



VAN VAKMANSCHAP NAAR MEESTERSCHAP

Het beroep van leerkracht is complex en vraagt het nodige vakmanschap van de man of vrouw voor de klas. Onderzoek maakt duidelijk dat leerlingen meer leren van competentere leerkrachten (o.a. Berliner, 2001). Daarom is het zaak om het vakmanschap van de leerkracht en de ontwikkeling ervan goed onder de loop te nemen: 5 principes voor doelbewust oefenen.

Werp een blik op een schoolteam en je ziet verschillen tussen leerkrachten in kwaliteit van lesgeven. Daar waar de startende leerkracht een vol hoofd heeft van alle indrukken die op haar afkomen, zien we in de klas ernaast een ervaren collega die ogenschijnlijk ontspannen een goede les geeft. Deze verschillen passen bij de ontwikkeling van vakmanschap, waarin we vier niveaus kunnen onderscheiden:

1. in opleiding
2. starters- of beginnersniveau
3. ervaren of competent niveau
4. meesterschap- of expertniveau ('de topleraar')

Onderzoekers worstelden decennialang met de vraag wat nu het verschil maakt tussen een ervaren en expert-leerkracht. Inmiddels is er vanuit de wetenschap een goed onderbouwd antwoord geformuleerd (Bond et al., 2000). Expert-leerkrachten blijken zich op dertien kenmerken te onderscheiden, die we kunnen groeperen in drie clusters.

Expert-leerkrachten ...

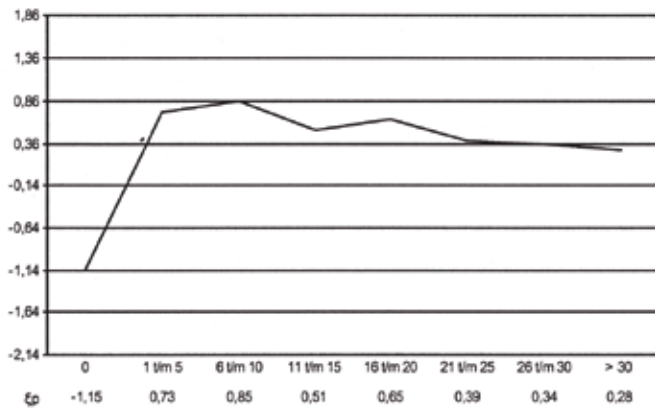
- beschikken over diepgaandere conceptuele kennis van leerinhouden, lesgeven/instructie en hoe mensen leren;
- stellen, op basis van de voorkennis van hun leerlingen, uitdagendere leerdoelen op en bieden moeilijke opdrachten om leerlingen uit te dagen;
- hebben sneller in de gaten waar leerlingen tegenaan lopen, passen indien nodig hun lesgeven hier goed op aan en geven relevantere en bruikbaarere feedback.

Het effect op de leerlingen is ook onderzocht, met als conclusie dat leerlingen bij expert-leerkrachten:

- gemotiveerder zijn om te leren en een groter vertrouwen hebben in het eigen kunnen;
- een diepgaander begrip hebben van de lesstof in plaats van slechts een oppervlakkig begrip;
- betere leerresultaten behalen.

Al met al zijn dit nog geen haarscherpe specifieke criteria, maar op school zijn topleerkrachten met deze criteria wel te herkennen. Het zijn de leerkrachten die beschikken over enorme kennis en kunde in lesgeven,





Figuur 1. Ontwikkeling van vaardigheden bij leerkrachten (y-as) in de loop der jaren (x-as) van hun onderwijsloopbaan (bron: Van de Grift, Van der Wal & Torenbeek, 2011).

die flexibel kunnen schakelen en die de leerlingen weten te motiveren tot goed leren. Hoe zijn die top-leerkrachten aan hun expertise gekomen?

Jaren ervaring: een goede indicator?

Veel leerkrachten menen dat als zij maar eenmaal ervaren genoeg zijn, het simpelweg een kwestie van tijd is vooraleer zij het expertniveau bereiken. Onderzoek laat echter iets anders zien, zie figuur 1.

De eerste werkjaren van een leerkracht zien we diens

pedagogische en didactische vaardigheden een flinke groei doormaken. Na zo'n vijf jaar leservaring stagneert deze ontwikkeling echter bij de meeste leerkrachten en ontstaat er een plateau van stilstand. Een reden hiervoor is dat na zo'n vijf jaar ervaring de leerkracht zoveel routine in lesgeven heeft ontwikkeld, dat lesgeven mentaal minder belastend is geworden. Er ontstaat een comfortzone van waaruit de leerkracht prima kan lesgeven. Na jaren hard werken om het ervaren niveau te bereiken, zijn veel leerkrachten geneigd om die comfortzone te koesteren. De grafiek laat echter zien dat er nog genoeg ruimte is om aan nieuwe vaardigheden te werken. Een andere reden voor het ontstaan van het plateau-effect is dat leerkrachten veelal alleen voor de klas staan en daarom relatief weinig feedback krijgen van anderen en weinig mogelijkheden hebben om collega's aan het werk te zien en daarvan te leren (Cijvat & Snoek, 2023). Jarenlange leservaring maakt je dus nog geen expert-leerkracht. Wat dan wel?

Doelbewust oefenen als aanjager

In 'Piek, haal het beste uit jezelf' formuleert Ericsson de 'gouden standaard' om vakmanschap te ontwikkelen. Hij noemt dit doelbewust trainen of oefenen, waarbij vijf principes worden onderscheiden.

Principe 1: stap uit je comfortzone

Dit betekent dat een leerkracht wil gaan werken aan vaardigheden die hij of zij (nog) niet goed beheerst. Om boven je eigen kunnen te presteren, is enige moed vereist: routines en overtuigingen rondom professionele groei moeten soms worden losgelaten. Daarnaast vraagt doelbewust oefenen om aandachtig werken aan het eigen lesgeven, bovenop de energie en aandacht die het alledaagse lesgeven al vraagt. Wil jij als IB/KC'er een leerkracht stimuleren om uit de comfortzone te stappen, dan is het van belang dit tactvol aan te pakken. Een leerkracht teveel sturen werkt averechts, aangezien ervaren eigenaarschap bij de leerkracht voorwaardelijk is voor goed doelbewust oefenen. Geef bijvoorbeeld suggesties na een klassenobservatie, laat de leerkracht gericht bij een andere (top)leerkracht observeren, voorbeelden delen ter inspiratie op een teambijeenkomst, enzovoort.





Principe 2: werk toe naar duidelijk omschreven, specifieke doelen

Na de stap uit de comfortzone is het van belang dat de leerkracht een concreet verbeterdoel kiest om aan te werken. Het is het bewust op zoek gaan naar de grens tussen de zone van actuele en naaste ontwikkeling, van wat een leerkracht al kan en wat nog niet wordt beheerst. Belangrijk is dat de doelen specifiek en klein zijn, zodat een leerkracht precies weet welke (deel)vaardigheid geoefend gaat worden. Denk bijvoorbeeld aan:

- Hoe kan ik het *modellen* van een bepaald type rekensom goed vormgeven?
- Hoe zorg ik ervoor dat ik, naast een goede instructie aan de groep én extra instructie aan de taalzwakke leerlingen, ook nog tijd overhoud voor de leerlingen die uitdaging nodig hebben?
- Hoe zorg ik ervoor dat mijn leerlingen hun eigen maakwerk beter nakijken?

Als IB/KC'er kun je de leerkracht inhoudelijke en reflecterende vragen stellen, zodat voor de leerkracht duidelijk wordt welke concrete doelen passend zijn in diens zone van naaste ontwikkeling. Ook kun je de leerkracht ondersteunen in het formuleren van doelen, zodat deze niet te vaag of te groot zijn. Neem een doel als 'zorgen voor een veilig pedagogisch klimaat': wat houdt dit precies in? Welke (deel)vaardigheden zijn hiervoor nodig? Hoe weet ik of ik dat doel bereikt heb?

Principe 3: focus intensief op het oefenen van de vaardigheid

Is het verbeterdoel eenmaal bepaald, dan kan de leerkracht daarmee gericht en regelmatig oefenen in de klas. Ericsson benadrukt het belang dat de leerkracht daarbij regelmatig reflecteert op het eigen handelen: Ging dit goed? Hoe kwam dat? Wat ging minder goed? Hoe kan ik dat uitleggen? Dit kan een leerkracht uiteraard op eigen houtje doen, maar dit kan leiden tot een stagnering van de eigen ontwikkeling. Het is voor de professionele ontwikkeling van alle teamleden stimulerender om met en van elkaar te leren, denk aan het LeerKRACHT-programma of Lesson Study. Hier ligt een belangrijke rol weggelegd voor jou als IB/KC'er, om samen met directeur

en het team te bekijken welke oefenmethodiek het beste bij het schoolteam past.

Principe 4: ontvang en reageer op hoogwaardige feedback

Cruciaal voor het verbeteren van leerkrachtvaardigheden is dat een leerkracht feedback ontvangt op zijn of haar handelen. De beste feedback is volgens Ericsson *hoogwaardige* feedback, dus van iemand die weet hoe toplesgeven eruit ziet en welke kennis en kunde daarvoor nodig is (expert-leerkracht, IB/KC'er, directeur, externe). Jij kunt als IB/KC'er samen met de leerkracht bepalen welke vorm van feedback gewenst is (klassenobservatie, video-opnames enzovoort) en door wie dat kan worden gegeven. Je bent ook een belangrijke tussenpersoon tussen een topleraar en de leerkracht die feedback krijgt. Soms weet een topleraar niet goed uit te leggen waarom hij of zij bepaald leerkrachtgedrag laat zien en welke kennis daarachter zit. Meesterschap berust namelijk veelal op geautomatiseerde en dus impliciete kennis. Met reflectievragen kun je de expertise van de topleraar beter 'boven water krijgen' en het concreet maken voor de lerende leerkracht.

Principe 5: ontwikkel mentale modellen van expertise.

Expert-leerkrachten beschikken over 'diepgaandere conceptuele kennis van leerinhouden, lesgeven/instructie en hoe mensen leren'. Al deze verdiepte kennis ligt goed georganiseerd opgeslagen in het langetermijngeheugen, in de vorm van mentale modellen, bijvoorbeeld:

- het geven van een les volgens de EDI-principes;
- wat goed montessorionderwijs inhoudt;
- wat je kunt doen om de aandacht van je leerlingen tijdens de instructie vast te houden.

Hierbij geldt: hoe beter de kwaliteit van de mentale modellen, hoe beter de kwaliteit van lesgeven is. Juist door uit het isolement van de klas te stappen en te leren van en met (expert)collega's kunnen leerkrachten hun eigen mentale modellen over goed lesgeven tegen het licht houden, aanscherpen en zo het lesgeven verbeteren. Voor jou als IB/KC'er is het belangrijk deze vernieuwde kennis te expliciteren met

de leerkracht: 'dit werkt, dit werkt niet en dit is de reden waarom'. Een leerkracht die werkt aan de eigen competentie heeft niet altijd in de gaten wanneer hij of zij zelf (in)competent gedrag laat zien.

Ten slotte

Socioloog Sennet schrijft in zijn boek 'De Ambachtsman' over een belangrijk aspect van vakmanschap: *het verlangen om werk goed uit te voeren omwille van het werk zelf*. Trots zijn op je werk is volgens hem een belangrijke drijfveer voor iedere vakman en -vrouw. De beloning, zien dat je steeds beter wordt in je vak, is alle moeite waard. Onderzoek laat zien dat leerkrachten meer werkplezier ervaren als ze merken dat ze beter gaan lesgeven. Tevens is bekend dat leerlingen meer leren van competentere én gelukkige leerkrachten. Dan heb je maar liefst drie goede redenen om het werken aan vakmanschap op school hoog op de agenda te zetten, met de aanpak van doelbewust oefenen als onderlegger. ■

Meer lezen?

- Berliner, D.C. (2001). 'Learning About and Learning From Expert Teachers.' In: *International Journal of Educational Research*, 35(5), 463-482.
- Bond, L., Smith, T., Baker, W. K., & Hattie, J. A. (2000). *The Certification System of the National Board for Professional Teaching Standards: A Construct and Consequential Validity Study*. Greensboro, NC: Center for Educational Research and Evaluation, The University of North Carolina at Greensboro.
- Cijvat, I., & Snoek, M. (2023). 'Sterke leercultuur creëren. Omarm je expertise als leerkracht.' In: *JSW*, 10, 6-11.
- Kirschner, P.A., Hendrick, C., & Heal, J. (2023). *De kunst en kunde van het lesgeven. Baanbrekende literatuur over lesgeven en lerareneffectiviteit en de betekenis daarvan voor de praktijk*. Culemborg: Uitgeverij Phronese.
- Sennet, R. (2008). *De ambachtsman. De mens als maker*. Amsterdam: J.M. Meulenhoff bv.



Tips

- Zorg ervoor dat de ontwikkeling van vakmanschap voortdurend op de professionaliseringsagenda staat.
- Breng de kwaliteiten, professionaliseringswensen en samenwerkingsrelaties binnen jouw team in kaart, zodat samen leren verantwoord kan worden opgestart.
- Maak binnen de school afspraken over de rol van de IB/KC'er over de begeleiding van leerkrachten (waar ligt de functionele verantwoordelijkheid en waar de formele verantwoordelijkheid).
- Zorg dat er binnen de school ruimte is voor leerkrachten om ook zelf keuzes te maken in doelen, wijze van feedback, enzovoort.

Marald Mens (1973) begon als neuropsycholoog maar ging al na een jaar zijn hart achterna: hij zegde zijn baan op om de pabo te gaan doen. Na jaren met veel plezier voor de klas te hebben gestaan en IB'er te zijn geweest, ging Marald brein en onderwijs met elkaar combineren. Hij werkte als docent neuropsychologie op de Fontys Hogeschool en later als schoolbegeleider bij de CED-Groep. Hij geeft vanuit zijn eigen bedrijf Mens op School trainingen en lezingen door het hele land.

Samenvatting

Leerlingen leren meer van leerkrachten die competent lesgeven en werkplezier ervaren. Een belangrijke reden om het werken aan vakmanschap topprioriteit te geven binnen je schoolteam. Jarenlang lesgeven is daarbij geen garantie voor een ontwikkeling naar meesterschap. Met de vijf principes van doelbewust oefenen heb jij als IB/KC'er wel een effectieve en wetenschappelijk onderbouwde aanpak in handen.