



Training werkplekbegeleiders dagdeel 6

Doelen:

- Kunnen benoemen van de eigen rol als werkplekbegeleider bij beoordelingsmomenten van een coachee aan de hand van verschillende beoordelingsmodellen.
- Ontwikkelingsgericht coachen.
- Aan de slag met eigen vraagstukken rondom coaching en begeleiding
- Verzorgen van een pitch over: Wie ben ik als coach?

Bovenstaande 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.

Programma:

Check-In

De rol van werkplekbegeleider in beoordeling

Pitches

Pauze

Pitches

Terugblik

Afsluiting en afspraak maken over uitreiking certificaat

Check in

Hoe zitten we er bij?

- Positief
- Neutraal
- Afwachtend



shutterstock.com • 735337456

Wat heb je vandaag nodig?

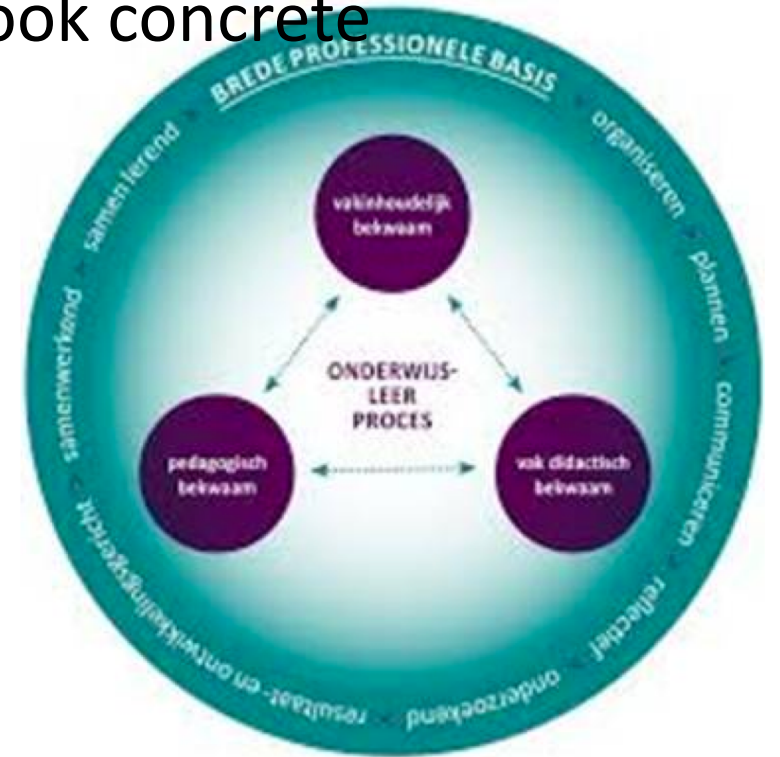
Vanuit casus Marijke

Geef dan een goed onderbouwd advies aan de coach in de casus. Geef daarbij minimaal 3 concrete tips/adviezen. Wat helpt deze persoon in dit stadium verder?



Vanuit casus Marijke

Stel dat jij de betrokken coach in deze casus zou zijn, wat zeggen de keuzes die je zou maken dan over jouw visie op coaching? Vanuit welke principes handel je en waarom? Benoem daarbij ook concrete praktijkervaringen.



Opdracht rol werkplekbegeleider bij beoordelingen

Bekijk de video en noteer vanuit jezelf wat je waarneemt/observeert.

- Welke feedback zou je deze coachee willen geven? (individueel)
- Hoe ver is deze student in zijn ontwikkeling, vergeleken met eindniveau LIO? (zie beoordelingsformulier) Pas je hier je feedback op aan? (individueel)

Overleg in tweetallen

- Tijd: individueel: 10 minuten
- Samen in tweetallen: 15 minuten

Effectieve feedback, wat is de beginsituatie?

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**

Verdiepende literatuur:

- *Training van onderwijsgedrag*, Jochem Grell
- *Samen werken, samen leren*, SOVA-groep
- *Effectief onderwijzen*, F.M. Gerards e.a.

Beoordelingsformulieren

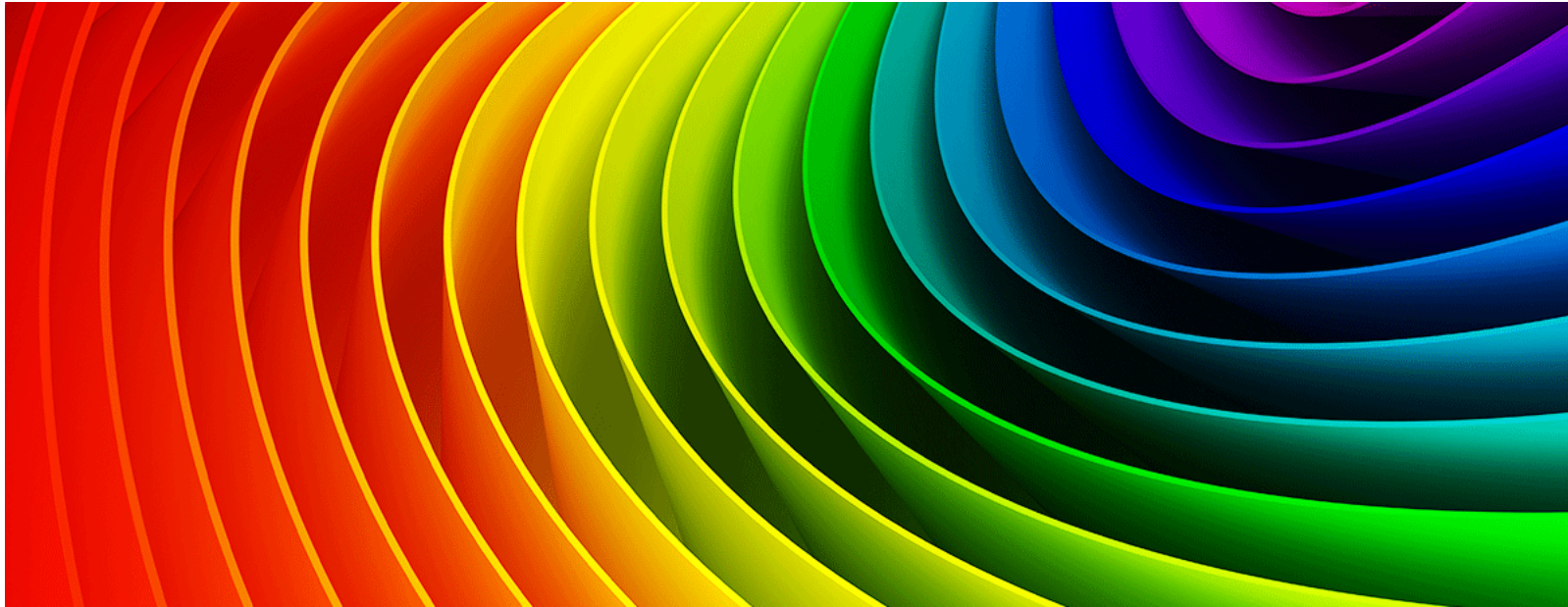
- Welke past je?
- Hoe sluit je aan bij de coachee?
- Wat is je rol in de beoordeling?

PDG werkt met kwalificatiedossier van de docent mbo.

- 
1. De docent draagt er zorg voor dat hij professional is en blijft.
 2. De docent ontwikkelt een onderwijsprogramma.
 3. De docent voert een onderwijsprogramma uit.
 4. De docent begeleidt de studenten tijdens de leerloopbaan.
 5. De docent is actief betrokken bij de beroepspraktijkvorming.
 6. De docent construeert, hanteert en evalueert beoordelingsinstrumenten.

Pitches

- Wie ben ik als coach?



Hoe kijk je terug?

- Op je eigen leervragen?
- De training in het algemeen?

Wat adviseer je:

- Om te behouden
- Om te ontwikkelen
- Om mee te stoppen

Wat is een kernwoord voor je passend bij deze training?

Vul de padlet in

https://padlet.com/berinda_de_jong1/terugblik

.



Afsluiting met een Tibetaans gedicht

བོད་མི་ལ་

Evaluatie zie op wikiwijs

