



Vignetten - thema 4

Haalbaar organiseren

HOOFDSTUK 16 VIGNET 1

Differentiatie op De Noorderbreedte in Diemen

Lisa is een 12-jarige leerling in de brugklas van het voortgezet onderwijs. Al snel valt het de mentor op dat Lisa razendsnel door de stof van wiskunde en taal gaat. Wanneer andere leerlingen nog bezig zijn met de basisopdrachten, heeft Lisa deze al afgerond en begint ze zich te vervelen. Regelmatig vraagt ze om extra uitdaging en stelt ze diepgaande vragen, die niet altijd binnen het reguliere curriculum passen. Ondanks haar hoge prestaties trekt Lisa zich steeds meer terug uit de groep en laat ze soms werk liggen waarvoor ze geen motivatie ervaart.

De mentor overlegt met collega's en besluit samen met Lisa een compactprogramma op te stellen. Lisa krijgt de mogelijkheid om basisstof in te korten en werkt aan verrijksopdrachten, zoals het oplossen van wiskundige puzzels en het schrijven van korte verhalen. Ook wordt afgesproken dat Lisa haar eigen weekplanning mag maken en reflectiegesprekken voert met haar mentor over haar leerproces.

Langzaam ziet de mentor dat Lisa's motivatie en betrokkenheid toenemen. Ze deelt haar werk vaker met klasgenoten en durft meer vragen te stellen. Door de aanpassingen ervaart Lisa dat haar behoeften worden gezien en gewaardeerd, wat haar zelfvertrouwen vergroot en haar ontwikkeling stimuleert.

Reflectievragen

De onderstaande reflectievragen zijn opgesteld op basis van de reflectietheorie van Bateson.

- **Handelen:**
 - Welke concrete acties heb ik ondernomen om Lisa te ondersteunen in haar leerproces?
 - Welke aanpassingen heb ik doorgevoerd in de klaspraktijk, en hoe verliep dat?
- **Procedures en routines:**
 - Hoe heb ik bestaande routines of opdrachten aangepast om tegemoet te komen aan Lisa's behoefte aan uitdaging?
 - Welke afspraken of structuren heb ik ingezet om Lisa meer autonomie te geven?
- **Onderliggende overtuigingen en doelen:**
 - Wat zijn mijn overtuigingen over differentiatie en het aanbieden van verrijking aan leerlingen als Lisa?
 - Welke doelen streef ik na met de aanpassingen voor Lisa: ligt de nadruk op prestaties, welbevinden of ontwikkeling?
 - Welke aannames heb ik over motivatie en betrokkenheid bij hoogpresterende leerlingen?

- **Identiteit en professionele rol:**
 - Hoe beïnvloeden mijn persoonlijke waarden en mijn professionele identiteit mijn aanpak bij leerlingen als Lisa?
 - In hoeverre voel ik mij bekwaam en verantwoordelijk om maatwerk te bieden voor (hoog)begaafde leerlingen?
 - Hoe reflecteer ik op mijn rol als mentor in het zichtbaar maken en ondersteunen van verschillende educatieve behoeften?
- **Missie en visie:**
 - Hoe draagt mijn handelen bij aan de bredere visie op inclusie en talentontwikkeling binnen de school?
 - Wat zegt mijn aanpak van Lisa's situatie over mijn missie als leraar en mijn bijdrage aan het onderwijs?

Motivatie centraal stellen

In groep 6 van basisschool De Bezige Bij merkt de leraar, Samira, dat sommige leerlingen hun taken snel maar oppervlakkig uitvoeren. Samira besluit haar aanpak te veranderen en motivatie centraal te stellen in haar lessen. Op maandag start ze met een klassengesprek over doelen: “Wat wil je deze week leren en waar ben je trots op?” De leerlingen delen hun wensen en bedenken samen persoonlijke leerdoelen. Samira moedigt haar klas aan om successen te vieren, bijvoorbeeld door aan het einde van de week een complimentenrondje te houden.

Tijdens de rekenles merkt Samira dat Haiko onzeker is over breuken. In plaats van het antwoord te geven, vraagt ze Haiko om hardop te denken en zijn strategie uit te leggen. Ze luistert aandachtig en laat hem zelf ontdekken waar het misgaat. Als hij tot een oplossing komt, krijgt hij positieve feedback. Samira benadrukt het proces: fouten maken mag, want daarvan leer je.

Naast het bieden van individuele begeleiding organiseert Samira groepsopdrachten waarbij leerlingen elkaar helpen en samen successen vieren. Door haar coachende houding, het stellen van vragen en het tonen van empathie creëert ze een veilige sfeer. Leerlingen voelen zich gehoord en hebben het vertrouwen om uitdagingen aan te gaan. Doordat Samira ruimte biedt voor zelfreflectie en autonomie, groeit bij de leerlingen niet alleen hun motivatie, maar ook hun doorzettingsvermogen en plezier in leren.

Reflectievragen

- Op welke manieren draagt de benadering van Samira bij aan de motivatie en het zelfvertrouwen van leerlingen in de klas?
- Hoe kunnen leraren op school structureel ruimte creëren voor zelfreflectie en autonomie bij leerlingen?
- Welke rol kan de MR spelen in het bevorderen van een coachende en empathische houding binnen het team?
- Hoe kan mijn eigen school het vieren van successen, zowel individueel als in groepsverband, verder stimuleren?

Begeleiden bij ontwikkeling executieve vaardigheden

Het categoriaal gymnasium 'De Wijde Blik' signaleerde dat een groep (hoog)begaafde onderbouwleerlingen ondanks hoge cognitieve capaciteiten vastliep. Ze stelden huiswerk uit, vergaten deadlines, raakten snel afgeleid en hadden moeite met plannen. Hierdoor bleven resultaten achter en ontstond frustratie bij zowel leerlingen als leraren.

Tijdens een intern overleg besloot de school om een peergroup op te zetten, specifiek gericht op (hoog)begaafde leerlingen met zwakke executieve vaardigheden. De zorgcoördinator, enkele vakleraren en de orthopedagoog ontwierpen een programma dat uitdaging combineerde met vaardigheidstraining.

Selectie vond plaats op basis van observaties van leraren, gesprekken met ouders en leerling-vragenlijsten over werkgewoonten. De groep kwam wekelijks twee uur bijeen onder leiding van een leraar die getraind was in executieve functies.

Het programma bestond uit twee pijlers:

1. **Inhoudelijke uitdaging:** projectmatig werken aan thema's als klimaatinnovatie en game design, waarbij leerlingen zelf onderzoek deden en hun bevindingen presenteerden.
2. **Vaardigheidstraining:** expliciete instructie in plannen, prioriteren, tijd inschatten, werk opdelen in haalbare stappen en omgaan met uitstelgedrag.

Digitale tools zoals planners en takenapps werden ingezet, maar ook fysieke hulpmiddelen zoals weekoverzichten en checklists.

Na zes maanden bleek uit evaluaties dat leerlingen zelfstandiger werkten en minder stress ervoeren. Ouders merkten meer structuur in huiswerkgewoonten. Wel gaf het lerarenteam aan dat het afstemmen van deadlines met reguliere vakken aandacht bleef vragen.

Het bestuur besloot het programma voort te zetten, met extra training voor mentoren om de geleerde vaardigheden ook buiten de peergroup te borgen.

Reflectievragen

- Herken ik binnen onze school vergelijkbare signalen van (hoog)begaafde leerlingen die ondanks hoge cognitieve capaciteiten vastlopen op het vlak van motivatie, planning of uitstelgedrag?
- Welke ondersteuning biedt mijn school aan leerlingen met zwakke executieve vaardigheden, en sluit deze voldoende aan bij hun behoeften?
- In hoeverre beschikken de leraren en mentoren van mijn school over kennis en vaardigheden om (hoog)begaafde leerlingen te begeleiden op het gebied van executieve functies?
- Welke mogelijkheden en uitdagingen zie ik op onze school om een peergroup of een vergelijkbaar programma te implementeren binnen onze schoolcontext?

Overzicht van rollen en taken bij het opzetten en implementeren van peergroup-onderwijs op school

Zorgvuldig opgebouwd peergrouponderwijs vraagt om een integrale aanpak en nauwe samenwerking tussen schoolleiding, teamleden, specialistisch begeleiders, ouders en leerling. Heldere communicatie, duidelijke taakverdeling en structurele evaluatie leiden tot een flexibele, passende invulling die optimaal aansluit bij de behoeften van (hoog)begaafde leerlingen en hun ontwikkeling binnen en buiten de reguliere klas.

Elk aandachtspunt kun je zelf omzetten naar een reflectievraag en deze toepassen op je eigen situatie in je eigen school.

1. Schoolleiding en Beleidsmakers

- Zorgdragen voor een duidelijke visie en missie rondom peergrouponderwijs, waarbij inclusiviteit en maatwerk centraal staan.
- Opstellen van beleid en kaders die het mogelijk maken om onderwijs buiten de reguliere klas aan te bieden, zowel tijdelijk als structureel.
- Faciliteren van structurele signalering en bewaken van deskundigheid binnen het team.
- Toewijzen van middelen, uren en ruimte, waaronder keuze-uren en flexibele roosters.
- Stimuleren van professionele ontwikkeling en expertise rondom (hoog)begaafdheid en executieve functies.

2. Groepsleerkracht en Mentor

- Signaleren van leerlingen met specifieke ondersteunings- of educatieve behoeften die baat hebben bij peergrouponderwijs.
- Actief deelnemen aan overleg met intern begeleider, ouders en leerlingen over de voortgang, doelen en (eventuele) verlenging van het traject.
- Verzorgen van verslaglegging en het delen van gespreksverslagen in het leerlingvolgsysteem.
- Afstemmen met collega's welke strategieën in het peergrouponderwijs worden behandeld en hoe deze kunnen worden geïntegreerd in de reguliere setting.
- Stimuleren van reflectie, zelfinzicht en motivatie bij de leerling.

3. Intern begeleider

- Coördineren van het opzetten van peergroup onderwijs en bewaken van de kwaliteit van de uitvoering.
- Faciliteren van overlegmomenten tussen alle betrokkenen (team, ouders, leerling).
- Ondersteunen bij het opstellen en updaten van het ontwikkelingsperspectief plan.
- Toezien op de administratieve vastlegging en evaluatie van het traject.
- Zorgdragen voor heldere omschrijving van verantwoordelijkheden en taken binnen het team.

4. Specialistisch begeleider(s)

- Inzet van specifieke expertise op het gebied van (hoog)begaafdheid, executieve vaardigheden en sociaal-emotionele ontwikkeling.
- Begeleiden van peergroupbijeenkomsten en persoonlijke leerdoelen.

- Aandacht besteden aan leren leren, mindset en het contact met peers.
- Ondersteunen van leerlingen bij zelfgekozen taken en het versneld doorlopen van vakken.

5. Ouders

- Actieve betrokkenheid bij de signalering van ondersteuningsbehoeften en het formuleren van doelen.
- Deelnemen aan overlegmomenten, delen van observaties en feedback.
- Ondersteunen van het leerproces thuis en stimuleren van motivatie en zelfinzicht.

6. Leerling

- Meedenken en onder woorden brengen van eigen leerbehoeften en doelen.
- Actieve deelname aan peergroupactiviteiten en keuze-uren.
- Reflecteren op eigen ontwikkeling, leerplezier en motivatie.
- Geven van feedback over het verloop van het traject.

7. Administratie en ICT

- Zorgdragen voor een goed functionerend leerlingvolgsysteem dat verslaglegging, doelen en gespreksverslagen vastlegt en toegankelijk maakt voor alle partners.
- Ondersteunen bij het administreren van keuze-uren en alternatieve leermomenten.

8. Samenwerking en Afstemming

- Vastleggen van overlegstructuren en communicatielijnen tussen alle betrokkenen.
- Afstemmen van verantwoordelijkheden en taken, zodat de continuïteit van het peer-grouponderwijs geborgd is.
- Evalueren en indien nodig aanpassen of verlengen van het traject, op basis van brede input.

Hoe basisschool De Toekomst een succesvolle voorziening opzet

Basisschool De Toekomst in een middelgrote Nederlandse gemeente signaleert dat een groeiende groep (hoog)begaafde leerlingen onvoldoende uitdaging ervaart in het reguliere onderwijs. Ondanks eerdere pogingen met plusklassen en individuele verrijkingstrajecten, ervaren sommige leerlingen ernstige motivatieproblemen en/of blijven zij thuiszitten (of bestaat het risico dat zij thuis komen te zitten). Het team besluit daarom een voltijdsvoorziening voor (hoog)begaafde leerlingen op te zetten, in samenwerking met andere lokale scholen en het samenwerkingsverband.

De directie van De Toekomst benadrukt vanaf het begin het belang van onvoorwaardelijke steun vanuit het bestuur en de samenwerkingspartners. In het beleidsplan formuleren ze niet dat bijvoorbeeld Spaans of programmeren wordt aangeboden, maar kiezen ze voor “een uitdagend en gevarieerd aanbod op cognitief vlak”. Zo blijft het aanbod flexibel bij personeelwisselingen of veranderende leerlingbehoeften.

Bij de toelating houden ze ruimte voor eigen afwegingen: een vaste IQ-grens wordt bewust niet gehanteerd. In plaats daarvan wordt samen met ouders, groepsleerkracht, intern begeleider en eventueel een orthopedagoog gekeken wat voor elke leerling het beste past. Zo wordt voorkomen dat geschikte leerlingen buiten de boot vallen door een rigide toelatingseis.

Als een leerling van een andere school zich aanmeldt, vindt er vooraf nauwe afstemming plaats met de school van herkomst. De school beseft dat ze bij inschrijving meteen zorgplicht heeft en neemt geen proeftijd. Ouders, leerling en beide scholen bespreken samen de overstap en de benodigde begeleiding.

Voor de opening organiseert De Toekomst een excursie langs drie bestaande voltijdsvoorzieningen in andere regio's. Niet alleen de toekomstige leerkrachten, maar ook intern begeleiders, vertegenwoordigers van het samenwerkingsverband, een leerplichtambtenaar en een beleidsadviseur van de gemeente nemen deel. De excursie levert waardevolle inzichten en nieuwe samenwerkingsafspraken op.

Gedurende het eerste jaar evalueert het team elk kwartaal samen met ouders, leerlingen en samenwerkingspartners. Op basis van de feedback wordt het aanbod bijgesteld. De school zoekt actief publiciteit: een regionaal artikel verschijnt over het initiatief, waardoor de noodzaak en het succes ervan breed zichtbaar worden. Dit helpt om extra middelen te werven, zodat de voorziening duurzaam kan blijven bestaan.

Reflectievragen

1. Breed draagvlak & visie

- Hoe draag ik als intern begeleider bij aan het vasthouden van de gezamenlijke visie, ook als er personeelwisselingen of verschillen in opvattingen ontstaan?
- Hoe zorg ik ervoor dat het aanbod flexibel blijft, maar toch duidelijk genoeg richting geeft aan het team en de leerlingen?

2. Toelating & maatwerk

- Hoe bewaak ik dat de toelatingsprocedure recht doet aan diversiteit binnen (hoog)begaafdheid, zonder dat het onduidelijk of willekeurig wordt?
- Welke signalen helpen mij in te schatten of een leerling écht baat heeft bij voltijdonderwijs?

3. Zorgplicht & afstemming

- Hoe kan ik de samenwerking met de school van herkomst zo vormgeven dat de overstap voor de leerling soepel en veilig verloopt?
- Welke informatie is cruciaal om te delen, en hoe waarborg ik daarbij de privacy en autonomie van de leerling?

4. Samenwerking & evaluatie

- Hoe benut ik evaluatiemomenten om niet alleen het aanbod, maar ook de samenwerking en communicatie te versterken?
- Welke strategieën kan ik inzetten om ervoor te zorgen dat successen zichtbaar blijven, zonder dat het voelt als zelfpromotie maar als gedeelde trots?

Bovenbouwleerling in een bovenschoolse voorziening vo

Mikko, een 15-jarige hoogbegaafde vwo-leerling, heeft lange tijd goed gepresteerd, maar is door angstklachten, motivatieverlies en isolement vastgelopen. Al maanden bezoekt Mikko geen reguliere school meer, en zowel zijn ouders als leraren weten niet hoe ze hem verder kunnen helpen. Het samenwerkingsverband besluit daarom tot aanmelding bij een bovenschoolse voorziening voor leerlingen met speciale ondersteuningsbehoefte.

Na zorgvuldig dossieronderzoek, gesprekken met Mikko, zijn ouders en deskundigen, wordt besloten tot plaatsing. De coördinator begeleidt het proces stap voor stap. Omdat Mikko al langere tijd thuiszit, begint het traject voorzichtig: hij gaat een paar uur per dag naar de voorziening om te wennen aan het schoolritme en de structuur.

Binnen de voorziening krijgt Mikko maatwerk. Hij spijkt reguliere vakken bij en werkt daarnaast aan thematische projecten, zoals een schaaktoernooi, programmeren en filosofie. Er is specifieke aandacht voor het versterken van executieve functies en basisvaardigheden waar Mikko, ondanks zijn intelligentie, moeite mee heeft. Om vrijblijvendheid te voorkomen, telt zijn werk direct mee voor het rapport en wordt hij structureel uitgedaagd met toetsen en opdrachten die ook frustratietolerantie vragen.

In de eerste weken is Mikko onrustig en vertoont hij soms storend gedrag. Door hem in een activerende leeromgeving te observeren, blijkt zijn betrokkenheid te groeien; zijn gedrag verbetert als de uitdaging aansluit bij zijn behoeften.

Omdat Mikko deels op de voorziening is en deels verbonden blijft aan zijn eigen school, wordt een symbiose-overeenkomst opgesteld. Hierin staan afspraken over verantwoordelijkheden, voortgangsbewaking en rapportages. Via gekoppelde digitale systemen en wekelijks overleg tussen de mentor van de stamschool en de begeleider blijft iedereen goed geïnformeerd; ook Mikko en zijn ouders zijn hierin betrokken.

Dankzij heldere afspraken, samenwerking en betrokkenheid van ouders, leraren en specialisten, slaagt het traject. De voorziening is bewust binnen de school georganiseerd, om de drempel naar regulier onderwijs laag te houden. Na enkele maanden kan Mikko weer deels deelnemen aan zijn oude klas, doordat de combinatie van uitdaging, structuur en zorg tot duurzaam herstel heeft geleid.

Reflectievragen

1. Toeleiding & opstartfase

- **Actie:** Hoe heeft de leraar het traject zó opgebouwd dat Mikko's terugkeer naar een leeromgeving haalbaar en veilig voelde?
- **Reden:** Waarom koos de leraar voor een geleidelijke instroom en niet voor een direct voltijds rooster?
- **Effect:** Welke signalen bevestigen dat deze aanpak zijn motivatie en vertrouwen heeft versterkt?

2. Maatwerk & uitdaging

- **Actie:** Hoe heeft de leraar de balans gevonden tussen vakinhoudelijke uitdaging en het versterken van executieve functies?
- **Reden:** Waarom vond de leraar het belangrijk dat zijn werk direct meetelde voor het rapport?
- **Effect:** Hoe heeft dit bijgedragen aan het voorkomen van vrijblijvendheid en het vergroten van zijn inzet?

3. Observatie & gedragsverbetering

- **Actie:** Hoe heeft de leraar in de eerste weken storend gedrag geduid en daarop gereageerd?
- **Reden:** Waarom heeft de leraar gekozen om hem vooral in activerende projecten te observeren in plaats van alleen in klassikale settings?
- **Effect:** Hoe weet de leraar dat de verbetering in gedrag direct verband houdt met passendere uitdaging?

4. Samenwerking & terugkeer naar regulier onderwijs

- **Actie:** Hoe heeft de leraar de samenwerking tussen stamschool, voorziening, ouders en Mikko vormgegeven?
- **Reden:** Waarom heeft de leraar gekozen voor een symbiose-overeenkomst en intensief wekelijks overleg?
- **Effect:** Hoe heeft deze gezamenlijke aanpak de drempel naar terugkeer verlaagd en duurzame voortgang mogelijk gemaakt?

Opvang (hoog)begaafde thuiszitters

Het samenwerkingsverband in een middelgrote regio merkt dat onder de groep thuiszitters in het vo veel (hoog)begaafde leerlingen zitten. Ze besluiten met alle besturen een aparte voorziening op te zetten waarbij alle (hoog)begaafde thuiszitters uit de regio opgevangen zullen worden op één locatie en van hieruit, met hulp van veel maatwerk, door kunnen stromen naar regulier onderwijs, speciaal onderwijs of een andere opleiding zoals het mbo.

Ook de gemeente doet mee, waardoor de hulpverlener op de groep door de gemeente betaald wordt; het betreft een zogenoemd onderwijs-zorgarrangement. Een belangrijke voorwaarde is dat er geen einddatum aan de voorziening zit: als het nodig is, mogen de leerlingen in het uiterste geval hier zes jaar blijven om hun diploma te halen. De voorziening zit in een reguliere middelbare school en werkt ook preventief; leerlingen die dreigen uit te vallen mogen hier bijvoorbeeld hun pauzes doorbrengen of gebruikmaken van de ondersteuning in de kleinere groep.

De eerste tekenen zijn hoopvol: van de eerste lichting van 17 scholieren is er slechts één uitgevallen, alle anderen zijn op de één of andere manier weer op de rit gekomen.

Reflectievragen

- Op welke manieren draagt het ontbreken van een einddatum bij aan het succes van deze voorziening voor (hoog)begaafde thuiszitters?
- Welke rol speelt samenwerking tussen onderwijsbesturen en de gemeente in het realiseren van passend onderwijs voor deze doelgroep?
- Hoe kan deze voorziening preventief werken om schooluitval onder (hoog)begaafde leerlingen te voorkomen?
- Welke elementen uit deze aanpak zouden ook voor andere doelgroepen binnen het onderwijs waardevol kunnen zijn?

Het belang van een onafhankelijk instrument

In een grote stad wil een bestuur 'ongezien talent' de kans geven óók te profiteren van extra uitdagend onderwijs. Ze besluiten daarom specifiek leerlingen van scholen met een hoge weging te gaan screenen en de leerlingen die uit de screening komen extra zorgvuldig te bekijken. Het blijkt belangrijk te zijn van een onafhankelijke screening gebruik te maken, want de door de leraren zelf gekozen instrumenten om talent te herkennen, zoals door middel van het spelen van smartgames, bleken te cultuurbepaald, zodat het geen eerlijk selectiecriteria was. Op die manier worden er tientallen leerlingen uit de stad met een zeer grote diversiteit aan achtergronden toegevoegd aan de traditionele doelgroep van (hoog)begaafde leerlingen die nu van het (hoog)begaafdenonderwijs van deze stichting gebruikmaken. De leerlingen komen tot bloei en leren van elkaar; het blijkt verrijkend te zijn voor alle partijen.

Reflectievragen

- Op welke wijze waarborgen wij op onze school dat onze selectieprocedure voor talent volledig onafhankelijk en cultureel sensitief is, zodat ieder kind gelijke kansen krijgt?
- Hoe monitoren we de effecten van ons beleid op de samenstelling van de groep leerlingen die toegang krijgt tot extra uitdagend onderwijs?
- In hoeverre betrekken wij de ervaringen en feedback van leerlingen, ouders en scholen bij de doorontwikkeling van ons selectiebeleid?
- Welke stappen zetten wij om ervoor te zorgen dat het (hoog)begaafdenonderwijs daadwerkelijk verrijkend is voor álle betrokken leerlingen, ongeacht hun achtergrond?

Een gefaseerde aanpak

Chaime (10 jaar) is een leerling die sinds enkele maanden ondanks alle aansporingen van zijn ouders nauwelijks uit bed komt en het moeilijk vindt om zich aan te passen aan de structuur van de dag. In de ochtend komt Chaime vaak te laat of helemaal niet op school. Chaime draagt vaak geen verzorgde kleding en raakt regelmatig betrokken bij conflicten met leeftijdsgenoten. Soms ontstaan er zelfs situaties waarin de veiligheid van Chaime of anderen in het geding komt. Op advies van de specialist (hoog)begaafdheid schakelt de school jeugdhulp in om een veilige omgeving te creëren waarin Chaime zich erkend en gesteund voelt. De focus ligt op werken aan rust, vertrouwen en duidelijke grenzen. In deze fase ('leefbaar') staat het welzijn van Chaime centraal; schoolse taken zijn nog ondergeschikt.

Naarmate Chaime zich veiliger voelt en meer stabiliteit ervaart, ligt de focus meer op het ontwikkelen van leer- en sociale vaardigheden. Met ondersteuning van een coach en samenwerking tussen school en jeugdhulp, mag Chaime rustig experimenteren en fouten maken zonder daarop afgerekend te worden. Er is ruimte voor leren, begeleiding en positieve feedback. Stapsgewijs bouwt Chaime meer schooluren op en mag telkens een beetje meer verantwoordelijkheid dragen.

In de laatste fase ('toetsbaar') is de inzet van jeugdhulp afgebouwd en behoren de geleerde vaardigheden bij Chaime zichtbaar te zijn. De school stelt duidelijke doelen en meet de voortgang. Chaime reflecteert met de specialist (hoog)begaafdheid op behaalde resultaten en bespreekt waar verdere groei mogelijk is. Door deze gefaseerde aanpak komt Chaime uiteindelijk weer tot duurzame en succesvolle ontwikkeling.

Reflectievragen

- Hoe kunnen we als schoolteam samen met jeugdhulp en ouders de veiligheid en het welzijn van Chaime waarborgen, vooral in de cruciale beginfase?
- Welke structurele aanpassingen of flexibiliteit zijn nodig binnen ons onderwijsaanbod om Chaime geleidelijk meer verantwoordelijkheid en schooluren te laten opbouwen?
- Op welke manier kunnen we leraren en ondersteunend personeel toerusten om signalen van overbelasting of terugval vroegtijdig te herkennen en hierop adequaat te reageren?
- Hoe borgen we dat de overgang tussen de fasen ('leefbaar', 'leerbaar', 'toetsbaar') zorgvuldig en in goed overleg plaatsvindt, zodat Chaime's ontwikkeling duurzaam en positief blijft?

Ontwikkeling van een voltijdsafdeling voor (hoog)begaafde leerlingen in het voortgezet onderwijs

Het verbinden van thuis en school, samenwerking en nieuwsgierigheid als drijvende kracht

Het Comenius College, een brede scholengemeenschap, ontwikkelt een voltijdsafdeling voor (hoog)begaafde leerlingen om tegemoet te komen aan de vraag naar passend onderwijs en een stimulerende leeromgeving. Een multidisciplinair team, bestaande uit een afdelingsleider, zorgcoördinator, leraren, een specialist (hoog)begaafdheid en een orthopedagoog, werkt samen om deze afdeling vorm te geven.

Vanaf het begin ligt de focus op het verbinden van de werelden van thuis en school. In gesprekken met ouders komt naar voren dat het gedrag van leerlingen thuis soms verschilt van dat op school; bijvoorbeeld uiten sommigen thuis overprikkeling of psychosomatische klachten, terwijl zij zich op school probleemloos lijken te redden. Het team organiseert gezamenlijke startgesprekken waarbij zij ouders actief betrekken en hun perspectief waarderen. Ouders delen hun ervaringen en dragen bij aan het analyseren van opvallende verschillen en het zoeken naar verbinding.

De afdelingsleider stimuleert een cultuur van nieuwsgierigheid en onderzoekend vermogen door open vragen te stellen tijdens overleg en door actief contact te zoeken met ouders, leerlingen en leraren. Er is ruimte voor nieuwe inzichten en creatieve oplossingen.

Feedback wordt structureel opgehaald bij ouders, leerlingen en collega's, zodat suggesties direct kunnen worden toegepast. Transparantie en samenwerking staan centraal; het welzijn van de leerling en het gezin blijft altijd het uitgangspunt.

Door deze aanpak ontstaat een voltijdsafdeling waar het cognitief potentieel van (hoog)begaafde leerlingen tot bloei komt, met oog voor hun sociaal-emotionele ontwikkeling en de samenwerking met ouders. Het Comenius College ontwikkelt zich tot een school waar nieuwsgierigheid, verbinding en open communicatie de basis vormen voor onderwijs op maat.

Reflectievragen volgens de denkhoeden van De Bono

- **Witte hoed (Feiten & informatie):** Welke concrete gegevens en observaties uit de gesprekken met ouders en leerlingen kunnen ons helpen om de voltijdsafdeling verder te ontwikkelen?
- **Rode hoed (Gevoelens & intuïtie):** Hoe ervaren ouders, leerlingen en collega's emotioneel de overgang naar deze nieuwe aanpak en welke gevoelens spelen daarbij een rol?
- **Zwarte hoed (Risico's & kritische blik):** Welke aandachtspunten en mogelijke valkuilen zien we in het verbinden van thuis en school, en hoe kunnen we hier alert op blijven?
- **Gele hoed (Positieve kanten & kansen):** Welke voordelen en kansen biedt deze multidisciplinaire samenwerking voor de ontwikkeling van zowel de leerlingen als het schoolteam?
- **Groene hoed (Creativiteit & alternatieven):** Op welke manieren kunnen we de nieuwsgierigheid en het onderzoekend vermogen van leerlingen én het team verder stimuleren in dit traject?
- **Blauwe hoed (Proces & overzicht):** Hoe kunnen we het reflectieproces en de communicatie tussen alle betrokkenen structureel en transparant blijven organiseren?

Deeltijd peergruponderwijs

Joris, mentor op een middelbare school, signaleert dat een leerling behoefte heeft aan meer inspraak en motivatie binnen het lesaanbod. In overleg met collega's zet Joris de interne en externe expertise van het schoolnetwerk in. Multidisciplinaire teams bespreken de casus: professionals van verschillende disciplines delen kennis en zoeken samen naar oplossingen. Externe partners stellen een tijdelijke peergroup voor, dicht bij school, zodat de leerling ervaringen kan uitwisselen met gelijkgestemden. Dit vergroot diens zelfvertrouwen, zelfinzicht en motivatie. Joris verdiept zich in regionale voorzieningen en leert hoe deze effectief in te zetten zijn voor zijn leerling.

Na deelname aan de peergroup keert de leerling terug op school. Joris werkt met voicingkaarten om de leerling meer stem te geven in het persoonlijke leertraject. Zo wordt de positieve ervaring met het netwerk verankerd in het dagelijks schoolleven. De kerncompetenties die naar voren komen, zijn samenwerken in een multidisciplinair kader, weten welke externe voorzieningen beschikbaar zijn, en op maat leerstof aanbieden met actieve leerlingparticipatie.

Analyse van de casus

- De casus laat zien hoe signalen in de klas te verbinden zijn met regionale netwerken (*sterke externe verbinding*).
- De casus toont het belang van tijdelijke interventies buiten de school, gecombineerd met structurele borging in de klas (*duurzame verandering*).
- De casus benadrukt de rol van voicing als middel om eigenaarschap bij de leerling te vergroten.

Uitwerking van de analyse

1. Signaleren in de klas

- **Actie:** Meester Joris merkt op dat een leerling zich steeds meer terugtrekt.
- **Belang:** Vroegtijdige signalering voorkomt dat motivatie en welzijn verder dalen.
- **Kerncompetentie:** Observeren, noteren, alert zijn op sociaal-emotionele signalen.

2. Interne opschaling

- **Actie:** Via de specialist (hoog)begaafdheid in het team wordt de leerling besproken in het lokale expertiseteam.
- **Belang:** Gebruikmaken van interne en externe expertise.
- **Kerncompetentie:** Samenwerken in een multidisciplinair kader, casus inbrengen.

3. Externe interventie

- **Actie:** De school regelt dat de leerling mag deelnemen aan een tijdelijke peergroup in de buurt van de school.
- **Belang:** Ervaringen delen met gelijkgestemden vergroot zelfinzicht, zelfvertrouwen en motivatie.
- **Kerncompetentie:** Weten welke voorzieningen er regionaal beschikbaar zijn en hoe je deze inzet.

4. Terugkeer en borging

- **Actie:** Terug op school werkt Joris met voicingkaarten om de leerling meer stem te geven in het lesaanbod.
- **Belang:** Verankering van de positieve ervaring in het dagelijks schoolleven.
- **Kerncompetentie:** Leerlingparticipatie, op maat aanbieden van leerstof.

Reflectievragen

- Hoe benut jouw organisatie het netwerk rond de school optimaal voor de ontwikkeling van leerlingen?
- Welke signalen geven aan dat externe interventie wenselijk is?
- Welke mogelijkheden zijn er op regionaal niveau voor jouw school om externe interventies mogelijk te maken?
- Wat vraagt leerlingparticipatie van jouw eigen rol binnen school?

Functie van een leernetwerk

Tijdens dagelijkse observaties in de klas merkt Appie's leraar dat Appie, een leerling die snel leert en over een creatief denkvermogen beschikt, steeds meer teruggetrokken gedrag vertoont. De leraar is alert op de combinatie van opvallende talenten én sociaal-emotionele terugtrekking en ziet dit als een signaal dat misschien om ingrijpen vraagt.

De leraar bespreekt de zorgen over Appie met de coördinator (hoog)begaafdheid binnen de school. Deze interne opschaling zorgt ervoor dat er meteen een brede beraadslaging op gang komt: de coördinator (hoog)begaafdheid organiseert een multidisciplinair overleg met collega's en verzamelt relevante informatie. Betrokkenen houden een logboek bij om het beeld van Appie te verduidelijken.

Omdat de casus complex is, wordt het lokale leernetwerk ingeschakeld. Hierin werken collega-coördinatoren van andere scholen, een orthopedagoog en een medewerker van jeugdzorg samen. Zij leveren specifieke expertise, adviseren naar aanleiding van observaties en dragen bij aan de analyse van zowel leer- als sociaal-emotionele aspecten. Jeugdzorg stelt voor dat zij contact leggen met het gezin en begeleiding zullen bieden waar nodig.

Na de periode van interventies stelt de school een voortgaand individueel verrijkingsprogramma voor Appie op en er vindt regelmatige evaluatie plaats. De samenwerking met de ouders wordt voortgezet en het netwerk blijft betrokken via terugkoppeling. Structurele evaluatiemomenten borgen positieve veranderingen, zoals meer plezier in de klas. Dit garandeert een blijvende passende ondersteuning voor Appie, en zo blijft het team alert op signalen in de toekomst.

Reflectievragen

- Welke concrete acties en verantwoordelijkheden heeft iedere partner (leerkracht, coördinator (hoog)begaafdheid, orthopedagoog, jeugdzorgmedewerker) genomen in de casus rondom Appie?
- Hoe verloopt de samenwerking en communicatie tussen de betrokken partners, en op welke momenten vindt afstemming of kennisdeling plaats?
- Op welke wijze dragen de verschillende partners bij aan de analyse van zowel de leerproblemen als de sociaal-emotionele vraagstukken bij Appie?
- Hoe worden de resultaten en inzichten van iedere partner structureel vastgelegd en teruggekoppeld, en hoe zorgt het netwerk samen voor duurzame ondersteuning?