



BEGELEIDING
IS MAATWERK |
KENNISROTONDE

De complexe rol van werkbegeleiders

Werkbegeleiders moeten kunnen inschatten wat een student nodig heeft en weten welke werk- en leersituaties in de organisatie daarbij aansluiten. Andere kwaliteiten zijn leerprocessen uitlokken, op maat begeleiden en de ontwikkeling van studenten beoordelen. Van belang is verder dat werkbegeleiders de balans tussen de kwaliteit van het werk en het leerproces van studenten in de gaten houden. **NIEK VAN DEN BERG, ALFRED WALD**

Leren op de werkplek – tijdens stages of in hybride leeromgevingen – is een belangrijk onderdeel van mbo-opleidingen. Werkplek en opleiding moeten aan bepaalde eisen voldoen en goed bij elkaar passen, opdat studenten effectief kunnen leren.

SBB

Leerbedrijven moeten erkend zijn door de SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven) en daarvoor onder meer beschikken over gekwalificeerde werkbegeleiders. Zij leiden studenten in de praktijk op, zijn aan-

spreekpunt en maken hen wegwijs in de organisatie, die een goede leeromgeving moet bieden.

SUCCESVOL BEGELEIDEN

Om studenten succesvol te kunnen begeleiden, moeten werkbegeleiders een goed oog hebben voor wat

een student nodig heeft. Daarnaast kennen of organiseren ze de werk- en leersituaties in de organisatie waar de student de beroepspraktijk gaat ervaren. Goede werkbegeleiders kunnen passende leerprocessen bij studenten uitlokken en hun op het juiste moment begeleiding bieden.

Het is verder de kunst om, samen met anderen in het leerbedrijf, studenten actief deel te laten nemen aan de werkgemeenschap. Dat kan bijvoorbeeld door hen ook uit te nodigen voor teamoverleg en te betrekken in pauzegesprekken. Daarnaast onderkennen werkbegeleiders het belang van ondersteuning vanuit het leerbedrijf als geheel én vanuit de school.

BEGELEIDINGSSTRATEGIEËN

Begeleiding is maatwerk. Werkbegeleiders zetten in verschillende situaties verschillende begeleidingsstrategieën in, die ruwweg variëren van richting geven tot empoweren.

Richtinggevende begeleiding stuurt het leer- en werkproces vooral door handelingen voordoen, observeren, feedback geven, handelingsmogelijkheden aanreiken, ingrijpen en beoordelen. De focus ligt op het werkproces en studenten moeten hun handelen onderbouwen en erover nadenken.

Empowerende begeleiding stuurt het leer- en werkproces vooral door luisteren, bevestigen en vraaggericht ondersteunen. Werkbegeleiders betrekken studenten bij problemen signaleren en oplossen, moedigen ze aan om met eigen ideeën te komen en stimuleren ze om zelf na te denken. Deze vorm van begeleiding vergt meer tijd en ruimte, en is gelijkwaardiger. Het bevordert reflectie, is meer gericht op zelfstandigheid en verantwoordelijkheid, en plaatst de sterke punten en aandachtspunten van de student centraal.

ONTWIKKELING EN CONTEXT

Welke strategie werkbegeleiders inzetten is mede afhankelijk van de ontwikkeling van de student. Een goede werkbegeleider schat bijvoorbeeld het leervermogen van een student in en het risico op fouten maken. Is de student toe aan empowerende begeleiding of is hij of zij gebaat bij meer richtinggevende begeleiding? Verder speelt het nut van een begeleidingsstrategie voor de taak waarmee de student bezig is een rol. Wanneer er maar één juiste manier van uitvoeren is, richten werkbegeleiders eerder dan dat ze empoweren. Daarnaast spelen contextfactoren mee, zoals de door werkbegeleiders ervaren tijd en ruimte voor begeleiding.

POSITIE IN HET BEDRIJF

De positie van werkbegeleiders in het leerbedrijf is trouwens te vergelijken met een spagaat. Ze zijn 'gewoon' werknemer, maar richten zich zowel op de werkzaamheden als op leerproces van de student. Dat houdt in dat ze de productiviteit en kwaliteit van het werk (van henzelf én van de student) moeten bewaken en het leerproces van studenten daarin in balans moeten zien te houden.

Een werkbegeleider hoeft overigens niet per se een oudere, ervaren medewerker te zijn – die ervaring kan hem of haar juist hinderen. Jonge begeleiders hebben mogelijk meer zicht op vernieuwingen in het werk. Ook kunnen zij putten uit recente eigen opleidingservaring en verbinden vaker werk(ervaring) met leren.

INVLOED VRIJSTELLING WERK

Het is niet duidelijk of werkbegeleiders zelf actief moeten zijn in het werk waarvoor ze studenten opleiden; daar is geen onderzoek naar gedaan. Het is wel gebruikelijk dat werkbegeleiders recente werk-

- > Lees hier het volledige antwoord op de vraag *Moeten werkbegeleiders hetzelfde werk doen als hun mbo-studenten om hen effectief te begeleiden?*: [Kennisrotonde.nl](https://www.kennisrotonde.nl)
- > Heb jij ook een onderwijsvraag waarop je een wetenschappelijk gefundeerd antwoord wilt krijgen? Stel deze dan zelf of samen met je team aan de Kennisrotonde en krijg kosteloos een op onderzoek gebaseerd antwoord! www.kennisrotonde.nl/stel-je-vraag
- > De Kennisrotonde is een uniek loket voor de beantwoording van vragen uit het onderwijs met kennis uit onderzoek. Dienst van het Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek (NRO).

ervaring hebben. De rol van werkbegeleider veronderstelt immers directe nabijheid bij de student op de werkplek, en actuele beroepskennis van het werk waarvoor de student wordt opgeleid.

EMPOWERENDE BEGELEIDING STUURT HET LEER- EN WERKPROCES

Niet bewezen, maar evenmin uitgesloten is dat werkbegeleiders met actuele beroepskennis die geheel vrijgesteld zijn van werk, effectievere begeleiders zijn. Zij zouden zich meer kunnen focussen op het leren van de student, omdat ze niet ook de productiviteit en kwaliteit van het werk in de gaten hoeven te houden.

NIEK VAN DEN BERG IS KENNISMAKELAAR,
ALFRED WALD IS REDACTEUR BIJ
KENNISROTONDE