

'Het gaat mij te snel!'

Piet Hieltjes

...riep ik uit na een vergadering van twee groepjes programmaontwikkelaars van ons Junior Studiehuis. Deze opmerking werd doorverteld en zo werd ik gevraagd een stukje te schrijven over deze unieke omstandigheid: een schoolleider vindt dat de ontwikkeling op zijn school te snel gaat. Het gaat natuurlijk niet te snel. Maar na de bijeenkomst was ik wel verbaasd over het gemak waarmee een ontwikkeling wordt ingezet of juist doorgezet. Vaak gaan dingen met hangen en wurgen. Maar dit was eigenlijk binnen tien minuten geregeld.

Ik heb geprobeerd te diagnosticeren waarom het in dit geval zo soepel gaat. Ik wil daarbij vier kritische factoren in onze (elke) vernieuwing bespreken: het personeel, de schoolleiding, het gebouw en de onderwijsvisie.

De Collega's

Een groepje van drie docenten (uit de exacte hoek), begeleid door een extern deskundige, startte de ontwikkeling van het Junior Studiehuis (JSH), de onderbouw vwo/havo/vmbo-t. Het waren deskundige docenten, die hun sporen in de ontwikkeling van nieuwe programma's verdiend hadden. Op elke school is een groep(je) van zulke docenten. Leraren die zich echt verdiept hebben in de theorie van het onderwijs c.q. didactiek. Leraren die onderwijs willen maken.

Zij werden terzijde gestaan door een extern deskundige, die echt deskundig was(is). Deze deskundige was in staat aan te sluiten bij de ontwikkelingsfase van de docenten. Samen met dat groepje docenten is een onderwijsvisie ontwikkeld.

Twee, drie jaar later kwam er naast dit groepje op een ander vakgebied een ander groepje docenten. Deze docenten gingen enthousiast aan de slag met samenwerking van twee vakken (Nederlands en geschiedenis). Net zoals het eerste groepje gaven zij gezamenlijk les aan twee groepen leerlingen (dus 60 leerlingen met twee docenten).

Beide groepjes hebben bij hun verdere ontwikkeling collega-docenten meegenomen. In beide leergebieden werken nu acht mensen. Omdat er gewerkt met een groep van 60 leerlingen met twee docenten kan een ervaren docent goed een nieuwe docent meenemen en scholen. Een betere manier om te scholen kan ik eigenlijk niet bedenken.

Deze twee groepen hebben wel een aantal jaren apart gewerkt. Ze hadden zelfs niet zoveel contact met elkaar. Misschien hielden ze elkaar toch wel in de gaten. En er was volgens mij een gemeenschappelijk doel en gevoel: wij willen goed onderwijs voor onze leerlingen.

Inmiddels was ook een werkgroep gestart voor de moderne vreemde talen (MVT). Zij hadden aanvankelijk moeite met de ontwikkeling van een concept voor de MVT. Na een jaar wisten ze het: de ene helft van de lessen blijft onveranderd, de andere helft wordt practicumlessen. De groep wist nu waaraan ze moest werken.

Zo waren er dus drie groepen docenten die tijd kregen om concepten(visie) te ontwikkelen en om programma's te ontwerpen en uit te voeren. De bereidheid om het JSH verder te ontwikkelen was daardoor gevoed.

De schoolleiding

De schoolleiding heeft hoge verwachtingen: er moet wel iets moois gecreëerd worden in ons montessori-onderwijs. Hoe dat er uit ziet, is voor een flink stuk de verantwoordelijkheid van de (teams van) docenten. In deze is de rol van de schoolleider gespreksleider en zo mogelijk inspirator. Het scheelt een stuk als je als schoolleider inhoudsdeskundig bent. Misschien is dat niet per se noodzakelijk. Maar als je niet inhoudsdeskundig bent heb je wel twee eigenschappen nodig: ten eerste moet je dat durven erkennen en ten tweede moet je veel vertrouwen hebben in de deskundigheid van anderen.

Wat onopvallend is de schoolleiding ook de bewaker van de voortgang. Daarnaast maakt de schoolleiding materiele middelen vrij. In dit geval kregen de groepen docenten tijd om te ontwikkelen. Verder probeert de schoolleider aan de materiele wensen van de groepjes te voldoen. Dit gaat over computers, dvd-spelers, kleine verbouwingen etc. Zo heeft een van onze oud-schoolleiders veel externe subsidie weten te verkregen.

Ik heb zelf gemerkt dat niet zo moeilijk doen over wensen - materieel en immaterieel - veel ruimte gaf. En het maakte eveneens helder dat de SL de vernieuwing belangrijk vond.

Het gebouw

Een jaar of vijf, zes geleden is een nieuw gebouw neergezet dat een ander soort onderwijs mogelijk maakt. Zo'n gebouw vraagt erom op een andere manier gebruikt te worden. Volgens mij is het een belangrijke succesfactor van ons Junior Studiehuis. Een nieuw gebouw neerzetten is natuurlijk niet altijd mogelijk. Echter, ik ken geen enkele school waarin met wat kleine ingrepen grote veranderingen tot stand gebracht kunnen worden.

Onderwijsvisie

De visie op hoe het onderwijs er na een aantal jaren uit dient te zien is van wezenlijk belang. Er ontstaat een min of meer gezamenlijk doel of zelfs ideaal.

Nu heeft een montessorischol al veel voor. Er is een pedagogisch concept en er zijn een aantal didactische uitgangspunten. Dit geeft bij een grote groep docenten onderwijsbewustzijn. Zoveel onderwijsbewustzijn dat wij in staat zijn om een nieuwe visie te ontwikkelen en te omarmen. Dat is bij ons gebeurd. Die visie is wel doordacht en daarom zeer krachtig. De mensen worden dat dan ook. De kracht van het ideaal is groot. Groot genoeg om de tijden dat het traag gaat te doorstaan en de frustraties over elkaar, schoolleiding en buitenwereld te overwinnen.

Slow innovation

Onderwijsvernieuwing moet snel. Als je iets wilt, moet dat in twee, drie jaar. Let maar eens op projectgelden: binnen twee jaar moeten gestelde doelen gehaald worden.

Vergelijkbaar met de Slow Foodbeweging pleit ik voor een slow innovation in het onderwijs. Fast food of junkfood is ongezond en ik denk dat dit ook geldt voor fast innovation of junk innovation.

Juist door goed de tijd te nemen voor de ontwikkeling in ons Junior Studiehuis en allerlei programmavernieuwingen degelijk voor te bereiden, uit te voeren en te evalueren, is gebeurd wat ik bovenaan schreef: 'Het gaat mij te snel!'

Wat wij met het JSH beogen kunt u terugvinden op onze site: www.montessoricollege.nl

Piet Hieltjes is locatieleider Kwakkenberg van het Montessori College Nijmegen-Groesbeek.