

Handboek Train de Trainer

Professionalisering Samen Opleiden



Inhoudsopgave	Pagina
I. Inleiding	3
II. Visie Samen Opleiden	3
III. Doelen Train de Trainer	4
IV. Beschrijving training 'Coach en Opleider in de school	5
V. Inhoud Bijeenkomsten	8
Vooraf	
Bijeenkomst 1: Professioneel Trainen IMPACT methode	
Bijeenkomst 2: Coaching vaardigheden & werkplekieren	
Bijeenkomst 3: Groepsdynamiek in Trainingen	
Praktijkervaring opdoen	
VI. Achtergrondinformatie & Trainer skills per bijeenkomst	8
Bijeenkomst 1 → Professioneel Trainen IMPACT methode	9
Bijeenkomst 2 → Coaching vaardigheden & werkplekieren	12
Bijeenkomst 3 → Groepsdynamiek in Trainingen	14
VII. Literatuur/Achtergrondinformatie	
VIII. Bronnenlijst	21
IX. Bijlage 1: Profielschets trainer/coach voor de training 'Coach en Opleider in de school'	22
X. Bijlage 2: Urenoverzicht en tijdsplanning	24

I. Inleiding

Van deskundige naar interactief en activerend trainer. Leer je (vak)kennis lerend en transfergericht overdragen!

Trainen is méér dan informatie presenteren en méér dan het uitvoeren van leuke werkvormen. In een training laat je mensen oefenen met nieuw gedrag. Het doel is dat ze dit na de training ook toepassen in de praktijk.

Professioneel trainen is een vak. In deze succesvolle Post HBO bieden wij je via 3 trainingen een scala aan technieken, kennis en oefensituaties aan. Je leert een training te ontwikkelen van klantvraag tot programma. Je vergroot je kennis van hoe mensen leren, hebt inzicht in groepsdynamische processen en past verschillende werkvormen toe. Hierdoor maak je van al je trainingen een succes.

De 3 trainingen bestaan uit: I. Professioneel Trainen & Curriculum Pabo & stage, II.

Coachingsvaardigheden & Trainingsprogramma en III. Groepsdynamiek in Trainingen.

In de training *Train de trainer* werken we aan je persoonlijke stijl als trainer. Hoe sta je voor de groep? Hoe kom je over als trainer? En hoe reageren mensen op je? Je leert hoe je je eigen sterke punten optimaal kunt inzetten tijdens de training. Daarnaast besteed je samen met een ervaren trainer aandacht aan het uitwerken van een goede training, van voorbereiding tot evaluatie. Je onderzoekt wie je doelgroep is en wanneer je deelnemers tevreden zijn. Het curriculum van de pabo Hogeschool Rotterdam komt uitgebreid aan de orde, inclusief het stagemodel met grote aandacht voor het werkplekleren. Ook komen verschillende werkvormen en coaching technieken aan de orde, zodat je zélf ook ervaart wat het effect is van de manieren waarop je kennis kunt overbrengen.

Kortom: je leert hoe je zo effectief mogelijk op een training kunt voorbereiden. Aan het eind van de training breng je het geleerde in de praktijk door je eigen mini-training te geven.

II. Visie Samen Opleiden

Binnen het Platform Samen Opleiden & Professionaliseren bundelen schoolbesturen, scholen en de Pabo hun krachten om samen een duurzame inrichting van opleiding én professionalisering voor leraren te realiseren. Het platform zet zich in voor versterking van de samenwerking tussen besturen, scholen en lerarenopleidingen in het primair onderwijs rond dit thema. Een opleidingsschool is een samenwerking tussen de Pabo en een aantal schoolbesturen vanuit OS BOSS po en vanuit AOS3R. Samen zorgen zij voor een goede aansluiting tussen de initiële opleiding en de onderwijspraktijk. Binnen deze partnerschappen is er een gezamenlijke visie over de doorgaande lijn van het opleiden en begeleiden van startende leraren en het professionaliseren van huidige leraren. Een goede begeleiding van studenten en starters kan vroegtijdige uitval voorkomen. 'Samen opleiden en professionaliseren' draagt hiermee bij aan een duurzame impuls voor het terugdringen van het lerarentekort en de aantrekkelijkheid van het beroep.

III. Doelen

Als trainer:

- ✓ Beheers je een palet aan **activerende trainingswerkvormen en coaching vaardigheden** om kennis over te dragen, te verwerken en toe te passen
- ✓ Heb je kennis en inzicht in **leren en leerprocessen**
- ✓ Heb je kennis en inzicht in **het curriculum van de Pabo Hogeschool Rotterdam, het stagemodel en het werkplekleren**
- ✓ Kun je jouw **kennis inspirerend en gedoseerd overdragen**
- ✓ Kun je omgaan met **weerstand en 'lastige' deelnemers**
- ✓ Kun je op inspirerende wijze **online training** geven
- ✓ Heb je een effectieve balans ontwikkeld tussen **'zenden' en de groep** aan het leren zetten
- ✓ Heb je de **trainerscompetenties** ontwikkeld, waardoor je een **maximaal leerrendement** bij je deelnemers kunt realiseren
- ✓ Weet je wat je eigen trainersstijl is en hoe je je beste kwaliteiten kunt maximaliseren
- ✓ Kun je aansluiten bij de doelgroep en de interactie opzoeken
- ✓ Kun je casussen goed begeleiden
- ✓ Ken je het belang van goed communiceren
- ✓ Train je met plezier en zelfvertrouwen

Als coach:

- ✓ Reflecteer je op het eigen handelen, met gebruikmaking van theorieën en concepten over coaching
- ✓ Ben je je bewust van diverse concepten met betrekking tot begeleiding waarmee professioneel handelen binnen het onderwijs onderzocht en geanalyseerd kan worden
- ✓ Kun je coaching duidelijk afbakenen ten opzichte van andere begeleidingsmethodieken
- ✓ Kun je helder en eenduidig formuleren wat het begrip coaching inhoudt en maak je daarbij gebruik van de informatie hierover uit de literatuur

IV. Beschrijving training 'Coach en opleider in de school'

1. Inleiding

Deze training is een onderdeel van OS BOSS po en AOS3R. OS BOSS po en AOS3R leiden leerkrachten op in een leeromgeving waarin het werken in de Rotterdamse context centraal staat. Bij OS BOSS po en AOS3R staat 'Samen opleiden' centraal. 'Samen opleiden' gaat over het opleiden van leerkrachten in het primair onderwijs. Het 'samen' bij 'Samen opleiden' betreft de samenwerking tussen pabo-HR en de basisscholen, bij het opleiden van aanstaande leraren in het primair onderwijs. Bij 'Samen opleiden' werken scholen en lerarenopleidingen samen in zogenaamde opleidingsscholen, waarin zij het opleiden van aanstaande leraren samen aanpakken. Het ministerie van O,C&W definieert een opleidingsschool als een partnerschap van één of meer opleidingen voor leraren primair onderwijs met één of meer scholen voor primair onderwijs (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, 2013). Op een opleidingsschool wordt de basisschool gebruikt als 'krachtige leeromgeving' waaraan het opleidingscurriculum gekoppeld wordt.

Een groot onderdeel van de opleiding tot leraar basisonderwijs bestaat uit stage: een school functioneert als gastheer en geeft de student ruimte ervaring op te doen met alle taken en rollen die passen bij het leraarsberoep. Zodra studenten op stage gaan, maken ze kennis met de specifieke context van de basisschool. Scholen hebben behoefte aan leraren die vakinhoudelijk-, pedagogisch- en vakdidactisch bekwaam zijn. In het basisonderwijs betekent dit dat een leraar kan functioneren in een team, onderwijs kan organiseren, plannen en uitvoeren en daarbij prioriteiten stelt. Zij hebben behoefte aan leraren die goed met de betreffende ouders kunnen communiceren en die buitenschoolse activiteiten kunnen organiseren en uitvoeren die passen bij een school. Daarnaast is een onderzoekende, resultaat- en ontwikkelingsgerichte houding gewenst. Zodat leraren kunnen bijdragen aan de visie van de basisschool en in staat zijn om onderwijsontwikkelingen in gang te zetten die bijdragen leveren aan de visie van de school (<http://www.vgs.nl/wp-content/uploads/Voorstel-Herijking-Bekwaamheidseisen.pdf>). Door middel van 'Samen opleiden' kan de opleidingsschool invloed uitoefenen op de kwaliteit van de aankomende leraren, die daardoor passen in de betreffende context, zeker als ze na het afstuderen op diezelfde school kunnen blijven.

Uit een aantal studies blijkt dat het opleiden in de school vooral vorm krijgt in begeleiden en coachen op de werkplek, het zogenaamde 'werkplekleren'. Op de Pabo HR definiëren we werkplekleren als volgt "Leren op de werkplek is het uitvoeren van alle taken en rollen die passen bij het leraarsberoep met als doel steeds beter te leren handelen, denken en redeneren als leraar". (Timmermans, M., 2017)

Een belangrijk aspect van het werkplekleren is de begeleiding op de werkplek: het coachen en begeleiden, koppelen van theorie aan praktijk en reflecteren (Onstenk, 2016, Bolhuis, Buitink & Onstenk, 2009). Deze begeleiding kan plaatsvinden bij een aantal soorten activiteiten. We onderscheiden:

- A. Leren door deel te nemen aan de dagelijkse gang van zaken in de klas en op school. Hierbij kun je denken aan: lesgeven, klassenmanagement, orde, (tijds)planning, groepsplannen maken, werken met het leerlingvolgsysteem, administratie verzorgen, relatie met de kinderen opbouwen, contacten met ouders vormgeven, inrichting van het lokaal,...
- B. Leren door eigen ontwikkeling te koppelen aan wat specifieke leermogelijkheden van de school en de persoonlijke leerdoelen van de studenten. Hierbij kun je denken aan: samenwerken met de intern begeleider en externen, samenwerken met collega's aan bepaalde thema's of in werkgroepen, deelnemen aan relevante studiedagen of cursussen, gesprekken voeren met ouders, informatieavonden opzetten/bijwonen, werken in de visie van de school, onderzoek doen.
- C. Leren met behulp van opdrachten vanuit de pabo, passend (gemaakt) bij de context van de school. Hierbij kun je denken aan: beroepsgerichte opdrachten, toetsing in de stage in de vorm van een portfolio of film, opdrachten vanuit PGO (probleemgestuurd onderwijs), assessments, onderzoek doen.

(werkplekleren op de opleidingsschool, maart 2018)

Het werkplekleren binnen 'Samen opleiden' vraagt om werkplekbegeleiders die zich willen professionaliseren in het begeleiden en opleiden van studenten en nieuwe leraren. Middels deze training, die wordt aangeboden door de pabo HR, leren werkplekbegeleiders om studenten op maat te begeleiden bij het werkplekleren.

Deze begeleiding kan op verschillende manieren gebeuren en de manier die een begeleider kiest, zal afhangen van de fase van de opleiding waarin de aanstaande leraar zich bevindt.

De werkplekbegeleider zorgt voor een optimale koppeling tussen leerwensen aan de student en mogelijkheden op de werkplek. Hierbij kan hij de student leren kijken naar hoe de leeromgeving is ingericht en wat ze daarvan kunnen leren en biedt hij leermogelijkheden en activiteiten om competentieontwikkeling te bevorderen en hierop te reflecteren. De werkplekbegeleider expliciteert hierbij zijn handelen en kan de student hierop bevragen.

In de training: 'Werkplekbegeleiders coachen op maat bij het werkplekleren' gaat het om het ontdekken van je eigen professionele identiteit en die van de student. Dit heeft als doel goed te kijken naar wie je bent en welke kwaliteiten typerend zijn voor de manier waarop jij graag werkt. Voor het formuleren van je professionele identiteit is in de eerste plaats zelfkennis nodig, (Reekers, 2017) wat is jouw grondhouding als coach? Ook de bewustwording van je voorbeeldrol als leerkracht speelt hierbij een rol.

Verder ga je middels verschillende begeleidingsvormen (leiden, begeleiden, coachen en sturen) en begeleidingstools leren om studenten te begeleiden bij het werkplekleren en het ontdekken en begeleiden van hun professionele identiteit.

Daarnaast wordt er uitleg gegeven over het pabo-programma en het bekijken, uitproberen, bevragen van verschillende pabo-formulieren. Hierbij ga je actief op zoek naar mogelijkheden binnen de school waarop studenten bekwaamheidseisen kunnen ontwikkelen. Ook worden de verschillende rollen binnen het samenwerkingsverband verder toegelicht.

Hoofdthema:

Werkplekbegeleiders nemen studenten mee in het werkplekleren.

Subthema's:

- **Kennis over pabocurriculum**
- **Begeleidingsvormen** (leiden, begeleiden, coachen, sturen)
- **Verhouding en relatie van de rollen binnen een samenwerkingsverband**
- **Bewustwording en ontwikkeling van competenties van de werkplekbegeleider**

2. Doelstelling

- De werkplekbegeleider kan benoemen wat een opleidingsschool is, op welke wijze studenten daarin opgeleid worden en wat zijn rol daarin is;

De werkplekbegeleider heeft inzicht in het curriculum, zodat hij samen met de student verbanden kan leggen tussen theorie en praktijk van het leraarsberoep (In lesdoelen o.a. informatie over curriculum, wanneer komt wat aan bod);

De werkplekbegeleider ontwikkelt diverse coachings- en begeleidings-vaardigheden en past de basisprincipes van het coachen toe (In lesdoelen o.a. modeling, scaffolding, feedback geven, samen lessen voorbereiden en evalueren, verschil begeleiden-coachen);

De werkplekbegeleider kan in zijn begeleiding/coaching aansluiten bij de ontwikkelingsfase van de student en heeft zicht op zijn bekwaamheidsontwikkeling in relatie tot de fase-eisen. Hij creëert mogelijkheden voor de student om zich te ontwikkelen (In lesdoelen o.a. informatie over de bekwaamheidseisen, stagehandleiding, stageformulieren);

De werkplekbegeleider is zich bewust van zijn voorbeeldrol. Hij kan zijn vaardigheden en deskundigheid op specifieke gebieden inzetten om diverse studenten te informeren en te begeleiden;

De werkplekbegeleider gebruikt de specifieke mogelijkheden die de context van de school biedt om sturing te geven aan de bekwaamheidsontwikkeling. Hij expliciteert voor en met de student dagelijkse werkprocessen en betreft hem bij de dagelijkse gang van zaken op de school;

De werkplekbegeleider kan de voortgang van de student diagnosticeren en periodiek beoordelen met gebruikmaking van de daarvoor bestemde formulieren. Hij bespreekt de voortgang met de student en geeft input voor het persoonlijk ontwikkelingsplan;

De werkplekbegeleider kan in een begeleidingsteam samenwerken met de schoolopleider en de instituutopleider. Hij levert een bijdrage aan de eindbeoordeling.

V. Inhoud bijeenkomsten

Vooraf

- Persoonlijke intake
- Vastleggen leerdoelen
- Persoonlijke ontwikkelvraag

Bijeenkomst 1 Professioneel Trainen IMPACT methode

- Trainersstijlen en leerstijlen, trainersvaardigheden; feedback en reflectie op je eigen kwaliteiten en ontwikkelpunten als trainer
- Inzicht vergaren in je eigen stijl van trainen; word je bewust van je rol als trainer en je sterke en ontwikkelpunten en jouw overtuigingen en uniciteit als trainer
- Leerdoelen bepalen; kennis, inzicht, vaardigheden, gedrag
- Aansluiten bij (de leerbehoefte van) je doelgroep; verplaats je in de deelnemers, zodat zij zich gehoord voelen
- De voorbereiding op en randvoorwaarden van een training: Waar moet je allemaal rekening mee houden?
- **Kennis van het werkplekleren → verbinden curriculum pabo & de praktijk**

Bijeenkomst 2 Coaching vaardigheden & Werkplekleren

- Leerdoelen bepalen, kaders en randvoorwaarden verkennen
- Uitwerken van een goed programma, formuleren van concrete leerdoelen
- Afstemmen op behoefte en leerniveau
- Borging, transfer en evaluatie
- Structuur bieden; een interactief, afwisselend en goed opgezet programma
- **Coaching tools eigen maken:** o.a. NIVEA, LSD, OMA, ANNA, OEN, IJsborg, oplossingsgericht coachen, de 4A's, Piramide van Bateson, eerstehandsleren, positieve psychologie, intervisie/supervisie, kernkwaliteit/-kwadrant, Joharivenster, Korthagen, de kracht van complimenten, evalueren/reflecteren, didactisch coachen, vragenstellen, pro-actief/reactief, feedback, Koppelkaart, TA (Transactionele Analyse)

Bijeenkomst 3 Groepsdynamiek in Trainingen

- Groepsdynamische principes
- Groepsprocessen herkennen en groepsdynamica in de training
- Groepen leiden en sturen, niveaus in groepen, interactie begeleiden
- Jouw rol als trainer, staan voor de groep: contact maken en je houding
- Stimuleren van de transfer, de toepassing van het geleerde in de praktijk

- Ontwerpen en uitvoeren van activerende (online) werkvormen waardoor iedere deelnemer actief leert → Variëren met werkvormen → de aandacht van je deelnemers vasthouden
- Wanneer je beter kunt coachen dan kunt trainen en hoe je dat kunt doen
- Werkplekleren

Praktijkervaring: stage/oriëntatie bij een ervaren trainerskoppel gedurende een volledige training, aansluitend gekoppeld aan een ervaren trainer praktijkervaring opdoen.

VI. Achtergrondinformatie & Trainer skills per bijeenkomst

Bijeenkomst 1 Professioneel Trainen IMPACT methode			
Tijd	Onderwerp	Inhoud	Uitvoering
14:30 uur	Kennismaken	Werkveld -Pabo: besturen, scholen, rollen en taken	Wat heb jij in je leven tot nu allemaal geleerd? En wie waren daarbij betrokken?
15:00 uur	Verwachtingen en wensen	N.a.v. Intake	Verwachtingen, inzetten kwaliteiten en wensen
15:15 uur	Opzet training en programma van bijeenkomst 1	Inhoud training en programma bijeenkomst 1	Informereren
De IMPACT-methode • Trainersstijlen en leerstijlen, trainersvaardigheden; feedback en reflectie op je eigen kwaliteiten en ontwikkelpunten als trainer • Inzicht vergaren in je eigen stijl van trainen; word je bewust van je rol als trainer en je sterke en ontwikkelpunten en jouw overtuigingen en uniciteit als trainer • Leerdoelen bepalen; kennis, inzicht, vaardigheden, gedrag • Aansluiten bij (de leerbehoefte van) je doelgroep; verplaats je in de deelnemers, zodat zij zich gehoord voelen			
15:30 uur	I = Intelligent: weken met breintrucs en	Leerfasen en leerstijlen. Ervaringsleren van David Kolb gaat uit van leerstijlen en leerfasen om	Aan de slag met:

	meervoudige intelligenties	leerdoelen te bereiken. Kolb onderscheidt denkers, doeners, bezinners en beslissers. Jan vermuut hanteert vier leerstijlen: de reproductiegerichtte leerstijl, de toepassingsgerichtte leerstijl, de betekenisgerichtte leerstijl en de ongerichtte leerstijl. Manon Ruiters spreekt over de volgende leervoorkeuren: kunst afkijken, participeren, kennis verwerven, oefenen en ontdekken. Zetten we de drie invalshoeken naast elkaar, dan zie je als overeenkomst dat leren niet op één en dezelfde manier plaatsvindt. Voor opleiders en trainers daarom van belang de inhoud ook verschillend aan te bieden. De trainingsinhoud is verdeeld in kernsessies die de vier fasen in leren bevatten. De leerdoelen per sessie worden geformuleerd op het niveau van Toepassen zodat na afloop van een training de deelnemer iets kan reproduceren, uitleggen of toepassen in de praktijk. Om de deelnemers optimaal te laten leren zetten we een zevental breintrucs in, gebaseerd op de huidige kennis van de werking van het brein. Zie de powerpoint van de 1^e bijeenkomst. - Herhaling bieden - Actief aan de slag - Focus bieden - Zintuigen benutten - Emoties prikkelen - Rolmodel zijn - Klittenband aanbrengen Meervoudige intelligenties betekent slim kunnen zijn op verschillende manieren, volgens Howard Gardner. Elk van deze intelligenties heeft een plek in het brein en dat elk onderdeel 'kapot' kan gaan. Ieder mens bezit alle intelligenties maar niet in dezelfde mate. Scoor je hoog op een of meerdere intelligenties, dan is er sprake van talent. Binnen elke training minstens vijf intelligenties aan bod laten komen anders kunnen de deelnemers de training als saai en vermoeiend ervaren.	DDU : Denken, Delen, Uitwisselen Bouwen → Leerstijlen analyseren Kolb/Korthagen Kernkwaliteiten weten/signaleren en allergieën kunnen ombuigen. Breinleren → verschil in ervaring en beleving → Meervoudige intelligenties Dromen → Denken Divergeren → Assimileren
16:30 uur	Pauze		
16:45 uur	M = Motiverend en inspirerend,	Latijnse werkwoord movere, dat bewegen betekent. Door iemand te motiveren, breng je	

	o.a. door aantrekkelijke werkvormen	hem in beweging. Inspireren komt van het Latijnse in-spirare, dat letterlijk inademen of inblazen betekent. Breintruc Rolmodel gaat uit van inspiratie, je bent de bezielende leider en je blaast jouw kennis in de ander. Deelnemers over de streep trekken die niet voor jouw training hebben gekozen door ze te motiveren vanuit inhoud, competitie, leerstijlen, structuur en humor. Zie ook de powerpoint. Extrinsieke motivatie → straf of beloning → moeten Intrinsieke motivatie → drijfveer, verlangen → willen Drie onmisbare elementen bij het motiveren zijn: what's in it for me?, what is it to me?, what I mean. Motiveren via de inhoud; relevantie, juiste dosering van informatie, expert zijn, herkenbare voorbeelden, informatie up-to-date.	
17:55 uur	Stagemodel Pabo HR	Wat zit er in de trainingen rondom stagemodel: De Cyclus De BHE De Onderwijssituaties Het Go/No Go moment Het Eindgesprek De Koppelkaart Afstudeerfase - Leeruitkomsten	Informeren – delen - bespreken
17:20 uur	IMPACT	Volgende bijeenkomsten: P = Persoonlijk en veilig, maar met veel interactie A = Actief: als deelnemer ben je continue zelf actief C = Creatief: werken met eyeopeners, speelse werkvormen en via keuzemomenten T = Transfergericht: interessant en nuttig is mooi, maar mensen moeten het wel kunnen toepassen	
	Werkpleklerin	Volgende bijeenkomst	
17:25 uur	Verwerkings opdrachten	Uitleggen en verwerken	Leesopdracht Doornemen Handleiding Stage, m.n. onderdeel werkpleklerin.
17:30 uur	Afronden		

Bijeenkomst 2 Coaching vaardigheden & Werkplekleren

Tijd	Onderwerp	Inhoud	Uitvoering
14:30 uur	Opzet training en programma van bijeenkomst 2	Inhoud training en programma bijeenkomst 2 bespreken	Informeren
14:45 uur	Terugblik		
De IMPACT-methode			
15:00 uur	P = Persoonlijk en veilig, maar met veel interactie	Als trainer help je de deelnemers om het beste van zichzelf te geven en hun persoonlijke leerdoelen te verwezenlijken. Om dat te bereiken is de persoonlijke component onmisbaar. Door over jezelf en je eigen ervaringen te vertellen, schep je vertrouwen. Door aandacht te geven aan je deelnemers en hen respectvol te behandelen, creëer je veiligheid; een voorwaarde voor interactie en voor leren. • Van ik-gericht naar groepsgericht • Voorstellen en kennismaken • Namen onthouden • Wat als groepsleden elkaar al kennen • Oogcontact, de do's en don'ts • Hoe creëer je veiligheid in de groep • Waardering voor elkaar bevorderen • Mensen die veel aandacht vragen	
15:30 uur	A = Actief: als deelnemer ben je continue zelf actief	'Help mij het zelf te doen' is het motto van Maria Montessori. Eerst zelf nadenken. In de rol van trainer zet je het denken aan! Deelnemers vooraf activeren.	

		Activerend openen Doorlopend vragen stellen Ervaring laten opdoen Ervaringen uitwisselen Oefeningen nabespreken Energizen Groepen verdelen Subgroepen leiden Stilte De werkvormen verdubbelaar Toepassen van de stof Van push naar pull	
16:00 uur	Pauze		
16:15 uur	Formatief evalueren en summatief beoordelen	Zielloze instrumenten betekenisvol maken, bezielen. In zetten van 'Nudging'	
16: 45 uur	Coachen	Hoe coachingstools in te zetten bij bijv. het Eindgesprek Ijsberg (McLelland) ← → Logische Niveaus (Bateson) Miles Stones → Waar zou je willen komen?	Input deelnemers
17:15 uur	Afronden		

Bijeenkomst 3 Groepsdynamiek in Trainingen

Tijd	Onderwerp	Inhoud	Uitvoering
14:30 uur	Opzet training en programma van bijeenkomst 3	Inhoud training en programma bijeenkomst 3 bespreken	Informeren
14:45 uur	Terugblik		
De IMPACT-methode			
15:00 uur	C = Creatief: werken met eyeopeners, speelse werkvormen en via keuzemomenten	Creativiteit in trainingen hoeft niet te leiden tot een meesterwerk. Het is ook niet moeilijk of zwaar. Het is wel een hulpmiddel om de effectiviteit van trainingen te verhogen. Creativiteit = scheppend vermogen. Creatief denken is als atletiek voor de hersenen; nieuwe bruikbare oplossingen vinden voor je probleem of doorbrekingsdenken. Van divergeren (veel ideeën) naar convergeren (alles de fuik in) tot selecteren. HOW, NOW, WOW. Brainstormen Creatief via structuur Blokken van de deelnemers Eyeopeners Creativiteit door spanning Benut je omgeving Kleine aanpassing, groot plezier Deelnemers komen met verrassingen	
15:30 uur	T = Transfergericht: interessant en nuttig is mooi, maar mensen	Transfer op de werkvloer: 10 % trainers 20 % sparringsmaatje-co-trainer 70 % toepassen van het geleerde en ervaringen in de praktijk	

	moeten het wel kunnen toepassen	Gedragsverandering kost tijd Reflecteren van de deelnemers 'If you can dream it, you can do it' Walt Disney. Hij onderscheidde De Dromer, De Realist, De Criticus. Pecha Kucha Het geleerde kunnen toepassen Tussentijds evalueren Krachtige afsluiting training Slimme Transfertips	
16:00 uur	Ontwerpen van Trainingen	Kop – Romp – Staart Basis → invullen → Checken IMPACT-checker	
16:30 uur	Hoe overleef ik een training	Coherentie Cirkel → het beïnvloeden van Teamprocessen; warme en koude interventies. Forming → Storming → Norming → Performing ABC-schema van RET	Wat breng je in? Humor Structuur
17:00 uur		Input deelnemers	
17:30 uur	Afsluiten		

VII. Literatuur/Achtergrondinformatie

Formatieve en summatieve stage opdrachten, met hulpvragen (Uit: De Stagehandleiding)

Onderstaand is een overzicht gegeven van de formatieve en summatieve opdrachten die studenten in de praktijk uitvoeren als afronding van een thema, deel of cursus. LET OP: dit overzicht is niet uitputtend en kan in de praktijk door omstandigheden wijzigen.

Voltijd (incl. routes, februari- instroom en academische pabo) , thema's:

Jaar 1:	1. Ik, leraar	2. Taalgericht onderwijs	3. Leren lesgeven	4. Verantwoord lesgeven
	Studenten voeren voor de vakken owk, taal, rek, bo, mu, dr, be opdrachten uit die bijdragen aan zijn oriëntatie op het beroep en de opleiding.	Studenten voeren voor de vakken owk, rek, taal, gs, ak, n&t, dr, be, dr, mu, bo opdrachten uit, oplopend van kleine kring → grote kring → ontwerpen van een themahoek	Studenten ontwerpen 8 lessen en voeren deze uit voor de vakgebieden: Mu, dr, be, ak, n&t, gs, ne, rek.	Studenten analyseren de methodelessen spelling en rekenen, observeren hun werkplekbegeleider, voeren de geanalyseerde lessen uit en reflecteren hierop.
Jaar 2	5. Aanvankelijke leerprocessen	6. De leerling centraal	7. Omgevings-onderwijs	8. Onderzoek, creëer en verwonder
	Studenten verzamelen voorbeelden bij de theorie die op de HR is aangeboden over aanvankelijke leerprocessen.	Studenten ontwerpen 6 lessen en voeren deze uit waarbij de student aandacht besteedt aan adaptief werken, differentiatie, identiteitsontwikkeling en talentontwikkeling voor de vakgebieden: ne, rek, mu, dr, Eng en schrijven.		Studenten maken wekelijks een vlog over de inhoud van de HR en de toepassing hiervan in hun praktijk.
Jaar 3	9. Lesgeven in een superdiverse klas	10. Planmatig aansluiten bij onderwijsbehoeftes	11. Vakprofilering	12. Vakprofilering
	Oudersgesprekken voeren/bijwonen, interviewen van WPB: (lastige) gesprekken met ouders	- Interview WPB tav handelings- en opbrengstgericht werken; - Diagnostisch gesprek voeren met leerling (rekenen); - Analyse (cito) toetsgegevens begrijpend lezen.	Wereldvakken: Vijf lessen voor het gekozen vakgebied ontwerpen en uitvoeren; Twee lessen burgerschapsvorming ontwerpen. Kunstvakken: Twee maal drie lessen ontwerpen en uitvoeren.	

--	--	--	--

Deeltijd, delen:

Jaar 1:	1. Beroep in beeld	2. Inspirerend lesgeven	3. De leerling	4. Op pad (omgevingsonderwijs)
	Studenten lopen stage in de school en nog niet in een vaste klas. Zij hebben onderzoekopdrachten (observeren, uitzoeken, interviewen) voor de vakgebieden ne, rek en onderwijskunde gericht op de oriëntatie op het beroep.	Studenten ontwerpen voor Engels, wereld- en kunstvakken een les en voeren deze uit. Studenten	Studenten verzamelen beeldmateriaal van zichzelf t.b.v. een micro-analyse op pedagogisch handelen. Studenten voeren opdrachten uit voor bo, rek, schrijven.	Studenten ontwerpen een dagdeel omgevingsonderwijs waarbij de vakken n&t, gs, ak, dr, be, mu aan bod komen (vakintegratie) en voeren dit uit.
Jaar 2	5. Geïntegreerd onderwijs (Verhalend ontwerpen)		6. Vakprofilering	
	De student leert over de ontwikkelingskenmerken van de leerling in groep 1/2 en het pedagogisch en didactisch handelen dat passend is in deze groepen. De rol van spel, de rijke leeromgeving en het aansluiten bij de belevingswereld komen hierbij aan bod. De student bevraagt de werkplekbegeleider, observeert en beschrijft de situatie in de stageklas, met als doel theorie en praktijk te verbinden. Hoe zie ik deze ontwikkelingskenmerken terug in mijn klas en hoe wordt het onderwijs vorm gegeven?	Deel 5.2 Studenten ontwerpen een verhalend ontwerp en voeren dit uit in de stageklas.	Studenten vormen een schoolteam van 10-15 studenten. In het schoolteam ontwerpen en testen studenten wereldvak- en kunstvaklessen vanuit één van de doelen voor duurzame ontwikkeling van de Verenigde Naties. Zij maken hierbij gebruik van de didactiek van onderzoekend en ontwerpend leren en het cyclische creatieve proces om de nieuwsgierige en creatieve houding van bovenbouw leerlingen te stimuleren. Het schoolteam formuleert daarbij een visie op het wereldvak-, kunstvakonderwijs en de bijbehorende didactiek.	
Jaar 3	Deel 7: Zicht op...			
	.. de leerling De student gebruikt data en maak een: - Groepsplan begrijpend lezen; - Individueel handelingsplan rekenprobleem; - handelingsplan gedrag/werkhouding.	... ouders De student verdiept zich in de visie van de school op samenwerking met ouders en oefent met het voeren van oudergesprekken.	... de leerkracht De student verzamelt informatie over transitie momenten (gr 1,2 – 3 / gr 8 – VO)	.. de school De student verzamelt informatie bij verschillende actoren en bronnen op de stageschool om vanuit een persoonlijke visie een eigen schoolplan te schrijven

Tweejarige deeltijd en zij- instroom

	Blok 1	Blok 2	Blok 3	Blok 4
--	---------------	---------------	---------------	---------------

Jaar 1:	Blok 1: Wereldvakken: ontwerpen van één les voor ieder vakgebied				Blok 3: Rekenen: praktijkgerichte opdrachten t.a.v. ontwikkelingsproces van jonge kinderen (bv. inzet van prentenboeken en rekenmethodes)	
	Blok 2: Kunstvakken: ontwerpen en uitvoeren van een les voor ieder vakgebied.				Blok 4: Engels: toepassen van werkvormen en handvatten die tijdens de lessen op de HR zijn aangereikt.	
Jaar 2	Onderwijskunde blok 1 en 2: Student vergelijkt de theorie over <i>pedagogisch handelen, orde houden en veilig pedagogisch klimaat; didactisch handelen: werkvormen, differentiëren, leerlingenzorg/handelingsgericht werken, en ontwikkelingskenmerken, ouderbetrokkenheid, toetsen en leerlingvolgsystemen, vernieuwend onderwijs en geïntegreerd onderwijs: thematisch-, omgevingsonderwijs en verhalend ontwerpen</i> met zijn praktijk en voert hierover kleine opdrachten uit als dat passend is bij zijn niveau en praktijkcontext.				Blok 3 en 4: Onderwijskunde: Student vergelijkt de theorie over <i>pedagogisch en didactisch handelen, differentiatie, neuropsychologie en sociale psychologie</i> met zijn praktijk en voert hierover kleine opdrachten uit als dat passend is bij zijn niveau en praktijkcontext.	
	Blok 5 en 6: Zicht op...				Blok 7 en 8: Verdieping Kunst- en Wereldvakken	
	.. de leerling	... ouders	... de leerkracht	.. de school	Kunstvakken:	Wereldvakken: Voor elk van de wereldvakken een les ontwerpen en uitvoeren
	De student gebruikt data en maak een: - Groepsplan begrijpend lezen; - Individueel handelingsplan rekenprobleem; - handelingsplan gedrag/werkhouding.	De student verdiept zich in de visie van de school op samenwerking met ouders en oefent met het voeren van oudergesprekken.	De student verzamelt informatie over transitie momenten (gr 1,2 – 3 / gr 8 – VO)	De student verzamelt informatie bij verschillende actoren en bronnen op de stageschool om vanuit een persoonlijke visie een eigen schoolplan te schrijven		

Met welke hulpvragen kunnen we de verbinding theorie – praktijk stimuleren?

Maak gebruik van onderstaande hulpvragen tijdens bv. begeleidingsmomenten, Go- No Go en eindgesprekken. Door dit te doen zal de verbinding theorie – praktijk gemaakt worden en zal er een bijdrage worden geleverd aan de professionele identiteit.

Vragen passende bij een student die acteert op:

Niveau 1:

- Wat lees ik in de literatuur, wat hoor ik op de pabo en wat zie ik hiervan terug in mijn praktijk?
- Wat herken ik uit de theorie? Wat komt overeen? Wat niet? Wat is anders?

Niveau 2:

- Wat vind ik van de manier waarop de theorie in mijn praktijk terug te zien is?
- Hoe verklaar ik dat de theorie op deze manier in deze context terug te zien is?
- In hoeverre pas ik de theorie op de juiste manier toe in mijn handelen?

Niveau 3:

- In hoeverre passen de theorieën bij de context van mijn praktijk?

- Passen de theorieën bij mij? Waarom?
- Wat is mijn visie?

Niveau 4:

- Welke theorieën zijn er nog meer? Welke past bij mij en bij de context van mijn praktijk?
- Op welke theorie baseer ik mijn handelen?

VIII. Bronnenlijst

- ✓ Crasborn, J. & Buis, E. (2018/2019). *HOE-boek voor de coach*, tips, modellen en vragen voor werkgerelateerde individuele coaching. Uitgeverij Thema, Zaltbommel.
- ✓ Lingsma, M. (2012). *Aan de slag met Teamcoaching*. Uitgeverij Boom/Nelissen.
- ✓ Lingsma, M., Bolung, M., Brabander, R. de (2010). *Werkboek Teamcoaching en nu echt aan de slag*. Uitgeverij Nelissen.
- ✓ Mars, A. (2009). *Hoe krijg je ze mee?* Vijf krachten om een verandering te laten slagen. Uitgeverij Van Gorcum.
- ✓ Ploeg, I. van der, IR (2016). *Training 2.0*. De zes onmisbare elementen voor een succesvolle training. Uitgeverij Thema. Van Schouten en Nelissen.
- ✓ Ruiters, M. (2006). *Liefde voor Leren*. Over diversiteit van leren en ontwikkelen in en van organisaties. Kluwer, Deventer.
- ✓ Thaler, R. & Sunstein, C. (2019). *Nudge*. Naar betere beslissingen over gezondheid, geluk en welvaart. Uitgeverij Business Contact.
- ✓ Vermunt, J.D.H.M. (2007). *Docent van deze tijd : leren en laten leren*. Handboek Effectief Opleiden 45/142. PDF bestand.

IX. Bijlage 1: Profielschets trainer/coach voor de training 'Coach en Opleider in de school'

Visie op coaching

Onze visie op coaching gaat uit van het model van reflecteren op en bewustwording van achterliggende denkwijzen, aannames in het eigen professionele pedagogisch-didactische handelen. Door de coaching krijgt de professional in ontwikkeling een (her)interpretatie van waar hij in eigen gedrag en motivatie staat, waar hij naar toe wil en hoe dat geconcretiseerd kan worden. Daarbij zijn de eigen organisatievisie op onderwijs en de daaruit voortvloeiende doelen voor de leerlingen altijd het kompas waarmee gewerkt wordt. De gecoachte onderzoekt voortdurend de eigen kansen, potenties, blokkades en ontwikkelpunten in deze context en zet die om in effectief handelen. Deze integrale wijze van coaching is richtinggevend voor onze opleidingsvisie en opbouw. Vanuit deze visie op coaching plaatsen wij coaching tussen werkbegeleiding en supervisie in. Werkbegeleiding is vooral gericht op de praktische uitvoering van het werk. Het personeelslid krijgt informatie, adviezen en tips van een ervaren collega of van de schoolleiding over het reilen en zeilen binnen de school. Ook krijgt hij gerichte aanwijzingen hoe bepaalde kwesties in de school normaal gesproken worden aangepakt. Supervisie is gericht op reflectie op de eigen interactie en communicatiepatronen en de waarden, normen en gevoelens die daaraan ten grondslag liggen. Bij supervisie gaat het om verdere professionalisering van de beroepsbeoefenaar; de persoonlijke beroepsontwikkeling staat centraal.

De coach reflecteert op het eigen handelen, niet alleen op de directe ervaring met als doel dit handelen te verbeteren, maar zeker ook met gebruikmaking van theorieën en concepten over coaching.

De coach

- Is zich bewust van diverse concepten met betrekking tot begeleiding waarmee professioneel handelen binnen het onderwijs onderzocht en geanalyseerd kan worden;
- bakent coaching duidelijk af van andere begeleidingsmethodieken;
- formuleert helder en eenduidig wat het begrip coaching inhoudt en maakt daarbij gebruik van de informatie hierover uit de literatuur;

In de uitvoering is de coach de facilitator van de professionele, persoonlijke ontwikkeling, zowel in individuele situaties als in groepsverband. De coach beheerst hiertoe basis gesprekstechnieken en kan gerichte interventies kiezen.

De coach

- heeft, naast communicatieve vaardigheden, vaardigheden op het gebied van analyseren, feedback en advies geven, observeren en interpreteren;
- gaat in de coaching functioneel om met aspecten als contact, fasering in het begeleidingsproces, bewaken van voorwaarden voor de begeleiding, hanteren van de begeleidingsrelatie, zowel in individuele situaties als in groepsverband;

- faciliteert de voortgang van het coachingsproces met daartoe geëigende instrumenten; faciliteert de ontwikkeling tot zelfsturing en het nemen van eigen verantwoordelijkheid bij de gecoachte;
- kan inhoud en proces in de coaching onderscheiden;
- kan ontwikkelingsgericht beoordelen van behaalde resultaten van de gecoachte;
- stelt zich professioneel op als coach, laat door voorbeeldgedrag duidelijk blijken wat een goede coach is en doet;
- kan reflecteren op eigen handelen en ontwikkeling als coach;
- kan eigen handelen vanuit theoretisch kader onderbouwen;
- stemt in houding en gedrag af op gecoachte bijvoorbeeld door verschillende leerstijlen te hanteren;
- hanteert kennis van en inzicht in (sub)culturele achtergronden op adequate wijze;
- handelt volgens de basisprincipes van transculturele communicatie;
- organiseert coachingsmomenten die duidelijk en succesvol beantwoorden aan de doelen, structuur en cultuur van de organisatie; werkt contextgericht (kan vorm geven aan meervoudige partijdigheid en verbindend communiceren);
- gaat flexibel om met de steeds wijzigende praktijken van begeleiding en begeleidingsvragen en ziet duidelijk de proceskant van de ontwikkeling in de praktijk.
- heeft globaal inzicht in het ontwikkelingsproces waarin de eigen school zich bevindt;
- is zich bewust van zijn eigen rol en plek in de organisatie en handelt daarnaar;
- maakt een verbinding tussen de organisatiecultuur en -structuur van de school en de mogelijkheden op het gebied van begeleiding;
- formuleert voor het begeleidingsbeleid uitgangspunten die voortkomen uit een duidelijke visie op begeleiding.

Een professionele houding wordt vooral ontwikkeld door reflectie op eigen ervaringen. Dit uitgangspunt is richtinggevend voor de manier waarop de training is georganiseerd en de manier waarop er gewerkt en geleerd wordt.

Het samen leren in een professionele leergroep is een belangrijk onderdeel van het opleidingsmodel. Er is aandacht voor het groepsproces, zodat de deelnemers met elkaar vertrouwd raken en met eigen onzekerheden en twijfels durven te komen. Als dat lukt, ontstaat een vorm van leren waarbij de deelnemers eigen vanzelfsprekendheden kunnen loslaten en nieuwe mogelijkheden in zichzelf en anderen kunnen ontdekken. Het principe van zelfsturing is hierbij mede richtinggevend. Door in de bijeenkomsten veel te oefenen met de rol van coach, leren de deelnemers hoe het is om te reflecteren op het eigen handelen. Ze leren feedback te vragen, te geven en te ontvangen. De opleiders gaan uit van het concept van congruent opleiden. Dit betekent dat zij in hun houding en didactisch handelen een voorbeeld zijn voor het gedrag dat de deelnemers dienen te ontwikkelen. Zij stimuleren het zoekgedrag, experimentervermogen en de zelfsturing van de deelnemers.

X. Urenoverzicht en tijdsplanning 2022-2023

Data	13 april, 11 mei, 22 juni
Tijden	14:30 tot 17:30 uur
Locatie	Hogeschool Rotterdam Museumpark 40
Kosten	n.v.t.
Investering:	
Uren Bijeenkomsten	3x3 uur = 9 uur
Uren verwerkingsopdrachten	3x3 uur = 9 uur
Stage/oriëntatie praktijk	4x3 uur = 12 uur
Totaal uren investering	30 uur