

Opleidingshuis Academie Tien

Éducation permanente in de praktijk

Onderwijsinnovatie gebeurt op verschillende manieren, zagen we in eerdere afleveringen van deze serie: door een eigen onderzoeksplek in te richten (een auctoraat), door een methode als Lesson Study te volgen of op aansporing van school- of stadsbesturen, zoals in Leiden. Maar je kunt ook een Opleidingshuis oprichten en iedereen in je school permanent laten leren. Dat doet Academie Tien.

Op het eerste gezicht is er weinig wat opvalt aan Academie Tien, de brede openbare scholengemeenschap voor mavo, havo en vwo in Leidsche Rijn, aan de westkant van de stad Utrecht. Leerlingen zetten hun fiets in een van de fietsenrekken, lopen naar binnen, gaan een lokaal binnen en begroeten hun klasgenoten en hun docent. De onderwijsdag kan beginnen.

Maar veel is hier niet wat het lijkt. De jongeren die aanschuiven bij vwo-Engels komen bijvoorbeeld niet allemaal uit hetzelfde leerjaar: enkele voorlopers uit de havo zijn een paar weken geleden aangeschoven en er zit zelfs een mavoleerling bij die een ster in Engels blijkt te zijn.

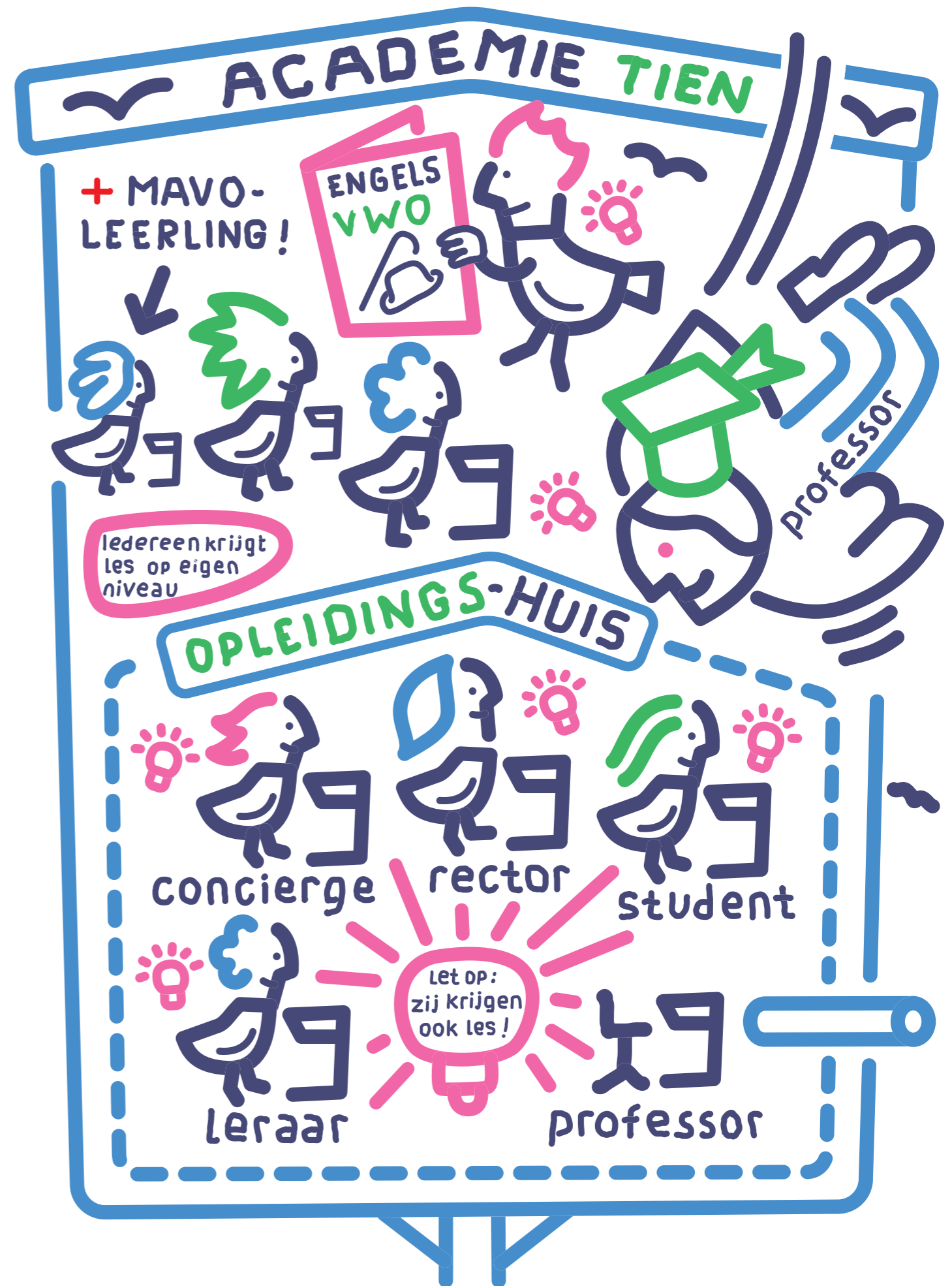
“Iedereen krijgt les op z'n eigen niveau”, zegt rector Albert Wijnsma. “Onze leerlingen krijgen de vrijheid om zich te ontwikkelen. We dagen ze continu uit. Iedereen: niet alleen de slimme of opvallende.”

OPLEIDINGSHUIS

De gloednieuwe school, gebouwd op het dak van de A2, laat leerlingen pas op hun veertiende kiezen of ze vmbo, havo of vwo doen, vertelt Wijnsma. Ze stromen dan in het derde jaar in.

Een andere, voor het oog verborgen innovatie is het Opleidingshuis. Dat is een integraal onderdeel van de school waarin opleiden in de breedste zin van het woord centraal staat. “Bij ons krijgt niet alleen de leerling les, maar iedereen – van de conciërge tot de rector”, zegt Richard van den Berg, die eindverantwoordelijk is voor het Opleidingshuis binnen Academie Tien. “Dat wat leerlingen geacht worden te doen, moet je zelf ook doen. Als je een

‘Bij ons krijgt iedereen les – van de conciërge tot de rector’



‘Een onderwijsorganisatie wordt een stuk flexibeler met zoveel extra krachten’

gemeenschap voor ontwikkeling wilt zijn, moet je ook aandacht hebben voor je eigen ontwikkeling als docent.” Op dinsdag- en donderdagmiddag zitten dus niet de leerlingen in de schoolbanken, maar de onderwijsprofessionals. Dit gebeurt in de vorm van gesprekken, bijeenkomsten in het unitteam of trainingsbijeenkomsten. Docenten komen met specifieke onderwijsvragen en praten daarover met elkaar en met hun coach/begeleider. “Toen ik voor het eerst een student begeleidde, ben ik daar de volgende middag op gaan reflecteren met mijn begeleider”, zegt docent Engels en studentenbegeleider Samah Oda. “Ik vroeg me bijvoorbeeld af of ik zelf niet te veel aan het woord was geweest. We kwamen tot de conclusie dat het soms beter is om vragen te stellen. Daarvoor hebben we een plannetje gemaakt.”

IN DE HAARVATEN

“Ook docenten – en niet alleen de beginnende – hebben vaak nog vragen”, zegt Loes de Brouwer, die haar collega’s binnen het Opleidingshuis begeleidt. “Sommige collega’s vinden het bijvoorbeeld nog steeds lastig om orde te houden. In een gesprek kom je erachter dat iemand moeite heeft met grenzen stellen of graag aardig gevonden wil worden. Daar kunnen we dan aan werken.”

Het helpt dat De Brouwer een theaterachtergrond heeft. “Ik kan in zo’n situatie een rollenspel doen: ik speel de leerling die een pen laat vallen en de docent vraagt mij die pen op te rapen. Doet de docent dat op een natuurlijke manier? Wanneer is het geloofwaardig? Dat kun je



oefenen en daar kun je weer over praten.”

Het leren met en van elkaar blijft niet beperkt tot de dinsdag- en donderdagmiddag: het zit volgens Van den Berg in de haarvaten van de praktijk. “Als je bijvoorbeeld een leerlingbespreking hebt – wat ze bij andere scholen een rapportvergadering noemen – en je weet niet precies hoe je dat goed moet doen, dan ga je daarover in gesprek met je begeleider of je collega. We leren hier voortdurend van en met elkaar.”

STUDENT = COLLEGA

Voor wie goed kijkt, heeft Academie Tien nog een opvallend kenmerk: er lopen grote aantallen studenten van de lerarenopleidingen van de Hogeschool Utrecht en de Universiteit Utrecht rond. Het zijn er ruim veertig op een totaal van zo’n honderdtien docenten en docenten-in-

‘Onze leerlingen weten vaak niet eens meer wie van ons de student is’

opleiding: ruim een derde dus. Die studenten zijn meer dan stagiairs, legt Van den Berg uit: “Het zijn gewoon onze collega’s.” De studenten zijn voor meer dan de helft van hun studietijd in het schoolgebouw van Academie Tien. “We geven samen les: startende docenten, ervaren docenten, alles door elkaar. Het is een vorm van co-teaching waarbij veel afhangt van ieders vragen en behoeften.” Dat is ook de ervaring van Yasmin Ait Abderrahman, derdejaars student Nederlands aan de lerarenopleiding van de Hogeschool Utrecht en zo’n drie dagen per week aanwezig bij Academie Tien. “Leerlingen denken gewoon dat ik een van de docenten ben,” zegt ze. “Het helpt wel dat ik ze al vanaf het begin van het jaar lesgeef.” “Bij ons ben je als student gewoon een collega”, zegt studentenbegeleider Loes de Brouwer. “Je draait voor honderd procent mee in de twee of drie dagen in de week dat je hier bent. Het leerproces is intensiever, want je wordt meteen in het diepe gegooid.” Dat is niet alleen voor de studenten interessant, maar ook voor Academie Tien, legt ze uit. “Studenten zijn jonge mensen met veel energie, nieuwe ideeën en creativiteit. Ze reflecteren nog volop en hebben allerlei pedagogische en didactische vragen die je als ervaren collega soms niet meer stelt, maar die wel belangrijk zijn.” Een van die vragen staat nu volop in de belangstelling bij Ait Abderrahman. “Ik vind het heel interessant om te onderzoeken hoe we kansengelijkheid binnen het onderwijs kunnen verkleinen”, zegt ze. “Daar wil ik me verder in verdiepen en dat kan binnen deze school. Misschien dat ik hierna ook nog een studie sociologie ga doen.”

“Je wordt als onderwijsorganisatie een stuk flexibeler met zoveel extra krachten”, zegt rector Albert Wijnsma. “Dat komt ten goede aan de leerlingen, want je kunt kinderen met een kwetsbare achtergrond veel meer extra ondersteuning geven.” Dat die intensievere aanpak helpt, blijkt ook uit de cijfers. “Drie jaar geleden was dit nog een zeer zwakke school. Dat is nu zeker niet meer zo.” Ook de kosten vallen mee: “Zeker als je ziet wat het oplevert. Iedereen leidt hier iedereen op.”

LANGERE TRAJECTEN

Niet alleen zijn de UU/HU-studenten méér uren per week op Academie Tien, hun trajecten duren vaak ook langer: van een half jaar tot enkele jaren. “Onze leerlingen weten vaak niet eens meer wie van ons de student is”, zegt Van den Berg. Ook docent Engels en studentencoach Samah Oda begon ooit als student bij het toenmalige Mavo 10, de voorganger van Academie Tien. “Toen ik daar drie jaar geleden terecht kwam, was de setting nog veel traditioneler”, vertelt ze. “Nu is het Academie Tien: een veel grotere school, met verschillende niveaus, een heel nieuw onderwijsconcept en een Opleidingshuis.” Doordat Oda nu zelf studenten begeleidt, geeft ze het vuurtje door. Wel ziet het onderwijstraject er inmiddels heel anders uit. “Als studenten hier binnenkomen, vragen we hoe zij hun stage zien en wat hun doel is. Sommigen

OPLEIDINGSHUIS

Het Opleidingshuis van Academie Tien is niet alleen een onderwijsconcept, maar ook een fysieke plek. Het zijn twee aparte lokalen waar meerdere dagdelen per week les wordt gegeven aan collega’s en studenten van de lerarenopleiding van de Hogeschool en de Universiteit Utrecht en waar in de rest van de tijd coaching en begeleiding plaatsvindt. De lessen worden gegeven door opleiders van de hogeschool en universiteit en door docenten/opleiders van Academie Tien.

zeggen dan bijvoorbeeld dat ze willen leren om een band met een klas op te bouwen.”

Omdat de studenten veel lesgeven, zijn de vragen soms heel praktisch en specifiek, zegt Oda. “Laatst vroeg iemand me wat je kunt doen als je zelf geen les geeft, maar toch mee wilt doen en niet alleen wilt observeren. Voor je het weet heb je dan een gesprek over co-teaching en hoe je dat het beste kunt aanpakken.”

Dat is het voordeel van deze aanpak, vindt Oda: “Vroeger maakte je afspraken met de student, dan ging de student lesgeven, vulde je een observatieformulier in en had je een gesprek aan het eind van het semester. Hier loopt alles veel meer door elkaar, omdat je aan collega’s voortdurend vragen kunt stellen en met hen ideeën kunt uitwisselen. Wat je samen bedacht hebt, kun je meteen toepassen in de volgende les.”

‘We geven samen les: startende docenten, ervaren docenten, alles door elkaar’

Loes de Brouwer is ook een van de coaches die nieuwe docenten (studenten) begeleidt. “Ik begeleid ze bij het lesgeven en het maken van een curriculum en bij vraagstukken die gaan over het werkende leven waar ze nu en in de toekomst mee te maken krijgen.” Dat gebeurt vaak aan de hand van de leervragen van studenten. “Ze vragen zich bijvoorbeeld af hoe ze een heldere instructie moeten geven. Daar besteden we dan veel aandacht aan, binnen en buiten het klaslokaal.”

SCHOOL IN DE SCHOOL

De studenten worden niet alleen begeleid door docenten van Academie Tien, maar ook door docenten van de hogeschool en de universiteit die binnen de muren van Academie Tien opereren. “De collega’s van de Hogeschool Utrecht en de Universiteit Utrecht geven in ons Opleidingshuis les aan de studenten van de leraren-

Meervoud

Het is *bon ton* om te pleiten voor het afschaffen van besturen en raden van toezicht. Weg met de lumpsum en het geld weer rechtstreeks naar scholen. Zelfs gerespecteerde leden van de Tweede Kamer zeggen het. Het woord 'scholen' staat, in lijn met die mode, prominent in het Nationaal Programma Onderwijs van de ministers Slob en Van Engelshoven. Scholen bedenken plannen, scholen besteden het geld, etcetera. Besturen mogen de plannen nog net vaststellen, er een postzegel opplakken en het doorsturen naar de gemeente. Dat roept de vraag op: is het echt zo simpel? Of anders geformuleerd: welk probleem lossen bestuur en toezicht eigenlijk op?

Ik schreef al eerder, dat besturen draait om 'handelen als er geen handleiding is'. Het gaat er niet om de zaken zo snel en goed mogelijk te regelen, maar om te bepalen wat dat regelen moet opleveren. Wat we met 'goed' bedoelen, en hoe snel 'snel' is. Dat zijn geen gemakkelijke kwesties, omdat daar allerlei opvattingen over bestaan. Niet alleen binnen scholen, maar juist ook daarbuiten. In de maatschappij, die zowel 'hoeder' van het onderwijs is, als 'ontvanger' van wat het onderwijs oplevert. En zo divers als de maatschappij is, zo divers zijn de opvattingen over goed onderwijs. Besturen gaat om het onderkennen van die maatschappelijke diversiteit, die telkens opnieuw in het gesprek brengen, en op dat gesprek een besluit baseren. Anders gezegd: besturen gaat over het hanteren van meervoudigheid.

We lijken langzamerhand de waarde van meervoudigheid uit het oog te verliezen. We doen steeds vaker alsof er één beste benadering is, die overal geïmplementeerd zou moeten worden. Als er twijfel is, doe je hoogstens wat wetenschappelijk onderzoek. Dan heb je 'bewijs' en is de discussie klaar. Daarna kunnen de professionals gaan implementeren. Maar die discussie is nooit klaar. Het is juist die discussie waar het om gaat. Niet zozeer vanwege de oplossing die er uitkomt, maar vanwege de erkenning dat er altijd meerdere perspectieven zijn, die er mógen zijn, er moeten zijn. Niemand heeft de waarheid in pacht als het om goed onderwijs gaat. Besturen gaat erom, dat we na overleg steeds opnieuw iets uitproberen, om er dan weer samen op terug te kijken. Het afschaffen van besturen als 'leemlaag' neemt die meervoudigheid niet weg. Zullen we niet liever spreken over het versterken van bestuur? Een bestuur waarin ieders perspectief wordt rechtgedaan en niemand zich uitgesloten voelt.

Hartger Wassink
Zelfstandig onderzoeker en adviseur



Docenten van hogeschool en universiteit opereren binnen de muren van Academie Tien

opleiding", legt Richard van den Berg uit. "Doordat we gezamenlijk het curriculum van de studenten ontwerpen, ontstaan diepere koppelingen tussen theorie en praktijk." Een van de lerarenopleiders die werkt binnen de muren van Academie Tien, is Cécile Kleijer van het Instituut Archimedes van de Hogeschool Utrecht. Ze werkt twee dagdelen op Academie Tien, waarbij ze 's ochtends lesgeeft in vakken die ook op de HU aangeboden worden en 's middags de studenten coacht: soms in groepjes, soms individueel. "Het is heel prettig om een jaar lang met een groep studenten te werken. Dan krijg je een band en een hogere betrokkenheid met elkaar", zegt Kleijer. Doordat het onderwijs aan leraren binnen de schoolmuren van Academie Tien wordt gegeven, zijn de lessen iets informeler dan op de Hogeschool. "Er is minder sprake van teaching to the test. De aangeboden inhoud wordt direct gerelateerd aan de lespraktijk van de studenten. Dat werkt heel stimulerend."

ÉDUCATION PERMANENTE

De ideeën achter Academie Tien en het Opleidingshuis komen niet uit de lucht vallen, legt rector Albert Wijnsma uit. "Toen ik vele jaren geleden les gaf aan het Eemsdeltacollege in Delfzijl, heb ik daar iets dergelijks voorgesteld. Je moet aantrekkelijk blijven voor jonge docenten, vond ik; waarom zou je dan niet een deel van de lerarenopleiding binnen je school halen?" Toen het bestuur van NUOVO Scholen – waar Wijnsma na het Eemsdeltacollege belandde – aanklopte met de eerste plannen voor Academie Tien, was Wijnsma meteen enthousiast. "Ik zag het als een enorme kans om ideeën te verwezenlijken." Over gepersonaliseerd leren bijvoorbeeld: "Dat is op zich een goed streven, maar je mag nooit het gemeenschappelijke verwaarlozen. Er moet een balans blijven. Vandaar dat we vaste plekken, vaste units en

vaste groepen binnen de school creëren." De oprichting van het Opleidingshuis was een ander vernieuwend idee dat al bij de geboorte van Academie Tien ontstond. "Je moet dynamiek houden in je onderwijsorganisatie. Als docenten verantwoordelijk worden voor hun nieuwe collega's, gaan ze zelf ook innoveren. Zo blijft er spanning in je loopbaan: waar sta je, waar wil je naar toe? Dat is belangrijk." Door het bewustzijn van docenten te vergroten, kun je innovatie stimuleren, is de overtuiging van Wijnsma. "De verantwoordelijkheid van een docent reikt verder dan het klaslokaal en de behaalde resultaten. Dat is maar één aspect van het opleiden. Wij proberen verder na te denken en te praten over ideologie, het tegengaan van kansenongelijkheid, enzovoort. Ook dat is innovatie."

Advertentie

Op weg naar een goed rooster

anna ontzorgt
Beter Onderwijs

1 Stap 1: Kijk vooruit
2 Stap 2: Keuzepakketten
3 Stap 3: Prognoses
4 Stap 4: Lessenverdeling
5 Stap 5: Beschikbaarheid

Meer weten, of hulp nodig bij uw rooster? Neem contact op met Anna Ontzorgt: 085 0220 778 - info@annaontzorgt.nl

SAMEN OPLEIDEN

Academie Tien is met zijn Opleidingshuis niet de enige school die zich bezighoudt met het idee van *éducation permanente* door een nauwe samenwerking met lerarenopleidingen. Sterker nog: de school maakt deel uit van het (aspirant-)partnerschap Samen Opleiden van de Utrechtse onderwijsstichting Nuovo, en dat partnerschap maakt op zijn beurt weer deel uit van het brede, landelijke Platform Samen Opleiden & Professionaliseren (platformsamenopleiden.nl). De opleiders van de lerarenopleidingen en de scholen werken binnen dit partnerschap samen bij het opleiden, begeleiden en beoordelen van de leraren-in-opleiding. Ontwikkelingen worden gestuurd vanuit de leerbehoefte van de aanstaande docent.

Binnen het landelijke Platform bundelen schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen hun krachten om samen een duurzame inrichting van opleiding en professionalisering voor leraren te realiseren. Het platform zet zich in voor versterking van de samenwerking tussen besturen, scholen en lerarenopleidingen in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs rond dit thema.