

KEG
SCHAT
JEBENT
HEEL
WATVA
School
PLAN^m
DAN

2020-2024

School
PLAN^m



Dit schoolplan, nog voordat het werd geschreven, bestaat al; de realiteit leeft en zindert in de school. Op alle terreinen: niet alleen voor onderwijs maar ook voor organisatie, personeel, kwaliteit en financiën zijn er de afgelopen jaren veel ontwikkelingen geweest en die blijven de komende jaren doorgaan. Ze staan niet los van elkaar. Onze onderwijskundige opdracht dient voor alle onderdelen congruent te zijn vanuit de visie en missie van het Montessori College. Als professionele gemeenschap werken we vanuit eigenaarschap en beroepsperspectief op een betrokken wijze aan onze opdracht.

In dit schoolplan proberen we deze samenhang zichtbaar te maken en een beeld te geven van het grotere geheel. Naast de door de inspectie voorgeschreven onderdelen waar we aandacht aan zullen besteden, willen we vooral ons montessoriaanse narratief laten klinken. Geïnspireerd door de verhalen van leerlingen, personeel en ouders. Daarin klinkt onze onderwijsmissie door. Het is een bevestiging.

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and strokes, likely belonging to Berni Drop.

Berni Drop, rector/bestuurder



Basisinformatie

Aantal leerlingen



(teldatum 1 oktober 2019:
1821 montessorileerlingen;
114 vo-agoraleerlingen)

Onderwijssoort

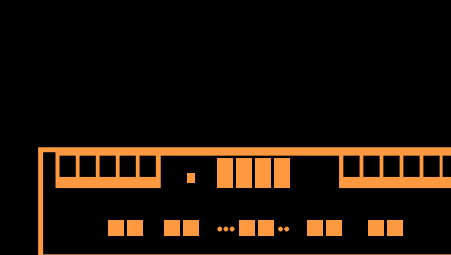
vmbo,
havo, vwo

Regionale voorziening

MC²

Onderwijs voor een kleine groep
(hoog-)begaafde leerlingen
met een extra ondersteuningsvraag.

Locaties



GROESBEEK

ONDERBOUW:

vmbo-breed (*vmbo-b/k/g/t*)

BOVENBOUW:

vmbo-basis, vmbo-kader en

vmbo-g/t,

profiel Dienstverlening en Producten

10-15 AGORA GROESBEEK

agoraonderwijs voor leerlingen

van 10 tot en met 15 jaar



K27 NIJMEGEN

ONDERBOUW (*LEERJAAR 1 EN 2*):

vmbo-t/havo, havo/vwo en vwo

BOVENBOUW:

vmbo-g/t, havo, vwo

K33 NIJMEGEN

ONDERBOUW:

vmbo-breed (*vmbo-b/k/g/t*)

BOVENBOUW:

vmbo-basis en vmbo-kader,

profiel Dienstverlening en Producten

MC AGORA NIJMEGEN

agoraonderwijs

Schoolprofiel

Montessori,
Agora.

‘Leer mij het zelf
te doen.’

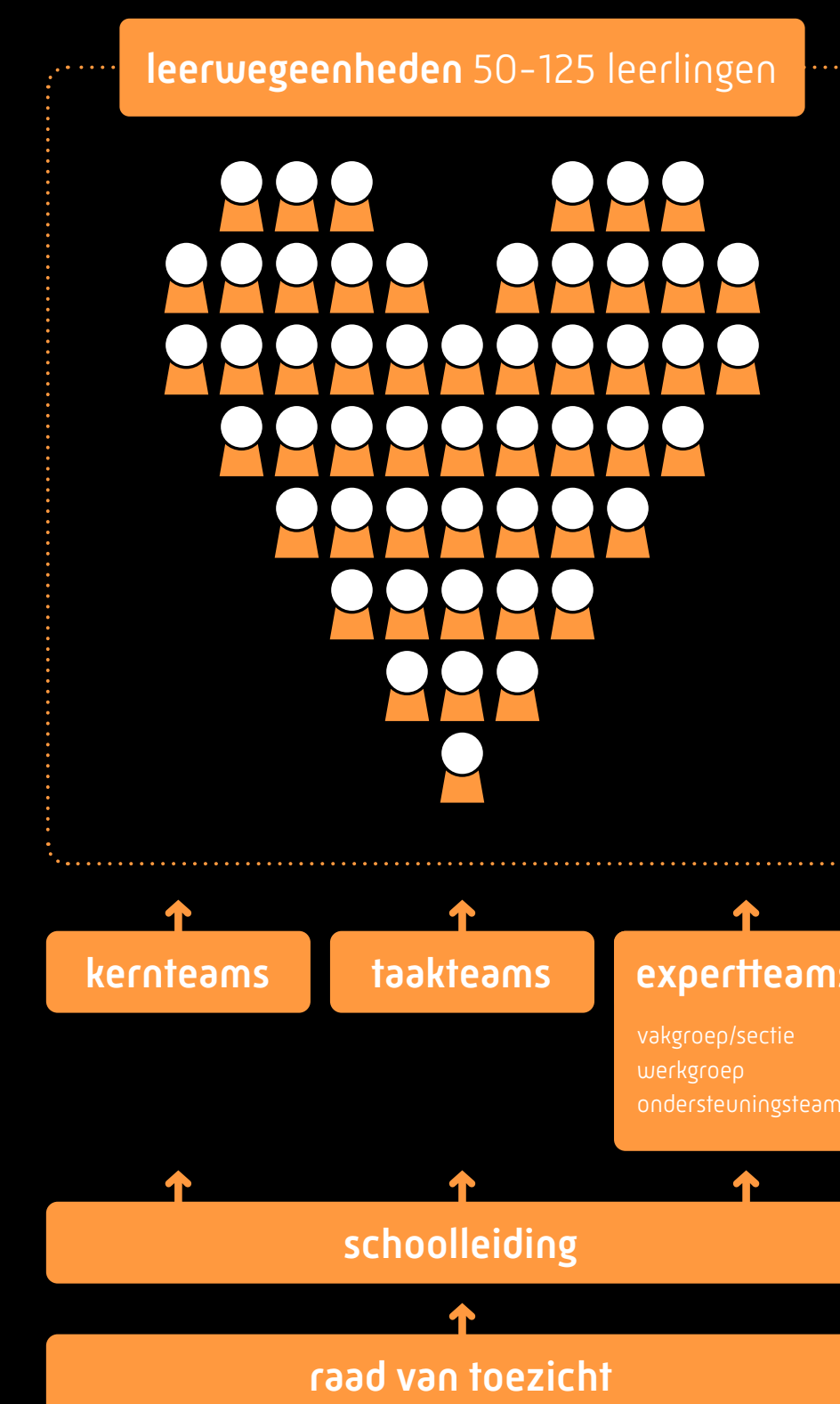
Organisatie-structuur

COLLECTIEVE MONTESSORI-PROFESSIONALITEIT

Er wordt gewerkt met kernteams: een groep docenten die verantwoordelijk is voor het onderwijs en de begeleiding van een logisch samenhangende groep leerlingen.

Naast kernteams, wordt er in taakteams gewerkt: collega's die de verantwoordelijkheid hebben voor de uitvoering en het resultaat van een ondersteunende dienst zoals financiën of facilitair.

Verder is er een team van schoolleiders die collectief en integraal eindverantwoordelijk is voor het geheel. Ieder voor zich draagt verantwoordelijkheid voor een deel van de portefeuille. Het team bestaat uit een rector/bestuurder, 2 schoolleiders havo/vwo, 2 schoolleiders vmbo, een stafdirecteur P&O, financiën & kwaliteit, een stafdirecteur ICT & facilitair.







Onderwijs kundig
beleid en start

1



Onderwijskundig beleid en start

‘De leerling kan meer leren omdat wij willen leren’

VISIE EN MISSIE

Onze school kenmerkt zich door haar open blik en onderzoekende houding. Ze is gevoelig voor de actuele ontwikkelingen in de samenleving, de laatste onderzoeken over leren en ontwikkelen en - vooral - de leerbehoeftes van onze leerlingen.

Onze montessoriaanse kernopdracht:

We ondersteunen leerlingen in hun ontwikkeling tot jongvolwassenen die creativiteit, maatschappelijke verantwoordelijkheid en persoonlijk leiderschap tonen.

Het Montessori College biedt een leer- en werkgemeenschap waarin leerlingen werken aan de drie brede montessori-doelen: zelfstandigheid, creativiteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid. We willen dat onze leerlingen proactief kunnen handelen en leren de regie over hun eigen leven te nemen. We helpen hen hun eigen talenten en grenzen te leren kennen, daarop te vertrouwen en te durven gaan voor hun dromen en ambities.

En we geloven dat leerlingen nu en straks gelukkiger zijn wanneer ze iets kunnen betekenen voor anderen en de samenleving.

DE LEER-EN BEGELEIDINGSOMGEVING

Specifieke montessoridoelen vragen om specifieke leeromgevingen die leerlingen veel ruimte bieden voor eigen keuzes, samenwerken, reflecteren en buitenschoolse activiteiten. En zo te leren met hoofd, hart en handen.

In het hoofdstuk Ambitieuze leer- en werkomgevingen voor de komende jaren worden deze karakteristieken uitgewerkt. Voor de concretisering van deze leer- en begeleidingsomgevingen gebruiken we onze kennis over leren, motivatie en leerplezier, zoals die van de ‘Self Determination Theory’, (Deci & Ryan; Stevens). Deze theorie stelt dat mensen (volwassenen en jongeren) beter en gemotiveerder leren en werken wanneer de leer- en werkomgeving tegemoet komt aan drie belangrijke basisbehoeften:

- behoefte om je competent te voelen
- behoefte om autonoom te zijn
- behoefte om te verbinden en verbonden te zijn

>

GROEIMINDSET EN VERBAAS JEZELF

Op basis van onze montessorivisie benaderen we onze leerlingen op een positieve wijze. Niet hun last, maar hun kracht staat centraal. Actueel wetenschappelijk onderzoek toont aan dat leerlingen gelukkiger zijn en beter presteren als docenten in hen geloven en hen benaderen met opbouwende feedback (groeimindset, Carol Dweck).

Al onze medewerkers (oop: onderwijsondersteunend personeel en op: onderwijsgevend personeel, inclusief de schoolleiding) zijn of worden geschoold in Didactisch Coachen, waarin positieve feedback wordt gegeven vanuit inhoud, gedrag, modus, leerstrategie en persoonlijke kwaliteiten. Feedback is een van de meest effectieve interventies om de leerprestaties van leerlingen te vergroten (John Hattie). Deze groeimindset levert de basis voor leraren, schoolleiders en ondersteunend personeel die zich vriendelijk opstellen, veel vragen stellen en relatief weinig instructie geven.

Deze positiviteit is bovendien van belang voor onszelf. Omdat leren, ontwikkelen en prettig samenwerken belangrijke steunpilaren zijn in onze werkcultuur. Ook dit proces vraagt om ruimte voor vallen en opstaan. Zo leren we van onze fouten. Daarbij willen we ons blijvend verbazen, op een open en vrije manier: over onze leerlingen, over elkaar, onszelf en de wereld waarin we leven.

DE PS'JES

De leerling staat bij ons centraal. Daaruit volgt al het andere. Om te beginnen ruimte voor het individu, met zijn leerbehoefte, ingebed in een sociale context en een uitdagende (voorbereide) omgeving. Leidend is het bekendste motto van Maria Montessori: 'Leer mij het zelf te doen.'

Dit hebben we uitgewerkt in zes PS'jes. We lichten strekking en achtergrond van deze PS'jes toe. Korte voetnootjes die onze identiteit kleur, geur en smaak geven.

Onze PS'jes

- ¹ *Leren is natuurlijk wel een dingetje hier.*
- ² *We geven ruimte cadeau. En grenzen.*
- ³ *Fouten zijn gewoon lesmateriaal.*
- ⁴ *De wereld is onze school.*
- ⁵ *Zelfstandigheid is geen vereiste, wel een doel.*
- ⁶ *Praat aardig met me.*

De kern hierboven zegt dat leerlingen ruimte nodig hebben om hun eigen leerproces te doorlopen en zelf keuzes te maken. Om de regisseur van het eigen leren en leven te worden, maken wij het onze leerlingen mogelijk grip te krijgen op persoonlijke leervraagstukken. Als er geen persoonlijke leervragen zijn, ontbreekt de noodzaak regie te nemen.

Daarvoor is het belangrijk dat elke leerling de kans krijgt om zijn leer- en begeleidingsdoelen (zoveel mogelijk) zelf te bepalen en het leerproces (zoveel mogelijk) zelf in te richten. Dat inzicht en die strategie vergroten de trots op de geboekte leersuccessen. Bij dit leerproces is het belangrijk dat elke leerling - zonder onoverkomelijke consequenties - zijn of haar neus mag stoten. Zo ontstaan de concrete leerervaringen waarop de leerling

>





met de leraar/coach kan reflecteren en zodoende van zijn of haar fouten kan leren. Het is de kernopdracht van elke leerling in deze leeftijdsfase om te ontdekken wie hij of zij is. Dat doen veel leerlingen door soms bijna letterlijk tegen anderen op te botsen. Juist in die spanning, dat mogelijke conflict, in een zo veilig mogelijke leer- en leefomgeving, leren ze des te meer. Dat vraagt van ons het lef en de moed om naast onze vriendelijkheid en ruimte ook standvastig te zijn in de begeleidingsrelatie. Zo wordt er geleerd en eigenaarschap ontwikkeld, op competenties om te incasseren, te verbinden en waarden te ontwikkelen. Wij bieden dus een leeromgeving met zowel ruimte als grenzen.

In deze context is het uiterst belangrijk om leerlingen weliswaar verantwoordelijkheid te geven, maar hen ook te benaderen als een jongere op weg naar volwassenheid en niet al als een jongvolwassene. Op het Montessori College is zelfstandigheid geen vereiste, maar wel een doel. Stap voor stap leren we leerlingen te reflecteren, problemen op te lossen en regie te nemen.

We zien daarin de complete leefwereld van een leerling; leren gebeurt binnen en buiten de school en het is een van onze taken die werelden te verbinden. De wereld is onze school. Leren doe je in een veilige omgeving waar je je gezien en gehoord voelt. Op het Montessori College werken we vanuit vertrouwen en zijn we met elke leerling in relatie. Praat aardig met me. Dit geldt als belangrijke basis voor een vertrouwensrelatie op het Montessori College.

Leerlingen kunnen op onze school leren omdat ook wij willen en kunnen leren. We zijn in ons gedrag congruent en een voorbeeld van wat we ook van de leerlingen verwachten. Voor de leerlingen en voor medewerkers is de hele school een

leer- en werkgemeenschap waar permanente ontwikkeling vanzelfsprekend is. Dit wordt verwoord in het eerste PS'je: Leren is natuurlijk wel een dingetje hier.

AMBITIEUZE LEER-EN WERKOMGEVINGEN VOOR DE KOMENDE JAREN

Zoals in het voorwoord beschreven, zijn er de afgelopen jaren veel ontwikkelingen ingezet. In het onderliggende hoofdstuk beschrijven we via de karakteristieken van het voortgezet montessori-onderwijs in Nederland waar we de komende schoolplanperiode op inzetten. We benoemen per karakteristiek voorbeelden. Dit zijn eerder opgestarte onderwijskundige ontwikkelingen die de komende jaren uitgebouwd zullen gaan worden.

Leren kiezen

Over vier jaar hebben alle leerlingen dagelijks de ruimte om eigen keuzes te maken in hun leeractiviteiten.

Dit betreft zowel de inhoud als de manier waarop. We ontwerpen leeromgevingen die afgestemd zijn op de doelgroep en bieden een specifiek keuzeaanbod per doelgroep. De leerorganisatie, het rooster en de lesstof bieden ruime keuzemogelijkheden. Leerlingen kunnen met leraren en coaches/mentoren (persoonlijke) afspraken maken voor een (eigen) leertraject.

Als leerspecialisten en vakexperts begeleiden docenten en mentoren/coaches de leerlingen bij het leren en het maken van

>



keuzes. Alle medewerkers van onze school leveren een bijdrage aan het realiseren van onderwijs dat past. Dat laatste vraagt maatwerk: om leerlingen gelijke kansen te bieden, behandelen we hen bewust ongelijk.

IN UITVOERING

MMvmbo, de Beuk met haar college- en begeleidingslessen en nieuwe dagritme. De Werkplaats bij de bovenbouw havo/vwo, MC Agora. Leerlingen kiezen ook voor verzwarend van hun programma, bijv. Cambridge Engels, Goethe Duits, vervroegd examen doen in een vak, het volgen van een vak op een hoger niveau, vwo+ en havo+ en het zelf samenstellen van extra programmaonderdelen zoals lessen en tentamens op de universiteit.

Sociaal leren

Over vier jaar gebruiken de leerlingen de hele school en haar omgeving om te oefenen in ‘moeilijke vrijheid’ (Biesta) en burgerschap.

We vormen daarin een leer- en werkgemeenschap waarin leerlingen leren dat vrijheid altijd in een sociale context plaatsvindt. Ruimte voor jezelf mag nooit ten koste van de ander gaan. Volwassen vrijheid, zowel voor leerling als medewerker, houdt in dat je niet alleen ruimte durft in te nemen, maar dat je jezelf ook vanuit een vrije keuze laat begrenzen. Leerlingen en medewerkers leren en werken op basis van vrijheid

en vertrouwen. Allen nemen hierin hun verantwoordelijkheid en zijn transparant in de wijze waarop ze met deze vrijheid, dit vertrouwen, omgaan. Om dat te oefenen, hebben we leeromgevingen georganiseerd waarin leerlingen leren omgaan met diversiteit en acceptatie.

We hebben onder andere (keuze-) cursussen en inspiratiecolleges waarin leerlingen van alle niveaus elkaar ontmoeten op gemeenschappelijke thema's. Faciliteiten van de verschillende locaties worden hierbij ingezet.

IN UITVOERING

Het Beste uit 2 Werelden, de GSA-groep, MC², samenwerking met Werkenrode in Groesbeek, samenwerking met Stichting Primair Onderwijs Groesbeek (SPOG).

Reflecteren

Over vier jaar worden alle leerlingen gecoacht in het reflecteren op hun totale ontwikkeling.

Dit gebeurt in een doorlopende leerlijn die vanuit de context van lob (loopbaanoriëntatie- en begeleiding) vorm krijgt. Leerlingen denken na over hun leerresultaten, hun leerstrategie en hun modus.

Ze krijgen minder toetsen, meer formatieve feedback en leren uiteindelijk nog meer van hun fouten. Leerlingen leren gedurende het hele leertraject met behulp van reflectiementen, feedback en feedforward.

>

Dat gaat over hun persoonlijke kwaliteiten, hun manier van leren en hun niveau. De brede montessoridoelen bepalen deze koers. Reflectie en groei worden door leerlingen en door hun docenten en coaches vastgelegd in de voortgangsmonitor (MC Agora en 10-15) en in de rapportages. Leerlingen bespreken dit tijdens driehoeksgesprekken met hun ouders en school. Daarbij voeren zij de regie.

Aan het einde van hun schoolloopbaan krijgen leerlingen naast een diploma een montessoriaans plusdocument/certificaat mee waarin beschreven staat hoe ze gewerkt hebben aan de brede montessoridoelen: Zelfstandigheid, Creativiteit en Maatschappelijke verantwoordelijkheid. De leerlingen zijn gedurende hun loopbaan zelf eigenaar van dit portfolio.

IN UITVOERING

Het montessoricertificaat, de voortgangsmonitor, Didactisch Coachen, ontwikkelde rubrics bij MMvmbo, het gebruik van de montessorirubrics in het montessoricertificaat, het gebruik van rubrics vanuit Covey bij Agora. Ontwikkelgroep formatieve toetsing, het werken met Peer Scholar in de bovenbouw van havo/vwo.

Hoofd, hart en handen

Over vier jaar hebben alle leerlingen gevarieerde leeromgevingen op onze school. Leerlingen leren door te denken, te voelen en te doen.

Daarom zetten wij voor iedere leerling in op een balans tussen hoofd, hart en handen. Leeractiviteiten zijn gevarieerd en doen een appèl op de cognitie, de scheppingskracht, de motoriek en ambachtelijkheid van kinderen.

IN UITVOERING

Bewegen op niveau, sportactieve school, cultuurprofielschool, vwo+, havo+, Kunst Plus, muziek, Culturele Avond, Broodje Cultuur, techniek- en kookruimtes die toegankelijk zijn en gebruikt worden door leerlingen van alle leerwegen. Kunstvakken tekenen/muziek zijn examenvak t/h/v.

Samenhang in leerstof

Over vier jaar leren alle leerlingen in betekenisvolle leercontexten; herkenbaar, actueel en samenhangend. Daarin werken ze vanuit eigen leervragen en persoonlijke leerdoelen.

Middels stages en verdiepende (praktijk-) onderzoeken doen ze ervaringen op die ze aan kennis en vaardigheden koppelen. Zo wordt het leren betekenisvol en levensecht en is het makkelijker kennis op te doen en te onthouden.

Nederlands wordt natuurlijk als kernvak aangeboden binnen al onze onderwijssoorten. Maar ook hier zoeken we naar het

>





vanzelfsprekender maken van taal en taalverwerking. Dat doen we door Nederlands zoveel mogelijk geïntegreerd aan te bieden, maar ook door taal, lezen en schrijven tot iets aantrekkelijks te maken.

IN UITVOERING

Agora voorziet in deze samenhang omdat het leerlingen mogelijk gemaakt wordt via hun passies tot leren te komen. Middels challenges formuleren leerlingen ambities en ontwerpen ze met hun coach leerroutes die afgelegd worden om de ambities te bereiken. In het MMvmbo zijn er leergebieden zoals talent en expressie, talent en natuur, talent en oriëntatie waarin via reële contexten projecten worden aangeboden en leerlingen vanuit verschillende perspectieven de samenhang in de wereld leren zien.

Taal wordt binnen een leergebied versterkt en integraal opgenomen. Bijvoorbeeld in Wereld Beeld en Taal. We doen mee aan voorleeswedstrijden. Op Agora is er elke dag een half uur lezen in stilte. Op het MMvmbo schrijft een hele klas mee aan een echt verhalenboek dat uitgegeven wordt. Op havo/vwo is er jaarlijks een voordracht-festival met eigen teksten en poëzie. Er zijn afrondende en integratieve activiteiten aan het einde van elke deeltaak middels mixen activiteitenweken. In de bovenbouw van havo/vwo is dat terug te vinden in profielmodules, profielwerkstuk, een interdisciplinair vak als CKV, allerlei special-kwt's (bijvoorbeeld de schoolkrant, tutoring) .

Binnen en buiten de school

Over vier jaar is onze hele school - de facto - oefenplaats om te leren. Vanuit leerlingen bezien gaat het leren en ontwikkelen natuurlijk ook buiten de muren van de school door.

Als we leven als leren zien en leren als leven, is het belangrijk om de hele leef-en leerwereld van leerlingen te gebruiken. We zien de hele wereld als inspiratiebron om tot meer leren te komen.

We bouwen de samenwerkingen uit met het primair onderwijs, mbo, hbo en universiteit om leerlingen een doorlopende leerlijn te kunnen bieden, om hen uit te dagen, om andere werelden binnen te halen. We laten hen kennismaken met andere culturen en geven hen de kans hun leefwereld op te rekken door hen in aanraking te laten komen met andere werelden en groepen.

IN UITVOERING

Global Montessori Games, sportieve en culturele reizen, uitwisselingen in het buitenland. 10-15 Agora, projecten voor po-leerlingen op onze school, participatie van vwo-leerlingen aan colleges van de Radboud Universiteit Nijmegen.

□

SCHAT



Het verhaal vertellen

De metalen boot ligt klaar. Als de crisis rond het coronavirus is gaan liggen, zal het vaartuig te water worden gelaten. Meer dan twee jaar hebben in totaal circa 25 leerlingen eraan gewerkt: verspanen, booglassen en metaal verbinden. En dat in hun vrije tijd, vaak op zaterdagen. Als het eenmaal zover is, zal het een feestelijke gebeurtenis zijn binnen het Montessori College. Niet in de laatste plaats omdat die boot symbool kan staan voor waartoe onderwijs in staat is.

Openstaande vacatures zijn er niet binnen het Montessori College. Integendeel. Vol trots vertelt schoolleider Anne-Marie van de Wiel dat ze mails in haar inbox heeft van drie wiskundeleraars die hier graag zouden willen werken. Voor andere vakken zijn ook namen bekend van docenten die zich hebben gemeld.

Dit schoolplan kijkt vooruit. Het vertrekt vanuit wat nu is en schetst de gewenste beweging naar de toekomst. Het schrijfteam heeft geput uit spontane bijdragen van anderen, er zijn collega's geïnterviewd, er zijn bijeenkomsten geweest. Maanden schrijven, sleutelen aan teksten en schrappen

Te water

heeft geleid tot dit schoolplan.

Dit plan brengt in beeld wat er al is. Dit om extra bewustzijn los te maken over waar het Montessori College vandaag de dag staat. We hebben het advies van collega Wim Veldkamp: *'De neiging tot zelfvoldoening moet onderdrukt worden'*, daarbij overigens

angstvallig voor ogen gehouden. Je leest over een Gelderse onderwijsgemeenschap, verdeeld over drie schoolgebouwen, die op zichzelf afzonderlijk ook weer een schoolgemeenschap zijn. Natuurlijk schuurt het daartussen af en toe, zoals in elke multi-lokale organisatie. Al vindt het bonte gezelschap van onderwijsprofessionals elkaar altijd en steeds weer in de zoektocht naar beter, naar morgen, naar de eigentijdse vertaling van wat Maria Montessori ooit bedoelde.

Het plan wil het echte MC-verhaal vertellen, inspirerend zijn voor zijn hardwerkende onderwijscollega's en uitnodigend voor alle andere lezers. Ons montessorischolplan gaat tenslotte over leren en ontwikkelen, een eerste levensbehoefte.

Het Onderwijzend Personeel (op) van het Montessori College is een gemeenschap die zich steeds die ene, existentiële vraag stelt: hoe help je met onderwijs jongeren zichzelf te ontwikkelen? De opvattingen daarover kunnen verschillen, maar iedereen is het erover eens wie de hoofdpersoon is: de leerling. Deze focus betekent dat de school zichzelf, ondanks alle werkdruk, maximaal uitdaagt. Logisch, want de samenleving waar de school middenin staat, beweegt en vraagt daardoor veel.

Schoolleider Anne-Marie van de Wiel maakte er, toen ze nog docent was, een sport van om leerlingen nooit de klas uit te sturen. Makkelijk zal het niet altijd geweest zijn, maar het is haar gelukt. Een aantal jaren werkte ze op een andere school, maar toen hier de vacature van schoolleider vrijkwam, begonnen voormalige collega's aan haar te trekken. Ze kwam terug, want uiteindelijk kon ze niet zonder die gemeenschap waar het broeit en waar zij blijvend in haar overtuiging wordt gesterkt dat het onderwijs zich in eerste instantie dient te voegen naar de leervraag en leerbehoefte van de leerling; niet andersom. Om die reden kenmerkt deze gemeenschap zich door een gezamenlijke wil om als onderwijsprofessional steeds beter te worden en is men altijd nieuwsgierig naar nieuwe inzichten en leerondersteunende methoden. Het

De toekomst is nu

hoort misschien wel bij het karakter van een school, want het gaat om de volgende generatie. Een continue stroom van leerlingen die door een school heengaat. Dat is ook een zaak van ernst. Een docent geeft toe aan een interviewonderzoek, niet om anekdotes te delen, maar om dat ene punt te maken in dit schoolplan: het moet gaan om de beweging die je met elkaar wilt maken omwille van de toekomst van leerlingen, een toekomst die hier begint.

Het verhaal van die gemeenschap zoemt buiten de school rond en trekt nieuwe docenten aan. Zoals eerder gesteld, doen openstaande vacatures zich hier niet voor. Toen Berni Drop hier een paar jaar geleden als rector over de drempel liep, decennia aan onderwijs in haar bagage, werd ze al snel getroffen door wat er zich hier afspeelde. Berni: *'Er worden hier denklessen gegeven: hoe mooi is dat? Waar anders vind je dat? Je voelt hier een diepe verantwoordelijkheid, voor het onderwijs en voor de onderwijsontwikkeling. Als rector had ik geen fluit te vertellen, dat werd me al snel duidelijk gemaakt. Te strakke sturing, daar zijn ze hier allergisch voor. Je bent er als leider om te inspireren en te coachen. In feite hetzelfde als wat een docent bij een leerling hoort te doen.'*

Het opkontje dat ze verdienen

Zo'n voorbeeld als van het nieuwe rooster staat niet op zichzelf. Overleg bij het Montessori College leidt niet tot water bij de wijn, integendeel. Overleg zet aan tot onderzoek en brengt valkuilen en extra kansen in beeld waardoor de beweging vooruit meer kracht krijgt. Zeker als leerlingen hebben meegedaan, want zij zijn immers de hoofdrolspelers. Projecten van de laatste jaren zitten vol met dergelijk kleine en grote aanpassingen.

Overleg kan leuk zijn, een voorbeeld daarvan is de leerlingarena. Rond een vraagstuk worden - at random – tientallen leerlingen verzameld om mee te denken. Luuk Bruinink: *'Leerlingen vinden het geweldig dat ze mogen brainstormen en ideeën inbrengen. Ze zijn volwaardig partner aan tafel. Dat is ook zo tijdens sollicitaties voor nieuwe medewerkers, dan zit of zitten er altijd één of meerdere leerlingen bij die mee beoordeelt of beoordelen.'*

Het leerlingenstatuut van het Montessori College is geen papieren tijger. Het is echt eigendom van leerlingen en wordt als bron en praatstuk regelmatig ingezet tijdens discussies.

Op eigen initiatief hebben de jonge bedenkers er een poster van gemaakt die op de begane vloer van De Beuk hangt. Je kunt 'm niet missen. Exemplarisch voor de stem van de leerlingen, een geluid dat klinkt en weerkaatst.



De leerlingen

Komt het Montessori College bij elkaar, dan gaat het over de beweging vooruit. Bijna altijd. Geen blinde beweging, maar doordachte vervolgstappen vanuit de organisatie. In dat proces hebben leerlingen een grotere rol gekregen.

Niet toevallig heet een belangrijk initiatief, dat al enkele jaren vol energie zit en ook energie aanzuigt, DE Onderwijsbeweging. Het is een vrijwillige ontmoetingsplek binnen het Montessori College. In de avonden worden bijeenkomsten georganiseerd waar leerlingen, ouders, docenten en anderen samen nadenken over hoe het onderwijs beter kan. En wel zo dat de opbrengst daarvan liefst klein en zo min mogelijk complex kan worden uitgeprobeerd. In eerste instantie om te leren. In een latere fase, misschien, om op te schalen.

Docenten, die na een lange dag werken bij zo'n bijeenkomst aanwezig zijn, zeggen - tot hun eigen verbazing - hier juist energie van te krijgen. Tijdens een van deze avonden is het idee ontstaan om het onderwijsconcept van Agora naar binnen te halen. Met alle gevolgen van dien. De Werkplaats (zie verderop) is een ander mooi voorbeeld van concept naar realisatie.

Van DE Onderwijsbeweging zijn Inge Klaassen, Berni Drop en Stephan Haukes initiators. De inbreng van leerlingen is ook hier belangrijk. Berni: *'Deze school is van nature heel innovatief, maar toen ik er kwam, was er veel focus op de interne organisatie. Dat zag je onder andere doordat er weinig klankbord was voor leerlingen. Heel gek eigenlijk, want leerlingen zijn superwaardevol als je hun wijsheid aanboort. Zij zijn de belangrijkste stakeholders van een school. Worden zij mede-eigenaar van het leerklimaat, dan nemen hun motivatie en de kwaliteit van verbeteringen toe. Dus maken wij juist extra plaats voor leerlingen in het onderwijs.'*

De leerlingenraad heeft een organisatorisch opkontje gekregen. Hetzelfde gewicht is nu gereserveerd voor de leerlingenraad als voor andere vertegenwoordigende organen. Participatie van leerlingen heeft überhaupt een natuurlijke logica in een school, zegt vwo-leerling Luuk Bruinink: *'Zonder het perspectief van leerlingen in een plan mis je draagvlak.'*

Langzaam maar zeker is het belang van leerlingen uitgedroefd tot een dagelijkse realiteit. Maar niet zonder kleerscheuren. Een forse, aanstaande roosterwijziging, tot in detail uitgewerkt, stuitte op verzet onder de scholieren. De wijziging moest worden afgeblazen en er volgde een proces van maanden om tot een breed gedragen verbetering van het rooster te komen.



Omdat het kan

Gesprekken met een hoge gunfactor

Met besluitvorming zodicht bij de werkvloer, is gesprek met elkaar een noodzaak. Want, een serieuze inzet ligt op tafel, er valt wat te beslissen. De betrokkenen raken soms tot in de fundamenteën met vragen als: hoe kom je tot kennis? Bij Agora wordt daar anders over gedacht dan door andere docenten die vaak gepakt en gemazeld zijn op die hamvraag binnen de context van hun vak.

Maar vooruit willen komen, dat houdt de zaak ook bij elkaar. Meningsverschillen zijn denkmatériaal, soms zelfs conflictstof, op en kunnen de werksfeer verstoren. Deze gemeenschap heeft eerder de neiging te zoeken naar wat van de ander geleerd kan worden.

De beweging werkt vaak als een perpetuum mobile. Voorbeeld: als in 2013 zowel in Groesbeek als Nijmegen gestart wordt met het vmbo op montessorileest geschoeid, dan volgt - binnen een paar maanden - een nieuwe behoefte. Om leerlingen te motiveren is een andere methode van begeleiding nodig. In Groesbeek leidt het spoor naar Didactisch Coachen, een methode ontwikkeld door Frans Faber en Lia Voerman. Arianne Nas legt uit: 'Het zet veel meer in op gesprek met de leerlingen, minder op instructie. Onderzoek heeft uitgewezen dat het rendement van instructie beperkt is. Gesprek gaat er om dat je meer en veel betere vragen stelt. Niet alleen op inhoud, maar ook op modus, strategie en persoonlijke kwaliteiten. Je geeft vooral feedback, drie keer zoveel positieve als negatieve. Je stimuleert,

maar laat ook op een fijne manier zien dat je hoge verwachtingen hebt. Dat is de grootste succesfactor.'

Niet veel later volgt het MMvmbo in Nijmegen het voorbeeld van Groesbeek, ook daar wordt begonnen met Didactisch Coachen. Het enthousiasme zwelt verder aan, met als gevolg dat besloten wordt om er voor het complete Montessori College mee aan de slag te gaan. Dat gaat natuurlijjk niet zomaar, docenten worden nog eens extra uitgedaagd. Voor de invoering wordt een aantal jaren uitgetrokken. Gestaag beter veranderd de wijze waarop jongeren leren. Sommige docenten zijn van nature coachend, anderen hebben meer oefening nodig en daar wordt ruimte voor gemaakt. Vrijwel iedereen gaat erin mee.

Didactisch Coachen brengt het onderwijs van Agora, dat vragen stellen heeft verankerd in het denken en doen, nog dichterbij het Montessori College als geheel. Het gesprek wordt over de hele linie van het onderwijs nog belangrijker dan het al was. Al is het maar omdat men elkaar die coachende vragen gunt.

Autonomie, competentie en relatie

Max: 'Toen ik hier twaalf jaar geleden kwam werken als lesassistent, zag ik werkjes die ik zelf op de MTS had gemaakt, zoals een kandelaar. Schei toch uit. Dat heb ik afgeschaft. We zijn minikanonnen gaan maken, mooie vuurkorven en hekjes voor de motorcrossbaan. Daar heb je wat aan. Techniek is echt moeilijk, zoals koorddansen. Veel gaat er mis voor je er handig in wordt. Kom je eenmaal op dat punt, dan kan het koord niet hoog genoeg hangen. Dan ga je thuis aan een brommer sleutelen. Sommige jongens moeten daarvoor net wat meer oefenen. Dat vraagt tijd, die er niet altijd is. Dat vind ik wel jammer.'

'Als je het mij vraagt, is vmbo-praktijkles geven het allermooiste. Wil je hier toepassen wat je op de Pabo hebt geleerd, dan sluit dat lang niet altijd aan. Wat heb je in het vmbo-praktijkonderwijs aan moeilijke woorden? Tijdens de propedeuse die ik volgde, moest ik een keer een les van minuut tot minuut voorbereiden. Echt waar. Er zijn hier momenten waar je een goede les hebt gegeven als leerlingen niet binnen vijf minuten in de gordijnen hangen. Dat vind ik prachtig. Een vmbo-praktijkleraar moet er gewoon staan. Niet bang zijn, niet over zich heen laten lopen. Relaxed, niet zo serieus, niet bang zijn zelf vieze handen te krijgen. Daaraan herken je de blijvertjes als nieuwe collega's binnenkomen.'

'Als een leerling een asje draait en het is niet helemaal goed, dan zoeken we samen naar een oplossing. Niets erger dan opnieuw te moeten beginnen, terwijl je zo je best hebt gedaan. Zelf heb ik dat in mijn jeugd ook meegemaakt, dat de docent zegt: 'Niet goed, begin maar opnieuw.' Zonder uitleg. In mijn klas wil ik met de jongens dingen maken, ontdekken, uitvogelen, niet bang zijn voor fouten. Ik leg uit, ik doe voor, ik leg het langzamer uit, ik doe het nogmaals voor. Ik help ze, maar ik leg ze niets op. Zo ben je een coach.'

Wim Veldkamp: 'Ik probeer zo interessant mogelijk les te geven: hoog tempo, veel verschillende dingen en veel buiten de lesmethoden om. Ik ben zelf snel verveeld, soms wil ik ook met propjes gooien. Je moet je vak verkopen in de klas. Engels is het belangrijkste, je weet dat je het later echt gaat gebruiken. Ik wil dat leerlingen het goed leren spreken.' Hij heeft een talentvijver van leerlingen die 'iets hebben met Engels'. 'Je kunt zelfs extra een certificaat verdienen: Cambridge Engels. Daar staat op, ik ben heel goed in Engels, een soort internationaal rijbewijs.' Hij prijst de aandacht die hier is voor het individu. Ook voor hem. 'Er werd me gevraagd of ik voor langere tijd in een noodlokaal les wilde geven. Ik heb het gedaan op voorwaarde dat het alleen voor mij bestemd zou zijn.' Met Kerst verbouwt hij jaarlijks het lokaal – volgens de beste Engelse tradities – tot 'Wims Grote Kerstshow'.

Blijft het potentieel van een leerling onzichtbaar, dan wordt voor Sanne van Drenth, coach bij Agora, de roep om het naar boven te halen alleen maar sterker. Zij gelooft dat het er bij iedereen is, dat talent, en zij zal het vinden ook. Het drijft haar in wat ze doet, ze is erdoor gefascineerd: over de wijze waarop je faalangst aanpakt, hoe je tevoorschijn haalt wat een leerling sterk maakt.

Op een zeker moment ging het reguliere onderwijssysteem haar teveel knellen. Meer was mogelijk, dat geloofde ze heilig. Daarom is zij overstapt naar Agora onder de vlag van het Montessori College. 'Dit is een uitkomst voor mij. Leerlingen zelf laten kiezen, vanuit eigen interesse en van daaruit laten werken aan hun eigen ontwikkeling. Het voldoet aan de drie behoeftes van ieder mens: autonomie, competentie en relatie. Je wilt invloed hebben, zeker op jezelf. Daar gaat het om. Als leerlingen dat niet voelen, kan het tot opstandigheid leiden.' Bij Agora krijgt ze hier de ruimte voor, zonder dat wetten uit het bestaande onderwijssysteem haar afremmen. Sanne: 'Je mag hier holistisch kijken. In ons team van coaches bespreken we zowel de didactische als pedagogische kant van het onderwijs. Wat kun je toevoegen als coach, wat werkt goed en wat niet? Met nog meer oog voor wat de leerling kan. Hoe krijg ik een leerling flink aan het werk? Dat antwoord is steeds anders. Wil iemand alleen maar gamen, dan neem je dat als een startpunt. Van daaruit vraag je alsmat door en breng je bewustwording op gang. Die bewustwording vind ik veel belangrijker dan de tijd die iemand ergens aan besteedt. Het geeft onderwijs rendement op de langere termijn.'

In de praktijk

Als werken betekenis heeft, dan wordt hard werken beter draagbaar. Max Wagener, instructeur (associate degree), staat in het technieklokaal in Groesbeek. Het is er één en al bedrijvigheid, leerlingen hebben lol en werken tegelijk hard aan eigen projecten.

Maria gunt jou jouw eigen traject

Op het Montessori College is zij nooit ver van de werkvloer vandaan, Maria Montessori. En haar optimistische visie over kinderen en jongeren wordt hier dagelijks tot daden gebracht. Het bewijs van haar gelijk geeft aan diezelfde daden de impuls tot herhaling. Leer mij het zelf te doen, dat was tijdens het leven van Maria Montessori een vernieuwende gedachte. In dit schoolplan kan daar geen enkele twijfel meer over zijn. Jongeren leren beter als ze zelf ontdekken. Maria Montessori observeerde jonge mensen en sloot zich aan bij de fase van het individuele kind. Ze gaf feedback en stemde haar didactiek op de jongere af. Deze visie en aanpak zijn binnen deze school algemeen gedachtegoed en zijn ver doorgevoerd.

Zo is binnen de locatie de Beuk aan de Kwakkenberg de Werkplaats opgericht voor zelfstandige leerlingen die extra vrijheid krijgen, omdat ze al vergevorderd zijn met planning en organisatie. Daarentegen kiest MC² voor extra begeleiding voor hoogbegaafde jongeren die dit nodig hebben. Begeleiding wordt volledig afgestemd op de persoonlijke behoeften.

Ze zegt: *‘Je ziet dat ze geleerd hebben om eigenaarschap op te eisen. Er is een allergie voor tussentijdse deadlines. Ze zeggen: ‘Zeg maar wanneer het af moet zijn, dan zorg ik ervoor.’ Zo wordt ‘Leer mij het zelf te doen; Laat mij het zelf doen.’ Er is volop keuze bijgekomen om dat eigenaarschap meer gestalte te geven. Met bijvoorbeeld combinatievakken (meerdere disciplines samengevoegd), plus colleges aan de Radboud Universiteit.’*

Deze natuurlijke zelfstandigheid van leerlingen dwingt bijna als vanzelf een verandering af in de wijze

van lesgeven. Petey: *‘Het gebeurt wel eens dat een leerling de klas uitloopt zonder dat te vragen. Je voelt zelf goed aan of het functioneel is. Zo niet, dan stuur je bij. Bij bepaalde onderwerpen moet je soms langer uitleg geven, omdat het onderwerp daarom vraagt. Ook dan hoor je al snel: ‘Laat het ons nu maar zelf doen’. Onze leerlingen houd je niet zo lang in de luistermodus. Niet alleen leren we hun om het zelf te doen, ze leren het zichzelf ook. Door te doen.’*

Maarten Stassen, docent van het Modern Montessori vmbo (MMvmbo): *‘We zijn het onderwijs vrijer gaan invullen. Andere manieren van instructie, meer gericht op het proces; leerlingen zelf laten ontdekken, extra aandacht voor hun kwaliteiten.’*

Volgens het PS’je ‘De Wereld is onze school’ krijgen vmbo-leerlingen binnen de keuze-uren de kans om buiten de schooldeur te leren. Zoals bij voetbalclub NEC. Maarten Stassen: *‘In de praktijk van het stadion leren ze wat er nodig is om een club draaiende te houden. De kids voelen zich gewaardeerd. We zetten daarbij sterk in op social media, dat vinden ze belangrijk. En voor ons is het reclame. Een andere locatie is het Junior Technovium, het gebouw naast station Heyendaal.’* De buitenlandreisjes en de internationale uitwisselingen geven ook betekenis aan datzelfde PS’je.

Petey Peeters, docente Nederlands bovenbouw havo/vwo, krijgt de jongeren over de vloer nadat ze zich al jaren hebben ontwikkeld binnen een onderwijscultuur die diep is geladen door Maria Montessori.

Als feest der herkenning

In alle organisaties houden zich soms moeilijkheden op. Hoe kom je samen tot leerprocessen? Hoe maak je elkaar sterker? Wanneer geef je elkaar de ruimte? In een platte organisatie als het Montessori College gaat heel veel voeren van goede samen leren en het voeren van goede gesprekken gericht op de beweging vooruit.

Tegelijkertijd is het niet altijd makkelijk. Zelfs binnen een school met zoveel optimisme, met zoveel betekenis rond het mooiste vak ter wereld. Er is een ‘plek van moeite’ (André Wierdsma), waar emotie dichtbij komt. Dan krijgt verbinding een schaduwkant. Omdat je nu eenmaal met elkaar verbonden bent,



Dat hebben we onderschat. Andere teams kwamen in verzet, ze waren zover nog niet. Zij deelden de urgentie niet.’

Het werd een emotioneel proces dat organisatorisch vastliep in onderling onbegrip. Werkplezier liep een flinke deuk op. Toch is het de teams uiteindelijk gelukt boven zichzelf uit te stijgen. Door elkaar te blijven opzoeken. Jacob: ‘Op een zeker moment hebben we tegen elkaar gezegd dat elk geluid, elk perspectief van waarde is. Dat hebben we in een proces van maanden breed in de organisatie opgehaald. Actief hebben we ruimte gemaakt voor de argumenten van de ander. Dat heeft geleid tot aanpassingen waardoor onder andere docenten als coach nog beter in positie zijn gekomen. Eindresultaat is dat het gesprek over onderwijs in de Beuk lang niet zo actueel is geweest als op dit moment.’

of je dat nu wilt of niet. Dan wordt samenwerken, met al het goede dat daarbij hoort, ook een uitdaging. Dan word je uitgedaagd op je eigen zelfbeeld, op hoe je samenwerkt en hoe anderen met jou samenwerken.

‘Die plek van moeite moeten we blijven opzoeken als we willen blijven leren,’ aldus Berni. ‘Daar slagen in maken, want het lukt niet altijd. Dan spelen zaken zich ondergronds af, er vermoedheid, dreigen mensen kracht te verliezen en is eigen regie lastig. Ik snap dat wel, het zijn processen die je in veel organisaties ziet: zeker in het onderwijs waar veel van je wordt gevraagd. Het overkomt mij ook. Laten we deze moeite beter gaan benoemen. Dan kunnen we vanuit een geza-

menlijk bewustzijn de goede kant op blijven werken. Te vaak praat men in organisaties over verbinding als een vaststaand feit. Beter lijkt mij: verbinden als inspanning van het werkwoord.’

Jacob Westra, schoolleider onderbouw is er geweest, op die plek van moeite. Uit eigen ervaring weet hij dat het loont om er niet van weg te lopen. Het was een fase van twee jaar die zich afspeelde in het gebouw de Beuk, niet lang voordat dit schoolplan op papier kwam. Jacob blikt terug: ‘Het kernteam bovenbouw stelde voor om meer keuzevrijheid en maatwerk in het lesprogramma in te bouwen. Als schoolleiding voor de Beuk hebben we deze flexibilisering toen omarmd en wilden deze organiseren.’

Plek der moeite

Binnen ontmoet buiten

Met de schuifdeuren dicht

Voortbordurend op ons PS'je 'De wereld is onze school': het was een bijeenkomst van een kleine honderd leerlingen in de aula aan de Kwakkenbergweg in Nijmegen. Schuifdeuren dicht, want alle aandacht was nodig voor de lezing over WOII.

Niettemin misdroeg een kleine minderheid zich. Rector Berni Drop lichtte achteraf toe: *'Soms heb je zo'n ingewikkelde klas. Dat was hier het geval: een aantal leerlingen dat vaker in beeld komt. Dat laten we als school echt niet op z'n beloop. Een groepje docenten is ermee aan het werk, ze zijn in gesprek met de klas. Deze leerlingen probeer je met individuele coaching te raken. Nooit in de groep, want dan maken ze zichzelf alleen maar groter. Soms krijgen kinderen op onze school straf, maar dan wel straf die ertoe doet en waar je iets van leert. Belangrijker is de pedagogische warmte waarmee docenten verbindingen zoeken met een leerling.'* Desgevraagd: boos is ze niet op wie zich tijdens de bijeenkomst heeft misdragen.

'Hoe kun je boos zijn op kinderen en jongeren? Inderdaad, zelfs ook niet op die minderheid, wier desinteresse in de aula tastbaar was, in haar lichaamstaal en geroezemoes. Jongeren wier gedrag scherp afstak bij de diepe stilte van de meerderheid.'

Emmy Drop-Menko, moeder van de rector en Holocaust-overlevende, etste tijdens die lezing met een scherpe pen beelden uit haar jeugd in het geheugen van het grotendeels jonge publiek. Haar tante en verzetsstrijder, de allerlaatste keer in levende lijve, droeg een groenleren jasje met rits. Berni: *'Mijn moeder heeft een missie, om met haar oorlogsverhaal de harten van kinderen te raken. Datzelfde vraag ik van docenten: benader jongeren met een open hart, probeer bij hen binnen te komen. Ook al heb je een tas vol proefwerken, ook al lukt het soms niet; probeer het de volgende keer opnieuw. Uiteindelijk zal het beter gaan.'*



en het leren gaat door

Corona

De meeste woorden uit het voorliggende schoolplan zijn geschreven als het Montessori College (en het totale onderwijs) geconfronteerd wordt met de grootste crisis in haar bestaan. Eenmaal aangekondigd dat de scholen dichtgaan, wordt er op maandag 16 maart 2020 op drie schoollocaties vergaderd. Verwarring en onzekerheid hangen in de lucht. Voor de actualiteit ligt geen scenario op de plank. Noodgedwongen zullen alle leerlingen voor langere tijd thuis hun onderwijs gaan volgen. De impact van de coronacrisis – ook voor het onderwijs – dringt door, ter plekke tijdens die vergaderingen. De klap is niet gering. Onderwijs staat op het spel, want op afstand en met deze schaal, dat is nog nooit gedaan. En al helemaal niet binnen een paar dagen.

Het meest frappante aan de maandagvergaderingen, misschien, is de tijdsduur. Om en nabij dertig minuten, meer is niet nodig om verbijstering te overwinnen en tot daden over te gaan. Na afloop van de vergadering wordt er doorgepakt; los van functies worden taken spontaan verdeeld onder de medewerkers. Het eigenaarschap, een kwart eeuw aanwezig in het Montessori College, vertaalt zich in een rap tempo in concrete oplossingen. Ze ontstaan uit alle



'Ok, maar nu eerst inloggen ofzo: moet lukken' (denk ik). 'Groepen/ klassen aanmaken'? (give me a moment, please). 'Het systeem werkt sneller als je Teams ff via de app' downloadt' wordt ons verteld (maar natuurlijk: brrrrrrr). Verwonderd, nou, verbijsterd, eigenlijk, kijk ik om me heen. Zie op het ene na andere scherm hoe virtuele klassen ontstaan, chats worden geoefend onder elkaar en...leerlingen 'live' reageren op de uitnodigingslink om zich toe te voegen aan de groep. Dit flikken mijn collega's. Mijn scherm blijft blanco.

Ik loop naar het toilet en vul mijn flesje met water. Zoals leerlingen dat doen als ze de kluts kwijt zijn, of geen zin meer hebben. Goede nieuws? Over een half uur is er weer zo'n instructiesessie. En begrijp nu hoe belangrijk het is dat we onze leerlingen het vertrouwen en de ruimte bieden om te herkansen. Vooraan zal ik plaats nemen en ga niet weg totdat ik - op z'n minst - een klas te pakken heb. Lesgeven doe ik liever live, maar word gesteund in mijn online actie: een leerling reageert met: 'Lukt het? Rechtsonder zit het knopje.'

Een week later krijgt het onderwijs een volgende klap te verwerken. De eindexamens worden afgeblazen. Stel je voor: je

gelederen, vanuit een betrokkenheid bij het onderwijs zelf, dat - dwars tegen de actualiteit in - beschermd moet worden. Makkelijk gaat het niet. Een dag later schrijft docente Petey Peeters een column voor de interne nieuwsbrief. Wat het kost van mensen, een verandering als deze, kun je lezen tussen haar regels van zelfspot.

'Tjeempie. Normaal gesproken heb ik op dinsdag rond de klok van 11 uitzicht op 27 examenleerlingen havo-5: live en in geuren en kleuren. Nu tuur ik naar iets op het scherm dat Microsoft Teams heet. Met - op een verantwoorde afstand van ca. 1.5 meter - andere collega's die hun leerlingen online bereiken willen. Vanaf morgen, wel te verstaan, woensdag. 'De leerlingen zijn al helemaal ingeburgerd in dit systeem; het wijst zich vanzelf en je zult snel alle mogelijkheden ontdekken: online lesgeven, een filmpje plaatsen, live chatsessies, zelfs in groepsverband kan er gewerkt, gecommuniceerd en geëvalueerd worden', legt een bevlogen ict-collega uit die deze instructiesessie op zich heeft genomen. Zo iemand die bits en bytes uitademt, een digitaal scherm bestiert als – ooit - een matador een Spaanse arena. Ik voel me 14, onbekwaam en ben eerlijk gezegd ontredderd: ik wil wel, maar de vraag is of ik dit wel kan.

hebt leerlingen stap voor stap naar dat eindpunt gebracht, met veel docenten samen, jarenlang, en dan vlak voor de eindstreep volgt de mededeling van overheidswege: we gaan het anders oplossen. Het is een emotioneel moment in een uitzonderlijke tijd.

Overigens, de beginselen van onderwijs op afstand heeft het Montessori College snel onder de knie. Diezelfde dag, als de examens worden afgeblazen, klinkt de roep om meer verdieping. En ontstaat de vraag: 'Hoe kunnen we wat we nu doen, beter doen? Met meer inhoud, afstemming en met meer betekenis voor de leerlingen?' Dezelfde vragen die Maria Montessori in een ver verleden ook stelde. Vragen die bepalend zijn en blijven voor deze montessorischool, ongeacht de omstandigheden. Vragen die niet perse een antwoord behoeven. Vragen die aanzetten tot verdieping, tot leren. Live in contact met de ander, of online.

Leren biedt houvast, kracht, energie en zelfs troost in een wereld die tijdelijk om een andere as lijkt te draaien. Daarvoor én daarna.

in memoriam
RUUD LINSSEN 1971-2020

Vanaf dag één noemde hij het ‘ons verhaal’, de gevleugelde, beeldende, prozaïsche tekst die als gouden lijst het schoolplan zou dragen: het door Ruud geschreven narratief. Een narratief met als aftrap een metalen boot. *‘Nadat ca. 25 leerlingen hier meer dan twee jaar aan hebben gewerkt –verspanen, booglassen en metaal verbinden- zou de boot te water worden gelaten.’* In Ruuds bewoording een project dat ‘symbool staat voor waartoe onderwijs in staat is’. Met als hoogtepunt de uiteindelijke ‘lancering’.

Zoals Ruud na maanden schrijven, krassen, herzien, herschrijven en door- gaan zijn narratief in vol ornaat aan een breed onderwijspubliek zou presenteren.

Leerlingen zullen die boot uiteindelijk zien varen. En ook Ruuds narratief zal die prominente plek in het schoolplan krijgen die het verdient. Maar zonder laatste blik, goedkeuren of trots van de schepper. Zonder de geestesvader, van ‘ons’ montes-soriverhaal, Ruud Linssen.





personeels-
beleid

2

Personeelsbeleid

*‘Een lerende organisatie
voor zowel leerlingen als medewerkers’*

WE VRAGEN EIGENAARSCHAP

Kernbegrippen voor het personeels- en organisatiebeleid zijn autonomie, verantwoordelijkheid en vertrouwen. Deze begrippen dienen als basis voor medewerkers om zich professioneel in te zetten, zich professioneel verder te ontwikkelen en gezamenlijk te werken aan de ontwikkeling van de school. Ze staan in lijn met onze onderwijskundige uitgangspunten.

OMKADERDE RUIMTE

In uiteenlopende beleidsstukken hebben we de afgelopen jaren de kaders van onze inzet en functies omschreven. Deze kaders bieden houvast in de verwachtingen die we naar elkaar hebben.

Het professioneel statuut beschrijft de professionele ruimte van medewerkers en de betekenis van verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Het directiestatuut concretiseert het resultaat van het mandaat van de bevoegdheden aan de directieleden. Het functiehuis omvat alle beschrijvingen van de functies die we binnen het Montessori College onderscheiden om 'de klus' te klaren. Beschrijvingen over het 'hoe' en meer vanuit de bedoeling van de functie.

*Inzet voor de komende vier
jaar is dat iedereen nog meer
professionele ruimte kan
en durft te nemen, zodat er
meer vrijheid ontstaat.*

*Vrijheid houdt in dat je naast
de ruimte die je krijgt van
de ander, je ook in staat bent
om je te laten begrenzen door
de ander.*

SAMEN WERKEN

Bij ons werk je in een team. Voor leraren bestaan teams vooral uit kernteams en expertteams, voor de oop'ers betreft het taakteams en schoolleiding. Vanuit een onderlinge taakverdeling wordt collectief verantwoordelijkheid genomen voor het resultaat. Zo is ieder teamlid persoonlijk aanspreekbaar voor alle resultaten.

Komende vier jaar ontwikkelen teams zich nog verder naar de bedoeling zoals beschreven in het Professioneel Statuut.

Deze inzet en resultaten dienen één en hetzelfde doel: het professionaliseren en

>





optimaliseren van onze bijdrage aan de ontwikkeling en begeleiding van onze leerlingen en de kwaliteit van onderwijs.

LEREN DOOR FEEDBACK

Van medewerkers die het leren voorleven, leren onze leerlingen. Aan onze leergemeenschap zijn (beeld-)coachen en de methode Leerkracht onlosmakelijk verbonden. Professionaliteit groeit door gerichte, concrete feedback op proces en inhoud en op een motivatie- en leerbevorderende wijze. Dit is noodzakelijk voor de ontwikkeling van medewerkers en daarmee ook voor de kwaliteit van het onderwijs. Reflectie op het eigen handelen is zowel voor leerlingen als medewerkers een telkens terugkerend item. Door te reflecteren, door terug te kijken, leren we van onze fouten en groeien we.

BEKWAAM

Medewerkers spannen zich op een continue basis in om het werk (vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch) te verbeteren via reflectie, onderzoek, scholing, intervisie en coaching. Hier hebben we voor de komende jaren veel (financiële) ruimte voor vrijgemaakt. Naarmate de medewerker meer toegroeit naar conceptdragerschap, groeit ook zijn of haar invloed. Zo draagt de medewerker actief bij aan het ontwikkelen van een nog betere school voor onze leerlingen. Alle personeelsleden kunnen gebruik maken van de Centrale (een nieuw initiatief voor ontwikkeling, werving en raad). Hier kan men terecht met o.a. coach- en/of opleidingsvragen. Nieuwe medewerkers volgen het eerste jaar een intern opleidingstraject waarbij coaching en de montessori-identiteit centraal staan. Om ook in de toekomst te kunnen werken met bekwame mensen,

gaan we de komende vier jaar nog meer inzetten op het verder professionaliseren van ons stagebureau dat ook onderdeel is van de Centrale. Dit doen we door o.a. aan te sluiten bij de AOS (Academische Opleidingsschool), Passie voor Leren waarin HAN (Hogeschool Arnhem-Nijmegen), Rijksuniversiteit Nijmegen en diverse vo-scholen samenwerken om het leren van studenten op de scholen te ontwikkelen en bevorderen. Op deze manier willen we dicht bij nieuw talent blijven.

HET GAAT OM HET GESPREK

Wij geloven dat iedereen een eigen verantwoordelijkheid heeft in zijn eigen ontwikkeling. Wij zien dat onze gesprekkencyclus vooral bedoeld is om hierin te ondersteunen, niet om onnodig te controleren. Wij zien een goed lopende gesprekkencyclus als een instrument (en geen doel op zich) voor de leidinggevenden en de medewerkers om met elkaar in gesprek te zijn en te blijven.

Over vier jaar maken feedbackgesprekken deel uit van een vast stramien, gesprekken die in belangrijke mate bijdragen aan een professionele werksfeer.

Deze werksfeer kenmerkt zich door een ambitieuze werkhouding waarbij wij ons graag professioneel ontwikkelen, actief om feedback vragen en feedback goed kunnen ontvangen.

>

TAAKBELEID

We hebben een taakbeleid vastgesteld dat recht doet aan professionele ruimte, (gezamenlijke) verantwoordelijkheid, samenwerken, vertrouwen en aan intrinsieke motivatie. Waardering en als professional gezien worden, dat zijn belangrijke waarden, waarden die wij ook uitdragen in de omgang met onze leerlingen en ouders. Op basis van professionaliteit, interesse en ruimte verdelen wij de komende jaren het takenpakket in gezamenlijk overleg.

ALLES HANGT MET ALLES SAMEN

Focus ligt op een integrale en congruente aanpak. Die aanpak zal de komende jaren een bredere blik vergen, een blik die verder strekt dan de eigen habitat, een die de samenhang tussen de onderdelen overziet en aanzet tot reflectie en (gepaste) actie.

OPEN PROFESSIONELE HOUDING

Werken aan een continue open professionele houding betekent dat je als medewerker actief meedenkt en meewerkt aan onderwijsvernieuwingen. In dialoog met leerlingen, ouders en andere betrokkenen.

Een mooi voorbeeld is DE Onderwijsbeweging. Leerlingen, ouders, leraren en andere betrokkenen van onze school vormen samen DE Onderwijsbeweging.

De aanleiding was een groeiende nieuwsgierigheid naar onderwijs dat leidt tot meer motivatie, creativiteit, zelfontplooiing en initiatief bij leerlingen. Dat gaat de komende jaren door. Met een continue open, professionele houding werken wij hieraan omdat we hiermee leerlingen nog beter kunnen ondersteunen in hun ontwikkeling tot jongvolwassenen.

MEEZEGGEN

De medezeggenschap is dichtbij de praktijk belegd. Dit houdt in dat leerlingen en/of ouders zo dicht mogelijk bij het onderwijs dat de leerlingen volgen, overleg hebben. Per locatie hebben we actieve leerlingenvragen.

De medezeggenschapsraad, gevormd door afgevaardigden vanuit leerlingen, ouders en personeel, komt zesmaal per jaar bijeen. Onze bestuurder overlegt zeer regelmatig met de personeelsgeleding, de PMR. Jaarlijks zijn er minimaal twee bijeenkomsten van de medezeggenschapsraad, samen met de schoolleiding en de RvT, om informatie uit te wisselen over belangrijke keuzes in de context van onze school. Hiernaast worden leerlingen en ouders steeds meer actief betrokken bij bijvoorbeeld het ontwikkelen van beleid en sollicitatieprocedures.

DIVERSITEIT IN SCHOOLLEIDING

Op onze school wordt gestreefd naar een bundeling van diverse kwaliteiten (mannelijke en vrouwelijke) om invulling te geven aan de collectieve verantwoordelijkheid.

□







Kwaliteitsbeleid
gekoppeld aan
strategie



Kwaliteitsbeleid gekoppeld aan strategie

STRATEGISCH KWALITEITSBELEID

Om de keuzemogelijkheden voor leerlingen voor lessen groter te maken, hanteren we een strategisch kwaliteitsbeleid. De focus van dit beleid heeft de afgelopen vier jaar gelegen op dialoog, onderzoek en meten ‘wat werkt’. Zo kunnen we het keuzecurriculum voor leerlingen nog passender maken voor elke jaarlaag.

Met P&O, kernteams, financiën, facilitair, ICT en collegeoverstijgende initiatieven wordt op dit moment integraal ingezet op de uitvoering van kwaliteitszorg in het algemeen. Daarop sluiten we onze kwaliteitsystemen (zoals Kwaliteitsscholen) zoveel mogelijk aan.

Ga je voor excellent, dan struikel je niet over een voldoende.

We nemen blijvend de ruimte om aan onze eigen, toegevoegde doelen te werken, zoals aan het pedagogisch didactisch klimaat en de professionalisering van docenten. We laten ons daarbij leiden door het kader van de Montessorivereniging en Agoravereniging.

PDCA-CYCLUS

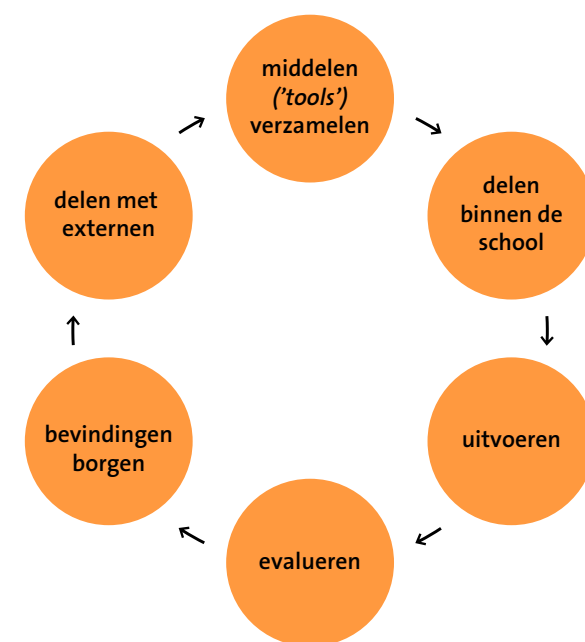
Ons onderwijs wordt geëvalueerd, geborgd en desgewenst met externen gedeeld. Tussen de opbrengsten van de diverse leer-cirkels worden steeds verbanden gelegd. Doelgerichtheid en ‘merkbaarheid’ in het onderwijs zijn een grotere kracht in onze plannen dan voorheen: we willen onze plannen verwezenlijkt zien in de lessen. Onze kwaliteitszorg is ingericht op basis van het PDCA-principe Plan-Do-Check-Act). Instrumenten voor kwaliteitsborging zijn onze digitale leerplatforms, zoals Trips (quests en lesobservaties), het montessoricertificaat en Montiplaza.

De kernteams en de vakgroepen, teams oop en de schoolleiders leggen hun doelen per schooljaar vast in hun jaarplannen, plannen die op het schoolplan afgestemd worden. Naast deze jaardoelen per afdeling/sector kan een medewerker ook een individueel doel hebben. In de gesprekscyclus tussen leidinggevende en medewerker worden deze individuele doelen helder.

>

LEERCIRKELS

Onze kwaliteitsstrategie is gebaseerd op het doorlopen van leercirkels door leerlingen, docenten, ouders, kernteams en onderwijsondersteunende medewerkers.



Iedere partij heeft hierin een rol, zowel in de uitvoering als in de borging ervan. Hierboven een voorbeeld van de werking van een leercirkel. Docenten, mentoren of coaches begeleiden leerlingen in het doorlopen van de leercirkel. Met behulp van de opbrengsten ontwerpen we een passend curriculum en stellen dit steeds bij.

TRANSPARANTIE EN HETEROGENITEIT

In het werken aan onze kwaliteit zijn we transparant en doen we recht aan de heterogeniteit en eigenheid van alle leerlingen en

medewerkers. Onze visie, observaties uit de praktijk en de uitkomsten van onderzoek helpen om de kwaliteit van het onderwijs te (her)ijken. Observaties van lessen door docenten, schoolleiding en coaches van het primaire proces, zijn een belangrijke bron voor verbetering en borging.

VAN MEETBAAR NAAR MERKBAAR

Wij zien meten als een instrument om te leren, niet als doel. Uitkomsten van onderzoeken, quests en enquêtes worden gedeeld met secties, kernteams en schoolleiding. Autoreflexiviteit via (beeld)coaching en (didactische) feedback zijn instrumenten om te leren. We concentreren ons daarbij op het positieve: positieve feedback ten opzichte van één verbeterpunt 3:1. We geloven dat dit de groei van leerlingen en medewerkers stimuleert en het leren daardoor vanuit de didactische dialoog vergemakkelijkt.

Bovendien zijn we op zoek naar een andere vorm dan kwantitatieve verantwoording, bijvoorbeeld door middel van interviews, gesprekken en films.

VISITATIE EN VERANTWOORDING

In- en extern zijn we over onze kwaliteit in dialoog met alle betrokken actoren; verantwoording leggen we af aan alle interne actoren en aan de onderwijsinspectie. Dit dankzij de visitaties van het VMO (Voortgezet Montessori Onderwijs), de Agoravereniging, de terugkoppeling van hogescholen en universiteiten, onze cyclus in de afstemming van beleidsdocumenten (kernteamplannen-sectorbeleidsplannen-schoolplan), onze schoolgids, het school-

>



brede Tijdpad Kwaliteit en de kwaliteits-systemen en websites (Vensters voor Verantwoording, Scholen op de Kaart en Kwaliteitsscholen).

DIALOOG

Daarnaast is er continue inbreng door middel van horizontale verantwoording door de SOR (sectorouderraad), de PMR, de klankbordgroepen met leerlingen per kern-team en de leerlingenraden. We realiseren ons dat de leerlingenraden kwetsbaar zijn door de korte looptijd van de bezetting.

Mede om die reden hebben leerlingen coaching en aanmoediging nodig om hun positie vast te houden en (mede) zorg te dragen voor de continuïteit van de bemen-sing. Ook DE Onderwijsbeweging speelt een belangrijke rol in de dialoog die we voeren met ouders, leerlingen en collega's. Daar beoefenen we met elkaar design thinking: vanaf stap 1 ontwikkelen we een prototype voor het onderwijs. Via 'minidesign' creëren we in DE Onderwijsbeweging samen plat-forms voor initiatieven en projecten.

TOETSBELEID

Het denken over leren en ontwikkelen van jongeren is voortdurend in beweging. Hiermee gepaard gaan nieuwe/hernieuwde ideeën over de wijze van het volgen van die (leer-)ontwikkeling.

Op basis hiervan is ons schoolbrede toets-beleid geactualiseerd. Meer focus komt te liggen op alternatieven, zoals formatieve toetsing, diagnostische toetsing, Didactisch Coachen, het inzetten van rubrics (laten de ontwikkeling van vaardigheden zien), tuto-ring en reflectieverslagen.

Vooraf formatieve vormen van evaluatie verdienen de aandacht. Dat zijn toetsen die vragen naar de aanpak van de leer-stof (niet de soep, lees: leerstof) zelf, maar hoe je de soep kookt (het recept voor het maken van de soep, lees: leerstof). Op deze toetsen krijg je als leerling feedback of je schrijft over deze toetsen een (zelf-)evalu-atie. Dit in tegenstelling tot zogenaamde summatieve toetsen (de klassieke toetsen), waarvoor je een cijfer ontvangt. Summa-tief toetsen is lang niet altijd in staat om de totale ontwikkeling van een leerling te volgen en te ondersteunen.

Hierin voorziet formatieve toetsing wél en sluit daarmee naadloos aan bij de doelstellingen van het montessorionder-wijs. Ook omdat formatieve toetsing veel beter in staat is om de zelfsturende kracht (motivatie, concentratie) van de leerling te ontwikkelen, is voor haar een belangrijke rol weggelegd in ons montessorionderwijs. De implementatie van de formatieve toet-sing heeft op dit moment de aandacht van een expertgroep.

□





Achterliggende beleidsdocumenten per hoofdstuk

ONDERWIJSKUNDIG BELEID

Leren kiezen

- Modern Montessori vmbo Nijmegen/Groesbeek
- Projectplan Agora
- Onderwijsconcept flexibilisering en checklist
- Schoolondersteuningsplan

Sociaal leren

- Diversiteit is gedoe als je conservatief denkt (artikel uit Up's en Down's, uitgave van de VIM 2019)
- Projectplan MC²
- Onbeperkt leren en nu implementeren (over de samenwerking met Werkenrode)
- Ontwikkelagenda MC²

Reflecteren

- Toetsbeleid Montessori College 2020
- Op weg naar het montessoricertificaat. VMO 2019
- Leerlingenstatuut Montessori College 2019
- LOB-beleid Montessori College

Hoofd, Hart en Handen

- Cultuurprofielplan Montessori College
- Regiovisie sterk techniek onderwijs
- Beweegdocument Montessori College

Samenhang in leerstof

- WBT 2020

Binnen en buiten de school

- Projectplan Agora Nijmegen en Groesbeek
- Oberon, monitor, tweede tussenrapportage
- 10-15 Agora Handboek
- <https://montessorigames.org/>
- Internationalisering

Algemene documenten en artikelen over onderwijs

- Schooljaarplannen
- Kernteamplannen
- Sectieplannen
- Schoolgids
- Visitatierapport van de Nederlandse Montessorivereniging 2017
- <https://montessoricollege.nl/>
- <https://scholenopdekaart.nl/Middelbare-scholen/1197/Montessori-College-K27-Nijmegen>
- <https://scholenopdekaart.nl/Middelbare-scholen/1198/Montessori-College-Groesbeek>
- <https://scholenopdekaart.nl/middelbare-scholen/24527/Montessori-College-K33-Nijmegen>
- DE Onderwijsbeweging: hoe leerlingen, ouders en leraren samen hun onderwijs vernieuwen; Iselien Nabben en Stephanie van der Raad
- Beweging naar vernieuwing in het Montessori College; Iselien Nabben - Meso juni 20
- P.S.
- Beleid goede doelen
- Samenvatting schoolplan op trefwoorden

Hoofdstuk Personeel

- Professioneel statuut: <https://montessoricollege.nl/onze-school-2/kwaliteit/professioneel-statuut/>
- PS'jes: <https://montessoricollege.nl/onze-school-2/kwaliteit/psjes/>
- Het gaat om het gesprek, cyclus van gesprekken
- Taakbeleid
- Functiebouwwerk
- Directiestatuut
- Leerlingenstatuut 2019
- <https://montessoricollege.nl/praktische-zaken/ouderraad-en-medezeggenschap/>
- Meerjarenbegroting
- Plan ontwikkeltijd en werkdrukvermindering
- De ontwikkelpot bekwaamheid van docenten

Hoofdstuk Kwaliteit

- Schoolplan 2020-2024
- Schoolgids inclusief locatiegidsen
- Populair jaarverslag en bestuursverslag
- Scholen op de kaart
- Vensters voor verantwoording
- CumLaude
- Toetsbeleid, februari 2020; <https://www.montiplaza.nl/diensten/examen/default.aspx>
- Kwaliteitsbeleid Agora
- Toezichtvisie en -kader, statuten en reglementen van het MCNG
- Handboek kwaliteitszorg - H. Wassink
- <https://www.montiplaza.nl/werkplaatsen/kwaliteit/default.aspx>
- Vanuit portefeuille P&O (verantwoording formatie, formatieplan, professionaliseringsplan)
- Didactische coaching- L. Voerman en F. Faber



Index

7 Inleiding

10 Basisinformatie

15 Onderwijskundig beleid
en start

17 VISIE EN MISSIE

17 DE LEER-EN BEGELEIDINGSOMGEVING

18 GROEIMINDSET EN VERBAAS JEZELF

18 DE PS'JES

21 AMBITIEUZE LEER- EN WERK-
OMGEVINGEN VOOR DE KOMENDE JAREN

21 Leren kiezen

23 Sociaal leren

23 Reflecteren

24 Hoofd, hart en handen

24 Samenhang in leerstof

27 Binnen en buiten de school

29 **Schat**

29 *Te water*

30 *Valkuilen uit het verleden
bieden inzichten voor de toekomst*

31 *Stille krachten gebundeld*

32 *De toekomst is nu*

33 *Het opkontje dat ze verdienen*

34 *Omdat het kan*

35 *Autonomie, competentie en relatie*

36 *Leer mij het zelf te doen*

37 *Plek der moeite*

38 *Binnen ontmoet buiten
en het leren gaat door*

43 Personeelsbeleid

44 WE VRAGEN EIGENAARSCHAP

44 OMKADERDE RUIMTE

44 SAMEN WERKEN

47 LEREN DOOR FEEDBACK

47 BEKWAAM

47 HET GAAT OM HET GESPREK

48 TAAKBELEID

48 ALLES HANGT MET ALLES SAMEN

48 OPEN PROFESSIONELE HOUDING

48 MEEZEGGEN

48 DIVERSITEIT IN SCHOOLLEIDING

53 **Kwaliteitsbeleid
gekoppeld aan strategie**

55 STRATEGISCH KWALITEITSBELEID

55 PDCA-CYCLUS

56 LEERCIRKELS

56 TRANSPARANTIE EN HETEROGENITEIT

56 VAN MEETBAAR NAAR MERKBAAR

56 VISITATIE EN VERANTWOORDING

58 DIALOOG

58 TOETSBELEID

62 **Achterliggende
beleidsdocumenten
per hoofdstuk**

COLOFON

TEKSTEN

onderwijskundig beleid
Berni Drop

personeelsbeleid
Inge Klaassen

kwaliteitsbeleid
Anne-Marie van de Wiel

‘schat’
Ruud Linssen

eindredactie
Petey Peeters

REALISATIE

concept en ontwerp
Endeke Huisman en Patricia Rehe

fotografie
Patricia Rehe

drukwerk
Coers & Roest



MONTESSORI COLLEGE
VWO • HAVO • VMBO