

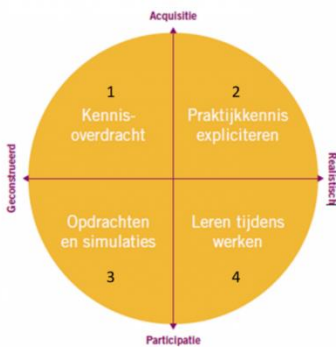
Handreiking voorbereiding op -en begeleiding tijdens het werkplekleren voor opleidingen

Opgesteld door Jaimy Blaney Davidson namens de curriculumcommissie TGLO-AE, Juli 2023

Uit enquêtes en gesprekken met studenten, instituutsopleiders en begeleiders uit het veld blijkt dat een goede voorbereiding op het werkplekleren geen vanzelfsprekendheid is. Dat is zonde want een [goede voorbereiding](#) is een belangrijk ingrediënt om het leren op de werkplek een succes te maken. Het doel van deze handreiking is om opleidingen te ondersteunen bij de voorbereiding van studenten voor de periode dat ze zich op de werkplek begeven. Tevens ijkt het document de verwachtingen ten aanzien van de voorbereiding op het werkplekleren en verwijst het naar verdiepende informatie of hulpbronnen.

Wat is werkplekleren?

Om goed te begrijpen waarom studenten naar de werkplek gaan is het zinvol om uit te leggen welke positie het werkplekleren heeft in het curriculum, hoe dit verschilt van het deel van het curriculum in het instituut en waar de verbinding zit tussen deze twee omgevingen. Wij leiden studenten op voor het beroep van leraar. Dat doen we op verschillende manieren:



Zitter, I. & Hoeve, A. (2012). *Hybrid Learning Environments: Merging Learning and Work Processes to Facilitate Knowledge Integration and Transitions*.

1. Door ze een solide kennisbasis te geven. Dit behelst de kennis die zij later hun leerlingen zullen leren maar ook kennis over hoe je dat beroep uitvoert. Als student acquireer je kennis in een geconstrueerde omgeving. Dat kan op meerdere manieren, zoals bijvoorbeeld een hoor- of werkcollege. Vaak wordt dit gedaan op het instituut maar lang niet altijd.
2. Daarnaast bespreken we ervaringen die studenten hebben opgedaan via reflectie of intervisie.
3. Ten derde hebben we een pakket aan groepsopdrachten en simulaties om te oefenen in een veilige omgeving. Dit gebeurt bijvoorbeeld in de drama-lessen of met leerlingenacteurs van de partnerschappen. Sommige opleiders voeren ook simulaties uit gedurende hun bijeenkomsten.
4. Tot slot, gaat de student leren door het echt te gaan doen; op een school werken. De werkplek is de omgeving waar de student in de meest realistische praktijksituatie leert. Het werkplekleren betekent dat je ervaringen in de praktijk gebruikt voor je leerproces.

Het werkplekleren is dus een belangrijk onderdeel van de opleiding van de student. Niet alle studenten zien het werkplekleren als integraal onderdeel van hun studie. Ze interpreteren het instituutsdeel als 'school' en het werkplekleren als 'werken'. Het reflecteren, de opdrachten, het aantonen in het groeidossier wordt dan vaak omschreven als 'dat moet van de HAN'. Het helpt dan uit te leggen hoe het werkplekleren een integraal onderdeel van de studie is. Het is aan opleidingen om ook zorg te dragen voor een goed leerproces op de opleiding, inclusief het deel dat op de werkplek gestalte krijgt. Het is aan

de begeleiders en opleiders van de werkplek om uit te blijven dragen dat de praktijk waar ze zich op dat moment in bevinden onderdeel is van hun opleiding.

Bij het ontwerpen van het generieke deel van het curriculum worden leeromgevingen met elkaar te verbonden. Bijvoorbeeld bij het beoordelingsformulier van het integraal handelen dat geïntegreerd is met het beoordelingsformulier van het werkplekleren. De gebruiker van het formulier gaat begrijpen waarom het formulier bestaat uit twee delen als het werkplekleren binnen het kader van het gehele curriculum wordt geplaatst.

Een ander voorbeeld is het programma Oriëntatie op Beroep. Oriëntatie op Beroep in jaar één van de voltijd is anders omdat ook het klassikale deel op de school plaats vindt. Deze keuze is gemaakt omdat het werkplekleren van de student afhankelijk is van de school waar hij werkt. Leren is contextueel. In alle andere studie jaren vindt het klassikale deel op het instituut plaats, de simulaties worden op het instituut gedaan en de opdrachten komen ook veelal vanuit het instituut. Het reflecteren op praktijksituaties en het leren door te doen vindt op de werkplek plaats. Bij oriëntatie op beroep is er daarom een betere samenhang tussen de leeromgevingen dan bij wpl2 en wpl3.

Plaatsing

De plaatsing van studenten binnen de Academie Educatie wordt gedaan door Bureau Extern. Stagecoördinatoren hebben de taak om de plaatsing van studenten vanuit het perspectief van de opleiding in goede banen te leiden. Een belangrijk criterium bij de plaatsing is reisafstand. Hoe de rest van het proces verloopt staat [hier](#) beschreven.

Verantwoordelijkheden bij de voorbereiding

De voorbereiding op het werkplekleren is niet voor iedere student optimaal. Eén van de redenen daarvoor is dat het niet duidelijk is van wie dit de verantwoordelijkheid is. Wordt dit gedaan door de onderwijskundigen bij de GKB, doet de SLB'er dit, gebeurt dit op de werkplek of in het partnerschap? Deze onduidelijkheid zorgt ervoor iedere partij ervan uit gaat dat de ander het doet met als gevolg een slecht voorbereide student. We gaan ervan uit dat binnen de opleidingen onderlinge werkafspraken gemaakt worden over de voorbereiding. Wie de voorbereiding uitvoert kan dus per opleiding verschillen. Op de werkplek en binnen het partnerschap worden controlevragen gesteld om te achterhalen waar hiaten zitten die gerepareerd moeten worden.

Studenten met bijzondere begeleidingsvragen

Onze studenten kunnen soms bijzondere begeleidingsvragen hebben. Niet altijd communiceren ze deze met de begeleiders op de werkplek. Denk bijvoorbeeld aan leer -of gedragsstoornissen, psychische of sociale problemen. Het is niet altijd ethisch of juridisch nodig om dit te delen met begeleiders op de werkplek. Soms wel. Op de werkplek hebben we met elkaar afgesproken dat de begeleiders in het kennismakingsgesprek vraagt naar bijzondere begeleidingsbehoeften. Zij stellen de vraag 'is er nog iets dat ik moet weten over jou voor een goede begeleiding'? Om niet volledig afhankelijk te zijn van het wel of niet stellen van deze vraag, is het van belang dat in de voorbereiding met de student wordt nagedacht over wat er wel of niet gedeeld moet worden met de begeleiding op de werkplek.

De organisatie van het werkplekleren

De organisatie van het werkplekleren is complex. De student krijgt te maken met rollen waarvan de relevantie voor de student niet direct duidelijk is. Bespreek met de student het verschil tussen een [werkplekbegeleider](#), [schoolopleider](#) en [instituuropsleider](#) en wat er van hen verwacht kan worden. Soms kunnen deze rollen per werkplek anders ingevuld worden. De ene student ziet de instituuropsleider bijvoorbeeld regelmatig terwijl de andere niet eens weet wie de instituuropsleider is. Het [partnerschap](#) of opleidingsschool is vaak een vaag concept voor de student en het is soms nog moeilijker te begrijpen waarom er verschillen zijn. Soms voelt het ook oneerlijk dat het op de ene plek in de ogen van de student veeleisender of moeilijker is dan de ander. Dit vooraf bespreekbaar maken helpt in het scheppen van verwachtingen. Veel studenten van de deeltijd of de kopopleiding komen niet in een partnerschap terecht. Zij hebben te maken met de organisatie van een stageschool of samenwerkingsschool. In dat geval komt de instituuropsleider (ipd) in beeld. Ook hier is het nodig om te bespreken wat de student van de ipd kan verwachten en hoe deze zich verhoudt tot de werkplekbegeleider.

Kwaliteitsbesef

Voor een deel van de studenten is het niet helemaal duidelijk wat zij op de stage gaan doen en hoe zij beoordeeld gaan worden. Neem daarom het beoordelingsformulier met ze door. Behandel met de studenten wat de bekwaamheidsgebieden inhouden en hoe ze van elkaar verschillen.

De beoordelingsformulieren zijn positief geformuleerd. Ze geven aan waar de student aan moet voldoen. Het contrast met goede voorbeelden wordt duidelijk als het naast voorbeelden wordt gelegd wanneer het onvoldoende is. Er zijn meerdere redenen waarom een student het werkplekleren niet haalt. Instituuropsleiders komen grofweg de volgende redenen het meeste tegen.

- Professionele houding; de student communiceert niet adequaat, is vaker afwezig, te laat of meldt zich niet af, is niet op de hoogte van gestelde eisen, stelt zich niet leerbaar op, maakte geen gebruik van gekregen feedback, bereidt zich niet voor op lessen, maakt het leren niet zichtbaar, houdt zich niet aan afspraken, legt oorzaken van problemen buiten zichzelf, werkt niet prettig samen met collega's, baseert het eigen handelen niet op (meerdere) bronnen en hanteert geen strategie of plan.
- Klassenmanagement; lukt het niet om een goede relatie te onderhouden met leerlingen, geeft geen heldere instructie, biedt niet voldoende structuur, lukt niet om ordeverstoringen te voorkomen of reageert niet adequaat op ordeverstoringen.

Bij werkplekleren 2 wordt er een accent gelegd op vakdidactiek. In het beoordelingsformulier zijn links geplaatst naar indicatoren die opleidingsspecifiek zijn. Als opleidingen hier niet op sturen worden ze over hoofd gezien. Sommige opleidingen kiezen ervoor om tijdens de werkplekperiode studenten te begeleiden op deze indicatoren. Bijvoorbeeld door ze bij het ontwerpen van lessen of lessenreeksen te ondersteunen.

De gesprekkencyclus

Ieder stagetype kent hetzelfde ritme; kennismaking, startgesprek, tussenevaluatie en eindevaluatie. We noemen dit de gesprekkencyclus. Voor studenten is het prettig om deze gesprekkencyclus goed te kennen, te weten wat er daarin van hen verwacht wordt, hoe het georganiseerd wordt en wie er bij betrokken is. Er is een PowerPoint waarin de gesprekkencyclus wordt toegelicht. Twee aspecten die bijzondere aandacht nodig hebben is het driehoeksgesprek en het groeidossier.

Het driehoeksgesprek is een methodiek om een curriculum op maat te maken voor de student. Bij het werkplekleren is deze opgenomen. Het driehoeksgesprek kent een vaste werkwijze. De invulling die in de praktijk aan deze werkwijze gegeven wordt, ondanks goede intenties, af van het doel van het gesprek. Voorbeelden zijn dat het gesprek vermengd wordt met de kennismaking of dat het karakter krijgt van coaching. Tevens zien we dat begeleiders vaak veel aan het woord zijn. Goed voorbereide studenten zorgen voor goede driehoeksgesprekken. Hulpmiddelen in de voorbereiding zijn dit [filmpje](#) en deze [handleiding](#).

Hoewel studenten, begeleiders en opleidingen steeds beter hun weg weten te vinden in het groeidossier, blijft het een thema dat steeds aandacht behoeft. Dat heeft enerzijds te maken met technische belemmering, anderzijds met de kwaliteit van de begeleiding en de mate waarin begeleiders gebruik maken van het groeidossier. Er zijn opleidingen, partnerschappen en minoren die het groeidossier een effectieve plek in hun curriculumbouw hebben weten te geven. Een goede voorbereiding waarin het 'waarom' en het 'hoe' aandacht krijgt is effectiever en betekenisvoller. Er is een uitgebreide [FAQ](#) beschikbaar waarin zowel op het technisch werken met Bulb als het inhoudelijk werken met het groeidossier wordt ingegaan. Er is een hulpmiddel op te [vragen](#) dat voor opleidingen en studenten do's & don'ts beschrijft. Ook is er trainingsmateriaal [beschikbaar](#).

Professionele identiteit

De gesprekkencyclus heeft een doelgericht, systematisch en onderzoeksmatig karakter. Er is in de gesprekkencyclus echter weinig aandacht voor een fundamentele dialoog rond het werk en hoe je daar in staat. Het gaat er in deze dialoog om dat je weet of ontdekt waar je van bent, wat je wilt in je vak, waar je passie zit en hoe je daar verbinding mee blijft maken. Hoewel sommige partnerschappen hier accenten op leggen is de dialoog over professionele identiteit op dit moment niet structureel ingebed in het werkplekleren. Er is wel een plekje vrij gemaakt in het groeidossier waarin de student daar op een narratieve manier aandacht aan kan besteden. Het is onduidelijk hoe hierop begeleid wordt. Dit is een aandachtspunt voor zowel de werkplek als het instituut.

Afronden van het werkplekleren

Als een student het werkplekleren heeft afgerond, worden beoordelingsformulieren en het cijfer verwerkt. Doorgaans wordt het formulier opgestuurd naar de instituutsopleider die het vervolgens controleert en naar het loket stuurt. Het loket verwerkt het formulier in Handin en het cijfer in Osiris. Bij Oriëntatie op Beroep en in de deeltijd/kopopleiding verloopt dit op een andere manier. Dit staat beschreven in de [handleiding](#)

Kwaliteitszorg

Wij willen graag goede leraren opleiden, een betekenisvol curriculum aanbieden en een betrouwbare partner zijn voor het werkveld. Om dit goed te doen werken we met een pdca-cyclus. De data afkomstig uit de enquêtes van het werkplekleren (HBO-spiegel), vormt een belangrijke bron van informatie. Het aantal respondenten van die de enquête volledig invullen is doorgaans te laag. Er zijn verschillende oorzaken aan te wijzen. Met name bij SLB-groepen waar de enquête gezamenlijk wordt ingevuld zijn de resultaten beter. Sommige partnerschappen hebben in de enquête een specifiek deel voor het partnerschap opgenomen. Er zijn ook partnerschappen die naast de HBO-spiegel nog een aparte vragenlijst afnemen bij studenten. Dit zorgt voor enquête moeheid. In samenwerking met de kwaliteitszorgmedewerkers vindt er binnen de partnerschappen overleg plaats over hoe dit beter kan.