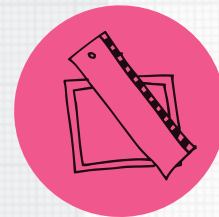


"ZE WERKT HARD,  
 MAAR ..."



**Toen ik deze derdejaars student voor het eerst in de groep aan het werk zag, was mijn beeld direct zeer positief. Ze had een vrolijke uitstraling, benaderde de kinderen positief en stond open voor feedback van haar werkplekbegeleider en van mij. De feedback die ze kreeg verwerkte ze vrijwel direct in haar lessen en handelen.**

In schriftelijke reflecties en het eerste persoonlijk ontwikkelingsplan kwamen wel een aantal aandachtspunten naar voren: er zaten niet alleen veel taalfouten in, het ontbrak ook aan visie... dat bespraken we. Waarom doe je wat je doet? Waar baseer je jouw keuzes op? Welke overwegingen neem je mee in het maken van je keuze? Kortom: er mocht meer diepte komen in haar reflecties. Ook met deze opmerkingen ging de student weer dapper en vastberaden aan de slag. In de periode na dit gesprek was er zeker ontwikkeling zichtbaar. Dat voelt goed als schoolopleider, omdat je merkt dat je iets kan betekenen voor de student, dat je haar naar een hoger niveau kan brengen.

Na een aantal weken hoorde ik echter minder positieve verhalen van de werkplekbegeleider: de student had onvoldoende overzicht en overzicht en ze deed wel iets met de feedback, maar dat was slechts van korte duur. Ze leek het snel weer vergeten te zijn, waardoor de werkplekbegeleider steeds weer van voren af aan kon beginnen. Er was bij deze student geen sprake van een cumulatieve ontwikkeling.

Bij de volgende observatie werd dit bevestigd. De leerlingen waren op veel momenten minder betrokken en de student wist dat niet op te lossen. Ze stemde haar handelen onvoldoende af op de pedagogische behoeften en de onderwijsbehoeften van de leerlingen. In het nagesprek bleek dat de student de geringe betrokkenheid en onrust wel signaleert, maar niet over het handelingsrepertoire beschikt om hier adequaat op in te springen. Dat is een kwestie van ervaring opdoen, uren maken,

oefening, uitproberen en reflecteren. In overleg is positief gesproken over verlenging van de stage en zijn een aantal duidelijke aandachtspunten opgesteld. Op basis van deze aandachtspunten heeft de student heldere en concrete doelstellingen geformuleerd.

Na een aantal weken bleek dat de student zich onvoldoende ontwikkelde en het leerkrachthandelen niet adequaat afstemde op de leerlingen. Dilemma was: wanneer ga je nu daadwerkelijk een onvoldoende geven? Deze student werkt keihard, er is wel ontwikkeling, maar niet de ontwikkeling die we zouden verwachten. We nemen hierin mee dat de begeleiding van haar mentor vrij intensief was. Er waren bijna dagelijks lange reflectieve gesprekken en er is tweemaal een volledige coachingcyclus doorlopen volgens de methodiek van CMA.

Wat tevens meespeelt is dat de student een gunfactor had, omdat ze hard werkte, leuk met de kinderen omging en graag wilde groeien en leren. Dat maakte het ontzettend moeilijk om toch objectief te blijven en te focussen op vaardigheden en bekwaamheden. Voor de werkplekbegeleider was het ook lastig, omdat ze met de student inmiddels een band had opgebouwd en het bijna voelde alsof ze haar eigen begeleiding dan ook een onvoldoende zou geven.

Bovengenoemde zaken zijn goed afgewogen. Er hebben gesprekken plaatsgevonden tussen werkplekbegeleider, student en instituutopleider. Hierin



## SPIEGELEN

OPDRACHT

zijn ook de voorgaande beoordelingen meegenomen. Na het inwinnen van referenties bleek dat op de vorige leerwerkplek hetzelfde beeld bestond: een voortvarende start, vervolgens een dip en tegen het einde nog een spurt. De student kreeg vorig jaar een voldoende voor het werkplekleren met het voordeel van de twijfel. Al deze zaken hebben ons doen besluiten om het functioneren op de werkplek van deze student met een onvoldoende te beoordelen. Mede om haar basis te verstevigen, zodat ze in de LIO-stage niet onderuit zou gaan.

Dit voelde echt als een dilemma, omdat je objectief moet blijven en tegelijkertijd iemand een positieve ervaring gunt. De gouden vraag die ons besluit mede heeft ondersteund was: zien we deze student over een half jaar zelfstandig de groep draaien? Heeft ze voldoende vaardigheden in huis om dit goed te doen?

We kijken terug op een leerzaam proces. We denken zorgvuldig gehandeld te hebben, door gesprekken te voeren en tijdig ontwikkelpunten aan te geven. Het blijft jammer om een onvoldoende te moeten geven, maar door de zorgvuldige afwegingen voelde het als een gefundeerde beslissing.

1. Lees het verhaal goed door.
2. Wat is je eerste reactie?
3. Wat vind je van de handelwijze van de schoolopleider? Herken je er iets in?
4. Met welk deel van het verhaal kun je meegaan?
5. Met welk deel van het verhaal niet? Wat schuurt met je eigen professionaliteit?
6. Bespreek bovenstaande met elkaar.
7. Welke moeilijke beoordelingsbeslissingen heb jij moeten nemen?
8. Hoe heb je dat aangepakt?
9. Bespreek met elkaar de verschillende oplossingsstrategieën die jullie gebruikt hebben.

EXTRA

Als studenten niet de groei laten zien die wordt verwacht, hoe ga je daar dan mee om? Hoe maak je de beweging van 'vertellen dat het niet goed gaat' naar 'het leerproces ondersteunen'. Hoe doe je dat als opleider?