

De Leidse Aanpak 2.0

Aanleiding

Voor je ligt het projectplan voor De Leidse Aanpak 2.0.

Na een projectperiode van drie jaar zijn we zover dat we de volgende stap in deze mooie samenwerking gaan zetten. Een periode van impactgesprekken, evaluatie en inventarisatie zijn vooraf gegaan aan dit plan.

De Leidse Aanpak 2.0 gaat door, met meer focus op hoofdthema's, een helderder taakinvulling van de projectgroepleden en met een duidelijke en brede opvatting van talent als basis.

We kijken uit naar een inspirerende en vruchtbare samenwerking voor de komende vier jaar.

Lineke van Tricht
Projectleider De Leidse Aanpak

lineke@deleidseaanpak.nl

Leiden, 26 september 2018

Inhoud:

Waarom een aanpak voor Talentontwikkeling?	3
Waarom een Leidse Aanpak?	3
Missie	3
Visie op Talent	3
Strategie	6
Hoofdthema's	6
1. Motivatie als motor voor Talentontwikkeling	
2. Onderwijs op Maat voor Talenten	
3. Overgang & Aansluiting	
Werkwijze	7
Organisatiestructuur	7
Taken	8
Lid worden & opzeggen	10
Bekostiging	11
Abonnementsgelden	13
Communicatie	14

Bijlagen:

Uitwerking hoofdthema's	
Opbrengst projectperiode	
De Leidse Aanpak in cijfers	
Rapport Facebook	
Programma 2018/2019	
Begroting 2019 t/m 2022	
Uitkomsten Impactevaluatie	
Verantwoording 2017	
Communicatieplan	
Wie is wie?	

Waarom een Aanpak voor Talentontwikkeling?

De reden om een aanpak te maken voor talentontwikkeling ligt in de overtuiging van al onze partners dat we door samenwerking beter in staat zijn om de zeer diverse talenten van de kinderen en jongeren in onze stad te vinden en verder te ontwikkelen. De aanpak staat dus voor een netwerk van professionals die we in staat willen stellen om elkaar te vinden en elkaar te versterken. We zijn ervan overtuigd dat de kinderen en jongeren in Leiden daar beter van worden en daarmee onze stad ook.

Waarom een *Leidse* Aanpak?

Wat maakt De Leidse Aanpak Leids? Historisch gezien is Leiden een stad waar een goed klimaat heerst om talenten te ontwikkelen. Zoals Leiden Marketing het verwoordt:

‘Ons huidige Leiden krijgt serieuze vorm na het Ontzet van Leiden in 1574, toen het die alles bepalende universiteit werd geschonken. De Gouden Eeuw breekt aan en legt geen windeieren voor Leiden, in die tijd de tweede stad van Holland. Eigenlijk is alles sindsdien een soort celdeling van de Leidse Universiteit: een doorlopend patroon van gebeurtenissen, ontdekkingen en doorbraken die elkaar blijven opvolgen en op hun beurt weer andere talenten aantrekken. Wij zijn dit gaan herkennen. We noemen het ‘Het Leids Continuüm’. Het verklaart waarom Leiden geen toeval is.’

Leiden heeft specifieke kansen. Alles is er, op het gebied van onderwijs (van voorschools tot en met vervolgonderwijs), kunst en cultuur, wetenschap en bedrijvigheid en alles is op fietsafstand. Het Leidse van De Leidse Aanpak is dat we gebruik maken van deze mogelijkheden. Historisch is Leiden een stad waar kennis van over de hele wereld verzameld wordt en dat is een mooie traditie. Leiden vormt een eeuwenoude bedding voor kennisontwikkeling en talentontwikkeling. De hele maatschappij is gericht op leren en kennis verzamelen.

Daardoor is De Leidse Aanpak logisch: het zit in de genen van deze stad, de stad is een ecosysteem voor talentontwikkeling.

Missie

De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling is een netwerk dat professionals stimuleert, verbindt en inspireert om de talenten te ontdekken en te ontplooien van de kinderen/jongeren met wie zij werken, zodat de kinderen/jongeren een positieve bijdrage kunnen leveren aan de wereld om hen heen, te beginnen bij Leiden.

Visie op talent

Talent floreert = talent + gedrag + context + betekenis

Met deze definitie van talent (Luk Dewulf / Annemieke Mol Lous) gaan we ervan uit dat ieder mens talent heeft en dat het juiste gedrag en de juiste context nodig zijn om talent zichtbaar te maken. Talent floreert als een mens vervolgens zijn/haar talent inzet om een bijdrage te leveren aan de maatschappij. Met andere woorden: betekenis geeft aan het eigen talent.

Deze visie op talent is geïnspireerd door verschillende opvattingen van talent die elkaar aanvullen. Een daarvan is de opvatting van talent zoals die verwoord is door Luk Dewulf in zijn boek *Ik kies voor mijn talent* (2012):

Talent is een gave of aanleg die mensen het potentieel geeft om ergens heel erg goed in te worden. Talent hebben betekent nog niet dat je het juiste gedrag al ontwikkeld hebt om je talent te laten zien. Talent hebben betekent ook nog niet dat je de juiste context gevonden hebt om het talent te laten bloeien.

Als je talent kunt koppelen aan het juiste gedrag en in de juiste context kunt laten zien, kom je tot bloei. Dit noemen we Talent in Actie:

Talent in Actie = Talent + Gedrag + Context

Om tot Talent in Actie te komen, zijn 6 van onderstaande 7 kenmerken nodig:



Talent in actie = talent + gedrag + context

Talent in actie: 6 van de 7 kenmerken



(Dewulf, 2010)

De twee uitgangspunten in zijn opvatting zijn:

- iedereen heeft talent
- het is pas talent als het gezien wordt

In deze visie gaat het dus niet om de vraag: wie zijn de (top)talenten? Maar om de vraag: wat zijn de talenten (van deze leerling)?

Het model van Dr. Annemieke Mol Lous (2011) (figuur 1) geeft een vertaling van deze opvatting van talent naar onderwijs:

In haar talentmodel vormt Talent het centrale begrip in het onderwijs. Dat is de focus, in tegenstelling tot het medische of sociale model waarbij uitgegaan wordt van een tekort dat opgeheven of geredieerd moet worden. Doel van het onderwijs is persoonlijke groei en de taak van de leraar is om die groei te stimuleren en uit te lokken. Beginpunt van onderwijs zijn dus de talenten van de leerlingen en niet de kerndoelen of eindtermen. Het onderwijs zorgt er in dit model voor dat ieder kind / iedere jongere (en dus ook iedere leraar, iedere schoolleider en iedere bestuurder) een wezenlijke bijdrage levert aan het geheel.

Aan het model van Luk Dewulf voegt zij daarom het element betekenis toe:

Talent floreert = talent + gedrag + context + betekenis

	Medisch model	Sociaal model	Talent model
Centraal begrip:	defect	behoefte	talent
Doelstelling:	compensatie	emancipatie	persoonlijke groei
Begeleiding door:	specialisten	regulier + specialist	regulier wordt specialist
Aard van de begeleiding:	behandelen	reguleren	stimuleren
Sociaal proces:	segregatie	integratie	inclusie
Organisatie	separaat	gekoppeld	geïntegreerd
Begeleidingsvorm:	expertteam	zorgteam	successteam
Positie professional:	product afleveren	proces begeleiden	groei uitlokken
Participatie:	mogen meedoen	zijn onderdeel van	leveren wezenlijke bijdrage

Figuur 1 Dr. Annemieke Mol Lous (2011)

Strategie

Hoe gaan we nu vanuit onze visie en voortbouwend op wat er al bereikt is onze missie realiseren?

Uitgaande van de missie:

De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling is een netwerk dat professionals stimuleert, verbindt en inspireert om de talenten te ontdekken en te ontplooiën van de kinderen/jongeren met wie zij werken, zodat de kinderen/jongeren een positieve bijdrage kunnen leveren aan de wereld om hen heen, te beginnen bij Leiden.

Gaan we de volgende strategie volgen:

- Het netwerk De Leidse Aanpak verrijken we met MBO en bedrijven.
- Het netwerk De Leidse Aanpak versterken we door netwerkbijeenkomsten te organiseren: netwerkbijeenkomsten voor contactpersonen van de partners; themabijeenkomsten voor professionals; op regelmatige basis een conferentie i.s.m. de partners.
- Verticale samenwerking is de basis van waaruit we werken. Bij elke activiteit staan we stil bij de vraag welke partner(s) we kunnen betrekken. Daarbij dragen we er zorg voor dat alle partners de kans krijgen om een rol te spelen in activiteiten.
- In de projectgroep zijn alle werkvelden vertegenwoordigd, waarbij elk projectgroeplid zich richt op één van de hoofdthema's binnen het eigen werkveld en i.s.m. andere werkvelden.
- We realiseren onze missie door ons de komende vier jaar te richten op de hoofdthema's: Motivatie als motor van talentontwikkeling; Onderwijs op Maat; Overgang&Aansluiting.

Hoofdthema's

Om de talenten van kinderen en jongeren te vinden en verder te ontwikkelen werken we de komende vier jaar aan drie hoofdthema's:

1. Motivatie als motor van talentontwikkeling

Motivatie speelt een belangrijke rol bij het ontwikkelen van talenten. Dat werkt twee kanten op: zodra mensen activiteiten ontplooiën die passen bij hun talent, zullen ze gemotiveerd zijn zich verder te ontwikkelen. Andersom is motivatie nodig om talentontwikkeling op gang te brengen en te houden: motivatie als motor van talentontwikkeling.

In 2016 promoveerde Dr. Menno Mennes in Leiden op zijn nieuwe model van motivatie en het bijbehorende PM-interview. Na 25 jaar onderzoek op dit gebied schreef hij zijn dissertatie: *De Theatrum Motivarum* (2016). De lezing die hij in 2016 gaf voor De Leidse Aanpak vormde het startpunt van meerdere activiteiten, gericht op de VVE en op het VO.

2. Onderwijs op Maat voor Talenten

In de eerste drie jaren van De Leidse Aanpak speelde het Erasmus+ project Talent Education een belangrijke rol in het vergaren en verspreiden van meer kennis van onderwijs voor getalenteerde kinderen/jongeren. In het project werd in het PO en VO gefocust op metacognitieve vaardigheden, praktische differentiatie en Design Thinking. De kennis, ervaring, methoden en materialen die we in de afgelopen jaren hebben opgedaan, willen we de komende jaren verder ontwikkelen en verspreiden onder de professionals in Leiden.

Dit sluit duidelijk aan bij de behoeften van de onderwijspartners. Alle scholen willen beter worden in het geven van meer gepersonaliseerd en passender onderwijs, dan wel flexibeler en meer aansluitend bij de leerbehoeften en talenten van leerlingen. En alle scholen willen hun kennis op dit gebied delen met de partners.

3. Overgang & Aansluiting

Tijdens de projectperiode van De Leidse Aanpak hebben we de eerste stappen gezet in het verbeteren van de verticale samenwerking. De overdracht van VSE naar PO hebben we onderzocht en het advies dat hieruit is ontstaan is doorgegeven aan de werkgroep Jonge Kind van het PPO. De Leidse Aanpak heeft een rol gespeeld in de afstemming van de twee pre-HBO projecten van de Hogeschool Leiden. De Leidse Aanpak heeft de bestaande PLG's PO-VO een plek gegeven, waardoor meer scholen gebruik kunnen maken van de materialen die in deze PLG's ontwikkeld zijn. De komende jaren willen we de goede voorbeelden van de afgelopen jaren verder ontwikkelen en nieuwe stappen zetten in het vervolg- en hoger onderwijs.

De uitwerking van de hoofdthema's is te vinden in de bijlage *Uitwerking hoofdthema's*.

Werkwijze

Om de visie en de missie van De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling in praktijk vorm te kunnen geven worden de volgende hoofdactiviteiten ontplooid:

1. Er is een convenant waarin alle partners zich committeren aan de visie, missie en strategie van De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling.
2. Per partnerorganisatie vragen we minimaal één contactpersoon die zich als ambassadeur voor De Leidse Aanpak opstelt. Alle ambassadeurs worden minimaal twee keer per jaar uitgenodigd voor een netwerkbijeenkomst, zodat zij elkaar leren kennen en kunnen vinden.
3. Het netwerk van De Leidse Aanpak wordt verstevigd door jaarlijks minimaal één keer een gesprek te hebben met elke partner en minimaal twee keer per jaar een netwerkbijeenkomst te organiseren. Dit kan zijn in de vorm van een conferentie of symposium, maar ook in de vorm van een themabijeenkomst of onderwijscafé.
4. Het digitale platform wordt verder gevuld en up-to-date gehouden en gepromoot bij alle partners. Ook via social media houden we onze partners op de hoogte van de activiteiten van De Leidse Aanpak en haar partners.
5. De projectleider en projectgroepleden van de onderdelen zijn alert op subsidiemogelijkheden (voor zover die passen bij de hoofdthema's) en stellen zich actief op in het betrekken van partners bij kansen op dit gebied.
6. Er wordt een werkgroep communicatie gevormd die meedenkt en meewerkt aan de uitvoering van het communicatieplan van De Leidse Aanpak.

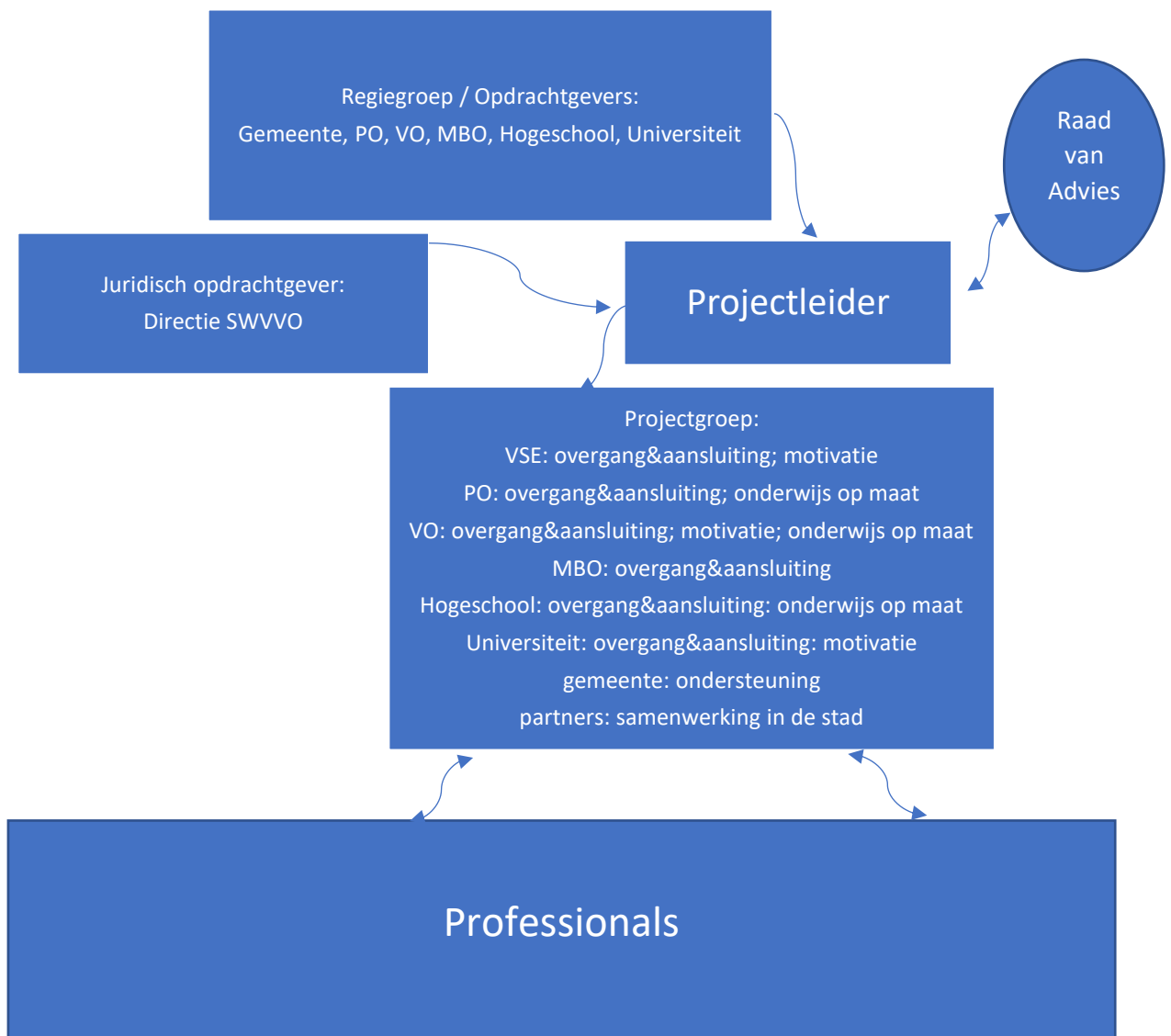
Organisatiestructuur

In de basis zal de organisatiestructuur van De Leidse Aanpak hetzelfde blijven. In de vele gesprekken die we de afgelopen tijd hebben gevoerd, komt steeds duidelijk de wens van de partners naar voren

dat de gemeente een rol houdt in De Leidse Aanpak. Gezien de ambities van de gemeente, het programma Leiden Kennisstad, de toekomstige ESOF conferentie in 2022 en de verbindende rol die de gemeente speelt, zien de partners opnieuw een rol voor de wethouder in de regiegroep en een ondersteunende rol voor een ambtenaar in de projectgroep.

Toch zijn er een paar kleine veranderingen nodig om de structuur te verbeteren en/of passend te maken bij de ambities voor de komende periode. Hieronder de veranderingen op een rij:

- De regiegroep en projectgroep willen we in de komende periode versterken met een lid uit het MBO.
- De projectgroep wordt gevormd door professionals uit alle werkvelden en nieuw is dat de partners in de stad een projectgroeplid krijgen. Op die manier willen we de band met de partners in de stad verstevigen. Vanuit elk werkveld nemen twee personen deel aan de projectgroep, elk richt zich op één van de hoofdthema's die binnen het eigen werkveld spelen (zie organogram). De gemeente vaardigt één persoon af en de partners ook. De projectgroep bestaat dus uit 14 leden. De projectgroepleden worden gefaciliteerd voor de taak die ze krijgen binnen de projectgroep. Dit kan in tijd door de werkgever of in geld door De Leidse Aanpak.
- Alle partners dragen financieel bij in de vorm van lidmaatschapsgeld of 'in kind' door tijd van medewerkers beschikbaar te stellen en faciliteiten voor activiteiten of ter ondersteuning.



Taken

Taken Regiegroep: koers bepalen & toezicht houden

De regiegroep komt drie keer per jaar bijeen om de strategische doelen vast te stellen en te evalueren. Eén van de regiegroepleden wordt aangewezen als voorzitter van het overleg. Dit lid houdt contact met de projectleider en bereidt de agenda van de overleggen voor. Daarnaast wordt van regiegroepleden verwacht dat zij de doelen van De Leidse Aanpak ondersteunen door vanuit hun positie bij relevante bijeenkomsten aanwezig te zijn en/of een leidende rol te nemen.

Taken Directie(s) SWV: juridisch opdrachtgever van de projectleider

Aansturing en leidinggevende van de projectleider. De directeur gaat met de projectleider een overeenkomst van opdracht aan en evalueert jaarlijks.

Taken projectleider: realiseren van het projectplan De Leidse Aanpak 2.0

De projectleider heeft drie keer per jaar overleg met de regiegroep en twee keer per jaar met de Raad van Advies. De projectleider legt verantwoording af aan de regiegroep.

De projectleider maakt met elk projectgroeplid afspraken over de invulling en uitvoering van de taak en roept projectgroepleden in wisselende samenstelling vijf keer per jaar bijeen. Deze bijeenkomsten zijn bedoeld ter versteviging van de groep, heeft als doel om op de hoogte te blijven van elkaars activiteiten en om met elkaar mee te denken en elkaar te inspireren.

Taken Projectgroep: brug naar de werkvloer

De projectgroepleden onderhouden contact met de trekkers van projecten die binnen hun werkveld en thema vallen. Zij initiëren nieuwe projecten; zij zorgen voor goede informatievoorziening over De Leidse Aanpak binnen hun werkveld en trekken samen op met projectgroepleden die met hetzelfde onderwerp bezig zijn (inhoudelijke rol) dan wel met projectgroepleden van naastliggende werkvelden (overgang&aansluiting).

De projectgroep komt in wisselende samenstelling vijf keer per jaar bijeen, gekoppeld aan het hoofdthema waaraan een projectgroeplid zich heeft verbonden. Deze bijeenkomsten zijn bedoeld ter versteviging van de groep, heeft als doel om op de hoogte te blijven van elkaars activiteiten en om met elkaar mee te denken en elkaar te inspireren.

Het projectgroeplidmaatschap is vastgesteld op 90 uur per persoon per schooljaar en wordt in principe aangegaan voor periode van vier jaar. Ieder jaar evalueren we.

Bezoldiging gebeurt in geld of in tijd.

Taken Raad van Advies: frisse blik en referentie naar buiten

De Raad van Advies wordt twee keer per jaar uitgenodigd door de projectleider voor een lunch/diner. Tijdens dit etentje worden de leden op de hoogte gebracht van de ontwikkelingen en krijgen zij strategische of inhoudelijke vragen voorgelegd. Ook wordt van hen verwacht dat zij ongevraagd advies geven.

Lid worden / lidmaatschap opzeggen

In het najaar van 2018 wordt het convenant van De Leidse Aanpak vernieuwd, passend bij het projectplan De Leidse Aanpak 2.0. Alle huidige partners wordt gevraagd te tekenen voor vier jaar. Nieuwe partners zijn ook welkom indien zij voldoen aan de volgens criteria:

1. Alle Leidse bedrijven en instellingen zonder deelnemers of leerlingen, die geïnteresseerd zijn in De Leidse Aanpak komen in aanmerking voor een basislidmaatschap. Hiermee worden zij convenant partner. Dit geldt ook voor bedrijven en instellingen in Leiderdorp, Voorschoten, Oegstgeest, Wassenaar, Zoeterwoude en Kaag&Braassem.
2. Bedrijven en instellingen zonder deelnemers of leerlingen die in aanmerking willen komen voor een uitgebreid lidmaatschap, worden door de projectleider voorgedragen voor lidmaatschap aan de projectgroep. De aspirant-partner zorgt voor een profielbeschrijving en minimaal twee referenties. Als een meerderheid van de projectgroep positief stemt, wordt het lidmaatschap gehonoreerd. Bij twijfel wordt de regiegroep geconsulteerd.
3. Alle Leidse schoolbesturen zijn convenantpartner. Hiermee komen alle Leidse scholen die onder deze besturen vallen in aanmerking voor het lidmaatschap.
4. Alle scholen die onder de Leidse Samenwerkingsverbanden voor Primair Onderwijs en voor Voortgezet Onderwijs vallen, maar buiten de Gemeente Leiden gelokaliseerd zijn, kunnen lid worden.
5. Alle instellingen voor voorschoolse educatie die in hetzelfde gebied vallen als de Leidse Samenwerkingsverbanden voor Primair Onderwijs en voor Voortgezet Onderwijs kunnen lid worden.

Met het tekenen van het convenant gaan de partners een samenwerking aan voor vier jaar: 2019, 2020, 2021 en 2022.

Bekostiging

Begroting schooljaar	2018-2019	
	Debet	Credit
Baten		
SWV Passend Onderwijs VO		€ 15.000
PPO Regio Leiden		€ 15.000
<u>Bijdrage partners</u>		
VSE		€ 1.953
Primair Onderwijs		€ 28.000
Voortgezet Onderwijs		€ 38.884
MBO		PM
Hogeschool		€ 500
Universiteit		€ 500
Overig		€ 7.050
Innovatiesubsidies		€ 20.700
Fonds 1818		€ 7.500
Gemeente Leiden		€ 10.000
Lasten		
Netwerkvorming en -onderhoud	€ 95.000	
Communicatie	€ 10.000	
Academie inhuur derden	€ 20.000	
Projectgroep (uitbetaling)	€ 16.683	
Onvoorzien	€ 3.403	
Totaal	€ 145.086	€ 145.086
Resultaat	€ 0	

Begroting bijdrage in natura	2018-2019
Inzet contactpersoon partners	€ 40.000
Administratie SWV Passend Onderwijs VO	€ 5.000
Projectlid SPL	€ 3.800
Projectlid AED	€ 4.800
Projectlid PROOLEiden	€ 3.800
Projectleden SCOL	€ 7.600
Projectgroepleden Hogeschool	€ 16.200
Projectgroepleden Universiteit	€ 21.600
Projectgroeplid gemeente	€ 8.100
Projectgroeplid MBO	PM
Totaal	€ 110.900

Toelichting begroting:

De begroting van **De Leidse Aanpak** 2018-2019 is nieuw opgezet. Waarbij in het verleden bedragen van partners verrekend werden met inzet personeel en/of andere diensten, is vanaf komend schooljaar gekozen voor meer transparantie.

Om tot een sluitende begroting te komen is zowel aan de lasten, als aan de baten kant, kritisch gekeken om het projectplan te kunnen blijven implementeren op de scholen en bij de andere partners.

In het Projectieplan staat beschreven wat de ambities zullen zijn op weg naar 2022 waar in dat jaar **Leiden het grootste** Europese Wetenschapsevenement EuroScience Open Forum (ESOF) organiseert.

Een belangrijk gegeven is dat we samen met alle partners én de Gemeente Leiden zoeken naar de meest optimale samenwerking in zowel het behalen van ons ambitieniveau als in transparantie van de financiële gegevens.

PM MBO: bij verschijnen van dit projectplan is de samenwerking met het MBO in de oriënterende fase.

Abonnementsgelden: in € per schooljaar

Partners met leerlingen:

>>Vast bedrag per kindplaats VSE	€ 1,50
>>Vast bedrag per leerling PO	€ 2,50
>>Vast bedrag per leerling VO	€ 3,00
>>Vast bedrag per leerling MBO	PM Dient nog uitgewerkt te worden
>>Vast bedrag Hogeschool	€ 500,00
>>Vast bedrag Universiteit	€ 500,00

Vaste bedragen voor partners zonder leerlingen:

Basislidmaatschap: € 150 per schooljaar – bij een basislidmaatschap wordt de partner vermeld op de website. De partner mag tekst aanleveren voor de partnerpagina en ontvangt de nieuwsbrieven. De partner onderneemt zelf actie om deel te nemen aan activiteiten.

Uitgebreid lidmaatschap: € 500 per schooljaar – bij een uitgebreid lidmaatschap geldt hetzelfde als bij een basislidmaatschap, uitgebreid met het volgende. De partners met uitgebreid lidmaatschap worden actief betrokken bij activiteiten, kans en mogelijkheden. De projectleider is actief in het publiceren van activiteiten van deze partners.

Communicatie

Doel: professionals informeren over activiteiten, goede voorbeelden, kansen en opbrengsten.

Om ervoor te zorgen dat de professionals in de partnerorganisaties betrokken zijn en blijven en om de bekendheid van De Leidse Aanpak verder te vergroten zullen we de communicatie als volgt aanpakken:

- Elke partner wijst een contactpersoon aan die optreedt als ambassadeur voor De Leidse Aanpak. Ook is er achtervang geregeld bij uitval van de contactpersoon. De contactpersoon wordt door de eigen werkgever voor 10 uur per (school)jaar gefaciliteerd om deze taak uit te voeren. Dit betekent dat elke partner van De Leidse Aanpak 10 uur in natura levert, naast de financiële bijdrage.
 - o De contactpersoon zorgt voor verspreiding van alle uitingen van De Leidse Aanpak die betrekking hebben op het eigen werkveld binnen de eigen organisatie. De contactpersoon is actief in het informeren en uitnodigen van collega's voor activiteiten van De Leidse Aanpak.
 - o De contactpersonen worden twee keer per jaar uitgenodigd voor een netwerkbijeenkomst, zodat zij ook de andere contactpersonen leren kennen.
 - o De contactpersoon is actief in het geven van feedback vanuit de eigen organisatie naar de projectleider en het opperen van ideeën ter verbetering van de communicatie.
 - o De contactpersoon peilt minimaal één keer jaar de wensen en behoeften die in de eigen organisatie leven wat betreft talentontwikkeling.
 - o Voor organisaties die een projectgroep lid leveren is deze persoon ook meteen contactpersoon.
- Incidenteel vragen we communicatiemedewerkers van de partners mee te denken over de beste manier om een specifiek onderwerp onder de aandacht te brengen.
- De trekker van elk project (de onderdelen van de hoofdthema's) levert minimaal twee keer per jaar een bijdrage aan nieuwsbrief en website. Dit kan een nieuwsbericht, interview, filmpje, goed voorbeeld, oproep of een aankondiging van een activiteit zijn.
- Vijf keer per jaar wordt per werkveld een nieuwsbrief gemaakt, waarin naast de agenda met activiteiten informatie te lezen is over de lopende projecten en nieuwe kansen.
- Communicatie over activiteiten van (een van de onderdelen van) De Leidse Aanpak moet in lijn zijn met de stijl van De Leidse Aanpak (zie hiervoor Communicatieplan).

Bijlagen:

- Uitwerking hoofdthema's
- Opbrengst projectperiode
- De Leidse Aanpak in cijfers
- Rapport Facebook – op te vragen bij de projectleider
- Programma 2018/2019
- Begroting 2019 t/m 2022 – in ontwikkeling
- Uitkomsten Impactevaluatie
- Verantwoording 2017 – op te vragen bij de projectleider
- Communicatieplan – op te vragen bij de projectleider
- Wie is wie?

Uitwerking hoofdthema's

Motivatie als motor van talentontwikkeling:

Onderdelen:

1a. Motivatie als motor voor Professionalisering

Doel: Leiden is landelijk innovatiecentrum VVE geworden met het plan om de bevindingen van Mennes toe te passen in de gesprekscyclus van PM'ers en leidinggevendenden in de VVE. In dit programma wordt het door Mennes ontwikkelde instrumentarium in een nieuw werkveld ingezet. Primair doel is om de talenten van PM'ers beter te benutten en daardoor meer motivatie te geven voor professionalisering. Indirect doel is het verbeteren van de kwaliteit van de VVE.

Status: bestaand, in uitvoering

Trekker: Judith Uiterwijk (SPL)

Partners: Gemeente Leiden, Smallsteps, SPL, Institute for studies in motivation & development of human potential (gelieerd aan de Universiteit Leiden)

1b. Management van Motivatie in het VO

Doel: Eerste pilots van leraren en leidinggevendenden om Mennes' theorie en instrumentarium in praktijk te brengen, laten goede resultaten zien die ertoe leiden dat we in De Leidse Aanpak onze kennis op dit gebied verder willen uitbreiden en versterken.

Status: nieuw

Trekker:

Partners: Visser 't Hooft Kagerstraat; Bonaventuracollege Burggravenlaan; Bonaventuracollege Mariënpoolstraat; Bureau Talent

1c Train de Trainer Motivatie

Doel: het realiseren van een pool van trainers afkomstig uit het onderwijs - die via en onder begeleiding van het Institute for studies in motivation and development of human potential ingezet kunnen worden om leraren in te wijden in het Model van Motivatie zoals dat door Mennes is ontwikkeld.

Status: nieuw

Trekkers: Dr. Menno Mennes; Annah Neve

Partners: Institute for studies in motivation & development of human potential (gelieerd aan de Universiteit Leiden); Visser 't Hooft Kagerstraat; Bonaventuracollege Burggravenlaan; Bonaventuracollege Mariënpoolstraat; Bureau Talent

Onderwijs op Maat voor Talenten:

Onderdelen:

2a. Jonge Ouder Academie

Jonge kinderen staan er nog enorm voor open om hun nieuwsgierigheid te volgen en te onderzoeken. Als je dat op jonge leeftijd niet prikkelt, leren kinderen deze eigenschappen af. Door deze eigenschappen op jonge leeftijd te stimuleren, zal het kind daar zijn/haar hele leven profijt van hebben.

Doel: Ouders, PM'ers en kleuterleerkrachten leren om de juiste vragen te stellen tijdens het spelen, zodat het oplossend denkvermogen en de creativiteit van kinderen gestimuleerd worden.

Status: bestaand, in uitvoering

Trekkers: Inge Smit, Judith Uiterwijk, Charlotte Hekkenberg (voor Kaag&Braassem)

Partners: SPL, SmallSteps, Flowerkids, Floreokids, De Kinderhaven, Kindkracht, JESRijnland

2b. Train-de-trainer Jonge Ouder Academie

Doel: PM'ers en kleuterleerkrachten opleiden om zelf de bijeenkomsten van de Jonge Ouder Academie te leiden.

Status: nieuw

Trekker: Jan de Lange

Partners: SPL, SmallSteps, Flowerkids, Floreokids, De Kinderhaven, Kindkracht, JESRijnland

2c. Verborgen Verleden

Doel: bevorderen buitenschools leren, imago van het vmbo versterken, het bieden van verrijkende en verdiepende programma's binnen klassieke thema's die vmbo-leerlingen nieuwe inzichten geven.

Status: bestaand, in uitvoering

Trekker: Marieke Peters

Partners: RMO, Wellant College, Da Vinci Lammenschans, VSO PC 't Hooft & basisscholen

2d. Design Thinking in de School

Doel: In het Erasmus+ project hebben leerkrachten in het PO kennisgemaakt en ervaring opgedaan met de methode Design Thinking. Nu de leerkrachten de methode drie jaar geoefend hebben met cognitief sterke leerlingen willen ze deze graag gaan toepassen in de hele klas. Daarnaast willen ze graag hun collega's meenemen in het werken met Design Thinking en de methode een vast onderdeel maken van het curriculum Wereldoriëntatie en/of Onderzoekend en Ontwerpend

Status: subsidie toegekend

Trekker: Lineke van Tricht

Partners: Bernardus School, Pacelli, De Schakel Leiderdorp, Josephschool, Bureau Talent, Technolab

2e. Metacognitieve vaardigheden in de les

Doel: : In het Erasmus+ project hebben leerkrachten in het PO kennisgemaakt en ervaring opgedaan met het aanleren van metacognitieve vaardigheden in de les. In dit project willen we de opgedane ervaring en de ontwikkelde lessen verder ontwikkelen en delen met partners.

Status: nieuw

Trekker:

Partners: SCOL, PROO

2f. Metacognitieve Vaardigheden als sleutel voor Studiesucces

Doel: Hoewel het onderzoek van Veenman van 2010 is, is het meten van metacognitieve vaardigheden en het bieden van training hierin geen gemeengoed in het voortgezet onderwijs. Op het Stedelijk Gymnasium en het Mare College ervaart men dat bestaande tests onvoldoende antwoord bieden bij een aantal onderpresterende leerlingen. We willen samen graag onderzoeken of dit project antwoorden biedt. Volgende doelen hebben we voor ogen:

- Leraren doen kennis en ervaring op in het trainen van metacognitieve vaardigheden.
- Leraren leren hoe ze leerlingen metacognitieve vaardigheden kunnen aanleren; leraren leren ook hoe ze een rolmodel voor hun leerlingen kunnen zijn hierin.
- Leerlingen leren vaardigheden aan;
- Het Samenwerkingsverband Passend VO 2801 leert hoe je metacognitieve vaardigheden kunt meten.

Status: subsidie toegekend

Trekker:

Partners: Mare College, Stedelijk Gymnasium, Instituut voor Metacognitie Onderzoek, Samenwerkingsverband Passend VO 2801

2g. Werkgroep Praktische Differentiatie

De methode, ontwikkeld door Dr. Fred Janssen (ICLON) heeft als doel om lessen zo in te richten dat leerlingen meer maatwerk krijgen. Door omdraaiing van leselementen, krijgen leerlingen de mogelijkheid om zelf met een hele taak aan het werk te gaan dan wel eerst de instructie van de docent te volgen.

Doel: onderwijs beter op maat maken tijdens de lessen.

Status: vervolg op bestaande groep

Trekker:

Partners: Stedelijk Gymnasium, ICLON, Bonaventuracollege Mariënpoolstraat, Hogeschool, PPO, PROO

2h. De Leidse Paragraaf

Doel: thema's uit de geschiedenis tot leven wekken voor mavo-leerlingen door activiteiten in de stad te ontwikkelen.

Status: subsidieaanvraag toegekend

Trekkers: Desirée van Venrooij en Jo Jacobs

Partners: Vlietland College, Da Vinci College, Visser 't Hooft Lyceum, Erfgoed Leiden e/o, Museum voor Volkenkunde, Rijksmuseum van Oudheden

Overgang & Aansluiting

Onderdelen:

3a. Gluren bij de Buren

Doel: Leerkrachten van kleuterklassen en kinderopvangmedewerkers brengen we met elkaar in contact door een aantal uur mee te lopen bij elkaar en dit af te sluiten met een gesprek.

Het kijken in elkaars groepen heeft als doel om de samenwerking te verbeteren en overdracht van jonge kinderen met ontwikkelingsvoorsprong soepeler te laten verlopen.

Status: start schooljaar 2018/2019

Trekker:

Partners: SPL, SmallSteps, De Kinderhaven, Flowerkids, Josephschool, Joppensz, Lorentzschool

3b. PLG PO-VO Talentontwikkeling

Doel: verbeteren conatieve vaardigheden van kinderen in groep 8 en brugklasleerlingen, zodat zij beter in staat zullen zijn hun talenten verder ontwikkelen.

Status: bestaand, in uitvoering

Trekkers: Wouter Belier; Wytse Bakker; Nicoline van Nieuwkerk, Bonnie Ruigrok, Henna Alvares-Tjon-a-Sam

Partners: PROOLEiden, Scholengroep Leonardo Da Vinci, Stedelijk Gymnasium

3c. VO-HO

De komende jaren willen we onderzoeken hoe leerlingen/studenten op transitiemomenten meer eigenaar kunnen zijn van hun eigen ontwikkeling. Doel hiervan is dat leerlingen zelfbewuster kiezen voor een vervolgopleiding en daarmee teleurstelling en uitval verminderen. Waar we tot nu toe vooral bezig zijn geweest met het optuigen van systemen om de overstap van de ene onderwijsvorm naar de andere te regelen, willen nu kijken of het niet beter werkt als de leerling/student de informatiedrager is. Dit willen we in een kleine pilot onderzoeken. Blijkt de pilot succesvol, dan kunnen we deze manier van werken verder opschalen.

Doel: verbeteren van de overgang van voortgezet onderwijs naar vervolgonderwijs (te beginnen HBO, WO) door de leerling eigenaar te laten zijn van zijn eigen informatie.

Status: nieuw

Trekker:

Partners: Hogeschool, Universiteit, ...

3d. MBO-VSE

Doel: verbeteren van de overgang van een opleiding in MBO Welzijn naar het werk in de VSE.

Status: nieuw

Trekker:

Partners: mborijnland, VSE-partners

Opbrengst projectperiode

Gedurende projectperiode heeft de focus van De Leidse Aanpak gelegen op het bouwen van een netwerk, het krijgen van naamsbekendheid, het organiseren van activiteiten die professionals verder helpen in het werk met de kinderen/jongeren als het gaat om talentontwikkeling. Daarnaast heeft De Leidse Aanpak zich ontwikkeld tot (kennis)makelaar, verbinder en aanjager.

Uit de evaluaties en impactgesprekken met de partners komen de volgende punten naar voren (voor het complete overzicht zie de bijlage Uitkomsten Impactgesprekken):

- Samenwerking binnen Leiden is verbeterd; De Leidse Aanpak helpt de blik meer naar buiten te richten. De wind van De Leidse Aanpak heeft zeker gezorgd voor aandacht voor HB / talentontwikkeling.
- Periode 1 a 2 jaar is te kort om iets neer te zetten. Doorgaan nu het netwerk zichtbaar wordt en het gaat werken. Bewustzijn moet groeien, dat begint nu.
- Netwerk nog meer verankeren. Ga vooral door met de netwerkfunctie en met het prikkelen van het onderwijs op gebied van talentontwikkeling.
- Ontwikkelingen op het gebied van talentontwikkeling zijn versneld door De Leidse Aanpak.
- Alle netwerken goed verbinden met elkaar, niet concurreren met elkaar.
- Er mag/moet meer focus komen

Kijken we naar cijfers, dan zien we het volgende beeld (voor het complete beeld ga je naar de bijlagen De Leidse Aanpak in cijfers en Rapport Facebook):

- Het aantal partners is tussen 2015 en 2017 gegroeid van 40 naar 50.
- Deelname aan activiteiten is het grootst in het VO.
- Deelname aan activiteiten is in de VSE het meest stabiel.
- Aantal nieuwsbriefabonnees en facebookvolgers is gestegen.
- Aantal twittervolgers is gelijk gebleven.

Als we terugkijken naar de afgelopen jaren kunnen we zien dat de VSE vanaf het begin zeer actief geweest is. Het feit dat de cursus Ambassadeurs voor Peuters met Ontwikkelingsvoorsprong startte bij het begin van De Leidse Aanpak zal daar een rol in gespeeld hebben, evenals de ontwikkelingen in het werkveld die ervoor zorgen dat professionalisering nodig is. Na de opleiding is de groep actieve medewerkers verder gegroeid, is er beleid ontwikkeld en is er actief samengewerkt. Dit heeft o.a. geleid tot twee toegekende innovatiesubsidies en de landelijke toekenning tot innovatiecentrum VVE.

Een terugblik op het PO geeft een wat wisselender beeld. Een aantal activiteiten was zeer geslaagd, andere totaal niet. Het lijkt erop dat De Leidse Aanpak in dit werkveld last heeft gehad van een imago probleem en een stroeve communicatie. Inmiddels begint het beeld duidelijker en positiever te worden in het PO. Dat komt vooral door een betere samenwerking met PPO en door de bezoeken die we afgelopen jaren brachten aan directeuren-, IB-kringen en andere netwerken. We hebben de indruk dat we in het PO nu de basis gelegd hebben om verder te gaan met De Leidse Aanpak 2.0.

Het VO is vanaf jaar één behoorlijk actief geweest. Naast de Erasmus+ activiteiten waarbij een actieve groep leraren betrokken was, trok de cursus Management van Motivatie van Dr. Menno Mennes leraren en schoolleiders aan. Nu drie groepen professionals zijn opgeleid willen we graag de

volgende stappen maken: trainers opleiden en onderzoek doen. Succesfactor in het VO is ongetwijfeld het bezoeken van de scholen en het actief verbinden van partners.

Het hoger onderwijs is voor De Leidse Aanpak misschien wel het ingewikkeldste werkveld gebleken. Dat heeft zeker te maken met de grote, complexe organisaties die Hogeschool en Universiteit vormen. Daarnaast waren er op de Hogeschool personele wisselingen die het opbouwen van contact bemoeilijkten. In dit werkveld willen we in De Leidse Aanpak 2.0 beter aansluiten bij wat er al gebeurt en beter gebruik maken van elkaar als netwerkpartner.

De Leidse Aanpak in cijfers

Aantal partners	15/16	16/17	17/18
	40	45	50

Deelname activiteiten*:	15/16	16/17	17/18
VSE	38	57	56
PO	83	32	11
VO	32	123	102
HO	0	8	1

* deelnemers Erasmus+ niet meegerekend

Digitale activiteit:	2015	2016	2017	2018
nieuwsbriefabonnees			415	572 607
facebookvrienden			11	99 131
twittervolgers	151	151	151	159
bezoekers website	Google Analytics ingeschakeld november 2017			

Nieuwe projecten:	15/16	16/17	17/18
Netwerk HB en plusleerkrachten	x		
JOA Leiden			x
JOA Kaag&Braassem			x
Gluren bij de Buren			
Meetup071		x	
TEDXYouth		x	
Verborgen Verleden		x	
De Leidse Paragraaf		x	
Management van Motivatie		x	
Verbreiding PLG's PO-VO			x
Talentactiviteit PO-VO			
PWS & Musea			

Nieuwsbrief activiteit: openen	sep-16	jan/feb 2017	mei-17	sep-17	nov-17
VSE	58,30%	53,30%	63,60%	40,30%	31,60%
PO	38,40%	36,60%	36,80%	34,60%	33,60%
VO/HO	42,50%	27,40%	34,80%	34,80%	30,80%

Nieuwsbrief activiteit: doorklikken	sep-16	jan/feb 2017	mei-17	sep-17	nov-17
VSE	8,30%	16,70%	42,40%	18,20%	10,10%
PO	11,80%	12,50%	13,40%	17,70%	15,30%
VO/HO	17,40%	10,10%	17,40%	11,00%	10,10%

Programma schooljaar 2018/2019

Werkveld Activiteit

VSE	Gluren bij de Buren Motivatie als motor voor Professionalisering Jonge Ouder Academie Train-de-trainer Jonge Ouder Academie MBO - VSE
PO	Design Thinking in de school Gluren bij de Buren Verborgen Verleden PLG PO-VO Talentontwikkeling Jonge Ouder Academie Train-de-trainer Jonge Ouder Academie Werkgroep Praktische Differentiatie
VO	Train de trainer Motivatie Metacognitieve Vaardigheden als sleutel voor Studiesucces Werkgroep Praktische Differentiatie Verborgen Verleden PLG PO-VO Talentontwikkeling De Leidse Paragraaf
MBO	Pilot Samenwerking MBO -VSE
HO	Verticale Samenwerking VO-HO Motivatie als motor voor Professionalisering Train de trainer Motivatie Werkgroep Praktische Differentiatie

Netwerkbijeenkomsten

- Intervisie VSE
- Netwerk HB en plusklasleerkrachten
- Bijeenkomst contactpersonen
- Themabijeenkomst Talentontwikkeling vs Eindtermen

Uitkomsten impactgesprekken / inventarisatie

Na gesprekken/inventarisatie:

Kindkracht; De Kinderhaven; Lorentzschool; Wellant College; Stedelijk Gym; Mare College; Vlietland College; Adelbert College; Er Riseleh; Museum Boerhaave; Scholengroep Leonardo Da Vinci; SPL; Flowerkids; Floreokids; Smallsteps; PROOLEiden; AED; ICLON; RLO; Haanstra Basisschool; Nutsschool Voorschoten; PPO; BS Fortgens; Mareland basisschool; Onderwijskansenscholen SCOL; bouwcoördinatoren SCOL PO; SCOL PO directeuren

Aspect	Positief	Negatief	Bijzonderheden
Samenwerking	<p>Samenwerking binnen Leiden is verbeterd; Leidse Aanpak helpt de blik meer naar buiten te richten. Partners hechten veel waarde aan deze samenwerking. De wind van De Leidse Aanpak heeft zeker gezorgd voor aandacht voor HB / talentontwikkeling.</p> <p>De Leidse Aanpak ondersteunt de veranderingen waarmee wij bezig zijn; daardoor ontstaat er een vliegwiel en hoeven we niet alles opnieuw uit te vinden.</p>		<p>Samenwerking met RSP en Verwonderpaspoort zeer wenselijk. Alle netwerken goed verbinden met elkaar, niet concurreren met elkaar</p> <p>Graag samenwerken op het gebied van scholing!</p>
Doel	<p>Brede blik op talent, niet alleen cognitief</p> <p>Leidse Aanpak als makelaar: partijen bij elkaar brengen, onderwijs ook naar buiten brengen, in de stad</p> <p>Het initiatief "De Leidse Aanpak" en verschillende activiteiten die worden aangeboden lijken mij ook passend voor onze school.</p>	<p>Er mag/moet meer focus komen</p> <p>Wij vinden LATO erg breed en groot geworden. Missie / visie versmallen</p>	<p>Graag verbinding ook met (V)SO: ervaring met uitgaan van talent</p>



Thema's VO			motivatie / onderpresteren; metacognitie; leerling eigenaar; flexibiliteit voor leerlingen; differentiëren; PO-VO; LOB als bron van talentontwikkeling – samen optrekken, leerlingen laten ervaren waar talent ligt; verticale samenwerking ook VO-HO; onderwijs gebaseerd op wetenschappelijke inzichten; activerende didactiek
Thema's PO			verder brengen van Design Thinking in de school; verrijking in en/of buiten de reguliere klas; werkdruk; VSE-PO overdracht en samenwerking; differentiëren in de klas (HB-leerling IN de klas bedienen i.p.v. erbuiten); HB beleid ontwikkelen; vroegsignalering; atelieronderwijs; projectonderwijs; GIP-XL in combinatie met VIB; passend onderwijs verder; ontwikkelen (differentiatie), tegen licht houden onderwijsconcept, werken met chromebooks; Extra ondersteuning/info kleuters met ontw voorsprong; Hoe organiseer je aanbod voor leerlingen die niet voor een plusklas in aanmerking komen, maar wel extra uitdaging nodig hebben? In aansluiting op leskracht: (spectrumbox 6,7,8 en regenboogkist 3,4,5) talentontwikkeling voor kleuters en hoe zet je dit meer in bij de basisvakken

Communicatie	<p>We zijn tot de conclusie gekomen dat we ons actiever kunnen opstellen wat betreft de Leidse aanpak. We gaan intern nadenken hoe we zelf onze rol als adviseurs ten aanzien van getalenteerde leerlingen kunnen versterken. Er wordt een interne werkgroep gestart.</p> <p>Goede website & goede nieuwsbrief</p> <p>Mooi logo</p> <p>Door de presentatie in het PO overleg is iets duidelijk geworden dat de Leidse Aanpak gaat over talent in brede zin. Dat is een geruststelling voor de (onderwijskansen)scholen en biedt kansen</p>	<p>In PO soms nog erg de neiging om reactief te zijn: het is al zo druk, het aanbod is te groot, bij wie moeten we eigenlijk zijn, het onderwerp dat ik wil is er niet (wat dan soms niet eens waar is).</p> <p>In PO soms weerstand bij De Leidse Aanpak: dat gaat over HB; dat geld zou ook naar onderwijskansen kunnen</p> <p>Het delen van de nieuwsbrief is erg wisselend per partner. Er bestaat onduidelijkheid voor wie de Leidse Aanpak is bedoeld. Beeld bestaat dat de doelgroep van Leidse Aanpak voor het 'neusje van de zalm is'. Er worden reisjes georganiseerd naar Australië, Tsjechië, maar wat hebben onze kinderen eraan?</p> <p>Betere communicatie over Leidse Aanpak, ook vanuit bestuursbureau</p>	<p>Hoe krijgen we het verder de school in – borgen van vernieuwing; pragmatisch werken</p> <p>Top-down én bottom-up</p> <p>Het is belangrijk om de scholen op te zoeken.</p> <p>Graag informatie langer van tevoren, dan kan hij rekening houden met ons en zijn eigen aanbod</p> <p>Info in nieuwsbrief PLG's en waar info te vinden</p>

Activiteiten	Scholen / partners die actief betrokken zijn in projecten nemen bijna automatisch collega's mee.	Bij veel directiewisselingen zijn scholen intern gericht en is de bekendheid van De Leidse Aanpak en dus de deelname aan activiteiten veel minder.	We staan wel open voor kennisdeling, maar zijn tot nu toe vooral met eigen ontwikkeling bezig geweest.
Ideeën / wensen			<p>Actuele onderwerpen – nationale wetenschapsagenda als uitgangspunt?</p> <p>Andere gemeenten betrekken: Voorschoten, Oegstgeest, Wassenaar (Leiderdorp)</p> <p>Aanspreekpersonen / ambassadeurs van de partners uitnodigen voor netwerkbijeenkomst</p> <p>Themabijeenkomsten met convenantpartners organiseren</p> <p>Diversiteit: vinden van talent onder groepen waar we dat nog niet vinden.</p> <p>De Leidse Aanpak moet faciliteren en niet organiseren.</p> <p>Wees een kenniscentrum en wijs de weg naar potjes; lokale samenwerking stimuleren.</p> <p>Studenten inzetten bij het opzetten van projecten – daardoor kan een deel van de organisatiedruk worden weggenomen.</p>

			<p>Graag nog een keer uitgebreide gebruikerservaringen bespreken- good practice.</p> <p>Idee zou kunnen zijn om vanuit ervaring, kennis en expertise van de Leidse Aanpak een pilot uit te proberen in de onderwijskansscholen. Hoe kunnen we ervoor zorgen dat de doelgroep met minder kansen een ander zelfbeeld krijgt? Wat zou de rol van talentontwikkeling kunnen zijn?</p> <p>Tip: een keer aansluiten in het onderwijskansoverleg</p> <p>Database</p> <p>Meer alert op scolacademie: kan daar niet meer aanbod op? Veel leraren houden bij wat er via de scolacademie wordt aangeboden</p>
Toekomst	<p>Periode 1 a 2 jaar is te kort om iets neer te zetten. Doorgaan nu het netwerk zichtbaar wordt en het gaat werken. Bewustzijn moet groeien, dat begint nu.</p> <p>MBO en bedrijven betrekken: LIS en MBORijnland cluster Welzijn gesproken -> staan positief tegenover deelname.</p> <p>We willen graag verder met de JOA en leidsters opleiden om zelf de JOA te leiden.</p>		Toekomst: wij willen niet praten, maar doen!!

	<p>In de toekomst willen we graag meer meedoen met activiteiten van de Leidse Aanpak, maar dan wel in gezamenlijkheid en co-creatie. En altijd redenerend vanuit de behoefte van 'achterstandsleerlingen'</p> <p>Netwerk nog meer verankeren. Ga vooral door met de netwerkfunctie en met het prikkelen van het onderwijs op gebied van talentontwikkeling.</p>		
Impact	<p>Bij ons is beleid ontwikkeld op het onderwerp Talentontwikkeling als gevolg van De Leidse Aanpak. We hebben geschoolde ambassadeurs die hun kennis gebruiken in de groepen en collega's ondersteunen. We hebben mooie materialen die het makkelijker maken om een passend aanbod te doen aan peuters. We willen deze ontwikkeling graag verder doorzetten en borgen: uitdagend aanbod moet gewoon zijn.</p> <p>Het onderwerp Talentontwikkeling wordt o.a. via de nieuwsbrief regelmatig onder de aandacht van medewerkers gebracht.</p> <p>Ontwikkelingen op het gebied van talentontwikkeling zijn versneld door De Leidse Aanpak.</p>	<p>Aangezien we aan weinig activiteiten hebben deelgenomen is de impact niet groot.</p>	

	<p>We hebben in de teams gesproken over signalering en omgaan met peuters met ontwikkelingsvoorsprong en ouders geïnformeerd.</p> <p>Op leerlingniveau is er zeker op individueel niveau impact, bijvoorbeeld door een beter aansluitend leerstofaanbod.</p> <p>Door de deelname aan de Leidse aanpak wordt er nu meer aanbod gedaan aan getalenteerde leerlingen in de groep en wordt er in de plusklas meer onderzoekend geleerd. De impact loopt via de interne werkgroep talentontwikkeling.</p>		
--	--	--	--

Overige opmerkingen / ervaringen:

Veel partners moeten opnieuw gewezen worden op hun rol binnen het convenant: actief zijn in communicatie binnen de eigen organisatie; actief medewerkers stimuleren om deel te nemen; actief goede voorbeelden laten zien; actief zijn in het melden van ideeën zodat De Leidse Aanpak kan koppelen...

Wie is wie?

Regiegroep:

Marton de Pinth, PROOLEiden (voorzitter)

Frits Hoekstra, SCOL

Paul Dirkse, gemeente Leiden

Robert Viëtor, Hogeschool Leiden

Marcel Vooijs, Universiteit Leiden

Juridisch opdrachtgever:

Annemarije van Overschot, Samenwerkingsverband Passend VO 2801

Projectleiding:

Lineke van Tricht

Marielle Rumph (ondersteuner PO)

Projectgroep:

Annemieke Constandse, Smallsteps (VSE – motivatie)

Manon Groen, De Arcade (PO)

Anneke van Houten, Bernardusschool (PO)

Lilian Snijders, AED (VO – Onderwijs op Maat voor Talenten)

Marleen Spierings, Rijnlands Lyceum Oegstgeest (VO – Overgang & Aansluiting)

(VO – motivatie)

(Hogeschool – Overgang & Aansluiting)

(Hogeschool – Onderwijs op Maat voor Talenten)

(Universiteit – Overgang & Aansluiting)

(Universiteit – Motivatie)

(gemeente)

(partners in de stad)

Raad van Advies:

Lianne Hoogeveen (Radboud Universiteit)

Jan de Lange (Universiteit Utrecht)

Dirk van Delft (Universiteit Leiden, voorheen museum Boerhaave)