

Coaching op de Provenier

Waarom coachen?

Goed onderwijs staat of valt met goede leraren. En dus vraagt goed onderwijs om duidelijke bekwaamheidseisen waaraan leraren moeten voldoen. De wet BIO schrijft voor dat je voor elke docent moet vastleggen en bijhouden in hoeverre hij voldoet aan deze competenties. Daarvoor moet de school echt weten wat zij met haar onderwijs wil en wat ze van haar leraren verwacht. Dat betekent ook werk maken van het begeleiden van leraren.

Het coachen zorgt voor zelfreflectie en ontwikkeling van leerkrachten. Het is een middel om het leren te bevorderen, te stimuleren en te begeleiden. Er wordt vanuit gegaan dat individuen het vermogen hebben om te handelen op basis van eigen initiatief.

Wat verstaan we onder coachen?

Bij het woord coach denken veel mensen aan iemand die alle antwoorden kent of hun vertelt wat zij het beste kunnen doen. Dit kan mensen echter beroven van hun zelfstandigheid. Bovendien weet de gecoachte bijna altijd prima zelf aan te geven waar nog valkuilen liggen en wat er aan gedaan zou kunnen worden. Coachen is niet vertellen hoe het moet, maar het leerproces van een ander stimuleren en ondersteunen. Zelfsturing wordt hierbij geoptimaliseerd. Het menselijk vermogen tot effectief handelen wordt vergroot.

Uitvoering van de gesprekken

De POP en coachgesprekken zullen uitgevoerd worden door de interne coach. De inhoud van het POP gesprek is gericht op kortere termijn doelen. De doelen voor de langere termijn (o.a. loopbaanwensen) zullen een onderdeel blijven van de functioneringsgesprekken.

De frequentie van coachgesprekken is 1 x per 3 / 4 weken voor alle leerkrachten. Voor part-timers gelden andere frequenties in onderling overleg. We stellen 1 x per jaar een persoonlijk ontwikkelplan op. Dat doen we begin oktober. Het POP verslag wordt opgenomen in het dossier (dit is volgens de RVKO richtlijnen). De verslagen van de coachgesprekken worden niet in het dossier opgenomen.

De competenties voor iedere leerkracht hebben we gezamenlijk vastgelegd. Deze competenties gebruik je bij het opstellen van je POP en zullen jaarlijks onder de aandacht worden gebracht. Ook tijdens de functioneringsgesprekken speelt deze lijst een rol.

POP gesprek

De volgende vragen/items komen hierbij aan de orde:

- Waar liggen je kwaliteiten?
Waar liggen voor jouw verbeterpunten wat betreft het directe instructiemodel?
Zijn er nog andere punten waarop je gecoacht wilt worden?
- Welke competentie beheers je nog in onvoldoende mate?
- Welke vaardigheidsscores denk je per vakgebied te kunnen behalen? Dat zijn dezelfde doelen die je ook bij je handelingsplannen opstelt.
- Welke van de hierboven genoemde verbeterpunt(en) denk je het snelst te kunnen realiseren/ heeft de meeste prioriteit?
- Maak samen met je coach een planning voor de komende periode waarin de verbeterpunten in jouw volgorde voor coaching in aanmerking komen (de punten genoemd bij directe instructiemodel hebben prioriteit)

Het POP stelt de collega zelf op en stuurt deze voorafgaand het POP gesprek naar de directie. Het format van het POP vinden jullie in de leerkrachtenmap onder IPB.

Coachgesprek

Om het coachen te concretiseren gieten we coaching in een gespreksmodel. Dit is om te voorkomen dat het coachen ad-hoc blijft. Coachen vindt dan doelgericht en gestructureerd plaats binnen de organisatie. Wij hanteren het GROW model

- | | |
|--------------------------------|---|
| • Thema | Waarover wil je praten? |
| • G = Gewenst resultaat (goal) | Wat wil je bereiken bij je thema? |
| • R = Realiteit (reality) | Wat gebeurt er eigenlijk? wie/ wat/ waar/ hoeveel? |
| • O = Opties (options) | Wat is er mogelijk? Wat zou je eraan kunnen doen? |
| • W = Wat en hoe (wrap up) | Wat ga je uiteindelijk precies doen? duidelijkheid, commitment, steun |

Afspraken waar we ons bij het coachen aan houden

- De coach komt niet om je te beoordelen. Coachen is niet om te laten zien wat je niet goed doet maar om je verder te professionaliseren.
- De gespreksverslagen van de coachgesprekken worden door de gecoachte uitgewerkt. Het gaat om een korte weergave van wat er tijdens het gesprek besproken is. Gespreksverslagen blijven vertrouwelijk en worden niet opgenomen in de dossiers.
- Het POP wordt door ieder zelf gemaakt voor of na het POP gesprek.
- Als je kiest voor een persoonlijk doel en niet voor een doel van de organisatie betekent dit wel dat je coach in de gaten moet houden of de doelen van de organisatie "levend" blijven. Dat wil zeggen dat het directe instructie model regelmatig teruggekoppeld wordt.
- Je komt zelf met je thema's en doelen. Deze worden in je POP opgesteld en in de coachgesprekken verder uitgewerkt. Voor elk coachgesprek dien je jouw gewenst doel zelf te formuleren. Houd het klein, dan is het effect groter.
- Zoveel mogelijk komt uit de gecoachte. We proberen zo min mogelijk met tips te komen en juist vragen te stellen die je tot nadenken zetten. Daardoor wordt je je bewust van je eigen manier van werken en zie je wellicht weer nieuwe mogelijkheden. Al pratend in de realiteit komen er vaak ideeën boven. Door je eigen verhaal terug te horen, krijg je een beter beeld van je onderwerp en ontstaan nieuwe inzichten en oplossingen.
- Bestaande reeds in gang gezette oplossingen verder uitbouwen of eens goed tegen het licht houden is ook een mogelijkheid! Je hoeft niet telkens met iets nieuws te komen! Welke oplossingen werkten in het verleden of op dit moment. Kun je dat op andere terreinen doortrekken?
- Uit een gesprek kan ook voortkomen dat je op zoek wil naar literatuur, methodes, het volgen van een cursus, of gesprekken met anderen.

Begeleiden

Er zijn ook leerkrachten/onderwijsassistenten die begeleid worden. Dan worden begeleidingsgesprekken gevoerd. De interne coach neemt deze voor haar rekening. Aangezien in een coachgesprek weinig tot geen ruimte is voor het geven van adviezen terwijl deze wel wenselijk zijn.

Nieuwe leerkrachten worden begeleid door ons extra staflid en de IB, omdat afspraken en kennis aan hen overgedragen moet worden.