



## **Coachen van laaggeletterde leeders, Training voor coaches**

**juni 2018**

## **DOEN?!**

DOEN?! werd in de periode medio 2016 tot medio 2018 uitgevoerd als Tel-mee-met-Taal-experiment.

*Aan het project werkten mee:*

Huis voor taal, Lelystad

ROC Nijmegen

ROC Rijn IJssel

STEP

Stichting Lezen & Schrijven

*De projectleiding was in handen van:*

ITTA

Kaatje Dalderop. Onderwijsadvies

ALLE PROJECTOPBRENGSTEN ZIJN TE VINDEN OP:

[ITTA.UVA.NL/PROJECTEN/DIGITALE-OVERHEID-EN-NU-DOEN-57](https://itva.uva.nl/projecten/digitale-overheid-en-nu-doen-57)

## **Inhoud**

- 1 Inleiding**
- 2 Theoretische achtergrond**
- 3 Uitgangspunten van de training**
- 4 Inhoud van de training**
- 5 Uitwerking**
- 6 Intervisie**

## 1 Inleiding

Deze training is ontwikkeld in het kader van het project DOEN?! Deze afkorting staat voor Digitale Overheid, En Nu?! Het project werd uitgevoerd van oktober 2016 tot de zomer van 2018, in het kader van de subsidieregeling Tel mee met Taal. Het project richt zich op ontwikkeling van vaardigheden voor zelfstandig (autonoom) leren bij laaggeletterde leerders, in de context van digitale vaardigheden en Digitale Overheid.

In het kader van het project DOEN?! zijn pilots uitgevoerd bij het Huis voor Taal in Lelystad, ROC Rijn IJssel te Arnhem, ROC Nijmegen en STEP in Nijmegen.

De leervraag waarmee leerders zich aanmelden heeft betrekking op ontwikkeling van digitale vaardigheden. Ontwikkeling van digitale vaardigheden is daarmee het primaire doel van de leerder. Leren zelfstandig te leren is belangrijk, omdat het de leerder in staat stelt het geleerde te onderhouden en zelfstandig verder uit te bouwen. Ontwikkeling van autonomie en competenties voor autonoom leren is daarom een belangrijke ambitie van DOEN?!

Ontwikkelen van autonoom leren betekent dat leerders bepaalde competenties moeten ontwikkelen. Het gaat hierbij met name om metacognitieve vaardigheden: kennis van leren als proces en de vaardigheden om dat proces te sturen. Als de ambitie is om de leerder uit te nodigen om de regie te nemen over het leerproces, vereist dit ook reflectie op de rol van de begeleider: diens rol zal dan ook moeten veranderen. En in de praktijk is het eerder omgekeerd: een veranderde rol van de begeleider nodigt de leerder uit om zelf na te denken over het leerproces en hierover eigenaarschap en regie te nemen. Coaching is in deze context een passende begeleidingsstijl.

Coaching is een niet-sturende begeleidingsstijl waarbij de coach de leerder ondersteunt bij het ontwikkelen van zijn of haar vaardigheden. De coach doet dit vooral door uit te nodigen tot reflectie, en door belangstelling en vertrouwen te tonen.

Hoewel coaching wordt toegepast in allerlei sectoren (van sport tot bedrijfsleven tot onderwijs) is er betrekkelijk weinig ervaring met het coachen van laaggeletterde leerders. In een eerder project, dat werd uitgevoerd van 2014-2016<sup>1</sup> deden we ervaring op met coaching bij deze doelgroep. De aanpak maakte zichtbaar dat leerders grote stappen kunnen zetten wanneer hun leerwensen het vertrekpunt vormen van een leer- en begeleidingstraject, maar de pilots maakten eveneens duidelijk dat coachen voor begeleiders niet perse natuurlijk gedrag is. Het vergt training en oefening en zou moet stevig worden getraind en begeleid.

In het project DOEN?! is daarom één van de ambities om een dusdanig solide coachtraining te ontwikkelen, dat coaches in staat zijn een goede start te maken met hun werk als coach.

---

<sup>1</sup> ALL-SR, zie [www.itta.uva.nl/learnerautonomy](http://www.itta.uva.nl/learnerautonomy)

## 2 Waaron autonoom leren en waarom coachen?

We leven in een snel veranderende wereld. Zeker de digitalisering stelt ons steeds weer voor grote of kleinere leertaken. Na elke computerupdate kan je interface een beetje veranderd zijn, en zul je moeten uitzoeken hoe je je applicatie nu moet bedienen. Daar komen ontwikkelingen bij als toenemende digitalisering van overheidsdiensten en afbouw van loketdiensten. Om een medewerker van de gemeente te kunnen spreken over de verlening van je identiteitskaart, zul je eerst online een afspraak moeten maken. Daarvoor moet je een DigiD hebben en als je die niet meer hebt, moet je hem aanvragen. Dit zijn allemaal handelingen die een behoorlijk niveau van basisvaardigheden vragen, digitale vaardigheden op de eerste plaats, maar ook leesvaardigheid is nodig om deze klussen te klaren.

Volwassen leren vooral wat van direct belang is en wat direct toepasbaar is. In de aanpak zoals die in het project DOEN?! is ontwikkeld, vertrekken we daarom altijd vanuit de leerwens van de deelnemer. de deelnemer werkt aan zijn eigen leerdoelen en kiest zijn eigen prioriteiten.

De motivatietheorie van Ryan & Deci<sup>2</sup> stelt dat mensen drie dingen nodig hebben om gemotiveerd te blijven:

- autonomie: zeggenschap over wat geleerd wordt en hoe het geleerd wordt;
- competentie: het gevoel dat men de leertaak aankan
- verbondenheid: het gevoel dat men deel uitmaakt van een groter geheel.

Coaching is een manier van begeleiden die aan deze aspecten tegemoet komt: de leerder stelt zijn eigen doelen en kiest zijn eigen aanpak. Bovendien kiest hij zijn eigen performance criteria of 'lat': hij of zij bepaald wanneer het goed genoeg is.

De coach speelt een belangrijke rol in het bereiken van het gevoel van competentie. Laaggeletterde leerders komen niet direct met een groot vertrouwen in het eigen leervermogen naar een traject, en computers boezemen mensen die er niet erg mee vertrouwd zijn vaak angst in. Het is een belangrijke taak van de coach om in gesprek met de leerder het leren op te delen in kleine en haalbare stappen, de successen bewust te maken en het zelfvertrouwen van de leerder te versterken.

Het gevoel van verbondenheid met de coach en met de medeleerders houdt de leerder gaande.

Leerders ervaren enerzijds dat ze niet de enige zijn die moeite hebben met bepaalde vaardigheden, hebben steun aan elkaar, wisselen tips uit en oefenen samen en ze zien vaak ook uit naar de bijeenkomsten vanwege de sociale functie ervan.

---

<sup>2</sup> Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78

### 3      **Uitgangspunten van de training**

De coachtraining richt zich op:

- bewustwording van gewenste competenties bij leerders
- bewustwording van eigen begeleidingsstijl
- ontwikkeling van technieken voor niet-sturende coaching
- ontwikkelen van technieken voor coachende begeleiding van groepen
- reflectie op rol en taken als coach van laaggeletterde leerders

Goed leren coachen vergt tijd. Dat is normaal en dat is niet erg. Coaches mogen die tijd ook nemen. De training is dual van opzet. Dat houdt in dat trainen en ontwikkelen hand in hand gaan met het werken in de praktijk en reflectie op de praktijk. (Aspirant-)coaches volgen twee dagen training, daarna gaan ze in de praktijk aan de slag. Tijdens de uitvoering van de coaching houden ze een logboek bij waarin ze reflecteren op de eigen coachvaardigheden. Daarnaast hebben ze intervisiebijeenkomsten met collega's. Enkele weken na de start vindt opnieuw een trainingsdag plaats, waarna de coach tijdens het vervolg van het traject (met een omvang van 20 weken) permanent systematisch blijft reflecteren op de eigen rol, vaardigheden en ontwikkelpunten, en nog twee intervisiebijeenkomsten heeft.

In schema ziet het er als volgt uit:

<b>Training</b>	<b>Uitvoering + reflectie</b>	<b>Intervisie</b>
dag 1		
dag 2		
	bijeenkomst 1 t/m 3	
		bijeenkomst 1
dag 3		
	bijeenkomst 4 t/m 8	
		bijeenkomst 2
	bijeenkomst 9 t/m 12	
		bijeenkomst 3
	bijeenkomst 13 t/m 20	
Evaluatie		

## **4 Inhoud van de coachtraining**

### Dag 1

- Introductie op het project, coaches kennen wat, waarom en hoe van het project:
  - o Wat? DOEN?!: digitale vaardigheden en leren leren / leren autonoom leren
  - o Waarom? Autonomie, competentie, verbondenheid
  - o Hoe? Coaching als begeleidingsstijl
- Coaches leren technieken voor 1-op-1 coaching
- Coaches oefenen 1-op-1-coaching
- Coaches ervaren de rol van coachee aan de hand van casus uit eigen praktijk
- Coaches oefenen coaching van laaggeletterde leerder aan de hand van rollenspel

### Dag 2

- Coaches reflecteren op het gewenste gedrag bij de leerder: autonoom leren
- Coaching en de rol van de groep: peer coaching en samenwerkend leren
- Coachen en het gebruik van leermiddelen
- Coaches oefenen coachvaardigheden
- Coaches leren de meet- en observatie-instrumenten te gebruiken.

### Dag 3

- Coaches reflecteren op de eigen vaardigheden
- Coaches leren effectief feedback te geven
- Coaches ontwikkeling hun coachrepertoire met behulp van het interventiemodel

## 5 Uitwerking

### Voorafgaand aan dag 1:

Stuur deelnemers de 'Handleiding voor coaches' uit het project ALL-SR (Bijlage 0). Vraag deelnemers dit vooraf te lezen.

### Dag 1

Algemeen doel: de (aspirant-)coaches maken kennis met 1-op-1 coaching en leren enkele coachtechnieken. Ze zijn zich bewust van hun eigen stijl van begeleiden (mate van, manier van sturing). Ze kennen de achtergronden en doelen van de coachende aanpak.

### Doelen:

- De deelnemers zijn op de hoogte van de projectdoelen en kennen de achtergrond van het project (wat, waarom en hoe);
- De deelnemers weten wat autonoom / zelfstandig leren is en welke competenties dit bij leerders vraagt;
- De deelnemers weten wat niet-sturende coaching is en waarin het zich onderscheidt van 'lesgeven';
- De deelnemers zijn zich bewust van hun eigen begeleidingsstijl (mate en manier van sturing);
- De deelnemers kunnen reflectie op gang brengen door middel van coachvragen;
- Deelnemers ervaren de rol van coach aan de hand van een eigen casus. Zij reflecteren op interactie tussen de interventies / vragen van de coach en eigen reactie.

### Inhoud:

Tijd (min)	Inhoud	Werkvorm	Wat is nodig
15	<b>Kennismaking</b> Deelnemers lopen rond stellen elkaar vragen, een vraag per keer, daarna gaat men verder en bevraagt een andere deelnemer. Bijvoorbeeld: Spreek je meer dan drie talen? Als dit het geval is, vult de deelnemer de naam in van de betreffende persoon in. Alle vragen hebben, soms indirect, verband met leerervaringen van de collega-deelnemers. Zo gauw een deelnemer bij elk van de criteria een persoon heeft ingevuld, heeft hij of zij bingo. In de afronding wordt kort ingegaan op leerervaringen (formeel en informeel) bij elk van de criteria op de bingokaart.	Spel	Werkblad Bingo (Bijlage 1)
15	<b>Info over coachend leren</b> Wat, waarom en hoe: <ul style="list-style-type: none"><li>- De wereld verandert constant, leervaardigheden zijn belangrijk om je met die veranderende omstandigheden te kunnen verhouden</li><li>- Leervaardigheden ontwikkelen betekent: ontwikkelen van vaardigheden in plannen,</li></ul>	Presentatie	PPT dag 1 (Bijlage 2)  Competentietabel autonoom leren (Bijlage 3)



	<p>organiseren en evalueren van het leerproces. Vgl. VUT-model: vooruitkijken, uitvoeren, terugkijken. Vergt zelfvertrouwen, eigenaarschap.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Mensen hebben een natuurlijke behoefte aan: <ul style="list-style-type: none"> <li>o autonomie (invloed, zelf beslissen)</li> <li>o competentie (het gevoel dat je een taak aankunt)</li> <li>o verbondenheid (het gevoel van betrokkenheid van en bij anderen) (Motivatietheorie, Ryan &amp; Deci)</li> </ul> </li> <li>- Met behulp van coaching ontwikkelt de leerder reflectievaardigheden, coaching maakt het leren bewust, laat de regie bij de leerder (autonomie). Coach helpt stappen klein te maken, zodat de stappen haalbaar zijn (competentie). Relatie coach-coachee en leerders onderling in groep zorgt voor verbondenheid en werkt motiverend.</li> </ul>		
<b>30</b>	<p><b>Wat is coaching?</b> Deelnemers bekijken drie van de filmfragmenten van de trainingsfilm DOEN. Kijkvragen: Wat doet de coach? Welke invloed heeft dat op het gedrag van de leerder?</p> <p>Samenvattend: Wat is coaching? Welk coachgedrag herken je, wat doe je zelf vaak? Wat doe je soms? Wat wil je verder ontwikkelen?</p>	<p>Kijken individueel, bespreken in drietallen &amp; Nabespreking discussiepunten plenair</p>	<p>Filmfragmenten Trainingsfilm DOEN?!</p>
<b>5</b>	<p><b>Fases in het coachproces: Grow-model van Whitmore</b> (Goal, Reality, Options, Will.) + Reflectievraag: herken je deze fases in je eigen begeleidingsstijl, wat herken je wel en wat niet?</p>	<p>Presentatie &amp; Reflectie (groepsgesprek)</p>	<p>PPT dag 1 (Bijlage 2)</p>
<b>10</b>	<p><b>Reflectie in het onderwijs: VUT-model</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- VUT-model: Vragen die je kunt stellen: <b>Vooruitkijken:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>o Welke digitale vaardigheden heb je, wat kun je al?</li> <li>o Welke dingen vind je moeilijk?</li> <li>o Welke moeilijke dingen zijn belangrijk? En waarom?</li> <li>o Wat wil je leren?</li> </ul> </li> </ul>	<p>Presentatie</p>	<p>Handout coachvragen (Bijlage 4)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ In welke situatie heb je die vaardigheid nodig?</li> <li>○ Wat wil je als eerste leren?</li> <li>○ Hoe doe je x (dat wat je niet kunt) nu?</li> <li>○ Wat werkt en wat werkt niet voor jou?</li> <li>○ Wat is je eerste stap?</li> <li>○ ...</li> </ul> <p><b>Uitvoeren:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wat kan je proberen? (opties)</li> <li>○ Wat ga je proberen?</li> <li>○ Wat lukt er wel?</li> <li>○ Heb je hulp nodig? Wie kan je helpen?</li> <li>○ ...</li> </ul> <p><b>Terugkijken:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Wat heb je gedaan?</li> <li>○ Hoe is het gegaan?</li> <li>○ Waardoor kwam het dat het lukte?</li> <li>○ Waar ben je trots op, tevreden mee?</li> <li>○ Hoe ga jij verder?</li> <li>○ ...</li> </ul>		
55	<p><b>Oefening: coaching oefenen aan de hand van eigen casus, in drietallen, rolwisseling</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Reflectie: observant let op: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Sturend /niet-sturend gedrag</li> <li>○ Coachee let op invloed van gedrag van de coach op je eigen reflectie en gedrag</li> </ul> </li> <li>- Terugkoppeling plenair</li> </ul>	Oefening in drietallen	
5	<b>Nabespreking /reflectie</b>	Nabespreking plenair	
45	<b>Lunchpauze</b>		
15	<p><b>Do's &amp; don'ts</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Coaching do's en don'ts</li> </ul> <p><b>do:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Coachen is actiegericht! Focus op actie.</li> <li>○ Coach is nieuwsgierig (stel vragen waarop je het antwoord niet weet)</li> <li>○ Coach is lui (op je handen zitten, mond dichthouden)</li> <li>○ Spreek vertrouwen uit</li> <li>○ Geef positieve feedback</li> </ul>	Presentatie	PPT dag 1 (Bijlage 2)

	<p><b>don't:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Coach oordeelt niet: niet over doelen, niet over aanpak, niet over kwaliteit van de reflectie op resultaat, ...</li> <li>○ Coach neemt niet over</li> <li>○ Coach is geen therapeut, gaat niet (uitgebreid) op zoek naar oorzaken van een probleem.</li> </ul>		
75	<p><b>Coaching van laaggeletterden: rollenspel</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Rollenspel met behulp van techniek Forumtheater. Dit rollenspel wordt plenair uitgevoerd. Een deelnemer speelt de leerder. Deze rol blijft tijdens de hele oefening gelijk. Een deelnemer begint met het proberen van de coachrol. De rest van de groep observeert. De trainer leidt het gesprek. Als de coach zijn of haar interventie heeft geprobeerd, volgt reflectie op de coaching. Wat is er gebeurd wat is het effect op de leerder, zou een andere interventie misschien beter uitpakken? Een andere deelnemer probeert daarna ander gedrag uit. Het gesprek kan opnieuw beginnen bij het begin, of bij het punt waarop de nieuwe coach denkt dat hij/zij liever een andere weg in zou slaan.</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Casus 1: Deelnemer wil 'beter met de computer leren werken': hoe coach je de leerder naar een concrete eerste stap?</li> <li>○ Casus 2: Leerder wil post leren lezen op MijnOverheid. Leesvaardigheid is onder 1F. Wat ga je nu doen?</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aandachtspunten bij reflectie: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Interactie coachgedrag en gedrag van de leerder</li> <li>○ De vraag achter de vraag</li> <li>○ Sturend versus niet-sturend gedrag</li> </ul> </li> </ul>	Rollenspel (hele groep)	Casussen (Bijlage 5)  Gespreksleider
15	<p><b>Eigen leerdoel</b></p> <p>Deelnemers beoordelen de eigen competenties en formuleren een leerdoel met betrekking tot ontwikkelen van hun coachvaardigheden. Ze oefenen in de komende twee weken.</p>	Logboek bekijken individueel, uitwisselen in duo's	Logboek voor coaches (Bijlage 13)

	Gebruik logboek en neem dit de volgende keer weer mee.		
<b>15</b>	<b>Terugblik</b> Wat neem je mee van deze dag? Welke wensen heb je voor de volgende bijeenkomst?	Groepsgesprek	

## Dag 2:

Algemeen doel: Deelnemers verdiepen hun kennis en vaardigheden met betrekking tot coaching. Ze leren hoe je coaching kunt toepassen in een groep.

### Doelen:

- Deelnemers reflecteren op de ontwikkeling van hun coachingsvaardigheden;
- De deelnemers verdiepen hun begrip van autonoom leren;
- De deelnemers kunnen coachvaardigheden inzetten bij het werken in een groep;
- Deelnemers kunnen samenwerkend leren en peercoaching organiseren;
- Deelnemers kunnen leermiddelen coachend inzetten;
- Deelnemers onderkennen hun (eventuele) behoefte aan controle en kunnen omgaan met (eventueel) ongemak.
- Coaches leren de meet- en observatie-instrumenten te gebruiken.

Tijd (min)	Inhoud	Werkvorm	Wat is nodig
5	<b>Toelichting op het programma</b>	Presentatie	PPT Dag 2 (Bijlage 6)
30	<b>Terugblik op afgelopen 14 dagen</b> Wat was je leerdoel, wat heb je ervan kunnen realiseren en hoe heb je dat gedaan?	Groepsgesprek	Ingevuld Logboek voor coaches
45	<b>Autonoom leren</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- In subgroepen bekijken van observatie-instrument<ul style="list-style-type: none"><li>o Wat doet &amp; kan een autonome leerder?</li><li>o Waar blijkt competentie uit? Welk gedrag zie je dan in je les / bijeenkomst?</li></ul></li></ul>	In drietallen: lijst doorlopen, voorbeeld bedenken	Observatie autonoom leren (Bijlage 7)
45	<b>Coachen in een groep</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Werken in groepen, waarom en hoe?</li><li>- Samenwerkend leren, waarom en hoe?</li><li>- Peer coaching, waarom en hoe?</li></ul>	Brainstorm in subgroepen:  & presentatie	
45 min	<b>Pauze</b>		
60 min	<b>Coachen in een groep, vervolg</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Gebruik van het actieplan</li><li>- Peercoaching: handreiking voor leerders</li></ul>	Presentatie	PPT Dag 2, (Bijlage 6)  Actieplan (Bijlage 8)  Werkblad Peer coaching, (Bijlage 9)

<b>60 min</b>	<p>Coaching in het onderwijs</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Model afnemende sturing</li> <li>- Ijsberg (waarom wil jij sturen?)</li> </ul>	<p>Oefening: Coaching &amp; Omgaan met het appel van de leerder</p>	<p>Rollenspel (Bijlage 10)</p>
<b>30 min</b>	<p>Coaching en gebruik van lesmateriaal / leermiddelen</p> <p>Passen schoolse leermiddelen in een coachende aanpak? Wanneer wel of wanneer niet? Onder welke voorwaarden?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- er leiden meerdere wegen naar een doel;</li> <li>- leerder kan leermiddelen proberen, nodig uit tot reflectie hierop: bevalt het, past het bij je?</li> <li>- houd doel van de leerder in de gaten, valkuil: van vraaggericht naar aanbodgericht;</li> <li>- je kunt digitale vaardigheden ontwikkelen zonder schoolse leermiddelen.</li> </ul>	<p>Discussie, plenair</p> <p>Indien de groep wat groter is, mogelijk in twee subgroepen</p>	
<b>30 min</b>	<p>Opdracht: film een coachgesprek</p> <p>De coaches krijgen de opdracht voor de volgende bijeenkomst een video-opname te maken van een coachgesprek, met een individuele leerder of met een groep.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- de film wordt vertrouwelijk behandeld en na gebruik in de training vernietigd;</li> <li>- de film gaat over het leerproces van de coach.</li> </ul> <p>Maak afspraken over toesturen van de film voor de volgende trainingsdag, best via WeTransfer.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ze stellen zichzelf een leerdoel. Dit aspect proberen zij te realiseren in het gesprek dat ze filmen.</li> </ul>	<p>Instructie, plenair</p>	
<b>15 min</b>	<p>Terugblik op de dag: Wat neem je mee? Hoe ga je verder? Wensen voor bijeenkomst 3</p>	<p>Plenair</p>	

### Dag 3:

Op deze dag wordt gewerkt rond de uitdagingen die je tegenkomt als je eenmaal coachend aan het werk bent gegaan. Inventariseer ruim voor de bijeenkomst welke leerbehoeftes de coaches nog hebben. Herinner coaches aan het toesturen van de filmpjes.

### Doelen:

- Deelnemers reflecteren op hun coachvaardigheden
- Deelnemers zetten meerdere zintuigen in in het coachgesprek (naast inhoud: horen, zien, voelen)
- Deelnemers oefenen het geven van positieve feedback
- Deelnemers bereiden zich voor op de praktische aspecten van hun rol als (lerende) coach:
  - o werken met het logboek voor coaches
  - o het afnemen van het intakegesprek
  - o het afnemen van de Digimeter
  - o (herhaling: het observatie-instrument autonoom leren)

Tijd (min)	Inhoud	Werkvorm	Wat is nodig
5	<b>Toelichting op het programma</b>		PPT Dag 3 (Bijlage 11)
10	<b>Feedback</b> Wat is feedback, waarom geef je feedback en welke feedback is effectief?	Presentatie plenair	PPT Dag 3 (Bijlage 11)
30	<b>Feedback</b> Met behulp van het feedbackspel wordt geoefend in het geven van feedback. Er is speciale aandacht voor positieve feedback.  In nabespreking: hoe vertaal je wat je geleerd hebt naar je groep?	Spel, in subgroepen van 5 tot 6 personen	Feedbackkaarten, Axelle de Roy Thema, Uitgeverij van Schouten en Nelissen,  Een set kaarten per vijf à zes deelnemers.
60	<b>Bekijken van de filmpjes</b> Bekijk de filmpjes die de deelnemers hebben gemaakt. Bespreek aan de hand van de leervraag van de betreffende coach: wat heb je geprobeerd, wat vond je zelf? De andere deelnemers geven feedback en houden de spelregels daarbij in de gaten.	Plenair	
60	<b>Interventiemodel: Horen, zien en voelen in het coachgesprek</b> Deelnemers voeren een coachgesprek aan de hand van een eigen casus. Ze focussen daarbij niet alleen op de inhoud van de boodschap van	Oefening in groepjes van drie (coach, coachee, observant)	Werkblad Interventiemodel (Bijlage 12)

	<p>de coachee maar ook op wat ze zien (lichaamstaal), horen, voelen. Ze gebruiken hun waarneming in hun interactie met en feedback naar de coachee.</p> <p>Om zich bewust te worden van de interventies die ze toepassen, verplaatsen ze een pion op het werkblad naar het passende vakje, terwijl ze coachen.</p>		Pionnen (één per subgroep)
<b>45</b>	<b>Lunchpauze</b>		
<b>60</b>	<p><b>Leren coachen, werken met het logboek</b></p> <p>Deelnemers bekijken de coachcompetenties en het logboek individueel, ze beoordelen hun eigen competenties en stellen een leerdoel. Ze bespreken wat ze hebben ingevuld met een andere deelnemer en geven voorbeelden die hun zelfbeoordeling illustreren.</p>	Individueel en in tweetallen	Logboek (Bijlage 13)
<b>60</b>	<p><b>Starten met de pilots: overige instrumenten</b></p> <p>- Checklist Digitale vaardigheden</p> <p>Toelichting op doel en werkwijze.</p>	Plenair	Checklist Digitale vaardigheden (Bijlage 15)
<b>30</b>	<p><b>Evaluatie</b></p> <p>Terugblik op de gehele training.</p> <p>In welke mate voelen de coaches zich nu toegerust voor hun taak?</p> <p>Wat is nog nodig?</p>	Plenair	



## 6 Intervisie

Als de coach eenmaal coachend aan het werk is gegaan, is zijn of haar leerproces natuurlijk nog niet klaar. Waarschijnlijk komt de beginnende coach allerlei kwesties tegen die hem of haar aan het denken zetten of waarmee hij of zij niet direct raad weet. Om ervoor te zorgen dat deze kwesties tot leren kunnen leiden, en daarmee tot versterking van de coachcompetenties, voorziet het project in intervisie tijdens de eerste periode van het coachproces.

Intervisiebijeenkomsten zouden eens in de vier tot zes weken moeten plaatsvinden, gedurende de eerste fase van het coachproces, minimaal het eerste half jaar en later naar behoefte.

De intervisiegroep bestaat uit vier tot zes leden. Een intervisiebijeenkomst duurt twee uur en in die tijd kunnen twee casussen worden besproken.

De intervisiegroep is zelfsturend. Een deelnemer organiseert de bijeenkomsten. Per bijeenkomst brengen twee deelnemers een casus in. Na elke bijeenkomst wordt afgesproken wie voor de volgende bijeenkomst een casus in zal brengen. De casus wordt een week voor de bijeenkomst aan elk van de deelnemers gestuurd.

We maken voor de intervisie gebruik van een eenvoudig (bestaand) model: de vijfstappenmethode, (zie ook Bijlage 16)

(Bron: The Learning Company)

**Stap 1: De vraagintroductie.** De vraaginbrenger van de intervisiebijeenkomst introduceert zijn vraag en geeft een korte toelichting.

**Stap 2: Probleemverkenning.** De groepsleden verkennen de vraag door vragen te stellen en af en toe samen te vatten.

**Stap 3:** De vraaginbrenger probeert de **kern** van het probleem te formuleren.

**Stap 4: Adviesronde:** elk groepslid formuleert tenminste een advies voor de vraaginbrenger, die hierop reageert: welke adviezen spreken aan en welke niet.

**Stap 5: Evaluatie:** Hoe heeft de vraaginbrenger de sessie ervaren? Welke acties gaat de vraaginbrenger ondernemen?

Van de intervisie wordt door de vraaginbrenger een kort verslag gemaakt. Hierin wordt beschreven:

- 1 Datum intervisie
- 2 Wie waren aanwezig? Wie bracht de casus in?
- 3 Hoe luidde de vraag?
- 4 Welke adviezen kreeg je?
- 5 Welke vond je vooral nuttig?
- 6 Welke acties heb je gepland?

