

SAMEN OP WEG NAAR COACHEND LEIDINGGEVEN



DRAAIBOEK & LEERACTIVITEITEN

Dag 1

Draaiboek dag 1

Beoogde resultaten	pag. 7
Benodigdheden	pag. 7

Leeractiviteiten dag 1

Module 1-1 leeractiviteit #1: wat is coachend leidinggeven?	pag. 12
Module 2-1 leeractiviteit #2: waarom coachend leidinggeven?	pag. 14
Module 2-1 leeractiviteit #3: wat kan een aanleiding zijn tot coachen?	pag. 15
Module 2-1 leeractiviteit #4: waar staat u nu?	pag. 16
Module 3-1 leeractiviteit #5: ontwikkelen van een visie voor uw school	pag. 17
Leeractiviteit #6: ontwikkelcirkel “wat als de leerkracht het leiderschap van de schoolleider niet accepteert?”	pag. 18

Dag 2**Draaiboek dag 2**

Beoogde resultaten	pag. 19
Benodigdheden	pag. 19

Leeractiviteiten dag 2

Module 4-1 leeractiviteit #1: mentale modellen begrijpen	pag. 23
Module 5-1 leeractiviteit #2: demonstratie van een ontwikkelingsgesprek deel 1	pag. 24
Module 5-1 ondersteunende leeractiviteit #3: demonstratie van de juiste coachende zithouding	pag. 25
Module 5-1 ondersteunende leeractiviteit #4: kaders van het gesprek	pag. 26
Module 5-1 leeractiviteit #5: deelnemers oefenen deel 1 van het ontwikkelingsgesprek	pag. 27
Module 5-1 leeractiviteit #6: demonstratie van een ontwikkelingsgesprek deel 2	pag. 28
Module 5-1 leeractiviteit #7: actief luisteren	pag. 29
Module 5-1 ondersteunende leeractiviteit #8: onderzoek de huidige situatie	pag. 30
Module 5-1 leeractiviteit #9: deelnemers oefenen deel 2 van het ontwikkelingsgesprek	pag. 31
Module 5-1 leeractiviteit #10: demonstratie van een ontwikkelingsgesprek deel 3	pag. 32
Module 5-1 leeractiviteit #11: deelnemers oefenen deel 3 van het ontwikkelingsgesprek	pag. 33
Module 6-1 ondersteunende leeractiviteit #12: sandwich feedback	pag. 34

Dag 3

Draaiboek dag 3

Beoogde resultaten	pag. 35
Benodigheden	pag. 35

Leeractiviteiten dag 3

Module 7-1 leeractiviteit #1: demonstratie deel 1 van het 'Time-out coachingsgesprek'	pag. 38
Module 7-1 ondersteunende leeractiviteit #2: gedrag objectief waarnemen	pag. 39
Module 7-1 ondersteunende leeractiviteit #3: kaders van een 'Time-out coachingsgesprek'	pag. 40
Module 7-1 leeractiviteit #4: deelnemers oefenen deel 1 van het 'Time-out coachingsgesprek'	pag. 41
Module 7-1 leeractiviteit #5: demonstratie van deel 2 van het 'Time-out coachingsgesprek'	pag. 42
Module 7-1 ondersteunende leeractiviteit #6: de cirkeltechniek (progressiecirkel)	pag. 43
Module 7-1 leeractiviteit #7: deelnemers oefenen alle stappen van het 'Time-out coachingsgesprek'	pag. 44
Module 7-1 leeractiviteit #8: demonstratie van het hele coachingsproces	pag. 45
Module 7-1 leeractiviteit #9: de deelnemers coachen de trainer	pag. 46
Module 7-1 leeractiviteit #10: deelnemers oefenen alle stappen van het coachingsproces	pag. 47

Dag 1

Draaiboek dag 1

Beoogde resultaten	pag. 48
Benodigdheden	pag. 48

Leeractiviteiten dag 1

Module 1-2 leeractiviteit #1: wat is uw huidige relatie met coachend leidinggeven?	pag. 52
Module 2-2 leeractiviteit #2: waar staat u nu (logische niveaus ervaren)?	pag. 53
Module 3-2 leeractiviteit #3: wat zijn uw succesverhalen?	pag. 54
Module 3-2 leeractiviteit #4: uw belemmeringen in coachend leidinggeven	pag. 55
Module 3-2 leeractiviteit #5: belemmerende overtuigingen en onderliggende angsten”	pag. 56

Dag 2**Draaiboek dag 2**

Beoogde resultaten	pag. 57
Benodigdheden	pag. 57

Leeractiviteiten dag 2

Module 4-2 leeractiviteit #1: Meer bewust worden van je eigen kwaliteiten	pag. 60
Module 4-2 leeractiviteit #2: stimulerend en remmend luisteren	pag. 61
Module 4-2 leeractiviteit #3: rapport maken, afstemmen op de ander	pag. 62
Module 5-2 leeractiviteit #4: Meer bewust worden van je eigen valkuilen	pag. 63
Module 5-2 leeractiviteit #5: coachingstechniek ‘herkaderen’	pag. 64
Module 5-2- leeractiviteit #6: de deelnemers passen het ontwikkelingsgesprek toe	pag. 65

Dag 3

Draaiboek dag 3

Beoogde resultaten

pag. 66

Benodigdheden

pag. 66

Leeractiviteiten dag 3

Module 6-2 leeractiviteit #1: uw punten van aandacht

pag. 69

Module 6-2 leeractiviteit #2 : de 7 plus/min 2 regel toepassen

op uw aandachtspunten

pag. 70

Module 6-2 leeractiviteit #3: cirkel van invloed toepassen op aandachtspunten

pag. 71

Module 6-2 leeractiviteit #4: de coachende houding

pag. 72

Module 6-2 leeractiviteit #5: Hoe uw persoonlijke tijdlijn te gebruiken

pag. 73

Module 2-1- leeractiviteit #6: waar staat u nu en wat is uw hulpvraag?

pag. 74

Dag 1

Draaiboek dag 1

Beoogde resultaten	pag. 75
Benodigdheden	pag. 75

Leeractiviteiten dag 1

Module 1-3 leeractiviteit #1: wat is uw huidige relatie met coachend leidinggeven?	pag. 79
Module 2-3 leeractiviteit #2: de huidige situatie van uw team	pag. 80
Module 3-3 leeractiviteit #3: ontwikkelen van een visie voor uw lerarenteam	pag. 81
Module 3-3 leeractiviteit #4: uw visie uitzetten op uw tijdlijn	pag. 82
Module 3-3 leeractiviteit #5: het ontwikkelingsgesprek toepassen op valkuilen	pag. 83

Dag 2**Draaiboek dag 2**

Beoogde resultaten	pag. 84
Benodigdheden	pag. 84

Leeractiviteiten dag 2

Module 4-3 leeractiviteit #1: taalpatronen voor positieve beïnvloeding	pag. 87
Module 5-3 leeractiviteit #2: spelregels vaststellen	pag. 88
Module 5-3 leeractiviteit #3: onderwerp vaststellen	pag. 89
Module 5-3 leeractiviteit #4: oefenen met de ontwikkelcirkel	pag. 90

Dag 3**Draaiboek dag 3**

Beoogde resultaten	pag. 91
Benodigdheden	pag. 91

Leeractiviteiten dag 3

Activiteit #1: nog te demonstreren	pag. 93
Activiteit #2: nog te oefenen	pag. 94



Draaiboek dag 1 van blok 1

Beoogde resultaten

- De deelnemers hebben een overzicht van het hele traject en de trainingsaanpak.
- De deelnemers zijn bekend met de inhoud van de training.
- De kaders en principes van coaching en coachend leidinggeven zijn bekend.
- De typische kenmerken van medewerkers zijn in kaart gebracht.
- Het onderwerp “Wat als de leerkracht het leiderschap van de schoolleider niet accepteert?” is behandeld middels de methodiek ontwikkelcirkel.

Benodigdheden

- Muziek
- Een pop
- Posters met uitgangspunten
- Blinddoek
- Post-its
- Pennen
- Stiften
- A4-papier
- Foto's/metaforen
- Werkboek

Tijd	Activiteit	Opmerking	Verwijzing
10 min	Deelnemers ontvangen en welkom heten.	<ul style="list-style-type: none"> • Muziek in de trainingsruimte • Opstelling trainingsruimte is een half open cirkel i.v.m. Covid-19. 	
30 min	Kennismaken		
	Kennismaken met de trainer (deel 1).	<p>1. Mezelf niet uitgebreid aan de deelnemers voorstellen, maar onderzoeken middels het beantwoorden van persoonlijke vragen, welke eerste indruk de deelnemers op dat moment van mij hebben.</p> <p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rapport maken op basis van overeenkomsten met de trainer. • Zo snel mogelijk interactiviteit creëren. • Als ijsbreker. 	Flip-over
	Kennismaken met de deelnemers.	<p>1. Deelnemers interviewen een mededeelnemer en stellen vervolgens de mededeelnemer voor aan de groep als zijnde die persoon.</p> <p>Interviewvragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Naam? • Woonachtig? • Leidinggevende op welke school? • Aantal medewerkers? • Hobby's? • Lievelevingsgerecht? <p>Vraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe was het om even te doen alsof u iemand anders was? <p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewust maken van wat nodig is voor coaching (het kunnen verplaatsen in de ander, empathisch vermogen). 	Flip-over
	Kennismaken met de trainer (deel 2).	<p>1. Twee persoonlijke verhalen over mijn ervaring als leidinggevende vertellen en er bewust niet bij vertellen dat de verhalen over mij gaan. Eerste verhaal gaat over een typisch hiërarchische stijl van leidinggeven. Het tweede verhaal gaat over een typisch coachende stijl van leidinggeven.</p>	

		<p>Vragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat deed de leidinggevende in het eerste verhaal dat blijkbaar niet werkte ter motivatie van de medewerkers? • Wat deed de leidinggevende in het tweede verhaal dat ervoor gezorgd heeft dat de afdeling weer functioneerde? <p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alvast bewust maken van het effect van coachend leidinggeven en de effecten van sterk hiërarchisch leiderschap. <p>2. Vertellen dat beide verhalen over mij gingen en hoe ik de twee verschillende leiderschapsstijlen heb ervaren.</p> <p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bewust maken van het typische van hiërarchisch en coachend leidinggeven. 	
30 min	De kaders van het trainings- en begeleidingstraject		
	Overzicht geven van het hele trainings- en begeleidingstraject.	<p>1. Een overzicht geven van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het hoe en wat van het hele trainings- en begeleidingstraject. • De trainingsonderwerpen. • De trainingsopzet. 	Sheet 2-9
	De training samen welgevormd maken.	<p>Vraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat zou deze training tot een succesvolle training maken? <p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De spelregels voor deze training samen vaststellen en daarmee medeverantwoordelijk maken voor een succesvol verloop. 	Sheet 8
	De trainingsaanpak.	<p>1. Uitleggen dat de training zelf ook op een coachende manier wordt aangepakt, doordat ik de rol van trainer, coach en leerling zal aannemen.</p> <p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers alvast bewust maken van het feit dat coachend leiderschap ook vraagt om het kunnen vervullen van verschillende rollen. • Het vergroten van het leereffect van de training. 	Sheet 9

90 min Module 1-1: coachend leidinggeven			
	Wat is coachend leidinggeven?	1. Start en begeleid leeractiviteit #1 : <ul style="list-style-type: none"> • Verschillen en overeenkomsten tussen leiden en begeleiden. • Theorie leiden en begeleiden. • Demonstratie leiden en begeleiden. • Conclusie: Wat is coachend leidinggeven? 	Sheet 11-21
	Waarom coachend leidinggeven?	1. Start en begeleid leeractiviteit #2 : <ul style="list-style-type: none"> • Wat levert het toevoegen van coaching aan uw manier van leidinggeven u en uw medewerkers op? 2. Vul de antwoorden aan met algemene voordelen van het op een coachende manier aansturen van medewerkers.	Sheet 22-24
	Wat is de basisstructuur van coaching?	1. Leg de basisstructuur van coaching vanuit een leidinggevende rol uit.	Sheet 25-26
	Wat kan een aanleiding zijn tot het coachen van een medewerker?	1. Doe een korte uitvraag naar wat volgens de deelnemers de aanleiding is geweest voor het aanbieden van dit traject. 2. Leg uit welke twee soorten aanleidingen er zijn om een medewerker te coachen. 3. Start en begeleid leeractiviteit #3 : <ul style="list-style-type: none"> • Wat zijn de praktijkvoorbeelden, waarin de medewerker een aanleiding geeft om gecoacht te worden? • Wat zijn de praktijkvoorbeelden, waarin u zelf aanleiding ziet om een medewerker te coachen? 	Sheet 27-31
	Wat zijn typische kenmerken van uw medewerkers?	1. Maak samen met de deelnemers een profiel van hun medewerkers. Doel: <ul style="list-style-type: none"> • Een concreter beeld krijgen van typische gedragingen en persoonskenmerken van de medewerkers. • Dat het profiel kan worden gebruikt in de casussen voor oefeningen. 	Flip-over
	Wat doe ik als coachend leidinggevende?	1. Leg de vier verschillende activiteiten van de coachende leidinggevende uit.	Sheet 33-34

20 min	Pauze 1 (snack)		
60 min	Module 2-1: Waar staat u nu?		
	De huidige relatie met coachend leidinggeven.	1. Start en begeleid leeractiviteit #4 : <ul style="list-style-type: none"> Waar staat u momenteel op uw weg naar een coachende manier van leidinggeven? 	Sheet 35-38
40 min	Pauze 2 (lunch)		
10 min	Samenvatten van het geleerde tot nu toe		
	Wat heeft u tot nu toe geleerd?	Deelnemers nemen een korte quiz af. Doel: <ul style="list-style-type: none"> Op een leuke manier het leereffect vergroten. In kaart brengen wat de deelnemers tot nu toe hebben geleerd. 	
60 min	Module 3-1: Waar wilt u naartoe?		
	Het waarom van het hebben van een visie.	1. Uitleggen wat het belang is van het hebben van een visie.	Sheet 38-41
	Hoe ontwikkelt u een visie?	1. Start en begeleid leeractiviteit #5 : <ul style="list-style-type: none"> Een visie voor uw school ontwikkelen. 	
20 min	Pauze 3 (snack)		
60 min	Ontwikkelcirkel met als onderwerp: "Wat als de leerkracht het leiderschap van de schoolleider niet accepteert?"		
	Wat is een ontwikkelcirkel?	1. Leg het doel en proces van een ontwikkelcirkel uit.	
	Begeleiden van de eerste ontwikkelcirkel	1. leeractiviteit #6 : <ul style="list-style-type: none"> Start en begeleid de ontwikkelcirkel. 	
20 min	Afsluiting dag 1 van blok 1		
	Wat heeft u vandaag geleerd?	Deelnemers nemen een korte quiz af. Doel: <ul style="list-style-type: none"> Op een leuke manier de trainingsdag afsluiten. In kaart brengen wat de deelnemers tot nu toe hebben geleerd. 	

Module 1-1 leeractiviteit #1: wat is coachend leidinggeven?

1. Demonstreer de typische kenmerken van het sterk (hiërarchisch) sturen van een persoon

1. Vraag een vrijwilliger een blinddoek om te doen.
2. Leg een vel A4-papier met een bepaald doel op de grond en ook enkele vellen A4-papier als hindernissen zodat de deelnemer daaromheen moet navigeren. Zeg niet wat het doel is dat moet worden nagestreefd.
3. Ga op een stoel staan (om hiërarchie te demonstreren: 'boven' de medewerker staan).
4. Navigeer de deelnemer naar het doel door alleen commando's te geven "naar links, rechts, etc."

2. Demonstreer de typische kenmerken van het op een coachende manier sturen van een persoon

1. Werk met dezelfde vrijwilliger en vraag wederom de blinddoek om te doen.
2. Verander de ligging van de vellen A4-papier met de hindernissen en het doel.
3. Vertel het doel dat bereikt moet worden en vraag wat de deelnemer daarvan vindt ("is het haalbaar, heeft ze zoiets wel eerder gedaan, wil ze het eerst zelf proberen, welke ondersteuning heeft ze van de trainer nodig, wat moet de trainer wel of juist niet doen of zeggen, etc.").
4. Ga naast de deelnemer staan om gelijkwaardigheid te demonstreren ("U staat in de rol van coachend leider 'naast' de medewerker").
5. Stel vooral open vragen om de deelnemer naar het doel te navigeren en geef tips/advies hoe het doel te bereiken.

Nabespreking

1. Hoe was het voor de vrijwilliger om een sterk hiërarchische manier van aansturen te ervaren?
2. Hoe was het voor de vrijwilliger om op een coachende manier aangestuurd te worden?

3. Oefening

Tijd

20 minuten

Didactische werkvorm

Theorie, instructie, samenwerking

Indeling

Groepjes van 3 deelnemers aan tafel

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben hun ideeën en gedachten over het leiden en begeleiden van een persoon benoemd.
2. De deelnemers kennen de drie belangrijkste verschillen tussen het leiden en begeleiden van een persoon.
3. De deelnemers hebben het verschil tussen het sterk hiërarchisch sturen en het op een coachende manier sturen van een persoon door de trainer gedemonstreerd gezien.

Benodigheden

Werkboek

Beschrijving deel 1

1. Vraag: welke 5 antwoorden komen bij u op bij de vraag: Wat doet u als u een persoon moet leiden? (Geef een voorbeeld van leiden.)
2. Noteer de 5 antwoorden van de groepen op de flip-over en zoek naar vergelijkbare antwoorden.
3. Maak 1 flap met de overeenkomstige antwoorden (zodat deze straks kunnen worden vergeleken met de eigen top 5 over het leiden van een persoon).

Beschrijving deel 2

1. Vraag: welke 5 antwoorden komen bij u op bij de vraag: Wat doet u als u een persoon moet begeleiden? (Geef een voorbeeld van begeleiden.)
2. Noteer de 5 antwoorden van de groepen op flip-over en zoek naar vergelijkbare antwoorden.
3. Maak 1 flap met de overeenkomstige antwoorden (zodat deze straks kunnen worden vergeleken met de eigen top 5 over het begeleiden van een persoon).

Beschrijving deel 3

Leg uit: de mate waarin een leidinggevende sterk hiërarchisch dan wel sterk op een coachende manier medewerkers aanstuurt zegt veel maar niet alles over uw leiderschapsstijl.

Beschrijving deel 4

Leg uit: bij coachend leidinggeven gaat het om de manier waarop (HOE) iemand de drie overeenkomsten tussen leiden en begeleiden uitvoert, dat maakt een leidinggevende rol begeleidend of leidend.

Module 2-1 leeractiviteit #2: waarom coachend leidinggeven?

Tijd

30 minuten

Didactische werkvormen

Instructie, samenwerking, schrijfopdracht

Opstelling trainingsruimte

Groepen van drie aan tafel

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben bepaald wat hun persoonlijke redenen zijn om coachend leiding te geven.
2. De deelnemers zijn zich bewust van de voordelen van coachend leidinggeven voor zowel zichzelf als voor hun medewerkers en hun school.

Benodigdheden

Werkboek, A4-papier

Beschrijving

1. Opdracht: schrijf twee redenen op om op een coachende manier leiding te geven aan uw medewerker.
2. Opdracht: een ieder geeft zijn blaadje aan de linker buurvrouw/-man.
3. Opdracht: zet een kruisje achter de redenen van uw buurvrouw/-man die ook voor u gelden en vul het blaadje aan met uw eigen redenen, mochten die er nog niet bij staan.
4. Opdracht: een ieder geeft nogmaals het blaadje aan de linker buurvrouw/-man.
5. Opdracht: zet ook nu een kruisje achter de redenen die ook voor u gelden en vul het blaadje aan met uw eigen redenen, mochten die er nog niet bij staan.

Nabespreking

1. Wat zijn de meest genoemde redenen?
2. Wat zijn de minst genoemde redenen?
3. Welke praktijkvoorbeelden kent u waardoor u een bepaalde reden heeft opgeschreven?
4. Wat zou het op een meer coachende manier leiding geven aan uw school opleveren?
5. Opdracht: schrijf in uw Werkboek alle voor u persoonlijk geldende voordelen van coachend leidinggeven op. (Zowel voor uzelf als voor uw medewerker en uw school.)

Module 2-1 leeractiviteit #3: wat kan een aanleiding zijn tot coachen?

Tijd

20 minuten

Didactische werkvorm

Theorie, instructie, schrijfpdracht

Opstelling trainingsruimte

Plenair

Beoogde resultaten

1. De deelnemers kennen de twee soorten aanleidingen om een medewerker te coachen.
2. De deelnemers weten wat de drie verschillende situaties kunnen zijn om een medewerker te coachen.
3. Het is duidelijk wat in de praktijk de meest voorkomende aanleiding is om een medewerker te coachen.
4. Het is duidelijk wat in de praktijk de meest voorkomende situaties zullen zijn om een medewerker te coachen.
5. De deelnemers hebben de drie typische situaties om een medewerker te coachen aangevuld met hun eigen praktijkvoorbeelden.

Benodigheden

Werkboek

Beschrijving (schoolleider ziet aanleiding)

1. Vraag: welke situatie (A,B of C) komt op uw school het meest voor?
2. Vraag: welke voorbeelden heeft u zelf (situatie A, B en C)?
3. Vraag: zijn er meer soorten situaties denkbaar waarbij u een medewerker zou kunnen benaderen voor coachen?

[Sheet 34 uitleggen en toelichten]

Beschrijving (medewerker geeft aanleiding)

1. Vraag: welke situatie (A,B of C) komt op uw school het meest voor?
2. Vraag: welke voorbeelden heeft u zelf (situatie A, B en C)?
3. Vraag: zijn er meer soorten situaties denkbaar waarbij de medewerker bij u komt voor hulp?

Nabespreking

1. Vraag: ziet u op basis van deze oefening hindernissen om uw medewerkers te coachen in geval van aanleiding 1 en/of 2?

Module 2-1 leeractiviteit #4: waar staat u nu?

Tijd

60 minuten

Didactische werkvorm

Ervaringsleren

Competentie

Reflecteren

Opstelling trainingsruimte

Cirkel zonder tafels en stoelen

Beoogde resultaten:

1. De deelnemers hebben inzicht in wat ze volgens eigen zeggen nog nodig hebben om de rol van coachende leider te vervullen.
2. De deelnemers hebben inzicht in wat ze volgens eigen zeggen al doen aan coachend leidinggeven.
3. De deelnemers hebben inzicht in wat hen volgens eigen zeggen nog tegenhoudt om de rol van coachende leidinggevende te kunnen en willen vervullen.

Benodigheden

Werkboek, A4-papier, stiften, foto's/metaforen

Beschrijving

1. De deelnemers uitnodigen om in gesloten cirkel te staan.
2. Een vel A4-papier met de tekst "Ik ben een coachende leidinggevende", in het midden van de cirkel leggen.
3. De deelnemers uitnodigen om in de richting van het vel A4-papier in het midden van de cirkel te stappen en pas te stoppen als het niet meer goed voelt om verder te lopen.
4. Open vragen: wat ervaart u nu? hoe is het om hier te staan? wat voelt u?
5. Vraag: wat houdt u tegen om dichterbij het midden te bewegen?
6. Vraag: wat heeft u al/doet u al als coachende leidinggevende?
7. Vraag: wat heeft u nog nodig om een coachende leidinggevende te zijn (bepaalde kennis, vaardigheden, ervaring, etc.)?
8. Opdracht: kies een foto/plaatje (uit verzameling foto's of lijst archetypen of lijst met metaforen) als metafoor voor uw huidig leiderschap en een foto/plaatje als metafoor voor uw gewenst (coachend) leiderschap.

Nabespreking

1. Wie wil de verkregen inzichten/ideeën/ conclusies delen met de anderen?
(*Doorvragen totdat de antwoorden concreet genoeg zijn.*)
2. De antwoorden laten opschrijven in het Werkboek.
3. Wat zegt de gekozen foto over uw huidig leiderschap?
4. Wat zegt de gekozen foto over uw gewenst coachend leiderschap?
(*Foto's laten bewaren, worden gebruikt bij de leeractiviteit over creëren van een visie.*)

Module 3-1 leeractiviteit #5: ontwikkelen van een visie voor uw school

Tijd

60 minuten

Didactische werkvorm

Opdracht

Opstelling trainingsruimte

Losse tafels

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben een inspirerende visie voor hun school ontwikkeld.

Benodigheden

A3-papier, stiften, tijdschriften/foto's/metaforen

Beschrijving deel 1: de visualisatie

1. De stappen van deze activiteit bewust niet uitleggen, zodat de deelnemers meer open staan voor de ervaring dan dat ze bezig zijn met het volgen van de stappen.
2. Start de geleide fantasie over de visie op hun school.
3. De deelnemers uitnodigen om individueel het innerlijk gecreëerde beeld van hun school op papier uit te beelden. Alles mag, tekenen, mindmaps en de tijdschriftplaatjes met steekwoorden aanvullen.
4. De deelnemer formuleren hun visie in enkele zinnen en schrijven dit tevens op hun papier (voorbeelden geven van goed geformuleerde visies).
5. De deelnemers presenteren één voor één over hun visie. Overige deelnemers uitnodigen inhoudelijke vragen te stellen (geen meningen of feedback).
6. De deelnemers vullen indien gewenst hun visie aan, als vervolg op de inhoudelijke vragenronde.

Beschrijving deel 2: de visie welgevormd maken en koppelen aan coachend leidinggeven

1. De deelnemers uitnodigen in een rij te gaan staan en hun 'visie' voor zich op de grond te leggen op een plekje dat goed voelt.
2. De deelnemers vragen hun aandacht te richten op hun 'visie' recht voor ze.
Stel de volgende vragen:
 1. (gedrag) Weet u - gevoelsmatig - wat u moet doen om uw visie te realiseren?
 2. (vaardigheden) Weet u - gevoelsmatig - wat u moet kunnen om uw visie te realiseren?
 3. (waarden) Waarom is het voor u belangrijk uw visie te realiseren?
 4. (overtuigingen) In welke mate gelooft u dat u uw visie kunt realiseren?
 5. (Identiteit) Wat zegt het realiseren van uw visie over wie u dan bent?
3. De deelnemers passen hun visie indien gewenst aan.

Leeractiviteit #6: ontwikkelcirkel “wat als de leerkracht het leiderschap van de schoolleider niet accepteert?”

Tijd

60 minuten

Didactische werkvorm

Instructie, ervaringsleren

Opstelling trainingsruimte

Cirkel zonder tafels

Competenties

Oordeelloos luisteren, feedback geven en ontvangen, zelfreflecteren, doorvragen, mini-coachen.

Beoogd resultaat

- Deelnemers hebben de mogelijkheid gekregen om zowel hun eigen visie op het onderwerp als hun persoonlijke uitdagingen in te brengen en elkaar daarbij te (mini)coachen.
- Deelnemers hebben een begin gemaakt met het leren van de competenties (oordeelloos luisteren, feedback geven en ontvangen, zelfreflecteren, doorvragen, mini-coachen).
- Deelnemers hebben met elkaar verschillende manieren gevonden hoe ze het onderwerp in de praktijk kunnen aanpakken.
- Deelnemers hebben ervaren hoe een ontwikkelcirkel verloopt, zodat ze deze methodiek voor teamontwikkeling op hun eigen school kunnen toepassen.

Benodigdheden

A4-papier, stiften

Beschrijving

Starten en begeleiden van de ontwikkelcirkel.

1. Algemene spelregels over het verloop van een ontwikkelcirkel uitleggen.
2. Spelregels voor deze sessie vaststellen met de deelnemers.
3. Met de deelnemers het onderwerp eventueel concreter maken.
4. Onderzoeken welke relatie elke individuele deelnemer heeft met het onderwerp.
5. Individuele publieke mini-coaching stimuleren.
6. Samenvatten van wat er is gezegd.
7. Deelnemers bedenken wat de groep nog moet leren ten aanzien van de manier waarop zij de ontwikkelcirkel hebben aangepakt. De eventuele aanpassingen van de spelregels noteren.
8. Deelnemers stellen vast wat zij nog te leren hebben over de aanpak van het onderwerp en welke bijdrage zij middels acties kunnen leveren aan het oplossen van het ‘probleem’.

Nabespreken

1. Hoe de deelnemers deze eerste ontwikkelcirkel hebben ervaren.
2. Welke stappen/vaardigheden ze al denken te beheersen.
3. Welke stappen/vaardigheden ze nog denken te moeten leren.
4. Wat er eventueel veranderd moet worden aan deze methodiek wil het toepasbaar zijn op hun eigen school.

Beoogde resultaten

- De deelnemers zijn bekend met het model voor communicatie en verandering.
- De deelnemers zijn bekend met de basisprincipes van denken en gedrag.
- De deelnemers beheersen de basisvaardigheden om een ontwikkelingsgesprek te voeren.
- De deelnemers kunnen op basisniveau motiverende taal toepassen.
- De deelnemers weten hoe medewerkers te stimuleren en te ondersteunen bij hun ontwikkeling.
- Het onderwerp “Wat als de inzet en/of motivatie van de leerkracht onvoldoende is?”, is behandeld middels de methodiek ontwikkelcirkel.

Benodigdheden

- Muziek
- Posters met uitgangspunten
- Post-its
- Pennen
- A4-papier
- Werkboek

Tijd	Activiteit	Opmerkingen	Verwijzing
15 min	Terugblik op dag 1	Deelnemers kijken terug op dag 1. <ul style="list-style-type: none"> • Inventariseer eventuele nieuwe en openstaande vragen. • Inventariseer eventuele nieuwe of aanvullende spelregels voor de trainingsaanpak. 	Flip-over
40 min	Module 4-1: Algemene uitgangspunten voor coaching		
	Model voor communicatie en verandering.	1. De basisprincipes van communicatie en verandering uitleggen.	Sheet 43
	Mentale modellen en gedrag.	1. Start en begeleid leeractiviteit #1 : <ul style="list-style-type: none"> • Hoe werken mentale modellen? 2. De basisprincipes van denken en gedrag uitleggen.	Sheet 44
20 min	Pauze 1 (snack)		
180 min	Module 5-1: De methodiek 'ontwikkelingsgesprek'		
	Wat is een ontwikkelingsgesprek?	1. De aanleiding voor en het doel van het ontwikkelingsgesprek uitleggen.	Sheet 47-48
	Hoe pak ik het ontwikkelingsgesprek aan (deel 1)?	1. Leeractiviteit #2 : <ul style="list-style-type: none"> • Demonstreer het eerste deel van het ontwikkelingsgesprek. 	49-50
		2. Start en begeleid de onderstaande ondersteunende leeractiviteiten, zodat de deelnemers stap voor stap leren hoe ze het eerste deel van het ontwikkelingsgesprek moeten aanpakken. Ondersteunende leeractiviteit #3 : <ul style="list-style-type: none"> • Demonstratie van de juiste coachende zithouding. Ondersteunende leeractiviteit #4 : <ul style="list-style-type: none"> • Kaderen van het gesprek. 	Sheet 51 Sheet 52
		3. Leeractiviteit #5 : <ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers oefenen deel 1 van het ontwikkelingsgesprek. 	Sheet 53
	Hoe pak ik het ontwikkelingsgesprek aan (deel 2)?	1. Leeractiviteit #6 : <ul style="list-style-type: none"> • Geef een demonstratie van het tweede deel van het ontwikkelingsgesprek. 	Sheet 54-55
		2. Start en begeleid de onderstaande ondersteunende leeractiviteiten, zodat de deelnemers stap voor stap leren hoe ze	Sheet 56-58

		het tweede deel van het ontwikkelingsgesprek moeten aanpakken. <ul style="list-style-type: none"> • Ondersteunende leeractiviteit #7: Actief luisteren. • Toelichten hoe op de juiste manier naar voorbeelden te vragen. • Toelichten wat binnen coaching bedoeld wordt met de 'huidige situatie'. • Ondersteunende leeractiviteit #8: De huidige situatie onderzoeken. 	
		3. Leeractiviteit #9: <ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers oefenen deel 2 van het ontwikkelingsgesprek. 	Sheet 59
	Hoe pak ik het ontwikkelingsgesprek aan (deel 3)?	1. Leeractiviteit #10: <ul style="list-style-type: none"> • Demonstreer het derde deel van het ontwikkelingsgesprek. 	Sheet 61-62
		2. Start en begeleid de onderstaande ondersteunende leeractiviteiten, zodat de deelnemers stap voor stap leren hoe ze het derde deel van het ontwikkelingsgesprek moeten aanpakken. <ul style="list-style-type: none"> • Toelichten motiverend woordgebruik. • Toelichten wat bedoeld wordt met de gewenste situatie. • Toelichten van de juiste manier van doelen formuleren. • Toelichten van de verschillende soorten uitkomsten van het ontwikkelingsgesprek. 	Sheet 63-65
		3. Leeractiviteit #11: <ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers oefenen deel 3 van het ontwikkelingsgesprek. 	Sheet 66
40	Pauze 2 (lunch)		
10 min	Samenvatten van het geleerde tot nu toe.		
	Wat heeft u tot nu toe geleerd?	Deelnemers nemen een korte quiz af. Doel: <ul style="list-style-type: none"> • In kaart brengen wat de deelnemers tot nu toe hebben geleerd. 	

60 min	Module 6-1: Het ondersteunen en stimuleren van de ontwikkeling van medewerkers.		Sheet
	Hoe medewerkers te stimuleren en ondersteunen bij hun ontwikkeling.	1. Uitleggen: <ul style="list-style-type: none"> • Waarom medewerkers bewust moeten worden ondersteund bij hun ontwikkeling, • Op welke manieren medewerkers kunnen worden gestimuleerd en ondersteund bij hun ontwikkeling. 	
		2. Start en begeleid de onderstaande ondersteunende leeractiviteiten. <ul style="list-style-type: none"> • Ondersteunende leeractiviteit #12: Het sandwich feedback model. • Toelichten techniek van het sponsoren. 	Flip-over
20 min	Pauze 3 (snack)		
60 min	Ontwikkelcirkel met onderwerp: "Wat als de inzet en/of motivatie van de leerkracht onvoldoende is".		
	Begeleiden van de tweede ontwikkelcirkel.	Start en begeleid de ontwikkelcirkel.	
20 min	Afsluiting dag 2 van blok 1		
	Wat heeft u vandaag geleerd?	Deelnemers nemen een korte quiz af. Doel: <ul style="list-style-type: none"> • Op een leuke manier de trainingsdag afsluiten. • In kaart brengen wat de deelnemers tot nu toe hebben geleerd. 	

Module 4-1 leeractiviteit #1: mentale modellen begrijpen

Tijd

10 minuten

Didactische werkvorm

Instructie

Opstelling trainingsruimte

Tafels

Beoogde resultaten

De deelnemers hebben ervaren dat hun manier van kijken (wereldmodel) altijd beperkt is.

Benodigdheden

A4-papier, stiften

Beschrijving

1. Opdracht: teken een hand.
2. Onderbreek ze na een paar minuten (ze hoeven de tekening namelijk niet af te maken).

Nabespreking

1. Vraag: wie van u heeft naar hun handen of naar de tekening van hun burens gekeken om de hand te kunnen tekenen.
 - a. Als u niet naar uw hand heeft gekeken, hoe heeft u die dan getekend? (Mogelijke antwoorden: ik dacht aan hoe een hand eruit ziet; ik teken een hand zoals ik er altijd een teken.)
 - b. Waarom denkt u dat zo weinig mensen naar hun eigen hand hebben gekeken als voorbeeld? (Mogelijke antwoorden: mensen weten al hoe een hand eruit ziet; mensen denken er niet aan om dat te doen.)
2. Zie sheet 44: leg uit hoe mentale (wereldmodellen), subjectieve ervaringen ontstaan.

Module 5-1 leeractiviteit #2: demonstratie van een ontwikkelingsgesprek deel 1

Tijd

20 minuten

Didactische werkvorm

Demonstratie

Opstelling trainingsruimte

2 stoelen, deelnemers in cirkel

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben het eerste deel van een ontwikkelingsgesprek door de trainer gedemonstreerd gezien.

Benodigheden

Een vrijwilliger

Beschrijving

1. De eerste vijf stappen van het ontwikkelingsgesprek kort toelichten.
2. Een deelnemer met een echte uitdaging vanuit zijn privéleven (bijv. uitstelgedrag, perfectionisme) uitnodigen vrijwilliger te zijn.
3. De eerste vijf stappen van ontwikkelingsgesprek met de deelnemer doorlopen (alleen basiscommunicatie demonstreren):
 1. Aannemen coachende houding
 2. Aannemen coachende zithouding
 3. Kaderen van de ontmoeting
 4. Vaststellen gespreksonderwerp
 5. Samenvatten

Nabespreking

1. Welke van de vaardigheden heb ik op welk moment toegepast?
2. Wat is u allemaal opgevallen tijdens deze demonstratie?
3. Waar zit volgens u uw eigen uitdaging qua leren?
4. Wat denkt u - hoe klein dan ook - al te kunnen?
5. Welke vragen heeft u voordat u gaat oefenen?

Module 5-1 ondersteunende leeractiviteit #3: demonstratie van de juiste coachende zithouding

Tijd

5 minuten

Didactische werkvorm

Demonstratie

Opstelling trainingsruimte

2 stoelen

Beoogde resultaten

1. De deelnemers weten wat de juiste coachende zithouding is.
2. De deelnemers weten waarom de zithouding een coachend gesprek ten goede komt.

Benodigdheden

2 stoelen, flip-over, vrijwilliger

Beschrijving

1. Toelichten van het wat en waarom van de coachende zithouding.
2. De coachende zithouding kort demonstreren met de hulp van een deelnemer.

Module 5-1 ondersteunende leeractiviteit #4: kaderen van het gesprek

Tijd

15 minuten

Didactische werkvorm

Instructie, opdracht, samenwerken

Competentie

Het kunnen kaderen van een (coachend)gesprek.

Opstelling trainingsruimte

Groepen van vier aan tafel

Beoogde resultaten

1. De deelnemers weten wat 'kaderen' betekent.
3. De deelnemers beschikken over voldoende voorbeeldzinnen die ze kunnen gebruiken tijdens het kaderen van het ontwikkelingsgesprek.

Benodigheden

A4-papier, Werkboek

Beschrijving

1. Opdracht: bedenk 3 typische dingen die medewerkers tijdens een ontwikkelingsgesprek zouden kunnen zeggen of doen (bijv. in de verdediging gaan, u niet aankijken, veel achter elkaar praten, niet echt luisteren)
2. Opdracht: elke deelnemer schrijft dit op een vel A4-papier, geeft het blaadje door aan de linker buurvrouw/-man en die vult het blaadje aan met haar/zijn eigen antwoorden. Het blaadje wordt vervolgens nog een keer aan de linker buurvrouw/-man gegeven ter aanvulling.
3. De antwoorden van de verschillende groepjes inventariseren.
4. Brainstormen met de deelnemers over hoe je hierop kan inspelen tijdens het kaderen. Wat zeg je of doe tijdens het kaderen van het gesprek? (Voor dit moment houden op een eenvoudige vorm van kaderen.)
5. De deelnemers de antwoorden in hun Werkboek laten opschrijven.

Nabespreking

1. Welke vragen heeft u voordat we hier straks mee gaan oefenen?

Module 5-1 leeractiviteit #5: deelnemers oefenen deel 1 van het ontwikkelingsgesprek

Tijd

30 minuten

Didactische werkvorm

Instructie, opdracht

Competenties

Juiste zithouding aannemen, kaderen, samenvatten

Opstelling trainingsruimte

Groepjes van drie deelnemers zonder tafels

Beoogde resultaten

1. De deelnemers oefenen de eerste vijf stappen van het ontwikkelingsgesprek.

Benodigdheden

Werkboek

Beschrijving

1. Leg uit dat de deelnemers alleen de eerste vijf stappen van het ontwikkelingsgesprek gaan oefenen.
2. Laat de deelnemers zelf de groepjes van drie samenstellen. Persoon A heeft de coachende rol, persoon B is de coachee en persoon C de observator. De rollen laten rouleren.
3. Leg de context van de oefening uit.
 - a. Dat persoon A de rol moet aannemen van een goede vriend i.p.v. die van een leidinggevende.
 - b. Dat ze iets 'kleins' moeten nemen om mee te oefenen.
4. Verwijs naar het Werkboek voor de verdere uitleg van de oefening.

Nabespreking

1. Wat ging goed (volgens persoon C en persoon A zelf)?
2. Hoe heeft persoon B het gesprek ervaren?
3. Wat is volgens u (persoon A) uw eigen uitdaging?
4. Welke vragen heeft u nog?

Module 5-1 leeractiviteit #6: demonstratie van een ontwikkelingsgesprek deel 2

Tijd

20 minuten

Didactische werkvorm

Demonstratie

Opstelling trainingsruimte

2 stoelen, deelnemers in cirkel

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben het tweede deel van een ontwikkelingsgesprek door de trainer gedemonstreerd gezien.

Benodigheden

Dezelfde vrijwilliger als bij deel 1

Beschrijving

1. Het tweede deel van het ontwikkelingsgesprek kort toelichten.
2. Het eerste en tweede deel van het ontwikkelingsgesprek aangaan met de deelnemer.
 1. Aannemen coachende houding
 2. Aannemen coachende zithouding
 3. Kaderen van de ontmoeting
 4. Vaststellen gespreksonderwerp
 5. Actief luisteren (LSD)
 6. De huidige situatie onderzoeken
 7. Naar voorbeelden vragen
 8. Het gesprek samenvatten

Nabespreking

1. Welke van de vaardigheden heb ik op welk moment toegepast?
2. Wat is u allemaal opgevallen tijdens deze demonstratie?
3. Waar zit volgens u uw eigen uitdaging qua leren?
4. Wat denkt u - hoe klein dan ook - al te kunnen?
5. Welke vragen heeft u voordat u gaat oefenen?

Module 5-1 leeractiviteit #7: actief luisteren

Tijd

20 minuten

Didactische werkvorm:

Opdracht, filmpje analyseren

Competentie

Actief kunnen luisteren

Opstelling trainingsruimte

Aan tafels

Beoogde resultaten

1. Kort trainen van de competenties luisteren, samenvatten en doorvragen (LSD model).

Benodigdheden

Filmpje actief luisteren

Beschrijving

1. Vertellen dat middels een kort filmpje wordt uitgelegd wat actief luisteren inhoudt.
2. Het filmpje "actief luisteren" tonen.
3. Vraag: over welk onderwerp willen jullie mij straks vragen stellen (bijv. het trainersvak)?
4. De instructies voor de oefening "actief luisteren" uitleggen.
 1. Als ik u aan kijk, bent u aan de beurt.
 2. Voordat u mij een vraag stelt, zegt u wat voor vraag u gaat stellen, bijvoorbeeld 'Ik ga een gesloten vraag stellen', of 'Ik ga een open vraag stellen'. Als u een gesloten vraag stelt, mag u daarna nog een open vraag stellen.
 3. De volgende die aan de beurt is, moet mijn antwoorden samenvatten en vervolgens daarop doorvragen.
5. Reageer op passende wijze op de gestelde vragen.
 1. Op gesloten vragen, antwoord met 'ja' of 'nee'.
 2. Op suggestieve vragen, met 'Volgens mij denkt u dat...'
 3. Op meerkeuzevragen, met 'ja', of 'nee', of 'inderdaad'.
 4. Alleen bij open vragen meer informatie geven.

Nabespreken op

1. Verschillende soorten vragen en hun effect.
2. Doorvragen versus je eigen spoor volgen.
3. Wat is goed luisteren.
4. Aannames, vooronderstellingen, interpretaties.

Module 5-1 ondersteunende leeractiviteit #8: onderzoek de huidige situatie

Tijd

10 minuten

Didactische werkvorm

Instructie, opdracht

Competentie

Kunnen bevragen van een huidige situatie.

Opstelling trainingsruimte

Koppels

Beoogde resultaten

1. De deelnemers weten op welke manier ze de huidige situatie van een persoon moeten onderzoeken.
2. De deelnemers hebben de drie onderzoeksvragen veranderd zodat het beter past bij hun eigen taalgebruik.

Benodigheden

Werkboek, vrijwilliger

Beschrijving

1. Leg uit wat 'de huidige situatie' betekent.
2. Leg het hoe en waarom uit van de ontwikkelformule. Geef voorbeelden.
3. Nodig een vrijwilliger uit voor de groep te komen staan/zitten.
4. De vrijwilliger denkt ter voorbereiding aan iets waar hij/zij op dit moment als leidinggevende tegenaan loopt.
5. Overige deelnemers onderzoeken de huidige situatie van de vrijwilliger door om beurten de drie verschillende hulpvragen te stellen en naar voorbeelden te vragen.
 1. Hulpvraag 1: Welk deel wil je niet meer doen in de toekomst?
 2. Hulpvraag 2: Welk deel vind je eigenlijk wel prima?
 3. Hulpvraag 3: Wat zou je vanaf nu anders of beter willen doen?
6. De deelnemers veranderen de hulpvragen zodanig dat het beter past bij hun eigen taalgebruik.

Nabespreking

1. Wat heeft het onderzoeken van de huidige situatie de vrijwilliger opgeleverd?
2. Welke vragen zijn er nog over het onderzoeken van de huidige situatie?
3. [Opdracht] schrijf uw versie van de hulpvragen in uw Werkboek.

Module 5-1 leeractiviteit #9: deelnemers oefenen deel 2 van het ontwikkelingsgesprek

Tijd

20 minuten

Opstelling trainingsruimte

Groepjes van drie deelnemers zonder tafels

Beoogde resultaten

1. De deelnemers oefenen het tweede deel van het ontwikkelingsgesprek.

Benodigheden

Werkboek

Beschrijving

1. Leg uit dat de deelnemers het eerste en tweede deel van het ontwikkelingsgesprek gaan oefenen.
2. Laat de deelnemers zich in dezelfde groepjes als bij deel 1 samenstellen. Persoon A heeft de coachende rol, persoon B is de coachee en persoon C de observator. De rollen laten rouleren.
3. Verwijs naar het Werkboek voor de verdere uitleg van de oefening.

Nabespreking

1. Wat ging goed (volgens persoon C en persoon A zelf)?
2. Hoe heeft persoon B het gesprek ervaren?
3. Wat is volgens u (persoon A) uw eigen uitdaging?
4. Welke vragen heeft u nog?

Module 5-1 leeractiviteit #10: demonstratie van een ontwikkelingsgesprek deel 3

Tijd

20 minuten

Didactische werkvorm

Demonstratie

Opstelling trainingsruimte

2 stoelen

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben het derde deel en laatste deel van een ontwikkelingsgesprek door de trainer gedemonstreerd gezien.

Benodigheden

Dezelfde vrijwilliger als bij deel 2

Beschrijving

1. Het derde deel van het ontwikkelingsgesprek toelichten.
2. Alle stappen van het ontwikkelingsgesprek aangaan met de deelnemer.
 1. Aannemen coachende houding
 2. Aannemen coachende zithouding
 3. Kaderen van de ontmoeting
 4. Vaststellen gespreksonderwerp
 5. Actief luisteren (LSD)
 6. De huidige situatie onderzoeken
 7. Naar voorbeelden vragen
 8. De gewenste situatie vaststellen
 9. Motivatie vaststellen
 10. Aandacht voor hindernissen en hulpbronnen
 11. Aandacht voor aanpak en acties
 12. Hoe ondersteunen
 13. Het gesprek afronden

Nabespreking

1. Welke van de vaardigheden heb ik op welk moment toegepast?
2. Wat is u allemaal opgevallen tijdens deze demonstratie?
3. Waar zit volgens u uw eigen uitdaging qua leren?
4. Wat denkt u - hoe klein dan ook - al te kunnen?
5. Welke vragen heeft u voordat u gaat oefenen?

Module 5-1 leeractiviteit #11: deelnemers oefenen deel 3 van het ontwikkelingsgesprek

Tijd

30 minuten

Didactische werkvorm

Ervaren

Opstelling trainingsruimte

Groepjes van drie deelnemers zonder tafels

Beoogde resultaten

1. De deelnemers oefenen het derde deel van het ontwikkelingsgesprek.

Benodigdheden

Werkboek

Beschrijving

1. Leg uit dat de deelnemers alle stappen van het ontwikkelingsgesprek gaan oefenen.
2. Laat de deelnemers in dezelfde groepjes als bij deel 2 oefenen. Persoon A heeft de coachende rol, persoon B is de coachee en persoon C de observator. De rollen laten rouleren.
3. Verwijs naar het Werkboek voor de verdere uitleg van de oefening.

Nabespreking

1. Wat ging goed (volgens persoon C en persoon A zelf)
2. Hoe heeft persoon B het gesprek ervaren?
3. Wat is volgens u (persoon A) uw eigen uitdaging?
4. Welke vragen heeft u nog?

Module 6-1 ondersteunende leeractiviteit #12: sandwich feedback

Tijd

15 minuten

Didactische werkvorm

Instructie

Competentie

Feedback kunnen geven

Opstelling trainingsruimte

Plenair

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben het sandwich feedback model geleerd.

Benodigheden

Werkboek, flip-over

Beschrijving

1. Vraag: wat weet u over het geven van feedback?
2. Wie heeft er een voorbeeld van een situatie waarin u feedback gaf aan uw medewerker?
3. Leg het sandwich feedback model uit aan de hand van het voorbeeld.

Beoogde resultaten

- De deelnemers zijn bekend met de principes en het doel van 'Time out coaching'.
- De deelnemers beheersen de basisvaardigheden van 'Time out coaching'.
- De deelnemers kunnen het hele coachingsproces doorlopen.
- Het onderwerp "Wat als de leerkracht niet mee kan/wil in veranderingen?", is behandeld middels de methodiek ontwikkelcirkel.
- De deelnemers hebben een hulpvraag voor hun eerste coachingsessie geformuleerd.

Benodigheden

- Muziek
- Posters met uitgangspunten
- Post-its
- Pennen
- A4-papier
- Werkboek

Tijd	Activiteit	Opmerkingen	Verwijzing
15 min	Korte terugblik op de trainingsdag van gisteren.	Vraag: op welke manier bent u bezig geweest met wat u gisteren heeft ervaren?	
120 min	Module 7-1: De methodiek 'Time out coaching'		
	Algemene uitgangspunten Time-out coaching.	1. De algemene principes en het doel van 'Time-out coaching' uitleggen.	Sheet 68-70
20 min	Pauze 1 (snack)		
	Hoe pak ik het 'Time-out coachingsgesprek' aan (deel 1)?	1. Leeractiviteit #1 : Geef een demonstratie van het eerste deel van het 'Time-out coachingsgesprek'.	Sheet 71-77
		2. Start en begeleid de onderstaande ondersteunende leeractiviteiten. <ul style="list-style-type: none"> Ondersteunende leeractiviteit #2: Gedrag objectief waarnemen. Ondersteunende leeractiviteit #3: Kaderen van het 'Toc-gesprek'. 	
		3. Leeractiviteit #4 : Deelnemers oefenen deel 1 van het 'Time-out coachingsgesprek'.	
	Hoe pak ik het 'Time-out coachingsgesprek' aan (deel 2)?	1. Leeractiviteit #5 : Geef een demonstratie van deel 2 van het 'Time-out coachingsgesprek'.	
		2. Start en begeleid de onderstaande ondersteunende leeractiviteiten. Ondersteunende leeractiviteit #6 : De progressiecirkel.	Flip-over
		3. Leeractiviteit #7 : Deelnemers oefenen alle stappen van het 'Time-out coachingsgesprek'.	
40 min	Pauze 1 (lunch)		
10 min	Samenvatten van het geleerde tot nu toe.		
	Wat heeft u tot nu toe geleerd?	Deelnemers nemen een korte quiz af. Doel: <ul style="list-style-type: none"> Op een leuke manier het leereffect vergroten. In kaart brengen wat de deelnemers tot nu toe hebben geleerd. 	

120 min	Module 8-1: Het doorlopen van het hele coachingsproces		
	Hoe pak ik het hele coachingsproces aan?	1. Leeractiviteit #8: De trainer geeft een demonstratie van het hele coachingsproces.	
		2. Leeractiviteit #9: De deelnemers coachen gezamenlijk de trainer.	Flip-over
		3. Leeractiviteit #10: Deelnemers oefenen het hele coachingsproces.	Flip-over
60 min	Ontwikkelcirkel met onderwerp: "Wat als de leerkracht niet mee kan/wil in veranderingen?"		
	Begeleiden van de ontwikkelcirkel.	Start en begeleid de ontwikkelcirkel.	
20 min	Pauze 3 (snack)		
40 min	Afsluiting dag 3 van blok 1		
	Vorbereiden op coachingssessie #1.	De deelnemers begeleiden bij het formuleren van een hulpvraag voor hun eerste coachingssessie. De hulpvraag moet te maken hebben met dit blok of met een lastige situatie die zich op dit moment voordoet op hun school.	

Module 7-1 leeractiviteit #1: demonstratie deel 1 van het 'Time-out coachingsgesprek'

Tijd

20 minuten

Didactische werkvorm

Demonstratie

Opstelling trainingsruimte

2 stoelen, deelnemers in cirkel

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben het eerste deel van het 'Time-out coachingsgesprek' door de trainer gedemonstreerd gezien.

Benodigheden

Vrijwilliger

Beschrijving

1. De eerste drie stappen van het 'Time-out coachingsgesprek' kort toelichten.
2. Het gespreksonderwerp is een voorval tijdens de training met de deelnemer, dat zich leent voor 'Time-out coaching'.
3. De eerste drie stappen van het 'Time-out coachingsgesprek' demonstreren met de deelnemer.
 1. Kaderen van de ontmoeting.
 2. Objectief feedback geven.
 3. Het voorval laten beschrijven.

Nabespreking

1. Welke van de vaardigheden heb ik op welk moment toegepast?
2. Wat is u allemaal opgevallen tijdens deze demonstratie?
3. Wat is volgens u uw eigen uitdaging qua leren?
4. Wat denkt u - hoe klein dan ook - al te kunnen?
5. Welke vragen heeft u voordat u dit gaat oefenen?

Module 7-1 ondersteunende leeractiviteit #2: gedrag objectief waarnemen

Tijd

15 minuten

Didactische werkvorm

Ervaren

Competentie

Gedrag objectief kunnen waarnemen

Opstelling trainingsruimte

Plenair

Beoogde resultaten

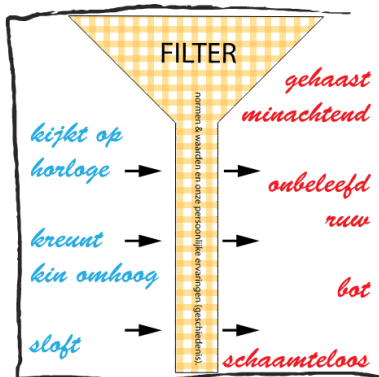
1. De deelnemers kennen het verschil tussen interpreteren en feiten waarnemen.

Benodigheden

Werkboek, flip-over

Beschrijving

1. Leg uit dat je een aantal dingen gaat doen en dat de deelnemers moeten opschrijven wat ze je zien doen.
2. Voer de handelingen/gedragingen zonder te praten uit (bijv. verlaat de trainingsruimte en kom gehaast weer binnen, doorzoek dan de ruimte, kijk uit het raam, denk na, zucht en slof de ruimte uit).
3. Opdracht: schrijft u op wat u mij heeft zien doen.
4. Noteer de antwoorden op een flap onder de juiste noemer: feitelijke waarneming of interpretatie.



5. Teken tussen de Feiten en Interpretaties een derde kolom: Filters.
6. Herinner ze aan wat ze over filters hebben geleerd en de relatie met feitelijk waarnemen en interpreteren. Leg uit hoe alles wat wij waarnemen, gekleurd (of gefilterd) wordt door onze normen & waarden en onze persoonlijke ervaringen (geschiedenis). Dat gaat razendsnel en is een krachtig hulpmiddel om de werkelijkheid te duiden, maar het kent ook z'n nadelen, zeker als het op feedback aankomt.

Nabespreking

1. Vraag: Op welke feiten zijn uw interpretaties gebaseerd (vul de lijst met feiten aan)?
2. Vraag: Kent u mensen in uw omgeving waarvan u vindt dat ze vaak feitelijk waarnemen dan wel dingen interpreteren?
3. Vraag: In welke mate bent u zelf iemand die vaak feitelijk waarneemt en daarop reageert dan wel dingen interpreteert?

Module 7-1 ondersteunende leeractiviteit #3: kaderen van een 'Time-out coachingsgesprek'

Tijd

15 minuten

Didactische werkvorm

Instructie, samenwerken

Competentie

Het kaderen van een 'Time-out coachingsgesprek'

Opstelling trainingsruimte

Plenair

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben voorbeeldzinnen om te gebruiken tijdens het kaderen van het 'Time-out coachingsgesprek'.

Benodigheden:

A4-papier, Werkboek

Beschrijving

1. Opdracht: bedenk 3 typische dingen die medewerkers tijdens een 'Time-out coachingsgesprek' zouden kunnen zeggen of doen (bijv. in de verdediging gaan, u niet aankijken, veel achter elkaar praten, niet echt luisteren)
2. Opdracht: elke deelnemer schrijft dit op een vel A4-papier en geeft het blaadje door aan de linker buurvrouw/-man en die vult aan met zijn eigen antwoorden. Het blaadje wordt vervolgens nog een keer aan de linker buurvrouw/-man gegeven ter aanvulling.
3. De antwoorden van de verschillende groepjes inventariseren.
4. Brainstormen met de deelnemers hoe je tijdens het kaderen hierop kan inspelen. Wat zeg je of doe je tijdens het kaderen van het 'Time-out coachingsgesprek'?
5. De deelnemers de antwoorden in hun Werkboek laten opschrijven.

Nabespreking

1. Welke vragen heeft u voordat we hier straks mee gaan oefenen?

Module 7-1 leeractiviteit #4: deelnemers oefenen deel 1 van het 'Time-out coachingsgesprek'

Didactische werkvorm

Instructie, ervaringsleren

Opstelling trainingsruimte

Groepjes van drie deelnemers zonder tafels

Beoogde resultaten

1. De deelnemers oefenen de drie stappen van het 'Time-out coachingsgesprek'.

Benodigheden

Werkboek

Beschrijving

1. Leg uit dat de deelnemers alleen de eerste drie stappen van het 'Time-out coachingsgesprek' gaan oefenen.
2. Laat de deelnemers zelf de groepjes van drie samenstellen. Persoon A heeft de rol van de coachende schoolleider, persoon B is de leraar en persoon C de observator. De rollen laten rouleren.
3. Leg de context van de oefening uit.
 - a. Dat ze één van de probleemsituaties uit de praktijk moeten nemen. Persoon B neemt de rol van de leraar/medewerker uit die probleemsituatie.
4. Verwijs naar het Werkboek voor de verdere uitleg van de oefening.

Nabespreking

1. Wat ging goed (volgens persoon C en persoon A zelf)?
2. Hoe heeft persoon B het gesprek ervaren?
3. Wat is volgens u (persoon A) uw eigen uitdaging?
4. Welke vragen heeft u nog?

Module 7-1 leeractiviteit #5: demonstratie van deel 2 van het 'Time-out coachingsgesprek'

Tijd

20 minuten

Didactische werkvorm

Demonstratie

Opstelling trainingsruimte

2 stoelen, deelnemers in cirkel

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben het tweede deel van het 'Time-out coachingsgesprek' door de trainer gedemonstreerd gezien.

Benodigheden

Een vrijwilliger

Beschrijving

1. De laatste twee stappen van het 'Time-out coachingsgesprek' kort toelichten.
2. De vijf stappen van het 'Time-out coachingsgesprek' demonstreren met dezelfde deelnemer als bij de demonstratie van deel 1.
 1. Kaderen van de ontmoeting
 2. Geef objectief feedback
 3. Laat het voorval beschrijven door de medewerker
 4. Ontdek samen hoe het voorval te benutten
 5. Rond het gesprek op een passende manier af

Nabespreking

1. Welke van de vaardigheden heb ik op welk moment toegepast?
2. Wat is u allemaal opgevallen tijdens deze demonstratie?
3. Wat is volgens u uw eigen uitdaging qua leren?
4. Wat denkt u - hoe klein dan ook - al te kunnen?
5. Welke vragen heeft u voordat u dit gaat oefenen?

Module 7-1 ondersteunende leeractiviteit #6: de cirkeltechniek (progressiecirkel)

Tijd

20 min

Didactische werkvorm:

Instructie, demonstratie

Competentie

1. Reflecterende vragen kunnen stellen
2. Cirkeltechniek kunnen toepassen

Opstelling trainingsruimte:

Plenair

Beoogde resultaten:

1. De deelnemers hebben de cirkeltechniek (progressiecirkel) geleerd.

Benodigheden:

Werkboek, A4-papier, vrijwilliger

Beschrijving:

1. Leg het doel van de cirkeltechniek uit.
2. Vraag de vrijwilliger plaats te nemen op de demostoel.
3. Start het Time-out coachingsgesprek tot stap 3 'Het voorval beschrijven'.
4. Teken de binnenste cirkel van de progressiecirkel op een flip-over.
5. Demonstreer de cirkeltechniek.
 - a. Noteer het gespreksonderwerp op de flap.
 - b. Hulpvragen: wat kunt u al ten aanzien van het onderwerp, doet u al, heeft u al bereikt? U mag alles in de eerste cirkel schrijven, eventuele twijfels mogen ook.
 - c. Reflectievragen: wat vindt u van wat u allemaal al gedaan heeft, kunt, etc.? (alleen laten benoemen, geen eigen mening geven, mag wel op dit moment sponsoren).
6. Teken de buitenste cirkel van de progressiecirkel op de flip-over.
 - a. Hulpvragen: wat heeft u nog meer te doen ten aanzien van het onderwerp, te leren, te veranderen...zodat u verder kunt groeien, uw doel bereiken? U mag alles wat bij u opkomt in de buitenste cirkel op schrijven. Eventuele twijfels, bijvoorbeeld over de aanpak, mogen ook (in positieve termen laten beschrijven).
 - b. Reflectievragen: wat vindt u van wat u nog te doen heeft? wat voor gevoel of gedachten roept dit bij u op? (luister vooral naar de eventuele weerstand en wat de persoon nog nodig heeft ter ondersteuning, stimulering.)
7. Opdracht: kijkt u nog even naar de gehele cirkel en geniet vooral van wat u al kunt, gedaan heeft.

Nabespreking

1. (aan vrijwilliger) Hoe heeft u deze techniek ervaren?
2. Welke vragen heeft u voordat u hiermee gaat oefenen?

Module 7-1 leeractiviteit #7: deelnemers oefenen alle stappen van het 'Time-out coachingsgesprek'

Tijd

30 minuten

Didactische werkvorm

Ervaringsleren

Opstelling trainingsruimte

Groepjes van drie deelnemers zonder tafels

Beoogde resultaten

1. De deelnemers oefenen alle stappen van het 'Time-out coachingsgesprek'.

Benodigdheden

Werkboek, A4-papier (voor cirkeltechniek)

Beschrijving

1. Leg uit dat de deelnemers alle stappen van het 'Time-out coachingsgesprek' gaan oefenen.
2. Laat de deelnemers in dezelfde groepjes en dezelfde probleemsituatie als bij deel 1 oefenen. Persoon A heeft weer de rol van de coachende schoolleider, persoon B is de leraar en persoon C de observator. De rollen laten rouleren.
3. Verwijs naar het Werkboek voor de verdere uitleg van de oefening.

Nabespreking

1. Wat ging goed (volgens persoon C en persoon A zelf)?
2. Hoe heeft persoon B het gesprek ervaren?
3. Wat is volgens u (persoon A) uw eigen uitdaging?
4. Welke vragen heeft u nog?

Module 7-1 leeractiviteit #8: demonstratie van het hele coachingsproces

Tijd

30 minuten

Didactische werkvorm

Demonstratie

Opstelling trainingsruimte

2 stoelen, deelnemers in cirkel

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben het hele coachingsproces door de trainer gedemonstreerd gezien.

Benodigdheden

Een vrijwilliger, A4-papier

Beschrijving

1. Opdracht aan alle deelnemers: bedenk twee uitdagingen waar u momenteel als leidinggevende op uw school tegenaan loopt (voorbeelden geven, want de problemen moeten met gedrag te maken hebben).
2. Vraag: wie wil met één van zijn uitdagingen het hele coachingsproces doorlopen?
3. Alle stappen van het coachingsproces kort toelichten.
4. De deelnemer coachen bij zijn uitdaging.

Nabespreking:

1. Wat is u opgevallen tijdens deze demonstratie?
2. Welke vragen heeft u voordat u dit gaat oefenen?

Module 7-1 leeractiviteit #9: de deelnemers coachen de trainer

Tijd

30 minuten

Didactische werkvorm

Ervaringsleren

Opstelling trainingsruimte

Plenair

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben de trainer gecoacht en zodoende het hele coachingsproces geoefend.

Benodigdheden

Werkboek, A4-papier

Beschrijving

1. Deelnemers koppels laten vormen.
2. Elk koppel een stap van het coachingsproces laten voorbereiden.
3. Een echte hulpvraag c.q. uitdaging formuleren die ik als trainer voor deze specifieke groep deelnemers heb.
4. Van elk koppel coacht één persoon mij bij de coachingsstap die ze hebben voorbereid.
5. Geef per stap persoonlijke feedback.
6. Laat je opnieuw bij alle stappen coachen door het andere lid van het koppel.
7. Geef na afloop feedback op het hele coachingsproces.
8. Behandel de vaardigheden waar de deelnemers nog moeite mee hebben opnieuw.

Nabespreking

1. Wat heeft u exact geleerd van deze oefening (noteert u dit in uw Werkboek)?

Module 7-1 leeractiviteit #10: deelnemers oefenen alle stappen van het coachingsproces

Tijd

30 minuten

Didactische werkvorm

Ervaringsleren

Opstelling trainingsruimte:

Groepjes van drie deelnemers zonder tafels

Beoogde resultaten:

1. De deelnemers hebben geoefend met alle stappen van het coachingsproces.

Benodigdheden:

Werkboek, A4-papier

Beschrijving:

1. De deelnemers vormen nieuwe groepjes van drie. Persoon A heeft de rol van de coach, persoon B is zichzelf (leidinggevende) en persoon C de observator. De rollen laten rouleren.
2. Verwijs naar het Werkboek voor de verdere uitleg van de oefening.

Nabespreking:

1. Wat ging goed (volgens persoon C en persoon A zelf)?
2. Hoe heeft persoon B het gesprek ervaren?
3. Wat is volgens u (persoon A) uw eigen uitdaging?
4. Welke vragen heeft u nog?



Draaiboek dag 1 van blok 2

Beoogde resultaten

- De deelnemers zijn zich bewust van hun vorderingen richting coachend leidinggeven.
- De deelnemers zijn zich bewust van hun (belemmerende) overtuigingen.
- De deelnemers kennen de relatie tussen overtuigingen, vaardigheden en gedrag.
- Het onderwerp “Wat als de kwaliteit van het werk van de leerkracht onvoldoende is?”, is behandeld middels de methodiek ontwikkelcirkel.

Benodigdheden

- Muziek
- Posters met uitgangspunten
- Post-its
- Pennen
- A4-papier
- Foto's/metaforen
- Werkboek

Tijd	Activiteit	Opmerking	Verwijzing
10 min	Deelnemers ontvangen en welkom heten.	<ul style="list-style-type: none"> • Muziek in de trainingsruimte. • Opstelling trainingsruimte is een half open cirkel i.v.m. covid 19. 	
30 min	Terugblik op het eerste trainingsblok en de tussenliggende periode.	Deelnemers blikken terug op het vorige trainingsblok. <ul style="list-style-type: none"> • Inventariseren hoe men het eerste trainingsblok heeft ervaren en wat er zich daarna allemaal heeft voorgedaan. • Inventariseren van de ervaringen met de coachingssessie en intervisiebijeenkomst. • Inventariseren wat dit trainingsblok (eventueel) anders moet qua aanpak. • Inventariseren eventuele nieuwe en openstaande vragen. 	Flip-over
90 min	Module 1-2: Waar staat u nu? -> Een terugblik		
	Terugblik op het eerste trainingsblok.	1. Open en eerlijk - met aandacht voor de positieve aspecten - vertellen hoe ik terugkijk op het eerste trainingsblok. <ul style="list-style-type: none"> • De gedachten die bij mij opkomen. • Het gevoel dat ik eraan heb overgehouden. • Wat ik als trainer heb bijgeleerd. • Wat ik vind van mijn trainingsaanpak. Doel: zelfreflectie demonstreren. 2. De deelnemers uitnodigen open en eerlijk te vertellen hoe ze terugkijken op het eerste trainingsblok. <ul style="list-style-type: none"> • De gedachten die bij hen opkomen. • Het gevoel dat ze eraan hebben overgehouden. • Wat ze hebben bijgeleerd. • Wat ze vinden van de manier waarop ze hebben meegedaan. Doel: nagaan in welke mate de deelnemers al kunnen reflecteren. 3. Vraag: <ul style="list-style-type: none"> • Wat valt u op aan de antwoorden en reacties? • Wat heeft u als groep gemeenschappelijk? 	Flip-over

		4. vraag: <ul style="list-style-type: none"> • Wat moeten we (eventueel) toevoegen of weglaten als het gaat om de spelregels voor dit tweede trainingsblok? • Wat moeten we sowieso behouden als het gaat om de spelregels voor dit trainingsblok? Doel: de ontwikkelformule (behouden, toevoegen, weglaten) opnieuw laten ervaren.	
	Wat is uw huidige relatie met coachend leidinggeven?	1. Start en begeleid leeractiviteit #1 : <ul style="list-style-type: none"> • Wat is uw huidige relatie met coachend leidinggeven? 	
20 min	Pauze 1 (snack)		
90 min	Module 2-2: Waar staat u nu? -> Uw huidige relatie met coachend leidinggeven.		
	Het model voor communicatie en verandering.	1. Het 'model voor communicatie en verandering' nogmaals kort uitleggen.	Sheet 5
	Waar staat u nu op weg naar coachend leidinggeven? [startoefening]	1. Start en begeleid leeractiviteit #2 : <ul style="list-style-type: none"> • Waar staat u momenteel op uw weg naar een coachende manier van leidinggeven? 	Sheet 6
40	Pauze 2 (lunch)		
10 min	Samenvatten van het geleerde tot nu toe.		
	Wat heeft u tot nu toe geleerd?	Deelnemers nemen een korte quiz af. Doel: <ul style="list-style-type: none"> • Op een leuke manier het leereffect vergroten. • In kaart brengen wat de deelnemers tot nu toe hebben geleerd. 	
120 min	Module 3-2: Waar staat u nu -> Uw coachend gedrag en vaardigheden?		
	Wat zijn uw succesverhalen?	1. Start en begeleid leeractiviteit #3 : <ul style="list-style-type: none"> • Wat waren uw ervaringen met coachend leidinggeven? 	Flip-over
	Wat zijn uw belemmeringen?	1. Start en begeleid leeractiviteit #4 : <ul style="list-style-type: none"> • Uw belemmeringen m.b.t. coachend leidinggeven. 	
	Wat zijn uw belemmerende overtuigingen en angsten?	1. Start en begeleid leeractiviteit #5 : <ul style="list-style-type: none"> • Uw belemmerende overtuigingen en onderliggende angsten. 	Sheet 7

		<ul style="list-style-type: none"> De trainer legt aan de hand van het 'model voor communicatie en verandering' uit op welke manier overtuigingen gedrag en vaardigheden beïnvloeden. 	
20 min	Pauze 3 (snack)		
60 min	Ontwikkelcirkel met onderwerp: "Wat als de kwaliteit van het werk van de leerkracht onvoldoende is?"		
	Wat is een ontwikkelcirkel?	1. Leg uit het doel en proces uit van de ontwikkelcirkel nogmaals uit.	
	Begeleiden van de ontwikkelcirkel	1. Start en begeleid de ontwikkelcirkel.	
20 min	Afsluiting dag 1 van blok 2		
	Wat heeft u vandaag geleerd?	<p>Deelnemers nemen een korte quiz af.</p> <p>Doel:</p> <ul style="list-style-type: none"> Op een leuke manier de trainingsdag afsluiten. In kaart brengen wat de deelnemers tot nu toe hebben geleerd. 	

Module 1-2 leeractiviteit #1: wat is uw huidige relatie met coachend leidinggeven?

Tijd

15 minuten

Didactische werkvorm

Reflecteren

Opstelling trainingsruimte

Koppels, open ruimte zonder tafel

Beoogde resultaten

1. De deelnemers ervaren welke relatie ze inmiddels hebben met coachend leidinggeven.

Benodigheden

A4 papier, stiften, lijst met metaforen

Beschrijving

1. De deelnemers uitnodigen om in een gesloten cirkel te gaan staan.
2. Het vel A4-papier met de tekst "Ik ben een coachende leidinggevende", in het midden van de cirkel leggen.
3. De deelnemers uitnodigen om in de richting van het vel A4-papier in het midden van de cirkel te stappen en pas te stoppen als het niet meer goed voelt om verder te lopen.
4. Open vragen: wat ervaart u nu? hoe is het om hier te staan? wat voelt u?
5. Vraag: is het nodig uw metafoor voor uw huidig leiderschap en/of de metafoor voor uw gewenst (coachend) leiderschap te veranderen? Zo ja: kies een nieuwe metafoor uit de lijst.

Nabespreking

1. Wie wil de verkregen inzichten/ideeën/ conclusies delen met de anderen?
(Doorvragen, totdat de antwoorden concreet genoeg zijn.)
2. Voor degenen die een nieuwe metafoor hebben gekozen: Waarom heeft u die nu gekozen?
3. Voor degenen die geen nieuwe metafoor hebben gekozen: Waarom heeft u uw oorspronkelijke metafoor behouden.
4. De antwoorden laten opschrijven in het Werkboek.

Module 2-2 leeractiviteit #2: waar staat u nu (logische niveaus ervaren)?

Tijd

60 minuten

Didactische werkvorm

Reflecteren

Opstelling trainingsruimte

Koppels, open ruimte zonder tafels

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben inzicht in wat ze volgens eigen zeggen na het eerste trainingsblok nog nodig hebben om de rol van coachende leider te vervullen.
2. De deelnemers hebben inzicht in wat ze volgens eigen zeggen na het eerste trainingsblok al doen aan coachend leidinggeven.
3. De deelnemers hebben inzicht in wat hen volgens eigen zeggen na het eerste trainingsblok nog tegenhoudt om de rol van coachende leidinggevende te kunnen en willen vervullen.

Benodigdheden

A4-papier met logische niveaus, stiften, deelnemershandleiding

Beschrijving

1. De deelnemers uitnodigen koppels te maken.
2. Het doel en de stappen van de oefening uitleggen.
3. Een deelnemer uitnodigen om alle stappen te demonstreren. (ruimte voor vragen)
4. Opdracht: de oefening uitvoeren zoals beschreven in het Werkboek (eerst laten oefenen met een privédoel).

Nabespreking

1. Wie wil de verkregen inzichten/ideeën/ conclusies als eerste delen met de andere deelnemers?
(Doelvragen totdat de reacties concreet genoeg zijn.)

Module 3-2 leeractiviteit #3: wat zijn uw succesverhalen?

Tijd

30 minuten

Didactische werkvorm

Reflecteren

Opstelling trainingsruimte

Deelnemers zitten

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben een overzicht van al hun succesvolle ervaringen met coaching in de periode na het eerste trainingsblok.

Benodigheden

A4-papier, Werkboek

Beschrijving

1. De deelnemers uitleggen dat ze ook de kleine - wellicht nietszeggende - ervaringen met coachend leidinggeven mogen opschrijven (voorbeelden geven).
2. Opdracht: de schrijfoefening 'succesverhalen' in het Werkboek laten uitvoeren.

Nabespreking

1. De deelnemers uitnodigen minimaal 2 succeservaringen te vertellen.
(*doorvragen tot het concreet genoeg is*)
2. Wat valt u op aan de succesverhalen?

Module 3-2 leeractiviteit #4: uw belemmeringen in coachend leidinggeven

Tijd

60 minuten

Didactische werkvorm

Instructie, opdracht, samenwerken

Opstelling trainingsruimte

Aan tafels, plenair

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben een overzicht van hun belemmeringen op het niveau van gedrag en vaardigheden.
2. De deelnemers hebben vastgesteld welke belemmeringen voor hen momenteel het belangrijkste zijn.
3. De trainer heeft zelf ook een overzicht van de meest urgente belemmeringen en de aard ervan.

Benodigheden

Werkboek, stiften, post-its, stickers

Beschrijving

1. Geef iedere deelnemer een viltstift, vier post-its, en zes stickers.
2. Laat ze twee rondes spelen (elke ronde een vraag centraal laten staan).
Ronde 1 (20 minuten):
Welke belemmeringen heeft u ervaren bij het op een coachende manier leiding geven van uw medewerkers? (leg opnieuw uit wat de vier coachende activiteiten zijn)
Stap 1: Schrijf uw belemmeringen in maximaal vijf woorden op de post-its (twee post-its per persoon; op iedere post-it één belemmering). Reageer impulsief. Geen overleg!
3. De post-its op een flip-over plakken.
4. De post-its clusteren tot gemeenschappelijke thema's, deze omcirkelen en een naam geven.
5. Vraag: welke thema's zijn voor u momenteel het belangrijkste? U mag daar drie stickers plakken.
Ronde 2 (20 minuten):
Welke twee belemmeringen binnen het thema met de meeste stickers vindt u het belangrijkste? U mag daar drie stickers plakken.
6. Vraag: wie van u heeft één van de belemmeringen met de meeste stickers daadwerkelijk ervaren?

Nabespreking

1. Wat valt u op aan het overzicht van uw belemmeringen?
2. Wie heeft de belemmeringen die het belangrijkste blijken te zijn niet als zodanig ervaren?
3. [inleiding tot volgende oefening] Opdracht: willen de deelnemers die de belemmeringen niet hebben ervaren een koppel vormen met een deelnemer die de belemmering wel heeft ervaren.

Module 3-2 leeractiviteit #5: belemmerende overtuigingen en onderliggende angsten

Tijd

60 minuten

Didactische werkvorm

Opdracht, samenwerken

Opstelling trainingsruimte

Plenair, aan tafels

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben inzicht in de overtuigingen die hen belemmeren om aan coachend leidinggeven te doen.

Benodigdheden

Werkboek

Beschrijving

1. Opdracht: zou u de volgende twee vragen willen beantwoorden? (geef ze voldoende de tijd):
Vraag 1: wat vindt u moeilijk om te zeggen tegen een medewerker? (1 zin)
Vraag 2: wat vindt u moeilijk om te horen van uw medewerker? (1 zin)
2. Opdracht: schrijft u nu de zinnen op op de wijze waarop u ze daadwerkelijk zou uitspreken of van uw medewerker zou horen.
3. Ronde 1: moeilijk om te zeggen.
 1. Ga tegenover een deelnemer zitten. Vraag de deelnemer letterlijk te zeggen wat hij/zij bij vraag 1 heeft opgeschreven.
 2. Reageer op de manier zoals u normaliter ook zou reageren. (bijv. de zin is: "Ik wil dat je naar me luistert", normale reactie is: "Waarom zou ik naar u luisteren?" U gaat dus de strijd aan. (gesprekje kort houden).
 3. Vraag: hoe was het om dit te zeggen? Wat vond u hier moeilijk aan, of waar bent u bang voor? (Waarschijnlijk wordt nu de belemmerende overtuiging uitgesproken).
 4. Oefening herhalen met de volgende deelnemer.
5. Ronde 2: moeilijk om aan te horen.
 1. Ga tegenover een deelnemer zitten. Vraag naar de tweede zin en spreek die uit tegen de deelnemer, (bijv. de zin is: "Ik vind u niet altijd even eerlijk naar mij toe". Laat de deelnemer reageren. (geef hem/haar de tijd).
 2. Vraag: hoe het was om dit te horen? Wat vind u er precies moeilijk aan? (Waarschijnlijk wordt nu de belemmerende overtuiging uitgesproken.)
 3. Oefening herhalen met de volgende deelnemer.

Nabespreken

1. Wat deed deze oefening met u?
2. Is er voor u een verband tussen die twee zinnen? Wat zegt dat over u?

Beoogde resultaten

- De deelnemers hebben hun kwaliteiten als (coachende) leider in kaart gebracht.
- De deelnemers hebben hun valkuilen als (coachende) leider in kaart gebracht.
- De deelnemers hebben aanvullende coachingstechnieken geleerd.
- Het onderwerp “Wat als u voortdurend geleid wordt door ad hoc zaken?”, is behandeld middels de methodiek ontwikkelcirkel.

Benodigheden

- Muziek
- Posters met uitgangspunten
- Post-its
- Pennen
- Stiften
- A4-papier
- Werkboek
- Kwaliteitenspel (2x)

Tijd	Activiteit	Opmerking	Verwijzing
10 min	Deelnemers ontvangen en welkom heten.	Muziek in de ruimte.	
10 min	Korte terugblik op de trainingsdag van gisteren.	Vraag: op welke manier bent u bezig geweest met wat u gisteren heeft ervaren?	
120 min	Module 4-2: Waar staat u nu -> Wat zijn uw kwaliteiten als (coachende) leider		
	Wat wordt bedoeld met kwaliteiten?	1. Leg aan de hand van het 'model voor communicatie en verandering' uit wat kwaliteiten zijn.	
20 min	Pauze 1 (snack)		
	Wat zijn uw kwaliteiten in relatie tot coachend leidinggeven?	1. Start en begeleid leeractiviteit #1 : <ul style="list-style-type: none"> Het kwaliteitspel. 	
	Coachingstechniek 'Rapport maken' afstemmen op de ander'	1. Start en begeleid leeractiviteit #2 : Stimulerend en remmend luisteren. 2. De '7-38-55 regel' uitleggen. 3. Uitleggen wat 'afstemmen op de ander' betekent en wat het belang ervan is. 4. Start en begeleid leeractiviteit #3 : <ul style="list-style-type: none"> 'Rapport maken, afstemmen op de ander'. 	Sheet 9-10
120 min	Module 5-2: Waar staat u nu -> Wat zijn uw valkuilen als (coachende) leider		Sheet
	Wat wordt bedoeld met valkuilen?	1. Leg aan de hand van het 'model voor communicatie en verandering' uit wat valkuilen zijn.	
	Wat zijn uw valkuilen in relatie tot coachend leidinggeven?	1. Start en begeleid leeractiviteit #4 : <ul style="list-style-type: none"> Uw valkuilen. 	Sheet 11
40	Pauze (lunch)		
	Coachingstechniek "Herkaderen"	1. Start en begeleid leeractiviteit #5 : <ul style="list-style-type: none"> Herkaderen van uw valkuilen. 	Sheet 12-22
	Ontwikkelingsgesprek "valkuilen"	1. Demonstreer het ontwikkelingsgesprek met als gespreksonderwerp 'valkuilen'.	

		2. Start en begeleid leeractiviteit #6 : Ontwikkelingsgesprek over persoonlijke valkuilen.	
20 min	Pauze 3 (snack)		
60 min	Ontwikkelcirkel met onderwerp: "Wat als u voortdurend geleid wordt door ad hoc zaken?"		
	Begeleiden van de ontwikkelcirkel.	Start en begeleid de ontwikkelcirkel.	
20 min	Afsluiting dag 2 van blok 2		
	Wat heeft u vandaag geleerd?	Deelnemers nemen een korte quiz af. Doel: <ul style="list-style-type: none"> • Op een leuke manier de trainingsdag afsluiten. • In kaart brengen wat de deelnemers tot nu toe hebben geleerd. 	

Module 4-2 leeractiviteit #1: Meer bewust worden van je eigen kwaliteiten**Tijd**

60 minuten

Didactische werkvorm

Reflecteren, samenwerken

Opstelling trainingsruimte

Deelnemers in groepjes van 4

Beoogde resultaten

1. De deelnemers zijn zich meer bewust van hun kwaliteiten.
2. De deelnemers geven en ontvangen feedback; vergelijking van het zelfbeeld met het beeld dat anderen van de deelnemer hebben.
3. De deelnemers zijn zich bewust van welke kwaliteiten ze vanuit hun rol als coachende leidinggevende inzetten en ook de wijze waarop ze dat (kunnen) doen.

Benodigheden

Kwaliteitspel, Werkboek

Beschrijving van het kwaliteitspel

1. Leg het doel van het kwaliteitspel uit.
2. Leg de stappen van het spel uit:
 1. Elke deelnemer ontvangt 5 willekeurige kaarten met kwaliteiten erop. De rest van de kaarten worden blind op een stapeltje gelegd.
 2. Als u aan de beurt bent, neem dan een extra kaart van het stapeltje. Van de 6 kaarten die u nu heeft, dient u er één weg te leggen, namelijk de kaart met de kwaliteit die het minst op u van toepassing is. U kunt met deze kaart twee dingen doen:
 - a. De kaart open voor de speler neerleggen, die volgens u deze kwaliteit bezit. Geef ook kort aan waarom u dat vindt. De andere speler laat deze kaart open voor zich op tafel liggen.
 - b. U legt de kaart op een apart stapeltje als u de kwaliteit niet kwijt kunt bij één van de andere spelers. Doe dit niet te snel. Optie a. heeft de voorkeur!
3. Op deze wijze gaat het spel verder totdat het stapeltje kaarten op is. Gaandeweg passen de 5 kwaliteiten die u in uw handen hebt steeds meer bij u.
4. Leg de kaarten die u in uw handen hebt open op tafel en vergelijk ze met de kaarten die voor u liggen (vergelijking van het zelfbeeld met het beeld dat anderen van u hebben). Bespreek met elkaar wat opvallend is. Welke kaart vond u het leukst om te ontvangen?
5. Maak op basis van de kwaliteiten die u zelf gekozen hebt, de kwaliteiten die u ontvangen hebt en de overige kwaliteiten in het spel, een lijstje van de 8 meest karakteristieke kwaliteiten die u hebt.

Beschrijving van 'uw kwaliteiten in relatie tot coachend leidinggeven'

1. Opdracht: kijk opnieuw naar uw antwoorden bij de oefening 'succesverhalen'.
2. Opdracht: schrijf bij elk succesverhaal welke van uw 8 meest karakteristieke kwaliteiten u daarbij (eventueel) heeft gebruikt.

Nabespreking

1. Welke kwaliteit heeft u het vaakst gebruikt? Noem een situatie waarin u deze kwaliteit heeft gebruikt.
2. Welke kwaliteit heeft u niet of het minst vaak gebruikt?

Module 4-2 leeractiviteit #2: stimulerend en remmend luisteren

Tijd

15 minuten

Didactische werkvorm

Instructie, samenwerking

Opstelling trainingsruimte

Groepjes van drie

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben ervaren wat het effect is van stimulerend dan wel remmend luisteren.

Benodigdheden

Werkboek

Beschrijving

1. Maak groepjes van drie: A, B, C. Instrueer buiten de trainingsruimte A en B apart.
Instructie A en B: "Bevraag C over een onderwerp waar hij/zij enthousiast over is, bijv. diens hobby. Stel hem/haar om de beurt een vraag en doe dat allebei vanuit oprechte interesse. Jullie doen wel één ding anders:
 - A: neem tijdens het gesprek onopvallend de houding van C aan. (wel subtiel doen)
Bijvoorbeeld non-verbaal: naar de ander toebuigen, aankijken, knikken, hummen.
 - B: neemt onopvallend een totaal andere houding dan C aan.
Bijvoorbeeld non-verbaal: onderuit gezakt zitten, wegstaren, aanstaren, bewegingsloos luisteren, expressieloos gezicht, fronsen, gapen, kauwen.
3. A en B bevragen C.

Nabespreking

1. Vraag aan degenen die C waren: met wie had u voor uw gevoel het beste contact?
2. Welke manier van communiceren vonden jullie het prettigst?
3. Wat deed persoon A exact qua gedrag waardoor jullie het prettig vonden?
4. In welke mate herkent u uzelf of iemand anders die u kent in de manier van communiceren van persoon A of B?
5. [nu pas beginselen van rapport uitleggen en demonstreren-> leeractiviteit #3]

Module 4-2 leeractiviteit #3: rapport maken, afstemmen op de ander

Tijd

20 minuten

Competentie

Verbaal en non-verbaal rapport kunnen maken

Didactische werkvorm

Demonstratie, instructie, samenwerking

Opstelling trainingsruimte

Koppels zonder tafels

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben geleerd hoe ze non-verbaal kunnen afstemmen op de ander.
2. De deelnemers hebben geleerd hoe ze verbaal kunnen afstemmen op de ander.

Benodigheden

Werkboek, vrijwilliger

Beschrijving non-verbaal afstemmen

1. Demonstreer met een vrijwilliger de techniek hoe non-verbaal (spiegelen) af te stemmen op de ander.
2. Maak koppels (A en B).
3. Opdracht: A kiest een onderwerp waar hij enthousiast over is. B voert vanuit oprechte interesse een gesprek en past de techniek van non-verbaal afstemmen toe. (niet laten wisselen)

Nabespreking

1. Vraag aan degenen die A waren: hoe heeft u het gesprek ervaren, ondanks het feit dat u wist waar B mee bezig was?
2. Vraag aan degenen die B waren: hoe was het om te doen? (voelde waarschijnlijk ongemakkelijk, gemaakt, kon zich niet focussen op de inhoud)

Beschrijving verbaal afstemmen

1. Maak nieuwe koppels (A en B).
2. Voorbereiding: zet twee stoelen met de rug tegen elkaar.
3. Opdracht: A zegt een kort zinnetje. B luistert naar de typische kenmerken van de stem van A (klank van de stem, spreeknelheid, toonhoogte)
4. B herhaalt exacte hetzelfde zinnetje, maar 'spiegelt' de stem van A zo goed mogelijk.
5. A geeft na elke poging feedback totdat hij/zij de match voelt.
6. A en B van rol laten wisselen.

Nabespreking

1. Vraag: hoe heeft u het ervaren?
2. Hoeveel pogingen had u nodig om te matchen qua stem?

Module 5-2 leeractiviteit #4: Meer bewust worden van je eigen valkuilen

Tijd

30 minuten

Didactische werkvorm

Reflecteren

Opstelling trainingsruimte

Deelnemers in groepjes van 4

Beoogde resultaten

1. De deelnemers zijn zich meer bewust van hun valkuilen.

Benodigdheden

Werkboek

Beschrijving

1. Leg de oefening “Uw valkuilen” uit aan de hand van de lijst in het Werkboek.
2. Benadruk dat er geen negatieve kenmerken zijn, alleen kenmerken die niet altijd functioneel zijn. (dus de oefening positief kaderen)
3. Nadat de deelnemers hun top 5 van valkuilen hebben vastgesteld, deze op de flip-over inventariseren.
4. Turf de valkuilen op de flip-over.

Nabespreking

1. Welke valkuilen komen in deze groep blijkbaar het meeste voor?
2. Wat zegt dat eigenlijk? Wie denkt te weten wat de oorzaak daarvan is?
3. Wat is de relatie tussen uw valkuilen en op een coachende manier leiding geven?
4. Wat kunnen we hiermee nu we dit weten?

Module 5-2 leeractiviteit #5: coachingstechniek 'herkaderen'

Tijd

20 minuten

Competentie

Kunnen herkaderen van overtuigingen en gedrag.

Didactische werkvorm

Instructie

Opstelling trainingsruimte

Deelnemers in groepjes van 4

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben geleerd hoe ze de coachingstechniek 'herkaderen' kunnen toepassen.

Benodigdheden

Werkboek

Beschrijving

1. Laat de sheets met optische illusies zien. Zonder uit te leggen waarom.
2. Leg het principe uit dat niets betekenis heeft van zichzelf en het verband met herkaderen van probleemgedrag.
3. Leg de oefening "Herkaderen" uit zoals beschreven in het Werkboek.

Nabespreking

1. Hoe heeft u deze oefening ervaren?
2. Welke herkadering had inderdaad effect?
3. Wat kunnen we met deze techniek als coachende leidinggevende?

Module 5-2- leeractiviteit #6: de deelnemers passen het ontwikkelingsgesprek toe

Tijd

30 minuten

Didactische werkvorm

Ervaringsleren

Opstelling trainingsruimte

Groepjes van drie deelnemers zonder tafels

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben de methodiek ontwikkelingsgesprek toegepast op de hulpvraag hoe om te gaan met persoonlijke valkuilen.

Benodigheden

Werkboek

Beschrijving

1. Leg uit dat de deelnemers alle stappen van het ontwikkelingsgesprek gaan toepassen op de hulpvraag hoe om te gaan met valkuilen.
2. Laat de deelnemers nieuwe groepjes van drie vormen. Persoon A heeft de coachende rol, persoon B is de coachee en persoon C de observator. De rollen laten rouleren.
3. Verwijs naar het Werkboek voor de verdere uitleg van de oefening.

Nabespreking

1. Wat ging goed (volgens persoon C en persoon A zelf)
2. Hoe heeft persoon B het gesprek ervaren?
3. Wat is volgens u (persoon A) uw eigen uitdaging?
4. Welke vragen heeft u nog?

Beoogde resultaten

- De deelnemers hebben geleerd de cirkel van invloed toe te passen.
- De deelnemers kennen hun waarden als coachende leidinggevende.
- De deelnemers weten wat de coachende houding inhoud.
- De deelnemers hebben een relatie gelegd tussen hun kwaliteiten, valkuilen en hun visie.
- Het onderwerp “Wat als de kaders waarbinnen u moet werken niet altijd duidelijk zijn?”, is behandeld middels de methodiek ontwikkelcirkel.
- De deelnemers hebben een hulpvraag voor hun tweede coachingssessie geformuleerd.

Benodigdheden

- Muziek
- Posters met uitgangspunten
- Post-its
- Pennen
- Stiften
- A4-papier

Tijd	Activiteit	Opmerking	Verwijzing
10 min	Deelnemers ontvangen en welkom heten.	Muziek in de trainingsruimte.	
10 min	Korte terugblik op de trainingsdag van gisteren.	Vraag: op welke manier bent u bezig geweest met wat u gisteren heeft ervaren?	
60 min	Module 6-2: cirkel van invloed en betrokkenheid		Sheet
	Uw punten van aandacht	1. Start en begeleid leeractiviteit #1 : Punten van aandacht.	
	Kennismaken met de 7 plus of min 2 regel	1. De 7 plus of min 2 regel uitleggen. 2. Start en begeleid leeractiviteit #2 : Punten van aandacht en de 7 plus/min 2 regel.	
	Kennismaken met de cirkel van invloed.	1. De cirkel van invloed uitleggen aan de hand van het filmpje 'Ik en de cirkel van invloed'. 2. Start en begeleid leeractiviteit #3 : Punten van aandacht en de cirkel van invloed.	Sheet 23-25
20 min	Pauze 1 (snack)		
60 min	Module 7-2: De houding van de coachende leidinggevende		
	De coachende houding	1. Start en begeleid leeractiviteit #4 (deel 1) : De coachende houding. 2. Aan de hand van het model voor communicatie en verandering de relatie tussen waarden en gedrag uitleggen. 3. Begeleid leeractiviteit #4 (deel 2) : De coachende houding.	Sheet 26-34
40	Pauze (lunch)		
60 min	Module 8-2: De relatie tussen persoonlijke valkuilen, kwaliteiten en visie		Sheet
	Wat is een tijdlijn?	1. De principes en toepassingen van een tijdlijn uitleggen.	
	Gebruik maken van uw tijdlijn.	2. Start en begeleid leeractiviteit #5 : Hoe uw persoonlijke tijdlijn te gebruiken.	
20 min	Pauze 3 (snack)		

60 min	Ontwikkelcirkel met onderwerp: "Wat als de kaders waarbinnen u moet werken niet altijd duidelijk zijn?"		
	Begeleiden van de ontwikkelcirkel	1. Start en begeleid de ontwikkelcirkel.	
40 min	Afsluiting dag 3 van blok 2		
	Vorbereiden op coachingssessie #2.	De deelnemers begeleiden bij het formuleren van een hulpvraag voor de tweede coachingssessie. De hulpvraag moet te maken hebben met dit blok of met een lastige situatie die zich op dit moment voordoet op hun school.	

Module 6-2 leeractiviteit #1: uw punten van aandacht

Tijd

20

Didactische werkvorm

Instructie, opdracht

Opstelling trainingsruimte

Deelnemers aan tafel

Beoogde resultaten

1. Deelnemers hebben een overzicht van aspecten (zowel privé als m.b.t. hun werk) die momenteel om hun aandacht vragen?

Benodigheden

Werkboek

Beschrijving

1. Schrijf de volgende deelgebieden op een flip-over: gezondheid, familie, gezin, vrienden, partner, werk (leraren, leerlingen, ouders, etc.), financiën. Dit zijn enkele voorbeelden van onderwerpen die op dit moment om uw aandacht zouden kunnen vragen (geef enkele voorbeelden van dingen die nu bij je spelen).
2. Opdracht: schrijf per onderwerp zoveel mogelijk punten op die momenteel uw aandacht vragen. U hoeft ze straks niet met elkaar te delen.
3. Opdracht: geef achter elk aandachtspunt op een schaal van 1 tot 10 aan in welke mate ze u “negatieve” energie kosten. 1 = totaal geen ‘negatieve’ energie, 10 = erg veel ‘negatieve’ energie.

Nabespreking:

1. Wat valt u op als u zo naar al uw aandachtspunten kijkt?

Module 6-2 leeractiviteit #2 : de 7 plus/min 2 regel toepassen op uw aandachtspunten

Tijd

20

Didactische werkvorm

Instructie, opdracht

Opstelling trainingsruimte

Deelnemers aan tafel

Beoogde resultaten

1. Deelnemers hebben geleerd hoe de 7 plus/min 2 regel toe te passen op hun huidige punten van aandacht.

Benodigdheden

Werkboek

Beschrijving

1. Opdracht: gebruik de tabel “7 plus/min 2” om uw punten van aandacht uit de vorige oefening in te delen. U kunt zoals u weet maar maximaal 9 punten van aandacht kiezen.

Nabespreking

1. Als u nu opnieuw kijkt naar uw “7 plus/min 2” overzicht, welke gedachten en/of gevoelens roept dat dan bij u op? (waarschijnlijk, gevoel van rust en gedachten van het nu meer in de hand hebben van punten van aandacht)
2. Wat valt u op aan de punten van aandacht die u verkoos op te nemen in de tabel?

Module 6-2 leeractiviteit #3: de cirkel van invloed toepassen op uw aandachtspunten

Tijd

20 min

Didactische werkvorm

Instructie, opdracht

Opstelling trainingsruimte

Deelnemers aan tafel

Beoogde resultaten

1. Deelnemers hebben geleerd hoe de cirkel van invloed toe te passen op hun huidige punten van aandacht.

Benodigheden

Werkboek

Beschrijving

1. Opdracht: gebruik de cirkel van invloed om uw punten van aandacht uit de vorige oefening in te delen.

Nabespreking

1. Als u nu opnieuw kijkt naar de punten van aandacht die u heeft opgenomen in de cirkel van invloed, welke gedachten en/of gevoelens roept dat dan bij u op?
2. Wat valt u op aan de punten van aandacht die u verkoos op te nemen in de cirkel van invloed?

Module 6-2 leeractiviteit #4: de coachende houding

Tijd

20 min

Didactische werkvorm

Opdracht, spelvorm

Opstelling trainingsruimte

Vrije ruimte op te lopen

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben geleerd welke waarden en gedrag bijdragen tot het hebben van een coachende houding.

Benodigdheden

Werkboek, flip-over vellen

Beschrijving deel 1

1. Hang in drie hoeken van de trainingsruimte bordjes op met respectievelijk voor, tegen, geen mening.
2. Laat de sheet met de eerste stelling zien.
3. Opdracht: bepaal uw standpunt over deze stelling en neem plaats bij het desbetreffende bordje.
4. Opdracht: de groep voorstanders mag de groep tegenstanders en de groep zonder mening met argumenten proberen over te halen naar hun 'kamp' te komen (iedereen moet goed aan bod komen).
5. Opdracht: noteer uw standpunt in uw Werkboek.
6. Herhaal bij alle stellingen.

Nabespreking

1. Hoe was dit om te doen?
2. Wie twijfelt nog over zijn/haar standpunt.

Beschrijving deel 2

1. Laat de sheet zien met de zes waarden van de coachende leidinggevende.
2. Opdracht: noteer in uw Werkboek de mate waarin u zich kunt vinden in de zes waarden.
3. Laat de sheet zien met de stellingen in relatie met de zes waarden.
4. Vraag: wie heeft aangegeven het eens te zijn met een bepaalde stelling, maar komt er nu achter zich niet af nauwelijks te kunnen vinden in de bijbehorende waarde?
5. Vraag: wie heeft aangegeven zich te kunnen vinden in een bepaalde waarde, maar komt er nu achter tegen de bijbehorende stelling te zijn?
6. Leg uit hoe het komt dat sommige van de deelnemers zich niet kunnen vinden in bepaalde waarden terwijl ze het wel eens zijn met de bijbehorende stellingen en vice versa.

Nabespreking

1. Wie twijfelt nog over zijn/haar standpunt?
2. Wie heeft er een praktijkvoorbeeld van een van de stellingen waar hij het mee eens is?

Module 6-2 leeractiviteit #5: Hoe uw persoonlijke tijdlijn te gebruiken

Tijd

40 minuten

Didactische werkvorm

Ervaringsleren

Opstelling trainingsruimte

Open ruimte

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben hun tijdlijn in kaart gebracht.
2. De deelnemers hebben hun valkuilen, kwaliteiten en waarden gekoppeld aan hun doelen als coachende leidinggevende.

Benodigheden

A4-papier, stiften, touw, plakband

Beschrijving

1. Demonstreer het in kaart brengen van een tijdlijn met een vrijwilliger.
2. Opdracht: elk koppel helpt nu elkaar om ieder een tijdlijn in kaart te brengen (ze daarbij begeleiden).
3. De oefening uitleggen (alle stappen demonstreren):
 1. Persoon A legt een vel A4-papier met het woord nu, verleden en toekomst op de tijdlijn.
 2. Leg het blaadje 'visie' uit uw Werkboek op uw tijdlijn.
 3. Persoon B begeleidt Persoon A (staat bij of op het 'nu') door deze vragen te stellen:
 - a. Wat denkt u eerst nog te moeten bereiken (uw subdoelen) om uw visie te realiseren? (elk subdoel op een vel A4 laten schrijven).
 - b. Leg nu elk subdoel in de juiste volgorde op uw tijdlijn.
 - c. Ga bij het eerste subdoel staan.
 - a. Welke van uw kwaliteiten zou u kunnen inzetten om dit doel te bereiken? Op welke manier?
 - b. Welke van uw (eventuele) valkuilen speelt bij dit subdoel een rol? Welke rol?
 - c. Welke van uw (eventuele) waarden spelen bij dit doel een rol? Welke rol?
 - d. De stappen herhalen voor elk subdoel.
 - e. Ga nu bij uw visie staan en kijk in de richting van het nu.
 - a. Hoe is het om bij uw visie te staan en terug te kijken?
 - b. Ervaart u een gevoel van weerstand of is het helemaal ok voor u? (eventuele weerstanden benoemen en opschrijven)

Nabespreking

1. Wie wil vertellen over zijn/haar ervaring?
2. Wat heeft het u opgeleverd?
3. Wat kunt u met de verkregen inzichten?
4. Welke vragen heeft u nog?

Module 2-1- leeractiviteit #6: waar staat u nu en wat is uw hulpvraag?

Tijd

60 minuten

Didactische werkvorm

Reflecteren

Opstelling trainingsruimte

Cirkel zonder tafels en stoelen

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben inzicht in wat ze volgens eigen zeggen nog nodig hebben om de rol van coachende leider te vervullen.
2. De deelnemers hebben inzicht in wat ze volgens eigen zeggen al doen aan coachend leidinggeven.
3. De deelnemers hebben inzicht in wat hen volgens eigen zeggen nog tegenhoudt om de rol van coachende leidinggevende te kunnen en willen vervullen.

Benodigdheden

A4-papier, stiften

Beschrijving

1. De deelnemers uitnodigen om in een gesloten cirkel te staan.
2. Een vel A4-papier met de tekst "Ik ben een coachende leidinggevende", in het midden van de cirkel leggen.
3. De deelnemers uitnodigen om in de richting van het vel A4-papier in het midden van de cirkel te stappen en pas te stoppen als het niet meer goed voelt om verder te lopen.
4. Open vragen: wat ervaart u nu? hoe is het om hier te staan? wat voelt u?
5. Vraag: wat houdt u tegen om dichterbij het midden te bewegen?
6. Vraag: wat heeft u al/doet u al als coachende leidinggevende?
7. Vraag: wat heeft u nodig om de rol van coachende leidinggevende te vervullen (bepaalde kennis, vaardigheden, ervaring, etc.)?
8. Opdracht: formuleer uw (voorlopige) hulpvraag of coachingsdoel op basis van uw antwoorden.

Nabespreking

1. Wie wil de verkregen inzichten/ideeën/ conclusies delen met de anderen?
(Doelvragen totdat de antwoorden concreet genoeg zijn.)



Draaiboek dag 1 van blok 3

Beoogde resultaten

- De deelnemers zijn zich bewust van het huidige functioneren van hun lerarenteam.
- De deelnemers hebben een visie voor hun lerarenteam ontwikkeld.
- Het onderwerp “Wat als er weerstand is vanuit het team tegen nieuwe initiatieven?”, is behandeld middels de methodiek ontwikkelcirkel.

Benodigdheden

- Muziek
- Posters met uitgangspunten
- Post-its
- Pennen
- Stiften
- A4-papier
- Werkboek

Tijd	Activiteit	Opmerking	Verwijzing
10 min	Deelnemers ontvangen en welkom heten.	Muziek in de trainingsruimte.	
30 min	Terugblik op het tweede trainingsblok en de tussenliggende periode.	<p>Deelnemers kijken terug op het vorige trainingsblok.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventariseren hoe men het tweede trainingsblok heeft ervaren en wat er zich daarna allemaal heeft voorgedaan. • Inventariseren van de ervaringen met de coachingssessie en intervisiebijeenkomst. • Inventariseren wat dit trainingsblok (eventueel) anders moet qua aanpak. • Inventariseren van eventuele nieuwe en openstaande vragen. 	Flip-over
90 min	Module 1-3: Waar staat u nu? -> Een terugblik		
	Terugblik op het tweede trainingsblok.	<p>1. Open en eerlijk - met aandacht voor de positieve aspecten - vertellen hoe ik terugkijk op het tweede trainingsblok.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De gedachten die bij mij opkomen. • Het gevoel dat ik eraan heb overgehouden. • Wat ik als trainer heb bijgeleerd. • Wat ik vind van mijn trainingsaanpak. <p>Doel: zelfreflectie demonstreren.</p> <p>2. De deelnemers uitnodigen open en eerlijk te vertellen hoe ze terugkijken op het tweede trainingsblok.</p> <ul style="list-style-type: none"> • De gedachten die bij hen opkomen. • Het gevoel dat ze eraan hebben overgehouden. • Wat ze hebben bijgeleerd. • Wat ze vinden van de manier waarop ze hebben meegedaan. <p>Doel: nagaan in welke mate de deelnemers al kunnen reflecteren.</p> <p>3. Vraag:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat valt u op aan de antwoorden en reacties? • Wat heeft u als groep gemeenschappelijk? 	Flip-over

		4. vraag: <ul style="list-style-type: none"> • Wat moeten we (eventueel) toevoegen aan of weglaten in de spelregels voor dit trainingsblok? • Wat moeten we sowieso behouden van de spelregels voor dit trainingsblok? Doel: de ontwikkelformule (behouden, toevoegen, weglaten) laten ervaren.	
	Wat is uw huidige relatie met coachend leidinggeven?	1. Start en begeleid leeractiviteit #1 : <ul style="list-style-type: none"> • Wat is uw huidige relatie met coachend leidinggeven? 	
20 min	Pauze 1 (snack)		
120 min	Module 2-3: huidige situatie van uw lerarenteam		
	De huidige situatie van het lerarenteam.	1. Start en begeleid leeractiviteit #2 : In kaart brengen van de huidige situatie van het lerarenteam.	Flip-over
	Het hoe en waarom van vertrouwen.	Uitleggen hoe vertrouwen in teams op te bouwen, vergroten en/of herstellen.	
	Wanneer coaching inzetten?	Uitleggen in welke (team)situaties coachende vaardigheden waardevol zijn.	Sheet 10
40	Pauze (lunch)		
10 min	Samenvatten van het geleerde tot nu toe		
	Wat heeft u tot nu toe geleerd?	Deelnemers nemen een korte quiz af. Doel: <ul style="list-style-type: none"> • Op een leuke manier het leereffect vergroten. • In kaart brengen wat de deelnemers tot nu toe hebben geleerd. 	
120 min	Module 3-3: de gewenste situatie m.b.t. uw lerarenteam		
	De gewenste situatie van het lerarenteam.	1. Start en begeleid leeractiviteit #3 : Ontwikkelen van een visie voor het lerarenteam.	Flip-over
	(Sub)doelen koppelen aan de visie.	1. Start en begeleid leeractiviteit #4 : De visie uitzetten op de tijdlijn.	
	Ontwikkelingsgesprek en valkuilen	1. Start en begeleid leeractiviteit #5 : Het ontwikkelingsgesprek toepassen op uw persoonlijke valkuilen.	
20 min	Pauze (snack)		

60 min	Ontwikkelcirkel met onderwerp: "Wat als er weerstand is vanuit het team tegen nieuwe initiatieven"		
	Begeleiden van de ontwikkelcirkel	1. Start en begeleid de ontwikkelcirkel.	
20 min	Afsluiting dag 1 van blok 3		
	Wat heeft u vandaag geleerd?	Deelnemers nemen een korte quiz af. Doel: <ul style="list-style-type: none"> • Op een leuke manier de trainingsdag afsluiten. • In kaart brengen wat de deelnemers tot nu toe hebben geleerd. 	

Module 1-3 leeractiviteit #1: wat is uw huidige relatie met coachend leidinggeven?

Tijd

15 minuten

Didactische werkvorm

Reflecteren

Opstelling trainingsruimte

Koppels, open ruimte zonder tafel

Beoogde resultaten

1. De deelnemers ervaren welke relatie ze inmiddels hebben met coachend leidinggeven.

Benodigdheden

A4-papier, stiften, lijst met metaforen

Beschrijving

1. De deelnemers uitnodigen om in een gesloten cirkel te gaan staan.
2. De vel A4-papier met de tekst "Ik ben een coachende leidinggevende", in het midden van de cirkel leggen.
3. De deelnemers uitnodigen om in de richting van het vel A4-papier in het midden van de cirkel te stappen en pas te stoppen als het niet meer goed voelt om verder te lopen.
4. Open vragen: wat ervaart u nu? hoe is het om hier te staan? wat voelt u?
5. Vraag: is het nodig uw metafoor voor uw huidig leiderschap en/of de metafoor voor uw gewenst (coachend) leiderschap te veranderen? Zo ja: kies een nieuwe metafoor uit de lijst.

Nabespreking

1. Wie wil de verkregen inzichten/ideeën/ conclusies delen met de anderen?
(*Doorvragen totdat de antwoorden concreet genoeg zijn.*)
2. Voor degenen die een nieuwe metafoor hebben gekozen. Waarom heeft u die nu gekozen?
3. Voor degenen die geen nieuwe metafoor hebben gekozen. Waarom heeft u uw oorspronkelijke metafoor behouden.
4. De antwoorden laten opschrijven in het Werkboek.

Module 2-3 leeractiviteit #2: de huidige situatie van uw team

Tijd

30 minuten

Didactische werkvorm

Instructie, opdracht, discussie

Opstelling trainingsruimte

Plenair, groepjes van 4 aan tafel

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben een overzicht van hoe hun leraren als team functioneren.

Benodigheden

Werkboek

Beschrijving

1. Leg opnieuw het hoe en waarom uit van de ontwikkelformule.
2. Leg opnieuw het model van gedrag en communicatie uit.
3. Teken op drie flaps het model van gedrag en communicatie.
 - a. Flap 1 behouden: wat is goed aan uw (team) functioneren?
 - b. Flap 2 loslaten: waar bent u ontevreden over als het gaat om uw (team) functioneren?
 - c. Flap 3 toevoegen: wat moet worden toegevoegd aan uw (team) functioneren?
4. Doorloop per flap de verschillende niveaus van het model van gedrag en communicatie (van omgeving tot identiteit).
5. Op basis van het verkregen overzicht samen met de deelnemers concreet maken wat mag worden behouden, losgelaten en toegevoegd.

Nabespreking

1. Wat heeft het maken van dit overzicht u persoonlijk opgeleverd?

Module 3-3 leeractiviteit #3: ontwikkelen van een visie voor uw lerarenteam

Tijd

60 minuten

Didactische werkvorm

Opdracht

Opstelling trainingsruimte

Losse tafels

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben een inspirerende visie voor hun lerarenteam ontwikkeld.

Benodigheden

A3-papier, stiften, tijdschriften

Beschrijving deel 1: de visualisatie

1. De stappen van deze activiteit kort uitleggen (vergelijkbaar met de wijze waarop ze tot hun visie voor hun school zijn gekomen)
2. Start de geleide fantasie m.b.t. de visie voor hun lerarenteam (gebruik de uitkomst van de activiteit 'spelregels vaststellen').
3. De deelnemers uitnodigen om individueel het innerlijk gecreëerde beeld van hun lerarenteam op papier uit te beelden. Alles mag, tekenen, mindmaps en de tijdschriftplaatjes met steekwoorden aanvullen.
4. De deelnemers formuleren hun visie in enkele zinnen en schrijven dit tevens op hun papier (voorbeelden geven van goed geformuleerde visies).
5. De deelnemers presenteren één voor één hun visie. Overige deelnemers uitnodigen inhoudelijke vragen te stellen (geen meningen of feedback).
6. De deelnemers vullen indien gewenst hun visie aan naar aanleiding van de inhoudelijke vragenronde.

Beschrijving deel 2: de visie welgevormd maken en koppelen aan coachend leidinggeven

1. De deelnemers uitnodigen in een rij te gaan staan en hun 'visie' op de grond voor zich te leggen op een plekje dat goed voelt.
2. De deelnemers vragen hun aandacht te richten op hun 'visie' recht voor ze. Stel de volgende vragen:
 1. (gedrag) Weet u - gevoelsmatig - wat u moet doen om uw visie te realiseren?
 2. (vaardigheden) Weet u - gevoelsmatig - wat u moet kunnen om uw visie te realiseren?
 3. (waarden) Waarom is het voor u belangrijk uw visie te realiseren?
 4. (overtuigingen) In welke mate gelooft u dat u uw visie kunt realiseren?
 5. (Identiteit) Wat zegt het realiseren van uw visie over wie u dan bent?
3. De deelnemers passen hun visie indien gewenst aan.
4. Vraag (begeleiden): op welke manier ondersteunt deze visie voor uw lerarenteam de visie voor uw school?

Module 3-3 leeractiviteit #4: uw visie uitzetten op uw tijdlijn

Tijd

40 minuten

Didactische werkvorm

Ervaringsleren

Opstelling trainingsruimte

Open ruimte

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben doelen, valkuilen en kwaliteiten gekoppeld aan hun visie voor hun lerarenteam.

Benodigheden

A4-papier, stiften, touw, plakband

Beschrijving

1. Opdracht: uw persoonlijke tijdlijn staat in uw Werkboek, pak die er weer bij.
2. De oefening uitleggen (alle stappen demonstreren):
 1. Persoon A legt een vel A4-papier met het woord nu, verleden en toekomst op de tijdlijn.
 2. Leg het blaadje 'visie' op uw tijdlijn.
 3. Persoon B begeleidt Persoon A (staat bij of op het 'nu') door deze vragen te stellen:
 - a. Wat denkt u eerst nog te moeten bereiken (uw subdoelen) om uw visie te realiseren? (elk subdoel op een vel A4-papier laten schrijven).
 - b. Leg nu elk subdoel in de juiste volgorde op uw tijdlijn.
 - c. Ga bij het eerste subdoel staan.
 1. Welke van uw kwaliteiten zou u kunnen inzetten om dit doel te bereiken? Op welke manier?
 2. Welke van uw (eventuele) valkuilen speelt bij dit subdoel een rol? Welke rol?
 - d. De stappen herhalen voor elk subdoel.
 - e. Ga nu bij uw visie staan en kijk in de richting van het nu.
 1. Hoe is het om bij uw visie te staan en terug te kijken?
 2. Ervaart u een gevoel van weerstand of is het helemaal ok voor u?

Nabespreking

1. Wie wil vertellen over zijn/haar ervaring?
2. Wat heeft het u opgeleverd?
3. Wat kunt u met de verkregen inzichten?
4. Welke vragen heeft u nog?

Module 3-3 leeractiviteit #5: het ontwikkelingsgesprek toepassen op valkuilen

Tijd

30 minuten

Didactische werkvorm

Ervaringsleren

Opstelling trainingsruimte

Groepjes van drie deelnemers zonder tafels

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben de methodiek ontwikkelingsgesprek toegepast op de hulpvraag hoe om te gaan met de persoonlijke valkuilen bij het realiseren van hun visie.

Benodigheden

Werkboek

Beschrijving

1. Leg uit dat de deelnemers alle stappen van het ontwikkelingsgesprek gaan toepassen op de hulpvraag hoe om te gaan met valkuilen.
2. Laat de deelnemers nieuwe groepjes van drie vormen. Persoon A heeft de coachende rol, persoon B is de coachee en persoon C is de observator. De rollen laten rouleren.
3. Verwijs naar het Werkboek voor de verdere uitleg van de oefening.

Nabespreking

1. Wat ging goed (volgens persoon C en persoon A zelf)
2. Hoe heeft persoon B het gesprek ervaren?
3. Wat is volgens u (persoon A) uw eigen uitdaging?
4. Welke vragen heeft u nog?

Beoogde resultaten

- De deelnemers hebben aanvullende gesprekstechnieken geleerd.
- De deelnemers hebben de methodiek 'ontwikkelcirkel' leren toepassen.
- Het onderwerp "Wat als er spanningen/conflicten zijn binnen het team?", is behandeld middels de methodiek ontwikkelcirkel.

Benodigdheden

- Muziek
- Posters met uitgangspunten
- Post-its
- Pennen
- Stiften
- A4-papier
- Werkboek

Tijd	Activiteit	Opmerking	Verwijzing
10 min	Deelnemers ontvangen en welkom heten.	Muziek in de trainingsruimte.	
10 min	Korte terugblik op de trainingsdag van gisteren.	Vraag: op welke manier bent u bezig geweest met wat u gisteren heeft ervaren?	
60 min	Module 4-3: taalpatronen voor positieve beïnvloeding		
	Hoe positieve taalpatronen gebruiken.	De uitgangspunten van positieve taalpatronen uitleggen.	Sheet 14-17
		1. Start en begeleid leeractiviteit #1 : Taalpatronen voor positieve beïnvloeding.	
20 min	Pauze 1 (snack)		
90 min	Module 5-3: de methodiek 'ontwikkelcirkel'		
	De uitgangspunten van de ontwikkelcirkel.	Uitleggen uitgangspunten en stappen van de ontwikkelcirkel.	Sheet 18-20
		Ondersteunende leeractiviteit #2 : Spelregels vaststellen.	Sheet 21
		Ondersteunende leeractiviteit #3 : Het onderwerp vaststellen?	Sheet 22
40	Pauze 2 (lunch)		
10 min	Samenvatten van het geleerde tot nu toe		
	Wat heeft u tot nu toe geleerd?	Deelnemers nemen een korte quiz af. Doel: <ul style="list-style-type: none"> • Op een leuke manier het leereffect vergroten. • In kaart brengen wat de deelnemers tot nu toe hebben geleerd. 	
120 min	Module 6-3: oefenen van de methodiek 'ontwikkelcirkel'		
	Toepassen van de ontwikkelcirkel	1. Start en begeleid leeractiviteit #4 : Toepassen van de ontwikkelcirkel.	
20 min	Pauze 3 (snack)		
60 min	Ontwikkelcirkel met onderwerp: "Wat als er spanningen/conflicten zijn binnen het team"?		
	Begeleiden van de ontwikkelcirkel.	1.Start en begeleid de ontwikkelcirkel.	

20 min	Afsluiting dag 2 van blok 3		
	Wat heeft u vandaag geleerd?	Deelnemers nemen een korte quiz af. Doel: <ul style="list-style-type: none">• Op een leuke manier de trainingsdag afsluiten.• In kaart brengen wat de deelnemers tot nu toe hebben geleerd.	

Module 4-3 leeractiviteit #1: taalpatronen voor positieve beïnvloeding**Tijd**

40 minuten

Competentie

Taalpatronen begrijpen en kunnen toepassen

Didactische werkvorm

Ervaringsleren

Opstelling trainingsruimte

Deelnemers in een cirkel

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben (basis)taalpatronen voor positieve beïnvloeding geleerd.

Benodigdheden

Werkboek.

Beschrijving oefening: een verhaal maken met het miltonmodel

1. Demonstreer een aantal taalpatronen.
2. Leg de oefening uit.
3. Start de oefening door zelf een onderwerp voor het te maken verhaal te kiezen.
4. Opdracht: Iedere persoon draagt twee zinnen bij aan het verhaal.
 - a. Steeds als iemand anders aan de beurt is, maakt hij gebruik van een bepaald Milton model-taalpatroon om het verhaal verder te construeren.
 - b. Iedereen moet minstens twee keer aan de beurt komen.
 - c. U mag uw beurt aan iemand anders geven als u op dat moment niets weet te bedenken.

Beschrijving oefening: Miltonmodel met kaartjes

1. Demonstreer wederom een aantal taalpatronen.
2. Leg de oefening uit.
3. Opdracht: Iedere persoon krijgt een kaartje met daarop drie Milton model-patronen.
 - a. Steeds wanneer iemand aan de beurt is, maakt die persoon een woordenbrij waarin hij de drie patronen verwerkt.
 - b. Schuif de kaartjes door zodat u met verschillende kaartjes kunt oefenen.

Nabespreking

1. Welke van de taalpatronen gingen u makkelijk af?
2. Welke begrijpt u nog niet?
3. Op welke wijze (of momenten) zou u de taalpatronen kunnen toepassen?

Module 5-3 leeractiviteit #2: spelregels vaststellen

Tijd

20 minuten

Competentie

Spelregels voor de ontwikkelcirkel kunnen vaststellen

Didactische werkvorm

Instructie, opdracht, discussie

Opstelling trainingsruimte

Plenair

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben geleerd hoe ze spelregels kunnen vaststellen.
2. De deelnemers hebben voorbeelden van mogelijke spelregels voor hun eigen school.

Benodigheden

Werkboek

Beschrijving

1. Neem de lijst met huidige spelregels van de ontwikkelcirkels als voorbeeld.
2. Vraag: uit wat voor type spelregels bestaat onze eigen lijst (namelijk spelregels over omgeving, gedrag en waarden)?
3. Stel per type spelregels de betreffende vragen (vragen over de omgeving, gedrag en waarden).
4. Opdracht: noteert u met uw eigen school en lerarenteam voor ogen de antwoorden op mijn vragen.
5. Laat de deelnemers hun opgestelde spelregels opnoemen en noteer deze op een flap.
 - a. wat zijn de overeenkomsten en verschillen?
 - b. zijn er ook spelregels die niet vallen onder de noemer, omgeving, gedrag of waarden?

Nabespreking

1. Wat valt u op aan uw eigen spelregels?

Module 5-3 leeractiviteit #3: onderwerp vaststellen

Tijd

20 minuten

Competentie

Het onderwerp voor een ontwikkelcirkel kunnen vaststellen

Didactische werkvorm

Demonstratie

Opstelling trainingsruimte

Cirkel

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben geleerd hoe ze het onderwerp voor een ontwikkelcirkel vaststellen

Benodigheden

Vrijwilliger

Beschrijving

1. Uitleggen aandachtspunten bij het vaststellen van het onderwerp.
2. Demonstreer hoe het onderwerp wordt vastgesteld.

Nabespreking

1. Wat moeten we volgens u eventueel veranderen aan deze stap?

Module 5-3 leeractiviteit #4: oefenen met de ontwikkelcirkel

Tijd

180 minuten

Didactische werkvorm

Ervaren

Opstelling trainingsruimte

Groepjes van drie deelnemers zonder tafels

Beoogde resultaten

1. De deelnemers oefenen het begeleiden van de methodiek ontwikkelcirkel

Benodigdheden

Werkboek

Beschrijving

1. Leg uit dat de deelnemers alle stappen van de ontwikkelcirkel gaan oefenen.
2. De deelnemers oefenen met een onderwerp uit eigen praktijk.

Nabespreking

1. Wat ging goed?
2. Wat is (vooralsnog) uw eigen uitdaging?
3. Welke vragen heeft u nog?

Beoogde resultaten

- De deelnemers hebben opnieuw geoefend met zelfgekozen, vaardigheden en/of technieken.
- De deelnemers hebben opnieuw bepaalde vaardigheden, technieken gedemonstreerd gezien.
- De deelnemers hebben tijdens de webinar van Rudy Vandamme vragen en praktijksituaties aan hem voorgelegd en beantwoord gezien.
- De training is op een passende manier met een vooruitblik op de toekomst afgesloten.

Benodigdheden

- Muziek
- Posters met uitgangspunten
- Post-its
- Pennen
- Stiften
- A4-papier
- Werkboek

Tijd	Activiteit	Opmerking	Verwijzing
10 min	Deelnemers ontvangen en welkom heten.	Muziek in de trainingsruimte.	
10 min	Korte terugblik op de trainingsdag van gisteren.	Vraag: op welke manier bent u bezig geweest met wat u gisteren heeft ervaren?	
90min	Open ruimte voor oefenen en demonstraties		
	Wat nog te demonstreren?	Start activiteit #1 : Nog te demonstreren.	
		Demonstreer de gekozen technieken, vaardigheden.	
20 min	Pauze 1 (snack)		
	Wat nog te oefenen?	Start activiteit #2 : Nog te oefenen.	
		Start en begeleid de vastgestelde top vijf oefeningen.	
40	Pauze 2 (lunch)		
120 min	Webinar met Rudy Vandamme		
	Praktijksituaties behandelen.	Rudy Vandamme verzorgt een webinar waarbij de deelnemers de gelegenheid krijgen vragen te stellen en praktijksituaties voor te leggen.	
20 min	Pauze 3 (snack)		
120 min	Afsluiting trainingstraject		
	Vorbereiden op laatste coachingssessie.	De deelnemers begeleiden bij het formuleren van een hulpvraag voor de laatste coachingssessie. De deelnemers persoonlijke feedback geven, zodat ze dat kunnen gebruiken bij het formuleren van hun hulpvraag.	
	Officiële afsluiting	Uitreiken certificaten en trainingstraject passend afsluiten.	

Activiteit #1: nog te demonstreren

Tijd

15 minuten

Didactische werkvorm

Instructie, opdracht, samenwerken

Opstelling trainingsruimte

Groepen van vier aan tafel

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben met elkaar vastgesteld wat ze nog extra gedemonstreerd willen zien.

Benodigdheden

A4-papier, Werkboek

Beschrijving

1. Opdracht: kies 3 vaardigheden, technieken of onderwerpen die u gedemonsteerd wil zien.
2. Opdracht: elke deelnemer schrijft dit op een vel A4-papier, geeft het blaadje door aan de linker buurvrouw/-man en die vult het blaadje aan met haar/zijn eigen antwoorden. Het blaadje wordt vervolgens nog een keer aan de linker buurvrouw/-man gegeven ter aanvulling.
3. De antwoorden van de verschillende groepjes inventariseren.
4. Met de deelnemers een top vijf maken van welke demonstraties ze willen zien.

Activiteit #2: nog te oefenen

Tijd

15 minuten

Didactische werkvorm

Instructie, opdracht, samenwerken

Opstelling trainingsruimte

Groepen van vier aan tafel

Beoogde resultaten

1. De deelnemers hebben met elkaar vastgesteld wat ze nog willen oefenen.

Benodigheden

A4-papier, Werkboek

Beschrijving

1. Opdracht: kies 3 vaardigheden, technieken of onderwerpen die u nog (extra) wilt oefen.
2. Opdracht: elke deelnemer schrijft dit op een vel A4-papier, geeft het blaadje door aan de linker buurvrouw/-man en die vult het blaadje aan met haar/zijn eigen antwoorden. Het blaadje wordt vervolgens nog een keer aan de linker buurvrouw/-man gegeven ter aanvulling.
3. De antwoorden van de verschillende groepjes inventariseren.
4. Met de deelnemers een top vijf maken van wat nog extra geoefend moet worden.