

Zo werkt het bij Academie Tien en Rijswijks Lyceum/Van Vredenburg College

Tijd voor ontwikkeling

Docenten hebben veel behoefte aan tijd om te reflecteren, onderzoeken en ontwikkelen. Die tijd structureel creëren is niet eenvoudig, die tijd effectief benutten nog ingewikkelder. Wat zijn succesfactoren en valkuilen? VO-magazine legde zijn oor te luisteren bij twee scholen met ervaring.

Academie Tien: ontwikkeling als rode draad

Ontwikkelen zit bij Academie Tien in de haartaten. Op de relatief nieuwe (2018-2019) en vernieuwende school in Utrecht spreken ze niet over één, maar twee primaire processen: de ontwikkeling van leerlingen én die van leraren. "Die twee niveaus zijn voor ons vanaf de start een leidend principe geweest", aldus Richard van den Berg. Hij is opleider binnen het Opleidingshuis van de school en op Academie Tien verantwoordelijk voor de opleiding en ontwikkeling van docenten. "Wij denken dat leerlingen erbij gaand zijn als het leren van alle leraren een centrale plek heeft. De ontwikkeling en opleiding van ons team loopt daarom als een rode draad door de organisatie."

BEROEPSBEELD

Bij de start van Academie Tien ontwikkelden de schoolleiding en het docententeam een gedeeld beroepsbeeld voor de docent (geïnspireerd door 'Een beroepsbeeld voor de leraar. Over ontwikkelingen en groei van leraren in het onderwijs' uit 2017). Op vier expertisegerieden wordt van de docent betrouwbaarheid verwacht én kan deze zich specialiseren. Het beroepsbeeld vormt de basis van de professionalisering van alle collega's. Van den Berg: "We willen een werkomgeving bieden waar je uitgedaagd wordt

en waar aandacht is voor de complexiteit van je vak. Een gezamenlijke taal en beroepsbeeld zorgen voor een cultuur waarin het niet naar is dat je iets te ontwikkelen hebt. Het is hier de normaalste zaak van de wereld om het daar met elkaar over te hebben. Juist als je dat goed kunt, groei je als professional."

Niet alleen in taal en cultuur, ook in organisatie en structuur is die nadruk op ontwikkelen en professionaliseren terug te zien (zie kader). Heldere teamstructuren vormen de ruggengraat van Academie Tien en binnen die structuren is er veel tijd voor onderwijsontwikkeling en professionalisering. Docenten zitten in een unitsteam, in een vaksectieteam en in wisselende professionaliseringsteams met collega's met een vergelijkbare ontwikkelvraag. "Elke week zijn er twee middagen waarop je in je teams onder-

'Mensen hebben structuren als een maakmiddag of maakweek nodig om richting te geven aan ontwikkeling'

wijs maakt, ontwerpt en ontwikkelt", legt Van den Berg uit. "Vijfkeer in het jaar is er een onderwijsmaakweek. Dan gaan vaksecties een hele week iedere middag onderwijs maken en wisselen ze met andere secties ervaringen uit."

DUBBELE LAAG

Daarnaast begint het unitsteam elke dag gezamenlijk. Tijdens de dagstart wordt stilgestaan bij wat er speelt in de klassen, maar ook bij onderwijsontwikkeling. Van den Berg: "Het kan gaan om: 'laten we in de groepen vandaag goed op de routines letten, zoals bespreken'. Maar het kan ook gaan over ontwikkelvragen. Eén van de unitteams wil bijvoorbeeld scherper krijgen wat het verband is tussen de executieve functies en de cognitieve prestaties van leerlingen. In een dagstart kunnen ook dit soort vragen aan de orde komen."

De teams proberen die 'dubbele laag' van ontwikkeling in al hun gezamenlijke tijd terug te brengen. "Ontwikkelactiviteiten zijn vaak praktisch én diepgaand", aldus Van den Berg. "Een ontwikkeldod kan bijvoorbeeld zijn dat derde- en eerstejaars leerlingen beter samenwerken. Als je dan een gezamenlijke excursie ontwerpt, bed je de busmaatschappij, maar kijk je ook: hoe zetten we de excursie zo in elkaar dat we die samenwerking verbeteren?"

'Een leraar ziet: eerst geef ik twee lessen aan klas 1 en 2, dan krijg ik zelf een les en dan geef ik nog een les aan mavo 3'

STRUCTUUR

Heldere structuren die ontwikkeling faciliteren en stimuleren zijn cruciaal voor Academie Tien, zegt Van den Berg: "Cultuur- en structuurspecten vullen elkaar aan en hebben elkaar nodig. Een gebrek aan structuur kan echt roer in het eten gooien. Een collega-lerarenopleider zei het laatst heel mooi: 'Als je leraren alleen meer tijd geeft, dan gaan mensen dat wat te al deden, beter doen.' Ik denk dat dat op zich heel goed kan zijn: wij zijn ook voorstander van een kleinere lesaak. Maar als je alleen tijd geeft, ben je nog niet bezig met een gerichte verbetering van de onderwijspraktijk die past bij de school. Tijdens de onderwijsmaaktmiddagen ontwerpen we bijvoorbeeld samen de 'grote opdrachten' (zie kader). Daarin moeten leerlingen kennis op verschillende manieren toepassen. Dat zijn complexe opdrachten om te ontwerpen. Mensen hebben structuren als een maakmiddag of maakweek nodig om richting te geven aan ontwikkeling. Onze ervaring is: als je niet streng bent in waar je elkaar ontmoet, dan is de kans dat je niet gaat samenwerken héél groot."

INROOSTEREN

Academie Tien zet geen extra middelen en menskracht in en kort ook niet op de onderwijstijd voor leerlingen. Hoe



Richard van den Berg: 'Als je alle-en tijd geeft, ben je nog niet bezig met een gerichte verbetering van de onderwijspraktijk die past bij de school'

weet de school dan toch structureel tijd vrij te maken voor onderwijsontwikkeling en professionalisering? "Wij zijn er denk ik in geslaagd om tijd heel goed te clusteren en ontwikkeltijd efficiënt in te richten", legt Van den Berg uit. "We hebben bijvoorbeeld geen studiedagen met hetzelfde aanbod voor alle docenten. Wij organiseren professionalisering heel gericht en in kleinere groepen via wisselende professionaliseringsteams (zie kader). Je zit in opleiding met mensen die op een vergelijkbare plek in hun ontwikkeling zitten. Met twaalf docenten een ontwikkeltijd inplannen, is makkelijker dan als iedereen moet aanhaken."

Daarnaast is het vooral een kwestie van inroosteren, aldus Van den Berg. "Op veel scholen schiet professionalisering er in alle drukte bij in. Maar dat komt misschien ook doordat het op een lager plan gezet wordt. Bij ons staan ontwikkel- en professionaliseringstijd gewoon op het leerrooster. Je vindt daar wiskunde voor havo 4, maar ook lessen 'heterogeen onderbouw' voor leraren. Een leraar ziet dus op het rooster: hé, eerst geef ik twee lessen aan klas 1 en 2, dan krijg ik zelf een les en dan geef ik nog een les aan mavo 3. Het is gewoon onderdeel van de dag. Dat levert ons en de roostermakers best wel eens hoofdpijn op, maar je moet er voor gaan staan."