

## Onderwijsontwikkeling rondom centrale thema's op Lariks

### Inleiding

We gaan samen ons onderwijs rondom een aantal thema's ontwikkelen. Deze thema's komen voort uit ons locatiejaarplan.

Voor elk thema is een ontwikkelteam, bestaande uit een aantal collega's, samengesteld. Dit team onderzoekt dit thema en komt met voorstellen voor ontwikkeling en implementatie. Het belangrijkste hierin is dat dit team de verbinding met de overige collega's houdt door tijdens het ontwikkelproces informatie bij collega's te halen en te brengen. Dit om draagvlak te creëren zodat het uiteindelijke plan aan het eind van het ontwikkelproces vastgesteld kan worden en vervolgens in ons onderwijs geïmplementeerd kan worden.

Aan elk thema is iemand van de schoolleiding verbonden. Hij/zij is gesprekspartner voor het ontwikkelteam, maar maakt geen deel uit van het ontwikkelteam.

### Doel

Vanuit onze visie op onderwijs hebben we in ons locatieplan een aantal ontwikkeldoelstellingen geformuleerd voor dit schooljaar of voor de komende schooljaren en deze vertaald naar onderwijsontwikkelthema's. Per ontwikkelthema kan er verschil zijn in de benodigde tijd voor het realiseren van de ontwikkeldoelstelling, de omvang van de beoogde resultaten en de complexiteit van het geformuleerde doel.

De mogelijkheid bestaat dat we rondom een thema al veel in de school realiseren, maar dat we dit nog niet expliciet zichtbaar hebben gemaakt. De eerste vraag die we onszelf daarom moeten stellen is: Wat doen we al? Vervolgens kunnen we bepalen wat we nog missen en vanuit onze bedoeling wel willen ontwikkelen. Het is ook mogelijk dat we ergens afscheid van nemen. Tevens denken we na of dit te realiseren is en zo ja, hoe we dit gaan organiseren. In onderstaand schema is dit weergegeven.



### Wat is er anders?

Omdat het een andere manier van werken is, moeten we ons ook bewust zijn van het volgende: Verandering haalt je uit je routine en kan samen gaan met chaos en onwetendheid. In de antropologie noemen ze deze periode van onzekerheid tussen het oude en het nieuwe de liminale fase, het ondertussen, waarin oud niet meer telt en nieuw nog niet duidelijk is.

Het is een periode die misschien verlangen naar vroeger aanwakkert.

De neiging om deze ongemakkelijke tijd in regeltjes te vangen en zo veel mogelijk te verkorten kan aanwezig zijn. In plaats daarvan is het van belang om ruimte te maken voor alles wat er is en gaat

komen, voor het positieve en het negatieve: zoeken en niet weten, verschillende ambities, successen en mislukkingen naast elkaar laten bestaan.

Door ons hiervan bewust te zijn en het bespreekbaar te maken, kan dit proces ons brengen tot een andere wijze van onderwijsontwikkeling: vanuit vertrouwen in elkaar gezamenlijk verantwoordelijk voor ons onderwijs. We doen het samen.

### **Werkwijze**

Een team van docenten is eigenaar van een bepaald thema. Nu bestaat de kans dat dit team iets ontwikkelt, waar de rest van het team niet achter staat.

Praktijkvoorbeeld: een aantal enthousiaste docenten ontwikkelen taalbeleid. Vervolgens vertellen ze het hele team wat dit betekent voor hun les. Na een periode constateren ze dat dat wat ze beoogden niet in de praktijk gebeurt.

Om dit te voorkomen is bij elk ontwikkelthema een gericht kader geformuleerd en plannen we een paar momenten in waarop de ontwikkelteams het Lariks team informeren en om feedback vragen. Tevens kan dit tussentijds schriftelijk, bijvoorbeeld in Lariks Nieuws, plaatsvinden. Alleen negatieve feedback geven is niet voldoende. Als je geen lid bent van een ontwikkelteam, word je gevraagd om aanvullingen te doen, vragen te stellen en eventueel alternatieven aan te dragen.

Als dinsdag geen werkdag voor je is, dan verwachten we wel van je dat je meedenkt over een ontwikkelthema.

Het ontwikkelen van onderwijs binnen ontwikkelteams heeft ook invloed op de organisatiestructuur en besluitvormingsstructuur. In het document 'Organisatiestructuur' wordt dit nader uitgewerkt.

We werken oplossingsgericht vanuit een open houding. We hebben vertrouwen in elkaars expertise en we bespreken dilemma's met elkaar.

Het LMT is geen leider van alle ontwikkelteams. Aan elk ontwikkelteam is wel iemand van het LMT verbonden. Het LMT is ondersteunend, inspirerend en begeleidend. Dat betekent verantwoordelijkheid krijgen en nemen. Het betekent voor het LMT ook soms te durven loslaten.

### **Besluitvorming**

Tijdens het ontwikkelproces informeert elk ontwikkelteam de rest van de collega's over de onderwijsontwikkeling en vraagt feedback van de collega's op de voorgestelde plannen om de doelstelling(en) voor 2022-2023 te bereiken. De collega's krijgen de mogelijkheid om op de voorgestelde plannen te reageren. Het gaat daarbij om meedenken.

Elk plan moet haalbaar, uitvoerbaar, betaalbaar en organiseerbaar zijn.

Een onafhankelijke commissie toetst aan het eind van het ontwikkelproces de voorgestelde plannen. Elk onderwijsontwikkelteam vaardigt iemand af voor de commissie. Zij vormen samen met het LMT de commissie.

Jaarlijks worden na de meivakantie en indien mogelijk zoveel eerder, de plannen al dan niet definitief vastgesteld.

### **Evaluatie**

Tijdens het ontwikkelproces evalueert het team, zowel het proces als product, met de verantwoordelijke leidinggevende.