

# Schoolportret Werkplaats Kindergemeenschap



*Luchtfoto van De Werkplaats. Rechtsonder de basisschool, linksonder de gymzalen. Daarboven de school voor Voortgezet Onderwijs, de sportvelden en rechtsboven de ecologische tuin.*

**Sara Jabri**  
**Stefan Rutenfrans**  
**Ria Friesen**  
**Yolande Emmelot**

Oktober 2016



## Inhoud

1	Inleiding	5
2	Missie, uitgangspunten en vernieuwing	7
3	Werken aan 'andere doelen' en volgen van ontwikkeling	9
4	Schoolorganisatie	12
5	Het curriculum, didactische aanpak en keuzes op de Werkplaats	16
6	Pedagogische aanpak	18
7	Gebouw, leeromgeving en buitenwereld	19
8	Omgaan met differentiële leerbehoeften	21



## 1 Inleiding

De Werkplaats in Bilthoven doet mee aan een drie jaar durend onderzoek dat wordt uitgevoerd door een consortium van tien scholen en twee onderzoeksinstituten, het Kohnstamm Instituut te Amsterdam en het Research Institute Child Development and Education van de Universiteit van Amsterdam. Het onderzoek richt zich op hoe de scholen andere doelen dan de cognitieve doelen proberen te bereiken met de leerlingen en hoe de scholen omgaan met differentiële leerbehoeften. Op de Werkplaats zijn de 'andere doelen': persoonlijke ontwikkeling, verantwoordelijkheid nemen, identiteitsontwikkeling (binnen de gemeenschap), eigenaarschap van het eigen leerproces (cognitief en identiteit), creativiteit en bewustwording van je plek in de wereld en je eigen rol daarin.

Dit schoolportret is het eindproduct van het eerste onderzoeksjaar, waarin we aan de hand van het recent opgestelde schoolplan, het *schoolondersteuningsprofiel* en interviews met onze werkers (zo worden leerlingen genoemd op de Werkplaats), medewerkers (docenten), teamleiders en onze rector een beeld schetsen van onze school.

Allereerst benoemen we de uitgangspunten van de school in termen van missie en visie. Daarna beschrijven we waar het in dit onderzoek echt over gaat, namelijk werken aan 'andere doelen', waarbij dat eerst wat meer uitgewerkt wordt in termen van vorm, inhoud en houding ('leeractiviteiten en elementen van de pedagogische aanpak'). Vervolgens wordt dieper ingegaan op belangrijke aspecten van de school in relatie tot de missie en visie: schoolorganisatie, curriculum en didactische aanpak, pedagogische aanpak en gebouw, leeromgeving en buitenwereld. Tot slot beschrijven we hoe we omgaan met differentiële leerbehoeften.

Bij deze bedanken we alle werkers, medewerkers, teamleiders en onze rector dat we hen mochten interviewen voor ons onderzoek!



*De Werkplaats Kindergemeenschap. Links het domeingebouw, de loopbrug en rechts de Grote Zaal.*



## 2 Missie, uitgangspunten en vernieuwing

### **Missie en uitgangspunten**

De Werkplaats Kindergemeenschap is in 1926 opgericht door Kees Boeke vanuit de overtuiging dat kinderen serieus genomen moeten worden om met hen te kunnen bouwen aan een rechtvaardige en verdraagzame samenleving. En die samenleving wordt beter als kinderen een bepaalde vorming genieten.

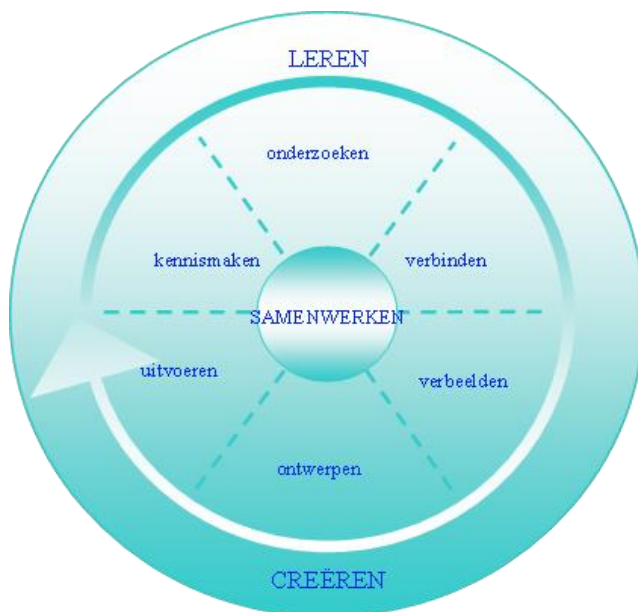
“De Werkplaats is geen systeem, maar een opvatting, een houding, gedrag”, zo formuleert Danielle Hooghiemstra in de door haar geschreven autobiografie van Kees Boeke.

Kinderen (‘werkers’ genoemd) en volwassenen (‘medewerkers’ genoemd) op De Werkplaats Kindergemeenschap bouwen met hoofd, hart en handen aan een wereld van mogelijkheden vanuit de kernwaarden: samenwerking, gelijkwaardigheid, betrokkenheid en duurzaamheid.

Het begrip ‘Kindergemeenschap’ wil zeggen dat het kind centraal staat binnen een gemeenschap waarin samenwerken voorop staat.

De beschrijving van de missie en visie draagt de titel ‘Samen leren en creëren.’<sup>1</sup>

In alle activiteiten wordt samengewerkt en wordt leren gevolgd door creëren en creëren weer gevolgd door leren. Dit proces wordt weergegeven in de leer-creatie-cirkel:



*De Leer-creatie-cirkel*

In de huidige Werkplaats gaan kwalificatie voor vervolgonderwijs en toerusten voor de samenleving hand in hand met het stimuleren van persoonlijke groei en ontwikkeling binnen de gemeenschap die de school is. De school is vooral onderscheidend voor wat betreft die identiteitsontwikkeling binnen de gemeenschap. Ook staan aandacht voor het culturele aspect, de natuur en wereldburgerschap daarbij hoog in het vaandel.

De afgelopen 10 á 12 jaren is het concept ontwikkeld in de zin van: breed gedragen gedachtengoed, meer gezamenlijk werken. Expliciet maken van het gedachtengoed en in teams werken (zie Schoolorganisatie) heeft hierbij zeer geholpen. Alle visies en talenten vormen hierin het cement in de school.

<sup>1</sup> Schoolplan Stichting de Werkplaats Kindergemeenschap, 2016-2020, ‘Wij in de wereld’

Zien en gezien worden is belangrijk in de school. Dat zie je ook terug in het schoolgebouw. Er is aandacht voor het werk van kinderen en voor elkaar. Volwassenen zien elkaar werken en leren daarvan.

Het concept is voortdurend in ontwikkeling en ontwikkeling is voor de kinderen op school ook normaal. Zoals een teamleider verwoordt: “Er is dan ook niet een ‘stip aan de horizon’ waar de school naar toe wil, niet een einddoel”. De enige stip aan de horizon is werkers ruimte geven voor ontwikkeling. Maar dat is nooit klaar; er zijn steeds nieuwe werkers en er is steeds een nieuwe vormgeving nodig. Op de Werkplaats is men immers samen op pad, is men samen op een ‘verkenningstocht’.

In samenwerking met de HU en UU is er meer aandacht voor het verbinden van onderzoek en onderwijs en werkt de school als participant in de AOS (Academische Opleiding School) toe naar een onderzoeksprogramma.

### ***Vernieuwing***

De medewerkers zijn in hun verschillende teams voortdurend aan het nadenken over hoe het onderwijs beter te laten aansluiten op de veranderende maatschappij die op haar beurt voortdurend nieuwe en andere eisen stelt. Daarbij vinden we het belangrijk te bouwen op wat we al hebben aan expertise en materiaal en dat te verfijnen. Bij de start in het nieuwe gebouw (nu 10 jaar geleden) wilden we veel tegelijk van wat we in theorie bedacht hadden, omzetten in de praktijk. Nu zitten we in ‘rustiger vaarwater’ zou je kunnen stellen. Op het gebied van ICT zijn we alert op nieuwe ontwikkelingen, maar we gaan niet zomaar mee met hypes in onderwijsland. ICT wordt pas geïmplementeerd als wij er de meerwaarde van inzien voor ons onderwijs.

Het is typerend voor de Werkplaats dat ook de medewerkers de ruimte krijgen zich voortdurend te blijven ontwikkelen. Zoals een teamleider zegt: “Als medewerker heb je een context gekregen. Het is vervolgens aan de medewerker zelf om binnen die context te ontdekken wat zijn eigen talenten zijn”. Ontwikkeling vindt dus plaats vanuit persoonlijke motivatie.

Het inzetten van talenten wordt toegejuicht. Binnen het team is er ruimte om bepaalde rollen te vervullen en taken naar je toe te trekken die je goed liggen. Zelf initiatief nemen op dit gebied wordt daarbij gestimuleerd en gewaardeerd.

Bij de jaarlijkse voortgangsgesprekken met de teamleider wordt ieders ontwikkeling op individueel niveau en dat van de gemeenschap geëvalueerd en geëffectueerd. Er is hierbij ook alle ruimte voor onderlinge samenwerking. Die samenwerking wordt vergemakkelijkt door het feit dat we werken in open ruimtes. Zo kan men veel van en met elkaar leren. Zie hiervoor ook hoofdstuk vijf.

Het draagvlak binnen de school voor vernieuwen wordt van micro- tot macroniveau als groot ervaren. Medewerkers zijn welwillend en flexibel. Het samenwerken als team wordt extra bevorderd als teamleden in een min of meer vaste samenstelling blijven.



### 3 Werken aan ‘andere doelen’ en volgen van ontwikkeling

#### ***Belangrijke ‘andere doelen’***

Op de Werkplaats zijn naast de cognitieve doelen de volgende ‘andere’ doelen belangrijk: persoonlijke ontwikkeling, verantwoordelijkheid nemen, identiteitsontwikkeling (binnen de gemeenschap), eigenaarschap van het eigen leerproces (cognitief en identiteit), creativiteit en bewustwording van je plek in de wereld en je eigen rol daarin. Onder deze punten vallen zaken als wereldburgerschap, je eigen mening kunnen vormen en die uiten, het ontdekken en ontwikkelen van kwaliteiten, samen leren en creëren, een gezonde en bewuste leefstijl en zorgen voor de wereld en elkaar.

Hieronder laten we zien op welke manier er aan andere doelen gewerkt wordt, waarbij het zowel gaat om vorm (bijvoorbeeld reflectieweken), inhoud (debatteren, filosoferen) als houding (gelijkwaardigheid, vertrouwen). We benoemen deze manier van aan ‘andere doelen’ werken als leeractiviteiten en elementen van het pedagogisch klimaat.

#### ***Belangrijke leeractiviteiten en elementen van het pedagogisch klimaat***

Leeractiviteiten die volgens medewerkers belangrijk zijn bij het werken aan de ‘andere doelen’ worden onder meer aangeboden vanuit het mentoraat (bijvoorbeeld de lessen onder de noemer ‘Gezonde School’ en MAS, de maatschappelijke stages). Daarnaast zijn ze verwerkt in de reguliere lessen. Zo wordt er bij een aantal vakken bijvoorbeeld gewerkt op ‘eigen wijze’. Dit houdt in dat de werkers zelf bepalen hoe ze toe werken naar een einddoel zoals een toets of een presentatie. Door de werkers hier zeggenschap in te geven, leren ze meer en bewuster eigenaar te worden van hun eigen leerproces.

Bij gymlessen is er in de onderbouw veel aandacht voor samenwerking en teambuilding.

In de onderbouw zijn er verder nog zogenaamde ‘tussenweken’: een soort brug tussen twee perioden in. In die tussenweken zitten vaak projecten (zoals het ‘vriendschapsproject’ en het ‘keuzeproject’) waarbij er aan allerlei ‘andere doelen’ gewerkt wordt. Omdat de term tussenweek de lading van zo’n tussenweek niet voldoende dekt spreekt men in de onderbouwteams meer van reflectieweken. In die tussenweken wordt immers de tijd genomen om terug te blikken op de opbrengst in de afgelopen periode, te reflecteren op de eigen bijdrage daarin en aan de hand daarvan het plan van aanpak te formuleren voor de periode die volgt. Zo worden werkers zich bewust van hun eigen bijdrage en krijgen zicht op hun eigen ontwikkeling en die van de werkers om hen heen en dat wat nodig is om die te verrijken.

Bij het verbeteren van het onderwijs en daarmee ieders ontwikkelingsmogelijkheden binnen de context van de gemeenschap zijn de klankbordgroep en de werkersraad van grote waarde. En echte betekenis krijgen leeractiviteiten wanneer ze georganiseerd worden binnen de eigen gemeenschap. Zo hebben werkers op onze school een high-tea georganiseerd voor alle buurtbewoners, zijn er lessen verzorgd voor asielzoekers, worden er spelletjesmiddagen georganiseerd in bejaardencentra in de buurt en is er jaarlijks een avondbijeenkomst met entertainment en een school brede sponsorloop om geld in te zamelen voor het Helen Dowling Instituut dat zich inzet voor kankerpatiënten en hun naaste familie. Geld inzamelen voor goede doelen is iets dat al jaren plaatsvindt op de Werkplaats. Al deze activiteiten worden georganiseerd en gedragen door de werkers.

Werkers uit team vier hebben wekelijks het zogenaamde ‘Kairos-blok’. Daarbij bepalen ze zelf waar ze zich in gaan verdiepen: debatteren, filosofie, muziek, onderzoek, programmeren, iets betekenen voor een ander zoals werkers van ons eigen BO lesgeven in dans, Grieks of iets anders waar hun belangstelling naar uitgaat. Naast de Kairos-blokken in team vier worden er voor alle werkers binnen

de school facultatieve cursussen aangeboden in het kader van WP-talent zoals onder andere Zen-meditatie, Mission Olympic, dans, fotografie, boetseren en Spaans.

De kernwaarde gelijkwaardigheid is vanuit pedagogisch perspectief van essentiële meerwaarde bij het werken aan 'andere doelen'. Een werker uit havo vier formuleerde dat als volgt: "Hier spreek je mensen met de voornaam aan. Dat maakt het allemaal wat persoonlijker. (...) Vooral het h e medewerkers met ons spreken is speciaal. Ze geven ons vertrouwen."

Op de Werkplaats gaan medewerkers en werkers met elkaar om op basis van die gelijkwaardigheid. Medewerkers gaan vaak het gesprek aan met de werkers, luisteren goed en leggen regelmatig uit waarom ze iets doen. Kinderen voelen zich gezien, serieus genomen en handelen daar vervolgens naar. Ze laten zich meer dan gemiddeld horen en dragen constructief bij aan ons onderwijs.

Bijna elke klas heeft twee mentoren en vaste mentoruren waarin gewerkt wordt aan het groeien in die 'andere doelen'. Tijdens die uren wordt er gereflecteerd op de eigen ontwikkeling en worden er goede voornemens opgesteld. Werkers krijgen inspraak in de invulling van het mentoruur. Daarnaast zijn er vaak gesprekken met werkers waar de ouders bij zijn. We zien de samenwerking met ouders als een onmisbaar onderdeel van ons onderwijs.

De medewerkers ervaren veel vertrouwen vanuit de schoolleiding. Er is veel ruimte voor eigen initiatief, dat ervoor zorgt dat medewerkers voortdurend nieuwe activiteiten bedenken, ontwerpen en aan de werkers aanbieden. Zo worden keuzes en motivatie gewaarborgd.

### ***De werkzaamheid van de leeractiviteiten en het pedagogisch klimaat***

Het is lastig om een uitspraak te doen over de werkzaamheid van de leeractiviteiten en het pedagogisch klimaat bij het nastreven van 'andere doelen'. Er is tot nu toe namelijk geen standaard instrument waarmee we de ontwikkeling hierin van kinderen vastleggen. We kunnen dus niet precies bepalen welke leeractiviteit succesvol is of welk element uit ons pedagogisch klimaat. Wel weten we vrij zeker d at het ons lukt om 'andere doelen' te bewerkstelligen (daarover later meer). We willen als school graag een instrument ontwikkelen waarmee we dat nauwkeuriger kunnen vaststellen en meten, net als veel andere scholen die meedoen aan het onderzoek 'Toekomstgericht onderwijs' vanuit het Kohnstamm Instituut en de Universiteit van Amsterdam.

In de diverse teams is er al wel een aantal initiatieven genomen om de ontwikkeling op dit gebied inzichtelijk te maken. Zo zijn er binnen de leerlijn vaardigheden vragenlijsten ontwikkeld waarvan de opbrengst inzichtelijk maakt of een werker gegroeid is en waarin. Die groei houden werkers bij in hun portfolio aangevuld met bewijsmateriaal, in een onderbouwteam ook wel 'het koffertje' genoemd. Onze rector plaatst hierbij een kanttekening: "Moet je alles wel willen meten? Ik geloof meer in het narratieve: leerlingen laten vertellen over hun ontwikkeling, die beschrijven en laten zien met foto's en dergelijke." Iets vergelijkbaars zegt een teamleider: "We moeten de ontwikkeling op het gebied van 'andere doelen' volgbaar maken in plaats van meetbaar."

Het bijhouden van de ontwikkeling op het gebied van de 'andere doelen' komt in team vier (onderbouw vwo) tot nu toe het beste uit de verf. Daar wordt in de rapportage die de werkers mee naar huis krijgen de ontwikkeling in zes vaardigheden inzichtelijk gemaakt. Zowel de reflectie van de werker zelf als de mening daarover van het team wordt opgenomen in die rapportage. Bij het bepalen van die groei maken ze gebruik van rubrics. Het gaat dan om talenten en kwaliteiten en de vaardigheden *samenwerken, plannen, reflecteren, presenteren, verantwoordelijkheid nemen en onderzoek doen*. In dit team is er ook een duidelijk verband tussen de genoemde vaardigheden en de vaklessen. Elke periode zijn de medewerkers van  en vak ervoor verantwoordelijk dat de werkers expliciet aan de slag gaan met  en van de zes vaardigheden. Deze vaardigheden komen elke periode aan bod, maar zijn verdeeld over de verschillende vakken. Het verweven van die vaardigheden in het onderwijs vraagt de nodige oefening van de medewerkers. Voor de onderlinge consultatie op dit vlak is een mooi intervisietraject uitgezet.

Ondanks het gebrek aan een standaard instrument om de ontwikkeling bij te houden op het gebied van 'andere doelen', hebben de medewerkers en werkers de indruk dat het ons goed lukt om kinderen zich hierin te laten ontwikkelen. Dat leiden we af uit reacties van de werkers zelf, van ouders, van vervolgoopleidingen en van oud-werkers. Werkers zijn tevreden over het leeraanbod (buiten de reguliere lessen om) en gaan er enthousiast mee aan de slag. Vervolgoopleidingen geven aan dat kinderen die van de Werkplaats komen initiatief nemen, contact met de nieuwe docenten niet schuwen en goed voor zichzelf kunnen opkomen. Ze blijken ook heel sterk te zijn in het praten voor groepen en het geven van presentaties. Dat hoor je ook van de oud-werkers zelf, als ze voor één dag op school terugkomen om aan de huidige werkers voorlichting te geven over hun vervolgopleiding. Via *Linked-In* komen we er achter dat veel oud-werkers een goede baan krijgen en goed op hun pootjes terecht komen.

### ***Spanning tussen werken aan 'andere doelen' en 'traditionele doelen'***

Sommige medewerkers ervaren spanning tussen het werken aan 'andere doelen' en 'traditionele doelen'. Omdat het werken aan een 'ander doel' niet altijd te koppelen valt aan een specifiek vak, betekent dit dat de beschikbare tijd een rol kan gaan spelen bij het bepalen van prioriteiten. In de onderbouwteams lijkt er meer tijd te zijn om te werken aan 'andere doelen' dan in de bovenbouwteams. Als de bovenbouwteams testenweken hebben, zijn er in de onderbouwteams de eerder genoemde 'tussenweken' waarin veel tijd vrijgemaakt wordt voor projecten die in het teken staan van die 'andere doelen'. Daar komt bij dat de bovenbouwwerkers naar het examen toewerken en de focus daarbij ligt op het behandelen van alle examenstof. In de onderbouw ligt het programma minder vast, en dit biedt meer mogelijkheden om lesactiviteiten te organiseren waarmee 'andere doelen' nagestreefd worden. Toch wordt er in de onderbouw een specifiek moment genoemd waarbij er spanning kan zijn tussen het werken aan 'traditionele' en 'andere doelen': het moment waarop de werkers 'gedetermineerd' worden. Dan wordt er bepaald of ze na de tweejarige brugklas naar het vmbo, havo of vwo gaan. Die determinatie is op dit moment nog vooral gebaseerd op de cognitieve ontwikkeling en niet op de ontwikkeling op het gebied van de 'andere doelen'. In team vier, waar ze al iets langer in kaart brengen hoe de ontwikkeling is op het gebied van 'andere doelen', vinden sommige medewerkers het wel eens lastig om de 'andere doelen' te integreren in het reguliere lesprogramma. De teaminterne intervisie levert hier echter veel mogelijkheden tot groei op voor individuele ontwikkeling van de medewerker en ontwikkeling op het niveau van het team als geheel.

Waar veel medewerkers het over eens zijn, is dat het werken aan 'andere doelen' een goede investering is in het werken aan de 'traditionele doelen'. Een werker die zich meer eigenaar voelt van zijn ontwikkeling, zal beter zijn best doen. Een werker die meer zelfvertrouwen krijgt, zal eerder een vraag durven stellen en zo eerder beantwoorden aan de eindtermen en daar zelfs bovenuit stijgen.

## 4 Schoolorganisatie

De schoolorganisatie past bij de missie en visie van de school 'Samen leren en creëren', waarin ook het werken aan 'andere doelen' bevorderd wordt. We bespreken de schoolorganisatie in al zijn facetten hieronder.

### **Leren in domeinen**

Sinds 2006 wordt er lesgeven in een nieuw schoolgebouw dat aansluit bij de wensen van ons onderwijs. Werkers brengen ongeveer de helft van de tijd in een domein door. Dit is een grote werkruimte waar zij van begeleid naar zelfstandig werken hun taken uitvoeren. Werkers hebben minder klassikaal instructie. Zij werken grofweg genomen twee derde van de tijd in die grotere werkruimte waar de mogelijkheid is om instructie op maat te krijgen of al samenwerkend met een groepje van en met elkaar leren in praktijk te brengen. In het



*Het domein van team vier*

domein kunnen allerlei werkvormen plaatsvinden. Er kan zelfstandig gewerkt worden maar ook samen met andere werkers in groepen van wisselend formaat. Met dit systeem wordt getracht tegemoet te komen aan verschillen die er bestaan tussen werkers, op het gebied van niveau, interesse, leerstijl en zelfstandigheid.

De invulling van de domeinen vraagt voortdurende aanpassing en verfijning met als doel de werkers zelf actief met de stof aan de slag te laten gaan, hen de mogelijkheid te bieden te leren en te creëren. De inrichting van de diverse domeinen is aangepast op de verschillende werkvormen en activiteiten. Computertafels worden slim geplaatst, er zijn zogenaamde 'uitlegtafels' (waar de medewerker uitleg kan geven aan een klein groepje werkers) en soms wordt een deel van het domein gelabeld als stiltegebied.

Tussenuren (uren waarin werkers vrij zijn) bestaan niet meer op de Werkplaats sinds we in het nieuwe gebouw zitten. In principe zit elke werker van 8:35 tot 15:00 uur (en soms 15:40) op school, met een korte pauze van 10:35 tot 11:00 uur en een langere pauze van 13:00 tot 13:40 uur. Als er een medewerker ziek is, wordt hij vervangen door een ander teamlid. Hierbij wordt afhankelijk van de expertise van de vervanger een instructie uur soms omgezet in een werkblok in het domein.

### **Opdeling in teams**

De school is opgedeeld in zeven teams die ieder zes tot negen klassen omvatten en negen tot vijftien medewerkers. De medewerkers van een team verzorgen onderwijs en begeleiding van de werkers in dat team. Die werkers werken daar in klassenverband, in clustergroepen en in leerjaren.

De teams bestaan uit twee opeenvolgende leerjaren (team vijf uit drie leerjaren):

- Team één: vmbo-t/havo brugklassen leerjaar één en twee
- Team twee: vmbo-t klassen leerjaar drie en vier
- Team drie: vmbo-t/havo en havo/vwo brugklassen leerjaar één en twee

- Team vier: havo/vwo klassen leerjaar één en twee + gymnasium klassen leerjaar één en twee
- Team vijf: havo klassen leerjaar drie tot en met vijf
- Team zes: vwo klassen (atheneum + gymnasium) leerjaar drie en vier
- Team zeven: vwo klassen (atheneum + gymnasium) leerjaar vijf en zes

Een team is eigenlijk een schooltje binnen de school. De medewerkers per team bepalen hun eigen regels en concrete invulling van het rooster. Daarbij wordt goed gekeken naar de andere teams en leert men van elkaars ervaringen. Omdat we werkers de mogelijkheid bieden om extra vakken te volgen vraagt het kloppend maken van het rooster de nodige aandacht. Om de instructieruimtes optimaal te benutten maken de teams gebruik van elkaars ruimtes al naar gelang hun behoeftes.

### ***Mentoraat***

Alle werkers zijn ingedeeld in klassen. Elke klas heeft één, soms twee mentoren, afhankelijk van de inzetbaarheid van de teamleden. Er is in alle jaarlagen minimaal één klassikaal mentoraat per week, en daarnaast is er individueel contact tussen mentor en werker en zijn er in de onderbouw periodieke groeps gesprekken tussen mentor en werkgroepje. Daarnaast vinden vooral tijdens domeinuren en na schooltijd gesprekken plaats tussen mentor en werker in, al naar gelang behoefte, aanwezigheid van ouders.

Het werken met teams in domeinen biedt grote voordelen voor de mentor. De mentor ziet de werkers veel vaker dan in het oude klassikale systeem omdat hij/zij de werkers nu ook ziet werken aan andere vakken als hij in het domein staat. Daarnaast worden bijna alle lessen binnen het team gegeven door de medewerkers van dat team. Dat zorgt ervoor dat ook collega's werkers makkelijker volgen en relevante observaties en ondernomen interventies kunnen delen met de mentor. Een recente ontwikkeling in de bovenbouw (als werkers inmiddels hun vakkenpakket gekozen hebben en vaker in clusters zitten) is het klas overstijgend koppelen van werkers aan mentoren. Uitgangspunt hierbij is dat een mentor zelf les geeft aan al zijn mentorwerkers.

In team zeven is er sinds kort een zogenaamd 'mengmentoraat'. Daarbij heeft één mentor werkers uit leerjaar vijf en zes tegelijk onder zijn hoede die elkaar om de zoveel weken treffen en aldus kunnen leren van elkaars ervaringen. Ook hier geldt dat de mentor zelf les moet geven aan al zijn mentorwerkers. Deze vorm van mentoraat heeft als voordeel dat de werkers binnen het team elkaar beter leren kennen, hetgeen de sfeer ten goede komt.

In het nieuwe schooljaar gaat team vier starten met *tutorschap*: werkers uit leerjaar twee worden gekoppeld aan een eerste klas en fungeren als aanspreekpunt, coach en mediator (bemiddelaar bij kleine conflictjes tussen werkers).

Omdat werkers en medewerkers elkaar veel meer zien, makkelijker treffen en afspraken kunnen maken, ziet team zeven niet zozeer meer de noodzaak om ellenlange voortgangsvergaderingen te organiseren. De teamleider zegt hierover: "Een rapportvergadering diende er vroeger voor om een tussenstand door te geven aan de werker met commentaar van de medewerkers. Werkers kunnen tegenwoordig hun cijfers zelf bijhouden via het cijferportaal en krijgen - als het mentoraat goed draait - via de mentor alle benodigde informatie door van andere medewerkers. Een rapportvergadering hoeft dan helemaal niet meer". De enige werkers waarover vergaderd wordt, zijn werkers waarvan uit een cijferanalyse blijkt dat ze risico lopen om te blijven zitten of te zakken voor het examen.

### ***Medewerkers: selectie, taakbeleid en ontwikkeling***

Om als lesgevend medewerker succesvol te kunnen zijn op de Werkplaats, mag je geen individualist zijn. Je moet kunnen en willen samenwerken. Ook moet je gericht zijn op het kind. Ondanks deze eisen is er op de Werkplaats een grote spreiding aan type medewerkers en didactische meningen.

Dat zorgt voor diversiteit binnen de school en daagt uit tot gezonde discussies over het onderwijs. Omdat er tussen de zeven teams verschillen zijn, is er voor elk type medewerker wel een plek. Er hoeven nauwelijks medewerkers actief geworven te worden als er vacatures zijn. Toekomstige medewerkers melden zich vaak zelf bij onze school aan. Verder is het zo dat de Werkplaats een *Academische Opleidingsschool* is, hetgeen betekent dat we elk jaar veel stagiairs over de vloer krijgen. Vacatures worden vaak ingevuld door oud-stagiairs omdat ze de school al kennen en wij een goed beeld hebben van hun capaciteiten.

Nieuwe medewerkers en stagiairs (die op de WP ook gewoon nieuwe medewerkers worden genoemd) worden goed begeleid door ervaren medewerkers (studentbegeleiders, werkplekbegeleiders en schoolopleiders). Er zijn regelmatig bijeenkomsten waarin ervaringen uitgewisseld worden en casussen behandeld worden. Volgens een teamleider zou er daarbij nog meer aandacht besteed kunnen worden aan groepsdynamica en het elkaar aanspreken op het domein.

Binnen elk team worden de taken die er zijn naast het lesgeven verdeeld over de medewerkers. Daarbij wordt goed gelet op de kwaliteiten en talenten van de diverse medewerkers. Zo zijn er vaste mensen die de roosters maken, medewerkers die de testenweken of reizenweken organiseren, medewerkers die grote opdrachten aansturen zoals het sectorwerkstuk op het vmbo of het profielwerkstuk op de havo en het vwo. Afhankelijk van de ervaring en de doorlopen gesprekscyclus kunnen medewerkers vanuit een LB-functie doorgroeien naar een LC-functie, en vanuit een LC-functie naar een LD-functie. Bij het verkrijgen van een LD-functie is een eerste- of tweedegraadsaanstelling niet doorslaggevend.

Naast het opleiden van docenten worden nu binnen de AOS (Academische Opleidingsscholen) ook stappen gezet om te komen tot een gezamenlijk onderzoeksprogramma. Hiertoe werken we nu al voor het vijfde jaar met docentonderzoekers. Twee docentonderzoekers hebben in het kader van het zogenaamde Profeedtraject aan bijna alle medewerkers training gegeven in het geven van goede mondelinge feedback. Tevens onderzochten zij het effect van de training. We hebben kunnen vaststellen dat veel medewerkers (nog) zorgvuldiger een opdracht uitleggen aan de werkers, dat er meer momenten tussendoor zijn waarop er feedback gegeven wordt en dat de feedback zorgvuldiger opgebouwd wordt. Doordat het geven van goede feedback in allerlei teamplannen opgenomen is, zal deze ontwikkeling voorlopig nog wel doorgaan.

Inmiddels hebben we vier docentonderzoekers die onder leiding van de onderzoekskoördinator de onderwijspraktijk onder de loep nemen en daar verslag van doen en aanbevelingen formuleren. Dit kan leiden tot andere didactische keuzes. Een voorbeeld daarvan is het driejarig onderzoeksproject *Profeed*.

### ***Sturing en besluitvorming***

Sinds de overstap naar het nieuwe gebouw waarin we werken in teams en domeinen zijn er op de Werkplaats geen conrectoren meer. Het middenmanagement – dat wellicht minder op de hoogte is van de dagelijkse praktijk – is daarmee verdwenen. De rector: “De organisatie is plat, de lijnen kort. De school wordt geleid door teamleiders, die voormannen zijn (en ‘voorvrouwen’: vanaf volgend jaar zijn vier van de zeven teamleiders vrouwen, red.) van het team. Zij dragen de verantwoordelijkheid voor de school. Dat verklaart ook het succes van de school”. De teamleiders hebben dus een flinke vinger in de pap, al is het wel zo dat onder eindverantwoordelijkheid van de rector de lijnen uitgezet worden.

De Werkplaats heeft een toezichthoudend bestuur, dat de directieleden heeft gemachtigd en samen met hen optrekt. Er is daardoor minder afstand (ook tussen directie en werkvloer) dan in een systeem met een *College van Bestuur* en een *Raad van toezicht* zoals op de meeste scholen. “Dat systeem past niet bij de Werkplaats en de menselijke maat”, aldus de rector.

Het toezichhoudend bestuur heeft samen met de schoolleiding verkend welke ontwikkelingen ze de komende vier jaar verwachten en wat dat voor de Werkplaats betekent. Dat vormde de basis voor het schoolplan waarvoor ook alle medewerkers, werkers en ouders input geleverd hebben. Zo is draagvlak en daarmee de uitvoering van de ambities gegarandeerd.

## 5 Het curriculum, didactische aanpak en keuzes op de Werkplaats

### **Curriculum**

Het aanbod aan vakken op de Werkplaats is weliswaar niet vernieuwend maar wel groot. De medewerkers die de clusters en de roosters maken doen veel moeite om het volgen van extra vakken mogelijk te maken. Er worden veel expressievakken aangeboden: drama, kunst, tekenen, textiel,



*De bovenbouwmusical.*

techniek, handvaardigheid, muziek en koken. Omdat we hiernaast ook veel musicals uitvoeren, dansvoorstellingen geven, culturele evenementen bezoeken en vaak excursies aanbieden aan onze werkers hebben we als school het predicaat

*cultuurprofiel* gekregen. Dit raakt aan de kern van de Werkplaats want kunst en cultuur zijn bij uitstek het terrein waarop een ieder zijn identiteit ontdekt en verder vormgeeft, mede in relatie met de ander en de wereld om zich heen. Kunst en cultuur kunnen dienen als bindmiddel tussen het

individu en de wereld om hem heen.

Cultuuronderwijs leert werkers te reflecteren op cultuur in het

algemeen, op hun eigen cultuur en op de cultuur van anderen. Ze leren hoe ze hun eigen leven en wereld ervaren en hoe anderen dat doen.

In de onderbouw wordt er op allerlei manieren aandacht besteed aan gezond leven (en in de kantine is er een groot assortiment aan gezond en meestal *fairtrade* voedsel) en wordt er ook onderzoek gedaan naar het effect daarvan. Daarom hebben we het label *Gezonde School* gekregen.

In het kader van talentontwikkeling worden buiten het reguliere lesprogramma om veel cursussen aangeboden. Ook is verdieping mogelijk binnen de bestaande vakken. Zo wordt er op hoog niveau Engels (Cambridge), Duits (Goethe) en Frans (Delf) gegeven en bieden sommige bèta vakken losse modules aan op hoog niveau (bèta-excellent).

### **Opleidingsschool**

Zoals vermeld in het vorige hoofdstuk leiden we op de Werkplaats veel jonge docenten op. Ze worden intensief begeleid door ervaren medewerkers, maar krijgen ook de mogelijkheden om te experimenteren met lesactiviteiten. Dat levert extra variatie op voor de werkers dat de motivatie ten goede komt. De zittende medewerkers ervaren groot voordeel van de samenwerking met de docenten in opleiding doordat ze voortdurend nieuwe ideeën aangereikt krijgen en hun eigen lespraktijk onder de loep genomen wordt.

### **Werken in teams**

De Werkplaats is ingedeeld in zeven teams. Elk team heeft andere werkers qua leeftijd en niveau en maakt zijn eigen ontwikkeling door, waarbij uiteraard wel geleerd wordt van ervaringen binnen andere teams. De ontwikkelingen wat betreft didactische keuzes verschillen per vak en per team. Een voorbeeld van een recente ontwikkeling is de manier waarop in de onderbouw het onderwijs nu zo georganiseerd is dat medewerkers de ruimte krijgen om als drietal, dat verantwoordelijk is voor



een lesblok, zelf te bepalen welke onderwijsactiviteiten plaatsvinden, wanneer en waar. Zij nemen daarin zelf de regie in handen. Dit levert een grotere variatie op in didactische werkvormen. Ook werkers krijgen gedurende bepaalde lesblokken meer ruimte om zelf te bepalen aan welke opdrachten ze gaan werken, met wie en waar.

### ***Methoden en ICT-faciliteiten***

Op de Werkplaats wordt gewerkt met bestaande methodes (boeken van de grote uitgevers) en eigen ontwikkeld materiaal. Het gebruik van ICT is daarin geïntegreerd en dient als aanvulling. Door zoveel mogelijk aan te sluiten op de actualiteit en de belevingswereld van de werkers, proberen de medewerkers hun onderwijs betekenisvol te maken.

Werkers op de Werkplaats maken vaak gebruik van computers. Er zijn op de Werkplaats ongeveer 600 computers (pc's en laptops gecombineerd) op circa 1250 werkers. Alle werkers hebben met hun mobiele telefoon toegang tot wifi, maar het beleid omtrent het gebruik van de mobieltjes varieert per team. Lesmateriaal en studiewijzers worden aangeboden via een elektronische leeromgeving en die wordt door alle medewerkers en werkers intensief gebruikt.

### ***Didactische keuzes***

Op de Werkplaats ligt het accent evenzeer op het leerproces als op leerprestaties. Verder noemen de medewerkers zich eerder begeleidend dan sturend en vinden ze *samen leren* allemaal heel belangrijk.

Medewerkers blijven zoeken naar manieren om het probleemoplossend vermogen te vergroten, werkers nog meer eigenaar te maken van hun eigen leerproces en nog actiever te laten leren. Een voorbeeld van een vak waarbij die zoektocht heeft geleid tot andere didactiek, is wiskunde.

Medewerker wiskunde in de onderbouw: "We gooien het nu veel meer open: je krijgt een probleem aangereikt en dat moet je proberen op te lossen. Dus minder stap voor stap aan de hand van een boek." Dit zogenaamde probleemgestuurd onderwijs wordt ook toegepast bij Engels.

## 6 Pedagogische aanpak

### ***Structuur en verwachtingen***

De geïnterviewden zijn van mening dat we een gestructureerde school zijn. Er is een mooie balans tussen structuur bieden en ruimte geven voor het maken van eigen keuzes. We spelen in op de eigen verantwoordelijkheid, die relatief groot is op deze school, maar die wel plaatsvindt onder voortdurende begeleiding. Er is veel aandacht voor het leren plannen. Een hulpmiddel daarbij is de 'Digitale Werkplaats', de elektronische leeromgeving waar onder andere alle vakinformatie te vinden is. In de onderbouw worden wekelijks planners in papieren versie uitgedeeld en er is een planclub per team voor werkers die moeite hebben hun werk in te delen.

De rol die ouders in ons onderwijs spelen is groot. We vormen een drie-eenheid van school-ouder-kind. We verwachten van elkaar betrokkenheid, eerlijkheid en openheid. Ouders kunnen zich op allerlei manieren informeren over de begeleiding van hun kind en ze kunnen meedenken over het onderwijs op verschillende niveaus (als contactouder van de mentorgroep binnen een team, bij de MR, de ouderraad etc.). Dit betekent tegelijkertijd dat ouders ook veel verwachten van de school qua begeleiding en soms hoge eisen stellen als het gaat om cijferresultaten of intensieve individuele zorg.

### ***Prestatiegerichtheid***

Over de mate waarin wij prestatiegericht zijn als school zijn de meningen verdeeld. Aan de ene kant stimuleren wij excellentie op verschillende vlakken en spelen bij de determinatie in klas twee de cijfers een belangrijke rol (bijvoorbeeld een zeven gemiddeld staan om naar het vwo te mogen). Ook de rol van de inspectie was de afgelopen jaren merkbaar in de bovenbouw. De cijfers moesten beter en het verschil tussen schoolexamen resultaten en centraal examen resultaten moest kleiner. Aan de andere kant proberen we wel de Kees Boeke gedachte, elk kind te helpen worden wat het is, niet uit het oog te verliezen. Wat telt is de ontwikkeling van een kind en niet alleen de cijfers. Ons advies is uiteindelijk leidend en niet de cijfers. Of, zoals een medewerker dat verwoordde: "We zijn prestatiegericht op individuele groei".

### ***Veiligheid***

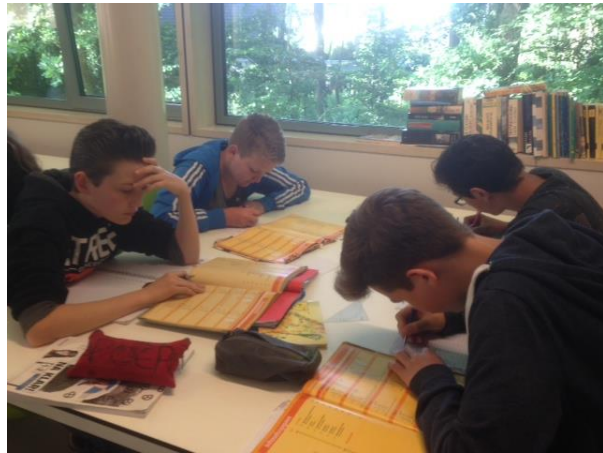
Het pedagogisch klimaat wordt beschouwd als veilig. De zorgcoördinator geeft zelfs 'een dikke tien'. Het zit ingebakken in de schoolcultuur. De sfeer onder de medewerkers is ook heel veilig en dat heeft zijn uitwerking op de werkers. De zorgcoördinator komt veel op andere scholen in verband met haar zorgtaak en ze zegt dat we bekend staan als veilige school. Doordat je altijd samen met andere medewerkers op een domein staat, leer je de collega's beter kennen. Dat zorgt voor een prettig werkklimaat. Ook de werkers zien de medewerkers vaker dan vroeger en dat verhoogt het gevoel van veiligheid. Ze voelen zich gekend en gezien: er is een goed sociaal netwerk.

## 7 Gebouw, leeromgeving en buitenwereld

### ***Het gebouw en de leeromgeving***

De prachtige plek waar de school staat is eigenlijk puur toeval. Maar de prachtige fysieke buitenwereld speelt wel een grote rol: deze geeft veel rust en ruimte voor activiteiten. Drukke kinderen krijgen in team 1 bijvoorbeeld een 'wandelkaart' om een stukje te lopen om wat rustiger te worden. Volgens een teamleider bovenbouw zouden we nog meer kunnen halen uit onze directe omgeving, zoals er vroeger de wiskundewandelingen waren.

Architectonisch heeft de school bewust gekozen voor een gebouw dat het zogeheten 'domeinleren' goed mogelijk maakt: grote open ruimtes in zeven teams waarin verschillende werkvormen kunnen plaatsvinden. Daardoor is de keuzevrijheid van werkers ook groter geworden. De ordeproblematiek is kleiner en daarmee is de veiligheid beter gewaarborgd, omdat de medewerker van alles ziet in zo'n domein. Ook zie je bijvoorbeeld in de bovenbouw dat het domeinwerken voor kinderen zo vanzelfsprekend is geworden, dat ze ook zonder leraar in een dergelijke ruimte kunnen werken en leren.



*Werken in het domein.*

In de loop van de jaren zijn er wel meer klaslokalen gerealiseerd vanwege het grote aantal werkers en de behoefte aan meer instructiemomenten in de bovenbouw. De kern blijft echter het domein, daar vindt een groot deel van het zelfstandig werken en de begeleiding plaats. Over de (ICT) faciliteiten is het merendeel van de geïnterviewden best tevreden. Er is wel behoefte aan meer kleine werkplekken waar je met groepjes kunt werken, bijvoorbeeld uitlegtafels of voor de talen een talenlab waar je aan allerlei vaardigheden kunt werken. Door flexibel met de ruimte om te gaan, kun je meer differentiëren.

### ***School in relatie tot de buitenwereld***

De school is onderdeel van de gemeenschap. We zijn actief in onze eigen gemeente. Bovendien hecht de school veel waarde aan de samenwerking met andere scholen in de omgeving en investeren we veel in de samenwerking met opleidingsinstellingen, zoals de Hogeschool voor de Kunsten. Ook met ouders wordt veel samengewerkt: zij zijn als het ware ons netwerk naar allerlei buitenschoolse activiteiten. Ze geven lezingen bij allerlei symposia die we organiseren.

Voorbeelden van externe activiteiten die genoemd werden door medewerkers:

- In klas twee havo/vwo vinden allerlei projecten bij de universiteit plaats om verschillende studies te ontdekken.
- Er zijn bètadagen met de Hogeschool en introductielessen voor de eerste klassen.
- Er worden veel culturele activiteiten georganiseerd, zoals een bezoek aan de musical Soldaat van Oranje of aan het Rijksmuseum.
- In de derde klassen worden er ieder jaar maatschappelijke stages gedaan.
- In de bovenbouw van het vwo is er een honours-programma, U-talent; een aantal werkers volgt lessen op de universiteit en schrijft een thesis in plaats van het Profielwerkstuk.

Eigenlijk wordt elke kans aangegrepen om de buitenwereld binnen te halen én erop uit te gaan. Een kanttekening die hierbij geplaatst wordt, is dat we veel losse dingen doen die we soms nog te weinig koppelen aan onderwijsontwikkeling en aan reflectie of evaluatie. Er is op dat vlak nog veel te winnen. Het zou mooi zijn als al dit soort activiteiten in een portfolio opgenomen zouden worden.

De rol van de inspectie wordt gezien als een minpunt door zowel rector als teamleiders. Men ervaart een zeker spanningsveld tussen vertrouwen en controle. Aan de ene kant is het niet erg, zoals een teamleider stelde, om ons te verantwoorden voor wat betreft maatschappelijke eisen. Er moet ruimte zijn om de cognitieve doelen te bereiken en onze werkers willen uiteindelijk toch met een mooi diploma de school verlaten. Echter, door de strenge controle van de inspectie gingen we ons een paar jaar teveel richten op meetbare zaken, zoals de resultaten van de rekentoets en de eindexameneisen. Gelukkig is er nu weer een gezonde balans tussen cognitie en ander doelen die de school belangrijk acht.



*Op bezoek bij het RIVM.*

## 8 Omgaan met differentiële leerbehoeften

### ***Geschiktheid van het concept voor alle leerlingen***

Alle geïnterviewden beamen dat het concept geschikt is voor iedere leerling. Sterker nog: juist kinderen die structuur nodig hebben zijn hier op hun plaats. De school doet weliswaar een sterk beroep op je organisatorische vaardigheden en dat is niet voor iedereen gemakkelijk, maar zowel medewerkers als werkers geven aan dat structureren nu juist iets is wat je gaandeweg je schoolloopbaan op de Werkplaats leert.

Voorwaarden om te kunnen functioneren op deze school zijn wel dat je moet willen leren samenwerken en open moet staan voor creativiteit. Maar ook dat kun je leren. De vrijheid die wordt gegeven is bovendien gedoseerd: in de onderbouw is de keuzevrijheid (bijvoorbeeld wat betreft werken in het domein) beperkter dan in de bovenbouw.

De school is uitermate geschikt voor werkers met een hoge intelligentie en kinderen die goed hun werk organiseren. Ook werkers die open staan voor creativiteit, die iets positiefs halen uit veel prikkels doen het goed. De groep die het lastiger heeft, zijn kinderen die niet om kunnen gaan met de vele prikkels en het grote beroep op hun zelfstandigheid (en verantwoordelijkheid voor eigen leren). Die groep werkers strandt soms. Dit geldt ook voor werkers met een concentratiestoornis: je moet wel tegen het werken in een grote open ruimte kunnen. Een punt dat de werkers noemden, is dat we een hele 'witte' school zijn met voornamelijk kinderen uit kansrijke gezinnen. De werkers vinden het jammer dat er niet meer verscheidenheid is en geven aan dat ook kinderen uit kansarme gezinnen hier prima zouden kunnen functioneren. De ambitie om meer diversiteit binnen de schoolgemeenschap te creëren is groot, ook in het kader van wereldburgerschap als belangrijk ander doel.

### ***Strategieën bij differentiële leerbehoeften***

Er zijn diverse strategieën om tegemoet te komen aan leerbehoeften van verschillende groepen werkers binnen de school. Qua zorgstructuur/sociaal-emotionele begeleiding is er een zogeheten *schoolondersteuningsprofiel*<sup>2</sup> geformuleerd over hoe wij passend onderwijs aanbieden binnen de school. Dat wil concreet zeggen dat er naast de reguliere basisondersteuning zogeheten 'arrangementen' zijn. Dat zijn begeleidingsuren voor werkers met bepaalde aandachtspunten. Daar staat het volgende over in het *schoolondersteuningsprofiel*:

*Een werker die ondersteuning behoeft, die boven de overeengekomen basisondersteuning uit gaat, ontvangt die extra ondersteuning in de vorm van een ondersteuningsarrangement, zo mogelijk binnen de eigen school. Daarbij is het vertrekpunt de ondersteuningsbehoefte van de werker. Het gaat dus om wat de werker nodig heeft en niet om wat de werker 'mankeert'. De school gaat niet uit van 'labels' en 'etiketten'. Er is dus ook geen standaard lijstje van arrangementen, er is veel meer sprake van maatwerk.*

*Het kan zijn dat De Werkplaats het gewenste arrangement niet kan aanbieden. In dat geval kan in overleg met ouders gekozen worden voor een verwijzing naar een school die dat arrangement wel kan aanbieden.*

Arrangementen kunnen verschillen in:

- Mate van individualisering: het kan gaan om een (geheel) individueel arrangement of een (deels) groepsgewijs arrangement.
- Duur: arrangementen kunnen korter of langer duren.
- Intensiteit: een arrangement kan meer of minder intensief zijn (bijvoorbeeld extra ondersteuning op dagelijkse basis of een wekelijks gesprek met een mentor).

---

<sup>2</sup> Schoolplan Stichting de Werkplaats Kindergemeenschap, 2016-2020, 'Wij in de wereld'

- Aantal betrokkenen: ondersteuning door vakmedewerker, mentor of schoolpsycholoog. Bij complexere problematiek wordt er ambulante begeleider of een orthopedagoog ingeschakeld.

Extra ondersteuning kan geboden worden op verschillende gebieden: aandachtsproblematiek, structureren, communicatieve zelfredzaamheid, informatieverwerking, taalondersteuning voor werkers met Nederlands als tweede taal, langdurige ziekte, sociaal- emotionele ontwikkeling. Op dat laatste gebied kunnen werkers meedoen aan allerlei cursussen zoals *Rots en Water* (een soort weerbaarheidstraining), om meer zelfvertrouwen te krijgen. Wat ook door werkers wordt gewaardeerd, zijn de schoolpsycholoog en de vertrouwenspersonen bij wie ze terecht kunnen. Op vakgebied probeert de school, binnen de mogelijkheden die er zijn, ook maatwerk te leveren. Dit doen we bijvoorbeeld door extra workshops aan te bieden, zoals steunuren of leesclubs vooral in de bovenbouw. Sinds een paar jaar bestaat ook het '*werkers voor werkers*'. Het is een soort bijlesinstituut bedacht en uitgevoerd door de werkers zelf. Daarnaast zijn er in de onderbouw keuzeblokken: de werkers mogen dan zelf kiezen aan welk vak ze werken. Bij biologie werken ze met de Eigen Wijze, waarbij werkers zelf de keuze maken hoe ze de stof verwerken. Verdiepingsopdrachten worden weleens gedaan, maar dat zou volgens sommige geïnterviewden meer toegepast kunnen worden, evenals het verbreden van de keuzemogelijkheden, om zoveel mogelijk werkers te kunnen bedienen.

### **Ontwikkelingen**

Er worden verschillende punten genoemd om het onderwijs geschikter te maken voor verschillende groepen leerlingen. Medewerkers geven aan dat we al een ruim aanbod hebben qua differentiatie en zorg en sommigen vinden dat we zelfs teveel doen op dat vlak.

Organisatorisch zouden sommige medewerkers graag wat willen veranderen om meer te kunnen inspelen op verschillen, zoals het rooster loslaten en flexibeler omgaan met de ruimte. Dan kun je groepen maken met bepaalde behoeftes en daar op inspelen. En wellicht zelfs de werkers de keuze bieden om wel of niet naar de lessen te gaan. Het is wel de vraag of alle kinderen dat aankunnen: sommige werkers hebben de structuur van een rooster juist nodig.

Eén werker gaf aan dat hij bij de keuzemogelijkheden binnen *WP talent*, de buitenschoolse cursussen waar werkers zich vrijwillig voor op kunnen geven, de technische/wetenschappelijke kant mist. Er zou meer aanbod moeten zijn voor werkers die iets willen bouwen of creëren.

### **Het vervolg**

Hierboven hebben we geschetst wat we als school doen wat betreft 'andere doelen'. We zijn trots op wat we al doen, maar we streven er wel naar om daar meer lijn in aan te brengen. In de volgende fase van het onderzoek gaan we aan de slag met het verder ontwikkelen en evalueren van strategieën voor het werken aan 'andere doelen'.