

Bestuurder Bas van Loo: 'Onze online professionaliseringscursussen sluiten naadloos aan op de praktijk.'

Hoe word je fijnmazig bekwaam?

Op dit moment krijgen, onder de koepel van PCBO Smallerland, 2307 leerlingen prima les op dertien scholen in die Oost-Friese regio rondom Drachten. Toch ziet bestuurder Bas van Loo nog heel veel mogelijkheden om de kwaliteit van het onderwijs verder te verbeteren. Om die reden heeft hij docent-professionalisering tot een van de pijlers van zijn beleid gemaakt. "Grofma- zig doen we het uitstekend, maar als je fijnmazig kijkt, kunnen we nog grote sprongen vooruit maken." Een eigen e-learningaca- demie moet dat mogelijk maken.

Tekst:
Frank Stienissen

Fotografie:
Martine Hoving,
Shutterstock

Hoe staat pcbo Smallerland ervoor?

Prima, de inspectie is tevreden, de resultaten zijn goed, alle scholen staan op groen. Optisch gezien doen we het goed. Ook financieel. Drie jaar lang al draaien we zwarte cijfers. Dat is in de huidige tijd best een mooie prestatie. Ons ziekteverzuim ligt beneden de vijf procent en op ouder- en medewerkerstevredenheid scoren we rond de 7,5/8. En ook als we kijken naar de kwaliteit van de leerkrachten doen we het prima. Grofmazig, want als je gaat inzoomen en je gaat in die 106 lokalen kijken, dan zie je grote verschillen tussen de medewerkers.

Prima resultaten en toch niet helemaal tevreden! Hoe komt dat?

Grofmazig kijken mag niet, daar zijn onze kinderen niet bij gebaat. Daarom hebben we een strategisch beleidsplan geschreven, Beter in Balans genaamd, waarin meer aandacht is voor de ontwikkeling van de kwaliteiten van de medewerkers. Met een eigen online academie willen we hier onder andere invulling aan geven. We zijn daar- bij zeker niet over een nacht ijs gegaan, we wilden zeker weten dat een dergelijke academie ook voldoende meerwaarde bood.

Was iedereen meteen enthousiast?

Toen ik vier jaar geleden bij deze organisatie begon, lachte men mij een beetje uit toen ik zei: 'Verras mij niet! En dat bedoel ik wederkerig: ik verras jullie niet en ik wil ook niet door jullie verrast worden. Als we iets nieuws gaan doen, dan is dat een plan van ons allemaal.' Nieuwe plannen mogen met andere woorden geen gadget zijn van de bestuurder. We hebben daar dus uitgebreid over gesproken en pas toen iedereen ervan overtuigd was dat we het moesten doen, hebben we daar ook invulling aan gegeven. Men lachte mij in het begin wat uit en ik hoorde wel eens iemand gekscherend roepen: 'Verras mij niet', maar ik merk dat het is gaan werken is in onze organisatie. We weten nu allemaal waar we mee bezig zijn.

En toen maar meteen begonnen?

Ja, dat zie je vaak in het onderwijs. Laten we maar beginnen en dan verzinnen we later de visie er wel bij. Dat hebben we dus maar niet gedaan. Rommel erin is rommel eruit. Als je niet vanuit een visie vertrekt en niet duidelijk met medewerkers communiceert waarom je e-learning wilt gaan inzetten en wat dat voor hun profes- sionalisering betekent, dan weet je dat het vroeg of laat spaak loopt. Soms gaat dat om heel basale dingen: wie doen er mee, hoe is het ingebed in de organisatie, hoe past e-learning in ons integraal personeelsbeleid? Als je niet vanuit een duidelijke visie vertrekt, als je de plannen niet duidelijk communiceert en inbedt in de organi- satie, dan voelt niemand zich verantwoordelijk en dan zijn de plannen ook op geen enkele manier geborgd. Borgen is mensen mee op reis nemen, mensen goed begeleiden, een goed inwerkprogramma verzorgen, daar heeft iedereen recht op. We hebben onze plannen plenair aan iedereen gepresenteerd en iedereen heeft er ook zijn zegje over kunnen doen. Van daaruit zijn we vertrokken.



Bestuurder Bas van Loo

Was er veel behoefte aan bij- en nascholing?

In onze organisatie hebben we geen mensen die niet willen. Wel hebben we mensen die niet weten en niet kunnen. Ik meen het serieus als ik zeg dat we onze mensen de laatste jaren verwaarloosd hebben. Met de moderne screeningsinstru- menten vergaren we allerlei data waaruit blijkt dat niet iedereen alles kan en dat we dus verzuimd hebben om deze mensen te helpen. Wie wil er nou niet vakbekwamer worden? Kortom: ja, de behoefte was er en dus moesten we een effectieve manier vinden om daar invulling aan te geven.

Waarom werkt een eigen academie beter dan de klassieke methode: medewerkers naar bijscholingscursussen sturen?

Met onze eigen academie, Investium genaamd, kunnen we opleidingen op maat bieden. Deze opleidingen worden perfect gekoppeld aan de vaardigheidsmeter, het instrument dat op 126 indicatoren de pedagogische en didactische kwaliteiten van leerkrachten in kaart brengt. En daarnaast kunnen we ook allerlei extra cursussen aanbieden, zoals het omgaan met iPads in de klas en logopedische trainingen. De cursussen moeten passen bij de persoonlijke ontwikkeldoelen van de leerkrachten, maar ook bij de strategische ontwikkeling van de organisatie.

Is de kwaliteit van de cursussen gewaarborgd?

Het vraagt nog wel wat van ons. We hebben er nog geen zelfgemaakte cursussen in gezet, maar dat gaat in de toekomst zeker gebeuren. Binnen pcbo Smallerland kennen we een scoutingprogramma, waarin we getalenteerde en gepassioneerde leerkrachten live cursussen laten verzorgen aan collega's. Die cursussen kunnen we binnenkort wellicht ook online zetten, maar het vergt nogal wat om een live-cursus naar een onlinecursus om te zetten. Daar hebben we wel professionele hulp bij nodig.

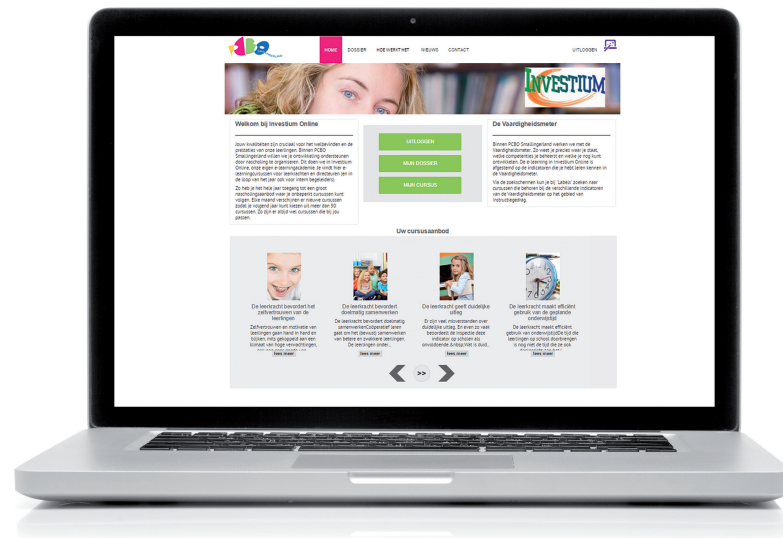
Een cursus van eigen mensen werkt beter?

Het werkt in ieder geval zeer motiverend. Collega's willen er dan vaak zelf ook mee aan de slag gaan. Dat is bij de live-variant zo en dat zal bij e-learning niet anders zijn. Ik gun dat de mensen ook. In het onderwijs loopt heel veel kwaliteit rond. Die exploreren en gebruiken we nu maar mondjesmaat.

Waarom heeft pcbo Smallerland voor e-learning gekozen?

E-learning is fijnmaziger. De cursussen zijn afgebakend en sluiten naadloos aan bij de ontwikkelbehoeftes van een leerkracht. Naadloos omdat ze precies aansluiten bij onze ontwikkelbehoeftes en afgebakend omdat ze allemaal binnen 4 uur te

'Toen ik vier jaar gele- den bij deze organisatie begon, lachte men mij een beetje uit toen ik zei: 'Verras mij niet!'



‘Mijn droom is om heel duidelijk in kaart te brengen welke mensen we in onze totale organisatie hebben die heel goede trainingen zouden kunnen maken.’

volgen zijn. Je hoeft zo’n training ook niet in een keer te doen, je kunt ‘m ook in stukjes knippen. Bovendien kunnen medewerkers de training volgen als ze er zelf aan toe zijn. Ze kunnen het individueel doen, in een groepje of met een heel team.

Vinden de medewerkers deze vorm van scholing prettig?

Meer dan 200 trainingen zijn er nu gevolgd. Elke training wordt beoordeeld met een cijfer en kort inhoudelijk geëvalueerd. Gemiddeld scoren de trainingen een 8,1. Inhoudelijk krijgen we reacties als: dat en dat moet scherper en de toets moet anders opgezet worden. Allemaal waardevolle informatie om de trainingen verder te verbeteren.

Missen de medewerkers de persoonlijke interactie niet?

Dat ondervang je soms doordat mensen met elkaar zo’n e-learningcursus volgen. Dan kruipen ze bijvoorbeeld op woensdagmiddag bij elkaar en als er dan een filmpje wordt vertoond, kunnen ze er nadien met elkaar over van gedachten wisselen of ze kunnen samen de opdrachten maken die erbij horen. Een van mijn directeurs schoot mij onlangs aan en zei: ‘Vroeger moest ik ze meesleuren naar een team- of groepsscholing, nu halen ze op een middag lekker appelgebak en loggen allemaal in op de e-learningomgeving en kijken bijvoorbeeld een half uurtje een video over instructiegedrag. Daarna bekijken ze de theorie, praten hierover en maken en bespreken de toets. Ze zijn heel gericht bezig, zonder veel tijdverlies. Dat vinden ze prettig.’

Leren ze meer door deze vorm van leren?

Dat is in dit stadium nog moeilijk te zeggen. Maar in mijn optiek beklijft deze vorm van leren beter. De theoretische basis is direct gekoppeld aan de praktijk. Niets blijft zweven. Leerkrachten worden direct uitgedaagd om het geleerde in de praktijk toe te passen. Het feit dat het wordt afgesloten met een toetsje, vind ik ook goed. Dan weet je ook zeker dat je het kent en kunt. Maar hard bewijs over het effect ervan heb ik pas als we de vaardigheidsmeters gaan afnemen. Dan weten we pas of ze op de domeinen waarop ze de trainingen hebben gevolgd, ook daadwerkelijk zijn gegroeid. Ik verwacht het natuurlijk wel. We hebben in ieder geval nu al veel meer inzicht in waar ze mee bezig zijn. Een overzichtelijk dashboard vertelt welke cursussen gevolgd zijn en wat de leerkrachten gedaan hebben aan hun persoonlijke ontwikkeling. Die cursussen worden keurig in het bekwaamheidsdossier vermeld. En dat doen we niet om mensen te blamen en te shamen, maar om mensen in hun kracht te zetten en verder te helpen in hun ontwikkeling.

Zijn er ook factoren die het proces kunnen frustreren?

De deelnemers moeten intrinsiek gedreven zijn. Een leerkracht moet zichzelf willen ontwikkelen, dwingen werkt niet. Daarom hecht ik grote waarde aan goede communicatie en een goede relatie. Je moet zoiets niet over de mensen uitstorten per decreet of memo. Ten tweede moet iedereen ervan doordrongen zijn dat je nog niet

klaar bent als je de toets hebt afgelegd. Dan heb je pas de eerste stap in de ontwikkeling van je vakbekwaamheid gezet, je moet er daarna ook in de praktijk mee aan de slag gaan. We doen het uiteindelijk voor de kinderen.

Wat is je ultieme wens als het gaat om deze e-learningacademie?

Mijn droom is om heel duidelijk in kaart te brengen welke mensen we in onze totale organisatie hebben die heel goede trainingen zouden kunnen maken. En het zou nog mooier worden als de deelnemers deze trainingen dan weer verder aanvullen en vervolmaken. Het moet een organisch, dynamisch en natuurlijk proces worden. Dat is collectieve, permanente educatie in zijn mooiste vorm. En ook zou ik graag de trainingen over de stichting heen willen tillen. Dan moet je niet aan een bestuurlijke fusie denken, maar meer aan regionaal kennis delen. Nu hebben we al een programma dat *Kijken bij de burens heet*, maar het zou natuurlijk prachtig zijn als er netwerken van trainingen zouden ontstaan, zowel live als online. De eerste contacten zijn al gelegd.



De e-learningacademie van PCBO Smallerland 'Investium Online' is gemaakt door E-learning Wizard en bevat de cursussen van de Cadenza Highschool en de mogelijkheid om zelf e-learning te maken.

Kijk voor meer informatie op www.cadenza-hs.nl.