

De docent als coach

in de Milestone portfolio-methodiek

De deelnemer als autonome leerder

Inhoud	bladzijde
Inhoudsopgave	2 – 3
Voorwoord	4
1. Inleiding op de Milestone portfoliomethodiek Twee mogelijkheden: de docent haalt het beste uit zichzelf en geeft dat aan de deelnemer of de docent laat de deelnemer het beste uit zichzelf halen	5
2. De deelnemer als autonome leerder, de docent als coach Drie ontwikkelingsfasen in de portfoliomethodiek	6
3. Bekwaamheid Bekwaamheid wordt bepaald door een combinatie van kennis, inzicht, vaardigheden, attitude en persoonlijkheid	7 – 8
4. Bewust leren op school en de transfer naar de praktijk Deelnemers die bewust leren en die verantwoordelijkheid nemen voor hun leerproces leren sneller en beter. Wanneer het leren op school dichtbij de praktijk wordt gebracht, is de transfer naar de praktijk slechts een kleine stap. Buitenschools leren = oefenen in de praktijk en toetsing aan de praktijk.	9 – 10
5. VUTmodel Cyclisch model zelfstandig leren vanuit opeenvolgende zones van naaste ontwikkeling – procesmatig leren 1. Bepalen naaste zone van ontwikkeling van de deelnemer 2. <u>V</u> oorbereiden van een buitenschoolse opdracht 3. <u>U</u> itvoeren van de opdracht 4. <u>T</u> erugkijken – (zelf)reflectie op de opdracht 5. Volgende buitenschoolse opdracht in naaste zone van ontwikkeling	11 – 12

Voorbeelden uit de praktijk	13 – 30
Transfer naar de praktijk Het scheppen van parallelle situaties: leren op school en leren buiten school	14 – 15
Sleutelvaardigheid ‘Jezelf presenteren’ in opeenvolgende fasen van ontwikkeling Met self-assessment, peer-assessment en assessment door de begeleider/coach als instrument	16 – 18
Zelfstandig leren in rollenspelen Werkwijze: deelnemers werken samen in kleine groepen met het cyclische VUTmodel als leidraad. Afnemende sturing door de docent.	19
Casus Shirlie Een deelnemer maakt een afspraak bij een bejaardenhuis voor een snuffelstage. Tijdens de reflectie op de actie geeft de begeleider/coach feedback met sturende open vragen, pleegt interventies en problematiseert. Didactiek en pedagogische benadering van deelnemers.	20 – 29
Resultaatgericht coachen Een veilige leeromgeving scheppen: onvoorwaardelijk steun bieden en een krachtige leeromgeving scheppen, gericht op het behalen van resultaten	30
Een voorbeeld uit de praktijk voor begeleiders Intervisie: een rollenspel voor begeleiders Begeleiders oefenen gesprekstechniek – het stellen van open vragen	31 – 34

Voorwoord

Uitgangspunt van de Milestone portfoliomethodiek is de autonomie van de leerder: de deelnemer staat centraal.

Dit heeft gevolgen voor het begeleiden van deelnemers: in de lesgroep, maar ook voor individuele begeleiding. Het betekent dat de docent de sturing van het leerproces geleidelijk overdraagt aan de deelnemer, de docent wordt coach.

Dit document geeft de docent instrumenten in handen om het leerproces van de deelnemer adequaat te begeleiden.

1. Inleiding op de Milestone portfoliomethodiek

Twee mogelijkheden:

De docent haalt het beste uit zichzelf en geeft dat aan de deelnemer
of

De docent laat de deelnemer het beste uit zichzelf halen

1. De docent haalt het beste uit zichzelf en geeft dat aan de deelnemer, betekent in de huidige situatie meestal:



■ **Leerstof staat centraal, lesboek is leidraad voor het leerproces**

- de docent stuurt het leerproces
 - de docent heeft inzicht in en kent de leerdoelen van het traject
- de docent houdt de verantwoordelijkheid voor en de controle over het leerproces
- de docent geeft zin aan het leerproces
- de docent is de locomotief, de deelnemer is de wagon
 - de deelnemer volgt de docent

2. De docent laat de deelnemer het beste uit zichzelf halen. Dit kan alleen als de docent de actieve rol overdraagt aan de deelnemer:



■ **Toekomst/loopbaan* van de deelnemer staat centraal**

- de docent draagt de sturing van het leerproces geleidelijk over aan de deelnemer
 - de deelnemer ontwikkelt inzicht in de leerdoelen van zijn/haar traject
- de deelnemer ontwikkelt verantwoordelijkheid voor en houdt de controle over zijn/haar leerproces
 - de deelnemer heeft grip op zijn/haar leerproces
- de deelnemer geeft betekenis aan zijn/haar leerproces
 - de deelnemer bepaalt zijn/haar toekomst, binnen de mogelijkheden in de Nederlandse samenleving
- de deelnemer is de locomotief
 - de deelnemer leert om zelfstandig zijn/haar** weg te vinden in de complexe Nederlandse samenleving

Uitgangspunt van de Milestone portfoliomethodiek is de autonomie van de leerder: de deelnemer staat centraal. De moderne complexe samenleving verandert voortdurend, kernwoord is zelfverantwoordelijkheid voor inkomen en/of voor actieve deelname aan de maatschappij. Alleen de actieve deelnemer is in staat zelfverantwoordelijkheid te verwerven.

* loopbaan van de deelnemer kan omvatten: (vervolg)opleiding, betaald werk, vrijwilligerswerk, ouderbetrokkenheid bij de school van de kinderen enz.

** lees i.v.m. de leesbaarheid vanaf nu voor de deelnemer/docent waar 'hij/zijn' staat ook 'zij/haar'.

2. De deelnemer als autonome leerder – de docent als coach

Drie ontwikkelingsfasen in de Milestone portfoliomethodiek

1. docent	2. begeleider	3. coach
<p>Gegeven situatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ leerstof staat centraal ■ de docent geeft frontaal les ■ de docent stuurt het leerproces, de deelnemer volgt de docent ■ de deelnemers zitten in U-vorm of in rijen naast elkaar in de klas 	<p>Na acties onder 1:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ deelnemer staat centraal – focus op loopbaan ■ de begeleider begeleidt het leerproces van de deelnemer ■ begeleider initieert leerproces, de deelnemer neemt de verantwoordelijkheid op essentiële onderdelen over ■ deelnemers zitten in groepjes bij elkaar 	<p>Na acties onder 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ deelnemer zet zichzelf bewust in het centrum ■ de coach coacht de deelnemer, de deelnemer leidt, de coach volgt ■ de deelnemer initieert het leerproces en neemt de gehele verantwoordelijkheid over. De coach geeft feedback ■ deelnemers werken in groepjes samen en geven elkaar feedback <p>N.B. het niveau van de deelnemers is mede bepalend voor het resultaat</p>
<p>Acties docent op weg naar 2 brengt deelnemer in actieve rol:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Koppelt lesstof voortdurend aan toekomstige praktijk-situatie/loopbaan van de deelnemer en benadrukt Ned. context – portfolio blz. 7 persoonlijke gegevens, 12 verleden, heden en toekomst, 18 cultureel bewustzijn, 20 leren buiten de school → Maakt deelnemer bewust van verantwoordelijkheid voor leerproces - portfolio 11 taal en interculturele ervaringen, 16 verwachtingen, 17 leercontract 18 cultureel bewustzijn, 19 zo leer ik het best, 21 doelen en zelf-assessment - → Zet deelnemer aan tot oplossen leerbelemmeringen vanuit privé-situatie om uitval te voorkomen - portfolio 43 presentielijst - 	<p>Acties begeleider op weg naar 3 vergroot actieve rol deelnemer:</p> <ul style="list-style-type: none"> → Leert deelnemers in groepjes samenwerken en breidt actieve werkvormen uit: bijv. associatie-oefeningen, brainstormen, denken-delen-uitwisselen, rollenspelen. Verbindt de werkvormen met buitenschoolse opdrachten aan toekomstige praktijksituatie deelnemer. → Laat de verantwoordelijkheid van het leerproces steeds meer bij de deelnemer door zelf geleidelijk terug te treden. → Vergroot probleemoplossend vermogen: laat groepjes deelnemers vaak zelfstandig opdrachten uitvoeren binnen en buiten de school 	<p>Permanente acties van de docent/begeleider/coach in alle fasen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Scheppen van een veilige leeromgeving, waardoor het zelfvertrouwen groeit ● Scheppen van een krachtige leeromgeving, die aanzet tot leren <p>Uitgangspunt: naaste zone van ontwikkeling deelnemer</p> <p>Pedagogische benadering:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Hard op de Inhoud: <ul style="list-style-type: none"> - resultaten verlangen - eisen stellen - deelnemer contracteren, SMART: specifiek-meetbaar, acceptabel-realistisch-tijdgebonden en traceerbaar ● Zorgvuldig op de Relatie: <ul style="list-style-type: none"> - onvoorwaardelijk steun

<p>→ Past VUT-model toe op leerstof (Vooruitkijken – Uitvoeren – Terugkijken =reflectie)</p>	<p>→ Past VUT-model toe op handelen van de deelnemer binnen en buiten de school. Geeft feedback, pleegt interventies, problematiseert.</p>	<p>bieden</p> <ul style="list-style-type: none"> - integer handelen - zo groot mogelijke betrokkenheid tonen met behoud van noodzakelijke distantie
--	--	---

3. Bekwaamheid

Ontwikkelingen in de maatschappij

Een toenemende dynamiek en snelle veranderingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt maken het noodzakelijk dat mensen blijven leren en blijven werken aan employability of aan actieve deelname aan de maatschappij d.m.v. bijv. vrijwilligerswerk. Op school bereiden wij deelnemers hierop voor: deelnemers bekwamen zich.

Iemand is bekwaam als hij adequaat handelt in de situatie waarin hij zich bevindt: op school, op het werk, in de maatschappij

<p style="text-align: center;">Bekwaamheid wordt bepaald door:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Kennis ● Inzicht ● Vaardigheden ● Attitude (o.a. durven en willen) ● Persoonlijkheid (aard, normen en waarden)

Alle genoemde elementen zijn erbij betrokken

Kennis

- Veel kennis maakt iemand nog niet bekwaam. Iemand kan veel weten, maar als hij geen sociale vaardigheden bezit, heeft hij weinig aan die kennis.
- Theorie alleen is niet voldoende. Bekwaamheid blijkt pas in de praktijk. Hoe iemand zich gedraagt in een gegeven situatie, hoe hij handelt in de praktijk, daaraan kun je zien of iemand bekwaam is of niet.

Maar kennis is nodig: bijv. wanneer een migrant voor het eerst in Nederland naar de markt gaat, moet hij weten dat afdingen in Nederland niet gebruikelijk is. En voordat deelnemers met elkaar leren samenwerken, moeten zij weten waarom dat in de Nederlandse samenleving zo belangrijk is en dat deze sleutelvaardigheid belangrijk is voor de toekomst van de deelnemer.

Inzicht

Iemand die weet hoe situaties of gebeurtenissen in elkaar steken en die ook weet waarom dat zo is, kan zijn doelen bepalen en vervolgens de route vaststellen om de doelen te halen.

Vaardigheden

Kennis en inzicht alleen zijn niet voldoende. Kennis en inzicht krijgen pas gestalte in het kunnen. Iemand moet in staat zijn om acties/handelingen adequaat uit te voeren.

Attitude

Voorbeelden:

- Iemand die geen nieuwe stappen durft te zetten leert niet.
De moderne samenleving is complex en zij stelt hoge eisen aan sociale vaardigheden. Ontwikkelingen gaan heel snel. Iemand die niet leert, ontwikkelt zich niet en kan niet meedoen.
- Iemand die niet gemotiveerd is, ontwikkelt zich evenmin.

Persoonlijkheid

- Iemand's persoonlijkheid, zijn aard en de normen en waarden die hij zich heeft eigen gemaakt zijn van invloed op het ontwikkelen van zijn bekwaamheid.
Staat iemand open voor nieuwe invloeden? Kan iemand zich flexibel opstellen in nieuwe situaties? Is iemand in staat om zich aan te passen en tegelijkertijd zijn eigenheid te behouden?

De docent als coach – de deelnemer als autonome leerder

De moderne complexe samenleving verandert voortdurend. De begeleider/coach begeleidt de deelnemer bij het vinden van zijn plek in de samenleving. Het is noodzakelijk dat de begeleider/coach de verantwoordelijkheid voor het leerproces geleidelijk overdraagt aan de deelnemer. Zo leert de deelnemer om met steeds minder hulp adequaat te reageren in gegeven situaties. En wanneer hij de school verlaat, is hij in staat om in nieuwe situaties zijn eigen weg te vinden, omdat hij het op school geleerd heeft.

4. Bewust leren op school en de transfer naar de praktijk

Iemand die bewust leert, ontwikkelt zijn bekwaamheid sneller dan iemand die uitsluitend spontaan leert

De laatste acht jaar is er vanuit de leerpsychologie veel onderzoek gedaan naar hoe mensen het snelst en het meest effectief leren. Uit de onderzoeken blijkt dat mensen die bewust leren en die verantwoordelijkheid nemen voor hun leerproces sneller en beter leren. Ook blijkt dat mensen sneller en beter leren, als leren wordt gekoppeld aan praktijksituaties.

Mogelijkheden om de school dichtbij de praktijk buiten de school te brengen: Belangrijke (interculturele) thema's in de praktijk van alledag koppelen aan het leren op school. Mogelijkheden:

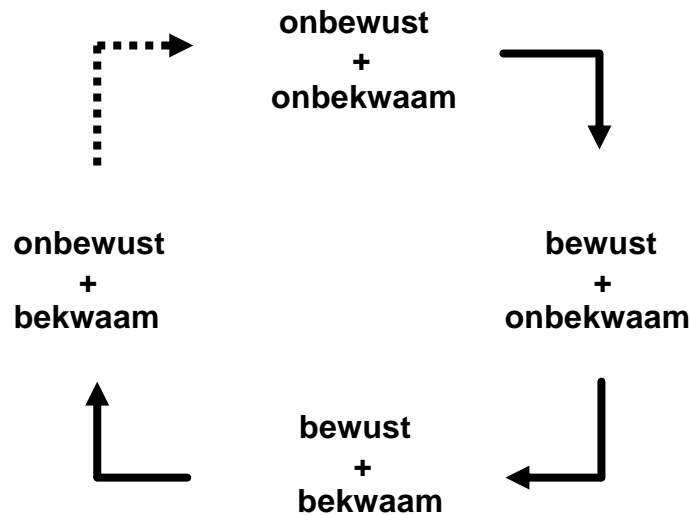
1. Gedrageregels op het werk/in de samenleving, bijv. 'op tijd komen op het werk en bij een afspraak met de dokter' koppelen aan gedrageregels op school. In dit geval aan 'op tijd komen op school'. Wanneer de docent de deelnemer begeleidt en met de deelnemer belemmeringen uit de weg ruimt, is adequaat handelen in praktijksituaties buiten de school een kleine stap.
2. Samenwerken met leidinggevend en collega's in werksituaties en bij maatschappelijke participatie: bijv. samenwerken met instanties of met bureaus kan op school gekoppeld worden aan het thema: samenwerken met de docent en met deelnemers in de lesgroep. Zo leert de deelnemer de communicatieve vaardigheden die hij nodig heeft in de moderne complexe samenleving.

Buitenschools leren

Wanneer de begeleider/coach veel buitenschoolse opdrachten geeft, leert de deelnemer het op school geleerde in praktijk brengen. Zo toetst de deelnemer zijn bekwaamheid in de praktijk. Wanneer hij buitenschoolse opdrachten tot een goed einde brengt, nemen zelfvertrouwen en motivatie van de deelnemer toe.

Wanneer het leren op school dichtbij de praktijk wordt gebracht, is de transfer naar de praktijk buiten de school een kleine stap.

Bewust leren en bekwaamheid



Rol van de docent

Fase 1: De deelnemer is zich nog niet bewust van zijn onbekwaamheid op een bepaald gebied, hij is onbewust onbekwaam. Dikwijls is het de begeleider/coach die de aanzet geeft tot bewustwording bij de deelnemer. Bijv. de deelnemer weet dat beheersing van de Nederlandse taal belangrijk is, maar hij is zich er niet van bewust dat sociale vaardigheden net zo belangrijk zijn.

Fase 2: De deelnemer is zich ervan bewust dat hij onbekwaam is op een bepaald gebied. Hij is bewust onbekwaam. Bijv. de deelnemer is zich ervan bewust dat sociale vaardigheden belangrijk zijn in de Nederlandse samenleving en hij weet waarom dat zo is. Nu heeft de deelnemer een belang: om te slagen in de Nederlandse samenleving wil hij zich de vereiste sociale vaardigheden eigen maken. Pas als de deelnemer zich bewust is van zijn leerpunt(en), is hij in staat om verantwoordelijkheid te nemen voor zijn leerproces. De docent begeleidt de deelnemer naar een effectieve aanpak van diens leerpunt(en).

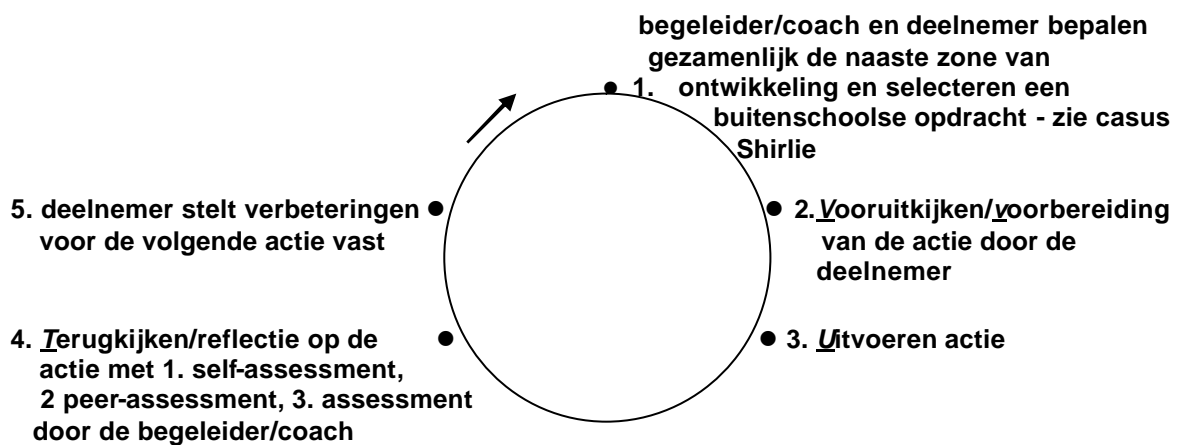
Fase 3: Wanneer de deelnemer in staat is het geleerde in praktijk te brengen, is de deelnemer bewust bekwaam. De deelnemer toetst zijn bekwaamheid in de praktijk. Op het moment dat de deelnemer weet dat hij het kan, groeit zijn zelfvertrouwen.

Fase 4: Wanneer de deelnemer de aangeleerde handeling zonder enige moeite kan uitvoeren, is de deelnemer onbewust bekwaam. De deelnemer is toe aan een volgend leerpunt, aan een nieuwe actie en de cyclus begint opnieuw.

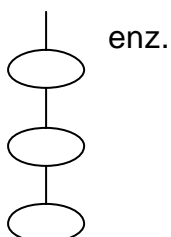
Zie hoofdstuk 5: VUT-model en leren in opeenvolgende zones van naaste ontwikkeling.
 Het VUT-model en leren in opeenvolgende zones van naaste ontwikkeling zijn de belangrijkste componenten voor *procesmatig* leren.

5. VUT - model

Cyclisch model zelfstandig leren vanuit opeenvolgende zones van naaste ontwikkeling van de deelnemer – procesmatig leren -



De begeleider/coach begeleidt het leerproces van de deelnemers met het VUT-model. De begeleider/coach coacht de deelnemer bij het voorbereiden van de actie en bij de reflectie op de actie door sturende open vragen. Na deze cyclus coacht de begeleider/coach de deelnemers bij het voorbereiden van de volgende actie vanuit de naaste zone van ontwikkeling van de deelnemers. De deelnemers voegen de verbeteringen vanuit de reflectie op de actie toe aan de voorbereiding van de volgende actie.



Op deze manier leren deelnemers procesmatig en bewust, waardoor zij zelfkennis en zelfinzicht verwerven. Daardoor groeit hun zelfvertrouwen en motivatie. Self-assessment is het belangrijkste instrument om zelfkennis en zelfinzicht te verwerven.

De begeleider/coach draagt de sturing van het leerproces geleidelijk over aan de deelnemer

In het begin van het leerproces is het de begeleider/coach die de aanzet geeft tot de meeste acties. De begeleider/coach weet welke kennis en inzichten de deelnemer nodig heeft om een actie uit te voeren en begeleidt hem bij het verwerven ervan. De begeleider/coach zorgt er ook voor dat de deelnemer bij de reflectie op de actie zelfkennis en zelfinzicht verwerft, door self-assessment, peer-assessment en assessment door de begeleider/coach, te gebruiken als instrument. Door vervolgens de moeilijkheidsgraad van opdrachten op te voeren en door de deelnemer met sturende open vragen naar diens eigen oplossing te begeleiden, geeft de begeleider/coach de deelnemer steeds meer verantwoordelijkheid. Op deze manier draagt de begeleider/coach de sturing van het leerproces geleidelijk over aan de deelnemer, waardoor hij de deelnemer in staat stelt om eigenaar te worden van zijn leerproces.

- * Het is niet mogelijk om in de groep de hele cyclus met alle deelnemers te doorlopen, dit kost teveel tijd. Door de hele cyclus eenmaal in de groep uit te voeren met de actie van één deelnemer, leren alle deelnemers. Als de begeleider/coach de deelnemers een rol geeft d.m.v. peer-assessment, worden alle deelnemers erbij betrokken. Hierna leert de docent de deelnemers stap voor stap om de voorbereiding van en de reflectie op acties in kleine groepen zelfstandig uit te voeren.

Voorbeelden uit de praktijk

Transfer naar de praktijk – hoofdstuk 4, blz. 6
Portfolio blz. 43 presentielijst

Door de competenties van een medewerker in een bedrijf of in een organisatie centraal te stellen en door dit onderwerp te verbinden met de competenties van deelnemers op school, bereidt de deelnemer zich adequaat voor op zijn toekomst na school.

Competenties van een medewerker in een bedrijf of in een organisatie

Zich houden aan de gedragsregels op het werk of in de organisatie

- op tijd komen
- iedere werkdag aanwezig zijn
- afmelden bij absentie

Competenties van een deelnemer op school

Zich houden aan de gedragsregels op school

- op tijd komen
- iedere schooldag aanwezig zijn

- **afmelden bij absentie**

Waarom?

- **De moderne complexe samenleving stelt hoge eisen. Op tijd komen, iedere werkdag aanwezig zijn en afmelden bij absentie zijn eisen die gesteld worden. Deelnemers oefenen op school, zij leren op school functioneren binnen gegeven structuren. Zo bereiden zij zich voor op hun toekomst na school.**
- **De begeleider/coach coacht de deelnemers bij het zelfstandig uit de weg ruimen van belemmeringen in de privé-sfeer. Hierna is de transfer naar situaties na school slechts een kleine stap.**

Pedagogische benadering:

- **Deelnemers verantwoordelijk maken voor hun handelen**
- bewust leren
- **Methodiek: Hard op de Inhoud en Zorgvuldig op de relatie**

Portfolio portret - toegevoegd als zachte pagina bij '8 mijn taalportret' -

Sleutelvaardigheid 'jezelf presenteren' in opeenvolgende fasen van ontwikkeling

Met mogelijkheden voor self-assessment, peer-assessment en assessment door de begeleider/coach

Sleutelvaardigheid 'jezelf presenteren'	Algemene vaardigheden: vragen stellen
	<p>1. Voorbereiding in kleine groepen, vragen beantwoorden voor niveau A van het Europees Raamwerk bijv.:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hoe heet je? 2. In welk land ben je geboren? 3. Hoelang ben je in Nederland? 4. In welke straat woon je? 5. Wonen je familieleden in Nederland? 6. Wat wil je gaan doen in Nederland?
	<p>2. Voorbereiding in kleine groepen, een 'portret' schrijven voor niveau A:</p> <p>Ik ben</p> <p>Mijn geboorteland is.....</p> <p>Ik benjaar in Nederland</p> <p>Twee broers en een zuster wonen ook in Nederland</p> <p>Ik wil automonteur worden</p> <p>Deelnemers met niveau B of C schrijven een uitgebreider portret</p>
	<p>A. In de klas, vragen stellen I</p> <p>In kleine groepen stellen deelnemers elkaar vragen over hun portret</p>
<p>B. Op school, rollenspel 'jezelf presenteren in de klas' <i>Jezelf presenteren in formele situaties I</i> Verbale en non-verbale communicatie bijv. - aankloppen, binnenkomen, jezelf voorstellen aan docent - voor de klas vertellen over jezelf aan de hand van je portret</p>	
<p>C. Op school, rollenspel 'jezelf presenteren in de klas' <i>Jezelf presenteren in formele situaties II</i> Verbale en non-verbale communicatie bijv. - aankloppen, binnenkomen, jezelf voorstellen aan de docent, gaan zitten - jezelf voorstellen aan degene die naast je zit - een kort gesprek voeren over jouw en haar/zijn portret</p>	<p>In de klas, vragen stellen II</p> <ul style="list-style-type: none"> - vragen stellen over het portret - meer vragen stellen aan elkaar <p>Vragen beantwoorden I</p>
<p>D. Buiten de school, 'jezelf presenteren' in alledaagse situaties bijv. op het schoolplein van de kinderen (onderwijzer-andere ouders), een excursie naar een bedrijf enz. <i>Jezelf presenteren in formele situaties III</i></p>	

**Voorbeeld van self-assessment, peer-assessment en assessment door begeleider/coach 'Jezelf presenteren'
voor sub-assertieve deelnemers**

Portfolio 18 Cultureel bewustzijn - Interculturele vaardigheden non-verbale communicatie, per categorie 1 vakje aankruisen

A. Houding	1. Staat rechtop Rechte schouders	<input type="checkbox"/>
	2. Staat niet helemaal rechtop Schouders niet helemaal recht	<input type="checkbox"/>
	3. Staat niet rechtop Schouders hangen	<input type="checkbox"/>
B. Oogcontact	1. Kijkt iemand regelmatig aan	<input type="checkbox"/>
	2. Kijkt iemand af en toe aan	<input type="checkbox"/>
	3. Kijkt iemand niet aan	<input type="checkbox"/>
C. Een hand geven	1. Geeft een hand en drukt hem even	<input type="checkbox"/>
	2. Geeft een hand en drukt heel zacht	<input type="checkbox"/>
	3. Geeft een hand en drukt niet	<input type="checkbox"/>

Checklist non-verbale communicatie 'jezelf presenteren'
Portfolio 18 cultureel bewustzijn - Interculturele vaardigheden

Om te bewaren

Let op:

Houding	Sta rechtop, schouders recht
Oogcontact	Kijk iemand regelmatig aan
Een hand geven	Geef een stevige hand

Zelfstandig leren in rollenspelen – de autonomie van de leerder - deelnemers werken samen in kleine groepen -

De begeleider/coach leert deelnemers met elkaar samenwerken in kleine groepen en coacht iedere groep. Hiermee reduceert de begeleider/coach de eigen centrale/frontale rol.

Samenwerken in een groep in een rollenspel

Een deelnemer wil een buitenschoolse opdracht voorbereiden, bijv. een afspraak maken bij een bejaardenhuis om een dagdeel mee te lopen met een bejaardenhelpende.

Werkvorm: kleine groepen. Aantal deelnemers per groep: de deelnemers aan het rollenspel en minimaal twee observatoren

Leermodel: VUT-model, cyclisch model zelfstandig leren vanuit de naaste zone van ontwikkeling van deelnemers

VUT – Voorbereiden van de opdracht in een rollenspel in de klas

1. In de kleine groep verwoordt de betrokken deelnemer wat zij denkt dat er zal gebeuren en wat er gezegd zal worden als zij de buitenschoolse opdracht uitvoert. Zij maakt zich daarvan een voorstelling – film draaien - zie blz. 24 punt 31 tot 47.
De deelnemer bepaalt wat zij zal doen en wat zij zal zeggen.
2. Hierna geven de andere deelnemers uit de kleine groep feedback.
3. De betrokken deelnemer verwoordt de verbeteringen.

VUT – Uitvoeren van de actie in een rollenspel in de kleine groep in de klas

VUT – Terugkijken/reflectie op het rollenspel in de klas

1. Na het rollenspel wisselen de actoren hun ervaringen uit.
2. De observatoren geven feedback.
3. Observatoren en actoren wisselen feedback uit t.a.v. de verschillende rollen.
4. Extra mogelijkheid: het rollenspel wordt herhaald met een aantal observatoren in de rol van actor en de voormalige actoren worden observatoren.
5. Iedere kleine groep deelnemers noteert opmerkingen en vragen voor de plenaire ronde.
6. Plenaire ronde waarin alle deelnemers feedback uitwisselen gebaseerd op de opmerkingen en de vragen uit de kleine groepen.
7. De begeleider/coach geeft feedback.

VUT – Uitvoeren buitenschoolse opdracht

De deelnemer maakt de afspraak in het bejaardenhuis

Omdat de begeleider/coach pas feedback geeft onder punt 7, leren de deelnemers zelfstandig, de begeleider/coach treedt terug.

Casus Shirlie

Loopbaanoriëntatie en –begeleiding

“Ik ben er geweest, maar die mevrouw was er niet”

**Transfer naar de praktijk hoofdstuk 4 blz. 6
Vutmodel hoofdstuk 5 blz. 8**

Een deelnemer maakt een afspraak voor een snuffelstage in een bejaardenhuis

Casus Shirlye: drie opeenvolgende zones van ontwikkeling

1^e fase

2^e fase

3^e fase

--	--	--

**1^e actie
naar het
bejaardenhuis
gaan**

**2^e actie
opnieuw naar het
bejaardenhuis
gaan**

**3^e actie
nieuwe opdracht:
bijv. een
snuffelstage in het
bejaardenhuis**

Casus Shirlie

“Ik ben er geweest, maar die mevrouw was er niet”

Shirlie heeft de volgende opdracht uitgevoerd: ga naar een bejaardenhuis om een afspraak te maken om een dagdeel mee te lopen met een bejaardenhelpende. Shirlie brengt verslag uit in de lesgroep.

Kenmerken van de groep: taalniveau B1. Deze groep is intensief begeleid, de deelnemers en de begeleider kennen elkaar goed. Begeleider en deelnemers hebben geïnvesteerd in een veilige en krachtige leeromgeving. Het is de eerste keer dat deelnemers de buitenschoolse opdracht ‘voer een formeel gesprek in het kader van loopbaanoriëntatie’ uitvoeren. De deelnemers weten wat zij moeten doen: zij hebben geoefend in een rollenspel, maar zij voelen zich nog erg onzeker.

In de lesgroep kijkt Shirlie terug, zij reflecteert op haar actie – VUT-model Terugkijken.

1. Begeleider: “Hoe is het gegaan Shirlie?”
2. Shirlie: “Nou, die mevrouw was er niet”
3. Begeleider: “Wat jammer, heb je geen afspraak kunnen maken?”
4. Shirlie: “Nee, dat was baaaaalen.”
5. Begeleider: “Hoe is het afgelopen?”
6. Shirlie: “Ik ben weggegaan”
7. Begeleider: “Laten we eens kijken wat er gebeurde. Je kwam binnen en toen?”
8. Shirlie: “Er zat een meisje achter de balie”
9. Begeleider: “Hm...Hm...”
10. Shirlie: “Ik liep naar haar toe en toen heb ik het gevraagd”
11. Begeleider: “Hoe heb je het gevraagd?”
12. Shirlie: “Nou gewoon, zoals we het in de klas geoefend hebben”
13. Begeleider: “Dus je begon met: goede morgen, ik ben Shirlie Liedman...”

14. Shirlie: “Nee, ik vergat mijn naam te zeggen door de zenuwen”
15. Begeleider: “Het gaat de eerste keer nooit precies zoals je wilt. Dat geeft niet. Wat gebeurde er toen?”
16. Shirlie: “Ik zei: ik volg een training voor vrouwen die weer willen gaan werken en ik heb belangstelling voor het beroep bejaardenhelpende. Ik zou graag een ochtend of een middag meelopen met een bejaardenhelpende om na te gaan of dit beroep echt iets voor mij is, is dat mogelijk?”
17. Begeleider: “Zo te horen heb je precies gezegd wat we vorige week hebben opgeschreven”
18. Shirlie –lacht: “Ja, ik heb het helemaal uit mijn hoofd geleerd”
19. Begeleider: “En wat zei ze?”
20. Shirlie: “Dat ze het niet kon vragen, omdat die mevrouw er niet was”
21. Begeleider: “En toen?”
22. Shirlie: “Ik zei: bedankt. En toen ben ik weggegaan”
23. Begeleider: “Wat vind je er achteraf van. Hoe ging het?”
24. Shirlie: “Wel goed, vind ik. Want ik was erg zenuwachtig, maar ik heb het toch gevraagd. Ik ben niet dichtgeklapt”
25. Begeleider: “Ja, je vond het moeilijk, maar je hebt doorgezet. Wat vind je van het resultaat?”
26. Shirlie: “Ja.....’t Is jammer dat die vrouw er niet was”
27. Begeleider: “Wat nu?”
28. Shirlie: “Ik kan er nog wel een keer naar toe gaan....?”
29. Begeleider: “Misschien is die mevrouw wel een maand ziek, of heeft ze vakantie.....”
30. Shirlie: “Ja, dat is waar, dan weet ik nog niks. Eh.....ik kan vragen wanneer die mevrouw er wel is. Ja, ik ga er morgen weer naar toe, ik kom er toch langs als ik mijn dochtertje naar school breng”.
31. Begeleider: “Je komt binnen. Wat zeg je nu tegen het meisje achter de balie?”

32. Shirlie: “Eh. Even denken..... Ik zeg dat ik er al eerder ben geweest en vertel waarom”.
33. Begeleider: “En dan?”
34. Shirlie: “Dan vraag ik of die mevrouw er nu is”.
35. Begeleider: “En als die mevrouw er niet is?”
36. Shirlie: “Dan vraag ik wanneer ze er wel is en dan ga ik er naar toe als ze er is”
37. Begeleider: “Hoe stel je de vraag?”
38. Shirlie: “Ik vraag: Wanneer is die mevrouw er wél?”
39. Begeleider: “Het meisje zegt: morgen. Wat zeg jij daarna?”
40. Shirlie: “Dat ik morgen terugkom”
41. Begeleider: “Is dat voldoende?”
42. Shirlie: “Ja.....toch?”
43. Begeleider: - Richt zich tot de anderen in de groep – “Is dit voldoende?”
44. Fatima: “Hangt er vanaf wanneer Shirlie gaat. Tussen de middag is die mevrouw er misschien wel niet”.
45. Shirlie: “Dat is waar. Ik zal vragen op welke tijden ze er is”.
46. Begeleider: “Is het dan voldoende?”
47. Shirlie: “Ja, zo moet het lukken”
48. Begeleider: “We hebben teruggekeken op jouw gesprek in het bejaardentehuis, wil je er nog iets over zeggen?”
49. Shirlie: “Ja, toen ik daar kwam, vergat ik veel te vragen. Je moet zo’n gesprek dus heel goed voorbereiden als je zenuwachtig bent”.
50. Begeleider: “Ja, en dat merk je pas als je de afspraak zelf gaat maken. Zullen we jouw tweede gesprek oefenen in een rollenspel?”

Leren in opeenvolgende fasen: procesmatig leren

“Ik ben er geweest, maar die mevrouw was er niet”

De opdracht is voorbereid in de groep:

1. De deelnemers hebben de buitenschoolse opdracht voorbereid in kleine groepen, gecoached door de coach – VUTmodel Voorbereiden –
2. Zij planden hoe zij met de situatie wilden omgaan en wat zij zouden zeggen.
3. Zij hebben de opdracht geoefend in een rollenspel.
4. Zij hebben gereflecteerd op het rollenspel – VUTmodel Terugkijken –
5. Zij gaven elkaar aanvullende feedback – verbeteringen formuleren.
6. De coach heeft op verzoek aanvullende feedback gegeven door het stellen van sturende open vragen.
7. De deelnemers hebben de buitenschoolse opdracht uitgevoerd
- VUTmodel Uitvoeren -

Coaching door de coach bij de reflectie op de buitenschoolse actie

Coaching door de coach bij de reflectie op Shirly's actie in de lesgroep verloopt sturend.

De coach kiest bewust voor deze manier van coachen **tijdens fase A** van het leerproces.

Doel: ontwikkelen van hogere-orde-denken, waardoor de deelnemer zelf inzicht verwerft. Shirly leert adequaat handelen in een onbekende situatie. Zij realiseert zich dat zij op een hoger niveau moet nadenken, dat zij zich niet moet laten leiden door nervositeit of door onzekerheid.

Volgende fasen, na deze buitenschoolse opdracht:

Fase B

De reflectie op Shirly's tweede actie (voor de tweede keer naar een bejaardenhuis gaan) wordt uitgevoerd in een kleine groep deelnemers. Zij zullen elkaar feedback geven: de coach treedt terug. Daarna geeft de coach feedback, op verzoek. De rol van de coach is minder sturend dan tijdens de eerste actie. Op deze manier merkt Shirly dat zij leert omgaan met moeilijke situaties. Zij lost problemen op met minder hulp van de coach.

Fase C

Shirly zal de voorbereiding van haar derde buitenschoolse opdracht en de reflectie erop (bijv. een snuffelstage in het bejaardenhuis) uitvoeren in de kleine groep. De coach zal alleen op verzoek feedback geven. Op deze manier leren alle deelnemers derden om hulp vragen en om feedback, alleen wanneer zij er zelf niet uitkomen. Zij leren omgaan met moeilijke situaties en zij leren problemen zelfstandig oplossen.

Didactiek en pedagogische benadering

Cyclisch VUTmodel en coaching met sturende vragen

“ Ik ben er geweest, maar die mevrouw was er niet”

VUTmodel: Fase 3 Uitvoeren – actie:

Shirlie gaat naar de receptioniste in het bejaardenhuis om een afspraak te maken om een dagdeel mee te lopen met een bejaardenhelpende. Zij heeft deze opdracht uitgevoerd.

Fase 4 Terugkijken – reflectie

Shirlie reflecteert op de uitgevoerde actie in de lesgroep. Zij denkt na over de verschillende kanten van de actie en over de situatie. Zij analyseert haar eigen rol, haar daden, haar houding en gedrag. Deze fase wordt weergegeven in de tekst.

Deel 1 van fase 4 Terugkijken – reflectie: 1 tot 22, Shirlie brengt precies in beeld wat er gebeurde en wat er werd gezegd – film draaien

- 1: Open vraag – hoe. **De coach zet fase 4 in, Terugkijken – reflecteren op de actie**
- 3: De coach reageert invoelend. Stelt daarna een gesloten vraag omdat hij een duidelijk antwoord wil.
5. Open vraag – hoe. Shirlie vertelt verder wat er gebeurde.
7. Film draaien: de coach laat Shirlie de situatie opnieuw beleven en Shirlie vertelt precies wat er gebeurde, tot 22.
9. De coach humt, daarmee geeft hij Shirlie de gelegenheid om verder te vertellen.
11. Open vraag – hoe. Shirlie vertelt wat zij heeft gezegd.
13. De coach herhaalt de eerste zin van het gesprek, zoals die werd geformuleerd in de eerste les. Het gesprek werd voorbereid en geoefend in een rollenspel.
15. De coach biedt Shirlie steun door gerust te stellen.
17. De coach stimuleert Shirlie om verder te gaan doordat hij laat merken dat hij precies weet waar Shirlie het over heeft.
- 19 en 21: De laatste vragen waarmee de coach Shirlie laat vertellen.

Deel 2 van fase 4 Terugkijken – reflectie: 23 – 26, Shirlye onderzoekt haar eigen aandeel. Zij analyseert haar daden, haar houding en gedrag

- 23: Open vragen: wat en hoe. De coach vraagt Shirlye's mening over haar handelwijze.
- 25: De coach labelt positief. Hij versterkt het zelfvertrouwen van Shirlye door haar mening te bevestigen. Pas daarna vraagt hij naar het resultaat. Omdat hij geen afbreuk wil doen aan het nog broze zelfvertrouwen van Shirlye, handelt hij zorgvuldig op de relatie: op de minst bedreigende manier met een open vraag die terloops gesteld wordt. De coach stelt de vraag opdat Shirlye beseft dat er een vervolg nodig is op haar actie.

Deel 3 van fase 4 Terugkijken – reflectie: Shirlye denkt na over de motieven van haar handelwijze en over haar gedrag.

De coach slaat deze fase bewust over. Hij vraagt Shirlye niet waarom zij zelf niet heeft bedacht dat haar actie nog niet was afgerond op het moment dat zij het bejaardenhuis verliet. De coach laat het achterwege omdat het Shirlye's eerste grensverleggende – dus onveilige – actie is. Shirlye moest haar onzekerheid overwinnen en de coach kiest ervoor haar te bevestigen en het daarbij te laten.

Fase 2 Vutmodel: Voorbereiden van de volgende actie: 27 tot 47, Shirlye bereidt het vervolg van haar actie voor, om het gebrek aan resultaat te verhelpen.

- 27: Open vraag – wat. De coach wil dat Shirlye bedenkt hoe zij tot het gewenste resultaat kan komen.
- 29: Omdat Shirlye niet ver genoeg doordent, **problematiseert** de coach de situatie. Hiermee dwingt hij Shirlye tot nadenken, zodat zij zelf de oplossing bedenkt.
- 31: Film draaien: Shirlye stelt zich de situatie opnieuw voor en bedenkt wat zij wil zeggen tegen de receptioniste.
- 33: De coach stimuleert haar om verder te gaan.
- 35: Omdat Shirlye niet ver genoeg doordent, **problematiseert** de coach opnieuw.
37. Open vraag – hoe. Shirlye bedenkt wat zij wil zeggen.
39. De coach **problematiseert** opnieuw.
41. Gesloten vraag – is. De coach wil een duidelijk antwoord.
43. Omdat Shirlye geen duidelijk antwoord geeft, maakt de coach de vraag algemeen. Hij wil de ander deelnemers laten meedenken over een oplossing.

45. Door Fatima's antwoord ontwikkelt Shirlye het inzicht dat zij niet ver genoeg heeft doorgedacht, zij corrigeert haar aanpak.
46. De coach herhaalt de vraag.
- 48 Gesloten vraag – wil. De coach wil nagaan wat Shirlye wat heeft geleerd door de reflectie op haar actie. Shirlye's antwoord – 49 – maakt dat duidelijk.

Casus Shirlye

Opleidingsmodel:	Competentiegericht leren, integreren van kennis, vaardigheden en attitude bij een buitenschoolse opdracht
Didactiek en pedagogische benadering:	De coach draagt de sturing van het leerproces geleidelijk over aan de deelnemer. Doel: autonomie van de leerder
Methodes en technieken:	<ul style="list-style-type: none">● Hard op de inhoud – Zorgvuldig op de relatie● Zelfstandig leren – cyclisch VUTmodel● Gesprekstechniek: actief luisteren, plegen van interventies, effectieve feedback, problematiseren
Rol van de coach:	Coachen op resultaat

Resultaatgericht coachen Didactiek en pedagogische benadering

**Een veilige leeromgeving
scheppen**

**Een krachtige leeromgeving
scheppen**

steun

resultaat

begeleider/coach geeft
onvoorwaardelijke steun +
deelnemers steunen elkaar
onvoorwaardelijk



begeleider/coach verhoogt geleidelijk
moeilijkheidsgraad opdrachten



in het begin kleine succesvolle
stappen



in opeenvolgende zones van ontwikkeling



zelfvertrouwen groeit



reflectie en self-assessment



durf groeit



begeleider/coach begeleidt de
deelnemers met sturende vragen
naar hun eigen oplossingen



deelnemers leren met plezier



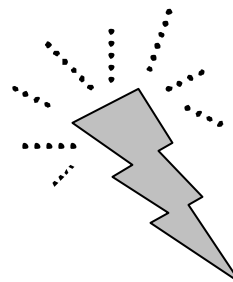
motivatie neemt toe



resultaten nemen toe



volgende fase in het leerproces



Voorbeelden uit de praktijk

Intervisiebijeenkomst voor begeleiders/coaches: VUTmodel: Uitvoeren van en Terugkijken – reflectie op een rollenspel

Docenten oefenen met elkaar in kleine groepen:

- Sturende open vragen stellen
- Gesprekstechniek:
 - Hard op de inhoud – Zorgvuldig op de relatie
 - actief luisteren
 - effectief feedback geven

Werkwijze: de docenten verdelen zich over een aantal kleine groepen.
Aantal deelnemers per groep: de actoren in het rollenspel en minimaal twee observatoren.

Rollenspel: “Ik vond het moeilijk, daarom heb ik het niet gedaan”
De docent als begeleider: ontwikkelingsfase 2
Activerende werkvorm: rollenspel

**Rol:
begeleider**

Saïda, een Marokkaanse vrouw in je lesgroep wil werken in de thuiszorg. Zij heeft opgebeld naar de thuiszorg, er is werk genoeg en zij heeft een afspraak gemaakt met Marja, een Nederlandse vrouw die alfahulp is. Zij doet huishoudelijk werk bij oude en/of zieke mensen thuis. Saïda mocht vorige week een ochtend met haar meelopen. Zij ging schoonmaken bij een oude man.

Saïda heeft op school in een rollenspel geoefend wat zij moet zeggen en wat zij kan doen. Dat ging erg goed, zij heeft bijna alles zelf bedacht. Vandaag is er weer school en je vraagt hoe het was om mee te gaan met Marja, de alfahulp. Saïda zegt dat zij niet is gegaan, omdat zij het moeilijk vond. Je zegt eerst dat je dat niet begrijpt, omdat het in de les zo goed ging.

Daarna vraag je lange tijd door met alleen open vragen. Open vragen beginnen met een vragend voornaamwoord: wie, wat, waar, wanneer, welk(e), hoe. N.B. waarom niet gebruiken.

Langzamerhand krijg je het idee dat er iets anders achter steekt, want de informatie die je krijgt klopt niet: de vrouw is niet bang van aard, zij is een snelle leerder, zij voert andere opdrachten altijd uit. Zij zegt niet zo snel dat zij iets te moeilijk vindt.

Doel van deze opdracht:

1. Probleem verhelderen met zoveel mogelijk open vragen
2. Wanneer dit niet lukt geef je, pas na lang doorvragen met open vragen, aan dat je het gevoel hebt dat er iets niet klopt. Noem argumenten hiervoor. Doe dat in de vorm van een ik-boodschap, dat betekent dat je de zin begint met:
ik.....

Techniek

Probleem verhelderen (sturende open vragen) - probleem nuanceren - probleem behandelen

Rollenspel: “Ik vond het moeilijk, daarom heb ik het niet gedaan”
De docent als begeleider: ontwikkelingsfase 2
Activerende werkvorm: rollenspel

Rol: deelnemer

Je bent Saïda, een Marokkaanse vrouw en je wilt werken in de thuiszorg. Je hebt opgebeld naar de thuiszorg, er is werk genoeg en je hebt een afspraak gemaakt met Marja, een Nederlandse vrouw die alfahulp is. Zij doet huishoudelijk werk bij oude en/of zieke mensen thuis. Je mocht vorige week een ochtend met haar meelopen. Zij ging schoonmaken bij een oude man.

Julie hebben in de groep in een rollenspel geoefend wat je moet zeggen en wat je kunt doen. Dat ging erg goed, je hebt bijna alles zelf bedacht. Je had erg veel zin om met Marja mee te gaan. Je man staat erachter dat je gaat werken, hij wil graag dat er meer inkomen binnenkomt. Toen je vorige week na de les vertelde dat je met een alfahulp meeging, reageerde hij niet negatief. Maar toen je zei dat jullie naar een oude man gingen om schoon te maken, vroeg hij of je later ook zou moeten schoonmaken bij mannen alleen. Toen je zei dat je bij alle cliënten thuis moet werken, dus soms ook bij mannen die alleen zijn, verbood hij je om mee te gaan met de alfahulp. Je bent dus niet gegaan. Je bent er chagrijnig van, want je wilde graag.

Vandaag ben je weer op school en de begeleider vraagt hoe het was om mee te gaan met de alfahulp. Je wilt niet zeggen dat je niet mee mocht van je man, je schaamt je ervoor. Je zegt dat je niet bent gegaan omdat je het te moeilijk vond. Als de begeleider doorvraagt, zeg je dat het gemakkelijk leek toen je het oefende in de les. Maar later vond je het niet meer gemakkelijk, toen vond je het moeilijk. De begeleider blijft maar doorvragen, dus je gebruikt alle smoezen die je te binnen willen schieten (bedenk er een paar). Je zegt dus nu nog niet dat je van je man niet mocht.

Als de begeleider zegt dat hij het gevoel heeft dat er iets niet klopt, dan nog zeg je eerst niets, maar dan buig je je hoofd en kijk je naar beneden. Als hij dan een volgende opmerking maakt, dan pas zeg je de werkelijke reden: dat je niet mocht gaan van je man.

Techniek: probleem verhelderen (sturende open vragen)- probleem nuanceren - probleem behandelen

Rollenspel "Ik vond het moeilijk, daarom heb ik het niet gedaan"
De docent als begeleider: ontwikkelingsfase 2
Activerende werkvorm: rollenspel

Rol: observator

Observeren tijdens het rollenspel:

- 1. Stelt de begeleider open vragen?** Open vragen beginnen met een vragend voornaamwoord: wie, wat, waar, wanneer, welk(e), hoe (waarom liever niet gebruiken). Stelt de docent voldoende open vragen?
- 2. Schrijf op wanneer de begeleider een gesloten vraag stelt en noteer deze vragen voor de nabespreking**
Een gesloten vraag begint met een persoonsvorm. Bijv.: Heb je je huiswerk gemaakt? Ga je nog fietsen vanmiddag? Gesloten vragen kun je alleen maar beantwoorden met ja of nee.
- 3. Schrijf op wat je zelf anders zou doen.**

A. Nabespreken/reflectie op het rollenspel in de kleine groep:

1. Vraag wat de begeleider van het rollenspel vond.
2. Vraag wat Saïda van het rollenspel vond.
3. Bespreek de punten 1, 2 en 3 met de begeleider en met Saïda.

B. Plenaire reflectie op het rollenspel om feedback en leerpunten uit te wisselen

Techniek: Probleem verhelderen (sturende open vragen) - probleem nuanceren - probleem behandelen