

Verslag van het Montessori Ontwikkeltraject Montessori College Nijmegen-Groesbeek Winter 2024



“Help mij het zelf te doen”

Ontwikkeltraject van het netwerk 12-18 van de
Nederlandse Montessori Vereniging

1. Het ontwikkeltraject van de NMV

De NMV heeft als missie het bevorderen en (doen) ontwikkelen van opvoeding en onderwijs volgens de beginselen en werkwijzen van Maria Montessori en het bevorderen en bewaken van de kwaliteit van het Montessorionderwijs.

De ontwikkeltrajecten dragen bij aan het bevorderen van de kwaliteit van de scholen van het netwerk. In de eerste plaats doordat de scholen eens per zes jaar een ontwikkelvraag stellen aan een commissie van collega's van Montessorischolen voor Voortgezet en met elkaar intensief op zoek gaan naar de antwoorden op die vraag. In de tweede plaats doordat de scholen commissieleden leveren voor de commissies van andere scholen. Deelname aan een commissie levert een belangrijke bewustwording op vanuit de gedachte "een advies aan een ander doet een beroep op jezelf". Door intensief naar scholen van collega's te kijken en mee te denken met hun ontwikkelvraag, kijk je ook met een andere blik naar je eigen school.

Het uitgangspunt is 'ontwikkeling': het netwerk 12-18 wil graag dat iedere netwerkschool bezig is om zich voortdurend te verbeteren. Als collectief leveren we hier een bijdrage aan.

Het doel van het ontwikkeltraject is het vergroten van de montessorikwaliteit van een netwerkschool, gebruikmakend van de kennis die aanwezig is in de eigen school en in de andere scholen van het netwerk. De scholen binnen het netwerk zijn altijd in ontwikkeling. In een ontwikkeldocument beschrijft de school op welk gebied ze de ondersteuning van anderen kan gebruiken om een versnelling te krijgen in die ontwikkeling.

De doelstellingen van het ontwikkeltraject zijn:

- A. een versnelling van de montessori-ontwikkeling van een school binnen een bepaald thema
- B. het realiseren van een sterke vorm van reflectie tussen de scholen en binnen de scholen

De school kiest zelf een ontwikkelthema met daarbij vragen waarop de commissie een antwoord gaat zoeken. De brede montessoridoelen en de karakteristieken vormen de basis van dit traject en zijn daarmee de bril waarmee de commissie gaat kijken.

Het ontwikkelthema geeft richting aan het traject en brengt focus aan:

- het thema is gerelateerd aan montessorionderwijs. Keuzes voor het behalen van de brede doelen zijn erin terug te vinden;
- de vragen zijn actueel en worden vastgesteld naar aanleiding van bijvoorbeeld het 'bordje op de deur traject', eigen evaluaties van het beleidsplan of informatie van stakeholders;
- de vragen zijn concreet en specifiek;
- er is voldoende informatie beschikbaar over het thema.

De schoolleiding geeft weer wat ze verwacht van het ontwikkeltraject. Wanneer is de schoolleiding tevreden met de opbrengst ervan? Wat verwacht de schoolleiding dat de opbrengst bij gaat dragen aan de ontwikkeling van de school?

Het ontwikkeltraject bestaat uit vier fasen waarin de commissie en de school ieder een eigen rol hebben. De voorbereidende fase is voor de school een belangrijke fase. In deze fase vertelt de school de school aan de commissie welk thema ze wil uitwerken in dit traject.

De commissie bezoekt de school één dag.

3. Conclusies en aanbevelingen

3.1 Het beeld van de commissie

Het algemene beeld

Het onderwijs en de leerlingenbegeleiding op de drie bezochte locaties van het Montessori College Nijmegen (Beuk, Berk en Vlier en Groesbeek) heeft veel montessoriaanse kenmerken.

Allereerst springt met name de goede pedagogische relatie tussen de docenten en de leerlingen in het oog. Leerlingen vinden 'het Montessori College' een leuke school waar ze – ook op de grotere locatie – gezien worden, waar de docent je als leerling veel vertrouwen geeft en de docent of mentor/coach altijd bereid is om je te ondersteunen wanneer je met iets zit. Zowel de docenten, het niet-onderwijzend personeel en de leerlingen gaan ook onderling goed met elkaar om en communiceren gemakkelijk. Omdat men weet wat men van elkaar verwacht, stralen de locaties een grote rust uit.

De school biedt de leerlingen - met name op de campus Nijmegen - een veelheid aan keuzes: speciale profielklassen, dagelijks 1 à 2 uur keuzewerktijd met lessen waarin je kunt kiezen voor veel of weinig begeleiding, specials op het gebied van schaken, dansen, techniek, beeldende kunst, mindfulness of specifieke vakken. Natuurlijk is er de keuze in de volgorde en het tempo waarin de leerling de opdrachten van een periode wil uitvoeren, in de mogelijkheden tot herkansingen. Voorop staat het vertrouwen, dat de leerling goede keuzes probeert te maken. Lukt iets niet, dan heerst er de opvatting dat 'je van fouten kunt leren'. Dat is de insteek van de coach- en driehoeksgesprekken die de leden van de visitatiecommissie zagen. "Ben je 'bij' wat betreft je werk?" is een veel gebezigde mentorvraag.

De ontwikkelvraag van de school

De commissie heeft de ontwikkelvraag van de school, zoals die in het ontwikkeldocument is geformuleerd, centraal gesteld in haar visitatie:

Neemt de commissie waar dat in (en deels buiten) de lessen de leerlingen frequent tot reflecteren worden gebracht inzake hun leerhouding, het leerproces dat plaatsvindt en het resultaat van dit leerproces?

Vervolgens heeft de visitatiecommissie de beantwoording van de vraag toegespitst op de volgende deelvragen:

- *Hoe beleven leerlingen de stimulans tot reflectie en zelf nadenken over wie je bent, wat je kwaliteiten zijn en hoe je leert?*
- *Op welke wijzen gebeurt het reflecteren? Onder welke omstandigheden lukt dat meer of minder?*
- *Hebben de docenten de mindset en vaardigheden die ze middels Didactisch Coachen hierbij inzetten?*

NB. Aan de beantwoording van de overige deelvragen is de commissie niet toegekomen.

Het doel van reflecteren

Er kunnen veel redenen zijn om te reflecteren.

De schoolleiding ziet als kern van het reflecteren dat een leerling beter zichzelf leert kennen.

Toegepast op lessituaties geeft reflecteren inzicht in het leerproces en het leerresultaat. Reflecteren helpt volgens de schoolleiding om 'dieper te leren'.

Leerlingen in de vmbo-locaties denken bij 'reflecteren' als eerste aan de coachgesprekken die zij wekelijks, vaak zelfs dagelijks, voeren met hun coach. Het is voor hen een positieve vorm van 'terugzien': wat heb ik geleerd, hoe kan ik het een volgende keer, bij een herkansing beter doen? Reflecteren helpt hun ook bij het maken van keuzes.

In de t/h/v-locatie zien de leerlingen hun mentor minder vaak. Maar ook daar reflecteren de leerlingen regelmatig: op hun taken, op hun proeftoets, in de begeleidingsuren. De soms uitgebreide feedback van docenten helpt hun daarbij.

Aan het eind van een periode krijgt de leerling beoordelingen voor de gevolgde vakken op het rapport, aangevuld met notities per vak en/of een woordrapport. Naar aanleiding hiervan worden 1 à 2 keer per jaar driehoeksgesprekken gevoerd, waarbij – naast de leerling en de coach/mentor - ook de ouders aanwezig zijn. Dit is een belangrijk moment voor reflectie: de leerling bereidt dit gesprek zelf voor en reflecteert op zijn/haar totale ontwikkeling. De aanwezigen geven daarop feedback. Overigens zijn volgens de leerlingen meiden soms beter in reflecteren dan jongens.

Reflecteren in de (les)praktijk

Zoals wij hierboven al aangaven zijn er heel wat reflectiemomenten op het Montessori College Nijmegen-Groesbeek. Dit zijn meest 'georganiseerde momenten'. Docenten en coaches/mentoren stellen op dát moment het reflecteren centraal. Leerlingen herkennen die momenten als 'tijd voor reflectie' en ervaren die ook als waardevol.

Maar duiken reflectiemomenten ook spontaan in de 'gewone' lessen op?

Naar het oordeel van de schoolleiding heeft zij in het model van Didactisch Coachen – waarin alle docenten van het Montessori College vroeg of laat worden geschoold – een instrument gevonden, waarmee het mogelijk is om het reflecteren structureel in het onderwijsproces in te bedden.

Volgens de waarnemingen van de commissieleden komen spontane reflectiemomenten minder vaak voor – zeker op de locatie Beuk - en zijn die ook erg afhankelijk van de docent.

Om pragmatische redenen kiezen docenten soms voor het gebruik van een deelaspect van het Didactisch Coachen. Daarnaast is de ene docent meer vaardig om die reflectieve coachhouding door te trekken naar de les dan de andere. Voor een deel van de lessen geldt, dat het uitlokken van reflectie bij de leerlingen nog niet tot het vaste repertoire van de docent behoort. Het gebruik ervan is nog niet 'vanzelfsprekend', ook niet op de momenten dat daartoe wel kansen liggen. Of zoals een docent het uitdrukte: "In het hoofd ontbreekt nog de kaartenbak om per geschikt moment door te vragen". Volgens de leerlingen in Groesbeek moeten zij na een toets nog vaak zelf om feedback vragen.

In andere lessen – bijvoorbeeld in wiskunde-, filosofie- en biologielessen, in enkele praktijklessen op de vmbo-locaties - zagen wij wel mooie voorbeelden van reflectie door de leerlingen, vaak verbonden met de stappen van het DC-model. In zulke lessen werd het aan de orde zijnde thema/probleem/opdracht van het vak of het waarneembare gedrag van een leerling geproblematiseerd. Vervolgens werd de leerling(en) om aanpak (stappenplan) en/of een oplossing gevraagd. Daarbij was er in de lessen wel verschil in diepgang van de feedback en de daarmee samenhangende reflectie. Het lukt lang niet altijd om te komen tot de categorie 2 en 3 vragen: vragen die gaan over de metacognitie en de zelfregulatie. De reflectie blijft dan ook wat oppervlakkiger. Docenten geven aan dat hun de tijd ontbreekt om in grotere klassen diepergaande feedbackgesprekken aan te gaan; soms ook is het daarvoor niet voldoende rustig in de les.

Reflecteren als expliciete karakteristiek

Reflecteren staat of valt met het regelmatig expliciet maken van de bedoeling van reflectie. Eigenlijk zou tijdens de genoemde reflectiemomenten telkens moeten worden benoemd: met welk doel wordt teruggekeken, wordt doorgevraagd, worden keuzes gemaakt, worden hypothesen opgezet en conclusies getrokken?

Het viel de commissieleden op dat leerlingen niet altijd in de gaten hebben dat ze (tevens) leren om te reflecteren. Door de vaardigheid 'reflecteren' voor de leerling in leerdoelen te verwoorden – er zou een rubric 'reflecteren' kunnen worden ingevuld door de leerling – zou het eigenaarschap inzake deze vaardigheid groter worden. In het verlengde hiervan zou in coach- en mentorgesprekken explicieter

kunnen worden beschreven hoe zich – net als bij andere montessoriaanse vaardigheden - de vaardigheid om te reflecteren bij de leerling ontwikkelt.

Met name op de vmbo-locaties worden grote stappen gezet door het reflecteren in te zetten bij de evaluatie en toetsing van een studieblok. Steeds meer wordt van 'cijfers' afgezien (met uitzondering van de examenklas) en wordt leerlingen gevraagd te omschrijven wat zij precies hebben geleerd en hoe zij hun vorderingen kwalificeren, bijvoorbeeld in een 'rubric' (beginner, in ontwikkeling, aantoonbaar, talent). Een en ander wordt vastgelegd in een portfolio, een woordrapport, een plus-document of een presentatie in een driehoekgesprek. Leerlingen zeggen hier steeds meer aan gewend te raken.

Een mooi onderwijsaspect vindt de commissie ook het tutorleren. Dit is een programma, waarbij bovenbouwleerlingen onderbouwleerlingen helpen. Het vindt elke woensdag in het derde uur plaats in de onderwijsrichtingen vmbo-t, havo en vwo. Het Tutorprogramma is er voor leerlingen die net dat extra steuntje in de rug nodig hebben. Een commissielid woonde een tutorgesprek van twee leerlingen bij, waarbij de ene leerling, de tutor, met de andere leerling expliciet de stappen doornam om tot een dieper reflectiegesprek te komen.

Reflecteren speelt ongetwijfeld een belangrijke rol bij de montessoriaanse karakteristiek Leren Kiezen. Zoals gezegd maken de leerlingen van het Montessori College Nijmegen elke periode een groot aantal keuzes uit het brede aanbod aan soorten lessen en andere onderwijsactiviteiten. Naar het oordeel van de leerlingen is het vooral de coach of de mentor die hierbij invloed heeft op de keuzes. En hoe frequenter leerlingen die coach of mentor spreken (in de vmbo-locaties elke dag), hoe meer invloed die heeft op een 'verantwoorde keuze'.

Didactisch Coachen en reflecteren

Het model van Didactisch Coachen wordt door vrijwel alle geschoolde medewerkers die de commissie in de school sprak, omarmd. Wel zei een deel van hen, dat de mate van toepassing per situatie kan verschillen. Dat komt overeen met de waarnemingen van de commissie.

We zagen in de driehoeksgesprekken en andere formele begeleidingsactiviteiten dat de hele cyclus van het Didactisch Coachen wordt gevolgd.

Binnen de lessen zag de commissie op dit punt verschillen. In de meerderheid van de lessen troffen we alleen het begin van de coachcyclus aan. De docent informeert bij de leerling hoe het leerproces verloopt, geeft korte feedback of een aanwijzing en – nadat de leerling hierop een positieve reactie heeft gegeven - vervolgt de docent zijn rondgang. In zulke gevallen misten we de echte doorvragen – binnen de theorie ook wel met 'categorie 3 vragen' aangeduid.

Overigens troffen we dat doorvragen vaker aan op de vmbo-locaties dan in de t/h/v-locatie. Bij die eerste lijkt er al meer vanzelfsprekendheid en routine te zijn dan bij de tweede.

3.2 Aanbevelingen

In het startgesprek heeft de school de commissie gevraagd om aanbevelingen te formuleren die richting kunnen geven aan de verder ontwikkeling van de school als montessorischool.

Op basis van het verkregen beeld uit de stukken en het bezoek aan de school formuleert de commissie de volgende aanbevelingen:

1. Expliciteer vaker de bedoeling van de reflectie: benoem tijdens de reflectiemomenten met welk doel wordt teruggekeken en doorgevraagd op het leerproces, waarom worden hypothesen opgezet en conclusies getrokken n.a.v. een probleemstelling, waarom je als leerling bepaalde keuzes maakt, waarom je wordt aangeraden in stappen te denken. Op deze wijze wordt het reflecteren meer een bewust proces bij de leerlingen.
2. Vergroot de vaardigheid bij de medewerkers om de reflectieve houding en de positieve

feedback vanuit het model van Didactisch Coachen geheel door te trekken naar de les en niet alleen op georganiseerde momenten. Door verdere scholing in en onderhoud van het Didactisch Coachen gaat het uitlokken van reflectie bij de leerlingen meer en meer tot het vaste repertoire van de docent behoren.

3. Daarbij zou het helpen als de leerdoelen van (de keuze van) de leertaak, de verwerkingsstof en het leerproces in de les voor de leerlingen vaker expliciet benoemd zouden worden. Als je leerdoelen stelt, kun je makkelijker kijken of je die hebt behaald.
4. Het zou mogelijk helpen als wordt beschreven hoe – net als bij andere montessoriaanse vaardigheden – de vaardigheid om te reflecteren zich bij de leerling ontwikkelt. Daartoe zou hij/zij een rubric ‘reflecteren’ kunnen invullen en daarop feedback krijgen.
5. Om meer zicht te krijgen op hoe leerlingen het leren reflecteren beleven, zou deze karakteristiek in tevredenheidsspeilingen afzonderlijk kunnen worden bevestigd.
6. De commissie heeft in de school verschillende mooie voorbeelden van lessen waarin Didactisch Coachen door de docent en reflecteren door de leerlingen hand in hand gaan. Zij beveelt aan om – waar het mogelijk is – bij elkaar te gaan kijken hoe deze combinatie gerealiseerd kan worden.

3.3 Conclusie

Op alle locaties van Montessori College Nijmegen-Groesbeek neemt de commissie de reflecterende houding waar van zowel de docenten, de coaches/mentoren als de leerlingen.

De docenten hebben die houding meegekregen tijdens de door hen allen gevolgde inwijding in het Didactisch Coachen. Dat levert de houding op om positieve feedback te geven, door te vragen en de oplossing van een probleem bij de leerling neer te leggen. De mate waarin die houding tot uitdrukking komt *in elke les* is nog enigszins persoonsafhankelijk, afhankelijk van de omstandigheden in de les, afhankelijk van de locatie.

Deze conclusie kunnen we doortrekken naar de mate waarin de leerlingen *binnen de les* spontaan tot reflectie komen of worden gebracht. Daarbij is de mate van diepgang in de reflectie nog verschillend. Overigens neemt de commissie waar dat leerlingen de vaardigheid van het reflecteren *altijd toepassen op ‘georganiseerde momenten’*: bij formatieve evaluaties en toetsen, bij de coach- en mentorgesprekken, bij het maken van keuzes, bij de driehoeksgesprekken met de ouders. De mate van diepgang van de reflectie is op deze momenten vaak indrukwekkend.

Met continue explicitering en scholing zal de school zeker nog stap voorwaarts maken in het toepassen van spontane reflectie in de les. Hiertoe bestaat in de school een grote mate van bereidheid.

Slotbeschouwing

De commissie heeft in één dag een heel breed beeld van het Montessori College Nijmegen-Groesbeek kunnen krijgen. De commissieleden danken het Montessori College Nijmegen-Groesbeek daarvoor hartelijk. De school is op een aantal punten vergevorderd in haar ontwikkeling – zeker in verhouding tot andere montessoricolleges. Voorbeelden zijn: de omvorming van mentoren naar coaches, de coachende houding van docenten in de les, het onderscheid tussen lessen met veel en nauwelijks sturing vanuit de docent, het opnemen van formatieve toetsing in de afsluiting van een periode, andersoortige rapportage aan de leerlingen over hun vorderingen. De commissie heeft goed kunnen waarnemen, dat zulke veranderingen – zoals in dit ontwikkeltraject: de samenhang tussen Didactisch Coachen en leren reflecteren – een langere adem vragen, stapsgewijs gaan en energie kosten van alle betrokkenen. Des te meer is zij daarom lovend over de inzet van alle medewerkers om de onderwijsidealen van Maria Montessori steeds meer in deze school te verwezenlijken.



Locatie Kwakkenbergweg 33, Nijmegen



Locatie Spoorlaan 16, Groesbeek

Op het voorblad: afbeelding van locatie Kwakkenberg 27, Nijmegen