



Van werkplek- begeleider naar werkplekopleider

Professionalisering van de
werkplekbegeleider Samen Opleiden



Patricia de Leeuw

Inhoud

Inleiding	5
1. Waarom de werkplekbegeleider professionaliseren?	7
1.1 De rol van de werkplekbegeleider	7
1.2 Doel van de professionalisering	7
2. Rollen en bekwaamheden van de werkplekbegeleider	9
2.1 Zes rollen	9
2.2 Vier bekwaamheidsgebieden	10
2.3 Bekwaamheden van de werkplekopleider	10
3. Kenmerken van het professionaliseringstraject	13
3.1 Vraaggestuurd professionaliseren	13
3.2 Bekwaamheden als uitgangspunt	13
3.3 Bekwaamheden van de werkplekopleider	13
3.4 Een bekwame facilitator	15
4. Het professionaliseringstraject	17
4.1 Fase 1: Leervragen oproepen	18
4.2 Fase 2: Onderzoekende dialoog: verkennen en verdiepen	19
4.3 Fase 3: Samen ontwerpen	21
4.4 Fase 4: Toepassen en ervaren in de eigen praktijk	21
4.5 Fase 5: Reflecteren	22
5. Aanbevelingen voor partnerschappen	23
Over de auteur	25
Literatuur	25
Bijlage	27
Bijlage 1 Zelfscan	29
Bijlage 2 Feedbackformulieren	31
Bijlage 3 Werkvormen en gesprekstechnieken	35
Colofon	38



Inleiding

In de opleiding van leraren speelt de werkplekbegeleider een belangrijke rol. Volgens de leraren in opleiding zelf heeft de werkplekbegeleider zelfs de belangrijkste invloed op hun ontwikkeling tot leraar (Clarke et al., 2014). De Vereniging van Lerarenopleiders Nederland (Velon) beschouwt werkplekbegeleiders als lerarenopleiders, omdat zij mede bepalen of aanstaande leraren klaar zijn voor het leraarschap.

De kwaliteit van de werkplekbegeleiding is medebepalend voor de kwaliteit van de opleiding. Aanstaande leraren hebben er dan ook alle belang bij dat zij op de leerwerkplek worden begeleid door bekwame werkplekbegeleiders, ofwel door *werkplekopleiders*. De professionalisering van werkplekbegeleiders staat dan ook hoog op de agenda van partnerschappen Samen Opleiden.

Rol van het partnerschap

Omdat opleiders en werkplekbegeleiders een gezamenlijke verantwoordelijkheid hebben voor het opleiden, is het noodzakelijk dat de wederzijdse verwachtingen duidelijk zijn en dat er sprake is van een goede afstemming tussen wat er op het opleidingsinstituut en wat er in de scholen gebeurt. Daarin speelt het partnerschap een belangrijke rol. Wat verwachten we als partnerschap van de werkplekbegeleider? Wat zijn de taken en welke competenties moet de werkplekbegeleider beheersen? Hoe werken werkplekbegeleider, schoolopleider en instituutopleider met elkaar samen? Alleen als dat binnen het partnerschap goed is afgestemd en de deelnemende partners weten wat ze van elkaar kunnen verwachten, kun je vaststellen of de begeleiding daaraan voldoet en kun je gericht professionaliseren.

Het partnerschap speelt dus een belangrijke rol als het gaat om de kwaliteit en de professionalisering van de werkplekbegeleiding. Veel partnerschappen Samen Opleiden besteden dan ook aandacht aan professionalisering van werkplekbegeleiders. Ook in het kader van de onderwijsregio is dat van belang. ‘Begeleiden’ en ‘professionaliseren’ zijn immers twee van de vijf functies van de onderwijsregio¹.

Onderzoek

Patricia de Leeuw² deed in het kader van de Master Leren en Innoveren (Aeres Hogeschool Wageningen) onderzoek (De Leeuw, 2024) naar professionalisering van de werkplekbegeleider. Zij onderzocht in hoeverre een vraaggericht professionaliseringstraject werkplekbegeleiders ondersteunt om zich te ontwikkelen tot werkplekopleiders.

Patricia voerde het onderzoek uit in [Opleidingsschool Zutphen](#). Dit vo-partnerschap had de wens om het bestaande professionaliseringsaanbod voor werkplekbegeleiders – een verplichte cursus en vrijwillige workshops – te verbeteren, omdat dit aanbod onvoldoende recht deed aan de leervragen van werkplekbegeleiders en hen onvoldoende ondersteuning gaf om zich te ontwikkelen tot werkplekopleiders.

In het onderzoek ontwikkelde en onderzocht Patricia een vraaggestuurd professionaliseringstraject waar vier werkplekbegeleiders van drie verschillende vo-scholen aan deelnamen. De bevindingen en opbrengsten van dit traject vormen de basis van dit katern. Het onderzoek levert inzichten en instrumenten op die partnerschappen kunnen inzetten om werkplekbegeleiders te professionaliseren en te ondersteunen om zich te ontwikkelen tot bekwame werkplekopleiders.

1 Vijf functies van de onderwijsregio: werven, matchen, opleiden, begeleiden en professionaliseren

2 Patricia de Leeuw is als schoolopleider verbonden aan [Opleidingsschool Zutphen](#)

Inhoud

Hoofdstuk 1 gaat in op het waarom en het waartoe van professionalisering van werkplekbegeleiders. Doel van de professionalisering is dat de werkplekbegeleider zich ontwikkelt tot werkplekopleider. Wat houdt dat in?

Om werkplekbegeleiders gericht te professionaliseren moet helder zijn wat de rollen en de bekwaamheden van de werkplekbegeleider zijn, zo blijkt uit hoofdstuk 2.

Het derde hoofdstuk bespreekt kenmerken van effectieve professionalisering van werkplekbegeleiders.

Hoofdstuk vier beschrijft het professionaliseringstraject dat in het kader van het onderzoek van Patricia de Leeuw is ontwikkeld en onderzocht.

Op basis van de bevindingen geeft hoofdstuk 5 aanbevelingen voor partnerschappen Samen Opleiden.

De bijlagen bevatten instrumenten die partnerschappen kunnen inzetten bij de professionalisering van werkplekbegeleiders.

1

Waarom de werkplekbegeleider professionaliseren?

Omdat het werkplekleren een cruciaal onderdeel is van de opleiding van leraren, is het voor de kwaliteit van het Samen Opleiden van belang dat werkplekbegeleiders zich ontwikkelen tot werkplekopleiders. Wat houdt dat in? En wat is het verschil tussen een werkplekbegeleider en een werkplekopleider?

1.1 De rol van de werkplekbegeleider

In het Samen Opleiden werken de instituutsopleider, de schoolopleider en de werkplekbegeleider samen om de aanstaande leraar optimaal op te leiden. Het werkplekleren is een cruciaal onderdeel van de opleiding omdat aanstaande leraren op de leerwerkplek gelegenheid hebben om de theorie te verbinden aan de praktijk en een eigen visie te ontwikkelen op het leraarschap (Kroeze, 2014).

In het Samen Opleiden is de rol van de werkplekbegeleider dan ook van groot belang. De werkplekbegeleider heeft veel invloed op de ontwikkeling van de professionele identiteit van de aanstaande leraar, fungeert als rolmodel en introduceert de aanstaande leraar in de professionele cultuur van het onderwijs (Clarke et al, 2014).

Gezien deze belangrijke rollen van de werkplekbegeleider, besteden veel partnerschappen aandacht aan professionalisering van werkplekbegeleiders. Dat is ook noodzakelijk, zo blijkt uit onderzoek, omdat werkplekbegeleiders niet altijd de juiste kennis en vaardigheden beheersen om aanstaande leraren goed te begeleiden en te beoordelen (Kroeze, 2014). Zo hebben zij bijvoorbeeld niet altijd voldoende kennis over feedback geven en reflecteren.

1.2 Doel professionalisering

Belangrijk doel van het professionaliseringstraject dat centraal staat in dit kader is dat de professionalisering erop is gericht dat werkplekbegeleiders zich ontwikkelen tot werkplekopleiders. Een werkplekopleider is – samen met de instituutsopleider en de schoolopleider – mede verantwoordelijk voor de kwaliteit van de opleiding van de aanstaande leraar.

Opleiden is minder vrijblijvend dan begeleiden. Waar een werkplekbegeleider er vooral op is gericht dat aanstaande leraren een zachte landing maken in de praktijk en veel ruimte krijgen om te leren, houdt een werkplekopleider zich ook bezig met doelen stellen, het niveau bepalen en met de beoordeling van de aanstaande leraar. Een werkplekopleider is medeverantwoordelijk voor de professionele ontwikkeling van de aanstaande leraar.

Om het Samen Opleiden te versterken, is het wenselijk dat werkplekbegeleiders zichzelf ook als medeopleiders zien. Om zich te ontwikkelen tot bekwame opleiders, moet het voor werkplekbegeleiders duidelijk zijn wat de bekwaamheden en competenties zijn van een goede werkplekopleider. Op basis daarvan kunnen zij dan zelf bepalen waarin zij zich verder moeten ontwikkelen en waar hun professionalisering zich op moet richten.



2

Rollen en bekwaamheden van de werkplekopleider

Om vast te stellen wat je moet leren, moet je weten waar je naartoe gaat. Voor de professionalisering van werkplekbegeleiders is het daarom belangrijk dat zij een duidelijk beeld hebben van de functie van werkplekopleider. Wat zijn de rollen en bekwaamheden van competente werkplekopleiders? Wat doen zij en wat kunnen zij?

Als werkplekbegeleiders zich willen ontwikkelen tot werkplekopleiders, is het noodzakelijk dat zij een duidelijk beeld hebben van de rollen en bekwaamheden van zo'n opleider. Pas als ze dat helder voor de geest hebben, kunnen zij zich een beeld vormen van deze functie en kunnen zij zichzelf daaraan spiegelen (Aalfs & Weijzen, 2010; Kirschner et al., 2018). Op basis van die reflectie kunnen zij vervolgens vaststellen waarin zij zich verder moeten of willen ontwikkelen.

Bestaat er geen algemene beschrijving van de rollen en bekwaamheden van de werkplekbegeleider, voor de lerarenopleider is dat wel het geval. Zo beschrijven Lunenberg et al (2013) zes rollen van de lerarenopleider en onderscheidt de Vereniging van Lerarenopleiders Nederland (Velon) vier bekwaamheidsgebieden van lerarenopleiders³. We gebruiken deze beschrijvingen om de bekwaamheden van de werkplekopleider vast te stellen, al zijn de bekwaamheden van lerarenopleiders niet helemaal van toepassing op de werkplekbegeleider. Leraren opleiden is voor werkplekopleiders immers maar een klein onderdeel van hun werk. Hun primaire taak is lesgeven aan leerlingen in het voortgezet onderwijs/mbo.

2.1 Zes rollen

Lunenberg et al. (2013) onderscheiden zes rollen van de lerarenopleider:

- De poortwachter: het niveau evalueren en beoordelen.
- De bruggenbouwer: instituut/theorie en de school/ praktijk met elkaar verbinden.
- De onderzoeker: het eigen werk onderzoeken en verbeteren.
- De curriculumbouwer: leerroutes, opdrachten, beoordelingsmethoden ontwikkelen.
- De begeleider: het ontwikkelingsproces van de aanstaande leraar begeleiden.
- De leraar van leraren: onderwijzen over lesgeven.

De rollen 'onderzoeker' en 'curriculumontwikkelaar' kunnen werkplekbegeleiders, gezien de omvang van hun takenpakket, meestal niet uitvoeren. Wel hebben deze rollen een plek binnen het Samen Opleiden. Zo ondersteunen onderzoeksbegeleiders aanstaande leraren bij hun onderzoek en vindt curriculumontwikkeling plaats in de samenwerking tussen de schoolopleider en de instituutopleider. De andere genoemde rollen – poortwachter, bruggenbouwer, begeleider en leraar van leraren – behoren allemaal tot de functie van de werkplekopleider.

³ De beroepsstandaard van de lerarenopleider van de Vereniging van Leraren Opleiders Nederland is in 2025 geactualiseerd. Omdat het professionaliseringstraject dat in dit katern centraal staat in 2024 is uitgevoerd, is daarbij nog gebruikgemaakt van de 'oude' beroepsstandaard.



2.2 Vier bekwaamheidsgebieden

De Vereniging van Leraren Opleiders Nederland (Velon) onderscheidt vier bekwaamheidsgebieden van lerarenopleiders (Melief et al., 2012). Deze bekwaamheden komen in sterke mate overeen met de hierboven genoemde rollen. De rollen hebben betrekking op de functies en verantwoordelijkheden van lerarenopleiders terwijl de bekwaamheden verwijzen naar hun vaardigheden, kennis en attitudes.

Velon onderscheidt de volgende bekwaamheden:

- Agogisch bekwaam: het ontwikkelingsproces van de aanstaande leraar begeleiden.
- Organisatorisch en beleidsmatig bekwaam: instituut/theorie en school/praktijk verbinden.
- Opleidingsdidactisch bekwaam: onderwijzen over lesgeven.
- Ontwikkelingsbekwaam: een open houding hebben en bereid zijn tot voortdurende persoonlijke groei.

2.3 Bekwaamheden van de werkplekopleider

In het onderzoek dat is uitgevoerd in Opleidingsschool Zutphen zijn, in overleg met werkplekbegeleiders en schoolopleiders van dit partnerschap, de zes rollen en vier bekwaamheidsgebieden van lerarenopleiders uitgewerkt in de volgende bekwaamheden en taken van een werkplekopleider.

Agogische bekwaamheden

- Introduceert de aanstaande leraar in het beroep.
- Is in staat een goede professionele relatie op te bouwen ten behoeve van het ontwikkelingsproces van de aanstaande leraar.
- Stemt de begeleiding af op de behoeften en de ontwikkeling van de aanstaande leraar.
- Stimuleert de zelfsturing van de aanstaande leraar stapsgewijs en op coachende wijze.
- Geeft de aanstaande leraar ruimte om zelfstandig problemen op te lossen en een eigen stijl te ontwikkelen.
- Ondersteunt de aanstaande leraar bij het ontwikkelen van een eigen beroepsidentiteit.

Organisatorische bekwaamheden

- Heeft contact met de schoolopleider en/of instituutsopleider over de voortgang van de aanstaande leraar.
- Signaleert tijdig knelpunten en benoemt deze.
- Heeft contact met collega's binnen de opleidings-school over de werkplekbegeleiding.
- Stemt de maat en de leerweg af met de aanstaande leraar, de schoolopleider en de instituutsopleider.

Opleidingsdidactische bekwaamheden

- Zet het eigen handelen in als voorbeeld.
- Biedt de aanstaande leraar gelegenheid lessen te observeren en expliciteert en legitimeert de eigen keuzes.
- Stelt het eigen handelen en de eigen observaties en interpretaties ter discussie en maakt zodoende het eigen handelen bespreekbaar.
- Is in staat om flexibele leerroutes en concrete begeleidings- en opleidingsactiviteiten te ontwikkelen ten behoeve van de ontwikkelingsbehoeften van de aanstaande leraar.
- Daagt de aanstaande leraar uit om theorie en praktijk te verbinden. Stimuleert de aanstaande leraar om door middel van observatie, reflectie en feedback verbindingen te leggen tussen theorie en praktijk.
- Draagt kennis en ervaring over en is vraagbaak voor de aanstaande leraar.
- Ondersteunt de aanstaande leraar bij het bijhouden van zijn/haar ontwikkelproces, het opstellen van reflecties en verslagen en het samenstellen van portfolio's.
- Is in staat het niveau van de aanstaande leraar binnen het curriculum vast te stellen.
- Gaat confronterende gesprekken niet uit de weg.

Ontwikkelingsbekwaamheden

- Is een lerende en reflecterende begeleider.
- Herkent en erkent de eigen competenties en houdt deze op peil.
- Neemt actief deel aan interne en externe bijeenkomsten in het kader van het Samen Opleiden.
- Heeft een kritische houding ten opzichte van het Samen Opleiden en het eigen handelen als opleider en werkt eraan om dit voortdurend te verbeteren.

Deze bekwaamheden dienen als basis voor de professionalisering van werkplekbegeleiders tot werkplekopleiders. Dat de bekwaamheden duidelijk zijn geformuleerd, helpt werkplekbegeleiders om te reflecteren op hun functioneren als werkplekopleider en om eigen leerdoelen te formuleren.

Het is zeker niet de bedoeling om de bekwaamheden te gebruiken als 'afvinklijstje waar je aan moet voldoen'. Werkplekbegeleiders kunnen ze gebruiken om te reflecteren op en gesprekken te voeren over hun professioneel functioneren en als instrument om hun professionele ontwikkeling te sturen (Bourke et al, 2018).





3

Kenmerken van het professionaliserings-traject

Een aantal cruciale kenmerken van het professionaliseringstraject dat in het kader van het onderzoek in Opleidingsschool Zutphen is uitgevoerd, bevordert de effectiviteit van de professionalisering. Zo is de professionalisering vraaggestuurd, zijn de bekwaamheden van de werkplekopleider het uitgangspunt, is het traject cyclisch van opzet en wordt het proces geleid door een bekwame facilitator.

3.1 Vraaggestuurd professionaliseren

De leervragen van de werkplekbegeleiders zijn bepalend voor de inhoud van de professionalisering. Veel onderzoek laat zien dat het leren wordt versterkt als het aansluit bij de leervragen van de lerende. Werken met eigen leerdoelen verhoogt de inzet en betrokkenheid van lerenden. Het leidt tot meer eigenaarschap van het leerproces en vergroot hun eigen verantwoordelijkheid om te controleren of ze de leerdoelen hebben behaald (Van Wessum et al., 2021).

3.2 Bekwaamheden als uitgangspunt

Eigen leervragen opstellen is een vorm van zelfsturing. Volgens Zimmerman (2013) vereist zelfsturing dat de lerende goed weet wat het startpunt en wat de eindbestemming is van het leerproces. Daarom zijn de beoogde bekwaamheden van de werkplekopleider (zie hoofdstuk 2) de basis van de professionalisering.

Het is belangrijk dat de deelnemers deze bekwaamheden kennen en (leren) toepassen. Aan de hand van de bekwaamheden kunnen zij vaststellen wat zij nog te leren hebben. De werkplekbegeleiders stellen aan de hand van zelfscan vast waar zij staan in hun ontwikkeling tot werkplekopleider (zie 4.1 en bijlage 1), formuleren op basis daarvan wat hun leerdoelen zijn en gaan de bekwaamheden

vervolgens toepassen in de praktijk. De zelfscan is gebaseerd op de bekwaamheden.

3.3 Een cyclisch traject

Op basis van onderzoek naar effectieve professionalisering van leraren (Van Wessum et al, 2021, Desimone, 2009) en feedback van werkplekbegeleiders van Opleidingsschool Zutphen, is vastgesteld hoe het professionaliseringstraject eruit moet zien. Welke kenmerken moet het professionaliseringstraject hebben? Partnerschappen kunnen, afhankelijk van de eigen situatie, ook andere keuzes maken, maar in het onderzoek is gekozen voor de volgende kenmerken:

- De professionalisering is gericht op het primaire proces, het uitproberen en ervaren in de praktijk.
- De deelnemers leren door te reflecteren op wat ze in de praktijk hebben uitgeprobeerd.
- Er is sprake van actief en onderzoekend leren (onderzoeken door dialoog).
- De deelnemers werken samen (samen plannen maken die ze in de praktijk uitproberen).
- De professionalisering is langdurig en cyclisch van opzet.

Deze kenmerken resulteren in een cyclisch professionaliseringstraject dat bestaat uit de volgende vijf fasen.

1. Leervragen oproepen.
2. Onderzoekende dialoog: verkennen en verdiepen.
3. Samen ontwerpen.
4. Toepassen en ervaren in de eigen praktijk.
5. Reflecteren.

In elke bijeenkomst is aandacht voor fase 2 en 3. Tussen de bijeenkomsten vindt fase 4 plaats. Op basis van de reflectie formuleren de deelnemers bij de volgende bijeenkomst een vervolgvraag of een nieuwe leervraag en doorlopen zij de fasen opnieuw.

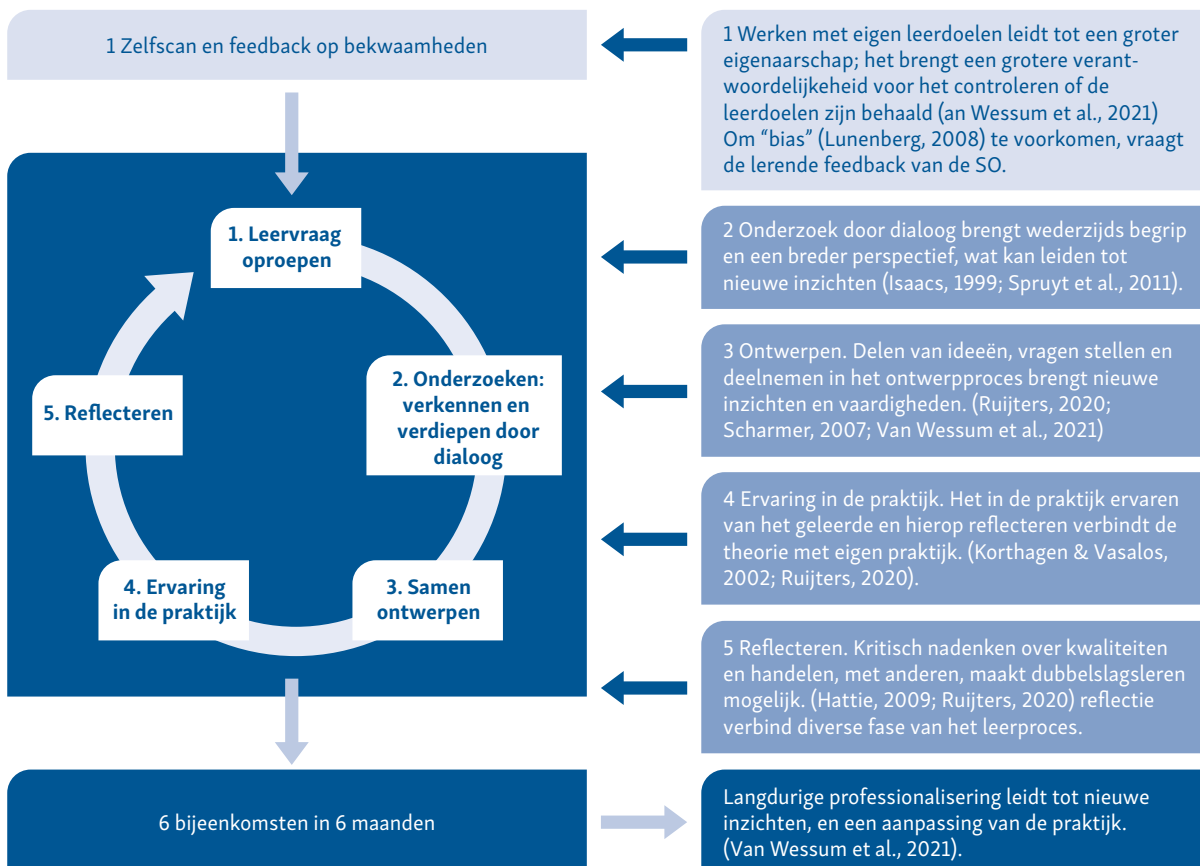
De deelnemers kunnen deze stappen herhalen totdat ze tevreden zijn met het resultaat. Doordat de deelnemers de cyclus (over een langere periode) herhalen en het geleerde toepassen in hun eigen praktijk, internaliseren en benutten zij de opgedane inzichten (Van Wessum et al., 2021).

Er zijn zes bijeenkomsten in zes maanden. De bijeenkomsten duren drie uur en verlopen volgens een vaste structuur:

- Terugblik op de huiswerkopdracht/vorige bijeenkomst.
- Onderzoeken door dialoog: verkennen en verdiepen.
- Samen ontwerpen en evalueren.
- Huiswerkopdracht formuleren.

Na iedere bijeenkomst reflecteren de deelnemers op de volgende vragen:

- Welk onderdeel van de bijeenkomst heeft je aan het denken gezet en waarom?
- Welke kennis, inzichten of vaardigheden heb je opgedaan?
- Wat heb je hiermee gedaan of wat wil je hiermee doen in de praktijk?
- Welke inzichten heb je opgedaan door het toepassen in de praktijk?



3.4 Een bekwame facilitator

De facilitator fungeert als voorzitter van de bijeenkomsten en begeleidt het leerproces van de werkplekbegeleiders. Je kunt voor deze rol een schoolopleider (so), een instituutopleider (io) of een duo (so en io) inzetten. Het belangrijkste is dat de facilitator beschikt over de volgende bekwaamheden.

De facilitator:

- is theoretisch goed onderlegd. Omdat het een vraaggestuurd traject is, weet je vooraf niet welke onderwerpen de deelnemers willen uitdiepen. Daarom moet de facilitator kennis hebben van alle bekwaamheden (zie 2.3) of de vaardigheden/connecties hebben om deze kennis te vergaren.
 - is een goede voorzitter.
 - heeft veel expertise als procesbegeleider en is een goede organisator.
- De facilitator stuurt het proces niet alleen tijdens de bijeenkomsten, maar ook in de periode tussen de bijeenkomsten als de deelnemers hun plan uitproberen/oefenen in de praktijk. Door de waan van de dag wil dat nog wel eens anderszins. Via e-mail herinnert de facilitator de deelnemers aan het 'huiswerk' en motiveert hij/zij hen om voor de volgende bijeenkomst de afspraken na te komen.
- kent veel werkvormen en gesprekstechnieken. De facilitator reikt verschillende actieve werkvormen aan en zorgt in de bijeenkomsten voor een balans tussen 'inhoud/theorie aanbieden' en 'activerende werkvormen doen'. De deelnemers vonden het een meerwaarde dat ze in het professionaliseringstraject veelvuldig actief aan de slag gingen.
 - kan improviseren en is flexibel. De facilitator past zaken aan als daar behoefte aan is.





4

Het professionaliserings- traject

Dit hoofdstuk beschrijft beknopt de fasen van het professionaliseringstraject. Bij elke fase zijn in kaders de inzichten vermeld die tijdens de evaluatie van het traject naar voren zijn gekomen.

Het cyclisch professionaliseringstraject bestaat uit zes bijeenkomsten waarin de fasen twee t/m vijf elke keer aan bod komen. De eerste bijeenkomst is de startbijeenkomst waarin gezamenlijk de bekwaamheden worden besproken en daar een gezamenlijk beeld bij te vormen. Voorafgaand aan en tijdens de startbijeenkomst vindt fase één plaats (leervragen oproepen). Samen bepalen de deelnemers welke leervraag (of leervragen) aan bod komen in de volgende vijf bijeenkomsten.

De werkbijeenkomsten verlopen volgens een vaste structuur:

- Reflecteren op het huiswerk/dat wat de deelnemers hebben uitgeprobeerd in de praktijk.
- Een onderzoekende dialoog voeren op basis van theorie en ervaring (verkennen en verdiepen).
- Samen ontwerpen: een huiswerkopdracht voor de volgende bijeenkomst formuleren: wat ga je uitproberen in de praktijk?
- Evalueren en afstemmen wat de volgende bijeenkomst aan bod komt.

Onderstaande tabel laat zien wat de verschillende onderdelen en activiteiten beogen.

In het onderzoek in Opleidingsschool Zutphen hebben de deelnemers twee leervragen geformuleerd om aan te werken:

1. Hoe bepaal je waar een student staat binnen het curriculum van de opleiding en stel je hierbij een leerroute op om het juiste niveau te behalen?
2. Hoe begeleid je de eigen identiteitsontwikkeling tot leraar bij een student?

Aan de hand van de eerste leervraag worden voorbeelden gedeeld om de verschillende fasen te verduidelijken.

Leervraag oproepen	Terugblik	Onderzoeken verkennen	Onderzoeken verdiepen	Samen ontwerpen	Evaluatie	Reflecteren
Formuleren van eigen leervragen verhoogt de inzet en betrokkenheid	Herhalen leervraag houdt de focus op het leerdoel. Ervaring delen brengt herkenning	Dialogo stimuleert delen wat er al is. Zorgt voor wederzijds begrip	Delen van perspectieven over theorie of oefenen van vaardigheden leidt tot inzicht in wat (anders) kan	Een actie plannen stimuleert het veranderen in de praktijk	Stilstaan bij de opbrengst van de bijeenkomst, verbindt het geleerde aan eigen professionaliteit	Reflecteren verbindt ervaring en kennis aan eigen waarden stimuleert aanpassen van onderliggende principes

Mechanismen bij de activiteiten van de interventies



4.1 Fase 1: Leervragen oproepen

De eerste fase gaat al van start vóór de eerste bijeenkomst. Voorafgaand aan het professionaliseringstraject nemen de deelnemers [een zelfscan](#) af om vast te stellen waar zij staan in hun ontwikkeling als werkplekopleider (bijlage 1). De scan is gebaseerd op de bekwaamheden van werkplekopleiders (zie 2.3) die Opleidingsschool Zutphen heeft vastgesteld op basis van de beroepsstandaard voor lerarenopleiders van Velon (Melief et al., 2012). Het is natuurlijk mogelijk dat je als partnerschap de nadruk wilt leggen op andere bekwaamheden. In dat geval pas je de zelfscan aan. Het belangrijkste is dat de zelfscan inzoomt op bekwaamheden van werkplekopleiders die jouw partnerschap belangrijk vindt.

In de scan zijn de vier bekwaamheidsgebieden uitgewerkt in maximaal vijf gedragingen (zie 2.4). De deelnemers beoordelen elke gedraging op een 7-punt Likertschaal. Het resultaat is een visueel spinnenweb dat laat zien op welke bekwaamheidsgebieden je je sterker en minder sterk hebt ontwikkeld.

Voorbeeld uit de praktijk

De deelnemers hadden zichzelf allemaal lager ingeschat op de opleidingsdidactische bekwaamheid dan de andere bekwaamheden en hadden individueel een leervraag hiervoor opgesteld die ze meenamen naar de eerste bijeenkomst.

In het onderzoek werd aan de deelnemende werkplekbegeleiders gevraagd om voor het invullen van de zelfscan feedback te vragen aan de schoolopleider. Er is hiervoor een feedbackformulier ontwikkeld. De deelnemers gaven in de evaluatie aan dat zij liever feedback hadden gevraagd aan de aanstaande leraar, omdat die hen vaker als werkplekopleider 'in actie' ziet. Er is een formulier ontwikkeld dat de aanstaande leraar hiervoor kan gebruiken (bijlage 2). Ook is er een observatieformulier in ontwikkeling dat degene die feedback geeft (collega, aanstaande leraar) kan gebruiken.

Elke deelnemer stelt op basis van de uitkomst van de zelfscan vast welk bekwaamheidsgebied aandacht behoeft en wat hij of zij wil leren. In de startbijeenkomst wisselen de deelnemers hun leervragen uit en brengen zij deze samen in één gemeenschappelijke leervraag. Dit laatste vraagt veel van de facilitator, die hierbij gebruik kan maken van de [nominale groepstechniek](#). Dit is een methodiek voor een gestructureerde brainstorm gericht op een gezamenlijke missie waarbij de input en creativiteit van alle deelnemers een kans krijgt. Bij het zoeken naar een gezamenlijke leervraag helpt het ook als de facilitator overlap in de individuele leervragen benoemt en de leervragen zoveel mogelijk concretiseert.

Het heeft meerwaarde om als groep met één leervraag aan de slag te gaan, omdat je deze dan samen kunt verdiepen en vanuit verschillende perspectieven kunt bekijken. Bovendien wordt het eigenaarschap van de deelnemers versterkt wanneer hun eigen ontwikkelingsbehoefte wordt gekoppeld aan een overkoepelend doel (Van Wessum et al., 2021.)

Als de groep klein is, lukt het waarschijnlijk wel om tot een gemeenschappelijke leervraag te komen, maar is de groep groter, dan is dit lastiger. Je kunt de groep in dat geval opsplitsen en elke groep vragen om tot een gezamenlijke leervraag te komen. Houd het wel bij één bekwaamheidsgebied in verband met het zoeken naar literatuur en met de inhoudelijke onderzoekende dialoog.

Als de leervraag is vastgesteld, spreken de deelnemers af wat zij voor de volgende bijeenkomst gaan doen om een stap verder te komen met de leervraag.

Voorbeeld uit de praktijk

De deelnemers aan het onderzoek formuleerden de volgende gezamenlijke leervraag: Hoe bepaal je waar een aanstaande leraar staat binnen het curriculum van de opleiding en hoe stel je een leerroute op om het juiste niveau te behalen?

De deelnemers spraken af dat ze voor de volgende bijeenkomst de stagedocumenten lezen en dat ze het stageplan van hun stagiair meenemen naar volgende bijeenkomst.

Binnen een week na de startbijeenkomst stuurt de facilitator een terugkoppeling naar de deelnemers met de leervraag, de huiswerkopdracht die ze samen hebben geformuleerd en de theorie die de volgende keer aan de orde komt. De facilitator bereidt de volgende bijeenkomst voor: hoe gaan we reflecteren op het huiswerk en op de gelezen theorie? Welke dialoogvorm gaan we gebruiken en welke verdiepende activiteit gaan we doen?

4.2 Fase 2: Onderzoekende dialoog: verkennen en verdiepen

De deelnemers reflecteren op het 'huiswerk' dat ze de vorige keer hebben afgesproken en voeren hierover een onderzoekende dialoog. In zo'n gesprek gaat het er niet om dat je ergens een oplossing voor vindt, maar dat je een situatie of vraagstuk beter gaat begrijpen. De deelnemers stellen elkaar veel vragen over het vraagstuk en over hun ervaringen. Hierdoor ontstaat er een diep begrip. Om dit te stimuleren kun je gebruikmaken van het '[Dialoginstrument](#)' (Ros, A. e.a. 2018). Bijlage 3 bevat een aantal werkvormen die je kunt inzetten om de dialoog te verdiepen.



Voorbeeld uit de praktijk

In de tweede bijeenkomst onderzochten de deelnemers de stageplannen en de stagedocumenten van de opleidingen. Door de onderzoekende dialoog hebben de deelnemers gezamenlijk vastgesteld wat de verschillende studenten moeten kunnen laten zien in hun fase van de opleiding. De werkplekbegeleiders formuleerden concrete gedragingen bij de beschreven leeruitkomsten van de verschillende stages. Hierdoor konden ze beter bepalen of de stageplannen van hun eigen student op of onder niveau was.

In de derde bijeenkomst onderzochten de deelnemers aan de hand van een kwadrantenopdracht over opleidingsdidactiek van de RDA welke opleidingsdidactiek zij al gebruiken en welke ze nog kunnen inzetten om de aanstaande leraar te ondersteunen bij het behalen van zijn/haar leerdoel. Door de kaarten te leggen, ontstonden er gesprekken over mogelijkheden. De deelnemers vulden hun 'toolbox' met nieuwe opleidingsdidactiek.

De deelnemers hebben het voeren van de onderzoekende dialoog als zeer ondersteunend ervaren. Het gesprek verbreedde hun horizon, stimuleerde kennisuitwisseling en leidde tot herkenning van gemeenschappelijke uitdagingen.

Met de inzichten die de dialoog oplevert, bepalen de deelnemers vervolgens samen wat ze gaan doen om tot meer kennis te komen en verder te komen met de leervraag. De facilitator reikt theorie aan die daarbij helpend kan zijn en spreekt met de deelnemers af dat ze dit voor de volgende bijeenkomst bestuderen.

Gezien de werkdruk van leraren is het belangrijk dat de omvang van het 'huiswerk' behapbaar is, maar ook dat de opdracht niet vrijblijvend is. Benadruk dat het huiswerk een cruciaal onderdeel is van de professionalisering. Maak desnoeds de afspraak wie de volgende keer zijn huiswerk inbrengt.

4.3 Fase 3: Samen ontwerpen

Op basis van fase 1 en 2 – de leervraag en de onderzoekende dialoog – bepalen de deelnemers wat zij in de praktijk gaan doen om het leerdoel te bereiken. Iedere deelnemer maakt hiervoor een eigen plan: wat ga ik met mijn aanstaande leraar uitproberen/doen/oefenen?

Voorbeeld uit de praktijk

In de onderzoeksgroep maakten de deelnemers bijvoorbeeld de volgende plannen:

- Met andere werkplekbegeleiders op de eigen school ook leeruitkomsten kalibreren.
Aan de hand van het stageplan van de stagiair en
- de stagedocumenten van de opleiding samen met de stagiair een leerroute opstellen.
Bepaalde theorie met de stagiair bespreken om het
- stageplan te concretiseren.
Beiden dezelfde les voorbereiden en deze met
- elkaar vergelijken.
De student expliciet de opleidingstheorie laten
- koppelen aan de eigen lesvoorbereiding.

4.4 Fase 4: Toepassen en ervaren in de eigen praktijk

Dit is de kern van het professionaliseringstraject: de deelnemers voeren hun plan uit in de praktijk. Dit vindt plaats buiten de georganiseerde bijeenkomsten en is de fase waarop je als facilitator de minste invloed op hebt.

Voorbeeld uit de praktijk

- Het gesprek gevoerd met de student over het stageplan en dit aangepast waardoor er een mooi plan ontstond met duidelijke doelen en acties.
- Met collega's gekalibreerd en een goed gesprek gehad over de verwachtingen van de aanstaande leraar en over hoeveel vrijheid je hebt in de beoordeling.
- Twee lessen vergeleken en de student gevraagd de inzichten te gebruiken in de volgende lesvoorbereiding.
- De student gevraagd naar de theorie achter de voorbereiding/reflectie, waardoor de student de theorie die op het instituut werd geboden ging toepassen.
- Diepere gesprekken gevoerd over het waarom achter het handelen. Dit heeft geleid tot meer gelijkwaardigheid en meer diepgang in de begeleiding.
- Bewuster gesprekken voorbereid waardoor de gesprekken meer opbrachten.

Tijdgebrek en de waan van de dag op school zijn vaak struikelblokken bij het uitvoeren van deze opdracht. Het is helpend als de facilitator bewaakt dat de plannen niet te omvangrijk zijn (niet teveel tijd kosten). Ook is het raadzaam om de deelnemers halverwege de periode van uitvoering een reminder te sturen en daarmee de aandacht hiervoor weer even te activeren. Je kunt het testen in de praktijk ook bevorderen door duo's te vormen van deelnemers die elkaar ook ondersteunen.





4.5 Fase 5: Reflecteren

Elke bijeenkomst reflecteren de deelnemers op de uitvoering van hun plan en wisselen ze ervaringen uit. Hoe verliep het? Wat heb je ervan geleerd? Wat werkte goed en wat was lastig? Ook reflecteren ze op de bijeenkomst en wat zij hiervan hebben geleerd

Voorbeeld uit de praktijk

De deelnemers deden bijvoorbeeld de volgende inzichten op:

- Opleiden is meer dan alleen een gesprek voeren.
- Ik heb een veel helderder beeld van de stagesoorten en waar studenten uiteindelijk naartoe werken.
- Gesprekstechnieken die ik op leerlingen toepas, kan ik ook voor studenten gebruiken.
- Ik heb mijn rugzak gevuld met nieuwe begeleidingsmogelijkheden.
- Ik merk dat ik de leervraag van de student ook richting mag geven en dus niet alleen hoeft uit te gaan van zijn/haar eigen leervraag.

Op basis van de reflectie bepaalt de facilitator met de groep wat de volgende stap is in de werkbijeenkomsten. Is het nodig om het thema verder te verdiepen of is er een nieuwe leervraag? Een nieuwe leervraag kan een vervolg zijn op de leervraag waaraan is gewerkt, maar kan ook betrekking hebben op een ander bekwaamheidsgebied.

Voorbeeld uit de praktijk

Na bijeenkomst twee gaven de deelnemers aan dat ze niet altijd weten welke activiteiten ze kunnen doen om aanstaande leraren te ondersteunen om een leerdoel te behalen. Daardoor kwam in de derde bijeenkomst de opleidingsdidactiek aan bod. Er was geen behoefte om daarna met 'modellen' te oefenen; de deelnemers gaven aan dat ze er meer behoefte aan hadden om zich te richten op de begeleiding van identiteitsontwikkeling van de aanstaande leraar.

Deelnemers vonden het reflecteren op papier tussentijds wel helpend, maar ook vervelend. Toch is het aan te raden om dit wel te doen. Sta er in de volgende bijeenkomst nadrukkelijk bij stil en bevrage elkaar om meer diepgang te bewerkstelligen.

De kwaliteit van de reflectie wordt versterkt als er een digitale omgeving is ingericht waar deelnemers hun activiteiten, opdrachten, ontwikkelde instrumenten, geraadpleegde literatuur en reflecties met elkaar kunnen delen. Ook kun je een map of website inrichten voor al het cursusmateriaal (literatuur, werkvormen, opdrachten enz.)

5

Aanbevelingen

De ervaringen die in het onderzoek 'Van werkplekbegeleider tot werkplekopleider' bij Opleidingsschool Zutphen zijn opgedaan, leiden tot de volgende aanbevelingen voor partnerschappen Samen Opleiden die de professionalisering van werkplekbegeleiders een impuls willen geven.

- Zorg ervoor dat de deelnemers van het professionaliseringstraject worden gefaciliteerd in tijd, zowel voor het bijwonen van de bijeenkomsten als het uitproberen in de praktijk. Van Wessum et al. (2022) stellen dat schoolleiders professionalisering kunnen bevorderen door tijd en ruimte beschikbaar te stellen, zelfs als dat lesuitval veroorzaakt.
- Onderzoek de optie om de deelname aan de professionalisering tot werkplekopleider te verplichten. Verplichte deelname bevordert een bredere professionalisering binnen het partnerschap, maar kan door (potentiële) deelnemers ook als negatief worden ervaren (Desimone, 2009).
- Maak bij het zelfonderzoek voorafgaand aan het traject (zelfscan) gebruik van feedback van de aanstaande leraar (zie 4.1), bijvoorbeeld door het feedbackformulier te gebruiken (bijlage 2). Je kunt ook gebruikmaken van video-opnames van gesprekken met de aanstaande leraar (bijvoorbeeld opgenomen door de schoolopleider).
- Werk in het professionaliseringstraject met de eigen leervragen van de deelnemende werkplekbegeleiders (zie 3.1).
- Stel een sterke facilitator aan die het proces begeleidt (zie 3.4).
- Zet alles op alles om ervoor te zorgen dat de kern van het professionaliseringstraject – fase 4 het uitproberen in de praktijk – optimaal effect heeft. Realiseer je dat het voor de deelnemers niet eenvoudig is om dit in de waan van de dag uit te voeren. Zorg er daarom voor dat de plannen die ze hiervoor maken behapbaar zijn en stuur halverwege een reminder.
- Continueer en verdiep de dialoog en kennisuitwisseling door per bekwaamheidsgebied een digitaal platform/map in te richten voor het delen van theorie en praktische tools.
- Benadruk het belang van aanwezigheid; bij deze opzet heeft het veel (negatieve) invloed als je als deelnemer een bijeenkomst mist.
- Houd het tempo erin. Plan tussen de bijeenkomsten niet meer dan een maand tijd.
- Beschouw de scholing tot werkplekopleider als een leergemeenschap en plan elk jaar bijvoorbeeld een aantal cyclussen. Zo kun je steeds de nadruk leggen op (andere aspecten van de) bekwaamheden.





Over de auteur

Patricia de Leeuw

Patricia de Leeuw studeerde af aan de Pabo en volgde de lerarenopleiding Aardrijkskunde en is sinds 2006 werkzaam als leraar aardrijkskunde in het vmbo (Kompaancollege). Door haar werkzaamheden als werkplekbegeleider ontdekte ze dat er nog heel wat mogelijkheden zijn om de werkplekbegeleider beter te ondersteunen. Daarom is zij sinds 2018 actief als schoolopleider voor de opleidingsschool Zutphen. In het kader van de professionalisering van de werkplekbegeleider van de opleidingsschool heeft zij onderzoek gedaan naar een vraaggestuurd professionaliseringstraject op basis van bekwaamheden. Dit onderzoek vormde de basis voor haar thesis binnen de opleiding Leren en Innoveren aan Aeres Hogeschool in Wageningen. Haar expertise ligt op het gebied van werkplekleren en de professionalisering van begeleiders in het onderwijs.

Literatuur

Aalfs, N.R., & Weijzen, M.G. (2010). *Drive, model voor vraagsturing in het beroepsonderwijs*. Onderwijs Innovatie september 2010. <https://docplayer.nl/12514568-Drive-model-voor-vraagsturing-in-hetberoepsonderwijs.html>

Bourke, T., Ryan, M., & Ould, P. (2018). How do teacher educators use professional standards in their practice? *Teaching and Teacher Education*, 75, 83-92. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.06.005>

Clarke, A., Triggs, V., & Nielsen, W. (2014). Cooperating teacher participation in teacher education: A review of the literature. *Review of Educational Research*, 84(2), 163-202. <https://doi.org/10.3102/0034654313499618>

Desimone, L. M. (2009). Improving impact studies of teachers' professional development: Toward better conceptualizations and measures. *Educational Researcher*, 38(3), 181-199. <https://doi.org/10.3102/0013189X08331140>

Kirschner, P. A., Claessens, L., & Raaijmakers, S. (2018). Op de schouders van reuzen: Inspirerende inzichten uit de cognitieve psychologie voor leerkrachten. <https://didactiefonline.nl/artikel/op-de-schouders-vanreuzen>

Kroeze, C. J. A. (2014). Georganiseerde begeleiding bij opleiden in de school: Een onderzoek naar het begeleiden van werkplekleren van leraren in opleiding.

Leeuw, P. de (2024). Van werkplekbegeleider naar werkplekopleider: kwalitatief onderzoek naar een vraaggestuurd professionaliseringstraject voor werkplekopleiders binnen Opleidingsschool Zutphen.

Lunenberg, M. L., Dengerink, J., & Korthagen, F. A. J. (2013). Het beroep van lerarenopleider: Professionele rollen, professioneel handelen en professionele ontwikkeling van lerarenopleiders: Reviewstudie in opdracht van NWO/PROO. Onderwijscentrum VU.

Melief, B., Schram, A., Van Wijk, M., & Wubbels, T. (2012). *Beroepsstandaard voor lerarenopleiders: Referentiekader voor de beroepsgroep*. Vereniging van Lerarenopleiders Nederland (VELON). <https://velon.nl/beroepsregistratie/beroepsstandaard/>

Ros, A., Keijzer, H. de & Berg, L. van den (2018). Dialooginstrument. Instrument voor de versterking van de kwaliteit van de dialoog in werkgroepen van leraren.

Wessum, L. van, Ros, A., & Runhaar, P. (Eds.) (2022). *De schoolleider in verandering: Theorie en praktijk*

Wessum, L. van, Bakx, A., & Vrieling-Teunter, E. (2021). Succesvol professionaliseren van leraren: Hoe doe je dat? *Tijdschrift voor Lerarenopleiders*, 42(3), 2021.

Zimmerman, B. J. (2013). From cognitive modeling to self-regulation: A social cognitive career path. *Educational Psychologist*, 48, 135-147. <http://dx.doi.org/10.1080/00461520.2013.794676>

De werkvorm beschreven op pagina 35 is geïnspireerd door onderzoek naar adaptief begeleiden en verschillende begeleidingsactiviteiten.
Zie:

van Ginkel, G., Oolbekkink, H., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2015). Adapting mentoring to individual differences in novice teacher learning: the mentor's viewpoint. *Teachers and Teaching*, 22(2), 198-218. <https://doi.org/10.1080/13540602.2015.1055438>

Stanulis, R. N., Wexler, L. J., Pylman, S., Guenther, A., Farver, S., Ward, A., Croel-Perrien, A., & White, K. (2019). Mentoring as More Than "Cheerleading": Looking at Educative Mentoring Practices Through Mentors' Eyes. *Journal of Teacher Education*, 70(5), 567-5



Bijlagen

- Bijlage 1** [Zelfscan](#)
- Bijlage 2** [Feedbackformulieren](#)
(voor schoolopleider en voor aanstaande leraar)
- Bijlage 3** [Werkvormen en gesprekstechnieken](#)



Bijlage 1 | Zelfscan



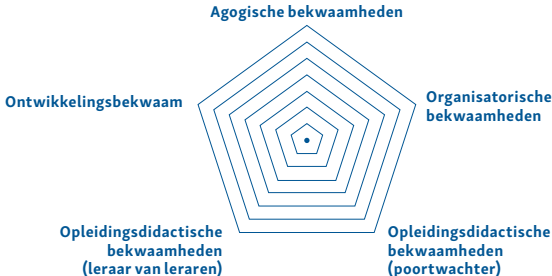
Zelfscan werkplekopleider	
	Antwoord
Agogische bekwaamheden (de rol van begeleider)	
Ik ben in staat een goede professionele relatie op te bouwen ten behoeve van het ontwikkelingsproces van de student.	
Ik pas mijn wijze van begeleiden aan op de behoefte en leerstijl van de student.	
Ik bied op coachende wijze begeleiding om de zelfsturing van de student stapsgewijs te stimuleren.	
Ik geef de student de ruimte om zelfstandig problemen op te lossen en een eigen stijl te ontwikkelen.	
Ik ondersteun de student bij het ontwikkelen van de eigen beroepsidentiteit door het voeren van (reflectie)gesprekken en het aanbieden van verschillende activiteiten.	
Organisatorische bekwaamheden (de rol van bruggenbouwer)	
Ik heb regelmatig contact met de SO of IO over de voortgang van de student, ik signaleer tijdig knelpunten en benoem deze.	
Ik heb contact met collega's binnen de eigen school en de opleidingsschool voor het efficiënt kunnen begeleiden van studenten.	
Ik bepaal samen met de student en SO/IO de leerdoelen en leeractiviteiten om deze te behalen.	
Organisatorische bekwaamheden (de rol van bruggenbouwer)	
Ik stimuleer de student in het bijhouden van het ontwikkelproces en het opstellen van (wekelijkse) reflecties, verslagen en portfolio's.	
Ik kan het niveau van de student signaleren binnen het curriculum en ga confronterende gesprekken niet uit de weg.	
Opleidingsdidactische bekwaamheden (de rol van leraar van leraren)	
Ik zet mijn eigen handelen als voorbeeld in, bied de student gelegenheid mijn lessen te observeren en leg uit welke keuzes ik heb gemaakt en waarom.	
Ik sta open voor kritische vragen rondom mijn eigen handelen vanuit observaties en interpretaties en ga hier graag over in gesprek met de student.	
Ik stel flexibele leerroutes op en stel concrete begeleidings- en opleidingsactiviteiten op ten behoeve van de eigen ontwikkelingsbehoefte van de student	
Ik draag kennis en ervaring over en ben een vraagbaak voor de student.	
Ik daag door middel van observatie, reflectie en feedback de student uit de verbinding tussen theorie en praktijk te leggen.	
Ontwikkelingsbekwaam	
Ik reflecteer bewust op mijn bekwaamheden als werkplekopleider en onderneem activiteiten om hierin te ontwikkelen.	
Ik herken en erken mijn eigen bekwaamheden als werkplekbegeleider en houd ze op peil.	
Ik neem actief deel aan bijeenkomsten rondom samen opleiden intern en/of extern.	
Ik toon een kritische houding ten opzichte van het samen opleiden en het eigen handelen als opleider en werk eraan dit voortdurend te verbeteren.	
Resultaat	

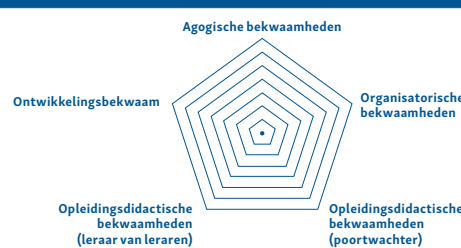


Bijlage 2 | Feedbackformulieren



Feedback werkplekopleider van student	
	Antwoord
Agogische bekwaamheden (de rol van begeleider)	
<ul style="list-style-type: none"> - De wpb is in staat een goede professionele relatie op te bouwen ten behoeve van het ontwikkelingsproces van de student. - De relatie is gelijkwaardig. - De wpb zoekt actief naar verbinding met mij. 	
<ul style="list-style-type: none"> - De wpb past zijn/haar wijze van begeleiden aan op de behoefte en leerstijl van de student. - De wpb daagt me uit om verder te komen in mijn ontwikkeling. - De wpb heeft oog voor mijn manier van leren. 	
<ul style="list-style-type: none"> - De wpb biedt op coachende wijze begeleiding om de zelfsturing van de student stapsgewijs te stimuleren. - De wpb laat mij zelf nadenken over activiteiten om mezelf te ontwikkelen - Voert regelmatig een gesprek over de voortgang waarbij mijn eigen reflectie centraal staat 	
<ul style="list-style-type: none"> - De wpb geeft de student de ruimte om zelfstandig problemen op te lossen en een eigen stijl te ontwikkelen. - De wpb laat me fouten maken zowel in de les als in de voorbereiding. - De wpb biedt ruimte om nieuwe dingen te proberen. - De wpb verkent samen met mij meerdere oplossingen voor een probleem. " 	
<ul style="list-style-type: none"> - De wpb ondersteunt de student bij het ontwikkelen van de eigen beroepsidentiteit door het voeren van (reflectie)gesprekken en het aanbieden van verschillende activiteiten. - De wpb laat mij kennismaken met alle aspecten van het beroep van leraar. - De wpb laat mij reflecteren op mijn rol ten aanzien van collega's (leidinggevende, conciërge, zorg, vakcollega's). 	
Welke feed forward heb je nog op het bovenstaande gebied voor de wpb?	
Organisatorische bekwaamheden (de rol van bruggenbouwer)	
De wpb heeft regelmatig contact met mijn SO en IO over mijn voortgang.	
De wpb overlegt met andere werkplekbegeleiders over de begeleiding van studenten.	
De wpb bepaalt samen met mij en SO/IO de leerdoelen.	
De wpb bepaalt samen met mij leeractiviteiten om de doelen te behalen.	
Welke feed forward heb je nog op het bovenstaande gebied voor de wpb?	
Opleidingsdidactische bekwaamheden (de rol van poortwachter)	
De wpb maakt met mij afspraken over het documenteren van het ontwikkelproces, zoals opstellen van (wekelijkse) reflecties, verslagen en portfolio's.	
De wpb kan mijn niveau signaleren en gaat confronterende gesprekken niet uit de weg. De wpb geeft duidelijk aan of ik het gewenste niveau heb bereikt.	
Welke feed forward heb je nog op het bovenstaande gebied voor de wpb?	

Feedback werkplekopleider van student	
	Antwoord
Opleidingsdidactische bekwaamheden (de rol van leraar van leraren)	
- Mijn wpb is een voorbeeld voor mij als aankomende leraar. Bijvoorbeeld door: - Samen lessen voor te bereiden en keuzes toe te lichten. - Observaties te vergelijken en te bespreken.	
De wpb staat open voor kritische vragen rondom zijn/haar handelen vanuit observaties en interpretaties en gaat hier graag met mij over in gesprek.	
- De wpb stelt flexibele leerroutes op en stelt concrete begeleidings- en opleidingsactiviteiten op ten behoeve van mijn ontwikkelingsbehoefte. - De wpb stelt leeractiviteiten voor en geeft aan wat hij/zij verwacht van mij te zien.	
- De wpb draagt kennis en ervaring over en is een vraagbaak voor mij. - De wpb laat merken op te hoogte te zijn van (recente) ontwikkelingen op het gebied van vakdidactiek en pedagogiek	
- De wpb daagt mij door middel van observatie, reflectie en feedback uit de verbinding tussen theorie en praktijk te leggen. - De wpb doorloopt met mij de refelctiecirkel en laat daarin de theorie en de praktijk samenkomen.	
Welke feed forward heb je nog op het bovenstaande gebied voor de wpb?	
Ontwikkelingsbekwaam	
De wpb vraagt feedback van mij over de begeleiding.	
De wpb werkt aan zijn/haar eigen ontwikkeling door zich bijvoorbeeld te verdiepen in mijn opleiding, onze literatuur of het bijwonen van scholingsbijeenkomsten voor wpb's.	
Welke feed forward heb je nog op het bovenstaande gebied voor de wpb?	
Resultaat	
	

Feedback voor werkplekbegeleider van schoolopleider	
	Antwoord
Agogische bekwaamheden (de rol van begeleider)	
De wpb is in staat een goede professionele relatie op te bouwen ten behoeve van het ontwikkelingsproces van de student.	
De wpb past zijn/haar wijze van begeleiden aan op de behoefte en leerstijl van de student.	
De wpb biedt op coachende wijze begeleiding om de zelfsturing van de student stapsgewijs te stimuleren.	
De wpb geeft de student de ruimte om zelfstandig problemen op te lossen en een eigen stijl te ontwikkelen.	
De wpb ondersteunt de student bij het ontwikkelen van de eigen beroepsidentiteit door het voeren van (reflectie)gesprekken en het aanbieden van verschillende activiteiten.	
Organisatorische bekwaamheden (de rol van bruggenbouwer)	
De wpb heeft regelmatig contact met de SO of IO over de voortgang van de student, hij/zij signaleert tijdig knelpunten en benoemt deze.	
De wpb heeft contact met collega's binnen de eigen school en de opleidingsschool voor het efficiënt kunnen begeleiden van studenten.	
De wpb bepaalt samen met de student en SO/IO de leerdoelen en leeractiviteiten om deze te behalen.	
Opleidingsdidactische bekwaamheden (de rol van poortwachter)	
De wpb stimuleert de student in het bijhouden van het ontwikkelproces en het opstellen van (wekelijkse) reflecties, verslagen en portfolio's.	
De wpb kan het niveau van de student signaleren binnen het curriculum en gaat confronterende gesprekken niet uit de weg.	
Opleidingsdidactische bekwaamheden (de rol van leraar van leraren)	
De wpb zet zijn/haar eigen handelen als voorbeeld in, biedt de student gelegenheid lessen te observeren en legt uit welke keuzes hij/zij heeft gemaakt en waarom.	
De wpb staat open voor kritische vragen rondom zijn/haar handelen vanuit observaties en interpretaties en gaat hier graag over in gesprek met de student.	
De wpb stelt flexibele leerroutes op en stelt concrete begeleidings- en opleidingsactiviteiten op ten behoeve van de eigen ontwikkelingsbehoefte van de student	
De wpb draagt kennis en ervaring over en is een vraagbaak voor de student.	
De wpb daagt door middel van observatie, reflectie en feedback de student uit de verbinding tussen theorie en praktijk te leggen.	
Ontwikkelingsbekwaam	
De wpb reflecteert bewust op zijn/haar bekwaamheden als werkplekopleider en onderneemt activiteiten om hierin te ontwikkelen.	
De wpb herkent en erkent zijn/haar eigen bekwaamheden als werkplekbegeleider en houdt ze op peil.	
De wpb neemt actief deel aan bijeenkomsten rondom samen opleiden intern en/of extern.	
De wpb toont een kritische houding ten opzichte van het samen opleiden en het eigen handelen als opleider en werkt eraan dit voortdurend te verbeteren.	
Resultaat	
	



Bijlage 3 | Werkvormen en gesprekstechnieken

Interactieve werkvormen in de bijeenkomsten zijn heel belangrijk om de betrokkenheid van de deelnemers te vergroten. Op het internet zijn diverse handige websites met activerende werkvormen te vinden. Scrum-werkvormen zijn hier zeer geschikt voor. Hieronder staan enkele werkvormen die je kunt gebruiken bij deze vorm van professionaliseren.

Werkvorm 1

Kalibreren: bekwaamheden werkplekopleider (60 min.)

Stap 1 Bekwaamheden verkennen (15 min.)

Iedere deelnemer krijgt een blad met de bekwaamheidsgebieden van de werkplekopleider. Per bekwaamheidsgebied noteren de deelnemers voor zichzelf welk concreet gedrag zij verwachten van een begeleider die deze vaardigheid goed beheerst.

Stap 2 Beelden afstemmen (30 min.; in groepjes of tweetallen)

Elk groepje noteert minimaal drie concrete gedragingen op een flip-over of digitale poster die een werkplekopleider vertoont bij een bepaalde bekwaamheid.

Bijvoorbeeld bij *agogische bekwaamheden*:

- De werkplekbegeleider stelt open vragen en laat stiltes vallen zodat de aanstaande leraar zelf reflecteert.
- Hij geeft de aanstaande leraar de ruimte om een eigen lesaanpak te proberen en reflecteert daarna samen.

Stap 3 plenair (15 min.)

De groepen delen hun ideeën. Daarna vult de facilitator de lijst aan met gedragingen die nog niet genoemd zijn. De groep is zich er immers vaak niet van bewust wat zij nog kunnen leren, slechts wat zij al weten.

Werkvorm 2

Kalibreren: leeruitkomsten aanstaande leraar (60 min.)

Bovenstaande werkvorm kan je ook gebruiken voor leeruitkomsten per stagesoort.

Kies per groepje één stagesoort, bijvoorbeeld:

- Eerstejaars hbo-stage
- Eenjarige master

Niet alle groepsleden hoeven ervaring te hebben met deze specifieke stagesoort. Juist door uitwisseling leren zij van elkaar en doen ze nieuwe inzichten op.

Werkvorm 3¹

Waarderen verschillende vormen van begeleiding/ opleidingsdidactiek (30 tot 60 min.)

Stap 1 Verkennen vormen van opleidingsdidactiek

De deelnemers leggen voor zichzelf de kaartjes met verschillende begeleidingsmogelijkheden in het blauwe kwadrant. Hiermee bepalen zij welke begeleidingsvormen zij toepassen en welke niet (horizontale as) en of deze begeleidingsvormen een hoog of laag rendement hebben (verticale as).

Stap 2 In gesprek over de inzichten

In twee- tot viertallen voeren de deelnemers een gesprek over de gelegde kaarten.

- Wat valt op?
- Wat wordt veel of weinig gebruikt?
- Waar komt dit door? Is er sprake van ongemak of mogelijk onwetendheid?

Het groene kwadrant kan vervolgens ingezet in de begeleiding. De student legt daarbij de kaartjes op het assenstelsel. De verticale as (leerzaam/niet leerzaam) blijft gelijk, de horizontale as onderscheidt of de student een activiteit als oncomfortabel of juist als prettig en comfortabel ervaart. Dit helpt om in een vroeg stadium het gesprek aan te gaan over wederzijdse verwachtingen in het begeleidingsproces.

¹ De werkvorm is geïnspireerd door onderzoek naar adaptief begeleiden en verschillende begeleidingsactiviteiten. De copyright van deze werkvorm ligt bij de Radboud Docenten Academie, die deze werkvorm ontwikkeld heeft.



Stap 3 Conclusie trekken plenair

Deelnemers delen de inzichten en bepalen waar zij meer aandacht aan willen besteden. Misschien willen zij een bepaalde begeleidingsvorm vaker toepassen, intensiveren of juist minder inzetten.

Werkvorm 4

Onderzoekende dialoog identiteitsontwikkeling bij adolescenten (60 min.)

(werkvorm www.musework.nl) (60 min.)

Vooraf: Deelnemers lezen relevante literatuur over de identiteitsontwikkeling van jongeren (bijvoorbeeld Erikson, Marcia, De Wilde en Theunissen)

Stap 1 inzicht opschrijven (15 min.)

Iedere deelnemer schrijft (eventueel anoniem) een brief, waarin zij reflecteren op bijvoorbeeld:

- Wat hen het meest is bijgebleven uit de literatuur over identiteitsontwikkeling.
- Hoe deze kennis hen helpt om adolescenten beter te begrijpen.
- Welke verbinding zij zien met het begeleiden van aanstaande leraren.
- Eventuele vragen of dilemma's die zij willen voorleggen aan een andere deelnemer. Koppel deze inzichten aan de praktijk van het begeleiden van aanstaande leraren.

Stap 2 Brieven beantwoorden (30 min.)

Deelnemers ruilen brieven en lezen de brief van een andere deelnemer. Vervolgens schrijven ze een antwoord waarin zij:

- Reageren op de vragen en inzichten van de ander.
- Nieuwe perspectieven of praktijkvoorbeelden inbrengen.
- Kritische reflecties toevoegen en eventuele tegenargumenten formuleren.

Deze ronde kan eventueel worden herhaald.

Stap 3 In kleine groepen of plenair bespreken (15 min.)

- Wat heeft de brievenwisseling jullie opgeleverd?
- Hoe is jullie begrip van identiteitsontwikkeling en begeleiding veranderd of verdiept?
- Hoe kunnen jullie deze inzichten in de praktijk toepassen?

Werkvorm 5**Onderzoekende dialoog: de eigen deelnemers aan het woord**

Maak gebruik van de expertise binnen de groep. In de deelnemers van het traject dat centraal staat in dit kader was er veel kennis van NLP en Didactisch coachen. Deze kennis is gedeeld en vervolgens hebben de deelnemers de volgende vraag gezamenlijk verkend: hoe kunnen deze inzichten worden ingezet bij de begeleiding van aanstaande leraren?

Werkvorm 6**Interventiemogelijkheden onderzoeken bij verschillende situaties (60 min.)**

De deelnemers wilden graag oefenen met situaties en interventies die zij zelf (nog) niet hadden meegemaakt, maar die wel kunnen voorkomen in het begeleiden van aanstaande leraren. Welke interventiemogelijkheden heb je in deze situaties als werkplekopleider?

Stap1: situaties omschrijven (5-10 minuten)

Beschrijf individueel zoveel mogelijk situaties die je met aanstaande leraren kan meemaken en waar je als werkplekopleider mee aan de slag moet. Bijvoorbeeld: een ongepaste kledingstijl, een niet voorbereide les, verder gevorderd zijn dan gebruikelijk is in deze fase van de opleiding, te laat komen, moeite hebben met orde houden, niet reflecteren op papier.

Stap 2 groeperen (15 min.)

Gropeer de situaties en leg overlappende situaties bij elkaar.

Stap 3 Interventies formuleren (10 min.)

Bedenk individueel bij elke situatie zoveel mogelijk verschillende interventies.

Stap 4 Bespreken (25 min.)

Besprek de verschillende interventies. Brengt het nieuwe inzichten? Wat wil je daarmee doen?

Verdiepingsmogelijkheden

- Koppel de interventies aan de bekwaamheden van de aanstaande leraar. Welke kerncompetenties spelen een rol?
- Bepaal welke bekwaamheden van de werkplekopleider worden ingezet bij bepaalde interventies.
- Reflecteer: welke interventies pas je het snelst toe? Wat zegt dat over je eigen bekwaamheden? Waarin kun je jezelf verder ontwikkelen?

Binnen opleidingschool Zutphen werken we aan de ontwikkeling van een 'werkplekopleiderspel' waarmee dit verder wordt uitgewerkt.



Colofon

Auteur: Patricia de Leeuw

Redactie: Tekstbureau Elise Schouten

Vormgeving: DailyDaisy

Druk: Drukproef

Fotograaf: Larissa Rand / Petja Buitendijk / Fotodatabase VO-raad / Unsplash

April 2025

Platform Samen Opleiden & Professionaliseren

Binnen het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren bundelen schoolbesturen, scholen en lerarenopleidingen hun krachten om samen een duurzame inrichting van opleiding én professionalisering voor (aanstaande) leraren te realiseren. Het Platform zet zich in voor versterking van de samenwerking tussen besturen, scholen en lerarenopleidingen in het primair, voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs rond dit thema.

Meer informatie

Voor al je vragen over Samen Opleiden en Professionaliseren kan je terecht bij:

www.platformsamenopleiden.nl

www.platformsamenopleiden.nl

Het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren is een initiatief van de PO-Raad, VO-raad, MBO Raad, VH en UNL

