



# De Leidse Aanpak ontgroeit pioniersfase

Onderwijsveld Leiden slaat handen ineen voor brede talentontwikkeling

# De Leidse Aanpak ontgroeit pioniersfase

*Onderwijsveld Leiden slaat handen ineen voor brede talentontwikkeling*

Zeg innovatie en onderwijs en je zegt Leiden. Niet vreemd als je bedenkt dat hier al in 1575 de eerste universiteit van Nederland haar deuren opende voor talenten. Talentontwikkeling zit dan ook in de genen van deze stad. Bijna 4,5 eeuw later vindt er een nieuwe sprong plaats in de evolutie van het begeleiden van talent. Ruim 3 jaar geleden sloegen de gemeente en verschillende partijen in en om het onderwijs de handen ineen in 'De Leidse Aanpak'. Doel van dit netwerk is om samen de grote en kleine talenten van álle kinderen en jongeren – van 0 tot 24 jaar – in de stad te ontdekken en te ontwikkelen. Maar wat houdt deze aanpak precies in, wat is er al gedaan en bereikt en wat is er nodig om de impact van de genoemde evolutie verder te vergroten?

Op initiatief van de gemeente ging in 2015 een projectgroep aan de slag om de verschillende bij talentontwikkeling betrokken partijen bij elkaar te brengen in De Leidse Aanpak. Directe aanleiding was een door de gemeente georganiseerde netwerkbijeenkomst over passend onderwijs voor hoogbegaafde kinderen die onderpresteren. Een ander probleem dat daar op tafel kwam was dat talent in brede zin onvoldoende wordt aangemoedigd en beloond. Dus niet alleen de uitzonderlijke talenten van meer dan gemiddeld begaafde kinderen, maar ook de minder opvallende talenten van andere kinderen. Oorzaken hiervan zijn onder meer een gebrek aan ruimte binnen het curriculum en

## *Van hoogbegaafd naar inclusief*



**Henri Lenferink**  
*Burgemeester van Leiden*

'Toen ouders bij mij het probleem van onderpresteren bij hoogbegaafde kinderen adresseerden, was mijn eerste gedachte dat deze kinderen de laatsten waren om ons zorgen over te maken. 'Die komen er wel', had ik altijd gedacht. Maar niets is minder waar. Veel van deze kinderen lopen vast in het verloop van hun middelbareschooltijd, studie of carrière. En dit blijkt dus te gelden voor veel meer kinderen en jongeren op verschillende niveaus. Dat ze vastlopen is niet alleen erg voor henzelf, maar ook een verlies voor onze gemeenschap. Daarmee is talentontwikkeling een gezamenlijke opgave voor de gemeente en de hele onderwijsketen. Leiden is een kennisstad waar alles aanwezig is: van voorschoolse educatie tot hoger onderwijs. Maar iemand moet deze hele keten samenbrengen. Die rol hebben we als betrokken gemeente gepakt, met de brede en inclusieve Leidse Aanpak als uiteindelijk resultaat.'

ontbrekende skills en instrumenten bij professionals. Onderzoek laat dat ook zien: voor circa 20% van de leerlingen en studenten is het huidige onderwijs op alle niveaus niet passend genoeg om onderpresteren te voorkomen. Talenten blijven dus onder de radar. De leidende gedachte achter De Leidse Aanpak is dat deze 'verborgen' talenten met een gezamenlijke aanpak en de ontwikkeling van andere manieren van werken wel aan de oppervlakte komen.

## Groeiend netwerk, groeiende impact

Inmiddels bestaat het netwerk van De Leidse Aanpak al uit meer dan 50 partners, die zich door middel van een convenant committeerden aan de doelstellingen. Partners zijn peuterspeelzalen, kinderdagverblijven, basisscholen, middelbare scholen, Hogeschool Leiden en de Universiteit Leiden. Maar ook de gemeente, expertisecentra en verschillende welzijns-, koepel- en culturele organisaties en instellingen dragen hun steentje bij. Betrokken partijen zijn trots op de behaalde resultaten binnen de Leidse Aanpak en het verwante Europese samenwerkingsproject Erasmus Plus Talent Education. Die trots heeft betrekking op het opgebouwde netwerk, de samenwerkingen en de concrete projecten en producten. Tegelijkertijd zien ze de noodzaak om deze nieuwe visie op talentontwikkeling de komende jaren door te ontwikkelen en verder over het Leidse onderwijs te verspreiden. Dat zal gebeuren onder de vlag van **De Leidse Aanpak 2.0**. Een nog bredere projectgroep – die bestaat uit afgevaardigden van verschillende partners – is hierbij de spin in het web.

## Wat is talent eigenlijk?

Voordat we verder De Leidse Aanpak induiken, is het goed om nog even in te gaan op het begrip talent. Traditioneel zijn we nog altijd geneigd om hierbij te denken aan leerlingen die uitmuntende resultaten halen op een of meerdere gebieden. Binnen deze manier van denken blijven de minder opvallende talenten van andere kinderen onderbelicht.

## Van training en verbinding naar strategische aanpak



**Lineke van Tricht**  
Projectleider De Leidse Aanpak

'De beginfase werd gekenmerkt door pionieren. Zonder convenant en financiering slaagden we er het eerste jaar in om met het al aanwezige materiaal en netwerk een scholingsprogramma te organiseren. Na dat eerste jaar verschoof mijn rol van inhoudelijk expert naar verbinder en makelaar. Om het netwerk verder gestalte te geven, was en is veel persoonlijk contact nodig met de partners. De circa 300 bezoekers aan de conferentie 'Focus on Talent' van 6 juni jl. lieten zien dat we daarin al goed zijn geslaagd. Voor De Leidse Aanpak 2.0 krijgt mijn werk een meer strategisch karakter. Vragen daarbij zijn hoe we het talentmodel van Annemieke Mol Lous kunnen integreren in onze aanpak en in ons onderwijs en hoe we effectief nieuwe bronnen kunnen aanboren. Die ruimte krijg ik omdat er een stevig netwerk staat met een nieuwe projectgroep die dicht op de onderwijspraktijk zit en daar veel expertise meebrengt.'

Het uitgangspunt van het talentmodel dat De Leidse Aanpak hanteert (Luk Dewulf/**Annemieke Mol Lous**) is: iedereen heeft talent, maar het floreert pas als het gezien én ingezet wordt. Het paradigma verschuift hier van de vraag 'Wie zijn de talenten' naar de vraag 'Wat zijn de talenten van dit kind?'. Daarbij gaat het juist ook om meer algemene menselijke kwaliteiten zoals humor hebben, liefdevol zijn en goed kunnen focussen. Voor het onderwijs houdt dit – gechargeerd – een omslag in van 'vooral' hard werken aan zwakke punten naar het centraal stellen van deze talenten.

**Talent floreert =  
talent + gedrag  
+ context + betekenis**

## De Leidse Aanpak inspireert en verbindt de keten

Dit talentmodel dient als onderlegger voor de missie van De Leidse Aanpak: potentieel talent wordt zo vroeg mogelijk geïdentificeerd en gericht uitgedaagd om tot ontwikkeling te komen. Om dit te bewerkstelligen is het noodzakelijk om binnen de onderwijsketen samen te werken, expertise uit te wisselen en kennis te versterken. Professionals in en om het onderwijs spelen hierin een sleutelrol. De Leidse Aanpak ondersteunt, verbindt en inspireert hen om met talentontwikkeling aan de slag te gaan. Dit gebeurt door bestaande en ontwikkelde informatie en

## Gezien worden basis voor ontwikkeling



**Annemieke Mol Lous**

*Lector Passend Onderwijs  
Hogeschool Leiden*

'Bij inclusief onderwijs wordt nog veel gedacht vanuit het 'defect-model'. Iedereen mag meedoen en als je iets mankeert, dan zorgen we dat je dit mankement kunt compenseren. In het talentmodel gaan we juist op de kracht en kwaliteit van kinderen zitten. Ik zal een voorbeeld geven. Je ziet vaak dat een verlegen kind iedereen een handje moet geven van zijn ouders, terwijl zijn talent is om bedachtzaam de omgeving en de mensen te ontdekken. Dit talent zien en helpen groeien is de basis om tot ontwikkeling te komen. Het grijpt in positieve zin in op de motivatie. Omdat het hier gaat om een relatief jonge visie binnen het onderwijs, zijn er nog geen uitgebreide onderzoeken gedaan naar het effect. Toch zien we in de praktijk al dat het werkt. Zo lieten studenten aan de lerarenopleiding die werden begeleid op hun talenten minder uitstelgedrag zien.'



producten aan iedereen beschikbaar te stellen via [deleidseaanpak.nl](http://deleidseaanpak.nl). [Bij vragen uit het veld](#) initieert De Leidse Aanpak de ontwikkeling of verrijking van kennis en methodieken door professionals en brengt waar nodig partijen samen. Een mooi voorbeeld van dit laatste is het verbinden van musea en scholen. De vraag van musea om meer te doen met profielwerkstukken viel samen met de vraag van scholen naar meer mogelijkheden voor en ondersteuning bij profielwerkstukken van havisten.

## Aandacht voor alle onderwijsniveaus én voor de aansluiting

Elk onderwijsniveau heeft natuurlijk zijn eigen specifieke aandachtspunten. Denk aan vaardigheden voor het herkennen van een [ontwikkelingsvoorsprong bij peuters](#) en aandacht voor [metacognitieve vaardigheden](#) – leren hoe te denken, handelen en leren – bij leerlingen van de basisschool. Of aan praktische differentiatie – het ‘handig’ lesgeven op verschillende niveaus in de klas – in het voortgezet onderwijs en een traject voor hoogbegaafde studenten aan de Universiteit Leiden.

Naast ontwikkelingen en [samenwerking](#) binnen de afzonderlijke niveaus, is ook aandacht voor de [aansluiting](#) van de opeenvolgende niveaus op elkaar onmisbaar. Hiervoor is het noodzakelijk elkaar en elkaars onderwijs te kennen. Dat begint al bij peuterspeelzalen, kinderdagverblijven en de eerste twee groepen van de basisschool. Pedagogisch medewerkers en kleuterleerkrachten gaan bij elkaar op werkbezoek om de kwaliteit van voor- en vroegschoolse educatie te verhogen en zo beter te laten aansluiten op het basisonderwijs.

[vervolg pagina 8 >>>](#)

## Meetup071 levert kennis en kennissen op



**Ilya Verolme**

*Docent wiskunde  
Stedelijk Gymnasium Leiden*

‘Toen ik hoorde van het bestaan van Meetup010 dacht ik: ‘Dat moeten we in Leiden ook hebben.’ Informeel overleg waarbij het initiatief voor nascholing bij docenten ligt. Dit idee heb ik besproken met De Leidse Aanpak en daar waren ze meteen enthousiast. Ze organiseren mee, fungeren als gespreksleider én we kunnen gebruikmaken van hun grote netwerk. Het doel van de meetup is voor mij vooral dat er collegiaal overleg is tussen verschillende scholen van verschillende niveaus. We kunnen heel veel van elkaar leren. Onderwerpen die al aan bod kwamen zijn eigenaarschap bij leerlingen, growth mindset en een hot item zoals formatief toetsen. Wat het oplevert? Heel veel nuttige kennis en kennissen.’

**Marijne Sammels  
Marcel Veenman  
Marieke Peters  
Anneke van Houten**

*Volledige kaderteksten  
op de volgende pagina's >>>*

## Herkennen van peuters met een ontwikkelingsvoorsprong



**Marijne Sammels**

Ambulante Educatieve  
Dienst Leiden (AED)

'Sinds drie jaar bieden we pedagogisch medewerkers een cursus in het herkennen van en omgaan met peuters met een ontwikkelingsvoorsprong. Er was wel aandacht voor peuters met een achterstand, maar weinig voor peuters met een voorsprong. Ons doel is om ze in tien bijeenkomsten gedurende een jaar te leren om ook die kinderen te herkennen en meer uitdaging te bieden. Per bijeenkomst behandelen we een thema en bieden daarbij behorende materialen aan, zoals een signaleringsinstrument, een kenmerkenlijst voor gesprekken met ouders en aangepaste activiteiten. Met de kennis en materialen gaan de deelnemers direct in de praktijk aan de slag. De laatste bijeenkomst gaat over het overdragen van de kennis aan collega's. We leiden de medewerkers op tot expert én ambassadeur. Deelnemers blijven ook na de cursus actief kennis met elkaar delen.'

## Holy grail in educatief onderzoek naar metacognitie



**Marcel Veenman**

Instituut voor  
Metacognitie Onderzoek

'Een van de redenen voor onderpresteren is dat (slimme) leerlingen metacognitief te zwak zijn. Ze hebben geen of weinig inzicht in het eigen leerproces. Om te onderzoeken of en hoe we dat kunnen verbeteren, verzorgde ik binnen Erasmus Plus Talent Education een training in metacognitie voor leraren van basisscholen in Leiden en Slovenië. Deze leraren trainden daarna drie maanden lang hun leerlingen. Vooraf werd de metacognitie van deze leerlingen gemeten met een computertaak. Na de training volgde een nameting. De leerlingen lieten een significante verbetering in metacognitie zien in vergelijking met de controlegroep. In Tsjechië, waar de training tien maanden duurde, was het effect nog groter. Het meest verrassende is dat de leerlingen zijn getraind in rekenen en lezen, maar getest op biologie. Ze leerden geen trucje, maar veranderden hun metacognitief gedrag over taken heen. Er vond dus transfer van leren plaats, de 'holy grail' in educatief onderzoek.'

## Verborgen verleden inspireert (potentiële) vmbo'ers



**Marieke Peters**

Medewerker Educatie  
Rijksmuseum van Oudheden

'Bij het Rijksmuseum van Oudheden wilden we ons aanbod voor buitenschools leren beter afstemmen op het vmbo-onderwijs. Via De Leidse Aanpak kwamen we in contact met het Da Vinci College in Leiden en Wellant vmbo Oegstgeest. Gesprekken met docenten van beide scholen leidden tot de ontwikkeling van de pilot 'Verborgen verleden'. Leerlingen kregen op school bij het vak beeldende vorming de opdracht om na te denken over een nog niet ontdekte beschaving. Bij ons deden ze een foto-opdracht om inspiratie op te doen voor het uiterlijk van hun zelfbedachte civilisatie. Dit gaf de creatieve leerlingen de kans om hun kwaliteiten te tonen en verder te ontwikkelen. We willen hier nu ook een pre-vmbo programma aan koppelen, zodat basisschoolleerlingen zien dat hun talenten ook op het vmbo alle ruimte krijgen.'

## Uitdagen en beperkende overtuigingen doorbreken



**Anneke van Houten**

Plusklasleerkracht  
Stichting Confessioneel Onderwijs  
Leiden | Bernardusschool  
Zoeterwoude Rijndijk

'In mijn Plusklas gaat het om kinderen die het heel goed doen op school, maar meer uitdaging behoeven, en om kinderen die spaak lopen omdat ze een andere manier van denken nodig hebben. Aan de hand van aansprekende thema's kunnen ze veel meer hun eigen 'leerkeuzes' maken. Sommige kinderen gaan een opdracht gelijk aan, andere kinderen hebben een planmatige opzet nodig. Zo ontdekken ze welke manier van leren het beste bij ze past. Binnen zo'n thema moeten ze ook altijd creatief denken, samenwerken én het frustratiemoment bereiken, erachter komen dat ze iets niet (direct) kunnen. Op dat moment zie je of ze risico's durven te nemen of bijvoorbeeld om hulp durven te vragen. Hiermee willen we voorkomen dat ze in het vervolgonderwijs vastlopen omdat ze ervan overtuigd zijn dat ze alles in één keer moeten kunnen of geen vragen mogen stellen omdat ze slim zijn.'

Een ander voorbeeld is de professionele leergemeenschap PO-VO Talentontwikkeling. Hier ontwikkelen professionals uit het basis- en voortgezet onderwijs gezamenlijk lesmethoden voor de ontwikkeling van vaardigheden zoals zelfkennis en -beheersing en omgaan met anderen. Dit zijn vaardigheden die nodig zijn in het voortgezet onderwijs.

Voor de aansluiting van voortgezet op hoger onderwijs is vanuit de VO-HO-netwerken veel kennis en ervaring beschikbaar. Ook verbond De Leidse Aanpak in samenwerking met Hogeschool Leiden twee pre-hbo-projecten.

## Horizontaal, verticaal én internationaal

Met de ideeën, het netwerk en de al beschikbare kennis inspireerde De Leidse Aanpak ook andere steden om talentontwikkeling op de kaart te zetten. Zo vervulde De Leidse Aanpak een spilfunctie in het Europese samenwerkingsproject Erasmus Plus Talent Education. In totaal 18 partners van De Leidse Aanpak en peuterspeelzalen, basisscholen en middelbare scholen uit Pilsen en Brno in Tsjechië en Ljubljana in Slovenië werkten de afgelopen drie jaar intensief samen. Beide landen kampen met soortgelijke onderwijsuitdagingen als ons land. In dit project richtten de deelnemers zich op het verbeteren van het bereik van de lessen door innovatieve lesmethoden, de vaardigheden van professionals en de samenwerking in en om de onderwijsketen. Ook bezochten professionals en leerlingen elkaar in een themagericht uitwisselingsprogramma.

[vervolg pagina 10 >>>](#)

## Verbredend en verdiepend



**Annebeth Simonsz**

Onderwijscoördinator  
Pre-University College,  
Universiteit Leiden

'Aan onze Pre-University bieden we leerlingen uit 5- en 6-wvo een tweejarig programma aan. Ze leren hier een wetenschappelijke houding aan te nemen door te leren over onderzoek en zelf onderzoek te doen. Daarmee werkt het zowel verbredend als verdiepend. Voor onze gemotiveerde en getalenteerde studenten hebben we talentonderwijs in het Honours College en het Leiden Leadership Programme. De programma's helpen leerlingen en studenten naar eigen zeggen met het ontwikkelen van een kritische houding en persoonlijke ontwikkeling. Kijk je naar onderpresteren, dan ligt daar voor ons nog een te ontwikkelen terrein. Met name in het achterhalen van de oorzaak ervan. Ten slotte bieden we als universiteit aan de hele onderwijsketen expertise op het gebied van talentontwikkeling. Op dit vlak willen we de komende jaren – samen met De Leidse Aanpak – de kennisdeling verder versterken.'

**Phil Rhebergen  
Ivana Bartošová  
Jana Šopejstalová**

*Volledige kaderteksten  
op de volgende pagina's >>>*



## Veel bereikt met de internationale samenwerking



**Phil Rhebergen**  
Programmamanager  
Erasmus Plus

'Alle partnersteden zijn zich veel meer bewust van het belang van het uitdagen van kinderen en jongeren om hun talenten te ontwikkelen. Met de concrete methodieken die we ontwikkelden, hebben ze hiervoor meteen de nodige handvatten. Natuurlijk stuiten we ook op verschillen. Zo zijn Nederlandse leraren meer gewend aan ondernemerschap binnen het onderwijs, waardoor ze hun lessen makkelijker aanpassen. In Tsjechië zijn leraren meer beducht voor het curriculum, maar valt de sterke taakgerichtheid in de lessen op. Sloveense leraren hebben over het algemeen veel oog voor de pedagogische kwaliteit. We kunnen dus veel van elkaar leren. Met De Leidse Aanpak zetten we al stappen in een ketengerichte aanpak. De partnersteden staan hierin nog aan het begin. Al is dat een kwestie van tijd. Want succesvolle talentontwikkeling kan niet zonder samenwerking in de keten.'

## Voor talentontwikkeling hebben we iedereen nodig



**Ivana Bartošová**  
Vice-gouverneur Pilsen

'Jongeren in Pilsen zijn voor hun talentontwikkeling momenteel met name afhankelijk van informeel onderwijs op aparte scholen voor muziek, kunst, drama, dans en sport. Wij ondersteunen deze scholen omdat we geloven in het stimuleren van talenten. Deze ondersteuning is nu nog te ad hoc. Om de resultaten van Erasmus Plus Talent Education te kunnen borgen, willen we het systemisch gaan aanpakken. Daar hoort bij dat we de leraren in het formele onderwijs nodig hebben om de talenten te ontdekken en te ondersteunen. Hiervoor hebben we al een speciaal centrum om ze te trainen. In het vervolg willen we hier ook leraren opleiden in train-de-trainer-sessies. Ten slotte zullen we inzetten op het versterken van de informatie-uitwisseling tussen de verschillende niveaus binnen het onderwijs.'

## De belangrijke rol van motivatie in talentontwikkeling

Wat nog een aparte vermelding verdient is de rol van motivatie bij talentontwikkeling. Binnen De Leidse Aanpak zijn de afgelopen jaren de eerste stappen gezet op het gebied van management van motivatie, onder meer door [trainingen aan schoolleiders](#) en docenten. Aan de basis hiervan liggen de recente ideeën over motivatie van klinisch psycholoog Menno Mennes van de Universiteit Leiden. Hij ving motivatie in een toegankelijk model van een onbewuste 'inner dialogue'. Dit cyclische model bestaat uit acht fasen die iemand doorloopt van een verlangen of idee tot de daadwerkelijke uitvoering ervan. Belangrijk hierin zijn de drie fasen van 'coping'. Kort gezegd houdt dit in dat iemand – ongeveer halverwege de uitvoering – het oorspronkelijke idee vergelijkt met de werkelijkheid. Ging alles goed, dan is er niets aan de hand en is de motivatie uiteindelijk vergroot. Maar zijn er tegenslagen, dan heeft iemand verschillende mogelijkheden om hiermee om te gaan. Hij of zij kan harder werken, het oorspronkelijke idee aanpassen of verwerpen of het slechte resultaat aan iemand anders blijven wijten. Het is de kunst om het gedrag dat bij coping hoort te herkennen en hierop in te spelen. In relatie tot het ontdekken en ontwikkelen van talent kan dit het verschil betekenen tussen doorzetten en afhaken. Niet voor niets is 'motivatie als motor voor talentontwikkeling' een van de focusgebieden voor de komende jaren. Een belangrijk onderdeel hiervan zijn train-de-trainer-sessies die ervoor zorgen dat docenten zelf hun collega's kunnen inwijden in het Model van Motivatie van Mennes.

## De opbrengsten van drie jaar De Leidse Aanpak

Samengevat is de oogst van de afgelopen jaren is dat het netwerk fors is gegroeid, talentontwikkeling op de kaart staat en professionals in en rond het onderwijs 'talentvol' samenwerken en co-creëren. Bovendien fungeerde Erasmus Plus Talent Education als vliegwiél. In het project ontwikkelden de deelnemers een viertal concrete toolkits

### Design Thinking leert kinderen meer dan alleen taal en rekenen



**Jana Šopejstalová**  
Lerares basisschool  
ZŠ a MŠ Holoubkov, Pilsen

'Voordat ik in 2015 startte met dit project had ik geen ervaring met Design Thinking, oplossingsgericht denken waarbij de mens centraal staat. Wat ik leerde tijdens mijn bezoeken aan Nederland en Slovenië heb ik tijdens de projectdagen toegepast in mijn klas. Tegenwoordig maak ik nog steeds gebruik van enkele principes van Design Thinking. Wat je ziet is dat kinderen leren communiceren, kritisch te denken en hun eigen besluiten en die van medeleerlingen te evalueren. Zo leren ze meteen de meningen van hun klasgenoten te respecteren. Bovendien zijn ze blij met de ruimte die ze krijgen om zelf op ontdekkingsstocht te gaan. Ik ben ervan overtuigd dat de methode één op één past op het onderwijscurriculum in Tsjechië. Het resultaat? Leerlingen leren al vroeg de kerncompetenties die een essentiële pijler zijn van het onderwijs.'

### Annick Dezitter

Kadertekst op  
de volgende pagina >>>

voor de thema's: 'de aanpak van jonge kinderen met een ontwikkelingsvoorsprong', 'Design Thinking', 'praktische differentiatie' en 'meta-cognitieve vaardigheden'. Deze toolkits bevatten methoden, stappenplannen, lesmaterialen en handboeken. Professionals kunnen hiermee de benodigde vaardigheden ontwikkelen of aanscherpen en direct in de klas toepassen. Voor De Leidse Aanpak betekent het dat het productaanbod nog meer body krijgt. Alle toolkits worden de komende jaren doorontwikkeld.

Het geloof in De Leidse Aanpak bij bestuurders en professionals, zien we ook terug in de [ervaringen van leerlingen](#) die er de afgelopen jaren mee te maken kregen. Veel leerlingen die deelnamen aan het eerder genoemde internationale uitwisselingsprogramma vonden de projecten een eyeopener. Zo gaven [deelnemers aan het project Design Thinking](#) aan, dat de ruimte die ze hier kregen om zelf tot oplossingen te komen, de motivatie en het lerend vermogen aanzienlijk vergrootte. Ook gaf het een boost aan verschillende vaardigheden. Van out-of-the-box-denken tot samenwerken en van omgaan met leerlingen die een ander 'wereldbeeld' hebben tot effectief feedback geven.

Wat de afgelopen drie jaar ook duidelijk werd, is dat er nog heel wat water door de Rijn moet stromen om deze nieuwe inzichten en lesmethoden gemeengoed te maken op scholen. Daarin is een rol weggelegd voor docenten én leerlingen. Leerlingen moeten de motivatie vinden om zichzelf te starten en op weg te gaan en de docent is op deze weg zowel vangrail en vraagbaak als motivator en inspirator.

[vervolg pagina 13 >>>](#)

## Ervaren wat inspelen op motivatie met je doet



**Annick Dezitter**  
Rector Da Vinci College  
Kagerstraat

'In de training Management van Motivatie voor schoolleiders koppelde Menno Mennes zijn wetenschappelijke theorie aan de onderwijspraktijk. We leerden hoe je in een gesprek de intrinsieke motivatie en ambitie van een docent of leerling boven tafel kan krijgen. Om motivatie minder abstract te maken, kregen we de opdracht om met verschillende materialen een objet d'art te maken. Dit gaf inzicht in onze eigen motivatie en de wijze waarop we onszelf 'starten'. Op de laatste trainingsdag leerden de deelnemers hoe ze aan de hand van een stappenplan een interview over doelstellingen, ambities en bevindingen in relatie tot werk kunnen afnemen. Hierbij kijken ze naar de huidige én de ideale situatie. Wat maakt dat de ideale situatie iemand motiveert? Daarna leerden we hoe mogelijke obstakels om van de huidige naar de ideale situatie te komen, weggenomen kunnen worden. Dit kan de motivatie versterken.'

**Sven Nederpel  
Sébastien Hajek**  
Kadertekst op  
de volgende pagina >>>

## Geleerd om samen te werken en door te zetten



### Sven Nederpel (11)

Voormalig leerling  
Plusklas Bernardusschool  
Zoeterwoude Rijndijk

'Ik werd op een gegeven moment overgezet van groep 4, waarin ik me verveelde, naar groep 5 en nog geen twee maanden later mocht ik ook de Plusklas doen. In deze klas heb ik vooral geleerd om samen te werken. Daarvoor had ik nooit zin om samen te werken, ik vond het niet leuk. Nu vind ik het juist heel fijn. Er is in de Plusklas veel aandacht voor het hoogste punt van de piramide, die loopt van onthouden tot creëren. We moesten bijvoorbeeld vragen beantwoorden in de taal van de bewoners van de planeet Moendoes, Chinese tekens schrijven en programmeren met Scratch. Ik vond het heel irritant als het dan niet meteen lukte. Gelukkig heb ik hier geleerd om door te zetten en ik merk dat dit me in de 'gewone' klas al een stuk gemakkelijker afgaat. Ik ben klaar voor de havo/vwo-klas op het Marecollege.'

## Ruimte en inspiratie om zelfstandig aan de slag te gaan



### Sébastien Hajek (15)

Gymnázium Lud'ka Pika, Pilsen

'Ik nam deel aan het project Design Thinking in het uitwisselingsprogramma en vond die kennis waardevol. Het zorgt ervoor dat je veel breder kijkt naar mogelijke oplossingen voor problemen. Je wordt gedwongen om even out of the box te denken. Mijn vaardigheden op het gebied van samenwerken en communicatie zijn zeker verbeterd door het project. Als je me vraagt of we Design Thinking moeten implementeren in ons onderwijsstelsel, dan zeg ik volmondig 'ja'. Maar ik besef ook dat daar het nodige voor moet veranderen, misschien zelfs revolutionair. Leerlingen moeten de ruimte krijgen om zelfstandig aan de slag te gaan. Dat zorgt ervoor dat ze een onderwerp veel beter onder de knie krijgen. De rol van docenten en de omgeving verschuift dan naar die van motivator en inspirator. Maar ook de leerlingen moeten samenwerken met school, docenten en omgeving om het te laten werken.'



## Doorbouwen op vruchtbare grond in De Leidse Aanpak 2.0

Dat er zaken goed en minder goed gingen is inherent aan een pioniersfase. Op basis van al deze ervaringen kiest De Leidse Aanpak 2.0 de komende vier jaar voor een focus op drie hoofdthema's. Naast de eerdergenoemde motivatie als motor voor talentontwikkeling zijn dat onderwijs op maat voor talenten en overgang & aansluiting. Verder wordt ingezet op het verrijken van het netwerk met mbo-scholen en bedrijven. Onderliggend streven is om meer impact te genereren door meer professionals te betrekken die samen al die leerlingen en studenten bereiken waar het om draait. In Leiden is de potentie enorm met ruim 10.000 mensen die in het onderwijs werken ten behoeve van bijna 64.000 kinderen en jongeren die onderwijs volgen in de stad. Tel dat op bij het Leidse onderwijs-DNA, en Leiden is het aan zijn stand verplicht om de jeugd een toekomst te bieden waarin alle talenten optimaal kunnen renderen.

### Focus on talent sámen verder versterken



**Marton de Pinth**

Directeur Bestuurder  
PROOLeiden

'In het basisonderwijs leggen we samen – ook met ouders – de bouwstenen voor talentontwikkeling. Dat vraagt om het verbinden van leraren en scholen, zodat we van en met elkaar leren en elkaar inspireren met nieuwe inzichten en expertise. Maar leraren moeten ook iedere schooldag op maat onderwijs voorbereiden en verzorgen voor 25 kinderen. Het helpt dan enorm dat De Leidse Aanpak het proces van ontmoeten en leren faciliteert. Ik heb ervaren dat projectgroepleden in dit proces als 'boundary crossers' grenzen hebben geslecht. Precies dat was nodig om in de pioniersfase de juiste beweging te generen. Op dat fundament kan De Leidse Aanpak verder bouwen met een verscherpte focus voor professionals die de meerwaarde van de ideeën kunnen doorontwikkelen en borgen. Zo zullen we onze gezamenlijke focus op talent de komende jaren sámen verder versterken.'

### Paul Dirkse

Kadertekst op  
de volgende pagina >>>



### Meer informatie

Kijk voor meer informatie over De Leidse Aanpak en contactgegevens op [deleidseaanpak.nl](http://deleidseaanpak.nl). De in het artikel genoemde toolkits vindt u op [talenteducation.eu/nl/toolkitforteachers](http://talenteducation.eu/nl/toolkitforteachers).

## De Leidse Aanpak is over drie jaar een bekend merk



**Paul Dirkse**

Wethouder onderwijs Leiden

'Het doel van De Leidse Aanpak is om talent in de stad te vinden, waarderen en laten groeien door een brede samenwerking op gang te brengen tussen alle partijen op het gebied van kennis en onderwijs in de stad. Dit heeft een enorme impact op de kwaliteit van professionals en daarmee op de kansen die je als kind of jongere krijgt om jezelf optimaal te ontwikkelen. Daarmee sluit het ook mooi aan bij ons onderwijskansenbeleid. Het helpt om de drempels weg te nemen voor ons ideaal 'gelijke kansen voor iedereen'. Ik verwacht dat het netwerk van De Leidse Aanpak zich de komende jaren als een olievlek verder zal verspreiden. Wat mij betreft is De Leidse Aanpak over vier jaar een bekend merk in de Leidse wereld van kennis en cultuur. Een merk waarvan álle betrokkenen – van ouders tot scholen en van docenten tot leerlingen – daadwerkelijk weten én merken wat de verschillende elementen hun kunnen opleveren.'

