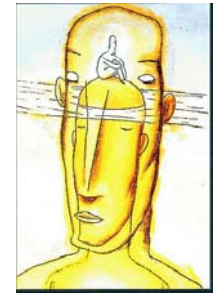


'BE A COACH'. Begeleiding en coaching in het licht van preventie & remediëring, doorstroming & oriëntering en sociaal-emotionele ontwikkeling



■ ■ ■ Vooraf

Met heel veel enthousiasme, energie en inzet streven vele scholen naar 'gelijke kansen voor elk kind'. Er worden heel wat initiatieven genomen! ... Directies, CLB-medewerkers, zorgcoördinatoren.... allen ondersteunen met hart en ziel het GOK-beleid. GOK-teams slaan de handen in elkaar, schrijven goed gestoffeerde GOK-plannen, brengen nuttige instrumenten de school binnen... Heel veel leerkrachten volgen vormingen, passen aangeleerde methodieken toe, engageren zich voor de volle honderd procent. Kortom, het gonst en het zoemt in het Vlaamse onderwijs.

Soms echter staat of valt de actie met één persoon. Soms lopen mensen een beetje verloren in alle initiatieven, soms verliezen ze de moed een beetje, soms verwatert de inzet, soms remmen tegenstrijdige opvattingen de werking af. Heel menselijk allemaal, heel begrijpelijk, maar toch

Omdat we blijven streven naar het beste voor elk kind zetten we alle middelen in, belichten we alle invalshoeken om gelijke kansen na te streven. Daarom is de rol van de pedagogische begeleiders zo belangrijk: zij zorgen voor de implementatie van vernieuwingen in de school; zij houden het groter geheel in het oog en zijn aanspreekpunt bij problemen. Hoe scherper hun zicht is op de school, hoe beter zij hun begeleidende taak kunnen opnemen, hoe beter de GOK-initiatieven zullen beklijven. Zo ontstaat het plan om te focussen op de professionalisering van de pedagogische begeleiders. Het 'Be a Coach'-traject is geboren!

■ ■ ■ Maart 2009... Start van het 'Be a Coach' traject

Spannend! Gie Deboutte en ik starten vanuit Steunpunt GOK een actieonderzoek en case-study. Gedurende anderhalf jaar zullen we pedagogische begeleiders coachen. 9 begeleiders over alle netten heen, zowel van basis- als secundaire scholen, engageren zich om mee te doen aan het 'Be a Coach' onderzoek. We kunnen dus in 'echte' scholen (case-study) onderzoeken hoe de begeleiding werkt en hoe we deze begeleiding kunnen optimaliseren (actieonderzoek).

13 scholen en 9 begeleiders leggen hun beleid en werkwijze bloot. Samen met hen gaan we op zoek naar een instrument dat de pedagogische begeleider in staat stelt om vrij snel te zien waar een school best op inzet om GOK-initiatieven te laten beklijven. We hebben daarbij de pijlers preventie en remediëring, doorstroming en oriëntering en sociaal-emotioneel klimaat in het vizier. Daarnaast willen we de pedagogische begeleider coachen in het versterken van zijn begeleidende rol.

■ ■ ■ December 2009... stand van zaken van het 'Be a Coach'-traject

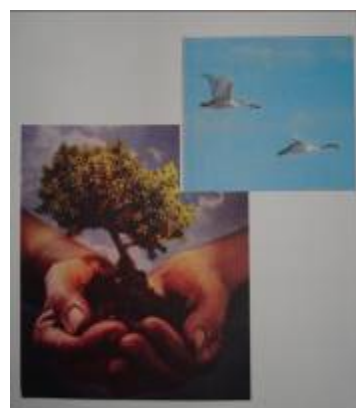
Zes maanden later... en heel wat fijne ervaringen verder! Wij kijken terug... en zien dat we reeds een mooie weg aflegden. Voor de vakantie deden we in 13 scholen een intake. Zo waren we ons er goed van bewust in welke scholen (naast vele andere uiteraard) de pedagogische begeleiders actief waren en hoe de GOK-werking in deze scholen verliep. Vanaf dat moment hadden we contact met uitsluitend de pedagogische begeleiders – al dan niet in de betrokken school. Hoe

verliepen deze contacten? Wat deden we? Totnogtoe hadden we met iedere begeleider drie persoonlijke werkmomenten – elke maand één -van telkens een tweetal uren.

■ **Wat is een goede begeleider?**

In een eerste bijeenkomst – september – bespraken we met de begeleiders het beeld dat zij hebben van een goede begeleider. Wij noemen het de subjectieve begeleiderstheorie (SBT) zoals je in het onderwijs ook de subjectieve onderwijstheorie hebt (SOT - het ideaalbeeld dat jij hebt van wat goed onderwijs is).

De begeleiders stelden hun ideaalbeeld voor via een metafoor. De voorstellingen waren verrassend, creatief en rijk aan inhoud. Zo waren er beelden van dansende figuren, van de BLOB-tree, van kunstobjecten... verwijzend naar de ideale begeleider als coach, als wijze gids, als degene die in beweging zet, als degene die doet groeien...



Een ideaalbeeld is er om naar te streven en daar spiegelen we ons aan. Zijn we goed bezig? Hoever staan we? Wat moeten we nog leren? Waar moeten we nog aan werken? Dat noemen we het professioneel zelfverstaan. Dit onderzoeken vraagt reflectie en naar binnen kijken. Het is confronterend maar verhelderend. Daarnaast kwamen de begeleiders ertoe indicatoren te benoemen die volgens hen bepalend zijn voor een goede GOK-werking in de school.



Uit al deze indicatoren koos iedere begeleider er één uit als belangrijkste om aan te werken.

Wanneer er bijvoorbeeld weerstand is tegen bepaalde initiatieven kan het voor een begeleider belangrijk zijn om in te zetten op 'overleg' of op 'visie'.

Andere indicatoren kunnen zijn

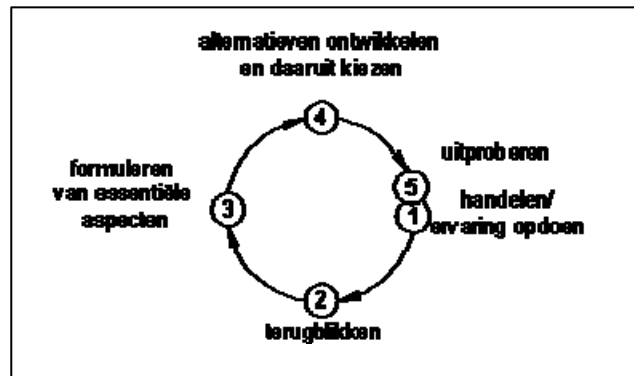
‘beleidsvoerend vermogen’, ‘participatie’, ‘leerkrachten coachen elkaar’.....



■ **Competenties en kwaliteiten**

In de tweede sessie – oktober – focusten we op de competenties en kwaliteiten van de begeleiders.

We analyseerden hun sterktes en hun werkpunten. De reflectiecyclus van Korthagen¹, het kernkwadrant van Ofman², en de piramide van Dilts³ waren tools waarmee gewerkt werd.



Resultaat hiervan waren duidelijk uitgeschreven competenties/kwaliteiten en werkpunten. Voorbeelden zijn: kritisch zijn, geduld hebben, behulpzaam, maar ook: meer begeleiden dan leiden, empathischer zijn, het team meer op zijn tempo het proces laten doorlopen, ...In heel dit verhaal bleef de concrete school het werkveld waartegen competenties/kwaliteiten afgetoetst werden.

Voorbeeld: een begeleider ervaart dat het in zijn school moeilijk is om een duidelijke visie te krijgen op de pijler ‘doorstroming en oriëntering’. Door reflectie wordt het duidelijk dat hij absoluut gebruik moet maken van zijn ‘doelgerichtheid’ om het proces rond ‘visieontwikkeling’ in gang te zetten.

■ **Terugblik en actieplan**

In de derde sessie – november – bekeken we de tot dan afgelegde weg.

- Hoever ben je als begeleider gegroeid in je professioneel functioneren?
- Is je ideaalbeeld misschien veranderd?
- Is de indicator die je eerder vastlegde dezelfde gebleven?
- Kijk je nu met een andere bril naar jezelf? Naar de school?

¹ Korthagen, F., Koster, B., Melief, K & Tigchelaar, A. (2002). *Docenten leren reflecteren: Systematische reflectie in de opleiding en begeleiding van leraren*. Soest: Nelissen.

² Ofman, D. D., (2004) *Bezieling en kwaliteit in organisaties*. Utrecht/Antwerpen: uitg. Servire

³ Vandamme, R., (2008) *Handboek coachend leiderschap*. Deventer: Entos

En nuTijd voor een concreet actieplan..... Welke competenties/kwaliteiten ga ik als begeleider inzetten en hoe pak ik dat aan? Het is belangrijk af te stappen van gezegdes zoals 'Ik zou eens wat meer'. Vaak woorden in de wind. En dus aan het werk. Van de begeleiders verwachten we nu hetzelfde als wat de school doet bij het schrijven van een GOK-actieplan: specifiek doel, concreet, gesitueerd in de tijd, beschrijving van middelen, ...

■ Evaluatie en effect

De vierde sessie – december – komt eraan. Binnenkort zullen we samen met de begeleiders evalueren hoe hun actieplan gewerkt heeft, hoe zij gegroeid zijn, wat het toonbaar effect is in de school.

Het onderzoek liep slechts een korte tijd, maar de resultaten zijn de moeite waard om verder mee aan de slag te gaan. De begeleiders ervoeren deze coaching als waardevol, leerrijk en verhelderend. De bevindingen zullen gerapporteerd worden en hopelijk kan er een vormingsmodule aan gekoppeld worden waardoor begeleiders en scholen meer inzichten kunnen verwerven in eigen groei en ontwikkeling waardoor 'het kind' nog meer 'gelijke kansen' kan krijgen...

Hilde Loenders, Medewerker Steunpunt GOK