

Samen blijven ontwikkelen

Bij het Stedelijk Gymnasium Arnhem draait alles om samen ontwikkelen. Met het programma Voortgezet Leren van de VO-raad werkt de school samen met docenten, leerlingen en ouders aan het thema 'Motivatie van Leerlingen'.

Lees hoe de collega's van het Stedelijk Gymnasium Arnhem dit aanpakken. We interviewden Hielke Wijnia (conrector).

Dit is wat we willen

Het Stedelijk Gymnasium Arnhem doet mee aan het landelijke programma Voortgezet Leren van de VO-raad. Het is een traject van anderhalf jaar waarbij scholen ondersteuning krijgen bij hun ontwikkeling, op allerlei gebied. Onze school koos voor het thema 'Motivatie van Leerlingen' en we stelden onszelf daarbij de volgende vragen: waar staan wij voor als school en hoe kunnen we ons onderwijs zo inrichten, dat we onze leerlingen optimaal motiveren, zodat we hen nog beter voorbereiden op hun toekomst.

Concrete aanleiding om hieraan mee te doen was het oordeel van de onderwijsinspectie dat het uitdagen en stimuleren van onze leerlingen beter kon en moest. We zijn aan de slag gegaan, samen met alle medewerkers, onze leerlingen en hun ouders. We hebben onszelf in beweging gebracht om de nodige veranderingen door te voeren en er vooral voor te zorgen dat die veranderingen goed geborgd zijn. Inmiddels (begin '24) hebben we het programma afgerond en staan we er weer goed voor. Toch blijven we in beweging, want echte verandering vraagt tenslotte tijd. En we hebben ontdekt dat het niet alleen goed, maar ook fijn is om je samen te blijven ontwikkelen.

Zo doen we dat

Voor ons verandertraject hebben we de 'Golden Circle' aanpak van Simon Sinek gevolgd. Die begint met de vraag *Waarom*; waarom doe je de dingen die je doet, wat is je missie die je als school voor ogen hebt. Als je dat in beeld hebt volgt de vraag *Hoe* je je doel gaat realiseren. Vervolgens volgt de vraag *Wat* je daarvoor concreet gaat doen en nodig hebt. Door op deze manier te werken voorkom je dat je meteen in de doe-stand staat. Je hoort en leert van elkaar waar je hetzelfde over denkt en waar de verschillen zitten, en hoe je daar toch gezamenlijk één verhaal van maakt; het verhaal van onze school, waar wij voor staan, waar we goed in zijn en hoe we willen zijn. Het wordt daarmee iets van ons allemaal en dat helpt bij de veranderingen die nodig zijn.

We zijn gestart met een werkgroep van vier docenten, een afdelingsleider en de conrector. Zij stonden (en staan nog steeds) aan de lat voor het veranderproces en komen hiervoor een keer per week bij elkaar. De werkgroep is inmiddels uitgebreid met een aantal thematische sub werkgroepen en een klankbordgroep. Ongeveer de helft van ons onderwijzend personeel maakt deel uit van een of meer groepen en daarmee is de betrokkenheid groot en werken we tegelijk aan een goede borging van alle ontwikkelingen en veranderingen die er zijn.

Voor het samen neerzetten van het *Waarom* van onze school begonnen we destijds met een studiemiddag voor alle medewerkers. Daarna hebben we onze leerlingen betrokken; tijdens pizzasessies gingen we met hen in gesprek over wat zij nodig hebben op school, of in de lessen. Ook met de ouders gingen we in gesprek tijdens een open inloopavond. De opbrengst van die breed gestelde *Waarom*-vraag in een notendop:

Wij inspireren elkaar in een veilige omgeving, zodat iedereen kan groeien om een bijdrage te leveren aan onze wereld.

Daarna volgde de *Hoe*-vraag en die resulteerde in vijf afspraken over *Hoe* we willen zijn en doen:
- *Samen*: samen leren van en met elkaar,

- *Relatie*: leer elkaar kennen,
- *Positief*: focus op wat goed gaat en fouten maken mag,
- *Ruimte*: bied elkaar de ruimte (want verschillen mogen er zijn),
- *Vertrouwen*: neem je verantwoordelijkheid om elkaar te helpen.

Vervolgens stelden we onszelf de vraag: als we ons hieraan als school willen verbinden, *Wat* moeten we dan doen en wat moet en kan dan beter of anders. Dat leverde veel concrete aanknopingspunten op, waar we een top 5 uit hebben gedestilleerd van belangrijke zaken waarmee we nu concreet mee aan de slag willen en moeten gaan:

- *Maatwerk*: we brengen flexitijd in de roosters en leerlingen kunnen versneld vakken afsluiten;
- *Toetsen*: er komt meer variatie in de inhoud en manier van toetsen, door bijvoorbeeld meer aandacht te besteden aan formatief handelen;
- *Mentoraat*: er komt meer ruimte voor het mentoraat en leerlingen krijgen ieder een digitaal portfolio waarin hun ontwikkeling staat gedurende hun hele schooltijd op het SGA;
- *Academische vaardigheden*: in de bovenbouw verschuift de focus en het lesaanbod naar meer academische vaardigheden, zodat leerlingen goed zijn voorbereid op het HBO of WO;
- *Lesaanbod*: we breiden ons aanbod uit met lessen rondom creatieve en fysieke vaardigheden.

Naast alle inhoudelijke gesprekken hebben we het met collega's expliciet gehad over het proces van verandering en wat dit voor iedereen betekent.

Dit zijn onze ervaringen

Verandertrajecten zijn niet nieuw voor ons, maar het was deze keer wel wezenlijk anders, omdat we alle betrokkenen eerder en intensiever hebben meegenomen in het proces. Dat zorgde voor meer betrokkenheid en meer reuring en het maakte veel positieve energie los. De gesprekken die we voerden waren soms ook pittig, maar ze verliepen altijd prettig en uiteindelijk bleken de verschillen tussen medewerkers, ouders en leerlingen helemaal niet zo groot als gedacht en dat genereert vertrouwen.

Daarnaast besteden we nu veel aandacht aan het goed borgen van de veranderingen. Want afspreken dat je gaat veranderen is een ding, maar het echte verschil maak je in het doen.

Dit verhaal is onderdeel van de 'best practices' van de Quadraam-scholen. Deze zijn ook te vinden in het bestuursverslag 2023.