

EN VERDER



PROFESSIONALISERING VAN WERKVELDBEGELEIDING

De academies voor lichamelijke opvoeding (ALO's) hebben de handen ineen geslagen en hebben gezamenlijk een begeleidingsinstrument voor werkveldbegeleiders ontwikkeld, te weten een cursus mét ondersteunende 'toolkit'. Door de veranderingen in opleidingsstructuren zult u ervaren dat mede uw begeleiding op de werkvloer (deels) veranderd is. Het doel is om de begeleiding van stagiaires op de school te structureren, afhankelijk van waar de stagiaire in zijn/haar leerproces zit. Deze cursus, met bijbehorende instrumenten of 'tools', biedt dan ook ondersteuning bij het 'on the job' begeleiden van stagiaires in het werkveld.

Door: Jorg Radstake

DE AANLEIDING

We zien een ontwikkeling, waarbij hogescholen en universiteiten steeds vaker samenwerkingsverbanden aangaan met scholen of andersom. Het opleiden van studenten, docenten in opleiding (dio's), zij-instromers, stagiaires (in het vervolg van dit artikel zullen we in alle gevallen deze terminologie gebruiken), et cetera vindt in steeds grotere mate plaats op deze zogenaamde opleidingsscholen. Deze begeleiding wordt op de school vaak gecoördineerd door een schoolopleider of -begeleider. Samen met docenten zet de schoolopleider een begeleidingstraject voor de stagiaire uit. De vakinhoudelijke begeleiding maakt in deze gevallen meestal plaats voor de begeleiding bij het verwerven van algemene competenties, die een (toekomstig) leraar moet bezitten.

Ondanks dat ons vak in de meeste gevallen nog buiten deze begeleidingsstructuur valt, vinden we toch dat er voldoende redenen zijn om de huidige stagebegeleiders/-coaches ondersteuning te bieden bij het begeleiden van stagiaires. Er wordt immers steeds meer van het werkveld verwacht bij het opleiden van docenten LO. Dit heeft uiteindelijk geresulteerd in een veldaanvraag bij de SLO (= Stichting Leerplan Ontwikkeling), waarmee wij, als projectgroep, aan de slag zijn gegaan.

GEZAMELIJKE VERANTWOORDELIJKHEID

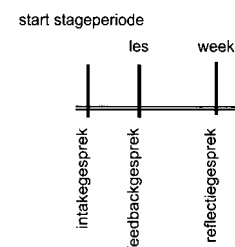
Daar waar het ALODO (= overlegorgaan van alle ALO-directeuren) in 2005 de gemeenschappelijke opleidingskwalificaties¹ heeft hergeformuleerd (zie bijlage 1) om enerzijds zorg te dragen dat de afgestudeerde LO-ers voorbereid zijn op hun (huidige) kerntaken als docent (aan de hand van het beroepscompetentieprofiel van de KVLO¹) én om anderzijds de kwaliteit van de afgestudeerden naar het werkveld te kunnen garanderen, voelt zij inmiddels tevens de verantwoordelijkheid om de begeleiders in het werkveld ondersteuning te bieden bij het begeleiden van stagiaires. Kortom een gezamenlijke opdracht van alle ALO's en docenten in het werkveld!

HET PROJECTRESULTAAT (1)

Dit schooljaar (2006/2007) hebben we, met inachtneming van de verschillen tussen de diverse ALO's, overeenstemming bereikt over de 'route', die elke stagiaire gedurende een langere stageperiode (blok- of lintstage) doormaakt (zie bijlage 2). Hierop moet ons inziens het (specifieke) begeleidingstraject door de werkveldbegeleider afgestemd worden. Daarnaast hebben we het werkveld betrokken in de ontwikkeling van de cursus met als belangrijkste resultaat dat het een bijdrage moet leveren aan het 'on the job' begeleiden van de stagiaires, zonder dat het extra of meerwerk op gaat leveren.

WERKVELDDESKUNDIGEN ALS KLANKBORDGROEP

Op 21 november 2006 was de eerste bijeenkomst met een aantal afgevaardigden uit het werkveld. Tijdens deze bijeenkomst had iedere ALO een vijftal werkvelddeskundigen uitgenodigd om als klankbordgroep bij dit project te fungeren. Het eerste deel van de bijeenkomst stond in het teken van het verschaffen van informatie ten aanzien van dit project,

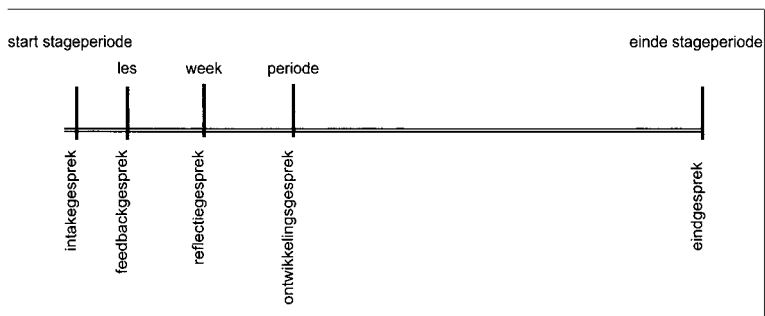


De vier niveaus van professionaliteit

- A. De leraar lichamelijke opvoeding in de les en bij de begeleiding van leerlingen.
- B. De leraar lichamelijke opvoeding als collega in de vaksectie, in een netwerk, in een team en in de school.
- C. De leraar lichamelijke opvoeding in het brede maatschappelijke veld van beweging en sport in verschillende sectoren van de samenleving.
- D. De leraar lichamelijke opvoeding en zijn eigen persoonlijke groei en ontwikkeling binnen zijn beroepsrol.
1. Onderwijsvoorbereiding: alle activiteiten en beslissingen van de leraar die leiden tot een ontwerp van een uit te voeren les of onderwijsleerpakket in alle onderwijstypen en educatieve situaties buiten school.
 2. Lesuitvoering: alle activiteiten en beslissingen van de leraar die leiden tot realisatie van de geplande lessen of onderwijsleerpakketten.
 3. Onderwijsevaluatie: alle activiteiten en beslissingen van de leraar die gericht zijn op een waardebeoordeling en/of beoordeling van onderwijsleerprocessen en leerresultaten.
 4. Functioneren als lid van een vaksectie, netwerk, bewegingsteam.
 5. Functioneren als lid van een docententeam.
 6. Kunnen ontwikkelen, hanteren van een visie op het beroep en dat kunnen expliciteren vanuit vakconceptuele kaders, zowel in geschreven als gesproken vorm.
 7. Zichzelf verder kunnen ontwikkelen en professionaliseren.

Bijlage 1: de opleidingskwalificaties op basis van het beroepscompetentieprofiel

waarbij tevens de wens uitgesproken werd het één en ander mét het werkveld te willen ontwikkelen. Vervolgens zijn we in het tweede deel daadwerkelijk aan het werk gegaan met een door de projectgroep ontwikkelde werkvorm. De aanwezigen maakten kennis met de eerste 'tool' om een les te kunnen evalueren, het feedbackgesprek. De werkvelddeskundigen werden met de, in bijlage 3 genoemde opdrachten, aan het werk gezet, waarna we uiteindelijk de avond afsloten met een gezamenlijke evaluatie. In deze evaluatie kwamen onder



Bijlage 2: de ontwikkelingslijn, inclusief begeleidingstraject 'op maat'

andere de volgende zaken duidelijk naar voren, die in de verdere uitwerking van het project (zie projectresultaat 2) een duidelijke plek hebben gekregen:

- het collegiale leren (leren van elkaar) kwam duidelijk als pluspunt naar voren
- geringe tijdsinvestering is gewenst, dus voornamelijk bedoeld bij het "on the job" begeleiden van stagiaires
- er is behoefte aan een theoretisch kader, waarmee praktisch in de concrete praktijk aan de slag gegaan kan worden.

Bijlage 3: opdrachten voor klankbordgroep bij eerste bijeenkomst (Amersfoort)

Opgdracht 1 Bereid *individueel* een (evaluatie)gesprek voor met de student. Als groep krijg je straks maximaal 10 minuten de tijd om met de student te evalueren.

Regels/regelingen:

- Nummers 1 zijn 'coaches in de zaal' en mogen gedurende 10 minuten een video-opname van een les bekijken.
- Nummers 2 zijn 'coaches op afstand', zgn. LIO-coaches of schoolopleiders LO en hebben niets van de les gezien.
- Je hebt maar 10 minuten de tijd om je voor te bereiden op het evaluatiegesprek.

Opgdracht 2 Voer het daadwerkelijke (evaluatie)gesprek met de student. Daarvoor heb je 10 minuten de tijd. Zorg er wel voor dat iedereen (ongeveer) even lang aan het woord is. De andere groep (= observanten) schrijft opvallende zaken m.b.t. dit gesprek kernachtig op een post-it en plakt deze later op de flip-over.

Regels/regelingen:

- Nummers 2 zijn 'coaches op afstand' en starten met het evalueren van de les.
- Na 10 minuten wisselen we van functie en komen de nummers 1, 'coaches in de zaal', aan bod.
- De observanten mogen tussendoor niets zeggen.

Daarnaast heeft Lysbeth de Vries (vierdejaars studente aan de HIS) als afstudeeropdracht een beschrijvend onderzoek uitgevoerd. Gedurende een aantal weken hebben een aantal werkveldbegeleiders aan de hand van een reflectie 'tool' (met o.a. het reflectiemodel van Korthagen) de begeleiding van stagiaires gedaan. Middels dit onderzoek is er naast de bruikbaarheid van deze 'tool' een adviesrapport geschreven voor het verder ontwikkelen van de andere 'tools'. Maar ook hebben de verschillende ALO's tevens binnen hun eigen netwerk één of meerdere bijeenkomsten uitgeprobeerd en vervolgens de ontwikkelde instrumenten aangepast. Kortom een eindproduct dat zowel door de ALO's als het werkveld gezamenlijk is vormgegeven!

HET PROJECTRESULTAAT (2)

Het gehele ontwikkeltraject heeft inmiddels geresulteerd in een vijftal thema's, die in chronologische volgorde tijdens de cursus aan de orde zullen komen. Deze thema's zullen voor degenen, die reeds stagiaires gehad hebben, (hopelijk) herkenbaar zijn. Door deze thema's te expliciteren willen wij de werkveldbegeleiders enerzijds een spiegel voor houden bij hun (eigen) begeleidingswijze, maar daarnaast is het de bedoeling om aan de hand van een theoretisch kader 'tools' te geven om deze begeleidingsmomenten kwalitatief te verbeteren. We spreken in het verdere vervolg graag over gesprekken, aangezien deze vorm van begeleiden de meest gangbare is bij de begeleiding van LO-stagiaires én tevens niet teveel (schriftelijke) verslaglegging met zich meebrengt.

Het gaat over de volgende thema's/gesprekken:

- 1 intakegesprek – kennismaken
- 2 feedbackgesprek – het evalueren van een les
- 3 reflectiegesprek – het terugblikken op een langere stageperiode (bijv. een week)
- 4 ontwikkelingsgesprek – het maken van een (eigen) ontwikkelingsplan
- 5 eindgesprek (formatief assessment) – het afsluiten van én vooruitblikken op een nieuwe (stage)periode.

- ad. 1 *intakegesprek* - Het eerste contact in de vorm van een gesprek is vaak essentieel voor het verdere vervolg. Het afstemmen tussen de verwachtingen van de stagiaire én de verwachtingen/eisen van de werkveldbegeleider is nodig om de stagiaire in zijn/haar leerproces te zetten. De basis van wederzijds vertrouwen zorgt voor een krachtige leeromgeving!
- ad. 2 *feedbackgesprek* - Bij het nabespreken van een les zal zowel positieve als negatieve feedback gegeven moeten worden, maar op welke wijze sluit dit aan bij het leerproces van de stagiaire?
- ad. 3 *reflectiegesprek* - Daar waar in eerste instantie voornamelijk feedback door de werkveldbegeleider gegeven werd, zal de stagiaire steeds meer zelf terug moeten blikken op de gegeven lessen en het functioneren binnen de school of binnen een andere context én zelf komen tot (mogelijke) oplossingen. In eerste instantie is de werkveldbegeleider de gesprekspartner, maar zal het reflectieproces steeds

meer (zelfstandig) door de stagiaire doorlopen moeten worden. Dat betekent echter dat jij voldoende bagage moet hebben om zo'n gesprek te leiden!

- ad. 4 *ontwikkelingsgesprek* - Na een langere stageperiode wordt duidelijk waar voor de stagiaire hun kernkwaliteiten, maar ook hun ontwikkelingskansen liggen. De punten, die in deze ontwikkelingsplannen geformuleerd worden, hebben vaak minder betrekking op het directe lesgeven, maar zijn wel degelijk van belang voor het functioneren als leraar bewegingsonderwijs. Zo zal in het ontwikkelingsplan van de stagiaire het volgende leerpunt beschreven kunnen worden: 'Ik merk dat ik mijn aandacht tijdens de lessen steeds over alle leerlingen probeer te verdelen. Ik zou mijn aandacht ook eens specifiek kunnen richten op een bepaalde doelgroep uit de klas, bijvoorbeeld de zwakke of juist de betere bewegers, de orde-verstoorders of juist de leerlingen die zich wat minder profileren, et cetera. Dit met de bedoeling om deze leerlingen op een andere manier te betrekken bij de les en voor mij zelf om uit bepaalde leerlingen meer voldoening te halen.' De uitdaging is hoe u als werkveldbegeleider dit ontwikkelingsproces van de stagiaires begeleidt!
- ad. 5 *eindgesprek* - Daar waar eerder in dit artikel aangegeven wordt dat wij (ALO én werkveldbegeleiders) de gezamenlijke verantwoordelijkheid dragen voor het afvaardigen van een kwalitatief goede leraar bewegingsonderwijs, nemen wij als ALO's de uiteindelijke (harde) stagebeoordeling voor onze rekening (summatief assessment). In alle gevallen vindt deze beoordeling echter wel in samenspraak plaats. Maar op welke wijze kunt u de stageperiode met de stagiaire, voor beiden, middels een formatief assessment (dus gericht op de ontwikkeling) goed afsluiten, waarbij enerzijds teruggeblikt wordt op de gelopen stageperiode én anderzijds gezamenlijk een aantal leerpunten voor de volgende, nieuwe (stage)periode worden geformuleerd?

DE POSITIONERING

Zoals reeds eerder aangegeven is het doel 'het verbeteren van de professionaliteit van de stagebegeleiders'. We zijn immers van mening dat de ALO's en het werkveld elkaar nodig hebben

'De aftrap' in Amersfoort – raadplegen van werkveld bij de ontwikkeling



FOTOS: JORG RADSTAKE

Het voorbereiden van het feedback gesprek op basis van een concrete les



Het voeren van het feedback gesprek (met de les wel of niet gezien)



Ger van Mossel		SLO	g.vanmossel@slo.nl
Ramon Stuart	Amsterdam	Hogeschool van Amsterdam (Aalo)	r.stuart@hva.nl
Gijs Houdijk	Den Haag	De Haagse Hogeschool (Halo)	g.h.m.houdijk@hhs.nl
Wim van der Mark	Groningen	Hanze Instituut voor Sportstudies (HIS)	w.a.van.der.mark@pl.hanze.nl
Leon Luijsterburg	Tilburg	Fontys Sporthogeschool (FSH)	l.luijsterburg@fontys.nl
Jorg Radstake	Zwolle	School of Human Movement & Sports (Calo)	jorg.radstake@windesheim.nl

Bijlage 4: de projectgroep(leden)

bij het afleveren van bekwame leraren bewegingsonderwijs (gezamenlijke verantwoordelijkheid). Op zich moet dit argument al voldoende zwaar wegen om jezelf te bekwamen. Als (aangename) bijkomstigheid geldt natuurlijk dat deze ontwikkeling natuurlijk bij het KVLO-Registerleraarschap (passende bij de Wet BIO) past, waarmee jij als leraar bewegingsonderwijs kenbaar maakt jezelf te willen ontwikkelen en professionaliseren. We hebben ons 'materiaal' dan ook aan de Commissie Registratie voorgelegd en verwachten daar zo'n 24 studiebelastingsuren voor te ontvangen. De cursus sluit namelijk aan bij onderstaande SBL-compenties²:

- 1 interpersoonlijk: coachings- en gespreksvaardigheden
- 3 vakinhoudelijk/didactisch: verkrijgen van kennis over nieuwe opleidingsdidactiek (bijvoorbeeld het competentiegerichte opleiden en werken met portfolio)
- 5 samenwerken met collega's: afstemmen van taken en bevoegdheden met sectiegenoten en andere schoolopleiders van de eigen school en met de instituutopleider
- 7 reflectie en ontwikkeling: reflecteren op eigen ontwikkeling van docenten in opleiding tijdens de stage en op hun eigen rol als coach/opleider.

HET VERVOLGTRAJECT

In het komende schooljaar (2007-2008) zullen we het ontwikkelde materiaal op diverse wijzen implementeren. Dit implementatietraject bevat de volgende pijlers: een cursusaanbod van vijf bijeenkomsten à tweeënhalf uur 'toolkit' met ontwikkelde 'tools', passende bij de verschillende thema's/gesprekken een topic in het vakblad van de KVLO (*Lichamelijke Opvoeding*).

- ad. a Aan het einde van dit kalenderjaar (2007) zullen alle ALO's starten met (een pilot van) deze cursus, bestaande uit een vijftal bijeenkomsten. Tijdens elk van de bijeenkomsten zal steeds één thema/gesprek centraal staan. Parallel aan de cursus zullen de cursisten één of meerdere stagiaires begeleiden. De cursisten houden gedurende het traject een portfolio bij. Hiermee toon jij je bekwaamheid als

werkveldbegeleider aan en zul je (naar alle waarschijnlijkheid) zo'n 24 studiebelastingsuren ontvangen voor het KVLO-Registerleraarschap. De projectgroep zal dit proces van de pilot van dichtbij volgen om er uiteindelijk zorg voor te dragen dat deze cursus een structurele plek inneemt in het nascholingsaanbod op de ALO's.

- ad. b Daarnaast zal er voor zowel de deelnemers aan de cursus als voor de overige werkveldbegeleiders een 'toolkit' met ondersteunend begeleidingsmateriaal verschijnen, waarmee jij jezelf kunt ontwikkelen en professionaliseren met betrekking tot het begeleiden van stagiaires.
- ad. c In het eerste nummer van 2008 zal in dit blad een topic verschijnen over dit onderwerp. In dat nummer zal informatie verschaft worden over de inhoud van de verschillende cursusavonden enerzijds en de ontwikkelde 'toolkit' anderzijds. Maar daarbij zal echter niet voorbijgegaan worden aan wat dit voor het werk als werkveldbegeleider betekent.

DE SAMENWERKING EN CONTACTPERSONEN

Zoals reeds in het begin van het artikel aangegeven is er voor deze ontwikkeling een projectgroep samengesteld. Deze projectgroep bestaat uit een afgevaardigde van elke ALO en een procesoperator van de SLO. In bijlage 4 vindt u dan ook een overzicht, inclusief contactgegevens, van de projectgroepleden voor als u meer informatie wenst te ontvangen.

¹ Kijk voor meer informatie op <http://www.kvlo.nl/sf.mcgi?582> (gemeenschappelijke opleidingskwalificaties voor de lerarenopleidingen aan de ALO's en Sporthogescholen én het beroepscompetentieprofiel)

² Het betreft hier een viertal SBL-compenties, waar wij in deze cursus op focussen (voor meer informatie zie <http://www.lerarenweb.nl/lerarenweb-sbl.html>)

Correspondentie: jorg.radstake@windesheim.nl