

Visitatierapport



Oostwende College

Datum visitatie: 20 september 2012

Datum rapport: 8 november 2012



Meerwegen
scholengroep

Inhoudsopgave

1	Inleiding.....	3
2	Onderwijs.....	5
2.1	Schoolleiding.....	5
2.2	Docenten.....	6
2.3	Leerlingen.....	7
3	Identiteit.....	9
3.1	Schoolleiding.....	9
3.2	Docenten.....	9
3.3	Leerlingen.....	9
4	Personeel en organisatie.....	10
4.1	Schoolleiding.....	10
4.2	Docenten.....	10
4.3	Leerlingen.....	10
5	Conclusies en aanbevelingen.....	12

1 Inleiding

De Meerwegen scholengroep kent sinds 2008 twee vormen van visitatie. Iedere school wordt eens in de vier jaar integraal geïnspecteerd als opmaat naar een nieuw meerjarenbeleidsplan/schoolplan. Bij deze 'brede visitatie' bestaat de commissie uit externe en interne leden. In andere jaren kunnen scholen op eigen verzoek over een specifiek onderwerp collegiaal worden geïnspecteerd. Bij deze 'smalle visitatie' bestaat de commissie uit interne leden.

De visitatie van het Oostwende College op 20 september 2012 was een brede visitatie. De commissie bestond uit de volgende interne en externe leden:

- Halbe Spanjer, rector van scholengemeenschap De Waerdenborch in Holten en Goor;
- René de Jonge, directeur van het Veluws College Mheenpark in Apeldoorn;
- Nico Meijer, conrector mavo van het Corderius College in Amersfoort;
- Jan van Heerikhuizen, directeur van Accent Praktijkonderwijs in Amersfoort en Nijkerk;
- Arie Olthof, zelfstandig adviseur, Olthof Onderwijs (voorzitter);
- Arjenne Sättler, beleidsmedewerker kwaliteit stafbureau (secretaris).

Het programma van de visitatiedag zag er als volgt uit:

09.00 - 09.45	Gesprek met de schoolleiding
09.45 - 10.20	Gesprek met een panel van onderbouwleerlingen
10.20 - 10.40	Pauze en bezichtiging van de school
10.40 - 11.30	Gesprek met een panel van bovenbouwleerlingen
11.30 - 12.30	Lunchpauze en kort intern commissieberaad
12.30 - 13.30	Gesprek met een panel van onderbouwdocenten
13.30 - 14.30	Gesprek met een panel van bovenbouwdocenten
14.30 - 14.45	Korte pauze
14.45 - 15.45	Intern beraad van de commissie
15.45 - 16.15	Mondelinge rapportage voorlopige bevindingen aan de schoolleiding

De zelfevaluatie van de school

De schoolleiding heeft ten behoeve van de visitatie een zelfevaluatie opgesteld, waarin het aflopende meerjarenbeleidsplan is geëvalueerd op basis van de uitkomsten van een enquête onder leerlingen, ouders en medewerkers. Enkele DMR-leden maakten deel uit van de schrijfgroep die de zelfevaluatie heeft opgesteld. Alle panelleden waarmee de visitatiecommissie heeft gesproken, hebben de zelfevaluatie kunnen lezen. In de zelfevaluatie legt de school de volgende onderzoeksvraag voor aan de visitatiecommissie:

'We willen van de visitatiecommissie graag feedback krijgen in hoeverre de ontwikkeling van ondernemendheid op basis van het vehikel van verlengde lestijd in een 'volwassen fase' is aanbevelend, of dat er nog veel werk te verrichten valt aan de basis. Waar liggen belangrijke aandachtspunten met betrekking tot de verdere borging van dit onderwijsconcept, gekoppeld aan de kwaliteit en het rendement van ons onderwijs?

Voor wat betreft het thema identiteit: in hoeverre is dit merkbaar in de school en welke aandachtspunten heeft de commissie hierbij.'

Onderzoeksvragen van de commissie

Naar aanleiding van bestudering en bespreking van de zelfevaluatie van de school, heeft de visitatiecommissie eigen onderzoeksvragen geformuleerd. De commissie wil vooral te weten komen of de visie zoals de school die in zelfevaluatie heeft beschreven, in de school wordt doorleefd en herkenbaar is. Ook wil de commissie achterhalen of de gemaakte keuzes in de school zijn verbonden aan de visie en in welke mate deze keuzes effectief zijn. De commissie wil deze vragen op ieder beleidsterrein (onderwijs; identiteit; personeel en organisatie) aan de orde stellen.

Opbouw van het visitatierapport

Na deze toelichting op de onderzoeksvragen die leidend waren voor de commissie, gaat het rapport in op wat de gesprekspartners en panels tijdens de visitatiedag naar voren hebben gebracht ten aanzien van de drie beleidsterreinen die centraal staan tijdens iedere brede visitatie (onderwijs, zie hoofdstuk 2; identiteit, zie hoofdstuk 3; personeel en organisatie, zie hoofdstuk 4). Het rapport sluit in hoofdstuk 5 af met conclusies en aanbevelingen.

2 Onderwijs

2.1 Schoolleiding

Volgens de schoolleiding is het aanbieden van ambitieus en uitdagend onderwijs de kern van de onderwijsvisie van het Oostwende College. Samenwerking tussen vakken en projecten moeten leiden tot voldoende afwisseling voor leerlingen. Ook ouders worden bij het onderwijs betrokken. In het leercentrum is deze visie van de school concreet te zien: leerlingen boeien en uitdagen en laten leren op basis van competenties. Mentoren vormen daarbij op dit moment de spil. Zij volgen de leerlingen en kijken naar hun gedrag. Afspraken over onderwijs en leerlingen, bijvoorbeeld over loopbaanbegeleiding, ziet de schoolleiding vooral terugkomen bij de mentoren, maar nog onvoldoende bij de vakdocenten. Het bereiken van de docenten in de klas stuit hier en daar op weerstand.

De school heeft gekozen voor het leercentrum, projectleren en competentieleren, omdat is aangetoond dat dit goed werkt voor leerlingen op basis- en kaderniveau. Een voorbeeld van het onderwijs dat de schoolleiding voor ogen staat, is het 'Groenproject'. In het kader daarvan hebben leerlingen groene producten ontwikkeld in samenwerking met het Groenhorst en de Eemland Hoeve. Leerlingen vinden dat prachtig, want ze mogen de school uit, de buurt in. Als school ben je bang dat dit moeilijk te begeleiden is, maar het gaat in de praktijk heel goed. Binnen de school lopen meer van dergelijke losse projecten. Het zou mooi zijn als die meer op een lijn gebracht kunnen worden. Dat geeft meer rust dan dat er af en toe heel hard gewerkt moet worden tijdens een projectweek.

In het verleden haalde de school de ambitie om het leerlingenaantal te laten groeien in onvoldoende mate. Initiatieven die hiertoe werden genomen, zetten onvoldoende zoden aan de dijk. Daarop is besloten de koers om te gooien, de school een andere naam te geven en het concept ondernemend leren te gaan hanteren. Deze keuze is gezamenlijk in het team besproken. Sommige docenten zijn al ondernemend, andere moeten nog mee in deze koers. Docenten worden hiertoe gecoacht door een ondernemer. Verder heeft er een cursus plaatsgevonden, georganiseerd door SLO en de Kamer van Koophandel.

Ondernemend leren heeft volgens de schoolleiding te maken met 'onderneem je toekomst'. Het heeft derhalve een duidelijke link met loopbaanoriëntatie. Nadere uitwerking van het concept ondernemend leren moet nog plaatsvinden. Het heeft te maken met zaken als samenwerken, presenteren, fouten mogen maken en daar weer van leren. Ondernemendheid is een attitude, het lef hebben om dingen te organiseren in je eentje, de boer op te gaan en mensen dingen te vragen, dingen te doen buiten de vaste, veilige groep van medeleerlingen en het dorp. In het dorp wordt hard gewerkt. Menig (voortijdig) schoolverlater gaat in het bedrijf van de ouders aan de slag. Maar wat nu als de visserij instort, hoe zorg je dan dat leerlingen vaardigheden hebben geleerd waarmee ze wat anders kunnen? Het concept ondernemend leren speelt hierin een belangrijke rol.

Het 70-minutenrooster draagt onder meer bij aan de invulling van ondernemend leren. Sommige docenten vinden lessen van 70 minuten lastig en lang, vooral voor leerlingen op basis- en kaderniveau. Er zijn ook docenten die tegen lessen van 70 minuten zijn, ook al weten ze zelf wel een prima 70-minutenles te verzorgen.

Over het algemeen is de sfeer binnen het team goed. Er is grote betrokkenheid en er is veel plezier met leerlingen. Negatieve collega's die er nog wel zijn, hebben wel veel effect in zo'n klein team. Belangrijk is dat mensen in het team elkaar meer gaan aanspreken op gedrag, maar vooral jongere collega's vinden dat moeilijk om te doen.

De schoolleiding is tevreden over de weg die is ingeslagen, maar het einddoel is nog zeker niet bereikt. Ondernemend leren moet nog veel concreter worden, maar het is lastig om alle medewerkers eigenaar te maken van alle aspecten ervan, zoals het competentieleren. Doordat het team klein is, zijn medewerkers al gauw bij veel verschillende zaken betrokken, waardoor het lastig is te focussen op de gezamenlijke ontwikkeling van het onderwijs.

2.2 Docenten

De commissie heeft gesproken met acht docenten uit onder- en bovenbouw. Opvallend punt daarbij was dat er geen docenten aanwezig waren die betrokken zijn bij ondernemend leren. Docenten noemen verschillende zaken als hen wordt gevraagd naar de visie op onderwijs van het Oostwende: basiszaken als kennisoverdracht en de opvoeding van leerlingen, maar ook het verbreden van het wereldbeeld van leerlingen, leerlingen voorbereiden op de wereld buiten op basis van de protestants-christelijke grondslag. Ondernemend leren is het onderwijsconcept waarin uitwerking wordt gegeven aan deze visie. Allerlei aspecten ervan komen volgens de docenten terug in het onderwijs. Zij zien het vooral nog als het sausje over het onderwijs. Een kleine groep docenten vormt de motor van deze ontwikkeling.

Ondernemend leren moet er volgens docenten toe leiden dat leerlingen leren hun talenten in te zetten in bijvoorbeeld een bedrijf. Door middel van ondernemend leren worden leerlingen op weg geholpen naar zelfstandigheid, leren ze zich een mening te vormen, leren ze te nuanceren, kansen te pakken, creatief te zijn en keuzes te maken. Dit wil de school doen door de wereld van buiten naar binnen te halen. Het is nog een zoektocht naar de juiste vorm waarin dat zou kunnen gebeuren. Het zit nog niet in alle vakken. Wel wordt er vakoverstijgend gewerkt en zijn er projecten waarin ondernemend leren aan de orde is. Dit geldt met name voor leerlingen op basis- en kaderniveau, maar het zou volgens de docenten een concept moeten worden voor de hele school. Daarnaast moet het niet alleen in projectweken zichtbaar zijn, maar door het hele schooljaar heen. Ondernemend leren staat met name op de agenda in de onderbouw en bij D&C (dienstverlening en commercie). De overige afdelingen hebben wel de opdracht gekregen om het terug te laten komen in de les, maar dat lukt nog niet overal.

Niet bij alle docenten is bekend dat er cursussen ondernemendheid worden gegeven. Ook is niet bekend wie zich precies bezig houden met de uitwerking van ondernemend leren. Doordat het Oostwende College een kleine school is, geven de meeste docenten les in meerdere afdelingen. Toch merken docenten dat niet iedereen van alle ontwikkelingen even goed op de hoogte is. Dit komt onder andere doordat er ook andere zaken lopen, zoals de havo-pilot economie en maatschappij. Eerst gingen de betreffende leerlingen naar Amersfoort, nu kunnen ze hier blijven. Dat geeft wel de verplichting om hen breder te laten kijken dan alleen Bunschoten-Spakenburg. In dat kader vinden er bijvoorbeeld excursies plaats. Het profiel economie en maatschappij wordt op Oostwende zwaarder neergezet dan in Amersfoort.

Docenten verschillen van mening over het 70-minutenrooster. Sommige docenten zijn er voorstander van, omdat het rooster hen in staat stelt alle leerlingen te helpen, het overzichtelijker is voor leerlingen en er meer rust is in de school. Ook voor ondernemend leren is het goed. Je kunt de les starten en goed afsluiten door aan het einde terug te blikken op wat er is geleerd. Er is voldoende tijd om de cirkel van instructie, verwerking en terugblik rond te maken. Andere docenten benoemen nadelen. Zo leidt het 70-minutenrooster tot minder contactmomenten. Sommige docenten zien hun leerlingen liever vaker per week om controle te kunnen houden en om de stof erin te laten slijten. De mogelijkheden om gevarieerde vormen te gebruiken verschilt per vak volgens de docenten. Voor wiskunde zou

het bijvoorbeeld lastiger zijn dan voor Nederlands. Een goede 70-minutenles vereist voorbereiding. Dat is volgens sommige docenten lastig te realiseren voor alle lessen die je geeft. In het begin zijn er cursussen gegeven en gesprekken gevoerd onder leiding van APS. Voor nieuwe docenten schiet de ondersteuning bij het verzorgen van een goede 70-minutenles er nu bij in. Het 70-minutenrooster heeft in het verleden in het team ter discussie gestaan, zonder dat die discussie bevredigend is afgerond. Vanwege de koppeling met het rooster van het Farel College in Amersfoort, waar al een 70-minutenrooster werd gehanteerd, is de school toen doorgeslagen op de ingeslagen weg. Volgens sommige docenten zou het mooi zijn als de koppeling niet langer hoeft te bestaan.

Nu leerlingen op het Oostwende College blijven voor de havo-bovenbouw, neemt het (eigen)belang van goede determinatie in de onderbouw toe. Eerst moest Farel het maar uitzoeken en als het fout ging, was het hun schuld. Nu worden docenten meer verantwoordelijk voor hun eigen resultaten. Binnen de school gaat het gesprek de laatste tijd sowieso vaker over resultaten. De onderwijsopbrengsten van het Oostwende en met name de onderbouwresultaten blijven achter. Het project 'Toetskwaliteit' moet bijdragen aan betere resultaten. Hierin gaat het om vragen als 'hoe zorg je voor een goede verdeling van reproductie, inzicht en vaardigheden in een toets?' Niet alle docenten delen het belang van dit project. Zij zijn van mening dat het in de afgelopen jaren toch goed ging en zien het nut van het werken met formats en het maken van analyses niet in. Anderen zien de voordelen wel, maar lopen vooral tegen de factor tijd aan. Bij elke klas moeten docenten een toets afnemen en de resultaten invoeren in een computerprogramma. Zij vinden dat behoorlijk wat werk, vooral als je een één-uursvak geeft.

Wat betreft het toetsen zijn docenten in mavo-4 autonoom. Docenten in havo-4 en 5 nemen toetsen af die met docenten van het Farel zijn ontwikkeld. De samenwerking met Farel op dat gebied loopt goed. Wel ervaren docenten dat het Farel zich groter voelt dan Oostwende. Farel-docenten nemen beslissingen waarvan zij pas achteraf op de hoogte worden gebracht. Het zou mooi zijn als Oostwende helemaal zelfstandig zou zijn.

De docenten denken dat het concept ondernemend leren het Oostwende College gaat brengen wat de school nodig heeft. Duidelijkheid en rust zien zij als belangrijke voorwaarden. Er moet een visie worden neergezet, richting worden aangegeven en een beperkt aantal pijlers worden benoemd; al het andere zou achterwege moeten blijven. Vervolgens moeten de taken worden verdeeld en moet men elkaar erop kunnen aanspreken. Het is belangrijk dat er weer veiligheid komt in het team. Stabiliteit in het team en in de schoolleiding zijn daarbij volgens docenten van belang.

2.3 Leerlingen

De commissie heeft gesproken met twaalf leerlingen uit onder- en bovenbouw. Basis- en kaderleerlingen waren daarbij ondervertegenwoordigd. Vrijwel alle leerlingen geven aan voor het Oostwende te hebben gekozen, omdat de school dichtbij is, het een relatief kleine school is en de sfeer goed is.

Op de vraag wat de school belangrijk vindt in het onderwijs, noemen leerlingen het concept van ondernemend leren veelvuldig. De invulling die leerlingen hier aan geven is breed: het starten van je eigen bedrijf, het zelf kunnen kiezen, zelfstandig worden en op eigen benen leren staan, onafhankelijk zijn van anderen. Leerlingen geven aan dat ze redelijk vrij worden gelaten in sommige lessen. Je leert op basis van een lesplanning dingen zelf te doen zonder de docent. Ook moeten leerlingen ondernemendheid laten zien, bijvoorbeeld bij het organiseren van het klassenuitje, schoolfeesten en de goede-doelendag. Ondernemend leren is vooral op bepaalde momenten in het jaar zichtbaar. In de lessen gaat het vooral om zelfstandigheid. Leerlingen zouden ondernemend leren wel meer willen versprei-

den over het jaar heen. Ondernemend leren zou ook meer zichtbaar kunnen worden gemaakt in de inrichting van de school. Een leerling stelt in dat kader voor een graafmachine in de gang te plaatsen.

Leerlingen vinden lessen van 70 minuten best lang, maar zien als voordeel dat ze minder lessen hebben. Bovendien hoeft je niet iedere dag zoveel boeken mee te nemen en met bepaalde vakken als handvaardigheid heb je voldoende tijd om je werk af te maken. De les eindigt meestal met huiswerk maken en het kunnen stellen van vragen. Reflectie aan het einde van de les wordt volgens leerlingen niet gedaan. Je moet gewoon leren en als je een goed cijfer hebt, is het mooi. Er wordt niet gevraagd wat je hebt geleerd tijdens de les. Dit gebeurt ook niet altijd na stages. Je hoeft alleen te melden dat je terug bent. Soms wordt er na een toets besproken wat je fout hebt gedaan, maar meestal gooi je de toets weg als je een slecht cijfer hebt.

Voor sommige vakken zijn er verbindingen met het Farel College. Bijvoorbeeld voor het vak Frans zijn er afspraken gemaakt over cijfers. Dat komt doordat de havo-bovenbouw als pilot is ingericht en deze leerlingen officieel op het Farel College staan ingeschreven. Daar moeten zij ook examens doen. Soms merk je als leerling dat toetsen worden uitgewisseld. Sommige uitjes of excursies worden gezamenlijk georganiseerd, zodat er voldoende leerlingen mee gaan. Er worden soms ook projecten gedaan met andere scholen, zoals met het Groenhorst. Deze projecten waren vooral in de brugklas, maar niet in de leerjaren erna. Dat vinden leerlingen jammer, want zij vinden projecten leuk omdat ze leerzaam zijn en je geen gewone les krijgt. In het kader van een project heeft een leerling een videoclip gemaakt over Spakenburg. Op die manier leer je over de geschiedenis, maar ook over wat je leuk vindt voor later. Je komt in gesprek met andere mensen.

Leerlingen die in het leercentrum les hebben gehad, vonden dat gezellig en leuk, omdat je er met twee klassen tegelijk werkt en je alvast met een ander vak mag beginnen als je een vak af had. Op die manier hoeft je thuis alleen nog maar leerwerk te doen. Verder vonden de leerlingen de docenten die lesgeven in het leercentrum leuk.

Bij de nieuwe richting Dienstverlening & Commercie wordt nu nog alleen met mappen gewerkt. Leerlingen vinden dat jammer, want zij willen graag aan de slag met bijvoorbeeld de kappersstoel en de babybedjes. Ook moet er nog een keuken komen.

Leerlingen vinden het Oostwende leuk, omdat het een kleine school is en je met iedereen contact hebt. Je wordt geaccepteerd om wie je bent en er wordt niet veel gepest. Als je iets niet kunt, word je niet minder behandeld. Leraren tonen begrip en er zijn ook vertrouwenspersonen waar je terecht kunt. Ook wordt het geaccepteerd dat als je met een bepaalde docent niet overweg kunt, je naar een andere docent gaat voor bijles. Een grote groep docenten komt uit het dorp en dat is fijn: zij snappen dat bepaalde dingen hier anders zijn, bijvoorbeeld dat leerlingen hard spreken of Spakenburgs.

Nablijven als je te laat komt, zou wat de leerlingen betreft mogen worden afgeschaft. Ook het corvee in de pauze vinden leerlingen onnodig: waarom moeten leerlingen dat doen als er ook twee conciërges zijn? Op zich zijn de meeste regels wel duidelijk en begrijpelijk voor leerlingen, ook al vinden ze sommige regels niet fijn, zoals dat je niet van het plein af mag in de pauze en niet overal mag zitten. Andere verbeterpunten die leerlingen noemen: docenten moeten niet het hele lesuur volpraten; alle docenten zouden zich voor 100 procent in moeten zetten; docenten zouden meer moeite mogen doen om er een leuke les van te maken, bijvoorbeeld door een filmpje te laten zien als beloning voor goed werken. Als tip geven de leerlingen dat het goed is om bij nieuwe docenten de eerste paar lessen de directeur erbij te laten zijn, zodat er orde is in de klas.

3 Identiteit

3.1 Schouilleiding

Binnen de school wordt op verschillende manieren invulling gegeven aan de protestants-christelijke identiteit. Dit gebeurt onder andere door dagopeningen en vieringen met Kerst en Pasen. Sinds kort is daar de centrale weekopening bij gekomen, die wordt verzorgd door de godsdienstleraar. Alle leerlingen en docenten zijn daarbij aanwezig. Maandelijks wordt een thema voorbereid in kleine groep. Er is behoefte om als docenten met elkaar in gesprek te komen over identiteit, omdat die in de school anders wordt beleefd dan in de directe omgeving van de school. Dit maakt de identiteit tot een gevoelig onderwerp binnen de school.

3.2 Docenten

De school vindt veiligheid belangrijk en wil van leerlingen zelfstandige burgers maken. Dat doet de school vanuit de christelijke achtergrond. In de lessen komt dit met name tot uiting in de dagopening. Sommige docenten proberen tijdens de les iets van hun eigen identiteit te laten zien, maar vinden dat lastig als leerlingen aan het puberen zijn en zich afzetten. Niet alle docenten vinden het gemakkelijk om een gebed uit te spreken. Er wordt onderling wel over de identiteit gesproken, maar een goede inhoudelijke discussie wordt niet gevoerd. Volgens docenten verwatert de identiteit wel enigszins. Het is volgens hen een lastig en gevoelig onderwerp. De identiteit is voor Oostwende bijzonder belangrijk, gezien de specifieke identiteit van het dorp. Om leerlingen aan te trekken, is het belangrijk dat de school duidelijk richting geeft aan de identiteit. De koppeling tussen de identiteit en ondernemend leren komt bijvoorbeeld tot uitdrukking in de goede-doelendag of als de opbrengst van een project naar een goed doel gaat.

Oostwende is een open-christelijke school. Dat betekent volgens de docenten dat de selectie aan de poort heel ruim is. Respect voor de identiteit is voldoende om hier onderwijs te mogen volgen. Identiteit is een vast onderwerp tijdens sollicitatiegesprekken. Docenten merken dat er dan soms concessies worden gedaan, bijvoorbeeld wanneer er weinig keuze is. Van docenten wordt verwacht dat zij een dagopening doen en meewerken aan de voorbereiding van de weekopening.

3.3 Leerlingen

Leerlingen kiezen voor het Oostwende omdat de school dichtbij is. Daarnaast vinden zij het een groot pluspunt dat het een christelijke school is. Leerlingen vinden dat fijn, omdat ze zelf ook christelijk zijn. Ook spelen ouders een belangrijke rol bij de keuze voor een christelijke school. Als Oostwende een openbare school zou worden, zouden sommige leerlingen naar een andere school gaan. Leerlingen merken dat de school protestants-christelijk is door de dagopening, godsdienstlessen en de vieringen in de aula. Verder mag je niet vloeken of schelden. Ook mogen leerlingen geen kleding dragen met uitdagende of beledigende teksten. Er is ook een weekopening. Dan wordt er uit de Bijbel gelezen en probeert de school je wat mee te geven voor de week. Het verschilt per docent hoe met de dagopening wordt omgegaan. De een gaat er dieper op in, de ander wil meteen met de stof aan de slag. Voor leerlingen is het goed zoals het nu is; er hoeft wat hen betreft op dit vlak niets te veranderen.

4 Personeel en organisatie

4.1 Schoolleiding

De fusie destijds met het Farel College heeft negatief doorgewerkt in de school. Het Farel College had net de fusie met de Andres Mavo achter de rug. Voor Mavo Sytwende was de fusie echter noodzakelijk omdat de school onder de opheffingsnorm kwam. De Meerweges scholengroep besloot toen tot deze fusie via de juridische mogelijkheid van denominatie met spreidingsnoodzaak. Voor een aantal medewerkers dat deze periode heeft meegemaakt, speelt het nog altijd een rol. De schoolleiding probeert nu via de weg van de geleidelijkheid een andere dynamiek in de school te realiseren. Ten opzichte van de situatie vijf jaar geleden, toen de sfeer erg negatief was, is het al veel beter. Wat daarbij heeft geholpen is dat er inmiddels veel nieuwe mensen werkzaam zijn in de school. Van de in totaal 30 medewerkers hebben er ongeveer vijf de negatieve periode meegemaakt.

4.2 Docenten

Volgens docenten is er geen sprake van een team. Er is veel verschil in pedagogische aanpak, visie op onderwijs, omgang met de kinderen en het 70-minutenrooster. Iedereen kent elkaar, maar het zijn heel verschillende karakters. De omgang met elkaar is vooral gericht op de relatie. Er is onvoldoende veiligheid om openlijk over inhoudelijke zaken te praten. Mensen willen het vooral gezellig met elkaar houden, wat het professionele gesprek belemmert. Volgens sommige docenten gebeurt er buiten de vergadering meer dan tijdens de vergadering. Een kleine groep blijft oude koeien uit de sloot halen en tegen genomen beslissingen ingaan. De kleinschaligheid van het Oostwende is op dit punt eerder een belemmerende dan een bevorderende factor. Ontwikkelingen komen maar moeizaam van de grond, ook doordat er veel versnippering is.

Docenten noemen de volgende speerpunten voor het meerjarenbeleidsplan:

- doorgaan met ondernemend leren;
- werken aan de kwaliteit van het onderwijs;
- 'doen wat je zegt'.

4.3 Leerlingen

Leerlingen vinden een docent goed als het iemand is die in contact weet te komen met hen, veel kan vertellen, open is, je het vertrouwen geeft dat je hem of haar alles kunt vertellen en interesse in je heeft. Docenten moeten niet alleen uitleggen en les geven omdat ze er geld mee verdienen. Leerlingen vinden het leuk als een docent gezellig is en grapjes maakt. Dat maakt het leren ook leuker dan wanneer je er toe gedwongen wordt. Een docent moet je motiveren en belonen, onder andere door enthousiast te vertellen over het vak dat hij geeft en filmpjes te laten zien. Van de 30 docenten op deze school schatten leerlingen in dat er twintig goed zijn en tien minder goed. Leerlingen merken wel dat sommige docenten hun best doen om beter te worden en er open voor staan. Leerlingen geven docenten ook feedback. Zo is er een nieuwe docent die tegen het bord praat in plaats van richting de klas. Leerlingen hebben daar al meerdere keren wat van gezegd en ook verteld hoe hij het zou kunnen aanpakken ('als een weerman').

Leerlingen vinden het belangrijk dat een docent naar de leerling kijkt als individu en rekening houdt met wat je kunt en nodig hebt. De mentor vinden zij ook belangrijk. Leerlingen zijn over het algemeen

heel tevreden over hun mentor, die zij vaker in de week zien waardoor zij er vanzelf ook een betere band mee krijgen.

5 Conclusies en aanbevelingen

De commissie heeft een intensieve dag gehad met boeiende en pittige gesprekken. De commissie bedankt de school voor de goede organisatie, de prettige ontvangst en de openheid. De commissie heeft in de gesprekken gedurende de dag een aantal thema's terug zien komen. Hieronder worden die afzonderlijk geschetst.

Ondernemend leren

Het concept van ondernemend leren staat niet ter discussie in de school. Het is het vehikel van deze school. Ook leerlingen ervaren dat zo en kunnen dat prima benoemen. De invulling die leerlingen er aan gaven, was ook interessant: zelfstandig worden, keuzes maken. Zij geven met andere woorden een heel brede invulling aan ondernemend leren. De commissie vond het opmerkelijk dat dit bij docenten in eerste instantie niet naar voren kwam en ook minder eenduidig.

Ondernemend leren zit in de onderbouw en in de bovenbouw in de beroepsgerichte leerwegen, maar het kan natuurlijk ook prima verder worden ontwikkeld naar andere niveaus en naar de bovenbouw. De vraag is echter wel: wie is eigenaar van het concept? En ook: wil de school dat ondernemend leren 'slechts' het sausje is, of moet het de marinade zijn die de hele school doordrenkt? Het 'marinade-stadium' is zeker nog niet bereikt. Een beperkte groep docenten is direct betrokken, anderen weten niet hoe goed hoe het ervoor staat. Ondernemend leren kan meer zichtbaar worden gemaakt, niet alleen in de school, maar zeker ook aan de buitenkant, zodat de buitenwereld meteen ziet wat voor school dit is. Ondernemend leren is een mooie kapstok om andere zaken aan op te hangen. Je loopt daarmee wel het risico dat het te vaag wordt. Daarom zou scherper met elkaar moeten worden afgesproken wat het concept inhoudt en hoe de school het tot uitdrukking brengt.

Professionaliteit van docenten

Op basis van de gesprekken die de commissie heeft gevoerd met docenten, is bij de commissie de indruk ontstaan dat, hoewel er een aantal zeer bevlogen en enthousiaste docenten is, het team als geheel niet professioneel functioneert, maar als een verzameling losse individuen. Docenten weten op het professionele vlak weinig van elkaar. De onderlinge relatie wordt gekoesterd, maar de stap van relatie naar prestatie wordt niet gezet. De commissie ziet dit bijvoorbeeld terug in de antwoorden van docenten op de vraag naar de kenmerken van een goede 70-minutenles. Docenten geven dan vooral aan de les in te vullen zoals dat bij hen past. Van gemeenschappelijkheid daarin is nauwelijks sprake. Bij de commissie ontstond sterk het gevoel dat docenten zelf bepalen wat goed is en daarbij anderen bij voorkeur buiten de deur houden. De 70-minutenlessen staan ook nog in de kinderschoenen. Docenten lijken nog niet goed te weten wat precies een goede 70-minutenles is. Verbeterpunten komen niet of nauwelijks naar voren.

Het docententeam op Oostwende is klein. Toch weten docenten weinig van elkaar en van de projecten die binnen de school lopen. Een voorbeeld hiervan is de nieuwe richting Dienstverlening & Commercie. Dit lijkt een eilandje in de school te zijn. De commissie heeft er ook geen goed beeld van kunnen krijgen. Het leercentrum nam in het begin ook een vergelijkbare positie in binnen de school, terwijl het belangrijk is om dit soort ontwikkelingen breed met elkaar te delen.

De commissie realiseert zich dat de school moeizame jaren heeft gekend. Vanuit dat perspectief gezien is er al veel bereikt en is het glas half vol. Als de commissie echter kijkt naar de ontwikkeling die nog nodig en mogelijk is, bestempelt zij het glas als half leeg. Om het glas helemaal gevuld te krijgen, zou de geschiedenis niet langer vergoelijkend mogen worden gebruikt. Zoals een docent zei: 'druk eens wat vaker op F5' (scherm verversen), laat je minder leiden door het verleden en richt je blik op de toekomst.' De commissie kan deze hartenkreet alleen maar onderstrepen.

De commissie adviseert de school om eenduidige keuzes te maken en eenheid aan te brengen in de pedagogisch-didactische visie. Kies voor een beperkt aantal prioriteiten en maak af waar je aan begint tot op het (gedrags)niveau van de individuele docent. Medewerkers moeten elkaar meer gaan aanspreken op gedrag, in plaats van ongewenst gedrag te bedekken met de mantel der liefde. Visie en richting zijn er wel, maar dit moet veel concreter gemaakt worden door de gewenste resultaten te benoemen. Hierdoor zullen medewerkers minder ruimte krijgen dan ze nu gewend zijn. Stabiliteit in het management is bij dit alles een belangrijke randvoorwaarde.

Identiteit

Leerlingen zijn tevreden over de manier waarop de school invulling geeft aan de protestants-christelijke identiteit. Zij zouden niet kiezen voor een hypothetische openbare school in Bunschoten-Spakenburg. Docenten vinden de identiteit van de school onvoldoende zichtbaar en hebben behoefte aan meer duidelijkheid. De protestants-christelijke identiteit hoort bij deze school, maar kan nog worden verduidelijkt in samenspraak met het dorp. De school zou het concept van ondernemend leren meer kunnen verbinden met de identiteit en het in dialoog verder kunnen uitwerken.

Relatie met het Farel College

De relatie met het Farel College heeft een historische achtergrond. Nu de school een eigen naam en profilering heeft gekregen, zouden ouders niet langer moeten worden belast met zaken die het Farel betreffen (zoals bijvoorbeeld nu nog gebeurt in de Oostwende-nieuwsbrief). De commissie adviseert om beide scholen in ieder geval 'aan de voorkant' van elkaar los te knippen en verder te verzelfstandigen. Aan de achterkant kan het prima zijn om samen te werken, maar dat hoeft aan de voorkant niet zichtbaar te zijn voor ouders en medewerkers. Het Farel kan in plaats van als grote broer, ook worden gezien als preferente partner om mee samen te werken.

De commissie hoopt dat dit visitatierapport bijdraagt aan de ontwikkeling van een gedragen meerjarenbeleidsplan en wenst de school veel succes bij de totstandkoming en uitvoering daarvan.