

Datum publicatie: 30.09.2011

Studenten coachen studenten

Good practices uit het hoger onderwijs

Sarah Van Leuvenhaege & Elke Denoo, Plantijn Hogeschool van de Provincie Antwerpen

**Publicatie in het kader van het Interregproject Goesting in Leren en Werken (GoLeWe)
Thema 2: Studeren in het hoger onderwijs - Actie 2.5: - Indicatoren 2.5 a Publicatie
over coaching van studenten door studenten**

Verduidelijking publicatie:

Good practices uit het hoger onderwijs als inspiratie voor het opzetten van tutoraten en andere vormen van Peer Assisted Learning (PAL).

Doelgroep: iedereen die interesse heeft om PAL, en in het bijzonder tutoraat en coachingstrajecten van studenten door studenten, te implementeren in de eigen instelling.

Het GoLeWe-Project

‘Goesting in Leren en Werken’ is zowel de rode draad als de uitdaging van dit project. We willen bereiken dat jongeren hun kwaliteiten kunnen uitbouwen tot competenties die nodig zijn in de maatschappij en in het werkveld. En dat onze jong afgestudeerden werk vinden dat aansluit bij eigen mogelijkheden, motivatie en ambities en bij het vinden van een plaats in de maatschappij.

De projectacties zijn gegroepeerd in drie thema’s: een vlotte overgang naar het hoger onderwijs, leren in het hoger onderwijs en samenwerking met het werkveld. Concrete acties richten zich op het verbeteren van leercompetenties, op studiekeuzebegeleiding en op leertrajecten die afgestemd zijn op de mogelijkheden van studenten. Er gaat ook aandacht naar studententutoraat en naar competentie management. Acties die bijdragen tot een betere afstemming en samenwerking tussen onderwijs en arbeidsmarkt, zijn: werkplekleren en de uitvoering van werkveldopdrachten door studenten, co-creatie van onderwijs en facilitering van de combinatie werken en leren. Goesting in leren en werken gaan hand in hand. Want de nieuwe werknemer is een kenniswerker die zichzelf blijft ontplooien.

Abstract Studenten coachen studenten

Uitleg krijgen van een klasgenoot, met een studievraag te rade gaan bij een vriendin, examentips krijgen van andere studenten, een aanmoedigend woordje van een medestudent... Het zijn allemaal leerkansen die studenten vandaag steeds meer aangrijpen. Met dubbel winstoogmerk: studenten ondersteunen en helpen andere studenten en halen daar zelf ook leerwinst uit.

‘Peer assisted learning’ kan verschillende vormen aannemen. In deze publicatie willen we even stil staan bij de theoretische betekenis. Maar vooral willen we graag twee ‘good practices’ van PAL vanuit twee verschillende departementen van de Plantijn hogeschool aan bod laten komen.

Vanuit de Lerarenopleiding wordt het opleidingsonderdeel ‘Basics for coaching’ toegelicht, de opleiding Orthopedagogie (SAW) geeft ons een inkijk op hun studententutoraat. De onderscheiden link met het GoLeWe-project krijgt aandacht in deze twee praktijkvoorbeelden. Behalve de didactische uitdagingen van deze projecten zal u nog cognitieve, sociale, psychologische en motivationele meerwaarden van PAL kunnen herkennen.

Inhoud

Inleiding	4
1 Peer Assisted Learning	4
1.1 Betekenis 'Peer Assisted Learning'	4
1.2 Enkele mogelijke PAL-strategieën	4
1.3 Coaching	5
1.3.1 Definities	5
1.3.2 De goede coach en het goede coachingsgesprek	5
1.3.3 Solution Focused coaching	7
2 Good practices	8
2.1 Lerarenopleiding TWO	8
2.1.1 Opleidingsonderdeel "Basics for coachen"	8
2.1.2 De keuzetrajecten	8
2.1.3 Organisatie	9
2.1.4 Tutoraat : leerbegeleidingstraject	9
2.2 SAW	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
2.2.1 Het concept van het studententutoraat	10
2.2.2 Organisatie en coördinatie van het tutoraat	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
3 Besluit	17

Inleiding

Peer Assisted Learning is een hot item in het onderwijs, en zeker in het hoger onderwijs. Iedereen is overtuigd van de meerwaarde van studenten die elkaars leerproces ondersteunen en daar ook zelf leerwinst bij maken.

Allereerst willen we PAL situeren, definiëren en enkele mogelijke strategieën toelichten.

Omdat we overtuigd zijn van een basisvorming in coaching voor onze studenten die met andere leerlingen en studenten aan de slag zullen gaan, zullen we de principes van coachen belichten.

Aansluitend worden twee 'good practices' gepresenteerd vanuit twee departementen van de Plantijn Hogeschool:

- het studententutoraat in de opleiding Ortho (SAW)
- het Opleidingsonderdeel 'basics for coaching' in de lerarenopleiding binnen het departement TWO

1 Peer Assisted Learning

1.1 Betekenis 'Peer Assisted Learning'

Peer Assisted Learning, of kortweg PAL, kan gezien worden als een verzamelterm voor allerlei strategieën, die het leerproces trachten te faciliteren via de actieve en interactieve tussenkomst van 'peers'.

'Peers' zijn gelijken of andere lerenden, mensen uit vergelijkbare sociale groepen die geen professionele leerkrachten zijn, die elkaars leerproces ondersteunen en zodoende ook zelf leren.

Doorheen deze actieve ondersteuning binnen een groep peers beoogt PAL de ontwikkeling van allerhande leerdoelen in verschillende domeinen.

(Topping, 1996, 2005; Topping & Ehly, 2001)

1.2 Enkele mogelijke PAL-strategieën

Er zijn verschillende PAL-strategieën. We lichten er 5 toe.

Peer tutoring betreft het inzetten van mensen van soortgelijke groepen die geen professionele leerkrachten zijn (in casu medestudenten), die elkaar helpen om te leren en zelf ook leren door te ondersteunen. De specifieke rolname 'tutor' en 'tutee' maakt dat tutoring zich onderscheidt van andere vormen van PAL.

Peer mentoring wordt omschreven als een ondersteunende en aanmoedigende één op één relatie met een meer ervaren persoon uit een gedeeld interesseveld.

Peer assessment is een evaluatiemethodiek waarbij 'peers' het niveau en/of de meerwaarde van het werk, de producten van, en/of het leerproces op zich evalueren van andere studenten.

Peer modeling is het aanleveren van een voorbeeld van gewenst leergedrag door iemand uit de peergroep met als doel dat de anderen in de groep dit voorbeeld zouden opvolgen en naleven.

Peer monitoring is het observeren en opvolgen of de 'peers' op een effectieve en efficiënte wijze betrokken aan de slag zijn in het leerproces. Dit kan betrekking hebben op zowel verbaal als non-verbaal gedrag.

(Van Roosmalen, Berghmans, Brants, Struyven & Vierendeels, 2010)

1.3 Coaching

Er is in de literatuur veel terug te vinden over coachen. Hieronder proberen we een synthese te maken van wat wij belangrijk vinden aan coachen.

1.3.1 Definities

“Coaching is methodisch (doelgericht, bewust, systematisch en planmatig) iemands potentiële kwaliteiten vrijmaken, zodat hij bij het realiseren van (organisatie-)doelen zo goed mogelijk presteert. Coaching bevordert het leren. Anderzijds is het een vorm van dialoog over ‘plezier en problemen’ binnen het beroep. Coaching richt zich op de kennis, de vaardigheden, het zelfbeeld, de normen en waarden, eigenschappen en motieven van een persoon.”

(Lakerveld, Tijmes & Ruijter, 2002)

“Coaching is het uitlokken en ondersteunen van leren.”

(Clement, 2008)

Jef Clement bekijkt waardevol coachen als een uitdaging die zich vooral op 7 basisvaardigheden zal toespitsen:

1. exploreren
2. waarderen en bekrachtigen
3. betrokken confronteren
4. uitdagen
5. inspireren
6. toelaten
7. ontspannen

1.3.2 De goede coach en het goede coachingsgesprek

Een goede coach is gericht op het versterken van de leercapaciteiten van studenten. Het gaat er vooral om studenten bewust te maken van hun leervaardigheden. Wat doen ze al? Waar zijn ze al sterk in? Waar kunnen ze nog ondersteuning in gebruiken? Waar hebben ze zelf nood aan? Hoe gaan ze dat voor elkaar proberen te krijgen?

Elke coach streeft ernaar zichzelf uiteindelijk overbodig te maken. Het stimuleren van de zelfsturing bij studenten is essentieel. Deze zelfsturing is voor veel eerstejaarsstudenten een zware opdracht. Ze verwachten vaak nog veel heil van externe aanwijzingen en adviezen (externe sturing).

Bedoeling is een bewustwording te creëren bij studenten over de eigen leervaardigheden. Zodat de volgende vraag kan geformuleerd worden: wat zou hen helpen bij het optimaliseren van het studieproces?

Studenten/mensen die anderen coachen zijn zelf in staat om

1. die anderen te ondersteunen bij hun zelfsturing en zelfontwikkeling
2. zichzelf te sturen

Belangrijke principes van goede coaching:

- Bevorderen van zelfsturing (bv. door doelen te laten stellen)
- Vertrekken vanuit duidelijke afspraken & leiding geven
- In een relatie van evenwaardigheid en vertrouwen (en daarom bv.: open staan voor feedback)
- Ondersteunen van zelfreflectie en zelfontwikkeling vanuit bewustzijn
- Een beroep doen op verantwoordelijkheid
- Geloven in mogelijkheden, in zelfstandigheid
- Waarderen & enthousiasmeren
- Mobiliseren van energie om een doel te bereiken; toekomstgericht & resultaatgericht

Deze principes lijken op het eerste zicht vrij vanzelfsprekend. Toch duiken in de praktijk genoeg valkuilen en hinderpalen op. De confrontatie met hinderpalen kan ons belangrijke leermomenten opleveren, wanneer we er zo constructief mee proberen om te springen.

Een goed coachingsgesprek wordt doelbewust en doelgericht opgebouwd in **5 stadia**:

stap 1	GOAL	exploreren van het doel en de gewenste situatie
stap 2	REALITY	exploreren van het probleem, de realiteit en haar context, de huidige situatie
stap 3	RESOURCES	exploreren van hulpmiddelen en krachtbronnen
stap 4	OPTIONS	exploreren van mogelijkheden en opties – de bij uitstek creatieve fase
stap 5	WILL	maken van een plan – komen tot beslissingen en actie

(Clement, 2008)

Hilde Vervaart-Maas heeft het in haar boek *Socratisch coachen* vooral over het stellen van **socratische vragen op het juiste moment**, zodat iemand zelf nadenkt, zelf afwegingen maakt, zelf keuzes maakt en zelf die stappen onderneemt die bij hem en zijn situatie passen.

Vragen waardoor de medewerker of cliënt zelf verantwoordelijkheid neemt. Die zelfsturing van de cliënt is het doel van iedere coach. Toch betrapt iedere coach, hoe ervaren ook, zich er wel eens op dat hij – ongewild – vervalt in de menselijke neiging tot suggesties, adviezen, oplossingen aandragen en overtuigen.

Het gaat om: geven van aandacht, luisteren - stimuleren van ander gedrag - geven van constructieve feedback - stellen van de goede vragen – probleemaanpak - formuleren van (werkgerelateerde) doelen -

structuur aanbrengen in een gesprek - verminderen angst - bevorderen klimaat, sfeer - stimuleren eigen verantwoordelijkheid en *commitment* - afstemmen van de coachingsstijl op de situatie (stijl-flexibiliteit) - begeleiden bij ontwikkeling in het werk.

(Vervaart – Maas, 2006)

1.3.3 *Solution Focused coaching*

“Volgens de Solution Focus is coaching een krachtige persoonsgerichte begeleidingstechniek die mensen helpt om hun volle potentieel te kunnen benutten, uit hun comfortzone te komen, doelstellingen helder te krijgen, oplossingen te vinden voor belemmeringen, zelfvertrouwen, veerkracht en zelfwaarde te vergroten.

De oplossingsgerichte methode (Solution Focus) werd ontwikkeld door mensen als Insoo Kim Berg, Steve de Shazer, Luc Isebaert, en vele anderen, in de wereld van de psychotherapie maar vond snel toepassingen binnen domeinen waarin mensen geconfronteerd worden met moeilijkheden en op zoek gaan naar oplossingen: management, coaching, management, consultancy, bemiddeling, vredesopbouw, samenlevingsopbouw, enzovoort.

Aan de grondslag van deze methode ligt een nog steeds voortdurend onderzoek naar wat mensen helpt om vooruitgang te maken wanneer ze het gevoel hebben vast te zitten. De oplossingsgerichte methode bestaat uit de beschrijving van interventies die het veranderingsproces bevorderen.

Kort gezegd richt de oplossingsgerichte begeleider zich op de volgende punten:

1. Wat moet er anders?
2. Wat gaat er goed?
3. Indien het heel goed gaat, wat zou er dan anders zijn?
4. Wat zijn de eerste kleine stappen die gezet kunnen worden om voort te bouwen op wat er al goed gaat.

Om deze thema's op een vruchtbare manier bespreekbaar te maken, kan de oplossingsgerichte professional buigen op verschillende technieken, waarvan de schaalvraag en de mirakelvraag wellicht de bekendste zijn.

De basisaxioma's van dit model zijn:

- Wat niet stuk is, moet je niet proberen te herstellen.
- Zoek uit wat werkt en doe er meer van.
- Als iets niet werkt, probeer dan iets anders.
- De klant is de expert van wat werkt.
- De klant(engroep) beschikt over de nodige veerkracht om vooruitgang te boeken.
- Als je snel wil gaan, ga dan traag.

Wie in contact komt met het oplossingsgerichte model, staat vaak snel versneld van de eenvoud én de werkzaamheid ervan. Het model is snel aan te leren én je kan je leven vullen met het verfijnen van je oplossingsgerichte vaardigheden en het verkennen van de werkingsprincipes.”

(www.ilfaro.be)

2 Good practices

2.1 Lerarenopleiding TWO

2.1.1 Opleidingsonderdeel “Basics for coachen”

De lerarenopleiding in het departement TWO (Toegepaste Wetenschappen en Onderwijs) wilde een aantal vaardigheden en competenties, die onvoldoende aandacht kregen in de opleiding, een duidelijke plaats geven. Om dat te bewerkstelligen werd er, onder andere, een nieuw opleidingsonderdeel ‘Coaching’ ontwikkeld met een gewicht van drie studiepunten. Deze studiepunten werden door andere algemene vakken in het derde opleidingsjaar afgestaan.

Een hoofddoel van het opleidingsonderdeel coachen vormt dus het verkennen van de eigen coachingsvaardigheden waarbij de basishouding van de coach en onderstaande zeven coachingsvaardigheden de leidraad vormen.

Een goede coach is in staat om de vaardigheden en talenten bij een coachee te verkennen. Een goede coach heeft dus sterke explorerende vaardigheden. Een goede coach is in staat om op een waarderende manier diegene die hij of zij begeleidt te bekrachtigen. Een goede coach is echter ook in staat om diegene die hij of zij begeleidt vanuit een vertrouwelijke relatie te confronteren met uitdagingen en hem of haar te wijzen op haar verantwoordelijkheden. Een goede coach is in staat om diegene die hij of zij begeleidt in die zin ook uit te dagen en te inspireren. Een goede coach is tenslotte ook in staat om diegene die hij of zij begeleidt ruimte te geven en hem of haar toe te laten op een eigen manier te ontwikkelen. Een goede coach kan dus in begeleiding zelf ontspannen en zo ook diegene die hij of zij begeleidt de kans geven om te ontspannen.

Het doel van het opleidingsonderdeel coachen ligt dus vooral in het ontwikkelen van coachingscompetenties om leren bij anderen uit te lokken en te ondersteunen en in dit proces de eigen sterkten in het coachen te leren kennen. Er wordt steeds vertrokken vanuit een specifieke visie op coaching en begeleiding, nl. ‘Solution Focused Coaching’ of oplossingsgericht coachen. Deze werd reeds toegelicht in het theoretische kader.

De studenten kunnen voor dit opleidingsonderdeel de keuze maken uit 3 trajecten.

2.1.2 De keuzetrajecten

Een eerste keuzetraject is het keuzetraject ‘huiswerkbegeleiding’. In samenwerking met de externe organisatie IQRA kunnen sommige studenten coachingsvaardigheden opdoen door, tijdens het eerste semester, wekelijks één avond in de week aan huiswerkbegeleiding te doen bij allochtone jongeren tussen 10 en 15 jaar oud.

Het tweede keuzetraject draait rond ‘keuzebegeleiding’. Studenten krijgen de kans om concreet aan de slag te gaan met enkele klassen van drie secundaire scholen om hen te begeleiden bij hun keuzeprocessen. Op die manier worden partnerscholen met hun eigen keuzebegeleiding gesteund en anderzijds wordt er zo ook een mooie leerlijn ontwikkeld in de opleiding wat betreft het professionaliseren van aspirant-leerkrachten in het begeleiden van keuzeprocessen. Bij de keuze van partnerscholen werd er, omwille van de vooropleiding van onze studenten, uitgekeken naar scholen met een afdeling Sociaal technische wetenschappen of een afdeling Mode.

Het derde keuzetraject betreft 'leerbegeleiding'. Er werd een tutoraat opgezet waarbij derdejaars eerstejaars begeleiden bij hun leervaardigheden. De Lemo-test bleek hierbij een nuttig instrument. Het verkennen van de eigen leercompetenties aan de hand van die Lemo-test vormt een opdracht van het groeiportfolio van de eerstejaars. Voor heel wat eerstejaars studenten bleef dit echter beperkt tot een informatief instrument en werd er omtrent deze leercompetenties verder weinig ondersteuning geboden in de opleiding. Het was voor de groeiportfolio begeleiders niet haalbaar om eerstejaars studenten, die hier nood aan hadden, te begeleiden bij leercompetenties. Uit de eerste analyse van de resultaten van de Lemo-test in de lerarenopleiding bleek dat vooral enerzijds de zelfsturing en het plannen en dat anderzijds het analyseren, structureren en synthetiseren bij velen een aandachtspunt vormde.

Om onze eerstejaars studenten degelijk op te kunnen vangen en te kunnen begeleiden werd dus het keuzetraject 'leerbegeleiding' ontwikkeld. De begeleiding zou voor de eerstejaars studenten in het teken staan van hun groeiportfolio en was in die zin ook voor hen geen vrijblijvende aangelegenheid maar een verplichting. Dit verplicht karakter kan wel de kwaliteit van de begeleiding in het gedrang brengen omdat de kwaliteit van de begeleiding sterk afhangt van het vraaggestuurde karakter van de begeleiding.

2.1.3 *Organisatie*

Het opleidingsonderdeel 'coaching' wordt georganiseerd in het derde opleidingsjaar. Omdat de studenten zich in het tweede semester volledig toeleggen op verschillende praktijkgerichte stages en hun eindwerk moeten alle 'theoretische' opleidingsonderdelen afgerond zijn op het einde van het eerste semester. Dit geldt ook voor het opleidingsonderdeel 'coaching'.

De eerste lesweek van het derde opleidingsjaar staat praktisch volledig in het teken van het opleidingsonderdeel 'coaching'. De studenten krijgen na de officiële opstart een eerste uitleg over het opleidingsonderdeel in haar geheel en een uitleg over de drie verschillende keuzetrajecten waaruit ze kunnen kiezen. De studenten worden daarna gevraagd om hun persoonlijke top 2 aan te geven.

Die eerste week krijgen de studenten ook twee halve dagen, tweemaal vier uur, een **workshop rond coaching en coachingsvaardigheden**: de basishouding van een coach en gespreksvaardigheden, structuur van een coachingsgesprek. Dit gebeurt met cases, zelfontdekkend leren, eenvoudige coachingsopdrachten, soms rollenspel, intervisie en groepsleren. Deze workshops vormen de ruggengraat op basis waarvan de studenten hun eigen coachingsvaardigheden verder kunnen ontwikkelen in hun keuzetraject. Tenslotte krijgen ze ook een **inleidende workshop binnen hun gekozen coachingstraject**.

Na de algemene introductie kunnen de studenten van start gaan met het uitvoeren van hun coachingsopdrachten. De student houdt zelf een 'coachingskaft' bij waarin hij of zij haar begeleidingsgesprekken bijhoudt en per begeleidingssessie leerpunten en afspraken noteert voor volgende begeleidingssessies. De studenten krijgen voor deze 'coachingskaft' duidelijke sjablonen waarop ze kunnen steunen.

2.1.4 *Tutoraat : leerbegeleidingstraject*

Wat betreft de leerbegeleiding worden de eerstejaars studenten aan een coach toegewezen op basis van hun keuzevakken. Het is steeds de bedoeling dat studenten die voor de optie voeding of mode hebben gekozen ook een coach krijgen toegewezen die ook voor voeding of mode heeft gekozen. Het takenpakket van een student voeding is heel verschillend dan het takenpakket van een student mode. Het is belangrijk dat de coach zich zo goed als mogelijk kan inleven in de beginsituatie van diegenen die hij of zij begeleidt. Elke tutor heeft vijf à zes eerstejaars studenten onder zijn of haar hoede.

De tutors organiseren in eerste instantie een groepsgesprek waarbij ze samen met hun groep eerstejaars studenten de **Lemo-test** invullen. Sinds september 2010 is het mogelijk om de Lemo-test digitaal in te vullen

op de website www.goleweb.eu en na het invullen van de test onmiddellijk per mail een feedback rapport opgestuurd te krijgen. De eerstejaars student voegt dit **feedbackrapport** toe aan zijn of haar **groeiportfolio**. De feedback wordt in groep besproken en op basis van de analyse van de resultaten worden er algemene en individuele afspraken gemaakt voor de komende individuele gesprekken die georganiseerd zullen worden in de loop van het eerste semester. De tutors houden zelf bij hoe zij hun begeleidingsuren hebben ingevuld en wat de afspraken zijn die ze hebben gemaakt.

De begeleiding staat duidelijk in het teken van leerbegeleiding. Bij elk opvolgend **individueel gesprek** is het de bedoeling dat de eerstejaars student zijn of haar planning bespreekt sinds het laatste gesprek met de tutor en samen met de tutor zijn of haar planning bespreekt voor de komende periode. Indien een eerstejaars student aangeeft moeite te hebben met specifieke leervaardigheden zoals structureren of synthetiseren is het de bedoeling dat de tutor hierbij kan ondersteunen met tips en tools. In het kader van het GoLeWe-project is er een handwijzer ontwikkeld voor de studiebegeleider (www.goleweb.eu). Deze handwijzer hebben de tutors, bij hun introductie in de eerste lesweek, ook meegekregen ter ondersteuning van hun taak.

Om de tutors te ondersteunen bij hun opdracht worden er **twee intervisiemomenten** georganiseerd om te kunnen leren van elkaars ervaringen.

Het eerste intervisiemoment wordt georganiseerd na het herfstverlof wanneer de tutors minsten hun eerste individuele gesprekken hebben gehad en op basis hiervan al belangrijke aandachtspunten met elkaar kunnen uitwisselen. Het tweede intervisiemoment wordt de week voor de kerstexamens georganiseerd en staat in het teken van het uitwerken van de slotreflectie die toegevoegd wordt aan de coachingskaft. Daarnaast krijgen de tutors tijdens het tweede intervisiemoment de mogelijkheid om hun gezamenlijke presentatie voor het examen voor te bereiden.

Het hele coachingstraject wordt **geëvalueerd** op basis van de coachingskaft, een gezamenlijke presentatie die gegeven wordt aan de medestudenten die een ander keuzetraject hebben gevolgd, en een individueel mondeling gesprek op basis van hun coachingskaft.

In de **coachingskaft** bevinden zich de Lemo-resultaten van de eerstejaars studenten die begeleid werden; De planning van de verschillende individuele gesprekken; de verslagen van alle gesprekken met vooral een focus op een schets van de inhoud van het gesprek en de afspraken die gemaakt zijn voor het volgende gesprek. Op basis van een analyse van de coachingskaft wordt er in een individueel slotgesprek tijdens de examenperiode dieper ingegaan op de ervaringen van het coachen en de uitdagingen die dit stelt voor het toekomstige beroep als leerkracht.

2.2 Opleiding Orthopedagogie SAW

2.2.1 *Het concept van het student-tutoraat*

Het tutoraat binnen de opleiding Orthopedagogie is een realisatie van het Steunpunt voor Diversiteit en Inclusie van het departement Sociaal-agogisch werk.

Het tutoraat¹ van de studenten Ortho steunt op drie peilers:

-**ondersteuning** (studie-ondersteuning en studentondersteuning)

-werken met **talenten**

¹ **Peer tutoring** betreft het inzetten van mensen van soortgelijke groepen die geen professionele leerkrachten zijn (in casu medestudenten), die elkaar helpen om te leren en zelf ook leren door te ondersteunen. De specifieke rolname 'tutor' en 'tutee' maakt dat tutoring zich onderscheidt van andere vormen van PAL.

-participatie

Studenten met meer ervaring binnen de opleiding ondersteunen andere (voornamelijk eerstejaars)studenten. Tutoren krijgen zowel vragen over hun studie (bijvoorbeeld hoe ze een bepaalde opdracht best aanpakken) als over het student zijn... Het tutoraat wil beide uitdagingen aangaan.

Tutoren zetten hun talenten in ten behoeve van de ondersteuning van anderen en ontwikkelen competenties die verband houden met het ondersteunen van mensen en met het werken in teamverband.

Tutoren participeren tenslotte ook in de uitbouw van een initiatief en ontwikkelen hierin competenties.

Het tutoraat is in 2007 ontstaan in het kader van het bevorderen van de sociale integratie binnen de opleiding Ortho. Studenten kunnen via het tutoraat veel voor elkaar betekenen. Peerwerking biedt eigen mogelijkheden qua studie- en studentondersteuning. Het concept evolueerde doorheen de jaren. De participatie en inbreng van de tutoren was hierbij richtinggevend.

Er is in vaste groepjes doorheen het jaar gewerkt, er is op individuele vragen ingegaan, er zijn coachgroepjes gevormd rond bepaalde opleidingsonderdelen...Tutoren dienden bij de aanvang van het tutoraat geslaagd te zijn voor hun eerste jaar; later werd ervoor geopteerd om ook individuele trajectstudenten die nog enkele opleidingsonderdelen in het eerste jaar moesten afleggen, te engageren als tutor.

Het uitwerken van het concept tutoraat behelst het beantwoorden van de vragen:

- welke bedoeling hebben we ermee?
- wie zijn de tutoren?
- op welke tutees zijn we gericht?
- wat is ons aanbod precies?
- op welke manier maken we het aanbod bekend?
- op welke manier kunnen tutees de weg vinden naar het aanbod?
- op welke (zo laagdrempelig mogelijke) manier kunnen tutees hun vragen kwijt?
- hoe coördineren, organiseren we het geheel?
- hoe organiseren we de dispatching van de ondersteuningsvragen van tutees?
- wat moet/kan de vorming inhouden?

...

We beschrijven hieronder het tutoraat zoals dat in het academiejaar 10-11 vorm en inhoud kreeg. We bouwen ons verhaal op rond de pijlers ondersteuning, talentontwikkeling en participatie die we als fundamenteen aangaven voor onze werking.

1) Ondersteuning (bij het studeren en het student zijn)

•aangepaste begeleiding bij de vraag/nood van eerstejaarsstudenten:

Studenten kunnen een mailtje sturen naar de website van het tutoraat. Dan neemt een van de tutores het initiatief om die ondersteuningsvraag op te nemen. Ook tijdens de feedbackmomenten, wanneer studenten bij de lectoren hun afgelegde examens kunnen gaan inkijken, is een groepje tutores meestal trouw op post. Studenten kunnen dan met specifieke vragen n.a.v. een opleidingsonderdeel de tutores meteen aanspreken. Na een eerste contact beslissen tutor en tutee samen of ze concreet nog verder zullen afspreken (voor verder opvolging) of hoe ze de ondersteuningsvraag afronden.

Afgelopen academiejaar werd voor het eerst ook met kleine **coachgroepjes** gewerkt. Enkele tutores, die zich sterk voelen in een bepaald opleidingsonderdeel, kiezen er bijvoorbeeld voor om een groepje tutees op geregelde tijdstippen te ondersteunen in dat specifieke opleidingsonderdeel.

Zoals steeds leggen tutores en tutees zelf de contacten, bepalen ze hoe vaak en wanneer ze samen willen werken. De coachgroepjes gaan dus zelfgericht en –sturend aan het werk. Het mogelijk meer **duurzame** karakter van deze coachgroepjes lijkt bij sommige studenten in de smaak te vallen.

2) Talenten inzetten

•de vormingen en de groeimap

Het Steunpunt organiseert 4 **vormingsmomenten** van telkens 3 lesuren voor de tutores. De vormingsmomenten worden georganiseerd op de lesvrije namiddag tijdens de eerste twee modules van het academiejaar. Het is in het belang van de tutores om deze vormingsmomenten vrij vroeg in het academiejaar te organiseren. Zo kunnen zij de vormingen combineren met hun werkdruk en zijn ze eerder voorbereid voor ondersteuningsvragen.

Voor de vormingen is een groeimap ontwikkeld, waarin per thema inhoudelijke informatie en mogelijke methodieken zijn opgenomen. De studenten krijgen een inhoudelijke neerslag van de vormingen mee naar huis. Belangrijke inhoudelijke thema's die aan bod komen, zijn o.m. de grondhouding van een tutor, definitie van een tutor naast een coach of begeleider, rollenspelen met situatieschetsen, gespreksvaardigheden en coachingsgesprekken, waarderend werken en positieve feedback geven, verbanden met andere opleidingsonderdelen en thema's als oplossingsgericht werken en positieve psychologie.

•engagement voor de vormingsmomenten

Studenten engageren zich voor het tutoraat, maar hebben wel de kans om hun rol als tutor zo nauw mogelijk te laten aansluiten bij de eigen interessesfeer en talenten. De groep maakt deze oefening stevast samen en de complementariteit van het team kan erg motiverend werken. Wanneer tutores aangeven een uitgesproken interesse te hebben voor studiegerelateerde problemen zoals stress of faalangst of voor taalgerelateerde problemen, kan in samenspraak met de collega's van de studenten- en respectievelijk de taalbegeleiding een stukje van de vorming op maat van de tutores worden ingevuld.

Het Steunpunt wil iedere tutor zoveel mogelijk aan bod laten komen. Dit kan door tutores vooral succeservaringen te laten opdoen in datgene wat hen interesseert en **waar zij goed in zijn**.

De ondersteuning die tutores bieden kan verschillende vormen aannemen. Tutores kunnen dan voor zichzelf uitmaken waarin ze zich voldoende thuis voelen en waarvoor ze zich willen engageren:

- individuele studiecoaching
- individuele taalcoaching
- studie- en studentondersteuning op maat (inspelen op de onmiddellijke vragen)
- coachgroepjes (duurzame coaching rond een welbepaald opleidingsonderdeel volgens een vast coachingstraject)
- ...

De combinatie van meerdere opties blijft uiteraard mogelijk. Belangrijk is dat tutores hun inzet voor het tutoraat nog kunnen blijven combineren met hun eigen agenda en planning.

•interviewmomenten

Voor **interview** en **groepsleren** wordt er tijd gemaakt tijdens de vormingsmomenten. In de loop van de derde module wordt ook nog eens tijd gemaakt voor een 'tutoreslunch' om studenten de kans te geven ervaringen in het tutoraat met elkaar te delen. Via het mailadres van het tutoraat staan de tutores ook in direct contact met elkaar. Een gezellige **teambuildingsactiviteit** kan het groepsgevoel doen toenemen.

Om het academiejaar af te sluiten organiseren we ook telkens een evaluatiedag voor de tutores. Dan is het de bedoeling om samen de werking van het tutoraat in al zijn sterktes en zwaktes van afgelopen jaar gedetailleerd te evalueren. Bovendien wordt een blik naar de toekomst geworpen.

Het Steunpunt hecht belang aan het welbevinden van de tutores en van alle eerstejaarsstudenten. Daarom wordt er op het einde van elk academiejaar een korte vragenlijst afgenomen bij de eerstejaarsstudenten over de bekendheid, de werking, de sterke en zwakke kanten en de suggesties ter verbetering van het tutoraat. De resultaten van de bevraging bespreken we graag samen met de tutores, omdat het vaak gevoeligheden blootlegt en ons het concept doet bijschaven naar de toekomst toe.

Tijdens de vormingsmomenten wordt ook altijd even tijd gemaakt voor de nodige praktische afspraken en voor interview.

•de evaluatie van het tutoraat

Behalve de hierboven besproken bevraging van de eerstejaars over het tutoraat, levert het Steunpunt ook concrete **evaluatiefiches** aan de tutores. Hierop kunnen ze aangeven hoe de studenten met hen in contact kwamen, hoe de ondersteuningsvraag eruit zag en hoe zij die hebben aangepakt. Ook voor tuteurs is een gelijkaardige korte evaluatiefiche ontworpen. Tuteurs kunnen dan weer aangeven waarover hun hulpvraag ging, of ze zich geholpen voelden en waarom en of ze in de toekomst nog gebruik zouden gaan maken van het tutoraat.

Het invullen van de evaluatiefiches is nog niet helemaal een tweede natuur geworden van onze tutores. We hebben gemerkt dat ze deze administratieve opdracht vaak wel een echte opdracht vinden.

3) Participatie

•vrijwillige participatie

Studenten kiezen er zelf heel bewust voor om zich te engageren voor het tutoraat. Ze kunnen met dit engagement geen studiepunten binnenhalen, enkel een diplomasupplement.

Studenten die tutor worden, zijn hiervoor dus erg intrinsiek gemotiveerd. Toch is het van belang tutores wel erg te erkennen en herkennen in hun rol als tutor. De waardering van andere studenten, lectoren en medewerkers is voor hen heel waardevol. Dat kan ook op informele wijze; met een compliment, een drankje en broodjeslunch,... duidelijk gemaakt worden. Tijdens een eerste (lunch)bijeenkomst bij aanvang van het academiejaar zetten de medewerkers van het Steunpunt uiteen hoe dat engagement als tutor er precies zal uitzien; de vormingsmomenten, de begeleiding afhankelijk van de vraag, het opvolgen van de mailbox, de mogelijkheden voor teambuilding,...

We proberen dit concept van meet af aan helder te krijgen voor studenten zodat zij een weloverwogen en autonome keuze over dit engagement kunnen maken.

•de werving van nieuwe tutores

Aangesproken worden door enthousiaste tutores en/of door lectoren zijn de meest efficiënte manieren om nieuwe tutores te werven. Daarbij stuurt het Steunpunt aan het einde van het academiejaar een aantrekkelijke mail waarin nieuwe geïnteresseerden warm gemaakt worden voor een informatiemoment meteen bij de start van het nieuwe academiejaar.

Elk jaar lijken meer studenten mee op de kar van het tutoraat te willen springen: in 2010-2011 kende het tutorenteam een opmerkelijke groei: 18 tutores gingen gedreven aan de slag.

•de tutorendag (en teambuilding)

Om het gemotiveerde engagement van de tutores te belonen en samen af te sluiten, organiseert het Steunpunt bij het afsluiten van het academiejaar een 'tutorendag'. Alle activiteiten staan dan in het teken van het tutoraat. Er wordt plaats gemaakt voor de ervaringen en bedenkingen van de tutores de evaluaties en beleving van het afgelopen academiejaar, een groepsactiviteit, gesprekken over de invulling van het tutoraat in de toekomst,... We proberen de tutores ook een gezellige broodjeslunch of een barbecue aan te bieden.

Daarnaast worden op de 'tutorendag' de resultaten gepresenteerd van de bescheiden bevraging van de eerstejaarsstudenten. Om de werking en efficiëntie van het tutoraat elk jaar te optimaliseren, is het belangrijk een idee te krijgen van hoe de studenten (die al dan niet gebruik maken van het tutoraat) het tutoraat percipiëren en ervaren. Daarom wordt binnen de lessen even tijd gemaakt voor het invullen van de bevraging over de bekendheid van het tutoraat, de motivatie van studenten om het tutoraat wel/niet te gebruiken, de ervaringen met de coachgroepjes en de mogelijke tips om het tutoraat nog beter vorm te geven in de toekomst.

In de loop van het academiejaar geven tutores soms aan dat ze graag een groepsactiviteit samen ondernemen. Met het Steunpunt wordt dan voor een leuke teambuildingsactiviteit gezorgd.

2.2.2 De meerwaarde voor tutoren van het tutoraat

Behalve de groei die tutoren kunnen realiseren in de ontwikkeling van hun eigen talenten (als toekomstige gespecialiseerd opvoeder-begeleider), het geëngageerd participeren en het ondersteunen van andere studenten, liggen er nog heel wat waardevolle uitdagingen in het tutoraat besloten. Er zijn tweedejaars-, derdejaars- en IT-studenten in opgenomen. Deze heterogene ploeg heeft zelf heel wat **ervaring** met de uitdagingen van de opleiding in al haar betekenissen. Omdat ze zelf student zijn. Ze kunnen hun eigen ervaringen dus delen met anderen. Hiermee zijn ze een belangrijk punt van **(h)erkenning** voor eerstejaarsstudenten, die soms echt niet zo goed weten wat ze precies aanmoeten met een vraag of probleem. Misschien hebben zij net dezelfde moeilijke hoorcolleges gekregen of kunnen ze zich veeleisende opdrachten nog perfect herinneren. Ze kunnen eerstejaarsstudenten niet alleen beluisteren, maar zelfs tips geven en hen ook op hun beurt (h)erkennen. Bovendien kunnen de tutoren op deze manier een eerste ervaring zijn voor eerstejaarsstudenten met een van de studie-ondersteunende initiatieven van SAW. De drempel van het afstappen op iemand met een gerichte ondersteuningsvraag is alweer wat minder groot. Vandaar dat het **drempelverlagende** effect een enorme meerwaarde is.

2.2.3 De valkuilen en uitdagingen

We proberen er via de vormingen over te waken dat de tutoren zich niet laten verleiden door de volgende **valkuilen**:

- hun aanpak als de enige mogelijke optie weergeven,
- meegaan in de klaagzang van eerstejaarsstudenten of in de mindere ervaringen met andere ondersteunende initiatieven,
- hun rol van tutor niet begrenzen.

Hoe gemotiveerd tutoren vandaag ook zijn, eerstejaarsstudenten hebben het niet altijd zo gemakkelijk om hulp in te roepen, ook niet de hulp van een tutor. Volgens de afgenomen bevraging bij de eerstejaars (2010-2011) zou de vraag naar hulp of ondersteuning op zich niet zo'n hoge drempel betekenen. De reserves zijn eerder van praktische aard. Het ontbreken van tijd is voor veel studenten een argument om geen gebruik te maken van het tutoraat. Studenten vragen vandaag **een meer flexibel aanbod** van ondersteunende initiatieven. Individuele contacten tussen tutor en tutee kunnen hieraan tegemoet komen.

Ook vinden veel studenten de **eigen verantwoordelijkheid** en het zelfsturende aspect van hun studiemethode belangrijk. Ze willen zelf eerst graag uitzoeken hoe ze best studeren.

Heel wat studenten vinden ook al ergens anders steun bv. bij klasgenoten en in mindere mate ook bij de leegroep, bij lectoren en bij professionele ondersteuning zoals studentenbegeleiding, SOVO,....

Voor de organisatie van een tutoraat blijft het belangrijk om de (vrijwillige) inspanningen van onze tutores te waarderen. We proberen hen daarom zeer waardierend te benaderen. Behalve een schouderklopje of waardierend woordje proberen we hen op vorming- of intervisiemomenten dus ook al eens te verwennen met een lekker drankje, koffiekoekjes of muffins. Dat is belangrijk steeds voor ogen te houden.

De uitdaging van het tutoraat ligt steeds in het **afstemmen** van vraag en aanbod op elkaar. We proberen steeds rekening te houden met de noden van zowel tutores als tutees. Eerstejaarsstudenten vinden nog vaak te moeilijk hun weg naar de voor hen geschikte vorm van **studieondersteuning**. Het zo krachtige ondersteunen van studenten door andere studenten proberen we te bewaken. Het Steunpunt voor Diversiteit en Inclusie wil daarom het concept van het tutoraat aanpassen aan de noden van tutores en (mogelijke) tutees.

3 Besluit

Peer Assisted Learning wil het leerproces kwalitatief verbeteren dankzij de actieve en interactieve tussenkomst van 'peers'. Er liggen veel leerkansen voor zowel tutors als tutees. De vijf onderscheiden vormen van PAL zijn: peer tutoring, peer mentoring, peer assessment, peer modeling en peer monitoring.

Beide praktijkvoorbeelden zijn voorbeelden van peer tutoring in het hoger onderwijs; waarbij studenten andere studenten gaan ondersteunen in hun leeractiviteiten en/of hun meer algemenere hulpvragen in de schoolcontext. Het grasduinen in de gespecialiseerde literatuur leverde ons de belangrijkste principes van een goed coachgesprek op:

- het zichzelf overbodig maken (coach) in de zelfsturing van studenten
- bijdragen aan het optimaliseren van het studieproces van studenten
- het bevorderen van de zelfsturing van studenten
- sterke motiverende en enthousiasmerende impact
- doelgerichte ondersteuning van studenten

In de Lerarenopleiding aan de Plantijn hogeschool kunnen studenten het opleidingsonderdeel 'Basics for coachen' volgen in het derde opleidingsjaar. Het opleidingsonderdeel heeft een gewicht van drie studiepunten. Studenten kunnen een keuze maken tussen huiswerkbegeleiding, keuzebegeleiding, leerbegeleiding. Ze volgen een meer algemene workshop rond coaching en coachingsvaardigheden, bovendien krijgen ze een specifieke workshop voor het door hen gekozen traject. Met een coachingskافت brengen de studenten hun gesprekken, leerpunten en volgende afspraken in kaart. Zo verkrijgen ze een helder beeld over hun eigen coachingsactiviteiten.

In de opleiding Orthopedagogie aan de Plantijnhogeschool ondersteunen en begeleiden IT-studenten, tweede- en derdejaarsstudenten eerstejaarsstudenten in het tutoraat. Studenten kunnen zich vrijwillig engageren voor het tutoraat. Ze kunnen hier geen studiepunten mee halen, maar krijgen wel een vermelding op hun diploma. Het tutoraat is een verwezenlijking van het Steunpunt Diversiteit en Inclusie binnen het departement SAW. Het Steunpunt biedt de tutoeren een vormingspakket aan, bovendien creëert het Steunpunt ruimte voor intervisie, uitwisseling en zelfs teambuilding tussen de tutoeren. De tutoeren worden in sterke mate betrokken bij de bekendmaking en de evaluatie van het tutoraat. Het concept van het tutoraat wordt in grote mate vorm gegeven door de studenten zelf, het Steunpunt waakt hierbij over de nodige aanpassingen aan de uitgesproken noden van tutoeren en tutees en aan de context van de opleiding.

GoLeWe voorziet met de Lemo-test en de persoonlijke feedbackrapporten voor de studenten een uitstekend uitgangspunt voor eventuele coachgesprekken in zowel de Lerarenopleiding, als in de opleiding Orthopedagogie.

Verklarende woordenlijst en afkortingen

- GoLeWe Goesting in Leren en Werken is een samenwerking van secundaire scholen en hogescholen uit Vlaanderen en Nederland waarin we zorgen voor een vlottere overgang naar het hoger onderwijs en een betere afstemming tussen hoger onderwijs en werkveld
- Lemo-test Leerstijl- en motivatietest ontwikkeld door de Plantijn Hogeschool en de Universiteit Antwerpen.
- SAW studierichting Sociaal-Agogisch Werk
- OO Opleidingsonderdeel
- Ortho opleiding Orthopedagogie
- SMART Engelse afkorting voor Specific (specifiek), Measurable (meetbaar), Attainable (haalbaar), Result-oriented (resultaat opleverend) and Time-framed (binnen een bepaalde tijd)

Bronnen

- DEWULF, L. (2010). Ik kies voor mijn talent, Uitgeverij LannooCampus, Leuven, 137.
- GERRICKENS, P. (N) Handleiding Kwaliteitspel, Gerrickens P. Uitgeverij.
- Studiegids Academiejaar 2009-2010, Sociaal-Agogisch Werk, Plantijn Hogeschool.
- TOPPING, K. (1996). The effectiveness of peer tutoring in higher and further education: A typology and review of literature. *Higher Education*, 32, 321-345.
- TOPPING, K. & EHLY, S. (2001). Peer Assisted Learning: A framework for Consultation. *Journal of Educational en Psychological Consultation*, 12(2), 113-132.
- CLEMENT, J. (2008). Inspirerend coachen, Uitgeverij LannooCampus, Leuven, 139.
- VERAART-MAAS, H. (2006). Socratisch coachen, Uitgeverij Nelissen, Soest, 253.
- VAN ROOSMALEN, G., BERGHMANS, I., BRANTS, L., STRUYVEN, K., VIERENDEELS, R. (2010). Studenten leren van studenten: PAL inspiratiegids, Associatie KUL, Leuven, 139.
- LAKERVELD, A. van & TIJMES, I. & RUIJTER, J. dep. (2002), Visies op supervisie, Schiedam: Uitgeverij Boom/Nelissen, p.151-152
- BAEIJAERT, L., STELLAMANS, A. (2009), Vergroot de veerkracht in jezelf en je team, Leuven: LannooCampus.
- CLEMENT, J. (2008), Inspirerend coachen, Leuven: Lannoo.
- COOK, M. (2004), Effectief Coachen, Den Haag: Academic Service.
- IHMSEN, H. (2011), Studententutoraat in de lerarenopleiding, Plantijn Hogeschool, Antwerpen, 12p
- DEFIEW, M., DESLOOVERE, K., SCHRAEPEN, B. (2009), Visietekst Diversiteit en Inclusie, Plantijn Hogeschool, Departement SAW, 4.
- DEFIEW, M., DESLOOVERE, K., SCHRAEPEN, B. (2009-2010)), Premissen Diversiteit en Inclusie, Plantijn Hogeschool, Departement SAW, 4.