

## Uitkomsten workshops Docentendag Academie voor Toezichhouders en Commissarissen 30 januari 2023

### Activering interactie docent en deelnemers – door Beatrix van Emmerik

De workshop ging over hoe docenten de interactie met de deelnemers meer/beter tot stand kunnen laten komen. Wat doen zij nu om dit te activeren en wat kunnen zij uit deze sessie meenemen om dit voor verder te ontwikkelen?

De workshop start met de vraag van de workshopleidster 'reageer eens op wat je nu ziet als jullie naar mij kijken?'. De deelnemers van de workshop voelen zich uitgenodigd om met interactie te beginnen en vanuit dit voorbeeld wordt verder gesproken met de docenten over mogelijkheden om interactie te krijgen met de deelnemers.

*De workshop heeft de volgende inzichten gegeven:*

- Meerdere docenten gaven aan dat zij een 'eigen' manier van lesgeven hebben en dat zij het moeilijk ervaren om 'af te wijken' wat zij voorbereid hebben. Best moeilijk om het vertrouwde los te laten en in te spelen op wat deelnemers vragen en daardoor minder spontaan kan anticiperen op de groep.
- Door een aantal docenten werd aangegeven dat zij het een uitdaging vinden om de deelnemers die minder op de voorgrond treden, ook genoeg te betrekken bij de sessie. Belangrijk om alert te zijn om niet alleen deelnemers aandacht te geven die het vragen.
- Het werken in subgroepen zorgt voor een betere interactie. Je merkt dat de deelnemers behoefte hebben om met elkaar te sparren. Mogelijk dat deelnemers dan te veel met elkaar aan het praten zijn over andere zaken en hierdoor niet bezig gaan met hun opdracht. Het helpt dan om als docent ook 'rond te lopen'.
- Een andere docent gaf aan het spannend te vinden als er stiltes vielen. Hij wil in de toekomst deze stiltes gebruiken voor iets positiefs. Stille momenten zijn niet erg. Dit kan ook juist goed zijn omdat deelnemers dan deze ruimte kunnen opvullen in plaats van dat de docent de neiging heeft om dit te doen.
- Veel docenten gaven aan het lastig te vinden om de deelnemers weer actief te krijgen nadat je kan zien dat de aandacht verloren is. Prettig om dan een andere werkmethode achter de hand hebben.
- Een docent gaf aan dat hij aan het begin vaak een gedicht voordraagt om direct de aandacht te pakken van de deelnemers. Een andere docent raakte hierdoor geïnspireerd en zou hier graag haar eigen draai aan willen geven door muziek te gebruiken tijdens haar bijdrage.
- Veel docenten gebruiken casuïstiek om de interactie te bevorderen.
- Een ander voorbeeld van docenten om interactie met de deelnemers te verkrijgen is om in duo elkaar voor te stellen en dan de ander iets over de ander te laten vertellen. Een andere optie is om te vragen naar de motivatie waarom zij zich verbonden voelen met de organisatie waar men toezichthouder is.
- Een andere manier om interactie te verkrijgen is om een vragenronde te doen waar de deelnemers binnen hun werkveld tegenaan lopen of juist energie van krijgen om te doen.
- Een ander voorbeeld dat gegeven is, naar aanleiding van de besproken zaken tijdens deze workshop, is dat de docent kan vragen hoe de deelnemer iets beleefd heeft. Op deze manier kan er ook een interactie en verbinding ontstaan tussen docent en deelnemer.

- Beatrix van Emmerik vraagt aan het begin van de leergang wat de deelnemers willen ophalen die dag. Gedurende 5 minuten kunnen deelnemers in stilte nadenken. Zij hoeven het niet te delen met docent of deelnemers. Aan het eind van de dag wordt gevraagd of zij 'opgehaald' hebben wat zij willen en of zij dat willen delen. Het is meteen een evaluatief moment en reflectie op zichzelf.

Samenvattend:

- Vanuit de Academie wordt gestimuleerd om interactief les te geven
- Het leren van meerdere werkvormen en oefenen hiermee zorgt voor interactie met de deelnemers
- Anticiperen op de behoefte en vragen van deelnemers zoveel mogelijk verwerken in het eigen programma
- Zorgen dat alle deelnemers voldoende aandacht krijgen
- Stiltes gebruiken voor rust en moment van reflectie
- Vooral experimenteren waar jij als docent comfortabel bij voelt.

### **Workshop Het profiel van een docent – door Sam Terpstra**

In deze workshop stond het profiel van de docent centraal. Is je rol als docent de afgelopen jaren veranderd? En zo ja, hoe? Waar loop je als tegen docent tegenaan?

#### *Rolverandering*

Er kwam vooral naar voren dat veel docenten zijn begonnen vanuit kennisoverdracht en in latere jaren meer in dialoog gaan en de interactie vooral opzoeken. Op basis van je ervaring, groei je ook in je rol als docent en lukt het beter om mensen ook in beweging te krijgen.

#### *Kansen*

- Een deel vertellen over de geschiedenis van het thema werkt vaak erg goed. Deelnemers vinden dit erg interessant. Het brengen van het verleden naar het heden.
- De sfeer tijdens een opleidingsdag is erg belangrijk. Hoe je als docent deelnemers opvangt, zorgt meteen al voor een bepaalde sfeer.
- Het creëren van interactie zorgt ervoor dat je ook meteen kan zien en merken of deelnemers je verhaal interessant vinden. Door vooral de groep zelf aan het werk te zetten, creëer je meer urgentiebesef.
- Door voorafgaand aan de opleiding te vragen naar casuïstiek, door middel van de opdrachten op de online leeromgeving, kan de docent zich goed voorbereiden en wordt het makkelijker om op persoonlijke situaties in te spelen.

#### *Uitdagingen*

- De docenten die zelf geen toezichthouder zijn, zoeken toch naar een manier hoe ze bij de doelgroep kunnen aansluiten. Hoe kan je de kennis en de casussen goed laten aansluiten op de rol van toezichthouder?
- Ook de groepsgrootte bij de opleidingen kwam ter sprake. Sommige docenten gaven aan dat een kleine groep juist zorgt voor meer diepgang, terwijl anderen juist vonden dat een grote groep juist beter werkt. Hoe zorg je ervoor dat niet één iemand de overhand heeft?
- Het inspelen op de verschillende verwachtingen en niveaus van de deelnemers blijkt de grootste uitdaging te zijn onder de docenten. Deelnemers komen met verschillende verwachtingen en met diverse niveaus op het gebied van kennis & ervaringen. Vaak komen deelnemers met een specifieke vraag naar de sessie, maar blijkt dat ze toch met hele andere kennis thuis komen. Het gaat om de driehoeksverhouding: persoon, context en rol.

Mogelijke oplossingen:

- Aan de voorkant dienen de verwachtingen helder te zijn.
- Bij de online leeromgeving kan je de juiste vragen stellen en daardoor ook kijken of de deelnemer ook daadwerkelijk past bij de opleiding.
- Vooraf meer onderscheidt maken in doelgroepen, zoals bij de NVTZ-leergang in kleine instellingen en grote instellingen.

## **Workshop ‘Kwaliteitsverbetering en monitoring voor verdere professionalisering’ – door Frank Seine**

### **1<sup>e</sup> workshopronde**

Tijdens deze workshop is er ingegaan op de kwaliteitsinstrumenten die hulp bieden aan de docenten om de kwaliteit te blijven verbeteren en verder te professionaliseren. Allereerst is er vanuit Avicenna een toelichting gegeven over de stappen die genomen worden bij het ontwikkelen/tot stand laten komen van een opleiding/leergang. Zoals het selecteren van docenten, de inhoud van de opleiding/leergang en het voeren pilots. De uitvoering van een opleiding/leergang is tevens toegelicht. Voorbeelden van de uitvoering zijn de online leeromgeving en het contact tussen Avicenna en de docent en deelnemer. De laatste stap van een opleiding/leergang is ook behandeld tijdens deze workshop. Hier werd ingegaan op de stappen die genomen worden nadat de opleiding/leergang geweest is. Zoals het invullen van een evaluatie door de deelnemers en het geven van terugkoppelingen tussen de docent en Avicenna.

Vervolgens werd er vanuit deze werkwijze ingegaan op de kwaliteitsinstrumenten die de docenten helpen. Een aantal punten zijn hierbij ter discussie gesteld. Er werd aangegeven dat het inzichtelijk maken voor deelnemers van een advies en/of rode draad wenselijk zou kunnen zijn. Voorbeelden hiervan zijn;

- Wanneer iemand zich aangemeld heeft voor een opleiding wordt er aangegeven welke andere opleidingen deelnemers gevolgd hebben die ook deze opleiding afgerond hebben. Hierbij werd gerefereerd naar bol.com, inzichtelijk maken welke producten door anderen besteld zijn.
- Een advies van het volgen van opleidingen nadat de desbetreffende opleiding afgerond is.

Andere zaken die benoemd zijn is dat het prettig zou zijn voor docenten dat zij van tevoren te horen krijgen of er aanmeldingen van deelnemers zijn die zij al eerder als deelnemer gehad hebben bij een andere opleiding.

Verder is aangegeven dat docenten veel hebben aan de evaluaties en met name aan de opmerkingen die geplaatst worden. De fysieke aanwezigheid van iemand en direct aan het eind van de dag feedback ontvangen wordt ook als prettig ervaren.

Ook werd genoemd dat het waardevol kan zijn als docenten aan het einde van de opleidingsdag een moment inplannen om kort te reflecteren op de dag. Daarbij ook zelf aangeven wat zij zelf geleerd hebben.

De volgende stelling werd als discussie gesteld ‘docenten volgen elkaars opleiding en beoordelen elkaar’. Hier was iedereen het mee eens.

Eén of twee deelnemers een extra evaluatie maken werd ook bespreekbaar gemaakt. Hier waren de meningen over verdeeld. Een deelnemer zou hierdoor de opleiding anders kunnen

ervaren of zou zich bezwaard/ongemakkelijk voelen. Het zou wel passend zijn bij het onderwerp co-creatie.

Om aan te passen aan de deelnemers is de mogelijkheid besproken om van tevoren verwachtingen te laten opstellen. Verwachtingsmanagement kan voorkomen dat deelnemers met een ander beeld de training ingaan en daarmee teleurgesteld raken.

Ook is het belangrijk om te werken aan vertrouwen in een groep. Kaarten op tafel of het meenemen van een persoonlijk voorwerp kan hieraan bijdragen.

## **2<sup>e</sup> workshopronde**

Tijdens de workshop is er gekeken op welke manieren de kwaliteit verbeterd kan worden. De volgende punten zijn genoemd:

Wij kunnen docenten meer benaderen om ervaring met ons te delen. Wat speelt er allemaal in de RvT?

De docenten gaven aan het soms nog lastig te vinden wat betreft de online leeromgeving. Wanneer plaats ik hier wat op? Is het vooraf of alleen achteraf? Zij zouden graag een splitsing willen zien tussen 'ter voorbereiding doornemen' en 'naslagwerk'. Zo kan beter worden aangegeven of het gaat om documenten wat de deelnemers moeten lezen en wat zij mogen lezen om zich verder in een onderwerp te verdiepen. Wellicht is het een idee om hiervoor ook een handreiking te ontwikkelen.

De docent gaf aan dat hij bij het evaluatieformulier nog een vraag mist. 'Wat heb je willen leren en is dat teruggekomen tijdens de opleidingsdag?' Docenten zouden ook graag over hunzelf een evaluatieformulier willen invullen.

De docenten waren enthousiast over het idee om eens bij een opleidingsdag te zitten en mee te doen met een andere docent. Zo krijg je een goed beeld van de aanpak van een ander en kun je veel van elkaar leren.

De docenten hebben er behoefte aan om eens per jaar eens bij elkaar te zitten om te sparren in een soort vakgroepen. Het is dan het handigste om bij de docenten te zitten die in dezelfde 'categorie' zitten. Bijvoorbeeld een vakgroep met docenten op het gebied van strategie, veranderprocessen en transities bij elkaar. Als docent moet je ook gevoed worden en leren van elkaar.

Tot slot kwam er ter sprake of deelnemers na afloop wellicht een soort toets moeten volgen om te kijken of het geleerde ook is overgekomen.

## **Algemene actiepunten uit de verschillende workshops**

- Docenten de mogelijkheid aanbieden om bij elkaars opleidingen te kijken om inspiratie op te doen en elkaar feedback te geven.
- Het samenbrengen van vakgroepen waarin docenten met elkaar eens per jaar kunnen sparren.
- De verwachtingen in de opleidingsteksten duidelijk naar voren brengen.
- In de online leeromgeving een onderscheidt maken voor deelnemers tussen voorbereiding en naslagwerk.
- Handreiking didactiek aanbieden aan docenten.