

Meester – Gezel – Leerling model



Het model 'Meester-Gezel-Leerling' is gebaseerd op de methodiek dat de 'leerling' meeloopt met de 'meester' en zich gaandeweg door afkijken, oefenen, meelopen, overnemen de beroepshandelingen eigen maakt. De Leerling wordt Gezel en mag zich na vele jaren Meester noemen. Voorbeelden kennen we bij beroepen, zoals b.v. vioolbouwer, klokkengieter of glasblazer waarbij het vak in de werkkring pas echt geleerd kan worden.

De Gilde ontwikkeling:

De Leerling treedt in dienst bij de Meester en dient de basisvaardigheden van het vak (de Gilde) te leren. Als de Leerling deze basisvaardigheden van zijn beroepsgroep geleerd heeft en dit aan de Meester bewezen heeft, dan mag deze Leerling toetreden tot de beroepsvereniging (de Gilde) van deze Meester; vanaf nu is hij Gezel. Hierna volgt de verdere beroepsopleiding, het opdoen van praktijk kennis en het uitbouwen van de ervaring. Omdat de inhoudelijke vorming nooit af is, blijft het 'leren leren' in theorie en praktijk, centraal te staan voor zowel Meester, Gezel als Leerling.

Meester – Gezel – Leerling Model

Het model 'Meester-Gezel-Leerling' laat zich samenvatten in de volgende punten

- Leren gebeurt door 'erkende perifere deelname': de lerende is in een assistentenrol betrokken bij echte werkprojecten.
- Leren is identiteitsvorming: de lerende wordt gesocialiseerd als een lid van de 'gemeenschap van vakmensen'.
- Leren vindt plaats in de informele contacten met medenieuwkomers en met vertegenwoordigers van de 'gemeenschap van vakmensen', waarin door middel van verhalen en interacties de gemeenschappelijke kennis wordt gedeeld.
- Het leerproces wordt gestructureerd in relatie tot het werkproces; verschuivingen van randactiviteiten naar kernactiviteiten. Vaak is het zo dat de nieuwkomer eerst taken uitvoert in de eindfase van de productie en daardoor vertrouwd raakt met de gehanteerde kwaliteitscriteria. Later wordt hij/zij ook bij eerdere stadia van de productie betrokken.

- Ontbreken van expliciete instructie: ervaringsoverdracht vindt indirect plaats door voorbeeld, opdrachten en het gebruik van evaluatiecriteria.

Focus op competentie ontwikkeling

Binnen het Meester-Gezel-Leerling model zijn meerdere technieken toepasbaar om individuele leerprocessen te sturen, professionele ontwikkeling te stimuleren en om kennisoverdracht tussen collega's te bevorderen. Zoals b.v. leren, trainen, coaching en feedback geven. Het centrale thema hierbij is de ontwikkeling van de competenties en vaardigheden van de medewerker.

Invoering model

Voor het invoeren hiervan onderscheiden we een aantal stappen:

- A. Het samenstellen van de koppels Meester – Gezel – Leerling
 - a. Zorg voor een optimale klik tussen Meester, Gezel/Leerling
 - b. Stem het aantal Leerlingen/Gezellen af met de Meester
 - c. Zorg voor extra begeleidingstijd voor de Meester

- B. Het opzetten van SMART doelstellingen over de te bereiken resultaten
 - a. Doelen, het pad, de controle momenten dienen helder te zijn
 - b. De educatieve weg moet aansluiten bij de persoonlijke ontwikkeling.
 - c. Verantwoordelijkheden van Meester/Gezel/Leerling zijn vooraf helder

- C. Het afstemmen van de evaluatie momenten
 - a. Regelmatige evaluatie momenten moeten zijn ingepland
 - b. Heldere evaluatie punten en normen
 - c. Eventueel tussentijds aanpassen van doelen/criteria is mogelijk

- D. Het bepalen van de rolstatus Leerling, Gezel, Meester
 - a. Welke proeve van bekwaamheid dient er behaald zijn en wanneer?
 - b. Wanneer word je Gezel en wanneer Meester
 - c. Wat zijn hierbij de criteria

- E. Het ondertekenen van de Leerling-Gezel-Meester overeenkomst
 - a. Heldere verantwoordelijkheden
 - b. Heldere doelen
 - c. Samen op weg naar Meesterschap