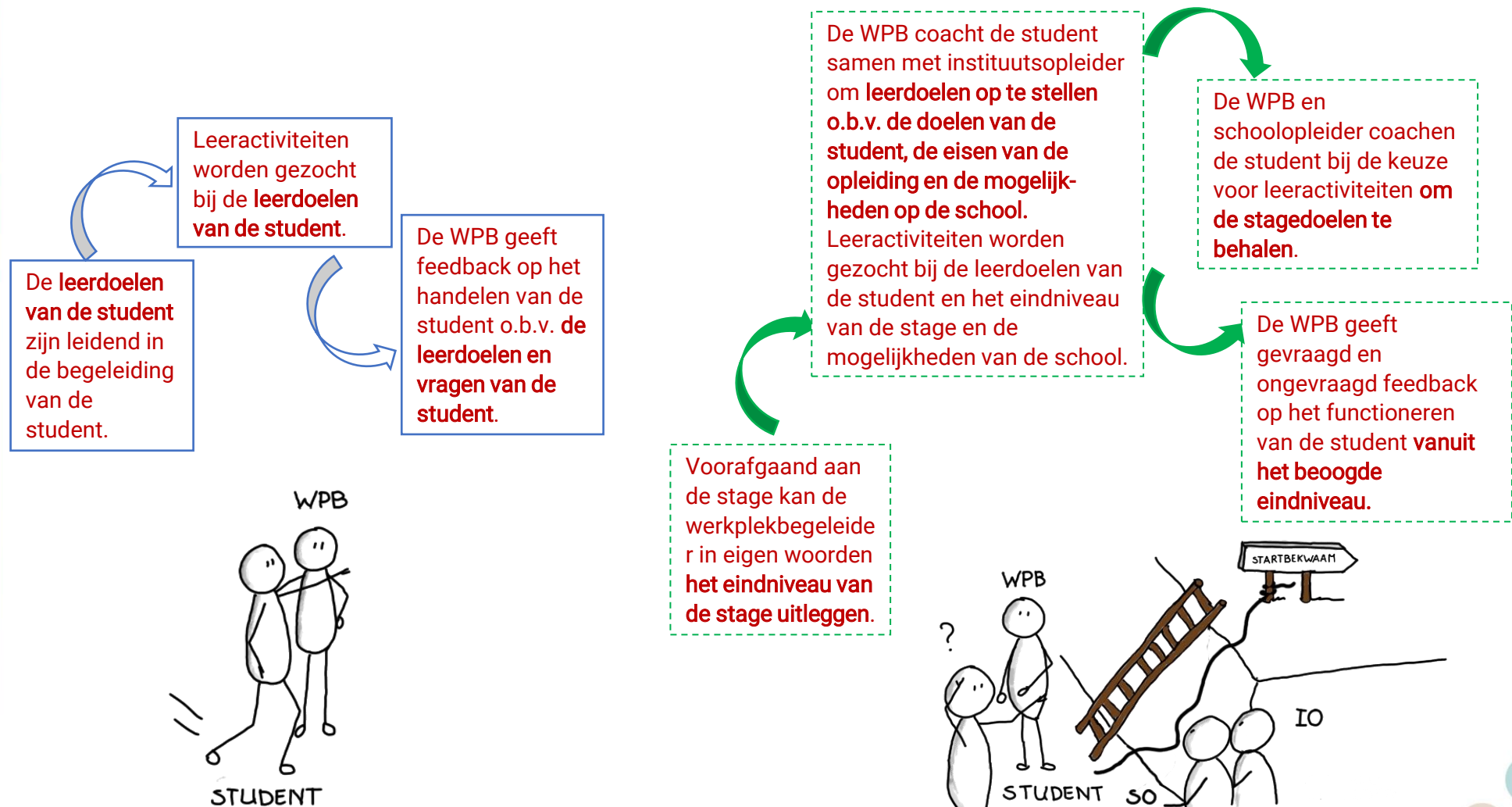
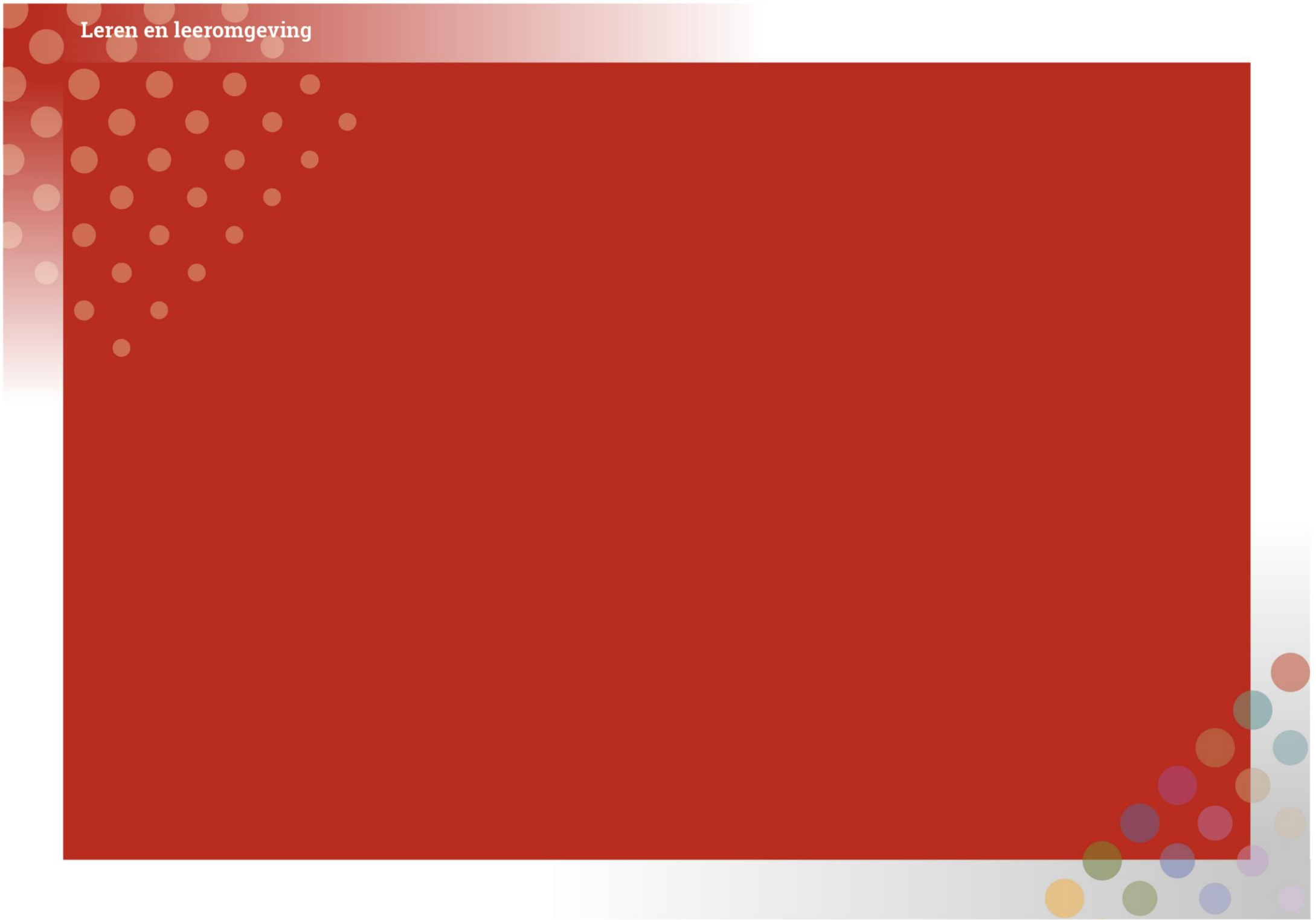


## - Van begeleiden naar coachen en opleiden -



*Er zijn meerdere wegen (trappen) naar het beoogde niveau. De WPB, school- en instituutsopleiders coachen de student daarin.*



## - Wat is coaching? -

Begeleiders en opleiders zetten coaching (een gestructureerd en doelgericht proces) in om, ten behoeve van de ontwikkeling tot docent, zelfinzicht en persoonlijke groei van de lerende te stimuleren, om het zelfvertrouwen te doen groeien en om de student de eigen mogelijkheden te laten onderzoeken, ontwikkelen en toepassen. Binnen de kaders van de opleiding en context van de school leert de gecoachte zijn talenten verder te ontwikkelen, zijn belemmeringen te doorbreken of accepteren, met als resultaat effectiever gedrag als professional (docent) en als persoon.

Bij goede coaching zijn de belangrijke uitgangspunten de waarden, ambities en talenten van de gecoachte, is er tevens sprake van keuzevrijheid in handelen en groeit het zelfaccepterend, zelfsturend en zelfoplossend vermogen (Crasborn en Buis, 2015).

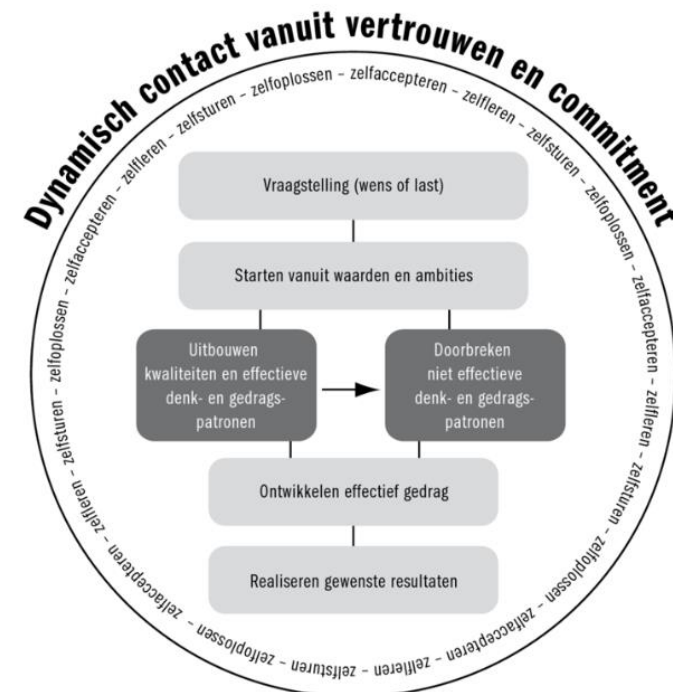
### Begeleider/opleider

Op welke wijze coach jij studenten/lerenden?

Welke modellen en interventies worden ingezet?

### Student

Hoe ervaar jij de coaching? Hoe coach jij leerlingen?



(Crasborn en Buis, 2015)



## - Leren Reflecteren -

## Opleidingsprincipes voor het leren reflecteren

- Zorg voor relevante en realistische praktijksituaties
- Sluit aan bij de concerns die studenten ontwikkelen
- Stimuleer interactie met medestudenten over concerns
- Voeg daarna pas direct bruikbare praktische principes toe (theorie met kleine t)
- Wees gids bij de ontdekkingstocht
- Creëer een geleidelijke opbouw
- Sluit aan bij het niveau van de studenten (maatwerk)



0. Wat is de context?

1. Wat wilde ik?	5. Wat wilde(n) de ander(en) in de situatie?
2. Wat voelde ik?	6. Wat voelde(n) de ander(en)?
3. Wat dacht ik?	7. Wat dacht(en) de ander(en)?
4. Wat deed ik?	8. Wat deed (deden) de ander(en)?

## Bron:

Korthagen, F. & Nuijten, E. (2019). *De kracht van reflectie: Een sleutel voor de ontwikkeling van leraren*. Amsterdam: Boom.



## - Betekenisgerichte feedback -

Een onderdeel van reflectie en leren is het verzamelen van informatie over het leren: het vragen en ontvangen betekenisgerichte feedback. Volgens Hattie & Timperley (2007) is goede feedback een doorlopend proces van feedup, feedback en feedforward. Daarnaast geven zij aan dat iedere feedbackvraag betrekking heeft op één de volgende vier niveaus:

1. Taakniveau: geeft inzicht in de taak en hoe deze uitgevoerd moet worden.
2. Procesniveau: geeft inzicht in hoe het (leer)proces wordt uitgevoerd.
3. Zelfregulatie niveau: geeft inzicht in hoe de lerende zijn eigen leren vormgeeft en evalueert.
4. Zelfniveau: is gericht op de persoon van de lerende. Bijvoorbeeld op interpersoonlijke vaardigheden.

Volgens Hattie (2012) is goede betekenisgerichte feedback:

- Gericht op procesniveau en zelfregulatie niveau
- Duidelijk en concreet
- Behapbaar
- Eenvoudig als maar kan
- Zo objectief mogelijk (bij voorkeur geschreven)

Effectieve feedback beantwoordt drie vragen:

Waar ga ik naar toe?	Feed up
Hoe doe ik het?	Feed back
Hoe nu verder?	Feed forward

Elke feedbackvraag gaat over vier niveaus:

### Procesniveau voorbeeld

Feedup: Voor deze taak zou je kunnen denken aan de volgende strategieën ...  
Feedback: Je hebt de .. strategie ... uitgevoerd  
Feedforward: Je zou je ... vaardigheid verder kunnen ontwikkelen door ....

**Taakniveau**  
Hoe goed de taak wordt begrepen en uitgevoerd?

**Procesniveau**  
Hoe het proces wordt uitgevoerd?

**Zelfregulatie niveau**  
Het zelf-monitoren, sturen en reguleren van acties

**Zelfniveau**  
Gericht op de persoon

Hattie & Timperley (2007)

### Bronnen:

Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The power of feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112.

Hattie, J. (2012), *Visible Learning for Teachers: Maximizing Impact on Learning*, Routledge, London.