven om verder te ontwikkelen waar ze goed in zijn'.

4.6.6 De verderbrengende vraag die voortkomt uit ons gesprek

- *Hoe zorg je ervoor dat je leerpark divers is? Hoe zorg je dat leerlingen overal dezelfde garanties hebben op goed onderwijs? Voldoende leerwinst?*
- *Hoe breng je dit over in de praktijk? Hoe verzoen je dit met een basiscurriculum wanneer je omgaat met verschillen? Hoe zet je dit om in de maatschappij?*

4.7 Edu (2 tafels)

4.7.1 Wat spreekt aan in dit concept?

Deelnemers oordelen dat dit concept het meest innovatieve is en daarenboven direct inzetbaar is, dat het snel iets in beweging kan zetten. Daarenboven zijn er weinig risico's aan verbonden, er kan mee gestart en daarna bijgestuurd worden.

Men is ervan overtuigd dat het motivatieverhogend kan werken. Door het mechanisme van vraag en aanbod ontstaat er een vorm van maatschappelijke verantwoording. Het kan samenwerking tussen scholen stimuleren. Er ontstaat een solidariteitsmechanisme, extra inspanningen worden gevaloriseerd waardoor een dynamiek ontstaat. Er wordt extra geïnvesteerd in onderwijs.

4.7.2 Wat is belangrijk als dit concept waar gemaakt wordt?

Deelnemers koppelen de EDU aan coöperatief denken en aan de idee van eigenaarschap (leerkrachten en leerlingen zijn eigenaar op schoolniveau) en het veronderstelt ook een lokale verwevenheid. De EDU kan daartoe een positieve stimulans zijn. Vraag is of en hoe elke school dit kan realiseren? Directies zullen sterk betrokken moeten worden. Het zal zichtbaar en voelbaar moeten zijn op school. Het kan een systeem worden om 'eindelijk' de sterke kracht te belonen. Maar anderzijds vindt men dat het gevaar dient vermeden om er een persoonlijk (individueel) beloningssysteem van te maken.

Er zal ook goed nagedacht moeten worden over de eenheid waarin de prestaties worden uitgedrukt: credits uitgedrukt in dienstencheques? Nascholing, opleidingsuren, know-how? Of eerder in geld, materiaal?

4.7.3 Ideeën die ontstaan bij het verder doordenken op dit concept

- *Spin off*
- *Crowd funding*
- *Aandeelhouderschap*
- *Tax-shelter, fiscaal voordeel voor investeringen in onderwijs*
- *Dienstencheques*
- *Heilige graal?*

- Werkt in onderwijs?
- ≠ financieel, carrièreplanning, vaste benoeming
- Internationale projecten → wereldbeeld
- Werkt dit ook in basisonderwijs?

4.7.4 Spanningsvelden en uitdagingen die we aanvoelen bij het doordenken van het concept

- Grijs zone tussen ‘platte commercialisering’ en ‘educatieve meerwaarde’ (bijv. educatieve pakketten)
- Wet zorgvuldig bestuur
- Wat behoort tot de gewone taak van de leerkracht en wat wordt extra gevaloriseerd?
- Geen ‘zakgeldmotivatie’!
- Leerkrachten die weinig of geen edu’s verdienen zijn geen slechte leerkrachten
- Belonen? Nefaste effecten?
- Opklimmen
- Toepasbaarheid
- Regio’s ? – platteland? Groot.
- Koopkrachtige sectoren vs. Niet koopkrachtige sectoren
- Hebben tso- en bso-scholen meer voordeel?
- Waardes? Zorgt voor marktrealiteit
- Contractuele ruilhandel of geldwaarde (centrale ijking en omzetting in geld?)
- Dienstenchèques?
- Ministerie als bank
- Kwaliteitstoets van het project
- Geen proeftuinen

4.7.5 Waar we het absoluut over eens zijn

- Waarderingsbeleid heeft duidelijke meerwaarde
- Pedagogische meerwaarde staat centraal! Boven het creëren van geldelijke meerwaarde.
- Valoriseren van extra inspanningen.
- Geen ‘zakgeldmotivatie’!!!
- Regelarm!
- Leerwinst centraal, zelfs in commerciële setting
- Direct bruikbaar → MOET niet, geen risico
- Stimuleert ondernemerschap
- ‘eindelijk’ manier van positief belonen
- Belonen

De woordvoerders vatten dit zo samen (plenair):

‘We vinden dat dit het meest innovatieve resultaat is dat uit het lab kwam. Dat is misschien wel een instrument dat leerkrachten, die een nogal vlakke loopbaan hebben, kan beroeren. We zien hier potentieel in, niet persoonlijk en niet financieel, maar wel, omdat het een soort van dynamiek en zichtbaarheid en voelbaarheid in een school kan teweegbrengen.

Het is echt een win win: goed voor het bedrijfsleven, voor de leerlingen, voor de gemeenschap, voor het onderwijs zelf, want elke investering gaat terug naar onderwijs.

Het leek eerst een complex systeem, maar het is eigenlijk direct bruikbaar. Dat is iets waar niet iedereen mee meedoen; het houdt geen risico in; het kan uitgetoet worden in een aantal scholen, met een aantal bedrijven. We kunnen daar direct mee beginnen.

Belangrijke voorwaarde: het moet regelarm en laagdrempelig blijven. We moeten niet beginnen met gigantische dossiers aan te vragen bij de overheid'.

'We zijn het erover eens dat extra inspanningen mogen gevaloriseerd worden, dat een waarderingsbeleid een duidelijke meerwaarde heeft.

Het solidariteitsprincipe, de maatschappij in de school brengen is een pluspunt. Wat we wel willen benadrukken, is de pedagogische meerwaarde. Dat moet een doorslaggevend criterium zijn'.

4.7.6 De verderbrengende vraag die voortkomt uit ons gesprek

- *Technisch? Hoe werken we het concreet uit?*
- *Pleidooi voor pilootfase? Niet direct alles willen regelen.*
- *Wie faciliteert? Moet niet per se de overheid zijn. Gelschietters? Filantropie? Stichtingen genoeg.*
- *Administratie? Dossiers? Papierberg vermijden, regelarm zijn van het systeem bewaken.*
- *Leiderschap, ethiek, pedagogisch project*
- *Voldoende stageplaatsen? Projectwerk?*

5 En nu verder ... ?!

Aan het einde van de dag kregen de deelnemers nog een laatste opdracht. Ze konden een individueel antwoord formuleren op de vraag:

Wat is het eerste dat je in jouw context kan doen in de richting van de toekomst zoals die jou vandaag inspireerde?

**BE THE CHANGE
YOU WANT TO SEE
IN THE WORLD**

GANDHI

WAT IS HET EERSTE DAT JE **IN JOUW CONTEXT** KAN EN WIL DOEN
IN DE RICHTING VAN DE TOEKOMST
ZOALS DIE JOU VANDAAG INSPIREERDE?

.....

.....

.....

De antwoorden zijn hieronder in extenso weergegeven (cursieve tekst) binnen een clustering op basis van de interpretatie van het Vlor-secretariaat.

5.1 Plannen voor het motiveren, inspireren van leraren - collega's ... (ervaringen van deze conferentie delen, verspreiden)

- *'Jonge leerkrachten inspireren, motiveren en overtuigen over de 'schoonheid' van het beroep'.*
- *'Verder werken aan de intrinsieke motivatie om leraar te zijn'.*
- *'Nog meer benadrukken dat elke school/leerling nood heeft aan een gemotiveerde en goed opgeleide leraar'.*
- *'Professionaliteit van de leraar. Respect'.*
- *'Goed personeel aantrekken. Goed statuut/goede opleider en opleiding/aanvangsbegeleiding'*
- *'Collega's inlichten en verder nadenken over ideeën. Voorstel doen tot eigen leerlab'.*
- *'Draagvlak zoeken voor de output van deze conferentie bij de geledingen die lid zijn van mijn organisatie'.*
- *'Ideeën meenemen en verder laten rijpen en ingang laten vinden'.*
- *'De opgedane kennis delen'.*
- *'Het beeld hanteren als lesmethodiek in het onderwijs. Dit vormt vandaag de taal van de kinderen en jongeren (werd in gang gezet door verandering technologie). Meer uitleg in opiniestuk 'Kinderen moeten met beelden leren spreken' De Morgen, oktober 2013*
- *'De resultaten van het Learning Park communiceren via onze werking'.*
- *'Leraren en directies in contact brengen met de ideeën van het LL en in dialoog gaan over hoe we deze ideeën nu al kunnen uitwerken'.*
- *'Scholen stimuleren om de wisselwerking tussen leerling-leerkracht-ouder-externen vlotter te laten verlopen ten voordele van de toekomst van de leerlingen'.*

5.2 Verder nadenken over hoe het onderwijs kan/moet veranderen richting 2030

- *'De waarde van echte dialoog. Proeven van andere meningen toestaan'.*
- *'Durven buiten de lijnen denken'.*
- *'Onbevangen openstaan'*
- *'Angst (muren, bezwaren etc.) wegnemen door concrete voorbeelden te geven van hoe het ook anders kan'.*
- *'Curriculum en eindtermen herdenken, niet zozeer naar de inhoud, maar wel de weg ernaar toe en hoe ermee omgaan, zodat dit het (mede)eigenaarschap van leerlingen en leerkrachten niet belemmert?'*
- *'Stem van de scholieren blijven vertegenwoordigen! Onze betrokkenheid nog meer vertegenwoordigen naar de buitenwereld toe'.*
- *'Verder participeren in het LOP'.*
- *'Participatief, coöperatief en open aan beleidsontwikkeling doen door via open houding in gesprek te gaan met verschillende stakeholders'.*
- *'Deze discussie verder zetten, concepten op hun waarde voor een beter onderwijs en een betere maatschappij aftoetsen en concepten met een meerwaarde concretiseren'.*
- *'Bij de ontwikkeling van een nieuw beleid vaker denken aan 2013 (2030???)'*

5.3 Andere (maatschappelijke) actoren aanspreken, betrekken en stimuleren

- *'Alle ondernemers stimuleren om hun maatschappelijke verantwoordelijkheid voor jongeren op te nemen door hun werkvloer open te stellen voor alle jongeren (en niet alleen de 'witte raven'). Coöperatieve gemeenschap'.*
- *'Als ouder meer participeren aan het schoolgebeuren'.*
- *'Als ouder blijven participeren in de school van mijn zoon en streven naar een optimale brede school'.*
- *'Blijven inzetten op ouderbetrokkenheid en een goede relatie ouders-school'.*
- *'Een goede samenwerking met het onderwijsveld verder uitbouwen'.*
- *'Waar kan ik kritische vragen stellen/het debat aangaan over het heilige gemeenschappelijk curriculum?'*
- *'Debat aangaan met omgeving'.*
- *'Langs ouderbetrokkenheid sensibiliseren tot een meer individuele begeleiding van leerlingen'.*

5.4 Acties voor het onderwijsbeleid

- *'In de regelgeving steeds bewaken dat er voldoende vrijheid blijft voor scholen'.*
- *'Onderwijs is waardevol waar je iets kan leren. Iedereen dat doen geloven, en het onderwijs dan ook nuttiger en relevanter maken. Stigmatisering doen verdwijnen (Bijvoorbeeld aso = goed en BSO = slecht). Iedereen heeft competenties. Die ook erkennen zelfs al heb je niet meteen een diploma op zak. Integrale aanpak!'*
- *'Blijven inzetten op scholierenbelang. Er is een ander onderwijs mogelijk in de toekomst, het kan en de wil is er (soms). Blijven in de bres springen voor wat scholieren echt belangrijk vinden ongeacht eventuele tegenwind dus.'*
- *'Integreren in memorandum VSK'*
- *'Samenwerkingsverbanden creëren tussen informeel leren (jeugdwerk e.a.) en formeel leren (onderwijs, VDAB) in functie van terugdringen van non-kwalificatie. JES meets Mieke, Raymonda, Patrick'.*
- *'Verder denken over dit project om het achterliggende idee uit te bouwen. Ik herkende mij in deze ideeën. Ideeën in beleids- en adviesraden meenemen'.*
- *'Ik wil in de beleidsdocumenten die we voorbereiden een aantal van de concepten m.b.t. tot de school van morgen meenemen'.*
- *'De ideeën van het Learning Park meenemen in de bespreking van de hervorming van het SO en in de begeleiding van scholen. Ruimte laten om aspecten mogelijk te maken. Vooral: leerling als eigenaar van het traject; diversiteit als middel om te onderwijzen en te leren (voor zover dit niet reeds gebeurt).'*

5.5 Acties voor het schoolbeleid

- *'De brede school gebruiken om de coöperatieve gemeenschap te ondersteunen'.*
- *'Er voor blijven gaan bijvoorbeeld bij aanwervingsbeleid'.*

5.6 Werken aan sociale ongelijkheid, diversiteit

- *'Ijveren voor een onderwijs dat de sociale ongelijkheid vermindert/wegwerkt'*
- *'Ervaringsgericht intercultureel leren meenemen in het 2030-debat. Hoe onze uitwisselingen meenemen in deze toekomst?'*
- *'In leerinhouden de veranderde samenleving bespreken en meegeven aan de leerlingen. De school en het schoolteam moeten de weerspiegeling zijn van de maatschappij en de samenleving.'*
- *'Openstaan voor verschillende religies, overtuigingen. De verschillen aanvaarden, zodat ik hen beter versta en begrijp.'*
- *'Ouders en leerlingen blijven begeleiden en helpen wanneer ze met een school geconfronteerd worden die geen redelijke aanpassingen wil doen.'*
- *'Nog meer investeren in open dialoog vanuit respect voor diversiteit aan achtergrond en opvattingen.'*
- *'Dat ik mag meedoen om aan de toekomst te bouwen en misschien toch een kleine inbreng kan doen. Vooral voor de jongeren wiens stem we nooit zullen horen omdat zij aan de kant geschoven zijn, schoolmoe zijn, geen toekomstperspectief hebben, geen job vinden enz...'*
- *'Blijven ijveren voor een radicale omslag in onderwijs waar elke jongere zich thuis voelt en plek vindt met zijn interesses en zijn talenten. Van diversiteit een positief verhaal maken.'*

5.7 Concreet verder werken op output van het Leerlab

- *'Nog eens goed nadenken over het concept EDU's en hier en daar de idee laten leven. Wie weet..'*
- *'P.L.C stichtingen (?) contacteren. Edu's systeem opstarten op school- of inrichtende macht niveau.'*
- *'Verder werken aan het concept van het multifunctionele schoolgebouw.'*

6 Bijlagen

6.1 Programma

9:00	Onthaal met koffie
9:30	Eerste plenaire sessie <ul style="list-style-type: none">• Welkom door Harry Martens, algemeen voorzitter Vlor• Opzet van de conferentie: Katrien Massa en Luc Verheijen, begeleiders Kessels & Smit• Het Leerlab: wat en hoe? Katrien Massa en Luc Verheijen interviewen de leden van het creatief team van het Leerlab
10:20	Eerste interactieve werksessie in kleine groepen Deelnemers aan de conferentie gaan met elkaar in gesprek over wat hen bezighoudt over de toekomst van onderwijs
11:45	Tweede plenaire sessie <ul style="list-style-type: none">• Presentatie van de resultaten van het Leerlab, door de leden van het creatief team van het Leerlab• Toelichting bij de werkwijze van de namiddagsessie, door Katrien Massa en Luc Verheijen, begeleiders Kessels & Smit
13:00	Lunch
14:00	Tweede reeks interactieve werksessies in kleine thematische groepen Deelnemers aan de conferentie denken verder door op de resultaten van het Leerlab en de voorgestelde concepten
16:00	Plenaire slotsessie <ul style="list-style-type: none">• De voorzitter en de begeleiders peilen naar de eerste conclusies van de werkgroepen• Afsluitende reflectie, door Harry Martens, algemeen voorzitter Vlor
16:45	Einde

6.2 Leidraad voor de deelnemers

1 Onderzoeken & ontdekken: gesprek in duo's

Tijd: 30 minuten

1.1 Inleiding

Alvast dank je om mee te werken aan dit interview. Met deze interviews willen we vanuit een waarderende insteek de toekomst verkennen en de kiemen die daar vandaag al voor aanwezig zijn aandacht geven. Doel is te leren van ieders ervaring.

1.2 Opdracht

Hieronder vind je een gespreksleidraad. Daarin stellen we vragen naar jouw ervaringen. De bedoeling is dat je elkaar in tweetallen interviewt. De interviewer is de vragensteller en helpt de verteller om zijn verhaal scherp te vertellen.

- Je krijgt 30 minuten de tijd voor de twee interviews, dus 15 minuten per persoon.
- Spreek af wie interviewt en wie vertelt. Wissel na een kwartier de rollen van vragensteller en verteller om.
- Werk per interview de vragen na elkaar af en lees als vragensteller de vragen hardop voor.
- Gebruik je vaardigheden als vragensteller: luister met open geest en aandacht; vraag door tot je de gebeurtenis haast voor je ziet; probeer het verhaal, de ervaringen en de visie van de ander goed te begrijpen.
- Aan het einde van iedere hoofdvraag vat de interviewer samen wat jullie hebben ontdekt, en checkt bij de verteller of dit goed is samengevat.
- Maak enkele notities van de samenvatting bij iedere vraag.

1.3 Wat heb je nodig voor de volgende stap?

Voor het groepsgesprek dat hierna volgt, heb je de **notities van je interview** nodig. Het zijn de aantekeningen die je als interviewer hebt gemaakt van de antwoorden van de verteller en de ingevulde 'vraagkaart' en 'vensterkaart':



1.4 Interviewleidraad

MIJN VRAAG:

Zoals we net van de Leerlabbers hebben gehoord, zijn onze vragen voor de toekomst een belangrijke inspiratiebron.

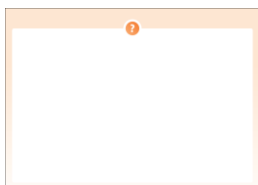
Onze vragen vertellen ons iets over wat we zoeken en bepalen ook wat we zullen vinden.

Welke vraag houdt jou het meeste bezig met betrekking tot de toekomst van onderwijs? Waarvan lig je wakker? Of wat maakt je net erg enthousiast?

Wat maakt dat dit jou bezig houdt? Wat is voor jou, zoals blijkt uit deze vraag, een belangrijke waarde?



Formuleer je vraag, zoals je ze dadelijk wilt delen in het groepsgesprek, op de vraagkaart



VENSTER op de toekomst:

Ieder van ons kent momenten/ervaringen waarop het lijkt alsof er een **venster op de toekomst** opengaat, waar je iets meemaakt dat helemaal past bij hoe onderwijs volgens jou zou kunnen zijn. Wat was voor jou zo'n moment?

- Deel het verhaal van deze ervaring:
- Welke elementen in de ervaring waardeer je zeer?
- Welke succesfactoren herken je? Wat in die context droeg bij aan wat jij waardeert?

- Wat van al wat je vertelde is nu werkelijk van het grootste belang voor jou? Welke woorden, beelden of zinnen omschrijven voor jou het best waarom dit verhaal zo bijzonder is voor jou?
✍️ zet deze op de vensterkaart



2 Toekomstperspectief: tafeldialoog

Tijd: 45 minuten

2.1 Inleiding

Voor deze ronde gaan telkens 3 duo's die elkaar geïnterviewd hebben bij elkaar zitten en vormen zo een gespreksgroep van 6 personen.

2.2 Opdracht

1. Spreek af wie:
 - het gesprek leidt;
 - notities neemt;
 - de tijd bewaakt.
2. (5') Iedereen neemt één minuutje het woord om zich kort voor te stellen. 'Wat maakt dat je er vandaag bij wilde zijn?'
3. (20') Wissel nu inzichten uit over de vragen uit de duo-gesprekken. De interviewer vertelt kort, aan de hand van de *vraagkaart* en de *vensterkaart*, wat de belangrijkste elementen waren in het verhaal van de verteller
 - Leg de *vensterposter* in het midden van de tafel.
 - Als je aan de beurt bent, leg je de *vraagkaart* en de *vensterkaart* van je gesprekspartner zichtbaar op de tafel en licht je deze kort toe.
 - Check of de verteller zich in je samenvatting herkent.
 - De groepsleden kunnen vragen stellen als iets niet helemaal duidelijk is.
4. (20') Als ieders verhaal aan bod is gekomen, kijk je samen naar de kaarten die in het midden liggen. Wat valt er meteen op? Waar raken de verschillende perspectieven mekaar? Welke inspiratie ontstaat hier voor de toekomst van het onderwijs?

Gebruik de 'venster op de toekomst' poster om de inspirerende rode draden en kernelementen die naar voor komen te noteren en te verbeelden. Noteer en verbeeld zodanig dat de vensterposter voor zich spreekt als hij straks door anderen wordt bekeken. Graag ook de *vensterkaarten* en de *vraagkaarten* clusteren en een plek geven rondom jullie *vensterposter*.

5. Als jullie venster op de toekomst klaar is geef je het, samen met alle kaarten, een plek onderaan op de panelen in de zaal en kan je ook de vensterposters van de andere groepen even bewonderen. Zo ontstaat een vruchtbare bodem om verder op te bouwen

3 Concepten van het Leerlab verder brengen: thematafels - tafeldialoog

Tijd: 75 minuten

3.1 Inleiding

Elke deelnemer kan een persoonlijke keuze maken aan welk concept/thema zij/hij wilt werken. Aan de hand van keuzekaartjes hebben we een aantal thematafels ingericht.

Er is ook mogelijkheid een nieuw thema aan te brengen. Wie dat graag wil, nodigen we uit om eerst even met de procesbegeleiders af te stemmen en vervolgens enkele andere mensen te inspireren om samen een groep te vormen.

Criterium voor groepsgrootte: een groep gaat aan de slag indien min. 4 personen het thema kiezen. Max. grootte is 8 personen.

3.2 Opdracht

1. Spreek af wie

- het gesprek leidt
- notities neemt
- de tijd bewaakt
- iemand die straks plenair kort verslag uitbrengt

2. De *mindmap* in het midden van de tafel is bedoeld als hulpmiddel om jullie gesprek te structureren. Tegelijk dient hij ook als **verslag**. Noteer zoveel mogelijk, want op deze manier blijft jullie waardevolle inbreng bewaard om in de vervolgstappen van dit project mee verder te werken.

3. Luister vooral goed naar elkaar, onderzoek elkaars invalshoeken en zet ze naast elkaar. Bedoeling is *niet* dat jullie per se streven naar consensus, wel dat er een rijke waaier ontstaat op de *mindmap* die de perspectieven en ideeën rond de tafel zichtbaar maakt.

3. De vragen op de mindmap zijn hieronder opgedeeld in 3 stappen. Zorg dat je de tijd goed verdeelt, zodat je zeker een kwartiertje overhoudt om samen stap 3 te doen.

3.3 Leidraad

STAP 1 - Delen met elkaar

(max. 15')

Geef ieder om beurt kort de gelegenheid om iets te vertellen over:

- Wat maakt dat ik voor dit concept gekozen heb? Wat spreekt me er in aan?

Noteer de essentie van *ieders* antwoord op een lijntje op de mindmap

STAP 2 - Doordenken op het concept

Nu ga je samen in gesprek om het concept verder door te denken. De gespreksleider stelt de vraag en vat regelmatig samen zodat de notulist de essenties op de mindmap kan noteren bij de overeenkomstige vraag. Eventueel kan je zelf takken op de mindmap bijmaken.

Volgende vragen helpen om het gesprek vorm te geven. Je hoeft ze niet allemaal aan bod te brengen. De vragen op de mindmap bevatten de essentie:

- Wat is belangrijk als dit concept wordt waargemaakt? Wat zijn eventueel belangrijke principes/drijfveren om op te bouwen? Waarom?
- Welke realiteit verschijnt er wanneer je de principes die jullie belangrijk maken doordenkt?
- Welke toevoegingen/ideeën ontstaan er dan?
- Welke uitdagingen komen bovendrijven?
- Welke spanningsvelden verschijnen? Over welke dingen voel je dat er verschillen zijn rond de tafel? Waar heeft dat mee te maken?

STAP 3 Conclusies om plenair te delen:

(min. 15 ')

Jullie gesprek overschouwend, welke conclusies kan je trekken betreffende deze laatste 2 vragen:

- Waarover zijn jullie het absoluut eens met betrekking tot dit concept?
- Wat is de 'verder brengende vraag' die voortkomt uit jullie gesprek?

Elke groep krijgt straks plenair 1 minuutje om deze 2 vragen te beantwoorden. Spreek af wie van jullie groep het woord zal voeren.

Finaliseer jullie mindmap en hang hem op de panelen

Bedoeling is de mindmaps van de verschillende tafels met hetzelfde thema bij elkaar te hangen.