

Er zijn momenten in het leven waarop je misschien anders had gehandeld als je niets van montessori had meegekregen. Dat zijn montessorimomenten. We vragen elke editie een leraar of (oud-)leerling, schoolleider of bestuurder, naar een montessori-moment of naar belangrijke montessori-ervaringen.

BEWUSTER BEKWAAM, ZOWEL SCHOLEN ALS VISITATIE

'WE LEREN NU ALS COMMISSIE VEEL MEER, WANT ZIJN NIET ALLEEN MEER AAN HET BEOORDELEN. JE KOMT MET EEN NIEUWSGIERIGER BLIK BINNEN EN LEERT VAN HOE SCHOLEN HET OP EEN EIGEN MANIER INVULLEN.' KAREN EPHRAIM IS PROCESBEGELEIDER KWALITEITS-KRING VISITATIE VAN DE NEDERLANDSE MONTESSORI VERENIGING (NMV). ZE LEGT HET HOE EN WAAROM VAN VISITATIE UIT, WAAROM DE NIEUW OPZET MEER OPLEVERT.

TEKST PAUL OP HEIJ | BEELD NMV



Karen Ephraim

Een van de dingen die een visitatie-commissie vorig jaar op twee nieuwe montessorischolen opviel, is dat die scholen als het ware zichzelf, ook in een erkenningsdocument, ontwierpen vanuit de brede montessoridoelen en -karakteristieken. Karen Ephraim:

**'WE PROBEREN
COMMISSIES ZO DIVERS
MOGELIJK SAMEN TE
STELLEN.'**

'Die scholen hebben die doelen en karakteristieken meer in hun denken en doen verankerd dan oudere montessorischolen. Daarin staan die nieuwe scholen dus eigenlijk sterker, terwijl ze op

andere vlakken nog onwennig zijn. Zes jaar geleden was het voor ons als commissie ook allemaal nog puzzelen, omdat het Erkenningsdocument, het document dat een school maakt voor een visitatiecommissie, waarin ze laat zien waarom de school een montessorischool is, nog veel minder vanuit dat kader werd geschreven. In zes jaar tijd hebben we een grote ontwikkeling doorgemaakt met elkaar, ook commissieleden van oudere montessorischolen op bezoek bij nieuwe. Het afgelopen jaar op het Rotterdams Montessori Lyceum bijvoorbeeld, daar hadden ze nog wat moeite om die ordening op hun school duidelijk te maken. Ze hebben er voor gekozen dit schooljaar alle studiedagen te organiseren gericht op en geordend vanuit de karakteristieken. Het zijn leermomenten die iedereen aan het denken zetten.'



INSPIRATIEBORD

Ephraïm somt nog een aantal voorbeelden op van wat visitatie-commissies ophaalden op scholen. 'Er was een commissielid dat in kersttijd op een school op bezoek was geweest. Zij vertelde dat daar in de ontvangsthal voor de leerlingen en docentenkor had staan zingen, wat haar inspireerde om op haar eigen school, naast het leerlingenkoor, ook een docentenkor op te zetten. En een school waar in de personeelskamer een soort mini-bibliotheek was opgezet, waar allerlei boeken over montessori stonden, makkelijk voor het grijpen voor collega's. En weer op een andere school waar in de personeelskamer een bord hing, waarop elke keer een andere karakteristiek centraal stond. Collega's schreven er spontaan van alles omheen wat zij ermee deden in hun lessen. Of wat ze er nog mee

konden doen. Een brainstorm- of inspiratiebord dus, niet te planmatig of gestructureerd, maar juist spontaan. Gouden Tips komen vaak uit de alledaagse praktijk.'

In het vo-netwerk van de NMV is afgesproken om de uitwisseling van kennis en ideeën onder de leden via kenniskringen te bevorderen – het staat een ieder vrij een kenniskring te starten of er zich bij aan te sluiten. Een kenniskring krijgt een 'officiële' opdracht van het netwerkbestuur zodra de opbrengst van die kenniskring gevolgen heeft voor alle scholen. Een kenniskring wordt een kwaliteitskring zodra de fase van borging en kwaliteitsbewaking aan de orde is, zoals is gebeurd bij de visitaties. Karen Ephraïm maakt sinds 2017 deel uit van Kwaliteitskring Visitatie, het moment dat binnen de vereniging werd

besloten om de visitaties zoals die destijds plaatsvonden, te herontwerpen. Vanuit de wens naar behouden en vergroten van de kwaliteit van de scholen ontstond een tweedeling: erkennings- en ontwikkeltrajecten, die in een cyclus van zes jaar door alle vo-scholen worden doorlopen. Ephraïm: 'Een erkenningstraject gaat over of "het bordje" montessori op de deur mag, een ontwikkeltraject over ontwikkelvragen en -antwoorden waar expertise uit het netwerk bij gebruikt kan worden – in dit geval Netwerk 12-18. Vóór 2017 waren die twee trajecten vervlochten. Er lag een sterke wens om elkaars kennis te benutten, maar tegelijkertijd belemmerde de druk van het oordeel ook echt om alles, ook de ontwikkelpunten, ter sprake te brengen. Na het herontwerp van de visitatie ben ik als procesbegeleider gebleven en werd

»

ook vaste secretaris in de commissies. In het voortgezet montessori onderwijs werken we met visitatiecommissies van zes à zeven leden. De secretaris is de verbindende schakel tussen de trajecten – inmiddels hebben we drie secretarissen.’

BREDE VERTEGENWOORDIGING

Er zijn inmiddels achttien montessori vo-scholen in Nederland en enkele aspirant scholen. Gemiddeld komt er jaarlijks één school bij, zegt Ephraim. ‘We hebben de afgelopen jaren op het Westland de montessoristroom van het ISW

‘BEWUSTE BEKWAAMHEID IS NODIG OM VOLGENDE ONTWIKKELSTAPPEN TE KUNNEN MAKEN.’

Sweelincklaan erbij gekregen en dit jaar krijgt de montessori mavo in Rotterdam een eerste erkenningstraject. Er komt een nieuw lyceum in Amsterdam, met als werknaam MLA 2. Gooise Meren is een nieuwe school en er is een initiatief in Maastricht. Om voor montessori te werven, is het ook fijn als zo’n magazine breder gelezen wordt. Het groeien als organisatie kun je echter niet afdwingen; om al die trajecten goed te laten verlopen is een langetermijnplanning nodig. Dat geeft duidelijkheid, ook aan bestaande scholen. En je moet daarbij niet rigide te werk gaan, want elke school is toch weer anders en heeft ook andere ondersteuning nodig. De planning wordt jaarlijks in de algemene ledenvergadering vastgesteld, die

hanteren we strak maar niet streng. De praktijk is leidend.’ NMV-netwerk 12-18 heeft een pool van voorzitters en commissieleden, respectievelijk rectoren/directeuren van de vo-scholen en directeuren, team- en afdelingsleiders en uiteraard docenten. Ephraim zegt vooral trots te zijn op dat er uit alle montessorischolen vertegenwoordiging is, ook vanuit alle geledingen en functies binnen die scholen. ‘We proberen commissies zo divers mogelijk samen te stellen. In een commissie havo-vwo zitten niet alleen leden havo-vwo en we proberen in elke commissie ook mensen uit het primair onderwijs te hebben, die ook weer vanuit een ander perspectief naar een school kijken.’

BEWUST BEKWAAM

Als het om normen en werkwijze van montessorivisatie gaat, ligt de vraag voor de hand hoe die zich verhouden tot enerzijds de AMI en anderzijds de Inspectie van het ministerie. Ephraim: ‘AMI is montessoribasis, daar doen wij niets speciaals mee. Wat de landelijke Onderwijsinspectie betreft: het nieuwe ontwerp van gescheiden erkennings- en ontwikkeltrajecten is voortgekomen uit onvrede over de Inspectiebezoeken, waarbij weinig rekening gehouden werd met montessorikarakteristieken van scholen. Onze visitatie van vóór 2017 was, om het eens onaardig te zeggen, enigszins verworden tot een afvinklijst van wat er in school te zien was aan montessori-elementen. Dan ging het gesprek slechts over keuze-werktijd en werken met takenboekjes. Wij vonden zo’n visitatie minder bij montessori passen en wilden ruimte aan scholen laten om hun eigenheid te ontwikkelen. De twee nieuwe trajecten hebben de brede doelen, de karakteristieken en de pedago-

gische grondhouding als basis. Dat werkt positief door, zowel intern als voor de communicatie met de Inspectie en bij het werven van nieuwe docenten zonder montessori achtergrond.’

Het houvast dat het kader biedt, geeft paradoxaal genoeg meer ruimte aan scholen, zegt zij, omdat iedereen zich nog weer bewuster is geworden van wat we aan het doen zijn. ‘Je hoeft nu niet meer te discussiëren over keuze-werktijd, maar gaat met elkaar in gesprek over hoe je het best aan de brede doelen kunt werken en dan kom je automatisch tot een beter gesprek. En als visitatiecommissie ook toe aan het ophalen van goede ideeën uit de praktijk. We leren nu als commissie veel meer, want zijn niet alleen meer aan het beoordelen. Je komt met een nieuwsgieriger blik binnen en leert van hoe scholen het op een eigen manier invullen. Wij als buitenstaanders zien andersom vaak dat werkwijzen binnen de brede doelen passen, terwijl men er zich binnen de school nauwelijks meer van bewust is, omdat men het altijd al zo deed. Bewuste bekwaamheid is nodig om volgende ontwikkelstappen te kunnen maken. Bovendien, zelf iets gaan inzien, is plezieriger dan op de vingers getikt worden.’

GROEIBARAKKEN

Een collega die werkt op het Jordan Montessori Lyceum in Zeist, een klassiek witte havo-vwo, vertelt Ephraim, ging op visitatie bij Montessori College Oostpoort in Amsterdam, het tegenovergestelde qua populatie. Die collega vertelde dat haar daar opviel dat docenten er zoveel tijd namen voor de relatie met hun leerlingen, ‘een kletsje hier, hoe was het bij Ajax, een kletsje daar, wat heb jij in het weekend gedaan?’ En dat het soms wel een kwartier duurde voordat in haar ogen een les begon. Totdat ze



zich realiseerde dat de les al lang begonnen was – ongeveer hetzelfde wat ook Cordula Rooijendijk zich realiseert in haar boek *Vijftien lessen die kleurrijke basisscholen ons leren* (2023). Ook haar viel het op dat het op ‘zwarte scholen’ meer gebeurt dan op witte en dat het zoveel oplevert.

Ephraïm: ‘En zo zag een visitatie-commissielid van Montessori College Eindhoven hoe bij het Montessori Lyceum Flevoland, vanwege de groei van de school, barakken hadden staan op het schoolplein, waarin lessen gegeven werden. En dat daardoor eigenlijk alle onderwijs gewoon door kon gaan. In Eindhoven hebben ze exact dezelfde barakken staan, was het lange tijd een excuus geweest om te wachten met bepaalde montessoriontwikkelingen tot na nieuwbouw. Zoveel mooier is het als mensen er al improviserend ook uit komen of als zo zelfs mooie tradities kunnen ontstaan. Zoals op het Pantarijn in Wageningen waar ze om om te kunnen gaan met het

grote aanbod aan keuze-uren er een markt van hebben gemaakt. Het schooljaar wordt daar afgetrapt met zo’n markt, het moment waarop leerlingen hun keuzes bepalen. Dus kraampjes met thema’s voor keuze-uren die gepromoot worden.’

TEAMROLLEN LEREN

Zo vertelde een medewerker van Montessori College Nijmegen haar, zegt ze, dat ze bezig zijn leerlingen beter aan te leren hoe in een team te werken. Concreet met teamrollen, deelverantwoordelijkheden en reflectiemomenten achteraf. Niet alleen maar: ga maar samenwerken in groepjes en succes ermee. Ephraïm: ‘Het is wat ons vaak opvalt in erkennings- en ontwikkeltrajecten, dat er op scholen veel mag worden samengewerkt, maar dat daarbij nog nauwelijks wordt “ingegrepen”, dat er nauwelijks op wordt gestuurd, dat samenwerken niet echt als pedagogisch en of didactisch instrument gebruikt wordt. Alleen maar samenwerken

omdat het montessori is, is niet genoeg. Je zou ook moeten willen dat leerlingen ook eens met anderen samenwerken en niet jaar in jaar uit met dat zelfde vriendje of vriendinnetje. De mentor of docent en de klassenvertegenwoordiger bepalen wie er bij vakken in groepjes samenzitten. En dat dat per periode anders kan zijn.’ Wat vakoverstijgend lesgeven betreft, noemt ze het voorbeeld van opnieuw het Pantarijn. ‘Daar worden alle vakdocenten geacht minimaal één les te koppelen aan de schooltuin, dus niet alleen biologie, maar ook wiskunde en geschiedenis. Een ander voorbeeld is montessori taalkunst op de nieuwe montessoricampus 0 tot 18 in Flevoland. Daar lezen tweede en derde klassers van het vo voor aan kinderen van groep 3 po. En misschien zouden we ook nog wel meer met dieren op school kunnen doen, maar er zijn maar drie montessori vmbo’s in Nederland en dat zijn geen groenscholen.’





Wat digitale technologie betreft weet Karen Ephraim dat ook vooral Montessori College Nijmegen in coronatijd makkelijk de draai maakte naar afstandsonderwijs, omdat ze ook daar al meer digitaal deden. Ephraim: 'En het HML en Montessoristroom ISW Sweelinclaan werken in de ELO Peppels, waar ze digitale portfolio's in maken. En Montessori College Eindhoven, weet ik, heeft veel connecties met TU-Eindhoven.' Van het Metis Montessori College in Amsterdam reisde afgelopen

'GYMNASIASTEN NAAR ROME, CODERCLASSERS NAAR SILICON VALLEY'

voorjaar een Coderclass van 34 leerlingen onder begeleiding van drie docenten naar Silicon Valley in Californië. Als gymnasiasten naar Rome reizen, moeten 'coderclassers' daar naar toe, grapt Hakan Akkas enthousiast door de telefoon: 'Om inspiratie op te halen voor het bouwen van websites, 3D modellen, het programmeren van robots en kunstmatige intelligentie en drones ontwerpen moet je echt in Silicon Valley zijn -en op het Metis dus, waar leerlingen de kneepjes van de informatica leren: programmeren in computertalen als Python en JavaScript en 3D-modellering en animeren in Blender. Zelfs robots bouwen en het ontwikkelen van mobiele games met Unity. In Silicon Valley bezochten we bedrijven als Blue River Technology, Reflexion Medical, Bloomreach en natuurlijk Google.

Ook bezochten we Computer History Museum, Nasa Chabot in de besneeuwde heuvels van Oakland en de intellectuele krachtpatser achter dat alles: Stanford University in Berkeley. En het Apple Visitors Center. Ik heb er een dagboek van bijgehouden en heb dat gedeeld op LinkedIn.' 

