

Botsende verwachtingen



Ik werk inmiddels 6 jaar als schoolopleider. Vorig jaar kreeg ik een student, Debbie, in de begeleiding. Debbie leek gretig en geïnteresseerd, maar miste vertrouwen en was vrij kritisch bij het ontvangen van feedback. Haar werkplekbegeleider, een ervaren leraar en briljante coach, had zeer specifieke verwachtingen. Belangrijke aspecten van zijn begeleidingsstrategie: het doorlopen van lesplannen, schriftelijke feedback op alle lessen en dit bespreken in een begeleidingsgesprek, en vooral: de student uitnodigen om zelf na te denken over een eigen passende manier waarop lessen nog beter kunnen worden in plaats van tips van de werkplekbegeleider over te nemen. Debbie had hier duidelijk moeite mee. Ze werd er vaak boos over en ze voelde een enorme druk om aan alle verwachtingen te voldoen.

De werkplekbegeleider vond het lastig om met Debbie passende doelen te stellen en om manieren te vinden om met haar vooruitgang te boeken. Er leek een patstelling te ontstaan in hun begeleidingsrelatie. Op de momenten dat Debbie meer dan één verbeterpunt kreeg om aan te werken, klaagde ze dat ze te veel moest doen en dat ze het lastig vond als ze geen concrete verbetertips kreeg. Bovendien had ze veel moeite met de schriftelijke feedback op haar lessen, omdat ze zich telkens opnieuw formeel beoordeeld voelde en het haar niet de ondersteuning gaf die ze zo nodig had, ook al was de feedback wel zo bedoeld. De werkplekbegeleider had het gevoel dat er te weinig ontwikkeling zichtbaar was en dat dezelfde verbeterpunten terug bleven komen.

Op dat moment heb ik ingegrepen. Ik zag ook dat Debbie zich langzaam ontwikkelde en dat ze opmerkingen en adviezen van de

werkplekbegeleider niet oppakte, vooral doordat ze het gevoel had dat de werkplekbegeleider onredelijk was. Wat de werkplekbegeleider ook aanbood, het werd door Debbie afgewezen of Debbie had een excuus waarom het toch niet zou werken. De werkplekbegeleider vond Debbie koppig en niet-coöperatief. Het was dus tijd om een beslissing te nemen.

De werkplekbegeleider en ik besloten om met Debbie in gesprek te gaan. De boodschap van het gesprek was om Debbie uit te nodigen na te denken over wat voor haar zou werken om het werkplekleren tot een goed einde te brengen en hoe ze zelf pro-actiever kon worden. Ook stelde ik een verandering van werkplekbegeleider voor.

Dit werkte echt. Vrijwel meteen zagen we een verandering in de houding van Debbie en in de manier waarop ze het leren op de werkplek



benaderde. Ze was veel minder afwijzend en tegendraads en ze nam zelf initiatief bij de verbeterpunten waar ze aan moest werken. Ze legde er veel positieve energie in.

Debbie heeft nog steeds een aantal punten waaraan ze moet werken, zoals het tempo van de lessen en haar organisatie, maar ze heeft zo veel vooruitgang geboekt, dat ze een voldoende voor het werkplekleren heeft gekregen. En dat terwijl ik 2 maanden ervoor twijfelde of ze verder zou gaan met de opleiding.

OPDRACHT

over rollen en perspectieven:

1. Lees het verhaal goed door.
2. In het verhaal spelen de schoolopleider, de werkplekbegeleider en de student een centrale rol. Verdeel deze rollen binnen je groepje.
3. Beschrijf vanuit het perspectief van de rol die aan jou is toegewezen het dilemma. Reflecteer met elkaar op de gekozen oplossing.
4. Bedenk vanuit het perspectief van de rol die aan jou is toegewezen wat een mogelijke alternatieve oplossing zou zijn geweest.
5. Wat heeft dit verhaal en het gesprek erover jou opgeleverd? Deel dat met elkaar.

EXTRA

Werkplekbegeleiders spelen een cruciale rol in het begeleiden van studenten. Partnerschappen bereiden ze vaak voor op die rol door trainingen voor werkplekbegeleiders te organiseren waarin ze het leren van de student leren ondersteunen én de begeleiding ook enigszins leren uniformeren. Uit onderzoek van Kroeze blijkt dat de kwaliteit van de begeleidingsrelatie vooral wordt bepaald door de 'klik' tussen de begeleiders en de leraren in opleiding (Kroeze, 2014).^{xxi}

- Bespreek met elkaar hoe werkplekbegeleiders binnen jullie eigen partnerschap worden toegerust voor op het begeleiden van studenten. Op welke manier wordt er aandacht besteed aan het managen van de verwachtingen van werkplekbegeleiders?
- In hoeverre is er daarbij aandacht voor de pedagogische relatie of de klik tussen de werkplekbegeleider en de student?
- Welk beleid is er binnen het eigen partnerschap voor het koppelen van leraren in opleiding aan werkplekbegeleiders? En vooral ook: is er beleid voor als het mis gaat?

EXTRA
EXTRA

In bovengenoemd verhaal speelt de werkplekbegeleider een centrale rol. Bespreek dit verhaal eens met een groep werkplekbegeleiders. Wat halen zij uit het verhaal? Wat is hun reactie?