

CVO open

Nummer 1 | Jaargang 24 | December 2023

CVO
125 jaar

Toekomst
van het
onderwijs

In dit nummer

- CVO'ers over de toekomst van het onderwijs
- Leerling Amy van Andel over de cijfercultuur op school
- Interview met directie SSO: Ger Reijnders en Annemiek Kroonen

→ Onderwijsvernieuwer Claire Boonstra:

**'We hebben
onderwijs
nodig dat het
leven dient'**

Colofon

*CVO*pen is het magazine van de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving (CVO). Het verschijnt twee keer per jaar en wordt toegestuurd aan ruim 2.400 medewerkers van CVO en aan relaties. Naast *CVO*pen geeft CVO ook drie maal per jaar *CVO-Nieuws* uit, een digitale nieuwsbrief voor medewerkers en relaties. Inschrijven is mogelijk via www.cvo.nl

Uitgever

Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving (CVO)
Henegouwerplein 14, 3021 PM Rotterdam
Postbus 2152, 3000 CD Rotterdam
Tel. (010) 217 13 99
E-mail bestuur@cvo.nl
Internet www.cvo.nl

Redactie

Ramona Bouchée, Nanda Hompus, Gwendolyn Kleinjan, Martijn Nolen, Lydia Pfahl, Martine Roozen, Anna Smit, Monica van der Spek en Anja de Zeeuw

Redactieadres

Verenigingsbureau CVO
t.a.v. redactie *CVO*pen
Postbus 2152
3000 CD Rotterdam
E-mail cvopen@cvo.nl

Eindredactie

Communicatieadviesbureau Anja de Zeeuw, Gouda

Ontwerp

hAAi, Den Haag

Beeld

Rick Keus, BUREAU RUW, Leander Fotografie

Coverfoto

Rick Keus

Druk

De Bondt, Barendrecht

Aan dit nummer werkten mee:

Amy van Andel, Karin van Breugel (tekst van breugel), Ramona Bouchée, Gwendolyn Kleinjan, Selma Lagewaardt (De Nieuwe Lijn tekst & communicatie), Lieuwe Medema, Martijn Nolen en Anja de Zeeuw (Communicatieadviesbureau Anja de Zeeuw)

In dit nummer



Interview met onderwijsvernieuwer Claire Boonstra

'We hebben onderwijs nodig dat het leven dient'

2



CVO'ers over de toekomst van het onderwijs

Leerlingen, een docent, rector, lerarenopleider en student geven hun visie.

8 e.v.

Verder aandacht voor

- 4 CVO LeerlingTop levert input voor nieuw Koersplan
- 6 Nieuw lokaal op Penta De Oude Maas in gebruik genomen
- 7 Technasiumcoördinator over samenwerking met hoger onderwijs
- 10 Levensecht leren op Accent Praktijkonderwijs Capelle
- 11 Interview met Sanne Kamphuisen, academieleider CVO Academie
- 12 Vernieuwingschool PentAgora goed uit de startblokken
- 13 Gepersonaliseerd leren op Focus Beroepsacademie en Portus Meridiem
- 14 Marnix Gymnasium wil leerboeken en ICT-toepassingen combineren
- 16 Comenius Dalton Rotterdam is daltonschool-in-ontwikkeling
- 17 Differentiatie op het Zuider Gymnasium
- 18 Een kijkje op ... het CVO Medewerkersfestival
- 20 De stelling: 'Al is een positieve aanvulling op ons onderwijs'
- 22 Melanchthon Schiebroek kiest voor gedeeld leiderschap
- 23 Scholengroep Penta organiseert lessen ánders
- 24 CVO-medewerkers over het Koersplan
- 26 Mavo Portus Groene Hart experimenteert met nieuwe leerweg
- 27 Ver(nieuw)bouw Marnix Gymnasium
- 28 Een lerarenopleider en een student aan het woord
- 32 De (CVO)pen aan een oud-leerling: Dailon Livramento (Melanchthon)
- 33 Column door Chris van den Berg
- 34 Afscheidsinterview met Jelle Holwerda, directeur Penta Bahûrim
- 35 Personalia



Onderwijs voor het leven

Op onze CVO-scholen leren wij voor het leven. Waarom anders? Zeker niet voor de lol, zou een leerling zeggen. Wij leren voor het leven, ook zelf, als docenten en ondersteuners. Leerlingen moeten soms nog leren ons onderwijs op waarde te schatten. Als het niet verplicht was, zouden de klassen vast minder vol zitten, zoals in het vervolgonderwijs helaas vaak wel het geval is. Met alle gevolgen van dien. Maar nu ons onderwijs verplicht is, geeft het ook een grote verantwoordelijkheid aan ons om onderwijs zo goed mogelijk te realiseren.

→ *Onderwijs dat nabij is,
uit liefde voor de leerling*

Wat is dan onderwijs voor de toekomst? Is dat online, helemaal of voor een deel? Onderwijs in grotere collegezalen, praktijkleren bij bedrijven voor een dag in de week? Is toekomstonderwijs vooral in projectgroepen en in zelfstandige werkuren? Ik denk dat al deze elementen een rol gaan spelen in ons onderwijs. Onderwijs vaker digitaal, buiten de klas, buiten de school, in andere levensechte leervormen. Maar dat alles zal niet het hart van ons onderwijs kunnen zijn. Leerlingen verdienen het om gezien te worden, één op één, in kleine groepen, in vertrouwde klassen. De docent niet als afstandelijk leerbegeleider, maar een vertrouwd gezicht. Een CVO-docent is iemand die héél de leerling ziet, de mentor of coach iemand die je écht kent. De docent als betrouwbare wegwijzer. Een wegwijzer door de leerstof, door de studieloopbaan, door het leven. Alleen zo kunnen wij onderwijs voor het leven realiseren, nabij, uit liefde voor de leerling. Als dat ons onderwijs voor de toekomst mag zijn, teken ik daarvoor.

Ton Bestebreur

lid raad van bestuur van CVO



'Werken aan de eenheid in handelen'

Interview met
Ger Reijnders en
Annemiek Kroonen SSO

30



'Cijfercultuur krijgt onvoldoende'

Uitsmijter door
Amy van Andel

36

**Toekomst
van het
onderwijs**



Van de redactie

In het vorige nummer van *CVOopen* hebben we teruggekeken op 125 jaar CVO, in dit nummer blikken we vooruit naar de toekomst van het onderwijs. Zo komt onderwijsvernieuwer Claire Boonstra aan het woord met haar visie op het huidige onderwijs en hoe het anders kan. Verder besteden we aandacht aan diverse onderwijsvormen die de CVO-scholen bieden. Diverse collega's geven hun mening over de stelling 'Artificial Intelligence (AI) is een positieve aanvulling op ons onderwijs'.

CVO is bezig met een Koersplan waarin de strategie voor de jaren tot 2028 wordt vastgelegd. In dit nummer staan al twee artikelen over dit onderwerp, want zowel leerlingen als medewerkers hebben meegedacht over de strategische koers. In januari verschijnt er een extra editie van dit blad over de inhoud van en de overwegingen achter deze nieuwe koers.

Veel leesplezier!



Interview met onderwijsvernieuwer Claire Boonstra

‘We hebben onderwijs nodig dat het leven dient’

Claire Boonstra is oprichter van Operation Education. Op 14 september sprak ze tijdens de viering van 125 jaar CVO in Ahoy. Haar spraakmakende ideeën over groei en ontwikkeling raken een snaar bij iedereen met hart voor onderwijs. ‘Ons schoolsysteem is totaal geoptimaliseerd. Alleen, het werkt niet meer.’

Wat is je achtergrond, Claire?

‘Ik ben opgeleid als civiel ingenieur aan de TU Delft en ben werkzaam geweest in de wereld van technologie en in allerlei posities in het bedrijfsleven. In al mijn functies was ik me er steeds van bewust hoeveel potentie van mensen onbenut blijft. Ik zag een gat tussen wat de wereld nodig heeft en wat het onderwijs te bieden heeft. Mijn eerste ideeën hierover deelde ik tijdens TEDxAmsterdam Educatie in 2012. Wat ik wilde was “een ecosysteem voor educatie en ontwikkeling”. Verder had ik vooral veel vragen en ik hoopte de krachten te bundelen met mensen die dezelfde vragen stelden – en misschien ook antwoorden hadden. De reacties waren overweldigend. De bijeenkomsten die ik vervolgens organiseerde, hebben de basis gelegd voor *Operation Education*.’

→ ‘Laten we leraren
de ruimte geven
om dingen anders
te doen’



Wat zie jij als het grootste probleem van het huidige onderwijs?

'Misschien kan ik dat toelichten met de term 'container'. Containers zijn heel handig in de Rotterdamse haven. Je kunt er goederen efficiënt mee stapelen en vervoeren. In het onderwijs zie je iets soortgelijks. Denk maar aan het klaslokaal of de gymzalen waarin leerlingen examen doen: rijen tafels keurig in het gelid. Of aan het lesrooster waarbij elk vak gescheiden is van het andere, elk leerjaar een eigen programma heeft. Het hele curriculum is keurig gestapeld en in hokjes verdeeld. En uit een hang naar controleerbaarheid, beheersbaarheid en efficiëntie stoppen we ook de kinderen in hokjes: vwo, havo, mavo, vmbo en "de rest". Netjes van hoog naar laag gesorteerd. Zo passen ze beter in het systeem. We hebben dit "containeronderwijs" totaal geoptimaliseerd. Alleen, het werkt niet meer.'

Waarom werkt het niet meer?

'Veel leerlingen zijn ongemotiveerd, we hebben een nijpend lerarentekort, en de kansonmogelijkheid groeit. In mijn optiek zijn dat symptomen van een systeem dat mensen tekortdoet. Want het leven laat zich niet in een hokje stoppen. Mensen zijn organische wezens en de wereld is een complex geheel waarin alles met alles verbonden is. Het huidige onderwijs helpt kinderen onvoldoende zich te ontwikkelen tot mensen die zich kunnen verbinden met die wereld en de uitdagingen die deze met zich meebrengt.'

Wat moet er gebeuren?

'We hebben ons onderwijs onvoldoende vormgegeven op basis van wat goed is voor de ontwikkeling van kinderen. Het systeem is in de loop der tijd ontstaan, en er is geen reden om op dezelfde voet door te gaan. Verandering begint met het stellen van de vraag: waarom doen we de dingen zoals we ze doen? Waarom geven we bijvoorbeeld cijfers? Wat zegt dat eigenlijk over een kind? En waarom geven leerlingen hun leraren geen cijfer? Of de les? Ik zou zeggen: doe dat eens bij wijze van test. En heb het er dan over met elkaar. Wat mij fascineert is de vraag: wat is het leven? En hoe kunnen we het onderwijs dienstbaar maken aan dat leven? Door alle dingen die we normaal vinden in het onderwijs te bevragen, kunnen we loskomen van hoe we het altijd doen. Dat helpt docenten, directies en schoolbestuurders om bewustere keuzes te maken.'

Welke positieve ontwikkelingen zie je bij CVO?

'Op veel plekken groeit het bewustzijn dat het anders kan. Binnen CVO is bijvoorbeeld ruimte voor Agora-onderwijs. Scholen waar niet de Cito-score of de niveau-indeling leidend zijn, maar de nieuwsgierigheid en potentie van de leerling en datgene wat het leven vraagt. Ieder kind wil van nature groeien en zich ontwikkelen. Agora sluit aan op wat kinderen willen weten over de wereld om hen heen. Coaches begeleiden de leerling bij zijn of haar eigen leerdoelen. Daarnaast zijn er vakdocenten. Hun opdracht is niet alleen om te zorgen dat de leerlingen slagen, maar ook om ze gek te maken voor het vak, zodat ze staan te popelen om terug te komen voor de volgende les.'

Waarom is Agora-onderwijs beter?

'Leerlingen worden niet afgerekend op hun cijfers maar uitgedaagd in hun natuurlijke nieuwsgierigheid. Er wordt weleens gedacht dat Agora-onderwijs vooral geschikt is voor kinderen van "de elite". Ik merk dat dit juist ook voor leerlingen uit ingewikkelde situaties geschikt is, zij worden het minst "gezien" in het huidige systeem.'

→ 'We stoppen de kinderen in hokjes: vwo, havo, mavo, vmbo en "de rest"'

Kinderen die uitvallen in het reguliere onderwijs komen juist hier tot bloei. Maar veel ouders kiezen voor "traditioneel" onderwijs omdat ze geen risico's durven te nemen met hun kind. Dat is begrijpelijk omdat Agora-onderwijs nog relatief onbekend is.'

En wat levert het op voor docenten?

'Agora-onderwijs vraagt om echte menselijke aanwezigheid, jij staat weer aan het roer van je werk. Je kunt als coach breder kijken dan je vak, of kiezen voor een rol als vakspecialist. Bovendien biedt het ruimte om professionals in te zetten met andere kwaliteiten. Het kan dus ook bijdragen aan verlaging van de werkdruk en aan een oplossing voor het lerarentekort.'

Wat is de sleutel voor deze omslag?

'De sleutel ligt bij bevlogen leraren. Laten we naar hen luisteren en aan hen de ruimte geven om dingen anders te doen. Dat kan kleinschalig binnen het grote geheel, en op grote schaal met kleine ingrepen. Als je iets verandert, moet de rest van het systeem zich daartoe verhouden. En dat is het begin van een omslag.'

(De Nieuwe Lijn/Selma Lagewaardt)



Maak kans op een boek

Deel je mooiste dromen voor het onderwijs in Rotterdam en maak kans op 'Het Onderwijsvragenboek – Waarom doen we de dingen zoals we ze doen?' van Claire Boonstra. Reageer op de vraag: Hoe zou het onderwijs in en om Rotterdam eruitzien als alles mogelijk was?

Stuur jouw antwoord met je naam, school en adresgegevens naar cvopen@cvo.nl o.v.v. 'Lezersactie decembernummer CVOOpen'. De redactie verloot vijf exemplaren onder de inzenders. Jouw reactie delen we graag in CVO-Nieuws.



Meer informatie: <https://operation.education> en in het Onderwijsvragenboek.



Lees ook het artikel over PentAgora op pagina 12.



Ruim zestig leerlingen kwamen naar gebouw De Rotterdam voor de CVO LeeringTop

CVO LeeringTop levert input voor nieuw Koersplan

‘Ik wil dat mijn school me leert samenwerken’

CVO presenteert binnenkort zijn Koersplan 2024-2028, als opvolger voor de CVO-visie *Onderwijs voor het leven met de vijf CVO-pijlers. Daarvoor is gesproken met interne en externe partijen. Tot de interne partijen behoren de leerlingen en de medewerkers. Eerst komen de leerlingen aan het woord – zij staan centraal bij alles wat CVO doet.*

Onderwijs tussen Hellevoetsluis en Capelle, en van praktijkonderwijs tot gymnasia. Elke school en elke leerling is anders. En toch hebben alle CVO-leerlingen vergelijkbare vragen, zorgen en wensen voor het onderwijs van morgen en overmorgen. Voor het onderwijs dat docenten met elkaar geven aan henzelf, hun jongere broertjes, zusjes of toekomstige collega's. Dat was goed zichtbaar

voor de leerlingen, die aanwezig waren in De Rotterdam voor de CVO LeeringTop op vrijdag 22 september. Deze CVO LeeringTop was georganiseerd om van leerlingen van alle CVO-scholen te horen wat zij belangrijk vinden om mee te nemen in de nieuwe strategische koers van CVO.

‘Goede docent’

Meer dan serieus en geconcentreerd spraken ruim zestig leerlingen van alle CVO-scholen, verdeeld over zo'n tien tafels en ondersteund door gespreksleiders van Stichting LOKAAL, het centrum voor democratie in Rotterdam, met elkaar over hun onderwijswensen. Medezeggenschap biedt leerlingen altijd al de mogelijkheid betrokken te zijn bij het onderwijsbeleid, maar CVO wilde graag ook meer verdiepende gesprekken voeren met en

tussen leerlingen. Al was het maar omdat, zoals aan één van de leerlingtafels klonk, ‘het onderwijs van ons, van de leerlingen is’. Het gaat over hun toekomst en over de toekomst van de leerlingen ná hen. Die toekomst wordt vormgegeven door henzelf, door alle docenten en andere medewerkers van CVO en door de scholen. Maar ook door de scholen binnen CVO gezamenlijk. Wat brachten de leerlingen zoal in tijdens deze LeeringTop? Eén leerling zei treffend dat hij gewoon verwachtte dat de docent goed was en dat die docent een goed voorbeeld moest zijn.

Waardering voor de mentor

Indringender was dat veel leerlingen spraken over gevoelens van onveiligheid en vroegen om meer persoonlijke aandacht. In de woorden van een andere leerling:

'Je voelt je thuis niet veilig, maar op school ook niet. Waar moet je dan zijn?'. Privé, school en straat lopen volgens hen – versterkt door sociale media – in elkaar over en dat leidt tot veel onrust: 'Wat, als het thuis niet goed gaat en ik op school geen vrienden meer heb?'

→ *'Mijn mentor helpt mij en geeft rust en overzicht'*

Deze roep om meer persoonlijke aandacht uitte zich bij vrijwel alle aanwezige leerlingen in grote waardering voor de rol van de mentor. Vrijwel alle leerlingtafels spraken vol lof over hun mentoren. Volgens hen moeten mentoren meer ruimte krijgen, want juist zij maken een wezenlijk verschil. Zij zijn niet alleen gericht op cijfers en zijn in staat hun leerlingen goed te begeleiden. Of, zoals een leerling in één van de eindpresentaties het mooi zei: 'Mijn mentor helpt mij en geeft rust en overzicht.' Diezelfde leerling gaf aan dat de schooldirecteuren, en daarmee CVO, die mentoren dan wel de kans moeten geven om tijd te hebben voor die persoonlijke aandacht. Verder moest volgens leerlingen ook duidelijker zijn bij wie zij voor welke vragen en klachten terecht kunnen binnen de school en daarbuiten.



De behoefte aan persoonlijke aandacht kwam ook terug in opmerkingen over studiekeuzestress of soms nog basaler over financiële zorgen: 'Kan ik later wel genoeg verdienen, hoe regel ik mijn financiële zaken en hoe vul ik formulieren in? Wat heb ik nodig voor straks, wat wil ik nog leren en hoe doe ik dat dan?'

Ongelijkheid

Aan verschillende tafels kwam ook meermaals de ervaren ongelijkheid tussen leerling en docent terug als thema. Het leek er soms op alsof veel van onze leerlingen hun docenten wel waarderen, maar ook dat de verwachtingen over de rol van docent aan het verschuiven zijn. Onderwijs wordt door hen ervaren als een wat ouderwets, hiërarchisch ingericht geheel, terwijl hun omgeving juist gericht is op maatwerk en ruimte geeft aan het individu. Voor leerlingen is kennelijk niet altijd helder waar de grens ligt tussen de persoonlijke aandacht en de collectiviteit, dat er grenzen zitten aan de individuele en persoonlijke aandacht binnen een school en dat dat een tegenstelling vormt met de buitenwereld.

Prestatiedruk

De adviezen van leerlingen over het gangbare schoolsysteem betroffen vooral de prestatiecultuur die ervaren wordt. Ook werd er door hen opgeroepen tot meer praktijkgericht onderwijs, ook op de havo, in het vwo en bij het gymnasium. Leerlingen gaven hun mening in mooie volzinnen als

'Wat is er nu mooier dan theorie te kunnen omzetten in de praktijk?' en 'Door in de praktijk te leren, weten we ook beter waar we voor leren.'

De huidige focus op cijfers door hun docenten en ouders versterkt volgens hen de externe prestatiedruk nog meer, terwijl ze juist samen plezier willen hebben en willen leren om samen te werken. Of in de woorden van een leerling: 'Iedereen kijkt tegenwoordig op zijn mobiel. Juist daarom wil ik dat mijn school me rust biedt en leert samenwerken.'

→ *'Door in de praktijk te leren, weten we ook beter waar we voor leren'*

Forse uitdagingen

Het waren een middag lang inhoudelijke en soms ook kwetsbare gesprekken tussen leerlingen. Deze gesprekken zetten CVO voor mooie maar ook forse uitdagingen de komende jaren. Het is aan het CVO-bestuur en de beleidsstaf om de inbreng van de leerlingen te verwerken in de strategische koers van CVO en daarna aan de schoolleiding om die te gebruiken bij het opstellen van schoolplannen van de scholen, en zo betekenis te geven.

(Lieuwe Medema en Martijn Nolen)



Docent Stefano van de Laar is trots op het nieuwe lokaal voor procestechniek

Nieuw lokaal in gebruik genomen

Aantrekkelijk kennismaken met procestechniek

Leerlingen mavo-3 en -4 en vmbo-kader van Penta De Oude Maas hebben een primeur: ze kunnen als eerste in de regio Spijkenisse op een aantrekkelijke manier kennismaken met het keuzevak procestechniek in een splinternieuw lokaal. Sinds de derde week van november volgen de eerste leerlingen er vaklessen.

Het nieuwe lokaal is een van de praktijklokalen voor het profiel Producteren, Installeren en Energie (PIE) op Penta De Oude Maas. Docent Stefano van de Laar laat trots het lokaal zien. De aanleg en inrichting duurden maar liefst twee jaar, maar de ruimte is *state of the art*.

In de ruimte staat onder andere een appendageboom waar vier leerlingen – volgens de veiligheidsvoorschriften – aan kunnen sleutelen. Ook is er een rondpompsysteem dat leerlingen kunnen besturen.



Er staan zes computers met monitors om verschillende processen die zich voordoen in de procesindustrie te onderzoeken en te besturen. Ook prijkt er een vitrine met allerlei soorten appendages¹, meters en pompen. Labjassen, overall's, gereedschappen, veiligheidsbrillen, veiligheids-helmen en beschermende handschoenen hangen of liggen klaar. En *last but not least* is er een Microsoft HoloLens 2.0 beschikbaar waar met behulp van *augmented reality* (AR) uitleg wordt gegeven over de binnenkant en de werking van verschillende appendages en processen.

Vergrijzing en tekorten

Het lokaal is aangelegd en ingericht met subsidie van Sterk Techniekonderwijs (STO) in de regio Voorne-Putten Rozenburg Hoogvliet. Betrokken bedrijven zoals Endress+Hauser, Georg Fischer en Iwaki hebben er meetinstrumenten, afsluiters en pompen voor gedoneerd. Dit soort bedrijven heeft groot belang bij enthousiaste nieuwe werknemers, want de vergrijzing zorgt voor personeelstekorten. Vmbo-leerlingen zijn

¹ Onderdeel dat bij een machine hoort om compleet te zijn

bij ExxonMobil welkom voor een rondleiding en verschillende bedrijven verzorgen graag workshops en gastlessen op de school.

Leerlijn

Stefano vertelt: 'Procestechniek lijkt veel leerlingen leuk, maar ze weten niet wat het is. Nu kunnen we het laten zien en ervaren. Het is wel belangrijk dat we de aansluiting hebben met het mbo en het bedrijfsleven, om de leerlijn duidelijk te maken voor de leerling. Zodat hij of zij weet: als ik dit kies, kan ik bij zo'n bedrijf stage lopen of er later zelfs werken.'

Penta De Oude Maas is bezig met een pilotjaar voor procestechniek. Het keuzevak duurt zo'n twaalf weken en wordt afgesloten met een toets. De ervaring van de eerste lichter van vijftientig leerlingen zal leiden tot verbeteringen in het lesaanbod. Stefano heeft samen met Jeroen Nivard, docent PIE, passend lesmateriaal geschreven, zodat de leerlingen aan de slag kunnen in het opgeleverde lokaal. Ook de AR-modellen en uitleg met de Microsoft HoloLens 2.0 zijn door Stefano ontwikkeld met behulp van *Dynamics 365 Guides* en verschillende tekenprogramma's.

Uitnodiging aan collega-scholen

Andere scholen zijn ook welkom om hun leerlingen aan De Ritte te laten kennismaken met procestechniek. Stefano: 'We willen dit lokaal graag delen met collega-scholen. Het doel is om jongeren enthousiast te maken voor een toekomst in de techniek.'

(Anja de Zeeuw)

Dit vinden de leerlingen:

Mike: 'Het is een mooi en aantrekkelijk lokaal!'

Joey: 'Leuk om hier onderdelen te onderzoeken en te testen, voordat je het in de praktijk toepast.'

Technasiumcoördinator Mark van der Ende:

‘Meer samenwerking met hoger onderwijs’

In de toekomst gaan vwo-scholen met een technasiumafdeling meer kennis uitwisselen met het mbo, hogescholen en universiteiten. Dat verwacht Mark van der Ende, coördinator van het technasium en docent Onderzoek & Ontwerpen (O&O) van Melanchthon Bergschenhoek.

Elk technasium is ingesteld op samenwerking in het regionaal technasium-netwerk waar het bij hoort. Gezamenlijk worden zo projecten georganiseerd. Maar de netwerkregisseurs van de stichting Technasium – de stichting die de formule van technasia in Nederland bewaakt – geven een extra impuls aan het samenwerken met instellingen voor vervolgonderwijs op zogeheten VOHO-dagen (voortgezet onderwijs hoger onderwijs-dagen). Die worden georganiseerd voor technasiumnetwerken in de regio’s met technische hogescholen en technische universiteiten, dus onder andere voor het netwerk met Melanchthon Bergschenhoek.

Haagse Hogeschool en TU Delft

Een concreet voorbeeld van zo’n samenwerking is het consortium IT Verband Zuid-Holland waarin het technasium in Bergschenhoek sinds kort participeert, vertelt technator Mark van der Ende. Dat maakt het voor de school vanzelfsprekend om samen te werken met onder andere de IT-opleiding van de Haagse Hogeschool in de Dutch Innovation Factory. Zo gaan IT-studenten van de Haagse

Robin: ‘Ik vind het leuk dat je aan het eind een concreet eindresultaat hebt, iets om te laten zien. Je zou het bij wijze van spreken op je CV kunnen zetten.’

Hogeschool verder met de ideeën van de technasiumleerlingen van Melanchthon Bergschenhoek voor een interactieve mountainbikebaan.

Technasiumleerlingen mogen ook altijd aankloppen voor een bezoek aan bijvoorbeeld de Dream Hall (met de hyperloop) van de TU Delft. Een gezamenlijk project gaat over de geowarmtepompinstallatie van de TU Delft; dit start eind januari 2024.

Opdrachtgevers

Technator Mark van der Ende heeft externe contacten met diverse gemeenten, bedrijven, zorginstellingen en speeltuinen in de omgeving. Vaste opdrachtgevers voor projecten zijn Diergaarde Blijdorp en het Berkelse bedrijf Koppert. Het Maritiem Museum Rotterdam levert in samenwerking met een van zijn partners – het Marin! in Wageningen – een maritiem project voor de leerlingen van leerjaar 3. Dit wordt jaarlijks gehouden met tien technasia uit Zuid-Holland in de vorm van een wedstrijd.

Sanne: ‘Ik ben blij dat ik hier O&O kan volgen en ga ermee verder. Ik wil bouwkunde en architectuur studeren aan de TU Delft.’

Project voor Floating Future

Afgelopen schooljaar was Floating Future de opdrachtgever voor de opdracht aan leerlingen uit leerjaar 3. Dit Nederlandse bedrijf ontwikkelt drijvende technologie om over de hele wereld voedselproductie mogelijk te maken op open water. Maar hoe bereikt oogst die op drijvende pontons wordt gekweekt de consument in een grote

1 Onderzoeksinstituut voor de scheepvaart in Wageningen

Rinke: ‘Het mooie is dat je idee iets echt wordt; het wordt serieus genomen. Je komt in contact met opdrachtgevers; ze raken geïnteresseerd in jou.’

wereldstad? In totaal bedachten zeshonderd leerlingen in honderdvijftig teams originele, realistische oplossingen voor dit probleem. Twee teams van Melanchthon presenteerden hun plan op 1 juni in de finale, ondersteund door een filmpje, een stopmotion video en een onepager (A3-poster).

Lotte: ‘O&O is een van de weinige vakken waar je veel direct samenwerkt. Daar heb ik de afgelopen jaren veel van geleerd.’

Weliswaar ging een ander technasium er met de eerste prijs vandoor, maar het Melanchthonteam dat een mooie stopmotion video maakte van een oplossing met een boot, metro en brommertjes-met-aanhanger kreeg een eervolle vermelding.

(Anja de Zeeuw)

Marie Louise: ‘Het uitwerken van het project vind ik het leukst, met een video of maquette. Ook vind ik het leuk dat we naar de plek van een project gaan om te zien hoe het daar werkt.’



Technator Mark van der Ende (links) poseert in de makerspace met de leerlingen Marie Louise, Lotte, Sanne, Robin en Rinke (van links naar rechts)

Meer perspectief voor leerlingen

Interview met:

Leonie Heuvelman
Projectleider brede onderbouw en
docent Nederlands en Engels

Feline en Randelies
Brugklas



Dit schooljaar heeft Comenius Beroepsonderwijs Capelle de brede onderbouw geïntroduceerd. Voortaan maken leerlingen anderhalf jaar lang uitgebreid kennis met alle profielen die de school aanbiedt. Zo kunnen zij goed ontdekken wat ze leuk vinden en wat hen ligt.

'Toen we nog een Vakcollege waren, moesten de leerlingen al bij binnenkomst een bepaalde vakafdeling kiezen. Zwart-wit gezegd: jongens kozen nooit voor Zorg en Welzijn, meisjes kozen nooit voor Techniek. Leerlingen gingen nogal eens naar een vakafdeling omdat een vriend of vriendin dat ook deed, terwijl ze geen idee hadden waar ze eigenlijk voor kozen. Eenmaal op school kwamen de leerlingen helemaal niet meer in aanraking met andere profielen', vertelt Leonie Heuvelman, projectleider brede onderbouw en docent Nederlands en Engels.

Breed palet aan projecten

Met de introductie van de brede onderbouw heeft de school het roer rigoureus omgegooid. Met ingang van dit schooljaar werken alle eerstejaarsleerlingen anderhalf jaar lang negen uur per week bij alle sectoren aan projecten. Er is wekelijks drie uur voor Zorg en Welzijn, Techniek (Producteren, Installeren en Energie en Bouwen, Wonen en Interieur) en DPMVI (Dienstverlening en Producten, Media, Vormgeving en ICT). Meestal kunnen de leerlingen uit diverse projecten kiezen. Op het eerste gezicht lijken die best verschillend, maar de leerdoelen die erin zijn verwerkt komen overeen. Het gaat niet alleen om vakspecifieke doelen, maar bijvoorbeeld ook om 21^e-eeuwse vaardigheden. Elk project is duidelijk beschreven op een projectkaart. Leonie: 'De projectkaarten hebben een herkenbare stijl. Ze zien er vrolijk en overzichtelijk uit.'

Een tof schoolfeest

Feline en Randelies zitten in de brugklas en hebben de eerste periode achter de rug. Ze vinden het leuk dat ze met alle profielen in aanraking komen. Ze aarzelen geen moment over het leukste (DPMVI-)project tot nu toe: bedenken van een schoolherfstfeest. Randelies: 'We hebben bijvoorbeeld een poster, flyers, decorstukken en een entreekaartje ontworpen. Die waren echt heel erg mooi! Ook hebben we een presentatie gemaakt over hoe we het project hebben voorbereid en aangepakt.' Feline vult aan: 'Het was leuk dat je allerlei dingen mocht ontwerpen op de computer. Thuis teken ik ook veel.' Bij Techniek hebben Feline en Randelies op schaal een houten maquette gebouwd van het techniekplein. 'Ik vind techniek een beetje saai, dus deze opdracht was niet helemaal mijn ding. Het werken op de machines vind ik ook best eng', vertelt Randelies. Feline denkt daar anders over: 'Ik vind het juist leuk om met al die gereedschappen te werken. We hebben ook geleerd hoe je een zaagmachine gebruikt.'

Afstemming met avo-vakken

Bij het bedenken van de projecten wordt afstemming gezocht met de avo-vakken. Leonie geeft een voorbeeld: 'In de eerste periode hebben de leerlingen bij wiskunde geleerd om op schaal te rekenen en te tekenen. Die kennis konden ze direct toepassen bij het maken van de maquette. Door die wisselwerking tussen vakken begrijpen leerlingen beter waarom ze bepaalde dingen leren.'

Allerlei algemene informatie die leerlingen nodig hebben bij het uitvoeren van een project vinden ze op zogenoemde vaardigheidskaarten. Voorbeelden daarvan: maken van een plan van aanpak, presenteren van een project of pitch van jouw plan.

Leonie: 'De leerlingen ontwikkelen dus allerlei basale vaardigheden. Ze leren bijvoorbeeld een kroonsteentje plaatsen, een waslabel lezen en hygiënisch werken. Daar heb je je hele leven wat aan.'

Samenwerken in groepjes

Bij Feline en Randelies blijkt het groepje waarin ze zitten behoorlijk bepalend voor hun plezier in een project. Feline: 'Als je met vrienden in een groepje zit, ben je natuurlijk gewoon aan het werk, maar je kunt ook wel een beetje kletsen en elkaar tips geven.'

Een vriendin van mij heeft dyslexie. Omdat ik best goed ben in Nederlands, kan ik haar bijvoorbeeld helpen met hoe je iets spelt. Bij Techniek zat ik eerst bij een aardig meisje, maar omdat een paar kinderen het echt verpestten, zijn de groepjes veranderd. Dat was irritant.'

Leonie reageert: 'Het zal nooit zo zijn dat je elke opdracht met hetzelfde groepje kunt maken, want je moet ook leren om samen te werken met mensen die je misschien wat minder aardig vindt of nog niet zo goed kent. Misschien kunnen we wel zorgen dat je in elke periode bij één project je eigen groepje mag kiezen.'

Ik ga jullie punt daarom zeker meenemen naar de projectgroep. We gaan hier goed over nadenken!'



Van links naar rechts: docent Leonie Heuvelman, Feline en Randelies

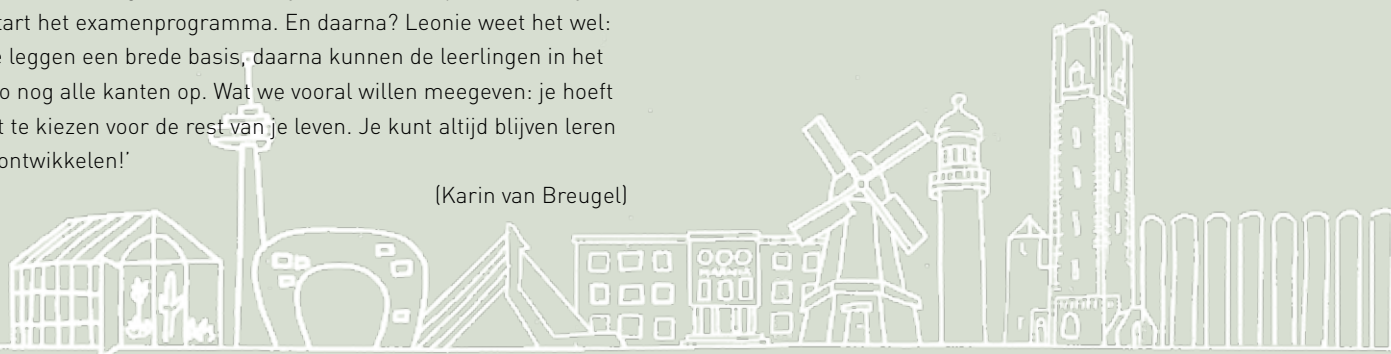
Een leven lang leren

De hamvraag is natuurlijk wat de kennismaking met alle profielen uiteindelijk teweegbrengt. Randelies zegt daarover: 'Ik dacht eerst dat ik Zorg en Welzijn wilde kiezen, maar nu twijfel ik wel een beetje. DPMVI is ook echt leuk.' Voor Feline ligt het iets anders: 'Als ik met vrienden in de speeltuin aan het chillen ben, komen er altijd kleine kinderen naar mij toe die geduwd willen worden op de kabelbaan. Omdat ik kleine kinderen leuk vind, denk ik dat Zorg en Welzijn wel iets voor mij is.' 'Als je kleine kinderen leuk vindt, is Zorg en Welzijn niet de enige keuze die daarbij past', reageert Leonie. 'Jij bent heel creatief, dus misschien ligt het wel dichterbij jou om later bijvoorbeeld producten voor kleine kinderen te gaan ontwerpen ...'

Halverwege leerjaar 2 maken de leerlingen een voorlopige profielkeuze en gaan ze een halfjaar echt de diepte in. In leerjaar 3 start het examenprogramma. En daarna? Leonie weet het wel: 'We leggen een brede basis, daarna kunnen de leerlingen in het mbo nog alle kanten op. Wat we vooral willen meegeven: je hoeft niet te kiezen voor de rest van je leven. Je kunt altijd blijven leren en ontwikkelen!'

(Karin van Breugel)

→ *'Je hoeft niet te kiezen voor de rest van je leven. Je kunt altijd blijven leren en ontwikkelen!'*



Levensrecht leren vervangt leren via simulaties

‘Door zelfvertrouwen gaan leerlingen groeien’

Leerlingen van Accent Praktijkonderwijs Capelle leren steeds meer op een levensrechtelijke manier in plaats van via simulaties. Bijvoorbeeld in de garage bij de school, in het inpandige restaurant de Eetsalon en in winkel en lunchroom Het Meesterwerk in winkelcentrum de PicassoPassage. Het nieuwste project is de werkplek van touwgroothandel Paracord in het schoolgebouw aan de Wisselspoor.

Directeur Marja Swaneveld van Accent Praktijkonderwijs Capelle vertelt: ‘Levensrecht leren is een vast ontwikkelthema binnen de school. Denk aan een wekelijkse praktijkdag voor leerlingen uit leerjaar 1 en 2 die iets doen voor een ander bij een scoutingterrein, verzorgingshuis, een kringloopwinkel of de voedselbank. Nu hebben we een bedrijf in de school gehaald: Paracord (zie kader – red.). We doen dit vooral om leerlingen ervaringen te laten opdoen en om hen sociale en arbeidsvaardigheden bij te brengen, zodat ze beter voorbereid zijn op de toekomst.’

Groenbedrijf

De school ziet meer mogelijkheden in een samenwerking met bedrijven. De schoolleiding gaat in gesprek met een groenbedrijf dat interesse heeft getoond en eenzelfde constructie voor zich ziet als met Paracord. Verder heeft de school ideeën om een creatief atelier en een houtwerkplaats te openen waar leerlingen producten maken

die in de winkel Het Meesterwerk verkocht kunnen worden. De schoolleiding hoopt dat ook daar bedrijven willen instappen.

Marja: ‘Het is mooi als bedrijven zich op deze manier willen verbinden aan het onderwijs. Het geeft leerlingen kansen die ze anders niet zouden krijgen.’

Coachen en instrueren

Niet alleen het maken en verkopen van de producten is leerzaam, legt logistiekdocent Thijs Roos uit: ‘Leerlingen hebben houten kerstbomen gemaakt die verkocht kunnen worden in de winkel. Ik stuur mijn logistieklerlingen op weg om ze daar te brengen. Eigenlijk maken leerlingen een productielijn mee, en vormen we een soort bedrijf.’ Marja vult aan: ‘We willen een plek zijn voor leren en ontwikkelen. Dat vergt voor ons als team een andere wijze van werken.

We coachen en instrueren in plaats van doceren, en praten over werkprocessen in plaats van opdrachten.’

Dita: ‘Dita: ‘Ik vind het leuk om pakketjes in te pakken. Je leert hier meten en checken of alles erin zit. Je hebt ook zelf verantwoordelijkheid.’

Thijs legt de link met de examinering voor branchecertificaten: ‘De werkprocessen komen terug in de examinering van Scholing voor Arbeid; daarbij wordt op werkproces geëxamineerd.’

Ander gedrag

Levensrecht leren zorgt voor ander gedrag bij de leerlingen. Marja: ‘Ze leren vaardigheden door te dóen, met echte mensen. Dat geeft hen zelfvertrouwen en kennis – ‘Hé, ik kan met een pinautomaat werken!’ –, en het maakt ze enthousiast. Ze merken of ze iets leuk vinden of juist niet, en ook waarom. Daardoor kunnen ze zelfregie pakken over hun leerproces, en zelfsturing is ook iets waarmee we bewust bezig zijn.’ Thijs: ‘Je kunt leerlingen twintig keer iets vertellen, maar als ze het dóen en zien landt het opeens veel eenvoudiger.’

Daan: ‘Ik leer hoe ik iets beter kan doen met mijn stage bij Paracord, bijvoorbeeld netjes wikkelen.’

Gepersonaliseerd leren

Naast zelfsturing is Accent Capelle bezig met gepersonaliseerd leren. Marja: ‘We kijken naar de leerling als persoon. Wat heeft hij of zij nodig? De tijd is veranderd; we moeten aansluiten bij hoe de leerling tegenwoordig leert.’

(Anja de Zeeuw)



Links: docent Thijs Roos en rechts: directeur Marja Swaneveld van Accent Praktijkonderwijs Capelle



Wat is en doet Paracord?

Touwgroothandel Paracord uit Krimpen aan den IJssel biedt via een webshop onder andere DIY-pakketjes aan voor armbanden en katten- en hondenhalsbanden. Een medewerkster van Paracord geeft de leerlingen ter plekke de opdrachten voor het samenstellen en versturen van de pakketjes, en begeleidt hen bij de uitvoering, samen met een vakdocent.



Van links naar rechts: Lianne de Koning, Gwendolyn Kleinjan, Marcel de Wit, Nancy van Gelderen, Pieter Kurpershoek, Maarten Nieuweboer, Bert Ouwens, Sanne Kamphuisen, Cathy Hogendoorn, Leonie Heuvelman, Joost Leuven, Liesbeth van Terwisga en Lisette Franchimon

CVO Academie al aan de slag voor 2024-2025

Een heldere visie op de toekomst

Ruim een jaar na het lanceren van het digitale platform vertelt manager Sanne Kamphuisen waar de CVO Academie staat en hoe de huisacademie zich richt op de toekomst.

De CVO Academie heeft een heldere strategie die gebaseerd is op de pijlers kennis, professionaliseren en innovatie. Op basis van deze pijlers wil de academie komend schooljaar haar activiteiten verbreden, verduurzamen en verdiepen.

Ontsluiten van kennis

De academie is er voor alle CVO-medewerkers en heeft als doel de aanwezige kennis binnen CVO toegankelijk te maken. De CVO Academie stimuleert dat eigen medewerkers deze kennis overbrengen en investeert hier ook proactief in. Zo heeft de academie het afgelopen jaar al veel kennis uit de organisatie opgehaald en een expertisepool opgericht. Daarnaast zijn er binnen het academieteam themahouders aangesteld die de thema's van de academie vertegenwoordigen en hierover binnen de eigen vestiging of breder in de organisatie in gesprek gaan met collega's. Ook is er een nauwe samenwerking met beleidsmedewerkers van de CVO beleidsstaf en de scholengroepen. Zij weten met welke onderwerpen collega's binnen de scholengroep bezig zijn, zodat de academie hierop kan aansluiten met leeractiviteiten. Manager Sanne Kamphuisen spreekt zelf ook regelmatig

met directeuren van de scholen, zodat er continu afstemming is over de schoolontwikkelingen en de ontwikkelbehoefte van de medewerkers die daaruit voortkomt. Uiteraard wordt ook buiten CVO gekeken hoe kennis is te verkrijgen door samenwerking met partners. 'Zo bouwt CVO aan een sterk netwerk binnen en buiten de organisatie', zegt Sanne.

Professionaliseren

Professionaliseren is integraal onderdeel van werken en medewerkers staan aan het roer van hun eigen persoonlijke ontwikkeling. De academie wil daarin als gids functioneren en maatwerk bieden. Een academie voor en door medewerkers van CVO, hoe mooi is dat! Er is zoveel kennis binnen de organisatie die een podium verdient binnen de academie. Iedere medewerker kiest wat hij of zij wil leren, en het zelf kunnen kiezen van leeractiviteiten draagt bij aan het werkplezier en de duurzame inzetbaarheid van een medewerker. Sanne: 'Medewerkers willen autonomie en regie kunnen hebben over hun eigen professionalisering. Dat hoort bij persoonlijk leiderschap en een lerende organisatie. We willen iedereen de

gelegenheid bieden een leeractiviteit te volgen passend bij zijn of haar eigen ontwikkelfase en levensfase.' Daarnaast wil de academie enthousiasmeren door te zorgen voor een diversiteit aan leervormen, want iedereen leert op een andere manier. Zo biedt de academie onderwijscafés, e-learning, webinars en leeractiviteiten op locatie. Sanne: 'We bieden liever honderd onderwerpen op drie manieren aan dan driehonderd verschillende onderwerpen op één manier. De academie zorgt ervoor dat de kwaliteit van het leerresultaat wordt geborgd. De kracht van de academie zit in het bepalen wat de leerbehoefte is van CVO, de scholen en medewerkers en daar op inspringen door kennis op te halen van eigen mensen, kennis van buiten of wetenschappelijk onderzoek. Daardoor kan de academie snel een leeractiviteit inrichten.'

Ruimte voor innovatie

CVO omarmt innoverend gedrag van medewerkers. De academie wil alle medewerkers inspireren en stimuleren om te komen tot innovaties die het onderwijs binnen CVO verrijken. De academie organiseert komend schooljaar verschillende inspirerende leeractiviteiten die de kennis over en vaardigheden voor innoveren en projectmatig werken versterken.

(Ramona Bouchée en Gwendolyn Kleinjan)



Sanne Kamphuisen



Waar vind je het aanbod?

Elke maand verschijnt de digitale nieuwsbrief van de CVO Academie met extra aandacht voor nieuwe leeractiviteiten en een terugblik op de leeractiviteiten die zijn geweest. De academie is al druk aan de slag met het leeraanbod voor 2024-2025, zodat medewerkers hun deelname aan leeractiviteiten tijdig bespreekbaar kunnen maken en dit opgenomen kan worden in het taakurenbeleid.



Talitha Alders is een van de drie coaches op PentAgora

Vernieuwingschool PentAgora goed uit de startblokken

‘We nemen de leerling erg serieus’

Wie op een willekeurige ochtend binnentapt bij PentAgora, ervaart er een huiskamerachtige sfeer. Leerlingen zijn bezig om een kapstok op te hangen, Frans te leren, met Lego te bouwen of naar buiten te rennen met een hengel om te vissen in de omgeving. Deze variatie hoort bij het Agora-onderwijs, oftewel: volledig gepersonaliseerd leren.

PentAgora is de nieuwe vestiging van Scholengroep Penta in Spijkenisse waar alle leerlingen een volledig gepersonaliseerde leerroute doorlopen, begeleid en geïnspireerd door coaches. In september zijn er 28 leerlingen met allerlei adviezen, van vmbo kader tot vwo, begonnen en op 24 oktober is de school officieel geopend. De leerlingen kiezen zelf hoe ze zich gaan ontwikkelen en zullen de wereld ontdekken op basis van hun nieuwsgierigheid en talent.

Josephine: ‘Ik vind het fijn dat kinderen hier het recht hebben om iets van het onderwijs te vinden en de vrijheid hebben om dat uit te spreken. Je mag hier ontdekken dat leren leuk kan zijn.’

Drie coaches begeleiden en inspireren hen bij hun ontwikkeling: Talitha Alders, Jovino van Aerde en Robin Boers. Talitha leidt *CVOpen* rond op de nieuwe onderwijsplek – een kubusvormig gebouw naast Penta Scala Molenwatering – en vertelt over het bijzondere onderwijsconcept.

‘Geen schoolbel’

‘Er zijn vier ruimtes ingericht: een keuken, een werkplaats, een kunstkamer en een grote ruimte met alle werkplekken en samenwerkplekken van leerlingen. In de grote ruimte heeft elke leerling een eigen werkplek gemaakt om er met plezier te kunnen leren. Dat kan zijn aan een mooi versierd vintage meubeltje, een strak eigentijds bureau met een paar computerschermen of in een hokje van steigerhout met gordijnen. De samenwerkplekken zijn banken of hoekjes die de school heeft laten maken.

Er is een strakke dagindeling tussen negen uur 's morgens en drie uur 's middags. Toch lijkt PentAgora niet op een school. Er zijn geen klassen, vakken, schoolboeken of toetsen en er klinkt geen schoolbel – leerlingen leren zelfstandig op basis van

Dakyvion: Ik heb eerst op een andere school gezeten, maar daar ging het niet zo goed. Hier vind ik het fijn, omdat je de vrijheid hebt om je eigen programma te bepalen.’

vragen die zij hebben. Het enige vak dat er wél is en dat voor alle leerlingen verplicht is, is gym.’

Challenges

Elke activiteit van leerlingen is gebaseerd op een *challenge*, een leervraag die hij of zij formuleert samen met de coach.

De leerling mag die op een eigen manier beantwoorden: door actie-onderzoek, interviews of research op internet of in boeken. Wekelijks is er een coachgesprek van een half uur. Naast hun werk aan de *challenges* kunnen leerlingen vrijwillig deelnemen aan workshops of inspiratiesessies die van tijd tot tijd gegeven worden.

Radicaalste verschil

‘Belangrijk is dat de leerlingen autonoom leren en dat hun geen discipline wordt opgelegd’, zegt Talitha. ‘De leerling moet eisen aan zichzelf stellen.’ Ze schetst het radicaalste verschil met het reguliere onderwijs: ‘Als coaches zien wij de leerlingen de hele dag. De relatie met hen ontwikkelt zich heel natuurlijk, en dat is toch wat je als docent eigenlijk wilt. We nemen ze erg serieus, we weten zeker dat ze ergens goed in willen worden.’

Eindtermen

Als de leerlingen weten wat ze de wereld willen bieden, hoort daar ook vaak een diploma bij om naar het vervolgonderwijs te kunnen. ‘Door die sterke intrinsieke motivatie verwachten we dat leerlingen veel kennis kunnen opnemen in korte tijd. Twee jaar voor het eindexamen laten we ze hun *challenges* richten op de eindtermen. We werken dan samen met vakexperts aan een stappenplan zodat de leerling het juiste niveau bereikt.’

(Anja de Zeeuw)



Meer informatie: agora.penta.nl



Links Joni Heijboer, rechts Harald van Vugt

Telkens moet een leerling een "trede" behalen. Eigenlijk is het een zakelijke manier van onderwijs geven met een stukje persoonlijke verbinding.'

Harald: 'Het is misschien wel gestructureerder dan gewoon onderwijs, want de coach spreekt elke week met de leerling en samen bekijken ze of de leerdoelen zijn behaald.' Op beide scholen wordt overigens ook klassikaal gewerkt. Een les begint met een centrale sessie, waarin de docent een algemene inleiding geeft. Daarna gaan leerlingen verder met de verwerking op hun eigen niveau. Voor elk niveau is een docent beschikbaar om te begeleiden.

Groeimogelijkheid

Joni: 'De verantwoordelijkheid voor een leerling is groter – die wordt in een gesprek telkens bevraagd: "Waarom heb je dat niet gedaan, we hebben dat toch afgesproken?"' Volgens Harald is deze vorm van onderwijs bij uitstek geschikt voor scholen op Zuid: 'In de persoonlijke aandacht zit de groeimogelijkheid van de leerling. Overigens is dit binnen andere onderwijsconcepten net zo goed mogelijk. Het mooiste is als er keuze is, zodat leerlingen kunnen zeggen: die school past bij mij.'

Vicki: 'Ik vind de manier van leren fijn, want er wordt goed lesgegeven en de leraren zien je goed. Ik kan ook zelf aan mijn leerdoelen werken en kan zelfs sneller werken.'

Groot appèl op docenten

Beide directeuren zijn er duidelijk over dat het gepersonaliseerd leren een cultuurverandering inhoudt op school. 'Daar zit niet iedereen op te wachten', vertelt Joni. 'We doen een groot appèl op onze docenten. Je moet voelen dat dit meerwaarde heeft.' Harald: 'Het vraagt ontwikkeling, investering; daar moet je voor openstaan.'

(Anja de Zeeuw)

Gepersonaliseerd leren is zakelijk en persoonlijk

Focus op de leerling, niet op de klas

Twee CVO-scholen bieden gepersonaliseerd onderwijs aan dat is geïnspireerd op het Zweedse onderwijsconcept Kunskapsskolan. Dit zijn Focus Beroepsacademie in Barendrecht en Portus Meridiem in Rotterdam-Zuid. Focus Beroepsacademie werkt al vijf jaar met dit concept, Portus Meridiem is er dit schooljaar mee gestart. De enthousiaste directeuren van deze twee scholen vertellen wat deze onderwijsvorm inhoudt.

Joni Heijboer, directeur van Focus Beroepsacademie, een school met beroepsgerichte leerwegen in het vmbo, ziet het zó: 'We keken heel lang naar het functioneren van een klas. Ons systeem van gepersonaliseerd onderwijs krijgt voor elkaar dat een docent veel beter kijkt naar het individu. Waar staat het kind in zijn onderwijsleerproces? Een leerling blijkt in een eigen leerroute succesvoller te kunnen zijn dan als onderdeel van een klas.'

Harald van Vugt, directeur van Portus Meridiem¹, de school voor mavo, havo en vwo die in 2026 een nieuw gebouw betreft op het Stadionpark, wijst op de daadwerke-

lijke verbinding die er te maken is in dit concept. 'Door het wekelijkse contact met de coach worden leerlingen daadwerkelijk gezien.'

On demand

Gepersonaliseerd onderwijs is volgens Joni en Harald de onderwijsvorm voor de toekomst. Joni: 'Ons maatwerk past in deze tijd. Kinderen kijken ook nooit een tv-programma als het wordt uitgezonden, ze leven *on demand*. Daar kunnen we beter bij aansluiten met gepersonaliseerd leren. Er zijn leerlingen die buiten de school keuzevakken volgen bij een hovenier of een lasbedrijf, omdat ze de leerdoelen voor een vak al hebben behaald.'

Harald zegt: 'In de hele maatschappij zie je dat alles is toegesneden op persoonlijke voorkeuren. Die ontwikkeling hebben wij ook ingezet op onze scholen.'

Leerdoelgericht onderwijs

Gepersonaliseerd leren is iets anders dan individueel onderwijs en verschilt ook van Agora-onderwijs.

Joni: 'Ons onderwijsconcept is een veilige route waarvan leerlingen niet kunnen afwijken; het is leerdoelgericht onderwijs.'

¹ Portus Meridiem is de nieuwe naam van Portus CBSplus en Portus Zuidermavo-havo.



Dit schooljaar is ook Comenius Krimpen gestart met het concept Kunskapsskolan.

Eigentijds klassiek onderwijs

Interview met:

Hans Timmermans
Rector ad interim

Sanae Benchellal
Vijfde klas Marnix Gymnasium

Hoe kijken leerlingen naar de toekomst van het onderwijs en wat verwachten zij van hun school? Leerling Sanae Benchellal en rector ad interim Hans Timmermans van het Marnix Gymnasium gaan er graag over in gesprek.

Sanae Benchellal zit in de vijfde klas van het Marnix Gymnasium. Deze gedreven leerling is voorzitter van de senaat, ofwel de leerlingenraad, en lid van zowel medezeggenschapsraad als gemeenschappelijke medezeggenschapsraad. Met beide handen greep Sanae de uitnodiging aan om te praten over de toekomst van het onderwijs. Ze zegt: 'Ik wil graag betrokken zijn bij de school en iets kunnen betekenen. De functies die ik bekleed zorgen er tegelijkertijd voor dat ik me breed kan ontwikkelen. Ik leer er veel van.'

Verminderen van werkdruk

Een van de thema's die volgens Sanae aandacht behoeft, is de werkdruk. Sanae: 'Jongeren ervaren veel druk. Dat speelt in de hele maatschappij, maar zeker ook op het Marnix. Je maakt hier op school lange dagen, moet behoorlijk wat huiswerk maken en hebt ook nog Grieks en Latijn. Daar komt bij dat de toetsen erg op niveau zijn.' Hans Timmermans: 'Ik herken wat je zegt. Als ik bijvoorbeeld kijk naar leerlingen in de tweede klas, die hebben 36 lesuren plus huiswerk. Ik vraag me wel eens af of je een kind eigenlijk wel zoveel werk kunt geven. Creëren we niet een situatie waarin leerlingen helemaal geen zin of tijd meer hebben om naast school ook andere dingen te doen?'

Culturele vorming

'Onze school is sterk gefocust op kennisverwerving en cognitieve ontwikkeling. Ik zou het goed vinden als er in de toekomst meer ruimte komt om je in de breedte te ontwikkelen, bijvoorbeeld met een debatclub of sportactiviteiten', zegt Sanae. Hans valt haar direct bij: 'Wat mij betreft zouden ook culturele lessen een plek in het programma mogen krijgen. Denk aan muziek, theater of dans. Dat soort vakken kunnen voor de leerlingen een geweldige verdieping van hun profiel geven.'

Sanae zou het toejuichen als er ook aandacht komt voor andere culturele aspecten: 'We zijn een Rotterdamse school, dus we hebben leerlingen met heel verschillende culturele achtergronden. Ik denk dat het stimulerend is om daar meer gebruik van te maken. Niet alleen om elkaar beter te leren kennen en begrijpen, maar ook om de polarisatie een beetje tegen te gaan.'



Links leerling Sanae Benchellal, rechts rector ad interim Hans Timmermans

→ *'Ik wil graag betrokken zijn bij de school en iets kunnen betekenen'*

Meer aandacht voor actualiteit

Ook voor de actualiteit zou meer ruimte mogen zijn. Sanae zegt daarover: 'Er speelt zoveel in de wereld. Daar praat je wel over met vrienden of thuis, maar ik zou graag zien we dat we hierover ook op school het gesprek aangaan. Je kunt bijvoorbeeld vaker krantenartikelen lezen, da's ook nog eens goed voor de leesvaardigheid en woordenschat. Ook kun je sommige lessen starten met een actualiteit. Er zijn tal van actuele onderwerpen die je aan vakken kunt linken: aardbevingen, droogte, klimaatverandering, recessie, inflatie, noem maar op. Zo gaan de vakken ook wat meer leven.' Hans vult aan: 'Oog hebben voor de actualiteit en voor de wereld waarin we leven, past ook goed bij het christelijke karakter van de school.'

Duwtje in de rug

Hans vindt het mooi dat Sanae het thema taalvaardigheid expliciet noemt. 'De leerlingen die op onze school starten, hebben in principe de intellectuele capaciteiten om het gymnasium te halen. We zien de laatste jaren echter steeds meer leerlingen die bepaalde tekorten hebben, bijvoorbeeld op het gebied van woordenschat of begrijpend lezen, waardoor hun talenten niet ten volle tot bloei komen. Zij hebben een duwtje in de rug nodig, daar zijn we als school verantwoordelijk voor. Daarom zijn we onlangs onder meer gestart met het ontwikkelen van een actief taalbeleid.'

Waar leerlingen volgens Sanae ook hulp bij kunnen gebruiken: verantwoordelijkheid nemen voor je eigen leerproces. Ze zegt daarover: 'Op deze school hebben leerlingen best veel autonomie. Er wordt van je verwacht dat je verantwoordelijkheid neemt voor je eigen leerproces. Ik zou in de toekomst graag zien dat leerlingen daar beter in worden begeleid. Dus dat ze bijvoorbeeld in de brugklas leren hoe ze moeten leren en hoe ze hun werk moeten aanpakken en plannen. Dat soort vaardigheden zijn voorwaardelijk voor autonomie.'

Artificial Intelligence

Pratend over eigen verantwoordelijkheid komt het gesprek ook op Artificial Intelligence (AI). 'Ik denk dat AI op dit moment nog niet speelt op onze school. Leerlingen maken hun werk echt wel zelf. Logisch, want je doet het ook voor jezelf. Bij veel praktische opdrachten is AI sowieso minder bruikbaar, bijvoorbeeld als je je eigen mening over een onderwerp moet formuleren. Toch vind ik dat de school wel moet nadenken over AI, want de leerlingen



zullen het later in hun leven overal tegenkomen en gaan gebruiken. Het zou goed zijn als je op school leert hoe je AI functioneel en efficiënt kunt gebruiken op een manier waardoor je er zelf ook nog iets van leert', zegt Sanae. Hans reageert: 'Ik deel jouw indruk dat AI nog niet echt leeft op de school. In de toekomst gaat het ongetwijfeld een veel prominentere rol spelen. Hoe zich dat ontwikkelt, kan ik nu nog niet voorzien. In algemene zin denk ik dat er binnen onze school wel wat meer ruimte zou kunnen zijn voor ICT, mits goed geïntegreerd in het onderwijs. Ik ben ervan overtuigd dat je op een gymnasium altijd gebruik zult blijven maken van leerboeken, van een klassieke didactiek en van een klassieke organisatie van het onderwijs. Toch ben ik er ook van overtuigd dat er voor onze leerlingen tal van waardevolle ICT-toepassingen zijn, bijvoorbeeld voor de verwerking van de stof, differentiatie en verdieping. Wij noemen ons onderwijs dan ook 'eigentijds klassiek'.

(Karin van Breugel)



Vier jaar lang daltonschool-in-ontwikkeling

‘Meer zelfstandigheid dankzij daltontaken’

Tweewekelijkse daltontaken, een daltonuur op het rooster, een coachkwartier aan het begin van de schooldag en een daltonplein om in een huiselijke sfeer huiswerk te maken en samen te werken. Daaraan merken onderbouwleerlingen op Comenius Dalton Rotterdam dat hun school dit schooljaar daltononderwijs heeft ingevoerd.

Wiskundedocent en coach Rechelle Pinxter vertelt dat de school ‘daltonschool-in-ontwikkeling’ is en vier jaar de tijd heeft om het concept in te voeren. Rechelle vormt samen met vijf collega’s de ontwikkelgroep. Ze is erg gemotiveerd voor het daltononderwijs omdat ze klassikaal frontaal lesgeven niet van deze tijd vindt, vooral niet voor leerlingen in de grote stad. ‘Activerende werkvormen laten de leerlingen op andere manieren leren. Maar het is wel een worsteling binnen het reguliere onderwijs, want je hebt altijd te maken met exameneisen.’



Wiskundedocent en coach Rechelle Pinxter is lid van de ontwikkelgroep voor het daltononderwijs

Kernwaarden

Daltononderwijs gaat uit van vijf kernwaarden: zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, samenwerken, effectiviteit en reflectie.

Rechelle: ‘Met de daltontaken proberen we de zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van de leerlingen te stimuleren.

Bij verantwoordelijkheid hoort ook vrijheid – we hopen dat leerlingen zich vrij voelen om zelf te kiezen wanneer ze wat doen. Het doel is ook dat er meer tijd komt voor vakken die leerlingen lastig vinden.’

Daltonuur

Keuzevrijheid is er ook elk vierde uur van de schooldag, tijdens het zogenoemde daltonuur. Leerlingen mogen dan zelf bepalen bij welke docent ze een les willen volgen, of dat ze aan andere vakken werken op het daltonplein. Dit plein op de eerste verdieping is sfeervol ingericht met een comfortabele zithoek, studeerplekken, hoge en lage werktafels, en een lange tafel. Er is altijd een onderwijsassistent aanwezig om leerlingen te helpen als ze vragen hebben.

Calvin: ‘Bij het daltonplein kun je rustig werken of samenwerken. Je kunt er onder andere ook laptops lenen, boeken lezen en natuurlijk je huiswerk maken!’

Amel: ‘Dit is een daltonschool in Rotterdam, een school waar je goed zelfstandig kunt leren. Het is een kleine school waardoor er meer ruimte is voor leren.’

Jennah: ‘Dat we daltontaken gebruiken in plaats van huiswerk was even wennen, maar de docenten helpen je goed met wat jij nodig hebt om het de volgende keer wat beter te doen.’

Papieren mapje en agenda

De eerstejaars leerlingen pakken de nieuwe werkwijze inmiddels goed op, vertelt Rechelle. ‘Ze denken goed na over het eigen leerproces en spreken vaker met elkaar af om dingen samen te doen op school dan leerlingen in het vorige jaar.’ De tweede- en derdejaars leerlingen hebben nog wat moeite om hun werk goed te plannen aan de hand van de daltontaken. Ze moeten wennen aan het feit dat hun opdrachten niet meer in het leerlingvolgsysteem Somtoday staan, maar in een fysieke planner met daltontaken. Met het fysieke daltontakenmapje en de papieren schoolagenda loopt de school meteen vooruit op het mobielvrij worden per 1 januari.

Zingeving

Rechelle vindt daltononderwijs een mooie tussenstap naar de toekomst. ‘Zingeving is heel belangrijk. In docentenpraatgroepen hoor je vaak: leerlingen zijn niet meer gemotiveerd. Ik denk dat de motivatie van leerlingen anders is dan wij willen zien. De jeugd ervaart de docent of regeringsinstellingen niet meer vanzelfsprekend als autoriteit, ze wil zelf de autoriteit zijn. Daar moet het onderwijs zich op aanpassen.’

Certificering

Alles staat of valt met de docent, daarvan is Rechelle overtuigd. ‘Er worden meer coachende vaardigheden van een docent verwacht, en dat hij of zij meer leert loslaten. Dat vinden veel collega’s lastig.’ De onderwijsgevende collega’s op Comenius Dalton Rotterdam zijn druk bezig om zich te scholen voor het daltononderwijs. In januari raakt de eerste groep gecertificeerd. Ook onderwijsassistenten, administratieve medewerkers en conciërges volgen een daltonscholing.

(Anja de Zeeuw)



Links docent Jacqueline Venema, rechts leerling Jasmijn

Differentiëren en maatwerk bieden

Vakken versnellen en extra vakken volgen

Differentiëren en maatwerk bieden is een must voor gymnasiumleerlingen, nu én in de toekomst. Dat is de overtuiging van Jacqueline Venema, sportdocent en mentor van een vijfde klas op het Zuider Gymnasium. Deze school doet al vanaf 2015 mee aan het overheidsinitiatief voor verrijkt en versneld vwo.

Leerlingen op het Zuider Gymnasium hebben voor vrijwel elk vak de mogelijkheid om lessen te volgen in een hoger leerjaar en er eerder eindexamen in te doen. Er zijn leerlingen die zodoende al na vijf jaar de school verlaten. De tijd die ze winnen kunnen ze besteden aan oriëntatie op een vervolgstudie of een baan, én andere kwaliteiten ontwikkelen.

Goed basisrooster

Vóór leerlingen versnellen, moet duidelijk zijn dat ze goed zijn in het betreffende vak en dat versnellen voor hen van meerwaarde is.

Jacqueline Venema vertelt dat er in elke klas twee à drie leerlingen zijn die voor een of meer vakken versnellen. 'Het is fijn dat deze mogelijkheid er is op onze school. De leerlingen die versnellen doen het voor 80 procent zelf, ze moeten echt aan de bak; wij faciliteren het voor 20 procent.'

We zorgen bijvoorbeeld voor een goed basisrooster voor de normale vakken – met lessen van tachtig minuten – en voor tentamens die versnellers kunnen maken. Leerlingen moeten zelf in hun rooster bekijken waar ze een uur kunnen missen en waar ze een uur extra kunnen volgen.'

'Overuren'

In Jacquelines mentorklas zitten Jasmijn (16) en Roos (14) die niet alleen versnellen, maar ook extra vakken doen. 'Zij excelleren enorm, al van jongs af aan', zegt Jacqueline, 'maar ze werken keihard – deze meiden draaien overuren.'

Jasmijn vertelt: 'Ik heb het vak wiskunde D al afgerond en wil dit schooljaar eindexamen wiskunde B en Grieks doen. Ik volg naast mijn schoolvakken het Honours Programma van de Gymnasia (HPG), zit in de leerlingraad en regisseer een klassiek toneelstuk voor het vak Latijn.' Ze doet dit schooljaar mee aan Olympiades Latijn en Grieks. Na haar eindexamen wil ze een grote reis maken en daarna een studie kiezen.

Roos is een vroege leerling en sloeg op de basisschool groep 3 over. Zodoende is ze op haar veertiende vijfdeklasser. Ze wil aan het eind van dit schooljaar examen doen in wiskunde B, Duits en Engels. Ze volgt Duits als extra vak ('motivatievak') en versnelt daar ook in. Ze wil volgend schooljaar al wiskunde volgen aan de universiteit en overweegt om na het eindexamen wis- of natuurkunde te gaan studeren in Zuid-Afrika.

Zelfstandigheid

Roos benadrukt dat voor een leerling die wil versnellen zelfstandigheid echt *key* is. 'Je moet met een docent kunnen communiceren over wat je moet doen.'

Veel leerlingen die versnellen komen van de Zuider gymnasiumbasisschool; Roos is daar een voorbeeld van. Deze leerlingen volgen soms in groep 7 of 8 al wiskunde op het Zuider Gymnasium, en komen met een voorsprong in de brugklas. 'Het is maatwerk per kind', zegt Jacqueline. 'Soms versnelt een leerling in de beginjaren en stagneert deze voorsprong later door bepaalde omstandigheden. Dat is niet erg. En soms komen leerlingen later tot bloei en zijn ze er dan pas aan toe.'

Jacqueline vindt het fijn dat de school leerlingen die leergierig zijn en de intelligentie hebben, extra mogelijkheden kan aanbieden, bijvoorbeeld de pre-university-programma's. 'Als mentor stimuleer ik leerlingen de kansen te pakken die er zijn. Dat maakt ze een breder mens.'

[Anja de Zeeuw]



Een kijkje op ... het CVO Medewerkersfestival

Sèrahja Coutinho en Arisha Hogendoorn, leerlingen uit de derde klas van het Zuider Gymnasium, waren de razende reporters op het medewerkersfestival van CVO dat plaatsvond op 14 september in Ahoy.



De entree van Ahoy was opvallend en feestelijk versierd. Alle medewerkers werden in de hal ontvangen en kregen een festivalpolsbandje als toegangsbewijs.



De kunstwerken gemaakt door leerlingen van de scholengroepen stonden ook tentoongesteld in de hal. De leerlingen hebben met toewijding en creativiteit kunstwerken gemaakt over het thema 'Toen, heden en de toekomst'. In de foyer werd iedereen verwelkomd met thee, koffie en een jubileumgebakje.



De kennismiddag werd geopend door de dagvoorzitters Mark van Burgel en Jaimie de Jongh, twee schooldirecteuren van CVO. Zij gaven het festival kleur met hun enthousiasme, warmte en spitsvondige opmerkingen.



Vier leerlingen van het Comenius College verzorgden de openingsact. Op een mix van muziek dansten zij de sterren van de hemel.



CVO-bestuurders Marc Mittelmeijer en Ton Bestebreur stelden zich voor en spraken kort over de betekenis van 125 jaar vereniging CVO. Daarna kondigden ze de CVO-film aan, die speciaal gemaakt is voor het 125-jarig bestaan. De film gaat over de bezieling van het onderwijs. In de film krijgen de kernwaarden invulling: liefde, verantwoordelijkheid, rechtvaardigheid en hoop.



Bijzonder hoogleraar Louise Elffers hield een interessante speech over gelijke kansen in het onderwijs.



Onderwijsvernieuwer Claire Boonstra stak een speech af over het teruggaan naar de bedoeling van het onderwijs.



Peter Spreekt, de artiestennaam van mentor Peter 't Jong van Accent Praktijkonderwijs Delfshaven, inspireerde het publiek met zijn presentatie over 'Vragen aan mezelf'.



Het Marnix Gymnasium bracht de middag tot een einde met een betoverend dansoptreden. De leerlingen straalden in hun witte kleding op het podium en als klap op de vuurpijl prikten ze een ballon vol glitters door!



Tijdens de borrel stelden Sèrahja en Arisha vragen aan medewerkers zoals: Wat is een goede docent? Wat betekent liefde voor u? Voelt u verantwoordelijkheid voor uw leerlingen? De reacties waren leerzaam, uitgebreid en goed doordacht.

De borrel werd afgetrapt met spetterende optredens van Scholengroep Penta, Melanchthon en het Zuider Gymnasium. Met muziek, zang en dans door leerlingen en docenten zat de sfeer er al snel goed in.

Uiteraard werd er ook voor de inwendige mens gezorgd. De avond werd afgesloten met optredens van de Hermes House Band en het New Cool Collective, terwijl DJ Tim Handy en DJ Mark Smit de dansvloer nog verder lieten vlammen met hun aanstekelijke beats.



Het evenement bood een scala aan entertainment, waaronder een fotobooth, een karikaturist en een pubquiz. De goochelaar stelde iedereen voor een raadsel met ongelooflijke trucs.



Bij het weggaan ontving elke gast een presentje van de CVO Academie: een handig kabelsetje.



Medewerkers van verschillende CVO-scholen reageren op een stelling van de redactie.

→ 'Artificial Intelligence (AI) is een positieve aanvulling op ons onderwijs'

Olga Lock

Docent Engels en leerlingcoördinator BBL onderbouw Penta De Oude Maas

Het voorbereiden op een (digitale) toekomst kan zeker met AI. Deze technologie kan het leren personaliseren en de efficiëntie verhogen, waardoor leerlingen essentiële digitale vaardigheden ontwikkelen. Als docent zie ik AI als een creatieve uitdaging en ermee werken houdt me scherp wanneer het gaat om onderwijsontwikkelingen. Maar laten we vooral de menselijke interactie behouden!



Martin van der Grond

Docent Nederlands Comenius Lyceum Capelle

Voor het vak Nederlands is het lastig om AI als hulpmiddel in te zetten omdat het zo makkelijk is voor de leerling om AI het schrijfwerk te laten doen. We ondervangen dat door de opdrachten gestructureerd aan te bieden (en na elke stap een controlemoment in te lassen) en schrijfopdrachten in de les te laten schrijven. Zo kost AI ons dus eerder tijd dan dat het tijd oplevert.



Gabi Moet

Teamleider Comenius College Krimpen

Privacy-schending, bias, discriminatie en desinformatie zijn negatieve aspecten van het gebruik van AI die goed gemonitord moeten worden en waarvoor wet- en regelgeving belangrijk is. De positieve mogelijkheden voor het onderwijs zijn echter grenzeloos, voor zowel de docent, leerling, schoolleider als bestuurder. Effectiever leren en werken in een handomdraai.



Ronilla Snellen

Algemeen directeur Portus Scholengroep

Ja! Je kunt AI inzetten voor gepersonaliseerd leren doordat AI lesplannen op maat kan maken. Je kunt de toegankelijkheid van onderwijs vergroten door bijvoorbeeld vertaaltools. Er zijn geautomatiseerde beoordelingen mogelijk die niet alleen de opdrachten beoordelen maar ook feedback geven voor verbetering.

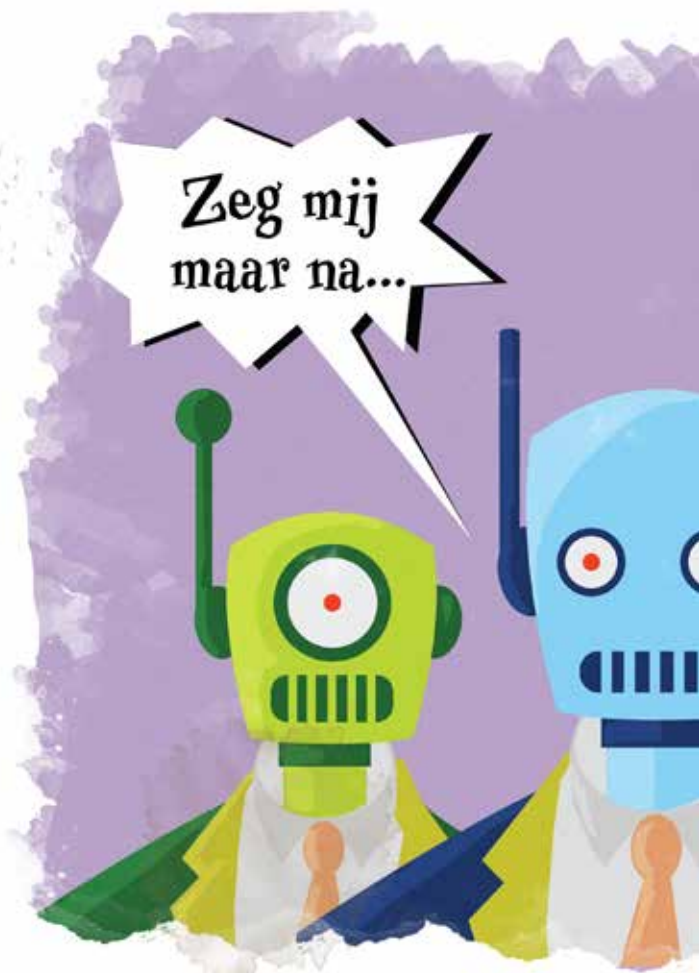


Mischa Kuster

Vestigingsdirecteur en docent geschiedenis Melanchthon MAVO Schiebroek



AI is net als elk ander middel (een fiets, een smartbord, een mobiel, een docent) per definitie niet positief of negatief. Elk middel moet naar mogelijkheden, behoefte en doelmatigheid gewikt en gewogen worden en vervolgens al dan niet of gedeeltelijk worden gebruikt als het het leren van de leerling begunstigt.



AI zelf (ChatGPT) zegt er het volgende over:

Artificial Intelligence (AI) is een positieve aanvulling op het leerproces, het bieden van adaptieve leermiddelen inzichten te genereren.

Vera Visser-de Mol

Docent Nederlands Focus Beroepsacademie

Ik maak regelmatig gebruik van ChatGPT. Wij ontwikkelen redelijk veel lesmateriaal zelf en het zoeken naar geschikte teksten voor onze vmbo'ers is een tijdrovende klus. Het zelf schrijven van teksten ook. Dus dan stel ik ChatGPT bijvoorbeeld de vraag: schrijf een overtuigende tekst voor veertienjarigen over de afschaffing van *drillrap*. Binnen twee minuten rolt de tekst over mijn scherm. Uiteraard lees ik die wel kritisch door op fouten of onwaarheden.



Dwayne Selsig

Cloud Solution Architect
CVO Shared Service
Organisatie



AI in het onderwijs is een handig middel dat docenten helpt bij het aanbieden van onderwijs op maat en leerlingen ondersteunt bij hun huiswerk. AI is vergelijkbaar met een rekenmachine die ondersteuning biedt bij wiskundige berekeningen. Laat een opstel schrijven door AI en vraag leerlingen het opstel inhoudelijk en kritisch te beoordelen.

Matthias Kortleven

Docent natuurkunde Marnix Gymnasium
Tools als ChatGPT zijn er nu eenmaal en gaan zeker niet meer weg. De betere vraag is dus hoe we deze ontwikkeling ten positieve kunnen inzetten voor ons onderwijs. Welk soort opdrachten zijn misschien wel achterhaald, en hoe blijven we onze leerlingen trainen om informatie kritisch te beoordelen?

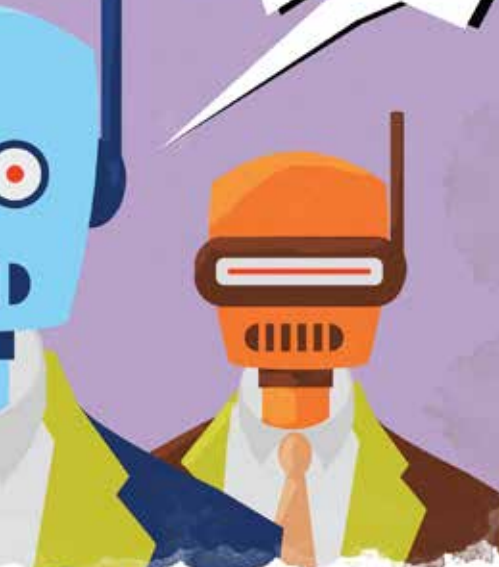


Jaco Zaal

Mentor en docent Accent Hoogvliet
In mijn beleving is elke vernieuwing iets dat je moet omarmen. Om mij heen hoor ik de vormen van bedreiging voor het onderwijs, maar ik zoek naar toepassingen waarin AI een meerwaarde kan hebben. Misschien is het een idee om allerlei oude(rwets) afspraken, regels en criteria te heroverwegen en nieuwe ontwikkelingen (waaronder AI) te integreren en een eigen plaats geven in het hedendaagse onderwijs.



“AI is een positieve aanvulling op ons onderwijs.”



Wisse Kruithof

Docent geschiedenis en mentor Melanchthon Wilgenplaslaan
Persoonlijk merk ik dat AI een positieve aanvulling kan zijn op ons onderwijs. Vaak gebruik ik het om ideeën op te doen voor nieuwe praktische werkvormen in mijn lessen, snel erachter te komen waar bepaalde bronnen vandaan komen of wanneer ik even niet meer weet hoe die ene functie in Excel ook al weer werkt.



Anneloes van Voorden

Docent Frans Marnix Gymnasium
Absoluut! AI kan zeker een nuttig en zelfs krachtig hulpmiddel worden in ons hedendaagse onderwijs. Mits op een verstandige manier gebruikt natuurlijk. In de komende tijd lijkt het mij wijs om na te denken over de manier waarop we AI willen inzetten om er optimaal gebruik van te kunnen maken.



Martijn Terlouw

Teamleider onderbouw Comenius College Nieuwerkerk
Ik denk dat AI zeker een positieve aanvulling kan zijn. Dit vraagt wel van ons dat we ons onderwijs hierop inrichten. Opdrachten moeten dan op zo'n manier worden vormgegeven dat leerlingen worden uitgedaagd om gebruik te maken van AI naast, en in combinatie met, de traditioneel aangeleerde vaardigheden.

Gerard Rademakers

Docent Informatica, mediawijsheid en digitale geletterdheid Zuider Gymnasium



Ontwikkelingen rondom AI staan aan het begin, mogelijkheden voor het onderwijs zijn er legio. AI kan het onderwijs verbeteren door meer gepersonaliseerd leren mogelijk te maken (het bieden van adaptieve leermiddelen en snellere feedback). Standaard leertrajecten, met nadruk op kennisreproductie, worden geautomatiseerd, voor docenten ontstaan meer mogelijkheden voor interactie en diepgang.



Illustrator Joost Leuven

Docent maatschappijleer Marnix Gymnasium

Mensen zijn vaak optimistisch en laten zich graag door een autoriteit geruststellen over de negatieve gevolgen van nieuwe technologie. Mijn doel met deze tekening is om mensen kritisch te laten nadenken over de belangen die spelen bij de intrede van AI in onze samenleving en of deze intrede wel zo onvermijdelijk is als sommigen beweren.

Optimaal gebruikmaken van ieders talenten

‘Meer verbondenheid van docenten’

Op Melanchthon Schiebroek dragen docenten vanuit hun expertise bij aan de ontwikkeling van de school. Marleen Brummelink, directeur van Melanchthon Schiebroek, en Gerben Bakker, docent natuurkunde, vertellen hoe dat werkt en wat het oplevert.

‘Op onze school zien we leiderschap als een gedeelde eigenschap’, legt Marleen uit. ‘We hebben een collectieve ambitie en iedere medewerker kan daar op basis van zijn of haar expertise aan bijdragen. Zo maken we optimaal gebruik van ieders talenten en docenten voelen zich daardoor meer verbonden met school.’

Hoe is dit zo ontstaan?

Gerben: ‘Tijdens de coronacrisis is deze manier van werken in een stroomversnelling gekomen. We hadden vanuit de overheid de opdracht om naast het reguliere onderwijs óók achterstanden weg te werken. Veel docenten pakten de verantwoordelijkheid voor extra taken op. Zelf ging ik me richten op onderwijsontwikkeling. Dat trok me altijd al, maar ik dacht: dan moet ik schoolleider worden en dat zag ik helemaal niet zitten. Een managementbaan is niks voor mij. Nu ben ik naast mijn werk als docent een halve dag per week beleidsmedewerker onderwijsontwikkeling.’

Marleen: ‘Inmiddels zijn er van de honderdtien medewerkers ruim vijftien die extra

verantwoordelijkheden op zich nemen, buiten de bekende taken. Een van onze CKV-docenten, tevens architect, houdt zich bijvoorbeeld bezig met het in goede banen leiden van drie verbouwingen die hier gaande zijn. Ik zie haar genieten van die rol. Een andere docent richt zich op het project Talentenklas waarbij we kinderen van de basisschool bijspijkeren. Hij vertegenwoordigt de school in de overkoepelende stuurgroep, waarin doorgaans directeuren en rectoren zitten. Dat werkt heel goed, want hij brengt inhoudelijke kennis van zaken mee. En het project basisvaardigheden wordt geleid door een collega met een consultant-achtergrond. Zij kan dit als geen ander.’

Hoe stimuleren jullie dit?

Marleen: ‘We stellen met elkaar duidelijk vast waar we als school naartoe willen. Die collectieve ambitie appelleert aan een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Docenten krijgen de ruimte om daaraan bij te dragen, soms voorbij hun taakomschrijving. Zo kunnen ze meerdere kwaliteiten benutten. Sommige docenten coach ik daarbij. Ik help

ze om vertrouwen te hebben in hun eigen expertise en bied scholing aan op bijvoorbeeld projectmanagement. En – heel belangrijk – vanuit het management gunnen we gezag aan degene die inhoudelijk veel van het onderwerp weet.’

Gerben: ‘Precies. Ik voel vertrouwen en weet me gesteund door de directeur. Tegelijkertijd krijg ik ook kritische vragen, die combinatie houdt me scherp.’

Gaat het alleen om de inhoud of ook om beslissingsbevoegdheid?

Gerben: ‘Ik ben puur met de inhoud bezig. Ik doe beleidsvoorstellen, de schoolleiding neemt de besluiten. Meestal gaat dat goed, maar soms besluit het managementteam per ongeluk wel eens iets dat mij in de wielen rijdt, zonder me erbij te betrekken.’

Marleen: ‘Het draait om goede communicatie. Soms is het een uitdaging om de mensen die inhoudelijk bij een onderwerp betrokken zijn, goed aangesloten te houden bij de besluitvorming in het managementteam. Idealiter neemt het MT besluiten op advies van de inhoudsdeskundigen.’

Wat betekent dit voor docenten?

Gerben: ‘Alleen voor de klas staan is voor mij niet bevredigend genoeg. In deze rol kan ik mijn kennis en ervaring gebruiken om ook buiten mijn lokaal bij te dragen aan het onderwijs dat we hier op school willen geven.’

Marleen: ‘Ik zie wat dit doet met de betrokkenheid van docenten, zij voelen zich meer verbonden met het grote geheel, en het verloop onder docenten is hier laag. Dat komt de kwaliteit van ons onderwijs als geheel ten goede.’

(De Nieuwe Lijn/Selma Lagewaardt)



Links: directeur Marleen Brummelink, rechts: natuurkundedocent Gerben Bakker



Links: zzp-docent Sven Tillema en rechts: onderwijsassistent Juliette Kamp

Scholengroep Penta organiseert lessen ánders

Geen leraar voor de klas en toch goed les krijgen!

Er is een nijpend tekort aan bevoegde docenten Duits. Hoe borg je dan dat leerlingen toch op een kwalitatief goede manier les blijven krijgen in dit vak? Sven Tillema, zelf leraar Duits bij Scholengroep Penta, bedacht er wat op: een uitgekiend online lesprogramma waarmee leerlingen onder begeleiding van onderwijsassistenten aan de slag kunnen.

Hoe moet het verder met het vak Duits op de middelbare school, gezien het grote lerarentekort? Die vraag was deze zomer voor zzp-docenten Sven Tillema en Wim Branderhorst de trigger om een online lesprogramma te ontwikkelen. 'We hebben op basis van de methode *Neue Kontakte* leskaarten ontwikkeld met video-uitleg, oefenopgaven, huiswerk en toetsen voor het eerste en tweede leerjaar vmbo, havo en vwo', vertelt Sven. 'Daarbij maken we gebruik van het professionele online onderwijsplatform van Jojoschool.' Sinds het begin van dit schooljaar loopt het programma op het Vita College in Purmerend. Na de herfstvakantie is Sven er ook mee gestart op Penta De Oude Maas en Penta Charles de Foucauld.

Coachen

Onderwijsassistenten spelen een cruciale rol bij het programma. Sven: 'Zij zijn onmisbaar voor de begeleiding van de leerlingen tijdens de fysieke les in de klas. Wij nemen wekelijks samen met de assistenten de lessen door zodat zij precies weten hoe de volgende les eruitziet. Daarbij coachen we hen in de didactische en pedagogische aanpak. Vakinhoudelijk blijven wij zelf verantwoordelijk. Ook monitort de assistent de leerlingen op bijvoorbeeld gedrag en inzet via een inzichtelijke tool en deelt deze met ons. Zo kunnen we de leerling preventief begeleiden in plaats van achteraf bijsturen.'

Voor de onderwijsassistenten is het een interessante uitdaging om direct bij het onderwijs betrokken te zijn. Sven: 'Het belangrijkste is dat ze goed contact kunnen maken met de leerling. Want daar staat of valt dit concept mee. Ik hoop dat ze ervaren dat ze er niet alleen voor staan. Wij staan pal achter hen, we vormen samen een team. En wie weet, motiveert deze ervaring hen om zelf een onderwijsbevoegdheid te halen.'

Chatfunctie

Sven licht de opzet toe. 'De lessen zijn duidelijk en heel gestructureerd. Per hoofdstuk zijn er leskaarten waarmee leerlingen stap voor stap de stof doorlopen. Instructies en oefenmateriaal zijn er op verschillende niveaus, en er is een chatfunctie voor de leerlingen om inhoudelijke vragen te stellen. Een groot voordeel is dat leerlingen alles later nog eens kunnen bekijken en beluisteren, want het lesmateriaal is 24/7 beschikbaar in de leeromgeving.'

En hoe verder?

Inmiddels ontwikkelen Sven en zijn collega lesmateriaal voor het derde leerjaar, en er zijn plannen om het concept uit te rollen op andere scholen.

Ook werken ze aan de mogelijkheid om elke leerling wekelijks een kwartier met een *native speaker* te laten praten.

Sven: 'Het allermooiste is natuurlijk om een bevoegd docent voor de klas te hebben. Maar ja, het lerarentekort lossen we niet zomaar op. Nu stuur ik één assistent aan die vervolgens voor acht klassen de lessen Duits verzorgt. Ik ben overtuigd dat dit een kwalitatief goed en betaalbaar alternatief is.'

(De Nieuwe Lijn/Selma Lagewaardt)



'Leerlingen weten precies wat ze moeten doen'

Juliette Kamp is onderwijsassistent bij Penta De Oude Maas. Ze is speciaal aangenomen om leerlingen te begeleiden die het online lespakket Duits volgen. 'Ik begeleid negen een- en twee-vmbo-kaderklassen en dat gaat erg goed. Het lespakket is gestructureerd met een duidelijk weekprogramma en stappenplan. De leerlingen weten precies wat ze moeten doen. En ze zijn blij dat ze alle uitleg en de woordenlijsten thuis kunnen terugkijken. Ik zorg voor rust in de klas. Na de instructie gaan de leerlingen zelf aan de slag. Dan heb ik tijd om leerlingen die daaraan behoefte hebben extra aandacht te geven.'



Meer informatie bij Sven Tillema via 06 57 94 74 60 of s.tillema@penta.nl



Input van medewerkers op de Koers tijdens het medewerkersfestival

Dit vragen medewerkers van CVO voor de toekomst:

'Wees betrokken en vertrouw ons'

CVO presenteert binnenkort zijn Koersplan 2024-2028, als opvolger voor de CVO-visie *Onderwijs voor het leven met de vijf CVO-pijlers. Daarvoor is gesproken met interne en externe partijen. Tot de interne partijen behoren naast de leerlingen (zie pagina 4-5) de medewerkers. Wat is de rode draad van al hun inbreng?*

In aanloop naar de nieuwe strategische koers zijn de afgelopen maanden op diverse momenten gesprekken gevoerd met medewerkers uit alle lagen en onderdelen van CVO over hun zorgen, verlangens en ideeën.

In het voorjaar vonden er diverse rondetafelgesprekken plaats tussen leerlingen, medewerkers, leidinggevenden en externen om in te gaan op deze vragen en op de vraag wat zij van CVO verwachten. Ook hebben in het medewerkersonderzoek

veel collega's de ruimte genomen om aan te geven waaraan ze behoefte hebben. Verder kreeg de gemeenschappelijke medezeggenschapsraad (GMR) alle gelegenheid om wensen kenbaar te maken. In september van dit kalenderjaar vonden er vervolgens drie verdiepende rondetafelgesprekken plaats met medewerkers en leidinggevenden over de vraag waarop CVO als gemeenschap van scholen volgens hen het beste kan inzetten.

Veiligheid en drukte

De inbreng van alle collega's bleek breed. Een thema dat enkele keren nadrukkelijk op tafel werd gelegd betrof de sociale en fysieke veiligheid van leerlingen en docenten. 'Als mijn school geen rustige en veilige plek is, hoe kan ik er dan voor mijn leerlingen zijn en aan het geven van onderwijs toekomen?' Verschillende

docenten maken zich forse zorgen over de toegenomen noodzaak om steeds weer rust te brengen in de klas, gang, kantine en omgeving. Ze noemen als goede voorbeelden de inzet van jongerenwerkers en conciërges, maar benoemen soms ook het gevoel dat er te weinig wordt nagedacht over hoe als school en schoolteam met de toegenomen drukte om te gaan.

'De buitenwereld, TikTok, drugs en thuis kunnen we niet meer buitenhouden. Er is echt meer nodig dan een mobieltjesverbod.' Docenten hebben zorgen over de negatieve effecten van kansrijk adviseren. En het soms kritische karakter van debatten over inclusie of identiteitsvraagstukken versterkt volgens medewerkers de heftigheid van de verhoudingen op school. Of in de woorden van een medewerker: 'Hoe krijg ik mijn leerlingen in een luisterstand als het vuur buiten wordt opgestookt? We praten er met

elkaar over in de gang en bij de koffie, maar toch ontbreekt het ons aan tijd om tot gezamenlijke interventies te komen.'

Fijne werkomgeving

Het thema veiligheid en drukte raakt aan een tweede zorg of behoefte die veel collega's uitspreken: die van de fijne werkomgeving. Fysiek fijn in de zin van eigen, rustige werkplekken, goede ventilatie, kleinere klassen in grotere ruimtes, betere koffie en prettige docentenkamers. 'Onze leerlingen blijven tot steeds later op school. Dat is goed voor hen, maar het betekent wel dat ik alleen thuis rustig toetsen kan nakijken. Maar als ik dan thuis ben, roepen mijn kinderen en wordt het toch weer avondwerk. Dat hoort toch niet? De werkomgeving moet ook sociaal fijn zijn, in de vorm van meer tijd om ook als team leuke dingen te kunnen doen en meer aandacht van leidinggevenden voor het welzijn van collega's. 'We hebben nu meer studiedagen dan vroeger. Hoe leuk zou het zijn om ook alleen met onze afdeling iets te kunnen doen!'

Arbeidsvoorwaarden

Natuurlijk vroegen collega's ook om betere primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden: 'Ik wil niet alleen een fietsvergoeding. Kan CVO niet helpen bij het vinden van een woning? Dat doen ze in het primair onderwijs toch ook?'

Lerarentekort

Uiteraard was ook het lerarentekort vaak onderwerp van gesprek. Opvallend was dat veel collega's de oplossing van dit probleem



zochten in een combinatie van het beperken van de ervaren werkdruk en meer ruimte voor ontwikkeling. 'Al die aandacht voor de CVO Academie is goed, maar als we op school niet accepteren dat er iemand er een hele dag niet is, neem ik vooralsnog geen tijd voor mijn eigen scholing.'

'Steun ons met goede begeleiding'

Of in de woorden van een andere docent: 'Geef ons en de onderwijsassistenten nu eens echt het vertrouwen dat we samen goed onderwijs geven. Steun ons als starters, zij-instromers, oudere medewerkers en meer ervaren docenten met goede begeleiding en tijd. En organiseer dat

→ 'Hoe krijg ik mijn leerlingen in een luisterstand als het vuur buiten wordt opgestookt?'

een beetje handig, bijvoorbeeld alleen na 15.00 uur, zodat we echt mee kunnen doen.' Het woord vertrouwen kwam vaker terug: 'Er gaat zoveel goed en we hebben zoveel mooie leerlingen en goede docenten. Als we onze leerlingen en elkaar meer vertrouwen bieden, hoeven we ook minder te toetsen en minder met administratie bezig te zijn. En houden we dus tijd over om samen met elkaar het onderwijs vorm te geven. Want dat kan en dat willen we ook.'

Hoe worden deze opbrengsten vertaald in de nieuwe strategische koers van CVO en zijn scholen? Dat is nog niet zo eenvoudig, gezien de grote diversiteit aan opmerkingen en adviezen. Misschien is de rode draad wel dat de medewerkers verlangen dat CVO een betrokken werkgever is die vanuit vertrouwen bijdraagt aan rust, ruimte, perspectief en plezier om samen te leren.

(Lieuwe Medema en Martijn Nolen)



Medewerkers tijdens een van de rondetafelgesprekken over de nieuwe koers



Economedocent Fabyan de Bruin is voorstander van praktijkgerichte programma's in de gemengde en de theoretische leerweg

Meedoen aan pilot met de nieuwe leerweg

Praktijkopdrachten helpen leerlingen bij hun vervolgstap

In het vmbo is een nieuwe ontwikkeling gaande: praktijkgerichte programma's in de gemengde en de theoretische leerweg. Landelijk doen circa honderdvijftig scholen mee aan een pilot. Een daarvan is Portus Groene Hart. Fabyan de Bruin, docent economie, vertelt over de achtergrond van deze ontwikkeling en over de eigen ervaringen.

Mavoleerlingen van Portus Groene Hart kunnen vanaf het derde jaar kiezen voor het praktijkgerichte programma (pgp) Economie en Ondernemen. In de vierde jaar kunnen ze het vak laten vallen óf er eindexamen in doen. 'We zijn hiermee drie jaar geleden begonnen en vorig jaar heeft de eerste lichter dit keuzevak met een eindexamen afgesloten', vertelt Fabyan de Bruin. Samen met zijn collega's Fatma Kayaalp en Jacob van Duijn ontwikkelde hij het programma.

Portus Groene Hart neemt hiermee deel aan een landelijke SLO-pilot waarbij dertien

verschillende praktijkgerichte examenprogramma's worden ontwikkeld, getoetst en gemonitord. De pilot loopt vooruit op het plan om een nieuwe, meer praktijkgerichte leerweg in te voeren in het vmbo.

Uitval

Met een praktijkgericht programma (pgp) doen leerlingen kennis en ervaring op in de wereld buiten school. Zo kunnen ze beter ontdekken of ze naar het mbo of naar de havo willen. Dat is belangrijk, want veel vmbo-leerlingen vallen uit in zowel het eerste jaar van het mbo als in het vierde jaar van de havo. 'Ze weten eigenlijk niet goed waar ze aan beginnen', zegt Fabyan. 'Met het pgp willen we ze meer zicht geven op wat er gebeurt bij bedrijven en organisaties en welk soort functies daar zijn.'

LOB

Er zijn dertien verschillende praktijkgerichte programma's, zoals zorg en welzijn, dienstverlening en producten, of techniek en innovatief vakmanschap. Portus Groene

Hart koos voor economie en ondernemen. Fabyan: 'Binnen dit vak werken leerlingen aan levensechte opdrachten van bedrijven en non-profitorganisaties in onze regio. Denk aan fruitimporteurs, een zwemschool en onderwijsgroep Lentiz. Voor Lentiz zijn onze leerlingen bijvoorbeeld aan de slag gegaan met de vraag hoe aankomende studenten denken over groen onderwijs en hoe het aantal aanmeldingen te vergroten is. Zo ervaren ze welke vaardigheden nodig zijn in de praktijk en oriënteren ze zich op verschillende opleidingen en beroepen. LOB¹ is een belangrijk onderdeel van het programma.'

Coach

Per periode doen de leerlingen één opdracht. Elke opdracht begint met een werkbezoek bij de opdrachtgever. Daar krijgen ze een rondleiding en uitleg over de opdracht. Vervolgens gaan ze tijdens de lessen stap voor stap aan de slag met de uitwerking, op school en op locatie bij de opdrachtgever. Aan het eind van de periode volgt de presentatie. De docent en de opdrachtgever beoordelen samen het eindresultaat. 'Dat kan een powerpoint, podcast, maquette of filmpje zijn', zegt Fabyan. 'Maar eigenlijk is het proces het belangrijkste. Leerlingen oefenen vaardigheden als samenwerken, verantwoordelijkheid nemen, ontwerpen en onderzoeken. De docent is hierbij vooral een coach die het proces begeleidt en vanaf de zijlijn monitort en aanmoedigt.'

Belangstelling

Het aantal aanmeldingen voor het programma groeide in drie jaar van 32 naar 67. Fabyan: 'Het spreekt de doeners aan, dat zie je aan hun reacties. Maar er zijn ook leerlingen die liever "gewoon" in de klas zitten. Toch denk ik dat het voor alle leerlingen goed is om meer zicht te krijgen op hun volgende stap en wat er zoal te koop is op de arbeidsmarkt. Alleen al weten wat je niet wilt, helpt. Dan kun je dat vast wegstrepen.'

(De Nieuwe Lijn/Selma Lagewaardt)

¹ Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

Onderhoud, renovatie en nieuwbouw

‘Meer ruimte nodig om ons onderwijs te ontwikkelen’

Het Marnix Gymnasium biedt eigentijds klassiek onderwijs, maar de huidige staat van het schoolgebouw helpt daar niet bepaald aan mee. Renovatie en een moderne aanbouw met veel licht en lucht moeten uitkomst bieden.

‘We bieden op het Marnix eigentijds klassiek onderwijs aan’, zegt directeur bedrijfsvoering Judith Huijskens. ‘Onderwijs op hoogstaand niveau met veel buitenschoolse activiteiten. Hiermee spelen we in op de brede belangstelling van onze leerlingen. Doordat de school klein is, biedt de nieuwbouw kansen om ons onderwijs nog beter te faciliteren. Zo willen we cultuur meer plek geven in de school en meer ruimte voor ontmoeting en studie. Ook brengt de nieuwbouw meer licht waardoor het oudere karakter van het gebouw wat wordt weggenomen.’

1.260 m² erbij

Bij het Marnix zijn verschillende bouwwerkzaamheden. Vanuit de afdeling Huisvesting en Facilitair (HuFa) van de CVO Shared Service Organisatie is Rob de Ronde hier nauw bij betrokken: ‘Het gaat om regulier onderhoud en het moderniseren van de klaslokalen met fris schilderwerk en LED-verlichting. Ook worden de ventilatie en de klimaatbeheersing aangepakt. Ten derde komt er een nieuwe aanbouw tegen de achterkant van het bestaande pand. Het wordt een mooie stijlovergang tussen het oude gebouw en het nieuwe deel. En er komt 1.260 vierkante meter bij.’

Nieuwe entree

De aanbouw biedt de mogelijkheid een nieuwe entree en een esthetische uitstraling te creëren. Er komt letterlijk meer licht en lucht in het pand. Judith: ‘De entree

staat in verbinding met het nieuwe forum (aula) dat straks niet alleen als een gezellige pauzeplek voor onze leerlingen dienstdoet, maar ook geschikt is voor bijvoorbeeld ouderavonden, presentaties en voorstellingen. Daarnaast past de gekozen basisuitstraling, die door het hele gebouw terugkomt, goed bij de sfeer van een modern gymnasium waar we leerlingen serieus nemen. Rustige grijsblauwe kleuren en veel houttinten. De leerlingen hebben daar trouwens over meegedacht en we betrekken hen bij elke nog te maken keuze.’

Open leercentrum

‘Om relevant te blijven als school is een goedgeoutilleerd gebouw een voorwaarde’, stelt Judith. ‘Het huidige forum wordt bijvoorbeeld omgebouwd tot een open leercentrum waar leerlingen zelfstandig kunnen leren of ontspannen. Er komt een grote leestafel, diverse werkplekken met en zonder computers, hoge tafels om samen te werken, maar ook een chill-hoek.’ Verder is in de aanbouw een moderne ruimte gepland voor de bètavakken met een riante laboratoriumruimte voor de leerlingen. Judith: ‘Hier kunnen we onze leerlingen meer uitdagen om te experimenteren, te onderzoeken en te ontdekken.’

Uitdaging

Vooralsnog vragen de renovatiewerkzaamheden en bouwplannen veel energie, tijd en aandacht. Als projectleider huisvesting doet Rob er alles aan om de directie hierin bij te staan: ‘Het is belangrijk de voortgang erin te houden. Zeker ook gezien de alsmaar stijgende prijzen. In deze tijd van inflatie is het echt een uitdaging om het budget te bewaken. Tegelijkertijd willen we de schooldirectie en het docententeam zo goed mogelijk bij de plannen betrekken. Want het eindresultaat moet uiteindelijk dienstbaar zijn aan de onderwijsambities.’

De verwachting is dat de renovatie en het onderhoud in 2024 worden afgerond. De nieuwbouw vindt in 2025 plaats en de ingebruikneming is eind 2025 gepland.



Links: Judith Huijskens, directeur bedrijfsvoering, rechts: Rob de Ronde, projectleider huisvesting

[De Nieuwe Lijn/Selma Lagewaardt]

'Onze primaire taak? Opleiden van leerlingen én docenten!'

Interview met:

Stephan Rothuizen
Clusterleider Opleidingsschool Rotterdam

Naoufal Terrahi
Docent in opleiding

Naoufal Terrahi is docent in opleiding, Stephan Rothuizen is clusterleider bij de Opleidingsschool Rotterdam (OSR). Samen praten ze over het opleiden én binnenboord houden van nieuwe docenten.

Naoufal Terrahi zit in het derde jaar van de docentenopleiding geschiedenis. Zijn ambitie om het onderwijs in te gaan ontstond op Calvijn Zuidermavo (nu Portus Meridiem), waar hij geschiedenisles kreeg van Eva Poley en Erik Westdijk. 'Mijn klasgenoten vonden er niks aan en zaten heel passief in de les. Omdat ik het vak wel leuk vond, kreeg ik vaak de beurt. Het uitleggen van allerlei dingen aan klasgenoten ging me prima af. Ik kreeg dikwijls complimenten en mijn zelfvertrouwen groeide. Ik wist: hier wil ik mijn beroep van maken. Voor mij was de beste route via de mbo-opleiding tot onderwijsassistent. Tijdens die opleiding stond ik veel voor de klas, in het basisonderwijs. Omdat ik meer vakgericht met geschiedenis bezig wilde zijn, ben ik na het mbo gestart met de docentenopleiding aan de Hogeschool Rotterdam.'

Sterke band met leerlingen

Het eerste jaar liep Naoufal stage op zijn oude school, bij (docent van het jaar!) Eva Poley. 'Ik ken niemand die zo lesgeeft als zij. Als je bij haar in de lesbanken zit, is het alsof je daadwerkelijk terugreist in de tijd', zegt Naoufal. Hij had hier best wat langer willen blijven, maar de OSR besliste dat hij stage moest gaan lopen in het praktijkonderwijs, bij Accent Hoogvliet. Dat bleek een behoorlijke cultuurschok. 'Ik was echt verbaasd hoe weinig theorie er wordt gegeven en hoe ongemotiveerd sommige leerlingen zijn. Vanaf de start ben ik begonnen om een persoonlijke band met de leerlingen op te bouwen. Dat heeft veel deuren geopend naar het leren. De leerlingen vinden de stof weliswaar moeilijk, maar ze luisteren naar me, doen hun best en gaan niet de strijd met me aan. In eerste instantie dacht ik: hier op school kan ik nauwelijks geschiedenis geven, dus wat heb ik hier te zoeken? Al snel realiseerde ik me dat je in het praktijkonderwijs echt bezig bent met de vorming van jonge mensen. Het geeft mij veel voldoening dat ik hier werkelijk iets kan betekenen: leerlingen erbij houden, hun eigenwaarde voeden en ze minder kwetsbaar maken. Ik wil hier nooit meer weg!'

Pedagogisch Tact

'Het is schitterend om te zien hoe jij je hart hebt verloren aan het praktijkonderwijs en het belang van het pedagogisch handelen ziet. Dat is trouwens voor elke docent belangrijk. Daarom verwachten we van alle docenten die bij CVO komen werken dat ze een cursus



Links: Naoufal Terrahi, rechts: Stephan Rothuizen

→ *'Het is schitterend om te zien hoe jij je hart hebt verloren aan het praktijkonderwijs en het belang van het pedagogisch handelen ziet'*

Pedagogisch Tact doen', reageert Stephan Rothuizen, cluster-leider bij de Opleidingsschool Rotterdam (OSR).

OSR is een samenwerkingsverband van elf scholengroepen en drie opleidingsinstituten, zoals de Hogeschool Rotterdam, Universiteit Leiden en TU Delft. Zes grotere scholengemeenschappen vallen onder Stephans verantwoordelijkheid, onder meer Accent, Comenius en Melanchthon. In de regio is nog zo'n zelfde samenwerkingsverband, Opleidingsschool RPO Rijnmond. Hier is onder meer Scholengroep Penta bij aangesloten.

Stephan zegt over de OSR: 'Studenten halen veertig procent van hun studiepunten bij ons. Wij organiseren onder meer stages en transferdagen waarop theorie en praktijk samenkomen.'



BSL-traject

'Dertig procent van de docenten stopt helaas binnen vijf jaar na het behalen van het diploma', vertelt Stephan. 'Dat komt onder meer door de werkdruk en door het feit dat je eigenlijk vanaf dag één in het diepe wordt gegooid. Je hebt dertig pubers voor je neus, de deur gaat dicht en daar sta je dan ...' Om startende docenten te behouden voor de sector is goede begeleiding onmisbaar. Stephan: 'Na de lerarenopleiding ben je startbekwaam. De OSR verzorgt een driejarige, postinitiële opleiding, waarin je wordt begeleid tot basisbekwaam docent. In dit zogenoemde BSL-traject¹ ontwikkel je je beroepsvaardigheden en pedagogische en didactische vaardigheden. Je komt als persoon en docent in je kracht te staan. De school bepaalt hoe intensief ze dit traject vormgeeft. Binnen de OSR willen we een basisniveau formuleren wat elke school qua BSL minimaal moet aanbieden.'

Andere mindset noodzakelijk

Om het lerarentekort het hoofd te bieden, is het zaak om ook nieuwe groepen aan te boren. Stephan: 'Zij-instromers worden steeds belangrijker. Om potentiële zij-instromers te bereiken, willen we als onderwijsregio onder meer betrokken worden bij reorganisaties. Stel dat er bij een bedrijf honderd mensen uit moeten, dan staan wij graag vooraan om te kijken wie geschikt zou kunnen zijn als zij-instromer. Een andere groep waar we ons meer op willen richten, zijn studenten van andere opleidingen die een educatieve minor doen. Als zij ruiken en proeven aan het onderwijs, kunnen we ze misschien helpen om hun docenten-

diploma te halen. We moeten echt op alle fronten aan de bak en er bovenop zitten om mensen tot succes te brengen en vast te houden. Daarvoor is op alle niveaus een andere mindset nodig: de primaire taak van het onderwijs is niet alleen het opleiden van leerlingen, maar óók het opleiden van docenten.'

Inzet van externe specialisten

Stephan denkt dat scholen in de toekomst misschien ook vaker mensen zonder een docentenopleiding inzetten. 'Externe specialisten kunnen een goede aanvulling zijn op het team. Nu moet je als docent bij wijze van spreken alles kunnen, maar niemand kan alles ... Neem iets als het mentoraat, dat kan misschien ook worden ingevuld door iemand die geen docent is. En waarom zou je docenten de kerstviering, ouderavonden of werkweek laten organiseren? Zeker met het lerarentekort is het goed om over dit soort mogelijkheden na te denken. Anders krijg je de lessen straks ook simpelweg niet meer bezet.'

(Karin van Breugel)

¹ BSL = Begeleiding Startende Leraren



Links: Ger Reijnders, rechts: Annemiek Kroonen

Shared Service Organisatie streeft voortdurend naar verbetering

‘Werken aan de eenheid in handelen’

De Shared Service Organisatie van CVO is volop in ontwikkeling met als doel: professionele en efficiënte dienstverlening. Op basis van ervaringen die bij de scholengroepen worden opgehaald, streeft de SSO voortdurend naar verbetering.

Ger Reijnders, directeur SSO, en Annemiek Kroonen, directeur bedrijfsvoering SSO, vertellen over de ontwikkelingen van en de uitdagingen voor de SSO.

De SSO werkt volgens een vast patroon dat geworteld is in de vraag: waar moet de SSO zich naartoe ontwikkelen? Deze vraag vormt de basis van de strategische aanpak van de SSO, waarbij het dienstverleningsmodel van de SSO een essentiële rol speelt. Het dienstverleningsmodel geeft inzicht in de producten en diensten die de SSO levert en bepaalt de onderlinge verhoudingen en werkwijzen. Ger Reijnders vertelt: ‘Het dienstverleningsmodel is niet iets dat ‘af’ is, maar dat groeit gedurende de ontwikkeling van de SSO. Het geeft richting aan onze jaarplannen en begrotingen.’

SWOT-analyse

Ger vertelt dat de SSO stappen zet in de richting van een meer doelgerichte en planmatige aanpak om tot een jaarplan te komen. Voordat het jaarplan vorm krijgt, wordt sinds twee jaar een SWOT-analyse gemaakt. Deze analyse begon als een middel waarmee de SSO naar zichzelf keek. Dit schooljaar zijn ook de bedrijfsvoerders van de scholengroepen hierbij betrokken.

Jaarplan op één pagina

Na het uitvoeren van de SWOT-analyse wordt het jaarplan opgesteld volgens de OGSM-methode. OGSM staat voor *Objective, Goals, Strategies and Measures*; het is een snelle en effectieve manier om een jaarplan op één pagina te schrijven. Het resultaat geeft inzicht in de doelen van een organisatie en hoe ze deze wil bereiken. Ger: 'Op deze manier geven we richting aan waar we als SSO naartoe bewegen en wat elke afdeling specifiek doet. Naast continue verbetering is eenheid in handelen iets waar de SSO constant naar streeft. Het doel staat niet vast, maar er is sprake van een voortdurende beweging en ontwikkeling van de dienstverlening. Vanuit het dienstverleningsmodel naar de SWOT-analyse, vervolgens naar het jaarplan en ten slotte naar specifieke doelstellingen voor elke afdeling. Deze ontwikkeling vereist betrokkenheid van iedereen in de SSO-organisatie.'

Toegevoegde waarde leveren

De SSO haakt aan op het nog te presenteren Koersplan 2024-2028 van CVO, waarin de visie en ambities van de vereniging staan. De SSO vertaalt deze naar concrete acties binnen de SSO-organisatie. Ger: 'In het streven naar een professionele organisatie moet de SSO functioneren als een vruchtbare bodem voor groei en ontwikkeling in de scholen. We zijn een ondersteunende entiteit die de scholengroepen in staat stelt hun visie en doelen te realiseren.' Annemiek Kroonen, directeur bedrijfsvoering van de SSO: 'We streven ernaar dat we steeds die toegevoegde waarde leveren aan wat de scholen willen. Dus als zij nieuwe onderwijsvormen ontwikkelen, moeten wij ervoor zorgen dat er geen belemmeringen zijn om dat te doen. Soms wordt er iets concreets gevraagd, maar kan de uitvoering niet altijd op de gevraagde wijze. Dan gaat het juist om de volgende stap, om mee te denken hoe het wél kan. Daar zit de kracht van de SSO.'

Ervaringen ophalen

Voor het kunnen verbeteren van de dienstverlening zijn de ervaringen van de scholengroepen met die dienstverlening van groot belang. Om feedback uit de scholen op te halen, hebben Ger en Annemiek onlangs een ronde gemaakt langs alle directies van de scholen(groepen). Annemiek: 'Dit waren allemaal constructieve en prettige gesprekken. Ze bieden ons veel waardevolle informatie. Met ingang van dit schooljaar maken we deze ronde elk half jaar. Daarnaast wil de SSO inzicht krijgen in de ervaringen van de CVO-medewerkers door een tevredenheidsonderzoek te houden over de dienstverlening.'

SSO-mentaliteit

Een andere uitdaging voor de SSO is het bepalen van de 'SSO-mentaliteit', de gemeenschappelijke waarden en normen van de organisatie. Ger: 'Ik vind dat we er met elkaar trots op mogen zijn dat we bij CVO werken, dat we bij de SSO werken en dat we er voor de scholen mogen zijn. Dat mag je uiten. Daarom willen we dat onze medewerkers dat doorvoelen, zodat ze samen aan eenheid in handelen kunnen werken.' Het verankeren van integriteit, professionaliteit en eenheid in de bedrijfscultuur is van groot belang. Dit zal leiden tot de gewenste eenheid in handelen en tot het leveren van constante kwaliteit.

→ 'We streven ernaar dat we steeds die toegevoegde waarde leveren aan wat de scholen willen'

Hierbij gaat het om stappen zetten, het elke dag een beetje beter doen. Ger licht dit toe: 'Wat zit er voor potentie in de SSO en hoe krijgen we die eruit? Als we dat weten te benoemen, dan kunnen we ook de weg ernaartoe bewandelen. Daarvoor zijn het jaarplan, de strategie en de wijze waarop je die uitvoert essentieel. De mate waarin je tot actie komt bepaalt ook de eenheid. Als we nooit met de scholen gaan praten, wat we nu wel gedaan hebben, hoe kunnen we het dan over tevredenheid hebben? Dus eenheid van handelen en het steeds een stapje beter doen zijn met elkaar verweven.' Annemiek: 'Dat blijkt ook uit de SWOT-analyses die we uitvoeren. Door dit samen met vertegenwoordigers van de scholengroepen te doen, zien we dat de scholen soms het accent leggen op hele andere zaken dan wijzelf. Dingen steeds meer gezamenlijk met de scholen op te pakken, helpt ons ook om onszelf te verbeteren.'

Uitdagingen

Als de SSO kijkt naar de uitdagingen voor de komende jaren, dan speelt de SWOT-analyse een belangrijke rol in het professionaliseren van de organisatie. Annemiek: 'We maken een SWOT-analyse, die de basis vormt voor het jaarplan volgens de OGSM-methode. Daar koppelen we concrete acties aan, die zich met name concentreren op de ontwikkeling van de SSO. Mens en organisatie, een van de vier strategieën die we binnen de SSO hanteren, heeft bij ons bijvoorbeeld veel aandacht. Dat omvat onder andere het scholingsplan voor het opleiden van onze SSO-medewerkers en hoe we ervoor zorgen dat de vacatures vervuld worden met interne mensen. Zo kom je weer bij de SSO-mentaliteit, het SSO-hart. Hierbij leggen we steeds weer de link met de onderwerpen uit het Koersplan van CVO. Als in het Koersplan staat dat wij leerlingen een veilige en gezonde omgeving bieden, hoe vertalen we dat dan naar de SSO? Wie zorgt er voor de gebouwen? Dat is onze afdeling Huisvesting & Facilitair (HuFa). Wie zorgt ervoor dat een leerling geen last heeft van cybersecurity zaken? Dat is onze afdeling ICT. Als SSO leveren we hier een belangrijke bijdrage aan. Dat is helaas niet altijd direct zichtbaar voor de collega's op de scholengroepen. Maar gelukkig wel steeds meer.'

(Ramona Bouchée en Gwendolyn Kleinjan)



Wat is en doet de SSO?

De Shared Service Organisatie (SSO) van CVO is ontstaan in 2018 met het doel de scholen te ontzorgen, het onderwijsproces te ondersteunen en daardoor bij te dragen aan het succes van de scholen om leerlingen het beste onderwijs te bieden. Inmiddels zijn er meer dan 125 medewerkers actief om scholen te helpen op het gebied van Financiën, HR, HuFa, ICT, Communicatie/PR, Inkoop en Juridische Zaken. Veel SSO-medewerkers werken vanuit Henegouwerplein 14.

Iedere CVO-school kent wel oud-leerlingen die min of meer landelijk bekend zijn. Op Melanchthon Wilgenplaslaan zijn ze trots op Dailon Livramento (22), professioneel voetballer bij MVV Maastricht.

De (CVO)pen aan een oud-leerling



Dailon Livramento

‘Dromen zijn er om waar te maken’

‘Als jongetje had ik altijd al wel de droom om voetballer te worden, maar ik wilde mezelf geen druk opleggen. Daar kwam bij dat ik dansen ook heel leuk vond. Op de middelbare school ben ik zelfs een jaartje gestopt met voetballen, omdat ik de kans kreeg om mee te doen aan een dansprogramma. Na dat jaar besepte ik hoeveel ik van voetbal houd. Ik had het echt gemist en ben gelijk weer begonnen.

Toen ik op Melanchthon zat, speelde ik nog op amateurniveau. Alles wat met voetbal te maken had, vond dus buiten schooltijd plaats. Pas op het mbo ben ik gescout door NAC Breda. Toen is het balletje eigenlijk gaan rollen. Voor voetbalbegrippen was ik een laatbloeiër, de meeste jongens zitten met 16 of 17 jaar al op een bepaald niveau. Bij mij liep het anders. Ik heb er altijd in geloofd dat er meerdere wegen naar Rome leiden en dat is dus ook écht zo!

Na Breda ben ik naar Roda JC Kerkrade gegaan en nu speel ik bij MVV Maastricht. Daar heb ik het goed naar mijn zin. Ik denk dat de stap naar Limburg voor mij heel goed is geweest. Rotterdam is een drukke stad met veel afleiding. Dat is hier in het zuiden iets anders. Toch gaat Rotterdam nooit uit mijn hart. Als ik in het weekend vrij ben, rijd ik op en neer naar Rotterdam om mijn ouders en andere naasten te zien.

Op Melanchthon kijk ik met een heel fijn gevoel terug. Ik heb er echt een leuke tijd gehad. Met veel vrienden die ik daar heb ontmoet, heb ik nog steeds contact. Ook met de docenten heb ik tot op de dag van vandaag een goede band. In de eerste en tweede klas had ik wel een beetje moeite met leren en vond ik het lastig om me te concentreren. De school gaf me toen extra hulp. In de derde en vierde ging ik mijn schoolwerk wat serieuzer nemen, toen was ik ook gewoon wat volwassener geworden.

Door familieomstandigheden was de vierde klas een zware periode. Iedereen op de school, van conciërge tot gymdocenten, heeft me toen heel goed geholpen. Dat was echt fijn. Als kind heb je niet zo in de gaten wat je allemaal leert op school. Pas achteraf realiseer ik me dat de docenten me veel hebben meegegeven waarvan ik nu profijt heb, bijvoorbeeld hoe je moet omgaan met mensen. En ook gewoon een beetje de waarden en normen.

‘Voor voetbalbegrippen was ik een laatbloeiër’

De komende jaren wil ik graag nog een stapje hogerop komen in het Nederlandse voetbal. Ik voel dat ik hier nog veel te halen heb. Uiteindelijk wil ik graag naar het buitenland, bijvoorbeeld naar Engeland of Spanje.

Uitkomen voor Kaapverdië, waar ik mijn roots heb, staat ook hoog op mijn lijstje. Dat zal me heel trots maken en een mooi tintje geven aan mijn carrière!

(Karin van Breugel)



Dailon Livramento als tiener



Column

Chris van den Berg

Chris van den Berg is conrector bovenbouw en leraar Duits van het Zuider Gymnasium en de Zuider gymnasiumbasisschool. Daarnaast is hij jurylid Excellente Scholen bij de Inspectie van het Onderwijs. Chris maakt verder deel uit van de stadsjury van CityLab010 van de gemeente Rotterdam.

'Quand on n'a que l'amour'

Nooit eerder heeft het mij moeite gekost om hier iets te schrijven. Om maar met de deur in huis te vallen: welk nut heeft het om over de toekomst te schrijven wanneer dagelijks vele kinderen de dood vinden? Want dat is op het moment van schrijven de harde realiteit in Israël en de Gazastrook.

In 'ons' Zuider Gymnasium zag ik begin november ineens wat kleine, met de hand getekende vlaggetjes op kluisjes en trapleuningen geplakt. 'Free Palestine' eronder geschreven. Ook onder onze leerlingen leven de zorgen om deze oorlog, alweer een oorlog, nog een oorlog.

Zelf moet ik denken aan hoe ik dat als kind voor het eerst in het nieuws hoorde: oorlog. Toen was er strijd in Kosovo en sloegen vele mensen op de vlucht voor terreur; een aantal van mijn toekomstige klasgenoten. Maar opnieuw bekruipt me de gedachte: wat doen deze woorden ertoe, wat doen herinneringen ertoe wanneer er nu weer wordt geschoten, weer iemand sterft? Jacques Brel zingt:

*Quand on n'a que l'amour¹
Pour parler aux canons
Et rien qu'une chanson
Pour convaincre un tambour*

*Alors sans avoir rien
Que la force d'aimer
Nous aurons dans nos mains
Amis le monde entier*

1 Wanneer men enkel liefde bezit
Om te praten tot het geschut
En enkel een lied
Om een trommelslager te overtuigen

Dan, zonder iets anders te bezitten
Dan de kracht lief te hebben
Zullen we, vrienden
De hele wereld in onze handen hebben

Bron: www.songteksten.net

Ik kan niks anders dan die gedachte blijven verwoorden. Ik vind het belangrijk om niet stil te zijn. Slachtoffers kennen de nationaliteit van grenzeloos leed, van universele zinloosheid en van onverdraaglijk verlies. Praat, allen, help onze leerlingen door de moeilijkheden van deze tijd en deze wereld en leer hen wat de waarde van medemenselijkheid is; opdat in de toekomst de hele wereld de wereld van de vrede mag zijn. Leerlingen hoop geven, een mening laten vormen en hen voorbereiden op hun toekomst, dat is wat wij wél kunnen doen. Daar houd ik me aan vast en ik moedig ons allen aan, dit ook te doen.





Jelle Holwerda (derde van rechts) vond en vindt het 't mooiste om leerlingen geloof in eigen kunnen te geven

Afscheidsinterview met directeur Jelle Holwerda van Penta Bahûrim

'Aandacht laat mensen bloeien'

Bijna dertig jaar was Jelle Jan Holwerda directeur van Penta Bahûrim, een kleinschalige mavo/havoschool in Brielle. Omdat hij 65 is geworden, heeft hij op 1 september het stokje overgedragen aan teamleider Danny Weeda. Een terugblik van een bevlogen schoolleider.

Jelle Jan kwam ruim veertig jaar geleden samen met zijn vrouw Afke uit Oosterend naar de Randstad. Beiden vonden op Voorne-Putten een baan in het onderwijs: Afke als basisschoolleerkracht in Tinte, en Jelle als leraar geschiedenis en Nederlands op Bahûrim in Brielle. De mavo-school viel toen nog onder een lokaal christelijk schoolbestuur. Na tien jaar ging de toenmalige directeur weg en volgde Jelle hem op.

Jelle: 'Het begin was pittig, het leerlingenaantal liep schrikbarend terug. We hebben de fusie met andere scholen tot Penta College CSG hard nodig gehad om te overleven. We hadden destijds goede leraren, maar het was geen team. Ik ben eerst maar eens begonnen met teambuilding. Dat is gelukt, want de collega's van toen hebben allemaal hun pensioen hier gehaald. Rond 2000 kwamen er andere mensen binnen en ontstond er ruimte voor vernieuwing. We hebben het onderwijs toen vernieuwd door KAGAL, Kennis Als Gereedschap, Activerend Leren. We gaven kortere lessen om meer overlegtijd te hebben. Daarna gingen de deuren van de lokalen open. We spraken met elkaar af om het direct met elkaar uit te praten als je onderling iets hebt, en niet óver elkaar te praten. Dat heeft voor een familiegevoel gezorgd en dat gaat nog steeds op. Mensen werken hier lang. De jonkies van toen zijn nu dertigers, veertigers met veel ervaring en goede scholing. Het zijn geweldige pedagogen, en die heb je nodig op een kleine school. Ze gáán ervoor.

Daarna zijn er mensen binnengekomen die van bepaalde zaken meer kennis hadden dan ik, zoals ICT. Zij hebben alle ruimte gekregen. We waren vrij snel een laptopschool, maar dan wel met behoud van boeken; we werken met *blended learning*.

We zijn bezig geweest met regieversterkend handelen: hoe krijgen we de leerling zelf meer aan bod? Ook dat is mede door docenten op de agenda gezet. Ik vind het fantastisch wat collega's allemaal in hun mars hebben!

Mijn succesformule is: aandacht hebben voor docenten en voor leerlingen. De school is niet groot, er zijn nu zo'n driehonderd leerlingen. Ik ken ze allemaal, ik weet ongeveer welke sporten ze doen, en heb belangstelling voor hoe het bij hen thuis gaat. Ik geef dit schooljaar vier uur – in januari vijf uur – geschiedenis aan klas 2. Dat valt nog niet eens mee: ik moet voorbereiden, repetities maken, en lesgeven op twee niveaus: havo en mavo. Ik ben er druk mee! Weliswaar ben ik altijd les blijven geven in klas 4, maar dat was makkelijk, want het onderwerp was al die jaren hetzelfde: de twintigste eeuw en nog wat staatsinrichting. Dan vroeg ik: waar zijn we gebleven, en dan kon ik zó verdergaan.

→ *'Wij, de maatschappij, laten het afweten. We hebben geen tijd voor ze, het gaat alleen maar om geld'*

Naast het lesgeven zit ik een halve dag per week in de klankbordgroep voor PentAgora. De afgelopen twee jaar heb ik dit concept mee ontwikkeld. Agora-onderwijs is een heel andere vorm van onderwijs, veel meer vanuit de leerlingen. We hebben elders in het land gezien hoe het werkt, geweldig! Ik hoop dat het binnen CVO een alternatief wordt voor leerlingen die in het systeem van het reguliere onderwijs vastlopen. Verder ben ik secretaris van de plaatselijke postzegelvereniging. Dat is een prachtige afleiding. Samen met Afke geniet ik van onze drie kleinkinderen. En ik hoop nog een boek te schrijven over het christelijk onderwijs in Brielle in de jaren 1990-2023. Dit moet een vervolg worden op het boek van mijn voorganger over honderd jaar christelijk onderwijs in Brielle. Het zal nog wel even duren voor dat af is, want Jelle is niet zo snel ...

Met welke motivatie ik het onderwijs ben ingegaan? Ik vind de leeftijd tussen twaalf en zestien schitterend. Deze kinderen zijn onzeker, ze gedragen zich met veel bravoure, maar ik vind het 't mooiste wat er is om hen geloof in eigen kunnen te geven – "Je kunt het wél". Daar word ik emotioneel van!

We hebben een geweldige jeugd. Er klopt niets van als mensen klagen over de jeugd van tegenwoordig. Wij, de maatschappij, laten het afweten. We hebben geen tijd voor ze, het gaat alleen maar om geld. Het belangrijkste is: liefde en aandacht geven. Dan gaan jongeren, en ook volwassenen, bloeien, krijgen ze zelfvertrouwen en lossen ze de problemen zelf op. Je moet erin geloven, en we hebben toch het geloof? We komen uit de christelijke traditie, dat is niet niks. Die traditie mag je er ook bij roepen!

(Anja de Zeeuw)

Personalia



Marja Swaneveld is sinds 1 augustus de vestigingsdirecteur van Accent Praktijkonderwijs Capelle. Marja is al ruim twaalf jaar werkzaam op deze school en vervulde hiervoor de functie van adjunct-directeur.



Marleen ten Vergert is per 1 augustus benoemd als adjunct-directeur van Accent Praktijkonderwijs Capelle. De afgelopen jaren was Marleen als wijk- en programma-manager werkzaam voor de gemeente Rotterdam. Daarvoor heeft ze op diverse plekken gewerkt als gedragsdeskundige.



Narjara Lautenslager is sinds 1 augustus vestigingsdirecteur van Accent VSO Op Noord. Narjara heeft de afgelopen vijftien jaar gewerkt in het Rotterdamse basisonderwijs, waarvan de afgelopen vijf jaar als directeur.



Kelly Nolles is per 1 augustus begonnen als teamleider op het Comenius Beroepsonderwijs Capelle. Ze heeft vijf jaar als docent Dienstverlening en Producten gewerkt op het Vak College Hillegersberg. Daarvoor heeft zij op diverse basisscholen in de binnenstad van Rotterdam gewerkt.



Gabi Moet is per 1 augustus benoemd tot teamleider bovenbouw op Comenius College Krimpen. Gabi werkt sinds 2010 op Comenius Krimpen als docent natuur-/scheikunde, roostermaker en onderwijscoördinator.



Annemiek Kroonen is benoemd als directeur bedrijfsvoering van de CVO Shared Service Organisatie (SSO). Annemiek is sinds 2006 werkzaam bij CVO, in de afgelopen jaren als manager ICT Strategie & Relatiemanagement binnen de SSO, daarvoor als hoofd ICT/demand manager & beleidsmedewerker Onderwijs ICT bij het Comenius College.

Door de uitbreiding van Portus Juliana met de havo zijn er veel nieuwe managementbenoemingen per 1 augustus.



Tamara Breur is benoemd als directeur. Zij was de afgelopen 23 jaar hier werkzaam als docent geschiedenis/maatschappijkunde, leerjaarcoördinator, teamleider en adjunct-directeur.



Frédérique Dijkstra is gestart als afdelingsleider havo. Zij is sinds 2007 hier werkzaam als docent Nederlands en leerjaarcoördinator.



Jeffrey van der Laan is gestart als afdelingsleider mavo onderbouw. Hij werkt hier sinds 2013 als docent Mens en maatschappij en leerjaarcoördinator.



Henk Veth is gestart als afdelingsleider mavo bovenbouw. Sinds 2004 werkt hij hier als docent biologie en leerjaarcoördinator.



Arne Vlieland is gestart als teamleider facilitair en bedrijfsvoering. Hij is al sinds 2001 hier werkzaam als docent lichamelijke opvoeding en leerjaarcoördinator.



Cijfercultuur krijgt onvoldoende

Amy van Andel, vwo-5-leerling van Melanchthon Bergschenhoek en Jonge Denker des Vaderlands, deelt haar gedachten over de cijfercultuur op school.

Zoals André Hazes al zong:
*'Kleine jongen,
 op school al zul je merken,
 dat alles draait om cijfers en om macht,
 zo is het leven'*

En André Hazes had geen ongelijk. Maar niet alleen op school zit de cijfercultuur diepgeworteld, eigenlijk is de hele maatschappij bezig met cijfers. Maar zorgt dit systeem wel voor de resultaten die wij erbij verwachten en willen?

We zijn zo opgegroeid met 'voor alles een cijfer krijgen en geven', dat we als maatschappij daar moeilijk van af kunnen stappen. Denk aan alle reviews die gegeven worden over restaurants, films, hotels enzovoorts.

Onze maatschappij is zo gecentreerd op cijfers, dat we oprechte woorden niet of minder waarderen. Stel, ik maak volgende week een toets. In plaats van een beoordeling in de vorm van een cijfer, staat er bovenaan mijn toets 'goed gedaan' of 'volgende keer beter'. Zulke zinnen zijn veel breder dan een cijfer en ik zou mijn exacte cijfer willen weten. Daarbij, als er boven mijn toets toch een cliché-zin komt te staan, zou ik er minder hard voor werken. Ik denk dus niet dat cijfers de deur uitgooien de werking heeft waarop we hopen.

Een cijfer staat namelijk vast, want een zeven blijft een zeven en wordt geen acht. Aan de andere kant, kan die zeven voor mij een wonder zijn en voor een ander een ramp. Cijfers zijn dus eigenlijk heel erg persoonlijk. Dus in hoeverre kunnen cijfers gebruikt worden om duidelijk te maken wat we vinden?

Cijfers zijn persoonlijker dan woorden. Als ik een review geef over een boek en zeg dat het 'slecht' was, is het universeel duidelijk

dat het boek niet goed is naar mijn mening. Maar als ik een review achterlaat waarin staat dat het boek wel een zes waard is, zal het per persoon verschillen hoe zij die gegeven zes interpreteren. Cijfers zijn dus heel erg aan iemands mening verbonden.

Daarnaast, cijfers zorgen voor extrinsieke motivatie: motivatie die ontstaat door externe prikkels. Voorbeelden van externe prikkels op school zijn goede en slechte cijfers. Waarom dit slecht is?

Er zijn tientallen onderzoeken die aantonen dat deze zogenoemde beloningen en straffen precies omgekeerd werken. Zo stelt Chris Eugies van de Hogeschool Leiden dat extrinsieke motivators ten koste gaan van de intrinsieke motivatie. Dat is de motivatie die vanuit de persoon zelf komt, waarmee juist de betere resultaten behaald worden.

Ook al stappen we niet compleet af van cijfers geven, toch moet er iets veranderen. Resultaten worden nu meestal nog verkeerd geïnterpreteerd. Er wordt namelijk vaak gedacht bij een 'hoog' cijfer dat het erg gewaardeerd wordt, maar dat hoeft dus niet zo te zijn. Daarom is een uitleg met woorden nodig om toe te lichten in hoeverre iets écht waardering krijgt. Bovendien zijn cijfers niet zomaar vergelijkbaar, alhoewel cijfers wel vaak zo behandeld worden. Op een toets staat dus nog steeds het cijfer, maar daarbij staat kort een stukje feedback of staan motiverende woorden.

Kortom, om waardering te uiten zijn cijfers en woorden apart van elkaar een onvoldoende, maar samen zijn ze een dikke voldoende. Samen zijn ze het gouden duo.

[Amy van Andel is een van de zeven Jonge Denkers die in april 2023 – de Maand van de Filosofie – zijn benoemd, na een wedstrijd onder alle filosofieerlingen uit het voortgezet onderwijs in Nederland en België. Amy deed aan deze wedstrijd mee met bovenstaande column. De Jonge Denkers is een initiatief van de Vereniging Filosofiedocenten Voortgezet Onderwijs, uitgeverij Lemniscaat en Stichting Maand van de Filosofie.](#)

De CVO-scholen

ACCENT

Accent

Accent Praktijkonderwijs Capelle
Accent Praktijkonderwijs Centrum
Accent Praktijkonderwijs Delfshaven
Accent Praktijkonderwijs Hoogvliet
Accent VSO Op Noord
Accent VSO Op Zuid
Accent Avondscholen



Comenius College

Comenius Mavo Capelle
Comenius Lyceum Capelle
Comenius Beroepsonderwijs Capelle
Comenius College Krimpen
Comenius College Nieuwerkerk
Comenius Dalton Rotterdam
De Meerpaal



Marnix Gymnasium



CSG Melanchthon

Melanchthon Bergschenhoek
Melanchthon Berkroden
Melanchthon De Blesewic
Melanchthon Business School
Melanchthon Kralingen
Melanchthon Mavo Schiebroek
Melanchthon Schiebroek
Melanchthon Wilgenplaslaan

Ga voor de contactgegevens naar de website van de scholen of naar cvo.nl

Alle auteursrechten en andere rechten van intellectuele eigendom op alle artikelen, teksten, foto's, afbeeldingen en materialen die zijn opgenomen in CVOOpen zijn eigendom van de Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving (CVO) of zijn opgenomen met toestemming van de eigenaar, tenzij uitdrukkelijk een andere bron wordt vermeld. Geen enkel artikel, tekst, foto, afbeelding mag worden veranderd of worden opgenomen in enig ander werk of andere publicatie, behoudens voor zover de overname geschiedt ten behoeve van persoonlijke en niet-commerciële doeleinden met vermelding van de bron.



Scholengroep PENTA

Penta Bahûrim
Penta Charles de Foucauld
Penta Hoogvliet
Penta Jacob van Liesveldt
Penta De Oude Maas
Penta Scala Molenwatering
Penta Scala Rietvelden
Penta Rozenburg



Portus scholengroep

Portus Farelcollege
Portus Juliana
Portus Groene Hart
Portus Meridiem



Zuider Gymnasium

Samenwerkingscholen CVO en OZHW

Focus Beroepsacademie
Máximacollege

Personalia (vervolgt)



Tanja Donkersloot is op 1 augustus gestart als beleidsadviseur onderwijs en kwaliteit bij de CVO beleidsstaf. Hiervoor was zij werkzaam als eerstegraads wiskundedocent op Melanchthon Bergschenhoek. Zij heeft een master onderwijswetenschappen afgerond.



Jesper Broeren is op 1 juli begonnen als afdelingshoofd bij Melanchthon Business School in Bleiswijk. Hij heeft ruim veertien jaar ervaring in zowel het vmbo als mbo. Hij is gestart als docent horeca en had de laatste zeven jaar een leidinggevende functie.



Marjon van Genderen is op 1 augustus gestart als afdelingshoofd bedrijfsvoering bij Melanchthon Schiebroek in Rotterdam. De afgelopen twaalf jaar heeft zij als Hoofd Administratie en Manager Servicebureau gewerkt op het Willem de Zwijger College te Papendrecht.



Danny Weeda is op 1 september begonnen als directeur van Penta Bahûrim in Brielle. Hij is als zij-instromer het onderwijs ingestapt en kreeg een baan als docent economie; later gaf hij ook diverse praktijkvakken. De laatste jaren was hij afdelingsleider op de vestiging in Brielle.



Marieke Aantjes is op 1 maart gestart als teamleider bovenbouw op Penta Bahûrim. Marieke is ook clustercoördinator voor RPO Rijnmond en docente Engels en maatschappijleer.



Marije Ouwendijk is op 1 augustus gestart als teamleider onderbouw op Penta Bahûrim. Marije is daarnaast verantwoordelijk voor PO-V0 en PR.



Nathalie Stolk is op 1 augustus gestart als adjunct-directeur op Penta De Oude Maas. Sinds 2006 is zij daar werkzaam als docent economie en economie & ondernemen. Zij was onder andere teamleider en vakgroepvoorzitter.



Rianne van der Velden is per 1 augustus benoemd als afdelingsleider onderbouw op Penta De Oude Maas. Sinds 2004 is zij er werkzaam als docent biologie. De laatste jaren was zij ook leider van het team basisberoepsgerichte leerweg onderbouw.



Babette Welter is per 1 augustus benoemd als afdelingsleider bovenbouw op Penta De Oude Maas. In 2003 is zij op deze school gestart als docent kunstvakken. De afgelopen jaren was zij leider van het team Techniek. Zij heeft zich ook ingezet voor het Sterk Techniekonderwijs.



Nils Bronswijk is op 1 augustus gestart als afdelingsleider van leerjaar 2 vwo op Penta Scala Molenwatering. Nils is al vijftien jaar verbonden aan deze school als economiedocent. Daarnaast heeft hij de afgelopen drie jaar de schoolleiding ondersteund bij de bedrijfsvoering. Verder nam hij deel aan de teams voor de oprichting van de havo-top op Penta Hoogvliet en PentAgora, het Agora onderwijs binnen Penta.



Dineke Oldenwening is op 1 augustus gestart als afdelingsleider vwo op Portus Groene Hart. Dineke was hiervoor bovenbouwcoördinator havo/vwo op het Montfort College te Rotterdam en ze werkte daarvoor twaalf jaar als leerjaarcoördinator op het Johan de Witt-gymnasium te Dordrecht.

CVO
Henegouwerplein 14
3021 PM Rotterdam
Postbus 2152
3000 CD Rotterdam

T [010] 217 13 99

www.cvo.nl

Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving



CVO
125 jaar

→ CVO. Meer dan het gewone.

‘Leerlingen verdienen het om gezien te worden’

Ton Bestebreur, lid raad van bestuur van CVO, op pagina 1