

# Talentonderwijs op maat

Dé weg voor talent in het VMBO

Utrecht, december 2013

---

Saskia Cortlever-Keus  
Lennert Jansen  
Lette Janssen  
Ronald Melchior  
Herman Sierink

## Talentonderwijs op maat

---

De Stichting VMBO-Talent heeft tot doel voorbereidingen te treffen tot het oprichten van een nieuwe VMBO-school; een leergemeenschap waarin talenten en verantwoordelijkheden van leerlingen én medewerkers centraal staan. Die school biedt onderwijs op basis van leerstijl en intelligentie.

Goed onderwijs krijgt alleen vorm, als de leerling aangesproken wordt op zijn<sup>1</sup> talenten en verantwoordelijkheden. Om een leerling zo goed mogelijk te kunnen laten leren, werkt de school vanuit de ‘Zeven leidende principes voor goed onderwijs van het Kind’, zoals geformuleerd door NIVOZ. Ruimte geven aan talent, zelf de verantwoordelijkheid en regie nemen in de eigen ontwikkeling kan in onze ogen alleen worden bereikt door flexibiliteit in lesaanbod, niveau en verwachting. We sporen de leerling aan om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor zijn eigen leerproces. Dat doen we door de leerling bewust te maken van eigen talent en kracht en hem hierop uit te dagen.

De school leidt leerlingen op tot zelfsturende, verantwoordelijke deelnemers aan de maatschappij. Iedere leerling krijgt de lesstof aangeboden op zijn leerstijl en aansluitend bij zijn intelligentie. De school beoogt op termijn 400 leerlingen te bedienen (100 per leerjaar).

Het onderwijs richt zich op betere doorstroming naar het vervolgonderwijs en daardoor, ook in het MBO, minder schooluitval. Onze ervaring is dat bij sommige leerlingen pas in de bovenbouw ‘het kwartje valt’. De leerlingen kunnen zich breed oriënteren en hoeven pas in de loop van het vierde leerjaar een keuze te maken voor hun vervolgonderwijs. Zij worden daarbij begeleid door een gespecialiseerd, toegewijd en enthousiast team docenten en mentoren.

De ontwikkeling en professionalisering van medewerkers ziet de school als een zeer belangrijk aandachtspunt. De school wil optimaal gebruikmaken van de kwaliteiten van haar medewerkers, zorgvuldig personeelsbeleid voeren en ruimte bieden aan persoonlijke ontwikkeling. Docenten en andere medewerkers worden ingezet in diverse rollen, op basis van hun talenten, en worden nauw betrokken bij de beleidsbepaling in de school.

Wij vinden dat de leeromgeving groter is dan de school. De thuissituatie, maatschappij, het bedrijfsleven en de leerling zelf worden actief betrokken bij het leerproces: “It takes a village to raise a child”, luidt een Afrikaans gezegde.

De stichting VMBO-Talent is opgericht door 5 docenten met ruime ervaring in verschillende VMBO-scholen, vanuit de constatering dat het huidige VMBO onderwijs veel beter kan, waar het gaat om eerder genoemde aspecten.

In het navolgende geven wij u onze visie op de nieuw op te richten school. Wij gaan hierover graag met u in gesprek.

Lennert Jansen, Lette Janssen, Ronald Melchior, Herman Sierink en Saskia Cortlever-Keus.

---

<sup>1</sup> Daar waar u in de tekst voor de leesbaarheid de hij-vorm leest, bedoelen wij de hij/zij-vorm.

## Inhoudsopgave

---

<b>Pedagogisch klimaat</b> .....	4
Talentontwikkeling en zelfvertrouwen	
Gelijkwaardigheid	
Veiligheid	
<b>De leerling centraal</b> .....	6
Indeling op leerstijl	
Samenwerkend leren van docenten en van elkaar	
Groepswerk, thema's en opdrachten	
Betrekken van de omgeving	
Werken aan eigen leerdoel	
<b>De medewerkers doen ertoe</b> .....	9
Betrokken bij beleidsbepaling	
Werkgebieden	
Persoonlijke ontwikkeling en beoordeling docenten	
<b>Instroom, doorstroom, uitstroom</b> .....	11
Instroom	
Doorstroom	
Uitstroom	
<b>Tot slot, samenvattend</b> .....	13
Meerwaarde voor de leerlingen	
Meerwaarde voor de ouders	
Meerwaarde voor de docenten	

## Pedagogisch klimaat

---

### **Talentontwikkeling en zelfvertrouwen**

Leerlingen moeten zichzelf kunnen zijn, willen ze zich goed kunnen ontwikkelen en sociaal gedrag vertonen. Zichzelf kunnen zijn betekent: Zorg goed voor jezelf, opdat je goed kan zorgen voor een ander en voor je omgeving. Leerlingen kunnen pas sociaal zijn, als ze voldoende zelfvertrouwen hebben. Dat zelfvertrouwen stimuleren we onder meer door de vaste mentorklassen en door de leerlingen aan te spreken op wat ze kunnen, waar ze goed in zijn, en niet op wat er nog aan schort. De leerlingen werken niet alleen aan vakken zoals rekenen, Engels, biologie, techniek en Nederlands, maar ook aan vermogens als verantwoordelijkheid, betrouwbaarheid, omgaan met anderen, zelfstandigheid, probleemoplossend vermogen e.d.

Leerlingen die beschikken over zelfvertrouwen kunnen de verantwoordelijkheid nemen voor hun eigen ontwikkeling. Dat is een belangrijk en geleidelijk proces, dat begeleid wordt door de docenten. Ze krijgen ruimte en kansen om initiatieven te nemen. Ze worden gestimuleerd om zo veel mogelijk zelf te onderzoeken en zelf hun problemen op te lossen. Ze participeren op basis van hun talenten in het reilen en zeilen van de school, bijvoorbeeld in coachende rollen, in het meedenken over beleid en in het organiseren van activiteiten.

### **Gelijkwaardigheid**

Gelijkwaardigheid in de omgang met elkaar is een belangrijke waarde. We werken immers vanuit gezamenlijke afspraken en vanuit eigen (begeleide) verantwoordelijkheid. Voor leerlingen betekent dit dat zij elkaar en de docenten respecteren en voor docenten betekent dit dat ze de leerlingen respecteren en als gelijkwaardig beschouwen. Zelfrespect ontwikkelen leerlingen immers door te ervaren dat anderen dat ook voor hen hebben. Uitsluiting, op welke grond dan ook, wordt niet getolereerd. Dat betekent dat leerlingen anderen niet voor schut zetten, uitlachen of misbruik maken van hun macht, maar ook dat ze zichzelf niet als slachtoffer opstellen. Mocht dit soort gedrag desondanks voorkomen, dan wordt dat door leerlingmediatoren met de desbetreffende leerling(en) besproken, onder toezien oog van docenten.

De verhouding tussen docent en leerling is niet autoritair, maar gaat uit van gelijkwaardigheid. Hierbij is er veel ruimte voor de meningen en ideeën van de leerlingen, maar leren zij ook van volwassenen.

### **Veiligheid**

Veiligheid is een zeer belangrijke voorwaarde voor leren. Leerlingen die zich onveilig voelen kunnen niet leren, omdat ze tijd en aandacht moeten besteden aan 'overleven'. Als leerlingen zich veilig voelen, gaan ze dingen ondernemen en uitproberen. Daardoor leren ze.

De school kiest er daarom voor om leerlingen gedurende hun schooltijd zoveel mogelijk in dezelfde, vertrouwde, groep leerlingen te laten werken. Jaarlijks stromen eerstejaars in de mentorklas in en vierdejaars uit. Twee vaste mentoren begeleiden de groep. Alleen het eerste trimester en het laatste half jaar van de vierjarige schooltijd wijken van dit principe af.

De leerlingen maken afspraken over hun wijze van omgaan met elkaar; wat vinden ze wel of niet goed. Docenten hanteren de afspraken. De afspraken zijn niet opgelegd of toevallig ontstaan. Hieraan liggen algemene waarden ten grondslag die sociaal gedrag bevorderen. Bij het nastreven van dit sociaal gedrag zijn wij ons er terdege van bewust dat de leerlingen, in grote steden met meerdere culturen binnen een school, verschillend aankijken tegen het omgaan met regels (piramide van Maslov versus de piramide van Pinto). Wij hebben ervaring met de verschillende structuren van regels tussen westerse en niet-westerse culturen. Dat geeft handvatten om hier adequaat mee om te gaan.

De meeste basisscholen in de stad Utrecht zijn aangesloten bij het project Vreedzame School. Wij willen dit voortzetten in onze VO-school. Het is voor de leerling een veilig idee dat heersende ideeën over respect, openheid en veiligheid eenduidig zijn in school, wijk en stad.

Het gevoel van veiligheid wordt ook ondersteund door de vaste structuur in het dagrooster, met een gezamenlijke dagopening en dagsluiting, werken in groepen en werken aan individuele taken. Het werken aan opdrachten vindt plaats in de zogenaamde ateliergroepen van ca. 60 leerlingen (drie mentorklassen) onder toezicht van een aantal docenten. Bij de ateliergroep is steeds hetzelfde team vakdocenten betrokken.

### Traditioneel rooster:

	ma	di	wo	do	vr
8:30 - 9:20	LO	WI	NE	GS	AK
9:20 - 10:10	LO	EN	WI	NE	GS
10:30 - 11:20	EN	AK	BE	NE	WI
11:20 - 12:10	EC	NA	BE	WI	NE
12:40 - 13:30	BI		EC	ME	EN
13:30 - 14:20	MU		TC	BI	TE
14:40 - 15:30	TE		TC		NA

### Ons rooster:

	ma	di	wo	do	vr
8:30 - 9:00	ME	ME	ME	ME	
9:00 - 10:10	WO	WO	WO	LO	
10:30 - 11:20	TA	WI	TA	WO	
11:20 - 12:10	WO	WO	WO	WO	
12:40 - 13:30	LO	TA	WI	WI	
13:30 - 14:20	LO	WO	WO	WO	
14:40 - 16:00	KC	KC	EK	EK	
16:00 - 16:15	ME	ME	ME	ME	

#### Legenda:

AK Aardrijkskunde	EN Engels	ME Mentortijd	TC Techniek
BE Beeldende vorming	GS Geschiedenis	NA Natuurkunde	TE Teken
BI Biologie	KC Kunst en Cultuur	NE Nederlands	WO Werken aan opdrachten
EK Eigen keuzen	LO Lichamelijke opvoeding	TA Taal	WI Wiskunde

### Uitgangspunten van het rooster:

- Iedere dag start en eindigt bij de mentor.
- De schoolweek kent steeds vier werkdagen. De vijfde dag is bestemd voor ontwikkelwerk en professionalisering voor docenten. Ook de periodieke rapportgesprekken zullen daar plaatsvinden. Leerlingen mogen, onder conditie van zelfstandig werken, die dag in school aanwezig zijn voor activiteiten die zij belangrijk vinden.
- Het 7e uur (80 minuten) besteden we twee dagen per week aan Kunst, Cultuur of Techniek in de breedste zin van het woord.
- Het 7e uur (80 minuten) besteden we twee dagen per week aan Eigen Keuze; werken aan taken om persoonlijke, in overleg met docenten vastgestelde, ontwikkeldoelen te verwezenlijken.
- De kernvakken Taal en Wiskunde hebben een vaste plek in het rooster.
- Iedere schooldag is van 08:30 tot en met 16:15 uur.
- Er is geen urenuitval.

## De leerling centraal

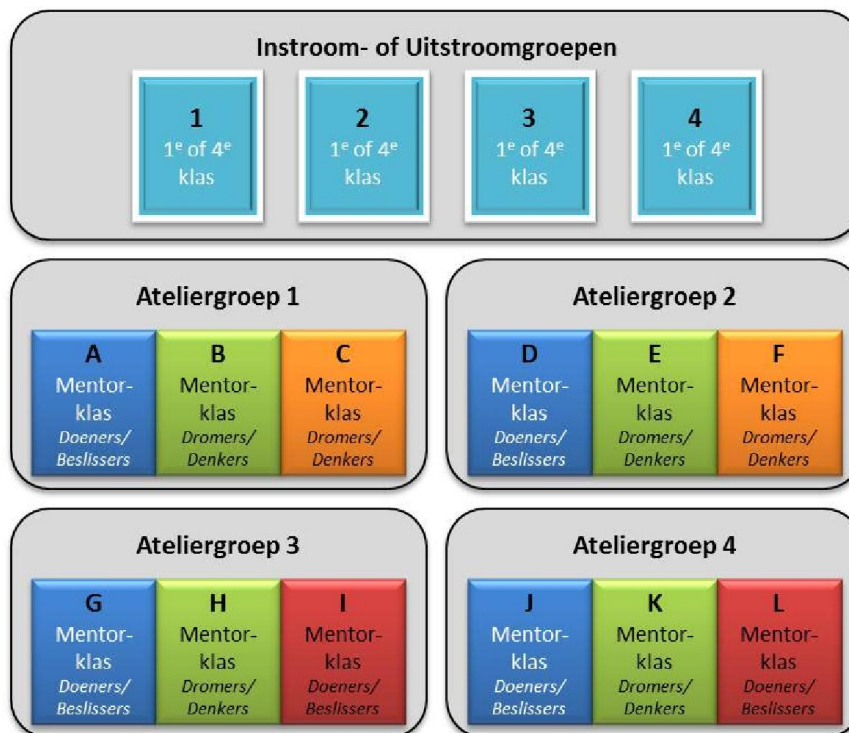
### Indeling op leerstijl

In plaats van homogeniteit in leerjaar en/of niveau wordt bij de samenstelling van de mentorklassen de homogeniteit voornamelijk gezocht in de leerstijl. Hierbij hanteren wij leerstijlen van Kolb en Vermunt als uitgangspunt. Zo kunnen docenten hun leerlingen bedienen op hun voorkeursleerstijl en intelligentiestijl. De mentorklassen (20 leerlingen) worden gevormd door leerlingen van twee flankerende leerstijlen te combineren. De mentortijd (dagopening en dagsluiting) en een aantal algemeen vormende vakken (zoals Nederlands, Engels, Wiskunde/Rekenen, etc.) vinden plaats in de mentorklas. Het volgen van lessen vindt dus plaats in de comfortzone van de leerling. Wij vinden dat op deze momenten een homogene leerstijlgroep gewenst is, opdat leerlingen de leerstof makkelijk en snel opnemen.

### Samenwerkend leren van docenten en van elkaar

Uit diverse onderzoeken is gebleken dat ‘samenwerkend leren’ en ‘van elkaar leren’ de meest effectieve vorm van leren is. Dit geldt voor cognitieve én sociaal-emotionele kennis en vaardigheden. De school stelt zich ten doel om deze vorm van leren prominent terug te laten komen. Een deel van de dag werken de leerlingen daarom in ateliergroepen. De ateliergroepen bestaan uit drie mentorklassen (60 leerlingen). Werken aan praktijkvakken, opdrachten en themawerk vindt plaats in de ateliergroep. Met de term ‘atelier’ geven wij aan dat het hier gaat om het afleveren van hoogwaardige producten en diensten. Om leerlingen ook met andere leerstijlen dan de eigen voorkeursstijl in aanraking te laten komen, kiest de school ervoor om de ateliergroepen samen te stellen uit mentorklassen met verschillende leerstijlvoorkeuren. Op deze manier doorlopen de leerlingen alle leerstijlen. Verder kunnen de ateliergroepen onderling verschillen in, bijvoorbeeld, sectorkeuze.

Onderstaand model is een mogelijke uitwerking van deze uitgangspunten:



De school kiest er bewust voor om met grotere groepen leerlingen tegelijk te werken onder begeleiding van een aantal (tenminste drie) docenten. Op deze manier is er meer flexibiliteit in aanbod van lesstof en begeleiding mogelijk en hoeft er nauwelijks tot geen sprake van urenuitval te zijn. Leerlingen krijgen in wisselende samenstelling instructie aangeboden die op dat moment past, terwijl andere leerlingen de mogelijkheid hebben om onder begeleiding verder te werken. Deze constructie zorgt er ook voor dat een getalenteerde leerling op eigen niveau kan doorwerken en zich sneller en eerder kan verdiepen. We moedigen kennisoverdracht tussen leerlingen onderling sterk aan: *‘Als ik iets goed kan, dan wil ik dat graag met anderen te delen’*.

### **Groepswerk, thema's en opdrachten**

Groepswerk en groepsopdrachten zijn een integraal onderdeel van de lesweek. Door met grotere groepen te werken kunnen wij flexibiliteit in begeleiding en aanbod meer ruimte geven. Bij thema's of opdrachten houden we rekening met niveaoverschillen door op drie niveaus werk te verlangen. Zodoende kunnen leerlingen van verschillende niveaus samenwerken aan eenzelfde thema en kunnen zij van elkaar leren. Van hogere-jaars verwachten wij meer verdieping. Kerndoelen en eindtermen van verschillende vakken bieden we binnen een thema in samenhang aan. Zo kan het zijn dat leerlingen in een week alleen maar bezig zijn met een thema uit het vakgebied Mens & Natuur (bijvoorbeeld een combinatie van biologie en natuurkunde). Een daarop volgende week kunnen ze uitsluitend werken met een thema uit het vakgebied Mens & Maatschappij (bijvoorbeeld een combinatie van economie, aardrijkskunde en maatschappijleer). Delen van de dag werken de leerlingen met een (beperkte) keuzevrijheid aan opdrachten. De keuze is niet óf er gewerkt wordt, maar waaraan gewerkt wordt. De inhoud van deze opdrachten kan vakspecifiek zijn, maar we zoeken de uitdaging vooral in vakoverstijgende opdrachten, waarbij leerlingen theoretisch verworven kennis in de praktijk ten uitvoer kunnen brengen. De producten van deze opdrachten worden vakinhoudelijk, procesmatig en vormtechnisch van feedback voorzien en gebruikt als startpunt voor nieuwe doelstellingen van leren.

### **Betrekken van de omgeving**

De school betreft ouders bij het leerproces van hun leerlingen. Dat doen we door de leerlingen aan hun ouders te laten presenteren over hun voortgang en door zelf regelmatig contact te houden over de ontwikkeling van hun kind; niet alleen als het fout gaat, maar vooral ook als het goed gaat. De school gaat het bedrijfsleven en de maatschappij in door middel van stages en bedrijfsbezoeken. Contacten met het bedrijfsleven worden geïntensiveerd, als dat voor een leerling in zijn ontwikkelingsproces passend en wenselijk is en om talenten verder uit te diepen of te ontdekken. We halen het bedrijfsleven in school, bijvoorbeeld door het werken in mini-ondernemingen en het betrekken van coaches. Professionals maken deel uit van het onderwijs. De school zoekt de samenwerking met instellingen en bedrijven ook om levensechte opdrachten te verwerven en uit te laten voeren. Dit type opdrachten levert een extra dimensie op voor het leerrendement. Daarnaast krijgen leerlingen de gelegenheid om ‘meer van de wereld’ te zien en te werken aan communicatieve vaardigheden buiten hun bekende netwerk. Instroomgespecialiseerde mentoren hebben contacten met het basisonderwijs om een ‘warme’ overdracht van de leerling mogelijk te maken. Uitstroomgespecialiseerde mentoren onderhouden de contacten met het MBO om een goede, weloverwogen doorstroom te bevorderen.

### **Werken aan eigen leerdoel**

Van leerlingen wordt verwacht dat zij opbrengstgericht leren. Zij hebben duidelijk in kaart welke vaardigheden en kennis zij inmiddels bezitten en kunnen zo, in hun reflectiegesprekken met mentoren, nieuwe leerdoelen formuleren. Het uitgangspunt hierbij is dat het doen van opdrachten of het volgen van gerichte instructie alleen zinvol is als de leerling zijn eigen doel goed voor ogen

heeft. Bij het periodiek toetsen van kennis en vaardigheden is het diagnosticeren van het geleerde of de ontwikkeling belangrijker dan het toetscijfer.

Het is de ambitie van de school om leerlingen zelfbewust, zelfverantwoordelijk en zelfsturend te maken. Dit is een proces van vallen en opstaan waarbij gestructureerde reflectiemomenten een noodzaak zijn. Iedere leerling heeft regelmatig (iedere twee weken) reflectiegesprekken met één van zijn mentoren om dit proces te begeleiden. Tijdens deze gesprekken komen onder meer aan de orde (afhankelijk van de ontwikkelingsfase van de leerling):

- Waar liggen mijn kwaliteiten?
- Waar liggen mijn valkuilen?
- Wat voor mens wil ik zijn/worden?
- Wat zijn mijn doelen (sociaal-emotioneel)?
- Wat zijn mijn doelen (cognitief)?
- Wat zijn mijn doelen (lange termijn)?
- Wat ga ik doen om die doelen te bereiken?
- Wat kunnen anderen doen om mij daarbij te helpen?



## De medewerkers doen ertoe

---

Uit allerlei onderzoeken en vooral de dagelijkse praktijk van een school blijkt steeds weer dat de docent bepalend is voor de kwaliteit van het onderwijs en de ontwikkeling van de leerling. Binnen de school dient dan ook al het beleid in het teken te staan van de talenten van leerlingen én medewerkers. De school wil optimaal gebruik maken van de kwaliteiten van alle medewerkers<sup>2</sup>, zorgvuldig personeelsbeleid voeren en ruimte bieden aan persoonlijke ontwikkeling voor iedereen.

Wat voor leerlingen geldt, geldt ook voor docenten: Samenwerkend leren levert de beste resultaten en geeft de meeste voldoening. We creëren daarom bewust situaties dat docenten tegelijkertijd aanwezig zijn in de (atelier)groepen en elkaar zien lesgeven. Dit niet alleen om continue collegiale visitatie mogelijk te maken, maar vooral opdat docenten elkaars talenten ontdekken en van elkaar kunnen leren. Het is de ambitie van de school om een open leergemeenschap te zijn, waarbij de leerlingen het goede voorbeeld (zoals samenwerkend leren) naleven. Dat goede voorbeeld wordt voorgeleefd door alle medewerkers en is zo zichtbaar in de school.

### Betrokken bij beleidsbepaling

Veel scholen kennen een hiërarchische, autocratische structuur met bijvoorbeeld een directeur, adjunct-directeur, teamleiders, leerjaarcoördinatoren en zo verder. Het is ons streven om iedere medewerker een sleutelrol te geven bij het nemen van beleidsbesluiten. De grondgedachte is dat voor een mens niets zo onverdraaglijk is als niet te worden gekend, niet te worden opgemerkt, een 'niemand' te zijn. Ontkenning van mensen is de kern van veel dat er mis gaat bij organisaties. Door iedereen te stimuleren om verantwoordelijkheid te nemen, door iedereen te betrekken bij het reilen en zeilen van de school, door letterlijk iedereen een plek te garanderen in de beleidsbepaling, wordt het onmogelijk te regeren over iemands hoofd heen. Met nadruk zij gezegd, dat het gaat om het bepalen van beleid. De uitvoering ligt uiteindelijk in handen van daarvoor aangewezen personen, die dat doen binnen de grenzen van het beleid dat gezamenlijk is vastgesteld.

### Werkgebieden

Een docent heeft binnen de school op een aantal werkgebieden verschillende rollen:

- *Schoolbreed*; iedere medewerker heeft naast zijn docenttaken ook een onderwijs-ondersteunende, beleidsbepalende taak. Welke taak een docent gedurende een jaar, in samenwerking met collega's, er bij neemt is afhankelijk van zijn voorkeur, kennis, ervaring en behoefte van de school.  
Beleidsbepaling komt als volgt tot stand:
  - *Voorbereiden*; voor alle beleidsgebieden worden werkgroepen van docenten samengesteld. De werkgroep doet op haar beleidsgebied voorstellen en brengt die in het dagelijks bestuur via een gekozen portefeuillehouder.
  - *Accorderen*; alle portefeuillehouders samen vormen het dagelijks bestuur van de school. De directeur zit het dagelijks bestuur voor in de rol van primus inter pares. Portefeuillehouders brengen de beleidsvoorstellen in. Het dagelijks bestuur bespreekt de voorstellen, accordeert ze of stuurt ze met vervolgoopdracht terug naar de werkgroep.

---

<sup>2</sup> Omdat het aantal 'niet-docenten' zeer beperkt is, zoals verderop in het stuk zal blijken, spreken we verder over docenten en niet meer over medewerkers.

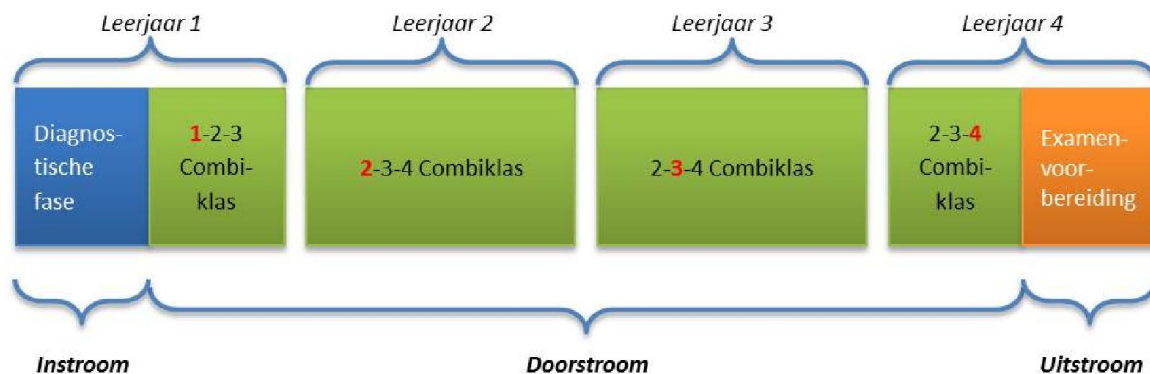
- › Uitvoering: De portefeuillehouder is verantwoordelijk voor de uitvoering van het geaccordeerde en in het jaarplan vastgelegde beleid, binnen het beleidsbudget.
- *Binnen zijn atelier;* Leerlingen zijn werkzaam binnen hun eigen atelier met een vaste groep atelierdocenten. Docenten hebben, binnen hun atelier een grote mate van zelfstandigheid (en verantwoordelijkheid) voor hun eigen atelier, hun groep leerlingen en hun onderwijs. Gezamenlijk stellen zij, binnen de grenzen van het schoolbrede jaarplan en meerjarenplan, hun eigen jaarlijkse atelierplan op. De atelierdocenten kiezen uit hun midden een ateliervoorzitter (primus inter pares), een communicator en een planner. De ateliervoorzitters stemmen hun activiteiten periodiek met elkaar af. De communicator communiceert intern en naar de leerlingen en ouders periodiek over de gang van zaken in zijn atelier. De planner zorgt voor het inplannen van (gast)docenten, lessen, materialen en faciliteiten, in overleg met de andere atelierplanners.
- *Voor de leerlingen;* Een docent heeft binnen het lesprogramma in zijn atelier een drietal rollen: mentor, expert en begeleider. De mentor is verantwoordelijk voor de voortgang en het welbevinden van zijn mentorleerlingen. De expert geeft instructielessen en bereidt thema's op zijn vakgebied voor. Bij de uitvoering van deze thema's is hij aanwezig, geeft instructie aan de begeleidende collega's, begeleidt leerlingen en is verantwoordelijk voor de toetsing. De begeleider begeleidt de leerlingen en ondersteunt de expert op momenten waarop hij als docent niet de rol van expert heeft.

### **Persoonlijke ontwikkeling en beoordeling docenten**

Het POP per medewerker leggen we vast in zijn jaarlijkse atelierplan. Het samenwerken in een atelier geeft dagelijks mogelijkheden om van collega's te leren, feedback te ontvangen en te geven. Om zorgvuldig het functioneren van een collega te kunnen beoordelen zal er minstens één keer per jaar:

- lesbeoordeling plaats vinden, waarbij de 'zone van naaste ontwikkeling' als uitgangspunt wordt genomen,
- door de docent een enquête worden gehouden onder geselecteerde leerlingen en ouders,
- 360 graden feedback plaatsvinden.

## Instroom, doorstroom en uitstroom



### **Instroom**

Het eerste trimester staat in het teken van kennismaken met en wennen aan het vervolgonderwijs dat zo anders is dan leerlingen op de basisschool gewend zijn. Eerstejaars werken tot de kerstvakantie in een eigen groep, onder leiding van een beperkt aantal docenten en instroommentoren. In de eerste maanden worden alle leerlingen grondig getest op hun leerstijl (Kolb/Vermunt) en intelligentie (Gardner). Op basis van de testen en in overleg met ouders worden zij na de kerstvakantie ingedeeld in mentorklassen, gevormd op basis van leerstijl en persoonlijke kenmerken. De mentoren uit het eerste trimester blijven, in afnemende mate, hun mentorleerlingen gedurende de rest van dat schooljaar begeleiden en gaan aan de slag met toekomstige instroom. Zij onderhouden daartoe intensieve contacten basisscholen, zodat een warme overdracht van nieuwe leerlingen mogelijk is.

### **Doorstroom**

Omdat ons inziens samen werkend leren de meest effectieve vorm van leren is, kiezen we ervoor om leerlingen van verschillende leerjaren in mentorklassen en ateliergroepen te verenigen. Zo kunnen we dit principe ten volle te benutten. Na de kerstvakantie gaat de leerling naar een gecombineerde mentorklas met twee hogere leerjaren. Deze klas blijft een compleet kalenderjaar bijeen. Bij de volgende kerstvakantie zwaaien de vierde jaars uit en stromen nieuwe eerste jaars in. Dit proces herhaalt zich tot de leerling na het eerste trimester in het vierde jaar zelf de gecombineerde mentorklas verlaat om zich voor te bereiden op de examinering.

### **Uitstroom**

Omdat leerlingen van de school al vanaf de eerste klas vanuit hun talenten werken hebben ze beter inzicht in het beroep en de opleiding die bij ze past. Dit voorkomt uitval in het MBO.

De school geeft de leerling de mogelijkheid om in de eerste drie jaar alle talenten en interesses ten volle ontwikkelen. De leerlingen hebben volop de ruimte om de verschillende sectoren en beroepen te onderzoeken door een LOB-beleid, waarbij een actieve rol is weggelegd voor de partners uit het bedrijfs- en instellingsleven. De leerling kan de keuze voor een sector en niveau uitstellen tot de kerstvakantie in jaar 4. Echter, de leerling die al heel snel weet welke keuze hij wil maken, heeft de ruimte en vrijheid om zijn talenten binnen een sector te ontwikkelen.

Pas na de kerstvakantie gaan de leerlingen van jaar 4 zich voorbereiden op het eindexamen. Zij verlaten dan hun mentorklas, de klas waar ze drie jaar in hebben deelgenomen. Zij worden begeleid

door de gespecialiseerde uitstroommentoren.

Deze mentoren zijn al in het eerste deel van het 4e jaar actief bezig om de 4ejaars te begeleiden in hun keuzes voor het vervolgonderwijs. Zij zijn bekend met alle mogelijke uitstroom en kijken met de leerling welk pad het beste aansluit bij het talent en de interesse van de individuele leerling. Zij onderhouden contacten met de MBO-partners en begeleiden de beroepsstages in leerjaar 3 en 4. Zo opteert de school voor een weloverwogen doorstroom van gemotiveerde en startklare leerlingen naar het MBO.

## Tot slot, samenvattend ...

---

### **Meerwaarde voor de leerlingen:**

De leerlingen

- leren in hun persoonlijke leerstijl,
- kunnen makkelijker opstromen binnen de groep,
- krijgen vooral aandacht gericht op wat zij kunnen en niet op wat er aan schort,
- hebben (beperkte) keuzevrijheid in het werken aan opdrachten,
- leren niet alleen opbrengstgericht, maar ook ontwikkelingsgericht,
- kunnen zich breed oriënteren, maar worden niet belemmerd als hun keuze voor uitstroom al in een vroeg stadium duidelijk is,
- hebben vier dagen school en dus een extra vrije dag,
- werken in een veilige omgeving, in een groep samengesteld uit diverse leerjaren, met een vaste mentoren en een beperkt aantal docenten.

### **Meerwaarde voor de ouders:**

De ouders

- hebben contact met vaste mentoren gedurende meerdere jaren,
- gepersonaliseerde aandacht voor hun kind (goede diagnose, passend advies, regelmatige reflectiegesprekken met de leerling),
- een duidelijk rooster, met een verlengde lesdag, vaste lestijden en ruimte voor kunst en cultuur en nauwelijks tot geen urenuitval (waardoor ook spijbelen snel te constateren valt).

### **Meerwaarde voor de docenten**

De docenten

- hebben verantwoordelijkheid tot op beleidsniveau,
- werken samen met collega's op de werkvloer, dat bevordert hun eigen leren,
- kunnen hun talenten volledig benutten,
- werken met een vaste groep leerlingen en collega-docenten,
- hebben structureel tijd voor gezamenlijke ontwikkeling, intervisie, professionalisering door een wekelijkse, vaste studie-/taakdag.