



Het is november en ik zit met de handen in het haar.... wat moet ik met mijn lio-groep? Veertien hardwerkende vierdejaarsstudenten, die doen, doen, doen, doen, zonder te leren.

We zijn een opleidingsschool en ik heb als schoolopleider al jarenlang ervaring met het lio-traject zoals wij dat hebben vormgegeven. De lio's hebben bij ons een aanstelling en doen hun hele programma in de praktijk: onderzoek, intervisie, portfoliobegeleiding, en trainingen over de meest uiteenlopende onderzoeken. Meestal heb ik de hele club na drie weken in de leerstand en ervaren ze dat als een bevrijding: "O, het gaat niet om de regeltjes en de modellen, maar om het leren. En daardoor word ik een goede leraar, wow!" Ik ben daar inmiddels helemaal aan gewend geraakt.

Maar deze groep is anders. Taakgericht, zo snel mogelijk alles koppelen aan de voorschriften, alles vlug invullen. De voortgangsgesprekken vinden ze een openbaring: "Wat stel jij goede vragen, wat is dit zinvol!" Maar alles wat we in de groep doen, leidt tot zuchten, desinteresse, en zelfs opstand. De experts die trainingen geven, worden soms afgeserveerd, en er vallen verwijten zoals "Daar is niet goed over gecommuniceerd." Niemand lijkt open te staan. Wat nu?

Het is dit jaar voor het eerst dat ik niet in mijn eentje de regie heb over het opleidingstraject. Met drie collega's, van mijn school en van de lerarenopleiding, begeleid ik de groep. We dachten



dat dat prima zou gaan: we werken nu namelijk met leeruitkomsten in plaats van met voorgeschreven formats. Elke lio mag zelf formuleren hoe hij of zij zal laten zien dat hij/zij bepaalde doelen heeft bereikt. Ideaal, toch? Hoe kan het dan dat het niet lukt?

Iedereen lijkt houvast te willen zoeken en niemand gaat echt op zoek... Ik praat met mijn collega's. Wat gebeurt er? Wat moeten we doen? "Het komt vanzelf", zegt een van hen. "Ze hebben wat meer tijd nodig." Maar ik zie dat dit te lang gaat duren. Ik kan zo niet verder. Ik vind het lastig, want ik ben erg van het samenwerken. Het liefste wil ik samen zoeken hoe we het gaan oplossen. Ik heb echter ook gezien dat we als collega's in theorie wel op dezelfde lijn zitten, maar in de uitvoering niet. Ik besluit een ingreep te doen. Gewoon maar even proberen.

Ik ga met de groep in gesprek. In m'n eentje. Ik laat ze uitgebreid vertellen over hun frustraties. Ik hou mijn mond... oei, wat moeilijk... want er komt veel over tafel waar ik graag op zou willen reageren met 'ja, maar...'. Ik stel alleen maar vragen. Verheldering, toelichting, reacties van anderen. De groep is opgelucht. "We hebben het gevoel dat er nu echt naar ons is geluisterd." Er ontstaat wat eerste relativering: niet álles is slecht, er waren ook goede dingen.

Zodra alles is gezegd, antwoord ik: "Ik ga zo meteen op jullie punten in, maar eerst wil ik iets delen in de vorm van een metafoor. Vinden jullie dat goed?" Ze vinden het goed. Ik heb het verhaal die ochtend bedacht. Ik vind het reuze spannend, want eigenlijk

vraag ik deze groep, die niet zo heel erg open staat, rustig te luisteren en ik heb geen flauw idee of het beeld gaat werken. Maar vooruit met de geit: wie niet waagt...

Ik vertel de lio's mijn eigen versie van Roodkapje. Ik zal de verleiding weerstaan om het hier in bloemrijke taal nog eens over te doen, en ik beperk me tot de strekking. In mijn sprookje heeft Roodkapje haar route naar grootmoeder precies uitgestippeld. Natuurlijk komt ze onderweg een wolf tegen die haar wijst op andere routes, op bloeiende bloemetjes die ze ook mooi zou kunnen plukken, op heerlijke besjes waarmee grootmoeder óók heel blij zou zijn, maar Roodkapje is vasthoudend: dit is mijn keus, ik laat me door jou niet van mijn pad afbrengen, en als je nu niet opzout, zet ik een tweet op #meToo. Roodkapje arriveert zo keurig bij grootmoeder en geeft haar de verse koekjes. Grootmoeder is tevreden en Roodkapje wandelt precies hetzelfde pad terug... naar AF.

Als ik ben uitverteld, is het even heel stil. Er wordt diep nagedacht. De lio's begrijpen heel goed de metafoor. Dan zegt een van hen: "Maar als ik het assessment gedaan heb, dan is mijn mandje leeg, en dán wil ik wel graag tijd om bloemen te plukken." Ik begrijp het. Ze voelen een loden last en zijn bang dat ze niet slagen. Ik antwoord: "Dus je gebruikt dit jaar, dat er speciaal voor is ingericht, niet om zo veel mogelijk te leren en je denkt dat je dat daarna gemakkelijk kunt doen?" Er ontstaat een gesprek over verwachtingen. "Ik wil dat jullie goede docenten worden. Als je het hele jaar leert,

beloof ik je dat je slaagt. Dat komt gewoon goed.”
Voor het eerst heb ik het idee dat ze mij een beetje gaan vertrouwen. Stap één, denk ik.

Een week of twee later zet ik nog een stap. Ik spreek over leren, waarbij ik allemaal termen gebruik die de lio's niet direct kunnen verbinden met het hun vertrouwde repertoire. Ik spreek over 'driedimensionaal leren' (in plaats van over cyclisch leren), ik verzin er van alles om heen. Ik spreek over 'briljante mislukkingen' die nodig zijn. Er gaat iets borrelen. Weer een week later vraag ik welke docent van Harry Potter een goede docent is en waarom. Er ontstaat een levendige discussie.

Maar ik doe ook iets anders. Ik heb een overleg met collega's. We delen onze beelden, we steggelen over de betekenis, we spreken over hoe we de eerste weken ervaren hebben, óók waar het elkaars handelen betreft. Wat hebben we zélf ingezet waardoor de lio's niet in de leerstand kwamen? Dat levert heel veel op. Ik ben nu pas helemaal eerlijk over wat ik van de start vond, wat ik zag en wat ik zelf deed. Ik besef: dit had ik veel eerder moeten doen. We maken plannen voor het volgende jaar (anders beginnen) én we bespreken hoe we verder omgaan met deze groep.

Half januari merk ik het resultaat. De groep komt in een andere stand. Pffff. Gelukt. Er is een andere houding, er is meer avontuur, er is meer vertrouwen. Er wordt geleerd. Wat een opluchting. Ik heb zelf ook geleerd: eerder verbinding zoeken met collega's, meer rekening houden met wat ik zie en voel bij de lio's, eerder het gesprek met hen aangaan.

OPDRACHT

Geef het verhaal een titel!

1. Lees het verhaal door.
2. Geef het verhaal een titel.
3. Deel en bespreek de titels met elkaar.
4. Maak een webschema dat alle aspecten in het verhaal en de eventuele samenhang laat zien. Wat valt jullie op? Wat zijn de centrale thema's?
5. Welk thema spreekt jou het meeste aan en waarom?
6. Terugkijkend, vind je de titel nog passend? Als je de titel zou willen veranderen, wat wordt dan de nieuwe titel?
7. Bekijk de thema's. Waar gaan ze over? Over de student, de schoolopleider, het programma, anderszins? Kies een thema uit dat je met elkaar wat diepgaander bespreekt.

EXTRA

Studenten voorbereiden op werkplekieren krijgt vaak niet de aandacht die dit verdient. Ook hier geldt: een goed begin is het halve werk.

- Bespreek met elkaar of en hoe jullie studenten voorbereiden op het leren op de werkplek. Wat komt daarbij aan de orde? Wie is erbij betrokken? Waar loop je tegenaan? Wat gaat naar tevredenheid? Hoe denken studenten hierover? Ervaren zij dat ook zo?
- We streven ernaar om studenten zelf regie te laten nemen over het eigen leren. Het verhaal maakt duidelijk dat dat op gespannen voet kan staan met het behalen van een assessment. Op welke manier zorgen jullie ervoor dat studenten de regie nemen? Hoe worden zij actieve leerders?

Meer lezen?

- Onstenk, J. (2015). *Het werkplekcurriculum in de school: leren op de werkplek*. Kwaliteitsreeks Opleidingsscholen (PO). Utrecht: Steunpunt Opleidingsscholen – VO-raad & PO-Raad.
- Onstenk, J. (2018). *Het werkplekcurriculum in de school. Opleiden op de werkplek*. Kwaliteitsreeks / Verdieping (PO). Utrecht: Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.
- Onstenk, J., & Van Veldhuizen, B. (2017). Leren van werken in de school. In M. Timmermans & C. Van Velzen (Eds.), *Kennisbasis Lerarenopleiders. Katern 4: Samen in de school opleiden*. (pp. 75-86). Breda: Velon.
- Timmermans, M., Kroeze C. (2019). *Een samenhangend curriculum ontwerpen in de driehoek. Opbrengsten van een ontwerpnetwerk*. Utrecht: Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.