

Leercoaching, kapstok voor competentiegericht leren en ontwikkelen (II)

Het MBO maakt zich op voor het competentiegericht opleiden. De opdracht voor het MBO is beroeps-, leer- en burgerschapscompetenties aan te bieden waardoor de deelnemer wordt voorbereid op het succesvol functioneren in een beroep en

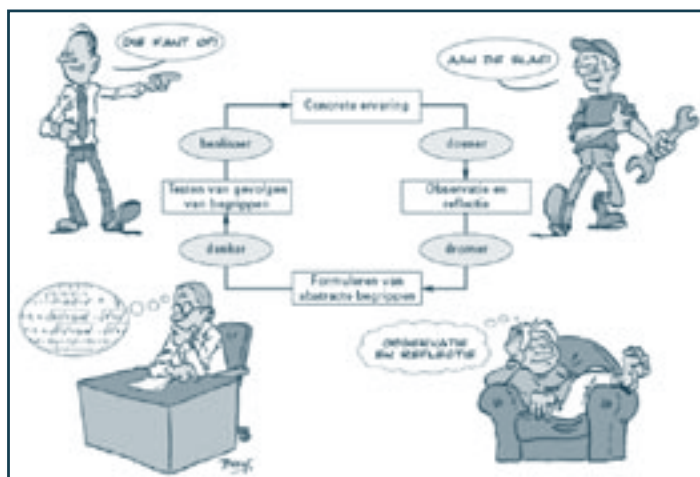
in de maatschappij en een leven lang te blijven en te willen leren! Leercoaching, als kapstok voor competentiegericht leren en ontwikkelen kan hieraan een goede bijdrage leveren.

Leercoaching is een begeleidingsmodel om de deelnemer te activeren en te motiveren steeds zelfstandiger te leren en om de begeleider structuur te bieden om de leercompetenties van de deelnemer te (leren) coachen. In het vorige nummer van *Onderwijs & gezondheidszorg* is leercoaching theoretisch toegelicht.

■ Inleiding

In dit artikel wordt de praktische uitwerking beschreven, gehanteerd door eerstejaars studenten van niveau 4 (BOL) van het Albeda College te Rotterdam. Daartoe worden de volgende deelvragen beantwoord:

1. Op welke manier is leercoaching ingezet en met welke ervaringen?
2. Wat zijn de resultaten tot nu toe?
3. Wat zijn de conclusies en op welke manier kan de discussie vorm krijgen om te blijven leren en ontwikkelen in het gebruik van leercoaching?

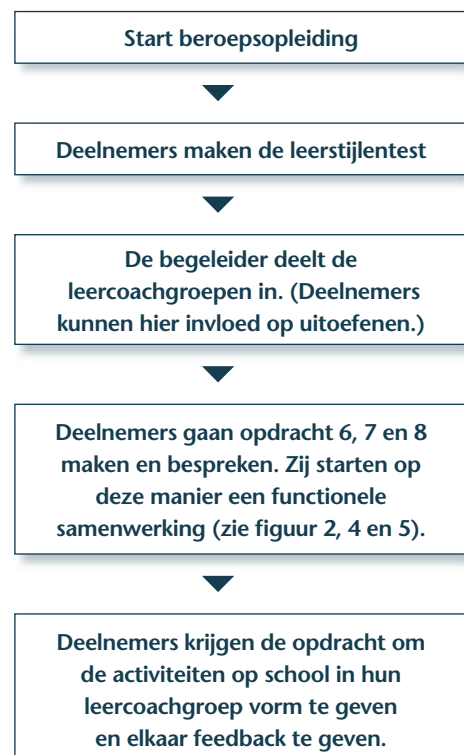


Figuur 1. Leercyclus met leerstijlen volgens Kolb

De indeling van de leercoachgroepen heeft plaatsgevonden in de eerste week van de opleiding. De BOL-groep 1e jaars verpleegkunde bestaat uit: 5 denkers, 6 dromers, 6 beslissers en 8 doeners. Zowel in het boek leercoaching als op de Cd-rom is informatie opgenomen over leerstijlen (Hoeven, 2005 a+b)

■ Op welke manier is leercoaching ingezet en met welke ervaringen?

De eerste stappen van leercoaching zijn sturend. De voorgeschreven en gevolgde werkwijze van leercoaching (Hoeven, 2005a) door de BOL-studenten is als volgt:



Er zijn zes leercoachgroepen samengesteld. Vervolgens is elke groep aan de slag gegaan met de voorgeschreven opdrachten. Hieronder worden de opdrachten 6, 7 en 8 kort toegelicht.

Opdracht 6: 'Bepaal jouw beginsituatie met betrekking tot samenwerken', is individueel gemaakt. Een korte uitleg met opdracht is te vinden in het boekje bij het hoofdstuk samenwerken. Op de Cd-rom staat het vervolg van de opdracht. Studenten klikken bij het menu op de opdracht 'beginsituatie samenwerken' waarna een interactief werkblad naar voren komt (zie figuur 2). Onderstaande figuur laat een voorbeeld zien van een interactief werkblad. Deelnemers hebben hun antwoorden in de velden getypt. Wanneer zij meer informatie nodig hebben, klikken zij op de hyperlinken (onderstreepte tekst). Zij kunnen op deze wijze zelf bepalen of en wanneer zij meer informatie nodig hebben.

Opdracht 7. Samenwerkingscontract.
Bepaal hoe jij wilt samenwerken en maak een samenwerkingscontract.

Opdracht 8. Logboek.
Bepaal hoe jullie omgaan met het logboek.

Na het beantwoorden van de vragen klikken zij op de knop onder in het venster en krijgen zij hun verslag met vragen en antwoorden in beeld. Het verslag hebben studenten vervolgens opgeslagen in hun logboek. Aan de hand van de uitkomsten van opdracht 7 en 8 zijn de leercoachgroepen met elkaar aan de slag gegaan om alle wensen en mogelijkheden rondom het samenwerken vast te leggen in het samenwerkingscontract en een begin te maken met hun logboek. Tot zover de voorgeschreven werkwijze van leercoaching met als doel samenwerkend leren op te bouwen vanuit de leercoachgroepen op basis van verschillende leerstijlen.



Foto: ontvangen van de auteur

Bol-groep, eerstejaars verpleegkundigen op het Albeda College te Rotterdam. Deelnemers werken samen in leercoachgroepen.

Tijdens de leercoachingen kunnen studenten zelf aangeven welke begeleiding zij nodig hebben; zij kunnen elkaar helpen. Uit figuur 6 blijkt dat studenten op elkaar betrokken zijn en dat zij gezamenlijk het leerproces vorm geven. Studenten hebben naast de voorgeschreven werkwijze de volgende onderdelen van leercoaching verricht:

Bepaal jouw beginsituatie om samen te werken

Geef antwoord op de volgende vragen en bespreek de antwoorden in je leercoachgroep.

1. Ik vind samenwerken om de volgende redenen prettig:

Ik

2. Ik vind samenwerken om de volgende redenen niet prettig:

3. Om samen te kunnen werken is het volgende voor mij belangrijk:

4. Wat ik belangrijk vind ga ik op de volgende manier tegen mijn leercoachgroep vertellen:

5. Mijn doel om samen te werken is:

Klik op deze knop om jouw beginsituatie om samen te werken te krijgen

Figuur 2: Gedeelte interactief werkblad om beginsituatie samenwerken te onderzoeken

- Opdracht 10. Ga na welke hulp jij nodig hebt bij het leren.
- 360° feedback studenten met daarbij coachgesprek tussen de deelnemer en de coach;
- 360° feedback 'doen' begeleiders;
- 360° feedback 'presteren' begeleiders.

De bovenstaande onderdelen worden hierna kort toegelicht.

Opdracht 10. Ga na welke hulp jij nodig hebt bij het leren.

Om het leren te sturen is gebruik gemaakt van drie interactieve werkbladen. Door middel van de werkbladen: voorbereidingsvaardigheden, verwerkingsvaardigheden en regulatievaardigheden kan de deelnemer in overleg met de coach bepalen welke sturing van het leerproces nodig is. (Zie hiervoor het artikel in het vorige nummer.)

360° Feedback studenten

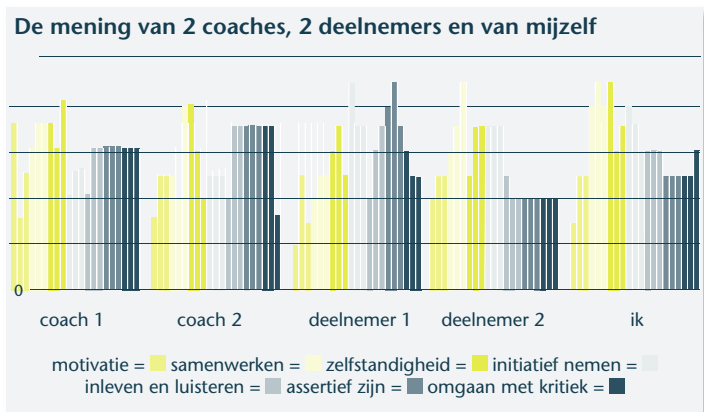
Als studenten een aantal weken in hun leercoachgroepen hebben gewerkt, maken zij gebruik van het onderdeel: 360° feedback studenten (zie figuur 3). Doelstelling is om het verwachte samenwerkingsgedrag in de groep en in de leercoachgroep met elkaar te bespreken en verder te ontwikkelen. Om deze reden geven studenten elkaar zowel binnen als buiten de leercoachgroep feedback. De vraag is of studenten binnen of buiten de leercoachgroep elkaar verschillend beoordelen.

360° feedback	
Maak zelf de vragenlijst en laat de vragenlijst door anderen invullen. a=vrijwel nooit.; b=meestal niet; c=regelmatig; d=meestal wel; e=vrijwel altijd	
Motiveren	
1 De deelnemer heeft een positieve houding om prestaties te behalen	a ○ b ○ c ○ d ○ e ○
2 De deelnemer zorgt voor een positieve sfeer	a ○ b ○ c ○ d ○ e ○
3 De deelnemer werkt actief mee aan het behalen van prestaties	a ○ b ○ c ○ d ○ e ○
4 De deelnemer toont belangstelling door vragen te stellen	a ○ b ○ c ○ d ○ e ○
Samenwerken	
5 De deelnemer houdt rekening met anderen in de leercoachgroep	a ○ b ○ c ○ d ○ e ○

Figuur 3. Gedeelte van de 360° feedback studenten

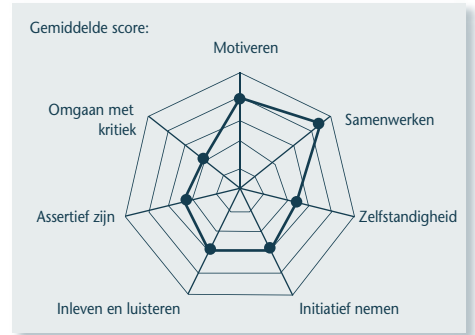
Studenten en coaches hebben op de volgende onderdelen feedback aan elkaar gegeven: motiveren, samenwerken, initiatief nemen, inleven en luisteren, assertief zijn, omgaan met feedback.

Na het verzamelen van de informatie heeft elke deelnemer deze gegevens verwerkt op de 'Word'-documenten in leercoaching. Hierdoor kunnen deelnemer en coach in één oogopslag zien hoe de betreffende deelnemer op de verschillende onderdelen heeft gescoord.



Figuur 4: Uitgebreide uitslag 360° feedback deelnemers

Elke deelnemer heeft de gemiddelde scores vervolgens op een spinnenweb verwerkt (zie figuur 5). Het voordeel van het spinnenweb is dat studenten een overzicht hebben van de gemiddelde scores, die op verschillende momenten tijdens de opleiding met elkaar kunnen worden vergeleken.



Figuur 5: Gemiddelde uitslag 360° feedback deelnemers

De uitslagen van de 360° feedback zijn vervolgens meegenomen in een coachingsgesprek tussen de coach en de deelnemer. Gesproken is over hoe het leerproces tot nu toe vorm gekregen heeft en hoe het leerproces zich verder kan ontwikkelen. De 360° feedback leverde daarvoor nuttige informatie. Het blijkt voor studenten makkelijker te accepteren als ze zien dat ze 'op de docent' en 'op hun groepsgenoten' verschillend overkomen.

360° Feedback begeleiders

Naast het analyseren van elkaar hebben studenten hun begeleiders geanalyseerd. Zij hebben de vragenlijsten 'doen' (zie figuur 6) en 'presteren' (zie figuur 7) ingevuld. Studenten hebben aangegeven in hoeverre de uitspraken van toepassing zijn op hun begeleider.

360° feedback	
Maak de vragenlijst, ga na of je de vragenlijst met je begeleider wilt bespreken en geef de uitslag aan jouw begeleider. a=vrijwel nooit.; b=meestal niet; c=regelmatig; d=meestal wel; e=vrijwel altijd	
1 De begeleider wil iets opnieuw uitleggen	a ○ b ○ c ○ d ○ e ○
2 De begeleider is ontevreden	a ○ b ○ c ○ d ○ e ○
3 De deelnemer doet precies wat de begeleider wil	a ○ b ○ c ○ d ○ e ○
4 De begeleider stelt hoge eisen	a ○ b ○ c ○ d ○ e ○
5 De begeleider laat merken dat de deelnemers niets weten	a ○ b ○ c ○ d ○ e ○

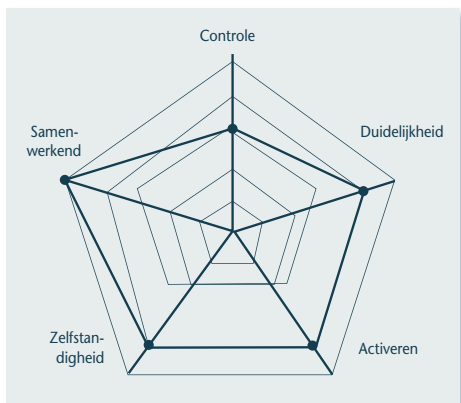
Figuur 6 Gedeelte van de 360° feedback 'doen' begeleiders

De uitslag van de vragenlijst 'doen' van de begeleider geeft een analyse van het gedrag van de begeleider. De vraag is op welke manier het gedrag van de begeleider op de deelnemer overkomt. In hoeverre is dat leidend, helpend, begrijpend, meegaand, onzeker, ontevreden, corrigerend en/of streng. Onderzoek toont aan dat met name leidend, helpend en begrijpend gedrag van de begeleider de deelnemer aanzet tot activiteiten (Grinsven, 2003).

De uitslag van de vragenlijst 'presteren' van de begeleider geeft een analyse van het activerende instructiegedrag van de begeleider. De begeleider kan op deze wijze nagaan of de 'prestatie' activeren van studenten behaald wordt in de beleving van studenten.

Bij de verschillende onderdelen wordt het volgende gemeten (zie figuur 8).

- Controle zegt iets over de mate waarin de begeleider controle uitoefent op de werkzaamheden van de deelnemer.
- Duidelijkheid zegt iets over hoe duidelijk de begeleider naar de deelnemer is.
- Activeren zegt iets over het stimuleren van de deelnemer en hem activeert.
- Zelfstandigheid zegt iets over de mate waarop de deelnemer wordt aangezet tot zelfstandig werken.
- Samenwerkend zegt iets over de mate waarin de begeleider studenten stimuleert, activeert tot gezamenlijk werken.



Figuur 8: Onderdelen 'presteren' begeleider

Wat zijn de resultaten tot nu toe van de 1e jaars BOL-groep?

De groep functioneert op het gebied van hun prestaties en samenwerking goed. Studenten van deze groep presteren beter dan vorig schooljaar. De eerste prestatie werd door één deelnemer van de 25 onvoldoende gemaakt. Vorig schooljaar werd deze prestatie door 14 van de 25 studenten onvoldoende gemaakt.

360° feedback 'presteren' begeleider op school Maak de vragenlijst, ga na of je de uitslag met je begeleider wilt bespreken en geef de uitslag aan jouw begeleider.

Vraag 1 t/m 12	a=vrijwel nooit;	b=meestal niet;	c=regelmatig;	d=meestal wel;	e=vrijwel altijd
1 De begeleider eist volledige aandacht als hij/zij iets uitlegt	a	b	c	d	e
2 Tijdens het geven van uitleg door deze begeleider kun je gemakkelijk andere dingen doen	a	b	c	d	e
3 De begeleider stimuleert mij om andere deelnemers te helpen bij het maken van opdrachten	a	b	c	d	e
4 De begeleider gaat samen met ons leercoachgroepje na, waarom een bepaald antwoord goed is	a	b	c	d	e

Figuur 7: Gedeelte vragenlijst 360° feedback 'presteren' begeleiders

Ook ten opzichte van het verzuim is een groot verschil te merken. Er is vrijwel geen verzuim (0 - 2% verzuim: 21 studenten; 4 - 5% verzuim: 4 studenten; 10% verzuim: 1 deelnemer) wat tevens opmerkelijk is ten opzichte van een vergelijkbare groep op een andere locatie van het Albeda College.

Studenten geven aan het prettig en nuttig te vinden om begeleiding bij het leren te ontvangen. Zij laten zien dat zij serieus werken in de leercoachgroepen en elkaar in het leren ondersteunen. Als zij er in de leercoachgroep niet uitkomen, roepen zij de hulp in van hun coach. De coaches ervaren dat zij nuttige begeleiding kunnen geven aan de groep tijdens de leercoaching. Er is ruimte om aandacht en echte leerbegeleiding te geven aan het leerproces van de individuele deelnemer in samenwerking met anderen. Zij geven daarnaast aan dat het inzetten van de verschillende onderdelen van leercoaching op een moment wanneer dat voor de groep het beste is goed werkt. De begeleiding kan nu echt afgestemd worden op de behoefte van de studenten.

■ Interpretatie van de resultaten

Het samenwerkend leren krijgt diepgang door de feedback van de coach. De opdracht die hieronder zit is dat de gehele groep duidelijk naar zichzelf, medestudenten en de coaches kijkt. Daarnaast geven studenten aan dat feedback op het gedrag door medestudenten een andere lading heeft dan alleen feedback door de coach. Aan de ene kant krijgen studenten opdracht naar elkaars gedrag te kijken en hierop feedback te geven. En aan de andere kant accepteren zij eerder de opmerkingen van leeftijdsgenoten. Als de feedback, gegeven door leeftijdsgenoten, overeenkomt met de feedback van de coach, zullen zij eerder geneigd zijn de coachingsadviezen van hun medestudenten op te volgen.

Tijdens het samenwerkend leren wordt van de studenten een bepaalde houding verwacht. De 360° feedback vragenlijst geeft de individuele deelnemer en de leercoachgroep handvatten om naar het gedrag en de samenwerking te kijken. Dit is een voorwaarde om als beroepsbeoefenaar in de verpleging een functionele samenwerking met collega's op te bouwen. De studenten van deze BOL-groep lopen nu stage in verpleeghuizen, waar zij gecoacht worden door hun coach. Binnen de leercoaching hebben zij een plan van aanpak gemaakt van waaruit zij werken.

Wat zijn de conclusies en op welke manier kan de discussie vorm krijgen om te blijven leren en ontwikkelen met behulp van leercoaching?

Foto: Roel Pieper



Op basis van de ervaringen uit het Albeda College hebben we geleerd dat werken in vaste leercoachgroepen samenwerkend leren mogelijk maakt. Werken in leercoachgroepen werkt. Ervaringen zijn vanaf 2000 opgedaan. Studenten in het vierde jaar verpleegkunde geven aan dat zij binnen de leercoachgroep geleerd hebben om met elkaar samen te werken (zie Implementatie Competentiegericht onderwijs Verplegen & Verzorging, een uitgave via het SLO in samenwerking met het BVE veld, februari 2005). De samenstelling van leercoachgroepen met verschillende leerstijlen geeft mogelijkheden aan studenten om elkaar bij te staan in het ontwikkelen van leerstijlen.

Leercoaching biedt een duidelijke ondersteunende structuur waarin het mogelijk is om expliciet van strakke naar losse sturing te werken vanuit de beroepscontext. Individuele begeleiding krijgt vorm door een specifiek onderdeel van leercoaching in te zetten op het moment dat de deelnemer deze nodig heeft.

De rol van de coach is hierin belangrijk. De coach zal voldoende bekwam moeten zijn om de individuele deelnemer te kunnen begeleiden in zijn leren en ontwikkelen. Deskundigheidsbevordering van de individuele begeleider/coach is nodig met betrekking tot leerbegeleiding. Leerbegeleiding heeft alleen effect als dat gegeven wordt vanuit herkenbare prestaties uit het beroep die van studenten verwacht worden. De begeleider/coach zal zijn eigen leerproces expliciet vorm moeten kunnen geven om als rolmodel te kunnen fungeren binnen een beroepsopleiding. Steeds zal de begeleider/coach de koppeling met het kwadrantmodel (zie vorige nummer van dit blad) moeten maken om naar de gehele deelnemer te kijken. Een deelnemer die zijn beroep wil leren, het ook kan, maar het niet doet heeft andere begeleiding nodig dan een deelnemer die het erg moeilijk vindt om vanuit het kunnen betekenis te geven aan wat hij leert. Een deelnemer die altijd gewend is een bepaalde leerstrategie te volgen die binnen de beroepsopleiding niet toereikend is, zal weer een andere specifieke begeleiding nodig hebben. Ervaringen leren dat ook studenten die als vooropleiding HAVO hebben niet altijd de juiste leerstrategieën toepassen. Steeds de koppeling maken naar: 'presteert de deelnemer wat hij kan, wil en doet?', geeft de mogelijkheid om de deelnemer bewust te laten kijken naar het geheel van zijn leerproces. Tevens geeft het de begeleider/coach de mogelijkheid specifieke be-

geleiding te bieden die op dat moment voor deze deelnemer van belang is.

Leercoaching is een begeleidingsmodel waarbij studenten en begeleiders van en met elkaar leren. Het begeleidingsmodel wordt zowel door de begeleider in de praktijk en op school gehanteerd. Leren is op deze wijze een doorlopend proces. Dat vraagt om een cultuuromslag. Van en met elkaar leren en zodanig de kennisproductiviteit verhogen vraagt om een cultuur waarin het mogelijk is om zodanig met elkaar samen te werken dat fouten gemaakt mogen worden. Dat er met elkaar geleerd wordt en dat met elkaar gezocht wordt op welke wijze je elkaar en de deelnemer bij kan staan in leren en ontwikkelen. Leercoaching is hier een handig ondersteunend begeleidingsmodel bij. De begeleiding binnen leercoaching krijgt vorm op basis van gelijkwaardigheid en heeft betrekking op alle betrokken partijen. Leercoaching vraagt om een duurzame gedragsverandering van de begeleider in zijn rol als coach. Afstemming is nodig tussen coaches vanuit de theorie en de praktijk om leercoaching vanuit de beroepscontext in te zetten.

Referenties

- Baks, R., Hesenfeld, C. (1999). Hoezo...begeleiden. Hoe? Zo!. Het kwadrantmodel van IPO Consult, in praktijk gebracht op scholengemeenschap Schravellant. Schiedam: Mercator.
- Grinsven, L.C.M. van (2003). Krachtige leeromgevingen in het Middelbaar beroepsonderwijs: effect op Motivatie en Strategiegebruik bij zelfregulerend leren? Leiden: Universiteit Leiden.
- Hoeven, H.J. van (2005a). Leercoaching in het beroepsonderwijs. Begeleider; Een kapstok voor competentiegericht leren en ontwikkelen. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Hoeven, H.J. van (2005b). Leercoaching in het beroepsonderwijs. Deelnemer; Een kapstok voor competentiegericht leren en ontwikkelen. Houten: Bohn Stafleu Van Loghum.
- Kolb, D.A. (1984). *Experiential learning: experience as the source of learning and development*. New Jersey: Prentice Hall.

Met dank aan Marja Kranendonk en Huub Beurskens voor hun bijdrage aan het artikel. Zij zijn de coaches van de eerstejaars BOL-groep op het Albeda College.

• **Drs. Jette van der Hoeven** is auteur van *Leercoaching als kapstok voor competentiegericht leren en ontwikkelen*. Zij ontvangt graag reacties om te leren en leercoaching verder te ontwikkelen.

(E-mail: hhoeven@chello.nl)

Momenteel werkt zij als teamleidster op het Albeda College en participeert zij in de landelijke werkgroep competentiegericht opleiden vanuit de BVE.

Begeleide intervisie voor verpleegkundigen

Van spuien naar reflecteren naar ervaringsgericht leren

In dit artikel wordt beschreven hoe begeleide intervisie op de werkvloer kan bijdragen aan de ontwikkeling van de competentie van de individuele gespecialiseerde verpleegkundigen en van het team als geheel. De inhoud kan voor praktijkopleiders, begeleiders en docenten in de gezondheidszorg mogelijk aanknopingspunten bevatten bij het ontwikkelen en aanbieden van vormen van ervaringsgericht leren door middel van reflectie op het beroepsmatig handelen. Daarnaast biedt het artikel inzicht in de gehanteerde intervisie methodiek.

Rita Willemsen *

■ Inleiding

In dit artikel wordt eerst beschreven wat de aanleiding was voor intervisie op de werkvloer en hoe intervisie zich heeft ontwikkeld tot zijn huidige vorm en inhoud. Vervolgens wordt ingegaan op de werkwijze en de rol van de begeleider. Ten slotte wordt de benadering intervisie nader bekeken en in relatie gebracht met de resultaten.

■ De aanzet tot begeleide intervisie

In 1992 verzochten de hoofdverpleegkundige en de psychosociale werkgroep de medisch maatschappelijk werker van de afdeling Neonatologie van het UMC St. Radboudziekenhuis de werkgroep te gaan ondersteunen. De werkgroep bestond uit een aantal verpleegkundigen. Dit leidde tot het instellen van bijeenkomsten voor verpleegkundigen waarbij zij zelf als persoon uitdrukkelijk centraal kwamen te staan. Tot nu toe was de werkgroep gericht op het samen bespreken van de psychosociale aspecten en problemen in de ouderbegeleiding. Het doel van de bijeenkomst werd nu: ondersteuning van de verpleegkundigen in het beroepsmatig functioneren door middel van uitwisseling van informatie over zichzelf en met elkaar. De rol van de medisch maatschappelijk werker was gespreksleider en inhoudelijk deskundige voor de communicatie- en bewustwordingsprocessen.

Er werd eenmaal per veertien dagen een uur

voor vrijgemaakt en de inbreng van een onderwerp werd door de werkgroep verzorgd. De deelname aan de bijeenkomsten was vrijblijvend en vrijwillig. De benaming 'psychosociale werkgroep' werd gewijzigd in 'intervisie'. Verder werd er afgesproken dat inhoud en werkwijze van de intervisie regelmatig geëvalueerd zouden worden.

■ De ontwikkeling van begeleide intervisie

De ontwikkeling van begeleide intervisie tot zijn huidige vorm is op de pagina hiernaast schematisch weergegeven. De gegevens zijn gebaseerd op diverse evaluaties. De resultaten passen bij wat Hendriksen (2002) aangeeft als effecten van intervisie. Hij geeft de volgende opsomming:

- men leert collega's kennen en vertrouwen, men praat en luistert naar elkaar;
- men leert van elkaars ervaringen en creativiteit;
- men ondervindt collegiale ondersteuning bij het moeilijke werk ook buiten de intervisiegroep;
- men leert eigen sterke en zwakke kanten kennen en leert een gedragsrepertoire ontwikkelen dat gericht is op verandering;
- men krijgt inzicht in zichzelf.

Terugkijkend is er een ontwikkeling te zien in de wijze waarop de verpleegkundigen in de loop van de jaren gebruik zijn gaan maken van de begeleide intervisie. Aanvankelijk werd de intervisie gebruikt voor acute, crisisachtige problemen rond de verpleging van een kind of in de collegiale omgang met elkaar. Hierbij werd vooral gespuid en was er vaak sprake van emotionele ontlading. Na verloop van tijd werden dergelijke problemen als minder acuut en meer als een te bespreken thema naar voren gebracht. In de laatste jaren wordt er tijdens de intervisie meer gereflecteerd op de ervaringen van de verpleegkundigen. Reflectie vindt niet zozeer plaats vanuit een probleemstelling, maar meer vanuit de behoefte om stil te staan bij wie zij als verpleeg-