

Leren en ontwikkelen doe je met het hele team

‘Samen ambitie organiseren’

DOOR CONNY VAN DER ZEL



Met het hele team werken aan de onderwijsontwikkeling op je school is een ambitie die vele scholen voor voortgezet onderwijs nastreven. Maar hoe pak je dat aan op zo'n manier dat de docenten zich daarbij betrokken en gehoord voelen? Zodat zij ieder afzonderlijk kunnen groeien in hun vak, didactiek en differentiatie en zo samen het onderwijs van jouw school naar een hoger niveau tillen? Els Strang, directeur van het Jacob Roelandslyceum (Havo-VWO) in Boxtel, is met dit vraagstuk aan de slag gegaan. Samen met haar team en de CED-Groep heeft zij dit schooljaar gewerkt aan het verder verbeteren van het onderwijs door het arrangeren van het Lesblok-onderwijs in Leerlabs. Zij vertelt graag meer over haar ervaringen.

Lesblok-onderwijs met topweken

'Wij zijn dit schooljaar gestart vanuit een motto: samen ambitie organiseren,' vertelt Els. 'Om duidelijk te maken hoe wij dit streven vormgeven met de Leerlabs is het handig om eerst te weten hoe wij ons onderwijs organiseren. Wij werken in lesblokken van acht weken. Zes weken krijgen de leerlingen les volgens rooster. Binnen de lessen is veel aandacht voor onderwijskundige aspecten zoals doelen formuleren met succescriteria, formatieve toetsen, differentiëren en het geven van feedback en feed forward. De zevende week noemen wij de topweek. Dan kunnen de leerlingen zelf hun rooster samenstellen met de vakken waarmee ze nog niet helemaal klaar zijn voor de toetsweek. Een leerling kan bij wijze van spreken in die week tien lessen wiskunde volgen en Engels helemaal overslaan omdat dat niet meer nodig is. Met het arrangeren van de Leerlabs hadden wij twee doelen voor ogen: meer samenwerking tussen en binnen de secties genereren en de individuele ontwikkeling van docenten op onderdelen van het Lesblok-onderwijs verder ontwikkelen. Wij noemen de Leerlabs in de wandelgangen dan ook het Lesbloktraject.'

Veel ruimte voor eigen inbreng

Een belangrijke factor bij dit traject zijn de docent-coaches. 'Els: Zij staan dicht bij hun collega's en weten hoe het er aan toe gaat in een klas. Hierdoor kunnen zij gericht vragen stellen, inspelen op wat nodig is en signaleren waar iets niet goed loopt. Zij zijn een onmisbare schakel tussen de ontwikkeling van de docenten en de doelen die wij als MT met de school nastreven. Wij zijn dit traject dan ook begonnen met een oproep aan de docenten: wie wil er docent-coach worden? De kandidaten hebben een Big Five Personality gemaakt om in kaart te brengen waar ze zich als coach verder in konden ontwikkelen én ze zijn getraind in coachingsvaardigheden door de trainers van de CED-Groep. In dezelfde periode hebben zij ook het MT gecoacht en getraind. Na enkele bijeenkomsten met het MT, de docent-coaches en de trainers van de CED-Groep vond in december ons eerste Leerlab plaats. Dat is een leer- en ontwikkelmiddag, die geheel in het teken staat van het met elkaar ontwikkelen. Hierbij is veel ruimte voor eigen inbreng en eigen keuzes door de docenten. We hebben er op dit moment vier gehad.'

Els schetst in het kort hoe zo'n middag er uit ziet. 'Aanwezig zijn alle docenten van de eerste twee leerjaren, de docent-coaches, het volledige MT en de trainers van de CED-Groep. Een mini-college, het spreekuur, kennis delen en zelf aan de slag gaan vormen de vaste ingrediënten. Het mini-college gaat over een van de genoemde aspecten van het lesblokonderwijs en wordt bepaald door de behoefte. Als veel docenten bijvoorbeeld aangeven moeite te hebben met het formuleren van doelen met

succescriteria wordt dat het onderwerp. Er is gedurende de middagen veel ruimte om met collega's van gedachten te wisselen en kennis te delen. Hiernaast kan de docent tijdens de middagen ook zelf aan de slag gaan met iets wat op dat moment nodig is. Je kunt het mini-college overslaan en bijvoorbeeld ter plekke werken aan een formatieve toets. Daarna kun je deze toets bij het spreekuur bespreken met de deskundige van de CED-Groep en gebruik maken van hun tips. Zo werk je aan iets waar je morgen al mee aan de slag kunt. Kortom: er is tijdens deze middagen voor de docenten veel vrijheid om aan dat onderdeel van het Lesblok-onderwijs te werken waar hij of zij op dat moment het meest behoefte aan heeft. Ik heb van veel docenten teruggekregen dat ze het fijn vinden om zo concreet en dicht op de dagelijkse praktijk te werken. Ook de ruimte om kennis en ervaringen te delen wordt erg gewaardeerd.'

Wij zijn dit traject begonnen met een oproep aan de docenten: wie wil er docent-coach worden?

Input uit de praktijk

'Het Lesbloktraject bestaat natuurlijk uit meer dan alleen de Leerlabs,' stelt Els. 'Tussen de gezamenlijke middagen door hebben we ook aparte bijeenkomsten georganiseerd met het MT, de docent-coaches en de mensen van de CED-Groep. Hier werd teruggekoppeld wat er tijdens de Leerlabs naar voren kwam. Wat leeft er onder de docenten? Waar lopen zij tegenaan en waar kunnen we gericht op inzetten? Op basis van deze input werd de volgende middag ingericht. Zo wordt bijvoorbeeld het onderwerp van de minicolleges bepaald. Daarnaast zijn de coaches aan de slag gegaan met hun collega's. Bij het eerste Leerlab zijn de coaches gekoppeld aan groepjes collega's. Tussen de Leerlabs in hebben zij afspraken gemaakt met de docenten uit hun groepje voor een coachingsgesprek of voor een klassenbezoek. Want ook hieruit komen signalen uit het werkveld. In de praktijk is het voor de coaches wel lastig om deze afspraken goed en voldoende in te plannen. Je hebt te maken lesroosters, parttimers en de dagelijkse drukte van wat ook allemaal moet gebeuren. Er zijn wel coachingsgesprekken en klassenbezoeken geweest, maar dit onderdeel is voor verbetering vatbaar. Tijd mag namelijk geen belemmerende factor zijn.'

Over het geheel is Els erg te spreken over het traject. 'Dit jaar hebben we de Leerlabs georganiseerd met de docenten van de eerste twee leerjaren. Volgend schooljaar gaan we met de andere leerjaren verder met dit CED-traject dat voor onze school op maat is gemaakt. Van de docenten die dit jaar hebben meegedaan krijgen wij veel positieve reacties terug. Het is wel een grote tijdsinvestering, maar die is zeer de moeite waard. Er ontstaat een leercultuur vanuit een gezamenlijke ambitie die zich al werkend verder invult. En daarmee verbeter je uiteindelijk de kwaliteit van je onderwijs.' ●

► Conny van der Zel is tekstschrijver. Voor meer informatie: [De tje de Kinderen is innovatie & organisatieadviseur bij CED-Groep, d.dekinderen@cedgroep.nl](mailto:d.dekinderen@cedgroep.nl)