

Willem de Zwijger College, Bussum

Interconfessioneel onderwijs, havo/vwo

Snel handelen

Binnen driekwart jaar van zeer zwak naar een normaal toezichtarrangement, kan dat? Het lukte de havo-bovenbouw van het Willem de Zwijger College in Bussum. Dankzij een voortvarende aanpak door de rector en de instelling van een havo-team. Qlick View deed de rest. Dit dataprogramma brengt opbrengsten zo in beeld, dat de overzichten te vergelijken zijn met die van de inspectie. Dat hielp om de inspectie te overtuigen van de positieve ontwikkelingen.

Op zijn eerste dag als rector (januari 2013) trof Philip Wind het negatieve inspectieoordeel voor de havo-bovenbouw op z'n bureau. Samen met een procesbegeleider van 'Leren Verbeteren' en zijn team maakte hij zo snel mogelijk analyses, een plan van aanpak, een logboek met 'smart' geformuleerde acties en een strakke tijdsplanning. Wind koos voor nadrukkelijk sturen, sterk controleren, maar tegelijkertijd 'continu in gesprek zijn, dat is ontzettend belangrijk.' Bij het analyseren en bespreken van opbrengsten gebruikte hij het eerdergenoemde dataprogramma, dat de resultaten over het geheel, per sectie en per docent in beeld brengt. Aan het eind van dat schooljaar waren de opbrengsten zo sterk verbeterd dat hij de inspectie voorstelde om de gegevens die hij leverde te beschouwen als een opbrengstenonderzoek. De rapportages sloten aan bij de opbrengstenkaart van de inspectie "Daarmee heb ik ze kunnen overtuigen." De inspectie stelde het oordeel bij.

'Een team is zo sterk als de zwakste schakel'

Teambesef

Formeren van een havo-team kreeg ook hoge prioriteit. “Vwo-docenten deden de havo er maar zo’n beetje bij, dat realiseerden wij ons wel”, zegt Wind. “Havo was in feite vwo-light.” Het havo-team maakte afspraken over didactiek en structuur van de lessen en kreeg ter ondersteuning didactische scholing. De criteria voor de beoordeling van toetsen werden door meerdere mensen bekeken en docenten gingen elkaar aanspreken op praktische zaken, zoals het eerder laten vertrekken van leerlingen uit de les. Door die eenduidige aanpak was al snel verbetering zichtbaar. Wind: “Docenten spraken elkaar vaker, bezochten elkaars lessen en gingen elkaar steeds meer bevragen. Dat teambesef maakt een groot verschil.” Kwaliteit van het onderwijsaanbod is een gezamenlijke verantwoordelijkheid, benadrukte Wind in al zijn presentaties en gesprekken met docenten: “Een team is zo sterk als de zwakste schakel.”

Scholing

Ook in de rest van de school werden docententeams gevormd. Voor leidinggevendenden kwam een nieuw profiel, er werden nieuwe mensen aangesteld. “Afdelingsleiders waren te veel super-mentor. Ze spraken met docenten over zaken als toetsing, lessen of afwezigheid van leerlingen, maar gaven geen sturing.” De dagelijkse taken liggen nu bij de mentoren. De opbrengsten zijn, naast lesbezoeken en leerlingenenquêtes, een vast onderdeel van de functionerings-/beoordelingsgesprekken die leidinggevendenden met docenten hebben. Daarnaast is veel aandacht voor scholing. Schoolbreed ligt de nadruk de komende periode op differentiëren. Belangrijk instrument daarbij is RTTI (Reproductie, Toepassen in een bekende situatie, Toepassen in een nieuwe situatie, Inzicht). Hiermee kunnen docenten verschillende niveaus van leren in kaart brengen. Dat helpt om betere toetsen te maken. Leerlingen krijgen niet één cijfer, maar veel specifiekere informatie over hun score op diverse onderdelen. De verwachting is dat RTTI docenten helpt meer te differentiëren in de lessen.

Al deze veranderingen had de school zonder het inspectieoordeel niet op zo’n korte termijn kunnen realiseren, stelt Wind. “Het predicaat ‘zeer zwak’ is een ramp, maar de luiken gaan wel open. De grootste uitdaging is nu dat we de verandering weten vast te houden.” Voor hemzelf betekent dat: meer afstand nemen, zodat afdelingsleiders de ruimte krijgen om hun functie goed in te vullen.