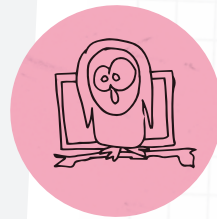


KIEZEN VOOR HET EXPERIMENT



Toen ik schoolopleider werd binnen ons partnerschap werd het mij al snel duidelijk dat er een grote kracht schuilgaat achter de werkplekbegeleider. Wanneer die werkplekbegeleider een open blik heeft, ruimte heeft voor en ruimte geeft aan de student, en samen met de student wil leren, dan heeft de student een mooie leerplek te pakken op de partnerschool.

Het opleidingsinstituut gaf een training aan werkplekbegeleiders, die verplicht was voor alle werkplekbegeleiders die zijn betrokken bij Samen Opleiden. De training werd gegeven op het instituut. In mijn ogen was de inhoud goed: van informatie over het curriculum tot het oppoetsen van coachvaardigheden; van het nabootsen van een coachgesprek met een trainingsacteur tot het zelf coachen in de klas. De werkplekbegeleider zelf dacht er echter anders over.

Ook al werden de trainingen op de evaluatieformulieren met een goede voldoende beoordeeld, in de wandelgangen hoorden wij van de schoolopleiders andere geluiden. Steeds meer leek het alsof de training onvoldoende aansloot bij de wensen van de werkplekbegeleider. En juist die werkplekbegeleider willen we enthousiast maken voor Samen Opleiden! Een uitdaging voor ons als projectteam: hoe kunnen wij zorgen voor een training die werkplekbegeleiders echt motiveert en tot leren brengt?


In eerste instantie gingen we aan de slag met de inhoud van de training zelf. Van vier hele dagen gingen we terug naar twee middagen, waarin we de elementen opnamen die er echt toe leken te doen en die het hoogst waren gewaardeerd. Het voelde goed om een aanpassing te doen die de werkplekbegeleider in onze ogen ten goede kwam. Maar we sloegen de plank mis. De onvrede herhaalde zich: werkplekbegeleiders voelde zich

niet intrinsiek betrokken bij de training en kwamen er eigenlijk alleen naartoe omdat het moest.

Toen ik naast het schoolopleiderschap ook de taak van programmaleider Samen Opleiden kon krijgen, greep ik deze kans met beide handen aan. Een taak waarin ik nog meer zou kunnen leren, maar vooral ook een taak waarin mijn stem een groter bereik zou krijgen. De training voor werkplekbegeleiders was een van de eerste zaken die ik onder de loep nam, want ondanks de aanpassingen – betekenisvoller en korter – had de training niet het gewenste effect.

Ik ging in gesprek. Eerst op het instituut met de projectleider Samen Opleiden die met een waardevolle tip kwam: ga het gesprek aan met de werkplekbegeleiders! Vraag door, waarom voelen zij zich niet betrokken bij deze training? En dat heb ik gedaan.

Ik voerde niet alleen gesprekken met de werkplekbegeleiders zelf, maar ook met hun schoolleiders, met de projectleider binnen het bestuur en met de schoolopleiders. Al snel werd het mij duidelijk. De werkplekbegeleiders hadden geen behoefte aan alweer een training. Voor velen was dat een herhaling van zetten, omdat ze coachvaardigheden hadden opgedaan in andere trainingen en opleidingen. Daarnaast is de werkdruk in het onderwijs op dit moment hoog. Je klas in de steek laten om voor een training



helemaal naar het opleidingsinstituut te moeten, voelde voor velen als een bezwarende factor. Wel hadden zij behoefte aan uitwisseling met andere werkplekbegeleiders, wilden zij meer leren over het curriculum, en stond oplossingsgericht coachen hoog op het verlanglijstje van de werkplekbegeleiders.

Met deze bevindingen ging ik terug naar het instituut. Wat fijn dat ik mij daar zo serieus genomen voelde. Ik kreeg de ruimte voor een experiment. Wat als we binnen een schoolbestuur gaan experimenteren met een werkplaats voor werkplekbegeleiders? Geen training, maar een moment van samenzijn waarin ze samen werken en samen leren. Niet op het instituut, maar gewoon binnen het eigen bestuur. Dat scheelt reistijd en geeft ruimte om in te spelen op wat er leeft binnen het eigen bestuur. Welke uitdagingen spelen er, wat willen deze werkplekbegeleiders leren?

De input van het instituut komt via de instituutopleiders terecht in de werkplaats voor werkplekbegeleiders. Samen bedachten we praktische workshops met een zinvolle inhoud, bijvoorbeeld over het beoordelingsformulier: hoe beoordeel je nu eigenlijk? Wanneer ik op een beoordelingsformulier een 4-puntsschaal moet invullen, wat betekent voor mij die 4? En voor jou? Is dat voor iedere werkplekbegeleider hetzelfde? Alleen al het gesprek hierover was enorm zinvol.

Zo zijn we aan de slag gegaan met experimenteren. Ik vond het spannend! Hoe zouden de werkplekbegeleiders dit experiment ontvangen? Zouden zij zich open stellen? Ik besloot mijn eigen onzekerheden aan de kant te zetten en het gewoon

te gaan doen. Bij experimenteren hoort durf. En het werkte. De werkplekbegeleiders voelden zich gehoord en vonden het prettig om elkaar te ontmoeten. Zij voelden zich gewaardeerd door het instituut, doordat het instituut de moeite nam om mensen naar de besturen toe te sturen, in plaats van andersom.

Dit succes zorgt ervoor dat wij het experiment komend schooljaar gaan uitbreiden naar de andere betrokken schoolbesturen. Dat betekent dat er vanuit Samen Opleiden geen training meer plaatsvindt op het instituut, maar dat we in elke bestuur volledig op maat gaan werken. Geen standaard trainingen meer, maar inspelen op de vragen van de werkplekbegeleiders binnen het betreffende bestuur. Daar willen wij met Samen Opleiden ook naartoe: de student die het vermogen heeft om te werken vanuit zijn eigen leervragen en niet vanuit een van bovenaf opgelegd curriculum.

Ik heb hiervan geleerd dat het experiment een spannende, maar vooral zinvolle manier is om te achterhalen wat werkt en niet werkt. Het zorgt voor een open houding waardoor we breder durven kijken en beter kunnen aansluiten bij de behoeften die er zijn, maar waar we niet in voorzagen. Het allerbelangrijkste dat ik heb geleerd, is dat we niet over, maar met studenten en werkplekbegeleiders moeten praten. Wanneer we hen echt zien en zij zich serieus genomen voelen, komen zij veel meer uit hun comfortzone en durven ze te laten zien waarin zij willen groeien. We zijn dus niet aan het opleiden, maar we leren samen: Samen Opleiden!

ZOZ

OPDRACHT

TRIGGERS

1. Lees het verhaal door.
2. Het verhaal beschrijft verschillende fases, die de schoolopleider aanzetten tot nadenken en actie: welke fases herken je, welke triggers zijn er voor de schoolopleider?
3. Op welke manier(en) lost de schoolopleider het probleem op?
4. Wat vind je van de gekozen oplossing(en)?
5. Bespreek dat met elkaar.
6. Professioneel leren van de werkplekbegeleiders. In het verhaal speelt het leren en scholen van werkplekbegeleiders een belangrijke rol.
 - Wat trekt je aan in de gepresenteerde scholing voor werkplekbegeleiders? Waarom?
 - Waar zet je vraagtekens bij en waarom?
 - Welke visie ligt er volgens jou ten grondslag aan deze manier van werken?
 - Wat zijn de doelen, inhouden en opbrengsten van de gepresenteerde manier van werken?
7. Reflecteer en benoem voor jezelf wat dit verhaal jou oplevert.

EXTRA

Waarborg 1 uit het kwaliteitskader *Samen Opleiden & Inductie*^{xxiv} luidt: 'Het partnerschap heeft een gezamenlijk en gedragen beeld van het beroep van leraar en heeft dat vertaald in een visie op het leren.'

Deze visie op leren is het fundament van het opleiden van studenten, maar ook van de professionalisering van alle betrokkenen bij Samen Opleiden.

- Bespreek met elkaar welke visie op leren aan het verhaal ten grondslag ligt.
- Welke visie op leren heeft jullie partnerschap? Hoe zie je die visie terug in professionaliseringsactiviteiten voor bijvoorbeeld werkplekbegeleiders?
- Deel die visies met elkaar. Bespreek zo concreet mogelijk hoe de visie wordt vertaald naar het leren van werkplekbegeleiders.
- Welke scholingsmogelijkheden voor werkplekbegeleiders biedt het eigen partnerschap?
- Wat zijn doelen en inhouden?
- Hoe komt die scholing tot stand? Is er input van de werkplekbegeleiders zelf?
- Welke beelden en meningen hebben de werkplekbegeleiders van/over de scholing?

NOTTIES

1. The first time I saw a nobby was in a shop in London. I was looking at a pair of shoes and the shop assistant was talking to me. I was a bit nervous and she was a bit nervous. She was a nobby.

2. I was in a shop in London and I was looking at a pair of shoes. The shop assistant was talking to me and I was a bit nervous. She was a nobby.

3. I was in a shop in London and I was looking at a pair of shoes. The shop assistant was talking to me and I was a bit nervous. She was a nobby.

4. I was in a shop in London and I was looking at a pair of shoes. The shop assistant was talking to me and I was a bit nervous. She was a nobby.

5. I was in a shop in London and I was looking at a pair of shoes. The shop assistant was talking to me and I was a bit nervous. She was a nobby.

6. I was in a shop in London and I was looking at a pair of shoes. The shop assistant was talking to me and I was a bit nervous. She was a nobby.

7. I was in a shop in London and I was looking at a pair of shoes. The shop assistant was talking to me and I was a bit nervous. She was a nobby.