

Samen werken aan de kwaliteit van coachgesprekken

# Professionaliseren door

**Docenten die bewust bezig zijn met het verbeteren van de eigen praktijk dragen op een positieve wijze bij aan de eigen professionalisering. Uit een onderzoek op Helicon Opleidingen MBO Den Bosch dat samen met docenten werd uitgevoerd, blijkt dat docenten zich professionaliseren door zelf gestructureerd aan de slag te gaan met het verbeteren van de coachgesprekken met studenten. Met als resultaat dat zij betere coachgesprekken kunnen voeren. Loes Nobbe deed het onderzoek in het kader van de Master Leren en Innoveren die zij volgde bij Stoas Vilentum Hogeschool Wageningen. De onderzoeksresultaten zijn mede aanleiding om de organisatie van coachen en loopbaanleren op MBO Den Bosch opnieuw in te richten.**

Loes Nobbe

Op Helicon Opleidingen MBO Den Bosch is veel aandacht voor de (loopbaan)ontwikkeling van studenten. De dialoog tussen student en docent in de vorm van coachgesprekken, is daarbij een belangrijk middel. Deze gesprekken hebben als voornaamste doel zicht krijgen op de competenties, kwaliteiten en toekomstmogelijkheden van de student. Binnen MBO Den Bosch bestond onder docenten ontevredenheid over de kwaliteit van de coachgesprekken. De gesprekken gaan veelal over studieresultaten en problemen op school en leiden niet altijd tot leren reflecteren op de (loopbaan)ontwikkeling. Hiernaast wilde het managementteam van MBO Den Bosch docenten meer betrekken bij innovaties en professionalisering stimuleren.

In deze rubriek komen docenten aan het woord die een masteropleiding volgen en als onderdeel daarvan onderzoek doen. Onderzoek is bij uitstek een middel om vraagstukken in de eigen onderzoekspraktijk eens van een andere kant te bekijken of beter te onderbouwen. De auteurs geven een impressie van hun onderzoeksresultaten en laten zo tegelijkertijd zien welke prangende vragen er leven onder mbo-docenten.

De selectie van onderzoeken staat onder supervisie van Elly de Bruijn, lector Beroepsonderwijs, Hogeschool Utrecht en bijzonder hoogleraar Pedagogisch-didactische vormgeving van beroeps-onderwijs, volwasseneneducatie en levenslang leren, Universiteit Utrecht. Zij begeleidt hen bij het schrijven. De eindredactie berust bij het vakblad Profiel.

Informatie: [elly.debruijn@hu.nl](mailto:elly.debruijn@hu.nl) en [ben.claessens@profielproducties.nl](mailto:ben.claessens@profielproducties.nl)

## Reflectie door middel van dialoog

De coachgesprekken op MBO Den Bosch leiden volgens docenten niet voldoende tot het aanleren van reflectieve vaardigheden bij studenten. Kuijpers (2012) stelt dat juist de dialoog, bijvoorbeeld in de vorm van een loopbaan- of coachgesprek, dé plek is om te leren reflecteren. Om het reflectieve proces op gang te krijgen zijn er wel enkele voorwaarden nodig, zo geeft Mittendorf (2010) aan. De inhoud van het gesprek moet gericht zijn op betekenis geven aan ervaringen, de activiteiten van de docent moeten gericht zijn op het leren reflecteren van studenten en de student moet zich verbonden voelen met het gesprek en hier ook actief aan deelnemen.

**Docenten vonden het waardevol om via intervisie het onderzoek met elkaar te doorlopen**

Naast het verbeteren van coachgesprekken was professionalisering van docenten aanleiding voor het onderzoek. Daarom werd ervoor gekozen docenten actief in te zetten bij de uitvoering van het onderzoek. De eigen onderwijs situatie, in dit geval de coachgesprekken tussen docent en student, stond centraal.

## Het onderzoek

Acht docenten hebben in het onderzoek geprobeerd hun coachgesprekken te verbeteren. Dit is gebeurd aan de hand van vijf stappen (vergelijk Ponte, 2010): probleemdefiniëring, verkenning, algemeen plan, verbeteracties, casestudy. Naar aanleiding van de probleemdefiniëring en verkenning hebben de docenten verbeteracties geformuleerd met behulp van een formulier en een semi-gestructureerd interview. Vervolgens zijn de verbeteracties uitgevoerd en is er door de docenten gereflecteerd op de verbeteractie. De evaluaties zijn gecodeerd en geanalyseerd. Bij de analyse is gekeken naar vier aspecten: inhoud gesprek, docentactiviteit, studentactiviteit en organisatie. Op basis van de analyses is bepaald of een verbeteractie 'kansrijk' was. Een verbeteractie was kansrijk op het moment dat de docent zelf positief is over de verbeteractie, ook andere docenten hier positief over zijn en de docent aangeeft dat hij verder gaat met de verbeteractie of andere docenten de verbeteractie overnemen.

# DOEN

## Verbeteracties

De docenten formuleerden acht verbeteracties:

- toekomst van de student centraal in gesprek en portfolio
- competentieontwikkeling centraal in gesprek
- meetbare leerdoelen formuleren en in portfolio opnemen
- competentiewaaiër\* als basis voor het formuleren van leerdoelen
- activiteit van de student verhogen door bewustere gesprekstechniek
- studenten eigenaar maken van het gesprek door middel van opdracht en verslag
- student onderwerp van gesprek laten kiezen
- gesprek filmen om gespreksstructuur te verbeteren

De eerste twee werden als meest kansrijk beschouwd. De laatste viel af, want was vanwege organisatorisch redenen onuitvoerbaar. De overige vijf werden als kansrijk gezien.

Na toepassing van deze verbeteracties vonden alle docenten de coachgesprekken inhoudelijk verbeterd. Zeven van de acht docenten zagen de eigen activiteiten positief beïnvloed door de verbeteractie. Ze noemden daarbij allemaal het vergroten van het bewustzijn van de rol van coach. Over de activiteit van de student deden de docenten wisselende uitspraken. Ze waren positief over het feit dat studenten actiever aan het gesprek deelnamen, maar vonden het lastig om te bepalen of alle studenten actief deelnamen. Tot slot waren de docenten negatief over de organisatie van de coachgesprekken. Ze noemden daarbij vooral het gebrek aan continuïteit in de organisatie van de gesprekken.

Docenten vonden het waardevol om via intervisie het onderzoek met elkaar te doorlopen en wezen vooral op het belang van het uitwisselen van ervaringen en de bewustwording van de rol van coach.

## Conclusies

Bewust bezig zijn met de inhoud van de gesprekken draagt positief bij aan het slagen van de verbeteracties. Opvallend is de negatieve invloed van de organisatie die docenten ervaren. Veel

docenten lopen aan tegen het feit dat vanuit de organisatie geen eenduidige visie is op het doel van coachgesprekken. Kuijpers (2012) laat zien dat de organisatie van het loopbaanleren zeer belangrijk is, immers, loopbaanleren is voor de student alleen zinvol wanneer er een duidelijke samenhang is tussen de verschillende ervaringen die de student opdoet (in opleiding, stage, werk en thuis) en het belang hiervan voor zijn loopbaan.

Uit het onderzoek komt naar voren dat het bewust bezig zijn de verbeteracties de praktijk van het coachen al verbetert. Het belang van het leren van elkaar om tot goede coachgesprekken te komen wordt onderstreept door Mittendorff (2010). Uit haar studie blijkt dat naast standaard trainingen in bijvoorbeeld gesprekstechnieken juist het delen van ervaringen en het bespreken van de gesprekken en het programma eromheen een positieve bijdrage levert aan de kwaliteit van gesprekken.

## Toekomst

De onderzoeksresultaten zijn mede aanleiding om de organisatie van coachen en loopbaanleren op MBO Den Bosch opnieuw in te richten. De leerlijn LOB (loopbaanontwikkeling en -begeleiding) is in schooljaar 2013-2014 gestart. Momenteel wordt de visie op loopbaanleren geformuleerd. Het is daarbij een uitdaging om te zorgen dat loopbaanleren een integraal geheel is binnen de opleiding van een student (Kuijpers, 2012).

De betrokken docenten ervaren het doen van onderzoek in de intervisiegroep als positief. Het is dan ook aan te bevelen om, als vervolg op de training gesprekstechnieken die iedere docent op MBO Den Bosch krijgt, intervisie of onderzoek door docenten in te zetten als middel om de coachgesprekken te verbeteren. Wanneer docenten vanuit een eigen probleem hun praktijk verbeteren en hierop met elkaar reflecteren, verbetert niet alleen de onderwijspraktijk, maar krijgt het vak van docent ook een extra dimensie.

\* In de competentiewaaiër staan negen SHL-competenties uitgewerkt in stripvorm