

Tutoring als onderdeel van een ruimer vormingsbeleid

Wat is tutoring of 'duoleren'?

'Tutorschap' of 'duoleren' is een vorm van collegiaal leren, waarbij onthaalouders elkaar wederzijds coachen. Via tutorschap ondersteunen onthaalouders elkaar in hun ontwikkeling en volgen elkaars leerproces - in het kader van een leertraject - op. Het gaat dus om een 'partnerschap' dat beperkt is in tijd en focust op wederzijdse competentie-ontwikkeling. Onthaalouders bieden elkaar tijdens de periode van een vormingstraject een duwtje in de rug om gericht aan hun leervragen te werken, elkaar wederzijds hierin op te volgen en acties met elkaar te delen.

Veronderstel dat je op een cursus gaat rond gezonde voeding en levensstijl. Achteraf besluit je dat het dringend tijd wordt om wat meer te gaan sporten en je besluit wekelijks te gaan zwemmen. Als je dat alleen beslist is de kans groot dat het bij een goed voornemen blijft. Als je echter beslist om samen met een vriend(in) wekelijks baantjes te gaan trekken is de kans veel groter dat zoiets lukt en dat je het effectief volhoudt om wekelijks te sporten. Met twee lukt zoiets beter dan alleen!

Met dit idee in het achterhoofd besloot de Landelijke Kinderopvang vanaf vorig jaar (2011) een vorm van collegiaal leren uit te proberen onder de noemer 'tutoring'. Hierbij volgen collega's elkaars leervragen systematisch op. Het geheel past in een ruimer leerbeleid naar meer emancipatorisch en coöperatief-participatief leren. Aan het woord is Mieke de Veuster, stafmedewerker leerbeleid.

"De grote kracht van tutoring ligt in het samen dingen doen."

Waaruit bestaat tutoring?

Mieke de Veuster: "Bij tutoring gaat het om leren van elkaar en onder gelijken. Twee collega's volgen daarbij elkaars leervragen op. Die collega's hebben een gesprek over leerdoelen – dat is een meer gestructureerde vorm van leren dan een gewoon gesprek – en die worden gekoppeld aan een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)¹.

In een gewoon gesprek komt men vaak niet verder dan het 'stoom aflaten' en trapt men nadien in dezelfde valkuilen als ervoor. De idee bij tutoring is dat men, door elkaar op te volgen, een leerspanning creëert die ervoor zorgt dat, wat men zich voorneemt, ook effectief uitgevoerd wordt.

Het is bovendien fijn te weten dat een collega het mee opvolgt en er belang aan hecht. Dat betekent ook dat je geen tutor kan hebben voor het leven. Om te leren moet het fris zijn. Men heeft dan ook maar tijdelijk (drie à vier maand) een tutor, voor een bepaald werkpunt. Een volgende leervraag kan gepaard gaan met een nieuwe tutor. Bovendien hoeft een tutor niet perse ervaring te hebben. Een starter en een ervaren iemand kunnen elkaars tutor zijn... Leervragen heeft iedereen. Tutoring vraagt een engagement. Het is niet vrijblijvend."

"Via tutoring volgen onthaalouders elkaars voornemens op. Het werkt motiverend: het is een fijn gevoel te weten dat een collega met belangstelling je leerproces mee volgt."

Wat zijn de verschillen met meter-peterschap?

Mieke de Veuster: "Tutoring is **minder vrijblijvend** dan de meeste vormen van meter-peterschap. Bovendien zit je bij meter-peterschap met een **ongelijke situatie** in die zin dat een starter aan een meer ervaren collega gekoppeld wordt die ze kunnen raadplegen, veelal om praktische vragen (zoals bijv. hoe maak je dat eten, hoe doe je je boodschappen, ik ben zo moe de eerste dagen, is dat normaal?, hoe spreek je ouders aan op spitsmomenten,...). Uiteraard leert ook een meter-peter veel uit die contacten: die kijkt meer gericht naar de eigen werking, wordt door de vragen van de starter gedwongen scherper over de eigen werking te reflecteren en moet sterker kunnen uitleggen waarom ie iets doet,... Bovendien scherpt dat **de beroepstrots** aan. Men is fier dat men meter

¹ Een persoonlijk ontwikkelingsplan is een document waar alle leerervaringen van een persoon samen komen. Voor een onthaalouder kan het gaan om inzichten uit interne en externe vormingen, de neerslag van de (coachings)gesprekken met de dienstverantwoordelijke, de contacten met een meter-peter, het wervingsverslag met benoeming van kwaliteiten,....

of peter is. Toch kan je stellen dat in een meter-peterschap de ene (meter of peter) vooral geeft en de ander (de starter) vooral ontvangt. Bij tutoring is er sprake van een **relatie tussen gelijken**: we volgen elkaars vragen op."

Welke voorwaarden zijn nodig om tutoring te installeren?

Mieke de Veuster: "Tutoring maakt binnen onze koepel deel uit van een ruimer leertraject rond waarderend coachen en het gebruik van het Persoonlijk ontwikkelplan (POP) als instrument voor begeleiding, leren en ontwikkeling. We volgen hierbij, als organiserend bestuur, de weg van zachte implementatie. Dat betekent dat we een vernieuwing eerst implementeren in het management en het middenkader alvorens dit naar de onthaalouders of kinderbegeleiders toe te brengen. Momenteel zit tutoring in de experimenteerfase bij het middenkader, waarin we het systeem uitproberen bij onze regiomanagers.

Die regiomanagers coachen op hun buurt de lokale dienstverantwoordelijken. Die dienstverantwoordelijken zijn onze eerstelijns-verantwoordelijken kinderopvang. Zij op hun beurt zullen die vernieuwing naar onthaalouders moeten overbrengen. We hebben nog een lange weg te gaan – ik reken op twee tot drie jaar – vooraleer we tutoring daadwerkelijk bij de onthaalouders hebben geïntroduceerd, maar de eerste resultaten zijn veelbelovend!"

"Bij tutoring is er sprake van een relatie tussen gelijken: onthaalouders volgen elkaars vragen als collega's op."

Waarom neem je zoveel tijd voor deze vernieuwing?

Mieke de Veuster: "Vooral onze diensten voor onthaalgezinnen komen sterk uit een traditie van een counselende, adviserende functie. De dienstverantwoordelijke is op dit moment nog vaak iemand aan wie men al z'n vragen voorlegt op het moment dat die op huisbezoek komt en zo vaak in de rol van adviseur terecht komt. Dat willen we omkeren en pas dan heeft tutoring kans om te slagen. Voor onze dienstverantwoordelijken is dat een nieuwe manier van begeleiden en het vraagt dat we hen ook anders moeten opleiden.

Het is voor het eerst dat we werken rond waarderend coachen en het POP als begeleidingsinstrument. Het grote verschil met vroeger is dat de onthaalouders zelf meer verantwoordelijk zijn voor hun eigen leerproces. Zij moeten hun leervragen vasthouden, niet de dienstverantwoordelijke. Het is een echte omschakeling, zowel voor de dienstverantwoordelijken als voor de onthaalouders zelf. We willen weg van het adviesgesprek en de richting opgaan

van de pedagogische dialoog. Dat vraagt een coachende begeleidingsstijl en dat vraagt heel wat tijd.”

Hoe verloopt de experimenteerfase?

Mieke de Veuster: “Tutoring loopt nu iets meer als een halfjaar. We hebben het als volgt bij het middenkader geïntroduceerd:

In een **eerste fase** hebben we een gesprek gehouden over een persoonlijk talent dat men meer wil inzetten in de huidige werksituatie als coach. De vraag naar een talent is uiteraard iets vaag maar via het gesprek proberen we dat concreter te krijgen. Vervolgens maakt men een plan op: wat wil je doen? Hoe ga je je talent meer inzetten? Hier worden doelstellingen bij geformuleerd en die komen in het POP terecht.

Vervolgens, In de **tweede fase** gaan de tutors elkaar tussentijds coachen. Het wederzijdse is hierbij erg belangrijk. Dit kan door met elkaar af te spreken, elkaar te bellen, een mailtje te sturen,... om bij elkaar wederzijds te checken of men iets met z'n leerdoel gedaan heeft. Daarbij wordt er gestreefd om elkaar om de twee à drie weken te contacteren. Ik geef een concreet voorbeeld: een teamverantwoordelijke z'n leerdoel is het beter leiden van zijn team. Z'n tutor kan dan in onderling overleg een teamvergadering mee gaan bijwonen om dat achteraf samen te bespreken.

Tot slot volg ik dat als externe leerbegeleider op. Na enkele maanden breng ik mensen terug samen en moeten ze me op een creatieve manier verslag uitbrengen omtrent hoe de tutoring gelopen heeft en hen heeft geholpen heeft om de vooropgestelde doelstellingen te bereiken. Tutoring zit momenteel al in onze leermodules voor het middenkader en bij een nieuwe bijeenkomst verwacht ik ook dat ze iets gedaan hebben met hun tutor. Die opvolging is essentieel in elke vorm van coaching en leerbeleid.”

“Ook voor onze dienstverantwoordelijken is 'tutoring' een nieuwe manier van begeleiden. Het vraagt een andere aanpak en opleiding. Dit vergt tijd.”

Hoe vertaal je 'tutoring' naar onthaalouders?

Mieke de Veuster: "Hoe het precies moet bij onthaalouders, daar zijn we nog niet helemaal uit. Het vraagt alvast dat we als organiserend bestuur ons leerbeleid nog verder stroomlijnen tot één geheel. Da's ook de reden waarom we een vernieuwing van boven naar onder implementeren."

Op dit moment krijgen de onthaalouders nog te weinig interactieve vorming en teveel voordrachten in grote groep. De kansen tot ontmoeting en uitwisseling zijn te beperkt. Dat moeten we afbouwen. De nood aan interactie is immers groot. Onthaalouder zijn is een stressvol beroep: je werkt geïsoleerd, je bent voortdurend beschikbaar, je kan niemand raadplegen bij problemen of frustraties,... We moeten gaan naar meer interactieve vormingen in kleine groepen. Die vormingen moet je systematisch starten met de vraag met welke leerdoelen men gekomen is en afsluiten met het formuleren van een leervraag en het koppelen van "tutor-duo's".

In het ideale geval is aan elke vorming een terugkoppeling gekoppeld. Verder willen we dat onthaalouders zelf meer verantwoordelijkheid voor hun leren opnemen. Geleidelijk aan willen we dat onthaalouders na een vorming of gesprek hun ervaring op een of andere manier vasthouden. Dat kan door iets te noteren in een schrift, het gebruik van voorgestructureerde formulieren, het gebruik van beelden,².... Het accent moet liggen op verwerking in een vorm die past bij de leerstijl van de onthaalouder. De essentie is dat we via het POP meer doelgericht het leren van onthaalouders willen stimuleren."

"Het accent in ons leerbeleid is dat verwerking van leerervaringen moet gebeuren in een vorm die past bij de leerstijl van de onthaalouder."

Hoe kan de dienstverantwoordelijke hiertoe bijdragen?

Mieke de Veuster: "De rol van de dienstverantwoordelijke is te coachen, verzuchtingen te verhelderen en om te zetten in vragen waaraan men kan werken. Verder herinneren ze tutors aan hun afspraken en nemen ze poolshoogte van de leervragen (bijv. een vraag als "Je bent naar die vorming geweest, wat heb je daar mee gedaan?" brengt al heel wat teweeg).

Het vraagt ook communicatie die meer op emancipatie en participatie van onthaalouders gericht is. In het verleden was het wervingsverslag bijvoorbeeld

² Een krachtige manier om via beelden aan ontwikkeling en leren te werken zien we bij JES (www.jes.be). Dit is een organisatie in Brussel die (vaak anderstalige) jongeren ondersteunt om via beelden digitaal een portfolio met competenties op te bouwen met de hulp van het programma C-stick (<http://www.jes.be/C-Stick/>).

vooral een verslag *over* een bepaalde kandidaat-onthaalouder. We willen dat dit in de toekomst een constructief verslag *aan* de onthaalouder wordt, waarin de talenten in de verf gezet worden die aanleiding gegeven hebben tot de rekrutering en dat integraal deel kan uitmaken van hun POP.

Tot slot moeten we realistisch blijven. Huisbezoeken zijn er niet alleen om aan het POP of leervragen te werken. Er is ook een ander soort gesprek waar onthaalouders nood aan hebben. Da's het gesprek waarbij ingegaan wordt op ervaringen die op dit moment op de voorgrond liggen, niet met de bedoeling daar doelstellingen aan te koppelen, maar wel om daarover te reflecteren of zelfs gewoon stoom af te laten. Het organisch en doelgericht werken moeten hand in hand gaan. Tutoring draagt bij tot het doelgericht leren, maar z'n grootste kracht ligt in het samen dingen doen!"

Meer info?

- ☺ Surf naar www.gezinsopvanginfo.be en bekijk de **video-getuigenissen**.
- ☺ Bij gebruik van dit artikel kan de volgende **bronvermelding** gebruikt worden: Declercq, B. & de Veuster, M. (2013). *Tutoring als onderdeel van een ruimer vormingsbeleid: een inspirerend praktijkverhaal rond netwerken van onthaalouders*. Leuven: CEGO (download via www.gezinsopvanginfo.be).
- ☺ **Correspondentieadres:** bart.declercq@ppw.kuleuven.be
- ☺ Dit artikel is geschreven in het kader van het **project 'Onthaalouders sterker maken'** dat loopt van januari 2011 tot december 2013. VBJK en CEGO realiseren het project in nauwe samenwerking met de sector. Het wordt gefinancierd door het Europees Sociaal Fonds en de Vlaamse overheid. Meer info over dit project: www.gezinsopvanginfo.be.

CEGO, ExpertiseCentrum ErvaringsGericht Onderwijs
Schapenstraat 34, bus 3776
B-3000 Leuven
Tel: 0032 (0) 16 32 57 40
cego@ppw.kuleuven.be

Vernieuwing in de Basisvoorzieningen voor Jonge Kinderen
Raas Van Gaverestraat 67A
B - 9000 Gent
Tel: 0032 (0) 9 232 47 35
info@vbjk.be

