

LAB SINT-NIKLAAS – SECUNDAIR ONDERWIJS

Leerlingen en leerkrachten vormen samen één leergemeenschap met een didactiek gericht op zelfregulerend leren en gepersonaliseerde leertrajecten om leerlingen te motiveren.

SCHOOLCONTEXT

- Secundair onderwijs, 1^e graad A- en B-stroom, 2^e en 3^e graad doorstroomfinaliteit
- Beleidsteam: twee directeurs, twee zorgcoaches, twee beleidsondersteuners
- Aantal leerkrachten: 30
- Aantal leerlingen: 350 (1^e – 3^e middelbaar. School nog in opbouw, vanaf 2024-2025 ook 4^e middelbaar)
- OKI-index: nog niet toegekend wegens nieuwe school

INHOUD

Samenvatting.....	1
Wat is de aanleiding	2
Waar wil de school op inzetten?.....	2
Een schooleigen visie op leren	2
Didactiek gericht op zelfregulerend leren	3
Visie op relaties tussen leerlingen, leerkrachten en ouders: een warme school	4
Praktische organisatie en infrastructuur.....	5
Een sterk team dat samen verantwoordelijk is voor leerlingen en samen aan professionalisering doet.....	6
Wat doet de school concreet?	9
Sport en spel om verbinding tussen leerlingen en leerkrachten te bevorderen	9
Gepersonaliseerde leertrajecten met instructiemomenten en LAB@work	10
Leerportfolio over executieve functies en leerstrategieën	12
Een rustige werksfeer creëren: routines installeren, aanleren en inoefenen	14
Continuïteit en een team dat samenwerkt, creëert rust	16
Reageren op ongewenst gedrag: de (in)formele escalatieladder	17
Regels en procedures omtrent ongewenst gedrag zijn schoolbreed gedragen	18
Tips van de school	19

SAMENVATTING

In schooljaar 2022-2023 werd een nieuwe LAB-school opgericht in Sint-Niklaas. Dit naar het voorbeeld van de LAB school in Puurs-Sint-Amands, die in 2017 werd opgericht. De school heeft momenteel een eerste, tweede en derde leerjaar secundair onderwijs van A-stroom en een eerste graad van de B-

stroom. Ten eerste heeft het LAB een didactiek die gericht is op zelfregulerend leren met gepersonaliseerde leertrajecten. LAB onderwijs is een voorbeeld van een vernieuwde didactiek die de nadruk legt op zelfstandig leren plannen en aandacht voor executieve functies. Leerlingen volgen er gepersonaliseerde leertrajecten die hen motiveren en helpen om ongewenst gedrag te voorkomen. Leerlingen krijgen veel autonomie over hun eigen leerproces, en worden hierbij ondersteund door een coach (leerkracht). Daarnaast verwerven de leerlingen kennis via vakoverschrijdende modules en projecten. In hun visie op leren hecht het LAB veel belang aan de basisbehoeften voor autonome motivatie van leerlingen: autonomie, verbondenheid en competentie.

Ten tweede staat verbinding centraal in het LAB onderwijs. Het LAB bevordert klasmanagement door sterk in te zetten op positieve relaties: verbondenheid in het schoolteam, verbondenheid tussen leerlingen onderling en verbondenheid tussen leerkrachten en leerlingen. Leerkrachten en directie vormen onderling een sterk team dat samen verantwoordelijk is voor de leerlingen. Ze zijn allemaal samen volledige lesdagen op school, spenderen samen veel tijd aan professionalisering, en nemen samen beslissingen over het schoolbeleid. Daarnaast zet het hele team erg in op verbondenheid met en tussen leerlingen. Leerlingen en leerkrachten vormen samen één gemeenschap. Ze delen per leerjaar samen één verdieping waar alle lessen doorgaan. Daarnaast hebben leerlingen wekelijks een lesuur leergesprek met hun klasgroep om de onderlinge relaties te versterken en elke volledige lesdag een half uur 'Sport en Spel' waar leerlingen en leerkrachten elkaar wederom beter leren kennen.

Ten derde heeft het LAB een aangepaste infrastructuur om hun focus op zelfregulerend leren en hun focus op verbondenheid tussen leerlingen en leerkrachten te bevorderen. LAB Sint-Niklaas is nog in opbouw, maar bouwt aan een school waar elk leerjaar een eigen verdieping heeft met een grote open werkruimte in het centrum en instructielokalen erom heen. Tot slot zet LAB Sint-Niklaas sinds schooljaar 2023-2024 bewuster in op routines en regels, om zo de lestijd nog efficiënter te kunnen inzetten. Ze zien werken aan gewenst gedrag als onderdeel van het curriculum en leren gewenst gedrag expliciet aan. Om dit gedrag te automatiseren, bouwen ze routines in die leerkrachten samen opvolgen.

Wat is de aanleiding?

LAB Sint-Niklaas heeft een gloednieuw schoolgebouw dat anders is ingedeeld dan een 'klassiek' schoolgebouw. Elke verdieping bevat één grote centrale open werkruimte met klaslokalen (breakoutrooms) eromheen. Elk leerjaar heeft een eigen verdieping ter beschikking. Vorig jaar was dat schoolgebouw nog niet klaar, waardoor er meer lokalen gedeeld moesten worden. Dit leidde in combinatie met de open werkruimtes, tot conflicten tijdens overgangsmomenten en teveel prikkels voor de leerlingen. Het is immers tijdens deze overgangsmomenten dat er snel chaos ontstaat. Tegelijkertijd maakt de school gebruik van de Appwel tool ontwikkeld door de PXL Hogeschool om het welbevinden van leerlingen in het secundair onderwijs te evalueren. Vorig jaar, schooljaar 2022-2023, gaven de leerlingen de feedback: *'De regels zijn niet duidelijk.'* Leerlingen hadden met andere woorden behoefte aan structuur en duidelijkheid. Vanuit de nood aan meer basisrust voor iedereen, besloot het schoolteam sterk in te zetten op routines en regels. Op die manier creëerden de leerkrachten ook tijdwinst, waardoor de lessen stipter konden beginnen.

Waar wil de school op inzetten?

Een schooleigen visie op leren

Elk LAB werkt volgens het LAB-model. Dat model heeft drie belangrijke pijlers: theoretische kennis, ervaringsgerichte kennis en persoonlijke kennis. Alle LAB-ervaringen die leerlingen opdoen, zijn gericht op deze pijlers. LAB hecht veel waarde aan theoretische kennis en besteedt daarom heel wat lesuren

aan directe instructie. De leerkracht geeft een instructie op maat van de leerlingen volgens hun gepersonaliseerde leertraject (zie 3.2 *Gepersonaliseerde leertrajecten met instructie momenten en LAB@Work*). Daarnaast richt LAB zich op ervaringsgerichte kennis. De leerstof van verschillende vakken die leerlingen aangeleerd krijgen tijdens de instructiemomenten, wordt gekoppeld aan leerervaringen waarin ze de leerstof toepassen in een authentieke, relevante context. Tot slot versterken de leerlingen ook hun persoonlijke kennis. LAB geeft leerlingen uitdagende projecten waar samenwerking een groot deel van uitmaakt. De leerlingen moeten later dan ook reflecteren over hun samenwerking. Door de combinatie van deze drie pijlers bevordert LAB het 'diep leren' van leerlingen: de leerstof verankeren zodat de leerlingen het op lange termijn onthouden en kunnen toepassen. Bovendien besteedt LAB bij elke vorm van leren aandacht aan de drie basisbehoeften voor autonome motivatie: autonomie, verbondenheid en competentie. Gedurende het hele schooljaar krijgen de leerlingen bijvoorbeeld een coachingstraject rond executieve functies en leerstrategieën om leerlingen te begeleiden in het zelfregulerend leren. Zo spelen zij onder meer in op de *basisbehoefte autonomie*. Het nauwe contact met een coach (leerkracht) speelt in op de *basisbehoefte verbondenheid*. Tot slot volgen leerlingen op het LAB gepersonaliseerde leertrajecten waarbij ze op hun niveau les volgen. Zo wordt ingespeeld op de *basisbehoefte competentie*.

Didactiek gericht op zelfregulerend leren

In het LAB volgen leerlingen gepersonaliseerde leertrajecten met een gepersonaliseerd lessenrooster. Elke zes weken, bij de start van een nieuw project, wordt de keuze van het soort traject voor de leerling (weinig tot veel begeleiding) opnieuw bekeken door de coach, de leerling en de ouders. Bovendien krijgen leerlingen uit de B-stroom de kans om vakken waar ze sterker in zijn te volgen samen met de A-stroom als leerkrachten dit mogelijk zien. De leerlingen hebben een aantal uren per week zelfstandige werktijd (LAB@Work) en in de eerste graad ook drie keer per week een half uur sport en spel. Tijdens deze lesuren zitten leerlingen van A- en B-stroom wel door elkaar.

De keuze voor deze gepersonaliseerde leertrajecten draagt volgens de directie bij aan het zelfregulerend leren van leerlingen en dat draagt op zijn beurt dan weer bij aan beter klasmanagement. Ook de leerkrachten geven aan dat de gepersonaliseerde leertrajecten waarin leerlingen op hun maat les kunnen volgen, een belangrijke component zijn in het klasmanagement. Ze vinden het veel rustiger lesgeven op deze manier. Bij de leerlingen werkt het vooral motiverend.

"We hebben een enorme diversiteit. We hebben bijvoorbeeld ook leerlingen met hoogbegaafdheid in combinatie met autisme. Zitten deze leerlingen in een klas van 22 leerlingen, dan zorgt dat voor wrevel. Je gaat veel sturing nodig hebben voor die ene leerling terwijl er 21 anderen moeten wachten. En van zodra leerlingen een gaatje zien om te prutsen, dan gaan ze de vrije loop. Maar bij ons kan deze leerling in de Z-route (leertraject waar leerlingen in grote mate zelfstandig werken) op maat werken." (leerkracht)

"Ik vind de routes (gepersonaliseerde leertrajecten) echt goed, want als je bijvoorbeeld voor taal slecht bent, dan krijg je hulp (in een route met meer begeleiding). En ook: het is niet leuk als je alles al snapt, dan kan je niets bijleren. Nu krijg je echt meer uitdaging (in een route met meer uitdaging en meer zelfstandig leren)." (leerling)

Visie op relaties tussen leerlingen, leerkrachten en ouders: een warme school

Het LAB maakt deel uit van het netwerk [Warme Scholen](#)¹. Als warme school zetten zij in op het versterken van de veerkracht, het welbevinden en betrokkenheid van leerlingen en leerkrachten. Om een warme school te bouwen, breekt LAB met traditionele schoolstructuren. In LAB begeleiden lerarenteams leergemeenschappen van leerlingen, zijn leerkrachten opgeleid tot coach en geven zij individuele of groepsgerichte coaching aan leerlingen, en werken ze met gepersonaliseerde leertrajecten. Ze hopen hiermee preventief ook aan klasmanagement te werken.

“Ik heb het gevoel, vanop mijn vorige school in het regulier systeem, dat de leerkracht veel boven de leerling staat. De weerstand is dan veel groter om van die persoon iets te aanvaarden (...) Er heerst dan meer rebellie: jij, die daar ver boven ons staat, gaat het ons eens komen vertellen. Terwijl als je midden tussen je leerlingen staat, komt dat makkelijker over en versterkt dat ook je klasmanagement. En ook omdat dat zo bij iedereen gebeurt. Dat werkt niet als één iemand dat doet (zo dichtbij de leerlingen staan op laagdrempelige manier). Maar als alle leerlingen dat zien bij iedereen, dan versterkt dat ook het samenhorigheidsgevoel.” (leerkracht)

“Leerkrachten doen samen met de leerlingen activiteiten zoals bijvoorbeeld sport en spel. Leerkrachten en leerlingen beleven veel ervaringen samen en leerkrachten luisteren echt naar het verhaal van leerlingen. Leerkrachten en leerlingen komen tot verbondenheid omdat leerkrachten de leerlingen écht kennen omdat ze tijd met hen doorbrengen buiten de reguliere lessen.” (directeur)

Leerkrachten en leerlingen van hetzelfde jaar vormen één gemeenschap

Om de leerkracht-leerling relaties te versterken is de school georganiseerd in ‘communities’ per leerjaar. Leerkrachten van team één werken op het gelijkvloers en zijn coach van alle leerlingen van het eerste middelbaar. Team twee werkt op vloer twee (1^e verdieping), met alle leerlingen van het tweede middelbaar en team 3 staat op vloer 3 (2^{de} verdieping), bij het derde middelbaar. Leerkrachten en leerlingen zijn 38 uur samen op school aanwezig. Op die manier dragen ze elke dag samen de verantwoordelijkheid voor alle leerlingen waar zij aan lesgeven. Er is bovendien geen leraarskamer, dus leerkrachten werken de hele schoolweek tussen de leerlingen in dezelfde ruimte. Hierdoor leren de leerlingen en leerkrachten elkaar goed kennen. Ze spreken elkaar ook aan bij de voornaam.

Leerkracht als coach van een coachgroep over executieve functies en leerstrategieën

Elke leerling is lid van een coachgroep met 13 andere leerlingen. Elke coachgroep wordt begeleid door één opgeleide coach (leerkracht). Het schooljaar begint in deze coachgroepen. Tijdens de eerste ‘gouden weken’ van het schooljaar zetten ze sterk in op groepsverbindende activiteiten. In deze kleine groep leren de leerlingen elkaar en hun coach snel kennen.

¹ Het Project [Warme Scholen](#) zet zich in om de veerkracht en het welbevinden van leerlingen en leerkrachten te versterken. Een warme school wil elk kind zin in leren en leven geven door een hecht (leer)nest te creëren. Een warme gemeenschap waar vertrokken wordt van ieders uniciteit en talent. Een warme school breekt met de traditionele structuren en kiest daarbij voor lerarenteams die leergemeenschappen van leerlingen begeleiden en voor persoonlijke leertrajecten voor leerlingen.

Wekelijks heeft de leerkracht (coach) een coachingsgesprek met elk van zijn 13 à 14 leerlingen. Wanneer sommige leerlingen met dezelfde zaken moeilijkheden ervaren, kan er ook een groepsgesprek plaatsvinden. De coachingsgesprekken gebeuren tijdens het lesuur Lab@Work (zelfstandige werktijd), dan kunnen ze om de beurt of in kleine groepjes bij de coach komen voor een gesprek. In dit coachingsgesprek staan in de eerste graad de executieve functies centraal, in de tweede graad leerstrategieën.

Praktische organisatie en infrastructuur

Het is duidelijk dat LAB anders werkt dan een klassieke school. Daar is aangepaste infrastructuur voor nodig: zelfstandige werktijd gebeurt in de open ruimte (Lab@work), instructiemomenten zijn in break-out rooms (klaslokalen) die zich rondom de grote open werkruimte bevinden.



Fig. 1. Infrastructuur LAB: open work space voor Lab@work met daarrond break-out rooms voor instructie.

Hieronder wordt beschreven hoe deze praktijk er dagelijks uit ziet, vanuit het perspectief van de leerling en vanuit het perspectief van de leerkracht.

Leerling	Leerkracht (= coach)
1. Leerling komt binnen in de hal, doet zijn pantoffels aan en zet zijn schoenen in de kast van zijn coachgroep. 2. De leerling komt binnen in de open werkruimte. Hij kijkt op zijn planning om te weten waar hij moet zijn. Elke leerling heeft een individueel rooster volgens zijn gepersonaliseerde leertraject. Er zijn dus geen vaste klasgroepen. De leerlingen	1. De leerkracht komt samen met de leerlingen en andere leerkrachten aan. Alle leerkrachten blijven de hele dag op school. 2. De leerkracht komt binnen in de open werkruimte en afhankelijk van zijn planning moet hij instructie geven (3), moet hij Lab@work begeleiden (4) of heeft hij persoonlijke werktijd om te verbeteren, voor lesvoorbereidingen, enzovoort (5).

volgen een instructiemoment (3) of doen Lab@work (4). 3. Tijdens het instructiemoment volgt de leerling gedurende 50 minuten les met leerlingen van hetzelfde niveau. Er zijn 3 niveaus. Dit instructiemoment gaat door bij de leerkracht in één van de break-out rooms. 4. Tijdens Lab@Work werken de leerlingen gedurende 50 minuten individueel aan taken uit de studiewijzer die ze tegen het einde van de week af moeten hebben. Ze doen dit in de grote open werkruimte.	3. De leerkracht geeft bijvoorbeeld een lesuur instructie wiskunde aan alle leerlingen die op eenzelfde niveau wiskunde volgen. 4. De leerkracht begeleidt Lab@Work. De leerlingen werken zelfstandig aan hun taken tijdens de Lab@Work in de grote open werkruimte. Enkele leerkrachten begeleiden samen en zijn aanspreekpunt voor eventuele vragen van leerlingen. 5. De leerkracht heeft persoonlijke werktijd. Er is geen leraarskamer dus de leerkracht werkt samen met de leerlingen en collega's in de open werkruimte aan het eigen werk.
---	---

Tabel 1 toont een voorbeeld van een uurrooster van een leerling van het tweede middelbaar op het LAB. Het uurrooster toont wanneer leerlingen instructiemomenten hebben voor hun verschillende vakken, wanneer ze LAB@work hebben (zelfstandig werk in open work-space), wanneer coaching en wanneer ze in hun projectvakken de theoretische kennis leren toepassen in een authentieke context. Elke donderdagnamiddag volgen alle leerlingen asynchroon afstandsonderwijs (LAB@home), leerkrachten gebruiken deze tijd voor overleg, evaluatie en professionalisering. Alle leerlingen van een heel leerjaar hebben samen elke volledige lesdag een half uur sport en spel, begeleid door hun leerkrachten. Daarnaast hebben ze per klas een wekelijks lesuur leergesprek, waarin ze samen met hun coach werken aan de groepsdynamiek in hun klasgroep. Tot slot krijgen leerlingen in het eerste middelbaar extra begeleiding in plannen. Daarom krijgen zij het eerste lesuur op maandag in een vaste klasgroep 'plannen'. Op basis van hun studiewijzer plannen de leerlingen hun taken in die ze zullen doen tijdens Lab@Work en noteren ze wanneer ze welke instructiemomenten volgen. Later wordt verwacht dat leerlingen dit meer en meer zelfstandig kunnen.

UUR	MAANDAG	DINSDAG	WOENSDAG	DONDERDAG	VRIJDAG
Lesuur 1	Wiskunde	LAB@work	Biologie	Fysica	LO
Lesuur 2	Nederlands	Frans	LAB@work	Wiskunde	LO
SPORT & SPEL					
Lesuur 3	Chemie	Math@LAB	Frans SL	Leesuur	Cultuurbesch.
Lesuur 4	LAB@work	Nederlands SL	Coaching	Silence	Science@LAB
LUNCH					
Lesuur 5	Hist. bewust.	Silence		LAB@home	Coaching
Lesuur 6	Engels	Project			Project
Lesuur 7	LAB@work	Project			Project

Tabel 1. Voorbeeld van uurrooster voor leerling op LAB.

Een sterk team dat samen verantwoordelijk is voor leerlingen en samen aan professionalisering doet

Een hecht team met sociocratische beslissingsstructuur

Een groep van 14 à 15 leerkrachten is samen verantwoordelijk voor één leerjaar op één verdieping. Ze krijgen dan de volledige verantwoordelijkheid over de organisatie en inrichting van hun verdieping (vloer). Leerkrachten zijn 38 uur op school aanwezig. Op die manier dragen ze elke dag samen, als een hecht team, de verantwoordelijkheid voor alle leerlingen waar zij aan lesgeven.

“De leerkrachten werken samen en bespreken dingen als we aan het eten zijn, dan zitten die aan de ronde tafel. Je ziet ook dat dat een goed team is.” (leerling)

De directeur en leerkrachten leggen uit dat het LAB niet gebaseerd is op een top-down schoolstructuur. Alle leerkrachten hebben samen met de directie beslissingsrecht. Beslissen doen ze sociocratisch: iedereen doet mee in de besluitvorming. Dat zorgt er volgens de directie voor dat het team sterker achter de beslissingen staat, de neuzen in het team meer in dezelfde richting staan en dat alle leerkrachten als team hun verantwoordelijkheid nemen over de beslissingen die op schoolniveau worden genomen.

“Onze routines hebben we bijvoorbeeld voorgesteld op het Summer Camp² van vorig jaar. We hebben echt in een kring samen nagedacht. Hoe geven we die routine samen vorm? Als we die in deelstapjes opdelen, hoe ziet dat eruit? Kan iedereen zich daarin vinden? Zijn we daar allemaal mee akkoord? Afgeklopt? Ja? Dan gaan we ervoor met z’n allen. Dat is Sociocratisch beslissen: iedereen meenemen in de besluitvorming.” (directeur)

Selectie van personeelsleden

Het LAB doet er alles aan om een sterk team samen te stellen via een doorgedreven sollicitatieprocedure. Omdat ze een school zijn die nog in opstart is, moeten ze elk jaar nieuwe teams samenstellen van leerkrachten die het systeem al kennen in een mix met leerkrachten die hun eerste stappen zetten in de LAB-methodiek. Bij die teamsamenstelling wordt bovendien rekening gehouden met de diverse persoonlijkheden om de juiste match van leerkrachten te vinden. Ze krijgen ontzettend veel sollicitaties waaruit ze zorgvuldig de juiste mensen selecteren. Naast een interview waarin de normen en waarden van de kandidaat worden afgetoetst aan de hand van waardenkaartjes en met een HR-expert van het secretariaat, is er ook een uitgebreide kennismaking met het team en de werking van de school. Daarnaast geven kandidaten een workshop tijdens de doe-dagen aan leerlingen van het zesde leerjaar die de school bezoeken. Het LAB team en mensen van de Raad van Bestuur observeren en evalueren dit lesmoment aan de hand van criteria. Op die manier komt volgens de directie ook op de radar hoe die persoon klasmanagement aanpakt.

“Die criteria komen neer op de essentie: Zie jij graag kinderen? En kan jij het ook uitleggen aan kinderen? (...) Maar we hebben ook een growth mindset naar leraren toe. Want je kunt van een leraar die net afstudeert niet hetzelfde verwachten als van iemand met 15 jaar ervaring.” (directeur)

Na de doe-dagen wordt beslist. De gekozen leerkracht komt ter voorbereiding één dag meelopen met vakcollega’s en neemt deel aan het Summer Camp in augustus. Zo worden startende leerkrachten helemaal klaargestoomd als lid van het LAB-schoolteam.

“We hebben het grote geluk dat wij heel veel sollicitanten aantrekken. Dus er zijn nog genoeg mensen in het onderwijs die gedreven en enthousiast zijn en die hun schouders onder onderwijsvernieuwing willen zetten.” (directeur)

² Summer Camp is een meerdaagse voor leerkrachten in teken van professionalisering, teambuilding, teamoverleg, samenwerken aan projecten en evaluatie. Summer Camp vindt plaats tijdens de zomervakantie: alle leerkrachten worden verwacht hier aanwezig te zijn tijdens de laatste twee weken van augustus. Zo zijn ze als team goed voorbereid op de start van het nieuwe schooljaar.

Professionalisering als rode draad

In deze school is professionalisering de rode draad. Elke leerkracht wordt opgeleid tot coach, krijgt een opleiding in verbindend communiceren en schoolt zich bij in effectieve didactiek. Bovendien engageren alle leerkrachten zich om het **Summer Camp** te volgen van 16 tem 31 augustus. Gedurende deze twee weken bereidt het hele schoolteam het komende schooljaar voor, versterken ze de teambanden en doen ze aan professionalisering. Zo werkten ze vorige zomer bijvoorbeeld rond het boek *Regie in de klas* en kwam Gert Verbruggen een workshop geven. Daarnaast kregen de leerkrachten extra professionalisering in coachingsvaardigheden en verbindende communicatie. Als je bij LAB werkt, dan weet je dat je de laatste twee weken van de zomervakantie al aan de slag gaat met je team. Gemotiveerde leerkrachten hebben dat ervoor over. Leerkrachten geven aan dat zo intens samenwerken in de zomer inhoudelijk veel oplevert en het team ook dichter bij elkaar brengt.

“Alleen al de opgave om hier twee weken in augustus te zijn, schept al een band. Zeg dat op gelijk welke andere school, de laatste twee weken van de zomervakantie word je verwacht... Maar iedereen is er. Je kan heel veel tijd spenderen aan routines, aan leerplannen, jaarplannen. Tijd die je soms bij het begin van het schooljaar niet hebt omdat de leerlingen er dan zijn, die kan je nu goed benutten.” (leerkracht)

“En elkaar leren kennen voordat de kinderen er zijn: al samen zitten, al samen aan het werk zijn. Dan heb je het gevoel dat we samen aan iets aan het bouwen zijn.” (leerkracht)

De directeur benadrukt het belang van professionalisering om sterker te staan in het reageren op ongewenst gedrag. Ze vertelt over het Summer Camp waar ze hier samen op oefenden onder leiding van Gert Verbruggen.

“We hebben oefensituaties in de klas doorlopen waarbij wij, de leerkrachten, de rol van leerlingen aannamen. Iemand nam de leiding als leerkracht en één persoon kreeg stiekem de instructie om bepaald gedrag te vertonen. De leraar die vooraan stond moest daarop reageren. Na afloop bespraken we de situatie: is er goed gereageerd? Wat vonden we goed en wat minder goed? Wat zegt de theorie hierover? Op deze manier hebben we verder geoefend en onze vaardigheden verbeterd.” (directeur)

Naast dit Summer Camp in de zomervakantie gaan alle leerkrachten in mei op **Boost Camp**. Dat is elk jaar in de week van Hemelvaart, van maandag tot woensdag. De leerlingen krijgen die drie dagen vrij zodat de leerkrachten zich net zoals in het Summer Camp kunnen toeleggen op het versterken van hun team en op professionalisering. Tijdens dit Boost Camp krijgen de leerkrachten elk jaar een professionaliseringssessie in verbindend communiceren. Leerkrachten vinden dit enorm waardevol, zowel voor hun eigen lespraktijk in relatie tot leerlingen, als voor het team. Het helpt elkaar op een verbindende manier feedback geven en ondersteunen.

Tot slot staat elke **donderdagnamiddag** ook in teken van teamoverleg, professionalisering en evaluatie. De leerlingen werken op dat moment aan hun taken van thuis uit (Lab@home). Daardoor zijn alle leerkrachten vrij. De leerkrachten eten eerst samen, vergaderen een kwartier met alle leerkrachten van de school en daarna werken ze verder met de leerkrachten van de jaargroep.

Op dit moment plannen ze samen de volgende week. Dit vergroot volgens de directie en de leerkrachten de betrokkenheid en het gevoel van samen verantwoordelijk te zijn voor alle leerlingen. Het geeft hen de kans om vakoverschrijdende projecten uit te werken, om te overleggen welke onderwerpen er de volgende week aan bod komen, wat de planning zal zijn, om zaken te evalueren en in te zetten op professionalisering. Een voorbeeld van een professionaliseringstraject dat de school momenteel volgt, schooljaar 2023-2024, is het traject “Wijze Lessen” van Tim Surma. Dit traject richt zich op effectieve didactiek via een aantal wijze lessen en bouwstenen die hiertoe bijdragen. Ook effectieve didactiek draagt volgens de directie immers bij aan beter klasmanagement.

“We hebben momenteel een tweejarig intensief traject lopen om onze leerkrachten te versterken in hun didactisch handelen. Het spreekt voor zich dat hoe sterker je bent in didactiek, hoe minder klasmanagementproblemen je hebt. Dit is een bijeffect van goede didactiek.” (directeur)

Besluit: een gemotiveerd team dat samenwerkt, samen verantwoordelijkheid draagt, zich samen professionaliseert en samen de LAB-visie uitdraagt is een voorwaarde voor de werking van het LAB

Er wordt blijvend aan het sterk team gewerkt: door verantwoordelijkheid te geven over alle leerlingen, door goed op elkaar af te stemmen, door een uitgebreide sollicitatieprocedure met aandacht voor de teamsamenstelling, door continue aandacht voor professionaliseren op vergaderingen en de ‘meerdaagses’ (*Summer Camp* en *Boost Camp*). Hierbij zijn een sociocratische manier van besluitvorming, een team met de neuzen in dezelfde richting, en open communicatie voorwaarden om de werking van de school te laten slagen. Zeker omdat het verhaal van het LAB nog niet af is. Er is nog veel werk en de leerkrachten blijven evalueren en sleutelen aan de werking.

“Door verbindend communiceren leren we ook op een verbindende manier uit te drukken wat er op onze lever ligt en kunnen we gemakkelijk aan elkaar aangeven dat we hulp nodig hebben. Hier kan je alles delen en dat zorgt voor een heel hechte band.” (leerkracht)

“Het is hier op school echt een warm en een gedreven team. Je weet, als je samen iets moet uitwerken, dan is er niemand die zich laat hangen. Iedereen gaat voor dat doel. En als je fouten maakt of het loopt niet goed, je kan dat gewoon tegen elkaar zeggen en er is niemand die je gaat uitlachen. We geven elkaar tips en we leren zo ook veel van elkaar.” (leerkracht)

3. Wat doet de school concreet?

Sport en spel om verbinding tussen leerlingen en leerkrachten te bevorderen

Daarnaast zet het LAB ook in op verbinding tussen alle leerlingen en leerkrachten van hetzelfde jaar, door elke volledige lesdag een half uur sport en spel in te roosteren. Tijdens dit half uur worden verschillende activiteiten georganiseerd (fig. 2), bijvoorbeeld frisbee, kringspelen of voetbal buiten, vrije keuze in gezelschapsspelletjes, Just Dance, enzovoort. Een keer per week wordt er ook een gezamenlijke wandeling gedaan. Het zijn opnieuw dezelfde leerkrachten die deze activiteiten begeleiden. De leerlingen lijken het niet erg te vinden dat ze geen vaste klas hebben en ook de directie ziet de voordelen op vlak van klasklimaat: minder kans om een vervelende klasdynamiek te ontwikkelen, minder pesten, meer kansen om nieuwe kinderen te leren kennen.

“Je leert iedereen kennen in je jaar, op andere scholen leer je alleen je klas zelf kennen. Ik vind het wel leuk als je dan meer mensen kent.” (leerling)

“Je zit dan beter in je vel daardoor dat geeft ook een veiliger gevoel. Je spreekt de leerkrachten ook aan met de voornaam. Je kent iedereen, dat geeft een veiliger gevoel.” (leerling)



Fig. 2. Sport en spel om verbinding te stimuleren.

Gepersonaliseerde leertrajecten met instructiemomenten en LAB@Work

Elke vakleerkracht bereidt lessen en taken voor op drie verschillende niveaus. Een leerling kan zo een gepersonaliseerd leertraject volgen met bijvoorbeeld een uitdagend niveau voor Frans en een niveau met meer ondersteuning voor wiskunde. De leerlingen zitten daardoor voor elk vak in een andere klasgroep. Dat leidt tot een complex schema aan uurroosters dat elke zes weken opnieuw wordt opgesteld.

Voor elk vak zijn er drie niveaus om te volgen:

- **Z-route** staat voor de zelfstandige route. Deze leerlingen krijgen complexere uitdagingen en kunnen al goed zelfstandig werken. Ze werken aan uitgebreidere doelen dan wat de eindtermen voorschrijven. Ze hebben minder instructiemomenten en meer zelfstandige werktijd. Ze bekijken tijdens LAB@work de instructiefilmpjes van de leerkracht.
- **B-route**, de begeleide route en het gemiddeld niveau. De school werkt met de leerlingen op de eindtermen. Deze leerlingen hebben meer instructiemomenten en begeleide oefensessies dan de leerlingen van de Z route.
- **G-route**, de gestuurde route of geleide route. Leerlingen die voor een specifiek vak of voor meerdere vakken deze route volgen, hebben in deze vak(ken) echt succeservaringen nodig. Ze werken op de eindtermen op een trager tempo, met veel instructiemomenten en begeleide oefensessies. Alle uitbreidingen worden weggelaten.

Via dit systeem is het mogelijk dat leerlingen uit de B-stroom ook vakken volgen op niveau van de A-stroom. Wanneer ze uitblinken voor een bepaald vak, dan kunnen ze dit vak meevolgen met leerlingen in een route uit de A-stroom.

“Bijvoorbeeld leerlingen van de B-stroom die heel goed Frans kunnen, die zitten voor Frans bij de A-stroom. Of leerlingen die om de een of andere reden hun getuigschrift niet hebben gehaald maar waar wij van merken dat er toch meer in zit, zij worden hier wel uitgedaagd en zij kunnen hier wel vakken met de A-stroom meevolgen.” (leerkracht)

“Bij het begin van het project kan je aangeven welke route je wil en als je jezelf te hoog inschat, dan kan je misschien een route met meer ondersteuning volgen. Dat beslis je samen met je coach.” (leerling)

Leerlingen als eigenaar van hun leerproces

Bij aanvang van elk nieuw project evalueert de coach samen met de leerling en zijn ouders het gepersonaliseerd leertraject. In samenspraak beslissen leerling en leerkracht over de route die de leerling zal volgen gedurende het volgende project: de leerling geeft zijn voorkeur en wanneer die niet overeenstemt met de inschatting van de coach, gaan coach en leerling hierover in gesprek om tot een consensus te komen. Blijft er onenigheid tussen coach en leerling over de route die de leerling wil volgen, krijgt de leerling de kans om voor zijn keuze te gaan. Pas wanneer de leerling meermaals een route kiest waarin hij zichzelf overschat of het zichzelf te gemakkelijk maakt, grijpt de coach in. Het feit dat leerlingen zelf mee de keuze maken, blijkt ook een rol te spelen in klasmanagement.

“Voor de leerling geldt: ‘Ik heb zelf voor deze route gekozen, ik moet hier wel opletten en zien dat ik mee ben.’ Ik denk dat dat ook bijdraagt aan klasmanagement.” (leerkracht)

“Hoe meer een leerling op zijn niveau bediend wordt, hoe minder dat hij tegen frustratie aanloopt over het feit dat het te snel gaat of te traag. Dus hoe minder gedragsproblemen dat je op dat gebied krijgt.” (leerkracht)

“En ik had verwacht dat veel kinderen voor de G- of B- route zouden kiezen maar dat is niet waar, ze gaan vaak zelf voor de uitdaging. Omdat wij ook voor hen en voor onszelf die hoge verwachtingen scheppen. Die voelen dat wel.” (leerkracht)

Duidelijke succescriteria per route

Om zelfregulatie te bevorderen, worden de succescriteria per route duidelijk geformuleerd en geëvalueerd. Zo leren leerlingen waar ze goed in zijn en wat ze nog moeten verbeteren. Ook doordat ze in Lab@Work al geoefend hebben en weten wat ze moeilijk vonden, komen ze al met vragen naar de les. Dat bevordert volgens leerkrachten de betrokkenheid van leerlingen bij de leerstof en inzicht in wat ze nog beter moeten doen.

“Ik start altijd mijn les met het overlopen van de succescriteria en daar koppel ik vaak naar terug. Daardoor komen de leerlingen vaak zelf met vragen, omdat ze al weten wat ze wel en niet kunnen. Zo draagt dat bij tot klasmanagement. Tijdens Lab@work lopen ze tegen bepaalde zaken aan en dan kunnen ze daar vragen over stellen tijdens de les. En ze kunnen, zeker bij de B- en Z-route, al heel goed aangeven waar ze goed in zijn en waar ze nog vragen over hebben. Je creëert ook een cultuur van vragen stellen en te vragen om dingen nog eens opnieuw uit te leggen.” (leerkracht)

Leerlingen geven aan dat ze met een persoonlijk leertraject, duidelijke succescriteria en het maken van een foutenanalyse hun leerproces zelf in handen hebben. Ze worden op die manier meer uitgedaagd om bij te leren.

“Je wordt gestimuleerd om je eigen leerproces aan te pakken. Je moet daar dan zelf over nadenken. Foutenanalyse maken, dat heeft mij echt geholpen; zodat ik weet wat ik fout doe en dan moet ik dat studeren.” (leerling)

Om volgens het LAB-model te kunnen werken moeten leerlingen aangeleerd worden hoe ze kunnen plannen en organiseren. Hierbij zijn hoge verwachtingen en zicht op de succescriteria belangrijk, maar tegelijkertijd ook zorg en ondersteuning bieden, zodat tussenstappen de doelen ook helpen te bereiken.

“Er wordt ook aangeleerd dat fouten maken mag, bijvoorbeeld voor Frans, dan vragen ze: wie heeft er nog niet geproefd, probeer toch nog iets te zeggen.” (leerling)

“We gaan onze leerlingen geruststellen en uitnodigen om bijvoorbeeld Frans te spreken, om hun boodschap toch over te brengen ook al zitten hun zinnen nog niet perfect in elkaar. Het principe ‘fouten maken mag’, dragen we allemaal uit naar de leerlingen.” (directeur)

Leerportfolio over executieve functies en leerstrategieën

In de eerste graad werken leerlingen met hun coach rond executieve functies, in de tweede graad staan leerstrategieën centraal. Tijdens het schooljaar houden leerlingen een leerportfolio bij dat hun individueel coachingstraject rond deze vaardigheden bijhoudt. Tabel 2 toont een overzicht van de executieve functies uit het leerportfolio waarrond leerlingen in de eerste graad werken.

PLANNEN

Het inplannen van het werk, de planning volgen en aanpassen als dat nodig blijkt.

REACTIE-INHIBITIE

Eerst nadenken, voor je iets doet. Nee kunnen zeggen aan een ‘leuker’ plan dan studeren/werken.

DOORZETTING

Jezelf kunnen motiveren om te blijven werken, niet te snel opgeven, het nut zien van regelmatig werken.

EMOTIEREGULATIE

Kunnen omgaan met de emoties die bij het studeren kunnen ontstaan (boos, gefrustreerd, verveeld, teleurgesteld), daar niet in blijven hangen of overdreven (af)reageren.

AANDACHT

Je aandacht erbij houden, focussen, niet alleen werken als er ‘controle’ is, afleiding weerstaan.

TAAKINITIATIE

Werk niet uitstellen tot het laatste moment, prioriteiten stellen, aan grote opdrachten/taken kunnen beginnen.

METACOGNITIE

Kunnen inschatten waar je goed en minder goed in bent, weten welke strategieën werken voor jou, terugblikken en leren uit je fouten, kwaliteit van je werk checken.

WERKGEHEUGEN

Tussenstappen maken, informatie of instructies kunnen onthouden, werk niet ‘vergeten’.

ORGANISEREN

Map/bundels op orde, niet moeten zoeken achter materiaal, online ook alles terugvinden.

TIMEMANAGEMENT

Kunnen inschatten hoeveel (studeer)tijd je nodig hebt, tijd goed kunnen indelen.

FLEXIBILITEIT

Verschillende manieren uitproberen, een andere strategie zoeken als de eerste niet werkt, een ander plan bedenken.

Tabel 2. Overzicht van executieve functies overgenomen uit leerportfolio leerlingen eerste graad.

“En op welke manier sluiten die executieve functies aan bij klasmanagement? Ja, uiteraard stellen heel wat leerlingen gedrag in de klas dat te maken heeft met een executieve functie die nog niet genoeg ontwikkeld is. Bijvoorbeeld bij gebrek aan emotieregulatievaardigheden ingaan op een leerling naast je in de klas die je triggert waardoor het escaleert.” (directeur)

De leerling geeft tijdens het coachingsgesprek zelf aan waar zijn noden liggen en welke executieve functie hij prioritair vindt om aan te werken. Vaak wordt er in het begin van het eerste jaar rond plannen en organiseren gewerkt, aangezien dat cruciale vaardigheden zijn in de LAB-werking.

“In project 1 zijn wij daar [planningsvaardigheid] nog heel mild in. Ons eerste project is ook zo opgebouwd dat leerlingen stapsgewijs leren plannen. Die eerste weken hebben die twee uur om heel de planning te maken, momenteel doen zij dat op 25 minuten. En als we zien dat een leerling

nog extra begeleiding nodig heeft, dan plannen we met die leerling nog een extra moment in om daarin te helpen. En dat is oké. Ik heb een leerling die daar veel moeite mee heeft en daar helpen zelfs de ouders mee om trucjes te vinden om beter te kunnen plannen en organiseren.” (leerkracht)

“In de eerst week snapte ik er niets van, de tweede week ook niet en toen hielp mijn coach mij bijna de hele tijd en toen ging het beter en beter.” (leerling)

Figuur 3 toont hoe coach (leerkracht) en coachee (leerling) samen het coachingstraject bijhouden in het leerportfolio van de leerling.

Volgehouden aandacht									
A Ik houd mijn aandacht bij de taak en kan andere prikkels uit mijn omgeving negeren. Ik kan mijn aandacht ook volhouden tot een taak klaar is.			B Als ik in haalbare tijdsblokken werk, kan ik mijn aandacht bij de taak houden. Ook een goede werkplek kiezen werkt wel, omdat ik me soms nog wel laat afleiden. Ik heb nog hulp nodig (thuis) om aan extra prikkels te weerstaan.			C Ik heb alles rondom mij gehoord en gezien. Ik wissel vaak tussen opdrachten en activiteiten. Ik stop voor een taak klaar is. Ik kan mijn aandacht niet lang volhouden.			
				16/6/2024	7/11/2023				LAB(st)er datum:
									coach

Taakinitiatie									
A Ik heb geen problemen om te starten met mijn werk. Ik kan het werk verdelen als dat nodig is en prioriteiten stellen. Ik weet goed welke taken ik nog dien af te werken of in te dienen. Ik probeer zo weinig mogelijk werk uit te stellen.			B Ik vind het nog moeilijk om aan grote opdrachten te beginnen. De juiste prioriteiten stellen lukt nog niet altijd. Soms stel ik taken uit al weet ik dat dat vaak niet goed afloopt. Ik werk taken dikwijls niet op tijd af of dien deze niet steeds op tijd in.			C Ik stel lastige taken uit tot het laatste moment. Ik moet eraan herinnerd worden om taken te maken. Ik zeg "Ik doe het later wel..." en vergeet het vervolgens. Ik kan nog geen prioriteiten stellen. Ik dien taken zeer vaak onvolledig of te laat in.			
				16/6/2024	7/11/2023				LAB(st)er datum:
									coach

Fig. 3. Voorbeeld van coachingstraject rond executieve functies in leerportfolio.

Tijdens het gesprek vraagt de coach naar de aandachtspunten, werkpunten, ‘medals’ (successen) en ‘missions’ (doelen) van de leerling. Samen komen coach (de leerkracht) en coachee (de leerling) tot een SMART-doel waar ze zich die week op toelagen. Dat zijn Specifieke, Meetbare, Acceptabele, Realistische en Tijdgebonden doelen. De week erna bespreken ze of en hoe dat doel bereikt is. In een portfolio houden de leerlingen bij rond welke executieve functies ze werken, welke acties ze al hebben ondernomen om hierin te groeien en wat hun vooruitgang is. Leerlingen geven aan dat ze echt gestimuleerd worden om zelf na te denken en dat het niet de coach is die zegt wat ze moeten doen. Ook leerkrachten merken dat deze SMART- doelen een positief effect hebben op leren en gedrag in de klas.

“Ze vragen soms of ze meer naar voor mogen komen zitten omdat ze daarover gereflecteerd hebben bij coaching dat dat misschien wel zou kunnen helpen om beter op te letten. En dan werken zij ook veel beter mee.” (leerkracht)

“Je moet er zelf over nadenken, het is niet de coach die zegt wat je moet doen.” (leerling)

Contacten met ouders aan de hand van het leerportfolio

De leerlingen worden nauw betrokken bij de oudercontacten. Dat zijn er vier op een heel jaar. Op twee oudercontacten worden de cijfers van de leerling besproken door de leerkracht, in aanwezigheid van ouder en leerling. Op de andere twee oudercontacten maken de leerlingen van de eerste graad op basis van hun portfolio een peer review waarbij ze zelf de leiding nemen om hun ouders en de leerkracht te vertellen over hun coachingstraject rond de executieve functies. De leerkrachten vinden het heel belangrijk om ouders hierbij te betrekken en merken duidelijk het verschil als ze betrokken zijn bij het leerproces van hun kind en 'mee' zijn met het werken rond de executieve functies.

"Dat is heel belangrijk, de kant van de ouders. Je merkt duidelijk het verschil tussen leerlingen van wie de ouders betrokken zijn en wanneer de ouders er niet helemaal achter staan. Ook gewoon om samen te zoeken naar, hoe kunnen wij samen, wij op school, de ouders thuis, de leerling, dat allemaal koppelen. En als de ouders mee zijn dan zijn er gemakkelijk gesprekken mogelijk." (leerkracht)

Een rustige werksfeer creëren: routines installeren, aanleren en inoefenen

De open verdieping met de grote werkruimtes en break-outrooms met ramen tot op de grond, vraagt om rustig werken in stilte, zodat er niet teveel afleiding is.

"We hebben een breed publiek en ook leerlingen met een rugzakje. Voor die kwetsbare leerlingen is elke minuut lestijd essentieel. Elke minuut die je verliest aan een onvolledig of niet goed werkend klasmanagement, is tijd waarin die leerlingen geen les krijgen. Deze leerlingen kunnen dat niet compenseren thuis met huiswerk, dus elke minuut telt voor hen. Zorg ervoor dat je de lestijd benut zoals die bedoeld is. Een goed klasmanagement is daarbij essentieel." (directie)

Als antwoord op het gebrek aan basisrust bij overgangsmomenten, las het schoolteam het boek *Regie in de klas* van Tom Bennett. Hij pleit ervoor om gewenst gedrag expliciet aan te leren, te oefenen en te automatiseren tot het routines worden. Het boek werd door het hele schoolteam gelezen en besproken tijdens het Summer Camp. Bovendien kwam Gert Verbruggen, de vertaler van het boek *Regie in de klas* en expert klasmanagement, een workshop geven over het boek tijdens deze Summer Camp. Tom Bennett stelt dat goed gedrag moet aangeleerd worden en een curriculum is. Net als aardrijkskunde moet aangeleerd worden, moeten leerlingen ook leren wat verwacht wordt qua gedrag en dit inoefenen. Op basis van deze workshop legde het schoolteam een aantal routines vast, passend bij de eigen schoolcontext. Deze routines worden aan de leerlingen aangeleerd, geoefend en veel herhaald tijdens het schooljaar en vooral bij de start, tijdens de Gouden Weken.

"We oefenen en we oefenen totdat het goed zit, totdat iedereen het juist doet. Het gaat om het goed uitvoeren van een routine door deze te laten herhalen, maar op een vriendelijke manier: 'Jongeman, ik zie dat je hier in de open ruimte naar buiten loopt. Dat hebben wij niet afgesproken, want hier in deze open ruimte bewegen wij ons altijd al stappend. Dat is onze afspraak. Ga terug naar waar je vandaan kwam en stap. Laat mij zien dat je het begrijpt. Het is nog niet perfect, maar het verschil met vorig jaar is ongelooflijk groot, zowel qua rust als qua duidelijkheid voor iedereen.'" (directeur)

Om ervoor te zorgen dat routines de norm worden, is het belangrijk dat de leerkracht het gewenste gedrag blijft eisen. Wanneer de verwachtingen daar zakken, zal ook de norm veranderen. Door routines

aan te leren en in te oefenen, merkt de directie een groot verschil qua rust op school en winst in leertijd. De directie geeft aan dat deze routines rust brengen bij iedereen: bij leerkrachten, bij onderhoudspersoneel en bij de leerlingen zelf. Ook leerlingen zeggen dat de routines rust brengen.

“Vorig jaar waren er veel meer problemen. Eerst mocht dat niet en dan nog iets niet, de leerkrachten wisten het zelf ook niet goed. Nu is het veel rustiger.” (leerling)

“Uiteindelijk zorgen die routines voor minder chaos, dan word je daaraan gewoon.” (leerling)

Enkele belangrijke routines die de leerlingen krijgen aangeleerd en die de schoolvisie ondersteunen: (1) het klaslokaal binnenkomen met een begroeting. Als warme school heeft LAB oog voor het welbevinden en de betrokkenheid van leerlingen.

(2) een startopdracht: de school is erg gericht op leren. Met een startopdracht willen leerkrachten de effectieve leertijd van leerlingen maximaliseren.

(3) fietsroutine: LAB heeft een sterke fietscultuur. Ze doen veel verplaatsingen in groep, met de fiets.

(1) Binnenkomen in het klaslokaal met een begroeting

De directeur hecht erg veel belang aan het eerste contact, omdat het de toon zet voor hoe de rest van de les zal verlopen. De begroeting geeft aan: ‘Ik heb jou echt gezien en jij hebt mij echt gezien.’ Naast de vaste plaatsen draagt ook deze routine voor de begroeting in de ochtend bij aan de rust en het verloop in de klas:

- De leerlingen wachten aan de deur van het lokaal.
- De leerkracht staat in de deuropening en begroet iedere leerling persoonlijk: ‘Dag leerling X’
- Hierbij maakt de leerkracht oogcontact met de leerling.
- Nonverbaal polst de leerkracht hoe de leerling het lokaal binnenkomt. Hoe een leerling het lokaal binnenkomt, zegt immers veel over hoe hij zich voelt voor een oplettende leraar.
- Vervolgens gaat de leerling de klas binnen en gaat hij zitten op zijn vaste plaats.

Leerlingen kennen de routines en vinden de meeste vanzelfsprekend omdat ze met basisbeleefdheid te maken hebben, zoals goeiedag zeggen aan de leerkracht als je de klas binnengaat.

“Maar ook als ze soms even te wild binnenkomen: stuur ze even terug, we gaan dat even opnieuw doen. En dat moet je geen twee keer vragen. Ik vind dat wel een heel sterk gegeven om binnen je klas aan leerwinst en tijdswinst te boeken.” (leerkracht)

“Als je een nieuw project hebt, dan mag je de plaatsen zelf kiezen. Als de leerkrachten merken van het lukt en iedereen werkt goed mee, dan mogen de plaatsen zo blijven. Als het niet gaat, dan komen er vaste plaatsen. Dat vind ik goed: als de regel niet moet toegepast worden, dan is het ook niet nodig.” (leerling)

(2) Startopdracht

Veel leerkrachten werken met een startopdracht om de dag te beginnen. Een startopdracht houdt in dat leerlingen de klas binnenkomen, zelf op het bord zien wat er van hen verwacht wordt en zelfstandig

deze opdracht doen. Ze weten dat ze hun plaats moeten zoeken en meteen aan het werk gaan tot iedereen aanwezig is en het startsein voor de les wordt gegeven. Leerkrachten geven aan dat dit rust brengt en de verveling tegen gaat.

“Bij mij is dat vaak iets over vorige les. Er staat dan ‘Neem pen en papier’. Ik geef Engels, dus dan is de opdracht bijvoorbeeld ‘schrijf een zin op met het werkwoord in die tijd.’ En dan zijn ze daarmee bezig en hebben ze ook herhaald wat ze vorige les gezien hebben. Ze zijn aan het nadenken én ze zijn rustig bezig.” (leerkracht)

(3) De fietsroutine

LAB Sint-Niklaas heeft een sterke fietscultuur. Minstens twee keer per week maken leerlingen en leerkrachten samen een verplaatsing met de fiets, bijvoorbeeld naar de sporthal of naar culturele activiteiten. Om geen effectieve leertijd te verliezen, is het belangrijk dat dit vlot loopt. Tijdens het startschooljaar in 2022 ondervonden leerkrachten en directie dat leerlingen zich niet goed gedroegen op de fiets. Het bleek dat velen niet gewoon waren om in groep te rijden en zich ook niet bewust waren van hun gevaarlijk rijgedrag. Daarom besloot LAB Sint-Niklaas om een fietsroutine op te stellen en deze stap voor stap aan te leren en in te oefenen. Ze besteden daarbij aan het begin van het schooljaar veel aandacht aan waarom deze routine zo belangrijk is.

“We besteden ook veel aandacht aan het waarom van deze routine bij het begin van het schooljaar: waarom een helm? Waarom een hesje? Waarom is het belangrijk dat je respectvol bent naar andere weggebruikers? We oefenden de routine tijdens de lessen LO in tot leerlingen begrepen dat het een collectieve inspanning was en dat we wilden dat elk individu zich aan de routine zou houden.” (directeur)

Fietsroutine LAB Sint-Niklaas

Ik wacht aan de ketting van de fietsenstalling tot de leerkracht die losmaakt.
Ik neem een helm en zet hem op. Ik strap de helm vast.
Ik neem een fluovestje en doe dit aan.
Ik volg de pijlen in de fietsenstalling en ga naar mijn vaste fietsplaats.
Ik neem de sleutel van mijn fiets.
Ik maak mijn fiets los.
Ik volg de pijlen.
Ik wandel op het terrein met mijn fiets aan de hand.
Ik ga klaar staan (per 2 naast elkaar) vanaf de boom (zie afspraak LO).
Ik rits, waarbij links eerst en rechts daarachter aansluit.
Ik voorzie 1 fietslengte afstand met de volgende.
Ik haal niemand in en rijd op het tempo van de leerkracht die vooraan rijdt
Ik fiets op het fietspad en niet op het voetpad.
Ik gedraag me respectvol naar andere weggebruikers.

Continuïteit en een team dat samenwerkt, creëert rust

De leerkrachten hebben geen leraarskamer en werken dus in dezelfde ruimte als de leerlingen aan hun lesvoorbereidingen of evaluaties. Enerzijds stimuleert dit leerlingen om rustig door te werken, anderzijds helpt dit de leerkrachten om spontaan samen op te treden als klasmanagement moeilijk is. Hoe de leerkrachten als team met elkaar omgaan, zien ze ook als een voorbeeld voor de leerlingen en op die manier bevorderend voor klasmanagement.

“Zien werken doet werken. Dat is een beetje de filosofie. Want wij hebben eigenlijk geen leraarskamer. Dus als wij zelf werktijd hebben, gaan wij heel vaak tussen de jongeren zitten om te kunnen werken. En tijdens de Lab@work mogen ze wel fluisteren met hun bibliotheekstem, maar als het eens te hoog gaat, dan zeggen wij ook ‘Wij zouden ook graag werken (terwijl zorgen andere leerkrachten die op dat moment Lab@Work begeleiden ook mee voor een rustige werksfeer).’ (leerkracht)

Via het Lab@Work systeem komt het bovendien nooit voor dat leerlingen studie hebben. Leerkrachten kunnen makkelijk inspringen voor zieke collega's en als er een les wegvalt, hebben de leerlingen nog steeds hun Lab@Work taken die ze in de open werkruimte kunnen afwerken. Dat zorgt voor continuïteit en rust.

Reageren op ongewenst gedrag: de (in)formele escalatieladder

Naast het implementeren van routines, haalde LAB Sint-Niklaas ook inspiratie bij *Regie in de klas* en de workshop van Gert Verbruggen over het reageren op ongewenst gedrag via de escalatieladder.

De **informele escalatieladder** betreft alle kleine verbale of non-verbale acties die de leerkracht doet om de leerling attent te maken op zijn gedrag: oogcontact maken, een blik, in de buurt van de leerling gaan staan, de leerling op de schouder tikken, de leerling aanspreken, een vraag stellen, enzovoort. Hierbij is het belangrijk om het gewenst gedrag te benoemen: bijvoorbeeld de meerderheid feliciteren met het stellen van gewenst gedrag en zo de individuele leerling die het gewenst gedrag niet stelt, hierop attent te maken.

“We hebben onze leerkrachten eigenlijk allemaal getraind om zoveel mogelijk te benoemen wat goed gaat bij de grote meerderheid, voordat ze persoonlijk ingaan op de leerling die niet doet wat er gevraagd of verwacht wordt. Zelfs dan proberen we het met een positieve boodschap te benaderen.” (directeur)

De **formele escalatieladder** zijn de procedures voor het opvolgen van ongewenst gedrag. Als de informele escalatieladder is 'uitgeput' kan de leerkracht een formele waarschuwing geven. Hij benoemt dat dan ook zo: 'Jij hebt een formele waarschuwing.' Bij een volgende verstoring kan de leerling uit de klas gezet worden, bijvoorbeeld om 5 minuten af te koelen. De leerkracht roept daarna de leerling terug en vraagt of het weer zal lukken om mee te doen. Als dat niet zo is, kan de leerkracht besluiten de leerling naar de zorgcoach te sturen. De leerling krijgt dan altijd een reflectietaak en moet terug in contact komen met de leerkracht die hem heeft buitengezet voor een drempelgesprek. Dit gesprek maakt het mogelijk om daarna weer aan te sluiten in die les of in de volgende les.

“Ik had bijvoorbeeld enkele leerlingen die een eindproduct niet hadden ingediend, waarbij ik een waarschuwing had gegeven: ‘Als de taak tegen dan niet in orde is, dan ga je moeten nablijven en krijg je een taak.’ Toen waren er toch nog vier die niet in orde waren en die hebben dan een reflectietaak moeten maken over welke executieve functies hen in de steek hebben gelaten waardoor hun taak niet in orde was. En dan zijn die daar wel mee aan de slag gegaan. En ik stond daar wel van versteld dat die dat heel goed konden benoemen: de ene zei ‘bij mij is het misgelopen bij het plannen’ en de andere had het niet opgeschreven dus was het vergeten. En dat maakt, ik heb mijn band met hen versterkt want ik weet nu waar het is misgelopen en zij hebben dan ook zoiets van ‘zij luistert naar mij en zij helpt mij daarbij.’ (leerkracht)

Het drempelgesprek, een soort herstelgesprek, vindt plaats tussen de leerkracht en de leerling, waarin de leerling laat zien dat hij heeft nagedacht over wat er is gebeurd en zich eventueel excuseert. De school vindt het belangrijk dat ook de leraar kan erkennen dat hij een fout heeft gemaakt. Het drempelgesprek dient om de relatie tussen leerling en leerkracht te herstellen na een conflict.

“Als je als warme school veerkracht, welbevinden en betrokkenheid voorop stelt, dan moeten we ook erkennen dat leraren fouten kunnen maken of iets verkeerd kunnen interpreteren. Een leraar

moet dan ook de moed hebben om dit toe te geven aan een leerling en te zeggen: 'Sorry, ik was over mijn theewater. Ik heb de situatie verkeerd geïnterpreteerd, dat beseft ik nu. Sorry daarvoor.' Het drempelgesprek dient daarom in twee richtingen te werken. Dit vinden we heel belangrijk." (directeur)

"Die formele waarschuwing vind ik nu wel heel goed want leerlingen weten ook als je zegt: 'Formele waarschuwing', dan moet ik oppassen want anders moet ik de gevolgen dragen. En dat heb ik wel geleerd van 'Regie in de klas' ook, om altijd eerst een herstelgesprek te voeren. Anders blijf je daarmee zitten." (leerkracht)

Regels en procedures omtrent ongewenst gedrag zijn schoolbreed gedragen

Voor het opvolgen van ongewenst gedrag in de formele escalatieladder werkte het schoolteam samen aan een gemeenschappelijk document waarin duidelijke schoolregels en bijhorende procedures staan omtrent het verbreken van deze regels. Als een leerling bijvoorbeeld vaak hetzelfde ongewenst gedrag vertoont, kunnen er gevolgen komen. Leerkrachten geven aan dat ze dankzij dit document een houvast hebben om ongewenst gedrag aan te pakken op een manier die duidelijk en transparant is voor alle leerkrachten én leerlingen. Dat zorgt ervoor dat ongewenst gedrag ook consequent wordt opgevolgd buiten de lesmomenten. Elke coach op school kan een leerling aanspreken op het niet respecteren van een regel of routine en de leerling weet dat dit een gevolg zal krijgen.

"Bijvoorbeeld, leerlingen die hardnekkig kauwgom blijven kauwen, worden een dag mee op pad gestuurd met Kelly, de campusmadam, om allerlei onderhoudstaken op zich te nemen. Zo beseffen ze ook dat kauwgom vervuilend is omdat die dikwijls belandt onder banken en dat er ook iemand verantwoordelijk is die met hart en ziel de school schoon houdt. En dat je respect toont voor haar door niet te kauwen op school." (directeur)

"Bij ons moeten ze niet afkomen met 'bij die mag dat wel.' Ze beseffen dat dat breed gedragen wordt wat we aan hen meegeven. En we proberen dat dan ook met verbindend communiceren in een verbindend gesprek mee te geven dat we dat allemaal zo zien." (leerkracht)

We hebben een aantal schoolbrede regels, die we met het hele korps nastreven en bewaken: bv. respectvol zijn, ook naar coaches die je niet kent, geen kauwgom gebruiken op school, en op tijd in de les aankomen. Als we zien dat leerlingen zulke essentiële regels overtreden, en dit meermaals, dan reageren we daarop. Ze krijgen dan een nablijftaak (praktisch of theoretisch). Die is altijd zinvol: ze heeft te maken met het gedrag dat gesteld werd. Leerlingen moeten daarover reflecteren, en er volgt een gesprek hierover met de eigen coach of de betrokken coach.

"Je krijgt een aantal waarschuwingen en als je twee streepjes hebt moet je 25 minuten nablijven de volgende dag. Als je al eens nagebleven bent en je hebt nog een streepje, dan moet je 50 minuten nablijven." (leerling)

"Als we toch beslissen om leerlingen te laten nablijven, dan hebben ze altijd een zinvolle taak. Die gaat inhoudelijk echt dieper in op het gedrag dat ze hebben gesteld, met de bedoeling dat ze erover reflecteren. En als die taak af is, heeft de leraar die de taak gaf ook nog een gesprek met de bewuste leerling om te peilen naar: begrijpt hij waarom wat er gebeurd is niet door de beugel kon? En ook: kan de leraar erop rekenen dat de leerling het gedrag niet opnieuw zal stellen tijdens de volgende lessen?" (directeur)

Tips van de school

Tip 1. De 'why' aanleren en benadrukken

De directeur benadrukt het aanleren en benadrukken van de 'waarom' aan leerlingen. Wanneer leerlingen begrijpen waarom bepaalde regels of routines gelden, zullen ze meer geneigd zijn zich eraan te houden. Een voorwaarde daarbij is dat alle leerkrachten zeer goed op de hoogte zijn van waarom elke regel en routine geldt en ze daarin een team vormen. Bovendien verwijst de directeur in de 'waarom' ook naar een wetenschappelijke onderbouwing. Zo benadrukt ze het belang van een schoolbeleid gebaseerd op wetenschappelijke literatuur waar leerkrachten in mee zijn en dat leerkrachten ook overbrengen op de leerlingen: daarom is het belangrijk dat we het zo doen.

"Het is ook heel belangrijk om de leerlingen uit te leggen waarom een regel is wat die is en waarom een routine wordt geïnstalleerd. We willen geen papegaaitjes die zonder nadenken doen wat wij zeggen; we leggen altijd uit waarom we iets vragen." (directie)

Tip 2. Een warm en kordaat leerklimaat

Als tweede tip benadrukt de directie nogmaals de basis van hun beleid dat warm en kordaat is, als inspiratie voor andere scholen. De directeur verwijst naar onderzoek dat aantoonde dat een warm maar kordaat leerklimaat het leerklimaat is waarin leerlingen het best tot leren komen.

"Die warmte zit hem in dat wij met communities werken, alle leerlingen en leerkrachten per leerjaar samen op één vloer, dat leerlingen de leerkrachten bij hun voornaam aanspreken, er heerst een huiselijke sfeer, er is een hoge betrokkenheid van leerkrachten naar leerlingen toe, en er is een korte lijn met ouders. En tegelijk streng of kordaat. Op het moment dat je het beperkt aantal afspraken die hier gelden schendt, dan verbinden we daar gevolgen aan." (directeur)