

Het Nederlandse bijscholingslandschap

Saskia van der Linden

Het Nederlandse bijscholingslandschap wordt in sterke mate ingekleurd door drie onderwijsadviesbureaus: APS, KPC Groep en CPS. Vanuit welke eigen visie bieden de bureaus professionalisering van docenten? Hoe onderscheiden de drie bureaus zich van elkaar? Tijd om henzelf aan het woord te laten over hun visie, dromen, wensen en ideeën.



Als onderwijsondersteunend instituut steunen jullie docenten en scholen en geven jullie trainingen en studiedagen. Kun je daar in het kort jullie algemene visie op geven?



Onze gezamenlijke passie is investeren in krachtig leren met als doel meer kinderen meer te laten leren. Daarin ondersteunen we scholen op verschillende manieren. Trainingen en studiedagen zijn één manier. Er zijn nog meer vormen zoals bijvoorbeeld workshops, coaching, consultatie, intervisie of interim-werkzaamheden. Wij ontwerpen echter altijd samen met de klant een aanpak die recht doet aan de school en aan de docent. Alles vanuit het idee dat het in de praktijk moet werken en dat een school of docent zelf eigenaar moet zijn van zijn eigen leren.



KPC Groep vormt een intermediair tussen de scholen enerzijds en wetenschappelijke instituten en kenniscentra anderzijds. Dat betekent dat we bij de inhoud van de scholingen kennis verenigen van nieuwe wetenschappelijke inzichten - bijvoorbeeld de nieuwste inzichten over de werking van de hersenen - en de inhoud baseren op de praktijkkennis die we opdoen tijdens ondersteunings- en scholingstrajecten. Daarnaast verzorgt KPC Groep voornamelijk trainingen en scholingen op maat: in samenspraak met de opdrachtgever. Binnen KPC Groep maken we onderscheid tussen een formele benadering van het leren zoals een geplande scholing en een informele benadering van het leren zoals het ongeplande leren tijdens de uitvoering van het werk. Onderzoek laat steeds vaker zien dat de leeropbrengst van informeel leren groter is dan dat van formeel leren. Een nieuw onderwijsconcept - zoals bijvoorbeeld het ontwikkelen van een cultuurprofiel - kan vragen om nieuwe competenties of nieuwe inhoudelijke kennis. Toch kunnen ook deze scholingen een meer informeel karakter krijgen. In de regionale netwerkbijscholingsaanbod van de cultuurprofiel scholen is daar ruimte voor.



We zien een constante vraag voor nascholing en studiedagen naar diverse thema's. We volgen daarop twee sporen.

Ten eerste beogen we vooral kwaliteit te leveren: we zijn bijvoorbeeld ISO en CEDEO gecertificeerd. Ten tweede sluiten we aan bij wat er leeft in het veld. Maar we bieden ook ons standaard product aan dat altijd op hoge evaluatie-beoordelingen kan rekenen. Daarmee voorzien we nog steeds in een behoefte. Daarnaast proberen we iets mee te geven zodat een bijscholing niet een losstaand fenomeen is, maar dat de docent er later op school mee aan de slag gaat. De implementatie zit ook altijd in de training opgenomen. Met consultancy-trajecten proberen we vooral met de klant mee te denken.

Iedereen kent de algemene waarde van bijscholen, van een leven lang leren, maar wat is volgens jullie concreet de waarde ervan voor de docenten?



In ons werk pendelen wij op en neer tussen theorie en praktijk. Wij denken vanuit de docentenpraktijk met als doel deze te verbeteren. Daarom werken we vaak met docenten aan een pilot of proeftuin om docenten zelf nieuwe ervaringen op te laten doen met bijvoorbeeld een gezamenlijk thema, het werken in een leeromgeving. Praktijk stuurt theorie: vanuit een gezamenlijke reflectie op deze ervaringen ontstaat zo als vanzelfsprekend een werkbaar schoolleerconcept. Onze trainingen en workshops ontwerpen we zo dat docenten aan het eind zeggen:

- Ik kan er iets mee in mijn werk.
- Het ging over mij.
- Ik heb iets nieuws geleerd.
- Hier word ik blij van.



Zowel de motivatie om te leren als de arbeidsatisfactie worden vergroot als het geleerde nauw aansluit bij en gebruiks-

waarde heeft voor de eigen beroepspraktijk. Het informele leren van docenten in interactie met elkaar en tijdens het werk sluit hier heel goed bij aan. KPC groep pleit ervoor dat schoolorganisaties meer ruimte creëren voor leeractiviteiten als reflectie, feedbackuitwisseling en kennisdelen. Dit kan onder andere door mogelijkheden te scheppen tot samenwerking, lesbezoek, intervisiegroepen, enzovoorts. Maar uiteraard ook door een veilige cultuur te creëren waarin 'fouten' gemaakt mogen worden en feedback ervaren wordt als iets waarvan geleerd kan worden. Bovendien kan - net zo goed als voor de leerlingen - ook voor docenten een digitale leeromgeving erg nuttig zijn.



We gaan er vanuit dat mensen die anderen iets leren, het ook belangrijk vinden en bereid zijn om zelf te leren. Dat zij naar hun eigen functioneren kijken en reflectief zijn. We zorgen ervoor dat het zinvol is voor de docent of schoolmanager, dat we niet over de hoofden van onze klanten heen werken. Kortom, dat we daadwerkelijk de mensen helpen. Voor deelnemers heeft een training meerwaarde als het tot een wezenlijke gedragsverandering en een bewustwordingsproces leidt. Wij proberen bagage mee te geven om dat veranderen mogelijk te maken. Hij wordt uitgedaagd om over zijn eigen functioneren na te denken. Hij raakt geïnspireerd.

Op welke manier maken jullie de trainingen praktijkgericht en op welke manier doen jullie aan theorievorming bij de docenten?



In ons werk pendelen wij op en neer tussen theorie en praktijk. Wij denken vanuit de docentenpraktijk met als doel deze te verbeteren. Daarom werken we vaak met docenten aan een pilot of proeftuin om docenten zelf nieuwe ervaringen op te laten doen met bijvoorbeeld een gezamenlijk thema, het werken in een leeromgeving. Praktijk stuurt theorie: vanuit een gezamenlijke reflectie op deze ervaringen ontstaat zo als vanzelfsprekend een werkbaar schoolleerconcept. We doen dat door aanwezige voorkennis aan te boren en daar vervolgens met nieuwe kennis en ervaringen bij aan te sluiten. Nieuwe kennis door nieuwe informatie te geven of zelf te laten ontdekken. Nieuwe ervaringen opdoen door het nieuw geleerde toe te passen.



Dat doen we op vijf fronten:

- Wetenschappelijke basis: Trainingen en scholingen hebben altijd een wetenschappelijke theoretische basis. Theorieën helpen immers om praktijksituaties te analyseren en nieuwe praktijken te ontwikkelen.
- Directe koppeling met de praktijk: Transfer wordt verhoogd door zoveel mogelijk aan te sluiten bij de dage-

lijke praktijk van de deelnemers. We werken dan ook met casus die de deelnemers zelf aanleveren.

- Coaching on the job: Ondersteunen bij het implementeren op de werkvloer.
- Intervisie.



Uitwisseling van ervaringen tussen de deelnemers onderling is erg zinvol. We geven de deelnemers zoveel mogelijk handvatten mee die het blijvend leren binnen de eigen organisatie mogelijk maken.

We doen beiden: we informeren, maar maken steeds die vertaalslag naar het handelen. We willen vooral ervaren leren. Af en toe geven we wel veel informatie, maar we vragen altijd om de theorie in de schoolsituatie in te bedenken. Het stramen is: het aanbieden van een theoretisch kader en daarna oefenen op vaardigheden. Bij heel veel trainingen zit zelfs een attitude vorming, waarbij geleerd wordt anders naar een situatie te kijken. In die zin ligt het accent op de praktijk.

Vinden jullie dat jullie bijscholingen en begeleidingstrajecten voor een docent aangenaam, aantrekkelijk en aardig zijn? En waarom dan wel?



Eigenlijk zou je deze vraag aan onze klanten moeten stellen natuurlijk. Maar als ik evalueer met klanten die ons steeds weer terugvragen, krijg ik het volgende van ze terug.

Werken met APS betekent:

- persoonlijk en echt contact;
- deskundige inhoudelijke begeleiding en coaching;
- professionaliteit;
- een werkbare aanpak met praktische oplossing.

Wat het bijzonder maakt om met APS-medewerkers van Kunst en Cultuur te werken, is het brede repertoire waarover zij beschikken om meer uit kunst te halen, zoals; kunst gebruiken om te verbinden, te uiten, maar ook door kunst in te zetten als didactische werkvorm om het leren te bevorderen.



Natuurlijk vinden we dat. KPC Groep werkt vanuit het principe van de lerende organisatie. Onze adviseurs en ook onze bijscholingen en begeleidingstrajecten zijn continu in ontwikkeling. Hierdoor kunnen we blijven aansluiten bij de verwachtingen en behoeftes van onze klanten, hun lespraktijk en nieuwe wetenschappelijke inzichten met betrekking tot leren en leerprocessen. Onze adviseurs zijn enthousiast en worden in ons imago-onderzoek door opdrachtgevers getypeerd als deskundig en zeer betrokken. Al deze ingrediënten samen zorgen voor een praktisch bruikbaar, boeiend en aantrekkelijk professionaliseringsaanbod.



Dat zijn verschillende dingen. Bijvoorbeeld de kwaliteit van de visie op onderwijs.

Met name omdat we graag helpen om die visie met de klant vorm te geven. Daar is veel ruimte voor. We hebben trainers die enthousiast zijn en deskundig en vooral de effecten van de trainingen worden groot genoemd. Wat we terugkrijgen is dat mensen na afloop van een studiedag moe zijn, maar dat iedereen toch energie heeft gekregen. Men komt graag op een training en vraagt vaak een vervolg aan. We hebben langdurige relaties met klanten.

Wij docenten moeten tegemoet komen aan de leerstijlen van de leerlingen, een variatie in werkvormen en materiaal aanbieden waardoor alle van de meervoudige intelligenties aan bod komen. Hoe bieden jullie ons de 'leerstof' aan?



Datzelfde geldt voor onze aanpak in de trainingen of scholing voor docenten. Ook wij variëren met werkvormen, zodat iedereen kan leren.

We reflecteren regelmatig met de groep op onze aanpak en werkvormen en het effect daarvan op het leren van de docenten. En hoe zij deze inzichten dan weer kunnen toepassen in hun eigen lespraktijk. Overigens werken bij APS mensen die gespecialiseerd zijn in het werken met meervoudige intelligentie en leerstijlen en docenten daarover kunnen adviseren en mee leren werken.



Het leren van docenten staat de laatste tijd sterk in de belangstelling. Niet in de laatste plaats, omdat vanuit de beroepsgroep zelf steeds vaker onvrede wordt geuit over de wijze waarop het leren nu plaatsvindt. Zie bijvoorbeeld het SBL-document Onderwijs aan het woord. Wij vinden het vooral belangrijk dat onze scholingen inspireren en enthousiasmeren. Daarnaast zien we graag dat docenten hun creativiteit - waarover veel kunst en cultuuroccenten beschikken - kwijt kunnen. Verder volgen de activiteiten in een traject altijd de doelen die in samenspraak zijn vastgesteld. Dat betekent dat het afhankelijk van het doel heel zinvol kan zijn dat de docent zelf een keer in groepjes werkt of een mindmap maakt.



Wij zijn CEDEO gecertificeerd. Een van de voorwaarden voor deze certificering is dat je als instelling met diverse werkvormen werkt en een beroep doet op diverse leerstijlen. Het blijft evident dat je natuurlijk af en toe informatie moet overdragen. Wij zijn toch vooral van: 'Ga het nu maar eens toepassen en dan krijg je feedback van ons'. Dat gebeurt in de dagelijkse schoolpraktijk praktijk niet veel. Onze ervaring is dat docenten het gewoon leuk vinden om zelf te ervaren wat het is.

Op welke manier onderscheiden jullie je van de andere twee instituten?



Wij zijn vooral goed in het hoe. Daar bedoel ik mee wij helpen scholen en docenten te veranderen, te leren, te ontwerpen en te ontwikkelen.

Wij doen dat door trainen, coachen, adviseren. Wij ontwikkelen geen inhoudelijk onderwijs. Wij leren hen dat vooral zelf te doen door ze de tools hiervoor in handen te geven en we leren ze de didactische handvatten hoe ze de curricula het beste kunnen uitvoeren.



KPC Groep levert maatwerk door vóór de start van de scholing of training samen met de betrokkenen de leervraag te formuleren.

Daarnaast werkt KPC Groep samen met verschillende universiteiten en is de organisatie betrokken bij diverse netwerken, zoals bijvoorbeeld het netwerk cultuurprofiel scholen. Hierdoor kan KPC Groep scholen helpen om nieuwe inzichten te vertalen naar de (les-)praktijk. Tenslotte streeft KPC Groep naar een integrale benadering waardoor bijvoorbeeld een cultuurprofilering niet alleen gestalte krijgt in de visie van de school, maar ook in het personeelsbeleid, het curriculum en de didactiek van de betrokken docenten.



CPS heeft specialisme op diverse gebieden zoals taal, rekenen, maatschappelijke stage, zorgleerlingen, coaching, trainingen

voor middenmanagers en IPB. Wij hebben developmenttrajecten waarbij we uitgaan van competentieprofielen. Voor elke competentie kun je bij CPS terecht.

Wat is het nieuwste, leukste of meest inspirerende scholings- of begeleidingstraject dat jullie momenteel aanbieden?



Op dit moment train ik dirigenten in hoe ze anderen kunnen leren dirigeren. Waar ik heel blij van wordt en mooi vind om te zien is de enorme drang van deze mensen om het geleerde in de praktijk toe te passen. Mensen die hun lessen 180 graden omgooien en ineens hele andere dingen gaan doen én met effect. Dat getuigd van lef en dat is nodig als je echt iets wilt veranderen. Een collega van mij begeleidt op dit moment experimentele scholen met het opzetten van een heel nieuw concept kunstvakken. Heel boeiend omdat het echt trial and error is. Het zoeken met deskundige jonge docenten naar de ultieme vorm; veel in de praktijk durven experimenteren, veel reflecteren, veel plezier en soms een traantje!



KPC Groep organiseert deze zomer een zomerschool over de 7 principes van een rijke leeromgeving. Deze training wordt

aan het einde van de zomervakantie georganiseerd, zodat docenten geïnspireerd en goed geëquipeerd het schooljaar kunnen beginnen. In een prachtige setting, het oude klooster Kapellerput op de Strabrechtseide, volgen de deelnemers los van de hectiek van alledag, een scholing die aansluit op de wettelijke bekwaamheidseisen zoals bepaald binnen de Wet Beroepen In het Onderwijs (Wet BIO). De zomerschool 7 principes voor een rijke leeromgeving zorgt dat de deelnemers het schooljaar kunnen beginnen met een pakket kant-en-klare lessen dat geheel voldoet aan de meest recente kennis op het gebied van hersenen en leren en het leerrendement aanzienlijk verhoogt.



De cursussen creatief leidinggeven en de vijf rollen van de docent schieten als eerst

Docentendagen

Ik zit er wel eens aan te denken

Saskia van der Linden

Docentendag is geen bestaand woord. Althans niet in de zin dat er een lemma in het woordenboek staat. Wel docentenkamer, docenthandleiding en docentenvergadering. Logisch dus dat niemand helemaal exact weet wat een docentendag is en dit begrip op geheel eigen wijze invult. De kamer en de handleiding is voor docenten, de vergadering is van docenten.

Een docentendag, stel ik me zo voor, is vast voor en van docenten. Maar hoe worden deze dagen voor én van de docent gemaakt? Heeft de docent invloed op weten de aanbieders goed wat de vraag is? Is de invulling van de dag efficiënt informatief, of moet het programma de docent inspireren? Mag deze genieten als op een dagje uit? Is het de bedoeling dat de docent door deze bijeenkomsten bij blijft in zijn vak, of dat de aanbieder zijn product op deze manier beter verkoopt?

Beeld en Geluid

Beeld en Geluid in Hilversum organiseert elk jaar in het voorjaar een aantal docentendagen. Onder de titels *Mijn digitale verhaal*, *Mijn digitale wereld* en *Mijn digitale cultuur* krijgen de docenten een inkijk in hoe kinderen media als podium gebruiken, hoe de mediawereld van een middelbare scholier er uitziet en hoe het vak kvk zich verhoudt tot de media. Docenten maken kennis met de experience en het archief van Beeld en Geluid. Er zijn workshops, dis-



Bij Scapino Ballet



Docenten op een APS-scholing

