

Verslag Landelijk platform kenniscentra cultuureducatie

Bijeenkomst 28 november 2019

Mededelingen

Inventarisatie na-en bijscholing

Ronald heeft een document over de inventarisatie deskundigheidsbevordering gestuurd. Het doel was inzicht krijgen in wat het aanbod in het land is om geïnspireerd te raken of scholing over te nemen. En na te gaan of we collectief aanbod missen. En als we iets missen of dat erg is of niet. We wilden deze inventarisatie doen om onderling te kunnen vergelijken. Een vergelijking was eigenlijk alleen mogelijk bij de ICC-cursus, voor de rest was de variatie te groot. Duur (aantal uren, dag, dagen) en doelgroep (breed) was nu bijvoorbeeld anders, waardoor het lastig was om het aanbod naast elkaar te zetten en de grote lijn te bepalen.

Conclusie is dat het professionaliseringsaanbod alle kanten op schiet, en er niet zomaar een lijn uit te halen is. Hoe laten we voor het onderwijs zien wat de continuïteit van ons aanbod is, bijvoorbeeld in het op andere werkplekken (dan eigen stad of provincie) kunnen aangeven wat je gehad hebt aan scholing?

Variatie is onvermijdelijk als je op maat van scholen gaat werken. De ICC en post hbo cultuurbegeleider zijn nu standaard, deze cursussen kun je overal volgen. Is er meer standaardisering nodig en wenselijk? Bijvoorbeeld op wat je wilt bereiken? Meer standaardisering lijkt niet de wens. Maar met elkaar landelijk uitwisselen op scholing is wel relevant; voor wie, met welk doel, sprekers uitwisselen. Dat is nuttig en daar kunnen samenwerkingen uit voortkomen. Er is veel aanbod voor leerkrachten, minder voor besturen. Wat gebeurt er wel op terreinen waar minder aanbod is? Daarop kun je veel van elkaar leren, en soms iets overnemen, zodat je niet alles zelf hoeft te ontwikkelen.

We gebruiken de memo en inventarisatie tot zover als groslijst om te bezien welke scholingsmogelijkheden we in gezamenlijkheid willen bespreken zodra de regeling CmK III bekend is.

Over contouren notitie CmK III regeling

In januari hoopt het fonds een samenvatting van de contourennotitie aan de penvoerders te kunnen sturen. 'Ga alvast starten in het gedachtegoed van CmK II en de uitgangspuntenbrief van de Minister!' luidt het advies. Natuurlijk zijn er ook nog de bestuurlijke overleggen voor er definitief een regeling is. Wat goed is om te weten is dat het fonds zoekt naar zoveel mogelijk ruimte om in spelen op de lokaliteit.

CmK III > Acties leden in het kader van vervolg CmK & behoefte aan kennisdeling

Hoe actief ben je nu al bezig met de voorbereidingen op CmK III > ga op een lijn staan van 'niks' tot heel ver. Een divers beeld wordt zichtbaar, zie foto. Groepjes die op dezelfde positie staan schrijven met elkaar de grote lijn op. Waar staat een ieder?

Ik doe nog weinig / ben nog niet zo ver (Wat zijn de belemmeringen?)

Conclusie is dat dit groepje in een onderzoekende fase zit, en goed aan het kijken is wat er nodig is. Nog veel bezig met draagvlak creëren, bij alle partners, zeker als er conflicterende belangen zijn. De werkwijze is heel erg dialooggericht, terwijl ze eerder meer top-down waren.

Het andere groepje zit midden in het proces en de processen van gemeente en provincie (inclusief de kleinere gemeentes). Er zijn veel communicatiemomenten, ook met lokale projectleiders. Het proces staat in de steigers. Zij zitten ook nog in de evaluatiefase om te bekijken wat er nodig is. Niet verder gaan op dezelfde voet, het anders willen doen, ligt hier ook aan ten grondslag. De slag maken van 'wat heeft het opgeleverd naar waar is behoefte aan?'. In de kunstplanperiode waren er veel gesprekken met het hele veld. Daar liggen nu hoofdlijnen waarmee verder gewerkt wordt.

Ik zit ergens in het midden (Waar sta je dan, wat wil je nog doen?)

Deze groep is divers; bezig met evalueren, bezig met de provincie en met samenwerking, en bezig met inhoud. Leden zijn op een totaal andere manier bezig in deze fase. In Brabant is het regioprofiel een factor waardoor provincie en steden nauwer gaan samenwerken. Dus wat minder met inhoud bezig, maar bestuurlijk in de fase om met elkaar tot een aanvraag te komen. Hoe ga je dat organiseren? De voorgaande periode moet nog wel geëvalueerd worden. De stedelijke en provinciale aanpak was heel anders, procesbenadering en leerplankader aanpak worden nu bij elkaar gebracht.

Ik ben al heel ver (wat moet / wil je nog doen?)

Deze groep is heel druk bezig met de voorbereidingen, het scheppen van voorwaarden. Dat moet ook als je te maken hebt met bijvoorbeeld 12 subpenvoerders. Er wordt veel inzet gepleegd en veel gepraat over draagvlak. Rode draad is van verbinden naar regie en van product naar proces. Het proces met alle partijen goed willen doen kost tijd. Aan het voorsorteren op dus...

Rode lijn door alles is 'de aanpak echt anders gaan doen', meer onderzoekend, gericht op processen en op ontwikkeling van de rol, meer naar regisseur.

Kennisdeling ronde de Brede Regeling Combinatiefuncties met VSG

Marian van Miert neemt ons mee in een verhaal over de cultuurcoach, en de kennisdeling over deze functie. De eerste impuls ging om activiteiten in de brede school, met name in krachtwerken. In de tweede impuls werd voor sport het aantal fte opgehoogd, voor cultuur kwam er niets bij. In 2018 kwam er een herijking op doelstellingen door alle landelijke partijen vanuit sport en cultuur. Groot verschil is de brug met andere domeinen, naast onderwijs. Het LKCA is zijn rolleninstrument¹ aan het herijken voor deze bredere functie. De regeling geeft gemeenten alle vrijheid om zelf te bekijken wat er nodig is. Ze mogen zelf bepalen hoeveel fte er nodig is. In de praktijk zien we meer fte naar coördinatie gaan, dan naar uitvoering. In de coördinatiefunctie zorg je dat activiteiten van anderen uitgevoerd worden. In de monitor op de combinatiefunctie wordt duidelijk dat er ook gemeenten zijn die wel inzetten op sport, maar niet op

¹ <https://www.lkca.nl/beleid/cultuurcoach/wat-is-jouw-profiel>

cultuur. De samenwerking met sport biedt kansen om moeilijker bereikbare kinderen toch te bereiken.

Het LKCA haakt voor kennisdeling zo veel mogelijk aan bij de activiteiten van de VSG die verder is van deze regeling. De landelijke kennisdag voor deze functie (sport en cultuur) is 12 december weer in Den Bosch². In het voorjaar vinden weer lerende netwerken plaats. Het LKCA is daar vorige keer zoveel mogelijk bij aangeschoven. Die netwerkdagen zijn ook voor de LPKC leden een plek om zich dicht bij huis zichtbaar te maken. Het zou goed zijn om daar ook een spoor voor cultuurambtenaren in te richten wordt geopperd. Zij moeten ook goed weten wat hun taak is en waar die van de cultuurcoach begint en eindigt. De 26 regio's van de sport matchen niet met onze regio's. Cultuurcoaches blijken behoefte te hebben aan leergemeenschappen om van elkaar te leren, lokaal. Zeker als het eenpitters zijn is er behoefte aan uitwisseling.

Elk jaar kun je als gemeente opnieuw kijken of je aanvraagt voor deze regeling. Het ligt er wel aan of het maximale aantal fte al dan niet vergeven is. Per jaar kun je als gemeente ook weer wijzigen.

Werkdruk in het onderwijs: een kans voor cultuureducatie!?

We brengen in drie groepen de kansen rond vakleerkrachten/werkdruk in kaart en bedenken vervolgens op de kansen van een ander groepje door wat er nodig is om door hen genoemde kansen te verzilveren.

- De kunstvakdocenten structureel in dienst nemen > niet alleen de kunstvakdocent, maar ook de kunstenaar bijscholen.
- Het uitzendbureau > een databank van zzp'ers en bikkers.
- Vanuit bestaand programma blijft een vakdocent hangen op school > je zou kunnen doorrollen naar de naschoolse opvang, waar je een structurele samenwerking voor zou moeten aangaan.
- Inzet vakintegratie (niet ad hoc, niet als middel) > vakdocenten die veel expertise hebben van methoden en het curriculum, daar is begeleiding en scholing op nodig. Specialisering van vakdocenten op bepaalde types integratie.
- Vakdocenten opnemen in de formatie > ... (niet aan toegekomen)
- Aansluiten bij de behoefte van de school om andere invulling te geven > leerkrachten kun je ook op thema opleiden, tot multi inzetbaarheid op school
- Kunstenaars en vakdocenten arbeid verschaffen > Opleiding/nascholing om van vakleerkrachten groepsleerkrachten te maken, om ook voor een grote groep te staan, wel om een kunstvak te geven. De actieradius vergroten.
- Relatie met schoolbesturen versterken > Waarom scholen niet clusteren? En problemen en oplossingen gemeenschappelijk maken.

Het gaat in het gesprek meer over de brede vraag vanuit het onderwijs, bijvoorbeeld in de koppeling met andere domeinen en thema's. De rol van leden ligt in het structureel maken van

² <https://sportindebuurt.nl/seb-bijeenkomst/1931-congrescentrum-s-hertogenbosch>

kansen. De nadruk op scholing viel ook op. Er zit veel variatie in de professionals die onder de noemen kunstvakdocent vallen. De winst zou kunnen liggen in de gesprekken met schoolbesturen.

Kwaliteitszorg van de icc-cursus en de trainers

Tussen 2015 en 2017 was de ICC cursus opgenomen in het lerarenregister, dat is nu verdwenen. Nu wordt er als netwerk samengewerkt aan de kwaliteit van de cursus en de trainer. Maar wat is een goede trainer? Dat kader daar wordt samen aan gewerkt. Van elkaar weten wat je doet in de cursus is belangrijk, en van elkaar weten waar expertise ligt. Om dat te stimuleren is het noodzakelijk om naar netwerkbijeenkomsten te komen. Met twee keer ben je er net vaak genoeg om te horen wat vernieuwingen zijn. Het gaat om brengen en halen in een netwerk. Welke afspraken kunnen we met elkaar maken om de kwaliteit van de trainer te waarborgen? De vraag is ook hoe je zicht houdt op wat trainers zelf doen aan hun professionalisering, buiten deze bijeenkomsten om. Hoe zorg je dat de trainers die aan de rand van het netwerk zitten ook aangehaakt zijn en blijven?

Het is belangrijk dat iedereen weet waar een certificaat zowel van de ICC'er als de trainer voor staat. De meerderheid van trainers vindt een certificaat en collegiale uitwisseling een maatstaf voor kwaliteit. De instelling die de cursus aanbiedt is verantwoordelijk voor kwaliteit, zo spraken we eerder af. Eigenlijk zou je voor vervolgactiviteiten op de train-de-trainer cursus ook helder moeten stellen wat er mogelijk is en wat dat een trainer oplevert aan toegevoegde waarde. Je kan het niet verplichten aan je trainers. Maar wel vragen waarom ze niet gaan. Het gaat om de kwaliteit van de beroepsgroep. De vraag is veel meer hoe je deelname aantrekkelijk maakt. Of dat je voor een gesloten systeem gaat, met verplichting, punten etc. Er lijkt meer animo voor informele wegen van professionalisering voor deze kleine beroepsgroep van trainers. Via aanvullende cursussen kunnen zij hun professionaliteit wel zichtbaar maken. De werkgever kan dan bepalen wie hij wel en niet inhuurt. Het systeem zou zichzelf moeten reguleren lijkt de uitkomst. Een verplichting lijkt niet de weg.