

CVO open

Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving

Nummer 1 | Jaargang 26 | December 2025

Talent-
ontwikkeling

In dit nummer

- Accent Praktijkonderwijs is elke dag bezig met talentontwikkeling
- Het programmateam van de Talentagenda aan het woord
- Lidewey van der Sluis, hoogleraar strategisch leiderschap en talentmanagement

→ Talenten benutten en kansen creëren binnen CVO

Deze collega's maakten een carrierestap: v.l.n.r. Dirk de Jong, Charlotte Lebeau, Tanja Donkersloot, Dieke Janssen, Paul Dullaard



Colofon

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

Uitgever

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

Redactie

Ramona Bouchée, Nanda Hompus, Gwendolyn Kleinjan,
Katinka Koning, Valery de Lange, Martijn Nolen, Lydia Pfahl,
Martine Roozen, Manon van Scherpenzeel, Anna Smit, Monica van
der Spek en Annelies Tack-Slingerland

Redactieadres

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

Eindredactie

Ramona Bouchée, Gwendolyn Kleinjan en Martijn Nolen

Ontwerp

hAAi, Den Haag

Beeld

Rick Keus, Wim van den Broek

Coverfoto

Rick Keus

Druk

De Bondt, Barendrecht

Aan dit nummer werkten mee:

Ton Bestebreur, Karin van Breugel (Tekst Van Breugel), Paul
Chung, Ramona Bouchée, Cas Goertzen (Leene Communicatie),
Gwendolyn Kleinjan, Selma Lagewaardt (Leene Communicatie) en
Anja de Zeeuw (Communicatieadviesbureau)

In dit nummer



Lidewey van der Sluis,
hoogleraar strategisch
leiderschap en
talentmanagement

Onderwijs is mensenwerk

2



**Talentontwikkeling
voor leerlingen bij
Portus Meridiem**

Leren door te doen

5

Verder aandacht voor

- 8 Docent Wichard Oosterman is actief in de NVON
- 12 De stelling: 'Hoe benutten we elkaars talent binnen CVO?'
- 14 Docent Fleur Doelman verliet de architectenwereld.
Maar niet helemaal...
- 16 Wiskundedocent Killian maakt met zijn manier van lesgeven
verschil
- 17 Column Paul Chung: Duidelijke grenzen als fundament voor
talentontwikkeling
- 18 Kijkje op ... De LeerlingTop 2025
- 20 Joe Saleh is conciërge én docent
- 21 Conciërge Peter Schop gebruikt volop zijn talent voor decoratie
en doe-het-zelven
- 22 Uitsmijter: Charlotte Lebeau en Paul Dullaard over hun werk
buiten de klas
- 24 De CVOOpen aan Annemarie Schep van NUOVO Scholengroep



Het programmameteam van de Talentagenda

De Talentagenda versterkt samen leren en groeien

6



Accent Praktijk-onderwijs is elke dag bezig met talentontwikkeling

Teamleden hebben de ruimte om dingen te doen waarvan ze energie krijgen

10

Talent-ontwikkeling



Van de redactie

Dit nummer staat in het teken van het thema 'Talentontwikkeling', dat voortkomt uit het CVO Koersplan 2024–2028 en wordt uitgewerkt binnen de programmalijn Talentagenda. Als vereniging én als afzonderlijke scholen zetten we ons in om leerlingen en medewerkers de ruimte te geven hun talenten te ontdekken, te ontwikkelen en tot bloei te laten komen. In het hoofdinterview spreken we met hoogleraar Lidewey van der Sluis. Haar inzichten bieden mogelijk richting én inspiratie voor hoe we binnen CVO talentontwikkeling vorm kunnen geven. Het programmameteam van de Talentagenda vertelt wat de Talentagenda precies inhoudt en waarom deze zo belangrijk is voor zowel medewerkers als de kwaliteit van het onderwijs. Daarnaast laten we vanuit diverse invalshoeken voorbeelden zien van talentontwikkeling binnen onze vereniging. Ook kijken we buiten onze eigen organisatie om ons te laten inspireren door een aanpak elders. Heb jij zelf een verhaal of initiatief dat past binnen het thema Talentontwikkeling? Laat het ons weten via koers@cvo.nl. Veel leesplezier!



Samen bouwen aan talentvol onderwijs

'Ik weet zeker dat ik later kok wil worden,' vertelde een leerling op een praktijkschool me laatst. 'Ik zou wel graag meer kooklessen willen hebben. En spaghetti carbonara is mijn lievelingsgerecht.' 'Wat stop je daar allemaal in?' vroeg ik nieuwsgierig. Het antwoord kwam direct: 'Macaroni!'

Met zijn passie zat het wel goed, maar zijn talent kon hij nog wat verder ontwikkelen. Een collega vertelde me later die dag dat hij zich vroeger achter een boom verstopte als er een bus voorbijreed, zodat niemand kon zien dat hij leerling was op een praktijkschool. Nu, jaren later, werkt hij er zelf — als docent. Met vijf diploma's op zak is hij teruggekeerd om de leerlingen van vandaag te helpen hun talenten te ontdekken en verder te laten groeien.

→ *Macaroni!*

Twee bezielde talenten: de één nog aan het begin van zijn pad, de ander al een eind verder, maar allebei onderweg met dezelfde toewijding en passie. Dat is waar onderwijs om draait. Of we nu kok willen worden of al docent of onderwijsondersteuner zijn: we maken het verschil wanneer we met bezieling werken, onze talenten leren kennen, ontwikkelen en inzetten.

Wat een rijkdom schuilt er in onze scholen, in onze medewerkers én in onze leerlingen, wanneer we samen blijven leren, groeien en ontdekken. We mogen elkaar daarbij zien als mensen met unieke gaven, bedoeld om te bloeien en tot zegen te zijn voor de wereld om ons heen.

Laten we met dat vertrouwen verder bouwen aan ons onderwijs — in het besef dat ieder mens, hoe klein of groot zijn begin ook lijkt, een talent heeft dat gezien, ontwikkeld en ingezet mag worden.

Ton Bestebreur

Lid raad van bestuur

A woman with short, wavy brown hair is smiling at the camera. She is wearing a dark blue patterned jacket over a dark blue top. She is standing in front of a large window with a grid pattern. The text is overlaid on the lower left of the image.

→ 'Talent is in de kern iets dat je ontvangen hebt, iets dat in je is gelegd. In de Bijbelse betekenis is talent een waardestuk, iets van waarde dat je in bruikleen hebt gekregen'

**Lidewey van der Sluis,
hoogleraar strategisch leiderschap
en talentmanagement aan
Nyenrode Business Universiteit**



‘Mensen laten bloeien, dát is de kern van talentmanagement’

In het onderwijs draait alles om ontwikkeling: van leerlingen maar óók van docenten en alle andere medewerkers binnen de schoolorganisatie. Wat hebben zij nodig om hun eigen talenten optimaal te benutten? Lidewey van der Sluis, hoogleraar strategisch leiderschap en talentmanagement aan Nyenrode Business Universiteit, stelt dat alles begint met één essentiële vraag: hoe laat je mensen tot bloei komen?

Professor Lidewey van der Sluis is al jaren pionier en conceptontwikkelaar op het gebied van talentmanagement in Nederland. In een inspirerend gesprek vertelt ze over wat écht werkt als het gaat om talentmanagement en talentontwikkeling in scholen. Daarbij draait het niet om ingewikkelde systemen of dure programma's, maar vooral om aandacht, vertrouwen en een cultuur waarin iedereen ertoe doet. 'Talentmanagement', zegt ze, 'is geen beleid op papier, maar een manier van kijken naar mensen.'

Wat versta jij onder talent?

'Talent is in de kern iets dat je ontvangen hebt, iets dat in je is gelegd. In de Bijbelse betekenis is talent een waardestuk, iets van waarde dat je in bruikleen hebt gekregen. In organisaties gaat talent over de mensen die zij in bruikleen hebben. De mensen zijn hier de waardestukken: het talent van de organisatie. Talent is daarmee iets anders dan competentie of prestatie. Competenties kun je leren en ontwikkelen, maar talent in organisaties gaat over mensen waar de organisatie tegen betaling gebruik van mag maken.'

Waarom is talentmanagement zo belangrijk in het onderwijs?

'Onderwijs is mensenwerk. De medewerkers vertegenwoordigen de grootste waarde van een schoolorganisatie. En die waarde wil je tot haar recht laten komen. Goed talentmanagement in het onderwijs gaat over investeren in mensen, zodat iedere medewerker optimaal kan bijdragen aan het doel van de onderwijsinstelling.'

→ *‘Onderwijs is mensenwerk.*

De medewerkers vertegenwoordigen de grootste waarde van een schoolorganisatie’

Je wilt dat ieder op zijn of haar eigen manier niet alleen vandaag goed functioneert, maar dat alle collega's ook morgen weer met plezier naar hun werk komen. Dat vraagt om aandacht, visie en leiderschap.'

Wat bedoel je precies met strategisch talentmanagement?

'Strategisch talentmanagement omvat talent, management en strategie. Talent gaat over mensen. Management gaat over hoe je met die mensen omgaat. En strategisch betekent dat wat je doet, bijdraagt aan de doelen van de organisatie. Als jouw doel bijvoorbeeld is dat honderd procent van de leerlingen slaagt, dan heb je medewerkers nodig die daaraan willen en kunnen bijdragen. Dat vraagt om een doordachte integrale aanpak: de basis van strategisch talentmanagement.'

Kun je uitleggen wat belangrijke succesfactoren zijn bij zo'n aanpak?

'Er zijn zes randvoorwaarden die ik vaak noem. In het Engels beginnen ze allemaal met de letter P. *Pay en Perk*: beloning en secundaire arbeidsvoorwaarden vormen de basis. Zonder die basis is effectief talentmanagement lastig. Maar daarna komt het échte werk: *Pride, Place, Purpose en Promise*. *Pride* staat voor trots zijn op wat je doet en waar je aan bijdraagt. Dat kun je als school op allerlei manieren versterken, bijvoorbeeld door af en toe oud-leerlingen uit te nodigen en successen te vieren. *Place* gaat over de sociaal-emotionele werkomgeving. Zorg voor een positieve sfeer, daarin kunnen mensen beter bloeien. *Purpose* is het gezamenlijke doel: weten waarvoor je het doet. Je bewust zijn van het belang van onderwijs en jouw rol daarin, is een sterke motivator. *Promise*, tot slot, gaat over de belofte die je als school aan de samenleving doet: wij leiden jongeren op tot betrokken burgers. Die belofte onderstreept het gezamenlijke doel. Dit geheel vormt de voedingsbodem waarop talent kan groeien.'

Hoe verhouden talentmanagement en talentontwikkeling zich tot elkaar?

'Talentontwikkeling kan plaatsvinden vanuit de aanleg van mensen; wat er al in iemand zit. Dat noem ik de ontwikkel- of Messi-route: het ontwikkelen van natuurlijk talent. Daarnaast kunnen mensen zich ontwikkelen door nieuwe kennis en vaardigheden aan te leren; iets nieuws toevoegen aan wat er van nature niet zat. Dat is de leerroute en die zit natuurlijk in de haarvaten van het onderwijs. Maar, talentontwikkeling kan op beide routes alleen plaatsvinden als iemand dat ook wil. De wil om te leren is essentieel. En die wil wordt sterk beïnvloed door de omgeving. Als schoolorganisatie moet je nadenken over de vraag: welke omgeving hebben wij nu en welke omgeving is nodig om onze collega's tot bloei te laten komen?

Daar komen talentontwikkeling en talentmanagement samen. Als de cultuur op school gericht is op leren, dan werkt dat aanstekelijk. Waar je mee omgaat, word je mee besmet.'

Wat kunnen schoolleiders en bestuurders concreet doen?

'Leidinggeven is cruciaal. Een goede leidinggevende kan mensen maken of breken. Maar ook het creëren van een inspirerende werkomgeving is essentieel. Wat steeds weer opvalt in onderzoek is dat in scholen waar het goed gaat, er een gezamenlijk verhaal is: een droom. Deze scholen focussen niet op tekorten of problemen, maar op een gedeelde ambitie. Een droom schept energie, verbinding, trots. Mijn advies aan scholen: wees één gemeenschap. Denk groot, doe klein. Ik bedoel daarmee: talentontwikkeling is vooral gebaat bij aandacht, inspiratie, richting, ruimte, veiligheid en verbinding. Dat zijn allemaal vormen van menselijk gedrag. Ze kosten geen geld, maar maken een wereld van verschil.'

Je spreekt veel over gedrag: wat is de rol van gedrag in talentontwikkeling?

'Gedrag is het nieuwe kompas bij talentontwikkeling. We hebben lang gedacht in termen van potentieel: wie heeft de meeste groeikansen? Maar potentie is niet te meten en we blijken ons daar vaak in te vergissen. Organisaties stappen daarvan af en kijken nu meer naar gedrag: hoe gedraagt je je als collega? Ben je betrokken, help je anderen, draag je actief bij aan de doelen van de organisatie, straalt je positiviteit uit? In je gedrag laat je zien of je wilt leren. En gedrag is een keuze, het is een krachtig uitgangspunt voor ontwikkeling.'

→ *‘Voer gesprekken over gedrag, niet over zoiets vaags als potentieel’*

Hoe kunnen scholen daarop inspelen?

'Voer gesprekken over gedrag, niet over zoiets vaags als potentieel. Praat over wat mensen in hun gedrag laten zien en over welk gedrag je graag als schoolorganisatie ziet. Bijvoorbeeld goed collegaschap: hoe willen we met elkaar samenwerken, wat vinden we daarbij belangrijk? Zo geef je richting aan ontwikkeling én aan de cultuur van de school. Collegaschap, zoals ik het noem, is hét fundament van een sterke, succesvolle organisatie.'

Tot slot: wat is de belangrijkste boodschap die je wilt meegeven?

'Talentmanagement is geen instrument of programma, maar een manier van kijken naar mensen. Je ziet niet alleen wat iemand kan maar wie iemand is, met alles wat hij of zij aan waarde meebrengt. Organisaties die dat begrijpen, zijn plekken waar mensen willen werken en blijven. Dáár komen mensen tot bloei.'

(Selma Lagerwaardt/Leene Communicatie)



Van links naar rechts: Teamleider klas 1 Marcella de Wit en leerlingen Asya, Junior en Eslem

met O&O weet ze nog niet. Ze denkt erover om basisschoolleerkracht of advocaat te worden.

Leonardo di Caprio

Junior: 'We moesten een droommachine bedenken en maken die iets kan doen, zoals tijdreizen of mensen helpen. We kregen les over kleuren en gingen driedimensionaal ontwerpen. Mijn droommachine kan via een planeet mensen helpen met hologrammen van medicijnen. Het moest een machine zijn die anders dan anders is, en dat is volgens mij wel gelukt. Ik vond de lessen leuk, want het is weer eens iets anders dan leren, luisteren en schrijven in de gewone lessen. Hier mogen we dingen dóen.'

Junior droomt van een leven als acteur; zijn idool is Leonardo di Caprio.

Talentontwikkeling voor leerlingen

'Leren door te doen'

Op Portus Meridiem volgen leerlingen naast de gewone schoolvakken ook een praktijkvak. In het eerste leerjaar ontdekken ze waarvoor ze talent en interesse hebben binnen drie routes: Kunst, Sport en Onderzoek & Ontwerpen (O&O). Na dit jaar kiezen ze in welke richting ze later eindexamen willen doen. Wat zijn de eerste indrukken van brugklassers Asya, Eslem en Junior?

De verdiepende lessen in de routes Kunst en Sport worden gegeven in een blok van twaalf weken. Een derde blok van twaalf weken gaat over burgerschap. Leerlingen volgen de blokken in de vorm van een carousel. Het vak Onderzoek en Ontwerpen (O&O) staat het hele jaar voor alle eerstejaars op het lesrooster, als oriëntatie op het Technasium dat vanaf havo-3 te volgen is. Op het moment van het interview hebben Asya, Eslem en Junior er tien weken opzitten in hun eerste blok. Voor Asya was dat Sport, voor Eslem O&O en voor Junior Kunst.

'Gezellig, maar moeizaam'

Asya: 'Ik heb les gehad in bootcamp, dansen, kickboksen, freestyle voetbal, volleybal

en gamen. Ook kregen we een EHBO-les. Ik vond de verdiepende lessen gezellig maar moeizaam, omdat we eerst gym hebben en daarna de oriëntatieles.

Dat is veel sport achter elkaar. Maar de docent was leuk, en we kregen gelukkig les samen met een andere klas, zodat we met meer meiden waren.' Asya vindt de oriëntatie in dit eerste jaar goed opgezet, 'want zo twijfel je later niet als je moet kiezen.' Ze kijkt uit naar het volgende blok over Kunst. Asya wil economiedocent worden, of docent Duits of Frans.

Opdracht van de Politie Rotterdam

Eslem: 'We kregen een opdracht van de Politie Eenheid Rotterdam, om een probleem op te lossen. De opdracht, "operatie Sofia", ging over digitale criminaliteit. We moesten samenwerken in een groepje en zelf een leeftijd kiezen voor de doelgroep van een campagne. Mijn groepje koos voor ouderen, en hoe zij online oplichting kunnen voorkomen. De groepjes presenteerden hun plannen in een pitch begin december; ik mocht dat doen namens ons groepje. Hierna gaan we aan de slag met een opdracht van KPN.' Of Eslem doorgaat

Extra haakjes

Marcella de Wit, teamleider van klas 1, vertelt: 'De praktijklessen vormen een tegenhanger van de vele theorielessen op school. We willen de leerlingen iets laten leren door te doen. De praktijkvakken hebben extra haakjes om vaardigheden te oefenen zoals samenwerken, communiceren, presenteren en zelfvertrouwen krijgen. Dat hoort ook bij het gepersonaliseerd leren dat we aanbieden.

De technasiumopdrachten worden gegeven door het bedrijfsleven, de gemeente en maatschappelijke organisaties. Het zijn echte problemen waarvoor leerlingen technische oplossingen mogen aandragen. De oplossingen worden echt gebruikt!

(Anja de Zeeuw)



Opening nieuwbouw in 2026

Portus Meridiem biedt gepersonaliseerd onderwijs (Kunskapsskolan Education – KED) voor mavo-, havo- en vwoleerlingen. Technasium is een nieuwe stroom binnen Portus Meridiem, met ingang van schooljaar 2026-2027. In het nieuwe gebouw – op het Stadionpark naast De Kuip – zijn voor kunst, sport en O&O prachtige ruimtes beschikbaar: een kunstatelier, sporthal en techlab. De nieuwbouw wordt medio 2026 geopend.



Leden van het programmteam. V.l.n.r.: Cathy Hogendoorn, Asha Lachman, Lisette Kalis, Gwendolyn Kleinjan, Tanja Donkersloot, Michel Maat, Dieke Janssen, Aafke Osse, Sandy Riemers, Emma Poley en Esther Jonker

De Talentagenda versterkt samen leren en groeien

Talenten beter benutten en een omgeving creëren waarin samen leren vanzelfsprekend is. Dát is het doel van de Talentagenda, een thema van het CVO Koersplan 2024-2028. Projectleider Aafke Osse en beleidsadviseur kwaliteit Tanja Donkersloot leggen uit wat die Talentagenda precies inhoudt. En waarom deze zo belangrijk is voor zowel medewerkers als de kwaliteit van het onderwijs.

Wil je carrière maken binnen het onderwijs, dan is de traditionele stap vaak om leidinggevende te worden. Bij CVO kijken we verder, want groei kan bijvoorbeeld ook door verdieping of verbreding. Tanja, die twintig jaar als wiskundedocent voor de klas stond, benadrukt het belang van inzicht in deze mogelijkheden: 'Wat als je niet per se leidinggevende wilt worden?' Met de Talentagenda maken we die opties zichtbaar, zodat medewerkers beter inzicht krijgen in hun loopbaanontwikkeling. De Talentagenda richt zich op alle medewerkers, maar vooral

op docenten en onderwijsassistenten. Tanja: het is belangrijk dat we kansen bieden die aansluiten bij wat zij kunnen en willen. Zo blijft CVO aantrekkelijk voor nieuw talent én houden we ervaren collega's vitaal en gemotiveerd.'

Horizontale loopbaanpaden

De Talentagenda bestaat uit drie deelprogramma's die elkaar versterken. Het eerste deel richt zich op loopbaanpaden en competentieprofielen. Aafke: 'We willen vooral meer horizontale loopbaanpaden ontwikkelen

en de waarde van vakmanschap versterken.' Een belangrijk speerpunt is een nieuwe CVO-gesprekscyclus die momenteel vanuit het strategisch HR-beleid CVO-breed wordt ontwikkeld. 'Leerkrachten moeten structureel de ruimte krijgen om wensen, ambities en ontwikkelkansen te bespreken en daarover concrete afspraken kunnen maken', vervolgt Aafke. De loopbaanpaden die we in de Talentagenda willen ontwikkelen ondersteunen deze gesprekscyclus.'

→ *'We willen vooral meer horizontale loopbaanpaden ontwikkelen en de waarde van vakmanschap versterken'*

Bouwen aan een leerinfrastructuur

Een tweede deelprogramma van de Talentagenda is de ontwikkeling van een leerinfrastructuur. Tanja: 'We hebben 37 scholen binnen CVO. Soms zitten twee scholen praktisch naast elkaar, maar kennen de vakgroepen elkaar niet. We willen naar een praktisch en laagdrempelig leernetwerk waarin docenten materiaal kunnen uitwisselen, ervaringen delen of kunnen sparren over de organisatie van bijvoorbeeld een reis naar Praag. Idealiter kunnen collega's straks met hun profiel makkelijk expertise vinden én zich aanmelden om zelf kennis te delen, bijvoorbeeld via Mijn CVO. Zo benut je de kennis die individuele docenten opbouwen en leer je met en van elkaar.'

Naast zo'n leernetwerk komen er bovenschoolse expertisegroepen rondom specifieke thema's zoals basisvaardigheden, formatief handelen of AI. Aafke: 'Docenten in deze expertisegroepen zetten zich in om hun specialistische kennis te verdiepen en te delen. Bijvoorbeeld via trainingen of door in een tijdelijke rol collega's op andere scholen verder te helpen. Dat verrijkt het beroep van docent én de organisatie als geheel.'

In Kenniswerkplaatsen doen collega's wetenschappelijk onderzoek zodat er steeds meer evidence-based gewerkt wordt en nieuwe kennis wordt gegenereerd. Via data-

teams willen we CVO-breed het gebruik van data-analyse aanjagen en ondersteunen.

Talentverhalen delen

Het derde deelprogramma draait om talentverhalen: inspirerende voorbeelden van medewerkers en teams die laten zien hoe talentontwikkeling eruit kan zien.

Tanja: 'Overal binnen CVO gebeurt al veel moois; teams die experimenteren met nieuwe werkwijzen, collega's die hun talent inzetten in een andere rol, onderwijsassistenten die doorgroeien. Het punt is: dat weten we lang niet altijd van elkaar. Door verhalen te verzamelen en te delen laten we zien wat mogelijk is. Daarmee inspireren we anderen om ook in actie te komen.' Deze verhalen verschijnen op de website en via de sociale mediakanalen van CVO.

Andere dynamiek

Het programmateam bestaat uit medewerkers van verschillende scholen en stafafdelingen. Die diversiteit maakt het project rijk vanwege de brede kijk vanuit de verschillende perspectieven. 'Op school heerst de waan van de dag terwijl je rol binnen dit projectteam meer beschouwend is', legt Aafke uit. 'Dat vraagt rust en ruimte. En dat is wennen. Maar juist doordat mensen uit de scholen deelnemen, blijft de praktijk leidend. Anders maak je plannen die niet aansluiten.' Tanja herkent dat. 'De dynamiek op een school is heel anders. Toch is de combinatie van schoolpraktijk en afstand nemen en reflectie van groot belang. We willen draagvlak voor wat we ontwikkelen en dat lukt alleen als mensen uit de praktijk vanaf het begin betrokken zijn.'

Wat gaat de docent hiervan merken?

Voor veel collega's is de belangrijkste vraag: wat levert dit mij op? 'Een cultuur waarin je meer mogelijkheden krijgt om jezelf in de breedte te ontwikkelen', stellen Aafke en Tanja. Aafke vervolgt: 'Het is een krachtige impuls voor een lerende organisatie waarin teamleren, feedback geven en samen reflecteren vanzelfsprekender worden. Wat we leerlingen gunnen, leren door terug te kijken, uit te proberen en samen te werken, zouden we ook als professionals vaker met elkaar mogen doen. De Talentagenda is een manier om die beweging te

stimuleren'. 'Op scholen is het nu helemaal niet vanzelfsprekend dat teams met elkaar bespreken wie waar goed in is en hoe je dat kunt verdelen', vult Tanja aan. 'Terwijl het zo logisch is: breng kennis en ervaring samen, dan zet je mensen in hun kracht en wordt het onderwijs beter en het werk leuker.'

→ *'Door verhalen te verzamelen en te delen laten we zien wat mogelijk is.'*

Impuls met blijvende waarde

De Talentagenda is een project, geen permanente structuur. 'We zien het als een krachtige motor om iets in beweging te zetten dat blijvend is', zegt Aafke.

'De bedoeling is dat alles wat uit dit project voortkomt en werkt, later wordt ingebed in de bestaande organisatie. Bijvoorbeeld bij HR, bij de CVO Academie en op de scholen.' De eerste stappen zijn gezet: de deelprogrammateams zijn begin september gestart met het ophalen van input uit de scholen, met vragenlijsten en verdiepende interviews. 'Het gaat er vooral om te achterhalen welke wensen er zijn en wat er al gebeurt aan talentontwikkeling binnen de scholen,' vertelt Tanja. 'We willen aansluiten bij wat er al is, niet het wiel opnieuw uitvinden. De komende maanden gaan we de ideeën verder uitwerken en vanaf volgend jaar leveren we de eerste concrete producten op.'

De Talentagenda wekt veel positieve energie op, merken Aafke en Tanja. 'We zien dat collega's nieuwsgierig zijn en graag meedenken. Dat is misschien wel het mooiste begin dat je kunt wensen.'

Selma Lagewaardt/Leene Communicatie

Wat is jouw talent?



Jouw input



Wil jij feedback geven en ideeën kenbaar maken? Wil je jouw eigen talentverhaal delen? Meld je aan via: koers@cvo.nl.



Wichard Oosterman

Docent Wichard Oosterman is actief in de NVON

Oók als vrijwilliger bezig met je vak

Wichard Oosterman is docent natuurkunde en scheikunde op Penta Bahûrim in Brielle. Jarelang bestond zijn 'vaksectie' uit één persoon: zichzelf. Om vakgenoten te ontmoeten en bij te blijven in zijn vak werd Wichard actief in de landelijke vakvereniging NVON.

Toen Wichard technische bedrijfskunde studeerde aan de HTS wist hij al dat hij ooit het onderwijs in zou gaan. Maar eerst wilde hij ervaring opdoen in het bedrijfsleven.

Hij vond dat superleuk en kreeg bij zijn werkgever de ene na de andere uitdaging. 'Na zo'n twaalf jaar dacht ik: als ik de overstap wil maken, moet ik het nu doen. Omdat

ik een leidinggevende functie had, dacht ik eraan om het vak economie of management & organisatie te gaan geven. Het liep anders, Penta Bahûrim had een docent natuurkunde

nodig, later kwam daar ook scheikunde bij. Dat maakte mij niet uit, mijn hart ligt bij het lesgeven. Nog steeds vind ik lesgeven echt geweldig, vooral aan mavoleerlingen.'

→ *'Mijn hart ligt bij
het lesgeven'*

Landelijke vakvereniging

Omdat Wichard het belangrijk vindt om ook contact te hebben met vakgenoten, heeft hij zich aangesloten bij de NVON (Nederlandse Vereniging voor het Onderwijs in de Natuurwetenschappen). Bij deze vereniging zijn meer dan vierduizend leden aangesloten: docenten biologie, natuurkunde, scheikunde en techniek en TOA's. De NVON is zowel als vakvereniging als vakbond actief. Wichard: 'Je kunt in je eentje wel vakliteratuur lezen, maar zo'n landelijke vakvereniging is ook een mooie manier om bij te blijven. De kernwoorden van de NVON zijn ontmoeten, ondersteunen en vertegenwoordigen. Eigenlijk ben ik met alle drie bezig. Ik ben onder andere actief in de Commissie VMBO en de Scheikundesectie. Afgelopen jaren zat ik ook in de Commissie Onderwijsontwikkeling. We ontmoeten elkaar ook op conferenties en bijscholingen die worden georganiseerd. Daarbij draait het natuurlijk ook om ondersteunen en verdiepen van het vakgebied.' Dit jaar bestond de NVON vijftig jaar, dus het was tijd voor een feest. Geen 'gewoon' feest, maar een vijftig uur durend festival, met onder meer een discussiemiddag, meerdere lezingen, zo'n honderd workshops en een gezellige pubquiz. Ook Wichard verzorgde enkele workshops.

Meedenken over nieuwe eindtermen

Namens de NVON had Wichard afgelopen jaar zitting in de klankbordgroep, die zich bezighoudt met de actualisatie van de eindtermen. Een eindterm beschrijft de kennis en ervaring die een leerling aan het eind van de opleiding moet hebben. Wichard: 'Voor het vmbo waren de eindtermen natuur- en scheikunde al meer dan vijfentwintig jaar oud. De hoogste tijd dus voor een actualisatie! Voor mij was die klankbordgroep echt

een heel nieuwe uitdaging, maar daar houd ik wel van. Ik zat aan tafel met mensen van SLO, het ministerie, universiteiten, noem maar op. Hoe gaaf is het dat je als docent met dit soort mensen in gesprek kunt gaan? De klankbordgroep heeft in vier rondes feedback kunnen geven op tussenproducten van de vakvernieuwingscommissie. Om goed feedback te kunnen geven, raadpleegden wij steeds onze eigen achterban: de leden van de NVON.

Al met al zijn we zo'n tweeënhalf jaar bezig geweest. Soms vond ik het wel erg theoretisch, dus ik weet niet of ik een dergelijk traject nog een keer zou willen doen. Hoe dan ook was het superleuk en heb ik er veel van opgestoken.'

Moleculair koken

Als lid van de NVON geeft Wichard ook allerlei workshops, bijvoorbeeld tijdens conferenties voor collega-docenten en TOA's. 'Je kunt het zo gek niet bedenken of ik heb er wel een workshop over gegeven, onlangs bijvoorbeeld nog over moleculair koken.

→ *'Je kunt het zo gek niet
bedenken of ik heb er wel een
workshop over gegeven'*

Ik vind het nog steeds best spannend om dat soort workshops te geven voor een hele zaal mensen, vaak met een eerstegraads bevoegdheid. Maar het is vooral heel leuk om jezelf uit te dagen en om je ergens weer helemaal in te verdiepen. Samen met de CVO Academie heb ik vorig jaar gekeken naar de mogelijkheden voor een *meet & greet* op ons vakgebied, dat is toen niet gelukt. Maar hoe mooi zou het zijn als NaSk-collega's elkaar ontmoeten en kijken hoe we elkaar kunnen verrijken.

Jonge kinderen en techniek

Wichard begeeft zich niet alleen graag onder vakgenoten, ook op basisscholen en zelfs kinderdagverblijven is hij regelmatig te vinden. 'In Nederland is een schreeuwend tekort aan technisch opgeleid personeel, dus je moet kinderen al op jonge leeftijd in contact brengen met techniek. Daarvoor zijn zo ongelooflijk veel mogelijkheden. Al geef



je kinderen een zak spekkies en satéprikkers en laat je ze een zo hoog mogelijke toren bouwen. Reken maar dat ze daar compleet in opgaan en genieten. Je kunt van alles doen met afstanden, beweging of wat dan ook. Ik probeer mijn gastlessen altijd 'klein' te houden, zodat we in pakweg anderhalf uur klaar zijn. Dan is het ook voor leerkrachten te overzien en gaan ze het op een later moment misschien ook zelf oppakken. Dat heb ik het liefst.'

Vrijwilligerswerk is een verrijking

De werkzaamheden voor de NVON, de gastlessen op scholen en kinderdagverblijven: het is allemaal vrijwilligerswerk. Wichard is er een dag minder voor gaan werken. 'Dat vind ik helemaal niet erg, ik heb hier zelf voor gekozen en kan prima rondkomen van mijn salaris. Als je mij dertig uur per week voor de klas zet, zou ik vrij snel afhaken. Ik houd van afwisseling en vind al dat vrijwilligerswerk belangrijk. Het geeft mij enorm veel energie.' Wichard zou het toejuichen als meer CVO-collega's zich aansloten bij een landelijke vakvereniging of elkaar binnen CVO zouden opzoeken. 'Er is zoveel meer dan wat er op jouw eigen school gebeurt. Ga kijken wat de mogelijkheden zijn. Het verrijkt echt je wereld!'

(Karin van Breugel)



Kom je ook naar de VMBO-regio-bijeenkomst?

Begin 2026 organiseert Wichard samen met TCR een speciale VMBO-regiobijeenkomst. Hij kijkt ernaar uit om daar zoveel mogelijk CVO-collega's te ontmoeten die in het vmbo het vak BiNaSk geven of kom naar de Meet & Greet van de CVO Academie.



Tamara Schoneveld (l) en Marja Swaneveld (r)

Lerende organisatie voor en door iedereen

‘Elke dag bezig met talentontwikkeling’

Accent Praktijkonderwijs Capelle voerde zeven jaar geleden een nieuwe organisatiestructuur in: plat in plaats van hiërarchisch. De management-tussenlaag van coördinatoren verdween. Die structuur is een ideale omgeving voor talentontwikkeling van medewerkers. Directeur Marja Swaneveld en mentor Tamara Schoneveld vertellen waarom, én wat het effect is voor de leerlingen.

Marja Swaneveld, directeur van Accent Praktijkonderwijs Capelle, vertelt: ‘We hebben sinds de reorganisatie een tweekoppige directie die ondersteunt en faciliteert. Het team is verantwoordelijk voor het dagelijkse onderwijsproces en de onderwijsontwikkeling. We gaven medewerkers invloed om zelf het onderwijs vorm te geven, vanuit gezamenlijke verantwoordelijkheid.

De kaders waren duidelijk, voor de rest was er niets. Van iedereen werd verwacht daarin eigenaarschap te pakken. Collega’s keken naar elkaar: hoe gaan we dat doen? Dat was het eerste leermoment. We gingen op een andere manier denken. Inmiddels beseffen we dat fouten als het ware cadeautjes zijn, want die vormen onze leermomenten. In een lerende organisatie als de onze is

goed reflecteren en elkaar feedback geven belangrijk. Teamleden hebben binnen de school de ruimte om dingen te doen waarvan ze energie krijgen en die bij hen passen. Het team praat daarover en collega’s stimuleren elkaar: dit is misschien iets voor jou. Eigenlijk zijn we continu bezig met talentontwikkeling, we leren de hele dag.’ Er worden bijvoorbeeld ook geen

functionerings- of voortgangsgesprekken meer gehouden, maar ontwikkelgesprekken. Marja: 'De naam zeg het al, we focussen op ontwikkeling!'

→ *'Fouten zijn cadeautjes, want die vormen onze leermomenten'*

Kennis halen en brengen

Accent Capelle probeert ook te leren van professionals buiten de eigen school, collega's binnen de Accent scholengroep en binnen CVO. Accent Capelle draagt op zijn beurt bij aan platforms die daarvoor binnen CVO zijn. Onder andere mentor Tamara Schoneveld is daar actief mee bezig. Zij is lid van de kenniskring rond het lectoraat Onderwijskundig leiderschap van Annemarie Neeleman. Dat zorgt voor de nodige wisselwerking. Zo gaf Tamara de suggestie aan het managementteam van Accent om de serious game te spelen die wordt ontwikkeld door het lectoraat. De Accentdirecteuren konden dankzij deze tool nagaan in hoeverre zij als team een lerende organisatie zijn.

Tamara doet sinds begin van dit schooljaar met haar collega Suzanne van der Windt tevens mee aan de nieuwe Kenniswerkplaats van de CVO Academie. Ze leren er onderzoek doen, in hun geval naar hoe de lessen in de avo-vakken beter kunnen aansluiten bij de behoefte van leerlingen in het praktijkonderwijs.

Gespreid leiderschap

Voor Tamara waren de veranderingen binnen Accent Capelle én de ontwikkeling van de onderwijsvisie – 'Haal het beste uit jezelf' – aanleiding om een leergang te volgen over gespreid leiderschap of *teacher leadership*. 'Dat sloot aan bij het uitgangspunt dat we als team verantwoordelijk zijn voor het dagelijkse proces. We hebben niet meer een taak die van bovenaf bij ieder van ons is neergelegd, maar klaren een klus met elkaar. Samen kijken we wie waar goed in is en wie welke taak kan oppakken. Iedereen moet nadenken over wat hij of zij goed kan en wat hij of zij wil leren. Zo kun je optimaal elkaars expertise benutten en groeien als professional.'



Het Meesterwerk

Marja en Tamara sommen diverse initiatieven op waarvoor collega's hun talent inzetten en verder ontwikkelden. Binnen het ontwikkelteam Levensecht leren is onder meer Het Meesterwerk ontwikkeld, een echte winkel in de Picassopassage. Zo is ook het rijbewijstraject voor leerlingen ontstaan, in nauwe samenwerking met een rijkschool.

→ *'Teamleden hebben de ruimte om dingen te doen waarvan ze energie krijgen'*

Daarnaast zetten collega's mooie stappen in hun eigen ontwikkeling. Zo pakte een onderwijsassistent de regie binnen haar vakgroep en besloot de opleiding voor haar lesbevoegdheid te gaan volgen. Een collega van de administratie sloot zich aan bij de roostermakers en een avo-docent met een sterke affiniteit voor groen neemt nu zelf de volledige groenbranche voor haar rekening.

Effecten voor leerlingen

Tamara: 'Het is zichtbaar dat ook onze leerlingen beter tot hun recht komen. We vergroten de zelfsturing en hebben hoge verwachtingen van hen. Dat heeft effect. Voorheen hadden we bijvoorbeeld best veel terugkomers, dus leerlingen die na hun stage nog geen baan hadden of die uitvielen op hun stageplek en terugkwamen naar school. Nu hebben we die bijna niet meer,

dankzij de jobcoaches die leerlingen goed begeleiden met hun expertise. Ook is het aantal leerlingen dat uitstroomt naar een niveau-2 opleiding in het mbo gestegen van 15 naar 30 à 35 per schooljaar.'

Marja vult aan: 'We groeien als school, tegen de trend in. Volgens mij is dat een gevolg van de vibe die hier hangt. Doordat wij onze talenten ontdekken als team, doen we dat ook met de leerlingen. We voelen beter aan wat zij nodig hebben. Dat is het mooist: die verbinding.'

Een lerende organisatie zijn vraagt van ons allemaal dat we ons niet verstoppen en voor fouten naar een ander wijzen. Maar ik ben trots op waar we nu staan: we zijn in de praktijk een lerende organisatie en daar draagt iedereen aan bij die hier rondloopt.'

(Anja de Zeeuw)



Tamara's en Marja's talentontwikkeling

Tamara: 'Ik heb mijn talenten enorm kunnen ontwikkelen. Dertien jaar geleden liep ik stage bij Accent Capelle tijdens mijn studie omgangskunde en hier ben ik gebleven. Er is altijd ruimte geweest voor persoonlijke ontwikkeling, ik ben steeds gestimuleerd om nieuwe dingen te proberen. Ik ben leergierig en heb daar ook ruimte voor gekregen.' Zo ontdekte en ontwikkelde Tamara haar talenten op het gebied van leren en onderzoeken, goede vragen stellen en mensen verbinden.

Marja: 'Ook ik kreeg veel kansen om mijn talenten te ontwikkelen. Ik kwam veertien jaar geleden uit het basis-onderwijs en gaf hier onder andere avo-vakken en was stagebegeleider. Ik werd teamleider, adjunct-directeur en ruim twee jaar geleden eindverantwoordelijke van deze school. Ook al had ik niet de ambitie om directeur te worden, inmiddels voel ik me comfortabel in deze rol.'

Verder heb ik geleerd om op een goede manier het gesprek met mensen te voeren, door goed te luisteren en uit het oordeel te blijven. Nu durf ik een stap naar voren te zetten, terwijl ik het liefst op de achtergrond acteer. Maar op een gegeven moment moet je het gewoon dóen.'

Een aantal medewerkers en leerlingen reageert op een stelling van de redactie

→ 'Hoe benutten we elkaars talent binnen CVO?'

Michel Maat

Onderwijsassistent D&P, Melanchthon Kralingen

'We benutten elkaars talent door actief te delen, samen te leren, gericht in te zetten en continu ruimte te bieden voor ieders kracht.'



Monique van Kerkvoorde

Manager HR & Juridische Zaken, CVO Shared Service Organisatie

'Binnen CVO creëren we ruimte voor talent door samenwerking, eigenaarschap en een uniforme, mensgerichte HR-aanpak die ontwikkeling en mobiliteit stimuleert.'



Dieke Janssen

Beleidsmedewerker, CVO Beleidsstaf

'Ik weet van mijn collega's waar ze goed in zijn, en ik ben zelf niet bang om hun hulp te vragen. Daarnaast ben ik binnen het projectteam Talentagenda bezig met het oprichten van leernetwerken, zodat collega's met gelijke taken of functies elkaar vinden en verder brengen.'



Sandy Riemers

HR-adviseur mobiliteit, CVO Shared Service Organisatie

'Vanuit mijn rol als loopbaanbegeleider ben ik ervan overtuigd dat we elkaars talenten kunnen versterken door medewerkers te helpen ontdekken wat hen drijft en energie geeft.'



Cathy Hogendoorn

Docent en vakgroephoofd,
Penta De Oude Maas / themahouder
docentontwikkeling en TIZ-coach,
CVO Academie



'Binnen Penta worden we actief gestimuleerd deel te nemen aan werkgroepen en bij te dragen aan onze gezamenlijke koers. Docenten werken samen met de CVO Academie aan leeractiviteiten zoals Straatcultuur, Inzicht in de klas en Boost je creativiteit, waarbij de talenten van collega's optimaal worden ingezet en elkaar versterken.'



Quen van Meer

Coördinator opleiden en begeleiden, Comenius

'Het mooiste voorbeeld van samenwerking en elkaars talent benutten vind ik het lectoraat van Annemarie Neeleman over Onderwijskundig leiderschap in lerende onderwijsorganisaties. Hierin werken onderwijsprofessionals van diverse CVO-locaties met verschillende rollen (van directeur tot docent en beleidsmedewerker) samen. Zij ontwikkelen samen met collega's van de Hogeschool Rotterdam nieuwe ideeën om bij te dragen aan lerende onderwijsorganisaties. Juist de diverse achtergronden zorgen voor een verrijking en het benutten van elkaars talent.'



Marion Braams

Taalcoördinator en docent Nederlands, Zuider Gymnasium

'Als taalcoördinator zie ik hoe waardevol het is om binnen CVO kennis en talent te delen. Door samen te werken in de werkgroep 'Basisvaardigheden' tillen we elkaar én onze leerlingen naar een hoger niveau.'



Mehmet Coskun

Docent Engels, mentor klas 3C, dyslexiecoach leerjaar 3 en coördinator coaching en begeleiding, Melanchthon Berkroden

'Bij Melanchthon Berkroden voeren we bewust intercollegiale lesbezoeken uit om van elkaars talenten te leren. We doen dat met een persoonlijk leerdoel in gedachten en kiezen daarbij lessen en collega's die ons inspireren. Zo benutten we elkaars kracht en groeien we samen als team.'



Michel Heschlé

Docent economie en mentor, VMBO De Meerpaal onderdeel van Comenius

'Binnen CVO leren we elkaar écht kennen door samen te komen, interesse in elkaar te tonen en kennis te delen op kleine en grote schaal. Van de CVO Academie tot de professionaliseringsmiddagen op De Meerpaal. We benutten elkaars talenten, want mijn motto is: 'Elke dag een beetje beter. Leren doen we samen.'



Wendy Fonseca

Docent en mentor, Accent Praktijkonderwijs Hoogvliet

'We benutten onze talenten door te kijken waar iedereen goed in is. Zo doet iedereen wat bij hem of haar past én leren we van elkaar.'





Fleur Doelman

Hoe een voormalig bouwkundige haar talent inzet op school

Docent Fleur Doelman verliet de architectenwereld. Maar niet helemaal...

Fleur Doelman is CKV-docent op Melanchthon Schiebroek. Eerder werkte ze op verschillende architectenbureaus. Dankzij die kennis wordt ze op school betrokken bij allerlei huisvestingsvraagstukken. 'Het is heel leuk dat ik de ruimte krijg om ook met mijn oude vak bezig te zijn.'

'Ik kom uit de architectuur. In 2012 ben ik uit die wereld gestapt, nadat ik zo'n twintig jaar als bouwkundige en projectleider had gewerkt. Eerlijk gezegd had ik nog geen idee wat ik daarna wilde doen. Door een vriendin die de pabo deed, ging er bij mij een lampje branden: zou het onderwijs iets voor me zijn?', vertelt Fleur. Ze besloot om dicht

bij zichzelf te blijven. Tijdens een open dag op de Rotterdamse Kunstacademie kwam ze de opleiding Docent beeldende kunst en vormgeving op het spoor. Omdat ze al een afgeronde kunstacademieopleiding op zak had, werd ze toegelaten tot het zij-instroomtraject.

Veel autonomie

Via een stage en invalwerk op andere scholen kwam ze uiteindelijk bij Melanchthon Schiebroek terecht. Fleur geeft hier alweer twaalf jaar met veel plezier het vak CKV. 'Wat leerlingen bij dit vak leren, vergeten ze hun hele leven niet meer. Op deze leeftijd zitten ze alleen maar in de boeken, zeker op de havo en het vwo. Bij CKV maken ze dingen met hun handen en hun lijf en werken zij met hun emoties. We zijn onder meer bezig met dans, film, architectuur en muziek. Als ik leerlingen bijvoorbeeld met *Spoken Word* een prachtig, zelfgeschreven gedicht zie voordragen, krijg ik echt tranen in mijn ogen. Dat is zo waanzinnig!'

→ *'Het is heel leuk dat ik de ruimte krijg om ook met mijn oude vak bezig te zijn'*

In de eerste jaren op Melanchthon Schiebroek werkte Fleur samen met een collega, daarna gaf ze het vak CKV jarenlang in haar eentje. 'Dat was heftig, maar ook leuk omdat ik het helemaal naar mijn eigen inzichten kon vormgeven. Ik veranderde het curriculum en zette het vak steviger neer binnen de schoolcultuur. Inmiddels heb ik alweer voor het derde jaar een collega erbij: Sheila, een jonge meid met allerlei frisse, nieuwe ideeën.'

Onrust en rotzooi

Tot een paar jaar geleden liep een aantal zaken in de openbare ruimtes van de school niet echt goed. Fleur: 'Het was op veel plekken onrustig en er werd overal rotzooi



achtergelaten. Om grip te krijgen, schakelde de toenmalige directeur, Marleen Brumme-link, een omgevingspsycholoog in. Marleen kende mijn achtergrond in de architectuur en stelde voor dat ik een rol zou krijgen in het project. Dat is eigenlijk het startpunt geweest van verschillende veranderingen in de inrichting van het gebouw.'

Bij veel van die veranderingen was Fleur betrokken. 'Dan vroegen ze aan mij: kun je hier eens naar kijken?' In de loop van de jaren zorgde Fleur er onder andere voor dat er in het huidige gebouw twee extra klassen voor de brugklas kwamen, waarna ook nog eens twee extra lokalen in de kelder volgden. Ook bij het creëren van extra overlegruimtes was ze betrokken. Daarover zegt Fleur: 'Samen met de directeur ben ik gaan kijken bij Melanchthon Business School en Melanchthon De Blesewic, waar ze al werkten met losse vergaderunits. Uiteindelijk hebben wij hier op school drie 'tuinhuisjes' laten plaatsen: twee kleintjes en eentje voor zes personen. Ik heb een voorstel uitgewerkt over de kleur, passend bij de school. Die extra overlegruimtes zijn heel fijn.'

Oud-leerling maakt plan voor Atrium

Op dit moment is Fleur bezig met het Atrium, ofwel de kantine waar leerlingen in de pauzes kunnen zitten. Volgens haar is geen enkele leerling blij met die ruimte, er zit geen sfeer in. 'Een oud-leerling heeft mij benaderd, omdat ze voor haar opleiding een interieuropdracht moet maken. Ze wist dat ik architect ben geweest. Ook zij vindt het Atrium enorm saai, dus daar wilde ze een nieuw ontwerp voor maken. Dat is natuurlijk hartstikke leuk. In haar plan zitten heel goede punten, waarmee veel problemen kunnen worden opgelost, bijvoorbeeld op het gebied van circulatie, zitruimte, vloeroppervlak en aantrekkelijkheid voor leerlingen.'

→ *'Praat over wat je hebt gedaan en over de kennis die je hebt'*

Ideeën uitwerken

Over haar rol in de huisvestingsprojecten zegt Fleur: 'Ik heb geen formele zeggenschap over de huisvesting, geen



beslissingsbevoegdheid en geen budget. Dat ligt bij het staffbureau van Melanchthon. Maar door mijn achtergrond in de architectuur heb ik wél kennis en ideeën. Ik kan relatief snel oplossingen bedenken voor huisvestingsvraagstukken. Dan leg ik een paar schetsvelletjes over een tekening en werk de eerste ideeën uit die ik vervolgens bespreek met de huisvestingscommissie van Melanchthon. Zij vinden het heel fijn dat ik hier rondloop.'

Het meedenken over allerlei huisvestingsvraagstukken kost tijd, maar dat vindt Fleur niet erg. 'De drie dagen waarop ik lesgeef, zitten bomvol. Dit past er niet bij. Ik houd bij hoeveel uur ik aan huisvesting besteed, daar hebben we goede afspraken over gemaakt.'

Kennis van zij-instromers benutten

Fleur is twaalf jaar geleden begonnen als zij-instromer. Tegen alle zij-instromers binnen CVO wil ze zeggen: 'Praat over wat je hebt gedaan en over de kennis die je hebt. Vertel over je eerdere carrière en bied je diensten aan. Als je daar tenminste ruimte voor hebt in je hoofd, want je moet als docent natuurlijk al veel ballen in de lucht houden...'

Ze gunt alle zij-instromers een directeur die oog heeft voor de kennis en ervaring die zij meenemen. 'Directeuren zouden daar al tijdens een sollicitatiegesprek alert op kunnen zijn. Welke kennis en kunde neem je mee? Kan en wil je die inzetten op onze school? Kortom, bespreek met zij-instromers wat zij nog meer kunnen aanbieden, gezien hun achtergrond!'

(Karin van Breugel)

Wiskundedocent Killian maakt met zijn manier van lesgeven verschil

‘Als je lesgeeft vanuit hun belevingswereld, zie je leerlingen groeien’



Killian Teske

In het beroepsonderwijs binnen het vmbo krijgt talentontwikkeling een extra betekenis: leerlingen leren niet alleen een vak, maar leren ook vertrouwen op hun eigen kunnen. Killian Teske is wiskundedocent bij Comenius Beroepsonderwijs. Zijn collega's zien hem als een bevlogen docent. Eervol, vindt hij, maar hij blijft nuchter. ‘Het is mooi als anderen zien dat mijn manier van lesgeven verschil maakt.’

Killian begon in 2021 als stagiair bij Comenius, rondde er zijn deeltijdopleiding af en staat inmiddels fulltime voor de klas. Daarnaast is hij rekencoördinator, coördinator van de funlessen en begeleidt hij nieuwe collega's.

Van autotechniek naar onderwijs

Killians weg naar het leraarschap was allesbehalve vanzelfsprekend. ‘Na de mavo deed ik een BBL-opleiding in de bedrijfsautotechniek. Tijdens die opleiding ontdekte ik dat ik het begeleiden van jongeren leuker vond dan sleutelen aan auto's. Daar werd ik enthousiast van.’

Zijn achtergrond maakt dat hij zijn leerlingen goed begrijpt. ‘Er wordt soms nog neergekeken op het beroepsonderwijs binnen het vmbo, terwijl leerlingen zóveel kunnen. Ze koken fantastisch, zijn creatief en technisch sterk. We zouden vaker moeten spreken over praktisch én theoretisch opgeleid, in plaats van hoog of laag. Hier zie je hoe krachtig ze zijn in de praktijk, en dat geeft mij energie.’

Waarom juist wiskunde? Killian glimlacht. ‘Op de middelbare was ik degene die het anderen uitlegde. En ik had een inspirerende docent, iemand die verhalen durfde te delen en echt geïnteresseerd was. Dat neem ik elke dag mee de klas in naar mijn leerlingen. Ik heb in hun positie gezeten, dus ik snap hoe ze zich voelen.’

→ *‘Ik ontdekte dat ik het begeleiden van jongeren leuker vond dan sleutelen aan auto's’*

Leren vanuit talent

Comenius werkt met een brede vmbo-onderbouw waarin leerlingen verschillende profielen verkennen. ‘Vroeger moesten ze te vroeg kiezen en kwamen ze er later achter dat iets niet paste. Nu draait het om wat ze leuk vinden en waar ze enthousiast van worden. Als leraar daaraan bijdragen vind ik prachtig.’ Ook in zijn wiskundelessen zoekt

Killian aansluiting bij de belevingswereld van zijn leerlingen. ‘We koppelen wiskunde aan de praktijk, zodat leerlingen zien waarom het relevant is.’

Rekenkaart en funlessen

Als rekencoördinator werkt Killian met collega's aan een nieuwe rekenkaart, die volgende maand wordt gelanceerd. ‘We ontdekten dat we allemaal dezelfde stof gebruiken maar het anders uitlegden. Leerlingen zagen daardoor geen verband tussen vakken. Met de rekenkaart brengen we eenheid: dezelfde stappen, formules en taal.’ Killian is ook coördinator van keuzelessen waarin leerlingen op een speelse manier verdieping zoeken: de funlessen. ‘Bij Zorg & Welzijn koken leerlingen, bij Beeldende Vorming maken ze sieraden of ontwerpen ze tassen. In zo'n setting ontdekken ze hun talent en passie in de praktijk.’ Zijn rol is vooral verbindend. ‘Ook met leerlingen die nog niet bij mij in de klas zitten. Die kleine contactmomenten doen veel voor hun vertrouwen en motivatie.’

Ruimte om te groeien

Naast zijn werk in de klas ontwikkelt Killian zich als coördinator en begeleider. ‘Leiderschap is het talent dat bij mij het meest is gegroeid. Ik denk graag mee over onderwijsbeleid en hoe we lessen nog beter kunnen maken. Comenius stimuleert dat. Ik kreeg al vroeg vertrouwen en verantwoordelijkheid. Dat motiveert enorm. Talentontwikkeling gaat niet alleen over leerlingen, maar ook over mij als docent.’

Zijn boodschap aan collega's binnen CVO? ‘Onderzoek de talenten van je leerlingen en steun ze daarin. Wij hebben ze maar vier jaar, dus laten we die tijd goed gebruiken. Als je investeert in relatie en vertrouwen én lesgeeft vanuit hun belevingswereld, zie je ze groeien. Dat is het mooiste wat er is.’

(Selma Lagewaardt/Leene Communicatie)



Column

Paul Chung

Paul Chung is directeur van Accent Hoogvliet.

Duidelijke grenzen als fundament voor talentontwikkeling

Nu ik een jaar verder ben op Accent Hoogvliet, kan ik met enige afstand de school beter observeren. Het is goed om op gezette tijden door de oogharen naar de organisatie te kijken en te zien wat er speelt. Door afstand te nemen, wordt de blik scherper. Mijn focus voor Accent Hoogvliet is dat wij een omgeving zijn waar talent wordt ontwikkeld. Maar daarvoor moet eerst een belangrijke en elementaire voorwaarde worden vervuld: het creëren én waarborgen van een veilige en respectvolle leeromgeving.

Op veel scholen wordt (heel terecht) gesproken over kansen, groei, potentieel en het bieden van perspectief voor leerlingen. Dat vormt de basis voor talentontwikkeling. Op deze bodem van veiligheid is geen plaats voor agressie of (fysiek) geweld.

Want wanneer dat de toon zet, verschaalt het pedagogisch klimaat en krijgen leerlingen niet de mogelijkheid om te leren. Daarom hanteren wij een duidelijk en consequent beleid ten aanzien van (verbale) agressie richting medewerkers en iedere vorm van vechten op school.

In dergelijke gevallen volgt direct een passende maatregel, variërend van schorsing tot een aangepast rooster. Niet om te straffen om het straffen, maar om grenzen helder te bewaken. De waarde van begrenzen staat of valt immers met handhaving. Een veilige (leer)omgeving is een collectief recht, voor leerlingen én voor medewerkers.

Maar versterkt deze aanpak talentontwikkeling? Ik ben ervan overtuigd dat talent bloeit in een omgeving waar "vrijheid in veiligheid" een voorwaarde is. Daarvoor is voorspelbaarheid essentieel, leerlingen moeten weten waar ze aan toe zijn. Wij als docenten bewaken de voorwaarden die we scheppen, zoals alert zijn, een prettig leerklimaat creëren, ontwrichtend gedrag vroegtijdig signaleren, leerlingen motiveren en de dynamiek in de

klas op een prettige manier begeleiden. Zo groeit het kind niet alleen cognitief, maar ook sociaal, emotioneel en mentaal.

Tegelijk vraagt een streng maar passend beleid om nuance. We moeten onze keuzes voortdurend evalueren. Strikte maatregelen kunnen immers ook contraproductief zijn, bijvoorbeeld doordat leerlingen weerstand of afstand ervaren. Dit geldt voor jongeren in het algemeen en voor kwetsbare leerlingen in het bijzonder. Schorsingen kunnen leerachterstanden vergroten, en medewerkers kunnen extra druk ervaren omdat consequente handhaving veel vraagt. Soms is dit pedagogisch gezien best ingewikkeld.

Juist daarom moet stevig beleid onder andere gepaard gaan met heldere communicatie, begeleiding op maat, herstelgesprekken, samenwerking met ouders en vooral het vermogen om het kind achter het gedrag te (willen) zien. Duidelijke regels mogen niet verward worden met rigiditeit, want dat kan ten koste gaan van compassie. Maatregelen en afspraken horen samen te gaan met preventie en het opbouwen van sterke, positieve relaties. Denk dan bijvoorbeeld aan gedragsverbeterplannen, doelgerichte ondersteuning, complimenten voor positief gedrag en goede afstemming met ouders. Alles bij elkaar vormt het een integraal onderdeel van het gehele leerproces. Daarbij blijft proportionaliteit leidend, want we leveren tenslotte maatwerk op basis van een rechtvaardige afweging.

De uitdagingen waar scholen (en de samenleving) vandaag de dag mee te maken hebben, zijn complex. En daarom is het misschien wel belangrijker dan ooit om vast te houden aan structuur en duidelijke grenzen, en tegelijk te blijven investeren in begeleiding en relaties. Want talentontwikkeling begint immers bij veiligheid, onze veiligheid.



Een kijkje op ... De LeerlingTop 2025

Het Excelsior Stadion was op 31 oktober het toneel voor de derde editie van de LeerlingTop 2025. Een kleine honderd leerlingen van alle CVO-scholengroepen namen deel aan een interessant programma, dat onder andere bestond uit interactieve workshops en dialoogtafels. Mentaal welzijn, omgaan met stress, jezelf zijn en zelfvertrouwen stonden centraal. De door de leerlingenraden gekozen onderwerpen bleken een schot in de roos: leerlingen hadden er veel over te vertellen. De begeleiding was in handen van CVO-collega's, die hiervoor bij de CVO Academie een training *socratische gespreksvoering* hadden gevolgd. Een mooi staaltje van Talentontwikkeling binnen CVO.



Leerlingen van CVO-scholengroepen worden ontvangen en kiezen in de grabbelton twee lootjes voor de workshops.



Opening door **Martijn Nolen**, directeur Bestuur en Beleid bij CVO. In zijn openingswoord geeft hij aan dat leerlingen een cruciale rol spelen in het vormgeven van het onderwijs van de toekomst. Leerlingen geven de organisatie de opdracht om aan te pakken wat nodig is in het onderwijs, zodat het onderwijs van morgen en overmorgen nog beter aansluit bij hoe zij de dingen zien, voelen en ervaren.

De trainer van Excelsior spreekt de aanwezigen toe en benadrukt dat het belangrijk is om vragen te durven stellen en mensen om je heen te verzamelen die je kunnen coachen en steunen. Volgens hem is het stellen van vragen onmisbaar om verder te komen en jezelf te blijven ontwikkelen.



Ella Noordhoek, lid van het programmteam De Groene Afspraak, blikt terug op de LeerlingTop van vorig jaar. Ze vertelde hoe leerlingen toen thema's aandroegen zoals zonnepanelen, afval en gebouwen en welke stappen we als scholen en als vereniging zetten om duurzaam te werken en te leren.



Na het plenaire deel gingen de leerlingen uiteen voor de gesprekken aan vijf gesprekstafels en de interactieve workshops. Tijdens workshops 'Trots zijn op jezelf' en 'Zorg goed voor jezelf' kregen de leerlingen praktische handvatten om zichzelf positief te beïnvloeden.



Gespreksleider **Mark** legt uit: 'Bij een socratische dialoog leg je niet je eigen mening op tafel, maar stel je continu verdiepende vragen. Dat werkt heel mooi.'

Tussendoor was er ook tijd om elkaar te ontmoeten en te genieten van een heerlijke lunch.



De uitkomsten van alle dialoogtafels werden samengevat op posters, die de leerlingen tijdens de plenaire afsluiting toelichtten.



Bij de afsluiting van het mooie programma spraken **Ton Bestebeur** en **Martijn Nolen** hun waardering uit voor de inbreng van alle leerlingen. 'Het vraagt lef om ook ongelooflijk persoonlijke en kwetsbare verhalen te delen. Respect daarvoor!', aldus Ton.



Oproep CVO-leerlingenraad

Veel CVO-scholen hebben een leerlingenraad, maar binnen CVO is er ook een leerlingenraad op verenigings-niveau nodig. Hierin kunnen leerlingen meepraten en meedenken over onderwerpen die voor hen van belang zijn en dus voor ons onderwijs. Meld jouw leerling(en) aan door een e-mailbericht te sturen naar bestuur@cvo.nl.



Joe Saleh

Een creatieve duizendpoot met vele talenten

Joe Saleh is conciërge én docent

Joe Saleh werkt inmiddels zo'n anderhalf jaar op het Marnix Gymnasium. Hij startte als mediathecaris, maar al snel kregen de talenten van deze duizendpoot ruim baan binnen de school.

Na de middelbare school heeft Joe Saleh de Kunstacademie gedaan. Toen hij voor zijn opleiding een filmscenario over eten ging schrijven, wilde hij eerst research doen in een restaurant. 'Ik ben uiteindelijk achttien jaar in de horeca blijven werken, onder andere als souschef en chef. Het maken van dingen vind ik gewoon heel leuk. Of het nou om eten, een schilderij of een kast gaat', vertelt Joe.

Bakken en kokkerellen

In de keuken van Theater Zuidplein krijgt hij uiteindelijk de kans om een jaar lang te bakken en te kokkerellen met leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs. 'Ik vond

dat zo leuk, het was de trigger om te gaan nadenken over een baan in het onderwijs, liefst op een VSO-school.' Dat laatste bleek zonder bevoegdheid lastig. Toen hij de vacature voor een mediathecaris op het Marnix Gymnasium zag, trok hij de stoute schoenen aan. Het was misschien niet zijn droombaan, maar het kón zijn entree zijn in het onderwijs.

Steeds meer vrijheid

Joe werd aangenomen en doorliep sindsdien een bijzonder carrièrepad. 'Een van mijn eerste opdrachten bestond uit een betere inrichting van het computersysteem en het veranderen van het uiterlijk en de sfeer in de

mediatheek. Dat viel blijkbaar goed bij de schoolleiding, want daarna kreeg ik steeds meer vrijheid om de school anders in te richten.' Tussen de bedrijven door hielp hij af en toe Michel, de conciërge. Door de verbouwing en uitbreiding van het pand liep deze collega over van het werk. Joe sprong enthousiast in het gat, een formele functie als conciërge was al snel een feit.

→ *'Het maken van dingen vind ik gewoon heel leuk. Of het nou om eten, een schilderij of een kast gaat'*

Succesvolle PR-campagne

Joe is een ondernemend mens. Zo had hij met zijn achtergrond in de beeldende communicatie bijvoorbeeld al snel in de gaten dat er volop kansen lagen op het gebied van de PR rondom de open dagen. 'Het viel me op dat de folders behoorlijk zakelijk waren. Op mijn voorstellen om het allemaal wat speelser, eigentijdser en aansprekender te maken, werd heel positief gereageerd. Uiteindelijk hebben we met het PR-team een hele campagne bedacht. Met succes: de open dag was echt waanzinnig druk en we kregen meer aanmeldingen dan voorheen.'

Creativiteit stimuleren

Als klap op de vuurpijl kreeg Joe afgelopen september de kans om voor de klas te gaan staan. Het vak *Arts and Culture* sluit perfect aan bij zijn opleiding. 'Ik heb afgesproken dat ik dit één schooljaar ga doen. Als dit een vervolg krijgt, ga ik mijn bevoegdheid halen.'

Hoewel Joe nooit had gedacht dat hij op een gymnasium zou gaan lesgeven, heeft hij geen moment spijt. Integendeel. Zijn eerste les in september was gelijk een succes en smaakte naar meer. 'De interactie met de leerlingen is ontzettend leuk. Ik wil heel graag hun creativiteit stimuleren. Creativiteit gaat zeker niet alleen over kunst. Creativiteit heeft te maken met je instelling, met out of the box denken. Dat kan in elk vak en neem je je hele leven mee!'

(Karin van Breugel)

Conciërge Peter Schop gebruikt volop zijn talent voor decoratie en doe-het-zelven

‘Ik kan er mijn ei in kwijt’

Een gerestylede personeelskamer met comfortabele stoelen en een chesterfield-bank. Een levendig aquarium in de entree, tegenover de receptiebus. Het Zuider Gymnasium heeft het te danken aan conciërge Peter Schop. Zijn talent voor decoratie en etaleren en zijn handigheid als doe-het-zelver komen goed van pas op de school.

Met Patrick Schut vormt Peter Schop het vaste conciërgeduo op het Zuider Gymnasium. Ze zorgen er samen voor dat de school er netjes uit ziet en veilig is voor leerlingen en collega's.

Sfeer maken

Peter legt uit: ‘We verlenen service op een breed terrein. We beantwoorden zo goed mogelijk alle vragen van leerlingen en collega's, bijvoorbeeld dat ze hun spullen op tijd hebben. We zorgen voor het beheer en onderhoud van het gebouw, bijvoorbeeld waar de beveiligingscamera's moeten komen, en we doen de nodige administratie.’

Peter denkt daarnaast graag mee over de inrichting van het gebouw. ‘Daar kan ik mijn ei in kwijt’, zegt hij. ‘Wat ik probeer te doen, is sfeer maken.’

Begonnen bij Jungerhans

Toen Peter ruim negen jaar geleden in dienst kwam van het Zuider Gymnasium – toen nog onderdeel van de Calvijn-scholen – had hij een veelzijdige loopbaan achter de rug. Hij begon als decorateur bij Jungerhans aan het Binnenwegplein. Na korte uitstapjes naar de bouw en de standbouw werkte hij jarenlang als etaleur en reclameman. Vervolgens werd hij huismeester bij een groot technisch bedrijf. Na een reorganisatie werd hij aangenomen als parttime conciërge op het Zuider Gymnasium; hij kreeg er al snel meer uren.



Peter Schop

Monumentaal gebouw

Als conciërge kan Peter alle opgedane werkervaring gebruiken. Hij ziet snel waar het aan schort en zoekt uit hoe het te verhelpen is. ‘Ik ben redelijk vrij om met voorstellen te komen, maar de schoolleiding beslist natuurlijk.’

Peter speelde een belangrijke rol bij de aankleding van het huidige schoolgebouw en van de Zuidergymnasium basisschool die in hetzelfde pand is gevestigd. Ook is hij betrokken bij de inrichting van de aangrenzende vleugel die wordt verbouwd, omdat het Zuider Gymnasium nog steeds groeit en ruimte tekort komt.

De schoolleiding vindt het waardevol dat Peter ook veel kan monteren, repareren en schilderen. ‘Het komt voort uit grote persoonlijke betrokkenheid en het resultaat is prachtig’, laat rector Linda Waals weten.

Vloerkleed

Een van Peters recente wapenfeiten is de nieuwe inrichting van de personeelskamer. ‘Het meubilair was aan vervanging toe, alleen de tafels konden blijven staan.

Ik heb eerst gepeild wat de smaak was. We begonnen met de stoelen, en die combineerden we met een vloerkleed, lampen, jaloezieën en planten. Meestal zitten Linda en ik daarbij op één lijn, ze vertrouwt me.’

→ ‘Ik ben redelijk vrij om met voorstellen te komen’

Kerstbomen

Voor de Kersttijd zit Peter vol etaleerplannen. De ingang en de belangrijke ruimtes versiert hij met groen, verlichting, guirlandes en decoraties. ‘Er gaat veel tijd in zitten, maar ik doe het graag. Daarbij is het een kunst om dingen te bevestigen zonder het monumentale gebouw te beschadigen.’ Het voormalige poortgebouw van het Zuider Ziekenhuis is namelijk cultureel erfgoed.

Dat Peter zijn werk ‘hartstikke leuk’ vindt blijkt wel uit zijn wens om minimaal drie dagen per week te blijven werken na zijn pensionering over een half jaar. De schoolleiding heeft daar al mee ingestemd.

(Anje de Zeeuw)



Paul Dullaard (links) en Charlotte Lebeau in de nieuwe personeelsruimte op Henegouwerplein 14

Charlotte Lebeau en Paul Dullaard over hun werk buiten de klas

Wij weten uit eigen ervaring wat docenten nodig hebben

Bij de CVO Beleidsstaf, de CVO Academie en de ICT-afdeling van de Shared Service Organisatie (SSO) van CVO werken meerdere collega's die voorheen docent waren. Twee van hen, Charlotte Lebeau en Paul Dullaard, vertellen hoe ze hun talenten, kennis en kunde inzetten buiten de klas.

Van docent Engels naar servicemanager ICT

Charlotte Lebeau stond tien jaar voor de klas als docent Engels, de laatste drie jaar bij Melanchthon Bergschenhoek. Ze vond haar werkplek op school prettig, levendig en gezellig, maar merkte dat ze behoefte had aan meer structuur en grip op haar tijd. Charlotte stapte met een hulpvraag naar het Mobiliteitshuis van CVO en

heeft dankzij goede begeleiding en externe coaching een nieuwe uitdaging gevonden binnen CVO. Sinds ruim een jaar is ze fulltime servicemanager bij SSO ICT. In deze functie slaat ze een brug tussen schoolleidingen en de ICT-afdeling, op tactisch niveau. 'Haar' scholen zijn Melanchthon en Accent. 'Ik bespreek onder andere periodiek met schooldirecteuren wat ze nodig hebben om onderwijsinnovaties door te voeren en help hen met het opstellen van de begroting op ICT-gebied.'

Charlotte vertelt: Veel scholen willen aan de slag met *artificial intelligence* (AI) en ik help die wens faciliteren. Bij Accent zijn er inmiddels heftrucksimulatoren op drie vestigingen, ook dat is ICT.' Charlotte heeft haar draai helemaal gevonden, want ze heeft te maken met mensen, processen én met techniek. In haar huidige baan spreekt haar aan dat alles in werkprocessen is vastgelegd. 'Ik heb door dit werk geleerd om dingen beter te bewaken.'

Combinatie van lesgeven en ICT

Paul Dullaard combineert twee passies: hij geeft aardrijkskunde op het Marnix Gymnasium en werkt als werkplekbeheerder bij

SSO ICT. Paul, oud-leerling van Penta Rozenburg en Scala Molenwatering, werkt al vijftien jaar als aardrijkskundedocent op het Marnix Gymnasium. Toen hij daar een paar jaar bezig was, nam hij de ICT-taken over van een collegadocent: computers installeren, software toevoegen en printers beheren.

→ 'Elke school wil aan de slag met artificial intelligence (AI) en ik help die wens faciliteren'

Na de oprichting van de SSO in 2018 werd hij ook medewerker van het ICT-team. Paul vindt de combinatie van techniek en het lesgeven leuk. 'Techniek is toch een andere tak van sport dan lesgeven met andere uitdagingen.' Dat hij het onderwijs van binnenuit kent, is een pluspunt in zijn ICT-werk: 'Ik weet uit eigen ervaring wat docenten nodig hebben.'

Mobiliteitshuis ondersteunt bij loopbaanbegeleiding

Sinds dit voorjaar biedt loopbaanadviseur Sandy Riemers vanuit het Mobiliteitshuis begeleiding aan medewerkers die een overstap overwegen naar een andere functie. Je kunt op de website werkenbijcvo.nl zelf kijken welke vacatures er zijn, maar weet je nog niet welke functie er bij je past, dan kan Sandy je daarbij helpen. Sandy: 'Ik vraag goed door wat iemand bevalt en mist in zijn of haar huidige baan. Daarna bespreken we wat hem of haar aanspreekt in taakbeschrijvingen van voorbeeld-vacatures. Ik adviseer mensen ook om te praten met ervaringsdeskundigen en eens een afspraak te maken voor een snuffelstage van bijvoorbeeld een dagdeel. Heeft iemand de beslissing genomen om over te stappen, dan kan ik helpen bij de sollicitatie. Ik geef tips voor het updaten van het CV en het opstellen van een motivatiebrief.' Over de beschikbaarheid van een andere functie is Sandy realistisch: 'Dit soort banen liggen niet voor het oprapen. Misschien moet je wachten tot er een functie vrijkomt binnen CVO of onderzoeken welke andere opties er zijn. Neem in ieder geval altijd contact op met het Mobiliteitshuis voor de juiste begeleiding.'

(Anja de Zeeuw)



Carrièrepaden in het voortgezet onderwijs

Carrière maken binnen het onderwijs kan naast bovenstaande voorbeelden ook door verdieping, verbreding en het doorgroeien naar de schoolleiding. Bij CVO is er bijna altijd een carrièrestap mogelijk met het oog op groei, talentontwikkeling en het benutten van talent. Tweedegraads docenten kunnen bijvoorbeeld hun eerstegraads bevoegdheid halen, een voorbeeld van verdieping. Een tweede vak geven naast het oorspronkelijke vak is een voorbeeld van verbreding. Natuurlijk kunnen docenten ook de hiërarchische ladder beklimmen naar de schoolleiding. En een docent kan ook kiezen voor andere taken of rollen, zoals coach voor startende leraren of taalcoördinator. Wat ook voorkomt is dat een onderwijsondersteuner of beleidsstafmedewerker een onderwijsbevoegdheid haalt en voor de klas gaat staan.



Meer weten? Kijk op werkenbijcvo.nl of mail Sandy via s.riemers@cvo.nl



Personalia



Sjoerd Zoeteman is op 1 augustus gestart als adjunct-directeur onderwijs van Comenius VMBO De Meerpaal. Na een carrière als docent en coördinator in het hoger onderwijs is hij nu in het middelbaar onderwijs beland. Sjoerd heeft een master in cognitieve en in onderwijspsychologie.



Jorien van Kempen is op 1 augustus gestart als interim teamleider van de havo-onderbouw op het Comenius lyceum. Jorien is ook werkzaam als docent lichamelijke opvoeding en werkt al acht jaar op het Comenius lyceum in Capelle aan den IJssel.



Joyce Vrielink is op 1 augustus begonnen als afdelingshoofd bij Melanchthon Business School in Bleiswijk. Vanuit de zorg heeft zij zich als zij-instromer omgeschoold van operatieassistent naar docent biologie. Met haar overstap naar afdelingshoofd wil zij bijdragen aan een cultuur van kwaliteit en talentontwikkeling binnen het onderwijs en het team.



Frank Geelink is sinds 1 oktober vestigingsdirecteur van Melanchthon Schiebroek. Hij werkte daarvoor op Het Lyceum Rotterdam als vestigingsdirecteur. Naast ervaring in het onderwijs heeft Frank ook ervaring in het bedrijfsleven. Zijn hart ligt bij het voortdurend verder ontwikkelen van de kwaliteit van het onderwijs in het belang van de leerlingen.



Peter Lamers is per 1 november gestart als algemeen directeur van Scholengroep Penta. Peter Lamers werkte voorheen als bestuursvoorzitter op Scholengroep Spinoza, met VO-scholen in Leidschendam-Voorburg, Den Haag en Delft.



Sandra Lewis is per 1 augustus j.l. gestart als vestigingsdirecteur op Accent Praktijkonderwijs Delfshaven. Na ca. 40 jaar werkzaam geweest te zijn op verschillende basisscholen en een SBO-school in Rotterdam en omgeving heeft ze met veel enthousiasme de overstap gemaakt naar het VO Praktijkonderwijs van Accent.



Urley Lopez is op 1 augustus gestart als teamleider leerjaar 3 en 4 mavo van Portus Meridiem. Urley heeft hiervoor gewerkt op het Schreuder college.



Rene de Waard is op 1 augustus gestart als teamleider leerjaar 2 en havo 3 van Portus Meridiem. Rene heeft hiervoor op Mycollege gewerkt.



Anne Kuiken is op 1 augustus gestart als afdelingsleider 1 en 2 mavo/havo van Portus Groene Hart.

De (CVO)pen aan ...



Annemarie Schep

‘Je hebt twee primaire processen: het leren van leerlingen én het leren van medewerkers’

Bij NUOVO zien wij scholen als krachtige leeromgevingen, voor leerlingen, studenten en voor medewerkers. Onderwijs geven, opleiden, professionaliseren en schoolontwikkeling lopen bij ons in elkaar over. Juist die breedte maakt dat we voortdurend blijven leren en vernieuwen.

Binnen het Opleidingshuis - ons partnerschap met Hogeschool Utrecht (HU), Universiteit Utrecht (UU) en mbo-opleidingen - leiden we studenten op in de praktijk. Ze volgen niet alleen stage, maar krijgen ook delen van hun curriculum op de werkplek. We werken met heterogene groepen: studenten van HU en UU, onderwijs-assistenten uit het mbo, studenten social work, pedagogiek en vaktherapie. Die interprofessionele mix helpt ons om breder naar onderwijs en leerlingzorg

te kijken én om elkaars rol al tijdens de opleiding beter te begrijpen.

Collega's in opleiding draaien volledig mee: bij ouderavonden, in leerlingbesprekingen en tijdens excursies. Alle collega's in de school zijn verantwoordelijk voor de opleiding van onze studenten. We werken als opleiders vanuit instituten en scholen gelijkwaardig samen. En, natuurlijk heeft een instituutopleider formeel een andere rol dan een schoolopleider, maar inhoudelijk trekken we samen op. Theorie en praktijk zijn geen gescheiden werelden. Door die koppeling expliciet te maken, leren collega's in opleiding veel bewuster handelen in complexe klassen. Ze vinden het bovendien fijn dat ze écht onderdeel zijn van het team.

‘Theorie en praktijk zijn geen gescheiden werelden’

Diezelfde visie trekken we door in de professionalisering van onze medewerkers. We werken in professionalisering met vaste leerteams: kleine groepen collega's die elkaar regelmatig ontmoeten rondom hetzelfde thema. Geen eenmalige trainingsmiddag, maar cycli van ontwerpen, uitproberen, lesbezoeken en reflectie. Dat ritme zorgt voor duurzame gedragsverandering in de klas. Uit onderzoek weten we namelijk dat professionalisering alleen effect heeft als je het koppelt aan de praktijk en er structureel op terugkomt.

‘Onze aanpak is geen blauwdruk, maar een uitnodiging om breder te denken en jezelf te blijven uitdagen’

Daarnaast hebben we initiatieven zoals *Rebuilding Education*, waarbij docenten periodiek vrij geroosterd worden om aan school- of NUOVO-brede onderwijsvraagstukken te werken. Denk aan taalgericht vakonderwijs, AI in het onderwijs of cultuurverandering rond leerlingbesprekingen. Het gaat daarbij niet alleen om inhoudelijke vernieuwing, maar ook om onderwijskundig leiderschap: hoe zorg je dat het eigenaarschap bij het team komt te liggen?

Ook werken we met vaardighedenlabs, waarin collega's los van de hectiek van de klas bewust oefenen met één vaardigheid, zoals een goede leswissel of het voeren van lastige gesprekken. Die combinatie van oefenen, feedback en herhalen helpt enorm om zelfvertrouwen en professionaliteit te vergroten.

Onze aanpak is geen blauwdruk, maar een uitnodiging om breder te denken en jezelf te blijven uitdagen. Want uiteindelijk draait het om één kernidee: je hebt twee primaire processen in een school: het leren van leerlingen en het leren van medewerkers. Als dat tweede stagneert, stagneert het eerste ook.



Annemarie

De CVO-scholen



Accent

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



Comenius Scholengroep

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



Marnix Gymnasium



Melanchthon scholengroep

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



Scholengroep PENTA

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



Portus scholengroep

Portus Farelcollege
Portus Juliana
Portus Groene Hart
Portus Meridiem



Zuider Gymnasium

Samenwerkingsscholen

CVO en OZHW

Focus Beroepsacademie
Máximacollege

CVO

CVO omvat zeven scholen(groepen) voor voortgezet onderwijs. Deze scholengroepen hebben vestigingen op zo'n 40 verschillende locaties, met een sterke concentratie in Rotterdam.

De meeste CVO-scholen zijn brede scholengemeenschappen met meerdere vestigingen. Ze verzorgen onderwijs op alle niveaus. Met zo'n 21.000 leerlingen behoren we tot de grotere schoolbesturen van Nederland. CVO is werkgever voor ruim 2.300 medewerkers. De scholen van CVO doen er alles aan om onze leerlingen succesvol te laten worden. Vanuit een open christelijke inspiratie bieden we jonge mensen stimulerend voortgezet onderwijs én een brede vorming, waarbij we rekening houden met ieders individuele mogelijkheden en kwaliteiten.

Meer informatie: www.cvo.nl

CVO Beleidsstaf en Shared Service Organisatie (SSO)

CVO heeft een eigen ondersteuningsorganisatie waar ongeveer honderd mensen werken. Deze ondersteuningsorganisatie bestaat uit de CVO Beleidsstaf (directe medewerkers raad van bestuur) en de Shared Service Organisatie (SSO). De medewerkers van de SSO ondersteunen de scholen van CVO op het gebied van ICT, human resources, huisvesting & facilitair, financiën, inkoop, subsidiecoördinatie en juridische zaken.

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

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

CVO
Henegouwerplein 14
3021 PM Rotterdam
Postbus 2152
3000 CD Rotterdam

T [010] 217 13 99

www.cvo.nl



Vereniging voor Christelijk Voortgezet Onderwijs te Rotterdam en omgeving



→ CVO. Onderwijs voor het leven.

**‘Wat een rijkdom schuilt er in onze scholen,
in onze medewerkers én in onze leerlingen,
wanneer we samen blijven leren, groeien en
ontdekken’**

Ton Bestebreur, lid raad van bestuur op pagina 1

