

**KPC** Groep

**Evaluatie SLOA-vrijval De Groeiling  
2011-2013**

Esther de Boer  
Willem van Dam

© KPC Groep  
21 augustus 2013  
JK1.13.029 (12380)

**Inhoud**

<b>1 INLEIDING</b>	<b>3</b>
1.1 Doel van de evaluatie	3
1.2 De projectaanvraag	3
1.3 Aanpak	4
<b>2 VRAAGSTELLING</b>	<b>5</b>
2.1 Onderzoek	5
<b>3 EINDEVALUATIE PROJECT</b>	<b>6</b>
3.1 Inleiding	6
3.2 Geschiedenis en organisatie project	6
3.3 Leerkringen	6
3.4 Onderzoek 'factoren die effectief zijn bij het geven van onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen'	7
<b>4 EVALUATIE EN RESULTATEN VAN HET PROJECT TOT NU TOE</b>	<b>8</b>
4.1 Projectleiding en organisatie	8
4.2 Leerkringen	8
4.3 Algemeen bruikbare resultaten	11
4.4 Resultaten voor deelnemende scholen	12
4.5 Versterking R&D-functie	13
4.6 Monitoring, duurzame inbedding en opbrengstdeling	13
<b>5 CONCLUSIES EVALUATIE</b>	<b>14</b>
5.1 Projectorganisatie	14
5.2 Leerkringen	14
5.3 Resultaten	15
5.4 R&D-functie	16
5.5 Monitoring, inbedding en verspreiding resultaten	16
<b>6 AANBEVELINGEN NAAR AANLEIDING VAN HET PROJECT</b>	<b>17</b>
6.1 Projectorganisatie	17
6.2 Leerkringen	17
6.3 Resultaten en R&D-functie	18
6.4 Duurzame inbedding en opbrengstdeling	18
6.5 Specifieke aanbevelingen (geformuleerd door leerkring Verdieping)	19
<b>7 TEN SLOTTE</b>	<b>20</b>
<b>8 BRONNEN</b>	<b>21</b>
<b>9 BIJLAGE 1 – BASISMODEL VOOR LEERKRINGEN</b>	<b>22</b>

<b>10 BIJLAGE 2 – OPZET LEERKRING VERDIEPING</b>	<b>23</b>
10.1 Doelstelling leerkringen	23
10.2 Opzet bijeenkomsten	23
10.3 Opbrengst	24

## 1 INLEIDING

### 1.1 Doel van de evaluatie

Deze evaluatie is er op gericht om een beeld te geven van de activiteiten die zijn uitgevoerd in het project 'Toptalent, onderwijsarrangementen voor hoogbegaafden binnen de reguliere basisschool'. Daarnaast voorziet deze eindevaluatie in conclusies en aanbevelingen voor scholen die aan de slag willen gaan met onderwijs voor hoogbegaafde leerlingen, al dan niet in leerkringen.

### 1.2 De projectaanvraag

In de projectaanvraag werd de doelstelling als volgt omschreven:

'In de afgelopen jaren hebben enkele basisscholen binnen het bestuur c.q. het SWV WSNS (welke alle scholen van het bestuur omvat plus drie 'eenpitters') initiatieven ontwikkeld om tegemoet te komen aan de leerbehoeften van hoogbegaafde leerlingen in het project 'Toptalent'. Zij kozen bijvoorbeeld voor compacten en verrijken (al dan niet in Plusklassen) en maakten, in overleg met ouders, afspraken om te versnellen. Het afgelopen jaar is via het project 'Toptalent' expertise ontwikkeld en zijn keuzes gemaakt met betrekking tot het signaleren van (hoog)begaafde leerlingen.

Sinds 2008 heeft het bestuur tevens een speciale afdeling ingericht voor hoogbegaafde leerlingen onder het zogenoemde Leonardoconcept. Dit concept blijkt goed te werken, maar is een dure oplossing. Ervaring is dat niet alle leerlingen van de basisscholen voldoende en adequaat bediend kunnen worden. In het reguliere onderwijs is aandacht voor hoogbegaafdheid nog onvoldoende geïncorporeerd en wordt door leerkrachten vaak nog beschouwd als een extra taak. Er zijn verschillende handvatten en initiatieven voorhanden, maar leerkrachten weten nog onvoldoende hoe zij deze structureel kunnen inzetten.

Dit onderzoek zal zich daarom richten op de ontwikkeling van bruikbare en efficiënte onderwijsarrangementen die inpasbaar zijn in reguliere schoolconcepten. Deze onderwijsarrangementen bestaan uit een combinatie van factoren, waaronder leerkrachtcompetenties, didactische werkvormen, onderwijslesmaterialen en klassenmanagement. Bij de ontwikkeling van deze arrangementen zullen reeds bestaande initiatieven en expertise in de deelnemende scholen als aanknopingspunt dienen en verder ontwikkeld worden op basis van wetenschappelijke inzichten. Het doel is om op die manier arrangementen te ontwikkelen die praktisch haalbaar en bruikbaar zijn in het reguliere onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen.

Voor optimale borging is de ontwikkeling van draagvlak en expertise van belang. Daarom worden leerkrachten en intern begeleiders in dit onderzoek expliciet betrokken bij ontwikkeling en uitvoering.

Naast de inhoud waarop dit project zich richt, is het project ook gericht op versterking van de R&D-functie via het opdoen van ervaring met zogenaamde 'leerkringen'. Tot nu toe werd binnen het samenwerkingsverband gewerkt met 'netwerken', bijvoorbeeld netwerken van intern begeleiders. De ervaring met deze netwerken is dat zij minder opleveren dan gehoopt. De wijze waarop onderwerpen worden aangepakt is vaak te vrijblijvend, te weinig systematisch en te weinig resultaatgericht. De leerkringen waarmee in dit project wordt gewerkt hebben als doel het eigenaarschap van leraren met betrekking tot innovaties te versterken, hen te leren gebruik te maken van wetenschappelijke knowhow, te reflecteren op hun eigen praktijk en systematisch te werken aan verbeteringen ervan.'

(Bron: Projectaanvraag SLOA-vrijval De Groeiing, 2011)

### 1.3 Aanpak

Om te kunnen bekijken of en in hoeverre deze doelstelling is bereikt, is literatuuronderzoek gedaan (projectaanvraag), gesproken met de projectleider van het project Jolanda Slettenaar (juni 2013), met de coördinator van De GroeiAcademie Fons Mannens (juni 2013) en met de leerkring Excellentie (juni 2013).

De leerkringen van talentcoaches hebben daarnaast in een eerder stadium (2011-2012) een vragenlijst toegezonden gekregen via de e-mail.

In juni 2012 is een tussenevaluatie uitgevoerd.

## 2 VRAAGSTELLING

### 2.1 Onderzoek

De vraagstelling is richtinggevend voor het onderzoek. In dit hoofdstuk wordt daarom de vraagstelling nogmaals kort weergegeven. In de volgende hoofdstukken wordt gekeken naar de mate waarin de vragen zijn beantwoord en welke acties nog nodig zijn.

In het projectvoorstel is uitgegaan van de volgende vraagstellingen.

#### 2.1.1 Hoofdvraagstelling

Hoe kan het onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen van groep 1 t/m 8 in het reguliere onderwijs vormgegeven worden zodat deze leerlingen zich optimaal kunnen ontwikkelen op cognitief en sociaal-emotioneel gebied?

#### 2.1.2 Deelvraagstellingen

- 1 Welke factoren worden in de literatuur omschreven als effectief bij het geven van onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen om hun cognitieve en sociaal-emotionele competenties optimaal te ontwikkelen?  
Factoren ten aanzien van:
  - a leerkrachtvaardigheden en -gedrag;
  - b didactiek/leerstrategieën;
  - c klassenmanagement;
  - d organisatie.
- 2 Aan welke factoren, voortgekomen uit de literatuurstudie, wordt in bestaande onderwijsarrangementen in de deelnemende scholen al aandacht besteed? Wat is de kwaliteit hiervan?
- 3 Aan welke factoren, voortgekomen uit de literatuurstudie, kan nog meer aandacht worden besteed om de kwaliteit van de bestaande onderwijsarrangementen te verbeteren?
- 4 Hoe haalbaar en bruikbaar zijn de (verbeterde) onderwijsarrangementen voor leerkrachten?

In dit project wordt veelvuldig gewerkt met leerkringbijeenkomsten. Om zicht te krijgen op de haalbaarheid en bruikbaarheid van deze vorm van professionalisering wordt ook de volgende onderzoeksvraag beantwoord:

- 5 Wat zijn succesfactoren en verbeterpunten bij het gebruik van leerkringbijeenkomsten?

(Bron: Projectaanvraag SLOA-vrijval, 2011)

### 3 EINDEVALUATIE PROJECT

#### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt de eindsituatie geschetst van het project waarbij expliciet aandacht is voor de verschillende leerkringen.

#### 3.2 Geschiedenis en organisatie project

De start van het project kende enige vertraging omdat later dan verwacht het startsein kwam van de PO-Raad dat het project van start kon gaan. Vervolgens is overleg geweest met de extern begeleiders Novilon en KPC Groep. De rol van KPC Groep is naar aanleiding van dit overleg duidelijk geworden en concentreert zich op de begeleiding van de leerkring Verdieping (Esther de Boer), op het onderzoek rond factoren die effectief zijn bij onderwijs aan hoogbegaafden (Esther de Boer) en op de monitoring van het project (Sophie Verhoeven, Willem van Dam en Esther de Boer). De procesbegeleiding van de leerkringen is daarmee komen te liggen bij de projectleider vanuit De Groeiling.

Het project wordt geleid door de projectleider die de begeleiders van KPC Groep en van Novilon aanstuurt. In september 2011 heeft Jolanda Slettenaar de rol op zich genomen van projectleider in overleg met Els van Elderen (lid van het College van Bestuur). In de praktijk stemt de projectleider af met de coördinator van De GroeiAcademie (Fons Mannens, onderwijsinhoud). Vanaf januari 2013 is de totale begeleiding van de leerkring Verdieping overgenomen door Jolanda Slettenaar.

#### 3.3 Leerkringen

##### 3.3.1 Opzet en uitvoering

Binnen het project nemen leerkringen een belangrijke plaats in om de doelstellingen te bereiken. In het project is sprake van twee soorten leerkringen van verschillende aard: Talentcoaches en Verdieping.

De talentcoaches die deelnemen aan de leerkringen doen dit vanuit de eigen inzet van de school als onderdeel van de investering in het project.

Ten eerste is gestart met twee leerkringen van elk 20 talentcoaches die begeleid werden door Tijn Koenderink. Doelstelling van deze leerkringen is vooral intervisie met betrekking tot hoogbegaafdheid en daarnaast verspreiding van de kennis in de scholen. De talentcoaches doen praktisch onderzoek en schrijven op basis daarvan een beleidsstuk. Beide leerkringen zijn inmiddels naar tevredenheid afgerond.

Ten tweede is gestart met een leerkring Verdieping waarbij collectief leren als uitgangspunt is genomen. De zes stappen uit de cyclus (ambitie, informatie verzamelen, informatie interpreteren, consequenties verbinden, acties uitvoeren, evalueren proces en product) zijn zoveel mogelijk meegenomen in de opzet en uitvoering van de leerkring. Hoofddoelstelling van de leerkring is een antwoord te zoeken op de onderzoeksvraag van het project, gecombineerd met literatuuronderzoek en opbrengsten uit de andere leerkringen. Daarnaast is er aandacht voor het ontwikkelen van instrumenten en uitwerken van onderzoeken en aanpakken om deze vervolgens op de scholen uit te proberen. De ontwikkelde instrumenten en mogelijke veronderstellingen kunnen op deze manier in de praktijk getoetst worden. De leerkring Verdieping bestaat uit zeven talentcoaches/deelnemers en wordt begeleid door Esther de Boer. De projectleider neemt zelf deel aan de leerkring. Begin 2013 is de begeleiding van de leerkring overgenomen door Jolanda Slettenaar. De leerkring krijgt een doorstart in een coördinatie-/ontwikkelpunt na de projectperiode.

*"Zo'n coördinatie/ontwikkelpunt zou relevante thema's en onderwerpen kunnen aanstippen/aangeven en dan kunnen voorleggen aan de deelnemers van deze club en andere scholen (dit speelt er, 'wie doet mee'." (Evaluatie leerkring Verdieping)*

Naast de beschreven leerkringen zouden ook op de verschillende scholen leerkringen gestart worden met als doel om het onderwijs voor hoogbegaafden te optimaliseren. Deze leerkringen zijn in geringe mate ontwikkeld. Door het uitproberen van de ontwikkelde materialen op de verschillende scholen is weliswaar de bewustwording toegenomen, maar de leerkringen hebben het karakter gehouden van werkgroepen.

*"Het signaleringsprotocol dat op 10 scholen is uitgevoerd, is nog moeilijk om daadwerkelijk te vertalen naar een programma/aanbod op de verschillende scholen. Daarbij hoort ook meer de vorm van evalueren in de zin van: doen we de goede dingen en doen we ze goed."* (Evaluatie leerkring Verdieping)

### 3.3.2 Organisatie rond de leerkringen op school- en bestuursniveau

Op het directeurenoverleg in april 2012 heeft de projectleider samen met de coördinator van De GroeiAcademie, Fons Mannens, de directeuren ingelicht over het werken met leerkringen. Het idee van leerkringen op schoolniveau is niet door alle directeuren omarmd vanuit deze bijeenkomst.

Zoals eerder aangegeven zijn de leerkringen op de scholen in geringe mate van de grond gekomen. Dat heeft meerdere redenen:

- de introductie op het directeurenoverleg leverde weerstand op bij een aantal directeuren, waardoor het geen vervolg kreeg op de betreffende scholen;
- de aansturing vanuit de leerkringen: deze had explicieter moeten zijn;
- het gebrek van aansturing op de locaties: talentcoaches hebben nog niet de status om dit binnen het team van de grond te krijgen.

*"Daarin hebben we ons vergist; het project had ook de schoolkringen moeten aansturen. Meer sturing vanuit het project op de locaties."* (Coördinator GroeiAcademie)

Daarnaast wordt de noodzaak vanuit de scholen niet gedeeld; er is niet altijd een gemeenschappelijke vraag vanuit de scholen. *"Het zou vanuit de leerkring moeten ontstaan, niet zozeer op het proces hoe je dat binnen de school aanpakt. Er zijn te weinig vragen gesteld."* (Coördinator GroeiAcademie)

Inmiddels zijn er ook op bestuursniveau twee nieuwe leerkringen gestart in navolging op de leerkringen hoogbegaafdheid. *"Het heeft mij aan het denken gezet om op deze manier verder te gaan. Er zijn inmiddels twee nieuwe leerkringen met betrekking tot ouderbetrokkenheid en cultuureducatie. De leerkringen hebben zich een vraag/doel gesteld. De leerkring Ouderkracht onderzoekt hoe het komt dat het toch niet zover komt dat de ouders echt betrokken raken bij de school (meerdere scholen), ondanks vele tips etc. De leerkring Cultuureducatie onderzoekt welke mogelijkheden ze hebben om de aandacht voor kunst en cultuur toch voor het voetlicht te krijgen en te houden binnen de cultuur van opbrengsten."* (Coördinator GroeiAcademie).

### 3.4 Onderzoek 'factoren die effectief zijn bij het geven van onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen'

Het onderzoek 'factoren die effectief zijn bij het geven van onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen' is afgerond. Het onderzoek wordt opgenomen in de Handreiking Hoogbegaafdheid.



## 4 EVALUATIE EN RESULTATEN VAN HET PROJECT TOT NU TOE

### 4.1 Projectleiding en organisatie

#### 4.1.1 Afstemming

De afstemming met betrekking tot het project heeft plaatsgevonden tussen de projectleiding, de coördinator van De GroeiAcademie en het lid van het College van Bestuur. Het bestuur heeft het grootste deel gemandateerd aan de coördinator van De GroeiAcademie. Deze coördinator overlegt met de projectleider.

Na de tussenevaluatie van 2011-2012 valt op dat er meer consistentie en duidelijkheid in het project is gekomen. In oktober 2012 is een tussenoverleg geweest met KPC Groep, Jolanda Slettenaar en Fons Mannens. Gesproken is over de ontwikkelingen binnen het project, de bijeenkomsten van de leerkring Verdieping en de voortgang binnen het project. Duidelijk werd in deze bijeenkomst dat een groot deel van de activiteiten goed op schema lag. Het literatuuronderzoek was afgerond en ook de verschillende instrumenten waren ontwikkeld en werden op de scholen uitgetoetst.

Ook in de leerkring Verdieping viel op dat het proces soepeler verliep: *“Afgelopen jaar was er veel meer sprake van consistentie in deelname aan de leerkring. De leerkring is het afgelopen jaar zes keer samen gekomen en daar heeft met name ontwikkeling van producten centraal gestaan. Het gevoel leeft dat er dit jaar is gedaan wat er is afgesproken – in het eerste jaar teveel wisseling en discontinuïteit. Na de evaluatie van vorig jaar leek het wel dat er meer stabiliteit en continuïteit kwam. Het ging ook wel beter doordat het meer concreter werd.”* (Leerkring Verdieping)

#### 4.1.2 Communicatie over het project

In de kwartaalmanagementsrapportages is door de projectleider gerapporteerd over de vorderingen van het project. Inmiddels is ook een publicatie gereed gekomen van 'Groeilink' die geheel in het teken staat van hoogbegaafdheid (personeelsmagazine van De Groeiling, jaargang 4, maart 2013). Mogelijk wordt nog een artikel geschreven voor het blad 'Talent'. De opbrengsten van het project zijn gepresenteerd op de PO-Raad-conferentie d.d. 25 juni 2013. Daarnaast zal er een avond in het nieuwe schooljaar georganiseerd worden voor belangstellenden (november 2013), waar de opbrengsten van het project gecommuniceerd worden. In december 2013 wordt het onderwerp onderwijsarrangementen uitvoerig besproken in het directieurenberaad. Ten slotte zal het 'Netwerk hoogbegaafdheidscoördinatoren SLO' benut worden voor een presentatie.

### 4.2 Leerkringen

De doelstelling van de leerkringen in het projectplan SLOA-vrijval (2011) is als volgt geformuleerd.

- a Talentcoaches krijgen kennis van theoretische inzichten op het gebied van onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen.
- b Talentcoaches ontwikkelen samen met deskundigen een checklist om aspecten van het onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen in kaart te brengen.
- c Talentcoaches worden geschoold in de manier waarop zij opgedane kennis in de leerkring kunnen overdragen op leerkrachten in hun eigen school en hoe zij hun collega's kunnen coachen bij het – vanuit een onderzoekende houding – verbeteren van hun onderwijs aan hoogbegaafden.
- d Talentcoaches ontwikkelen samen met deskundigen een observatie-instrument om leerkrachtvaardigheden en -gedrag in kaart te brengen.

- e Talentcoaches ontwikkelen samen met de leerkrachten – en onder begeleiding van een extern deskundige – een of meerdere onderwijsarrangementen welke in relatie tot verschillende schooltypen haalbaar zijn.
- f Talentcoaches wisselen ervaringen uit met het project en reflecteren hierop.

#### 4.2.1 Leerkringen van talentcoaches

##### *Leerkring Verdieping'*

Over de leerkring Verdieping zijn de deelnemers enthousiast. De begeleider is *"heel duidelijk in de uitleg, sluit goed aan bij de vraag en is heel enthousiasmerend en deskundig."* (Evaluatie 2011-2012) Er is een duidelijke werkdefinitie '(hoog)begaafdheid' gedefinieerd, producten zijn ontwikkeld en er is veel kennis en enthousiasme aanwezig en ontwikkeld bij de deelnemers. Ook is er veel enthousiasme bij de deelnemers aan de leerkring na afloop van de projectperiode. Zowel door de projectleider, de coördinator als door de deelnemers zelf wordt de betrokkenheid en het enthousiasme van de deelnemers genoemd.

Afgelopen jaar is er veel meer sprake van consistentie in deelname aan de leerkring. De leerkring is het afgelopen jaar zes keer samen gekomen en daar heeft met name de ontwikkeling van producten centraal gestaan. *"Het gevoel leeft dat er dit jaar is gedaan wat er is afgesproken – in het eerste jaar teveel wisseling en discontinuïteit. Na de evaluatie van vorig jaar leek het wel dat er meer stabiliteit en continuïteit kwam. Het ging ook wel beter doordat het meer concreter werd."* (Leerkring Verdieping)

##### *Opbrengsten*

In de gesprekken met de coördinator van De GroeiAcademie, de projectleider en de leden van de leerkring Verdieping is een aantal succesfactoren voor leerkringen geïnventariseerd. Ten eerste wordt de inzet van de deelnemers aan de leerkring als een succesfactor ervaren. *"Bijzonder dat de leerkring er veel tijd in heeft gestoken: inspirerend en motiverend, in een stijgende lijn."* (Projectleider)  
Volgens de deelnemers van de leerkring Verdieping *"werkt de leerkring zeker op bovenschools niveau."* (Leerkring Verdieping)

Naast enthousiasme en inzet zijn door de geïnterviewden de volgende opbrengsten genoemd:

- Het door de deelnemers van deze leerkring ervaren eigenaarschap.
- Geen duidelijke voorzitter (dit gaf 'ruimte' aan initiatieven van de deelnemers) (leerkring Verdieping).
- De leerkring heeft gezorgd voor de toename van individuele kennis (leerkring Verdieping).
- Externe ondersteuning (Tijl en Esther) (leerkring Verdieping).
- De nulmeting naar wat scholen doen op het gebied van hoogbegaafdheidsonderwijs. Deze interventie lijkt bewustwording te genereren (projectleider).
- Bewustwording van een op R&D gerichte houding (werken aan de 'waarom'-vraag): een aantal deelnemers heeft zeker onderzoeksvaardigheden ontwikkeld (projectleider, coördinator).
- Er is een netwerk ontstaan (projectleider).
- Mensen weten waar ze welke expertise kunnen vinden (projectleider).
- Er is veel kennis gegenereerd: bijvoorbeeld dat scholen er ook achter zijn dat als er een plusklas is, dat je het niet per definitie goed doet (projectleider).
- De ontwikkeling van verschillende instrumenten die stichtingbreed worden ingezet: kennis is een olievlekwerking (projectleider, leerkring Verdieping).
- Gelijkwaardigheid bij het werken en leren (projectleider).

*Algemene opbrengsten*

- Er is meer aandacht ontstaan voor hoogbegaafde leerlingen in het basisonderwijs; acceptatie, erkennen, onderwijsbehoefte.
- Alle scholen hebben talentcoaches, dit is ook geeffectueerd.
- Dat er meerdere leerkringen zijn opgestart binnen De Groeiling; werkvorm was niet zo bekend.
- om eigenaarschap meer bij de mensen neer te leggen; meer procesbegeleiding, zorgen dat ze zichzelf heldere vragen gaan stellen; discussie gaan voeren om een probleem zelf op te lossen.
- Langzaam ontstaat een omslag naar 'leerkringdenken' op bestuursniveau.

*Aandachtspunten*

Ondanks de goede sturing leeft het gevoel dat er nog wel een tijd wat is 'rondgezwommen' en dat het een 'zoektocht' is geweest. De tijdsplanning wordt daarnaast als aandachtspunt genoemd. "Soms was er wel teveel spreiding, dan moest je je voor je gevoel er weer helemaal in verdiepen." (Leerkring Verdieping)

Daarnaast worden de volgende aandachtspunten genoemd:

- Ze hebben zich niet alleen gefocust op de vraag die 'wij' ons gesteld hebben in het onderzoeksvoorstel (coördinator).
- De opdracht/vraag: deze is niet vanuit de leerkring zelf ontstaan. Bij de nieuwe leerkring Ouderkracht is de vraag feitelijk uit scholen zelf gekomen; ze waren benieuwd naar het leerkringdenken. Hadden behoefte om met elkaar dieper op de vraagstelling in te gaan (coördinator).
- De samenstelling van de leerkring: het mooiste zou zijn een mix van deelnemers, waarbij gekeken wordt naar wat de persoon kan doen in de school (coördinator).
- De looptijd was te lang; proces is te traag. Ander zeiden dat het moest uitkristalliseren, dat de leerkring goed was zo (projectleider).
- Dat de projectleider alles gaat doen; iedereen is min of meer gelijkwaardig (nieuw). De verantwoordelijkheid is in de loop der tijd gegroeid (projectleider).
- De leider moet iemand zijn die affiniteit heeft met de werkwijze en met het thema (projectleider).
- Het onderwerp was te breed om te kunnen uitwerken binnen de planperiode (coördinator).
- Het coachen en begeleiden van leerkrachten bij het ontwikkelen en in de praktijk brengen van een onderzoekende houding is een belangrijke vaardigheid die essentieel is bij het begeleiden van leerkringen op de scholen. Daaraan moet nog worden gewerkt. Dit doet een beroep op / vraagt het een en ander van competenties van de deelnemers; zij noemen zelf:
  - zelf een onderzoekende houding hebben / onderzoeksvragen kunnen formuleren;
  - onderzoek plannen en uitvoeren; opbrengsten genereren en interpreteren) (leerkring Verdieping).
- Het signaleringsprotocol dat op 10 scholen is uitgevoerd, is nog moeilijk om daadwerkelijk te vertalen naar een programma/aanbod op de verschillende scholen (leerkring Verdieping).
- Daarbij hoort ook meer de vorm van evalueren in de zin van: doen we de goede dingen en doen we ze goed (leerkring Verdieping).

*Leerkringen talentcoaches*

Op alle scholen zijn twee of meerdere geschoolde talentcoaches aanwezig. De laatste groep van talentcoaches heeft de bijeenkomsten naar tevredenheid afgerond.

#### *Leerkringen op scholen*

In de tussenevaluatie van 2012 noemden de aanwezigen als actiepunt dat de leerkring-deelnemers beter moeten communiceren naar de scholen (directeuren en leerkrachten). De projectleiding zag zichzelf daar ook een rol in nemen. Het idee was om eerst de directeuren mee te krijgen en dan de teams door met kleine stapjes te werken met de instrumenten. Om de leerkringen op schoolniveau te kunnen starten, was het dus nodig om de medewerking van de directeuren van de scholen te verkrijgen. Het volgende werd geconstateerd (juni/augustus 2012):

- De leerkring wordt niet gedragen bij scholen; het idee is (voor het gevoel van scholen) min of meer van bovenaf opgelegd.
- Voorwaarde is dat de directeur er achter staat; toelaten dat het in de school gebeurt en het liefst er ook nog actief aan deelnemen.

Opvallend is dat op de scholen wel veel activiteiten plaatsvinden met betrekking tot hoogbegaafdheid, maar vooral gestuurd vanuit werkgroepen. De rol van de talentcoach op de scholen is expliciet aanwezig. *"De leerkringen op de scholen zijn niet ontstaan. Er zijn wel veel werkgroepen. In november is naar voren gekomen dat de leerkringen niet van de grond zijn gekomen. Op scholen gebeurt van alles, niet zozeer in de vorm van leerkringen. Door de directeuren worden de leerkringen op scholen niet opgepakt. Op alle scholen wordt gewerkt met het signaleringsprotocol."* (Projectleider)

#### **4.3 Algemeen bruikbare resultaten**

In het projectplan SLOA-vrijval (2011) is een viertal algemeen bruikbare resultaten (voor alle scholen) geformuleerd:

- een kijkwijzer of checklist waarmee leerkrachtvaardigheden en -gedrag in kaart gebracht kunnen worden op het gebied van begeleiden van hoogbegaafde leerlingen;
- inventarisatie van invloedrijke factoren voor onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen (opbrengst van deelvraag 1);
- een instrument (bijvoorbeeld een checklist) voor leerkrachten in het regulier onderwijs waarmee zij aspecten van hun onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen in kaart kunnen brengen, de kwaliteit hiervan kunnen beoordelen en het onderwijs kunnen bijstellen (opbrengst van deelvraag 2 en 3);
- inzicht in de haalbaarheid en bruikbaarheid van de ontwikkelde onderwijsarrangementen voor hoogbegaafde leerlingen in het regulier onderwijs (deelvraag 4).

Zowel de checklist voor leerkrachtvaardigheden en -gedrag (competenties), de inventarisatie van invloedrijke factoren voor onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen (literatuurstudie) als het instrument voor leerkrachten zijn ontwikkeld (checklist/kijkwijzer HB in de klas). Daarnaast is een checklist onderwijsarrangementen ontwikkeld.

De instrumenten zijn na de ontwikkeling voorgelegd op verschillende scholen teneinde feedback te krijgen op de bruikbaarheid. Naar aanleiding van de feedback zijn de definitieve instrumenten vervaardigd. Deze worden gepubliceerd in de 'Handreiking Hoogbegaafden' (intern) en het 'Handboek Hoogbegaafde Leerlingen' (extern).

Het is niet helemaal mogelijk gebleken om ook daadwerkelijk de haalbaarheid van de onderwijsarrangementen te beoordelen en bij te stellen. Daarvoor zijn verschillende redenen, waarvan één inhoudelijke. Bij het ontwerpen van arrangementen op de scholen is het van belang dat rekening gehouden wordt met de situatie en omstandigheden, de cultuur van de school. Eén standaardarrangement zou niet kunnen werken; dat blijkt ook uit het literatuuronderzoek.

Dit onderzoek leverde het voortschrijdend inzicht dat het vooral van belang is om de bekende succesfactoren mee te nemen bij de ontwikkeling en bijstelling van bestaande arrangementen. Hiervoor is een drietal instrumenten ontwikkeld, waarvan één zich specifiek op de arrangementen richt.

*"De opdracht was eigenlijk de haalbaarheid en bruikbaarheid van onderwijsarrangementen te onderzoeken. Misschien verwachten mensen dat er dan één onderwijsarrangement uit komt; welk onderwijsarrangement je ook inzet, als een kind zich maar erkent voelt. Je kunt niet zeggen dat de plusklas beter is dan een verrijkingsprogramma in de klas. Soms verwachten mensen wel een conclusie. De situatie is belangrijk: scholen hebben tools gekregen."*  
(Projectleider)

Vervolgens zijn de instrumenten op verschillende scholen uitgeprobeerd, waardoor al onderzoekend zeker veranderingen zijn bewerkstelligd op de scholen. De scholen zijn zich hierdoor bewuster geworden van de succesfactoren van goed onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen en van de vaardigheden die nodig zijn om deze leerlingen te kunnen begeleiden (zowel in de klas als buiten de klas).

Op de agenda voor komend schooljaar staat daarom dat de scholen, via het netwerk van talentcoaches, hun onderwijsarrangementen aan de hand van de handreiking en het handboek evalueren en waar nodig bij stellen.

#### **4.4 Resultaten voor deelnemende scholen**

In het projectplan SLOA-vrijval (2011) zijn de resultaten voor de deelnemende scholen als volgt geformuleerd.

- De deelnemende scholen hebben aan het einde van het project twee talentcoaches met voldoende kennis en vaardigheden op het gebied van hoogbegaafdheid om samen met leerkrachten systematisch en reflectief te kijken naar het onderwijs en dit te verbeteren.
- De deelnemende scholen hebben aan het einde van het project een haalbaar en bruikbaar onderwijsarrangement dat omgaan met hoogbegaafde leerlingen in het reguliere onderwijs mogelijk maakt.
- Het bestuur heeft kennis en ervaring opgedaan met leerkringbijeenkomsten als manier om leerkrachten te professionaliseren, innovaties te ontwikkelen en te implementeren.

Uit de interviews blijkt dat alle deelnemende scholen inmiddels beschikken over opgeleide talentcoaches met voldoende kennis en vaardigheden.

Zoals eerder aangegeven is de stap naar een haalbaar en bruikbaar onderwijsarrangement dat omgaan met hoogbegaafde leerlingen in het reguliere onderwijs mogelijk maakt nog niet voor alle scholen afgerond. Een volgende stap zal zijn om het instrument (onderwijsarrangementen) dat er ligt in combinatie met de andere instrumenten (competenties en HB in de klas) te gaan gebruiken op alle scholen. Hiervan zouden good practices beschreven kunnen worden.

De instrumenten vormen voor scholen buiten De Groeiling waardevolle tools bij het ontwikkelen van onderwijsarrangementen.

Het bestuur heeft inmiddels kennis en ervaring opgedaan met leerkringbijeenkomsten. De coördinator van De GroeiAcademie heeft in april 2011 een presentatie gegeven over leerkringen, aangevuld door de projectleider met resultaten uit de leerkringen. Naar aanleiding van de ervaringen met de leerkringen Hoogbegaafdheid zijn inmiddels twee leerkringen gestart op het gebied van ouderbetrokkenheid en cultuureducatie.

#### 4.5 Versterking R&D-functie

Binnen het project is het de bedoeling om aandacht te besteden aan de R&D-functie, waarbij de leerkringen een grote rol spelen:

- Talentcoaches worden geschoold en begeleid door externe experts op het gebied van hoogbegaafdheid, het begeleiden van leerkringen en het coachen van leerkrachten bij het ontwikkelen en in praktijk brengen van een onderzoekende houding.
- De talentcoaches delen vervolgens de opgedane kennis en ervaring met leerkrachten in de tien scholen en stimuleren hen om kritisch/reflectief hun eigen praktijk te onderzoeken en hierin op systematische wijze veranderingen in aan te brengen.
- De talentcoaches brengen ten slotte de door hen opgedane ervaringen met de leerkrachten op een hoger, bovenschools niveau (model ontwikkeling gekoppeld aan schooltypen). Opnieuw vanuit een onderzoekende houding.

(Bron: Projectplan SLOA-vrijval 2011)

Binnen beide leerkringen (zowel talentcoaches als verdieping) is een duidelijke link naar de scholen gelegd. De talentcoaches kregen als opdracht mee om samen met de school een beleidsstuk met betrekking tot hoogbegaafdheid te schrijven.

In de leerkring Verdieping is er binnen elke bijeenkomst expliciet ruimte geweest voor de transfer van kennis en vaardigheden naar de scholen. De deelnemers aan deze leerkring hebben de instrumenten op de scholen voorgelegd voor feedback teneinde de opbrengsten op een hoger, bovenschools niveau beschikbaar te maken voor gebruik.

#### 4.6 Monitoring, duurzame inbedding en opbrengstdeling

##### 4.6.1 Monitoring

Monitoring van het project heeft plaatsgevonden via de jaarlijkse evaluatie van het project (KPC Groep) en via het beschrijven van de vorderingen in de kwartaalmanagementrapportages (projectleider).

##### 4.6.2 Duurzame inbedding

De duurzame inbedding vergt nog verdere aandacht. Op de scholen zijn werkgroepen of soms leerkringen actief die worden ondersteund door talentcoaches. De leerkringen op de scholen, zoals eerder al is gesteld, vergen nog de nodige aandacht. Wel zijn er vanuit de ondersteunende structuur van talentcoaches verschillende activiteiten op de scholen gaande. Voor het meten van de opbrengsten zou verder nog een eindmeting gedaan moeten worden: *"De nulmeting zou eigenlijk moeten worden herhaald om te kijken welke voortgang er is geboekt. Dit vormt een aandachtspunt voor de planning."* (Projectleider)

##### 4.6.3 Opbrengstdeling

Binnen het bestuur heeft een studiemiddag plaatsgevonden met betrekking tot leerkringen (2011). Buiten het bestuur zijn de volgende activiteiten ondernomen of staan op stapel:

- Publicatie in de 'Groeilink' die geheel in het teken staat van hoogbegaafdheid (personeelsmagazine van De Groeiling, jaargang 4, maart 2013).
- Mogelijk artikel 'Talent'.
- De opbrengsten van het project zijn gepresenteerd op de PO-Raad-conferentie d.d. 25 juni 2013; deze opbrengsten worden eveneens gepresenteerd op de bijeenkomst voor belangstellenden (november 2013).
- Ten slotte zal het 'Netwerk hoogbegaafdheidscoördinatoren SLO' benut worden voor een presentatie.

## 5 CONCLUSIES EVALUATIE

### 5.1 Projectorganisatie

Na de tussenevaluatie van 2011-2012 valt op dat er meer consistentie en duidelijkheid in het project is gekomen. In oktober 2012 is er een tussenoverleg geweest met KPC Groep, Jolanda Slettenaar en Fons Mannens. Gesproken is over de ontwikkelingen binnen het project, de bijeenkomsten van de leerkring Verdieping en de voortgang binnen het project. Duidelijk werd in deze bijeenkomst dat een groot deel van de activiteiten goed op schema lag. Het literatuuronderzoek was afgerond en ook de verschillende instrumenten waren ontwikkeld en werden op de scholen uitgetoetst.

Kanttekening is dat bij een aantal directeuren van de scholen het concept van de leerkringen (nog) niet voldoende leeft. De leerkringen op de scholen zijn onder andere daardoor in geringe mate van de grond gekomen. Ook andere factoren speelden hierbij een rol, zoals de communicatie rond de leerkringen, het eigenaarschap door de scholen en de aansturing op de locaties door de talentcoaches.

### 5.2 Leerkringen

#### 5.2.1 Inhoud

Zowel de inhoud van de leerkringen van talentcoaches als de leerkring Verdieping wordt als positief ervaren door de deelnemers. Alle talentcoaches zijn inmiddels opgeleid en op alle scholen zijn twee talentcoaches aanwezig.

Geworsteld is binnen de leerkringen met de transfer van kennis en vaardigheden naar de scholen. Met name de manier waarop, als coach (leerkrachten coachen naar een onderzoekende houding), is regelmatig onderwerp van gesprek geweest binnen de leerkringen. Ten tweede was het belangrijk om extra aandacht te besteden aan 'wat een leerkring inhoudt'. Dit is zowel belangrijk voor de deelnemers van de leerkring als voor de directeuren van de talentcoaches.

*"Je moet als leerkring soms ook wel het proces ondergaan; dit vormt een onderdeel van het leerproces."* (Leerkring Verdieping)

Ook op samenwerkingsverbandniveau zou hieraan meer aandacht besteed kunnen worden. Inmiddels is gebleken dat de leerkring een prima manier van werken kan zijn, mits de leerkring zelf met een urgente leervraag komt.

Afgelopen jaar is vooral het eigenaarschap in de leerkring Verdieping sterk gegroeid.

#### 5.2.2 Facilitering

Duidelijkheid over de wijze waarop facilitering van de deelnemers plaatsvindt, is een belangrijk punt gebleken bij de ontwikkeling van de leerkringen. In de tussenevaluatie van 2011-2012 gaven de leerkringdeelnemers al aan dat facilitering op schoolniveau, maar ook op bovenscholings niveau essentieel is voor het voortbestaan en de continuïteit van de leerkringen. De deelnemers werden gefaciliteerd vanuit de scholen als onderdeel van de investering in het project.

#### 5.2.3 Leerkringen op scholen

De leerkringen op scholen zijn niet overal van start gegaan of hebben nog het karakter van een werkgroep. Verbeterde communicatie rond de leerkringen en duidelijkheid rond de inzet van middelen op de scholen zou een stimulans kunnen zijn voor de directeuren van de scholen. Daarnaast is gebleken dat sturing door de talentcoaches op de scholen vanuit de projectleiding en vanuit het bestuur van groot belang is.

#### 5.2.4 Succesfactoren en risicofactoren bij het opzetten van leerkringen

##### Succesfactoren

- Het door de deelnemers van de leerkring ervaren eigenaarschap; meer procesbegeleiding, zorgen dat ze zichzelf heldere vragen gaan stellen; discussie gaan voeren om een probleem zelf op te lossen.
- Heldere vraag en doelstelling, door de deelnemers gedragen en geformuleerd. *“Maak het doel niet te breed: zet in op de haalbaarheid van onderwijsarrangementen, weet wat het onderwerp is waarvoor brede belangstelling/interesse is; leg de focus op motivatie en passie.”*
- Enthousiasme van de deelnemers.
- Externe ondersteuning.
- De nulmeting naar wat scholen doen op het gebied van hoogbegaafdheidsonderwijs. Deze interventie lijkt bewustwording te genereren (projectleider).
- Bewustwording van een op R&D gerichte houding (werken aan de 'waarom'-vraag): een aantal deelnemers heeft zeker onderzoeksvaardigheden ontwikkeld (projectleider, coördinator).
- Ontwikkeling van verschillende instrumenten die stichtingbreed worden ingezet: kennis is een olievlekwerking (projectleider, leerkring Verdieping).
- Op verschillende niveaus moet het onderwerp op tafel liggen: op bestuurs-, leerkring- en schoolniveau.
- Gelijkwaardigheid bij het werken en leren.
- Groep niet te klein (5 deelnemers) en niet te groot (max. 10-12 deelnemers).
- De leider moet iemand zijn die affiniteit heeft met de werkwijze en met het thema.
- Actieve rol in de communicatie door projectleiding en deelnemers.
- Goede transparantie in de planning.
- In staat zijn om de leerkring te laten ontstaan. *“Je moet als leerkring soms ook wel het proces ondergaan; dit vormt een onderdeel van het leerproces.”*
- Competenties van de deelnemers van de leerkring:
  - zelf een onderzoekende houding hebben / onderzoeksvragen kunnen formuleren;
  - onderzoek plannen en uitvoeren; opbrengsten genereren en interpreteren (leerkring Verdieping).

##### Risicofactoren

- Transfer van kennis en vaardigheden van de leerkring naar de scholen; profiel van de deelnemer in de leerkring.
- Faciliteren van de deelnemers aan de leerkring. *“Op de werkvloer zijn er geluiden gehoord van veel collega's die alle extra werkzaamheden en bijeenkomsten te veel vinden en dat maakt het wel lastig om het thema actueel te houden.”*
- De opdracht/vraag: deze is niet vanuit de leerkring zelf ontstaan.
- De samenstelling van de leerkring: het mooiste zou zijn naar een mix van deelnemers waarbij gekeken wordt naar wat de persoon kan doen in de school (coördinator).
- De looptijd: als deze te lang is, verloopt het proces te traag (looptijd beter in subperiodes verdelen).
- De projectleider gaat alles doen.

### 5.3 Resultaten

Alle instrumenten zijn inmiddels ontwikkeld.

Het onderwerp hoogbegaafdheid staat hoger op de agenda vanwege de aandacht voor het onderwerp, het op de scholen uitzetten van de instrumenten, de leerkring(en) en het netwerk van talentcoaches.



#### **5.4 R&D-functie**

Binnen beide leerkringen (Talentcoaches en Verdieping) is een duidelijke link naar de scholen gelegd. De talentcoaches krijgen als opdracht mee om samen met de school een beleidsstuk met betrekking tot hoogbegaafdheid te schrijven.

In de leerkring Verdieping is er binnen elke bijeenkomst expliciet ruimte geweest voor de transfer van kennis en vaardigheden naar de scholen. De deelnemers aan deze leerkring hebben de instrumenten op de scholen voorgelegd voor feedback teneinde de opbrengsten op een hoger, bovenschools niveau beschikbaar te maken voor gebruik.

#### **5.5 Monitoring, inbedding en verspreiding resultaten**

Monitoring vindt plaats via jaarlijkse evaluatie en driejaarlijkse managementrapportages.

De duurzame inbedding is in ontwikkeling. De ontwikkelde instrumenten zullen na afloop van de projectperiode via de talentcoaches onder de aandacht gebracht worden van de scholen en ingezet worden. Dat stelt de scholen in de gelegenheid een onderwijsarrangement te ontwikkelen of te evalueren.

De verspreiding vindt plaats door middel van publicaties en deelname aan conferenties of bijeenkomsten van hoogbegaafdheidscoördinatoren. De producten worden beschikbaar gesteld voor alle scholen in Nederland.

## 6 AANBEVELINGEN NAAR AANLEIDING VAN HET PROJECT

Een overzicht van aanbevelingen van 2011 t/m 2013 *voor besturen en scholen die willen starten met leerkringen.*

### 6.1 Projectorganisatie

*Communicatie tussen projectleider en bestuur.* Ruim aandacht besteden aan communicatie over het project tussen projectleider, coördinator GroeiAcademie en bestuur (bijvoorbeeld halfjaarlijks een tussenevaluatie naast maandelijks overleg tussen projectleider en coördinator GroeiAcademie). Op deze wijze kan het concept van leerkringen ook goed in de hele structuur ingebed raken. Op verschillende niveaus moet het onderwerp op tafel liggen: op bestuurs-, leerkring- en schoolniveau.

*Communicatie richting de directies vanuit het bestuur.* Richting de directies van de scholen communiceren over de doelstellingen van het project, de verwachtingen met betrekking tot de scholen (leerkringen) en de financiële mogelijkheden die er bestaan voor vervanging van de deelnemers van de leerkringen. Hoewel in dit project ruim aandacht was voor de communicatie blijkt dat scholen hier niet mee zijn 'omgegaan'. Belangrijk blijkt het 'eigenaarschap van de onderzoeksvraag' en de 'ervaren urgentie van de activiteiten' bij de scholen.

Daarnaast is het goed om succesjes en opbrengsten te delen met de scholen, zodat de leerkring een positief voorbeeld kan gaan vormen.

De leerkringdeelnemers kunnen ook een rol vervullen in de communicatie.

*Goede transparantie van de planning* ten aanzien van de uitvoering wordt als belangrijk ervaren. Dit om overlap, ook inhoudelijk, te voorkomen, maar vooral om efficiënt te werken.

### 6.2 Leerkringen

*Bij de start externe ondersteuning betrekken.* Uitzetten van koers, visieontwikkeling (beginnen met visie, een helder doel voor ogen).

*Groeiproces* met scholen die erg graag willen; vervolgens een leerkring starten. In dit project is dat een succes gebleken voor de vorming van de leerkring Verdieping.

*Concept van leerkringen.* Aandacht inhoudelijk binnen de leerkringen over het concept van leerkringen is aan te bevelen.

*Faciliteren van de deelnemers.* Het is gewenst om duidelijkheid te verschaffen en afspraken te maken over de mogelijkheden tot inzet van deelnemers aan leerkringen (financiën) waardoor de continuïteit van de leerkring gewaarborgd wordt.

*Groep 'bouwen'* en pilotsituaties inrichten waarmee ervaring kan worden opgedaan.

*Zorg voor een door de leerkring zelf geformuleerde leervraag/opdracht die wordt gedragen.* Om de leerkringen op scholen te vormen en te laten groeien zouden de directeurs van de verschillende scholen samen met de talentcoaches de opdracht kunnen krijgen om beleid te schrijven met betrekking tot hoogbegaafdheid voor de school (talentcoaches krijgen deze opdracht al mee vanuit de leerkring). Op deze manier ontstaat een leerkring op scholen met een opdracht.

*Zorg voor eigenaarschap bij de deelnemers van leerkringen.* Hiervoor zijn verschillende mogelijkheden en routes. Ten eerste binnen de leerkringen zelf door middel van eigen onderzoek. Daarnaast moet 'eigenaarschap' ook een plaats krijgen binnen de structuur van de

scholen en het samenwerkingsverband. Duidelijke communicatie over verwachtingen van de scholen en over het projectplan is hiervoor een voorwaarde.

*Geef de leerkring een vervolg.*

*Probeer als talentcoaches op school kleine veranderingen te realiseren door bijvoorbeeld:*

- tijd te maken voor het bespreken van het onderwerp onderwijs aan hoogbegaafde kinderen;
- een studiedag te plannen waarop het thema aan de orde komt;
- een bouwvergadering;
- uit te proberen / bij elkaar te kijken;
- groepsbesprekingen;
- koppeling aan POP/PAP.

### 6.3 Resultaten en R&D-functie

*Zorg voor verspreiding en introductie van de ontwikkelde instrumenten in de werkgroepen/ leerkringen op de scholen.* De instrumenten die ontwikkeld worden vanuit de leerkring Verdieping zijn een mooie mogelijkheid om de leerkringen verder te laten groeien. Het is daarom belangrijk om de leerkringen op scholen met de instrumenten aan de slag te laten gaan en dit op te nemen in het beleid en de planning.

*"Hoe krijgen we het verder de scholen in? Het handboek is een basis en daarmee kan elke school zelf aan de slag om het zich eigen te maken of een eigen vorm aan te geven.*

*Een leerkring binnen de school zou daarbij als mogelijkheid een werkbaar instrument kunnen zijn."* (Leerkring Verdieping).

*Laat iedere talentcoach zijn of haar rol nemen als expert op de school.* Iedere talentcoach stimuleert dat de checklist op de eigen school wordt ingevuld door de teamleden (bespreken met directie en IB-er). Hiervoor is het nodig dat een besluit genomen wordt op het directeuren-overleg.

### 6.4 Duurzame inbedding en opbrengstdeling

*Zorg voor een eindmeting.* Bijvoorbeeld in de vorm van 360-graden feedback.

*Organiseer een gezamenlijke bijeenkomst voor directeuren en talentcoaches.* Dit met de opdracht om voor de eigen school een plan van aanpak te bedenken.

*Ten aanzien van de continuïteit van de huidige leerkring: borg de continuïteit.*

Bijvoorbeeld door het opzetten van een coördinatie/ontwikkelpunt waar relevante thema's en onderwerpen besproken kunnen worden. Vervolgens kan er gepolst worden welke scholen er mee doen. De GroeiAcademie zou als 'loket' het gedachtegoed kunnen uitdragen naar andere scholen van De Groeiling. Voorgesteld wordt de expertise van Jolanda Slettenaar (projectleider) binnen de organisatie van De Groeiling te borgen. Een aandachtspunt hierbij vormt de wijze waarop bestuurlijk wordt gedacht om dit te faciliteren.

Voor een coördinatie/ontwikkelpunt liggen er concrete vraagstukken als:

- Met leerkrachten werken aan achterliggende vragen als: Hoe krijg ik het onderwijs aan hoogbegaafde kinderen nu georganiseerd is mijn groep?
- Als IB-er 3x per jaar de kans nemen om binnen groepsbesprekingen expliciet te bespreken hoe onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen wordt aangeboden.
- De talentcoach een actievere rol toekennen en als zodanig vragen actief op te treden.
- De rol van coaching verder uitwerken (deskundigheidsbevordering).

- Hoe houden we de kennis in de verschillende scholen? Hoe pakken we dit op bij verloop van personeel / vertrek van talentcoaches?
- Op welke wijze kan binnen het directieoverleg het ingezette beleid om per school twee talentcoaches te hebben worden bewaakt?
- Beleidsvraagstuk: Is het beleid gericht op de inzet van de talentcoach voor de plusklas of gericht op het stimuleren van gedrag/handelen van de leerkracht?

**6.5 Specifieke aanbevelingen (geformuleerd door leerkring Verdieping)**

- Bespreken van de documenten in het directeurenoverleg van oktober a.s.
- De checklist (eventueel de nulmeting) gezamenlijk door directeuren en IB-er te laten invullen.
- Binnen het directeurenoverleg bespreken op welke wijze het onderwerp hoogbegaafdheid als speerpunt of aandachtspunt op de agenda kan worden gehouden.
- Bijeenkomsten met talentcoaches in stand houden (intervisiebijeenkomsten continueren).
- Behoeft wordt uitgesproken een coördinator of regiegroepje te maken en die het gedachtegoed op de werktafel houdt.

## 7 TEN SLOTTE

Veel tijd is binnen het project besteed aan het formuleren van de basis. Wat willen we nu eigenlijk realiseren binnen de leerkring Verdieping? Wat verstaan we eigenlijk samen onder hoogbegaafdheid en wat is onze *ambitie*? (Zie ook bijlage 1.)

*"(Hoog)begaafde leerlingen zijn creatief, hebben een bovengemiddelde/hoge intelligentie, hebben doorzettingsvermogen (motivatie) en zijn in staat om denken om te zetten in doen. In potentie (hoog)begaafde leerlingen presteren onder op één of meerdere gebieden (creativiteit, analytisch denkvermogen, doorzettingsvermogen, praktisch vermogen)."*

De eerste bijeenkomst heeft dus een stevige basis gelegd. Deze basis is uitgewerkt en heeft geresulteerd in een aantal prachtige instrumenten.

De leerkring Verdieping evalueert aan het einde van de cyclus zowel het *proces* als het *product*. Het zou mooi zijn als beide opbrengsten uit deze leerkring als voorbeeld kunnen dienen binnen De Groeiling.

*"Stel dat de leerkring Verdieping meerwaarde heeft, dan kunnen we dat als voorbeeld nemen."*  
(Lid College van Bestuur)

## 8 BRONNEN

Castelijns, J., Koster, B. & Kools, Q. (2011). *Onderwijs is van ons. Collectief leren in school en opleiding*. Interactum Kantelende kennis Antwerpen/Apeldoorn: Garant.

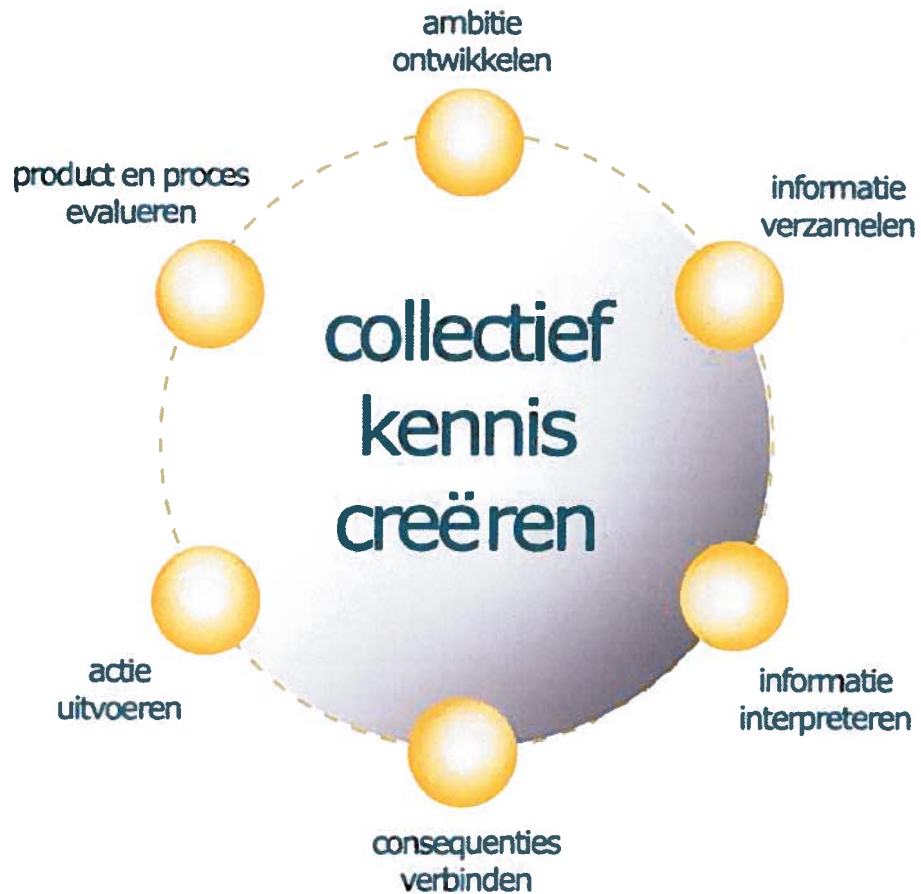
Projectaanvraag SLOA-vrijval De Groeiling, Gouda (2011). 's-Hertogenbosch: KPC Groep.

Tussenevaluatie SLOA-vrijval De Groeiling 2011-2012, 's-Hertogenbosch: KPC Groep.

9 BIJLAGE 1 – BASISMODEL VOOR LEERKRINGEN

In de leerkring Verdieping is gebruik gemaakt van onderstaand basismodel voor leerkringen.  
(Bron: Onderwijs is van ons. Collectief leren in school en opleiding, 2011)

I Basismodel



## 10 BIJLAGE 2 – OPZET LEERKRING VERDIEPING

### 10.1 Doelstelling leerkringen

- Vergroten van de onderzoekende houding van leerkrachten.
- Verrichten van praktijkonderzoek door leerkrachten.
- Vertalen van kennis en vaardigheden naar de school.
- Handelingsgericht werken verbinden met arrangementen voor hb-kinderen.
- Leerkrachtcompetenties verbinden met begeleiden van hb-kinderen.
- Leren begeleiden van hb-leerlingen in de klas.

### 10.2 Opzet bijeenkomsten

De bijeenkomsten zijn als volgt opgebouwd:

- theorie;
- praktische toepassing;
- discussie en inbrengen in de school.

Bijeenkomst	Inhoud
Wat is hoogbegaafdheid?	Wat verwacht je van de leerkringen? (opschrijven) Theorie: Wat is hoogbegaafdheid? (wetenschappelijke achtergrond) Aan de slag: model van Heller: Wat kun je als leerkracht hiermee? Discussie: Hoe breng je dit in de school? Evaluatie.
Signalering aan de hand van de profielen	Wat houdt een leerkring precies in? Hoe gaan we samen aan de slag (de ambitie)? Theorie: signaleren met behulp van de zes profielen van Neihart & Betts. Aan de slag: oefening met de zes profielen in tweetallen. Discussie: Hoe breng je dit in de school? Evaluatie.
Contact maken met leerlingen	Theorie: leerkrachtcompetenties en het maken van contact (pedagogische tact). Aan de slag: Wat is verbondenheid en hoe krijg je dit voor elkaar? Discussie: Hoe breng je dit in de school? Evaluatie. Evaluatie van de leerkring tot nu toe.
Aan de slag met onderzoek	De leerkring. Pas op de plaats. Waar staan we nu? Hoe gaan we verder? Wie doet wat? Aan de slag: ontwikkeling instrumenten. Discussie: Hoe brengen we dit onderzoek in de school?
Verrijkingsarrangementen	Theorie: Waaraan moeten goede verrijkingsarrangementen voldoen? Voorbeelden van Big Picture en kernconcepten. Aan de slag: maken van een checklist voor goed onderwijs aan hb-kinderen. Discussie: Hoe ga je hiermee aan de slag in de school? Evaluatie.
Ouders	Theorie: ouderbetrokkenheid, vormen en mogelijkheden. Aan de slag: oefening met ouderbetrokkenheid. Discussie: Hoe doe je dat op school? Evaluatie.



### 10.3 Opbrengst

- Kennis en vaardigheden
- Checklist/kijkwijzer met betrekking tot onderwijs aan hoogbegaafde leerlingen
- Onderwijszorgarrangement
- Checklist/kijkwijzer leerkrachtcompetenties
- Succes- en faalfactoren voor leerkringen



