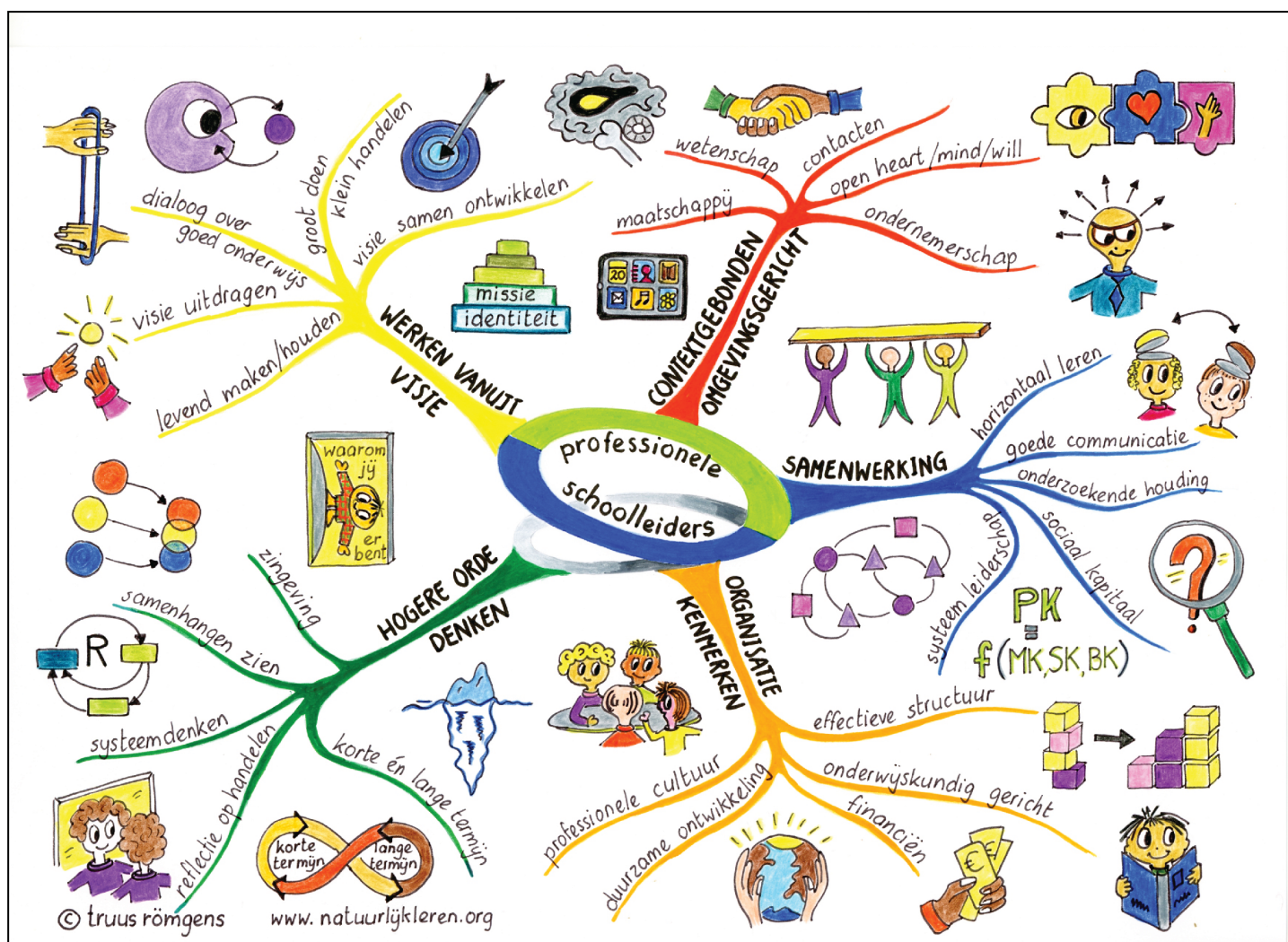


Gecertificeerd professionaliseringsaanbod

Werken aan herregistratie met Natuurlijk Leren



in samenwerking met



AVS
Centrum
Educatief
Leiderschap

Jan Jutten
Arsène Francot

Schoolleidersregister PO

Schoolleiders spelen een zeer belangrijke rol bij de kwaliteit van het onderwijs. Het takenpakket is in de loop van de tijd complexer geworden. Dat betekent dat ze voortdurend werken aan hun professionele ontwikkeling. De Stichting Schoolleidersregister PO is opgericht om het beroep van schoolleider in het primair onderwijs te versterken, verder te professionaliseren en om schoolleiders daarbij op verschillende manieren te faciliteren. Schoolleidersregister PO bouwt daarbij aan een nieuw beroepsregister voor schoolleiders in het primair onderwijs.

Sinds juni 2013 kunnen leidinggevendenden in het primair onderwijs zich inschrijven in het register. Om je te kunnen registreren als Registerdirecteur onderwijs (RDO) of Registeradjunct-directeur onderwijs (RADO) toont u aan te beschikken over de basiskwalificaties zoals beschreven in de beroepsstandaard voor schoolleiders in het PO. Eenmaal geregistreerd blijft u werken aan uw professionele ontwikkeling. In vier jaar werkt u toe naar herregistratie, door aan te tonen dat u in deze jaren hiermee bezig bent geweest en voldoet aan de herregistratiecriteria.

De cursussen van Natuurlijk Leren BV in deze brochure zijn gecertificeerd en opgenomen in het register. Als schoolleider kunt u deze leergangen selecteren t.b.v. het afronden van een professionaliseringsthema. Bij elke leergang staat vermeld voor welk thema de betreffende cursus gecertificeerd is.



Diverse cursussen uit deze brochure worden tevens uitgevoerd in samenwerking met het AVS Centrum Educatief Leiderschap. Dit staat door middel van het CEL-logo aangegeven bij de betreffende leergangen. Inschrijven hiervoor kan via de website van de AVS:

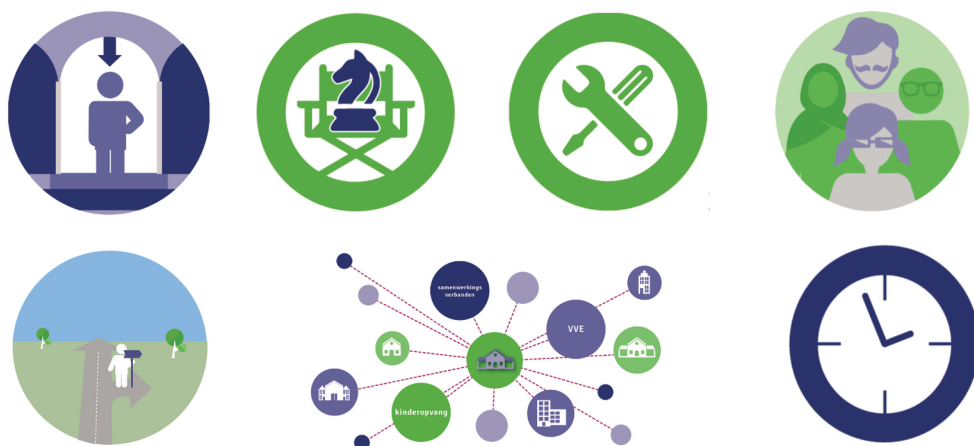
www.avs.nl



Leergangen voor herregistratie

U kunt zich verder professionaliseren aan de hand van de zeven professionaliseringsthema's. Deze thema's zijn in nauwe samenwerking met schoolleiders in het afgelopen jaar tot stand gekomen.

- Persoonlijk leiderschap
- Regie en Strategie
- Kennis- en kwaliteitsontwikkeling
- In relatie staan tot de omgeving
- Omgaan met verschillen
- Leidinggeven aan verandering
- Toekomstgericht onderwijs



Doelgroep

De cursussen in deze brochure zijn bedoeld voor (bovenschoolse) directies en middenkader van scholen voor primair en voortgezet onderwijs. Dus ook locatieleiders, interne begeleiders en bouwleiders zijn van harte welkom. Verder zijn de cursussen bedoeld voor mensen die ambities hebben in de richting van leiderschap.

Praktische informatie

De cursussen worden uitgevoerd door Jan Jutten en/of Arsène Francot. Bij voorkeur met leidinggevend(en) van één bestuur of samenwerkingsverband. De cursus wordt dan uitgevoerd op een door het bestuur te bepalen locatie. Ook de data kunnen geheel in overleg met de uitvoerder worden bepaald. Indien u belangstelling heeft voor een van deze cursussen, neem dan contact op via janjutten@natuurlijkleren.org of via arsenefrancot@natuurlijkleren.org

Zie ook onze website www.natuurlijkleren.org

Opbrengstgericht leiderschap in een lerende school: van moetisme naar moreel besef

Schoolleiders kunnen deze selecteren t.b.v. het afronden van het professionaliseringsthema 'Omgaan met verschillen'.



In deze leergang gaan we in op de vraag hoe we de opbrengsten van het onderwijs duurzaam kunnen verhogen en wat dit betekent voor leiders. Besturen en schoolleiders hebben grote invloed op de kwaliteit en de resultaten van het onderwijs op hun school. Onder leiderschap verstaan we niet alleen de schoolleider, maar ook de bovenschoolse leider, de interne begeleider en de bouwleiders. Ze worden dan ook van harte uitgenodigd om deel te nemen aan deze training. Opbrengstgerichte Leiders creëren als systeemdenkers in actie een context waarin leerkrachten zich voortdurend ontwikkelen om hun onderwijs zodanig te verbeteren dat het leidt tot hogere opbrengsten voor de kinderen. De training gaat over de vraag: wat doen deze leiders?

Het programma

dag	datum en thema	inhouden
1	Hoge opbrengsten: moetisme of moreel besef?	Achtergronden en doelen van deze training. Nader verkennen van belangrijke begrippen. Historisch overzicht van schoolontwikkeling. Verkennen van variabelen die een rol spelen bij hoge opbrengsten. Welke opbrengsten? Bagage voor de toekomst. Het basisschema van Robert Marzano.
2	Hoge opbrengsten door hoogstaand onderwijs.	Betere resultaten door beter onderwijs. Aspecten van opbrengstgericht boeiend onderwijs. Nieuwe inzichten. De grote invloed van leerkrachten en van leiders. De rol van de leider bij het vorm geven van kwalitatief hoogstaand onderwijs. Moreel besef als fundament voor passend onderwijs.
3	Gebruik maken van data als strategie voor beter onderwijs.	Gebruik maken van toetsresultaten als strategie voor goed onderwijs: van assessment <i>of</i> learning naar assessment <i>for</i> learning. Het grote belang van begrijpend lezen en schrijven van teksten: mogelijkheden om dit te verbeteren. De rol van de leider bij meetgestuurd onderwijs.
4	Van onderwijskundig leiderschap naar systeemeiderschap.	Het grote belang van de context en de nadelige gevolgen van fragmentering. De systeembenadering van David Hopkins en Michael Fullan. Van individuele benadering naar systeembenadering. Ontwikkelen van professioneel kapitaal. Teamleren gericht op hoge opbrengsten.
5	Bovenschools werken aan het verbeteren van opbrengsten.	"All systems go...." Bovenschoolse activiteiten met invloed op hoge opbrengsten. Scholen en schoolleiders die van elkaar leren en elkaar helpen. Bovenschoolse netwerken van leerkrachten, gericht op het verbeteren van opbrengsten. De rol van de leiders op alle niveaus in de organisatie.
6	Mensen duurzaam verbinden met hun Werk.	Kenmerken van duurzaam leiderschap. Mensen en scholen verbinden met hun ziel en met de omgeving, leren van de toekomst. Essenties van Theorie U van Otto Scharmer. De samenhang tussen Theorie U en het realiseren van hogere opbrengsten: van moetisme naar moreel besef.



Bouwen aan een lerende school: werken met de vijf disciplines in de dagelijkse praktijk

Schoolleiders kunnen deze selecteren t.b.v. het afronden van het deelthema ‘Professionele leergemeenschap’ van het professionaliseringsthema ‘Kennis- en kwaliteitsontwikkeling’.



De inhoud van deze cursus zijn nauw verbonden met de vijf disciplines van de lerende school. Elke discipline wordt concreet vertaald naar interventies, acties die leiders ondernemen om van hun school of Stichting een lerende organisatie te maken. Daarbij wordt nadrukkelijk een relatie gelegd met recente inzichten over leiderschap, zoals die van Andy Hargreaves, Otto Scharmer en Michael Fullan. Er zal gebruik worden gemaakt van een grote variëteit aan werkvormen. Deelnemers krijgen achtergrondinformatie, worden uitgenodigd om tussen de bijeenkomsten dingen uit te proberen en te reflecteren op hun eigen gedrag. Ze leren veel van elkaar, doen concrete ideeën op om aan de slag te gaan in de eigen praktijk.

Het programma

dag	thema	inhouden
1	Waarom doe we dit? Een gezamenlijke missie, waarden en visie ontwikkelen. Van moetisme naar moreel besef.	Hoe ontwikkel je samen met je team een gezamenlijke aspiratie? Welke mogelijkheden zijn er om persoonlijke visies van mensen te verbinden met de collectieve ambitie van de school? Waarom is het zo belangrijk?
2	Praten over elkaar of met elkaar? Ontwikkelen van goede communicatie en samenwerking.	Wat is goede communicatie? Hoe kun je als leider invloed uitoefenen op de manier waarop mensen met elkaar praten en samenwerken? Maken we de omslag van discussie naar dialoog?
3	Onze waarheden! Omgaan met mentale modellen: van “zo is het” naar “zo zie ik het”.	De manier waarop mensen omgaan met mentale modellen vormt één van de belemmeringen bij de ontwikkeling van de school. Welke rol spelen mentale modellen, hoe maak ik ze zichtbaar en hoe leren we er beter mee om te gaan?
4	Horizontaal leren. Werkvormen voor teamleren: ontwikkelen van sociaal kapitaal.	Mensen leren meer van elkaar dan van allerlei cursussen. Welke mogelijkheden zijn er zoal? Hoe schep ik als leider de condities waaronder mensen zowel binnen als buiten de school kunnen leren van en met elkaar.
5	Systeemdenken deel 1 Eerst begrijpen, dan pas ingrijpen!	Verkennen van de grote mogelijkheden die systeemdenken biedt voor het onderwijs. Wat is systeemdenken eigenlijk? De nadelige gevolgen van fragmentering. Hoe begeleid ik als leider een traject waarin systeemdenken wordt gerealiseerd.
6	Systeemdenken deel 2 Van een lineaire naar een cyclische taal.	Een nieuwe taal leren. Hoe kan ik de vele hulpmiddelen van systeemdenken toepassen in mijn school? We werken met casussen om zo concreet mogelijk te illustreren wat je met de werkvormen kunt doen in je school. Een van de werkvormen is de ijsberg.



Theorie U in de school: samen leren van de toekomst

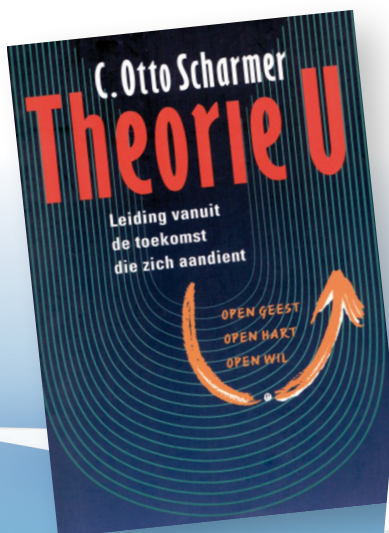
Schoolleiders kunnen deze selecteren t.b.v. het afronden van het professionaliseringsthema 'Persoonlijk Leiderschap'.



Waarom gaan er zoveel zaken fout in organisaties ondanks alle inzet en goede wil? Theorie U laat zien dat de oorzaak vaak ligt in het feit dat we wel weten hoe een proces verloopt (of zou moeten verlopen), maar ons vaak niet bewust zijn van de diepere bron van waaruit het proces is ontstaan. Wie je bent en wat je drijft bepaalt voor een groot deel het succes van je acties! In de meeste organisaties leren mensen van het verleden. Om de omslag te maken van leren van het verleden naar leren van de toekomst doorlopen we de vijf bewegingen van de U. In deze cursus komen ze uitgebreid aan bod met een praktische vertaalslag naar de school.

Het programma

dag	thema	inhouden
1	Introductie van het U-proces.	Achtergronden en uitgangspunten van Theorie U. Samen verkennen van de essenties en de mogelijkheden die de U biedt bij het leren van de toekomst. De vijf fasen in het proces en hun betekenis voor de school. Werkvormen bij elke fase.
2	Co-initiating en co-sensing. Omgaan met de stem van het oordeel en de stem van het cynisme.	Naar buiten kijken. In deze fase van het U-proces maken we verbindingen met anderen die van belang zijn om innovaties tot een succes te maken: wat gebeurt er buiten en wat is ons gemeenschappelijk belang? Wat willen we samen creëren dat we alleen niet (goed) kunnen?
3	Presencing en omgaan met de stem van de angst.	In de bodem van de U komen we bij een drempel waar we alles achterlaten dat niet essentieel is. Doordat we dingen die niet essentieel zijn, achterlaten, kunnen we nieuwe dingen die nodig zijn, toelaten. We stellen onszelf open voor de best mogelijke toekomst. Angst en onzekerheid steken de kop op.
4	Co-creating en co-evolving: intenties omzetten naar acties.	In de eerste fase van de opwaartse beweging aan de rechterkant onderzoeken we de toekomst niet door middel van denken en reflecteren, maar vooral ook door te doen. Beginnen met veranderingen in kleine groepen, experimenteren. Wanneer we een aantal dingen hebben uitgetoetst, kunnen we ons de vraag stellen: "Wat hebben we hiervan geleerd?" Door middel van netwerken en relaties worden de innovaties steeds verder verspreid.

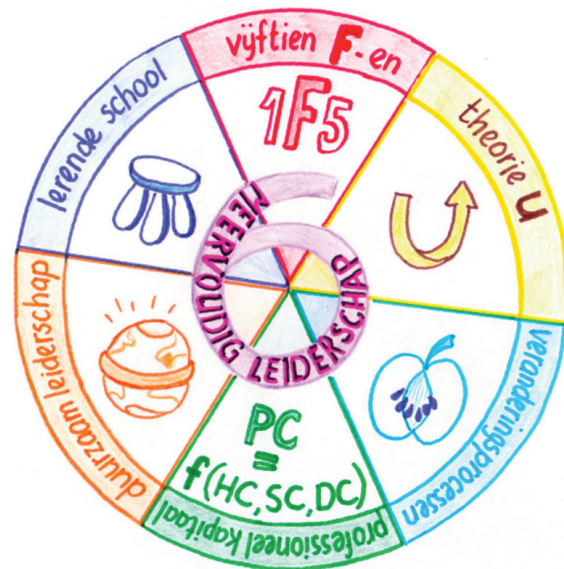


Zes in één: meervoudig leiderschap

Schoolleiders kunnen deze selecteren t.b.v. het afronden van het professionaliseringsthema 'Leidinggeven aan verandering'.

In relatief korte tijd maken de deelnemers kennis met enkele belangrijke inzichten die veel rond leiderschap in deze tijd worden gebruikt. Het gaat in deze zesdaagse om het realiseren van de volgende doelstellingen:

- verdiepen van recente inzichten over goed leiderschap in een lerende school;
- verkennen van zes van de belangrijkste concepten over leiderschap in lerende organisaties;
- leren zien van de samenhang tussen deze rijke concepten om van daaruit het eigen leiderschap verder te ontwikkelen;
- verkennen van eerste ideeën om de concepten om te zetten naar het praktische werk in de school. Let op: dit laatste is beperkt vanwege het oriënterende karakter van deze cursus.



Het programma

dag	thema	inhouden
1	Werken aan de vijf disciplines van de lerende school.	Bouwen aan een lerende school betekent het voortdurend werken aan vijf disciplines die nauw met elkaar samenhangen: persoonlijk meesterschap, gezamenlijke visie, mentale modellen, teamleren en systeemdenken. Wat betekenen ze in de school en wat doen leiders hiermee?
2	Ontwikkelen van professioneel kapitaal.	De kwaliteit van de mensen in de school maakt het verschil. Kerntaak van leiders is dus het ontwikkelen van professioneel kapitaal. Het is een combinatie van menselijk, sociaal en besluitvormingskapitaal. Het accent ligt hierbij op het sociaal kapitaal in de school.
3	De 15 FF-en die bijdragen aan leiding geven boven verwachting.	Hargreaves deed onderzoek in een groot aantal organisaties die duurzaam presteren boven verwachting. Zowel in de profit als in de non profitsector. Hij vond in al deze organisaties dezelfde kenmerken van goed leiderschap. In het engels beginnen ze allemaal met een F. Vandaar de naam: 15 FF-en.
4	Recente inzichten over effectieve veranderingsprocessen.	Mensen willen wel veranderen, maar niet veranderd worden. In een lerende organisatie zijn alle succesvolle veranderingen het gevolg van leren. Leren is het ontwikkelen van het vermogen om in het leven die dingen te kunnen doen die ertoe doen!
5	De essenties van Duurzaam Leiderschap.	Veel successen die scholen boeken zijn van korte duur. Een traject is afgerond en vaak geldt dit dan ook voor de vernieuwing. Hoe zorgen we ervoor dat door middel van duurzaam leiderschap ontwikkelingen ook werkelijk duurzaam zijn?
6	Theorie U: mensen verbinden met hun innerlijke bron.	Een van de belangrijkste concepten rond leiderschap is Theorie U van Otto Scharmer. De essentie hiervan is dat succes niet zozeer afhangt van kennis en acties, maar van de innerlijke bron van waaruit men handelt. Leiders verbinden hun mensen en zichzelf met deze innerlijke bron, onder meer door het stellen van de waarom-vraag.

Professioneel Kapitaal en Uplifting Leadership: opwaartse kracht in de school

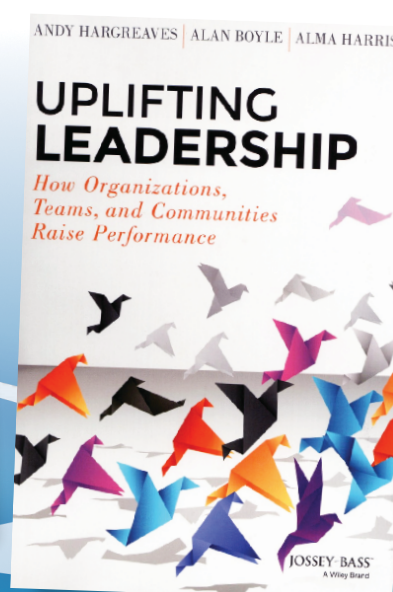
Schoolleiders kunnen deze selecteren t.b.v. het afronden van het professionaliseringsthema 'Kennis- en Kwaliteitsontwikkeling'



Innovatie en creativiteit zijn dringend nodig om te kunnen werken aan de uitdagingen van deze tijd. Andy Hargreaves heeft uitgebreid onderzoek gedaan in achttien excellente organisaties. Daarbij was voor hem steeds de vraag: welk leiderschap maakt in zeer goed functionerende organisaties het verschil? Hij komt tot vijftien variabelen die in het Engels allemaal beginnen met een F. De thema's (de vijftien FF-en) vormen het fundament voor deze training. Ze komen in het boek "Uplifting Leadership" in hun onderlinge samenhang aan bod en ze worden verbonden met twee belangrijke thema's van deze tijd, zoals het ontwikkelen van professioneel kapitaal en recente inzichten in veranderingsprocessen.

Het programma

dag	thema	inhouden
1	Professioneel Kapitaal 1	Uitgangspunten voor het ontwikkelen van professioneel kapitaal aan de hand van het prachtige boek van Hargreaves en Fullan. Welke rol spelen leiders bij het ontwikkelen van professioneel kapitaal? Hoe ziet dat er in de praktijk uit?
2	Professioneel Kapitaal 2	Nadere uitwerking van de drie soorten kapitaal: menselijk kapitaal, sociaal kapitaal en besluitvormingskapitaal. Nadruk zal liggen op de rol van de leider en de samenhang tussen deze drie vormen.
3	Uplifting Leadership 1	Achtergronden van het onderzoek naar zeer goed functionerende organisaties. Overzicht van de 15 FF-en. Nadere verkenning en uitwerking van 6 FF-en. De betekenis die deze hebben voor het werk van schoolleiders.
4	Uplifting Leadership 2	Verkennen en uitwerken van de overige FF-en. Reflectie op het eigen leiderschap en het opstellen van enkele leerdoelen voor de komende periode. Leidraad voor dag 3 en 4 is het boek "Uplifting leadership" van Andy Hargreaves.
5	Stratosphere en veranderingsprocessen 1	Succesvolle en minder succesvolle veranderingsprocessen. Veranderingen in lerende scholen. De verbinding maken tussen technologie, nieuwe didactiek en veranderingen in het systeem.
6	Stratoshere en veranderingsprocessen 2	Centraal staan twee recente boeken van Fullan: Change Leader en Stratosphere. Belangrijkste uitgangspunten. Zeven inzichten van Michael Fullan en de gevolgen daarvan voor leiderschap.



Begrijpen vóór ingrijpen: systeemdenken in een lerende school

Schoolleiders kunnen deze selecteren t.b.v. het afronden van het professionaliseringsthema 'Toekomstgericht Onderwijs'.

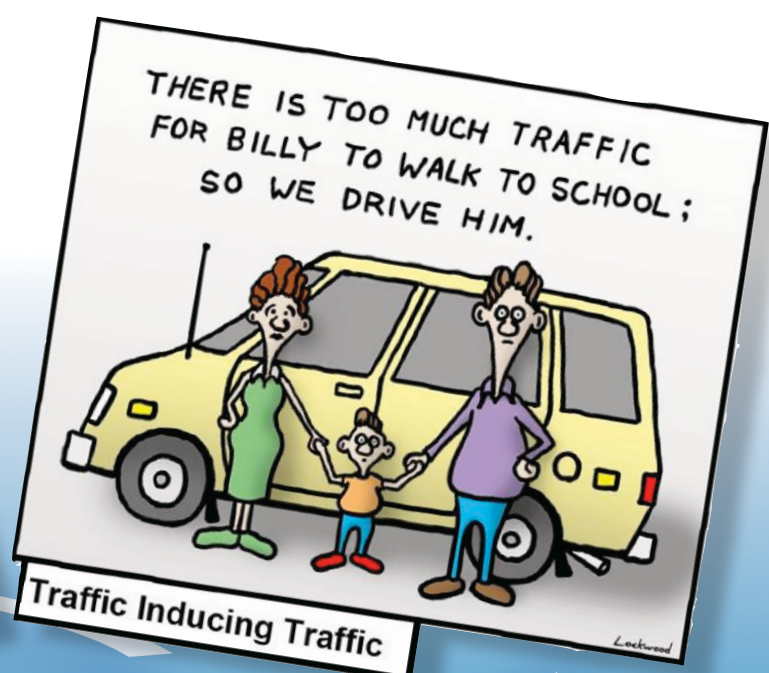


AVS
Centrum
Educatief
Leiderschap

Deze vier dagen over systeemdenken zijn met name bedoeld voor leiders en intern begeleiders die zich willen verdiepen in de rijke mogelijkheden van de vijfde discipline van de lerende school. Systeemdenken is het vermogen om relaties te zien en daardoor de werkelijkheid beter te begrijpen. Hoe beter we begrijpen, hoe effectiever we kunnen ingrijpen. Door systeemdenken zien we het totaalbeeld, niet slechts de details. Ook hebben we oog voor de wijze waarop onderdelen in een school elkaar beïnvloeden en op elkaar reageren en zijn we beter in staat om het systeem in positieve zin te veranderen. Systeemdenken is één van de kerncompetenties van leiders in onze tijd.

Het programm

dag	thema	inhouden
1	Inleiding in systeemdenken. De taal en de hulpmiddelen voor de school en voor de klas.	Wat is systeemdenken? Wat is een systeem? Waarom systeemdenken? Welke werkvormen worden er bij systeemdenken toegepast? Werken met vormgevers en gedragspatroongrafieken: theorie en praktijk. Toepassingsmogelijkheden in het team en in de klas.
2	De systeemtaal: cyclisch denken en werken met causale lussen.	De taal van het systeemdenken: leren werken met samenhangen, relatiecirkels en vooral met causale lussen. Casussen uit de praktijk leren omzetten in systeemtaal om ze beter te begrijpen.
3	Klassieke systeemverhalen en causale lussen: archetypen.	Speciale causale lussen: archetypen. Wat zijn archetypen? Wat kun je ermee in de school? Leren werken met archetypen aan de hand van casussen uit de school. Deze dag gaan we tevens praktisch aan de slag om de taal goed te leren.
4	Symptomen of problemen? Werken met de ijsberg.	Vervolg van het werken met archetypen. Symptomen of problemen? De kracht van de ijsberg: in zes lagen complexiteit leren begrijpen. Toepassingsmogelijkheden van dit praktische hulpmiddel. Werken met de ijsberg aan de hand van casussen uit de school.



Data gebruiken als strategie voor beter onderwijs

Schoolleiders kunnen deze selecteren t.b.v. het afronden van het professionaliseringsthema 'Omgaan met verschillen'.

De grootste hefboom voor het realiseren van hogere opbrengsten is het samen werken aan meetgestuurd onderwijs: data gebruiken als strategie voor betere lessen die leiden tot betere resultaten in de brede zin van het woord. In deze cursus nemen we de deelnemers mee in de grote voordelen van deze aanpak en we besteden aandacht aan de manier waarop je dit als leider in de school vorm kunt geven. Drie componenten spelen daarbij een rol:

- persoonlijk leren: het vorm geven van hoogstaand boeiend onderwijs;
- precisie: aansluiten bij didactische en pedagogische behoeften van kinderen; omgaan met verschillen;
- professioneel leren in de context: leerkrachten die hun onderlinge verschillen gebruiken als kans om met en van elkaar te leren.

Het programma

dag	thema	inhouden
1	Data gebruiken als strategie: waarom en hoe? Precisie.	De zes stappen van meetgestuurd onderwijs komen aan bod. Welke rol spelen alle betrokkenen hierbij: kinderen, leerkrachten, leiders, ouders, andere instanties? Welke vorm van leiderschap is nodig om dit te realiseren? Over welke data spreken we eigenlijk? Alleen data verkregen door toetsresultaten of ook data uit observaties, kindgesprekken, oudergesprekken, groepsbesprekingen?
2	Moetisme of moreel besef?	Boeiend onderwijs en persoonlijk leren impliceert het verrijken van de didactische gereedschapskist van de leerkrachten. Niet omdat het moet, maar omdat het ertoe doet. Hoe ziet zo'n kist eruit? Hoe realiseert de leider dit met zijn team?
3	Passend onderwijs en professioneel leren in de eigen context	Het vertalen van leerlijnen naar doelen is een uitdagende opgave voor leerkrachten. Dit kan alleen door samenwerking in het team. Teamleren zal dan ook gericht dienen te zijn op het verbinden van de didactiek met de opbrengsten zoals die in de data zichtbaar worden.
4	Begrijpen voor ingrijpen: van symptoombestrijding naar aanpak van problemen	Als we opbrengsten willen verbeteren, moeten we het verhaal achter de data eerst begrijpen. Systeemdenken kan hierbij helpen. Een van de sterke hulpmiddelen hierbij is de ijsberg. Deelnemers leren op deze vierde dag ermee werken en ontdekken de grote meerwaarde.

2013-14 Wisconsin Student Assessment Results by Grade
Percent Proficient or Advanced Using College and Career Readiness Expectations

Mathematics	State		State Econ Dis		MPS		MPS Econ Dis		Racine		Racine Econ Dis		MCP		RCP		WCP	
	All Students	Minus Parent Opt Out	All Students	Minus Parent Opt Out	All Students	Minus Parent Opt Out	All Students	Minus Parent Opt Out	All Students	Minus Parent Opt Out	All Students	Minus Parent Opt Out	All Students	Minus Parent Opt Out	All Students	Minus Parent Opt Out	All Students	Minus Parent Opt Out
Total # of Students	432,594	432,016	183,266	183,066	36,229	36,201	30,643	30,626	9,818	9,813	6,599	6,596	12,818	12,512	511	510	272	211
3	50.2	50.3	33.2	33.3	21.5	21.5	17.1	17.1	33.7	33.7	26.1	26.1	19.7	20.0	25.4	25.4	34.3	41.4
4	52.0	52.1	34.9	35.0	24.2	24.2	19.4	19.4	35.4	35.4	25.8	25.8	17.0	17.3	27.9	27.9	21.2	28.2
5	50.8	50.8	33.2	33.2	21.5	21.5	17.0	17.1	30.2	30.2	22.8	22.8	15.7	15.9	23.2	23.2	16.3	20.5
6	47.2	47.3	29.4	29.4	17.7	17.7	14.9	14.9	23.3	23.4	13.4	13.4	13.7	13.9	12.1	12.1	28.5	37.0
7	48.2	48.3	29.8	29.8	18.1	18.1	15.0	15.0	24.7	24.7	17.2	17.3	14.9	15.1	20.5	20.5	30.6	42.3
8	48.4	48.3	29.8	29.8	18.1	18.1	15.0	15.0	24.5	24.5	15.0	15.0	15.4	15.7	28.6	29.0	28.6	34.8
10	45.5	45.6	25.4	25.4	12.6	12.6	9.3	9.4	24.6	24.7	13.9	13.9	9.8	11.1	6.7	6.7	27.0	35.7
Total	48.6	48.6	30.6	30.7	19.0	19.0	15.3	15.3	28.1	28.1	19.3	19.3	15.5	15.9	21.3	21.4	25.7	33.2



Informatie over Natuurlijk Leren BV

We ondersteunen scholen, besturen en samenwerkingsverbanden bij het verder vorm geven van boeiend, passend en opbrengstgericht onderwijs in een lerende organisatie. De kwaliteit van leiderschap is daarbij een van de belangrijkste pijlers.

Mocht u belangstelling hebben om met ons te gaan werken, neem dan contact met ons op. We maken dan een afspraak voor een gesprek waarin we verkennen of we iets voor u kunnen betekenen. We werken zoveel mogelijk op maat.

Tijdens het gesprek kunnen ook data worden vastgelegd die passen in uw jaarplanning. Op onze website vindt u meer informatie over onze werkzaamheden. Op de startpagina vindt u tevens alle contactinformatie.

www.natuurlijkleren.org

Cursussen zoals in deze brochure worden bij voorkeur gegeven voor leidinggevend van één bestuur of samenwerkingsverband. Dit levert veel meerwaarde op door de grote mogelijkheden om bovenschools van elkaar te leren.

Natuurlijk Leren BV

Corrinne Dekker
corrinedekker@natuurlijkleren.org



Marjolein van der Klooster
marjoleinvanderklooster@natuurlijkleren.org



Arsène Francot
arsenefrancot@natuurlijkleren.org



Truus Römgens
truusromgens@natuurlijkleren.org



Jan Jutten
janjutten@natuurlijkleren.org

Natuurlijk leren

Vulenstraat 3

6102 GJ ECHT

[0475] 48 27 06

janjuttten@natuurlijkleren.org

www.natuurlijkleren.org

