

WEERSPIEGELING

**Ontwikkelingsgerichte coaching van professionals in het onderwijs.
december 2012**



Vertigo van Anish Kapoor in museum De Pont

Inleiding

Weerspiegeling lijkt mij een passende titel. Ik kwam erop na het zien van het kunstwerk Vertigo van Anish Kapoor in het museum De Pont in Tilburg (zie foto op voorblad). Fascinerend! Het is als een spiegel, maar steeds anders; afhankelijk van waar je staat, kijk je naar jezelf, naar een zijmuur, het dak of een ander. Je hoeft maar een stap opzij te doen of het beeld dat je ziet is veranderd. Je kiest zelf je positie om het werk en jezelf steeds vanuit een andere dimensie te bekijken. Het is een vorm van weerkaatsing en reflectie tegelijkertijd.

Het zijn juist die woorden die aangeven hoe ik het afgelopen jaar bezig ben geweest. In dit essay geef ik mijn visie hoe ik de komende jaren coaching in mijn werk een plaats wil geven.

Heb ik een visie op coaching?

Ja, natuurlijk. Wat ik bij coaching belangrijk vindt, schiet me direct te binnen: begeleiden, afstemmen, gesprek, oefening, vertrouwen, doelen, ontwikkeling. Er komen beelden van coaching trajecten bij me boven, waar ik enthousiast en tevreden over ben. De coachees zeggen er in hun evaluaties het een en ander over. Gelukkig veel wat bij mij past en deel uitmaakt van mijn visie. Zij schrijven, dat de manier van werken zich kenmerkt door doelgerichtheid, structuur, duidelijkheid, veiligheid, vertrouwen, open sfeer, samenwerken, prettige relatie, professionele houding, theoretisch verantwoord. Het geeft inzicht in eigen persoon en handelen, sterke en zwakke punten, handvatten om zelf te ontwikkelen. Modellen, methodieken en interventies zijn bruikbaar en geven weerslag op de werkvloer. Ja, wat ik lees in deze woorden heeft voor mij zeker te maken met mijn visie op coaching. Graag wil ik nog mijn visie op hoe professionals in het onderwijs leren en ontwikkelen toevoegen.

Visie op leren.

Mijn visie op leren is in de loop van de jaren geïnspireerd door verschillende theorieën, die ik tijdens opleidingen heb bestudeerd en in praktijk gebracht als docent, begeleider, ontwikkelaar en coach.

Ontwikkelingsgericht

Het ontwikkelingsgericht werkconcept voor coaching ligt in het verlengde van het ontwikkelingsgericht onderwijsconcept.

Ontwikkelingsgericht werken: wat houdt het in? Het doel is ontwikkeling van de persoon, als kind en als volwassene. Leren is een sociale activiteit

en vindt plaats in voor de persoon betekenisvolle contexten, waarbij de eigen vragen en leerbehoeften van de persoon uitgangspunt zijn voor gezamenlijk onderzoek naar de zone van naaste ontwikkeling (Van Oers). Voor professionals in het onderwijs gaat het zowel om het handelen als om opvattingen over leren en ontwikkelen.

Reflectief

Ontwikkelingsgericht werken in coaching houdt in, dat de professional het eigen handelen onderzoekt door gezamenlijk reflecteren. Belangrijk is te reflecteren op meerdere aspecten door de persoonlijke opvattingen erbij te betrekken en door systematiek, modellen en technieken toe te passen. Zelf gebruik ik de systematiek van de kernreflectiecyclus (Korthagen Lagerwerf) en het vorkmodel (Vandamme). Reflectie gericht op bewust worden van eigen handelen en opvattingen, waardoor de professional groeit in de manier waarop hij/zij dingen aanpakt als uitdaging en zo doende de volgende stap zet in de eigen professionele ontwikkeling. Het geeft grotere effectiviteit in het werken en het handelingsrepertoire breidt zich uit en verdiept zich.

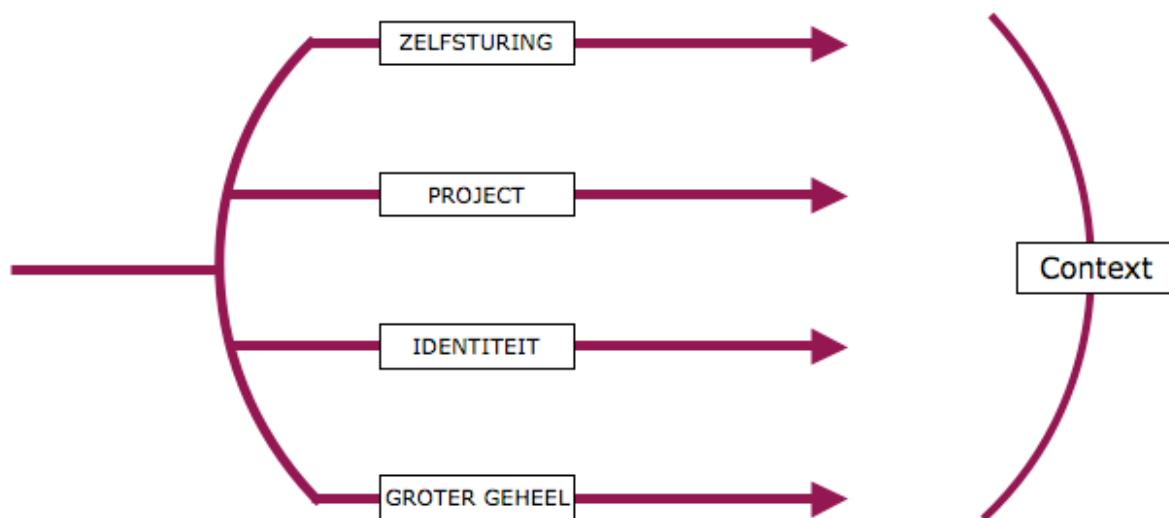
Onderzoeksgericht

De vragen, die opduiken in het dagelijks werk, aanpakken door onderzoek. Het eigen professioneel handelen is het vertrekpunt om te verbeteren (van den Berg). De betrokkenen moeten iets hebben aan de resultaten. Onderzoeksgericht werken vereist eveneens een systematische aanpak (Kelchtermans; Kelchtermans en Ballet; Ponte). Eerst het vertrekpunt verhelderen en verduidelijken door goed te kijken naar welke doelen worden beoogd en op welk niveau. Gegevens verzamelen en analyseren. Op basis hiervan actie strategieën plannen en uitvoeren. Een logboek bijhouden en reflecteren horen hierbij. De resultaten presenteren aan collega's komt in de laatste fase aan bod.

Visie op ontwikkeling

Vygotsky's begrip ontwikkeling is naar mijn mening te herkennen in het vorkmodel, een meersporenmodel van ontwikkeling (Vandamme). Wat houdt Vygotsky's begrip ontwikkeling in? Het denken en handelen van een mens is in ontwikkeling vanuit zijn ontwikkelingshistorie. Die historie hangt nauw samen met de cultuur, waarin die persoon leeft. De cultuur geeft vorm aan de ontwikkeling. Hoe ontwikkeling verloopt wordt sterk beïnvloed door de cultuur. De psychische processen (zoals denken, emotie, handelen) krijgen in de loop van de ontwikkeling een andere

structuur, doordat de persoon via eigen activiteit en inbreng zich ontwikkelt. Interactie/communicatie met de sociale omgeving is niet alleen belangrijk om deel te nemen in culturele activiteiten, maar is fundamenteel als het gaat om op een menselijke manier psychische functies te ontwikkelen. Vandamme stelt dat ontwikkeling meer kans op welgevormdheid heeft als je concrete activiteiten verbindt aan de ontwikkeling van het geheel. Het vorkmodel is een instrument om een kader te geven voor ontwikkeling, de verschillende onderdelen van ontwikkeling, in samenhang.



© Het Vorkmodel. Rudy Vandamme

De vier sporen zijn de onderdelen, de vork geeft de onderlinge samenhang weer. Het is een heel geschikt model om in coaching te gebruiken. Zowel in individuele coaching als in team coaching.

Concluderend: wat betekent mijn visie op coaching voor mijn freelance activiteiten in de komende periode?

Coaching

Voor wie? Voor professionals in het onderwijs, die zich willen ontwikkelen in hun werk. In samenspraak met de coach vragen, problemen en leerbehoeften onderzoeken. Ontwikkelingsgerichtheid is de rode draad. Een concreet project verbinden aan persoonlijke ontwikkeling en schoolontwikkeling.

Werkwijze.

Door structurerende methoden leert de professional zichzelf beter aansturen. De ontwikkelingsgerichtheid is de rode draad. Zo biedt het vorkmodel een omvattende structuur voor de coaching.

Tot slot

Weerspiegeling, een passende titel voor mijn essay. Terugkaatsing, reflectie, weerglans zijn de juiste woorden om aan te geven wat ik wil tonen van mijn kijk en mijn manier van werken. De sculpturen van Anish Kapoor dagen uit. Het werk als freelance coach/begeleider van onderwijs-professionals daagt mij uit.

Literatuur

Berg, Dolf van den (2008), Denk aan je mensen. Weerbarstigheid te lijf in het onderwijs en elders. Garant, Antwerpen – Apeldoorn.

Berg, Dolf van den (2012), Duurzaam innoveren binnen smalle marges. Kluwer, Alphen a/d Rijn.

Boutellier, Annelies (2007), Beter voor de klas. Uitgeverij Nelissen, Soest.

Evelein, Frits en Fred Korthagen (2011), Werken vanuit je kern. Uitgeverij Nelissen, Boom uitgevers, Amsterdam.

Eerenbeemt, Else-Marie en Ammy van Heusden 1983/2011 12^e druk) Balans in beweging.De Toorts, Haarlem.

Korthagen, Fred en Bram Lagerwerf (2008), Leren van binnenuit. Uitgeverij Nelissen, Soest.

Kelchtermans, Geert (2000), Reflectief ervaringsleren voor leerkrachten. Wolters Plantyn Educatieve Uitgevers, Mechelen.

Kelchtermans, Geert en Katrijn Ballet (2009), Geef eens een voorbeeld. Naar een methodiek van goede voorbeelden. Wolters Plantyn Educatieve Uitgevers, Mechelen.

Kerr, Paul (2005/2011 5^e druk), Coaching met NLP. Scriptum.

Merlevede, Patrick en Rudy Vandamme (2009 6^e druk), 7 lessen in emotionele intelligentie. Garant Antwerpen- Apeldoorn.

Nieuwenbroek, Ard, Piet Gieles, Wim van Mulligen (2003), Contextueel leiding geven in het onderwijs. Acco Leuven/Leusden.

Oers, Bert van (2005), Dwarsdenken. Onderwijspedagogische essays over ontwikkelingsgericht onderwijs. Koninklijke Van Gocum, Assen.

Ponte, Petra (2006), Onderwijs van eigen makelij. Uitgeverij Nelissen, Soest.

Sikkema, Rina (2010), Non-verbale werkvormen in supervisie en coaching. De taal van het lichaam. Uitgeverij Nelissen, Soest.

Vandamme, Rudy (2003), Handboek Ontwikkelingsgericht coachen. Een hefboom voor zelfsturing. Uitgeverij Nelissen, Soest.

Vandamme, Rudy (2007), Gedrag patronen van personen en organisaties. Pearson Education Benelux, Amsterdam.

Vandamme, Rudy (2008), Handboek coachend leiderschap. Entos V.O.F., Deventer.

Vandamme, Rudy (2009), De Vork. Methodiek voor persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling. Vandamme Instituut, Tervuren.

Vandamme, Rudy en Jikke de Rooter, Wat als mijn client een ui is. Gevecht tegen clichés in coaching. Vandamme Instituut, Oostende.

Veen, Hans van der (2011), Zinvol ontwikkelen. Leiderschap zonder hiërarchie. Uitgeverij Boom/Nelissen.

Waard-van Manen, Eva (2010), De veldheer en de danseres. Omgaan met je levensverhaal. Garant, Antwerpen – Apeldoorn.