



Training werkplekbegeleiders dagdeel 2

Programma

- Hernieuwde kennismaking
- Kijken naar eigen beelden a.d.h.v. bumpy moments
- Structuur van een coachingsgesprek
- Pauze
- Structuur van een coachingsgesprek
- Inkleuring van je eigen rol als werkplekbegeleider
- Terugblik vorige keer en leervragen & vooruitblik

Doelen



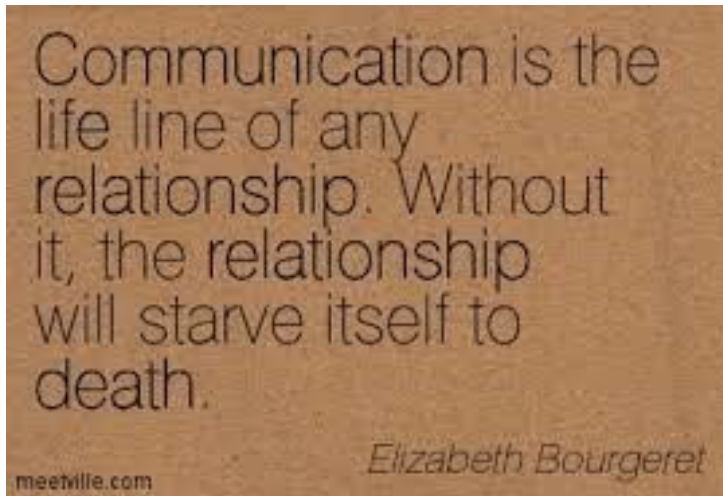
- Analyseren van je eigen houding, gedrag en vraagstelling tijdens een gesprek aan de hand van beelden.
- Het kunnen voeren van een doelgericht begeleidingsgesprek
- Observeren van een begeleidingsgesprek
- Feedback geven aan een coachee.

Deze doelen staan in verbinding met de leeruitkomst van de training in haar geheel:

De deelnemer geeft vorm aan een begeleidingstraject van een docent in opleiding, dat aansluit bij zijn/haar leerbehoefte en/of -noodzaak en aansluit bij de opleidings- en ontwikkelingsfase waarin hij/zij zich bevindt.

Daarnaast heeft de deelnemer een beeld van zichzelf als begeleider van leraren in opleiding en hoe hij/zij als begeleider voor deze doelgroep wil en kan functioneren.

(Hernieuwde) kennismaking



Observeren

- Mets



Bumpy moment

- Kijken vanuit micro-perspectief
 - Docent / student interacties
- interactiemoment in de dagelijkse onderwijspraktijk waarin docenten, volgens eigen inzicht, legitiem gehandeld hebben en waarin zij achteraf een legitiem handelingsalternatief kunnen aanwijzen (Van Kan, Ponte & Verloop, 2010).
 - “Aan de ene kant vind ik het in het belang van de student dat....., maar aan de andere kant vind ik het in het belang van de student dat.....”



Storyboard



Aan de slag met beelden

Werk in tweetallen (15 minuten per persoon)

- Identificeer (een) bumpy moment(s)
- Wat neem je waar in dit moment?
- Wat maakt dat je dit een bumpy moment noemt?
- Hoe ervaar je jezelf als coach in dit gesprek?

Bumpy moments

- Pedagogische drijfveren bij mbo docenten



Wat wordt er van mij verwacht coach

- Concerns
 - Ben ik niet te sturend?
 - Ben ik wel eens met de opleider?
 - Begrijpt de coachee mij wel?
 - Wat heb ik eigenlijk aan de theorie rond lesgeven, bij het coachen van een coachee?
 - Wanneer is een gesprek goed?
 - Welke rollen van de leraar/coach laat ik zien?
 -

Het is onmogelijk

zei mijn twijfel

Het is gevaarlijk

zei mijn angst

Het is niet nodig

zei mijn verstand

Doe het toch maar

zei mijn hart



Professioneel coachschap

- Externe drijfveren/belangen
 - Formele kaders door scholen en overheden (inspectiekaders, teamleiders, visie van scholen)
- Interne drijfveren
 - Keuzes maken die in het belang van je studenten zijn (Ponte, 2009)
- Coach zijn is continue op zoek naar een balans tussen deze belangen



Wat heb je aan deze techniek BP in Beeld

- Bewust worden van je eigen professionaliteit
- Bewust worden van je eigen pedagogische drijfveren en handelen
- Handelingsalternatieven formuleren
- Ontwikkelen van je eigen professionaliteit
 - Wie wil je zijn als coach zijn en wat is in belang van je coachee?

A, B en C posities in een gesprek

Met de A, B C werkvorm, reageer vanuit jezelf. Speel geen spel.

- A = de coachee, vertelt over het gesprek met zijn coachee over de ideale coach.
- B = de coach de coach zorgt dat er een kop, midden en eindstuk is in het gesprek **EN** Geeft aan waar hij feedback op wil.
- C = observator (zorg ervoor dat hij/zij een gericht observatieopdracht heeft, hier feedback op geeft en geeft terug hoe het proces tijdens het gesprek is verlopen)

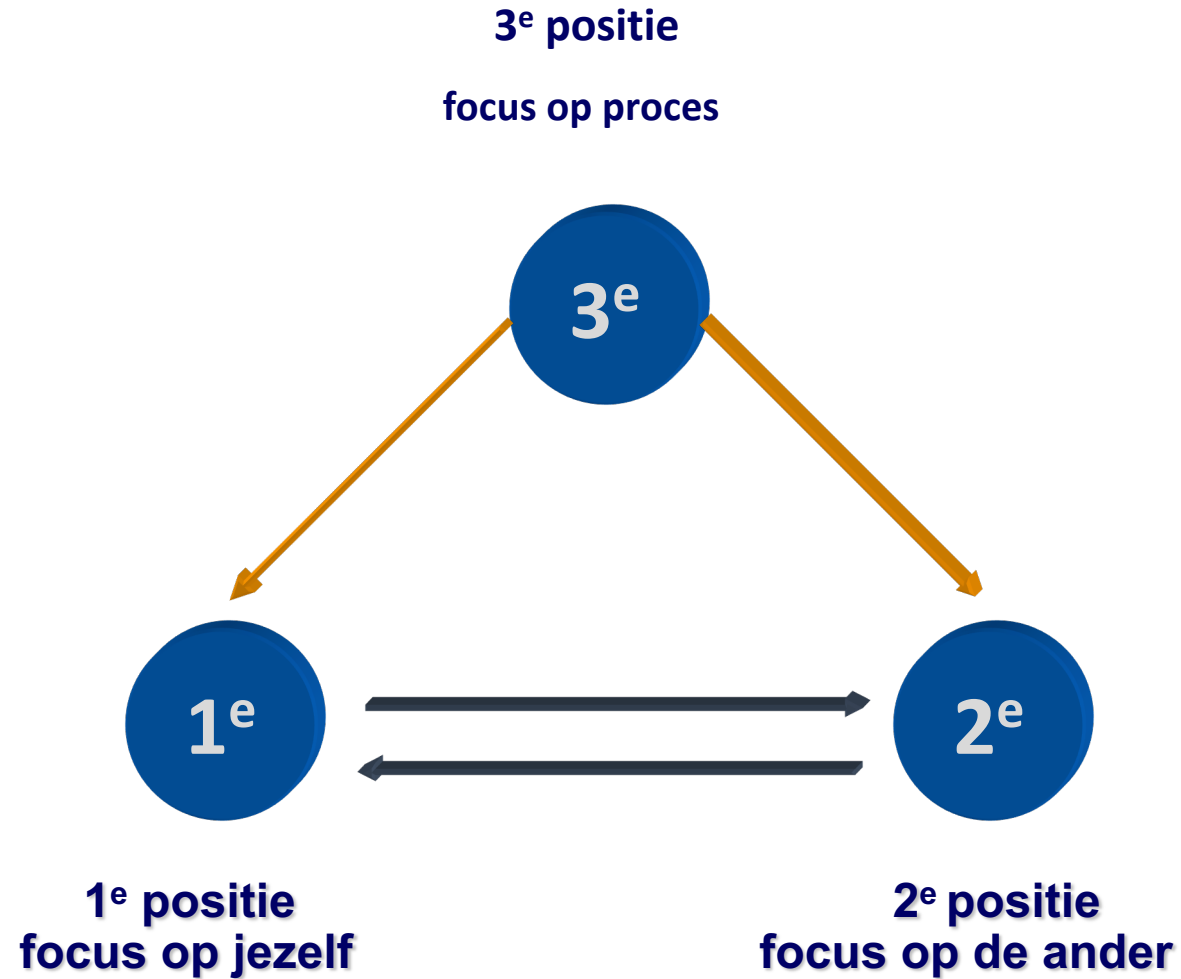
Tijd per ronde:

10 minuten in gesprek inclusief bedenken van feedbackpunten

5 minuten nabespreking



Drie posities in gespreksvoering



Effectieve feedback

- 1. Vraag voor het oefenen op welke punten de persoon feedback wil hebben**
- 2. Vraag na het oefenen eerst aan de persoon hoe het ging**
- 3. Begin met positieve feedback**
- 4. Geef zakelijke, relatief objectieve informatie over het gedrag**
- 5. Zorg ervoor dat de behoefte aan feedback aanwezig is (blijft)**
- 6. Bied perspectief**
- 7. Evalueer de feedback**

GEEF LSD!

(LUISTEREN, SAMENVATTEN, DOORVRAGEN)

IK WIL
AANDACHT!



MAAK JE NIET DIK!

(DENK IN KWALITEITEN)

HEEFT U GEDACHT AAN...
...EN OOK AAN...EN REKENING
GEHOUDEN MET...

WAT FIJN, DIE
BETROKKENHEID
BIJ UW MOEDER!



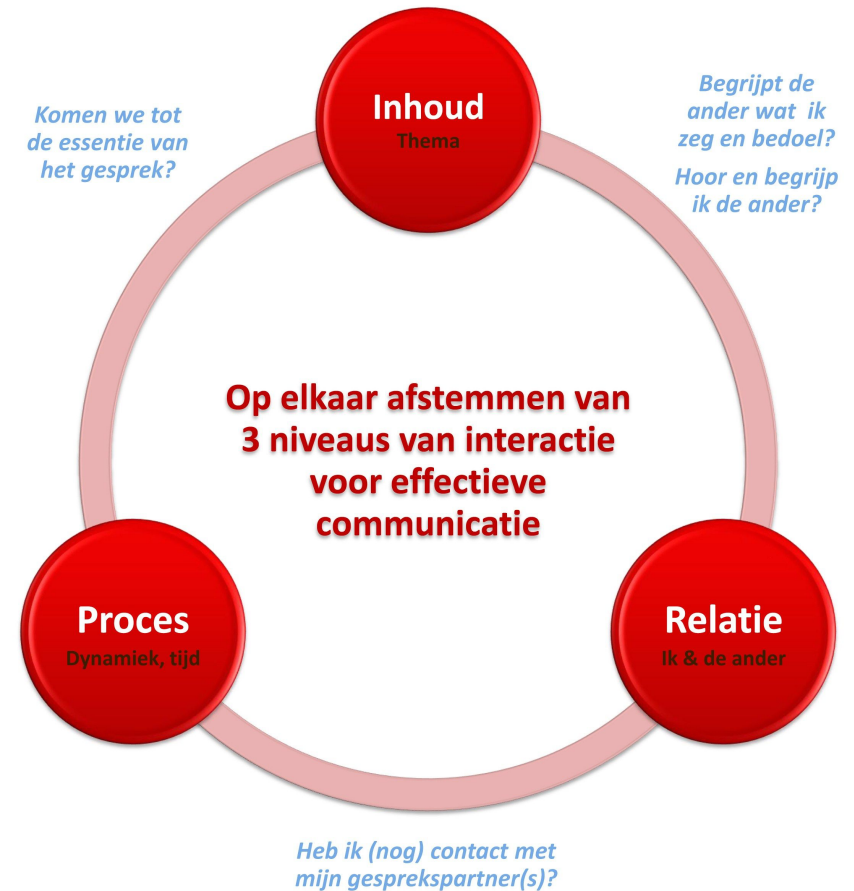
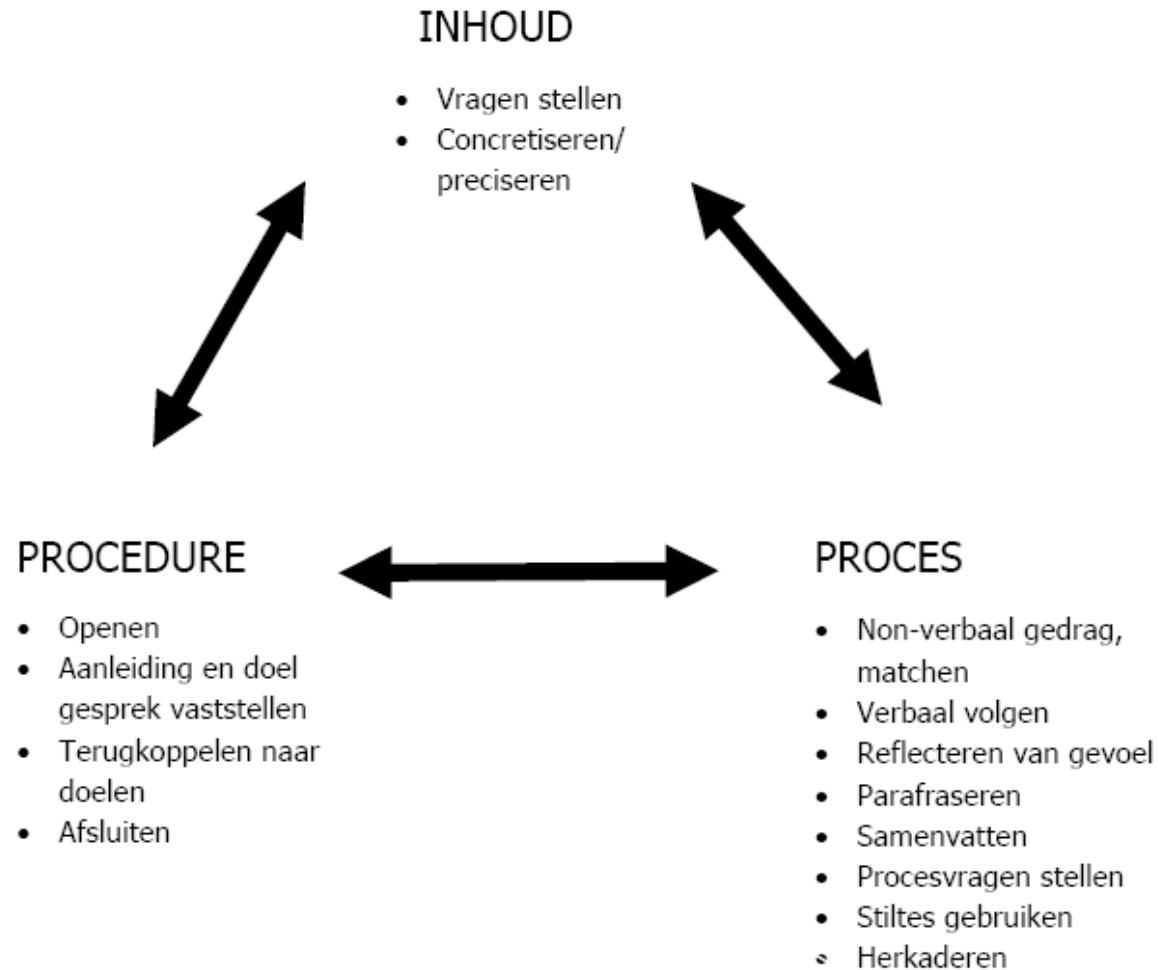
LAAT OMA THUIS!

(OORDELEN, MENINGEN EN ADVIEZEN)

BEDANKT, HOOR!



Elk gesprek heeft een



A, B en C posities in een gesprek (vervolg)

Met de A, B C werkvorm, reageer vanuit jezelf. Speel geen spel.

- A = de coachee, vertelt over het gesprek met zijn coachee over de ideale coach **OF Een zelfgekozen thema/dilemma**
- B = de coach. De coach zorgt voor **INHOUD/ PROCEDURE en PROCES in het gesprek EN** Geeft aan waar hij feedback op wil.
- C = observator (zorg ervoor dat hij/zij een gericht observatieopdracht heeft, hier feedback op geeft en geeft terug hoe het proces tijdens het gesprek is verlopen)

Tijd per ronde:

10 minuten in gesprek inclusief bedenken van feedbackpunten

5 minuten nabespreking



Wie zijn betrokken bij de begeleiding van een student? Maak een “opstelling”

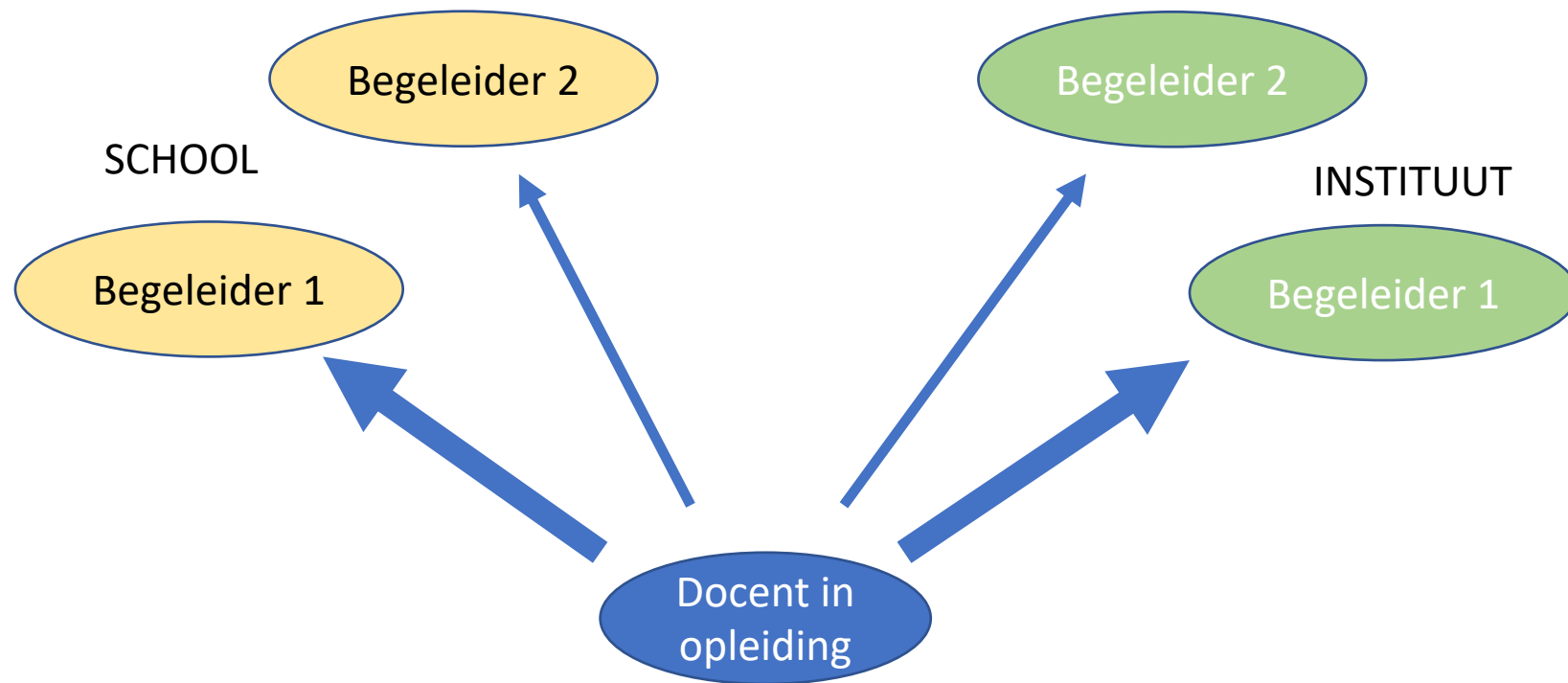


Opleidingschool FP en NHL Stenden

Opleidingschool

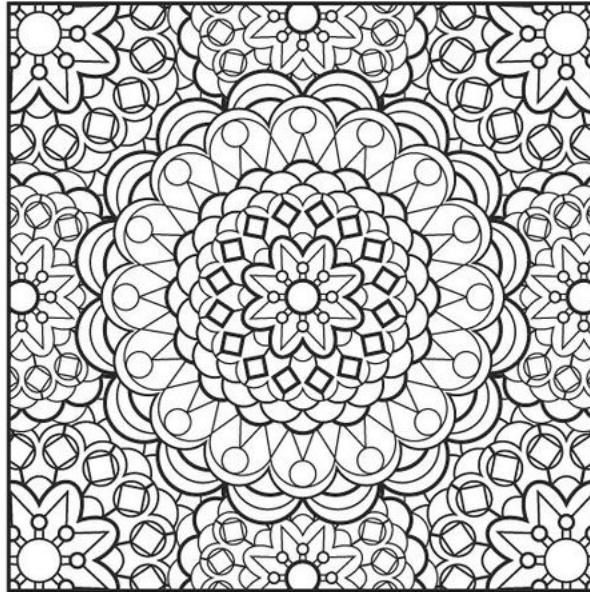


Begeleidingsstructuur binnen je eigen organisatie



Wie ben jij als coach?

Kleur je beeld in als coach, wie ben je als coach/ wat wil je ontwikkelen? Welk woord/ beeld springt er voor je uit? In tweetallen hierover in gesprek.



Terugblik- vooruitblik



Afronding

- Analyseren van je eigen houding, gedrag en vraagstelling tijdens een gesprek aan de hand van beelden.
- Het kunnen voeren van een doelgericht begeleidingsgesprek
- Observeren van een begeleidingsgesprek
- Feedback geven aan een coachee.

Thuiswerk:

- Lees de basisliteratuur van dagdeel 3.
- Voer op basis van je eigen leervragen een gesprek met je coachee en maak hier een beeldopname van en analyseer wat je hierin opvalt. Neem uitwerking hiervan mee naar de volgende bijeenkomst.
- Onderzoek je eigen Onderwijspedagogische visie als mbo-docent. **NEEM DE UISLAG MEE NAAR de TRAINING!**