



Dit jaar heb ik op mijn school drie studenten begeleid. Twee van hen deden het uitstekend en ontwikkelden zich goed; de derde – Simon – was aanzienlijk langzamer en had er moeite mee om zich alle competenties eigen te maken. Ondanks het feit dat Simon open stond voor feedback, was er nauwelijks vooruitgang zichtbaar en bleven dezelfde aandachtspunten terugkomen. Dit leidde tot frustratie bij de werkplekbegeleider.

Gedurende de eerste periode werd Simon gevraagd een aantal lessen te geven. Ter voorbereiding kreeg hij de eerste vier weken de gelegenheid om te observeren en samen met zijn werkplekbegeleider en andere collega's de lessen voor te bereiden. Soms nam hij ook al kleine onderdelen over. Daarna nam Simon de lessen helemaal zelf voor zijn rekening, onder begeleiding van de werkplekbegeleider natuurlijk. Als schoolopleider wees ik de werkplekbegeleider erop dat dit de normale gang van zaken was. Simon had weliswaar al een andere hbo-opleiding afgerond, maar had geen ervaring als leraar. Natuurlijk differentieerde hij nog niet zoals het zou moeten en gaf hij nog niet alle leerlingen de uitdaging die ze nodig hadden, maar dat zijn ook meer gevorderde vaardigheden, die zeker in de tweede periode aan de orde zouden komen.

Net als de werkplekbegeleider observeerde ik aan het einde van de eerste periode de lessen van Simon en legde daarbij de nadruk op zijn klassenmanagement, de relatie met de leerlingen en zijn planningsvaardigheden. De werkplekbegeleider spitste haar feedback toe op de momenten waarop Simon nog meer uit de kinderen had kunnen halen en hen had kunnen uitdagen, of activiteiten anders had kunnen aanpakken. Natuurlijk vond ik dat ook belangrijk, maar ik bleef me richten op de vraag of de leerlingen iets geleerd hadden van Simons les. Volgens de werkplekbegeleider was dat zeker het geval. Samen concludeerden we dat Simon weldegelijk vooruitgang boekte. Dat leidde bij de tussentijdse beoordeling tot een voldoende, weliswaar met aandachtspunten om verder aan te werken.

Na de vakantie pakte Simon zijn activiteiten op de school weer op en ging hij gericht aan de slag met differentiatie. Na een week of drie benaderde de werkplekbegeleider me weer met de opmerking dat ze niet wist hoe ze Simon verder nog kon begeleiden in het differentiëren. We spraken drie werkwijzen af die Simon de komende weken in elke les moest toepassen. Door dit zo concreet te maken, hoopten we dat Simon meer grip zou krijgen op het differentiëren en dit met meer vertrouwen zou gaan toepassen in de les. En dat bleek zo te zijn. Tijdens alle observaties liet Simon zien dat hij steeds beter ging differentiëren.



OPDRACHT

GEEF HET VERHAAL
EEN TITEL!

Het moment van de eindbeoordeling naderde. Ter voorbereiding op het gesprek met de docent van de opleiding, kwamen de werkplekbegeleider en ik bij elkaar om de eindevaluatie voor te bereiden. De werkplekbegeleider was nog steeds niet zeker van de vooruitgang en kwaliteiten van Simon: verdiende hij wel een voldoende? Om grip te krijgen op het functioneren van Simon, hebben we het beoordelingsformulier van de opleiding erbij gepakt. We hebben bij elk criterium besproken hoe Simon functioneerde en met een markeerstift gemarkeerd wat goed gaat. Hieruit concludeerden we dat hij aan 70% van de criteria voldeed. Toen ik de werkplekbegeleider vroeg wat dit betekende, was haar antwoord: "Nou, hij is absoluut goed". Simon kreeg een voldoende voor het leren op de werkplek en de aandachtspunten die nog openstonden werden meegegeven voor de volgende periode.

1. Lees het verhaal goed door en onderstreep de voor jou belangrijke woorden.
2. Geef het verhaal een titel.
3. Vertel elkaar welke titels jullie hebben gekozen.
4. Bespreek de titels met elkaar: welke motivatie zit erachter?
5. Welke overeenkomsten en verschillen doen zich voor tussen jullie?
6. Op welke wijze weerspiegelen de titels de kern van de uitdaging van de schoolopleider in het verhaal?
7. Wat leer je hier zelf van?

EXTRA

In het verhaal nodigt de schoolopleider de werkplekbegeleider uit om per beoordelingscriterium te markeren wat goed en wat niet goed gaat. Wat vinden jullie van deze werkwijze? Hoe zou je die werkwijze kunnen inzetten in de eigen beoordelingspraktijk?