

**NIEUW**  
beroepsgerichte  
programma's **vmbo**



**Goed  
gekozen!**

# Inhoud

Inleiding	03
Dit is 't, zo doen we het Kennemercollege Heemskerk	04
Moeten, willen en kunnen Hogeland College Uithuizen	10
Netwerken door naoberschap Schaersvoorde Aalten	16
Wat een wereld Etty Hillesum Lyceum Deventer	22
Van zorgelijk naar excellent 't Ravelijn Steenbergen	28
School als thuishaven Melanchton Rotterdam	34
Conclusies	40

In het schooljaar 2016-2017 is op de meeste vmbo-scholen Nieuw VMBO ingevoerd. Het Nieuw VMBO bevat een aantal ingrijpende wijzigingen ten opzichte van de oude situatie. Een belangrijke verandering betreft de introductie van beroepsgerichte keuzevakken. Leerlingen kunnen vier beroepsgerichte keuzevakken kiezen, al dan niet binnen hun profiel. Daarnaast moeten scholen leerlingen beter voorbereiden op hun loopbaan en wordt er ook meer waarde toegekend aan de relaties met werkveld en vervolgonderwijs. Zo'n zestig pilotscholen zijn al langer, ongeveer twee jaar, bezig met Nieuw VMBO. De overige scholen konden zich voorbereiden door bij pilotscholen langs te gaan, en speciale bijeenkomsten te bezoeken, waaronder werkateliers.

In deze uitgave staan vooral de ervaringen van de scholen centraal. Hoe ga je om met een verandering, waar je als school wel bij betrokken bent, die je mogelijk ook wenselijk vindt, maar waar toe het ministerie van OCW uiteindelijk heeft besloten? Hoe krijg je docenten daarin mee? Hoe organiseer je het geheel: roosteren, nieuwe vakken, bijscholing, maar ook hoe versterk je de relaties met de omgeving en bereid je de leerlingen voor op hun loopbaan? Daarnaast waren we ook benieuwd of dat Nieuw VMBO goed past bij de visie van de scholen. Deze en andere vragen stellen we aan zes vmbo-scholen uit heel Nederland. Soms is dat een pilotschool, maar vaak ook niet. Het gaat om de volgende scholen: Kennemercollege Heemskerk, Hogeland College Uithuizen, Schaersvoorde Aalten, Etty Hillesum Lyceum Deventer, 't Ravelijn Steenbergen en Melanchton Rotterdam.

Bij het Hogeland- en het Kennemercollege beschrijven ligt de nadruk op het veranderproces bij de invoering van Nieuw VMBO. Bij Etty Hillesum en Schaersvoorde komen de relaties met de omgeving uitgebreid aan bod. Bij Melanchton en 't Ravelijn beschrijven we meer de organisatie. Hoewel we per school thematisch inzoomen, wil dit niet zeggen dat als we voor één thema kiezen andere zaken niet aan bod komen. Per school spraken we steeds met de schoolleider, teamleiders, docenten en leerlingen. Waar we in de gesprekken achter wilden komen is hoe de scholen Nieuw VMBO hebben ingevoerd en wat andere scholen van hun ervaringen kunnen leren.

Wij hebben de gesprekken met de scholen als heel inspirerend ervaren en hopen dat u na lezing van deze uitgave op nieuwe ideeën wordt gebracht over de invoering op uw school. We willen de zes scholen hartelijk bedanken voor hun tijd en inzet en datzelfde geldt voor Stichting Platforms Vmbo, die bereid was om de bekostiging van de uitgave voor haar rekening te nemen.

*Janny Ruardy / Jan-Willem Vos*

KENNEMERCOLLEGE HEEMSKERK

# Dit is 't, zo doen we het

Een gewilde en een opgelegde verandering. Daarmee heeft het Kennemercollege in de afgelopen jaren van doen. De leerlingen in de bovenbouw van het vmbo leren volgens de uitgangspunten van het Nieuw VMBO, terwijl de leerlingen in de onderbouw onderwijs krijgen volgens het concept van Gepersonaliseerd Leren (GPL). Ze doen in Zweden inspiratie op.

Leerlingen geven geregeld aan, wel extra vakken op een ander niveau te willen volgen. Opleidingsdirecteur Hans Mossel moet vaak nee verkopen. Dat is op een gegeven moment niet meer te organiseren, met zo'n 1000 leerlingen op school. Hij loopt tegen de beperkingen van het klassikale systeem aan.

Mossel: "We realiseerden ons toen, dat de slogan 'de leerling centraal' op zo'n moment niet opgaat. Eigenlijk moeten de leerlingen zich dan maar aanpassen aan de school. Dat wilden we niet. En dus zochten we naar voorbeelden, die laten zien dat het ook anders kan. In Nederland vonden we die niet, in Zweden wel." Wanneer Mossel in 2013 naar Zweden gaat, is hij vooraf sceptisch over het Zweedse model. Maar na twee dagen rondlopen, spreken met docenten en leerlingen, komt het 'wow'-gevoel. "Dit is het, zo moeten we het bij ons doen."

Een impressie: Al vroeg zijn de Zweedse docenten op school aanwezig. Ze zitten in de lerarenkamer voor de dagstart. Ze spreken de dag door, informeren elkaar over leerlingen die bijvoorbeeld ziek zijn of medicijnen gebruiken. Dan komen de leerlingen binnen. En wie denkt dat ze vervolgens naar hun klaslokaal lopen om daar les te krijgen van een van de docenten, vergist zich. Er is eerst tijd ingepland voor de individuele coaching tussen leerling en coach en daarna begint de dagstart met de coach en de andere leerlingen van de groep hebben instructie van een docent, werken op het leerplein aan hun werkdoelen of werken aan een vaardigheid, die daarop kan volgen. Alle leerlingen zitten door elkaar heen en volgen onderwijs op verschillende niveaus. Zo kan een VMBO kaderleerling vakken op TL-niveau volgen.

06



Elke leerling heeft zijn eigen leerdoelen, waarover hij elke week met zijn coach spreekt. Gooit de leerling er met de pet naar, waardoor hij zijn leerdoelen niet haalt, dan volgt er een 'goed' gesprek met je coach en misschien extra huiswerk, omdat de doelen gehaald moeten worden. Het gevolg is dat de leerlingen zich uiteindelijk veel verantwoordelijker gaan voelen voor hun eigen leerproces. In de kern is dit Gepersonaliseerd Leren.

## Scepsis troef

Terug op het Kennemercollege deelt Mossel zijn enthousiasme met de collega's. Die zijn niet direct overtuigd: 'Hans, dat kunnen onze leerlingen niet joh, dat is Zweden, onze situatie is anders.' De enthousiaste directie steekt daarop de koppen bij elkaar en besluit geld vrij te maken voor reizen naar Zweden. Niet alle, maar een redelijk aantal docenten, ook de meest kritische en teamleiders reizen naar Zweden. Ze komen bijna allemaal met het 'wow'-gevoel terug. Die reisesjes dragen in hoge mate bij aan een goed draagvlak voor de verandering.

Het gedeelde enthousiasme leidt tot nieuwe schoolplannen voor PRO, Beroepsgericht en mavo. Daarnaast start een pilot met Gepersonaliseerd Leren (GPL) en ontwikkelt Ked Nederland een portal. Die is nodig om de leerdoelen in op te nemen en op verschillende niveaus, leerstijlen en tempo te kunnen leren. De pilot wordt een succes en daarmee is de invoering van GPL een feit.

07

Inmiddels is op de onderbouw van het vmbo het GPL ingevoerd en werken de leerlingen daar met coaching, dagstart en dagsluit, leerdoelen, een iPad en leerportal. Vanaf volgend schooljaar gebeurt dit ook in de bovenbouw. Mossel staat vooral te kijken van de veranderingen die hij bij leerlingen ziet. Hoe ze spreken over GPL, de antwoorden die ze geven op vragen, zo natural en to the point. Als voorbeeld noemt hij een bezoek van een delegatie van het ministerie van OCW. Een drietal ambtenaren van de directie Voortgezet Onderwijs, maar dan met het vwo als aandachtsgebied. "Toen wij als leiding met ze spraken, was er een sceptische houding en er waren veel kritische vragen. Na ons gesprek nam ik ze mee naar beneden om ze zelf te laten ervaren hoe wij persoonlijk leren hebben vorm gegeven in onze school en natuurlijk ook om met de leerlingen te spreken. Ik ben even gebleven, maar zag al gauw dat het goed verliep en ben vertrokken." Toen ambtenaren bij mij terugkwamen, zei de meeste kritische dat ze veel aarzelingen had, maar nu helemaal om was. Hoe uw leerlingen spreken over hun leren, daar kunnen mijn vwo'ers nog een voorbeeld aan nemen."

## Meer betekenen

Naast GPL dient zich tegelijkertijd Nieuw VMBO aan. Gerard van Diepen beroepsgerichte docent Techniek (PIE) legt uit hoe ze dat hebben opgepakt.

"Wij bezochten met onze teamleider pilotscholen die Nieuw VMBO hebben ingevoerd. Verder zijn we aan de slag gegaan met de beroepsgerichte keuzevakken, want daarmee kun je meer betekenen voor de leerlingen. Ik heb het gevoel dat leerlingen daardoor gemotiveerder zijn. Ze doen examens in het derde jaar, dat is echt een verandering. Dat examen is breder geworden. De verdieping komt wat meer in de beroepsgerichte keuzevakken tot stand." De teamleiders van Economie & Ondernemen en Zorg & Welzijn bevestigen dit. "De nieuwe profielen zijn breder en inhoudelijk magender geworden. In de beroepsgerichte keuzevakken kunnen docenten aan hun eigen vak toekomen en daar liggen de mogelijkheden om te verdiepen, of om leerlingen de mogelijkheid te bieden om kennis te maken met een ander profiel, via de beroepsgerichte keuzevakken." Het naar voren halen van het examen beschouwen ze ook als een verandering. "Het betekent toch dat er meer druk komt te staan op het behalen van het examen in één jaar. Wat we nu zien is dat we in dat derde jaar meer herkansen en dit betekent voor ons veel examineren."

Over het veranderproces naar Nieuw Vmbo zijn de teamleiders tevreden. Vooral omdat de leerlingen zelf kunnen kiezen en daardoor gemotiveerder worden. Als leidinggevenden hebben ze de verandering zoveel mogelijk gefaciliteerd, ondersteund en alleen op hoofdlijnen knopen doorgehakt. Vaak aan het einde van een proces. Zo heeft in beide teams eerst overleg plaatsgevonden over de beroepsgerichte keuzevakken die ze kunnen en willen aanbieden. Hebben leerlingen zich kunnen uitspreken over de keuzevakken die zij leuk vinden en hebben ze pas daarna als teamleiders knopen doorgehakt, waarbij ze goed hebben gekeken of de beroepsgerichte keuzevakken ook echt inhoudelijk iets voorstellen. Nu, twee maanden na de invoering, lijken leerlingen inderdaad gemotiveerder te zijn. Ook lijkt het werktempo van leerlingen toe te nemen. Inmiddels is er al een beeld van de meest populaire keuzevakken: geüniformeerde beroepen, sport & bewegen en haarverzorging.

## Feiten en cijfers

Het Kennemercollege in Heemskerk telt zo'n 2000 leerlingen, verdeeld over praktijkonderwijs (PRO), Beroepsgericht (basis en kader) en mavo. Daarnaast biedt de school nog havo, vwo en gymnasium op een verder gelegen tweede locatie aan. Het onderwijs voor PRO, Beroepsgericht en mavo wordt aangeboden in drie afzonderlijke gebouwen die dicht bij elkaar liggen, waardoor bij elkaar binnenlopen niet zo moeilijk is. Deze constructie leidt ertoe dat mavo-leerlingen een beroepsgericht vak op het vmbo kunnen doen, of vmbo-leerlingen een theoretisch vak kunnen volgen op de mavo. Financieel wordt dit vereffend tussen de verschillende onderwijstypes.

## De leerlingen over gepersonaliseerd leren

"Onze school is erg motiverend, een keer een onvoldoende halen is geen punt." Verder kunnen we op het werkplein zelf werken en ons huiswerk doen, waardoor we vrijwel zonder huiswerk naar huis gaan en daar de tijd voor onszelf hebben. Elke dag beginnen we met de dagstart, werken we met werkdoelen en leerdoelen. Tijdens de dagstart bepaal je wat je die dag gaat doen." De werk- en leerdoelen worden in de planning in de iPad opgenomen. Deze doelen vormen tezamen de stof die leerlingen moeten kennen. Als de doelen zijn gehaald, houden ze een presentatie en tekent de docent het af. Daarna gaan ze door naar hun volgende doel. Bij het zelfstandig werken op de werkpleinen zijn docenten aanwezig, die de leerlingen begeleiden bij het werken aan hun doelen en beschikbaar zijn voor hulpvragen. Kiest een leerling ervoor om een spelletje te spelen op de iPad in plaats van leren dan is dat niet slim want het betekent extra huiswerk.



HOGELAND COLLEGE UITHUIZEN

# Moeten, willen en kunnen

In Groningen worden leerlingen gestimuleerd om samen te werken, verantwoordelijkheid te nemen en zelfstandig te leren. Dat past bij hun Daltononderwijsconcept. Nieuw VMBO past daar goed bij, vindt corrector Tjeerd Nanninga.

10



11

In 2014 kent de school een wat mindere periode. De inspectie bezoekt het Hogeland College en is niet tevreden. De school worstelt met de vraag hoe zij het beste aan de Daltonprincipes invulling kan geven. Ook vormt voor veel docenten het gebrek aan motivatie bij leerlingen een serieus probleem. Daar komt bij dat leerlingen in de oude situatie alleen maar kunnen kiezen tussen Zorg & Welzijn of Techniek. Dat knelt. Nieuw VMBO biedt meer keuzemogelijkheden en dat doet meer recht aan de verschillende leerlingen die er op school zitten. 'In zekere zin vormde Nieuw VMBO dus een externe prikkel,' stelt Tjeerd Nanninga.

Daltononderwijs en Nieuw VMBO verschillen van elkaar, ook omdat er bij Nieuw VMBO geen uitspraken worden gedaan over de manier waarop scholen het onderwijs invullen. Echter, ze bijten elkaar zeker niet. Bij Daltononderwijs spelen drie begrippen een belangrijke rol: moeten-willen-kunnen. Elke leerling moet bepaalde vakken of lessen volgen. Woordjes leren bij Engels, daar ontkom je bijvoorbeeld niet aan. *Kunnen* houdt in dat leerlingen op verschillende niveaus functioneren, waardoor ze sommige vakken op een hoger of lager niveau volgen. Differentiatie is nodig om recht te doen aan die verschillen tussen de leerlingen. Werk aan de winkel voor docenten. Tot slot *willen*: dit houdt in kiezen, welke vakken vind je leuk en wil je doen? De bedoeling is dat je als leerling een derde van je tijd kwijt bent aan 'moeten', een derde aan 'kunnen' en een derde aan 'willen'. Met name op dat 'willen' sluit Nieuw VMBO met beroepsgerichte keuzevakken goed aan. De keuzemogelijkheden openen ook een route die wat Nanninga betreft uiteindelijk kan leiden naar een toekomst waar er geen lesroosters meer zijn. Waar leerlingen hun eigen leerroute bepalen, daarin begeleid door coaches. De mentoren en LOB-coaches die er nu al zijn, kunnen daarvan de voorbodes zijn.

## Restaurant overnemen

Naast die keuzemogelijkheden leidt Nieuw VMBO tot een betere integratie tussen de verschillende profielen, meer vrijheid voor docenten om bijvoorbeeld aan projecten te werken en tot een sterkere interactie met de buitenwereld. Zo zijn er allerlei bedrijven uit de omgeving die samen met het vmbo projecten willen uitvoeren. Het komt voor, dat leerlingen twee dagen een restaurant overnemen. Ze koken, doen de bediening, de inkoop, de ontvangst van gasten, maken een begroting, enzovoort.

"Bij elke profielmodule / keuzevak hanteren we als uitgangspunt, dat de leerlingen naar 'buiten' gaan of dat 'buiten' op school komt. Het gevolg is dat docenten sneller vragen honoreren dan vroeger", vertellen Arne Jan Bugel, locatielider in Wehe-den Hoorn en docent/teamleider Marijke Romkema,

Invoering van Nieuw VMBO start in Groningen in 2014 met een busreis naar het denkbeeldige Toland (anagram voor Dalton). In werkelijkheid is dit Noordpolderzijl, daar waar het wad per bus te bereiken is. Daar aangekomen geeft

## De praktijk is bepalend

**In gesprek met leerlingen van het Hogeland College blijkt dat deze leerlingen al vrij vroeg wisten wat ze wilden. Twee kozen er voor Zorg & Welzijn, de een door activiteiten in het buurthuis, de ander heeft het van huis meegekregen. Datzelfde geldt voor de leerling die PIE heeft gekozen als profiel. Vanuit school wordt de rol van de LOB-coach gewaardeerd, evenals de beroepsgerichte keuzevakken. School vinden ze over het algemeen wel leuk, maar van de praktijk leer je toch meer dan je op school leert. Een leerling PIE is het meest concreet over zijn toekomst. Hij gaat na het Hogeland College naar het Noorderpoort College en heeft ook al een metaalbedrijf in gedachten waar hij wel zou willen werken.**

Nanninga alle vmbo-docenten een reistasje mee met een eigen paspoort. Onderweg doen de docenten allerlei opdrachten. Bijvoorbeeld: beeld als docenten nu eens uit hoe samenwerken eruit ziet. Maar ook wordt de vraag gesteld als je nu op reis gaat, wat neem je mee en wat laat je thuis. Die middag levert veel op, zo is de metafoor van op reis gaan een rode draad voor de veranderingen geworden. Na de reis werken ze de ideeën en plannen verder uit tijdens een viertal studiedagen per jaar.

Als Nanninga terugkijkt, is hij tevreden over de wijze waarop ze het hebben aangepakt: 'Wat ik goed vind, is dat we alle docenten hebben betrokken bij de veranderingen, met elkaar een visie hebben ontwikkeld, zonder veel hulp van buiten.' Is alles dan goed gegaan? 'Nee, natuurlijk niet, het blijft moeilijk om ideeën om te zetten in concrete acties, er is altijd de strijd met de waan van de dag. Dat hebben we het afgelopen jaar gemerkt. Bijvoorbeeld toen twee leerlingen overleden. Dan bepalen externe factoren de focus en stagneert het proces.' Er gaan werkgroepjes aan de slag. Als Nanninga er nu op terugkijkt, constateert hij, dat hun werk toch wat weggezakt is. Zijn benadering bij de vernieuwing is vragen stellen, docenten aan het denken zetten, ze ook confronteren, of een spiegel voorhouden. Dat is de manier waardoor je docenten stimuleert om wat meer conceptueel te denken. 'Als we afspraken maken wordt het ook hun verandering.' Voor succesvol veranderen is urgentie nodig, waar zit hier de urgentie, behalve dat de overheid verlangt dat je Nieuw VMBO ook invoert? 'Eigenlijk worstelen we hier allemaal met de vraag hoe zorg ik voor gemotiveerde leerlingen, dat drijft ons allemaal.'

Marijke Romkema en Arne Jan Bugel merken, dat niet elke docent staat te springen om te veranderen. Bugel: "De docenten die 'ja' zeggen en 'nee' doen zijn het lastigst. Wat ik dan probeer is om ze in hun waarde te laten, ze aan te spreken op de afspraken en dan zie je in veel gevallen dat ze uiteindelijk wel



meedoen. Wat ook helpt is een pedagogisch klimaat creëren waarin fouten maken mag en we het met elkaar doen. Verder hebben docenten een behoorlijk grote zeggenschap in het geheel. Zij bepalen bijvoorbeeld welke keuzevakken we aanbieden.”

Wat de gesprekspartners betreft staat het Hogeland College voor een nieuwe uitdaging: de praktijk sturend maken voor het onderwijs en meer leerling-gestuurd onderwijs door uiteindelijk lesroosters af te schaffen. Ze willen wel, maar Nanninga worstelt nu nog even met de IT-infrastructuur, die bij de start van het schooljaar nog niet op orde is, evenals de roosters. Om de waan van de dag kun je nu eenmaal niet heen.

### Feiten en cijfers

Het Hogeland College heeft drie vestigingen. In Warffum staat de hoofdvestiging, hier wordt lesgegeven aan havo en vwo. In Uithuizen en Wehe-den Hoorn volgen de vmbo-leerlingen hun studieroute. In totaal zijn er een kleine 1.400 leerlingen. Het vmbo biedt alle niveaus aan, basisberoepsgericht, kader beroepsgericht, gemengde en theoretische leerweg. De meeste vmbo-leerlingen zitten in Uithuizen op school. De leerlingen pendelen tussen Wehe-den Hoorn en Uithuizen van de ene naar de andere locatie met een schoolbus. Vier profielen worden er aangeboden: PIE (Producersen, Installeren, Energie), Mobiliteit & Transport, Zorg & Welzijn en Diensten & Producten. Het profiel Bouwen, Wonen, Interieur komt daar volgend schooljaar bij. Gelet op de aardbevingsproblematiek wel zo handig, want de regio heeft een tekort aan bouwvakkers, die schade aan woningen kunnen herstellen, veroorzaakt door de aardbevingen.





SCHAERSVOORDE AALTEN

# Netwerken door naoberschap

De Achterhoek: een prachtig stukje Nederland met coulissenlandschap. Ook een streek waar nog geen 400.000 mensen wonen; waar landbouw, maakindustrie en naoberschap (burenplicht) economie en cultuur bepalen. Toen we Ewout Wessels vroegen wat nu een opvallend kenmerk is van zijn school Schaersvoorde bij de invoering van Nieuw VMBO, aarzelde hij niet: de relaties met de omgeving, vervolgonderwijs en bedrijven.

Een blik op de strategische visie van de school en je ontdekt elementen die je bij meer scholen tegenkomt: veilig voelen, respectvol met elkaar omgaan, iedereen doet ertoe. Maar Schaersvoorde, lezen we, is ook een netwerkschool en dat betekent dat ze gericht zijn op de buitenwereld. Ewout Wessels, locatie-leider van de locatie Stationsplein, legt uit hoe ze het begrip netwerkschool invullen. 'In Verbinding' zijn de woorden die in dit kader geregeld binnen de school worden gebruikt. Daarbij gaat het om verbindingen tussen docenten, tussen de verschillende schoolniveaus (zoals vmbo-havo), tussen school en regionale bedrijven, tussen Schaersvoorde en collega-scholen (ook in Duitsland) en het vervolgonderwijs. De school ziet zich daarbij als een gedeelte van het netwerk.

De keuze voor het concept van de netwerkscholen heeft ook implicaties voor het onderwijs. Zo ziet Schaersvoorde zich niet als voorbereidend mbo en dat komt door de nauwe banden met het Graafschap College. Met deze mbo-school zijn op docentniveau goede contacten en dat leidt ertoe dat Schaersvoorde het lesprogramma zo inricht dat de overstap van vmbo naar mbo voor leerlingen zo klein mogelijk voelt. Dit kan als docenten elkaar kennen en met elkaar spreken over de vakken die ze geven en hoe die op elkaar afgestemd kunnen worden. Om switchen tegen te gaan vindt de examinering van de profielen net als op vele andere scholen, in het derde jaar plaats. Zodat leerlingen in het vierde jaar zich volledig op de beroepsgerichte keuzevakken en het vervolgonderwijs kunnen richten. Enige uitzondering hierop vormt de sector Zorg & Welzijn, maar dat komt omdat de leerlingen als ze een jaar ouder zijn, net wat beter in staat zijn om bepaalde zorgtaken uit te voeren.

18



## Leerlingen

**Leerlingen zijn enthousiast over de beroepsgerichte keuzevakken. Twee meiden die later binnenhuisarchitect willen worden en kozen voor de Gemengde Leerweg, vinden het met name leuk, omdat je iets doet wat je zelf hebt gekozen. Dat is toch anders, dan een verplicht vak. Ook het beroepsgerichte vak scoort, want het zorgt ervoor dat je het gevoel hebt dat je met je eigen vak bezig bent. Ze zouden er zelfs wel meer uren aan willen besteden dan de zes die er nu voor staan. Tien, twaalf uur zou ook welkom zijn. Daar offeren ze eventueel wel een deel van hun vrije tijd voor op.**

## Veehouder

De Achterhoekse school heeft in de technische opleidingen al jaren een goede relatie met de stichting KBTO (Kontakt Bedrijfsleven Technisch Onderwijs). Dat is een stichting waarbij een kleine 200 technische bedrijven zijn aangesloten. Zij denken mee over de inhoud van het onderwijs, verzorgen gastlessen en bemiddelen bij docentenstages. Ook zijn ze actief betrokken bij de vaststelling van de beroepsgerichte keuzevakken. De KBTO als het Graafschap College bekijken de concept-lijst van deze keuzevakken, voordat de leerlingen een keuze kunnen maken. Vergelijkbare initiatieven zijn er voor zorg en groen. Daarbij helpen een veehouder, een hovenier en een campinghouder..

In de zogeheten zorgcarroussel werkt de school met andere scholen en de zorginstellingen samen, waarbij leerlingen buitenschools in de zorginstellingen leren, door bijvoorbeeld een dagdeel lessen te volgen in een verzorgingshuis.

De oriëntatie op vervolgonderwijs en werkveld is een van de bouwstenen van Nieuw VMBO. Voor Schaersvoorde eigenlijk al een bestaande praktijk. Toch leidt Nieuw VMBO wel tot veranderingen. Wessels legt uit welke: "De LOB-coördinator zit vaker in het klaslokaal dan vroeger, de profieloriëntatie vindt eerder plaats, namelijk in het tweede leerjaar, in dat tweede jaar zijn er ook al introductielessen over de profielen en de mentoren gaan met de leerlingen mee naar die lessen. Verder zijn we nog bezig over de vraag wie nu het beste mentor kan zijn, een avo-docent of een beroepsgerichte docent. Op dit moment zijn er ook avo-docenten mentor, maar in het vierde leerjaar is het de beroepsgerichte docent die de leerling begeleidt tijdens zijn stage en bij het maken van de uiteindelijke keuze voor de vervolgopleiding."

19



Dick Hobé, docent BWI stapt een jaar of tien geleden over van het bedrijfsleven naar het docentschap. Dertig eerder maakt zijn collega Joop te Paske, docent PIE, dezelfde overstap. Wat zij vooral ervaren door de invoering van Nieuw VMBO is dat hun rol als docent verandert en dan met name in het vierde jaar, als leerlingen werken aan hun beroepsgerichte keuzevakken. "In het vierde leerjaar hebben we een klas vol met leerlingen die verschillende keuzevakken volgen en daarnaast ook nog een verschillend niveau hebben.

Daardoor moeten we als docent individueler lesgeven. Dat kan ook omdat leerlingen gemotiveerder zijn. Je ondersteunt leerlingen meer in hun leerproces. De keuzevakken bieden de mogelijkheid voor leerlingen om meer de diepte in te gaan."

### Werkontbijt

Beide docenten zijn tevreden over de relaties met het vervolgonderwijs en de bedrijven. Zij constateren dat de profielen nu beter zijn afgestemd op het mbo. Ook geeft het werken met keuzedelen in het mbo en de beroepsgerichte keuzevakken in het vmbo, mogelijkheden om het onderwijs beter op elkaar af te stemmen. Zeker in hun eigen regio gebeurt dat, waardoor de overstap van vmbo naar mbo is verbeterd. De relaties met het werkveld zijn laag-drempelig. De docenten hebben het voordeel dat ze zelf uit het bedrijfsleven

komen, maar het naoberschap is in deze regio nu eenmaal belangrijk. Je kent elkaar en helpt elkaar en daardoor is het gemakkelijker om bedrijven bij het onderwijs te betrekken en delen van het onderwijs in een bedrijf te laten uitvoeren. In dit verband noemen ze het jaarlijkse werkontbijt op school, waar zo'n 70 tot 80 bedrijven aan deelnemen. Een mooi moment om te netwerken.

### Feiten en cijfers

**Het Christelijk College Schaersvoorde maakt onderdeel uit van Achterhoek VO. In totaal bestaat Achterhoek VO uit twaalf scholen in de Oostelijke Achterhoek. Schaersvoorde heeft vier vestigingen, twee in Aalten, één in Dinxperlo en één in Winterswijk. De school biedt havo, vwo en vmbo aan. Op alle vestigingen tezamen studeren in totaal een kleine 2000 leerlingen en werken zo'n 230 mensen. In het vmbo kunnen de leerlingen de profielen BWI, PIE, Groen, Economie & Ondernemen en Zorg & Welzijn volgen. Verder krijgt in Aalten op één locatie de onderbouw les, kom je in de bovenbouw van het vmbo terecht, dan verhuis je naar een andere locatie in Aalten.**



ETTY HILLESUM LYCEUM DEVENTER

# Wat een wereld

Het was buffelen het afgelopen jaar. Naast een fusie, de start van een Vrije Leerroute en de overname van een school voor VSO werd het Etty Hillesum Lyceum in Deventer klaargestoomd voor Nieuwe Examenprogramma VMBO, of wel: NEX. De vmbo-afdeling heeft sinds het samengaan van vestigingen Noord en Zuid 1400 leerlingen, waarvan 600 in de basis- en kaderberoepsgerichte leerweg. Die kunnen op deze school uit zeven beroepswerelden (profielen) kiezen, waarin ze willen worden opgeleid.

“De kinderen die hier op school zitten, zullen na hun opleiding in Deventer of in de regio blijven wonen”, zegt schooldirecteur Evert Weide.

“Daardoor hebben we onszelf de opdracht gegeven meer te willen betekenen voor de Deventer gemeenschap, want onze leerlingen moeten hier ook werk vinden in de toekomst. De kans is groot, dat je een oud-leerling tegenkomt in de garage wanneer je je auto brengt voor een reparatie.”

Om die reden hebben ze figuurlijk gesproken de ‘hekken om de school neergehaald’. En dat leidt er in de praktijk toe dat de Lions in Deventer de beroepenavond organiseert en dat daar zo’n 100 bedrijven komen. Ook onderhouden ze goede contacten met de Deventer Kring Werkgevers (DKW) en met de oudste Deventer vereniging de Maatschappij, waarvan accountantskantoren, deurwaarders en financiële instellingen lid zijn. Veel leerlingen willen graag kiezen voor administratieve en financiële beroepen. Daarnaast heeft Etty Hillesum Lyceum ook contacten met individuele bedrijven. Een autodealer is betrokken bij de garage van Mobiliteit en Transport. Een installatiebedrijf plaatste dummy cv-ketels, die de leerlingen naar hartenlust uit elkaar kunnen halen. Weide zou graag willen, dat bedrijven het examenprogramma bekijken en dat zij aangeven wat ze nodig hebben in de toekomst.

Nieuw VMBO, in Deventer heet het NEX, zorgt voor intensievere contacten met het mbo. Dit geldt bijvoorbeeld voor Mobiliteit en Transport, waar docenten met elkaar samenwerken en elkaars methoden bekijken, om te zorgen dat er een doorlopende leerlijn komt naar de school voor automotive van ROC Aventus. De ambitie is om dit verder uit te breiden en te komen tot gezamenlijk lesgeven en een doorlopende leerlijn voor alle zeven werelden.

Weide en zijn collega’s zijn content met Nieuw VMBO. Weer meer aandacht en ruimte voor het vakgebied. Maar docenten kunnen niet alleen met het ambacht bezig gaan. De toekomst vraagt om bredere vaardigheden. De expertise ligt buiten, juist door de koppeling met de beroepspraktijk. Het is mooi om een koppeling tussen schooldocenten en praktijkmensen te maken en dat spreekt leerlingen aan.

NEX vraagt ook om meer beroepsgerichte docenten, is de constatering op het Etty Hillesum Lyceum. Leraren voor ondersteunende theoretische vakken zoals natuurkunde, scheikunde, wiskunde worden schaars. Lerarenopleidingen kunnen aan de vraag nog niet voldoen. Daar hebben ze wel wat zorg over. Hoe komen ze straks aan goede docenten?

## Wereldleiders

Bij Etty Hillesum Lyceum is Nieuw VMBO in het schooljaar 2017-18 ingevoerd. Hier is voor gekozen omdat eerst twee vestigingen, waar delen van het vmbo gevestigd waren, zijn samengevoegd tot één vmbo-school. De school werkt

met zeven werelden. Dat kan, omdat de school voldoende omvang heeft én omdat Etty Hillesum Lyceum streeft naar een zo breed mogelijk aanbod voor de leerlingen. Het gaat om de volgende beroepswerelden:

- Bouwen, wonen en interieur
- Produceren, installeren en energie
- Mobiliteit en transport
- Horeca, bakkerij en recreatie
- Economie en ondernemen
- Zorg en welzijn
- Dienstverlening en producten

Elke beroepswereld kent een ‘wereldleider’, een sectieleider die verantwoordelijk is voor de ontwikkeling, het curriculum en de promotie van zijn of haar ‘werelddeel’, binnen de op school gemaakte afspraken. De leerlingen kiezen uit deze zeven beroepswerelden hun profiel. Om ervoor te zorgen dat kinderen de juiste keuzes maken, is er veel aandacht voor oriëntatie op de beroepswerelden, er is een gelijknamig vak voor ontworpen. Dat volgen de leerlingen, afhankelijk van de leerstroom, vier tot acht lesuur per week. Overigens zie je bij veel leerlingen al snel een keuze voor dingen of mensen. En daarna volgt dan een meer specifieke keuze en is die goed, dan is de verwachting dat leerlingen veel gemotiveerder naar school gaan. Maar de school is nog kort bezig, dus de praktijk zal dat moeten uitwijzen.

De rol van de wereldleiders is groot bij de voorbereiding en implementatie van de vernieuwing. Zij nemen de docenten in de plannen mee en proberen er vooral een gezamenlijk project van te maken. Het enthousiasme is er in ieder geval, is de ervaring.





De eerste indruk – ondanks dat er nog veel te leren en te verbeteren valt – is positief. De metafoor van de werelden werkt volgens wereldleider Mobiliteit en Transport René Kapers goed. 'Kinderen maken gerichter keuzes en zitten meer op hun plek. En de docent kan beter z'n ei kwijt.'

## Parfumdoosje

Wouter Oortgiesen is instructeur Dienstverlening en Producten. Een wereld die heel geschikt is voor kinderen die nog geen keuze kunnen maken. Het is een breed profiel, waarbij kinderen aan veel verschillende vakgebieden kunnen snuffelen: van website maken, tot events organiseren. 'Veel meiden vinden bijvoorbeeld technisch tekenen saai, maar als ik ze een parfumdoosje laat ontwerpen, staan ze meteen op scherp.' Een aantal leerlingen geeft aan, dat ze heel bewust voor een profiel kiezen. Sommigen wisten op de basisschool al wat ze later willen worden: brandweerman, chef-kok, tolk, automonteur. Ze hebben de wereld die hen daarvoor opleidt gekozen. Op deze school kunnen leerlingen ook keuzedelen volgen in een andere wereld als ze willen. Die zijn voor hen nog onbekend. Het schooljaar is net van start gegaan en leerlingen houden nog even vast aan het bekende. Volgens Kapers is dat een kwestie van tijd. 'We moeten het vooral stimuleren, om verder te kijken en te ervaren wat je nog meer leuk vindt.'

Van de veranderingen in het vmbo merken de leerlingen best veel. Voor hen is het vooral van belang dat ze fijne docenten hebben en toffe dingen doen op school. Dat ze daar ook theorie bij nodig hebben, is soms een tegenvaller, maar ze snappen dat wel, dat je daardoor toch meer inzicht krijgt in bijvoorbeeld de werking van een automotor.

Het Etty Hillesum Lyceum zet ook in op het uitbreiden van de samenwerking met het mbo. Methodes op elkaar afstemmen en streven naar een doorlopende leerlijn. Met de centrale vraag in het achterhoofd: wat heeft het kind nodig om in de toekomst een baan te krijgen die bij hem past. Onderwijs in het vakgebied van René Kapers – Mobiliteit en Techniek – wordt in de regio Deventer niet veel aangeboden. Daardoor liggen er voor zijn vakgebied veel kansen voor goede samenwerking, aldus Kapers. Hij heeft al goede contacten en aansluiting met het mbo. Dit is voor een deel ook praktisch ingegeven. Door de hoge kosten die het techniekonderwijs met zich meebrengt, is delen vaak voordeliger.

## Feiten en cijfers

**Het Etty Hillesum Lyceum en de gemeente Deventer spreken al jaren over nieuwe huisvesting. Dankzij een extra injectie van de gemeente is er nu een doorbraak. De school draagt zelf zes miljoen bij, de gemeente twaalf. Zodoende komt op de plek van het sterk gedateerde schoolgebouw aan de Ludgerstraat (voorheen de Keurkamp, nu De Marke-zuid geheten) over drie a vier jaar nieuwbouw voor naar verwachting 800 (vmbo-)leerlingen. De nieuwe school kent onderwijsfaciliteiten die optimaal voldoen aan de huidige eisen. Verder is de verwachting dat met de nieuwbouw minder scholieren en ouders kiezen voor vmbo-onderwijs buiten Deventer.**

# Van zorgelijk naar excellent

Wie door de gangen van het Ravelijn in Steenbergen loopt, valt direct een ding op: In alle hoeken en gaten zitten kinderen te werken. Ieder in hun eigen leerzone. De rust die ervan uitgaat is bijzonder. Uitgangspunt is dat de leerling leert van een docent, van elkaar en van zichzelf. Er wordt ook groot appèl gedaan op zelfstandigheid en verantwoordelijkheid. En... het werkt!

Op 't Ravelijn komt de aangekondigde onderwijsvernieuwing in het vmbo als geroepen in 2012. Vanaf 2010 ontwikkelt de school een onderwijsvisie, waarbij ze meer onderwijs op maat willen leveren en meer zelfstandigheid voor leerlingen. Elementen die aardig aansluiten bij Nieuw VMBO. Ze aarzelen dan ook niet om zich aan te melden als pilotschool. Van de drie aanvragen worden er twee domeinen gehonoreerd in 2013: Zorg & Welzijn en Economie & Ondernemen. Als Nieuw VMBO eenmaal wordt ingevoerd kiest de school voor veel keuze, er komen maar liefst 35 beroepsgerichte keuzevakken.

Echter, de onderwijsvernieuwingen zijn hard nodig, want het is vijf voor twaalf voor de school. Steenbergens ligt in een krimpgebied: de school heeft nog ongeveer 250 leerlingen, daardoor een mindere financiële positie en op dat moment geen goed imago. Kinderen fietsen naar een school zes kilometer verderop. Sluiting dreigt. Met de komst van directeur Huibert de Jonge in 2012 verandert er het nodige. De Jonge gooit de knuppel in het hoenderhok door naast docenten, onderwijsassistenten en instructeurs aan te stellen. Dat is voor sommige docenten wel even slikken.

De nieuwe onderwijsvisie gaat uit van een heldere formule: leer van je docent, van elkaar en van jezelf. Aan de voorkant wordt het onderwijs strak georganiseerd, daarachter is ruimte voor leerlingen en docenten. Er komen duidelijk omschreven leertaken, waarin het onderwijs wordt geborgd. Naast docenten komen er onderwijsassistenten, onderwijsondersteuners en instructeurs. Verder zijn er domeinleiders, voor de mavo, kader en basis. Zij zien toe op de organisatie van hun domein. De docenten krijgen nieuwe taken: ze krijgen tijd om zelf hun onderwijs te ontwikkelen en staan aan het hoofd van een onderwijsteam, waarvan ook de onderwijsassistenten, ondersteuners en instructeurs deel uit maken. Docenten die een ontwikkeltaak hebben, krijgen 0,2 fte om onderwijs verder te ontwikkelen, vakdocenten 100 uren.

De Jonge voert deze nieuwe visie behoorlijk top-down in. Dat daartegen niet veel verzet ontstaat, heeft veel van doen met de situatie waarin de school zich bevindt. Er moet wat gebeuren om het tij te keren en eigenlijk weet men niet precies waartegen. Waartegen geopperd kan worden, is de samenstelling en organisatie van onderwijsteams, dat naast docenten ook bestaat uit assistenten, ondersteuners en instructeurs. Docenten zijn veelal van oordeel dat onderwijsassistenten geen deel kunnen uitmaken van het onderwijsleerproces. Bij 't Ravelijn zien ze nu dat dit wel kan. Overigens laat De Jonge, na de sturende invoering, nu de verantwoordelijkheid voor de verdere ontwikkeling van de onderwijsvisie veel meer over aan domeinleiders en hun teams.

Achter de onderwijsvisie gaat tevens een breder verhaal schuil. Wanneer De Jonge start bij 't Ravelijn zijn ook de middelen niet op orde. Het idee om te werken met docenten en onderwijsondersteuners betekent dat je als onderwijsteam meer leerlingen tegelijk onderwijs kunt geven en dat is naar verhouding goedkoper. Want in de nieuwe situatie kan een



onderwijsteam dat bestaat uit één docent, drie onderwijsassistenten en één instructeur aan maximaal 80 leerlingen lesgeven. Voor hetzelfde geld is het mogelijk om meer handen in de klas te hebben. Aangezien Steenbergens in een krimpgebied ligt, is het niet alleen nodig om de financiën op orde te brengen, maar moet de school eveneens krimpbestendig worden. Dat doet De Jonge door erop te sturen dat de school in geval van nood met 75 procent van de totale middelen rondkomt. Daardoor is er ruimte om de gevolgen van de krimp op te vangen.

Voor de leerlingen betekent het nieuwe onderwijsconcept dat zij een veel grotere verantwoordelijkheid dragen voor hun eigen leerproces. In de praktijk werkt dat ongeveer als volgt. De leerlingen krijgen instructies van een docent en gaan daarna met de iPad en hun digitaal lesmateriaal aan de slag. De groepen zijn zo ingedeeld, dat kinderen die meer uitleg en aandacht nodig hebben als eerste hun instructie krijgen. Degenen, die meer in staat zijn zelf oplossingen te bedenken, gaan eerst zelfstandig of in groepsverband aan de slag. Het is strak georganiseerd, maar oogt losjes en vanzelfsprekend. Maar de verantwoordelijkheid gaat niet zover, dat er geen sancties zijn op het niet nakomen van afspraken. Wie z'n afgesproken taak niet haalt, krijgt zogeheten VIP-uren. In die uren moet je alsnog aan het werk om je opdracht te maken. De leerlingen vinden het fijn om zo te leren. Vooral het werken met een iPad en leermateriaal en het zelfstandig leren vinden ze een pluspunt. Kelly (mavo 4) merkt, dat als ze dingen niet snapt en nog geen uitleg van een docent heeft gehad, ze vaak samen met een onderwijsassistent zoekt naar antwoorden.

Het systeem motiveert om zelf antwoorden te vinden, zegt ze. En dan onthoud je het ook veel beter.



## Domeinen

De school is ingedeeld in domeinen en hebben een eigen plek in het gebouw. De domeinen zijn verdeeld in leerzones, waarin docenten uitleg geven in een lokaal met een klein groepje leerlingen. Onderwijsassistenten en instructeurs hebben een groot aandeel in het onderwijsleerproces. De docent heeft de rol van regisseur / arrangeur, geeft leiding aan een lesteam en ontwikkelt zijn eigen onderwijsmethode. 't Ravelijn heeft met dit concept iets nieuws neergezet in Nederland. De combinatie van docent, onderwijs-assistent en instructeur komt nog niet veel voor en zeker niet in deze verhoudingen. Een bijkomend voordeel is, dat er door dit gezamenlijke optreden minder ordeproblemen zijn. Je staat er niet in je eentje voor.



## Knuppel

De Jonge werpt nog een knuppel in het hoenderhok: hij introduceert het plaatsgebonden werken van docenten. Docenten zijn 35 uur op school aanwezig. Wie parttime werkt, kan een soort duobaan aangaan met een andere docent. Samen is dit ook een fulltime baan. Ook dit werkt goed, aldus De Jonge. "Er is geen gedoe meer met ingewikkelde roosters. Je weet precies wanneer iemand er is, ook voor afspraken met mensen van buiten."

De onderwijsmethode en een andere manier van het organiseren van onderwijs werpen z'n vruchten af, vervolgt De Jonge. Het leerlingenaantal stijgt aanzienlijk. De school groeit tussen 2012 en 2017 van 250 kinderen naar 650 en krijgt een regionale functie. De leerlingen zijn weer trots op hun school. Er vertrekken tussentijds enkele docenten. Die vinden de veranderingen lastig. Ravelijn wordt een school, waar kinderen graag naar toegaan en personeel graag willen werken. "We hebben geen moeite om bijvoorbeeld een wiskundedocent te vinden," zegt De Jonge.

Er blijft nog genoeg te wensen over. Met de groei van het aantal leerlingen, groeit het gebouw niet mee. Het gebrek aan ruimte is voor iedereen soms lastig. De Jonge is er mee bezig. En voor de nabije toekomst heeft hij nog een doel: meer inzetten op gepersonaliseerd leren. Zodat iedere leerling met een maatwerkdiploma op zak zijn weg succesvol kan vervolgen.

## Feiten en cijfers

't Ravelijn behoort tot de OMO-scholengroep. Bij OMO, wat staat voor 'Ons Middelbaar Onderwijs', zijn 34 scholen uit met name Noord-Brabant aangesloten. Samen met het ZuidwestHoek College uit Ossendrecht vormen zij de OMO-scholengroep Bergen op Zoom. Bij 't Ravelijn werken 77 fte, waarvan de helft docent is en de andere helft Onderwijsondersteunend personeel. Momenteel telt de school 650 leerlingen. Begin 2017 verwierf de school het predicaat 'Excellente school' van het Ministerie van OCW.

# School als thuishaven

“Toen ik twee jaar geleden als directeur binnenkwam was de school grotendeels van de leerlingen. Dat kon natuurlijk niet. De school is nu weer van de docenten. Nieuw VMBO was voor ons een mooie kans om het onderwijs veel meer te stoelen op het aanleren van vaardigheden.” Aan het woord is Remko Stehmann, locatiedirecteur bij Melanchthon, locatie Wilgenplaslaan in Rotterdam.



“Wat me eigenlijk al direct opviel toen ik aan de slag ging op deze school is dat veel leerlingen onvriendelijk waren. Tegen elkaar, maar ook tegen docenten. Dat vind ik niet kunnen”, zegt directeur Remko Stehman. “Om die reden heeft het vestigingsmanagementteam samen met het docententeam de drie V’s bedacht: Vriendelijkheid, Veiligheid en Verantwoordelijkheid.” De drie V’s zijn de kernwaarden geworden, die ze consequent handhaven. “Houden leerlingen zich daar niet aan, dan sturen we ze een dag naar huis en informeren de ouders daarover. Na die dag volgt een gesprek met de ouders en de leerling. Blijft de leerling ongewenst gedrag houden, dan is schorsing of zelfs verwijdering een mogelijkheid (dit laatste is gelukkig nauwelijks nog nodig). Ik vind dat er nooit een reden is om asociaal gedrag te vertonen. Ook het straatgedrag moet op school niet gebezigd worden.”

Deze aanpak lijkt te werken: twee jaar geleden sturen ze nog 75 leerlingen een dag naar huis, nu zijn dat er nog zo’n tien. Ook het aantal schorsingen daalt fors: van 18 naar 1 vorig schooljaar. Een van de gevolgen is dat docenten het weer voor het zeggen hebben.

## Thuis op school

Structuur, duidelijkheid en daardoor rust terugbrengen in de school. Eigenlijk heel logisch. Als je de school binnenloopt heerst er een gemoedelijke rust. Maar structuur en duidelijkheid alleen werken niet. Stehmann: “als school wil je in wijken waarin veel kansarme gezinnen wonen die leerlingen juist het vertrouwen geven, laten ervaren dat ze ook succesvol kunnen zijn. Mijn droom is dat we voor onze leerlingen een thuis op school zijn.” Om dit te bereiken moet je als docenten een relatie met de leerling opbouwen, dat is het belangrijkste. “Die relatie ontstaat als je naar ze luistert, in gesprek met ze gaat, jezelf niet te serieus neemt en je conflicten kan oplossen door humor en relativering. Bij vmbo-leerlingen is het vooral belangrijk dat je echt en oprecht bent.

De invoering en organisatie van Nieuw VMBO laat Stehmann grotendeels over aan de teamleiders en docenten. Hij houdt zich het eerste jaar vooral bezig met die andere veranderingen: de nieuwbouw en het neerzetten van de nieuwe orde binnen de school. Want het betrekken van een nieuw gebouw zorgt, zoals meestal het geval is, voor wat kinderziekten. Lekkages, ICT-vraagstukken en een oranje vloer die maar niet schoon wil worden.

Teamleider Stefan de Winter bemoeit zich ondertussen vooral met de invoering en organisatie van Nieuw VMBO. De Winter legt uit dat Melanchthon aan de Wilgenplaslaan Nieuw VMBO gebruikt om het onderwijs nog eens goed op te schudden. Voor de invoering van Nieuw VMBO is het onderwijs rommeliger. Iedere docent werkt hard, maar doet vooral zijn ding en er is te weinig sprake van het werken volgens een onderwijsvisie. Dat is nu anders. Om Nieuw VMBO in te voeren en het hele onderwijs nog eens goed op de schop te nemen roosteren ze een schooljaar lang, heel wat maandagmiddagen vrij. Tijdens die maandagmiddagen gaan de docenten met elkaar aan de slag. Ze leggen een mission statement vast, met als belangrijkste kernpunt: we gaan onze leerlingen vooral trainen in 26 vaardigheden. Die zijn gebaseerd op de 21st century skills, kerndeel van de beroepsgerichte programma en het werk van bijzonder hoogleraar Leeromgeving en Leerloopbanen in het (v)mbo Marinka Kuijpers (Open Universiteit). Ook bereiden ze nieuwe keuzevakken voor.

Ze bedenken een nieuw vakwerk-, LOB-werkplan. De Winter: “In een vakwerkplan bepaal je hoe de inhoud van het vak eruitziet, hoe je toetst en welke werkvormen je gebruikt. Vanuit dat vakwerkplan formuleerden we een nieuw en wat ruimer PTA (Programma van Toetsing en Afsluiting) en op basis daarvan ontwikkelden we een studieplanner. Verder hebben we met elkaar afgesproken dat de docenten de leerdoelen (lees: de te trainen vaardigheden) bespreken met de leerlingen en aan het einde van de les deze reflecteren: hebben we ons lesdoel behaald? Waarom wel, waarom niet? De ontwikkeling van de vaardigheden leggen we vijfmaal per jaar met leerlingen tijdens LOB-gesprekken vast. Ook bepaalden we, dat de leerlingen examen doen in

het derde leerjaar en dat voortaan niet het boek, maar het examenprogramma leidend is voor het onderwijs dat docenten aanbieden.”

## Gewoon luisteren

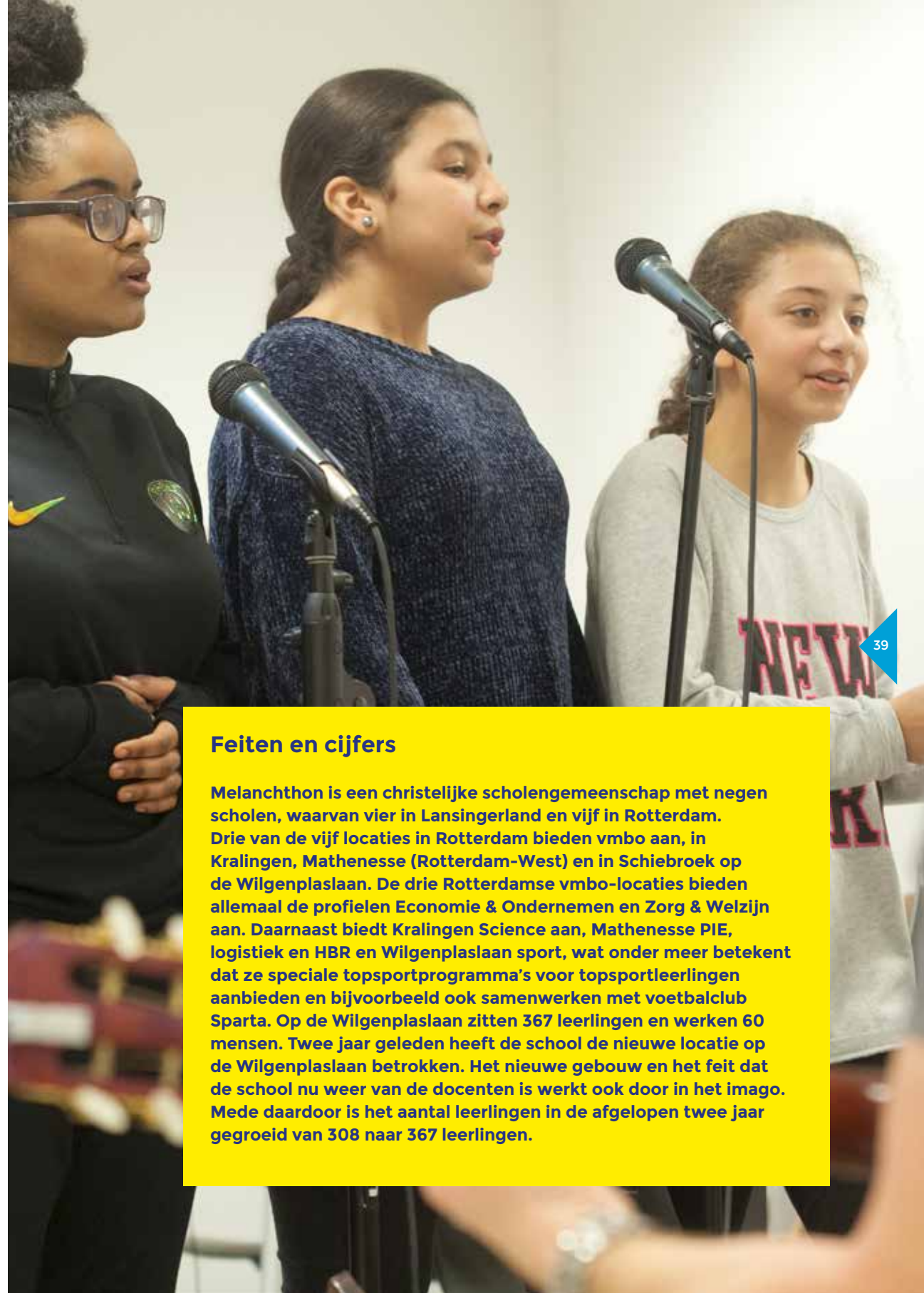
Terugkijkend is de keuze voor het trainen van vaardigheden bij leerlingen een goede geweest, dat wordt gewaardeerd. Ook merkt De Winter dat het team eigenaar is geworden: “We hebben docenten bij elke stap meegenomen. We hebben het ‘wat’ vastgelegd, maar het ‘hoe’ echt aan docenten gelaten.”

Als we hem vragen naar tips over de organisatie van Nieuw VMBO, dan zegt De Winter: “Het is belangrijk dat docenten eigenaar worden van de verandering, het is goed om de roostermaker direct te betrekken bij de veranderingen, neem voldoende tijd en ga ook gewoon luisteren bij andere scholen, daar kun je echt van leren. Verder is het mij opgevallen dat voor mij en mijn collega-docenten lesgeven leuker is geworden door het trainen op vaardigheden.”

De Winter ziet zeker ook verbeterpunten: “we zijn te veel gefocust geweest op het derde leerjaar, daardoor hebben we te weinig tijd genomen voor het vierde leerjaar en leerlingen kunnen nog te weinig kiezen, die keuzemogelijkheid moeten we in de komende jaren verruimen.”

Meer keuzevakken willen de leerlingen ook wel. Eigenlijk hebben ze nog niet zoveel te kiezen. Ook zouden ze het leuk vinden als ze bijvoorbeeld in de les Duits ook in het Duits les krijgen. En verder zou het goed zijn als toetsen eerder bekend worden gemaakt en duidelijk is wat nu precies de stof is die wordt getoetst. Naast deze verbeterpunten maken de leerlingen een tevreden indruk en weten sommigen al goed wat ze later willen worden: receptionist, app-ontwikkelaar en ondernemer. Een leerling wil een bedrijf starten in elektronica, maar ook in auto's. Nu kunnen auto's niet zonder elektronica. Voor hem is het nog wel puzzelen hoe het businessmodel er precies gaat uitzien. Gelukkig is er nog tijd genoeg om een meer definitieve keuze te bepalen en wat voor soort onderneming het gaat worden.

38



39

## Feiten en cijfers

**Melanchthon is een christelijke scholengemeenschap met negen scholen, waarvan vier in Lansingerland en vijf in Rotterdam. Drie van de vijf locaties in Rotterdam bieden vmbo aan, in Kralingen, Mathenesse (Rotterdam-West) en in Schiebroek op de Wilgenplaslaan. De drie Rotterdamse vmbo-locaties bieden allemaal de profielen Economie & Ondernemen en Zorg & Welzijn aan. Daarnaast biedt Kralingen Science aan, Mathenesse PIE, logistiek en HBR en Wilgenplaslaan sport, wat onder meer betekent dat ze speciale topsportprogramma's voor topsportleerlingen aanbieden en bijvoorbeeld ook samenwerken met voetbalclub Sparta. Op de Wilgenplaslaan zitten 367 leerlingen en werken 60 mensen. Twee jaar geleden heeft de school de nieuwe locatie op de Wilgenplaslaan betrokken. Het nieuwe gebouw en het feit dat de school nu weer van de docenten is werkt ook door in het imago. Mede daardoor is het aantal leerlingen in de afgelopen twee jaar gegroeid van 308 naar 367 leerlingen.**



## Conclusies

In de afgelopen maanden bezochten we zes vmbo-scholen, kriskras door Nederland. We vroegen ze naar hun ervaringen met de invoering van Nieuw VMBO. Ons beeld na deze zes bezoeken is dat die verandering vrij geruisloos heeft plaatsgevonden. Natuurlijk niet alles gaat direct goed als je met een vernieuwing start, maar als je bereid bent om ook werkende weg de ingezette koers hier en daaraan te passen en je dus redelijk flexibel bent dan kan er veel.

Wat ons tijdens de rondgang opvalt is dat docenten, teamleiders en de schoolleiders met name de beroepsgerichte keuzevakken als een kans beschouwen om de motivatie bij leerlingen te verhogen. Ook leerlingen reageren in de gesprekken die we met ze hebben positief op het gegeven dat zelf een vak kunnen kiezen. In die zin is deze verandering dus ook een verbetering en dan wordt het een stuk gemakkelijker om dat in te voeren. Als we bij de scholen vragen of Nieuw VMBO past bij hun visie op onderwijs, dan komen we nergens fricties tegen. Eigenlijk past het wel. In veel gevallen zijn de scholen al bezig met vernieuwen en komt Nieuw VMBO dan goed uit om mee te nemen in dat proces. Naast de beroepsgerichte keuzevakken biedt Nieuw VMBO de scholen ook ruimte om te kiezen, laat ik mijn leerlingen nu in de derde of in de vierde het profielvak afsluiten met het CSPE, dat bepalen ze bijvoorbeeld zelf. Daarnaast is soms minder kiezen eveneens een voordeel. Zoals een van de schoolleiders vertelde: leerlingen kiezen vaak tussen mensen of dingen. In het eerste geval zijn sectoren als zorg, onderwijs, welzijn wat eerder aan de orde. In het laatste geval wordt het wat sneller techniek. Als er dan tien profielen zijn om uit te kiezen in plaats van 35, wordt het keuzeproces gemakkelijker. Met de scholen hebben we bij aparte onderdelen van de vernieuwing stilgestaan. We vatten enkele bevindingen van die gesprekken samen.

### **Het veranderproces:**

Als je een verandering wilt laten slagen moet het nieuwe van iedereen, of bijna iedereen worden. En dat is wat veel schoolleiders en teamleiders zich terdege realiseren. Het leidt tot aardige en soms ronduit verrassende voorbeelden. Je wilt veranderen en ontdekt een prachtig voorbeeld in het buitenland, als schoolleider. Je gaat op reis, raakt overtuigd en komt terug. Hoe creëer je draagvlak? Nou, door ook de sceptische docenten op reis te sturen. Of je organiseert een reis met opdrachten, geeft de verandering een naam en de docenten nemen aan die reis deel en bepalen met elkaar en met de schoolleider waar de reis naar toe gaat. Daarnaast komen we bij teamleiders regelmatig de woorden 'hoe en wat' tegen. Het 'hoe' is dan wat meer van de teamleiders, het 'wat' van de docenten en dat leidt er bijvoorbeeld toe dat docenten zelf, mede op basis van de voorkeuren van de leerlingen, de beroepsgerichte keuzevakken vaststellen.

### **De externe omgeving:**

Sommige scholen hebben het daarbij gemakkelijker dan andere. Als je in een regio zit waar het regio-gevoel al volop aanwezig is, zijn die verbindingen met de externe omgeving er al lang, daar is geen Nieuw VMBO voor nodig. Verder valt op dat in bepaalde sectoren die verbindingen nu eenmaal gemakkelijker tot stand komen dan in andere. Bij technische bedrijven zitten ze vaak te springen om personeel. Daar is de neiging bij bedrijven om gastdocenten beschikbaar te stellen, mee te denken over het curriculum en de verbinding te zoeken met de school dus groter. Maar ook bij de scholen hebben we dat besef wel ontmoet. Een schoolleider die zegt, als ik over een paar jaar mijn auto naar de garage breng kom ik daar een oud-leerling van mij tegen. De meeste van onze leerlingen blijven gewoon in deze regio, daarom moeten we ons verbinden met die regio, daar moeten we wat voor willen betekenen. En dat is ook wat helpt: er zelf op af stappen, initiatieven nemen, zoals een werkontbijt met bedrijven, of werken aan doorlopende leerlijnen met het ROC zijn daarbij nodig.

### **Organisatie:**

Wat we in de gesprekken tegenkomen is dat scholen Nieuw VMBO als kans hebben gebruikt. Dit geldt bijvoorbeeld voor de school in Rotterdam. Daar hebben ze handig gebruikt gemaakt van Nieuw VMBO door het gehele onderwijsmodel en de organisatie daarvan nog eens door te akkeren. Het leidt onder meer tot de introductie van het vakwerkplan, waarin precies wordt omschreven hoe de inhoud van het vak er uitziet, hoe je toetst en welke werkvormen je gebruikt.

Terugkijkend zien we dat scholen soms allang bezig zijn met vernieuwen, dat de scholen daar wel voor open staan is logisch, mede door de urgentie om leerlingen gemotiveerder aan het leren te krijgen. We denken ook, en daar komt de titel van dit boekje vandaan, dat OCW met deze vernieuwing goed heeft gekozen. In de eerste plaats omdat leerlingen meer keuze-mogelijkheden krijgen, docenten meer aandacht besteden met hen om de juiste bij hen passende keuze te maken en dat draagt bij aan hun motivatie. In de tweede plaats omdat de aspecten van deze vernieuwing goed passen bij waar de scholen mee bezig zijn. Ondertussen lijkt de vernieuwing niet stil te staan en zo hoort het ook. Een groep scholen verdiept Nieuw VMBO door in te zetten op Gepersonaliseerd Leren, waarbij de leerling meer verantwoordelijkheid krijgt, maar ook centraler komt te staan met zijn of haar leerproces. Een mooi voorbeeld dat we tijdens onze reis door het vmbo tegenkwamen. Blijft tot slot over dat we in die reis veel betrokken en bevlogen docenten en schoolleiders tegenkwamen en nog belangrijker: vaak tevreden leerlingen, die kritisch zijn, maar Nieuw VMBO tevens prettig vinden.

## **Colofon**

Aan de informatie in deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend. Niets uit deze uitgave mag worden overgenomen zonder toestemming van SPV

Jacqueline Kerkhoffs / *Stichting Platforms VMBO*

### **Redactie**

Jan Willem Vos, Janny Ruardy

### **Fotografie**

Kees Rutten

### **Vormgeving + realisatie**

Renate Meijers / *studioZebraVink*

**NIEUW**  
beroepsgerichte  
programma's **vmbo**