

Werken met leerlingen als trainingsacteurs

Wat doe je als je maar niet de aandacht kunt krijgen aan het begin van jouw les? Wat doe je als een leerling ongepast gedrag vertoont? Wat doe je als je echt niet meer weet wat je zou kunnen doen om jouw leerlingen aan het werk te krijgen? Dit zijn voorbeelden van situaties uit de praktijk waar leraren in opleiding tegen aan lopen en niet direct antwoord op hebben. Hoe kun je erachter komen wat zou kunnen werken? Hoe weet je welk effect jij op leerlingen hebt en leerlingen op jou? Dat kan bijvoorbeeld door het te oefenen in een authentieke situatie. De opleidingsschool School of Education (zie kader 1) biedt haar leraren in opleiding de mogelijkheid om lastige praktijksituaties te oefenen met leerlingen als trainingsacteurs (LATA). In dit artikel bespreken we wat LATA is, hoe het werken met leerlingen als trainingsacteurs kan bijdragen aan de ontwikkeling van leraren in opleiding en wat zij ervan leren.



Leraren opleiden

Binnen de opleidingsschool School of Education wordt nauw samengewerkt om aanstaande leraren zo goed mogelijk voor te bereiden op hun toekomstige beroep. Een belangrijk uitgangspunt daarbij is dat de studenten worden aangezet om te leren en zich te ontwikkelen vanuit een coherent curriculum met een sterke verbinding tussen theorie en praktijk(-ervaring). Het is daarbij van belang dat er erkenning is van de waarde en de beperkingen van theorie, dat er mogelijkheden zijn om theorie 'uit te testen' en dat er toegang is tot de eigen en andermans praktijkkennis (Cochran-Smit & Lytle, 2009). Volgens de Noord-Amerikaanse filosoof en

pedagoog John Dewey (1966) gaat leren om ervaring, volgens hem is dat de motor die naar kennis voert. Een ervaring wordt gevormd door handelen en het ondergaan van de consequenties van dat handelen. Door over deze ervaring te praten kan de betekenis van de ervaring duidelijk gemaakt worden. Reflectie op die ervaring zorgt voor ordening en structuur waardoor er leren ontstaat.

De School of Education werkt vanuit de principes van realistisch opleiden en integratief leren (Korthagen et al., 2001). Het realistisch opleiden wordt gestimuleerd door gezamenlijk ervaringen te organiseren die de studenten prikkelen om meer over zichzelf na te denken in relatie tot wat ze tegenkomen

in de praktijk. Bij integratief leren gaat het om het verbinden van persoonlijke kennis, theoretische kennis en praktijkkennis. Zo kan er duurzame professionele groei ontstaan. Realistisch opleiden en integratief leren gaat altijd uit van de leervragen van de leraar in opleiding. Van daaruit kan de koppeling gemaakt worden naar de theorie 'uit de boeken' en het begrip en de toepassing van die theorie in de eigen praktijk.

LATA: leerlingen als trainingsacteurs

Vanuit de bovenstaande opleidingsprincipes hebben de scholengemeenschappen aangesloten bij de School of Education teams

van leerlingacteurs opgeleid. De leerlingen worden na een zorgvuldige selectieprocedure opgeleid tot trainingsacteurs. Deze leerlingacteurs creëren authentieke oefensituaties passend bij de leervragen van de leraren in opleiding. Ze worden niet alleen getraind om te acteren, maar ook om te observeren en feedback te geven. Tijdens het uitspelen van een situatie letten de leerlingen zowel op de leraar in opleiding als de trainer. Ze zijn afgestemd op de trainer en reageren direct op de instructies die gegeven worden, bijvoorbeeld het time-out signaal. Ze observeren de leraar in opleiding en plaatsen wat ze zien in het theoretisch kader dat ze hebben geleerd. De leerlingen hebben bijvoorbeeld weet van



de Roos van Leary, de Transactionele Analyse, en verbale en non-verbale communicatie.

Wat betreft het acteren, leren de leerling-acteurs om dat te doen op verschillende intensiteit, variërend van laag (sterkte 1) naar extreem hoog (sterkte 10). Verder leren ze om in een trainingssituatie mee te bewegen en te laten zien welk effect een actie van de leraar in opleiding heeft. Als in een drukke klas bijvoorbeeld goed leiderschap wordt getoond, dan gaan de leerlingen luisteren en worden ze rustig(er).

De leerlingen geven enerzijds vanuit hun eigen perspectief feedback. Hierdoor kunnen ze aangeven hoe zij iets beleven, bijvoorbeeld 'u stond heel dicht bij me, dat had het effect op mij dat ik me ongemakkelijk voelde'. Zo geven ze bij wijze van spreken een kijkje in hun hoofd en hart en is het duidelijk welk effect het gedrag van de leraar in opleiding in die situatie heeft. En anderzijds hebben ze geleerd om taal te vinden om feedback te verwoorden. Om die feedback te structureren maken ze gebruik van een feedbackkaart.

De teams van leerlingacteurs worden begeleid door trainers: dit zijn docenten en/of schoolopleiders verbonden aan één van de scholengemeenschappen. Zowel de leerlingen als de betrokken trainers zijn opgeleid door Karen Oosterink, de ontwikkelaar van de methodiek en de grondlegger van Teen-Work (zie kader 2). Leerlingen krijgen een dienstverband(je) bij de school en krijgen een compensatie voor de trainingen die ze in teams bestaande uit 12 – 15 leerlingen uitvoeren. Alle studenten die voor hun werkplekuren zijn geplaatst binnen de School of Education krijgen de mogelijkheid om per jaar aan in ieder geval één trainingssessie deel te nemen. De veiligheid naar de leraren in opleiding toe wordt gewaarborgd door de trainers en door de leerlingen die geleerd hebben om in de trainingssituatie vanuit een beroepshouding te reageren. Daarbij zijn er heldere regels waarmee wordt gewerkt: de leraar in opleiding bepaalt de leervraag waarmee wordt getraind, kan aangeven met welke intensiteit wordt gewerkt (sterkte 1 – 10) en kan op ieder gewenst moment de trai-

ning stopzetten door het time-out signaal. Zo is er voortdurende afstemming in de driehoek leraar in opleiding – leerlingen – trainer.

Onderzoek naar de ervaringen met LATA binnen de School of Education

Om een beeld te krijgen van de wijze waarop LATA bijdraagt aan de ontwikkeling van leraren in opleiding tijdens hun werkplekuren is met 15 leerlingen, 39 leraren in opleiding en vijf trainers verbonden aan de School of Education onderzoek verricht. De vragen die centraal stonden waren gericht op de ervaringen met LATA van leraren in opleiding, leerlingen en trainers, de effecten van de trainingssessies met de leerlingacteurs, en de factoren die het leren van de leraren in opleiding beïnvloeden. Het onderzoek is uitgevoerd met vragenlijsten, interviews en observaties tijdens het opleiden van leerlingacteurs en bij trainingssessies.

LATA in de driehoek leraar in opleiding/trainer/leerling: ervaringen en effecten

De leraren in opleiding ervaren de LATA-training als een leerzame, zinvolle, nuttige en betekenisvolle manier om te oefenen. Een groot aantal gaf aan het vooraf best spannend te vinden om aan een training mee te doen. Achteraf bleek het een waardevolle en leerzame ervaring omdat ze konden oefenen. Het oefenen leidt tot meer begrip van de situatie en het eigen handelen in die situatie. Het biedt ook de mogelijkheid om direct te reflecteren op een specifieke situatie, feedback te krijgen waardoor ze inzichten kregen in de situatie en in zichzelf, en fysiek te voelen wat hun handelen met leerlingen doet. Wat het meest blijft is hoe belangrijk hun eigen houding is – dat er van actie een reactie komt. Ook zien ze de waarde van het leerlingperspectief. Zo kunnen ze naast hun eigen ervaring die van de leerling leggen. Uit de vragenlijst blijkt dat de koppeling met betrekking tot inzichten in de theorie het minst wordt gevoeld.

Alle trainers zijn erg enthousiast over LATA, waarbij één trainer LATA benoemt als 'missing link' en een ander als 'mijn favoriete stuk gereedschap in mijn gereedschapskist

als opleider.' Ze zien de leerlingacteurs als ervaringsdeskundigen, die goed in staat zijn om vanuit hun instinct (buikgevoel) en vanuit de training gefundeerde feedback te geven op het handelen en de houding van leraren in opleiding in een specifieke situatie. De kracht van de LATA-training ligt op het inoefenen op handelingsniveau met de doelgroep, het ontvangen van feedback van die doelgroep en onder begeleiding van de trainer relevante theorie te koppelen aan de oefening. De trainers geven aan dat LATA een zeer authentieke manier is om praktijksituaties te oefenen en dat zij zelf tijdens de training wel scherp moeten zijn om leermomenten aan te zien komen waarop ingestoken kan worden. Dit is voor beginnende trainers nog wel een proces waar ze gaandeweg bekwaamer in worden. Het is tevens voor sommigen nog een zoektocht naar wanneer welke theorie het beste aan bod komt en op welke aspecten ze een verdiepingsslag maken. Ook is het voor sommige trainers een vraag of zij zelf ook feedback of suggesties kunnen geven met betrekking tot het handelingsalternatief van de student. De zorg is wel hoe de feedback van de leerlingen levendig blijft, met andere woorden niet geconditioneerd vanuit geleerde routines, maar echt afgestemd op de student en diens leervraag.

Wat de leerlingacteurs vooral waarderen is dat zij even iets anders zijn dan wat ze gebruikelijk (mogen) zijn. Ze komen ook zelf in een stretch-zone door de ervaringen van de trainingssituaties, waardoor zij werken aan hun eigen ontwikkeling en hun zelfvertrouwen toeneemt. Daarnaast is het voor hen heel fijn om in een groep van gelijkgestemden te zijn waar iedereen intrinsiek gemotiveerd is en er geen beperking van de groep wordt gevoeld. Zo functioneren de leerlingen in een andere groep (los van hun klas) vol positieve energie wat zij als heel prettig ervaren. Als trainingsacteurs werken de leerlingen vanuit gelijkwaardigheid samen met de trainer en de leraar in op leiding. Ze bieden de leraar in opleiding de mogelijkheid om te oefenen en te ervaren. Doordat de leerlingen gelijk laten zien welk effect een actie heeft, kan de leraar in opleiding experimenteren met verschil-

lende handelingen. Door een simulatie van een praktijksituatie kan dat veilig. Immers, als het fout gaat, heeft dat geen gevolgen. De leerlingen geven verder aan dat ze nu ook meer op hun eigen docenten letten en empathischer naar hen toe zijn geworden.

Leraren in opleiding zeggen:

'Ik was ontzettend onder de indruk van de professionaliteit en motivatie van de leerlingacteurs. Hun feedback vond ik betekenisvol, omdat het echt vanuit hun ervaringen als leerling kwam. Tijdens mijn oefenen kwam ik tot allerlei inzichten door de opbouwende feedback en de eerlijkheid waarmee zij spraken.'

'De verschillende intensiteiten te ervaren (1-8) gaf inzicht in de breedte buiten mijn huidige ervaring om. De feedback van leerlingen was deels onverwacht qua invalshoek, wat ook leerzaam was. Het was ook zinvol om de 'blinde vlekken' zo te verkennen. Betekenisvol was het om de leerlingen zo'n rol te zien oppakken. Spannend was het minder omdat het zeer veilige leeromgeving was (een simulatie).'

'De reactie van leerlingen zorgde ervoor dat ik met anderen even uit de (gespeelde) situatie kon stappen en samen terug kon kijken. Dit gaf mij ook inzicht in hoe leerlingen denken.'

'LATA is geweldig! Het zou structureel en meermaals onderdeel van de opleiding moeten zijn! Ook handig voor meer ervaren collega's! Feedback en reflecteren zijn spaarzaam aanwezig in onderwijsland.'

Factoren die het leren van de leraar in opleiding beïnvloeden

Een aantal factoren blijken bevorderend voor het leren van de student tijdens een LATA-training. Ten eerste de veilige situatie waarin ruimte is voor oefening, proberen en uitproberen. Vervolgens het werken vanuit een

eigen leervraag met de doelgroep in een authentieke situatie. Als derde punt de mogelijkheid om gezamenlijk uit een (gespeelde) situatie te stappen en er samen, vanuit het perspectief van de leraren in opleiding, de leerlingacteurs en de trainers op terug te kijken. Daarbij de inzichten die voortkomen uit de simulatie door de oefening en de feedback erop. Ten vijfde de mogelijkheid om met de trainer de praktijkervaring te koppelen aan relevante theorie zodat de student herkent welke handelingsalternatieven er zijn. Tenslotte leren de studenten (en opleiders) van elkaar door deelgenoot te zijn van de ervaring die tijdens een trainingssituatie ontstaat en erop te reflecteren.

De belemmerende factoren liggen in de wijze waarop de methodiek van LATA kan worden toegepast. De trainer en de leerlingacteurs moeten het trainen goed onderhouden. Dit vraagt om regelmatig oefenen naast het trainen zodat de toepassing van het trainingsconcept wordt onderhouden. De uitdagingen liggen daarbij in de wijze waarop de leerlingen hun feedback formuleren en waarop ze hun feedback richten. De feedbackkaart is daarbij een hulpbron waarmee de leerlingen hun feedback kunnen structureren en waar ze houvast aan kunnen hebben. Het kan ook leiden tot conditionering van de feedback als die niet is afgestemd op de student maar als een vast riedeltje wordt gegeven. Daarnaast kan de leerling ook de neiging hebben om advies te geven in plaats van feedback. Voor de trainers ligt de uitdaging om de handelingsalternatieven te benoemen en zo een koppeling te maken naar de (praktijk)theorie. Het goed leiden van een trainingssessie vraagt veel van een trainer omdat deze op veel verschillende fronten actief en richting gevend. Op een ander niveau is het een uitdaging om voldoende LATA-teams op te leiden en beschikbaar te hebben zodat er genoeg menskracht is om het in te zetten en op te blijven zetten.

Conclusie

Door het inzetten van LATA worden alle betrokken partijen geïnspireerd door een gezamenlijke ervaring. Het leren wordt tot

leven gebracht door met leervragen van de leraren in opleiding te werken, die met de leerlingen uit te spelen en ervan te leren door feedback, reflectie en de koppeling van de eigen ervaring met de theorie te maken.

Met LATA komen via de leervragen van leraren in opleiding de leerlingen volop in beeld en krijgen zij een stem in de ontwikkeling van hun toekomstige leraren. Als ervaringsdeskundigen hebben ze de leraren in opleiding een blik in hun hoofd en hart gegeven. Naast het instinctieve weten hebben de leerlingen geleerd om feedback te formuleren. Deze is gefundeerd vanuit relevante theorie en opgebouwd via een structuur. Zo hebben zij het vermogen om te spreken vanuit hun eigen perspectief en hebben ze de taal om dit duidelijk te maken aan de leraar in opleiding. Het is wel van belang dat de feedback is afgestemd op de leervraag van de student in een specifieke oefensessie, zodat duidelijk is dat de feedback voor die situatie geldt. Daarnaast is het van belang dat de feedback een weerslag is van wat de leerlingen ervaren en niet geconditioneerd is (met andere woorden iets wat geleerd is in de training en als een soort standaard feedback gegeven kan worden).

Om leren tot stand te brengen is het nodig om reflectie op de ervaring een centrale plek te geven. Door op een ervaring te reflecteren ontstaat immers leren. De leraren in opleiding geven aan met name veel inzichten te krijgen door de feedback en de leermomenten die worden gecreëerd in het gesprek over de ervaring. In combinatie met de koppeling naar de theorie krijgt de trainingservaring een verdieping: de theoretische kennis uit boeken krijgt een plek en kan zo persoonlijke praktijkkennis worden. Zo vallen de stukjes van het realistisch opleiden en integratief leren in elkaar en ontstaat een ervaring waar iedereen van kan leren. De vraag is wel hoe de leraren in opleiding de inzichten die ze door LATA opdoen zelf kunnen bestendigen. Hoe ontstaat de transfer naar aanleiding van de LATA-training en op welk transferniveau wordt geleerd? Dat vraagt om een vervolgonderzoek.

Literatuur

Cochran-Smith, M., & Lytle, S.L. (2009). *Inquiry as Stance: Practitioner Research for the Next Generation*. Teacher College Press.

Crasborn, F., & Hennissen, P. (2019). Integratief begeleiden op de werkplek. In G. Geerdink & I. Pauw (Red.), KENNISBASIS LERARENOPLEIDERS. *Katern 7: opleidingsdidactiek. Hoe leiden we leraren op?* (pp 55-84). Hollandse Indruk.

Dewey, J. (1966, Or. 1916). *Democracy and*

Education. An Introduction to the Philosophy of Education. Free Press.

Korthagen, F.A.J (2001). *Linking Practice and Theory. The Pedagogy of Realistic Teacher Education*. Routledge.

Oosterink, K. (2022) <http://www.TeenWork.nl> Specialist in trainingen met jongeren en Ontwikkelaar van de methodiek 'jongeren als trainingsacteur'

School of Education (2021). *Onze manier van opleiden*. Basisdocument.

Evie Walsma (1971) studeerde Engelse Taal- en Letterkunde aan de Katholieke Universiteit Nijmegen. In 1997 behaalde zij haar eerstegraads bevoegdheid Engels aan diezelfde universiteit. Ze was werkzaam als docente Engels (vmbo, havo, gymnasium, HBO) en als projectleider van Stepping Stones. Sinds 2009 werkt ze als lerarenopleider Engels aan NHL Stenden Hogeschool en als instituutopleider voor Piter Jelles en in de opleidingsschool School of Education.

Ze is sinds 2019 lid van de kenniskring van het lectoraat Didactiek voor Vak en Beroep van NHL Stenden Hogeschool.
Contact: evie.walsma@nhlstenden.com



SCHOOL OF EDUCATION
OPLEIDINGSSCHOOL

Karen Oosterink

Theaterdocent en trainer is de grondlegger van de methodiek 'jongeren als trainingsacteurs'.

Karen verzorgt onderwijstrainingen waarbij leerlingen worden ingezet als trainingsacteurs. Daarnaast leidt zij ook teams op van leerlingacteurs van scholen zodat die scholen met hun eigen leerlingen met de methodiek kunnen werken.

De trainingen richten zich o.a. op klassenmanagement en communicatietrainingen, zoals praten met pubers en mentorgesprekken. De leerlingen worden getraind om te acteren, te observeren en feedback te geven. De leerlingen en trainers (de begeleiders van de leerlingen die worden opgeleid door Karen om met de methodiek te werken) zijn bekend met onderwerpen als kijken naar lichaamstaal, de Roos van Leary, de vijf fasen in een les, vaardigheden die bij orde houden horen, actief luisteren, non-verbale communicatie en Transactionele analyse. (www.TeenWork.nl)

School of Education

Vier grote scholengemeenschappen, te weten Dr Nassau College, OSG Piter Jelles, rsg de Borgen en Stad & Esch, en het Drenthe College vormen samen met de lerarenopleidingen van NHL Stenden Hogeschool en Rijksuniversiteit Groningen de School of Education, een opleidingsschool verspreid over de drie noordelijke provincies. De scholen binnen de School of Education verschillen onderling in cultuur en onderwijsaanbod, maar delen met elkaar een visie op opleiden en begeleiden van studenten en docenten. Dit betekent onder andere dat elk van de scholen dezelfde herkenbare opleidingsstructuur heeft, zodat studenten gedurende hun opleiding vertrouwd kunnen kennismaken met de verschillende schoolculturen en onderwijsvormen die de School of Education te bieden heeft. De School of Education omarmt het integratief leren en realistisch opleiden vanuit haar opleidingsdidactische visie dat 'de eigen authentieke beroepscontext de meest betekenisvolle leeromgeving is' In die authentieke beroepscontext komen leraren in opleiding allerlei uitdagingen tegen waarbij beroep wordt gedaan op hun pedagogisch-didactische bekwaamheid in ontwikkeling (basisdocument School of Education).