



BAREND LAST

leraar, onderwijsmaker en schrijver bij Buro Mindshift & Basisschool De Regenboog in Schijndel
hallo@barendlast.com

Als schoolleider wil je dat je leraren zelfregulatie bij leerlingen bevorderen. Maar dat begint bij jezelf. Dit artikel toont hoe je coregulatie binnen je team versterkt. Leraren die zelf ervaren wat het betekent om gecoreguleerd te worden, kunnen dit beter doorgeven aan hun leerlingen. Zo bouw je aan een échte lerende organisatie, waarin ontwikkeling niet stopt bij het diploma maar doorloopt in de dagelijkse praktijk.

COREGULATIE FACILITEREN BINNEN JE TEAM

DAT DOE JE TOCH NIET ALLEEN?!

Als schoolleider wil je dat je leraren hun leerlingen optimaal begeleiden in hun leerproces. Maar hoe zorg je ervoor dat leraren zelf de vaardigheden ontwikkelen om dit effectief te doen? Het antwoord ligt in coregulatie: het proces waarbij teamleden elkaar ondersteunen in hun professionele ontwikkeling. Alleen wanneer leraren zelf ervaren wat het betekent om gecoreguleerd te worden, kunnen zij dit op hun beurt effectief toepassen bij hun leerlingen.

In dit artikel laat ik zien hoe je als schoolleider coregulatie binnen je team kunt faciliteren. Niet als doel op zich, maar als middel om je leraren te helpen

kunnen reguleren, presteren beter en zijn beter voorbereid op een leven lang leren. Maar wat is zelfregulatie precies? Het meest bekende model, van Barry Zimmerman (2002), knipt het op in drie terugkerende fasen:

1. *Voorbereiding*: je stelt leerdoelen, plant je aanpak en kiest strategieën.
2. *Uitvoering*: je voert je plan uit, monitort hoe het gaat, stuurt eventueel bij.
3. *Reflectie*: je kijkt terug op proces én resultaat en formuleert nieuwe doelen.

Deze cyclus speelt zich af in verschillende domeinen: cognitief (kennis en strategieën), metacognitief (plannen, monitoren, reflecteren), motivationeel (houding, doorzettingsvermogen),

in een netwerk van interacties, waarin leraren, leerlingen en hun omgeving elkaar continu beïnvloeden. Je leert van anderen, met anderen en door anderen (Bransen et al., 2022).

Daarom hanteren Derk Bransen en ik in ons recent verschenen boek 'Dat doe je toch niet alleen?!' (2025) het concept coregulatie: het tijdelijk en doelgericht ondersteunen van andermans leerproces. Je neemt tijdelijk een deel van de regulatie op je, met als doel deze geleidelijk over te dragen.

Misvatting 2: Zelfregulerend leren is alleen een leerlingprobleem

We zien zelfregulerend leren vaak als iets wat leerlingen moeten ontwikkelen. Maar de principes gelden net zo goed voor leraren en hele schoolteams. In een gezonde schoolorganisatie is iedereen continu lerend en dus ook regulerend. Voor jou als schoolleider is het essentieel om te begrijpen dat coregulatie niet alleen plaatsvindt tussen leraar en leerling. Het speelt zich vooral ook af binnen je team: wanneer een ervaren leraar een starter begeleidt; wanneer collega's elkaar feedback geven na een lesbezoek en wanneer jij als schoolleider je teamleden ondersteunt in hun ontwikkeling. En zelfs wanneer leerlingen feedback geven op de aanpak van de leraar.

VERTALEN NAAR LESPRAKTIJK

Het principe is simpel maar sterk: leraren die zelf ervaren hoe het is om gecoreguleerd te worden, kunnen deze ervaring makkelijker vertalen naar hun eigen

GOED VOORBEELD DOET VOLGEN, OP ALLE NIVEAUS IN JE SCHOOL

betere begeleiders te worden voor hun leerlingen. Leraren die zelf ervaren wat het betekent om gecoreguleerd te worden, kunnen dit niet alleen effectiever toepassen bij hun leerlingen, maar gebruiken het ook om hun eigen leraarvaardigheden verder te ontwikkelen. Want goed voorbeeld doet volgen, op alle niveaus in je school.

ZELFREGULATIE

Zelfregulerend leren - het vermogen om je eigen leerproces doelgericht vorm te geven - staat volop in de belangstelling. Terecht, want leerlingen die hun leren

gedragmatig (concreet leergedrag), emotioneel (emotieregulatie) en bronnenbeheer (tijd, energie, hulpmiddelen) (Barr, 2024).

MISVATTINGEN

Er zijn twee misvattingen die ons kunnen belemmeren om de kracht van zelfregulerend leren te benutten:

Misvatting 1: Zelfregulatie is een individueel proces

Door het voorvoegsel 'zelf' zien we zelfregulerend leren te vaak als iets wat je in je eentje doet. Maar in werkelijkheid is leren altijd relationeel. Het vindt plaats



lespraktijk. Ze begrijpen van binnenuit hoe het voelt om ondersteund te worden zonder betutteld te worden, welke vragen helpen om tot inzicht te komen, wanneer je moet sturen en wanneer je ruimte moet geven en hoe je feedback geeft die ontwikkeling stimuleert.

Als schoolleider creëer je dus een optimale leerketen: jij coreguleert je leraren, zij coreguleren elkaar (en jou ook), en vanuit die ervaring kunnen zij hun leerlingen effectief coreguleren. Dit is de essentie van een lerende organisatie.

JE TEAM ALS VOETBALELFTAL

Een heldere manier om al die coregulerende interacties te begrijpen, is de metafoor van het voetbalelftal. Als schoolleider ben jij de hoofdcoach. Je stelt (al dan niet samen met anderen) de teamstrategie op, begeleidt de ontwikkeling van je spelers (leraren) en zorgt dat iedereen optimaal kan leren en preste-

ren. Je taak is niet om zelf te scoren, maar om ervoor te zorgen dat het team als geheel beter wordt. Je analyseert het spel, ziet waar individuele spelers vastlopen, en waar het samenspel hapert. Je leraren zijn de spelers in het veld. Zij hebben hun eigen positie, kwaliteiten en ontwikkelpunten. Maar - en dit is cruciaal - ze zijn niet alleen spelers, zij zijn op hun beurt ook coaches: voor hun leerlingen én voor elkaar. Tijdens het 'spel' coreguleren ze elkaar continu: 'Let op die leerling achterin!', 'Probeer deze aanpak eens', 'Mooi hoe je dat deed!'

In deze metafoor zie je alle vormen van regulatie terug:

- Zelfregulatie: individuele leraren die doelbewust werken aan hun kennis en vaardigheden.
- Coregulatie: jij die je leraren coacht, leraren die elkaar ondersteunen met directe feedback en gezamenlijke reflectie.

- Teamregulatie: het team dat als geheel leert en verbetert, collectieve doelen stelt en samen reflecteert op de voortgang. Het collectieve doel is helder: optimale ontwikkeling voor elke leerling én collega. Maar om dat te bereiken moet iedereen zowel aan individuele als gezamenlijke doelen werken. Een leraar werkt bijvoorbeeld aan betere differentiatie (individueel doel), terwijl het team als geheel werkt aan een doorlopende leerlijn (collectief doel).

HET EXPERTISE-ERVARINGSPROBLEEM

Door coregulatie als inherent te zien voor de professionalisering van je team, ontstaat een lerende organisatie. Doe je dit niet, ontstaat het risico op het zogenoemde 'expertise-ervaringsprobleem' (Ericsson et al., 2018). Dit betekent simpelweg: je kunt als leraar alleen expert worden mét ervaring, maar



ervaring alléén maakt je geen expert. Je moet dus doelbewust aan je eigen leren werken, en dat vraagt dus ook om doelbewuste regulatie.

Denk aan een leraar die al twintig jaar dezelfde lessen geeft. Hij kent ze uit zijn hoofd, maar zonder aanpassing aan nieuwe inzichten of leerlingbehoeften

‘WE LEREN ALLEMAAL. EN WE DOEN DAT SAMEN’

heeft hij eigenlijk één jaar ervaring twintig keer herhaald. Het risico is dat je uiteindelijk enorm effectief wordt in iets dat enorm ineffectief is.

Wat nodig is, is wat onderwijskundigen *deliberate practice* noemen: doelbewuste oefening gericht op verbetering (Ericsson et al., 1993). Dit bestaat uit drie fasen die steeds terugkeren:

1. **Plannen:** je identificeert een specifiek aspect waar je beter in wilt worden.
2. **Uitvoeren:** je oefent gericht, vaak net buiten je comfortzone.
3. **Reflecteren:** je analyseert wat werkte en past je aanpak aan.

Juist ja: bijna dezelfde drie fases als in het eerdergenoemde drie fasen-model voor zelfregulerend leren van Zimmer-

man. Als schoolleider kun je deze ‘doelbewuste oefening’ stimuleren door het te faciliteren middels coregulatie. Oftewel: door het formeel in te bedden in bepaalde aanpakken voor professionalisering. Leraren oefenen dan niet in isolatie, maar met ondersteuning van collega’s en jou. Doe je dit niet, dan kunnen we die mooie slogan ‘Een leven lang leren’ beter omdopen tot ‘Een leven lang leren... tot je diploma!’

ZEVEN WERKVORMEN

Hoe doe je dit precies? Als schoolleider kun je coregulatie binnen je team stimuleren door verschillende werkvormen in te zetten.

Hier zijn zeven beproefde aanpakken:

1. Intervisie en reflectief handelen

Intervisie is als een brainstormsessie voor onderwijsuitdagingen. Een groep leraren komt samen, iemand presenteert een casus, en samen duiken ze in mogelijke oplossingen. Het stimuleert niet alleen probleemoplossing, maar ook metacognitie: het denken over denken (en in dit geval, over onderwijzen).

2. Microteaching

Leraren geven korte instructies (5-10 minuten) aan collega’s, gericht op een specifieke vaardigheid. Na afloop geven

collega’s feedback, waarna de leraar reflecteert en de aanpak bijstelt. Deze cyclus van oefenen, feedback krijgen en bijstellen is een sterke vorm van coregulatie.

3. Co-teaching

Bij co-teaching staan twee leraren samen voor de klas als gelijkwaardige partners. Ze bereiden samen voor, voeren samen uit, en reflecteren samen. Dit biedt directe mogelijkheden voor wederzijdse feedback en ondersteuning. Coregulatie in actie.

4. Effectieve observaties

Observaties hebben soms een slechte reputatie, maar ze kunnen krachtige leermomenten zijn. Stimuleer ‘flitsbezoeken’ waarbij leraren kort bij elkaar

binnenlopen en daarna inzichten delen. Of werk met gestructureerde observatieformulieren die specifieke aspecten van het lesgeven belichten.

5. Onderwijskundig coachen

Onderwijskundig coachen gaat verder dan reguliere coaching door specifiek te focussen op de didactische en pedagogische praktijk. Een onderwijskundig coach werkt een-op-een met leraren aan concrete leervragen uit hun onderwijspraktijk. De coach stelt vragen die reflectie uitlokken, geeft gerichte feedback en helpt de leraar om nieuwe inzichten direct toe te passen in de klas.

6. Lesson study

Bij *lesson study* werken leraren samen om lessen te ontwerpen, te observeren en te analyseren. Eén leraar geeft de les, terwijl collega’s observeren. Vervolgens bespreken ze samen wat goed ging en wat beter kan. Dit klinkt eenvoudig, maar de volledige *Lesson Study*-aanpak is een diepgaand onderzoekend proces met uitgebreide voorbereidings- en analysefasen, waarin leraren systematisch hun vakdidactische kennis verdiepen. Het is geen methode die je ‘even’ toepast, maar een cyclisch proces dat tijd en toewijding vraagt. Uiteraard kun je ook kiezen voor een light-variant, maar de kracht zit juist in de onderzoeksmatige diepgang. In alle varianten bevordert deze aanpak coregulatie doordat leraren samen reflecteren op hun onderwijspraktijk en elkaar ondersteunen in hun professionele groei.

7. Professionele leergemeenschappen

Een professionele leergemeenschap (PLG) is een groep onderwijsprofessionals die regelmatig samenkomt om ervaringen te delen, problemen op te lossen en gezamenlijk te leren. PLG’s zijn gericht op collectief leren en teamregulatie, waarbij leraren samen verantwoordelijkheid nemen voor hun professionele ontwikkeling.

PRACTICE WHAT YOU TEACH

Wil je dat je team verantwoordelijkheid neemt voor zijn leerproces? Dan moet jij dat ook doen. Sterker nog: jouw gedrag is bepalender dan welk beleidsstuk ook. Leiderschap is voorbeeldgedrag. En dat betekent: zichtbaar zijn in je eigen

leerproces. Laat zien waar jij aan werkt. Deel waar je zelf nog niet tevreden over bent. Reflecteer openlijk op keuzes die niet goed uitpakten en vertel wat je ervan geleerd hebt. Wanneer jij die ruimte neemt, geef je impliciet toestemming aan je team om datzelfde te doen. Zo ontstaat er een cultuur waarin leren niet iets is wat je ‘doet omdat het moet’, maar iets wat normaal is. Waarin het delen van leerervaringen, twijfels en successen bijdraagt aan de collectieve ontwikkeling. Dat begint klein. Bijvoorbeeld door teamvergaderingen te starten met een kort leermoment. Door interview structureel op de agenda te zetten. Door leerdoelen zichtbaar te maken in de teamkamer of zelfs op de gang, zodat leerlingen ook zien dat leraren altijd lerende zijn. En door zelf ook feedback te vragen aan collega's. Niet als een kunstje, maar als overtuiging: we leren allemaal. En we doen dat samen. Concrete acties die je morgen al kunt ondernemen:

- Begin de volgende teamvergadering met de vraag: ‘Wat heb je deze week geleerd?’
- Vraag een collega om feedback op je eigen functioneren.
- Deel een eigen leerervaring, inclusief de worsteling.
- Maak tijd vrij voor collegiale consultatie.
- Vier niet alleen successen, maar ook leermomenten.

RISICO'S EN VALKUILEN

Bij het implementeren van coregulatie in je team (en ook in de klas) zijn er enkele valkuilen waar je alert op moet zijn:

1. Gebrek aan gedeelde taal

Zonder gedeeld begrip van concepten als zelfregulatie, coregulatie en teamregulatie, ontstaat er verwarring en miscommunicatie. Investeer in een gezamenlijk vocabulaire en zorg dat iedereen de kernconcepten begrijpt.

2. Onvoldoende ondersteuning

Coregulatie vereist tijd, ruimte en ondersteuning. Zonder deze faciliteiten kunnen leraren gefrustreerd raken en afhaken. Zorg voor een realistisch implementatieplan met voldoende ondersteuning.

3. Vrijheid-blijheid versus overregulatie

Vind de balans tussen autonomie en structuur. Te weinig sturing leidt tot

REFERENTIES

- Barr, S. (2024). *Educate to Self-Regulate: Empowering Learners for Lifelong Success*.
- Bransen, D., Govaerts, M. J., Sluijsmans, D. M., & Driessen, E. W. (2020). Beyond the self: The role of co-regulation in medical students' self-regulated learning. *Medical education*, 54(3), 234-241.
- Ericsson, K. A. et al (2018). *The Cambridge handbook of expertise and expert performance*. Cambridge University Press.
- Ericsson, K. A., Krampe, R. T., & Tesch-Römer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological review*, 100(3), 363.
- Last, B., & Bransen, D. (2025). *Dat doe je toch niet alleen?! Van zelfregulerend leren naar samen (reguleren)*. Boom.
- Zimmerman, B. J. (2002). Becoming a self-regulated learner: An overview. *Theory into practice*, 41(2), 64-70.

verwarring, terwijl te veel controle de motivatie ondermijnt. Zoek samen met je team naar de juiste balans.

4. Te weinig tijd voor implementatie

Verandering kost tijd. Neem de tijd voor een zorgvuldige implementatie en bouw voldoende reflectiemomenten in om de aanpak bij te stellen waar nodig. Is die tijd er niet, wees dan voorzichtig met te snel willen gaan.

5. Eenzijdige focus op leerlingleren

Vergeet niet dat het leren van leraren net zo belangrijk is als het leren van leerlingen. Creëer een cultuur waarin het professionele leren van leraren wordt gewaardeerd en gefaciliteerd.

VAN COREGULATIE NAAR IMPACT

Het uiteindelijke doel van coregulatie binnen je team is natuurlijk beter onderwijs voor leerlingen. Het is dus een

ontmoedigt. Ook creëren ze een veilige omgeving waarin fouten maken mag. Zo ontstaat een mooie cascade: van jouw coregulatie naar die van je team, en van je team naar de leerlingen. Iedereen in de school wordt zowel lerende als coregulator.

BEZINT EER GE BEGINT

Onderwijsvernieuwing heeft in Nederland een wat slechte reputatie. Te pas en te onpas wordt er in de media gerept over falende implementaties, waarbij zogenaamd modieuze concepten zoals eigenaarschap, gepersonaliseerd leren en soms ook zelfregulerend leren worden weggezet als de boosdoeners. Maar het probleem ligt zelden bij de concepten zelf. Het ligt meestal in het feit dat ze ondoordacht vertaald worden naar een aanpak. Als schoolleider ben jij bij

COREGULATIE VEREIST TIJD, RUIMTE EN ONDERSTEUNING

middel. Maar vooraleer het een middel kan zijn, moet het eerst een doel zijn. Houd die doel/middel wisselwerking in gedachten.

Leraren die zelf ervaren hoe waardevol goede coregulatie is, zullen dit uiteindelijk automatisch vertalen naar hun lespraktijk. Ze zullen beter aanvoelen wanneer een leerling sturing nodig heeft en wanneer juist ruimte. Ze zullen effectievere vragen stellen die leerlingen tot nadenken zetten en feedback geven die ontwikkeling stimuleert in plaats van

uitstek degene die deze valkuil kunt voorkomen. Door tijd te nemen. Door het gesprek aan te gaan. Door het goede voorbeeld te geven. Want onderwijsontwikkeling doe je niet alleen. Je team sterker maken, begint bij jezelf. Niet met grote woorden, maar met kleine daden. Met zichtbaar leren. Met het goede voorbeeld geven. Met het creëren van ruimte, ritme en richting. Als jij coregulatie serieus neemt - in je handelen, je gesprekken en je keuzes - dan volgt je team vanzelf. BSM