



Inspectie van het Onderwijs
Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap



Van plenaire studiedagen
naar persoonlijke groei

Zo veranderde het Comenius College haar aanpak



Interview met
Bas Visser
Rector Comenius College

Het Comenius College is een scholengroep voor voortgezet onderwijs in Rotterdam en omgeving. De scholengroep heeft zeven vestigingen, waarvan twee vestigingen worden geleid door Bas Visser: Mavo Capelle en het Comenius Lyceum. Hier wordt les gegeven aan ongeveer 1500 leerlingen.

Van plenaire studiedagen naar persoonlijke groei

Zo veranderde het Comenius College haar aanpak

Zo'n vijf jaar geleden stond het Comenius College er nog heel anders voor. "Er moet iets gebeuren op het gebied van scholing", kreeg de school van de inspectie te horen. De professionalisering sloeg aan door een krachtige ommezwaai, veel lef om te experimenteren en ruimte voor de docent. Tegenwoordig dient de school zelfs als inspiratiebron voor andere scholen. We spraken rector Bas Visser over zijn visie op professionaliseren, en de uitdagingen en ambitie van zo'n grote school.

"Het scholingsbudget is het enige budget waarvan ik het niet erg vind om het te overschrijden. Ik denk altijd in mogelijkheden", aldus Bas. Toen hij zelf ooit voor de klas stond, was dat heel anders: "bij hoge uitzondering mocht ik een keer een korte workshop volgen. Toen ik terugkwam, vroeg mijn leidinggevende: 'En? Wat is je nieuwe aanpak voor het vwo?' Die verwachting was totaal onrealistisch, ik was maar één middagje weggeweest."

"Tegenwoordig krijgen docenten zelf het podium."

Eigen talent op het podium

Vroeger organiseerde de rector plenaire studiedagen, maar daar is hij al even mee gestopt. Hij heeft door dat iedereen een andere leerbehoefte heeft. "Net als bij leerlingen is het ook bij volwassenen belangrijk om te differentiëren. Ik ga niet alle docenten verplichten om door hetzelfde hoepeltje te springen als de ene helft al door die hoepel heen is, en de hoepel voor de andere helft nog veel te ver weg ligt."

Daarom is zo'n 3 jaar geleden de CVO (Christelijk Voortgezet Onderwijs) Academie opgezet: een intern platform om kennis te delen, krachten te bundelen en inspiratie op te doen. "We willen de drempel voor docenten zo laag mogelijk maken. Met deze academie is de scholing heel dichtbij. Zo zijn er door het jaar heen al cursussen georganiseerd waar docenten zich voor op kunnen geven. Die vinden zelfs vaak hier op school plaats."

De academie is voor én door docenten. "Voorheen haalde ik vaak een grote naam uit de onderwijswereld binnen voor een inspiratiesessie. Alleen hield het gesprek na de sessie al gauw weer op." Daarom krijgen de docenten tegenwoordig zelf het podium. "Het is veel leuker om ervaringen en leermomenten van een directe collega te horen, dan dat je het hoort van iemand die je niet kent en nooit meer gaat zien."

"We willen de drempel voor docenten zo laag mogelijk maken, en met deze academie is de scholing heel dichtbij."

Het van elkaar leren faciliteert de school ook op andere manieren. "Er worden onderwijscafés georganiseerd, om bijvoorbeeld best practices met elkaar te delen." Daarnaast leren de docenten op het Comenius College zelfs van leerlingen: "Via Stichting Leerkracht leerden we over een 'leerlingarena', waarbij je feedback van leerlingen krijgt. Die hebben we hier ook georganiseerd. En we schromen bijvoorbeeld niet om met leerlingen in gesprek te gaan tijdens de studiedagen. Ook zij hebben waardevolle input."

Rendement voor de lange termijn

Eén van de principes van het Comenius is dat iedere medewerker eigenaar is van zijn eigen leerproces. "We willen een gedifferentieerd aanbod bieden, naar de behoefte van de docent." Docenten starten ieder jaar met doelstellingsgesprekken. Daarin bespreken zij hun ambities, plannen en aanpak voor de komende periode. "We stimuleren hen om zelf aan te geven wat zij nodig hebben."

"Als je goede ideeën hebt die in lijn zijn met het onderwijs dat we aanbieden, is er heel veel mogelijk. En ook al staat het er haaks op, is het niet automatisch een nee. De docent moet wel met een heel goed verhaal komen, maar als schoolleiding moet je ook een risico durven te nemen." Zo vroeg een docent hem ooit om een 'Happy Healing Weekend'. "Ik had er nog nooit van gehoord. Het is een holistische cursus waardoor je terugkomt bij je diepste ik. Dan denk ik: heeft dat iets met onderwijs te maken? Maar we hebben het een kans gegeven. En die docent was ontzettend dankbaar." Het rendement van ontwikkeling

kan op verschillende vlakken terugkomen. “De ene keer is het een verrijking van inhoudelijke kennis, een andere keer van werkgeluk of zorgt het voor een lager ziekteverzuim. Het betaalt zich ergens wel uit, je moet alleen de langetermijnvisie kunnen zien.”

“We willen een gedifferentieerd aanbod bieden, naar de behoefte van de docent.”

De uitdagingen van een grote school

Op het Comenius College werken zo'n 130 docenten. Daardoor kan het een opgave zijn om het teamgevoel en eigenaarschap over ontwikkeling te waarborgen. Op dit moment zijn alle docenten verdeeld over 3 teams. “We merkten dat de groepen nu te groot zijn. Er is sprake van ‘sociaal luieren’: hoe groter de groep, hoe kleiner de inspanning van de leden is. Daarom ben ik aan de slag gegaan met het organisatiemodel en gaan we aankomend jaar in kleinere teams werken. Daarmee zorgen we ervoor dat iedere docent wordt gezien. Én wordt gemist, als je er een keertje niet bent. Teamleden kunnen je verantwoordelijk houden om je te blijven ontwikkelen; je kunt je niet meer verschuilen achter de massa.”

“Ook als de school onder druk staat, moet je het goede blijven benoemen.”

“Het mooiste toekomstbeeld zou zijn dat ik niet meer aan docenten hoef te vragen hoe ze zich gaan ontwikkelen, maar dat zij uit zichzelf naar mij komen en zeggen: ‘hier ga ik aan werken, want dit zijn mijn doelen en daarbij heb ik deze training nodig’. Daar werken we stap voor stap naartoe.”

“Hoe groter de groep, hoe kleiner de inspanning van de leden.”

Ondertussen probeert Bas continue positiviteit te verspreiden. “Iedere maandag geef ik een korte briefing in de lerarenkamer. Daarin breng ik altijd even de CVO Academie onder de aandacht. Daarnaast zet ik medewerkers in het zonnetje voor de behaalde successen: groot of klein. Want daar geloof ik in: ook als de school onder druk staat, moet je het goede blijven benoemen.”

“De ene keer is het een verrijking van inhoudelijke kennis, een andere keer van werkgeluk of zorgt het voor een lager ziekteverzuim.”

