



E-DECO: ONTWIKKELING VAN COACHINGS VAARDIGHEDEN VAN
DE DOCENT, GEBRUIK VAN E-TOOLS EN ONDERNEMEND DENKEN

ONTDEK





Edeco training The Netherlands / Landstede

VOORWOORD

“Wie oude kennis koestert en voortdurend nieuwe vergaart, mag een leraar van anderen zijn.”
(Confucius, 551-479 v.C.)

In het onderwijs mag een student erop rekenen dat er hulp is bij het ontdekken en ontplooiën van zijn talenten, ambities en interesses en bij het maken van keuzes in de loop van zijn leertraject.

De pedagogische relatie tussen ‘leraar’ en student is het hart van het onderwijs en coachen en begeleiden zijn daarbij kernwoorden.

In de basistraining van EDECO krijgt de deelnemer de mogelijkheid om kennis te maken met coachings vaardigheden en -methodieken en daarmee te oefenen. Het is een basistraining en dus geen coachopleiding.

Net als in het onderwijs gaat de training uit van werken aan eigen leerdoelen, samen ontwikkelen, leren van elkaar en optimaal maatwerk. Van de deelnemers aan de training wordt verwacht dat zij

- verantwoordelijkheid nemen voor het eigen leerproces,
- reflecteren op het eigen functioneren,
- van elkaar willen leren,
- de rol van coach /begeleider bij leeractiviteiten op zich (zullen) nemen en de aangeleerde vaardigheden oefenen in de praktijk
- in staat zijn om na de training deze leerprocessen ook bij de studenten op gang te brengen en te houden.

De basistraining van Edeco omvat twee dagdelen en als je twee dagdelen gevolgd hebt dan ontvangt de deelnemer een certificaat: het startbewijs Coachende Vaardigheden. We zullen een mogelijkheid bieden om de eerste bijeenkomst in te alen indien je verhinderd bent. Na de training bieden we nog een extra middag aan voor intervisie indien hier behoefte aan is. Omdat de training deel uitmaakt van een internationaal project is het wel noodzakelijk dat je alle evaluaties invult

Heb je opmerkingen of vragen mail dan naar:

Gytha Vellema gvellema@landstede.nl

Miluska Broekhuis mbroekhuis@landstede.nl of 0623730014



INHOUDSOPGAVE

	pagina
Voorwoord	01
1. Inleiding	03
2. Visie coaching volgens Edeco	04
3. Het leerproces begeleiden	07
4. Coaching versus instructie	09
5. De basis: gespreksvaardigheden	10
Strategieën in een gesprek	11
Interventies tijdens een gesprek	12
LSD	13
Actieve betrokkenheid als basishouding	14
De kunst van het vragenstellen	16
OEN	20
6. Begeleidingsmethodieken	21
Doelen slim formuleren SMART(I)	22
De GROW methodiek	23
Feedback geven en ontvangen	25
De STARR methodiek	26
Bijlage 1 Overzicht streefdoelen basistraining	28
Bijlage 2 Opdrachten	32
Bijlage 3 Reflecteren m.b.v. STARR-methode	36



1. INLEIDING

Ter ondersteuning van de basistraining 'coachende vaardigheden' is een reader samengesteld. Tijdens de training zal met regelmaat gewerkt worden met materiaal uit de reader.

De reader bevat de volgende hoofdstukken:

Hoofdstuk 1 – inleiding.

Hoofdstuk 2 - visie en verkenning; coaching binnen Landstede licht toe waar het Landstede om draait in coaching. Het begrip coaching wordt gedefinieerd en nader toegelicht. Waardenvol leren, leven en werken – de missie van Landstede - geeft kleur aan Talentvol Ontwikkelen én aan de manier waarop Landstede coaching vorm geeft.

Hoofdstuk 3 – het leerproces begeleiden omschrijft de kern van begeleiden: toekomen aan de essentie van begeleiden; zelfsturing stimuleren en zelfontwikkeling aanleren. Daarna volgt heel compact een overzicht van doelen, middelen, voorwaarden, dilemma's, valkuilen en weerstanden bij begeleiden.

Hoofdstuk 4 – gedragsindicatoren bij de competenties begeleiden en studentgerichtheid gaat in op de competenties die in de wet BIO worden beschreven voor onderwijsgevend.

Hoofdstuk 5 – een krachtige leeromgeving geeft aan wat de verantwoordelijkheden van de begeleider zijn in onderwijs dat uitgaat van toenemende zelfsturing door de student.

Hoofdstuk 6 – de basis; gespreksvaardigheden behandelt in vogelvlucht een aantal gespreksvaardigheden en -methodieken die een coach/begeleider tenminste in zijn basispakket moet hebben. Kernwoorden in dit hoofdstuk: openheid, heldere interventies, de goede vragen stellen, actieve betrokkenheid.

Hoofdstuk 7 – begeleidingsmethodieken reikt een aantal methodieken aan die de coach gebruiken kan om de student in zijn leerproces te stimuleren. Uitgangspunt bij elke methodiek: de coach ondersteunt of stimuleert de student om te reflecteren én om meer en meer zelfsturend te worden in zijn leerproces.

Hoofdstuk 8 – literatuurlijst is een lijst van boeken die het lezen waard zijn.

Bijlagen: Programmaoverzicht basistraining, opdrachten, Proeve van Bekwaamheid, reflecteren m.b.v. model Korthagen en STARR-methode.



2. VISIE EN VERKENNING; COACHING volgens Edeco

Voor ons zijn persoonsvorming en leren, en dus (ped)agogiek en didactiek, onlosmakelijk met elkaar verbonden in elke ontwikkelactiviteit voor studenten. Dit voortdurend ontwikkelen is nodig om in onze tijd volwaardig te kunnen functioneren, je te handhaven en voor jezelf te zorgen. Daarnaast helpt het je om relaties aan te gaan en te onderhouden en om je nieuwe dingen eigen te maken.

Het is belangrijk om je te realiseren waarin coachen verschilt van instructies geven.

Voor coaching maak je gebruik van luisteren, samenvatten, spiegelen, reflecteren en vooral buiten je comfortzone te durven treden. De persoonlijke ontwikkeling van de student is daarbij uitgangspunt.

Deze persoonlijke ontwikkeling is een complex keuzeproces. Je moet daarvoor een beeld van jezelf hebben, zicht hebben op je mogelijkheden, je ervan bewust zijn dat jij en geen ander aan het stuur zit van je eigen toekomst. Tegelijkertijd is het belangrijk om te weten dat je niet alleen onderweg bent. Sterker nog volgens de visie van Edeco komt zelfrealisatie nooit alleen, maar in relatie en in ontmoeting met de ander tot stand.

Individuele verschillen

Iedere student heeft talent(en), is uniek en heeft zijn eigen leervragen en leerstijl. Daarom is maatwerk een voorwaarde voor leren.

Talent zien en ontwikkelen betekent voor de 'leraar': oog krijgen voor wat er (in potentie) al aanwezig is bij de student. Dat vergt openstaan voor studenten, voor hun eigenheid, voor hun persoonlijkheid, voor hun eigen (leer)vragen en (leer)stijl.

Die eigen beelden van de student confronteren we met de door de opleiding en beroepspraktijk aangeboden beroepsbeelden en -profielen. Door die confrontatie leert de student en ontwikkelt zijn perspectieven en motivaties.

Keuzeprocessen vormen zo de rode draad binnen de opleiding. **Coaching is dus geen aparte activiteit, maar maakt integraal en voortdurend onderdeel uit van het onderwijstraject**

Inspirerend coachen en kernreflectie

De focus bij coachen en begeleiden richt zich niet alleen op zichtbare zaken zoals gedrag, vaardigheden of competenties. We kijken daarbij ook naar welke waarden voor studenten belangrijk zijn en nemen die als uitgangspunt.



Edeco training The Netherlands / Landstede

We kijken dan naar de volgende onderwerpen

Omgeving:	Wat kom je tegen? Waar heb je mee te maken?
Gedrag:	Wat doe je?
Competenties of bekwaamheden:	Wat kun je?
Overtuigingen:	Waar geloof je in?
Identiteit:	Hoe zie jij jezelf? Hoe zie jij je professionele (beroeps)identiteit?
Betrokkenheid:	Waar doe jij het allemaal voor? Op welk groter geheel voel jij je betrokken

Coaches moeten in staat zijn om af te stemmen op de laag van de persoonlijkheid die in het geding is. In processen van (toenemende) zelfsturing is het van fundamenteel belang dat iemand het vermogen tot reflectie heeft, dan wel ontwikkelt.

Definitie coaching

Coaching "Coaching is a way of taking people out of their blindness."

Metafoor: Coachen is als zekeren bij het klimmen.

Wie klimt, kan zich laten zekeren door een ander.

Die ander heeft de mogelijkheid om de klimmer naar boven te trekken, maar doet dat niet als hij de klimmer eigen krachten wil laten ontdekken en oefenen.

Die ander kan de klimmer laten vallen, maar doet dat niet als hij betrouwbaar is en de klimmer de kans wil bieden om te leren klimmen.

Die ander zal steeds minder nodig zijn.

Zekeren is borgen.

Borgen is nodig, waar eigen kracht (nog, of tijdelijk) onvoldoende is.

Competenties van de coach zijn:

- Methodisch werken; planmatig en bewust handelen
- Op maat werken; pedagogisch leiderschap
- Transparant en authentiek zijn m.b.t. eigen overwegingen en handelen
- Zelfstandig de eigen professionele ontwikkeling als coach vorm kunnen geven; zelfreflectie, deskundigheidsbevordering en 'oefening baart kunst'
- Inspirerend zijn en een continu ondersteunend relatieveld scheppen; authentieke presentie, professionele betrokkenheid, persoonlijke aandacht, kwaliteit van de pedagogische relatie

Begeleiden

Coaching is begeleiden op talentontwikkeling met de eigen leerdoelen van de student als uitgangspunt.



Edeco training The Netherlands / Landstede

Begeleiden in coaching is o.a.: luisteren, verdiepen, vragen, steunen, vrijlaten, structuur bieden, uitdagen, kiezen begeleiden, confronteren, verbonden zijn, aan het woord laten, laten leren van fouten, waarderen, ruimte scheppen om te ontdekken hoe jezelf/het leven/de wereld in elkaar zit, verantwoordelijkheid laten bij de gecoachte persoon of groep, tijdig verwijzen naar tweedelijns voorzieningen.

Begeleiden in coaching is niet: voorzeggen, kleinhouden, trainen, eisen, pampere, wegsturen naar een OLC, dwingen, staan boven, blokkeren, cijfers geven, redden, dicteren hoe uzelf/het leven/de wereld in elkaar zit, vrienden zijn, therapie, werken aan opgelegde leerdoelen, beoordelen.

Individu en groep

Leerprocessen hebben een individuele en een sociale component. Sociaal leren omvat leren met elkaar, leren dankzij elkaar, competenties ontwikkelen b.v. op het gebied van samenwerken en groepsprocessen. Zelfrealisatie komt altijd tot stand in relatie; in de ontmoeting met de ander en met anderen.

Coachen kan gericht zijn op individuele leer- en ontwikkeltrajecten, op het aandeel van een individu in groepsprocessen en op groepsprocessen. Ook voor de groepsprocessen geldt dat coaching persoonlijke en professionele ontwikkeling betreft, gericht is op leerdoelen (verwoord in een coachcontract) en resultaatgericht is.

Waardengericht

Coaching is waardengericht in die zin, dat er voortdurend oog is voor alle lagen of niveaus van de persoonlijkheid in hun verwevenheid, dus ook voor overtuiging, identiteit en betrokkenheid (zie 'ui-

Resultaatgericht

Coaching is in drie opzichten resultaatgericht:

- uitbreiding en verbetering van persoonlijke en professionele competenties
- bewustwording van eigen waarden
- vergroting van zelfverantwoordelijkheid en eigenaarschap van het leerproces

Bij het zoeken naar resultaat gaat het om het ombuigen van problemen in mogelijkheden.

Coachen bij leerontwikkeling

Een coach spant zich in om studenten het beste uit zich zelf naar boven te laten halen. De coach heeft tot taak de student te ondersteunen bij het ontwikkelen van zijn talenten. Een coach ondersteunt de student bij zijn loopbaanontwikkeling (loopbaandialoog).

Hij helpt de student zijn leerprestaties betekenis te geven in relatie tot zijn leerontwikkeling. Uitgangspunt hierbij is het streven naar toenemende zelfsturing van de student. De coach helpt de student ook bij het selecteren van bewijzen ter voorbereiding op het examen.

3. HET LEERPROCES BEGELEIDEN

“Door tien minuten in begeleiding te investeren, bespaar je een uur werk.”

Begeleiden op competenties is het stimuleren van de zelfverantwoordelijkheid voor de eigen competentieontwikkeling.

Begeleiden van het leerproces is het bevorderen / het aanleren van de zelfsturing met betrekking tot het leerproces.

Doelen van begeleiding:

- Het behalen van het afgesproken resultaat
- Verbeteren van de prestaties en het leervermogen van de student
- Unieke competenties en talenten van de student naar boven halen en deze inzetten
- Studenten motiveren en stimuleren en trots laten zijn op elk (klein) succes
- Studenten de zelfsturing op hun leerproces op laten pakken.

Middelen bij begeleiding:

- Goede gespreksvaardigheden (LSD, gespreksinterventies)
- Vragen stellen volgens de OEN-methode (Open Eerlijk Nieuwsgierig)
- Aanzetten tot reflectie
- Hanteren van de leercyclus
- Hanteren van het GROW model
- IJskoud de zachtste zijn (hard eisen, zacht begeleiden)
- Non-verbale communicatie observeren en benoemen
- Taalgebruik observeren en benoemen
- Eigen gewaar-zijn (wat je ervaart of voelt) inbrengen
- Feedback geven
- Gebruik maken van het hier en nu

Voorwaarden bij begeleiding:

- Actief luisteren, actief betrokken zijn
- Respect voor de begeleide student, voor zijn normen en waarden, belevingswereld, persoonlijke leer- en werkstijl, opvattingen en culturele achtergrond
- Bewustzijn van eigen normen en waarden en deze niet opleggen
- Eigen grenzen kennen
- Stijl van begeleiden afstemmen op werkwijze / leerstijl student
- Durven delegeren en loslaten, studenten op eigen wijze laten handelen binnen de kaders
- Eigenaarschap duidelijk hebben
- Zelf reflecteren op eigen handelen
- Zelf gebruik maken van de leercyclus



Edeco training The Netherlands / Landstede

Valkuilen bij begeleiding:

- Eigen mening opdringen, weten wat goed voor de student is
- Het probleem overnemen en niet bij de student laten
- Zelf alles volledig onder controle willen hebben
- Psycholoog spelen
- De begeleiding opdringen
- Bang zijn het niet goed te doen
- Bang zijn niet aardig gevonden te worden

Weerstand tegen begeleiding

- Onbekendheid met begeleiden, niet goed weten wat je kunt verwachten
- Angst voor veroordeling
- Geen zin om mogelijkheden tot verbetering onder ogen te zien
- Geen bereidheid om naar eigen functioneren te kijken
- Wantrouwen jegens de student of de organisatie

4. Coaching versus instructie (lesgeven)

Een coach:

- Bouwt een vertrouwensrelatie op met de student door middel van een respectvolle open houding en belangstelling voor zijn belevingswereld
- Ondersteunt, motiveert, stimuleert, enthousiasmeert de student bij zijn ontwikkeling en gebruikt dit om vanuit het beroepsbeeld de leerroute zo effectief mogelijk te laten verlopen
- Geeft de student inzicht in eigen handelen binnen het leerproces door het geven van feedback volgens de feedbackregels
- Voert regelmatig coachgesprekken en luistert daarbij actief naar de student en vangt daarbij verbale en non-verbale signalen op
- Coacht de student in het vaststellen van zijn ontwikkeling op de trajectlijn en het bepalen van de te volgen leerroute op de trajectlijn, individuele planning enz. Is daarbij toekomstgericht
- Bespreekt met de student zijn drijfveren, ambities en overtuigingen die leiden tot commitment en het goed verlopen van de te volgen leerroute
- Laat de student reflecteren op zijn eigen rol en verantwoordelijkheden in het leerproces (zowel individueel als in de basisgroep) en bespreekt de consequenties en de voortgang hiervan met de student
- Bespreekt (leer)problemen met de student en coacht de student hierop
- Verwijst de student waar nodig door naar de tweede lijn.

Een 'leraar' die leeractiviteiten begeleidt:

- Bouwt een vertrouwensrelatie op met de student door middel van een respectvolle open houding en belangstelling voor zijn belevingswereld
- Ondersteunt, motiveert, stimuleert, enthousiasmeert de student bij zijn leeractiviteiten
- Geeft de student inzicht in eigen handelen binnen het leerproces door het geven van feedback volgens de feedbackregels.
- Bij begeleidingsmomenten luistert de leraar actief naar de student en vangt daarbij verbale en non-verbale signalen op
- Stelt samen met de student de te volgen leerroute op binnen de leeractiviteit die de student doet
- Laat de student reflecteren op zijn eigen rol en verantwoordelijkheden in het leerproces (zowel individueel als in leergroepen) en bespreekt de consequenties en de voortgang hiervan met de student
- Stimuleert de student om bij vragen of problemen zelf met oplossingen te komen
- Bespreekt gesignaleerde (leer)problemen in relatie tot de leeractiviteiten waar begeleiding aan wordt gegeven met de student en adviseert de student eventueel dit met de coach te bespreken, zodat coaching kan plaatsvinden.

5. DE BASIS; GESPREKSVAAARDIGHEDEN

Een aantal vaardigheden moet een coach / begeleider bij leeractiviteiten in zijn basispakket hebben en zonder meer kunnen toepassen.

- Hij kan een open gesprek voeren waarin hij heel bewust kiest voor een interventie die passend is bij de situatie
- Hij verstaat de kunst van het vragen stellen
- Hij is actief betrokken bij de student

In dit hoofdstuk worden basistechnieken gespreksvaardigheden besproken.





Strategieën in een gesprek

Tijdens een gesprek zijn verschillende interventies mogelijk. Welke interventie je kiest, is afhankelijk van:

- leeftijd van de student
- gespreksvaardigheden van de student
- culturele achtergrond van de student (zowel allochtoon als autochtoon)
- vragen en wensen van de student
- houding van de student (afwachtend, verlegen, vrij, enthousiast enz.)
- wel of geen 'klik' tussen de begeleider en de student
- de fase in het gesprek
- je eigen gespreksvaardigheden

Een coach / begeleider bij leeractiviteiten kan:

- Volgen
- Uitwisselen
- Leiden

Volgen

Je volgt de student. Je gaat naast de student staan en geeft hem heel veel ruimte om vragen te stellen en te formuleren. Je stelt je voornamelijk luisterend op, herhaalt wat de student gezegd heeft, moedigt aan om meer te vertellen en vraagt door.

Uitwisselen

De ruimte wordt gedeeld door jou en de student. Er vindt een wisselwerking plaats. Je stelt vragen die aansluiten op wat de student vertelt, stuurt af en toe in een richting waar hij zelf meer informatie over wil, stelt extra vragen en stimuleert de student om te vertellen. Indien gewenst en passend vertel je ook het één en ander.

Leiden

Jij bepaalt voornamelijk het verloop van het gesprek. Jij geeft informatie, adviseert en beoordeelt. De student krijgt weinig ruimte om zichzelf te laten zien.

Het is aan de coach / begeleider om vrij snel in te schatten welke strategie het beste aansluit in de desbetreffende situatie met de desbetreffende persoon.

Valkuil is vaak dat de coach / begeleider te weinig ruimte biedt en te snel over gaat op het interpreteren van de informatie die hij krijgt.



Edeco training The Netherlands / Landstede

Doorvragen, niet te snel interpreteren en checken of de interpretatie juist is, is een belangrijk aspect van het gesprek. Het gaat hier om het zogenaamde omgekeerde berg-effect of het model van Carcliff.

1. De student begint te vertellen
2. Het probleem is gedeeltelijk duidelijk. De coach / begeleider komt met oplossingen
3. De student ervaart deze niet als van zichzelf, want de oplossing sluit niet aan bij het werkelijke probleem en hij volgt uiteindelijk de raad van de coach / begeleider niet op.
4. De coach / begeleider heeft doorgevraagd en nu is de kern van het probleem voor zowel hem als de student duidelijk.
5. De student kan zelf zijn oplossingen noemen, omdat hij nu weet waar de kern van zijn probleem zit. De coach / begeleider kan vanuit zijn ervaring ondersteunen bij het vinden van een oplossing die bij de student past. (Deze oplossing is vaak een totaal andere dan de oplossing die bij 3 gevonden is)

De student heeft zijn probleem opgelost doordat hij zijn eigen oplossing vorm gegeven heeft.

De begeleiding kan naar volle tevredenheid van student en coach afgerond worden.

Interventies tijdens een gesprek

Een gespreksinterventie is de handeling die de coach / begeleider doet om de loop van het gesprek te beïnvloeden. De belangrijkste interventies in de lijn van volgen naar leiden bij een gesprek zijn:

<i>Luisteren</i>	Duidelijk maken dat je de student volgt door te knikken, te hummen, enkele woorden te herhalen, te glimlachen, wenkbrauwen te fronsen
<i>Terugkoppelen</i>	Laten horen dat je een student hebt verstaan en begrepen door enkele woorden te herhalen, samen te vatten, te parafaseren (in eigen woorden samenvatten wat je gehoord hebt) of te spiegelen.
<i>Verhelderen</i>	Ordenen van wat de student zegt en daardoor zaken voor de student op een rijtje zetten, confronteren met tegenstellingen in wat de student zegt.
<i>Doorvragen</i>	Ingaan op wat een student zegt, vragen om concretisering, uitleg: "Wat kun je hier nog meer over vertellen?"
<i>Stimuleren</i>	Aanmoedigen en ondersteunen wat de student zegt en op grond hiervan doorvragen en meer informatie verwerven.
<i>Toevoegen</i>	Extra vragen stellen die de coach/ begeleider van belang vindt om informatie te krijgen over de student.
<i>Andere pool zoeken</i>	Het tegendeel noemen van wat de student inbrengt om te checken hoe standvastig de student is of om hem op andere gedachten te brengen.
<i>Stoppen</i>	Een student onderbreken en het gesprek een andere wending geven.



Edeco training The Netherlands / Landstede

<i>Informeren</i>	De student informatie geven. iets meedelen aan de student.
<i>Adviseren</i>	De student in een richting sturen die de begeleider wenselijk vindt. Hierbij kan de begeleider suggereren, adviseren of aandringen.
<i>Oordelen</i>	De student beoordelen vanuit het referentiekader van de begeleider of vanuit van tevoren vastgestelde criteria.
<i>Opleggen</i>	De student een dwingend advies / bevel geven waar geen gesprek meer over mogelijk is.
<i>Zwijgen</i>	Stiltes laten vallen om de student gelegenheid te geven om na te denken of om zelf met vragen of informatie te komen. Deze interventie kan tijdens alle fasen toegepast worden.

LSD

Luisteren Samenvatten en Doorvragen

Luisteren

- echt luisteren
- gezichtsuitdrukkingen
- actief horen wat er gezegd wordt
- achter de woorden kijken
- waarnemen
- verbaal en non-verbaal
- geen interpretaties
- geen (voor)oordelen
- empathie
- los van eigen mening

Samenvatten

- teruggeven wat je gehoord hebt
- parafaseren (in eigen woorden samenvatten wat je gehoord hebt)
- checken
- dus als ik het goed begrijp dan.....
- zeg je nu dat.....

Doorvragen

- de diepte ingaan, verdiepen
- nieuwsgierig zijn
- betekent dat dan.....
- proces vragen: hoe, wat, welke, wanneer
- feit en gevoel onderscheiden; vragen naar de feiten achter het gevoel of andersom
- klopt het dat.....



Actieve betrokkenheid als basishouding

Om tot een goed gesprek te komen, is het belangrijk dat de student ervaart dat hij serieus genomen wordt. Dit heeft alles te maken met de houding van de coach.

Respect voor de student is hierbij uitgangspunt. De student in zijn waarde laten, is van groot belang. Een belangrijk aspect bij het tonen van oprechte interesse is de zogenaamde actieve luisterhouding. Actief luisteren uit zich onder meer in:

Verbaal	Non-verbaal
<ul style="list-style-type: none"> • Ja zeggen • Hummen • Sleutelwoorden herhalen • Uitnodigend vragen, b.v. 'Kun je daar meer over vertellen?', 'Wat gebeurde er toen?' 'Kun je daar een voorbeeld van geven?' 'Hoe heb je dat ervaren?' • Check of je het goed begrepen hebt: 'Dus je bedoelt...' of 'Als ik het goed begrijp dan...' • Terugkoppelen door in eigen woorden de inhoud weer te geven • Terugkoppelen van gevoel door de gevoelens te benoemen die je bij de student vermoedt of ziet of die je zelf ervaart. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ja knikken • Glimlachen • Wenkbrauwen optrekken • Vragend kijken • Op gelijke hoogte zitten • Voorover buigen • Oogcontact onderhouden met de student • Stimulerende bewegingen maken met je handen of je gezicht • Dezelfde houding aannemen

Door 'actief luisteren' van de coach ervaart de student de betrokkenheid en zal hij zich uitgenodigd voelen meer te vertellen. Behalve actief luisteren wordt er ook actieve professionele betrokkenheid gevraagd. Dit gaat nog een stap verder dan actief luisteren. Actieve betrokkenheid vraagt ook inzicht in het functioneren van jezelf.



Edeco training The Netherlands / Landstede

Subjectieve waarneming

Een gesprek kan belemmerd worden door subjectieve waarneming. Onbewust kunnen deze waarnemingen invloed hebben op de wijze waarop je een student benadert. Iedereen kijkt tenslotte door zijn eigen gekleurde bril en zal dat onvermijdelijk ook bij het gesprek doen. Dat is niet erg, mits de waarneming het gesprek niet negatief beïnvloedt.

Voorbeelden van subjectieve waarneming:

Normen en waarden opleggen

Je legt je eigen normen op aan de student. Als hij niet aan deze normen voldoet, vind je het functioneren van de student al gauw onvoldoende. Er zijn echter vele wegen die naar Rome leiden. Het is belangrijk niet alleen uit te gaan van je eigen normen, maar goed te observeren wat bij de student als persoon past.

Het hebben en hanteren van zo objectief mogelijke criteria kan ondersteunend werken om de invloed van je eigen normen en waarden zoveel mogelijk te beperken.

Completeren

Een coach / begeleider heeft meestal vrij snel een beeld van een student. Leemtes in informatie worden soms te snel compleet gemaakt zonder feitelijk na te gaan of het beeld wel klopt.

Halo-effect¹

Een goede eigenschap maakt zoveel indruk, dat andere aspecten op de achtergrond raken en vergeten worden in het gesprek of in een beoordeling. De opvallende kwaliteit legt een 'halo' (= aureool) rond de persoon. 'De eerste indruk' heeft een groot aandeel in het halo-effect. Een checklist of een criterialijst kan helpen om ervoor te zorgen dat het gesprek niet rondom één aspect van het functioneren van de student blijft hangen.

Horn-effect

Het Horn-effect is het tegenovergestelde van het halo-effect: een negatieve eigenschap springt zo in het oog dat je niet meer in staat bent objectief te kijken en over het hoofd ziet wat wel goed gaat. Horn was de eerste die dit effect beschreef, vandaar de naam. Een checklist of een criterialijst kan helpen om ervoor te zorgen dat het gesprek niet rondom één aspect van het functioneren van de student blijft hangen.

Sympathie en antipathie

Iedereen heeft om welke reden dan ook zijn eigen sympathieën en antipathieën. Deze ontstaan direct bij de eerste ontmoeting of in de loop van het gesprek op grond van waarneming, (on)bewuste vergelijkingen, fysieke aantrekkingskracht en afstoting, kleding, gedrag, stem, houding, inzet, enz.

Het is belangrijk om je bewust te zijn van deze sympathieën en antipathieën. Iedereen heeft ze; daar is op zich ook niets mis mee. Pas als ze een rol gaan spelen bij de beoordeling gaan ze



Edeco training The Netherlands / Landstede

negatief werken.

Het kan helpen de sympathie of antipathie voor een bepaalde student eens goed te onderzoeken, voordat je van start gaat met het gesprek. Door je er even heel bewust van te zijn, is het daarna vaak gemakkelijker je sympathie of antipathie ter wille van een objectief gesprek en beoordeling opzij te zetten. Mocht een antipathie of sympathie het gesprek ernstig in de weg blijven staan, dan valt te overwegen of iemand het wil/kan overnemen.

Eigen stemming en emoties

Wie met het verkeerde been uit bed gestapt is, mag dit niet van invloed laten zijn op het gesprek. Dat is gemakkelijk gezegd, maar soms moeilijk te realiseren. Bewust zijn van eigen stemmingen en emoties, zelfkennis t.a.v. de eigen wijze van reageren zijn belangrijke aspecten voor de begeleider om aan te blijven werken.

Iedereen heeft zijn eigen referentiekader en het is moeilijk hier los van te komen en over de grenzen van het eigen kader en het eigen normen- en waardenstelsel te kunnen luisteren, observeren, feedback te geven en te begeleiden of beoordelen. Door hier bewust mee om te gaan, krijgt de student de ruimte om op zijn eigen wijze te functioneren en zich te ontwikkelen.

In gesprek zijn met een student vraagt dus om een voortdurende alertheid en zelfreflectie van de coach / begeleider.

De kunst van het vragenstellen

Vragen stellen is voor jou de invalshoek om in korte tijd een goed beeld te krijgen van een student en de student te begeleiden in het zelf sturing geven aan zijn leerproces. Vragen stellen is een kunst. Als ondersteuning bij het stellen van vragen worden hier tips en voorbeelden gegeven:

Open versus gesloten vragen

Open vragen nodigen uit tot spreken. Hoe opener de vragen hoe meer informatie er loskomt en hoe meer de student uitgenodigd wordt te vertellen. Hierdoor krijg je een goed beeld van de wijze waarop de student functioneert.

Gesloten vragen zijn vragen waarop alleen met ja of nee geantwoord kan worden. Het zijn vragen die over het algemeen gemakkelijk te beantwoorden zijn. Vaak is het antwoord duidelijk en concreet.

Open vragen vergen om meer denkwerk van de gecoachte en leiden tot uitvoeriger informatie. Ze nodigen de student uit tot persoonlijke betrokkenheid.

Zowel open als gesloten vragen zijn van belang bij het gesprek.

Als coach / begeleider gebruik je een open of een gesloten vraag afhankelijk van het doel van je vraag. Feitelijke informatie verzamelen of iets checken, dat kan via gesloten vragen. Door open vragen te stellen, krijg je meer een algemene indruk. Soms is het nodig om via een gesloten vraag informatie te verzamelen en daar met behulp van een open vraag op in te gaan.



De waarom vraag

Hoewel het vragen naar het waarom van iemands gedrag veel informatie oplevert, kleven er ook verschillende bezwaren aan de waarom-vraag.

Op het moment dat er gevraagd wordt naar het waarom van een bepaald gedrag, moet de student verstandelijk gaan beredeneren waarom hij iets gedaan heeft zoals hij het gedaan heeft, of waarom hij iets wil. Vaak echter zijn daar helemaal geen verstandelijke argumenten voor. De student heeft gevoelsmatig of intuïtief gehandeld en kan zijn emoties niet beredeneren, maar heeft wel van daaruit gereageerd.

De waarom vraag trekt het gesprek in een verstandelijke sfeer, de student gaat redenen verzinnen en gevoelsargumenten of intuïtieve argumenten worden uitgesloten. Hierdoor blijven veel zaken buiten schot.

Een ander nadeel van de waarom vraag is dat deze voor de student bedreigend of beschuldigend kan overkomen. De vraag "Waarom heb je dat zo gedaan?" kan uitnodigen tot verdedigen of wordt gehoord als ter verantwoording roepen. Het is maar de vraag of je daarmee de informatie op tafel krijgt, die je wilt hebben.

Het werkt heel verruimend om een tijdlang te proberen het woord waarom niet te gebruiken. Vervang het door 'wat' en 'hoe', door 'vertel eens...' of door een vraagteken.

'Waarom heb je dat zo aangepakt? kun je veranderen in " Wat maakt dat....." Of:

- Kun je vertellen hoe je dat aangepakt hebt?
- Hoe heb je het aangepakt?
- Wat heb je toen gedaan?
- En daarna?
- Wat gebeurde er toen jij dat zo deed?
- Wat waren je overwegingen om het op die manier aan te pakken?

Door deze vragen richt je je als coach / begeleider veel meer op het proces en nodig je de student meer uit tot vertellen en nadenken.

Suggestieve vragen

Soms heb je duidelijk in je hoofd hoe jij vindt dat een bepaalde situatie aangepakt moet worden. Onbewust kun je dit in je vraag verstoppen.

Op het moment dat de student het één en ander vertelt, gaat er ook vaak van alles door je heen. Flitsen van mogelijke oplossingen, hypothesen over hoe de situatie in elkaar steekt, gedachten als 'Wat heb je dat toch slim, goed of stom aangepakt'. Soms worden deze vooronderstellingen onbewust omgezet in vragen die in wezen een bewering zijn.

Bijvoorbeeld:



Edeco training The Netherlands / Landstede

- Is het misschien niet verstandiger dit zo en zo aan te pakken?
- Begrijp je niet dat dit helemaal niet kan?
- Denk je niet dat je partner geïrriteerd raakt als je dat doet?

Het lijkt of het hier gaat om vragen, maar in werkelijkheid zijn het andere interventies. Het zijn suggestieve vragen: in je vraag suggereer je het antwoord al. Het gesprek zou aan duidelijkheid winnen als je zou zeggen:

- Ik raad je aan dit de volgende keer als volgt aan te pakken... (advies)
- Zoals je dat wilt, kan het niet. Ik raad je aan om... (informatie en advies)
- Doordat jij zo werkt, roept je irritaties bij je partner op... (weergeven van gevoel)

Deze wijze van communiceren is direct en niet suggestief. Dit is voor het vertrouwen dat de student in jou heeft zeer belangrijk. De student weet waar hij aan toe is en wordt niet in verwarring gebracht door indirecte boodschappen.

Soms helpt het om voorafgaande aan het gesprek even voor jezelf beelden en oordelen t.a.v. de student helder te krijgen en jezelf toe te staan deze oordelen te hebben. Na een dergelijke reflectie is het makkelijker je oordelen aan de kant te zetten en de student onbevangen tegemoet te treden. Je wordt minder in de verleiding gebracht tot het stellen van suggestieve vragen. Daarnaast kunnen interpretaties, veronderstellingen en vooroordelen je bovendien ook op ideeën voor vragen brengen.

Het gecamoufleerde oordeel: "Had je het, achteraf gezien, niet beter anders kunnen aanpakken?" kun je dan omzetten in:

- Hoe kijk je terug op je aanpak?
- Wat liep goed en minder goed naar jouw idee?
- Wat gebeurde er nadat je dat gedaan had?

Overzicht soorten vragen

Gesloten vragen	Open vragen
Kern	
Roept alleen ja/nee antwoorden op of hele korte antwoorden	Roept een antwoord op met veel ruimte voor eigen inbreng
Voordelen	
<ul style="list-style-type: none"> - snelle, heldere informatie - duidelijk en concreet - gemakkelijk te beantwoorden 	<ul style="list-style-type: none"> - student kan veel kwijt - persoonlijker betrokken - meer info dan verwacht
Nadelen	
<ul style="list-style-type: none"> - afstandelijk - denken vraagsteller overheerst - student kan zich verstoppen 	<ul style="list-style-type: none"> - ongestructureerde info, vraagsteller kan draad kwijt raken - onzekere student kan in de war raken
Wanneer te gebruiken	
<ul style="list-style-type: none"> - gesprek kort houden - zakelijke gegevens nodig - strakke leiding nodig 	<ul style="list-style-type: none"> - oriëntatie, probleemverkenning - relatie opbouwen

Inhoudsvragen	Procesvragen
<ul style="list-style-type: none"> - Waarom? <ul style="list-style-type: none"> - cognitief - klinkt beschuldigend / bedreigend - Meerkeuzevraag <ul style="list-style-type: none"> - perkt antwoordmogelijkheden in 	<ul style="list-style-type: none"> - Wat? Hoe? <ul style="list-style-type: none"> - houdt ruimte open voor gevoel en oordeel - Ruimte gevende vraag <ul style="list-style-type: none"> - laat student eigen verhaal vertellen

Vermijden	Wel
<ul style="list-style-type: none"> - Meer vragen tegelijk <ul style="list-style-type: none"> - zaait verwarring - Suggestieve vraag <ul style="list-style-type: none"> - impliceert een bewering 	<ul style="list-style-type: none"> - Vragen stuk voor stuk <ul style="list-style-type: none"> - bevordert duidelijkheid - Geef gewoon je boodschap en check of deze klopt <ul style="list-style-type: none"> - verantwoordelijk zijn voor je eigen mening



Edeco training The Netherlands / Landstede

OEN

De coach / begeleider bij leeractiviteiten die goede vragen stelt is een OEN:

Open Eerlijk Nieuwsgierig

OEN is een afkorting en staat voor Open, Eerlijk en Nieuwsgierig.

Als Coach moet je een OEN zijn om te kunnen LSD-en.
LSD staat voor Luisteren, Doorvragen en Samenvatten.

"Alleen een OEN gebruikt LSD."

- L > O om te kunnen Luisteren, moet je Open zijn.
- S > E ga je Samenvatten, dan moet je dat Eerlijk doen.
- D > N Doorvragen lukt goed als je Nieuwsgierig bent.



6. BEGELEIDINGSMETHODIEKEN

WEL WILLEN			
W E L K U N N E N	<p>STIMULEREN UITDAGEN TERUGMELDEN</p> <p>Zelfstandigheid geven Resultaten bespreken Extra stof geven Hogere eisen stellen</p>	<p>AANMOEDIGEN ONDERSTEUNEN INSTRUEREN ONDERZOEKEN</p> <p>Is het niet kunnen of niet durven? Individuele extra hulp Remedial teaching Faalangstraining Training sociale vaardigheden</p>	N I E T K U N N E N
	<p>GRENZEN STELLEN ALTERNATIEVEN BIEDEN EVENWICHT BEWAKEN</p> <p>Leercontract maken Eisen stellen aan inzet en prestatie Structuur bieden Controleren / sancties inzetten Observeren in en buiten de les Contact met ouders collega's Alternatief traject starten</p>	<p>EVENWICHT BEWAKEN ONDERZOEKEN ALTERNATIEVEN BIEDEN</p> <p>Is het niet kunnen of niet durven of niet willen of combinatie hiervan? Info van vorige school, ouders, collega's Observeren in en buiten de les Contact met ouders, collega's Team aanpak Alternatief traject starten Wat kan en wil de student wel? Doelen aanpassen Belonen bij wat goed gaat</p>	
NIET WILLEN			



Doelen slim formuleren SMART

Sleutelwoord bij het formuleren van (leer)doelen, is SMART (= slim). Als je jezelf een doel stelt, moet je dat slim aanpakken. SMART is een nuttige checklist voor het formuleren van doelen bij studie en werk. De toevoeging I van Inspirerend geeft aan dat een leerdoel zinvol, betekenisvol of uitdagend moet zijn.

Specifiek

Meetbaar

Acceptabel

Realistisch

Tijdgebonden

(Inspirerend)

Goede voorbeelden

- Dit jaar wil ik 20 studiepunten van mijn marketingopleiding halen.
- De winst moet volgend jaar 25% hoger zijn dan die van vorig jaar.
- Over 4 jaar wil ik projectmanager zijn, verantwoordelijk voor ICT-projecten van 100.000 tot 1.000.000 euro.

Slechte voorbeelden

- Ik wil een leuke baan (niet specifiek, niet meetbaar, niet tijdgebonden)
- We worden de beste in onze markt (niet specifiek, niet meetbaar, niet tijdgebonden)



De GROW methodiek

De Grow methodiek is vergelijkbaar met de leercyclus. GROW staat voor:

Goal
Reality
Options
Wrap up

Een coach/begeleider die de GROW hanteert, bespreekt met de student:

Goal

De student bepaalt zijn doelen

- Wat is je doel?
- Wat wil je bereiken?
- Waar wil je aan werken?
- Wat moet het eindresultaat zijn?
- Welke opdracht moet je uitvoeren?
- Waar wil je aan werken?

Reality

De student reflecteert op zijn huidige gedrag

- Hoe ziet de huidige situatie eruit?
- Hoe pak je het op dit moment aan?
- Wat weet je al / doe je al?
- Wat gaat goed – wat vraagt om verbetering?
- Waar loop je tegenaan?
- Wat vind je lastig?

Options

De student onderzoekt oplossingsmogelijkheden.

- Welke opties zijn er om de opdracht aan te pakken?
- Welke oplossingsmogelijkheden zie je?
- Hoe zou je het kunnen aanpakken?
- Welke invalshoeken zijn er om de opdracht uit te voeren?
- Wat zou je kunnen gaan doen om je doel te behalen?

Wrap up

De student formuleert concrete uitvoeringsactiviteiten.

Edeco training The Netherlands / Landstede

- Wat ga je nu concreet doen?
- Hoe ziet je volgende activiteit er uit?
- Welke stap ga je nu zetten?
- Welke acties ga je ondernemen om aan je doel te werken?

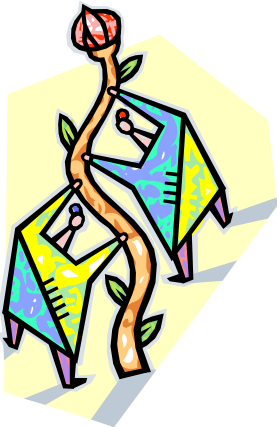
Door de GROW te hanteren leert de student zijn eigen leerproces te sturen.

Om dit leerproces stap voor stap eigen te maken, is het belangrijk dat de student zijn eigen doel opstelt (uiteraard binnen de kaders van de prestatie), zijn eigen opties gaat onderzoeken en uitvoeren.

Het doel waaraan de student binnen de kaders van de opdracht wil werken, kan wel eens totaal anders zijn dan jij in je hoofd hebt. Dit geldt ook voor de weg naar het behalen van dit doel.

Eén van de moeilijkste aspecten van het begeleiden van het leerproces van de student voor de coach / begeleider is het loslaten van de eigen manier (het beste van jezelf in de student stoppen) en het stimuleren van de eigen leerstijl van de student (het beste uit de ander laten komen).

Uit de praktijk blijkt hoe enthousiast en gemotiveerd studenten aan de slag gaan als ze binnen de aangegeven kaders en eisen hun eigen doelen op kunnen stellen, op hun eigen manier aan het werk gaan en dan meestal hard aan het werk.



Feedback geven en ontvangen

Coachen en begeleiden bestaat niet alleen uit het stellen van (reflectieve) vragen. Een student kan ook direct geconfronteerd worden met zijn handelingen, gedrag, enz. Je spiegelt dit gedrag en geeft de student feedback. Feedback betekent letterlijk: terugkoppeling. Feedback is het proces, waarbij iemand teruggeeft hoe hij jouw gedrag ziet en ervaart. Het terugkoppelen van positief gedrag wordt ook wel ondersteunende feedback genoemd. Feedback om iemand te corrigeren, wordt ook wel corrigerende feedback genoemd.

Ook studenten onderling kunnen elkaar goed feedback geven. Feedback kan als krachtig leermiddel ingezet worden, maar leer studenten dan wel gericht feedback vragen.

Belangrijk is dat de feedbackgevers en de feedbackontvangers de spelregels van feedback kennen en hanteren.

Spelregels voor feedback geven

- Beschrijf het gedrag dat je hebt waargenomen; richt je daarbij op feitelijk, concreet, veranderbaar gedrag
- Geef aan welk effect dit gedrag op jou heeft. (*"Ik zie... en het effect op mij is..."*)
- Ga na of de ander je begrijpt.
- Geef bij corrigerende feedback aan welk gedrag je graag van de ander zou willen zien.
- Geef feedback in de ik-vorm
- Zorg voor een goede timing

Spelregels voor feedback ontvangen

- Sta ervoor open
- Schiet niet direct in de verdediging
- Vraag door tot de feedback duidelijk is
- 'Bedank' de gever (toon waardering)
- Weeg of beoordeel de feedback
- Bepaal wat je met de feedback gaat doen





De STARR-methodiek

ONDERBOUWING van COMPETENTIES met STARR

Situatie: Waar, wanneer, zette jij deze competentie in? (werk, privé)

Taak: Wat was je taak, verantwoordelijkheid, probleem?

Actie: Wat deed je, op welke manier zette jij deze competentie/sterke eigenschap/vaardigheid in?

Resultaat: Wat was het resultaat van je actie?

Reflectie: Hoe kijkt je erop terug? Wat zou jij een volgende keer eventueel anders doen?

De STARR-methodiek is een manier om te toetsen of een student een competentie beheerst. Het is geen methode om alleen de reflectie te bevorderen. Het is wel een snelle en doortastende manier om de voortgang te toetsen op coachende wijze.

Iedere student wil zichzelf zo goed mogelijk voordoen tijdens een gesprek. Hij zal inschatten 'wat die begeleiders willen horen' en 'sociaal wenselijke' antwoorden geven. Zeker op gesloten vragen, maar ook op open vragen is het gemakkelijk de antwoorden te geven die de begeleider verwacht.

De STARR-methodiek is een hulpmiddel om door de sociaal wenselijke antwoorden heen te prikken. In korte tijd krijgt de begeleider een vrij reëel beeld van de student. Bij de STAR zijn niet de woorden, maar het daadwerkelijke gedrag en/of de resultaten van de uitvoering uitgangspunt voor het gesprek.

De geschiktheid, de voortgang, de motivatie of de eindbekwaamheid van een student wordt getoetst aan de hand van vooraf vastgestelde criteria. Dit zijn de criteria die de student ook bekend zijn, omdat ze aangegeven zijn als de eisen waaraan een prestatie of een opleiding moet voldoen.

Zie verder bijlage 5: Reflecteren m.b.v. STARR-methode.

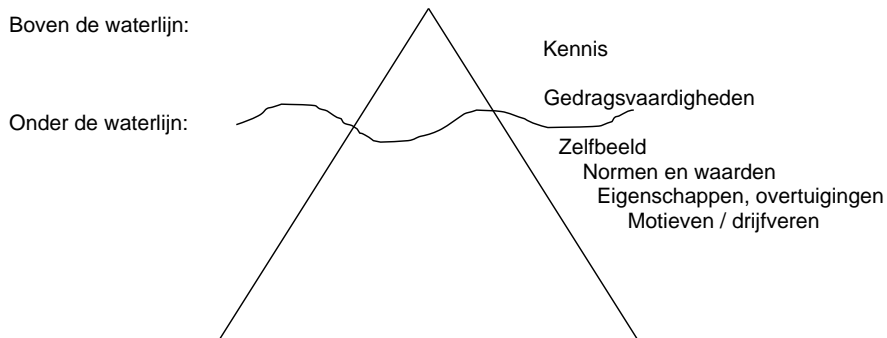
Coachen boven en onder de waterlijn

Coachen boven en onder de waterlijn

Enkel functiegericht coachen of coachen op gedrag, vaardigheden en kennis noemen we ook wel 'coachen boven de waterlijn'.

Hoe je denkt, is niet altijd zichtbaar. Je bent je niet altijd bewust van de invloed van het denken op je gedrag. Dat zit onder de waterlijn.

Tijdens het coachen wordt een verbinding tussen onder en boven de waterlijn gelegd.



De coach richt zich in eerste instantie op zaken boven de waterlijn. Het kan echter zo zijn dat er meer nodig is. De coach gaat dan ook aan de slag op de laag van de overtuigingen van de student.

De coach richt zich dan op coachen onder de waterlijn. Krijgt de coach beweging in de onderlijn, dan volgt dat wat boven water zit vanzelf.

Coachen onder en boven de waterlijn raakt aan de uitgangspunten van de lagen van de persoonlijkheid en de kernreflectie van het ui-model van Korthagen, die aan de orde kwamen in hoofdstuk 2.



Edeco training The Netherlands / Landstede
Bijlage 1 Overzicht basistraining

Per dagdeel zijn streefdoelen geformuleerd voor de Edeco basistraining.
 Uitgangspunt van de training is dat we aansluiten bij de leervragen van de deelnemers. Dat betekent dat we weten wat de einddoelen zijn, maar dat de weg naar die doelen heel verschillend kan zijn.
 We zullen veel oefenen en theoretische kaders aanbieden en zo veel mogelijk aansluiten bij de individuele leerbehoeften.

Edeco training dagdeel 1
 Gytha Vellema
 Miluska Broekhuis

14 april 12.00 – 17.00

e130

tijd			
11.30 lunch	Vorbereiding e130 Video bespreken deelnemerslijst	Coaching script Waarden kaarten evaluatieformulier	geeltjes
12.00 14.30	welkom Doel van de training Wat levert het op Wat gaan we doen	<p>Opening Toelichten van de E-DECO Mindset: EDUPRENEURS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Playing Cards gewoon kaarten met plaatjes, je krijgt er 3 tot 5. Je doel is om kaarten te ruilen binnen 10 minuten zodat je een set hebt die staan voor jouw waarden, interesses, ervaringen, dromen enz. Introduceer jezelf vervolgens voor de groep <p>- Coaching filosofie :verschil tussen coachen en lesgeven ppt 14. Eerst bespreken voorbeelden geven</p>	<p>Activiteit 1: Elkaar leren kennen- Playing Cards. Kies 3 kaarten waarvan je zegt die passen bij mij en vertel waarom.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Koppeling leggen hoe je dit kunt gebruiken bij coachen <p>Ook noemen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vertel drie dingen waarvan 1 leugen • staan op achternaam • staan op leeftijd • interview je buurman vertel/teken <p>Activiteit 2 : Bespreek en noteer op het bord; verschillen tussen doceren/instrueren en coaching</p>



Edeco training The Netherlands / Landstede

<p>14.30 15.00</p>	<p>Wrap up activaties : hoe geef je feedback</p> <p>Luisteren en spiegelen</p>	<p>Luister oefening: speel twee voorbeelden en observeer het verschil</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wanneer de een helemaal niet luistert 2. Wanneer je wel luistert <ul style="list-style-type: none"> ▪ Werk in tweetallen ▪ Deel een verhaal in 2/3 minuten (voorbeeld; wat deed je vanochtend / wat vind ik leuk om te doen en waarom of over de vakantie) ▪ Eerst: luister niet! ▪ Herhaal het verhaal ▪ Tweede keer: Luister! ▪ Hoe voelt dit voor beiden (feedback) <p>➔ Draai de rollen nu om</p> <p>Deel met de groep hoe dit voelde en schrijf reflectie op</p> <ul style="list-style-type: none"> - Als er naar je geluisterd wordt - Als je zelf goed luisterde <p>➔ Reflecteer op je eigen luistervaardigheden: wat kun je nog ontwikkelen?</p> <p>➔ Hebben andere nog tips</p> <p>Hoe kun je spiegelen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ Negeren ◆ Klein maken ◆ Heel groot maken ◆ Terug naar de feiten gaan ◆ narcistisch ◆ begripvol <p>voorbeeld: kind komt thuis en is blij met een 10 en vertelt dit enthousiast aan moeder en de juf heeft gezegd dat ze de beste van de klas was en dat ze hele goede antwoorden had gegeven.</p>	<p>Activiteit 3 (5): Oefening : luisteren en spiegelen Oefening Actief luisteren in Tweetallen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - vertel je plannen mbt de volgende vakanti <p>A</p> <p>ctiviteit 4: Bespreek hoe spiegelen geïmplementeerd kan worden in je lessen.</p> <p>Feedback Methoden</p>
------------------------	--	--	---



Edeco training The Netherlands / Landstede

15.00 – 15.15 Koffie Pauze			
15.15 16.15		<p>Het bespreken en uitvoeren in tweetallen van coaching communicatie technieken Samenvatten en vragen stellen</p> <p><u>Vragen stellen:</u> Wat Wanneer Waar Welke Hoe Waarom -> wat maakt dat..... (waarom zou je dat doen?--> wat maakt dat je die keuze maakt)</p> <p>De 8 vragen kun je zien als startvragen waarop je verder kunt doorvragen. 1. Wat is de aanleiding voor ons gesprek? 2. Waaraan wil je iets veranderen? 3. Wat wil je bereiken? 4. Wat gaat er al goed? 5. Wat heeft je tot nu toe al goed geholpen? 6. hoe zie /merk je dat? 7. Hoe kun je dat wat al werkt uitbreiden? 8. Wat is je concrete volgende stapje?</p>	<p>Activiteit 5 - Samenvatten: in tweetallen Stel de vraag: Wat vind je het leukst aan je stage / je woonplaats / je hobby. Vat vervolgens samen.</p> <p>Begin als volgt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - "als ik je goed begrijp dan....." - "Mag ik even samenvatten wat ik je tot nu toe heb horen zeggen....." - "Om er zeker van te zijn dat ik je goed begrepen heb, wil het tot nu toe even samenvatten....." <p>ACTIViteit 6 : Bespreek in groepen van 3 een probleem. (de een vertelt, de ander luistert en de derde observeert) Je brengt dus echt een probleem in en de ander stelt vragen om de ander zijn probleem en aanpak zo goed mogelijk in kaart te brengen. Aan het einde mag een tip gegeven worden</p>
<div style="text-align: right; border: 1px solid orange; border-radius: 10px; padding: 2px; display: inline-block;">Commented [RW1]:</div>			
16.15 – 17.00		<p>Evaluatie E-DECO Workshop 1</p> <p>Wat ging goed wat kan beter</p> <p>Hoe tevreden ben je over de training</p>	<p>ACTIVITY 12: evaluatie spel</p> <p>Metafoor vat de training samen.</p> <p>scale model</p>



Edeco training The Netherlands / Landstede

	Huiswerk:
	<ol style="list-style-type: none">1. Oefen een van de coaching vaardigheden : luisteren, samenvatten, spiegelen, reflecteren enz2. Gebruik de what's app groep voor nieuws informatie en vragen. Gebruik het om te showen wat je hebt geleerd. Wij zullen tips, opmerkingen enz, berichten3. Kijk naar de game " de bakkerij" en maak een lijst van E- tools waar jij bekend mee bent in je lessen.4. Schrijf over een digitaal of pedagogische innovatie welke je hebt ontdekt op het internet en bericht hierover in de Whats app groep.



Edeco training The Netherlands / Landstede

Streefdoelen basistraining per dagdeel

1	<ol style="list-style-type: none">1. Kennismaken met elkaar; leren van en met elkaar2. Werkbare sfeer van openheid en respect3. Duidelijkheid over de begrippen coaching en coachende vaardigheden4. Oefenen met (eigen) coachende vaardigheden5. Duidelijkheid over streefdoelen van de training6. Zicht op eigen leervragen en leerdoelen
2	<ol style="list-style-type: none">1. Inzicht in de betekenis van coaching in Landstede (definitie, Korthagen)2. Inzicht in de rol van reflectie in het leerproces3. Verschillende soorten vragen onderscheiden en ervaren in een coachend gesprek4. Verschillende soorten vragen kunnen stellen in een coachgesprek5. Omgaan met feedback (geven en ontvangen)6. Leerdoelen toetsen aan wat aan de orde kwam en wat je hebt ervaren; eventueel bijstellen
3	<ol style="list-style-type: none">1. Bewustworden van eigen waarden en werken met Landstede waarden2. Kennismaking en oefening met twee gespreksmethodieken: leercyclus + GROW3. Methodieken kwalificeren en ervaren als (niet dé) manier om een gesprek structuur te geven4. Check: biedt de cursus wat de groep wil leren?5. Leerdoelen toetsen aan wat aan de orde kwam en wat je hebt ervaren; eventueel bijstellen
4	<ol style="list-style-type: none">1. Theorie is helder (zelf-check, toetsing)2. Coachingsgesprekken oefenen (b.v. met leercyclus, GROW, STARR)3. Zicht hebben op gang van zaken PvB en op eigen competenties m.b.t. de Proeve van Bekwaamheid4. Leerdoelen toetsen aan wat aan de orde kwam en wat je hebt ervaren; eventueel bijstellen
5	<ol style="list-style-type: none">1. Oefenen met coachingsmethodieken voor de proeve bijeenkomst 62. Oefenen met observeren en beoordelen



Edeco training The Netherlands / Landstede

	3. Vaststellen wie op kan en wil gaan voor de PvB
6	1. Proeve gedaan door iedereen die dat wil doen 2. Evalueren



Edeco training The Netherlands / Landstede
Bijlage 2 huiswerkopdrachten om je te ontwikkelen

1. Voer een coach/begeleidingsgesprek
Schrijf achteraf alle vragen die je gesteld hebt op of laat ze door een derde opschrijven.

Ga na of je vragen open, gesloten of suggestief waren.
Ga na of je de GROW gehanteerd hebt.

Wat valt je op?
Wat was het effect hiervan in het gesprek?
Indien van toepassing: Wat zou je de volgende keer anders (willen) doen?

2. Voer een coach/begeleidingsgesprek
Schrijf achteraf alle vragen die je gesteld hebt op of laat ze door een derde opschrijven.

Ga na of je vragen open, gesloten of suggestief waren.
Ga na of je de leercyclus gehanteerd hebt.

Wat valt je op?
Wat was het effect hiervan in het gesprek?
Indien van toepassing: Wat zou je de volgende keer anders (willen) doen?

Hupmiddel bij observatie coaching



Edeco training The Netherlands / Landstede

De deelnemer toont aan dat hij	0	1	2	3	4	5
1 Contact maakt met de gecoachte.						
2 Open vragen stelt.						
3 Reflecterende vragen stelt.						
4 Coach methodieken, zoals de GROW of de leercyclus hanteert.						
5 De zelfsturing van de gecoachte stimuleert.						
Reflectie						
De deelnemer reflecteert op het gevoerde coachgesprek.						

Bijlage 3 Reflecteren



Edeco training The Netherlands / Landstede
Door te reflecteren geef je betekenis aan ervaringen.

Reflecteren doe je door bewust na te gaan welke ervaringen je hebt. Je gaat na wat er is gebeurd en op welke manier dat gebeurde. Vervolgens ga je de vraag stellen wat je daarin belangrijk vond.

Wat zorgde ervoor dat het zo gebeurde? Wat heb jij daarin gedaan? Wat hebben anderen gedaan? Wilde je dat het zo gebeurde? Wil je dat het de volgende keer anders gaat? Op welke manier kan jij zorgen dat het anders verloopt?



Edeco training The Netherlands / Landstede
Reflecteren m.b.v. STARR-methode

STARR-methode

Situatie

- * Hoe was de situatie?
- * Wat gebeurde er?
- * Wie waren er bij betrokken?
- * Waar speelde de situatie zich af?
- * Wanneer speelde deze situatie?

Taak

Algemeen:

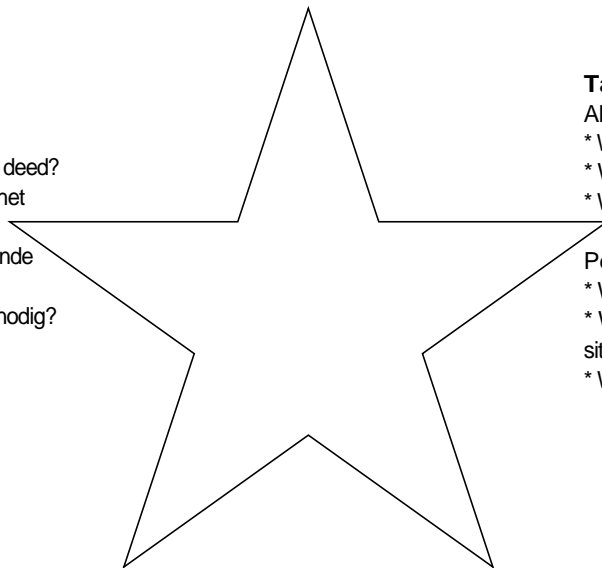
- * Wat was je taak?
- * Wat was je rol?
- * Wat werd er van je verwacht?

Persoonlijk:

- * Wat wilde je bereiken?
- * Wat verwachtte je van jezelf in die situatie?
- * Wat vond je dat je moest doen?

Reflectie

- * Hoe vond je dat je het deed?
- * Was je tevreden met het resultaat?
- * Wat zou je een volgende keer anders doen?
- * Wat heb je daarvoor nodig?





Resultaat

- * Wat kwam er uit?
- * Hoe is het afgelopen?
- * Wat was het resultaat van je handelen?
- * Hoe reageerde(n) de ander(en)?

Actie

- * Wat heb je precies gezegd en/of gedaan?
- * Hoe was je aanpak?
- * En toen?
- * Hoe reageerde(n) de ander(en) op jou?
- * Wat heb je vervolgens gezegd en/of gedaan?
- * En toen?