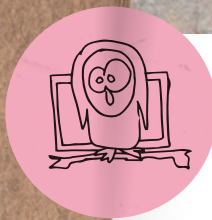


Professie
"DAT
NOOIT
MEER"



Ik ben een ervaren docent en begeleid al enige jaren studenten bij ons op school. Nu begeleid ik Marjolein, een zij-instromer in de laatste fase van haar opleidingstraject. Marjolijn heeft voordat zij startte met de opleiding al een tijdje bij ons op school meegelopen.

Om mijn kennis en vaardigheden weer wat op te frissen, ben ik naar een scholingsbijeenkomst gegaan op het instituut. Daar hoorde ik over een andere manier van begeleiding, waarbij scaffolding centraal staat. Op het moment dat de student en ik het nodig vinden, kunnen we de les stilleggen en kan ik een aantal tips influisteren. Daarna kan de student de les weer oppakken. Het leek me een effectieve begeleidingsstrategie. Omdat we al zes weken samenwerken, leek het me een goede aanvulling op mijn begeleiding, waardoor Marjolijn zich sneller kan ontwikkelen en de kinderen goede vooruitgang blijven boeken.

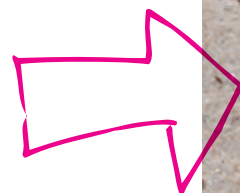
Dus toen ik terugkwam op school, vertelde ik Marjolijn over deze werkwijze en dat ik het graag wilde toepassen tijdens een van haar volgende lessen. Ik gaf aan dat het voordeel van deze manier van begeleiden is, dat zij meteen haar aanpak kan aanpassen en niet hoeft te wachten tot de feedback na de les. Enigszins behoedzaam gaf ze aan dat ze

er wel in mee wilde gaan. Achteraf vraag ik me af of ik op dat moment niet langer had stil moeten staan bij haar terughoudende reactie.

Tijdens de les stelde Marjolein vragen en accepteerde ze het eerste antwoord van de leerlingen telkens, zonder verder door te vragen. Ik onderbrak de les en fluisterde haar in om door te vragen op de antwoorden van de leerlingen, zodat ze verder denken. Marjolijn raakte echter geïrriteerd en verward en nam mijn suggestie niet over. De rest van de les verliep gespannen en exact volgens de voorbereiding.

Toen ik er na de les met haar over probeerde te praten, kon ze me niet echt vertellen wat het probleem was. Dat gaf mij het gevoel dat ik deze benadering niet meer met haar kan gebruiken. De volgende keer zal ik de feedback dus helaas weer achteraf moeten geven. Dat vind ik zelf erg jammer, omdat ik zou willen dat Marjolijn zich sneller ontwikkelt, maar ook omdat ik denk dat het leren van de leerlingen op die manier beter wordt ondersteund. Ik wil de resultaten graag goed houden, want dat is tenslotte mijn verantwoordelijkheid.

Wordt vervolgd...



DE KERN VAN HET PROBLEEM

OPDRACHT

1. Lees het verhaal goed door en beschouw het als een inbreng tijdens een interviewsessie. Het verhaal schetst kort de context en geeft wat essentiële informatie. Wanneer een van de groepsleden zich herkent in dit verhaal, kan hij/zij de rol van de schoolopleider/werkplekbegeleider op zich nemen. De 'informatiefase', die bestaat uit het stellen van vragen aan de inbrenger, kan dan daadwerkelijk plaatsvinden.
2. Analyseer met elkaar de situatie: Bespreek met elkaar wat er aan de hand is. Wat is het probleem? Welke factoren hebben een rol gespeeld bij dit probleem? Wat is de kern van het probleem van de schoolopleider? Benoem dat kort en bondig.
3. Wat zijn mogelijke oplossingen voor het gesignaleerde probleem. Schrijf eerst ieder voor zich een oplossing op. Deel en bespreek die daarna met elkaar. Wanneer een van de groepsleden de rol van schoolopleider/werkplekbegeleider vervult, dan vertelt hij wat hij van de oplossingen vindt en welke hij zelf gekozen zou hebben.
4. Reflecteer op wat dit gesprek je heeft opgeleverd. Wat heb je geleerd van dit verhaal? En van de gekozen oplossingen?

HET VERVOLG

Het verhaal van de schoolopleider/
werkplekbegeleider eindigt als volgt:

Ik was teleurgesteld dat deze interventie niet succesvol was. Ik zal het niet opnieuw doen, omdat ik denk dat het onze relatie heeft geschaad en het me meer werk heeft gekost. Ik ben er niet zeker van of ik nog een keer naar een scholingsbijeenkomst op het opleidingsinstituut zal gaan. Ik heb al veel ervaring en door dit voorval weet ik niet zeker wat ze me kunnen leren, omdat ze zelf geen studenten in de klas begeleiden.

OPDRACHT

5. Een laatste reactie....?

MEER LEZEN?

- Clarisse, M. (2017). Samen werken aan samen opleiden: interview lerarenopleiding en scholen. *Praktijkbijdrage. Katern 4. Samen in de school Opleiden. Kennisbasis Lerarenopleiders*. (pp. 35-36). Breda: Velon.
- Crasborn, F., & Hennissen, P. (2019). Integratief begeleiden op de werkplek. Modellen en methodieken voor opleidingsdidactisch handelen. In G. Geerdink & I. Pauw (Eds.), *Kennisbasis Lerarenopleiders. Katern 7: Opleidingsdidactiek: Hoe leiden we leraren op?* (pp. 55-84). Breda: Velon
- De Vries, E. & Kiewit, L.. (2017). Aanmodderen of aanmoedigen. *Praktijkbijdrage. Katern 4. Kennisbasis Lerarenopleiders*. (pp. 87-88). Breda: Velon.
- Poulussen, N. (2020). CMA: een opleidingsdidactiek bij het leren op de werkplek. In *Leerkracht. Vierkant achter de driehoek*. Speciale uitgave, Lectoraat Leerkracht, Breda, 22 januari. https://www.i-flipbook.nl/nl_nl/flipbook/2170-glossy-leerkracht-2020.html#1