

De praktijk

De kinderen in jouw groep vormen een gemêleerd gezelschap van jongens en meisjes, ieder met zijn of haar eigen achtergrond, ieder met zijn of haar talenten en hulpvragen. Het is aan jou om daar een jaar mee aan het werk te gaan. In de eerste weken zal je vooral aandacht besteden aan de sfeer in de groep, hoe gaan we met elkaar om en het aanleren van regels en routines.

Je weet ook dat elke groep een eigen dynamiek heeft, de ene groep is de andere niet. Bij de ene groep werken jouw regels wel en bij de andere groep krijg je het maar moeilijk voor elkaar. In jouw klas ben jij de klassenmanager. Het goed uitvoeren van de rol van klassenmanager is een voorwaarde om goed en gedifferentieerd les te geven.

3.1 Jij bent een onderwijsmanager

Het begrip klassenmanagement verdient een nadere invulling. Voor velen betekent het wellicht de wijze waarop het lokaal is ingericht en hoe er wordt omgegaan met kapotte pennen en inleverstations voor het werk dat door leerlingen is gemaakt. Deze beschrijving is naar mijn idee echter te smal en dekt niet volledig de lading. Het gaat om het managen van het onderwijs met als sleutelvraag: hoe manage ik mijn onderwijs zó dat elke leerling in mijn groep een optimaal onderwijsaanbod krijgt?

Het begrip gaat verder dan orde houden: goed klassenmanagement betekent dat de leerling optimale kansen krijgt om te leren. Leren op cognitieve én niet-cognitieve vlakken, zoals omgaan met anderen en metacognitieve vaardigheden. Het woord onderwijsmanagement doet wellicht meer recht aan de inhoud. Ik pleit ervoor om jou een onderwijsmanager te noemen.

Onderwijsmanagement kan pas werkelijk effectief zijn als kinderen op school eenduidigheid en continuïteit ervaren. Dat betekent een doorgaande lijn op inhoud en een doorgaande lijn in management.

Goed onderwijsmanagement in jouw klas vloeit voort uit een goed schoolmanagement. Dit schept duidelijkheid voor alle belanghebbenden en geeft houvast voor jou, je collega's, leerlingen en ouders. Goed schoolmanagement geeft bijvoorbeeld duidelijkheid over de wijze waarop de leerbehoefte in kaart wordt gebracht en hoe extra zorg is geregeld. Het gevaar van een goed schoolmanagement is dat alles in regels en afspraken wordt dichtgetimmerd. Dat is volgens mij niet nodig.

Wat is dan een juiste leerkrachtattitude voor hoogbegaafde kinderen? Voor het antwoord op die vraag moet nog een stap verder worden gezet. Vraag je bijvoorbeeld eens af wat je doet als een kind in jouw klas meer weet over bepaalde zaken dan jij en dat ook laat zien of horen. Hoe reageer je? Of vraag je af waar een hoogbegaafd kind meer leert: in de school of buiten de school? Stel dat je vindt dat het buiten de school is, wat zijn dan de consequenties voor jou als leerkracht?

In hoofdstuk 2 heb je al kunnen lezen over de drie rollen: kennisoverdrager, mens en coach. In de begeleiding en ondersteuning van hoogbegaafde kinderen komt de coachende rol extra in beeld. Die rol heeft betrekking op het bevorderen van de innerlijke motivatie, op het stimuleren van het welbevinden en op het inzicht geven in het leerproces. Hoogbegaafde kinderen beschikken over veel talent. De vraag aan jou is: hoe kun je deze kinderen zo goed mogelijk ondersteunen en begeleiden in de basisschoolperiode op weg naar succesvolle vervolgstappen?

Daarnaast zijn er hoogbegaafde kinderen die al een of meer negatieve ervaringen in de basisschool hebben opgedaan, kinderen die zich vervelen op school, kinderen die geen leer- of werkstrategie hebben ontwikkeld, kinderen die zo perfectionistisch zijn dat ze ver onder hun kunnen presteren. Deze kinderen hebben extra aandacht en ondersteuning nodig.

In een oud Amerikaans onderzoek vraagt Johnson (Clark, 1976) 1800 leerlingen van 5 tot 18 jaar, van kleutergroep tot en met middelbare school, wat een leraar tot een goede leraar maakt en wat een leraar kan doen waardoor het leren beter gaat. Het onderzoek laat zien dat de kinderen op hetzelfde gedrag van leraren wijzen. Ongeacht leeftijd, hoog of laag presterend, wonend in economisch achtergebleven of welvarende gebieden, worden de volgende leerkrachtkenmerken als ondersteunend bij het leren genoemd:

- Aandacht besteden aan hun behoeftes; naar hen luisteren.
- Hun problemen begrijpen; mét hen communiceren.
- Delen in hun successen; hen het gevoel geven dat zij belangrijk zijn.
- Hen behandelen op een open, eerlijke wijze en met respect.
- Een gevoel voor humor hebben en een aangenaam karakter; authentiek zijn.

Over het geheel genomen zijn de affectieve kwaliteiten belangrijker voor de leerlingen dan de cognitieve kenmerken en wegen de persoonlijke, menselijke kwaliteiten zwaarder dan methoden, materialen en onderwijsleerplannen.

De Boer (2011) geeft in haar onderzoek aan dat leerlingen zelf een essentieel verschil noemen in het pedagogisch klimaat voor hoogbegaafde leerlingen en andere (niet hoogbegaafde) leerlingen.

een toelichting achterwege. Het is slechts een vage beloning voor iets dat tot een goed einde is gebracht. Hier schuilt een addertje onder het gras. Het compliment daagt ons uit om het de volgende keer weer 'goed' te doen en op het eerste gezicht is daar niets op tegen. Echter, wanneer het 'goed willen doen' als overheersend principe gaat werken, dan kan dat tot heel behoudende keuzes leiden. We doen immers iets goed wat we al beheersen. Zo ontwikkelen we ons langzamerhand tot *presteerders*.

Om te leren moeten we ons echter ontwikkelen tot *leerders*. Daarvoor moeten we juist onzekerheden opzoeken en uitdagingen aangaan. Wie wil leren, kiest eerder voor de uitdaging dan voor het uitblinken. Goed leren en goed presteren gaan dan ook niet altijd hand in hand. Je ontwikkelt veerkracht door de uitdaging aan te gaan, te leren van je fouten. Als je nooit fouten maakt, raak je gauw van slag wanneer dat wel een keer gebeurt. Veiligheid, ondersteuning en beloning zijn belangrijk voor de ontwikkeling van ons zelfvertrouwen. Maar terughoudendheid en aanmoediging om fouten te maken zijn nodig om leerkansen te zien en uitdagingen aan te gaan. Leren is niet alleen een kwestie van goed presteren. Om ons leervermogen op te bouwen, moeten we juist situaties opzoeken waarbij we minder zeker zijn van een goede prestatie. Dus:

- Help het kind te kiezen voor uitdagingen in plaats van uit te blinken.
- Leer het kind fouten te durven maken.
- Wissel veiligheid en ondersteuning af met terughoudendheid en aanmoediging om fouten te maken.
- Wissel productfeedback af met procesfeedback: moedig de poging en het proces aan en niet alleen het resultaat.

Ik zie dat je hard werkt, is beter dan Wat heb je dat goed gedaan.

Het is juni, 25 graden. Ik ga naar een school om een observatie te doen bij een slimme kleuter. Ik stap het lokaal binnen en zie tot mijn grote verbazing allemaal sinterklaaswerkjes liggen en hangen. In de verkleedhoek wordt sint en piet gespeeld.

Ik vraag: 'Zijn jullie niet een half jaar in de war?' Het antwoord van de juf zet mij even op mijn plek: 'Dit denken zit vast in jouw kader, Jan. De kinderen vroegen mij of het thema over Sinterklaas mocht gaan. Zij laten zich niet leiden door de tijd van het jaar. Ik vond het een top-idee en we zijn nu al twee weken enthousiast aan het werk, ze vinden het prachtig.'

Voor meerwerkers blijft de methodelij n het belangrijkste. Verrijkingso pdrachten kunnen worden gezocht uit de pluslijn van methodes, uit extra werk uit de kieskast of uit extra losse materialen die naast de methode gebruikt kunnen worden. Voor hoogwerkers is een andere aanpak nodig. De ervaring leert dat wanneer verrijkingsonderwijs structureel en verplicht wordt ingepland, de kans van slagen groter is. Structureel verrijken betekent dat kinderen volgens een planning werken. Ik zie nog veel leerlingen die verrijkend werk mógen doen, als ze klaar zijn met hun 'gewone' werk.

Verrijkingswerk is afwisselend en de lat ligt hoog (één verrijkingso pboekje is echt te mager). Verder kun je denken aan variatie in gesloten en open opdrachten, mogelijkheden voor samenwerken en aandacht voor bijvoorbeeld techniek, kunst en andere thema's dan rekenen en taal. Jouw rol in het begeleiden van hoogwerkers die verrijkingswerk maken, is cruciaal. Verrijken betekent niet zelfstandig werken. Bij zelfstandig werken werkt de leerling aan opdrachten waarbij er sprake is van een gerealiseerd leerniveau; de leerling verbetert zich in wat hij al geleerd heeft. Goed verrijkingswerk is leerstof op een hoger niveau, waarbij er sprake is van leren, grenzen verleggen en uit de comfortzone stappen.

Dat vraagt een zorgvuldige begeleiding. De begeleiding omvat drie stappen: vooraf, tijdens het werken en na afloop. Is dit moeilijk? Nee. Mijn ervaring is dat de kwaliteit van compacten en verrijken vooral afhangt van de inhoudelijke en organisatorische mogelijkheden en de begeleidingsdeskundigheid van jou als leerkracht. Een veel gehoord knelpunt om de kinderen met verrijkingso pstof te helpen is: *Ik heb er geen tijd voor.* Ik realiseer me dat tijd altijd een knellende factor is, maar je hébt geen tijd, je maakt tijd. De gehele dag bestaat uit het maken van keuzes, wat doe je en wat laat je liggen.

In de cursus die ik geef, is juf Berdien nogal stellig: 'Sorry Jan, ik vind het een mooi verhaal, maar ik heb echt geen tijd om de kinderen die extra werk krijgen, te helpen.' Ik kijk haar aan en reageer: 'Vind je dat verrijkingso pwerk overbodig? Of is het nodig voor deze kinderen?' 'Dat kan best zijn,' zegt ze, 'maar ik kan dat er niet bij doen.'

Ik vraag: 'Hoe komt het dat je geen tijd hebt?' Ze zegt: 'Mijn zorg voor de kinderen aan de onderkant neemt alle tijd die ik heb en dat gaat voor.'

Ik besluit het even hard te spelen: 'Dan sla je die toch een weekje over. Dan geef je ze hetzelfde werk nog een keer.' Berdien kijkt me verontwaardigd aan: 'Dat kan niet, want dan komen ze niet verder en leren ze niks.'

Mijn inkoopertje: 'Nee, dat klopt.' Ik laat een stilte vallen en wacht af welke reactie er komt. Het duurt even, maar dan valt het kwartje.

Ik weet dat Berdien een hele goede juf is. Heb ik haar overtuigd? Nee, ik denk het niet. Heeft zij echt de intentie om er voor deze kinderen te zijn? Nee, nu nog niet. Zij heeft echt oog voor kinderen, maar zij hoort in mijn beeld bij de groep 'achterlopers' (zie 1.2) en wil duidelijke handvatten hebben over hoe zij het moet organiseren. Haar frustratie zit in het feit dat ze haar aandacht moet verleggen en daarmee andere, in haar ogen belangrijke, zaken laat liggen. In mijn begeleiding heb ik extra tijd genomen om met haar te kijken naar de mogelijkheden en de onmogelijkheden. Drie maanden later is zij een van de leerkrachten die het het beste op poten heeft gezet.

Het argument 'geen tijd' is naar mijn idee een oneigenlijk argument. Je kent vast de uitspraak *tijd is prioriteit* en dat klinkt als een doodoener, maar het is wel waar. Als je de inzet toont om deze kinderen echt te helpen, vind je een oplossing, hoe dan ook. Het maken van tijd is altijd een kwestie van organiseren, het managen van je onderwijs. Nogmaals, dat betekent keuzes maken. Als je bij het managen van je onderwijs tijd als een knelpunt blijft ervaren, adviseer ik je dit in het team te bespreken en eventueel hulp te zoeken.

Meester Frank geeft les in groep 7-8. Hij heeft een drukke groep en veel kinderen met een specifieke hulpvraag. Hij kan niet de tijd vinden om op een goede wijze zijn excellente en hoogbegaafde leerlingen te begeleiden en dat bevalt hem allerminst. De coördinator hoogbegaafdheid van school kan hulp bieden.

Zij heeft elke week een half uur beschikbaar. Daarin bespreekt ze op welke wijze gecompact wordt met rekenen en taal en geeft ze aan welke opdrachten uit de verrijkende leerlijn worden gemaakt. Ze maakt een rooster waarin staat wanneer de leerlingen met deze taken aan de slag gaan. De leerlingen kunnen hier een week mee vooruit en meester Frank houdt tijdens het lopen van de hulprondes de voortgang in de gaten.

Een ander knelpunt is de volgorde van compacten en verrijken. Zeg eerlijk: wat is voor jou het belangrijkste? De gecompacte basisstof of de verrijkingsstof? Veel leerkrachten zullen de basisstof uit de methode noemen. Als ik vraag of kinderen meer leren van de basisstof of van het verrijkingswerk is het antwoord meestal net andersom. Om het belang van verrijkingswerk te onderstrepen, pleit ik ervoor om op het rooster de volgorde om te draaien en het verrijkingswerk eerst te laten uitvoeren en daarna de basisstof. Een goed alternatief is om een basisstofdag en verrijkingsdag af te wisselen.