

Traingsopzet Doorlopende Coach – Actieve Coach [DC/AC]

Would you tell me, please, which way I ought to go from here?’
asked Alice.

‘That depends a good deal on where you want to go’ said the cat.

‘I don’t much care where’ said Alice.

‘Then it doesn’t matter which way you go’ said the cat.

Lewis Carroll, Alice’s adventures in Wonderland

KIGO doorlopende coach – actieve coach 2009 - 2011

Trainingsopzet voor een training doorlopend coachen

Ontwikkeld met medewerking van docenten VMBO en MBO Edudelta Barendrecht

Edudelta College
Prinsentuin College

CURIOSITAS

APS

November 2011

Inhoudsopgave	pagina
Training Doorlopende Coach	1
Kenmerken doorlopende coach	2
Programma in vier bijeenkomsten	3
Modellen	6
- Verschillen tussen coachings- en interventiemogelijkheden	
- De zeven T's	
- Werken met kernkwaliteiten	
- Een beproefd coach model	
- Regels voor het geven van feedback	
- Gespreksinterventies	
- Socratische vragen	
- Intervisie, een drietal manieren	

Training Doorlopend Coachen

Inleiding

De hier beschreven training is een product van de KIGO Doorlopende Coach – Actieve Coach [DC/AC] en ontworpen aan de hand van ervaringen met twee pilot trainingen. De eerste pilot was een training met alleen mbo docenten. De tweede een training waarbij zowel vmbo docenten als mbo docenten deelnamen. Vooral die tweede training leverde ervaringen die bijdroegen aan de trainingsopzet zoals dat nu vorm heeft gekregen.

De training gaat uit van praktijk gestuurd maatwerk, theorie en praktijk en er wordt gewerkt met ingebrachte casuïstiek en ingebracht beeld materiaal.

De training bestaat vier bijeenkomsten van 3 tot 3,5 uur met deelnemers van verschillende locaties, docenten van VMBO en MBO binnen de setting van één training.

De opzet gaat er van uit dat een ervaren trainer – coach de training verzorgt en dat daarbij nadrukkelijk de expertise van de aanwezigen wordt ingezet. Er zijn een aantal modellen toegevoegd die wij gebruikt hebben en die prettig bleken te werken. Of tijdens de kennismaking of in het vervolg. Demodellen zijn niet alleen bruikbaar in doorlopende coach situaties maar ook in de dagelijkse coachpraktijk.

Het doel van de training is de gevoeligheid van docenten / coaches voor de weerskanten van breukvlakken te vergroten en hun bekwaamheid om daar mee op te gaan te vergroten.

Uiteindelijk doel is, dat er meer leerlingen behouden blijven voor het onderwijs en in het kader van deze KIGO meer specifiek voor het groene onderwijs.

In schema:

Training	Doorlopende Coach
Doelgroep	Docenten - coaches VMBO / MBO in 'gemengd samengestelde' groep Maximale 16 deelnemers.
Bijeenkomsten	Vier keer, verspreid over minimaal 12 weken
Duur per keer	3 à 3,5 uur
Bijzonderheden	De derde bijeenkomst werken met gastsprekers. Denk aan stagebegeleiders of regionale werkgevers waar deelnemers uiteindelijk zouden kunnen gaan werken. In elk geval relaties van de opleiding.
Nodig	Beamer, computer, internet aansluiting, opname apparatuur Gastsprekers voor de derde bijeenkomst Coach instrumenten (zie bijlage)

Vragen kunt u stellen aan de beide trainers:

Hans Overvliet curiositas@zeelandnet.nl

Jacqueline Schoones j.schoones@aps.nl

Kenmerken doorlopende coach

Een doorlopende coach [DC] is altijd een ervaren coach. Naast alle basis coachvaardigheden die hij/zij inzet binnen de context van een school / stage heeft een DC iets extra's. Hij/zij kan ook werken vanuit het perspectief van andere contexten dan school / onderwijs. Met context bedoelen we de velden waarin de leerling/deelnemer verkeert.

Het is een coach die leerlingen actief ondersteunt bij de overgang van bijvoorbeeld VMBO naar MBO naar HBO, van school naar stage of van onderbouw naar bovenbouw. Daarom is een DC toekomstgericht en heeft hij/zij kennis van 'de andere kant'.

Werkterreinen van een doorlopende coach:

leren leren
beroepenveld
persoonlijke ontwikkeling

Een doorlopende coach:

- is een ervaren coach met alle bijbehorende kwaliteiten en gespreksvaardigheden
- neemt het werk niet over van de leerling
- ondersteunt de leerling / deelnemer bij het nemen van de juiste stappen
- heeft weet van waar een leerling vandaan komt
- is toekomstgericht
- heeft de focus naast het 'leren leren' op de context waarin de leerling allerlei scheidslijnen tegenkomt
- is bekend met die context
- heeft kennis van aangrenzende opleidingen
- heeft kennis van de pedagogisch/didactische aanpak bij die opleidingen
- heeft beelden bij de voor een bepaald beroep benodigde beroepsattitudes en kwaliteiten
- kan zich verplaatsen in zienswijze en belangen van stagebedrijven
- is dé verbindende schakel naar alle interne en externe betrokkenen
- reflecteert n.a.v. de DC gesprekken ook met collega's en de organisatie.

Een doorlopende coach heeft verstand van overgangen. Denk daarbij aan kwesties als:

- welke middelen zijn er om leerlingen daarbij te ondersteunen?
- wat doet contextverandering met je?
- waarom gedragen leerlingen zich bijvoorbeeld bij hun bijbaantje / BPV anders dan op school?
- hoe kunnen we hen helpen bewust keuzes te maken in de verschillende contexten waarin ze zich bewegen?

Elke keer in coachontmoetingen besteedt zij aandacht aan caesuur momenten.

(VMBO - MBO / onderbouw – bovenbouw / MBO – HBO / school - stage / MBO– werk, etc.)

Zij kan samen met de leerling / deelnemer / student de context van die scheidingen onderzoeken.

Het gaat dus om het verstaan van de leerling in zijn behoeften vanuit waar hij komt en om het binnenhalen van de (nabije) toekomst in de wereld van die leerling.

Programma in vier bijeenkomsten

Eerste bijeenkomst

Doel: Kennismaking, eigen kwaliteiten 'meten', verkenning begrippen DC, breukvlakken ontdekken

Methode:

- Elkaar leren kennen: kennismaking met de verschillende beroepspraktijken en verschillende vraagstukken.
- Uitwisseling over coachervaring
- Naar aanleiding daarvan: vaststellen niveau van de coachpraktijk van de docenten / coaches
- Afstemmen programma, wensen en behoeften van de docenten / coaches.
- Verkenning van het begrip doorlopend coachen.
- Breukvlakken ontdekken en verkennen waar docenten / coaches zelf mee van doen (gehad) hebben en waar hun coachees mee te maken hebben.

Methodiek:

- Kennismaking en ervaringsuitwisseling d.m.v. één op één gesprekken waarbij de trainer let op methode van vragen stellen (open vragen. Zie ook schema bij hieronder) en feedback geeft.
- Niveau: sterkte/zwakte analyse en kwaliteiten/valkuilen

Huiswerk:

- Focus op coachmomenten die gaan over breukvlakken.
- Breng een casus mee (beeld / geluid / verhalend)

Tweede bijeenkomst

Doel:

- verdieping begrippen DC a.d.h.v. uitkomsten 'huiswerk'
- ten aanzien van breukvlakken en bijbehorende contexten een gemeenschappelijke taal ontwikkelen.
- contexten benoemen: wat speelt er in die diverse contexten, wat doet er daar toe.

Methode:

- ingebrachte casuïstiek wordt ingezet om samen
 - o breukvlakken te verkennen en te benoemen
 - o bijbehorende contexten te verkennen en te benoemen
 - o vraagstukken te benoemen die deze breukvlakken en contexten veroorzaken
 - o te werken aan verdieping van coachvaardigheden

Methodiek:

- werken met een reactie/detectie-model
- werken met schema interventieniveaus
- werken met de 7 T's

Huiswerk:

- Casuïstiek inbreng, of om mee te oefenen of om op intervisie manier mee aan de slag te gaan.

Derde bijeenkomst

Doelen: Coach vaardigheden verdiepen en doorlopendheid te pakken krijgen via casuïstiek.
Door input van gastsprekers vanuit andere [vervolg]opleidingen, bedrijfsleven, etc. komen tot vraagstukken en mogelijke oplossingen

Methode:

- gastsprekers geven in hun taal hun kijk op onderwijs en leerlingen
- geven aan waar zij vraagstukken en mogelijke oplossingen zien
- aansluiting zoeken voor mogelijke oplossing
- methode ontwerpen deze oplossingen te verankeren

Methodiek:

- Doorvragen op diverse manieren

Vierde Bijeenkomst

Doel:

- Verduurzamen DC in de organisatie
- Kenniscirculatie bewerkstelligen

Methode:

- Ingebrachte casuïstiek en informatie 3^{de} bijeenkomst gebruiken als inhoud voor intervisie
- Afspraken hoe de opgedane kennis en ervaring uit deze bijeenkomsten worden gedeeld met collega's
- Afspraken hoe de opgedane kennis en ervaring uit deze bijeenkomsten worden verdiept

Methodiek:

- Introductie verschillende Intervisiemodellen
- Oefenen met één of meer van deze modellen

Modellen

1. Coachings- en interventiemogelijkheden

Deelnemer is niet bekwaam	Deelnemer is wel/niet bekwaam	Deelnemer is bekwaam
<i>Tutoring</i>	<i>Mentoring</i>	<i>Mentoring / Coaching</i>
Vakkennis vergroten	Gezamenlijke beeldvorming	Niet akkoord gaan met de eerste vraagstelling
Zeggen wat de oplossing is en waarom	Vraag: wat maakt het probleem tot een probleem	Vraag: waarom durft de deelnemer niet zelf een oplossing te regelen?
Zeggen hoe de volgende keer op te lossen	Zoeken naar mogelijkheden om e.e.a. te regelen	Geen oplossingen bieden
Afspraken maken	Afspraken maken	Acties bespreekbaar maken
Coach houdt verantwoordelijkheid	Coach maakt deelnemer medeverantwoordelijk	Deelnemer is zelf verantwoordelijk
Coach stelt diagnose	Coach brengt structuur in hoofd- en bijzaken	Coach is volgend en in weerstand ondersteunend

2. De zeven T's

De 7 T's bepalen de *loop* van het proces en hierop goed kunnen inspelen, goed mee kunnen spelen, bepaalt de mate van succes.

- Thema - bepaalt de onderwerpen, werkprocessen
- Timing - het moment waarop je iets doet
- Tempo - de snelheid waarmee het kan
- Toegang - wie kan / mag meedoen
- Tol - wat heeft iemand er voor over
- Toneel - op welke plaats en in welke context
- Toon - communicatie, benadering en medium

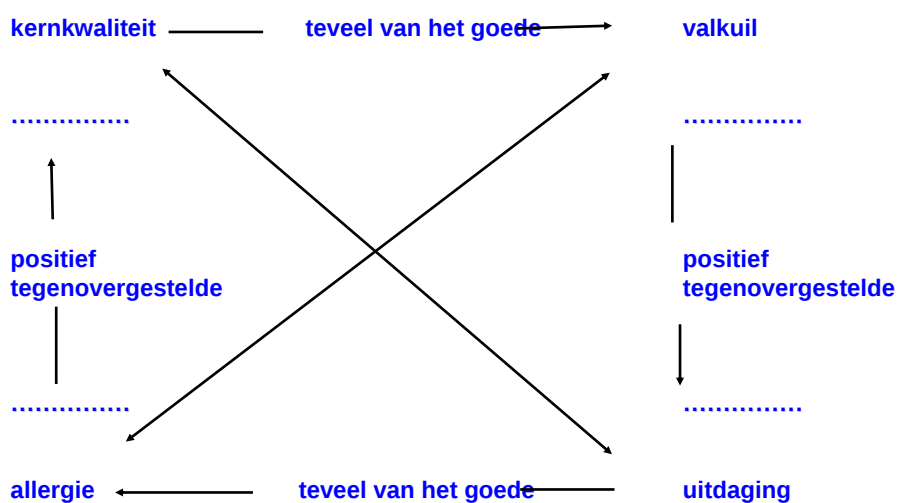
3. Werken met kernkwaliteiten

Elkaar bevragen op kwaliteiten die er toe doen als het gaat om coachen, is een hele bijzondere manier om kennis te maken.

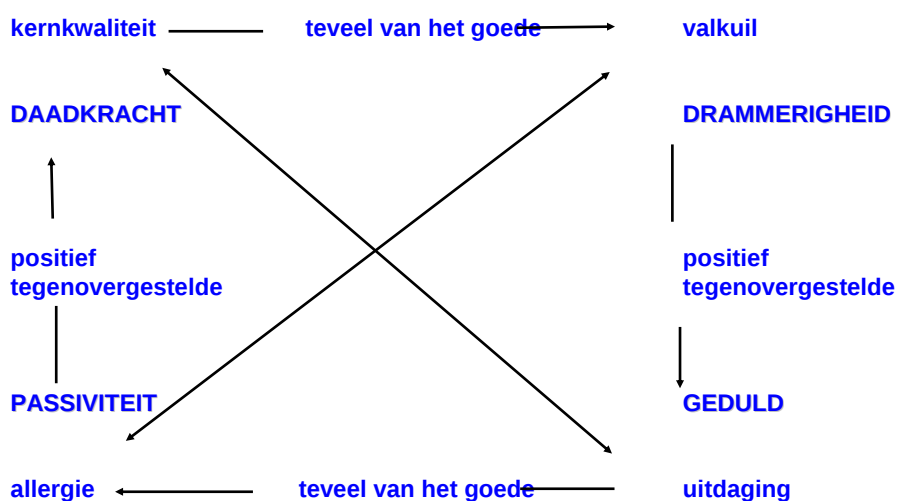
Onderaan per kwadrant een paar hulpvragen.

Meer weten? Het werken met kernkwadranten komt van Daniël Ofman. Fred Korthagen heeft een mooi boek geschreven over werken vanuit kwaliteiten. Titel van het boek: "Leren van binnen uit".

KERNKWADRANTEN



KERNKWADRANTEN



Hulpvragen

KERNKWALITEIT

- Wat ik in mijzelf gewoon vind
- Wat anderen in mij waarderen
- Wat ik bij anderen vanzelfsprekend verwacht

VALKUIL

- Wat ik in mijzelf geneigd ben te rechtvaardigen
- Wat anderen mij verwijten
- Wat ik bij anderen bereid ben door de vingers te zien

UITDAGING

- Wat ik in mijzelf mis
- Wat anderen mij toewensen
- Wat ik in anderen bewonder

ALLERGIE

- Wat ik in mijzelf zou verafschuwen
- Wat anderen mij aanraden te relativeren
- Wat ik in anderen minacht

4. Een beproefd coachmodel

REACTIE/DETECTIE-MODEL

Op zoek naar ontbrekende factoren voor leren en goed functioneren.

Aan de hand van waarneming, ontdek je de ontbrekende factoren.

Als de ontbrekende factor(en) bekend zijn, kan de deelnemer ondersteund door de coach op zoek naar oplossingen.

visie + vaardigheden + prikkels + middelen + plan van aanpak = **Juiste resultaat**

RESULTAAT VAN ONTBREKENDE FACTOREN

~~visie~~ + vaardigheden + prikkels + middelen + plan van aanpak = **Verwarring**

visie + ~~vaardigheden~~ + prikkels + middelen + plan van aanpak = **Ongerustheid**

visie + vaardigheden + ~~prikkels~~ + middelen + plan van aanpak = **Weerstand**

visie + vaardigheden + prikkels + ~~middelen~~ + plan van aanpak = **Frustratie**

visie + vaardigheden + prikkels + middelen + ~~plan van aanpak~~ = **Tredmolen**

Neem je verwarring waar, dan mist er visie.

Merk je ongerustheid, dan is er gebrek aan of onzekerheid over vaardigheden

Neem je weerstand waar, dan zijn er te veel, te weinig, inadequate, bedreigende prikkels

Frustratie komt voort uit gebrek aan middelen of verkeerde inzet van middelen

Rondjes draaien, als een kip zonder kop rondrennen: geen (adequaat) plan van aanpak.

Oefen aan de hand van meegebracht beeld- en/of geluidsmateriaal.

Vraag is steeds: welke factor(en) hoor en zie je, welke ontbreken?

Geen eigen materiaal voor handen?

Op you tube is een schat aan bruikbaar materiaal te vinden.

Het onderkennen van de oorzaak is het begin van de oplossing.

De oplossing zit in actie door de coachee.

5. Regels voor het geven van feedback

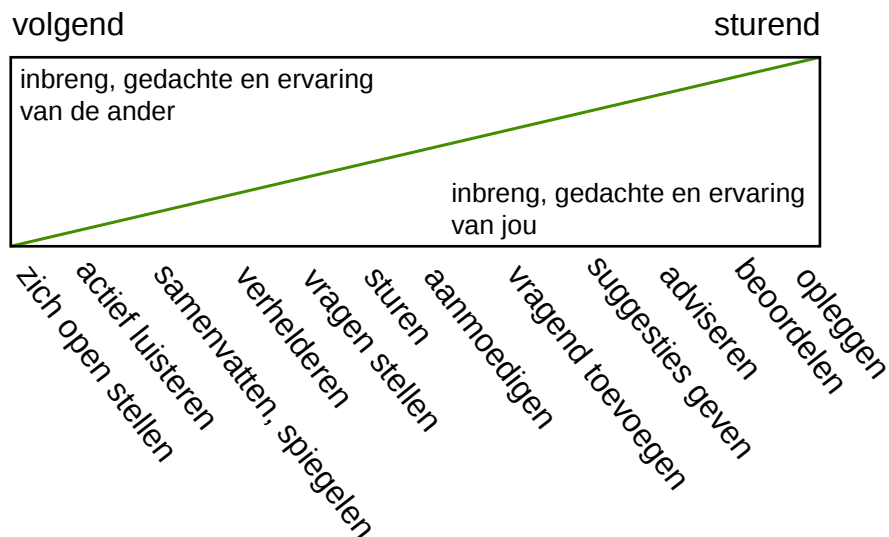
1. Regels voor het geven van feedback

- Wees specifiek en concreet (wat, wanneer en waar)
- Zorg dat de feedback actueel is.
- Richt je altijd op wat iemand doet (het gedrag), en niet op wie het is (de persoonlijkheid).
- Geef aan welk effect dat gedrag op jou heeft.
- Laat precies weten waar je het niet mee eens bent.
- Laat het merken als je enthousiast bent.
- Geef "ik" boodschappen.
- Geef advies voor alternatief gedrag.

2. Regels voor het ontvangen van Feedback

- Realiseer je hoe lastig het is om goed feedback te geven.
- Luister en vraag zo nodig om toelichting.
- Toon waardering.
- Beoordeel de feedback.
- Doe iets met de feedback.

6. Gespreksinterventies



7. Socratische vragen

De juiste vragen stellen is een vak apart. Hieronder een aantal voorbeeldvragen die kunnen ondersteunen om de coachee verder te helpen.

Welke redenen heb je om dat te zeggen?

Waarom ben je het daarmee eens of oneens?

Wat is jouw definitie van die term?

Verhelder die opmerking eens?

Wat was de impliciete betekenis van je opmerking daarnet?

Wat volgt er automatisch uit wat je net zei?

Zou het kunnen dat je jezelf tegenspreekt?

Kan je die opmerking uitleggen?

Welke alternatieven zijn er?

Zou je daar een voorbeeld van kunnen geven?

Waarom vind je dat zo interessant?

Dus jij ziet het als.....?

Is dat wat je probeert te zeggen?

Mag ik zo samenvatten wat je hebt gezegd

Zeg je nou dat

Als het waar is wat je zegt, volgt daar dan uit dat.....?

Is wat je nu zegt gebaseerd op...?

Waarom precies zeg je dat...?

Waarom geloof je...?

Kan je die mening verdedigen?

Hoe weet je dat?

Zou het niet ook zo kunnen zijn...?

Wat zou er gebeuren als iemand...?

8. Intervisie, een drietal manieren

Bij deze methode brengt een deelnemer een situatie (ervaring, gebeurtenis, probleem) uit de werkp praktijk in. De incidentmethode kan in twee varianten toegepast worden. Voor welke variant je kiest hangt af van het doel dat je met de intervisie wilt bereiken. Wil je een ingebracht probleem oplossen? Of gaat het erom dat je inzicht verwerft in je eigen handelen en vervolgens zelf nieuwe alternatieven kunt ontdekken. Beide varianten hebben een eigen aanpak, waarover je onder het kopje 'Werkwijze' meer kunt lezen.

Benodigdheden

- Een vaste of wisselende groep van 5 tot 7 personen.
- Een begeleider die het leerproces en het communicatieproces van de individuen in de groep faciliteert.
- Vrijwilligheid van deelname.
- Heldere methodiek en doelen.
- Vertrouwelijkheid (besprokene blijft binnen de groep).
- Elke groep stelt zelf de regels vast.
- Er is ruimte voor experimenteren.
- Iedereen heeft recht op tijd (geen plicht).
- Naar ieder wordt geluisterd.
- Ondersteuning en uitdaging, er worden geen oordelen uitgesproken.
- Veiligheid om behoeften, zwaktes en fouten toe te geven.

Werkwijze

De aanpak van de incidentmethode gericht op het oplossen van de ingebrachte case gaat als volgt.

Stap 1: Inbrengen case

De inbrenger vertelt over zijn ervaring (zonder onderbreking), waarom hij de ervaring inbrengt en wat hij van de anderen verwacht.

Stap 2: Verkenning

Iedere deelnemer stelt (open) vragen om duidelijkheid te krijgen over het 'probleem' en de context waarin het zich afspeelt. Vragen kunnen gericht zijn op:

- De context.
- De overtuigingen, normen en waarden die meespelen.
- Gevoelens.
- Houding.

Stap 3: Reflectie en waarneming

De inbrenger kiest zelf welke vragen hij wil beantwoorden, de deelnemers vragen door als het antwoord niet helder is.

Stap 4: Analyse

Iedere deelnemer geeft in eigen woorden weer wat volgens hem/haar de analyse van de leersituatie is (alsof hijzelf inbrenger is). Als laatste geeft de casusbrenger zijn/haar reactie op deze analyses en maakt een operationele probleemstelling.

Stap 5: Oplossingsrichtingen

De deelnemers geven de inbrenger tips over hoe het doel gerealiseerd kan worden.

Stap 6: Keuze voor oplossingsrichtingen

Checken: is hetgeen tot nu toe is gezegd voldoende, wat ontbreekt er eventueel nog, wat houdt je tegen, wat heb je nodig, klopt de eerder geformuleerde doelstelling nog?

Stap 7: Afspraken maken en afronden

De inbrenger geeft concreet aan hoe hij/zij van plan is zijn/haar doel te verwezenlijken of welke stap in de richting wordt gezet. De volgende keer terugkoppelen.

Als het doel van intervisie is om de deelnemers meer inzicht te laten verwerven in het eigen handelen en zelf nieuwe aanpakken te ontdekken, kan de volgende variant van de incidentenmethode gebruikt worden.

Stap 1: Introductie en keuze van een incident

Iedereen krijgt de volgende opdracht: Bedenk een gebeurtenis waarin je niet goed wist hoe te reageren of waarover je achteraf niet gelukkig was met je reactie. Alle groepsleden vertellen hun incident. De groep kiest gezamenlijk een vraagstuk van een of meer leden uit dat zal worden besproken.

Stap 2: In kaart brengen van incident

De inbrenger vertelt over de gebeurtenis. Ook gevoelens met betrekking tot het incident worden verteld. Ideeën of oplossingen en beschrijvingen van wat er na het incident gebeurde, worden weggelaten.

Stap 3: Noteren van vragen om informatie

Ieder groepslid noteert voor zichzelf vragen die men heeft om meer inzicht in het incident te krijgen en de context te verhelderen. Mondelinge vragen zijn niet toegestaan.

Stap 4: Informatieronde

De leden van de groep stellen informatieve, inhoudelijke vragen aan de inbrenger. Dit zijn vragen naar wie, wat, waar en hoe.

Stap 5: Percepties van het vraagstuk

Ieder schrijft voor zichzelf zijn/haar beeld op van het probleem of de vraag. Wanneer iedereen klaar is, worden de verschillende percepties op een flap genoteerd.

Stap 6: Verschillen in percepties onderzoeken

De inbrenger geeft een reactie op de verschillende percepties die op de flap zijn genoteerd. De groep praat over de verschillende percepties en de inbrenger kiest uit met welke verder wordt gegaan.

Stap 7: Expliciteren van inzichten

De groepsleden spreken hun inzichten uit. Zij stellen ook vragen aan elkaar om die inzichten

zo concreet mogelijk te maken. Van deze inzichten wordt een compacte samenvatting op flap gemaakt.

Stap 8: Wat neem je inhoudelijk mee

De inbrenger krijgt als eerste de gelegenheid de voor hem belangrijke inhoudelijke inzichten te noemen. De groepsleden volgen daarna.

Stap 9: Welke processen hebben geholpen tijdens deze bijeenkomsten

De groepsleden evalueren het eigen en het groepsgedrag tijdens de intervisie. Welke manier van met elkaar in gesprek zijn bleek effectief?

Intervisie via de STARR methodiek

Situatie:

- Inbrenger beschrijft een recente situatie waarover hij/zij wil reflecteren, in tegenwoordige tijd, ik-persoon
- vragen naar details, achtergrondinformatie en context

Taak:

- toelichten van de taak/doelstelling/gewenst resultaten: wat wilde je bereiken?

Actie:

- vragen naar concreet gedrag: wat zei je, wat deed je, hoe reageerden anderen, hoe reageer jij daarop
- doorvragen op de acties

Resultaat:

- vragen naar effectiviteit en naar mogelijke verbeteringen
- doorvragen op belemmeringen (wat hield / houd je tegen?)
- voornemens (wat ga je doen, wanneer?)

Reflectie:

- vragen naar positieve gevoelens (waar ben je trots op, bij dit resultaat?)
- vragen naar eigen rol in het proces en daarbij doorvragen op wat ging goed en wat zou je een volgende keer anders doen.
- vragen naar: Hoe heb je bereikt wat er nu bereikt is? En ook: Kun je dat ook bij andere opdrachten / projecten toepassen?