

Coaching en diversiteit

Retroacta

Strategisch project 'Community Service Learning'

Het is één van de strategische opties van de UGent om 'studenten op te leiden tot wereldburgers, die samen verantwoordelijkheid opnemen voor hun vorming en die op een open, kritische en zelfstandige manier een rol spelen in een steeds veranderende samenleving' (Verslag Raad van Bestuur van 25 mei 2012 en 9 november 2012). Bij de uitwerking van het Strategisch Plan stelde de Werkgroep Studenten voor om aan deze strategische optie invulling te geven door het principe van 'Community Service Learning' (CSL) aan de UGent te introduceren en te stimuleren. Bij CSL staat het stimuleren van maatschappelijk engagement van studenten centraal en wordt het gekoppeld aan het verwerven van academische leerinhouden en kritische reflectie.

CSL sluit ook aan bij de initiatieven die de UGent momenteel reeds eerder ontplooide in het kader van haar diversiteitsbeleid. Zo coördineerde de beleidscel Diversiteit en Gender sinds 2009 het project 'mentoring' waarin ouderejaarsstudenten op vrijwillige basis studenten uit etnisch-culturele minderheden en eerstegeneratiestudenten begeleiden. Ook in een aantal faculteiten liepen gelijkaardige begeleidingsinitiatieven. Met het oog op structurele verankering en verruiming van deze projecten, werd er in het kader van het Strategisch Plan voor geopteerd om de begeleiding en coaching van studenten door medestudenten te integreren in het curriculum en aan te bieden als een universiteitsbreed keuzevak (i.e., Coaching en diversiteit) als een vorm van CSL.

Goedkeuring Onderwijsraad en Bestuurscollege 'Coaching en diversiteit'

De Onderwijsraad gaf op 19 februari 2013 een positief advies aan het Bestuurscollege om het universiteitsbrede keuzevak 'Coaching en diversiteit' vanaf academiejaar 2013-14 in te richten aan de UGent. Het bestuurscollege keurde vervolgens op 28 maart 2013 'Coaching en diversiteit' als universiteitsbreed keuzevak goed.

In haar vergadering van 16 april 2013 wijzigde de Onderwijsraad art. 42 van het OER 2013-14: de opname van een eerste universiteitsbreed keuzevak mag niet geweigerd worden wanneer studenten de keuze hebben uit een open niet-limitatieve lijst, tenzij er inhoudelijke overlapping is met verplichte opleidingsonderdelen.

Pilootfase 'Coaching en diversiteit' AJ 2013-2014

Zoals overeengekomen in de vergadering van de stuurgroep van het strategisch project Community Service Learning van 11 januari 2013 wordt geopteerd om 'Coaching en diversiteit' tijdens AJ 2013-2014 in een pilootfase aan te bieden aan een beperkte groep studenten om het opleidingsonderdeel goed te kunnen monitoren en evalueren. Concreet wordt 'Coaching en diversiteit' tijdens dit academietaar aangeboden aan studenten van 4 pilootfaculteiten: Letteren en Wijsbegeerte, Rechtsgeleerdheid, Economie en Bedrijfskunde en Ingenieurswetenschappen en Architectuur. Bij de

keuze voor deze pilootfaculteiten werd enerzijds rekening gehouden met het feit dat bepaalde faculteiten al vertrouwd zijn met de bestaande mentoringprogramma's, alsook met het feit of studenten voldoende ruimte in hun curriculum hebben om een universiteitsbreed keuzevak op te nemen. De onderwijsdirecteurs van de betrokken faculteiten werden gecontacteerd en gaven positief advies om als pilootfaculteit binnen het project te functioneren.

Universiteitsbreed keuzevak 'Coaching en diversiteit' vanaf AJ 2014-2015

Vanaf AJ 2014-2015 wordt het een volledig universiteitsbreed keuzevak en zullen bijgevolg studenten uit alle faculteiten het keuzevak kunnen opnemen.

Betrokken studenten

Studenten die het keuzevak 'Coaching en diversiteit' opnemen (mentoren), begeleiden een academiejaar lang twee studenten met een eerste inschrijving aan de UGent uit een specifieke doelgroep (mentees). Concreet zullen mentoren zich richten op de sociale en academische integratie van de mentees, alsook op academische ondersteuning bij het verwerken en verwerven van leerinhouden en het zelfgeruleerd studeren aan de universiteit.

Om *mentor* te kunnen worden, wordt vereist dat de student reeds 60 studiepunten heeft verworven. Op die manier wordt voldoende gegarandeerd dat de student in kwestie zelf reeds het proces van sociale en academische integratie aan de UGent heeft doorgemaakt en zijn/haar rol als mentor op een effectieve manier kan opnemen.

Als *mentees* komen prioritair studenten uit volgende specifieke doelgroepen in aanmerking: studenten van een etnisch-culturele minderheid; met een functiebeperking (dyslexie, autisme, ADHD, slechtziend, ...); met een atypische vooropleiding (TSO, KSO, BSO); met uitstelgedrag, faalangst, perfectionist, ... of een student die als eerste in de familie hoger onderwijs volgt.

Elke mentor wordt gematcht met twee mentees. Dit om het risico te verminderen dat een mentorpaar uit elkaar valt en de mentoring in het gedrang zou komen. Bovendien zal de matching per opleiding gebeuren. Indien dit niet mogelijk is zal de matching gebeuren op faculteitsniveau.

Hoedanigheid van het opleidingsonderdeel

Via 'Coaching en diversiteit' werken aan competentieontwikkeling

'Coaching en diversiteit' is een opleidingsonderdeel niet enkel gericht op kennisverwerving, maar in de eerste plaats op competentieontwikkeling. Deze focus heeft dan ook een aantal belangrijke implicaties voor de invulling, organisatie en evaluatie van het opleidingsonderdeel. Het ontwikkelen van competenties kan immers niet enkel in traditionele hoorcolleges en kan evenmin worden gemeten aan de hand van een klassiek examen. Langere leerlijnen zijn noodzakelijk voor de ontwikkeling van competenties, alsook het leren in authentieke situaties die de complexe alledaagse werkelijkheid benaderen of er liever nog deel van uitmaken. Vanuit die optiek is 'Coaching en diversiteit' uitgewerkt als jaarvak en maakt theorie, praktijk en reflectie er deel van uit. Opleidingsonderdelen gericht op competentieontwikkeling hebben verder nood aan evaluatie-

instrumenten waarmee studenten hun individuele ontwikkeling zichtbaar kunnen maken. Daarom werd geopteerd voor een portfolio als niet-periodegebonden evaluatievorm (Devolder, De Rijdt, Tiquet, & Dochy, 2006; Dochy, Heylen, & Van de Mosselaer, 2002; Gibs & Simpson, 2004).

Inhoudelijke componenten en accorderende didactische werkvormen

Community Service Learning is een ervaringsgerichte onderwijsvorm waarbij studenten (1) academische competenties en leerinhouden verwerven, die ze (2) toepassen in een maatschappelijke context en waarbij ze een maatschappelijk engagement aangaan en (3) waarover ze kritisch reflecteren (Cress, Collier & Reitenauer, 2005). Aangezien het keuzevak 'Coaching en diversiteit' ook als een vorm van CSL wordt uitgewerkt, maken deze 3 componenten er op een geïntegreerde manier deel van uit.

Academische component

De academische component omvat de theoretische leerinhouden van het opleidingsonderdeel. Omdat we leren beschouwen als een actief, constructief en interactief proces opteren we voor *werkcolleges*, waar deze leerinhouden *via interactieve en dus student-activerende didactische werkvormen* onder begeleiding van de lesgevers met medestudenten worden verkend en bediscussieerd.

In *werkcollege 1* ligt de focus op diversiteit en dit in de brede betekenis van het woord (sociale, culturele, economische, etnische diversiteit, disability, ...). In dat verband wordt ingegaan op de historiek van diversiteit en op theoretische diversiteitsmodellen (Davies & Gannon, 2009; Goodley & Runswick-Cole, 2012; Mc Manus, Feyes, & Saucier, 2010).

Werkcollege 2 gaat in een eerste deel in op verschillende vormen van helpers- en coachingsrelaties (Reid & Fielding, 2007) en behandelt in het bijzonder theoretische benaderingen van mentoring (Allen & Eby, 2010). Er wordt ook expliciet de link gelegd tussen omgaan met diversiteit en de mogelijkheden en voordelen van mentoring in dit verband, in het bijzonder in academische contexten. In een tweede deel richt *werkcollege 2* zich op het duiden van een aantal belangrijke begeleidingsvaardigheden (in het bijzonder effectieve vraagstelling en feedback) en van de wijze waarop begeleidingsprocessen zich via scaffolding idealiter voltrekken (Mullen & Schunk, 2012; Puntambekar & Hübscher, 2005; Reid & Fielding, 2007). Een derde en laatste luik sluit behandelt de theorie inzake zelfregulerend leren en hoe dit via mentoring in academische contexten te ondersteunen en helpen ontwikkelen (Pintrich & Zusho, 2007; Zimmerman & Moylan, 2009).

Werkcollege 3 gaat in op het belang van reflectie met het oog op de eigen professionele ontwikkeling als mentor en duidt de mogelijkheden van het werken met portfolio's in dit verband. Op deze manier wordt voor de studenten expliciet de link gelegd met de gehanteerde evaluatievorm bij 'Coaching en diversiteit'.

In totaal worden voor de drie werkcolleges 8 contacturen voorzien. Bij elk werkcollege wordt verder relevante literatuur opgegeven die de studenten via zelfstudie verwerken en integreren in de verschillende taken binnen het portfolio. Op die manier kan worden geëvalueerd in welke mate de studenten erin slagen om de leerinhouden uit de theoretische component ook op een reflectieve manier te relateren aan hun maatschappelijk engagement als mentor.

Maatschappelijk engagement

De praktijkcomponent van het opleidingsonderdeel omvat 47 uur. Het belangrijkste deel daarvan is het *veldwerk* en omvat de eigenlijke begeleiding van de twee mentees a rato van gemiddeld 1 uur per week doorheen het academiejaar. Zoals reeds hierboven aangegeven, richt de begeleiding zich op de sociale en academische integratie van de mentees, alsook op academische ondersteuning bij het verwerken en verwerven van leerinhouden en het zelfgereguleerd studeren aan de universiteit.

Twee *triogesprekken* (mentor + beide mentees) geleid door één van de medewerkers aan het onderwijs worden in het veldwerk ingebouwd (november en februari; 2 maal 1,5u.), respectievelijk om wederzijdse verwachtingen kenbaar te maken en afspraken te maken over het verloop van de mentoring en om na een semester de samenwerking te evalueren en nieuwe doelen uit te zetten voor het tweede semester.

Aanvullend brengt elke mentor ook een vooraf voorbereid *werkbezoek* (4u.) aan een organisatie uit het sociale werkveld. Afhankelijk van de doelgroep waartoe de mentees behoren kan bijvoorbeeld een organisatie uit de integratiesector, een organisatie die zich inzet voor personen met een beperking, ... worden geselecteerd.

Reflectiecomponent

De reflectiecomponent (35u.) is binnen 'Coaching en diversiteit' het bindmiddel om de theoretische en praktijkcomponent aan elkaar te relateren. Enkel door stil te staan bij de waargenomen werkelijkheid en de opgedane praktijkervaring als mentor en door de koppeling ervan met theoretische en/of empirische referentiekaders kan men tot verdere competentieontwikkeling en steeds verder geoptimaliseerd handelen komen. Om deze reflectie in het kader van het keuzevak een plaats te geven, is geopteerd voor het gebruik van een *ontwikkelingsportfolio* aan de hand van verschillende taken, die er op gericht zijn om studenten te laten stilstaan bij hun eigen referentiekader en beginsituatie en die van hun mentees, bij de processen die zich tijdens de begeleiding voltrekken en de knelpunten die zich daarbij voordoen, bij de evolutie als mentor en in het functioneren van de mentees, ...

Aangezien het een realiteit is in het hoger onderwijs dat veel studenten nog moeten leren om doelgericht te reflecteren en omdat het werken met een portfolio doorgaans volgens een ander leerproces verloopt dan studenten gewend zijn, worden de studenten hierin ondersteund en begeleid aan de hand van twee uitgewerkte *interviewgesprekken* in kleine groepen van maximaal 12 mentoren bij de start en aan het einde van het tweede semester en aan de hand van een *formatief feedbackmoment* op de reeds ingeleverde portfoliotaken eveneens bij de start van het tweede semester.

Evaluatie

Het portfolio dat de studenten uitwerken en waarin de drie componenten van het opleidingsonderdeel samenkomen vormt de basis voor de *niet-periodegebonden evaluatie* met nadruk op een procesmatige aanpak, aangezien het portfolio doorheen het hele academiejaar wordt opgebouwd.

Medewerkers

Verantwoordelijk lesgever: Geert Van Hove

Medelesgever : Hilde Van Keer

Medewerkers aan het onderwijs¹:

Ruth Cnockaert

Charlotte De Lange

Marieken De Munter

Sünbül Karakaya

Jonas Van Weerst

Referenties

- Allen, T. D. & Eby, L. T. (2010). *The Blackwell Handbook of Mentoring. A Multiple Perspectives Approach*. Oxford: Wiley-Blackwell.
- Cress, C. M., Collier, P. J., & Reitenauer, V. L. (2005). *Learning through service*. Sterling, VA: Stylus Publishing, LLC
- Davies, B. & Gannon, S. (2009). *Pedagogical Encounters*. New York: Peter Lang
- Devolder, M; De Rijdt, C., Tiquet, E., & Dochy, F. (2006). Teaching portfolios in higher education and their effects: An explorative study. *Teaching and Teacher Education, 22*, 1084-1093.
- Dochy, F., Heylen, L., & Van de Mosselaer, H. (2002). *Assessment in onderwijs: Nieuwe toetsvormen en examineren in studentgericht onderwijs en competentiegericht onderwijs*. Utrecht: Lemma.
- Gibs, G. & Simpson C. (2004). Does your assessment support your students' learning? *Journal of Learning and Teaching in Higher Education, 106*, 3-13.
- Goodley, D. & Runswick-Cole, K. (2012). Reading Rosie: The Postmodern Disabled Child. *Educational and Child Psychology, 29*, 53-66.
- Mc Manus, J., Feyes, K., & Saucier, D. (2010). Contact and knowledge as predictors of attitudes to persons with intellectual disabilities. *Journal of Social and Personal Relationships*, first published online, 1-12, DOI: 10.1177/0265407510385494.
- Mullen, C. A., & Schunk, D. H. (2012). Operationalizing phases of mentoring relationships. In S. J. Fletcher & C. A. Mullen (Ed.), *The SAGE handbook of mentoring and coaching in education* (pp. 89-104). Thousands Oaks, CA: SAGE Publication Ltd.

¹ Aanspreekpunten bij de praktijkondersteuning; verantwoordelijk voor de rekrutering en matching van mentoren en mentees, de organisatie en begeleiding van de triogesprekken en intervisiegesprekken en de begeleiding van de voorziene extra murosactiviteiten.

- Pintrich, P. R., & Zusho, A. (2007). Student motivation and self-regulated learning in the college classroom. In R.P. Perry & J.C. Smart (Eds.). *The Scholarship of Teaching and Learning in Higher Education: An Evidence-Based Perspective* (pp. 731-810). New York: Springer.
- Puntambekar, S. & Hübscher, R. (2005). Tools for scaffolding students in a complex environment: What have we gained and what have we missed? *Educational Psychologist*, 40, 1-12.
- Reid, H. L. & Fielding, A. J. (2007). *Providing Support to Young People: A Guide to Interviewing in Helping Relationships*. Oxon: Routledge.
- Zimmerman, B. J., & Moylan, A. R. (2009). Self-regulation: where metacognition and motivation intersect. In D. J. Hacker, J. Dunlosky, & A. C. Graesser (Eds.), *Handbook of metacognition in education* (pp. 299-315). New York: Routledge.