

Organisatorisch en Inhoudelijk Plan  
VOOR  
De Leidse Aanpak van Talentontwikkeling  
Oktober 2015

## Inleiding

Vanaf mei 2015 zijn de moderatoren aangesteld voor het verder ontwikkelen en uitrollen van De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling (Frum van Egmond) en de daarbij behorende Academie (Lineke van Tricht).

De afgelopen maanden tot nu hebben zij zich bezig gehouden met de volgende zaken:

1. Rondje langs het veld: kennismaken met alle regiegroepleden, projectgroep en andere belangrijke partners.
2. Doorpakken van lopende projecten zoals VSE-cursus Peuters, netwerkgroep hoogbegaafdheid, Wetenschapsknooppunt subsidie.
3. Vertaling van alle documenten over De Leidse Aanpak naar één visiedocument, zodat voor alle partijen duidelijk is waar de Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling voor staat. Dit is het richtinggevende kader en het toetskader.
4. Uitwerken begroting voor de Academie en De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling.
5. Ontwikkelen en uitwerken van het inhoudelijke programma's van de Academie.

## De Structuur van De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling

De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling laat zich samenvatten als een lerend netwerk op alle onderwijsniveaus. Er zijn dus veel verschillende partijen betrokken. Om te zorgen voor continuïteit, kwaliteit en effectiviteit zijn er een aantal uitgangspunten van belang:

1. Er moet sprake zijn van een herkenbare structuur, die uitwisseling van kennis, inzicht en vaardigheden mogelijk maakt, en die richting geeft aan het leren.
2. Alle betrokken partijen moeten de ruimte hebben om vorm te geven aan hun eigen leren.
3. De doelen moeten in de hiërarchische lijn op elkaar aansluiten.
4. De structuur moet aansluiten bij alle activiteiten die al hebben plaatsgevonden en die op dit moment plaatsvinden.

Als structuur voor De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling worden het Fundamenteel Leer Model/Horizontaal Innovatie Model en het Verticale Innovatiemodel (Noordwijkse Methode, 2012) gebruikt:

Het Horizontale Innovatiemodel geeft de stappen weer die op elk niveau (van regiegroep tot docent in de klas) gezet worden bij het aanleren van nieuwe kennis, inzicht en vaardigheden.



# De Leidse Aanpak

VOOR TALENTONTWIKKELING

Doeloriëntatie	Inspiratie	Ontwerp	Implementatie	Reflectie
Vaststellen van: Organisatiedoelen Teamdoelen Persoonlijke doelen	Nieuwe kennis en vaardigheden ontdekken	Vertaling van doelen en inspiratie naar de eigen praktijk: Nieuw gedrag en interventies in de klas.	Het op passende schaal uitproberen van de ontwerpen in de eigen werkpraktijk.	Heb ik mijn doelen bereikt? Op organisatieniveau, teamniveau en persoonlijk niveau.
Uitwerking: Visie/missie Jaarplan Persoonlijk ontwikkelplan	Uitwerking: Studiedagen Cursussen en workshops Vakliteratuur/films Andere kennisbronnen	Uitwerking: Een match maken tussen de opgedane inspiratie en de eigen wensen, mogelijkheden en persoonlijke talenten.	Uitwerking: Pilotprojecten om de ontwerpen te toetsen op teamniveau, werkgroepniveau, persoonlijk niveau.	Uitwerking: Wat is de volgende ontwikkelstap op organisatieniveau, teamniveau en persoonlijk niveau

© De Noordwijkse Methode

## Fase 1: Doeloriëntatie

Dit document is de eerste stap in deze fase: Er moet overeenstemming zijn over het hogere doel en de daarbij behorende subdoelen en stappen. Vervolgens worden er per (school)jaar doelen vastgesteld voor De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling. Deze worden vastgesteld door de regiegroep. Vervolgens worden zij door de moderatoren in samenwerking met de projectgroep en het veld, vertaald naar doelen specifiek voor VSE, PO, VO, HO en WO.

## Fase 2: Inspiratie

Vanuit de gestelde doelen (fase 1) wordt gezocht naar nieuwe kennis, inzicht en vaardigheden. De moderatoren spelen hierbij een bemiddelende rol. Zij faciliteren uitwisseling van kennis, inzicht en vaardigheden binnen het netwerk van De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling en zij halen nieuwe kennis, inzicht en vaardigheden van "buiten". De bedoeling is dat de Leidse partijen elkaar steeds meer inspiratie kunnen bieden en deze gaan uitwisselen.

## Fase 3: Ontwerp

Vanuit de gestelde doelen (fase 1) hebben de deelnemers aan de Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling inspiratie opgedaan (fase 2). In fase 3 vertalen de deelnemers dit naar een ontwerp dat passend is voor hun eigen school/organisatie. Een belangrijk punt is dus dat er veel vrijheid is vanuit De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling om de eigen onderwijspraktijk vorm te geven.

## Fase 4: Implementatie

Tijdens de implementatiefase proberen de scholen/organisaties hun ontwerp uit in hun eigen praktijk.

## Fase 5: Reflectie

In deze fase geeft een school/organisatie aan of hun doelen gehaald zijn en of hun ontwerpen werken in praktijk. Met deze kennis kunnen zij door naar een nieuwe cyclus in hun eigen organisatie en kunnen zij hun kennis, inzicht en vaardigheden inbrengen ter inspiratie (fase 2) voor andere deelnemers van De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling.

## N.B.

De fasen van het Fundamenteel Leer Model / Horizontaal Innovatie Model zijn spiraalvormig: Nadat een school/organisatie hun toegepaste ontwerp hebben geëvalueerd, stellen zij nieuwe doelen vast, meestal voor het volgende schooljaar.

De insteek van De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling is om de kennis, inzicht en vaardigheden die verschillende scholen/organisaties hebben ontwikkeld, daarna weer in te zetten in fase 2 "inspiratie" voor andere partijen uit het netwerk.



## De Leidse Aanpak

VOOR TALENTONTWIKKELING

Voorbeeld van de uitwerking van het Horizontale Model in de VSE zoals dat nu al loopt:

Doeloriëntatie	Inspiratie	Ontwerp	Implementatie	Reflectie
* Signaleren van peuters met ontwikkelingsvoorsprong  * Begeleiden van deze peuters   2013 – 2014	* Informatiebijeenkomsten Peuters met Ontwikkelingsvoorsprong  * Cursus Peuters met Ontwikkelingsvoorsprong   2015 - 2016	* Uitwerking van opdrachten cursus * Plan voor uitvoering op eigen werkplek   2015 - 2016	* Oefenen met opgedane kennis uit de cursus in de dagelijkse praktijk    2015 - 2016	Terugkijken op oefeningen in de praktijk: Wat heb ik geleerd? Heb ik voldoende geleerd om het geleerde goed toe te passen in de dagelijkse praktijk?   Uitwerking: Wat wil ik nog meer weten? Wat heb ik nog nodig om het geleerde nog beter in te bedden in mijn werk? Hoe ga ik mijn kennis en ervaring overdragen op mijn collega's? Welke aanpassingen in beleid zijn hiervoor nodig?  2016 - 2017

© De Noordwijkse Methode

Naast het Fundamenteel Leer Model/Horizontaal Innovatie model werken we ook met het Verticale Innovatie Model. Dit model geeft aan wat er nodig is om de doelen van De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling te bereiken.

Het Verticale Innovatie Model stelt dat doelen binnen een organisatie in de hiërarchische lijn met elkaar moeten synchroniseren om succesvol uitgevoerd en geborgd te kunnen worden. Als deze doelen niet op lijn liggen, ontstaat er ruis en verwarring. Als de doelen wel op lijn liggen, versterken de verschillende niveaus elkaar. Elke organisatie in de verticale lijn is vrij om een eigen ontwerp te maken passend bij de eigen taken en situatie.

Voor de Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling betekent dit het volgende:



De moderatoren zorgen dat input en ideeën uit het werkveld weer terecht komen bij de doelen van de regiegroep.



## De Leidse Aanpak

VOOR TALENTONTWIKKELING

Door met deze overkoepelende doelen en ondergeschikte doelen te werken, wordt monitoring van De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling mogelijk gemaakt.

Wanneer is De Leidse Aanpak dus succesvol:

1. Zodra de jaardoelen gehaald worden. Hieraan kunnen indicatoren gekoppeld worden.
2. Als de afgeronde doelen een vervolg kunnen krijgen in nieuwe doelen voor een volgend schooljaar.

Voorbeeld ter verduidelijking:

Vlak voor de zomer 2015 is het internationale Erasmus project gehonoreerd met een subsidie. Een onderdeel van het project is een 5-daagse cursus ontwerpend leren in Praag komende herfst. Van alle deelnemende besturen kunnen 6-8 docenten gratis naar deze cursus. Echter, het wordt een uitdaging om docenten te vinden die kunnen en/of willen gaan: Hun jaarplanning is al vol en er is geen ruimte vanuit de directie om tijd in te roosteren voor implementatie of overdracht naar collega's.

Voor de toekomst is het belangrijk dat vanuit de schooldirectie voor de start van het schooljaar met het team wordt vastgesteld dat bijv. ontwerpend leren een ontwikkeldoel wordt voor het nieuwe schooljaar. Hierdoor kan er tijd worden vrijgemaakt voor docenten om de cursus te gaan volgen, deze te implementeren in hun klas en hun kennis over te dragen naar hun collega's. Hierdoor wordt de informatie van de cursus gecontinueerd, de kwaliteit van het onderwijs daadwerkelijk verbeterd en door de overdracht naar collega's wordt de effectiviteit verhoogd.

### De vier pijlers

1. *Signalering en diagnostisering:* Hoe zie je dat een kind een bepaald talent heeft en/of hoe herken je (hoog)begaafdheid? Welke instrumenten kunnen hierbij gebruikt worden en hoe doe je dat op een adequate manier?
2. *Aanbod op maat:* Hoe creëer je variatie in het onderwijs? Hoe zorg je voor diepgang en differentiatie in de lessen, zodat een aanvullend, breder en dieper aanbod ontstaat, zowel qua werkvormen, niveau, tempo en onderwerpen van het onderwijs.

Daarbij wordt nadrukkelijk samenwerking gezocht met musea en andere interessante partijen buiten de scholen. De onderstaande sectoren kunnen hierbij een rol spelen:

1. Samenwerking met W&T bèta
  2. Samenwerking met Kunst en Cultuur
  3. Samenwerking met Ondernemen (bedrijven)
  4. Samenwerking met gamma en alfa, bijv. filosofie of extra talen
3. *Advisering bij ondersteuning:* Hoe kun je leerlingen ondersteunen bij het vinden van hun talenten en het ontplooiën daarvan? Hoe kunnen leerlingen omgaan met bijv. faalangst, onderpresteren, achterstanden. Welke training en persoonlijke coaching is hierbij geschikt? Hierin is een belangrijke rol weggelegd voor de samenwerkingsverbanden en/of externe experts.
  4. *Samenwerking in de verticale lijn:* Hoe zorg je voor een vloeiende overgang van VSE naar PO, naar VO en naar HBO/WO. Hoe zorg je voor meer afstemming en samenwerking in de overdracht van leerlingen tussen scholen.

Door een doorgaande lijn te creëren hoeven docenten en begeleiders niet steeds opnieuw het wiel uit te vinden als een leerling van school wisselt.

Er kan hierbij gedacht worden aan:

- Warme overdracht, volgsysteem leerlingen

- Pre-gymnasium, pre-university, aansluitingsprogramma's VWO - WO
- Uitwisseling van kennis, inzicht en vaardigheden curriculum en uitwisseling van docenten.

Deze vier pijlers krijgen een uitwerking in het netwerk van De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling en in het programma van de Academie.

### Schooljaar 2015/2016

Doelen schooljaar 2015/2016:

1. Definitief maken van convenant en business plan. **(regiegroep)**
2. Dekkende financiële basis creëren, volgend uit het businessplan (lidmaatschap convenantpartijen, subsidie, sponsoring). **(regiegroep en moderatoren)**
3. Bekendheid van de inhoud, mogelijkheden en voordelen van De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling in Leiden vergroten, met name bij de convenantpartijen. **(Door de moderatoren naar de projectgroep en het praktische werkveld)**
4. De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling koppelen aan nationale netwerken. **(moderatoren)**
5. Convenantpartijen, en met name het werkveld, kennis laten maken met inhoudelijke mogelijkheden van De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling en de Academie en de daarbij behorende activiteiten. **(moderatoren, projectgroep en werkveld)**
6. Ondersteuning bieden aan het internationale Erasmus+ project **(moderatoren, projectgroep en werkveld)**
7. Samenwerking versterken tussen de partijen. **(moderatoren)**
8. Output van het Erasmus+ Project (Ontwepend Leren, signalering van het jonge kind, Metacognitie, differentiatie en onderzoek) koppelen aan doelen voor schooljaar 2016/2017. **(moderatoren, projectgroep en werkveld)**
9. Verticaal en horizontaal innovatie model introduceren in Praag als mogelijke structuur ook voor het internationale werkveld. **(moderatoren en projectgroep)**
10. Communicatieplan maken. **(moderatoren)**

### Jaarplanning 2015/2016 (uitvoeringsprogramma)

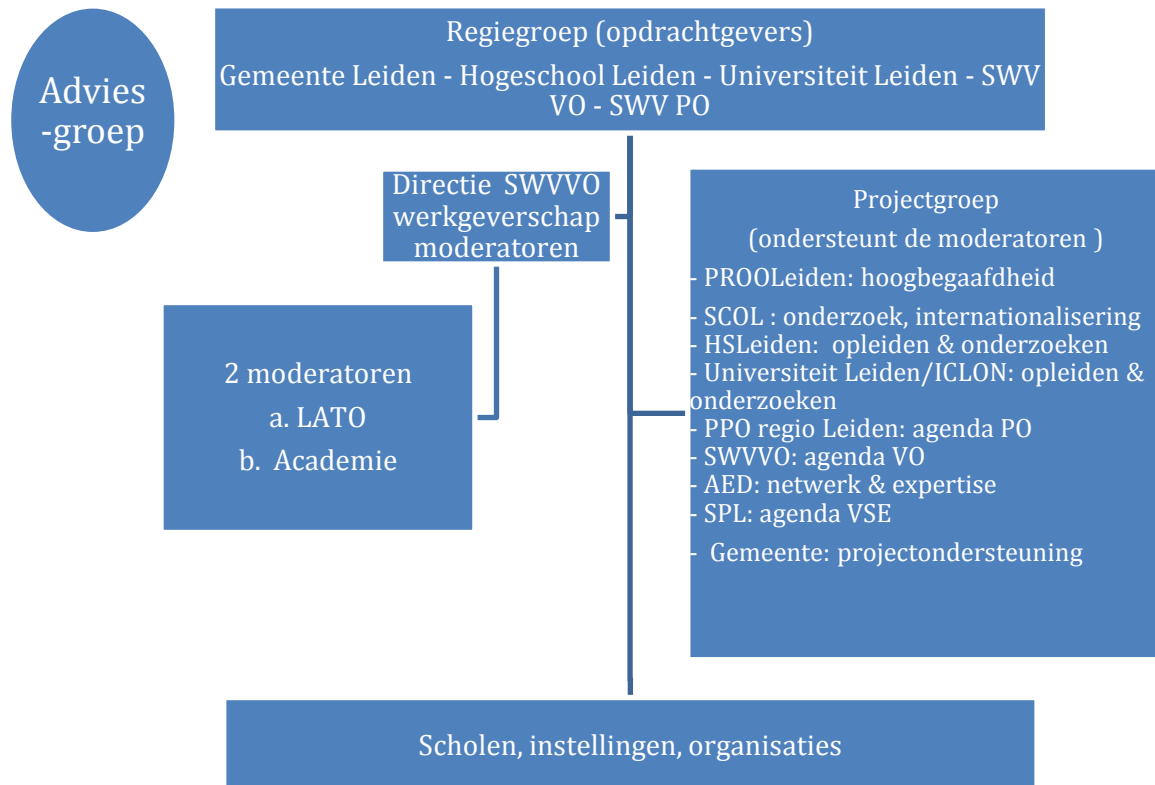
Sept 2015-okt 2015	Ontwikkelen en ondertekenen convenant en bijbehorend business plan.
Sept 2015-okt 2015	Opstarten communicatie, onder andere d.m.v. nieuwsbrieven en social media.
Sept 2015	Inhoudelijk programma uitbreiden en bestaande programma opstarten en uitvoeren.
Sept 2015-jan 2016	Vorbereiding, ontwerp en realisatie CLC
Feb 2016-juli 2016	Vaststelling ontwikkeldoelen op alle niveaus voor schooljaar 2016-2017, overkoepelend door regiegroep, daaruit volgend door besturen en scholen.
Sept 2015-juli 2016	Uitvoering Erasmus+, international partnership

### Invulling van de rollen



# De Leidse Aanpak

VOOR TALENTONTWIKKELING



## Taken Regiegroep:

Koers bepalen

Toezicht houden, inhoudelijk, organisatorisch, Financieel

Strategische doelen vaststellen 2 x per jaar bijeenkomen, doelen bepalen en halverwege evalueren.

## Taken Directie(s) SWV:

Aansturing en leidinggevende van de moderatoren.

Communicatie naar het werkveld via de agendavoering van bijeenkomsten PO/VO over De Leidse Aanpak.

Inzet middelen Passend Onderwijs voor zover de doelen van de LATO overlappen met die van het SWV.

## Taken Moderatoren

Realiseren van het organisatorische en inhoudelijke plan en de daarbij behorende doelen.

## Taken Projectgroep

Feeling houden met de achterban:, wat is reëel, wat speelt er, waar is behoefte aan?

Projectmatig participeren in Leidse Aanpak projecten wanneer deze relevant zijn voor beide partijen.

Expertise aanbieden binnen de kennisuitwisseling van de Academie.

## Taken Adviesgroep

Op basis van reiskostenvergoeding en jaarlijks bedankje.

2 keer per jaar klankbord zijn vanuit ervaring en expertise.

Incidenteel op evenement uitgenodigd worden.

Positieve referentie naar buiten.

## **Communicatie:**

De primaire communicatiedoelgroep van De Leidse Aanpak zijn de docenten en begeleiders op de werkvloer, die direct met kinderen en jongeren werken. De secundaire communicatiedoelgroepen zijn de volgende:

Ouders

Leerlingen

Onderwijsinstellingen bestuursniveau VSE/PO/VO/HBO/WO

Onderwijsinstellingen directieniveau VSE/PO/VO/HBO/WO

Regiegroep

Projectgroep

Adviesgroep

Moderatoren De Leidse Aanpak

Nationale Netwerkpartners

Internationale Netwerkpartners

Naast het Community Learning Center (zie aparte hoofdstuk in dit organisatorisch en inhoudelijk plan), zetten de moderatoren diverse media in om de doelgroepen te bereiken. Hierbij wordt waar mogelijk gebruik gemaakt van bestaande informatiekanalen zoals bijvoorbeeld interne nieuwsbrieven van organisaties of netwerkbijeenkomsten van de Samenwerkingsverbanden.

## **Nieuwe toetreders tot De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling**

Toetreding tot De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling moet in overeenstemming zijn met de groeidoelstellingen zoals deze worden opgenomen in het projectplan van voorjaar 2016.

1. Alle bedrijven en instellingen zonder deelnemers of leerlingen, die geïnteresseerd zijn in De Leidse Aanpak komen in aanmerking voor een basislidmaatschap à 150 euro. Hiermee worden zij convenant partner.
2. Bedrijven en instellingen zonder deelnemers of leerlingen die in aanmerking willen komen voor een intensiever lidmaatschap, worden door de moderatoren voorgedragen voor lidmaatschap aan de projectgroep. 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 tegen een aangepast tarief. (zie staffel).
5. In 2017 wordt door de regiegroep heroverwogen of scholen buiten Gemeente Leiden en buiten de Leidse Samenwerkingsverbanden, lid kunnen worden van De Leidse Aanpak en wat hier de voorwaarden voor kunnen zijn.

## **De Academie:**

De Academie heeft als taak om ervoor te zorgen dat professionals, ouders en kinderen/jongeren in de vier velden voldoende kennis en vaardigheden verwerven, zodat zij de doelen van de LATO waar kunnen maken. Concreet betekent dit dat de Academie zorgt voor activiteiten, materialen, scholing, nieuws en verwijzing naar experts. We zetten de Academie op als Community Learning Centre: een plek waar mensen uit een bepaalde regio naartoe kunnen om informatie te krijgen, uit te wisselen en te geven.

### **Doelen Academie:**

- De academie maakt kennisbenutting, -deling, -ontwikkeling en onderzoek mogelijk.
- Waar mogelijk zet de academie hiervoor Leidse expertise in, waar nodig trekt zij expertise van buitenaf aan.
- De academie stimuleert activiteiten om de doelen van de LATO waar te maken.
- De academie richt zich primair op docenten en andere begeleiders die direct op de werkvloer met kinderen en jongeren werken. Als secundaire doelgroep wordt aandacht besteed aan de partijen zoals genoemd onder het kopje “communicatie” op pagina 7 van dit plan.

### **Community Learning Centre De Academie**

#### Wat is het?

Een community learning centre is een plek waar mensen uit een bepaalde regio naartoe kunnen om informatie te krijgen, uit te wisselen en te geven. Vaak is er een ‘live’ gedeelte en een ‘online’ gedeelte. Dit willen we met de Academie ook bewerkstelligen. Voor het ‘live’ gedeelte denken we kenniskringen, scholing en uitwisseling good practices, omdat we denken dat mensen daardoor geïnspireerd raken, meer dan door alleen een online omgeving. Daarnaast is de regio van de LATO zo klein en overzichtelijk dat het zonde zou zijn om geen gebruik te maken van de mogelijkheid om elkaar ook echt te ontmoeten. Het online gedeelte moet de plek worden waar de verschillende doelgroepen nieuws, materialen, activiteiten en experts kunnen vinden.

#### Waarom een CLC?

Het idee van een CLC is dat meer binding ontstaat binnen een regio door mensen beter gebruik te laten maken van elkaars kennis, ervaring en vaardigheden. Doordat mensen elkaar en elkaars expertise kennen, kan die beter benut worden ten behoeve van de talentontwikkeling in Leiden.

#### Hoe moet het CLC eruit gaan zien?

Het online gedeelte moet een bezoekersvriendelijk, up-to-date platform zijn met ingangen naar de vier verschillende velden: VSE, PO, VO en HO. Daarnaast heeft de online Academie verschillende doelgroepen: professionals, ouders en kinderen/jongeren. We denken op dit moment dat de volgende onderdelen voor elk veld beschikbaar moeten zijn: nieuws, activiteiten, materialen, good practices en experts. Wat we niet gaan doen, is informatie die elders al beschikbaar is, zelf opnieuw online zetten. We zullen veelvuldig verwijzen naar websites die nuttige informatie bevatten. Wel willen we steeds de kwaliteit van informatie in de gaten houden. Informatie die op de online Academie staat, moet van hoge kwaliteit en betrouwbaar zijn. Bij de ontwikkeling van de online Academie zullen we putten uit goede ervaringen en kwaliteitsgegevens die er al zijn. Na de opstartfase zullen we de kwaliteit in de gaten blijven houden via enquêtes en steekproefsgewijze checken van ervaringen.

### **Fasering Academie:**

Fasering Doelgroepen: het eerste jaar zal de focus liggen op de professionals, omdat we denken dat de urgentie bij die doelgroep het grootst is. Daarna richten we ons op de doelgroepen ouders en kinderen/jongeren/adolescenten (jaar 2 en 3).

Fasering Inhoudelijk: in eerste instantie richt de Academie zich inhoudelijk op de ontwikkeling van *cognitief* talent (signalering, maatwerk, coaching, overdracht). Juist op dit gebied is nog veel te doen in Leiden en leven veel vragen bij professionals. Daarnaast zijn er al allerlei





## De Leidse Aanpak

VOOR TALENTONTWIKKELING

initiatieven op het gebied van bredere talentontwikkeling. Hierin neemt de academie in eerste instantie nog geen initiatief.

Fasering Middelen: in de projectfase van de Academie vragen we van de gemeente een financiële impuls voor het bouwen van het online CLC. Die vragen we ook bij Fonds 1818 en bij de Rabobank Leiden/Katwijk. De financiële bijdrage van de deelnemers van de Leidse Academie zal deels gebruikt worden voor de 'live' activiteiten van de Academie en deels voor de LATO. Na de eerste drie jaar moet de LATO, inclusief de Academie, helemaal gefinancierd worden door de deelnemers. In het businessplan is te zien welke partij in welke fase financieel bijdraagt.

Impulsgelden: in het eerste jaar zullen de kosten het hoogst zijn, omdat het 'online' CLC ontwikkeld moet worden. Na het eerste jaar hoeft dat slechts te worden onderhouden. Wel verwachten we dat de kosten van het 'live' gedeelte zullen stijgen na het eerste jaar, omdat meer professionals, ouders en kinderen/jongeren ons zullen vinden. Het onderzoek wordt bekostigd door doelsubsidies van de nationale en/of Europese mogelijkheid.

### **Erasmus+**

In juli 2015 is bekend geworden dat aan een groep partners binnen de LATO een Erasmus+ subsidie is toegekend. Het Erasmus+ programma richt zich op dezelfde leeftijdsgroepen als de LATO. De onderwerpen van onderzoek zijn: systeemaanpak; metacognitieve vaardigheden en Design Thinking als methode om creativiteit te bevorderen in de lessen. In de loop van de subsidieperiode verwachten we steeds meer kennis en ervaring op te doen met onze internationale partners. De Academie bevordert dat deze kennis ook gedeeld wordt binnen de Leidse regio.

### **Begroting:**

\*Bijgevoegd als los document

## **Bijlage: Achtergrond en visie**

Na verkennende gesprekken op het stadhuis op initiatief van Burgemeester Lenferink (burgemeesterslunch) in het voorjaar van 2013, is de ontwikkelgroep aan de slag gegaan met het verkennen, opzetten en uitwerken van De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling.

Het voorjaar en de zomer van 2013 zijn gebruikt om met verschillende partners het conceptplan voor De Leidse Aanpak vorm te geven. Dit plan is op de bijeenkomst van 6 november 2013 in de raadszaal van het Leidse Stadhuis gepresenteerd. Tijdens de bijeenkomst zijn drie werkgroepen gestart met een eerste verkenning op het gebied van de Voorschoolse Educatie (VSE), het Primair Onderwijs (PO) en het Voortgezet en Hoger Onderwijs (VO/HO). Na de bijeenkomst heeft zich een vierde werkgroep gevormd, namelijk De Leidse Academie voor Talentontwikkeling (LATO).

Vanaf dat moment is er veel inspanning geleverd en veel ontwikkeld. In december 2014 is door alle betrokken partijen een intentieverklaring getekend om samen te werken in De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling.

Lineke van Tricht en Frum van Egmond zijn aangenomen in mei 2015 om De Leidse Aanpak en de LATO verder vorm te geven en toe te werken naar een convenant en een daarbij behorend businessplan. De opdracht is om deze eind oktober 2015 klaar te hebben voor ondertekening door alle betrokken partijen.

De Leidse Aanpak is een ambitieus plan, zowel qua inhoud als qua hoeveelheid en diversiteit van samenwerkingspartners. Om van De Leidse Aanpak een succes te kunnen maken, is het belangrijk dat alle partijen weten waar De Leidse Aanpak precies voor staat: Wat de visie, missie en strategie is en welke doelen daarbij horen in verschillende fasen.

Dit document wil hierop antwoord geven. Het is daarmee richtinggevend voor de te nemen acties en het dient ook als toets voor de genomen acties.

## **Aanleiding**

Er is veel kennis en expertise in de Leidse regio op het gebied van begaafde en getalenteerde leerlingen. Ondanks dat is er helaas toch nog vaak sprake van gebrekkige signalering, niet adequate begeleidingen onvoldoende overdracht van gegevens waardoor leerlingen niet (genoeg) in staat worden gesteld om zich optimaal te ontwikkelen.

Er kan meer gedaan worden voor slimme en hoogbegaafde leerlingen.

Er kan meer gedaan worden met talent.

Er gebeurt veel maar er is weinig onderlinge kennis en verbondenheid.

Er is behoefte vanuit ouders (stichting Jonge Uil).

Eén van de taken van het onderwijs is om de talenten van alle leerlingen zodanig tot hun recht te laten komen dat een ononderbroken ontwikkelingsproces doorlopen kan worden, afgestemd op de voortgang in de ontwikkeling van de leerlingen (Wet op Primair Onderwijs, artikel 8).

De talentontwikkeling van een grote groep cognitief (hoog)begaafde leerlingen (ca. 10 -18% in het Primair Onderwijs) komt onvoldoende van de grond en er ontstaan (soms ernstige) risico's voor onderpresteren. Passend Onderwijs voor begaafde leerlingen is een belangrijk onderdeel van de Wet op het Passend Onderwijs en is mede bedoeld voor het terugdringen van de genoemde risico's.

Leiden profileert zich als kennisstad en kan zich bij uitstek lenen voor talentontwikkeling.

Een ketengerichte aanpak voor kinderen en adolescenten van 0 – 24 jaar is essentieel om factoren van begaafdheid te herkennen en risico's voor een niet adequate aanpak te verminderen en tevens om leerlingen en studenten optimaal te blijven volgen in de diverse stadia van hun ontwikkeling.

Alle partners hebben elkaar complementair veel te bieden vanwege hun expertise en werkzaamheden.

Door te streven naar optimale afstemming en benutting kan deze expertise een grote meerwaarde kan krijgen in Leiden als kennisstad.

Het speelveld van de Leidse Aanpak biedt grote kansen voor het opbouwen of vergroten van bekwaamheid van leraren (ook leraren in opleiding) en begeleiders op het terrein van talentontwikkeling.

De deelname van de Hogeschool Leiden en de Universiteit kan leiden tot een in de praktijk onderzochte en wetenschappelijk onderbouwde werkwijze op diverse niveaus.

Dit alles heeft geleid tot de visie voor De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling:

#### **Visie**

***De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling ondersteunt (hoog)begaafde en getalenteerde kinderen en jong volwassenen bij het ontdekken en ontplooien van hun talenten zodat zij van daaruit een positieve bijdrage kunnen leveren aan de wereld om zich heen, te beginnen bij Leiden.***

#### **Missie**

De missie van De Leidse Aanpak is om samen te werken, expertise uit te wisselen en kennis te versterken op het gebied van talentontwikkeling en (hoog)begaafdheid zodat talenten van leerlingen optimaal tot bloei kunnen komen en risico's van onderpresteren voorkomen worden.

#### **Hierbij horen de vier pijlers:**

1. *Signalering en diagnostisering:* Hoe zie je dat een kind een bepaald talent heeft en/of hoe herken je (hoog)begaafdheid? Welke instrumenten kunnen hierbij gebruikt worden en hoe doe je dat op een adequate manier?
2. *Aanbod op maat:* Hoe creëer je variatie in het onderwijs? Hoe zorg je voor diepgang en differentiatie in de lessen, zodat een aanvullend, breder en dieper aanbod ontstaat, zowel qua werkvormen, niveau, tempo en onderwerpen van het onderwijs?

Daarbij wordt nadrukkelijk samenwerking gezocht met musea en andere interessante partijen buiten de scholen. De onderstaande sectoren kunnen hierbij een rol spelen:

3. *Advisering bij ondersteuning:* Hoe kun je leerlingen ondersteunen bij het vinden van hun talenten en het ontplooien daarvan? Hoe kunnen leerlingen omgaan met bijv. faalangst, onderpresteren, achterstanden. Welke training en persoonlijke coaching is hierbij geschikt? Hierin is een belangrijke rol weggelegd voor de samenwerkingsverbanden en/of externe experts.

4. *Samenwerking in de verticale lijn:* Hoe zorg je voor een vloeiende overgang van VSE naar PO, naar VO en naar HBO/WO? Hoe zorg je voor meer afstemming en samenwerking in de overdracht van leerlingen tussen scholen?

Voor de uitwerking van de pijlers integreren we onderzoek (hoe kunnen we nieuwe wetenschappelijke inzichten implementeren in de praktijk en hoe kunnen we wetenschappelijk onderzoek doen naar de praktijk?) en zetten we in op kennisdeling, -ontwikkeling en –benutting (o.a. via De Academie).

## **Strategie**

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 betrokken partijen van VSE, PO, VO, HO en WO zich committeren aan de visie, missie en strategie van De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling.
2. Er wordt een lerend netwerk opgezet voor alle betrokken partijen. In het netwerk wordt gewerkt aan afstemming op de vier pijlers.
3. Er wordt (inter)nationale samenwerking gezocht.
4. Er wordt een digitaal en fysiek platform opgezet waarin alle aspecten van De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling samenkomen, dit is de Academie. Alle mogelijkheden die De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling biedt, worden hier zichtbaar gemaakt voor de betrokken partijen en eventueel ook voor geïnteresseerde derden.

## **De Doelgroep: Waar hebben we het over als we over talenten spreken?**

De naam De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling geeft weer dat we het over een breder spectrum hebben dan puur de hoogbegaafde leerlingen.

De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling richt zich op leerlingen die cognitief (veel) meer aankunnen dan het gemiddelde aanbod op school. Dit kunnen leerlingen zijn die over de hele linie (veel) meer aankunnen, maar daarnaast ook de leerlingen die op een specifiek deelgebied (veel) meer aankunnen. Hierbij hebben we het bijvoorbeeld over creatief talent, sociaal talent en technisch talent.

Uiteindelijk is de verwachting dat de kennis, inzicht en vaardigheden die scholen en docenten opdoen vanuit De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling, een positief ontwikkelingseffect kunnen hebben op alle leerlingen.

## **Activiteiten van De Leidse Aanpak voor Talentontwikkeling op dit moment:**

W&T Subsidie is gehonoreerd: Er doen deze ronde 3 Leidse Aanpak scholen mee en we verwachten de komende tranche (november 2015) nog meer scholen te enthousiasmeren hiervoor. Deze scholen leren zelf lessen te ontwerpen (pijler 2) en gaan deze onderling uitwisselen via ons digitale leerplatform (uitwisseling en inspiratie).

Project vanuit Ondernemend Onderwijs (Joost Bruggeman): Er wordt onderzocht wat de mogelijkheden zijn om cognitieve talenten van het Bio Science Park te koppelen aan getalenteerde ROC leerlingen. Netwerk met Hogeschool Leiden.

Het Honours Programma van de RUL heeft aangeboden om een groepje studenten een casus van De Leidse Aanpak op te laten lossen als onderdeel van het Honours Programma.

Structuur van het Fundamenteel Leer Model doorvoeren op alle lagen.

Communicatie opzetten, huisstijl ontwikkelen

Pilot met digitaal leermateriaal gekoppeld aan wetenschap, cultuur, kunst, waarbij bovenbouw PO scholen deel kunnen nemen en het leermateriaal kunnen uitproberen bij hun (hoog) begaafde leerlingen.

### **Activiteiten van De Academie op dit moment:**

In het eerste schooljaar, 2015/2016 wil de moderator Academie de volgende 'live' activiteiten realiseren:

#### **VSE:**

- Informatieavonden Peuters met ontwikkelingsvoorsprong (mei/juni 2015 gerealiseerd)
- Cursus peuters met ontwikkelingsvoorsprong (september 2015 t/m mei 2016)
- Internationale samenwerking (Erasmus+ programma, goedgekeurd juli 2015, uitvoering 2015-2018)
- LATO-dag (eind april 2016)

#### **PO:**

- Opzetten netwerkgroep HB- en plusklasleerkrachten (maart/juni 2015 gerealiseerd)
- Programma netwerkgroep HB- en plusklasleerkrachten (september 2015 t/m april 2016)
- Opzetten bovenschoolse leerkring (juni/september 2015)
- Programma bovenschoolse leerkring (september 2015 t/m mei 2016)
- Internationale samenwerking (Erasmus+ programma, goedgekeurd juli 2015, uitvoering 2015-2018)
- LATO-dag (eind april 2016)

#### **VO:**

- Opzetten 3 leerkringen: signaleren; onderwijs op maat; onderpresteren (juni/september 2015)
- Programma leerkringen (september 2015 t/m mei 2016)
- Internationale samenwerking (Erasmus+ programma, goedgekeurd juli 2015, uitvoering 2015-2018)
- LATO-dag (eind april 2016)
- Aanvraag kortlopend onderzoek i.s.m. Universiteit Leiden

#### **HBO:**

- Themabijeenkomst 'De onderpresterende student'
- Internationale samenwerking (Erasmus+ programma, goedgekeurd juli 2015, uitvoering 2015-2018)
- LATO-dag (eind april 2016)

[begroting online Academie als bijgevoegd document]



## De Leidse Aanpak

VOOR TALENTONTWIKKELING

In het eerste schooljaar, 2015/2016, wil de moderator Academie de 'online' CLC realiseren door...

- Offertes aanvragen verschillende partijen (gerealiseerd juni 2015)
- Impulsgelden aanvragen gemeente (augustus/september)
- Subsidie aanvragen bij fonds1818, Rabobank en de gemeente (september/oktober)
- Realisatie online LATO met ICT-partij en professionals uit het werkveld (leidsters VSE, leraren PO en VO) (oktober/maart)