

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.