



Portret 3

Farel College in Amersfoort -

Hoe kan ik de leerling helpen het zelf te doen?

Onbegrensd leren, zo wil het Farel College (mavo, havo en vwo, 1272 leerlingen) in Amersfoort de capaciteiten van zijn leerlingen zo veel en zo breed mogelijk ontwikkelen. Naast tweetalig onderwijs, talentprogramma en de bèta-campus werkt het Farel College sinds twee jaar aan een project om het onderwijs beter af te stemmen op de leerlingen. De keuzewerktijd (KWT) wordt hiervoor ingezet. Een dag in de week gaan de leerlingen naar de Farel Academy. Dat is een aparte locatie in Amersfoort waar leerlingen in de keuzewerktijden zelf mogen bepalen wat ze willen leren en hoe ze dat doen. De verschillende docententeams mogen hun onderwijsaanpak zelf invullen, zolang het de motivatie en betrokkenheid van de leerlingen vergroot.

Qua onderwijsontwikkeling zijn er drie bewegingen op het Farel:

- Onderbouw mavo en brugklas. Via leerpaden werken de leerlingen, elk met een eigen laptop, zelfstandig aan projecten. Proces en opbrengsten worden vastgelegd in een portfolio.
- Middenbouw (leerjaar 2 en 3). Leerlingen werken aan vakoverstijgende projecten, waarbij leerlingen uitgedaagd worden individueel onderzoek te doen.
- Bovenbouw. Vwo-leerlingen werken zelfstandig aan projecten. Ze evalueren in verticale tutorgroepen (vwo 3,4 en 5) hoe het onderwijs beter kan. Havo-leerlingen werken aan competentieontwikkeling.

Rector Thijs Jan van der Leij en Eva de Gruijl, docent Nederlands en met name betrokken bij de projecten in de middenbouw, in gesprek over de voortgang.

De verhouding tussen keuzewerktijd en regulier onderwijs is nu 20-80. Wat is de ambitie van de schoolleiding?

Thijs Jan: "In ons rooster hebben we 80 procent contacttijd 1.0. Voor 20 procent van de tijd leren de leerlingen tijdens de KWT-uren op een andere manier die beter past bij wat zij nodig hebben en wat ze willen. Docenten hebben de ruimte en de tijd om nieuwe lesvormen te ontwikkelen. Onze ambitie is dat het huidige 20-deel groeit."

Eva: "Vorig jaar zijn we begonnen aan het vakoverstijgend project 'Wat er is', waarin docenten van de vakken biologie, Nederlands en natuurkunde nauw samenwerken. De leerlingen van havo 2 en 3 doen in het veld hun proeven en in het schoollab maken ze hun analyses. Naast het vergaren van vakinhoud ontwikkelen de leerlingen zo de nodige vaardigheden."

Wat is lastig bij deze onderwijsontwikkeling?

Eva: "Je ziet dat docenten wel willen meedoen, maar het bedenken en uitwerken van een project is enorm tijdrovend. Dit jaar gaan we voor de tweede keer het vakoverstijgende project draaien en dat geeft veel rust. Het is trouwens voor de leerlingen lastig om een dag in de week op een andere manier te leren en ook nog op een andere locatie. Je hebt een stabiel team nodig, met niet te veel verschuivingen. Voor deze andere aanpak heb je veel overleg en tussentijdse afstemming nodig om te komen tot goede afspraken."

Thijs Jan: "We lopen al snel tegen grenzen aan. Het jaarklassensysteem zal veranderen. Eva beschrijft de inzet van docenten, die is nu nog groot. Dat moet anders. Ons idee is dat het opzetten en

uitvoeren van de projecten bij de leerlingen komt te liggen. Zij doen het onderzoek en bepalen zelf wat ze belangrijk vinden. Eigenaarschap is voor ons een belangrijk thema. Zie het als een uitgroeimodel: het huidige jaarklassensysteem kan nog vijf tot tien jaar mee, maar uiteindelijk gaan we naar een nieuw systeem.”

Eva: “Het is goed wanneer het niet te snel gaat. Tussentijds evalueren we. Vorig jaar was de verhouding tussen reguliere lessen en projecten nog 90-10, dit jaar is de verhouding 80-20. We doen steeds grotere projecten. Daarbij kijken we of de projecten van vorig jaar goed gewerkt hebben. Het is belangrijk dat we als docenten goed toegerust zijn. Daar nemen we de tijd voor.”

Thijs Jan: “Tijd nemen is belangrijk. Er is ruimte voor reflectie. De vraag is wat een goede les is. Veel docenten worden nog klassikaal geschoold volgens didactische analyse met beginsituatie en leerdoelen. In onze onderwijsontwikkeling gaat het om de interactie en wat de leerling nodig heeft.

Eva: “Ik vraag me wel af of elke leerling dat kan. Er zijn grote verschillen tussen leerlingen en we verwachten heel veel van hen. Je moet in ieder geval vroeg beginnen, zodat leerlingen vertrouwd raken met deze manier van leren. Bij collega’s bestaat soms de angst dat we leerdoelen niet halen. Toch kun je deze goed in projecten verwerken.

Thijs Jan: “Ik herken dat. Bij wiskunde moeten alle rijtjes worden afgewerkt. Dat schrijft de methode voor, maar is dat ook echt nodig? Elke docent kan zich de vraag stellen: hoe kan ik de leerling helpen het zelf te doen? We willen het aandeel zelfstandig leren in projecten verder uitbreiden. Ik ben tevreden als docenten het zo organiseren dat de leerlingen aan de slag gaan. Dat is de fase waarin we nu zitten. Bij lesbezoek kijk ik niet zozeer naar wat de docent doet. Ik kijk vooral naar de houding en het gedrag van leerlingen. Hoe zijn zij aan het leren?”

Maar de boodschap is: loop als schoolleiding niet te hard.

Thijs Jan: “Aan gras hoeft je niet te trekken om het harder te laten groeien. Onderwijsontwikkeling is een groeiproces. Dat heeft tijd nodig. De aanpak mag heel verschillend zijn. Vorig jaar was het spannend. Momenteel vinden drie onderwijsontwikkelingen plaats. Elke afdeling volgt zijn eigen weg. Docenten vragen zich nu af waar de samenhang is. Daarover zijn we met elkaar in gesprek.”

Eva: “Leerlingen houden ook van duidelijkheid en uniformiteit. Je bent wel één school en we dragen graag één boodschap uit waar we heen willen. Nu zie je dat het ene team soms met leerpaden werkt en het andere met projecten. Het is niet altijd duidelijk voor docenten en leerlingen hoe dat op elkaar aansluit.”

Thijs Jan: “Uniformiteit is misschien een negatief woord. Leerlingen vinden het fijn als ze weten wat ze kunnen verwachten. Die samenhang is er zeker wel. We zijn het eens over het *why* en de docenten gaan over het *how*. Het is onze opdracht als schoolleiding om te zorgen dat er eenheid is in de verscheidenheid.”

Eva: “Werken in projecten vergt andere kwaliteiten van de docenten. In plaats van een vakexpert worden we ook begeleider en coach. Dat vraagt een totaal andere inzet en dat is nog lastig. Je wordt uit je comfortzone gehaald. Loslaten is vaak het lastigst: het de leerling zelf laat ontdekken. Ze mogen daarbij fouten maken. In reguliere lessen heb je als docent meer controle.”

Wat moet je als schoolleider vooral niet doen?

Eva: “Niet te snel resultaat willen boeken. Niet opleggen. We willen als docent betrokken worden, waarbij er echt naar je geluisterd wordt. Dat er rekening wordt gehouden met de angst dat je de leerling niet meer kunt leren wat ze moeten leren. Met deze nieuwe aanpak kom je in twee werelden terecht.”

Thijs Jan: “Belangrijk is dat er tijd en ruimte is voor scholing en ontwikkeling. Sommige docenten benadrukken dat rendement belangrijk is. Dat vind ik ook. Je wordt er als school op afgerekend. Het gaat mij ook om rendement op de langere termijn. Dat is ook mijn verantwoordelijkheid. Daarom kiezen we voor de ontwikkeling die de leerlingen beter voorbereidt op hun toekomst. Ik ga voor de langere termijn.”

In een bestaande school betekent dat dat je niet bij nul begint. Tijdens de verbouwing blijft de winkel gewoon open. Hoe werkt dat?

Thijs Jan: “Als twee systemen door elkaar lopen geeft dat soms verwarring en weerstand. Twee collega’s zijn recent vertrokken omdat ze deze verandering niet mee wilden maken. Dat is het gevolg

van een keus die we gemaakt hebben: als je hier werkt, doe je mee.”

Eva: “Je werkt vaak vooral binnen een team. Ik werk ook in de bovenbouw havo, maar ik krijg niet altijd mee wat er precies in dat team gebeurt.”

Thijs Jan: “De rol van de schoolleiding is faciliteren en stimuleren. Het zit in kleine dingen. Aanvankelijk dacht ik het vooral om de inhoud en het teamproces ging. Collega’s hebben behoefte aan het grotere plaatje. Bijna iedereen werkt in meerdere teams. De samenhang tussen teams kan beter. We willen meer uitwisseling, daar gaan we nu werk van maken. Dat betekent dat we meer momenten zullen creëren om tussen collega’s en verschillende teams uit te wisselen.”