

## Training 'Coach en opleider in de school'



## Beste deelnemer,

Voor je ligt het eerste deel van de reader dat hoort bij de training 'Coach en opleider in de school'. Deze training komt voort uit het OS BOSS po-project (OpleidingsSchool Beter Opleiden in Samenhang en Synergie primair onderwijs), en aansluitend ook het AOS3R-traject (Aspirant OpleidingsSchool Regio Rotterdam Rijnmond (3R), waarin het realiseren van de opleidingsschool een belangrijke plaats inneemt.

De rol van de werkplekbegeleider binnen de opleidingsschool is hierin belangrijk. De werkplekbegeleider dient niet alleen over coachvaardigheden te beschikken, maar weet deze in te zetten en af kunnen stemmen op de fase waarin een student zich bevindt. Ook zal de werkplekbegeleider in samenwerking met de Pabo, begeleidingsafspraken maken, waardoor taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden duidelijk zijn voor alle partijen. Begeleidende belangrijke bron hierbij is de *Stagehandleiding Pabo Hr*, die jullie ook toegestuurd krijgen per mail.

De totale training bestaat uit 4 bijeenkomsten waarin we met elkaar aan het werk gaan. Tijdens de bijeenkomsten worden theorie, technieken en modellen uitgelegd en geoefend. Aan het eind van een bijeenkomst wordt het huiswerk voor de volgende bijeenkomst besproken. Coachen is een vaardigheid en kun je d.m.v. veel oefenen en doen voor een groot deel je eigen maken. We verwachten dat jullie tijd en energie stoppen in het uitvoeren van het huiswerk.

Deze reader bevat studie- en werkmateriaal. Het studie- en werkmateriaal wordt per training uitgedeeld. De uiteindelijke reader is niet volledig. Er is een groot aanbod van theorieën, modellen en artikelen rondom coachen en opleiden in de school. Wij hebben een kleine selectie voor jullie gemaakt. Mocht je zelf interessante aanvullingen hebben, zijn deze natuurlijk van harte welkom.

We wensen je veel leesplezier en hopen dat je door de training 'Coach en opleider in de school' interessante leerervaringen op kunt doen.

Namens de trainers-coaches.

Miek Mulder	<a href="mailto:m.mulder@hr.nl">m.mulder@hr.nl</a>
Marjolein Molenaar	<a href="mailto:m.molenaar@hr.nl">m.molenaar@hr.nl</a>
Marlies Rietkerk	<a href="mailto:m.rietkerk@hr.nl">m.rietkerk@hr.nl</a>
Lenneke Lobker	<a href="mailto:h.m.lobker@hr.nl">h.m.lobker@hr.nl</a>

# Inhoudsopgave

## 1. Inleiding

- 1.1 Beschrijving training “Coach en opleider in de school”
- 1.2 Doelen en doelstellingen

## 2. Training 1

- 2.1 Curriculum: Samen opleiden - Stagehandleiding / Curriculum/ PABO/ Jaar 1
- 2.2 Coaching: Pro actief – re-actief → Schema Van Setten / De piramide van Bateson → Logische niveaus

## 3. Training 2

- 3.1 Curriculum: Informatie stage: BHE dossier /de rollen /stagehandleiding /Jaar 2/ Onderwijssituaties
- 3.2 Coaching: De 4A's / Vragen stellen / Bekijken van gevoerde gesprekken / Evaluatie en reflectie

## 4. Training 3

- 4.1 Curriculum: Informatie stage en curriculum Jaar 3 / Werkplekleren
- 4.2 Coaching: Evaluatie en reflectie / Koppelkaart / Feedback

## 5. Training 4

- 5.1 Curriculum: 1<sup>e</sup> handsleren / Stagehandleiding /LIO-afstudeerstage / STARR
- 5.2 Coaching: Didactisch coachen / Kern-Kwaliteiten / Positieve psychologie

## 6. Bronnen

## 7. Bijlagen

- 7.1. Overzicht inhoud programma van de trainingen
- 7.2. Huiswerk Trainingen 1, 2 en 3.
- 7.3. Observatieformulier
- 7.4. Coachingsterminologie

# 1. Inleiding.

## 1.1 Beschrijving Training 'Coach en opleider in de school'.

### *Inleiding*

Deze training is een onderdeel van OS Boss po. OS Boss po leidt leerkrachten op in een leeromgeving waarin het werken in de Rotterdamse context centraal staat. Bij OS Boss po 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.

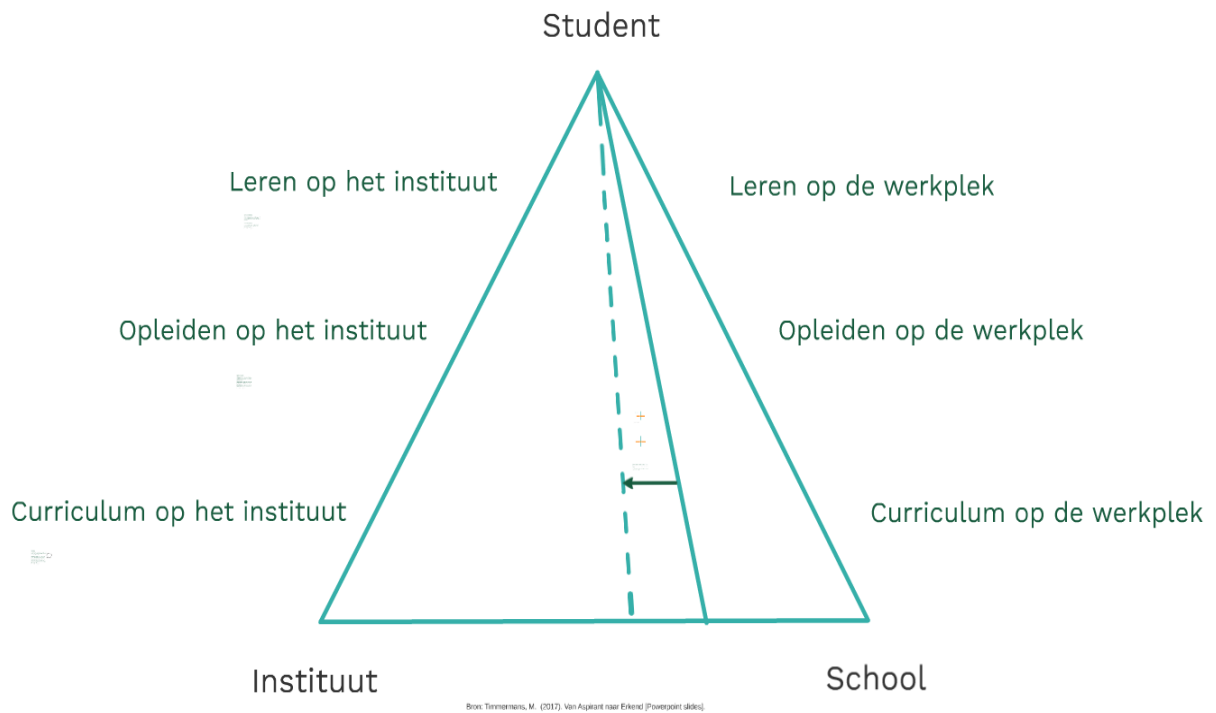
De werkplekbegeleider zorgt voor een optimale koppeling tussen leerwensen aan de student en mogelijkheden op de werkplek. Hierbij kan hij de student leren kijken naar hoe de leeromgeving is ingericht en wat ze daarvan kunnen leren en biedt hij leermogelijkheden en activiteiten om competentieontwikkeling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

OS BOSS po en AOS3R



*Model: Samen Opleiden.*

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 van Samen Opleiden

Bewustwording en ontwikkeling van competenties/bekwaamheden van de werkplekbegeleider

Waar staat de geaccrediteerde OS BOSS po en de AOS3R voor?

Probeer de essentie van het Samen Opleiden uit bovenstaande beschrijving te verwoorden?

Welke vorm heeft het Model Samen opleiden en hoe kun je dit model 'lezen'?

## 1.2 Doelen en doelstellingen: de taken van de werkplekbegeleider (wpb):

- 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 verbindingen 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.

# 1. Training 1

Inhoud programma:

- Kennismaking
- Opzet training
- Samen opleiden
- Stagehandleiding / Curriculum/ PABO/ Jaar 1
- Pro actief – re-actief
- Schema Van Setten
- De piramide van Bateson – Logische niveaus

Doelstellingen

De werkplekbegeleider:

maakt kennis met de deelnemers en trainers

maakt kennis met de opzet en inhoud van deze scholing

ontvangt informatie over het curriculum van de Pabo

kan vertellen wat er verstaan wordt onder 'de basishouding en voorbeeldrol'

is zich bewust van eigen professionele identiteit

kan het schema van 'Van Setten' toelichten

kan het verschil aangeven tussen begeleiden en sturen

maakt kennis met 'leiden', 'begeleiden' en 'coachen' van het leren op de werkplek

maakt kennis met de Logische niveaus uit de piramide van Bateson.

Huiswerk (zie ook bijlage 2):

- ✓ Bewust gesprekken voeren met de Logische Niveaus in je achterhoofd en neem een gesprek op.
- ✓ Meebrengen onderwijssituatie/casus.
- ✓ Doorlezen de stagehandleiding Pabo en eventuele vragen meenemen naar de volgende bijeenkomst (blz 1-13).
- ✓ Lees in de reader Training 1 en 2 en beantwoord voor jezelf de blauwe vragen.



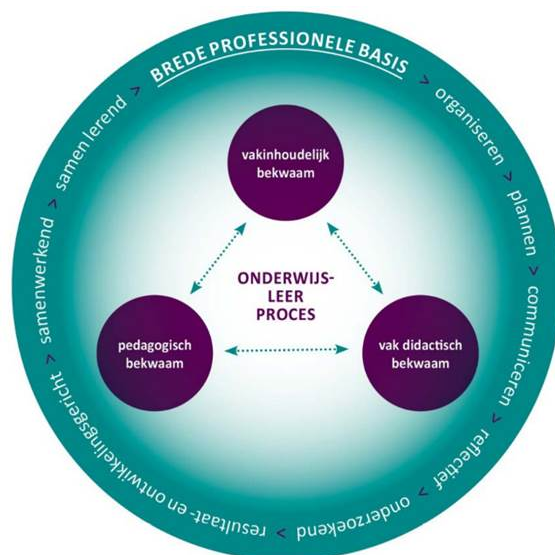
## 2.1 Curriculum

Zie ook het document stagehandleiding (niet in deze reader aanwezig).

### Beroepsbekwaamheid pabo HR.

#### Brede professionele basis

Om als leraar te kunnen starten dient hij te beschikken over een brede professionele basis (zie Figuur 1).



Figuur 1. Een brede professionele basis en de kern van het beroep (Onderwijscoöperatie, 2014)

De brede professionele basis openbaart zich in *vakinhoudelijke, vakdidactische en pedagogische bekwaamheid* en de interactie daartussen. De leraar geeft onderwijs en laat zijn leerlingen leren in een interactief leerproces. Op basis van zijn kennis en kunde geeft de leraar vorm aan zijn onderwijs en maakt hij keuzes in wat hier en nu voor deze leerling en deze groep leerlingen moet gebeuren. De leraar stimuleert het leren van zijn leerlingen en draagt daarmee bij aan hun ontwikkelkansen en -perspectieven. De leraar zoekt daarbij steeds naar een goede balans tussen de overdracht van kennis en vaardigheden, het leerproces, het leren denken en het meer zelfstandig leren van de leerlingen. De leraar organiseert het leren, begeleidt, stimuleert en motiveert. Hij sluit zo goed mogelijk aan bij de mogelijkheden, de sterke en de zwakke kanten van de leerlingen. De leraar heeft een maatschappelijke opdracht en speelt een belangrijke rol in de vorming van zijn leerlingen tot zelfstandige en verantwoordelijke mensen die hun weg kunnen vinden in de maatschappij. De leraar deelt deze verantwoordelijkheid met collega's, ouders en anderen die voor de leerlingen verantwoordelijk zijn. De leraar is verantwoordelijk voor de inhoud van zijn onderwijs (vakinhoudelijk bekwaam) en de manier waarop zijn leerlingen die inhoud leren (vakdidactisch bekwaam). Daarnaast is hij verantwoordelijk voor een veilig, ondersteunend en stimulerend leerklimaat (pedagogisch bekwaam) (Staatsblad, 2017; Onderwijscoöperatie, 2014). De drie bekwaamheden (vakinhoudelijk, vakdidactisch en pedagogisch) zijn vertaald naar bekwaamheidseisen met een opbouw in vier niveaus. De student doorloopt de niveaus gedurende de opleiding.

De professionele basis van een leerkracht uit zich naast de drie bekwaamheden in aspecten als *organiseren, samenwerken, samen leren, onderzoeken, communiceren, plannen, reflecteren* (Sluijsmans & Van der Klink, 2017). Zie ook de stagehandleiding 2021-2022 Pabo HR.

Welke drie bekwaamheden zijn er?

Welke vaardigheden zijn er naast de 3 bekwaamheden een onderwerp van gesprek met de student (buitenste schil)?

Welke rol kun je als wpb hierin oppakken?

## 2.2 Coaching

### Basishouding van de coach

Een techniek om altijd de regie te hebben en te houden over situaties.

Ga stevig staan of zitten. Concentreer je op je zwaartepunt en breng dat zo laag mogelijk. Adem een paar keer diep in en uit en ontspan je lichaam. Voel de ontspanning in je lichaam.

Stel de interne vragen:

- Wat vraagt de situatie van mij?
- Wat wil ik bereiken?
- Wat zijn mijn regieaanwijzingen?
- Hoe zorg ik ervoor dat ik bij mijn regie blijf?

Start pas de communicatie met de ander als je alles voor jezelf onder controle hebt. Blijf jezelf onder controle houden ook al probeert de ander je af te leiden of van de wijs te brengen. Moedig jezelf hierin aan. Vertraag je handelen.

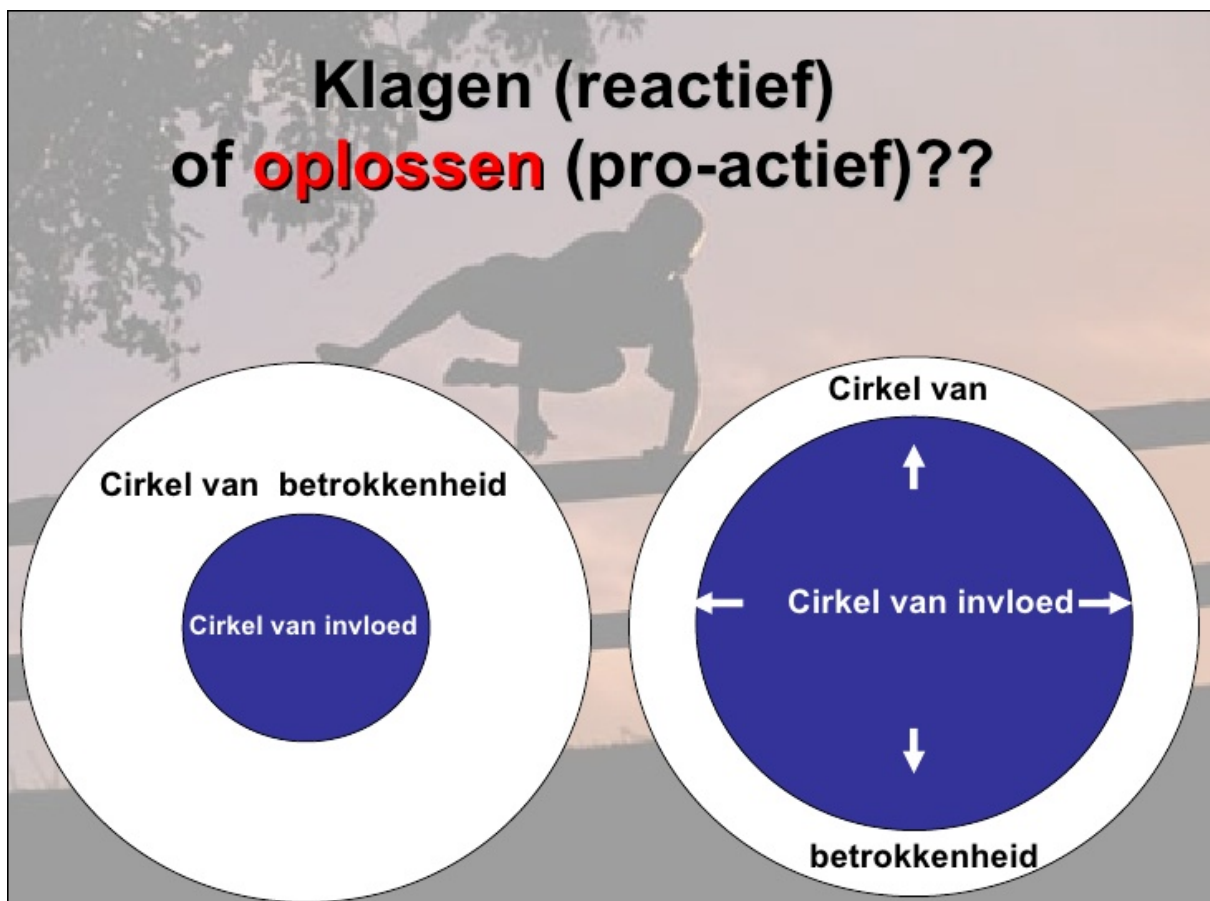
Consequenties van de basishouding

Reactief	Proactief
Direct reageren zonder bewuste keuze	Een stap achteruitzetten om naar de situatie te kunnen kijken en tijd te hebben om een juiste interventie te kiezen
Emoties Worden niet besproken	Gevoelens Worden bespreekbaar gemaakt
Directe reactie	Ruimte voor eigen reflectie en afstemming
Associatie: Verbondenheid, nabijheid	Dissociatie; Afstand nemen
Snelle reactie	Vertraagde reactie
Geen tijd om na te denken	Bedenktijd
Primair handelen	Secundair handelen
Reageren vanuit wat je bekend is	Onderzoeken en afwegen
Terugkerende patronen	Nieuw gedrag onderzoeken

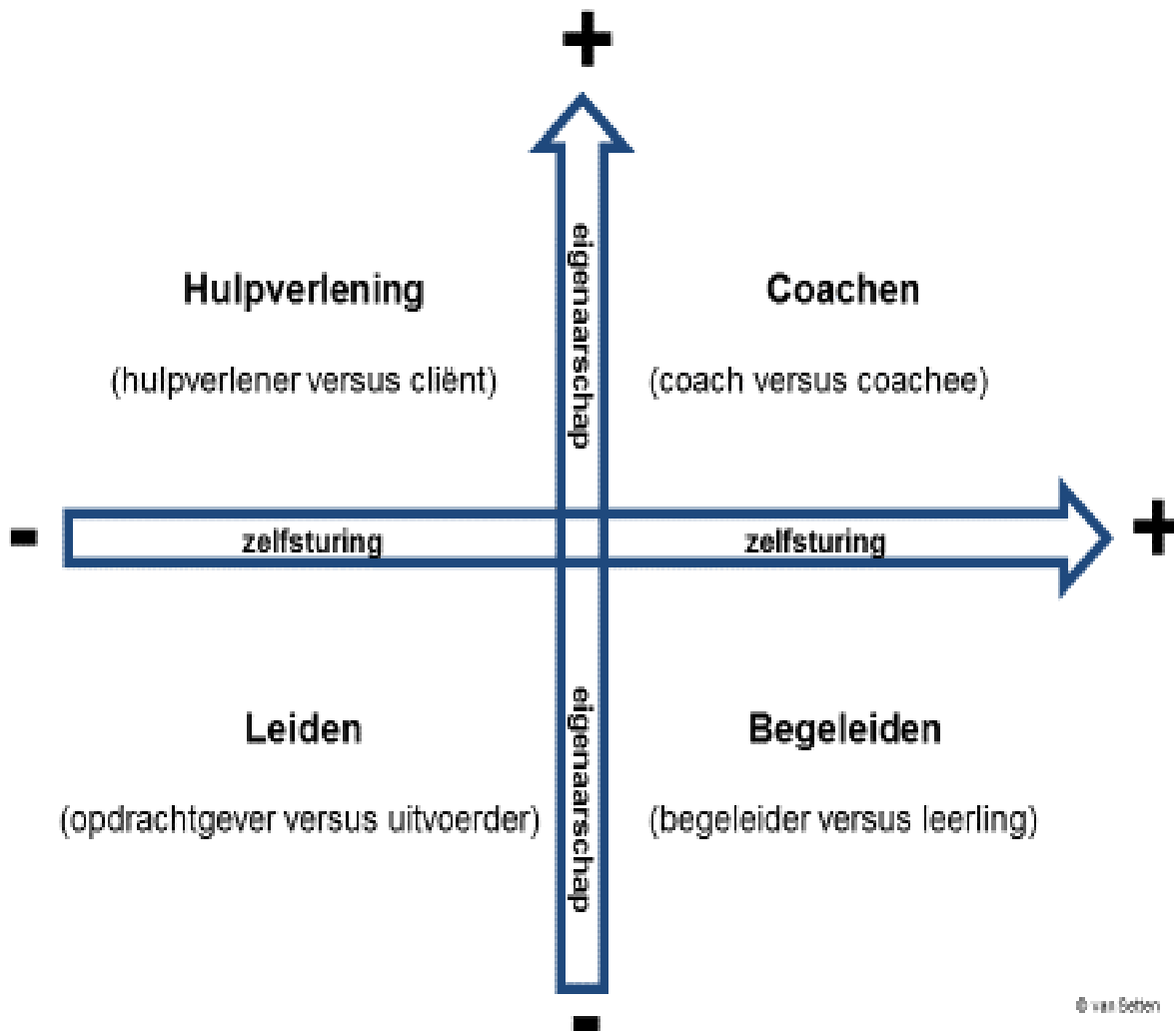
## Pro-actief / Re-actief.

Hoe kun je de cirkel van invloed vergroten?

1. Wees pro-actief
2. Handel zelf in plaats van laten gebeuren
3. Luister naar eigen signalen
4. Ga uit van hetgeen je wilt bereiken
5. Hou je niet bezig met zaken waarop je geen invloed hebt
6. Je maakt zelf je keuzen en draagt bewust de consequenties



## Schema van Setten



## Logische niveaus



### Principe van het model van Neurologische niveaus

Het model van (neuro)logische niveaus is ontwikkeld door Gregory Bateson en bestaat uit 6 niveaus. Dit model beschrijft zes niveaus, die allen van belang zijn als het om gedragsverandering en leren gaat (bewust en vooral onbewust). Het model gaat ervan uit dat zaken op ieder niveau doorwerken op de onderliggende niveaus (zowel bekrachtigend als beperkend). Een verandering op het niveau "identiteit" heeft veranderingen op de 4 onderliggende niveaus tot gevolg, terwijl een verandering op het niveau van "gedrag" alleen resulteert in veranderingen op het niveau "omgeving". Veranderingen op lagere niveaus kunnen soms ook resulteren in veranderingen op hoger liggende niveaus. Dit model laat zien dat het gedrag van mensen de resultante is van een groot aantal zaken die grotendeels binnenin op onbewust niveau afspelen.

Een korte uitleg van de niveaus en de centrale vraag die hierbij hoort:

### **Spiritualiteit/missie: Waartoe? Wat wil je precies en waar naartoe?**

Het niveau van spiritualiteit/missie is niet religieus bedoeld; spiritualiteit verwijst naar het grotere geheel waarvan je deel uitmaakt. Wanneer je het spirituele niveau kunt begrijpen, begrijp je de relatie tussen jezelf en het grotere systeem, en de betekenis van deze relatie.

Met systeem wordt bedoeld dat elk individu, elke groep, elke onderneming een relatie heeft met een directe omgeving, die op haar beurt weer onderdeel is van een grotere omgeving. Enzovoorts: een WIJ-systeem in tegenstelling tot een IK systeem. Een verandering van een onderdeel van het systeem beïnvloedt het gehele systeem. Het is voor organisaties belangrijk te beseffen deel uit te maken van een groter systeem. Bij het modelleren van bedrijven die ook op de lange duur succesvol waren en in staat zijn te blijven ontwikkelen en te groeien, bleek dat een van de belangrijkste kenmerken waarmee zij zich van andere bedrijven onderscheidde, de aandacht was die zij gaven aan het grotere systeem. Dit zijn bedrijven die ecologische missies hebben, zich bewust zijn van het grotere geheel waarvan ze deel uitmaken, tevens bijdragen aan dat grotere geheel. Een reisorganisatie bijvoorbeeld zal dan aandacht hebben voor het effect dat ze heeft op de landen waarmee ze zaken doet, een technische onderneming zou zich ervan bewust zijn wat de invloed is van haar ontdekkingen op het milieu, en een school zou zich bezig kunnen houden met de vraag wat zij de leerlingen mee wil geven, anders dan de vakkennis die zij volgens haar curriculum biedt.

### **Identiteit: Wie ben ik?**

Het gaat hier over hoe je over jezelf als persoon denkt. Of hoe de organisatie over zichzelf denkt. Het heeft met het werkwoord 'zijn' te maken. Alle opmerkingen met 'ik ben' staan op het niveau van identiteit. Voorbeelden: Ik ben een optimist. Ik ben verlegen. Ons call center is professioneel en richt zich op de top 100 bedrijven.

### **Overtuigingen en normen en waarden: Waarom? Wat stuurt jou en waarom?**

Overtuigingen zijn beweringen over jezelf, jouw bedrijf, andere mensen, de wereld om je heen, die voor jezelf waarheid bevatten. Je verbindt er gevoelens aan, omdat deze overtuigingen belangrijk voor je zijn. Realiseer je wel dat overtuigingen het tegenovergestelde zijn van feiten. Feiten zijn meetbaar en waarneembaar. Overtuigingen beïnvloeden je gedrag. Dit is tevens het niveau van de motivatie. Voor de organisatie betekent dit, dat de overtuigingen die er heersen door de medewerkers worden uitgedrukt. Is het gedrag niet congruent met hetgeen de organisatie als haar overtuigingen propageert, dan zijn deze overtuigingen slechts 'kretes', misschien afkomstig uit handboeken over management of uit nieuwe stromingen waar nog niemand echt 'van overtuigd' is. Als overtuigingen alleen van boven opgelegd zijn, kan dat in de organisatie leiden tot behoorlijke problemen, omdat het gedrag in de dagelijkse praktijk niet congruent kan zijn met hetgeen als nieuwe overtuiging naar medewerkers en buitenwacht is gelanceerd. Daarom dienen de overtuigingen van een organisatie afkomstig te zijn van de medewerkers zelf, willen ze effect, draagvlak hebben. Hetzelfde geldt voor normen en waarden! Voorbeelden: Niet effectief: ik zal nooit leren verkopen. Effectief: ik ben bereid om te leren wat verkoop precies voor mij en voor de klant betekent.

### **Vaardigheden: Hoe? Hoe doet iemand wat hij doet?**

Vaardigheden zijn de vermogens, kwaliteiten, talenten, hulpbronnen (resources) van de organisatie en van de medewerkers. Dit niveau vormt de spil van de logische niveaus. Door het toevoegen van vaardigheden kunnen veranderingen in positieve zin tot stand komen. Organisaties besteden de meeste energie en gelden aan het vergroten van vaardigheden van hun medewerkers. Het is belangrijk te beseffen dat de bereidheid om iets nieuws te leren ondersteund moet worden door een overtuiging van de betrokkenen dat dit ook echt de moeite waard is. Uitgaande van een gewenste gedragsverandering kun je kijken welke vaardigheden hiervoor nodig zijn; of je de nieuwe vaardigheid simpelweg kunt vertalen naar gedrag of dat eerst een verandering op een niveau hoger nodig is. Start je echter op het

hogere niveau, dat van overtuigingen, dan is altijd veranderingsbereidheid het gevolg. Voorbeelden: taal, spreekvaardigheid, luisteren, samenvatten, vragen stellen, behoeften bepalen.

### **Gedrag: Wat? Wat doet iemand verbaal en non-verbaal?**

Gedrag is dat wat voor de ander zintuiglijk waarneembaar is, wat je van een ander op een videoband zou kunnen zetten (geur en smaak vallen dan helaas weg, maar wel houding, gebaren, doen en laten, stemgeluid, hoog/laag, stil enz.). Gedrag is het topje van de ijsberg. Onder de zeespiegel zitten doel, identiteit, overtuigingen, vaardigheden, gedachten en gevoelens. Hoe preciezer de organisatie gewenst gedrag beschrijft, hoe gemakkelijker het voor de werknemers is om de opdrachten te begrijpen.

### **Omgeving**

Omgeving is alles buiten het individu of de organisatie. Letterlijk wat om je heen is, plekken als het gezin, vriendenkring, klantenkring. Voorbeeld: Ons bedrijf is even buiten het centrum gelegen. Het bedrijf is gevestigd in Amsterdam. Het call center is open van 08.00 uur tot 20.00 uur. De medewerkers hebben telefonisch contact met de klanten.

### **Coaching volgens de logische niveaus**

In elke context, of het nu om een persoonlijke vraag of om een organisatievraagstuk gaat, richten de interventies van de coach of organisatieadviseur zich op verandering op één of meer van deze niveaus. Zo zal kortdurende coaching en training vooral ten doel hebben verandering op omgevings-, gedrags- en vermogensniveau te bewerkstelligen. Zoals in het model te zien is, werken we op deze niveaus altijd binnen een grotendeels bewuste realiteit, die overwegend rationeel benaderd kan worden.

Bij elke gedragverandering spelen de bijbehorende overtuigingen en het beeld dat men van zichzelf of de organisatie heeft (identiteit) echter een zeer belangrijke rol. Zolang deze niet passen bij de gewenste vermogens en het gewenste gedrag in die bepaalde omgeving, is verandering onmogelijk. Daarom gaat gedragsverandering altijd gepaard met het aanpassen, verruimen of veranderen van overtuigingen en zelfbeeld. Lange veranderingstrajecten binnen organisaties leggen sterk de nadruk op de benodigde verandering in ‚attitude‘ (overtuigingen) en het zelfbeeld (identiteit) dat daarbij hoort. Identiteit en overtuigingen zijn twee aspecten binnen de menselijke geest (en binnen organisaties) die deels bewust, maar voor een groot deel ook onbewust zijn. Daarom is de bewustwording van de sturende overtuigingen en het sturende zelfbeeld een belangrijk en vaak tijdrovend onderdeel van een begeleidingstraject.

Voorbeeld: Indien je als overtuiging hebt “ik word niet gewaardeerd” zal dit automatisch zijn weerslag hebben op je capaciteiten, je gedrag en hoe je op je omgeving reageert. Hoe hoger het niveau waarop de coaching plaatsvindt, des te krachtiger en meer beklijvend is het effect.

De onderste twee niveaus (gedrag en omgeving) zijn uiterlijk waarneembaar. Het volgende niveau (vaardigheden, capaciteiten & vermogens) is slechts deels uiterlijk waarneembaar. De bovenste 3 niveaus zijn normaal gesproken niet uiterlijk waarneembaar (zowel voor de persoon in kwestie als zijn/haar omgeving). Hoe hoger het niveau, des te moeilijker de zaken die hier spelen zijn te achterhalen.

Dit model bevestigt de ervaringen van veel mensen, dat het ongewenste gedrag niet verdwijnt ook al verandert de omgeving (andere baan, andere partner, ander huis etc.). Na verloop van tijd zal ook in een andere omgeving hetzelfde patroon qua gedrag weer zichtbaar worden.

Het zelfbewustzijn van mensen is vanuit dit model eenvoudig uit te leggen. De mate waarin men op bewust niveau zichzelf kent en hier naar leeft op alle niveaus.

De mate van zelfbewustzijn bepaalt in grote mate de toegang die men heeft tot de hogere niveaus en het maximale niveau waarop optimale coaching kan plaatsvinden. Coaching op het niveau van gedrag of

15



omgeving heeft een beperkte toegevoegde waarde omdat het aan de oppervlakte blijft en niet tot de kern doordringt. Door te coachen op het niveau van overtuigingen, veranderen zowel de vaardigheden (bijvoorbeeld vanuit neutraliteit feedback geven) als het gedrag (veelal de oorspronkelijke klacht).

### **Wat doe je als je coacht volgens de logische niveaus?**

Gericht op de omgeving, kom je als leider alleen tussen beide als er iets misgaat.

Gericht op gedrag, is je bekrachtiging gebaseerd op handelingen van de medewerkers.

Op het niveau van capaciteiten is je beïnvloeding gericht op het stellen van heldere doelen en het stimuleren van intellectuele processen.

Gericht op het beïnvloeden van overtuigingen en waarden, inspireer je groepsleden op het vlak van individuele motivaties en criteria.

Beïnvloeding op het niveau van identiteit, geeft medewerkers een gevoel van een hoger doel en ben je een rolmodel dat medewerkers willen volgen. Heb je respect en vertrouwen.

### **Hoe**

De logische niveaus volgen elkaar op. Uit je identiteit ontstaan jouw overtuigingen. Van daaruit ontwikkel je vermogens. Deze vermogens of capaciteiten zijn de basis voor je gedrag. Je gedrag wordt beïnvloed door de omgeving. Omgevingsfactoren op het werk kunnen bestaan uit; collega's, klanten, werkplek, computer, leidinggevendenden, kleuren. Kortom alle externe factoren die jouw gedrag kunnen beïnvloeden.

Wanneer je je doel stap voor stap van 'omgeving' tot 'spiritualiteit/missie' langs de logische niveaus legt, dan krijg je bruikbare informatie over het doel en jezelf. Wanneer je bijvoorbeeld ergens niet helemaal gelooft in het doel (...ik zal het proberen maar ik verwacht dat het haast niet mogelijk is) dan zal je dit op overtuigingsniveau tegenkomen. Dan is het wenselijk om het doel bij te stellen of om aan je overtuigingen te werken. Ook kan het voorkomen dat je wel bepaalde vermogens hebt (buiten het werk, bijvoorbeeld in de sport of in de relatie) maar dat deze niet uitkomen op gedragsniveau (tijdens het werk). Bekende uitspraken zijn: "het zit er in, maar komt er niet uit (hij kan het wel, maar doet het niet). Hierbij kunnen de logische niveaus inzicht geven waarom je je doel of vermogens niet haalt. Vraag jezelf af; wat houdt mij tegen? Ga daarmee vervolgens weer langs de niveaus.

**Bron:** [www.quality-contact.nl](http://www.quality-contact.nl)

Uit welke niveaus bestaat de piramide van Bateson?

Welke betekenis kun je koppelen aan elke laag?

## Meer over logische niveaus in schema:

6	Missie	Waar ben ik een onderdeel van? Welke visie leeft er? Van waaruit? Waar door word je geïnspireerd?
5	Identiteit	Wie <b>ben ik</b> ? Wat <b>wil ik</b> ? Vanwege wat in mij? Wie? <i>Betekeningen en waarden</i>
4	Overtuiging	Wat <b>vind ik</b> ? Wat is belangrijk? Waartoe? <i>Meningen, oordelen en standpunten</i>
3	Vaardigheden	Wat <b>kan ik</b> ? Welke richting gaat dat op? Wat zit in mijn vermogen. <i>Bekwaamheden en competenties</i>
2	Gedrag	Wat <b>doe ik</b> ? Wat? <i>Ketens van activiteiten</i>
1	Omgeving	Waar <b>reageer ik op</b> ? Waar wanneer en met wie <i>Situatie</i>

- Een hoger niveau organiseert de informatie op de onderliggende niveaus
- Verandering op een lager niveau kan verandering op een hoger niveau opleveren en andersom
- De oplossing ligt doorgaans op een ander niveau dan het probleem
- Verandering komt op elk niveau op een andere wijze tot stand

<b>Logische niveaus</b>	<b>Mogelijke vragen</b>	<b>aantekeningen</b>
Missie	<p>Wat hoop je dat de kinderen van jou zeggen?</p> <p>Welke belangrijke waarden hoop jij dat ze van je overnemen?</p> <p>In hoeverre is leraar zijn een beroep of "roeping"?</p>	
Identiteit	<p>In hoeverre vind je dit vak een uitdaging?</p> <p>Hoe lang denk je dit vak te gaan doen?</p> <p>Wat hoop je dat het je oplevert?</p>	
Overtuiging	<p>Wat vind je belangrijk dat kinderen leren?</p> <p>Hoe zie jij de rol van de ouders op school?</p> <p>Wat verwacht jij van je toekomstige collega's?</p>	
Vaardigheid	<p>Welk vak geef jij het liefst?</p> <p>Waar ben jij goed in, wat je kunt gebruiken in jouw klas?</p> <p>Welke onderdelen van het leraarschap vind je niet leuk om te doen?</p>	
Gedrag	<p>Wat mogen jouw kinderen wel of niet?</p> <p>Welke activiteiten vinden er zeker plaats?</p> <p>Welke regels geef je extra aandacht?</p> <p>Wat mogen ouders in jouw klas?</p>	
Omgeving	<p>Welke schoolomgeving heeft indruk op jou gemaakt en waarom?</p> <p>Hoe zou jij jouw klas inrichten?</p> <p>Welke voorzieningen zou jij heel graag willen hebben?</p> <p>Hoeveel kinderen kun jij hebben?</p> <p>Hoe zou jouw dag/weekrooster eruit zien?</p>	

## 2. Training 2

Inhoud programma:

- Informatie stage: BHE dossier /de rollen /stagehandleiding /Jaar 2
- De 4A's
- Vragen stellen
- Onderwijssituaties
- Bekijken van gevoerde gesprekken
- Evaluatie en reflectie

Doelstellingen

De werkplekbegeleider:

maakt kennis met de Logische niveaus uit de piramide van Bateson.

kan werken met de stagehandleiding en BHE

kent de verschillende soorten vragen en maakt gebruik van het effect van de soorten vragen

past verschillende soorten vragen bewust toe in een coachgesprek

kan het verschil verwoorden tussen evaluatie en reflectie

Huiswerk (zie ook bijlage 2)

- ✓ Bewust gesprekken voeren a.d.h.v. de theorie van vragen stellen en de 4A's.
- ✓ Neem een filmpje mee van een gesprek dat je gevoerd hebt.
- ✓ Lees in de reader Training 2 en 3 en beantwoord voor jezelf de blauwe vragen.

### 3.1 Curriculum

Zie ook het document stagehandleiding (niet in deze reader aanwezig).

#### Betekenisvolle onderwijssituaties

De student maakt inzichtelijk dat hij zijn ontwikkeling structureel volgt en stuurt door wekelijks betekenisvolle onderwijssituaties te beschrijven. Soms zijn deze activiteiten en ervaringen gestuurd, bijvoorbeeld door de formatieve en/of summatieve opdrachten vanuit de pabo. De situatie kan ook spontaan ontstaan, vooraf gecreëerd door de student of worden aangereikt door zijn werkplekbegeleider (WPB), school- (SO) en/of instituutsopleider (IO).

Onderwijssituaties waarin een leerkracht zich beweegt, gaan bijvoorbeeld over: :

1. professioneel handelen en ontwikkelen
2. onderwijs ontwerpen en voorbereiden
3. onderwijs uitvoeren
4. onderwijs organiseren
5. onderwijs evalueren, analyseren en bijstellen
6. afstemmen op onderwijsbehoeften van individuele leerlingen
7. samenwerken met collega's
8. samenwerken met ouders

Dit doet hij één keer per week en tenminste twee keer in een stageweek aan de hand van vier stappen:

1. Beschrijving van een betekenisvolle onderwijssituatie;
2. Koppeling aan bekwaamheidseisen;
3. Leren zichtbaar maken;
4. Conclusie t.a.v. zijn professionele identiteit.

Hieronder wordt uiteengezet hoe de student deze stappen uitwerkt en koppelt aan zijn ontwikkeling.

#### Beschrijving van een betekenisvolle onderwijssituatie:

De betekenisvolle onderwijssituatie die de student selecteert, past bij het niveau waarop hij acteert. De bekwaamheidseisen geven invulling aan de vaardigheden die een leerkracht basisonderwijs moet beheersen in deze onderwijssituaties. De complexiteit van de onderwijssituaties waarin de bekwaamheden worden toegepast bouwt zich gedurende de opleiding op.

De geselecteerde onderwijssituatie krijgt een titel en wordt kort en concreet beschreven. Een onderwijssituatie kan elke situatie zijn die zich heeft afgespeeld op een stagedag. Het mag een situatie zijn waar hij trots op is, omdat iets goed ging. Het mag ook een situatie zijn die hij spannend of moeilijk vond, bijvoorbeeld een onderwijsactiviteit (of een moment daar uit), gesprek met kinderen, contact met ouders, collega's etc. De onderwijssituatie kan achteraf gekozen worden, uitgewerkt en aan één of meerdere bekwaamheidseisen gekoppeld. Een onderwijssituatie kan ook vooraf doelbewust gecreëerd worden om verschillende bekwaamheidseisen te oefenen. In de beschrijving geeft de student antwoord op de volgende vragen:

- Wat was de aanleiding voor deze onderwijssituatie? (Spontaan ontstaan, gecreëerd op advies van begeleider, gecreëerd vanuit reflectie, etc.)

- Wat gebeurde er?
- Waarom is dit betekenisvol voor jou?
- Wat is een passende titel voor deze situatie? (+nummers)

#### Bekwaamheidseis:

In de beschrijving geeft de student antwoord op de volgende vragen:

Welke bekwaamheden en specifieke bekwaamheidseisen staan voor jouw ontwikkeling centraal in deze onderwijssituatie? In het overzicht van bekwaamheidseisen houdt de student bij aan welke bekwaamheidseis hij in welke semester werkt.

#### Leren zichtbaar maken:

De student neemt één of meerdere illustraties passend bij de geselecteerde bekwaamheidseis(en) op. De illustratie laat zien wat de student heeft gedaan in de specifieke onderwijssituatie. Bijvoorbeeld:

**Vakinhoudelijk bekwaam:** lesvoorbereiding, feedback WPB, theorie.

**Vakdidactisch bekwaam:** lesvoorbereiding, foto van een hoek/ product/ werkvorm, feedback WPB/peer, theorie, film.

**Pedagogisch bekwaam:** feedback WPB, theorie, film, toegepast sociogram.

De illustratie heeft niet als doel om aan te tonen dat de student de bekwaamheidseis(en) bewijst. Het gaat om het inzicht geven in wat er geoefend is, wat er opgehaald is.

#### Conclusie t.a.v. de professionele identiteit:

Op de onderwijssituatie wordt op verschillende manieren gereflecteerd. De student neemt hiervoor zelf het initiatief. Hij zet hierbij een of meerdere van onderstaande actoren in:

- Werkplekbegeleider, school- en/of instituutsopleider;
- Peer;
- Vakdocent of PI begeleider;
- Literatuur;
- Reflectiemodel Korthagen.

Deze reflecties worden niet opgenomen in het stagedossier. Ze kunnen echter wel dienen als illustratie of bewijs ter ondersteuning van de onderwijssituatie.

Wat de student wel opneemt in zijn dossier zijn de conclusies die hij trekt naar aanleiding van de reflecties met behulp van onderstaande vragen:

- De student beschrijft welke actor(en) hij heeft ingezet om te reflecteren op en/of na te denken over de situatie en welk inzicht hij heeft opgedaan naar aanleiding van deze reflecties. Wat kan hij/ weet hij? Wat moet hij nog leren?
- De student beschrijft welke activiteit hij gaat ondernemen t.a.v. zijn ontwikkeling. Bijvoorbeeld; Raadplegen van theorie, observeren van WPB, nieuwe onderwijssituatie creëren om een specifieke bekwaamheidseis te oefenen.

[Bekijken van de meegenomen onderwijssituatie.](#)

[Hoe kan je deze koppelen aan de bekwaamheidseisen en lukt het je om](#)

aan te geven op welk niveau de student handelt?

→ leren zichtbaar laten maken door student, hoe zie je dat terug?

Welke vragen zou je stellen aan de stagiaire na het lezen van deze Onderwijssituatie?

Welke feedback zou je de student geven?

## 3.2 Coaching

### De vier A's

#### **Aandacht hebben, volledig aanwezig zijn**

Eén van de belangrijkste voorwaarden om een gesprek te laten slagen is volledige aandacht hebben, er voor de volle 100% zijn voor de ander. Aanwezig zijn en aandacht hebben wil zeggen dat je je hoofd leeg maakt. Het betekent dat je al je eigen beslommeringen, taken die je nog moet doen, gesprekken die je nog moet voeren en emoties die je voelt, netjes opbergt in het ladekastje van je brein en alleen het laatste van dit gesprek open hebt.

Dit betekent ook dat je volledig aanwezig bent in het hier-en-nu.

De ander ervaart dan dat je gerichte belangstelling toont en de tijd neemt.

Als het om één of andere reden niet lukt om volledig aanwezig te zijn voor de ander, kun je op dat moment beter geen gesprek hebben. De coach moet zorgen dat hij volledig is 'aangehaakt'.

#### **Aansluiten bij het verhaal van de ander**

Volledige aandacht en aanwezigheid is nodig om te kunnen *aansluiten bij de subjectieve belevingswereld en denkwereld* van de ander. Pas dan kun je hem daarin volgen. Bijvoorbeeld:

- *wat bedoel je precies met "zij moet toch beter weten"?*
- *je gebruikt het woord 'schoft', wat betekent dat voor jou?*

De ander volgen in zijn verhaal biedt hem de ruimte om zijn verhaal op zijn eigen manier te vertellen en dat levert je meer informatie op.

Aansluiten en volgen betekent ook effectief ingaan op datgene wat je gesprekspartner presenteert:

- *"Zij mag me niet!"*
- *"Hoe weet je dat? Waaraan merk jij dat?"*

Let op: ook de ander laten stoppen met praten, als je het verband niet meer ziet of het gevoel hebt dat het om afleidende details gaat, is een vorm van aansluiten. Bijvoorbeeld:

- *wacht even, nu kan ik je niet meer volgen, ik dacht dat we het hadden over ...*

#### **Accepteren zonder oordeel**

Aanwezig zijn voor en aansluiten bij de ander lukt alleen wanneer we de ander kunnen *accepteren zoals hij is, zonder oordeel*. Dit klinkt heel eenvoudig, maar dit is het moeilijkste wat er is. Elk mens die een ander ontmoet is onmiddellijk geneigd tot een oordeel en zeker als het past bij een reeds bestaand vooroordeel: goed, slecht, leuk, stom, aardig, onsympathiek, slecht gekleed, vervelend, fijn, ongezond en ga zo maar door. Zo doen mensen, zo zijn mensen. Ook mensen van goede wil die het goed met elkaar voor hebben, zijn voorzien van vooroordelen en 'filters' die de aansluiting en acceptatie kunnen belemmeren. Coaches zijn ook mensen. Hoe sterker het filter, hoe groter de vervorming.

Als je werkelijk helder en zuiver wilt waarnemen, moet je niet met allerlei gedachten en gevoelens over de situatie bezig zijn. Dan hoor je niet meer wat er werkelijk wordt gezegd; dan is je hoofd al gevuld met andere zaken. Je kunt je bewust zijn van je eigen reacties en (voor)oordelen, maar parkeer ze vervolgens even en houd je hoofd vrij en je hart open. Door een aandachtige, accepterende houding zeg je het ware

tegen je gesprekspartner: ik probeer je echt te begrijpen.

Accepteren betekent in de eerste instantie: *jezelf accepteren*. Je kunt pas iets geven aan een ander als je het zelf hebt. Pas als je je eigen (voor)oordelen (en ook je eigen angst om te falen) kunt *loslaten*, kun je er zijn voor de ander.

Accepteren-zonder-oordeel betekent *niet* dat je het eens is met alles wat de ander vertelt, of dat je geen oordeel hebt over wat je hoort. Het betekent niet dat je geen eigen mening hebt of mag hebben, of dat je er geen eigen betekenis aan geeft. Het betekent wel dat je dat wat jij er van vindt even opzij zet en je ervan bewust bent dat het nu gaat om de wat je in gesprek met de ander wilt bereiken.

### **Authenticiteit, echtheid**

Zowel volwassenen en zeker kinderen hebben feilloos in de gaten wanneer iemand veinst.

Wie aandachtig *doet*, valt door de mand, wie werkelijk aandachtig *is*, is echt. Wie aardig gevonden wil worden, moet niet aardig doen maar aardig *zijn*.

Coaches dienen er in al hun vezels van doordrongen te zijn: wees wie je bent, wees jezelf (er zijn al genoeg anderen). Ben je bewust van je eigen kwaliteiten en van je valkuilen en dingen die je nog wilt leren.

Het betekent dat je in staat bent om jezelf te ervaren in het hier-en-nu en jezelf kunt zijn zodat dit een positief effect heeft op de werkrelatie. Het omgekeerde blijkt ook te gelden: wanneer er geen sprake is van authenticiteit staat dit een effectieve werkrelatie in de weg. Authentiek zijn is volledig jezelf zijn, de ander laten ervaren wie en hoe je bent, zonder daar in door te schieten.

Het gaat er om wie en hoe je bent, niet om hoe je doet. Speel geen rol want dat hou je niet vol.

Wie echt aandachtig en accepterend kan aansluiten, kan scherp luisteren en waarnemen. Wie daarbij ook nog authentiek is, maakt het voor de ander ook makkelijker om zich met jou te verhouden.

[Waar staan de 4A's voor? En hoe ga je die inzetten?](#)



## Vragen stellen in een coachingsgesprek



Vragen stellen is een essentieel onderdeel van coaching. Goede vragen leiden tot een gestructureerd gesprek waarmee je als coach het bewustzijn en zelflerend vermogen van de coachee bevordert. Effectief coachen is dus de juiste vragen stellen. Maar hoe doe je dat?

### Vragen begint met luisteren

Vragen begint altijd met luisteren. Goede vragen kun je namelijk alleen stellen als je echt hoort wat iemand zegt. Niet alleen wat de ander letterlijk zegt (de woorden), maar ook de manier waarop (toon, volume en kracht) en wat die persoon zegt met zijn of haar lichaamstaal (houding en gezichtsexpressie). Het is belangrijk dat je je als coach afstemt op de coachee. Door te luisteren en pas daarna vragen te stellen, laat je bovendien zien dat je geïnteresseerd bent in het verhaal van de coachee. Erg belangrijk voor de vertrouwensband en daarmee voor de coachingsrelatie. Luisteren doe je met een open houding, met oogcontact, door te knikken en te 'hummen', door aantekeningen te maken en door non-verbaal 'mee te veren' (afstand verkleinen, afstand nemen en gebaren spiegelen).

### Goede vragen stellen door samenvatten

Goede vragen stellen kun je dus als je goed hebt geluisterd. Maar tussen luisteren en vragen stellen zit nog een andere belangrijke stap: samenvatten. Door het verhaal van de coachee in je eigen woorden samen te vatten, controleer je of je de boodschap goed hebt begrepen, zodat je zeker weet dat je de juiste vragen kunt stellen. Samenvatten geeft een gesprek structuur. Je kunt bijvoorbeeld zeggen: 'Als ik het goed heb begrepen, vind jij dat...' of 'Je zegt dus dat...'. Blijkt dat je de boodschap van de coachee niet goed hebt begrepen, dan geef je hem of haar de gelegenheid om aan te vullen of te corrigeren. Geef de coachee ruimte door hem of haar uit te laten spreken en laat eventuele stiltes er gewoon zijn. Vragen stellen komt daarna.

### Open vragen stellen is effectief

De coachee moet zich vrij voelen om open en eerlijk te zijn. Open vragen stellen is daarbij belangrijk. Open vragen beginnen met een vragend voornaamwoord, zoals wie, wat, waar, wanneer en hoe. Open vragen stellen zorgt ervoor dat de coachee zijn of haar eigen situatie, gedachten en gevoelens kan onderzoeken. Uit onderzoek blijkt dat bij effectieve vormen van hulpverlening en coaching de cliënt of coachee het meest aan het woord is. Zeker in de eerste fase van een coachingstraject zou dit het geval moeten zijn. Gesloten vragen stellen leidt tot het tegenovergestelde: het gesprek wordt afgeremd. De ander kan er namelijk alleen met 'ja' of 'nee' op antwoorden. Natuurlijk kan gesloten vragen stellen soms nodig zijn, maar in een effectief coachingsgesprek hebben open vragen de overhand.

**Open vragen zijn effectieve vragen** Open vragen zijn bijna altijd hoe, wat, wie en wanneer vragen, beginnend met een vragend voornaamwoord . Met open vragen toon je nieuwsgierigheid, zonder oordeel. Ze zorgen ervoor dat niet jij, de coach, maar juist de cliënt aan het woord is. Open vragen hebben nog een aantal voordelen: ze leveren je veel informatie op, het geeft je aanknopingspunten om op door te vragen en het nodigt de ander uit om verder te denken.

Voorbeelden van open vragen zijn:

- Hoe ziet de situatie eruit?
- Wat gebeurt er?
- Wat bedoel je als je zegt...?
- Hoe vaak komt het voor?
- Wat betekent dat voor je?
- Hoe komt dat?
- Wat vind je hier vooral lastig aan?
- Wanneer heb je daar last van?

Pas op met waarom-vragen

Open vragen stellen is dus belangrijk, maar pas op met waarom-vragen. Deze vragen zijn minder geschikt voor een coachingsgespek, omdat ze vaak een oordeel in zich dragen. Ga je waarom-vragen stellen, dan kan dat een defensieve houding oproepen: de coachee moet opeens 'verdedigen' waarom hij of zij iets heeft gedaan. Het kan aanvoelen als een ondervraging. Waarom-vragen kunnen leiden tot antwoorden waar je niets mee kunt, zoals 'ik weet het niet'. Je vraagt namelijk naar een achterliggende motivatie die voor de coachee vaak niet duidelijk is. Bij het vragen stellen is het dus goed om 'waarom' te vervangen door andere woorden. Je kunt bijvoorbeeld vragen: 'Wat leidt ertoe dat...?', 'Wat houdt je tegen om...?', 'Waarvan word je...?' Probeer als coach bij het vragen stellen ook een 'verpakt' advies te vermijden. Dat is vaak te herkennen aan vragen die beginnen met 'Heb je al...', 'Zou je niet...' en 'Is het geen idee om...'. Bij coaching is het de bedoeling dat de coachee zelf uiteindelijk zijn of haar eigen advies formuleert. Waarom vragen zijn ook open vragen, maar dus minder geschikt omdat het een gevoel van verantwoording afleggen kan oproepen bij de coachee. Een alternatief is: 'Wat maakt dat...'

Blijf vragen stellen

Goede vragen stellen is ook: doorvragen. Blijf als coach speuren naar aanknopingspunten om door te vragen en blijf dus vragen stellen. Belangrijk daarbij is dat je alert bent op vaagheden ('het zou kunnen'), subjectieve uitlatingen ('ik ben te dik'), aannames ('hij vindt mij niet leuk') en formuleringen met 'moeten' of 'kunnen' ('ik moet doorzetten', 'ik kan mijn vrouw hier niet mee opzadelen'). Deze taalpatronen verhullen vaak waardevolle informatie. Open vragen stellen helpt om die informatie los te krijgen: 'Wie vindt dat jij te dik bent?', 'Hoe weet je dat hij je niet leuk vindt?', 'Wat gebeurt er als je niet doorzet?', 'Wat weerhoudt je om het je vrouw te vertellen?'. Door vragen te blijven stellen, zet je de coachee aan tot denken en kunnen gedachten, overtuigingen en patronen duidelijk worden. Stel je als coach goede vragen, dan zal de coachee een helder zicht krijgen op zijn of haar overtuigingen, gedrag en acties. De oplossing van het probleem ligt dan vaak al in zijn of haar eigen antwoorden besloten.

**Coachen zonder oordeel** Het is onmogelijk om geen overtuigingen of oordelen te hebben in een gesprek. Je brengt altijd je eigen ervaringen en referentiekader mee. Maar het is wel belangrijk om deze bij jezelf te houden en je open en nieuwsgierig te uiten in een gesprek. Daarmee krijgt de coachee ruimte en het geeft jou een beter inzicht in wat er echt speelt. Je bent niet zonder oordeel, maar je kunt wel zonder oordeel vragen stellen. Bekende ezelsbruggetjes hiervoor zijn:

**Heb ik je goed begrepen?** Open vragen vallen of staan met de interpretatie die erop volgt. Het is dus een goed idee om bij de coachee na te gaan of je haar goed hebt begrepen. Handige manieren om dat na te gaan zijn parafaseren wat er gezegd is, samenvatten en daarop doorvragen. Samenvatten is in je eigen woorden herhalen wat de ander gezegd heeft. Het heeft als bijkomend voordeel dat de coachee zich gehoord voelt en iemand die zich gehoord voelt, durft open te zijn. Luisteren – écht luisteren – is dus een andere belangrijke vaardigheid voor een coach.

---

Welk soort vragen gebruik je doorgaans?

Welke ga je nu meer inzetten?

Hoe kun je zo objectief mogelijk het gesprek ingaan?

## Reflectieontwikkeling

Hieronder worden de verschillende niveaus van reflectie weergegeven, gevolgd door een schema waarin studiefasen en niveaus van ontwikkeling en betrokkenheid worden weergegeven.

### 1. Reflecteren en reflectieniveaus

De dingen die goed gaan in de stage moet de student vasthouden en daarmee kan het zelfvertrouwen zich ontwikkelen. Reflectie is hierbij een belangrijk middel. Reflectie leidt tot ontwikkeling en is tevens een kernactiviteit bij het ontwikkelen van een eigen visie en persoonlijk werkconcept. Letterlijk betekent reflectie: beschouwing, overdenking (Bosch & Jansen, 2005). Korthagen, e.a. (2003) omschrijven reflectie als volgt: 'Reflecteren is een mentaal proces, waarbij geprobeerd wordt een ervaring, probleem of bestaande kennis en inzichten te (her)structureren. Systematische reflectie is het vermogen gestructureerd terug te blikken op een ervaring met als doel daar conclusies uit te trekken voor toekomstig handelen'. Binnen de reflectieontwikkeling zijn vier niveaus te onderscheiden, namelijk:

#### 1. Intuïtieve reflectie

Studenten hebben tijdens hun studie of praktijkwerk net als iedereen losse invallen, flitsen, ideetjes, vermoedens. De eerste stap in reflectie is hen daarvan bewust te maken, die te laten benoemen en te vragen wat ze er mee zouden kunnen doen.

#### 2. Taakgerichte reflectie

Of het nu een studie- of een praktijktaak is, de tweede stap in reflectie kan zijn dat de begeleider met de student nagaat of de doelen zijn gehaald, of het resultaat klopt met de verwachtingen, en of de inhoud, middelen en de werkmethode bruikbaar zijn gebleken.

#### 3. Contextgerichte reflectie

Dit derde niveau van reflectie is nodig als studenten via stage of door praktijkopdrachten met bijvoorbeeld een externe opdrachtgever in aanraking komen met een bepaalde, reële werksituatie. Je kunt dan met hen nadenken over de vraag of de leerdoelen en de taakuitvoering passen bij de werksituatie en de problemen erin. Als dat niet zo is, wat moet je dan doen om er de volgende keer beter mee om te gaan?

#### 4. Visiegerichte reflectie

Op hbo-niveau moeten studenten uiteindelijk een eigen visie ontwikkelen over hoe zij later in het beroep willen staan. Dan gaat het om ideeën over hoe bepaalde onderdelen van het werk door hem of haar, gezien zijn of haar beste krachten, moeten worden uitgevoerd. Eigen profileringen en sterke interesses voor aspecten van het werk horen daar ook bij. De vierde stap in reflectie is dat zij die eigen visie op het werk kunnen toetsen aan wat er kan en nodig is in een bepaalde werksituatie. Zij moeten dan ook de vraag kunnen beantwoorden wat ze gaan doen als in de werksituatie geheel of gedeeltelijk vanuit een andere visie wordt gewerkt (Hogeschool Rotterdam (2007) Hbo-niveau in de Pabo)

Aan het begin van de afstudeerfase is het reflectievermogen van studenten al meer ontwikkeld. Zij kunnen nu reflecteren op een hoger niveau en zitten in een hoger niveau van ontwikkeling en betrokkenheid. Het reflectieniveau zal meer contextgericht en uiteindelijk visiegericht zijn. De vragen die de student zichzelf stelt, passen bij de fase van ontwikkeling en betrokkenheid en zijn nu meer gericht de (school)organisatie en uiteindelijk op integratie van alle fasen. Dit zal vooral tijdens de stage als lio bereikt kunnen worden.

Welke vier niveaus zijn er binnen de reflectieontwikkeling te onderscheiden?

## 2. Reflectieniveaus, studiefasen en niveaus van ontwikkeling en betrokkenheid

De interesse van studenten en in het bijzonder hun vaardigheden, veranderen naar mate zij verder komen in de opleiding. Voor de volledigheid en om te zien in welke richting de gewenste ontwikkeling gaat, is hier ook een overzicht weergegeven van de niveaus van ontwikkeling en betrokkenheid

Studiefase	Niveau van ontwikkeling en betrokkenheid:	Vragen	Aandachtsgebieden
<b>Propedeusefase:</b>			
Niveau 1 De student is gericht op zichzelf (ik)	Lukt dit me? Kan ik me handhaven? Is dit werk iets voor mij? Hoe ervaar ik de kinderen? Hoe ga ik met de mentor om? Kan ik orde houden? Hoe sta ik voor de klas?	Beelden en verwachtingen van het beroep Taken en rollen van de leerkracht Samenwerken Lesgeven	
<b>Basisfase:</b>			
Niveau 2 Ik, De taak (lesgeven)	Hoe wordt een les opgebouwd? Wat schrijft de methode voor? Hoe organiseer ik mijn klas? Hoe houd ik de klas rustig? Welke regels hanteert de mentor? Hoe worden toetsen opgesteld?	Verzorgen van lessen Klassenmanagemen t Orde Overzicht en overzicht Omgang met problemen Plannen van onderwijs	
<b>Profileringsfase:</b>			
Niveau 3 Ik, de taak, de leerling.	Hoe komt mijn instructie op kinderen over? Welke kinderen hebben moeite, welke kinderen niet? Hoe geef ik extra hulp? Hoe breng ik verschillende niveaus aan? Wat is er aan de hand met dit kind? Hoe werk ik aan een goede sfeer?	Observeren en signaleren Verschillen in leren Individualiseren Differentiëren Omgang met problemen Opbouwen van een pedagogisch klimaat	
<b>Afstudeerfase:</b>			
Niveau 4 Ik, de taak, de leerling, de organisatie (klassen/school)  Niveau 5 Ik, taak, leerling, organisatie ...en integratie 1 t/m 4	Vanuit welke onderwijsvisie werkt de school? Hoe is de vertaling naar de praktijk? Hoe werkt men aan ontwikkeling? Wat kan ik (al) waarmaken van visie?	Onderwijs theorieën en opvattingen Concretisering in organisatie en werkvormen Pedagogische opdracht doorgaande lijn Visie en werkconcept Fasering en stappen	

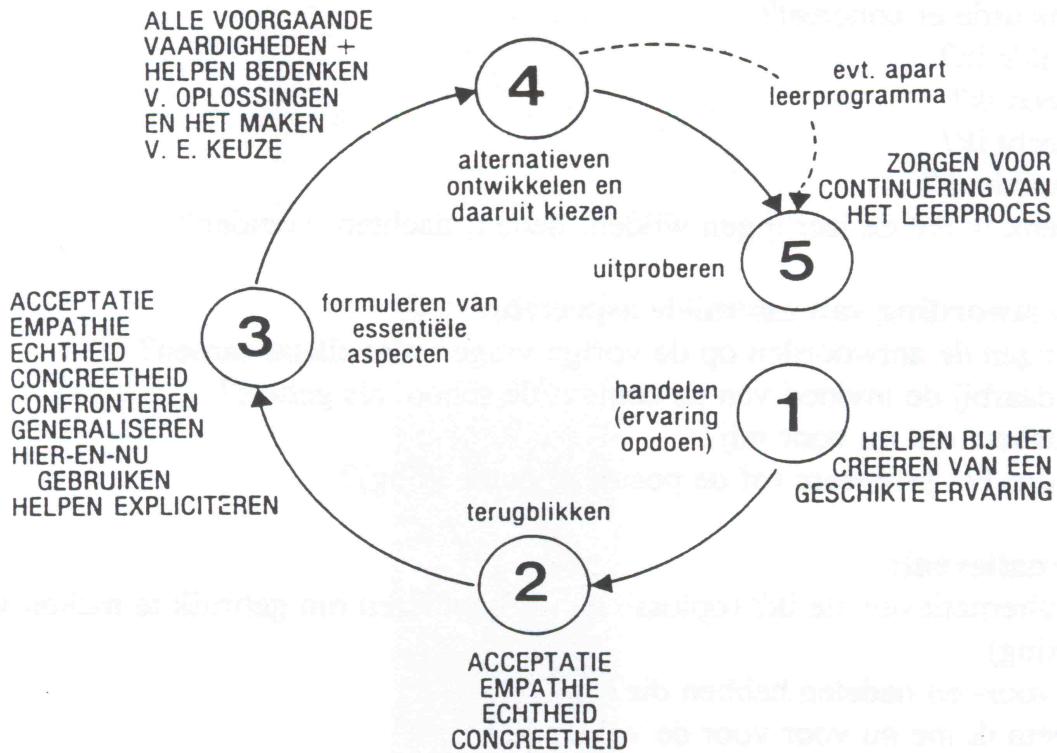
(Korthagen, e.a., 2003).

Welk niveau van betrokkenheid en ontwikkeling zou je kunnen verwachten van een voltijdstudent in zijn 3<sup>e</sup> jaar?

In welke fase van de opleiding mag je van een student verwachten dat hij zich gaat verdiepen in de visie van de school?

## Reflectiemodel van Korthagen

Basisvaardigheid: bepalen waar de student zit in onderstaande cyclus.



Waar zou je in kunnen stappen (bij 1, 2, 3, 4 of 5) om terug te kijken op het handelen van de student en de student hierop te bevragen?

## **Bij het model horen in elke fase standaardvragen:**

### **Fase 1**

Geef de ervaring aan.

### **Fase 2**

Wat is er gebeurd?

Wat wilde ik?

Wat voelde ik?

Wat dacht ik?

Wat deed ik?

### **Fase 3**

Wat vond ik/je belangrijk?

Hier stel je analysevragen om tot een nieuwe structuur te komen

### **Fase 4**

Tot welke voornemens of leerwensen leidt dat?

Hier gaat het om het doorbreken van het huidige systeem en het ontwikkelen van een alternatief.

### **Fase 5**

Uitproberen in een nieuwe situatie.



## Reflectievragen

### Fase 1 is ook fase 5 van de vorige keer

- 1 Wat wilde ik bereiken?
- 2 Waar wilde ik op letten?
- 3 Wat wilde ik uitproberen?

### Fase 2 Terugblikken

- 4 Wat gebeurde er concreet?
  - wat wilde je/ik?
  - wat deed je/ik?
  - wat dacht je/ik?
  - wat voelde je/ik?
  - wat was dat bij de ander?

### Fase 3 Bewustwording van essentiële aspecten

- 5 Hoe hangen de antwoorden van de vorige vragen met elkaar samen?
- 6 Hoe ben je tot die manier gekomen?
- 7 Wat betekent die voor jou?
- 8 Wat is nu precies het probleem? Of de ontdekking?

### Fase 4 Bewustwording

- 9 Welke alternatieven zie je?
- 10 Welke voor- en nadelen hebben die?
- 11 Wat neem je/ik je/me voor, voor de volgende keer?

### Fase 5 wordt ook weer fase 1

Het uitproberen zelf met een nieuwe ervaring die om reflectie vraagt.

## Reflectie in schema gebracht

Geef per onderdeel aan waar de reflectie volgens model verloopt

<b>Fase 1</b>  Handelen en probleemstelling	
<b>Fase 2</b>  Terugblikken	
<b>Fase 3</b>  Formuleren essentiële aspecten Bewustwording	
<b>Fase 4</b>  Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen	
<b>Fase 5</b>  Uitproberen	

Welke vragen horen er bij de terugblik?

Welke vraag herken je in welke fase?

## 4 Training 3

Inhoud programma:

- Informatie stage en curriculum Jaar 3
- Werkplekleren
- Evaluatie en reflectie
- Koppelkaart
- Feedback

Doelstellingen

De werkplekbegeleider:

kan de theorie van de cirkel van Korthagen toepassen

kan het doel en de gebruiksmogelijkheden van de koppelkaart vertellen

kan onderscheid maken tussen feedback en kritiek

kan op een goede manier feedback geven aan collega's, en stagiaires

Huiswerk (zie bijlage 2):

- ✓ Lees in de reader Training 3 en 4 en beantwoord voor jezelf de blauwe vragen.
- ✓ Oefenen van een reflectief gesprek m.b.v. de koppelkaart, eventueel met film opnemen.
- ✓ Inventariseer wanneer je met feedback in aanraking komt en wat doet feedback geven/ontvangen met je?

## 4.1 Curriculum

Zie ook het document stagehandleiding (niet in deze reader aanwezig).

### Het werkplekleren

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:

**B.** 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,...

**C.** 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.

**D.** 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.

OS BOSS po en AOS3R

## STARR methode

### STARR-beschrijving

<b>Situatie:</b>	Beschrijf jouw beroepsituatie
<b>Taak</b>	Welke taken/doelen/rollen heb je uitgevoerd
<b>Actie:</b>	<i>Gedrag:</i> hoe heb je dit aangepakt?
<b>Resultaat:</b>	Wat leverde dat op aan resultaten en waarover ben je (niet) tevreden?
<b>Reflectie</b>	Wat zou je een volgende keer anders doen? Wat kan je nog ontwikkelen? Heb je het al eens zo gedaan?



- Wat was de situatie?
- Wie waren hierbij betrokken?
- Waar speelde dit zich af?

### Situatie

### Taak

- Wat was je taak?
- Welke rol speelde jij?

### Actie

- Hoe heb je dit toen aangepakt?
- Hoe reageerde je?

### Reflectie

- Was je tevreden met het resultaat?
- Zou je het de volgende keer anders aanpakken?

### Resultaat

- Wat was het resultaat van je handelen?
- Hoe werd hier op gereageerd door anderen?

## 4.2 Coaching

### De Koppelkaart

**Koppelkaart** Start vanuit van te voren opgesteld leerdoel

**1 Terugkomstfase**  
Welke afspraak is er in het vorige gesprek gemaakt met betrekking tot je leerdoel(en)? Welke theorie heb je ingezet? Waarom? Hoe heb je de theorie omgezet naar een concrete activiteit? Welke competentie ontwikkel je?

**2 Verduidelijkingsfase**  
Hoe is het in de praktijksituatie gegaan? Wat deed je? Wat deden de leerlingen? Wat liep volgens verwachting? Wat niet? Hoe kwam dat? Welke ervaring was positief? Heb je de theorie als beschreven toegepast?

**3 Aandachtspuntenfase**  
Welk(e) leerdoel(en) heb je bereikt?  
Welke leerdoelen verdienen (meer) aandacht?  
Welke verbeterpunten zijn er?  
Welke doorontwikkelpunten zijn er?

**4 Alternatievenfase**  
Welke theorie ondersteunt het verbeteren of doorontwikkelen van je aandachtspunten? Hoe kun je die theorie inzetten? Welk alternatief voor je handelen kun je vinden m.b.v. de theorie? Welke keuze maak je? Waarom?

**5 Afsprakenfase**  
a. Hoe ga je het behaalde leerdoel opnemen in je portfolio? Hoe en naar welke theorie verwijst je dan?  
b. Wat plan je voor het vervolg? Sluit dat aan bij leerdoelen en competentiegebieden van je POP? Hoe ga je leerdoel en bijbehorende theorie koppelen aan een activiteit?

**Koppelkaart** Start vanuit praktijkervaring, gebeurtenis, incident

**1 Opdoen van een concrete ervaring**  
Beschrijf de concrete ervaring die je als onderwerp voor het gesprek wilt aandragen. Wat deed je tijdens de les? Wat deden de leerlingen tijdens de les? Wat wilde je? Wat wilden de leerlingen? Wat gebeurde er, wat zag je? Wat voelde je?

**2 Reflecteren over gedane ervaringen**  
Had je deze ervaring gepland / verwacht / voorbereid? Wat wilde je bereiken met je handelen? Heb je dat doel wel of niet bereikt? In welk opzicht wel of niet? Waar lag dat aan?

**3 Plaatsen in theoretisch kader en conclusies trekken**  
a. Over welk competentiegebied hebben we het? Welke theorie die je kent kan oplossingen aangeven?  
b. Welke conclusies voor je eigen handelen trek je vanuit de theorie? Wat kun je toepassen? Wat heb je al toegepast? Welke verbeteracties kies je? Waarom?

**4 Conclusies omzetten in leerdoel, plan voor handelen**  
a. Hoe ga je handelen in een nieuwe of soortgelijke situatie?  
b. Wat is het leerdoel voor de volgende keer? Welk(e) competentiegebied(en) benoem je? Welke theorie ga je inzetten? Welke keuze maak je? Waarom? Wat wil je bereiken? Welke concrete activiteit plan je?

© H.F. Weezenroo - Het Assink Lyceum - 2010

### De koppelkaart: de praktijk blijven koppelen aan de theorie

Als starter heb je er wellicht tijdens je opleiding al mee te maken gehad, de koppelkaart©. Hij is ontwikkeld om bij begeleidingsgesprekken de koppeling tussen de theorie (vanuit opleiding/boeken) en de praktijk te ondersteunen en bevorderen. De pendel tussen theorie en praktijk blijkt van belang voor het leren van de student. Zonder die koppeling kan een opgedane ervaring leiden tot oppervlakkige kennis die nauwelijks overdraagbaar is naar een andere situatie.

Drie theorieën over het voeren van begeleidingsgesprekken zijn de basis van deze kaart:

1. de leercyclus van Kolb,
2. de reflectiespiraal van Korthagen
3. de fasering van begeleidingsgesprekken van Geldens.

De koppelkaart bestaat uit een blauwe en een rode kant (zie figuur 1)<sup>1</sup>. Dit geeft de twee gespreksstrategieën weer die tijdens de begeleiding ingezet kunnen worden. Blauw start vanaf een vooraf gesteld lesdoel van de student/starter, terwijl de rode kant start vanaf een praktijkervaring/gebeurtenis/incident, positief dan wel negatief. Zo kun je als starter bijvoorbeeld de leervraag hebben dat je meer activerende open vragen wil stellen aan de leerlingen, dat is je eigen leerdoel. Via de blauwe kant kun je dit nu gaan controle. Een eigen leerdoel kan echter door een incident ook op het tweede platform terecht komen. Stel je voor dat een andere docent hetzelfde leerdoel heeft, maar dat hij toevallig ook een nieuwe werkvorm uitprobeert. Die werkvorm blijkt super aan te slaan en de leerlingen zijn actief en enthousiast aan de slag met de stof. Het is dan ook zeer waardevol om niet (direct) te kijken naar je eigen leerdoel via de blauwe kant, maar om via de rode kant te ontdekken wat er nu in de les is gebeurd waardoor het zo leuk ging. Het zou dan zonde zijn om hieraan voorbij te gaan en die ervaring niet te analyseren waarbij je hem mogelijk ook op andere manieren bewust kunt inzetten.

## Feedback

### ‘Terugkoppeling’

Terugkoppeling over hoe je gedrag door anderen wordt ervaren en omgekeerd, hoe je het gedrag van anderen ervaart.

### Wel doen

- Kies een geschikt moment
- Maak het specifiek
- Geef de ander nadenk-tijd
- Ga na of je het begrijpt
- Vraag zo nodig om toelichting
- Bedankt de feedbackgever
- Laat het rijpen

### Niet doen

- De ander onderbreken
- Je verdedigen ( ja maar...)
- Je verontschuldigen
- Als er een compliment gegeven wordt → zeggen dat het niet veel voorstelt
- Meteen feedback teruggeven



## Het belang van complimenteren in feedback.

Verschillende onderzoeken tonen aan studenten, maar ook medewerkers het als erg leuk ervaren complimenten te ontvangen. Ook de reactie van de ontvanger op de gever versterkt een gevoel van persoonlijke kwaliteit.

Zo blijkt uit onderzoek van Seligman (2005) dat er een positief effect op welbevinden wordt gerealiseerd.

Uit dat onderzoek blijkt echter ook dat dit welbevinden al weer snel verdwijnt als de interventie zich beperkt tot het benoemen van alleen de sterke kanten. Essentieel is het om de nadruk te leggen op het gebruiken en inzetten van sterke kanten. Zo is het benoemen van persoonlijke kwaliteiten niet het eindpunt, maar het vertrekpunt.

Ten behoeve van het onderwijs is hierom een Talentenwijzer-methode ontwikkeld die gebaseerd is op een ontwikkelingsgerichte manier als uitgangspunt, waarin het compliment geven centraal staat.

De deelnemer doorloop bij het Talentenwijzer-traject vijf stappen:

1. Je talent benoemen (complimenteren )
2. Je talenten beter leren kennen
3. Je talenten effectief gebruiken
4. Je ontwikkeling doelen bepalen
5. Je talent verder optimaal ontwikkelen

Zowel op basis van theorie als op basis van empirisch onderzoek mogen we verwachten dat het gebruiken en ontwikkelen van persoonlijke kwaliteiten het zelfvertrouwen versterkt en intrinsiek motiverend is.

Dit kan een positief effect hebben op de inzet, het doorzettingsvermogen en het welbevinden van de studenten. Met name bij het werken aan langere termijn doelen zijn deze factoren van essentieel belang.

Vragen:

Herken je situaties waarin het lastig is op welke wijze je iets wil overbrengen zonder kritiek en/of oordelend te zijn? Hoe ga je daarmee om?

## 5. Training 4

Inhoud programma:

- 1<sup>e</sup> handsleren
- Stagehandleiding /LIO
- STARR /Didactisch coachen
- Kwaliteiten
- Positieve psychologie

Doelstellingen

De werkplekbegeleider:

kan vertellen wat 1<sup>e</sup> handsleren inhoudt

Past didactisch coachen toe

kan (kern)kwaliteiten van een persoon benoemen

kan (kern)kwaliteiten van zichzelf benoemen

kan doorgesloten kwaliteiten benoemen en hieruit allergieën filteren

kan benoemen wat het effect is van het toepassen van positieve psychologie

## 5.1 Curriculum

Zie ook het document stagehandleiding (niet in deze reader aanwezig)

### Het stage-eindgesprek

Doel van het stage-eindgesprek is om te bepalen in hoeverre de student bewust bekwaam is van de ontwikkeling die hij heeft doorgemaakt. Het stage-eindgesprek vindt plaats op de stageschool, ter afronding van de stageperiodes (indien het niet haalbaar is om dit op de stageschool te doen, zal het eindgesprek plaatsvinden op de Hogeschool) en wordt gevoerd met de IO (en eventueel met de WPB / SO). Het ingevulde beoordelingsformulier wordt geplaatst in Osiris.

Hij is verplicht om voor beide stages een voldoende te halen, voor de aanvang van zijn stages van het volgende studiejaar. Er worden hiervoor duidelijke richtlijnen en criteria opgesteld. Deze worden vastgelegd op het *Afsprakenformulier onvoldoende stage* en geplaatst in Osiris.

Het gesprek heeft de vorm van een criteriumgericht interview. Studenten tonen tijdens het gesprek aan in hoeverre zij bewust bekwaam zijn en maken inzichtelijk hoe hun ontwikkeling is verlopen. In het gesprek verwijst hij naar beschreven onderwijssituaties (en STARR, bijlage 11, vanaf semester 4 VT en DT 4-jarig, vanaf semester 2 voor DT 2-jarig). Het is dan ook van belang dat de student de inhoud van zijn stagedossier kent.

Het gesprek verloopt volgens een vaste structuur:

1. Welkom heten, doel en procedure van het gesprek bespreken;
2. Presentatie door student (alleen voor semester 6)
3. De student selecteert zelf een bekwaamheid als onderwerp van gesprek en de instituutsopleider selecteert er een. De student maakt voor beide bekwaamheidseisen inzichtelijk in hoeverre hij bewust bekwaam is en hoe hij zich ontwikkeld heeft in de afgelopen stageperiode.  
M.b.t. de bekwaamheidseisen worden de volgende vragen doorlopen
4. a. Wat kon ik / wat dacht ik / wat verwachtte ik toen ik startte in deze stage?  
b. Wat is een leermomenten geweest?
  - Wat was de situatie? Welke bhe is hierin terug te vinden? Wat deed ik? Wat gebeurde er?
  - Welke inzicht(en) heb ik opgedaan vanuit de verschillende begeleiders?
  - Welke inzicht(en) heb ik opgedaan vanuit de theorie?
  - Wat kon/wist ik toen?c. Welke vervolgstap heb ik genomen om mij verder te ontwikkelen?
  - Wat was de situatie? Welke bhe is hierin terug te vinden? Wat deed ik? Wat gebeurde er?
  - Welke inzicht(en) heb ik opgedaan vanuit de verschillende actoren?
  - Welke inzicht(en) heb ik opgedaan vanuit de theorie?
  - Wat kon/wist ik toen?

d. Wat wil ik ontwikkelen in mijn volgende stageperiode? Wat vind ik persoonlijk als leerkracht belangrijk in deze bekwaamheidseis? In hoeverre is mijn beeld, zoals geschetst bij a, in deze periode gewijzigd?

**5.** Volgende bekwaamheidseis, geselecteerd door de instituutsopleider, op dezelfde wijze; Afronding en beoordeling van het gesprek aan de hand van beoordelingsformulier eindgesprek (bijlage 6).

[Wat zijn je ervaringen tot nu toe en welke vragen blijven er liggen?](#)

## 5.2 Coaching

### Werken met kernkwaliteiten

#### Inleiding

Tijdens coachgesprekken komen we er soms achter dat zowel de coach als de coachee zich niet bewust is van zijn of haar kwaliteiten. Werken met kernkwaliteiten kan inzicht geven in die bewustwording. Hoe meer je weet over jezelf, hoe meer je in staat bent om een ander te begrijpen en te coachen.

#### Kernkwaliteiten (ontwikkeld door Daniel Ofman)

Kernkwaliteiten zijn eigenschappen die tot de persoonlijkheid van iemand horen, het kleurt de mens en maakt hem 'uniek'. Deze kwaliteiten zijn heel specifiek en kenmerken iemand, je bedeeft ook vaak kwaliteiten aan een ander toe. We maken een onderscheid tussen vaardigheid en kwaliteit. Een vaardigheid kun je aanleren, kwaliteiten komen van binnen uit. Ik kan dus iemand aanleren 'beleefd', of 'gemanierd' te zijn, maar attent zijn niet! De kernkwaliteit 'attent' is als het ware potentieel aanwezig.

#### Kwaliteit en valkuil

Iedere kernkwaliteit heeft ook een schaduwkant die ook wel 'vervorming' wordt genoemd. Het is niet het tegenovergestelde, maar meer iets teveel van het goede.

*Een moeder is heel zorgzaam naar haar zestienjarige zoon, maar de zoon ervaart dit als heel betuttelend.*

Nu wordt de kracht 'zorgzaam' vervormd naar 'betuttelend' en is hiermee een valkuil voor de moeder. Deze valkuil is onlosmakelijk verbonden met deze kernkwaliteit zoals licht en schaduw. Het leren omgaan met kernkwaliteiten en hun vervormingen kan heel leerzaam zijn en boeiend wanneer ook de intentie juist is.

#### Vanuit valkuil naar kernkwaliteit

Het is mogelijk om vanuit de vervorming naar de kernkwaliteit terug te gaan. Vaak ben je niet gewend om naar het positieve in jezelf of naar de ander te kijken.

*De jongen zou kunnen zeggen: 'wees niet zo betuttelend' en dicht zijn moeder deze kwaliteit toe.*

Je zou je nu af kunnen vragen van welke kwaliteit 'betuttelend' te veel is. Het is een kunst om iemand te confronteren met een vervorming van een positieve houding. Door persoon en gedrag los van elkaar te koppelen laat de kernkwaliteit zich vaak makkelijker vinden.

### Kwaliteit en uitdaging

De uitdaging is het positief tegenovergestelde van de valkuil. De kernkwaliteit en de uitdaging zijn kwaliteiten die elkaar hard nodig hebben en compleet maken. Het is raadzaam om deze uitdaging verder te ontwikkelen om balans en evenwicht te krijgen. 'Loslaten' is in het geval van betuttelen een uitdaging. Vaak zie je niet dat deze twee samen kunnen gaan. Ze worden gezien zelfs als tegenstelling.

### Kernkwaliteit en allergie

Vanuit de kernkwaliteit is ook af te leiden waar de potentiële conflicten met de omgeving te verwachten zijn. Die hebben vaak te maken met een doorgesloten uitdaging. De doorsnee mens blijkt allergisch te zijn voor 'teveel van de uitdaging'. Vooral wanneer je die bij een ander waarneemt. Je weet je dan geen raad en gaat je zelfs ergeren aan die ander. Er bestaat zelf de kans in een vicieuze cirkel terecht te komen. Wanneer je de allergie tegenkomt ligt jouw valkuil op de loer!

*De moeder zou zich kunnen ergeren aan onverschilligheid bij een ander.*

Je hebt de neiging om een negatief label op iemand te drukken, terwijl de kernkwaliteit van een ander juist een goede aanvulling op jezelf kan zijn.

### Kernkwaliteiten en leerpunten

In een kernkwadrant wordt heel goed zichtbaar, hoe je geneigd bent onder druk te reageren. In eerste instantie zal het ertoe leiden dat je teveel van het goede naar buiten brengt. Ook kun je tijdens stress met de allergie in aanraking komen waarop je geneigd bent te reageren, zodanig dat er onbegrip ontstaat.

**Mensen voor wie je allergisch bent, hebben teveel van jouw uitdaging.**

**Van mensen voor wie je allergisch bent kun je heel wat leren!**

### **Johari-venster**

In het eerste deel zullen we de kwaliteiten van onszelf en die van elkaar benoemen.

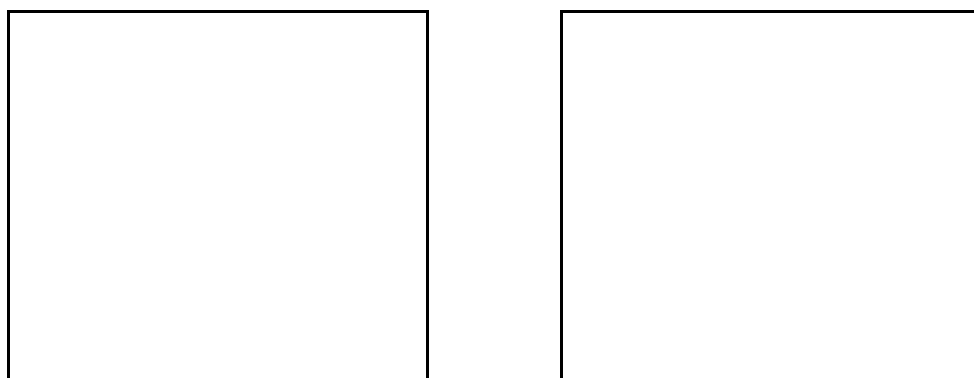
Deze vervolgens plaatsen in het Johari-venster (Joseph Luft en Harry Ingham).

Uitgangspunten hierbij:

Johari-venster	Bekend aan jezelf	Onbekend aan jezelf
Bekend aan anderen	Open ruimte	Blinde vlek
Onbekend aan anderen	Verborggen gebied	Onbekend gebied

## Kernkwadrantenmodel van Ofman

Kernkwaliteit	Valkuil
Allergie	Uitdaging



**Kernkwaliteit**



**Valkuil**

**Teveel van  
het goede**

**Positief  
tegenover-  
gestelde**



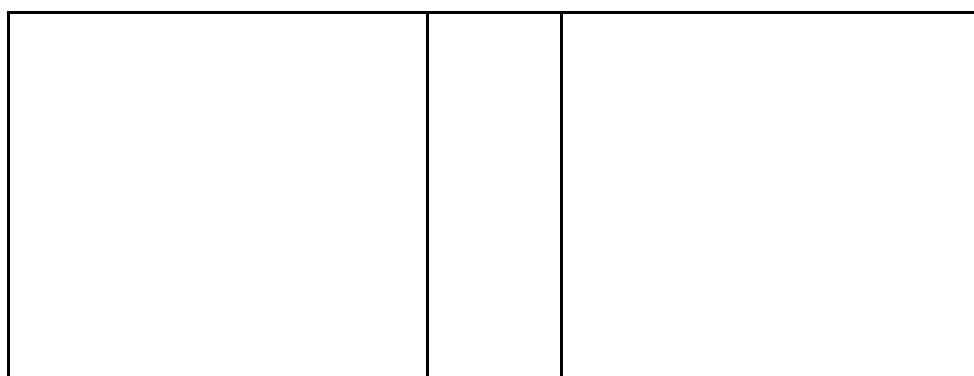
**Positief  
tegenover-  
gestelde**

**Teveel van  
het goede**

**Allergie**



**Uitdaging**



<b>Kwaliteiten</b>			
Accuratesse			
Autonoom			
Bedachtzaam			
Beheerst			
Behulpzaam			
Bescheiden			
Beschouwend			
Besluitvaardig			
Betrokken			
Betrouwbaar			
Consensusgericht			
Daadkracht			
Daadkrachtig			
Efficiënt			
Empathisch			
Flexibel			
Gedisciplineerd			
Gehoorzaam			
Gestructureerd			
Gezagsgetrouw			
Harmonisch			
Idealistisch			
Ingetogen			
Innovatief			
Kritisch			
Meegaand			
Moed(ig)			
Optimistisch			
Ordenend			
Profilerend			
Rationeel			
Realistisch			
Relativerend			
Relativeringsvermogen			
Rust(ig)			
Spontaniteit			
Stabiel			
Toegewijd			
Volgzaam			
Wederkerig			
Zelfverzekerd			



Wat zijn jouw kwaliteiten en valkuilen?

Op welke wijze kun je uit je allergie stappen en dit als ontwikkelpunt inzetten?

## Positieve Psychologie

### Inleiding

Hoe staat het met het welbevinden van de leerlingen op school? Lijkt het onderwijs niet te veel gericht te zijn op presteren, waardoor de vormende waarde van het onderwijs wat naar de achtergrond verdwijnt?

Wij zijn van mening dat het onderwijs de opdracht heeft om leerlingen meer te bieden dan hoge Citoscores. De vorming van de leerling moet weer de aandacht krijgen die het verdient! Onze stelling is dat een leerling die zich veilig en competent voelt beter presteert dan een leerling die vooral benaderd wordt vanuit de druk om te presteren.

De positieve psychologie, een stroming die sinds eind jaren negentig van de vorige eeuw is opgekomen, vraagt aandacht voor de kracht van mensen, ook wel de persoonlijke eigenschappen waarover mensen in potentie kunnen beschikken. In dit verband is er onderzoek (Ruit & Korthagen, 2013) gedaan naar de effecten van het bewust worden en gebruiken van kernkwaliteiten door leerlingen in het basisonderwijs.

Twee uitspraken van leerlingen die meededen aan dit onderzoek zijn: "We hebben vandaag toetsen gehad en ik heb bij niemand afgekeken." "Ik vind rekenen leuk en ik leer er veel van." Deze leerlingen zijn zich bewust geworden van hun kernkwaliteit 'betrouwbaarheid' en 'liefde voor leren'.

### Positieve psychologie

In het huidige onderwijs wordt sterk gefocust op tekorten van leerlingen. Wanneer een leerling iets niet kan, wordt een diagnose gesteld en daar vervolgens een handelingsplan voor geschreven. In overeenstemming met de positieve psychologie stelt Van der Wolf (2011) dat we op de verkeerde weg zijn door zozeer de nadruk te leggen op problematiseren en diagnosticeren.

De positieve psychologie is een belangrijke wetenschappelijke richting geworden die veel invloed heeft op gebieden als psychotherapie, welzijnswerk en ook op processen in het bedrijfsleven (Peterson, 2006; Seligman, 2011). Het uitgangspunt van de positieve psychologie is dat de traditionele klinische psychologie sterk gericht is op trauma's, afwijkingen en problemen, maar dat het voor menselijke groei veel effectiever is om meer aandacht te besteden aan positieve ervaringen en kwaliteiten van mensen (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000).

De positieve psychologie is breed georiënteerd. Zij doet onder andere onderzoek naar gezondheid, hoe mensen in hun werk staan, onderwijs, persoonlijke groei en ontwikkeling, en het belang van liefde. Kortom het gaat over hoe mensen in het leven staan.

De boodschap van de positieve psychologie is dat we ons niet alleen moeten richten op dat wat er mis gaat. Psychologie is niet alleen de studie naar ziekte en zwakte, maar ook van kracht en deugden. De behandeling mag niet alleen gericht zijn op wat er mis gaat, maar ook op wat er goed gaat om vervolgens dat wat goed gaat juist uit te bouwen. In deze zoektocht naar wat het beste is, gaat de positieve psychologie niet uit van wensdenken of zelfbedrog, maar in plaats daarvan probeert zij die wetenschappelijke methode te kiezen die het beste de unieke menselijke problemen in al haar complexiteit het hoofd kan bieden (Seligman, 2002a).

Kenmerkend voor de positieve psychologie is dat men stelt dat het voortbouwen op en uitbreiden van persoonlijke kwaliteiten positieve emoties genereert, wat creativiteit oplevert en hogere motivatie. Fredrickson (2004) spreekt, wanneer zij het heeft over positieve emoties, over het broaden-and-build-model. Het aandacht geven aan positieve emoties blijkt het creatieve denken te verbreden en de persoonlijke mogelijkheden uit te bouwen.

### **Welbevinden**

Binnen de positieve psychologie is welbevinden een belangrijk begrip. Welbevinden is een combinatie van zich goed voelen en goede relaties onderhouden, prestaties leveren en betekenis geven aan het leven. Het gaat dan over positieve gevoelens (emoties) en positieve activiteiten. Seligman (2011) legt zijn theorie uit aan de hand van het acroniem 'PERMA'. Dit staat voor Positive emotions (positieve emoties), Engagement (betrokkenheid), Relationships (positieve relaties), Meaning (zingeving) en Accomplishment (voldoening).

Wanneer deze pijlers aanwezig zijn, is er sprake van welbevinden. Dit geeft veerkracht, waardoor mensen een soort reserve hebben zodat zij moeilijke gebeurtenissen kunnen doorstaan en overwinnen. Door het zogenaamde 'undoing effect' heffen positieve emoties de negatieve emoties op (Fredrickson e.a., 2000). Uit onderzoek van Seligman e.a. (2005) blijkt dat de mate van welbevinden blijvend beïnvloed kan worden door persoonlijke kwaliteiten dagelijks bewust in te zetten. Seligman (2002b) beweert dat het versterken van die persoonlijke kwaliteiten de basis is van optimaal functioneren.

### **Kernkwaliteiten**

Binnen de onderzoeken die wij doen, gebruiken we in navolging van Ofman (2010) de term kernkwaliteiten. Kernkwaliteiten zijn onze meest 'eigene' eigenschappen. Ze vormen het potentieel aan persoonlijke mogelijkheden die wij tot onze beschikking hebben en die we al dan niet gebruiken (Ofman, 2010). Korthagen en Lagerwerf (2008) stellen dat kernkwaliteiten ondeelbaar zijn, in beginsel in mensen aanwezig en breed inzetbaar.

Petersen (2006) stelt dat kernkwaliteiten universeel zijn, morele waardering opleveren en duidelijk herkenbaar zijn in de wijze waarop iemand handelt. Voorbeelden van kernkwaliteiten zijn: liefde, rust, humor, daadkracht, zorgzaamheid, zorgvuldigheid, moed, ontvankelijkheid, ordelijkheid, invoelingsvermogen, flexibiliteit, enzovoort. Wanneer kernkwaliteiten tot ontplooiing komen, wordt er psychologisch kapitaal benut.

## De betekenis van de positieve psychologie voor het onderwijs

Een onderzoek van Ruit en Korthagen (2013), uitgevoerd onder leerlingen vanaf groep 4 in het basisonderwijs, waarbij gebruik gemaakt werd van inzichten uit de positieve psychologie en de daarop gebaseerde kernreflectiebenadering (Korthagen & Vasalos, 2005), toont aan dat het mogelijk is, door middel van bewust worden en gebruiken van kernkwaliteiten, invloed uit te oefenen op het welbevinden van leerlingen. De positieve psychologie benadrukt dat mensen over veel kernkwaliteiten beschikken (Seligman, 2002b; Evelein, 2005).

De kernreflectiebenadering stelt leerlingen in staat om die persoonlijke kwaliteiten bij zichzelf te ontdekken en in te zetten (Korthagen & Vasalos, 2005; Korthagen, 2011). We gebruikten (Ruit & Korthagen, 2013) zowel kwantitatieve als kwalitatieve instrumenten om gegevens over de processen en de effecten als gevolg van de interventie te verzamelen. Leerlingen blijken na de relatief korte interventie door hun leraren, redelijk goed in staat te zijn hun kernkwaliteiten te herkennen en die te verbinden met hun gedrag, waarbij we ook langetermijneffecten waarnamen. Een samenvatting van de belangrijkste uitkomsten is:

- Driekwart van de leerlingen blijkt goed in staat om hun kernkwaliteit opnieuw en zelfstandig te gebruiken, in verschillende contexten;
- Het bewust inzetten van kernkwaliteiten wordt door ruim driekwart van de leerlingen als een positieve activiteit (bron van welbevinden) ervaren wat in bijna alle gevallen een positieve emotie geeft;
- Er is bij veel leerlingen sprake van een langetermijneffect;
- Er is bij leerlingen niet alleen sprake van een positieve kijk op zichzelf, maar ook op hun medeleerlingen (positief pedagogisch klimaat);
- Het bleek dat, overeenkomstig eerder onderzoek van Damasio (1999), een kwart van de leerlingen het inzetten van hun kernkwaliteit als vanzelf, onbewust deed.

Samenvattend is door dit onderzoek duidelijk geworden dat het mogelijk is door een relatief korte en eenvoudige activiteit invloed uit te oefenen op het welbevinden van leerlingen.

### Recent onderzoek

In een recent door Visser, Korthagen en Schoonenboom gestart onderzoek, gesubsidieerd door de Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), wordt onderzoek gedaan naar de toepassing van de positieve psychologie bij het remediëren van studie-uitstelgedrag. In de eerste deelstudie, waarvan de dataverzameling binnenkort wordt afgerond, wordt onder andere gekeken naar de relatie tussen het geloof in eigen kunnen en studie-uitstelgedrag. De eerste resultaten laten een negatief verband zien. Studenten die in hun eigen kunnen geloven, hebben minder last van studie-uitstelgedrag dan studenten die minder in hun eigen kunnen geloven.

In vervolgstudies bij studenten op de Pabo en leerlingen in de (voor-) examenklassen van het voortgezet onderwijs die weinig studiesucces hebben en veel uitstelgedrag, zal worden onderzocht wat het effect is van het bewust worden van hun kernkwaliteiten op studie-uitstelgedrag, studiesucces en intrapersonlijke factoren. Literatuuronderzoek doet vermoeden dat hierdoor beter omgegaan kan worden met momenten waarop studie-uitstelgedrag zich aandient.

Uit ander onderzoek (Park, Peterson & Seligman, 2004; Park & Peterson, 2008) blijkt dat kernkwaliteiten van het 'hart' als liefde en dankbaarheid een grotere invloed hebben op welbevinden dan kernkwaliteiten van het 'hoofd', zoals kritisch denken. Kernkwaliteiten als dankbaarheid, optimisme, enthousiasme, nieuwsgierigheid en de belangrijkste liefde (dit is het vermogen om nauwe relaties met andere mensen te onderhouden), blijken belangrijke indicatoren voor persoonlijk welbevinden (Park, Peterson & Seligman, 2004; Park & Peterson, 2006).

Met Park en Peterson (2009) willen we wijzen op het belang om aandacht te hebben voor de persoonlijke kwaliteiten van de individuen. Hun onderzoek laat zien dat persoonlijke kwaliteiten, zoals volharding, liefde, dankbaarheid, hoop en perspectief, een voorspellende waarde hebben voor de schoolprestaties. Zorgvuldigheid hangt volgens Aken (2006) samen met de schoolprestaties van een kind. Aandacht voor persoonlijke kwaliteiten helpt jongeren om tot ontwikkeling te komen en heeft invloed op gewenste doelen zoals schoolsucces, leiderschap, tolerantie, een brede waardering, vriendelijkheid en het vermogen om behoeftebevrediging uit te stellen (Park & Peterson, 2009).

Leerprestaties in het onderwijs zijn uiteraard van belang. Toch willen we allereerst de aandacht richten op het ontwikkelen van welbevinden door de ontplooiing van de persoonlijke kwaliteiten van leerlingen. Mensen worden gelukkiger door het aanspreken van hun psychologisch kapitaal. Dit vraagt om een andere manier van kijken naar onderwijs waar we de basis voor kunnen leggen door te investeren in de kracht van mensen en hun persoonlijke vorming.

[Wat is kernreflectie? Hoe hangt kernreflectie samen met leerprestaties?](#)

## Didactisch Coachen

*Hoge verwachtingen concreet maken met behulp van feedback, vragen en aanwijzingen.*

Didactisch Coachen is een planmatige en doelgerichte wijze van coachen met interventies die het leerproces van de student actief en motiverend bevorderen.

Studenten presteren beter wanneer zij begeleid worden door werkplekbegeleiders (wpb) die hoge verwachtingen van hen hebben. Het hebben van hoge verwachtingen kun je niet zomaar 'aanzetten'. Dit gedrag is te 'leren' en bewust in te zetten. Onder gedrag verstaan we hier de taak (inhoud en strategie), de leerstand en persoonlijke kwaliteiten.

Rosenthal en Jackson(1968) hebben daar het volgende op gevonden:  
Welke aandachtspunten komen naar voren bij de werkplekbegeleider:

### 1. Vragen stellen

Door vragen te stellen en de tijd te geven te antwoorden en te luisteren naar het antwoord kunnen zij verdiepende vragen stellen. Ze zijn niet tevreden met makkelijke en korte antwoorden.

- Met Didactisch Coachen willen we toe naar het stellen van activerende vragen.

In het algemeen kunnen we stellen dat het stellen van vragen naar een hogere orde (taxonomie van Bloom, zie bijlage) meer tot denken aanzet dan vragen naar kennis en begrip. Door middel van de dialoog van vragen stellen, de antwoorden en de feedback kun je het leren en de motivatie stimuleren. In Didactisch Coachen komen ze tot drie soorten vragen;

**Categorie 1 vragen , gesloten vragen die met ja en nee beantwoord kunnen worden.**

Wat is de hoofdstad van Griekenland.

**Categorie 2 vragen, Vragen die gaan over redeneringen ten aanzien van de inhoud, strategie en modus. Deze vragen roepen feedback op.**

Hoe heb jij dat aangepakt?

**Categorie 3 vragen, vragen die betrekking hebben op zelfregulatie en modus (vragen over voorbereiding, sturing en reflectie) en vragen over persoonlijke kwaliteiten.**

Wat heb jij gedaan om....

### 2. Aanwijzingen geven en korte instructies

Korte instructies en kwalitatief goede aanwijzingen voegen iets toe aan het antwoord van de student.

Wanneer iemand nog niet zoveel weet zal je meer aanwijzingen geven. Maar geef nooit teveel aanwijzingen te snel achter elkaar. Dit heeft een negatief effect op het eigen leerproces van de student.

- Beperkte aanwijzingen kun je geven wanneer de voorbereiding van de les beter is uitgewerkt en voorwaardelijke informatie aanwezig is voordat de les start (beginsituatie)

Je kunt aanwijzingen geven op de inhoud, op de strategie en/ of op de modus.

### 3. Feedback

In Didactisch Coachen wordt onder feedback verstaan:

- het geven van informatie over het leren, het begrip, de prestatie of het gedrag van en leerling (student) met het doel het leren en de motivatie te bevorderen. Daarmee sluiten zij aan bij de definitie zoals beschreven door John Hattie en Helen Timperley in 2007 en Valerie Schute in 2008.

Bij hoge verwachtingen is er sprake van positieve feedback. De feedback is specifiek. We spreken ook van effectieve feedback.

### ***Effectieve feedback***

- is specifiek, doelgericht en niet te lang
- is gericht op progressie en/of discrepantie t.o.v. het doel
- wordt gegeven in de verhouding 3:1 (positief – negatief)

### ***en gaat over***

- inhoud en/of taak

Als de leerling gevraagd wordt om te redeneren, te vergelijken of te evalueren dan is er sprake van dieper gerichte feedback.

- strategie

Dijkstra (2015) zegt: concrete manieren inzetten om het leren zo soepel mogelijk te laten verlopen.

- modus of leerstand

In welke context bevindt zich de student, waar sluit je op aan? Hoe zijn de emoties?

- persoonlijke kwaliteiten van de student

Het kennen en geloven in eigen kwaliteiten heeft een leerbevorderende waarde. Veel mensen laten feedback over hun persoonlijke kwaliteiten niet binnenkomen (Korthagen & Nuyten, 2015). Het is van belang dat de wpb doorvraagt, zodat de student de kwaliteit kan ervaren. Verdiepend zou zijn te vragen hoe deze kwaliteit nog meer te benutten in nieuwe situaties.

Wat orden je je lesvoorbereidingen iedere keer overzichtelijk. Wat ben jij ordelijk!

## **4. Vriendelijkheid**

Zowel verbaal als non-verbaal wordt de vriendelijkheid geuit. Op deze manier ontstaat er een warmer leerklimaat.

In het interactieproces wordt duidelijk welke informatie binnenkomt en hoe de informatie opgepakt wordt. Wat wordt ermee gedaan. Het is belangrijk om de hoeveelheid informatie te doceren (korte termijn geheugen)

Lesgeven is een uiterst complex proces (Korthagen, 2010). Als leraar moet je allerlei beslissingen in een fractie van een seconde nemen. Dat maakt de noodzaak tot onmiddellijk handelen ook zo groot. En dat lukt alleen als je routines ontwikkelt (Eraut, 2004), en bestaande routines zijn lastig te veranderen.

De combinatie van vragen stellen en feedback geven: ADB3C:

- Aandacht/ Diagnose/ Bevragen, benoemen, beweren, Checken.

[www.didactischcoachen.nl](http://www.didactischcoachen.nl)

Auteurs: Lia Voerman & Frans Faber, De Weijer Uitgeverij, Baarn.

ISBN: 9789082763485

Op welke manier pas je didactisch coachen toe in de praktijk?

Welke onderdelen herken je?

Wat zou je meer toe willen passen?

## 6. Bronnen

### Aanbevolen literatuur:

Beek, M. van & Tijmes, I. (2009). *Leren coachen. Basisboek theorie en methode*. HNB | Uitgeverij Nelissen.

Evelein, F.G. (2005). *Psychologische basisbehoeften van docenten in opleiding: Een onderzoek naar het verband tussen de basisbehoeftevervulling van docenten-in-opleiding, hun interpersoonlijk functioneren en de inzet van kernkwaliteiten*. Dissertatie. Utrecht: IVLOS.

Korthagen, F.A.J. & Nuijten, E. (2019). *De kracht van reflectie. Een sleutel voor de ontwikkeling van leraren*. Amsterdam: Boom.

Korthagen, F.A.J. & Vasalos, A. (2005, 11 (1)). *Levels in reflection. Core reflection as a means to enhance professional development*. *Teachers and Teaching: Theory and practice.*, 47-71.

Ofman, D. (2010). *Bezieling en kwaliteit in organisaties*. Utrecht: Kosmos Uitgevers B.V.

Seligman, M.E.P. (2002a). *Positive Psychology, Positive Prevention and Positive Therapy*. In C.J. Snyder & S.J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology*, (pp. 3-12). New York: Oxford University Press.

Hoogeveen, J.A. & Bax, V.B. (2021). *Stagehandleiding Pabo HR*. Instituut voor Lerarenopleidingen.

Voerman, L. & Faber, F., *Didactisch coachen*. De Weijer Uitgeverij. Baarn.

### website

Los document: Afkortingen; NIVEA, OEN, LSD, OMA, ANNA

[Vragen stellen in een coachingsgesprek | Sonneveld Opleidingen](#)

[De kunst van het vragen stellen in een coachingsgesprek \(skinnyminds.nl\)](#)

## 7. Bijlagen

### 7.1 Bijlage 1: Overzicht inhoud programma van de trainingen

Training 'Coach en Opleider in de school'			
Bijeenkomst 1	Bijeenkomst 2	Bijeenkomst 3	Bijeenkomst 4
<b>Opleidingsprogramma Pabo HR</b>			
Verwachtingen "samen opleiden"  Curriculum overall in de pabo  Stagemodel Werkplekleren koppeling naar coaching	Stagehandleiding: BHE-dossier → 4 onderdelen Bekwaamheidseisen Situatie koppelen een BHE  Gebruiken van film → bekijken met elkaar  GO-NO GO-moment	Korthagen koppelkaart → met film vanuit de school verbinding literatuur en context van de school  Gesprek over een situatie (authentiek) vanuit henzelf Transfer/koppeling van literatuur  BHE → concreet maken Context van de school Thema's voltijd Delen van de deeltijd	Stage/LIO  Stage-eindgesprek deeltijd/voltijd  GO-NO GO-moment
<b>Coachingsvaardigheden</b>			
Bijeenkomst 1	Bijeenkomst 2	Bijeenkomst 3	Bijeenkomst 4
Coachen en begeleiden → verschil Schema van Setten  Basishouding  Pro actief en reactief Logische niveaus	Welke vragen kan je wel stellen zonder het geven van feedback met inzicht in eigen handelen? (in tweetallen)  Voeren van gesprek in 3- tal n.a.v. een fragment.  De 4A's Vragen stellen Evalueren en reflecteren (a.d.h.v. Korthagen) Niveaus	Didactisch coachen Feedback  De deelnemers nemen een filmpje mee van een coachgesprek. Hierop feedback	Eerstehands leren Didactisch coachen Kernkwaliteiten Kwadrant Positieve psychologie & complimenteren  Dialogenkaart Marco Snoeks



## 7.2 Bijlage 2.

### Huiswerk trainingen

#### Huiswerk training 1

- ✓ Bewust gesprekken voeren met de Logische Niveaus in je achterhoofd en neem een gesprek op.
- ✓ Meebrengen onderwijssituatie/casus.
- ✓ Doorlezen de stagehandleiding Pabo en eventuele vragen meenemen naar de volgende bijeenkomst (blz 1-13).
- ✓ Lees in de reader Training 1 en 2 en beantwoord voor jezelf de blauwe vragen.

#### **Coachingsoefening in drietal**

Voer een gesprek over een casus/situatie en neem het gesprek op.

- Wat houd je bezig? Waar loop je tegen aan? Wat intrigeert je of triggert je?
- Wat maakt jou een goede leerkracht?
- Hoe combineer je je taak als leerkracht en coach?
- Hoe begeleid je studenten?

#### Aandachtspunten

Neem de logische niveaus erbij en probeer tijdens het gesprek te kijken op welk niveau je aan het coachen bent.

Let ook op OEN, ANNA, NIVEAU, OMA en LSD

#### Drie rollen:

Coachee: breng de situatie/casus in.

Coach: bevraagt de coachee over de situatie/casus waarbij je de logische niveaus in gedachten houdt.

Observant: Filmt, kijkt en luistert.

Je mag hierbij gebruik maken van het observatieformulier uit de reader.

Op welk niveau wordt het gesprek gevoerd?

Wat zie je gebeuren?

#### Huiswerk training 2

- ✓ Bewust gesprekken voeren a.d.h.v. de theorie van vragen stellen en de 4A's.
- ✓ Neem een filmpje mee van een gesprek dat je gevoerd hebt.
- ✓ Lees in de reader Training 2 en 3 en beantwoord voor jezelf de blauwe vragen.

#### Huiswerk training 3

- ✓ Lees in de reader Training 3 en 4 en beantwoord voor jezelf de blauwe vragen.
- ✓ Oefenen van een reflectief gesprek m.b.v. de koppelkaart, eventueel met film opnemen.
- ✓ Inventariseer wanneer je met feedback in aanraking komt en wat doet feedback geven/ontvangen met je?

## 7.3 Bijlage 3: Formulieren → Observatieformulier

Turf hoe vaak de coach dit doet

<b>Luisteren (&amp; empathie)</b>	
Maakt oogcontact	
Zegt "mmmmm"	
knikt	
geeft gevoelsreflecties	
Parafraseert (weergeven andere woorden)	
stelt verhelderende vragen	

<b>Samenvatten</b>	
vat de tekst samen in eigen woorden	
checkt of de samenvatting juist is	
zo nee, vraagt om aanvulling/herformulering	

<b>Doorvragen</b>	
stelt ketting vragen	
stelt open vragen	
stelt gesloten vragen	
stelt suggestieve vragen	
stelt of-of-vragen	
stelt waarom vragen	

<b>Gedrag van de coach</b>	
spiegelt	
laat stiltes vallen	

## 7.4 Bijlage 4

**Vraag als een OEN**  
**Open, Eerlijk & Nieuwsgierig**  
Open: je bent open als je feiten durft te benoemen. Eerlijk: geef openheid door je eigen mening te geven en jezelf te laten zien (zonder beoordeling).  
Nieuwsgierig: vraag jezelf af waarom mensen zo reageren en welke reden ze daar mogelijk voor hebben. Wees benieuwd naar dingen áchter een verhaal.

**Gebruik LSD**  
**Luisteren, Samenvatten, Doorvragen**  
Door LSD-gebruik weet je beter wat de ander denkt, vindt of voelt. Het draait in eerste instantie om aandachtig en actief luisteren. Dat lukt het beste als je je verplaatst in de ander, de ander laat uitspreken en te laten merken dat je luistert. Het samenvatten helpt jou en de ander om tot inzichten te komen.

**Laat OMA wat vaker thuis**  
**Oordelen, Meninge n & Adviezen**  
Als iemand iets vertelt, kan dat direct een bepaald beeld bij je oproepen. Zorg ervoor dat je niet direct een oordeel hebt, er een mening over hebt of gaat adviseren! Als je OMA thuis laat zorg je dat je een open luisterhouding houdt.

**Neem ANNA mee**  
**Altijd Navragen, Nooit Aannemen**  
Neem niet zomaar aan dat je begrijpt wat de ander bedoelt. Vraag bij twijfel altijd even of het klopt, de samenvatting uit de LSD helpt daarbij.

### SMEER NIVEA (1<sup>e</sup> afbeelding)

#### Niet Invullen Voor Een Ander

Vul zelf geen vragen in maar vraag door en vat samen. Wanneer je samenvatting raak is, is dit een bevestiging voor je gesprekspartner. Iedereen vindt het prettig om te praten met iemand die je begrijpt.

