

Nieuwe aanpak / methodiek

Kansen om de rol van de werkplekbegeleider te versterken

Bob Koster Fontys Lerarenopleiding, Martin van der Plas Scaldia, Carlo Jansen ROC Tilburg, Sandra Huveneers Koning Willem 1 College, John van der Kant Eckartcollege.

In dit artikel wordt geschetst hoe in een viertal trajecten bij vier partnerschappen, drie in het mbo en één in het vo, schoolopleiders in gesprek gaan met aanstaande en ervaren werkplekbegeleiders met als doel de rol van de werkplekbegeleider (wpb) te versterken. Basis voor de trajecten vormt de reviewstudie rond werkplekleren van Nieuwenhuis et al. (2017) en dan met name de ontwerpregel: 'Houd rekening met de complexe rol van de werkplekbegeleider'. Dat lijkt makkelijker gezegd dan gedaan. De vier trajecten beschrijven onder andere informele manieren om in dialoog te treden met wpb's over hun complexe rol. De trajecten zijn erop gericht die rol te versterken door tijdens 'koffieautomaatgesprekken' opvattingen uit te wisselen rond bijvoorbeeld sturing en ruimte bieden.

Over het algemeen wordt een leraar gevraagd om wpb te worden op grond van goed leraarschap. De rol van wpb is een andere dan die van leraar, of liever, een meer uitgebreide rol. Die rol willen we in dit artikel verder verkennen.

Aanleiding

Bij veel partnerschappen⁴ is één van de aandachtspunten de rol die de werkplekbegeleider (wpb)⁵ moet en kan spelen bij het opleiden van aanstaande leraren op de werkplek. Die wpb blijkt van grote waarde (Leeferink, 2016). Deze is de spil in het stimuleren van de ontwikkeling van aanstaande leraren die aangeven 'veel te leren' van hun wpb.

In hun reviewstudie formuleren Nieuwenhuis et al. (2017) elf ontwerpregels voor de vormgeving van het werkplekleren. Eén van die ontwerpregels luidt: 'Houd

⁴ Met een partnerschap bedoelen we 'de samenwerking tussen scholen, schoolbesturen en lerarenopleidingen ten behoeve van het opleiden van leraren voor primair onderwijs, voortgezet onderwijs en/of middelbaar beroepsonderwijs' (Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie (2021), p. 12

⁵ Met de werkplekbegeleider (wpb) bedoelen we de opleider op de werkplek die de dagelijkse begeleiding van de aanstaande leraren verzorgt. In het primair onderwijs wordt dit ook wel de 'mentor van de aanstaande leraar' genoemd; in Vlaanderen wordt ook wel gesproken over 'de mentor'.

rekening met de complexe rol van de werkplekbegeleider' (p. 48). Gezien de complexe rol die de wpb heeft bij de professionele ontwikkeling van de aanstaande leraren hebben we, een groep van vooral schoolopleiders, trajecten uitgezet binnen onze eigen partnerschappen met als doel zicht te krijgen op de rol die wpb's spelen en om die rol te versterken. De trajecten bestaan uit het voeren van gesprekken met wpb's of professionaliseringsbijeenkomsten voor wpb's. In dit artikel doen we verslag van deze trajecten. Daaraan voorafgaand beginnen we met het uitwerken van de kernen waaruit het leren op de werkplek bestaat, en het belang en de rol die de wpb daarbinnen heeft.

De basis van het werkplekleren

Bij het werkplekleren van aanstaande leraren staan vier concepten centraal (zie Koster & Stappers, 2019): creëren van veiligheid en vertrouwen, vragend opleiden, verbinden van theorie en praktijk, en contextleren. Naar deze vier concepten wordt regelmatig verwezen als het gaat om het beschrijven van de trajecten die voor de werkplekbegeleiders (wpb's) binnen de partnerschappen zijn georganiseerd.

Door het *creëren van veiligheid en vertrouwen* wordt de basis gelegd waardoor aanstaande leraren ruimte voelen om te experimenteren, ervaringen op te doen, uitdagingen aan te gaan en zich verder te ontwikkelen (Woudt-Mittendorff & Visscher-Voerman, 2019).

Om aan die ervaringen betekenis te kunnen geven is het van belang dat er sprake is van *vragend opleiden* (Crasborn & Hennissen, 2019). Door het stellen van zowel ruimte gevende als confronterende vragen en het geven van feedback worden de aanstaande leraren geholpen om tot de kern van de situatie door te dringen. Uit die kern kan het dominante thema afgeleid worden. Een dominant thema is een thema dat voor de ontwikkeling van de aanstaande leraar relevant is en over een langere periode de aanstaande leraar bezighoudt (Leeferink, 2016).

Als aan dit dominante thema *theorie en bronnen verbonden* worden vindt een verdieping van leren plaats of, zoals Leeferink mooi aangeeft, wordt van een ervaring een leerervaring gemaakt.

Omdat werkplekleren binnen verschillende contexten plaatsvindt wordt dat werkplekleren rijker als ook daadwerkelijk van die *context* gebruik wordt gemaakt (Hammerness & Craig, 2015; Onstenk, 2018).

Het belang van de werkplek(begeleider)

Aanstaande leraren ervaren de werkplek als een waardevolle en leerrijke omgeving, een omgeving die hen uitnodigt tot actieve betrokkenheid

(Nieuwenhuis et al., 2016). Een rijke leeromgeving wordt gekenmerkt door veiligheid, die ontstaat als voorzien wordt in de drie psychologische basisbehoeften (competentie, autonomie en relatie). Maar er moeten zich ook af en toe onzekere situaties voordoen waarvan geleerd kan worden. Immers, dergelijke situaties met schuurmomenten doen zich ook in de toekomstige loopbaan voor.

Naast veiligheid wordt een rijke leeromgeving gekenmerkt door *affordance* en *agency* (Crasborn & Hennissen, 2019). *Affordance* heeft te maken met de leermogelijkheden die een leeromgeving biedt, zoals de collegiale expertise die ingezet wordt, de toegankelijkheid tot alle onderdelen en werkprocessen die relevant zijn voor de uitoefening van het toekomstig beroep, de kwaliteit van de begeleiding en de aanwezige hulpbronnen.

Onder *agency* verstaan we de mate waarin de aanstaande leraren zelf gebruik maken van de mogelijkheden die de leeromgeving biedt. De kwaliteit van de wpb speelt bij het realiseren van een goede of slechte match tussen *affordance* en *agency* een rol. De wpb is pleitbezorger voor de aanstaande leraren, opent deuren en biedt een scala aan leermogelijkheden waaruit zij een keuze maken.

Aanstaande leraren geven aan dat de ervaringen op de werkplek een belangrijke bijdrage leveren aan hun ontwikkeling op het gebied van het leraarschap, met name wanneer er sprake is van een intensieve begeleiding door wpb's (Holdaway, 2017). Als een direct gevolg van de begeleiding door de wpb vonden Boreen et al., (2010) bij aanstaande leraren een hoger niveau van werkplezier, bleek dat kennis beter beklifde, was er sprake van een betere omgang met diverse leerlingen en van betere probleemoplossende vaardigheden op het gebied van instructie.

Trajecten gericht op het versterken van de rol van de werkplekbegeleider

De werkplekbegeleider kan meerdere rollen vervullen. Dat kan bijvoorbeeld de rol zijn van vakinhoudelijk expert of van emotionele support (Nieuwenhuis et al., 2016). Kroeze (2014) onderscheidt de rol van gastheer (de weg wijzen, introduceren, deuren openen), leermeester (onderwijzen, uitdagen, feedback geven), raadgever (ondersteunen, adviseren, strategieën bieden) en rolmodel (juiste gedrag voordoen, juiste houding en waarde tonen).

We hebben ten aanzien van de rol van de werkplekbegeleider binnen elk van onze eigen partnerschappen een traject uitgezet gericht op het versterken van

de rol van de wpb's. Aan dat traject hebben we een kleinschalig praktijkonderzoek gekoppeld waarin we als schoolopleider onderzoek deden naar onze eigen opleidingspraktijk. In het cursusjaar 2021/2022 zijn we als schoolopleiders vier keer bij elkaar geweest om over de rol van de wpb en de opzet van die praktijkonderzoeken van gedachten te wisselen. In de eerste bijeenkomst kwamen we er al achter dat we in eerste instantie spraken over 'de wpb moet dit en de wpb moet dat' maar dat we het veel motiverender vonden om te spreken over 'de wpb kan dit en wil dat'. Dus dat hebben we in de uitvoering van de trajecten meegenomen.

Hieronder geven we per traject aan wat de context is, hoe het is verlopen, welke inzichten het heeft opgeleverd ten aanzien van de rol die de wpb kan spelen en mogelijkheden om die rol te versterken.

Traject bij Scalda

Context

Scalda is als regionaal opleidingscentrum één van de partners van de Zeeuwse Academische Opleidingsschool (ZAOS). Scalda is een middelgrote instelling voor middelbaar beroepsonderwijs en educatie, en heeft iets meer dan 1000 medewerkers. De werkplekbegeleiders (wpb's) krijgen een interne training gericht op de begeleiding van aanstaande leraren.

Na een aantal jaren kwamen we als partnerschap tot de conclusie dat de training tekortschoot in het aanleren van het hierboven genoemde 'vragend begeleiden'. Wpb's hadden de neiging de begeleidingsgesprekken te voeren vanuit een eigen, subjectief vastgestelde agenda; uiteraard met de beste bedoelingen, maar minder geschikt voor het begeleiden van leraren in opleiding en startende collega's.

In overleg tussen het opleidingsteam en de teamleider vindt de selectie van wpb's plaats op basis van goed docentschap, dat wil zeggen in het oog springende pedagogische en/of didactische en/of collegiale kwaliteiten. Echter, de vaardigheden die een goede docent nodig heeft zijn niet hetzelfde als de vaardigheden die een wpb nodig heeft om zijn taak goed te vervullen. Daarom leggen we in onze training sterk de nadruk op gesprekstechnieken en communicatievaardigheden gericht op het versterken van learner agency van de aanstaande leraren. Met learner agency bedoelen we dat de leraar in opleiding zoveel mogelijk zelf de regie neemt in het eigen leerproces.

Verloop

In de trainingssessies worden door de wpb opgenomen begeleidingsgesprekken bekeken en samen geanalyseerd. Naast de basale vraagtechnieken zoals open, niet-suggestieve vragen stellen, aannames checken, luisteren-samenvatten-doorvragen en niet invullen, worden vooral de mate van learner agency en het ingaan op 'aanhaakmomenten' van de aanstaande leraar besproken. Als afsluiting van de training vindt een aantal maanden na de laatste sessie een 'proeve van bekwaamheid' plaats. De wpb neemt een gesprek op met een gecoachte. Dit gesprek wordt geanalyseerd aan de hand van een aantal concrete beoordelingscriteria, zoals het toepassen van coachende gesprekstechnieken, open vraagstelling, gebruikmaken van 'aanhaakmomenten', congruentie tussen verbale en non-verbale boodschap kernen, enz. De wpb selecteert daarbij drie sterke momenten in het gesprek en drie minder sterke momenten. De analyse wordt uitgewisseld met een medecursist. Na de uitwisseling wordt een korte reflectie toegevoegd aan de analyse.

De wpb komt met de trainers en de medecursisten samen voor de proeve. Tijdens de proeve worden de opnames bekeken en besproken aan de hand van de analyses en reflecties. Op grond van een assessmentgesprek door de trainers en de medecursisten wordt besloten om al dan niet tot 'diplomering' over te gaan.

Tijdens dit traject is het verloop door één van de trainers door middel van observatie in kaart gebracht en vastgelegd in de vorm van een beschrijving op hoofdpunten.

Inzichten

Oude patronen kunnen hardnekkig zijn. Het is voorgekomen tijdens de proeve dat iemand als 'docent' het gesprek met de aanstaande leraar ingaat, zich vervolgens realiseert dat het een begeleidingsgesprek is en dat ook duidelijk aangeeft in het gesprek, zich excuseert en verder gaat als 'coach'. Omdat dit voor de wpb een relevant leermoment is geweest, schaamt hij er zich niet voor het minder sterke moment te delen in de proeve.

We zijn tot het inzicht gekomen dat een goede docent niet per definitie een goede wpb is en dat voor een goede werkplekbegeleiding gesprekstechnieken gebruikt worden die niet perse tot het handelingsrepertoire van een docent behoren. Door deze technieken aan aankomende wpb's mee te geven zijn zij in staat om de learner agency van de leraar in opleiding te bevorderen. Het stelselmatig oefenen van gesprekvoering en het afnemen van een proeve dragen volgens de aankomende wpb's bij aan het vragend begeleiden van leraren in opleiding.

In een terugkomsessie met de wpb's is eveneens door verschillende van hen aangegeven dat hun docentschap als gevolg van de training ook aan het veranderen is en de traditionele docenteigenschappen verrijkt worden met een meer luisterende en afwachtende houding. Daardoor zijn ze meer gericht op het zelfregulerende vermogen van hun mbo-studenten. Dat is een mooie bijvangst.

Kernwoorden uit het voorgaande zijn open vragen, coachen, vragend begeleiden en niet agenderen en/of raadgeven. Daarmee blijkt in dit traject de focus met name te liggen op de wpb in de rol van leermeester.

Traject bij 013

Context

Onderwijsgroep Tilburg is een schoolbestuur dat bestaat uit een aantal vmbo- en mbo scholen. In Opleidingsschool 013 werken deze scholen samen met de lerarenopleidingen van Fontys in Tilburg.

Sinds cursusjaar 20-21 stimuleren we in de opleidingsschool de onderzoekende houding van aanstaande leraren en hun ontwikkeling tot autonome professional. Dat doen we steeds vanuit een veilige, geleide basis. Aanstaande leraren worden beschouwd als collega's, zij worden opgenomen in de teams en worden aangemoedigd te experimenteren. Dat laatste gebeurt tijdens de werkplekbegeleiding in het algemeen, bij (thema-)bijeenkomsten en ook bij de zes leerateliers voor aanstaande leraren.

De kunst voor de begeleiding is daarbij om de aanstaande leraren op maat te bedienen en hen, met afnemende sturing, zelf 'op pad te laten gaan'. In de opzet van genoemde leerateliers is gebruik gemaakt van het VESIT model (Voorstructureren, Ervaring, Structureren, Inzoomen, Theorie toevoegen).

Verloop

Al werkend kwamen we erachter dat deze aanpak bij de aanstaande leraren ook vraagt om een andere insteek van de werkplekbegeleiding. Dit inzicht deden we op in onze eigen praktijk en die van andere opleidingsscholen. We zetten er nu op in om de werkplekbegeleider in Opleidingsschool 013 steeds meer facilitator te laten zijn en steeds minder degene die tegen de aanstaande leraar zegt 'hoe het moet'.

We hebben de basistraining voor wpb's aangepast. De wpbs die deelnemen aan de training worden nu uitgedaagd om op zoek te gaan naar wat ze zelf willen leren, door ze vooraf leervragen te laten formuleren en die vragen tijdens de trainingsbijeenkomsten regelmatig terug te laten komen om bij te stellen of aan te passen. Daarmee willen de trainers hen stimuleren om een onderzoekende

houding aan te nemen en daarin agency te tonen, net als de aanstaande leraren in hun stage.

De basistraining is gebaseerd op het VESIT model (zoals hierboven beschreven), de trainers reiken relevante literatuur aan en wpb's die er behoefte aan hebben ontvangen van de trainers meer literatuur.

Tijdens dit traject is het verloop door één van de trainers door middel van observatie in kaart gebracht en vastgelegd in de vorm van een beschrijving op hoofdpunten.

Inzichten

Soms levert deze aanpak schuring op. Deelnemers hebben vaak liever dat zij van de trainers te horen krijgen 'hoe je een stagiair moet begeleiden'. Intentie van de trainers is om de nuance te zoeken, want er is geen pasklaar antwoord op de leervragen van de deelnemers. Zij kiezen hun manier om een antwoord op die vragen te vinden en daarmee het begeleidingstraject van de aanstaande leraar zo goed als mogelijk te faciliteren. Trainers willen daarbij de deelnemers niet blijven voeden, maar hen activeren en stimuleren om hun werkwijze in de begeleiding van aanstaande leraren te onderzoeken.

Uit interviews met deelnemers en evaluatie van de trainers blijkt dat zowel de aanstaande leraar als de wpb in beweging zijn, dat de wpb concrete handvatten voor gespreksvoering heeft gekregen en de aanstaande leraren meer vragend is gaan begeleiden. Ook is de wpb tijdens de training bewust met de eigen leervragen bezig geweest.

Kernwoorden uit het voorgaande zijn aanmoedigen, onderzoeken, stimuleren, en niet zeggen hoe het moet of pasklare antwoorden geven. Daarmee blijkt in dit traject de focus met name te liggen op de wpb in de rol van leermeester.

Traject bij KW1C

Context

Koning Willem 1 College is een MBO school in 's-Hertogenbosch en sinds 2021 ook opleidingsschool met Fontys Lerarenopleiding Tilburg. Om zicht te krijgen op hoe wij de rol van de werkplekbegeleider (wpb) in de opleidingsschool kunnen versterken, hebben we ter voorbereiding van het traject voor wpb's interviews met vijftien aanstaande leraren gehouden. De vraag die daarin centraal stond was 'wat helpt jou bij het leren op de werkplek?' Daarnaast hebben we in

‘wandelgang gesprekjes’ aan de wpb’s gevraagd ‘wat helpt jou en wat belemmert jou in de begeleiding van de aanstaande leraar?’

De aanstaande leraren geven aan dat veiligheid en vertrouwen van de wpb (de klik) en concrete en gerichte feedback van de wpb het werkplekleren versterkt. De wpb’s geven aan dat informatie vanuit de opleidingsschool over procedures en ontwikkelingen, de training coaching vaardigheden en het delen van ervaringen met andere wpb’s bevorderend werkt voor het begeleiden van de aanstaande leraar. Tegelijkertijd geven de wpb’s aan dat onvoldoende facilitering in uren, roosterproblemen en geen klik met de aanstaande leraar, als belemmerend worden ervaren.

Verloop

De uitkomsten van de interviews hebben we vertaald naar de invulling van het traject voor wpb en naar de volgende interventies.

Ten aanzien van de klik met de wpb hebben we afgesproken dat we signalen van aanstaande leraren of van wpb’s die wijzen op een negatieve klik, serieus nemen en dat we eventueel sneller over gaan tot overplaatsing van de aanstaande leraar in plaats van bemiddeling.

Een andere interventie is dat we op de afdelingen gesprekken voeren met teams om de begeleiding van aanstaande leraren een team- of vakgroepverantwoordelijkheid te maken. Op die manier pogen we de mogelijkheid te creëren dat de aanstaande leraar en wpb elkaar kunnen kiezen. De eerste twee weken heeft de aanstaande leraar een buddy(docent), maakt kennis en loopt mee met het hele team. Na die twee weken kiezen de aanstaande leraar en wpb elkaar. De andere teamleden blijven medeverantwoordelijk voor het bieden van een betekenisvolle stageplaats voor de aanstaande leraar. Bijvoorbeeld door ze mee te nemen in lesoverstijgende activiteiten of taken van de wpb over te nemen bij diens afwezigheid of ziekte. Ook willen we in de training voor de wpb’s aandacht besteden aan de klik tussen wpb en aanstaande leraar, door de wpb mee te laten denken hoe we hier het beste mee om kunnen gaan. Daarmee willen we bewustwording bij de wpb creëren hoe essentieel die veiligheid is voor het leren van de aanstaande leraar. Tijdens dit traject is door middel van interviews met aanstaande leraren en korte gesprekken met wpb’s data verzameld. Deze zijn vastgelegd in de vorm van korte verslagen.

Traject bij Eckartcollege

Context

Het Eckartcollege is onderdeel van de Academische Opleidingsschool Noordoost-Brabant (AOS-NO). In de afgelopen jaren heeft de AOS-NO gewerkt aan een gezamenlijk curriculum. Daarin is een van de speerpunten het stimuleren van agency van aanstaande leraren. Aanstaande leraren profiteren sterk van agency: het bevordert diep en betekenisvol leren, geeft zelfvertrouwen en plant een zaadje voor een leven lang leven.

Zoals al eerder aangegeven vormen de werkplekbegeleiders (wpb's) een spil in de begeleiding van het leer- en ontwikkelproces van aanstaande leraren en hebben een nadrukkelijke rol in het stimuleren van agency (Dochy & Segers, 2018). Vragend begeleiden is een manier die daarbij past. De wpb geeft dan ruimte om te experimenteren, omarmt het maken van fouten, stimuleert initiatieven, stelt vragen en gaat in op de leervragen van de aanstaande leraar.

Verloop

Wpb's op het Eckartcollege vinden agency belangrijk en zien voor zichzelf een nadrukkelijke rol weggelegd in het stimuleren ervan. Agency kan namelijk door interactie ontstaan, zoals bij een reflectiegesprek.

Om zicht te krijgen op hoe agency in interactie ontstaat, zijn zeven wpb's op het Eckartcollege geïnterviewd. De zeven interviews kenden eenzelfde opbouw. Een succeservaring in de werkplekbegeleiding vormde het vertrekpunt van het interview. De wpb vertelde waar hij trots op was, beschreef zijn rol in die succeservaring en analyseerde wat de ervaring tot een succes maakte. Vervolgens werd in de interviews ingegaan op vragen over de houding van de wpb ten opzichte van agency, over interventies die de wpb in interactie met de aanstaande leraar inzet en over hoe de visie van de wpb op agency zich verhoudt tot het handelen van de wpb.

Bij het eerste cluster interviewvragen gaven alle wpb's aan agency belangrijk te vinden en zelfs een onmisbaar aspect van werkplekleren. Agency werd opgevat als *"iets dat kan ontstaan"* en waar een wpb invloed op kan uitoefenen.

Om het tweede cluster interviewvragen te beantwoorden, werd een model van König gepresenteerd. In dat model staan verschillende interventies die de wpb in interactie met een, in dit geval, aanstaande leraar kan inzetten. Het model onderscheidt twee soorten interventies: interventies waarin de inbreng, gedachten en ervaringen van de aanstaande leraar het vertrekpunt vormen, tegenover meer sturende interventies waarin de inbreng, gedachten en ervaring

van de wpb centraal staan.

De inbreng, gedachte en ervaring van de lerende					De inbreng, gedachte en ervaring van de wpb			
Luisteren	Terugkoppelen	Verhelderen	Stimuleren	Vragend toevoegen	Informatie geven	Adviseren	Oordelen	Opleggen

Figuur 1: Model van König

Vijf van de zeven wpb's gaven aan vooral interventies met een sturend karakter 'aan de rechterkant' van het model toe te passen, zoals Oordelen en Opleggen.

Bij het derde cluster interviewvragen werd ingegaan op hoe deze interventies zich verhouden tot de eigen kijk van de wpb's op het stimuleren van agency. Bij alle geïnterviewde wpb's ontstond schuring. De eigen kijk op het stimuleren van agency bleek namelijk niet altijd in lijn te zijn met de interventies die de wpb in interactie met de aanstaande leraar inzette. Zoals een van de wpb's het verwoordde: *"Ik weet dat het stimuleren van agency belangrijk is. Ik vind het ook belangrijk, maar ik handel er al jarenlang niet naar."* Een andere wpb noemde het interview een leermoment, omdat *"ik voorafgaand aan dit interview mijn aandeel in het stimuleren van agency niet zo zag. Het model van König heeft daarin verandering gebracht."*

Inzichten

Uit de interviews werd duidelijk dat er bij wpb's behoefte is aan scholing. Daarmee kunnen interventies 'aan de linkerkant' van het model worden geoefend. Dat heeft op het Eckartcollege geleid tot twee 'kampvuursessies', waarin wpb's met aanstaande leraren hun interacties bespraken, analyseerden en oefenden om zo interventies in te zetten die de inbreng, gedachten en ervaringen van de aanstaande leraar centraal stelden.

Kernwoorden uit het voorgaande zijn ruimte geven, stimuleren, vragen stellen, ervaringen van de aanstaande leraar centraal stellen. Daarmee blijkt in dit traject de focus met name te liggen op de wpb in de rol van leermeester.

Conclusies en kansen om de rol van de werkplekbegeleider te versterken

In de vier trajecten is al werkend op een onderzoeksmatige manier inzicht is verworven in de doelen, het verloop en de opbrengsten van de verschillende trajecten gericht op het verhelderen van de rol van de wpb en het versterken van die rol. Er is geobserveerd tijdens de bijeenkomsten, er is gekeken naar de

reacties van deelnemers, er zijn korte gesprekken gevoerd (ook met aanstaande leraren), er is al werkend bijgesteld en er zijn nieuwe aanpakken ontwikkeld.

Hoewel de focus van de trajecten vooral gericht was op het beïnvloeden van het handelen van de wpb in de richting van bijvoorbeeld het meer leggen van de regie bij de aanstaande leraar, wordt uit de beschrijving van de trajecten ook veel duidelijk over de rol die aan de wpb wordt toegedicht. Dat blijkt in alle gevallen de rol van leermeester te zijn (zie laatste alinea bij elke trajectbeschrijving): de wpb die als rol heeft uit te dagen en feedback te geven door veel vragen te stellen, ruimte te geven, zich open te stellen en te stimuleren.

Het is opvallend dat de rollen van gastheer, raadgever en rolmodel (Kroeze, 2014) niet terug komen. Dat wil overigens niet zeggen dat de wpb's die rollen in de praktijk niet uitoefenen. In de vier trajecten gaat het om het versterken van de rol van de wpb en dan blijkt dat de rol van leermeester te zijn, wat zou kunnen betekenen dat daar nog het meest te winnen is.

We zien vier kansen die uit de trajecten naar voren komen om de rol van de wpb te versterken. Ten aanzien van het doel van werkplekleren valt regelmatig de term 'agency'. Die term is aan het begin van de trajecten geïntroduceerd. Het wordt belangrijk gevonden dat aanstaande leraren eigenaar zijn van hun leerproces en dat de interventies van de wpb daarop gericht zijn. De taal die daarbij gebruikt wordt is: de aanstaande leraar 'zelf op pad laten gaan', 'zelf aan het roer laten staan' of 'zelf laten zoeken naar leervragen'. Agency krijgt vervolgens ook bredere betekenis en wordt ook doorgetrokken naar de opzet van de trajecten die voor wpb's worden opgezet. Ook in die trajecten wordt gepoogd de deelnemende wpb's eigenaar te laten zijn van het proces dat zij doormaken om zo te ervaren wat de aanstaande leraar ervaart.

Kans 1 om de rol van de wpb te versterken is: creëer in professionaliseringstrajecten voor wpb's agency bij de deelnemers.

Alle trajecten die worden uitgezet zijn erop gericht om de wpb's te prikkelen om tijdens de begeleiding van hun aanstaande leraren meer in de vraagstand te gaan. Het gaat om een shift in de begeleiding die men tot stand wil brengen: van goed docentschap naar een coachende begeleider; van zeggen hoe het moet naar prikkelen tot zelf onderzoek doen; van het geven van tips naar het creëren van zelfsturing; van focus op de inbreng van de wpb naar focus op de inbreng van de aanstaande leraren.

Kans 2 om de rol van de wpb te versterken is: probeer een shift in de manier van begeleiden teweeg te brengen, van sturen vanuit de opleider naar het centraal stellen van de aanstaande leraar.

Verder valt op dat in de communicatie met de wpb's veelvuldig gebruik wordt gemaakt van korte gesprekken met een informeel karakter. De gesprekken gaan over de manier van begeleiden, de betrokkenheid bij de aanstaande leraren die ze begeleiden en het gevoel dat zij hebben bij samen opleiden. Uitgangspunt daarbij is dat wpb's al heel veel goed doen en op basis daarvan bereid zijn om te leren en zich verder te ontwikkelen.

Kans 3 om de rol van de wpb te versterken is: focus minder op het organiseren van gemeenschappelijke bijeenkomsten en steek meer energie in het voeren van informele gesprekken met wpb's. Die gesprekken kunnen worden getypeerd als 'wandelgangsgesprekjes' of 'koffieautomaat gesprekjes'.

Een ander opvallend punt, dat in alle trajecten terugkomt, is dat voorgeleefd wordt wat men belangrijk vindt: er worden bronnen gebruikt, de wpb's worden op een open manier tegemoet getreden, en dus op een manier die voorbeeldmatig is ten aanzien van de houding die men graag wil zien vanuit de wpb's naar aanstaande leraren.

Kans 4 om de rol van de wpb te versterken is: wees voorbeeldmatig in de manier waarop met de wpb's wordt omgegaan.

Er zijn dus zeker kansen om de leermeester rol van de wpb verder te versterken. Die kansen liggen vooral op het gebied van het voeren van informele gesprekken met de wpb's, het creëren van agency en een invulling van de professionalisering van de wpb's die voorbeeldmatig is voor de manier waarop aanstaande leraren zich ontwikkelen. Een uitdaging maar zeker ook realistisch zoals de beschreven trajecten laten zien.

Bob Koster

Bob Koster is als lerarenopleider jarenlang verbonden geweest aan de Universiteit Utrecht. Hij is op dit moment verbonden aan de Fontys Lerarenopleiding Tilburg, was daar lector werkplekieren en werkt als instituutopleider bij het Koning Willem 1 College in 's-Hertogenbosch.

b.koster@fontys.nl

Martin van der Plas

Martin van der Plas is schoolopleider bij Scalda en lerarenopleider bij de Zeeuwse Academische Opleidingsschool (ZAOS). Hij is onder andere als lid van het lectoraat 'Werkplekleren' al een aantal jaren betrokken bij en actief in het onderzoek rond werkplekleren en de rol van werkplekbegeleiders

mvanderplas@scalda.nl

Carlo Jansen

Carlo Jansen schoolopleider/lerarenopleider op de scholen voor techniek van ROC Tilburg. Hij is lid van het kernteam van Opleidingsschool013 en deed afgelopen jaar onderzoek naar de training die binnen 013 gegeven wordt aan werkplekbegeleiders.

cjansen01@roctilburg.nl

Sandra Huveneers

Sandra Huveneers is schoolopleider bij opleidingsschool Koning Willem 1 College te 's-Hertogenbosch (MBO OSH). Zij is binnen de opleidingsschool al een aantal jaren actief in het onderzoek rond werkplekleren en het begeleiden van werkplekbegeleiders.

s.huveneers@kw1c.nl

John van der Kant

John van der Kant is docent Nederlands, schoolopleider en onderzoekscoördinator op het Eckartcollege in Eindhoven. In die laatste twee rollen zet hij zich in voor het opleiden van (aanstaande) leraren, professionaliseren van werkplekbegeleiders en het bevorderen van een duurzame onderzoekscultuur.

j.vanderkant@eckartcollege.nl

Referenties

- Boreen, J., Johnson, M, Niday, D., & Potts, J. (2010). *Mentoring beginning teachers: guiding, reflecting, coaching*.
- Crasborn, F., & Hennissen, P. (2019). Integratief begeleiden op de werkplek. In Geerdink, G., & Pauw, I. (Red). *Kennisbasis Lerarenopleiders. Katern 7 Opleidingsdidactiek: Hoe leiden we leraren op?* (pp.55-84). Velon. www.velon.nl
- Dochy, F., & Segers, M. (2018). *Creating Impact Through Future Learning. The HILL model*. Routledge, London and New York.
- Hammerness, K., & Craig, E. (2015). Context-Specific Teacher Preparation. *Urban Education*, 51(10), p. 1226-1258.
- Holdaway, A. (2017). *Clinical Psychology Evaluating the Effects of a Formative Classroom Management Coaching Program for Pre-Service Teachers*. Thesis.
- Koster, B., & Stappers, J. (2019). *Het transformatorhuisje. Inzichten en methodieken voor het opleiden van aanstaande leraren op de werkplek*. Platform Samen Opleiden & Professionaliseren.
- Kroeze, C. (2014). *Georganiseerde begeleiding bij opleiden in de school. Een onderzoek naar het begeleiden van werkpleklers van leraren in opleiding*. Proefschrift. Kwaliteitskader Samen Opleiden & Inductie (2021). www.platformsamenoopleiden.nl
- Leeferink, H. (2016). *Leren van aanstaande leraren op en van de werkplek*. Technische Universiteit, proefschrift.
- Nieuwenhuis, L., Hoeve, A., Nijman, D., & Van Vlokhoven, H. (2017). *Pedagogisch-didactische vormgeving van werkplekken in het initieel beroepsonderwijs: een internationale reviewstudie*. Kenniscentrum Kwaliteit van Leren.
- Onstenk, J. (2018). *Het werkplekcurriculum in de school: Leren op de werkplek*. Kwaliteitsreeks Steunpunt Opleidingsscholen.
- Woudt-Mittendorff, K., & Visscher-Voerman, I. (2019). Docent als coach van het leerproces. *Onderwijsinnovatie, juni*.