

Met het oog op gedragsverandering



Naam	Nicoline Kruiswijk – van der Meij
Studentnummer	2153541
Master	Special Educational Needs
Opleidingscentrum	Speciale Onderwijszorg
Leerroute	SVIB
Begeleider	J. A. Geervliet – van der Hart
Datum	mei 2011

Inhoudsopgave

	Voorpagina	p. 1
	Inhoudsopgave	p. 2
	Korte samenvatting	p. 3
	Introductie	p. 4 t/m 6
Hoofdstuk 1	De onderzoeksvraag	p. 7 t/m 9
Hoofdstuk 2	Theoretisch onderzoek	p. 10 t/m 16
Hoofdstuk 3	Onderzoeksmethodologie	p. 17 t/m 20
Hoofdstuk 4	Dataverzameling analyse & interpretatie	p. 21 t/m 30
Hoofdstuk 5	Evaluatie, interpretatie, conclusie en aanbevelingen	p. 31 t/m 33
Hoofdstuk 6	Nawoord	p.34 t/m 35
	Literatuurlijst	p. 36
Bijlage 1	ASE-model	p. 37
Bijlage 2	Vragenlijst interview cursuleider	p. 38
Bijlage 3	Reader training “Basiscursus begeleidingsvaardigheden”	p. 39 t/m 55
Bijlage 4	Vragenlijst voorafgaand aan training	p. 56 t/m 59
Bijlage 5	Vragenlijst na training	p. 60 t/m 62
Bijlage 6	Stappenplan training svib	p. 63
Bijlage 7	Vragen eindinterview	p. 64 t/m 65
Bijlage 8	Interview cursusleider afgenomen	p. 66 t/m 67
Bijlage 9	Vragenlijst voorafgaand aan training ingevuld vc1	p. 68 t/m 73
Bijlage 10	Vragenlijst voorafgaand aan training ingevuld vc2	p. 73 t/m 77
Bijlage 11	Vragenlijst na training ingevuld vc1 en vc 2	p. 78 t/m 81
Bijlage 12	Interview vc 1 en vc 2 na afloop	p. 82 t/m 85

Korte samenvatting

2011 PRAKTIJKONDERZOEK SVIB

Nicoline Kruiswijk - van der Meij

ONDERZOEKSVRAAG

Wat levert een groepstraining gecombineerd met een individueel svib-traject op aan gedragsverandering op het gebied van coachende vaardigheden bij twee docenten die een student begeleiden?



ONDERZOEKSCONTEXT

Docenten uit het voortgezet onderwijs bekwamen zich in het begeleiden / coachen van studenten. Ik heb 2 docenten gevolgd die op het gebied van coachende vaardigheden een training volgden en svib-begeleiding kregen. Ik heb bekeken wat deze combinatie van interventies oplevert aan gedragsverandering bij de docenten.

THEORETISCHE ONDERBOUWING

Een training leidt niet automatisch tot gedragsverandering, er speelt een transferprobleem. Mensen hebben een laag bewustzijn van eigen handelen, zelfreflectie is zelfbevestiging. Er zijn krachtige prikkels nodig om de gedragsverandering te bevorderen.

ONDERZOEKSMETHODEN & TECHNIEKEN

Er is gewerkt met vragenlijsten voor en na de groepstraining om het effect hiervan te meten. Er zijn beelden gemaakt van de gesprekken tussen docenten en studenten om het gedrag en de gedragsverandering helder te krijgen. Ook zijn er beelden gemaakt van de svib-begeleiding om zichtbaar te maken hoe de gedragsverandering tot stand is gekomen. Tot slot zijn er interviews gehouden met de docenten om hun ervaringsdeskundigheid te benutten.

OPBRENGST VAN HET ONDERZOEK

De gedragsverandering van de docenten wordt bevorderd door de combinatie van de interventies: een training en een svib-traject. De elementen uit de training, de beelden van de gesprekken tussen de docent en de student en de coaching door de svib-begeleider vormen een krachtige leeromgeving.

De aangereikte instrumenten uit de training en de geoefende vaardigheden kunnen direct toegepast worden in de gesprekken. Door het bekijken van de beelden van deze gesprekken zien de docenten wat werkt. Dit motiveert en stimuleert tot meer toepassing. Daarnaast ontstaat er door de beelden en de coaching van de svib-begeleider meer zicht op eigen gedrag, de docenten zien wat het effect van hun gedrag is op de student. Daardoor ontstaat bij beide docenten meer gerichtheid op de ander. Vanuit deze basishouding leren de docenten de begeleiding "op maat" vorm te geven, passend bij de student, de situatie en de leervraag.

De docenten ervaren meer regie, hebben meer lef en zelfvertrouwen, volgen de student beter, kunnen doelgerichter begeleiden.

DISCUSSIE

Hoe doorbreken we de illusie dat we de professionalisering op orde hebben door trainingen en certificering?

Introductie

In deze introductie presenteer ik mijn professionele identiteit, deze koppel ik aan mijn visie op inclusie. Ik geef in het kort mijn werkcontext weer. Daarnaast motiveer ik mijn keuze voor het onderzoek.

Professionele identiteit

Als ik mijn professionele identiteit duid, is het begrip “leren” een rode draad. Tot en met de middelbare school was mijn leren vooral middel tot, daarna is het steeds meer tot doel verheven.

Op mij is het motto van de organisatie waarvoor ik werk: “wie leeft leert”, van toepassing. Dit motto, ook wel verwoord als “een leven lang leren” omvat mijn professionele identiteit. Er is een lijn zichtbaar van het samengaan van werken en leren met daaraan gekoppeld een voortdurende ontwikkeling in het werk.

Ik deed de Pedagogische Academie, daarna deed ik opleidingen in deeltijd. Ik zocht de combinatie van werken en ontwikkelen. Ik haalde mijn 2^e en 1^e graads bevoegdheid voor het vak Nederlands, vervolgens mijn bevoegdheid voor het vak verzorging. Ik werkte in het toenmalige Lager Beroeps Onderwijs (LBO), daarna werd ik docente in het Havo, VWO. Ik typeer mezelf als een gedreven en enthousiaste docente, meer generalist dan specialist.

Naast het lesgeven, werd ik counselor van leerlingen die op de een of andere manier in de knel zaten. Vervolgens werd ik teamleidster en ik deed zo een drietal jaren ervaring op in het middenmanagement. Ik bekwaamde me in het begeleiden en trainen van medewerkers van de scholen en in 2007 ben ik werkzaam geworden als onderwijsadviseur in het Centrum voor Leren en Ontwikkelen (CvLO) van het SSCO (Stichting Scholengroep Christelijk Onderwijs, Zwolle, Kampen, Dronten en omgeving). Ik startte in 2009 met de master “School Video Interactie Begeleiding” (svib).

Sinds januari 2009 is er een samenwerking met Landstede MBO, dit resulteert in de besturenunie met Landstede, de naam SSCO is overgegaan in Landstede Voortgezet Onderwijs (VO).

Inclusie

Op het LBO heb ik geleerd inclusief te denken en te handelen. Ik werkte met leerlingen uit kansarme milieus, met een laag zelfbeeld, met weinig zelfvertrouwen. Leerlingen bij wie de intrinsieke motivatie op het eerste gezicht leek te ontbreken. Voor mij was het de uitdaging deze situatie als uitgangspunt te nemen voor de weg die je met leerlingen samen gaat. Nu werk ik met volwassenen. Bij het ondersteunen van de ontwikkeling van de medewerkers staat hun vraag centraal. De vraag die veelvuldig voorkomt, luidt: “Hoe om te gaan met de diversiteit aan gedrag, aan leer- en hulpvragen van de leerlingen?” Ik ben blij met deze vraag. De vraag gaat uit van een inclusiviteitsgedachte: hoe richt ik me op de leervraag van leerlingen? De discussie over wat passend onderwijs is voor elke leerling, is in volle gang. Het is mijn streven het onderwijs zo passend mogelijk te maken, zo toegankelijk mogelijk voor een diversiteit aan leerlingen. De leerling met zijn / haar leervraag is het uitgangspunt. De professionaliteit van de medewerker in het onderwijs is essentieel. Mijn mening over inclusiviteit is mede gevormd door mijn ervaringen met een aantal jongeren:

B.: hij zat in de klas bij mijn dochter op de basisschool. B. had een aandoening uit het autistisch spectrum. B. deed een beroep op het incasservermogen van de kinderen en een groot beroep op de professionaliteit van de leerkrachten. Een kansrijke en ingewikkelde situatie. Toen hij te bedreigend werd voor anderen, moest hij weg. Ik pendelde met mijn gevoel tussen opluchting en teleurstelling.

L.: ik was teamleider toen zij in havo 4 en 5 zat. L. had een oogziekte en zag heel weinig. Ze handhaafde zich geweldig, deed mee aan wat maar mogelijk was. Ze had een begeleidster vanuit Bartimeus, maar L. wilde weinig begeleiding. Met moeite kreeg ik voor elkaar dat ze haar examen op een laptop deed. Ze slaagde met vlag en wimpel en vertrok net zo vrolijk als ze altijd had rondgelopen. Voor mij is L. een ijkpunt, een voorbeeld van "eigen kracht".

A.: zat ook in h4 en h5. Een ontwapenende jongen met prominente kenmerken van adhd, zelfs odd. Hij kon docenten en mij tot wanhoop drijven, maar hij riep ook sympathie en humor op. Het feit dat ik stevig contact had met zijn moeder, maakte dat hij tot eind h5 kon blijven, helaas is het diploma niet gelukt.

Welke conclusies kan ik trekken? Hoe passend, inclusief kan ons onderwijs zijn? Tussen droom en daad zitten voetangels en klemmen. Centraal staat het welbevinden van de leerling. Dit wordt voor een groot deel bepaald door de professionaliteit van de medewerker in het onderwijs. Daarnaast is essentieel: een gedragen visie, samenwerking met de omgeving van de leerling en met de leerling zelf, passende keuzes op gebied van faciliteiten.

Context

Onder het kopje professionele identiteit heb ik mijn huidige werkplek het Centrum voor Leren en Ontwikkelen genoemd.

Het Centrum is een kenniscentrum met een onderzoeksopdracht, een ontwikkelopdracht en een uitvoeringsopdracht

Het Centrum is gesitueerd onder P&O, binnen het Centrum is een kleine kern van vaste medewerkers. Daarnaast wordt gewerkt met een flexibele schil van externen en internen. Zo kan in kwantitatief en kwalitatief opzicht snel ingespeeld worden op actuele situaties. We hebben, als medewerkers vanuit het Centrum, een manifest opgesteld. De volgende vijf uitspraken dienen als richtlijn bij onze werkzaamheden rondom het organiseren van het leren:

1. Alles kan altijd anders,
2. Hoe gaan we verder en klopt dat?
3. Ontwikkelen en doen gaan hand in hand
4. Leren en ontwikkelen van onderaf en dichtbij
5. We blijven erbij en nemen mee.....

De visie binnen de scholengroep is gebaseerd op drie basisbehoeften: autonomie, relatie en competentie.

De Landstede gaat uit van de volgende kernwaarden:

- Talentontwikkeling
- Respect voor de eigenheid van alle mensen
- Ontmoeting met elkaar
- Aandacht voor zingeving
- Verantwoordelijk zijn voor jezelf, de ander en de samenleving.

Het manifest dient als onderlegger voor ons werk, de basisbehoeften en waarden geven gezamenlijke taal.

Motivatie keuze onderzoek

Als onderwijsadviseur heb ik, samen met mijn collega's, de opdracht "het leren van de medewerkers van de scholen te organiseren". Veelal is in het leren het aspect van gedragsverandering van de medewerkers belangrijk. Het gaat bijvoorbeeld om:

- Meer leiden dan sturen van leerlingen
- Meer differentiëren, op maat werken, flexibiliseren

De vraag naar het organiseren van een training wordt door leidinggevend en medewerkers makkelijk gesteld. We stellen onszelf de vraag of het vergroten van kennis en vaardigheden in een formele training leidt tot verandering van gedrag in de werksituatie. We besteden aandacht aan allerlei transferbevorderende maatregelen zoals: geven van opdrachten vanuit de training en werken met cases uit het werk.

In juni 2007 deed ik onderzoek naar de rol van de leidinggevende bij de transfer van trainingssituatie naar beroepssituaties. De aanleiding voor dit onderzoek was het geconstateerde transferprobleem, de geringe gedragsverandering van de getrainden op de werkplek. Conclusies uit het onderzoek geven aan dat er een belangrijke rol voor de leidinggevend is weggelegd.

Sinds ik werk met beelden ervaar ik de kracht hiervan:

- De energie die ontstaat door het kijken naar een betekenisvolle situatie
- De verbreding van het eigen perspectief die ontstaat door het van buitenaf naar jezelf kijken vanuit een gerichte leervraag
- De kracht van het coachen

Door het werken met beelden, kun je het transferprobleem omzeilen. Het functioneren in het werk maak je tot leerobject, tot onderzoeksobject. Het gedrag, het zichtbare is aangrijpingspunt waarbij als vanzelf de onbewuste en bewuste (on-) bekwaamheden zichtbaar worden.

Met deze constatering doe ik geen negatieve uitspraak over trainingen. Zoals in het theoriehoofdstuk te lezen is, heeft de training zijn eigen waarde. Zo kom ik op een onderzoeksterrein van "en en": een combinatie van een training met het werken met eigen beelden, begeleid door een coach.

Door een training waarbij gewerkt wordt aan kennis, vaardigheden en overtuigingen, te combineren met het coachen met beelden hoop ik te ontdekken of deze combinatie een positief effect heeft op de gedragsverandering van de docent als begeleider.

Ik hoop zo meer fundament te krijgen bij het kiezen van de interventies die gedragsverandering beogen.

Hoofdstuk 1 De onderzoeksvraag

In dit hoofdstuk staat de onderzoeksvraag centraal. Ik geef weer wat de aanleiding is voor de vraag, ik benoem de probleemstelling en ik beschrijf de hoofd- en deelvragen. Ook formuleer ik het doel van het onderzoek. Tot slot geef ik aan met wie ik samenwerk en voor wie de onderzoeksresultaten interessant zijn.

Aanleiding

Als organisatie van 14 scholen voor voortgezet onderwijs (VO) zijn we sinds 2009 een officiële opleidingsschool voor studenten. We hebben een samenwerkingsverband met het opleidingsinstituut Hogeschool Windesheim. De VO-school neemt als werkplek een prominenter plaats in in de lerarenopleiding. Een van de zaken waartoe we door het predicaat opleidingsschool gehouden zijn, is het zorgen voor gedegen opgeleide vakcoaches. Vakcoaches zijn de docenten die de studenten van de lerarenopleiding begeleiden.

Op dit terrein is al een kleine geschiedenis:

Er is een cursus geweest onder verantwoordelijkheid van Windesheim onder de naam “Binden en Boeien”, hierin lag de focus op:

- Kennis over competenties en competentiegericht onderwijs
- analyseren van het onderwijsgedrag met de video als middel
- de coachende vaardigheden van de docent

Dit is stil komen te liggen, vervolgens hebben we de professionalisering van de vakcoaches vanuit het Centrum voor Leren en Ontwikkelen (CvLO) opgepakt door het geven van verschillende trainingen.

Sinds schooljaar 2010 – 2011 biedt Windesheim 2 trainingen aan waarin de focus ligt op de hierboven genoemde onderdelen. In het kader van dit onderzoek gaat het om de training die wordt aangeboden onder de naam: “Basiscursus begeleidingsvaardigheden”. Het betreft een training van 5 bijeenkomsten van 2 ½ uur. De trainer is een docent van Hogeschool Windesheim. In hoofdstuk 4 zijn de uitkomsten te lezen van een interview dat is gehouden met de trainer.

Tot nu toe is het antwoord op de vraag: “Hoe krijgen we betere vakcoaches?” telkens een formele training geweest. Vraag die speelt, is in hoeverre een training leidt tot een (gewenste) gedragsverandering bij de getrainden, in dit geval de docenten in de rol van vakcoach.

Waarom deze vraag? In de introductie benoem ik het transferprobleem dat bestaat als mensen leren in een formele training. Ook eigen ervaring leert dat deelnemers genietend kunnen deelnemen aan een training, maar moeizaam veranderd gedrag kunnen noemen uit de werksituatie. Uit de literatuur blijkt dat formeel leren niet automatisch leidt tot gedragsverandering, dit komt terug in hoofdstuk 2. In de introductie heb ik aangegeven dat er kansen liggen in het werken met beelden uit de werksituatie als het gaat om het op gang brengen en ondersteunen van de gewenste gedragsverandering.

Probleemstelling

Bij de professionalisering van docenten in hun rol als vakcoach, begeleider van studenten, gaat het dus om leren. De docenten leren en ontwikkelen zich in hun rol als begeleider: in deze rol faciliteren en ondersteunen ze het leren van de ander, hier de student in opleiding tot docent. Je kunt zeggen dat dit onderdeel is van de corebusiness is van elke docent, iemand die het leren van de leerling faciliteert en ondersteunt. In de introductie staat beschreven dat ook in het docentgedrag een verandering gaande is van iemand die stuurt en

leidt vanuit een standaard, een methode, naar iemand die begeleidt en ondersteunt op maat. Deze verandering komt niet vanzelf tot stand. De sturende en leidende rol die docenten vervullen, blijkt weerbarstig te zijn. Vanuit de veronderstelling dat er naast de training een extra leersetting nodig is voor de toepassing en dat werken met beelden hier kansen biedt, kom ik op de volgende vraag:

Hoofdvraag

Wat levert een groepstraining gecombineerd met een individueel svib-traject op aan gedragsverandering op het gebied van coachende vaardigheden bij twee docenten die een student begeleiden?

Hierboven zijn de verschillende begrippen uit deze vraag toegelicht. Echter het begrip svib-traject vraagt nog om toelichting: De afkorting staat voor "School Video Interactie Begeleiding". Kort gezegd houdt dit een coachingstraject in met gebruik van beelden. De gecoachte heeft een leervraag. De coach (svib-begeleider) filmt situaties waarin deze vraag speelt. De beelden zijn vervolgens aanleiding voor de begeleiding. Ze dienen om te analyseren, de bewustwording op gang te brengen, ze geven aanleiding om door te vragen op overtuigingen, ze laten samenhangende patronen zien die getoetst kunnen worden op effectiviteit. Ook dienen de beelden om te tonen waar de kracht zit van de gecoachte, waar al iets te zien is van gewenst gedrag. Het woord traject verwijst naar een intakegesprek, drie filmfragmenten met na elk fragment een coachingsgesprek en een eindgesprek.

Deelvragen

Om een antwoord te krijgen op bovenstaande hoofdvraag behandel ik de volgende deelvragen:

- Wat is er onderzocht en geschreven op het gebied van gedragsverandering? (hst 2)
- Om welke kennis, overtuigingen, vaardigheden gaat het in de groepstraining? (hst 4)
- Welke veranderingen brengen de groepstraining te weeg op gebied van kennis, overtuigingen en vaardigheden? (hst 4)
- Wat is het effect van het svib-traject op de gedragsverandering? (hst. 4)
- Wat is het effect van de combinatie van de training en het svib-traject? (hst. 4, 5)
- Welke aanbevelingen kan ik op grond van de conclusies doen voor de interventies gericht op professionalisering vakcoaches? (hst. 5)

Doel van het onderzoek

In de introductie heb ik de keuze voor het onderzoek gemotiveerd. Als onderwijsadviseurs organiseren we het leren van de medewerkers in een grote organisatie. We worden geacht verstand te hebben van het organiseren van het leren. We maken gebruik van onderzoeken, theorieën, we organiseren en evalueren de leeractiviteiten. Eigen onderzoek is naast de genoemde activiteiten een waardevolle manier om meer verstand te krijgen van hoe leren werkt.

Tot nu toe hebben we veel "of of" toegepast, een training of een svib-traject al dan niet in intervisie. Het is interessant om te ontdekken of de combinatie krachtig is, of één en één misschien drie is. Door klein te kijken, door het leren van 2 mensen aandachtig te monitoren, hoop ik onze kennis te vergroten, zodat we het leren gericht op gedragsverandering nog effectiever kunnen organiseren.

Doel in het onderzoek

Het beantwoorden van de vraag wat een groepstraining gecombineerd met een individueel svib-traject aan gedragsverandering op het gebied van coachende vaardigheden bij twee docenten die een student begeleiden, oplevert.

Partners in onderzoek

Bij het doen van dit onderzoek heb ik contact en samenwerking met de volgende mensen:

- De trainer vanuit Windesheim
- De opleiders in de school, schakels tussen opleidingsinstituut en scholen.
- De twee docenten die training volgen en student begeleiden
- De studenten die begeleid worden door de vakcoaches
- De leidinggevenden van de scholen
- Mijn leidinggevende, directeur P&O
- Mijn collega's
- Mijn studiegenoten
- Mijn begeleidster

Doelgroep

Mijn onderzoek is bedoeld voor mensen die zich bezighouden met het leren, het organiseren van het leren van professionals. Ik denk aan leidinggevenden, adviseurs, trainers, begeleiders.

De focus ligt op de gedragsverandering als aspect van het leren. Over gedragsverandering op gebied van gezondheid, leefstijl is veel geschreven en gepubliceerd. Op dit terrein liggen vanuit de overheid talloze programma's. Gedragsverandering en leren lijkt een meer onontgonnen terrein. Ik hoop met dit onderzoek op dit terrein een bijdrage te leveren.

Hoofdstuk 2 Theoretisch onderzoek

In de introductie en in hoofdstuk 1 is de onderzoeksvraag geïntroduceerd:

Wat levert een groepstraining gecombineerd met een individueel svib-traject op aan gedragsverandering op het gebied van coachende vaardigheden bij twee docenten die een student begeleiden?

Voor de beantwoording van deze vraag is de onderstaande theoretische onderbouwing relevant. De onderbouwing geschiedt door het beantwoorden van de volgende vragen:

- A. Hoe verhouden leren en gedragsverandering zich tot elkaar?
- B. Hoe bewust zijn we ons van ons gedrag?
- C. Hoe kan bewustwording de gedragsverandering beïnvloeden?
- D. Welke elementen uit theorieën over gedragsverandering zijn van belang?
- E. Wat levert een groepstraining op?

A. Hoe verhouden leren en gedragsverandering zich tot elkaar?

In hoofdstuk 1 heb ik aangegeven dat ik me bezighoud met het leren en het organiseren van het leren van de professionals, de medewerkers van de VO-scholen. In de onderzoeksvraag staat het woord gedragsverandering. Bovenstaande vraag is bedoeld om de verhouding tussen deze twee begrippen te verhelderen.

Leren

Manon Ruijters (2006) poogt in een zoektocht naar wat leren is essenties van leren in taal te vatten. Ze benoemt een aantal lessen die ze haalt uit de vele definities over leren die in omloop zijn: denken en doen zijn twee zijden van de medaille, leren gebeurt voor een belangrijk deel in je hoofd, maar niet uitsluitend. Leren hangt samen met verandering van gedrag, maar ook niet uitsluitend. Leren heeft altijd iets te maken met iets nieuws toevoegen. Ze kiest voor de definitie:

“Leren komt vanuit de zone van het niet-weten, het onbekende en leidt via allerlei fysieke en mentale activiteiten tot het ontdekken van begrip en bekwaamheid.” Ruijters (2006, p. 48)

Ze doet de aanbeveling dat leren en werken vloeiender in elkaar kunnen overlopen. Enerzijds hoeft leren geen onderbreking van het werk te zijn, terwijl het op andere momenten heel zinvol kan zijn dat wel te doen. Ze onderscheidt het informele leren als: kenmerkende manier van leren in het werk en het formele leren als georganiseerde vorm van leren zoals opleidingen, trainingen en heidagen.

Gedragsverandering

In het kader van dit onderzoek hebben we gedragsverandering van de docent op het oog. We hopen, door het doen van verschillende interventies, de ontwikkeling van de begeleidingsvaardigheden van de docenten te stimuleren.

Verhouding begrippen

Aangesloten wordt bij de definitie van Ruyters, zoals die hierboven gegeven is. Wat aanspreekt in deze definitie is de gang van niet-weten naar ont-dekken van bekwaamheid. Het niet-weten impliceert ook heel veel wel weten, echter er is altijd onbekendheid en dus is er altijd ont-dekken mogelijk. Dit legitimeert het feit dat van de docenten wordt gevraagd dat zij zich ontwikkelen. Er is altijd weer een zone van niet-weten en dus een mogelijkheid van ont-dekken. Volgens deze definitie is leren een breder begrip dan gedragsverandering. Er is duidelijke samenhang, maar de begrippen dekken elkaar niet geheel. Je kunt leren zonder gedragsverandering, maar gedragsverandering heeft altijd met leren te maken.

Onderzoek

In het onderzoek begeven we ons dus op het terrein van het leren, de focus ligt vooral op het aspect gedragsverandering. De training kunnen we duiden als een formele manier van leren, het svib-traject heeft aspecten van formeel en informeel. Het is wel een georganiseerde vorm, maar zit veel dichterbij en in het werk.

B. Hoe bewust zijn we ons van ons gedrag?

Hierboven is geconcludeerd dat gedragsverandering met leren te maken heeft. Dit nemen we verder onder de loep. Hoe voltrekt dit leren zich, welke rol speelt het al dan niet bewust zijn van ons gedrag? Hoe belangrijk is zelfreflectie?

Gedrag

Als we het hebben over gedragsverandering, veronderstellen we een begin- en een eindpunt: beginpunt is het huidige, het vertoonde gedrag en eindpunt het gewenste gedrag. Daartussen zit een proces waarbij iemand op de een of andere manier komt tot de gewenste gedragsverandering. De definiëring van begin en eind is een versimpeling van de werkelijkheid, handig om grip te krijgen op een proces. Begin- en het eindpunt zijn alleen begrippen in de tijd. Als je beschouwt vanuit levenlang leren, is elk (eind-)punt is ook weer beginpunt.

Whitmore (2003, p. 48) betoogt hoe belangrijk gewaarwording van, bewustzijn van gedrag is: "Bewustzijn leidt tot vaardigheid". Hij ziet coachen als de weg om het bewustzijn te vergroten. Hij onderbouwt dit met de redenering dat coachen de unieke eigenschappen van lichaam en geest benadrukt. Doordat gewerkt wordt aan vermogen en vertrouwen, ontstaan onafhankelijkheid, zelfrespect en eigen verantwoordelijkheid.

Bewustzijn

In hoeverre is iemand zich bewust van zijn eigen gedrag?

Met het leggen van de nadruk op het vergroten van het bewustzijn door coachen geeft Whitmore aan dat dit bewustzijn niet vanzelf in ruime mate aanwezig is.

Ruijters (2006) haalt Argyris en Schön aan, zij spreken van de "espoused theory". De "espoused theory" is een beschrijving van de ideeën over hoe iemand denkt te handelen. We zijn onszelf meestal niet bewust van het feit dat er een discrepantie is tussen hoe we denken te handelen vanuit onze theorieën, waarden en normen en hoe we daadwerkelijke handelen. We zien deze discrepantie wel bij de ander. Hier duikt de term "cognitieve dissonantie" op, daar kom ik bij vraag C op terug.

Roos Vonk (2009) belicht het gedrag van mensen. Ze gebruikt hiervoor een aantal termen. Met het woord zelfbedrog geeft ze aan dat mensen door een roze bril naar zichzelf kijken, ze hebben een aantal trucs om de roze bril in stand te houden. Het ego vergelijkt ze met een totalitair regime waarin informatie die niet van pas komt, wordt omgebogen of weggefilterd zodat het gewenste beeld beschermd wordt. Met andere woorden: we ervaren stress, onrust als we in onbalans zijn en we zoeken altijd weer naar de balans. Ze gebruikt de term "psychologisch immuunsysteem". Dit systeem houdt ons in onze "comfortzone". Immers vaak voelen we na een handeling dat 't een beetje schuurt, we zijn niet helemaal of helemaal niet tevreden. Deze ontevredenheid brengt ons in onbalans en dat willen we niet. We zoeken een manier om de balans te herstellen. We bezitten een arsenaal aan trucs om de boel weer glad te strijken: we externaliseren door oorzaken buiten onszelf te leggen, we praten met een persoon die ons goed gezind is en mee gladstrijkt, we halen clichés of overtuigingen op als: "niemand is perfect, volgende keer beter".

Zelfkennis

De vraag doemt op hoe we aan ware zelfkennis komen. Vonk (2009) betoogt dat het niet helpt om bij jezelf te rade te gaan want “zelfreflectie is zelfbevestiging”. We hebben geen helder beeld van onszelf, ons beeld is vertekend vanwege ons streven naar balans. Bepaalde zaken laten we onderbelicht, andere belichten we sterk. Het besef van ons onvermogen van een heldere blik op onszelf, is volgens Vonk het begin van wijsheid (p. 26). De vraag is dan of het helpt om bij een ander te rade te gaan om te komen tot zelfkennis. In het onderwijs leeft dit idee wel, er bestaan allerlei feedbackinstrumenten waarvan de uitkomsten worden gebruikt voor een functionerings- en of beoordelingsgesprek.

Echter, ook van deze feedback relateert Vonk sterk de waarde. Mensen geven heel voorzichtig kritische feedback. Als iemand bijvoorbeeld zegt dat je soms iets beter zou kunnen luisteren, zou dit volgens deze theorie te vertalen zijn als: “Ik luister ontzettend slecht!” Maar deze vertaling maken we niet. Het voorzichtig geformuleerde, kritische nootje wordt heel eenvoudig weggeredeneerd door de ontvanger dankzij het hierboven genoemde psychologisch immuunsysteem. Mensen blijven zo in balans, in hun comfortzone. Volgens de bovenstaande definitie van leren werkt dit mechanisme belemmerend op het leren. Er ontstaat namelijk geen vraag, geen prikkel tot leren omdat de mensen in de comfortzone blijven.

Onderzoek

Terug naar de onder B gestelde vragen: in het woord gedragsverandering zit het woord gedrag. In het onderzoek is het gedrag het aangrijpingspunt. Blijkbaar zijn we ons niet goed bewust van het gedrag dat we zelf vertonen. Een zeker bewustzijn van het eigen gedrag is wel nodig om te komen tot leren, tot gedragsverandering. Het middel zelfreflectie alleen lijkt onvoldoende te zijn, we kijken door een roze, vertekende bril naar onszelf. Het middel coaching zou een belangrijke rol kunnen spelen als het gaat om vergroten van het bewustzijn. Heel interessant om te kijken of coaching met behulp van beelden inderdaad een belangrijke rol speelt bij het komen tot gedragsverandering.

C. Hoe kan bewustwording de gedragsverandering beïnvloeden?

Hierboven is genoemd hoe belangrijk het is om mensen te coachen, te begeleiden als het gaat om vergroting van het bewustzijn, verbreding van het perspectief. Vraag is hoe dit in zijn werk gaat. Hoe kan die bewustwording die we blijkbaar vanuit onze natuur uit de weg gaan, een rol spelen bij het komen tot gewenste gedragsveranderingen?

Onbalans en leren

Rian van der Wegen (2009) haalt Roos Vonk aan met de stelling: “het ego is een totalitair systeem”. Ook zij concludeert dat het ego onbalans wegwerkt, ze spreekt van een proces van regulatie, hierboven al aangeduid als “gladstrijken”. Ze komt zo op de dissonantietheorie van Festinger. De cognitieve dissonantie en de behoefte aan cognitieve consistentie vormen de basis voor dissonantiereductie. In eenvoudiger taal gaat het om het al genoemde schurende gevoel dat je met trucs te lijf gaat om weer in balans te komen.

In dit proces van onbalans en gladstrijken ziet Van der Wegen aanleidingen, startpunten voor het leren. Ze neemt de onbalans als prikkel, als startpunt voor leren. De omgeving stelt je als het ware een vraag. Ze brengt hier het perspectief van de omgeving in, bijvoorbeeld in de vorm van perspectief van een leerling, een student, een collega, de organisatie. De onbalans ontstaat als je vanuit meerder perspectieven via de beelden kijkt naar het werkelijk vertoonde gedrag en dit vergelijkt met het veronderstelde en of gewenste gedrag.

Om de onbalans als startpunt voor het leren te benutten, heeft de coach een belangrijke taak, Van der Wegen benadrukt dit. Mensen hebben een gebrekkige zelfkennis, blinde vlekken en ze hebben niet veel interesse in het vergroten van de zelfkennis. Soms moet de coach het spanningsveld opvoeren tussen het zelfbeeld en het beeld van anderen / het andere. Ook tussen coach en gecoachte zal een spanningsveld ontstaan, want het (waarschijnlijk gewenste) gladstrijken blijft uit. Er ontstaat onzekerheid bij de gecoachte.

Van der Wegen ziet onzekerheid bij de gecoachte als een drijvende kracht, zekerheid geeft geen aanzet tot ontwikkeling. Hoe kan de coach deze aanzet benutten? Belangrijk is het afstemmen van de coach op het ontwikkelperspectief van de ander. Er dient sprake te zijn van een activerende relatie tussen coach en gecoachte, herkenbaar aan: vertrouwen in ontwikkelingsmogelijkheden van de ander, hoge verwachtingen en het vermogen de onzekerheid van de ander te benutten zodat diegene tot ontwikkeling kan komen. Het werken met beelden is volgens Van der Wegen bij uitstek geschikt om het perspectief op te rekken. De coach dient ervoor te zorgen dat er verschillende perspectieven in beeld komen: van de gecoachte, van de organisatie, van de leerlingen / collega's. Dit vergroot en verbreedt het bewustzijn.

Han Jaspers (2009) pleit ook voor het begeleiden van het leerproces van de ander en wel zo dat diegene leert van ervaringen. Zij gebruikt de termen reflectief en onderzoekend leren. De onderzoekende houding betreft de persoon, de praktijk en de professionalisering. Ook zij onderschrijft dat zelfreflectie zelfbevestiging is. Zij ziet het werken met beelden als een goede mogelijkheid om het perspectief te verbreden en zo het bewustzijn te vergroten. Zij gebruikt de term intersubjectiviteit. Verder verbindt Jaspers het oplossingsgericht werken aan de svib. Oplossingsgericht werken legt de focus op kracht en kansen.

Kennedy (2009) benoemt het balanceren van de coach tussen het activeren en het geven van informatie. Essentieel is dat dit doelgericht en afgewogen gebeurt: "At each turn you judge if you need to give information or if you can activate."

Onderzoek

Bij vraag B is het belang van coaching genoemd als het gaat om leren en gedragsverandering. Uit bovenstaande zijn antwoorden te halen op de vraag hoe de coach het leren kan bevorderen. Richtingaanwijzers zijn: het benutten van de onbalans, de onzekerheid van de gecoachte. Deze onzekerheid ontstaat als het bewustzijn wordt vergroot door het kijken naar beelden vanuit meerder perspectieven. Belangrijk is de focus op het ontwikkelperspectief van de ander. Helpend is een oplossingsgerichte benadering die zich kenmerkt door de focus te leggen op de kracht, de kansen die er zijn. Verder dient er een balans te zijn tussen activeren en informeren/ adviseren. In het onderzoek gaat het naast de training om svib-begeleiding, een vorm van coaching die in hoofdstuk 1 is toegelicht. De vraag is of deze vorm van begeleiding inderdaad zo'n belangrijke rol speelt bij de gedragsverandering.

D. Welke elementen uit theorieën over gedragsverandering zijn van belang?

Hierboven hebben we naar gedragsverandering gekeken door de bril van het leren, het leerproces. Bewustwording is genoemd als voorwaarde en hefboom voor verandering, coaching als middel om het leren te begeleiden en te bevorderen. Over gedragsverandering bestaan verschillende theorieën en modellen, veelal gebruikt als onderleggers voor campagnes gericht op gedragsbeïnvloeding. Hieronder worden die elementen uit twee theorieën belicht die interessant zijn voor de onderzoeksvraag. Het gaat om de "Basic change method" van Tiggelaar en het "Attitude Sociale norm Eigen effectiviteit-model" (ASE-model).

Basic change method

Tiggelaar (2010) definieert gedrag als de zwakke schakel tussen plannen en resultaten. Complicerende factor is daarbij dat het overgrote deel van het gedrag van mensen onbewust en ongepland plaatsvindt. Dit sluit aan bij wat hierboven is gezegd over gebrekkige zelfkennis. Rationeel gedrag is makkelijk te beïnvloeden, maar dit vormt maar een klein deel van de dingen die we dagelijks doen.

Tiggelaar gebruikt de “Basic change method” als leidraad om gedragsverandering te bewerkstelligen.

De methode omvat de volgende 3 fasen:

1. Get Real:

Nadruk ligt op bewustwording van wat we kunnen en willen en op het duidelijk formuleren van eigen doelstellingen en gedragsintenties.

2. Make plans

Plannen omvatten de manier waarop mensen gewenste gedragsverandering concreet gaan realiseren. Belangrijk in deze fase is het creëren van krachtige prikkels die het gewenste gedrag stimuleren.

3. Take action

Het nieuwe gedrag wordt geoefend en in de praktijk toegepast. Meten van gedrag is belangrijk in deze fase.

Onderzoek

Tiggelaar legt met fase 1 de nadruk op bewustwording van begin- en eindpunt van de verandering en op het formuleren van doel en concretiseren van bijbehorend gedrag. In het onderzoek komen deze elementen terug. De vakcoaches stellen een leervraag bij de start van de training, deze vraag komt terug in het svib-traject. In het svib-traject is het concrete gedrag van de vakcoach onderzoeksobject. De krachtige prikkels uit punt 2 worden in het onderzoek gevormd door samenhangende prikkels: een training gecombineerd met een svib-traject. Tot slot het oefenen. In het onderzoek gebeurt dit op twee manieren, tijdens de training in oefensituaties, via de beelden in “het echt”. Na elk coachingsgesprek worden gedragsvoornemens geformuleerd die vervolgens in de praktijk geprobeerd worden, er volgt een filmopname en een gesprek waarin het voorgenomen en vertoonde gedrag onderzocht worden. In hoofdstuk 4 en 5 zullen we zien in hoeverre de ervaringen stroken met de theorie.

Attitude Sociale norm Eigen effectiviteit-model

In het ASE-model (zie bijlage 1) wordt uitdrukkelijk gesteld dat om tot gedragsverandering te komen, mensen eerst de intentie moeten hebben om hun gedrag te veranderen. Daarbij geeft het ASE-model de volgende drie factoren aan die de intentie en de relatie met het uiteindelijke gedrag beïnvloeden.

1. de attitude (A)
2. sociale invloed, sociale norm (S)
3. eigen effectiviteitverwachting (E)

Nummer één en drie worden in het kader van de onderzoeksvraag nader toegelicht.

Attitude

Kort gezegd is de attitude de houding die iemand heeft ten opzichte van een bepaald gedrag. De attitude wordt gevormd door: de kennis, opvattingen / overtuigingen en gedachten die iemand heeft over het gedrag en de mate waarin deze kennis, opvattingen en gedachten belangrijk voor deze persoon zijn. Naarmate de persoon meer voordelen ervaart ten aanzien van het gedrag en deze voordelen belangrijker vindt, zal de attitude positiever zijn en zal de intentie om het gedrag te vertonen sterker worden.

Een recente studie naar praktijkkennis en de relatie met gedrag van Simone E. Kooij (2009) toont aan dat overtuigingen meer invloed op gedrag hebben dan objectieve kennis. Zij concludeert op p.4 dat “de persoonlijke overtuigingen van een docent fungeren als een filter

voor nieuwe kennis en ideeën van buitenaf waardoor nieuwe kennis wordt vertaald zodat het past in de overtuigingen”.

Eigen effectiviteitsverwachting

Hieronder wordt de inschatting verstaan van de persoon ten aanzien van zijn of haar mogelijkheden om tot gedragsverandering te komen. Het gaat hier voornamelijk om de persoonlijke beleving van de eigen vaardigheden om bepaalde gedragingen te kunnen uitvoeren. Hierboven hebben we gezien dat er discrepanties (kunnen) bestaan tussen de persoonlijke beleving van het gedrag en het vertoonde gedrag.

De eigen effectiviteit heeft volgens het ASE-model invloed op het gedrag van mensen. Er is relatie tussen intentie en gedrag: wanneer iemand een lage eigen effectiviteit heeft, dus de inschatting maakt dat hij of zij het gedrag waarschijnlijk niet zal kunnen uitvoeren, zal de kans erg klein zijn dat deze persoon de eventueel positieve intentie om weet te zetten in daadwerkelijk gedrag. Andersom gaat dit ook op: wanneer iemand inschat dat de kans groot is dat hij of zij bepaald gedrag kan vertonen, is de kans groot dat de intentie wordt omgezet in gedrag.

Onderzoek

Verschillende elementen uit het ASE-model komen terug in het onderzoek: in de vragenlijst wordt de attitude belicht door vragen naar kennis, overtuigingen, inschatting vertoonde en gewenste gedrag. Het is de vraag of en hoeverre de combinatie van training en svib de eigen effectiviteit positief beïnvloedt. Vervolgens of dit dan weer van invloed is op het omzetten van de intentie in gewenst gedrag.

E. Wat levert een groepstraining op?

Uit bovenstaande theorieën wordt duidelijk dat gedragsverandering niet eenvoudig is, dat het niet zomaar ontstaat, dat er sprake is van weerbarstigheid. De rol van coaching en coaching met beelden is herhaaldelijk naar voren gekomen. In de onderzoeksvraag gaat het om een groepstraining gecombineerd met een individueel svib-traject. Wat kunnen we vanuit theoretisch standpunt zeggen over het effect van de groepstraining op de gedragsverandering?

Groepstraining en gedragsverandering

De opleiding / training kunnen we definiëren als een formele, georganiseerde, vrij klassieke vorm van organiseren van het leren. Ruijters (2006) geeft aan hoe dit leren in een negatief daglicht is gezet vanuit de rendementsgedachte: “Immers wat zie je ervan terug in de praktijk?” (p. 120). Ze geeft aan dat de training herhaaldelijk wordt ingezet om verandering in de praktijk te bewerkstelligen en vanuit die gedachte wordt er van alles ondernomen om het “transferprobleem” te verkleinen.

Transfer

Kruiswijk (2007) heeft een onderzoek gedaan naar transfer, ze haalt Bergenhenegouwen et al (2003) aan, zij komen tot een schatting van slechts 10% van de gewenste wijzigingen in het werkgedrag na een training. Zij benadrukken dat juist de werkplek cruciaal is, de werkplek moet als leerplek fungeren. Om dit te bereiken is naast training coaching nodig, essentieel is samenhang tussen de elementen: training, werkplek en coaching.

Murre (2010, p. 47) brengt de begrippen context en transfer in verband: “Iets wat in een bepaalde context geleerd is, zal in een andere context soms minder goed worden herinnerd. Dit geldt waarschijnlijk ook voor nieuw geleerde vaardigheden, die nog niet geautomatiseerd zijn.”

Groepstraining als onderzoek

Ruijters (2006) benadert het opleiden / trainen vanuit een ander perspectief dan het genoemde rendementsperspectief. Ze stelt dat het trainen wellicht iets anders oplevert dan hetgeen waar het voor wordt ingezet. Wat levert de training op in de ogen van Ruijters? Ze kijkt naar opleiden / trainen als zijnde een vorm van onderzoek en ze stelt dat ze zo de opleiding / training terug in zijn kracht plaatst. "Na een opleiding zijn nieuwe kennis, vaardigheden, competenties niet in de praktijk ingebed, maar van dichtbij bekeken onderzocht en geïntegreerd in de eigen boekenkast" (p. 120).

Onderzoek

In het onderzoek wordt gepoogd inzicht te krijgen in wat de training oplevert, wat de coaching oplevert en wat de combinatie van de training met svib oplevert. Het is de vraag of de uitkomsten stroken met wat hier wordt benoemd als de kracht van de training, namelijk het uitbreiden van het repertoire.

Tot slot

Bovenstaand hoofdstuk geeft vanuit verschillende theorieën antwoorden op vraag A tot en met E. Deze antwoorden zijn richtinggevend voor de onderzoeksvraag en voor de inrichting van het onderzoek. Deze inrichting wordt beschreven in het volgende hoofdstuk, hoofdstuk 3. Daarnaast is het interessant om de antwoorden naast de data te leggen die in hoofdstuk 4 beschreven gaan worden. In hoofdstuk 5 zal de onderzoeksvraag beantwoord worden, uit de conclusies zal blijken hoe de theorie uit hoofdstuk 2 zich verhoudt tot de praktijkervaringen opgedaan in het onderzoek.

Hoofdstuk 3 Onderzoeksmethodologie

In dit hoofdstuk beschrijf ik welke data ik ga verzamelen, hoe ik dat ga doen en ik motiveer de keuzes. Bij de motivatie leg ik telkens de relatie naar de onderzoeksvraag. Het instrument dat ik gebruik bij de dataverzameling voeg ik toe als bijlage.

Kwalitatief praktijkonderzoek

De aanleiding, de verlegenheidsituatie is een praktijksituatie. Dit onderzoek omvat het onderzoeken van deze praktijksituatie, namelijk de vraag wat de optimale interventies zijn om de ontwikkeling van de begeleidingsvaardigheden van de vakcoaches te bevorderen. Er wordt theorie bestudeerd en gepresenteerd die gaat over leren, over gedrag en gedragsverandering. Vanuit deze theorie en vanuit de praktijkervaringen is gekozen voor het combineren van 2 interventies. Deze combinatie wordt geanalyseerd, onderzocht om zo te komen tot betekenisgeving, tot het opbouwen van nieuwe kennis over interventies die leiden tot gedragsverandering. Vanwege het concrete karakter is de uitkomst context- tijd- en cultuurgebonden.

Casestudy, meervoudige gevalsstudie

In dit onderzoek is gekozen voor een meervoudige gevalsstudie. Hierboven is de verlegenheidsituatie beschreven. Als mogelijke oplossing voor deze situatie kies ik voor een behandelmethode: een formele training in combinatie met een svib-traject om zo de gedragsverandering te bevorderen.

Ik kies ervoor om bij twee participanten het effect van de interventies te onderzoeken.

Gekozen is voor dit kleine aantal enerzijds omdat de methode erg intensief is, dit vraagt erom om het aantal participanten te beperken. Daarnaast gaat het me erom klein te kijken en in te zoomen. Ik kies niet voor één maar voor twee participanten om de objectiviteit, beter hier te spreken van intersubjectiviteit, te vergroten.

Dataverzameling

1. interview trainer
2. vragenlijst voor de training
3. vragenlijst na de training
4. svib-traject tijdens de training
 - i. Beelden van de gesprekken tussen coach en student
 - ii. Beelden van de svib-begeleiding
5. interview na training en svib-traject

1. Interview trainer

Zie bijlage 2 voor de interviewvragen en bijlage 3 voor de reader die wordt gebruikt bij de training.

Ik voer een interview uit met de trainer van de training: "Basiscursus begeleidingsvaardigheden Module 2".

Ik heb gekozen voor een interview met de trainer omdat hij voor het onderzoek een belangrijke bron is. Het gaat in het onderzoek om een combinatie van een training en een svib-traject. Met dit interview wordt de training onder de loep genomen. Het gaat in de onderzoeksvraag om gedragsverandering. Van belang is om welk gedrag het gaat op de training en wat het gewenste gedrag is, met deze informatie hoop ik de richting van de gedragsverandering helder te krijgen. Verder is van belang welke overtuigingen een rol spelen, welke kennis wordt aangeboden, welke vaardigheden geoefend gaan worden. Ik heb deze data nodig voor de vragenlijst die ik tot stand breng, zie hieronder punt 2 en 3. Verder verschaffen deze data mij hopelijk informatie over wat ik op de beelden ga zien aan (nieuw)

gedrag. Tot slot is het voor het beantwoorden van de onderzoeksvraag van belang te weten hoe de trainer probeert de gedragsverandering te bevorderen.

Ik heb gekozen voor de vorm interview omdat het slechts één persoon betreft, dus praktisch gezien is dit geen probleem. Daarnaast geeft het interview me de mogelijkheid door te vragen als ik dat gewenst acht. De interviewvorm geeft de trainer optimaal de kans om zijn ideeën en standpunten te verduidelijken. Ook voor hem acht ik dit van belang, het is ten slotte zijn training die deel uitmaakt van het onderzoek. Door regelmatig samen te vatten, conclusies “terug te geven” waarborg ik de betrouwbaarheid van de gegevens.

Dit interview wordt afgenomen bij de start van het onderzoek omdat, zoals gezegd, de gegevens de basis zijn voor het verdere onderzoek.

2. en 3. Vragenlijst deelnemers voor en na de training

Zie bijlage 4 en 5 voor de vragenlijsten. Beide lijsten worden individueel, schriftelijk ingevuld, respectievelijk voor de start van de training en na afloop van de laatste trainingsbijeenkomst.

Ik heb gekozen voor een vragenlijst die behoorlijk uitgebreid is. Zoals gezegd, het gaat om een combinatie van een training en een svib-begeleiding. Om het effect van de combinatie te onderzoeken, wil ik eerst een analyse maken van de verschillende onderdelen. Dit is niet makkelijk te isoleren, ik doe hiertoe wel een poging.

In de vragenlijst voorafgaand aan en na afloop van de training, stel ik vragen op gebied van:

- overtuigingen / houding
- kennis
- inschatting eigen vaardigheden
- elementen die gedragsverandering beïnvloeden

Hierboven heb ik onder 1 aangegeven hoe ik de data vanuit het interview met de trainer gebruik voor het samenstellen van de vragenlijst. Zie voor deze data hoofdstuk 4 onderdeel 1. Bij het samenstellen van de vragenlijst heb ik me ook laten leiden door de theorie van hoofdstuk 2. In dit hoofdstuk heb ik de visie van Ruijters (2006) onderschreven. Zij stelt dat na een training kennis, vaardigheden en competenties van dichtbij zijn bekeken en onderzocht. Voor de vraag over inschatting eigen vaardigheden verwijs ik naar het ASE-model dat ik aanhaal in hoofdstuk 2. Volgens de theorie die ten grondslag ligt aan dit model, werkt verhoging van de inschatting van eigen effectiviteit stimulerend op de gedragsverandering.

Ik wil graag zien wat er als gevolg van de training veranderd is. Daarom kies ik twee keer voor dezelfde vragen, een keer voorafgaand aan de training, een keer achteraf.

Zo hoop ik te zien wat er veranderd is op de verschillende gebieden. Mensen beantwoorden dus dezelfde vragen. Alleen bij onderdeel C en D heb ik het iets veranderd. Voor de training laat ik vaardigheden aankruisen. Deze vaardigheden komen uit de reader die gebruikt wordt bij de training (zie bijlage 3). Na de training laat ik de mensen zelf formuleren wat ze zich eigen hebben gemaakt. Ik hoop dat ik zo dichterbij kom bij wat de vakcoaches daadwerkelijk zelf benoemen als gedragsverandering.

Ik werk met vaste vragenlijsten omdat ik de eventuele veranderingen zo meetbaar mogelijk wil maken. Als de mensen de tweede lijst invullen, mogen ze de eerste lijst erbij hebben om te refereren aan hun antwoorden. Ik maak een voorblad bij de vragenlijst waarin ik toelicht met welk doel ik deze vragen stel. Ik noteer op het voorblad ook de onderzoeksvraag. Dit om zo transparant mogelijk te zijn over het kader van waaruit de vragenlijsten komen.

4. SVIB-Traject tijdens de training

In hoofdstuk 2 is het belang van coachen en het werken met beelden onderbouwd. Hier volgt de motivatie voor de keuze van de interventie SVIB-begeleiding

Waarom SVIB?

Het gaat om gedragsverandering. SVIB is per definitie handelingsgericht. Via de beelden staat het werk centraal. Door oplossingsgericht, op kracht te coachen kan de effectiviteitsverwachting positief beïnvloed worden.

Waarom in combinatie met een training?

Zoals in hoofdstuk 2 is betoogd, kun je een training zien als een vorm van onderzoek waarbij nieuwe kennis, vaardigheden, competenties van dichtbij worden onderzocht en getoetst in contact met andere deelnemers. Het gaat om het uitbreiden van de gereedschapskist. In het svib-traject kan de finetuning plaatsvinden, wanneer gebruik je welk gereedschap?

Waarom SVIB tijdens het trainingstraject?

Dit om de combinatie van de twee interventies optimaal te benutten. Wat op de ene plek wordt geleerd / ervaren, kan op de ander plek worden toegepast / aangescherpt.

In bijlage 6 is het stappenplan te zien, hierin staat de combinatie van training en SVIB beschreven.

Welke data levert het svib-traject op?

A. Beelden van gesprekken tussen coach en student

Eerst beschrijf ik hoe de beelden een functie hebben in de interventie:

Er worden drie gesprekken van de vakcoach met de student gefilmd. Deze beelden worden gebruikt voor de drie reflectiegesprekken tussen de svib-begeleider en de vakcoach. Aan de hand van de leervraag van de vakcoach worden de beelden besproken. Aangesloten wordt bij de leervraag die op de training is geformuleerd. Dit om de verbinding tussen beide interventies te bewerkstelligen. De vakcoach bepaalt samen met de coach wanneer er gefilmd mag worden. Verder bepalen ze samen welke fragmenten besproken gaan worden. De vakcoach vraagt toestemming voor het maken van opnames aan de student. Afsproken wordt dat de beelden alleen gebruikt worden voor de reflectiegesprekken.

Dan de functie van de beelden voor de dataverzameling: mogelijk is op de beelden te zien of en op welke manier er bij de docent gedragsverandering optreedt. Dit kan zijn door toepassing van elementen uit de training, het kan ook zijn dat er veranderingen optreden als gevolg van de svib-begeleiding.

B. Beelden van de reflectiegesprekken

Ook nu volgt eerst de beschrijving van hoe de beelden een functie hebben in de interventie. Er worden drie reflectiegesprekken tussen vakcoach en svib-begeleider gefilmd. Deze opnames komen tot stand na toestemming van de vakcoach. Beloofd wordt dat de beelden alleen bekeken worden door de coach zelf, en op intervisiemomenten. De svib-begeleider gebruikt deze beelden om zicht te krijgen op wat en hoe er is geleerd, hoe effectief de interventies van de svib-begeleider zijn geweest en om elk nieuwe reflectiegesprek voor te bereiden.

Vervolgens de functie van deze beelden voor de dataverzameling: de waarde van de beelden van A (gesprekken vakcoach student) zit vooral in het zichtbaar maken van het

gedrag en de veranderingen in het gedrag van de vakcoach. Uit de beelden van de reflectiegesprekken tussen svib-begeleider en vakcoach kan afgeleid worden hoe de gedragsverandering tot stand is gekomen, wat de vakcoach heeft toegepast vanuit de training en wat vanuit de svib-begeleiding. Ook kan mogelijk afgeleid worden wat de svib-begeleider heeft gedaan om de gedragsverandering te bevorderen.

5. Interview na de training en svib-traject

Zie bijlage 7 voor de interviewvragen. Het interview vindt plaats tussen onderzoeker en docent na afloop van:

- De training
- Het svib-traject
- Invullen van de vragenlijst voor na de training.

Er is gekozen voor een interview omdat hier doorgevraagd moet kunnen worden. De interviewer geeft telkens duidelijk aan wat de kapstok is van de vragen. De effecten van de training zijn schriftelijk gevraagd. Al eerder genoemd is dat dit is gedaan om de meetbaarheid te vergroten. Ook hoop ik zo te bereiken dat er door de docenten onderscheid gemaakt wordt: de papieren vragen gaan alleen over de training. In het interview gaat het om het effect van de svib-begeleiding en om het effect van de combinatie van training en SVIB op de gedragsverandering. Bij dit gesprek kunnen de beelden van docent en student dienen als illustratiemateriaal. Ik wil met het interview ook recht doen aan de betrokkenheid en de know how van de docenten. Zij hebben een intensief combinatietraject achter de rug en zij zijn ervaringsdeskundig. Om die reden vraag ik ook hun advies en ik vraag wat hun antwoord is op de onderzoeksvraag.

Hoofdstuk 4 Dataverzameling, analyse & interpretatie

In hoofdstuk 3 heb ik gepresenteerd op welke manieren ik mijn data verzamel. In dit hoofdstuk presenteer ik wat de data hebben opgeleverd. Ik start met het weergeven van de data, daarna geef ik de essenties weer.

Dataverzameling

1. interview trainer
2. vragenlijst voor de training
3. vragenlijst na de training
4. svib-traject tijdens de training
 - a. beelden van de gesprekken tussen coach en student
 - b. beelden van de svib-begeleiding
5. interview na training en svib-traject

1. Interview trainer

In bijlage 8 is het schriftelijk uitgewerkte interview te lezen.

Presentatie data interview:

In hoofdstuk 3 is beschreven wat deze dataverzameling beoogt. De daar genoemde elementen komen hier terug, gecompleteerd met de uitkomsten. Ik probeer de gegevens zo beknopt mogelijk te houden. Voor verdere informatie en uitleg van bepaalde begrippen, bijvoorbeeld over de kennis in de training, verwijs ik naar bijlagen 2 en 3.

Om welk (gewenst) gedrag gaat het?

Het coachingsgedrag van de vakcoach ten opzichte van de student.

De coach begeleidt vanuit de "luie hangmatpositie" en zet de ander aan het werk door het stellen van open, onderzoekende, reflectieve vragen

De gewenste gedragsverandering gaat van compenseren en adviseren naar activeren.

Welke overtuigingen wil de trainer overbrengen?

- De groei ligt bij gecoachte, luie coach zet de ander aan het werk door te vragen
- Leren doet soms pijn, haalt je uit je comfortzone

Om welke kennis gaat het?

- Fasen van een begeleidingsgesprek
- Formuleren van vormvoorwaarden voor een doel
- Model logische niveaus van Dilts
- Kernkwadranten, kernkwaliteiten
- Schaalvraag
- Feedbackregels
- herkaderen

Welke vaardigheden worden geoefend?

- Kernreflectie kunnen toepassen
- Vanuit meerdere lagen (Dilts) vragen kunnen stellen
- Gerichtte interventies kunnen kiezen vanuit begeleidingsdoel
- Efficiënt feedback kunnen geven aan de student
- Vragen kunnen stellen vanuit 1^e, 2^e, 3^e positie

Hoe probeert de trainer de trainer de gedragsverandering te bevorderen?

- Deelnemer eigen doelen te laten formuleren
- Ervaringen op laten doen vanuit motto, eerst proberen dan beoordelen
- Model staan trainer
- Ontspannen sfeer door te relativeren met humor, te werken vanuit motto “fouten maken mag”
- Oefenen met ingebrachte werksituatie

Interpretatie

De bovenstaande data heb ik gebruikt voor het samenstellen van de vragenlijst. Zie onderdeel 2 en 3. Verder leveren de data me informatie over wat ik op de beelden mogelijk te zien krijg aan geoefende vaardigheden. Tot slot krijg ik informatie over hoe ik de svib zo kan vormgeven dat deze aanvullend is op de training. In de training wordt gestart met een eigen leervraag. In de svib kan ik hiermee starten om zo de verbinding tussen beide interventies (training en svib) te maken. In de training worden instrumenten aangeboden en hiermee wordt geoefend. De gereedschapskist wordt gevuld. Vertrekpunt is leervraag naast dat wat wordt aangeboden. Door in de begeleiding het gedrag van de vakcoach als vertrekpunt te nemen, kan ik mogelijk het bewustzijn vergroten en het perspectief verbreden. In hoofdstuk 2 is beschreven welke rol dit speelt bij het komen tot gedragsverandering. Mogelijk ontstaat er dan “finetuning” in die zin dat de vakcoach naast de uitbreiding van de gereedschapskist leert wanneer welk gereedschap ingezet kan worden.

2. en 3. De vragenlijst voor en na de training

In bijlage 9 en 10 zijn de ingevulde vragenlijsten te vinden van 2 vakcoaches. Deze vragenlijsten zijn voorafgaand aan de training schriftelijk ingevuld. In bijlage 11 zijn de verzamelde antwoorden te vinden van de twee vakcoaches op de vragen gesteld na afloop van de training. Onderdeel A en B van de lijsten neem ik niet mee in mijn onderzoek. Aanvankelijk heb ik deze vragen gesteld vanuit de theorie van Carol Dweck over fixed en groth mindset. Dit bleek gaandeweg te ver van mijn onderzoeksvraag af te staan. Onderdeel G en H laat ik bij dit onderdeel ook buiten beschouwing omdat de vragen niet alleen het effect van de training beogen.

Presentatie data vragenlijsten

- A. inschatting eigen gedrag t.o.v gewenst gedrag (C en D vragenlijst)
- B. Verandering in overtuigingen over begeleidingsgedrag (E vragenlijst)
- C. Veranderingen in kennis van in de training behandelde theorieën / instrumenten (F vragenlijst)

A. Inschatting eigen gedrag t.o.v. gewenst gedrag

Presentatie

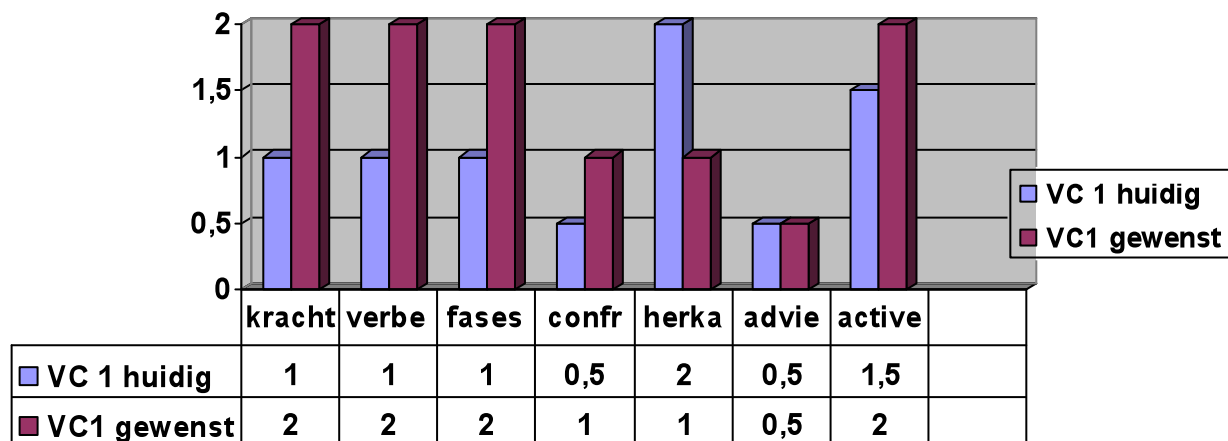
In de tabellen is van vakcoach 1 (vc1) en vakcoach 2 (vc2) te zien hoe per item het huidige gedrag is ingeschat en in hoeverre de vakcoaches dit gedrag willen en kunnen veranderen. Dit laatste: willen en kunnen is gelabeld met “gewenst gedrag”. Op het punt inschatting gedrag / gewenst gedrag verschillen de vragenlijsten helaas van elkaar. Dit is een slordigheid die te laat is ontdekt. Gevolg is dat de data op dit punt afzonderlijk worden gepresenteerd in grafiek 1 en grafiek 2.

In bijlage 9 en 10 zijn de volledige items te zien die in de tabel kort zijn weergegeven.

Presentatie grafiek 1

Er zijn 15 items gemeten. Er is gemeten in een driepuntsschaal met de begrippen: nooit (0), regelmatig (1), vaak (2). De vakcoach kon per item ook een halve stap aangeven door een kruisje op de lijn te zetten.

Grafiek 1



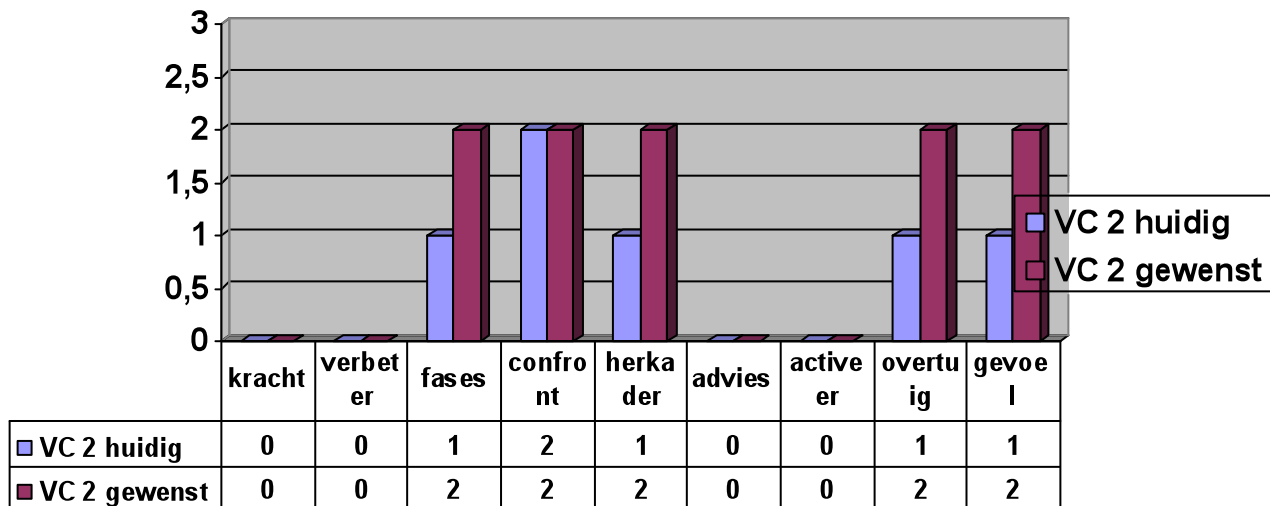
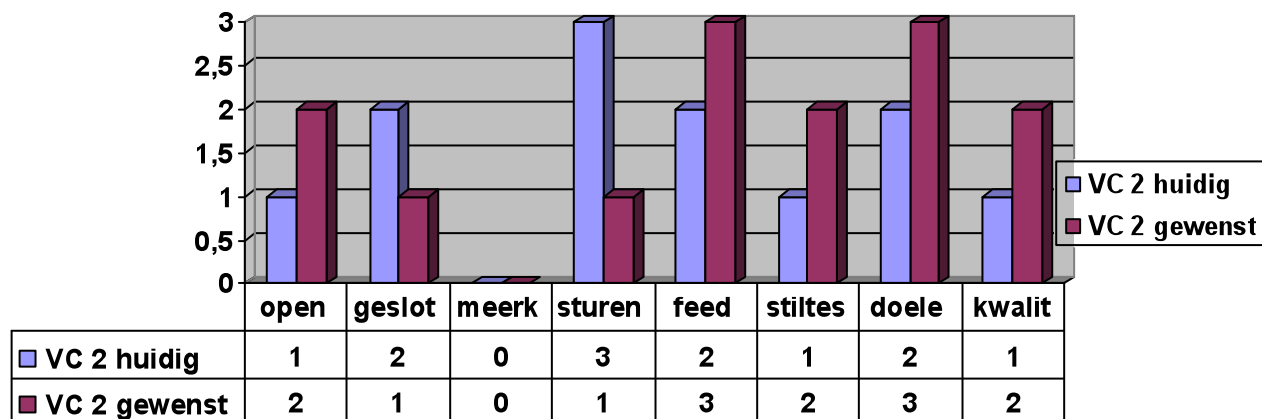
Essenties

De gewenste gedragsverandering is telkens ½ stap of 1 stap per item. Op 11 van de 15 onderdelen geeft vc1 aan te willen en kunnen veranderen. Het gaat 9 keer om een hele stap en 2 keer om een halve. Totaal gaat het om 10 stappen.

Presentatie grafiek 2

Er zijn 13 items gemeten. Op 9 items komt de lijst overeen met die van vc1. Op 4 items niet: kracht, verbeter, advies, activeren. Extra is gemeten op de punten: overtuiging en gevoel. Er is gemeten in een vierpuntsschaal met de begrippen: nooit (0), soms (1) regelmatig (2), vaak (3). De vakcoach kon per item ook een halve stap aangeven door een kruisje op de lijn te zetten.

Grafiek 2



Essenties

De gewenste gedragsverandering is telkens 1 of 2 stappen per item. Vanwege de 4 kolommen zijn de stappen iets kleiner dan bij vakcoach 1. Op 11 van de 13 items geeft de vakcoach aan te willen en kunnen verandering. Totaal gaat het om 12 stappen.

Betekenisgeving

Hoewel de items deels verschillen en hoewel met verschillende schalen is gewerkt, is het mogelijk betekenis te geven aan de uitkomsten. Belangrijker dan het inzoomen op items en schalen is de bredere kijk op stappen in gedragsverandering die de vakcoaches denken te kunnen en willen maken. Beide vakcoaches zijn vrij optimistisch over hun wil en hun vermogen om tot gedragsverandering te komen. Op de overgrote meerderheid van de items willen ze een stap maken. Er is een voorzichtigheid te constateren in de grootte van de stappen, het gaat 21 keer om 1 stap, twee keer om een halve stap en 1 keer om 2 stappen.

B. Veranderingen in overtuigingen

Presentatie

Vakcoaches konden uit onderstaande overtuigingen kiezen voor overtuigingen die ze onderschreven. Na de trainingen is dit nog een keer voorgelegd. In onderstaande tabel is te zien wat vakcoach 1 en 2 voor en na de training hebben aangekruist.

Tabel 1 overtuigingen

overtuiging	VC1 voor	VC1 na	VC2 voor	VC2 na
2. Begeleider doet voor hoe 't moet				
3. Je helpt ander door focussen op doel	<u>x</u>	<u>x</u>		
4. Begeleider is er vooral om te adviseren				
5. Begeleider stelt vooral vragen			<u>x</u>	<u>x</u>
6. Begeleider werkt hard aan ontwikkeling ander				
7. Begeleider weet wat goed is voor de ander				
8. Begeleider bevordert vooral bewustwording en verantwoordelijkheid bij de ander	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>	<u>x</u>
9. Begeleider kan beter focussen op oplossing dan op probleem				
10. Als begeleider help je de ander door problemen te analyseren	<u>x</u>	<u>x</u>		<u>x</u>
11. Doel van de ander is leidend			<u>x</u>	<u>x</u>
12. Begeleider laat vooral de ander werken			<u>x</u>	<u>x</u>
13. Begeleider is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de ander	<u>x</u>	<u>x</u>		
14. Gedragsverandering van de ander wordt in hoge mate bepaald door kwaliteit begeleider	<u>x</u>	<u>x</u>		

Essenties/ betekenisgeving

Bij beide vakcoaches is geen noemenswaardige verandering in overtuigen genoemd. Vc2 noemt 1 extra overtuiging na de training. Je zou verwachten dat nummer 12 door beiden gekozen zou zijn na de training, deze refereert aan de genoemde hangmatpositie, zie de data onder punt 1. Alleen Vc2 noemt nr. 12 en deze overtuiging was er al.

Moeilijk een conclusie te trekken uit deze data. Waren de overtuigen zo sterk dat ze niet veranderd zijn? Passen de overtuigingen van de vakcoaches zo bij dat van wat werd gepresenteerd in de training dat er ook geen prikkel was tot verandering? Voor dit laatste zijn wel aanwijzingen want de genoemde overtuigingen van de vakcoaches lijken dicht tegen de verwoorde visie van de trainer, zie de data onder 1. Vraag is of dit een vermeende overeenkomst is. In taal wordt ongeveer hetzelfde gezegd, maar wat zijn de beelden hierbij, welk gedrag wordt hierbij verondersteld, in hoeverre is dit geëxpliciteerd in de training?

In de onderzoeksvraag gaat het om gedragsverandering na een combinatie van interventies. Ingeschat was dat het effect van de training onder andere zichtbaar zou zijn in een verandering op gebied van de overtuigingen. In hoofdstuk 2 staat dat hoe positiever de attitude is, hoe sterker de intentie tot gedragsverandering. Ook wordt gezegd dat overtuigingen fungeren als een filter, dit geeft aan hoe weerbarstig overtuigingen kunnen zijn. Mogelijk zien we dat hier. Tot slot rest de vraag in hoeverre overtuigingen en gedrag een samenhangend geheel vormen. Onder 4 A komen we hierop terug.

C. Veranderingen in kennis

Presentatie

De vragen in onderstaande tabel werden voor en na de training gesteld. Per vraag is bekeken of het antwoord o (onvoldoende), m (matig), v (voldoende) of g (goed) was. Van onvoldoende naar matig is 1 stap en zo verder. In onderstaande tabel is zichtbaar welke vooruitgang in kennis is geboekt.

Tabel 2 kennis

Vraag	VC1 voor o/m/v/g	VC1 na o/m/v/g	VC2 Voor o/m/v/g	VC2 na o/m/v/g
1. Noem fases begeleidingsgesprek	v	v	m	v
2. Noem vormvoorwaarden doel	o	v	m	m
. model niveaus logische communicatie Dilts	o	o	o	m
4. Schets kernkwadrant	o	o	o	v
5. schaalvraag	o	g	o	v
6. feedbackregels	o	m	o	m
7. herkadere	o	o	o	o
Verbetering		6 stappen		7 stappen

Essenties / betekenisgeving

Vakcoach 1 laat een vermeerdering van kennis zien van 6 stappen, vakcoach 2 maakt 7 stappen. Bij beiden zijn de laatste gegeven antwoorden beter maar niet volledig, met uitzondering van vraag 5 bij Vc1.

De vakcoaches deden erg hun best de vragen te beantwoorden er iets van de theorie terug te halen, ze moesten zich bedwingen de reader er niet bij te pakken. De vragen riepen stress en weerstand op. Misschien weerspiegelt dit het belang dat we hechten aan (parate) kennis. Blijkbaar onthouden we lang niet alles en wat we onthouden beklijft kort. Toch hechten we er veel waarde aan. Vraag is hoe belangrijk kennis is voor de gedragsverandering als we merken dat kennis moeizaam beklijft. Dit komt terug bij de data die uit de beelden komen. Er is geen relatie te constateren tussen de (bijna niet veranderde) overtuigingen en de (wel toegenomen) kennis.

4. SVIB-traject tijdens de training

A. Beelden van de gesprekken tussen coach en student

Presentatie

Vc1

De leervraag van de vakcoach was: hoe kan ik een goede balans vinden tussen activeren en adviseren?

Bij vakcoach 1 was gedrag zichtbaar dat in de training aan de orde was geweest en was geoefend. Zie hiervoor de data uit het interview met de trainer uit hoofdstuk 4 onderdeel 1. De vakcoach gebruikt de begrippen kwaliteit en valkuil en stelt hier vragen over.

De vakcoach stelt vragen vanuit de 1^e, 2^e en 3^e positie, voorbeeld: "wat zie je als je door de ogen van de student naar deze situatie kijkt?" De vakcoach stelt veel vragen en vraagt door op antwoorden.

In het schema hieronder staat welke gedragspatronen van de vakcoach als gevolg van de svib-begeleiding duidelijk werden, wat het effect was op de student en wat er in het begeleidingsgedrag veranderd is.

Tabel 3 gedragsverandering vc1

Gedrag vakcoach	Effect student / vakcoach	gedragsverandering
Stellen van veel, korte vragen vanuit eigen koker, met antwoord in eigen hoofd.	Machteloze positie van niet weten, afhankelijk opstellen (zeg jij het maar). Best doen "het goede antwoord" te geven	Soms gewoon een advies geven / feedback geven en niet een omweg maken om via vragen de student iets te laten verwoorden.
Niet altijd goed volgbaar zijn door het maken van eigen, snelle (denk-)stappen	Verwarring bij de student / ongeduld bij de vakcoach ("het is zo makkelijk")	Hardop denken, tussenzinnetjes plaatsen, kapstokken aangeven waardoor de vragen meer richting kregen (we hebben het over de positie in de klas)

Betekenisgeving data vc1

Uit grafiek 1 hierboven kunnen we halen dat vc1 een duidelijke intentie heeft voor het voeren van een gestructureerd gesprek, met veel open vragen en uitgaande van de kracht van de ander. De data uit de vragenlijst geven aan dat ze overtuigd is van het belang van doelgericht begeleiden, analyseren van problemen en dat de begeleider er toe doet. Haar kennis is vooral vergroot op 2 gebieden, stellen van de schaalvraag en formuleren doel. Op de beelden is zichtbaar dat vc1 vooral bij de start van het gesprek structuur aanbrengt. Ze stelde veel vragen, aanvankelijk vergrootten de vragen de kracht bij de student niet altijd, hoewel dat wel haar intentie was. Dit had te maken met het feit dat vragen regelmatig uit eigen koker kwamen en met het feit dat de vakcoach niet altijd goed volgbaar was. Ze maakte soms denkstappen die ze niet verwoordde, zodat de student het spoor kwijtraakte. Het belang dat ze hechtte aan het doelgericht begeleiden kwam aanvankelijk niet zo uit de verf, ze vroeg meer op overtuigingen (moeten) dan op doel (willen). We zien hier hoe er een discrepantie kan bestaan tussen overtuiging en vertoond gedrag. De bewustwording van het niet gevolgd worden, zette een gedragsverandering in. Op gebied van kennis zien we dat er geen automatische pendelbeweging is tussen de context van het leren (training) en de werkcontext. De vakcoach heeft de schaalvraag leren kennen, maar gebruikt deze niet in de begeleiding. Het kan ook andersom: de vakcoach werkt met de begrippen kwaliteiten en valkuil, maar uit de theorievraag bleek dat ze het model van de kernkwadranten niet helemaal kon tekenen.

Presentatie gegevens vc2

De leervraag van de vakcoach was het vinden van de balans tussen de ander zelf laten nadenken en adviseren.

Bij vakcoach 2 was het volgende gedrag zichtbaar dat in de training aan de orde was geweest en was geoefend.: het stellen van veel vragen. Vc 2 had als feedback gekregen dat ze goede vragen stelde, maar dat ze te veel woorden gebruikte en door allerlei deelvragen het effect van haar eerste vraag weghaalde. Ze was daar alert op en zichtbaar was dat ze zichzelf een aantal keer corrigeerde en stopte met nog meer vragen te stellen.

In het schema hieronder staat welke gedragspatronen van de vakcoach vanuit de svib-begeleiding duidelijk werden, wat het effect was op de student en wat er in het begeleidingsgedrag veranderd is.

Tabel 4 gedragsverandering vc 2

Gedrag vakcoach	Effect student / vakcoach	gedragsverandering
Stellen van open, brede vragen	Verdwalen in zijn eigen antwoorden, verhalen / Vakcoach non-verbaal ongeduldig	Vakcoach: Leggen van een focus, gericht en klein vragen, afsluiten van de beurt, essenties (laten) benoemen, samenvatten. "Strik leggen" om wat is bereikt..
Vragen naar antwoorden die in eigen hoofd zitten	Zijn best doen om "het goede antwoord" te geven. Besproken gedrag niet ten uitvoer brengen / niet goed volgen van de student	In geval van eigen antwoorden adviseren, waar mogelijk en gewenst de student eigen antwoorden laten formuleren. Ingaan op wat de student noemt, volgen van de student.

Betekenisgeving data vc 2

Uit grafiek 1 hierboven kunnen we halen dat vc2 een duidelijke intentie heeft voor het voeren van een gestructureerd gesprek, met open vragen ook op gevoel en overtuiging. Ook is er de intentie om minder sturend te begeleiden. De data uit de vragenlijst geven aan dat ze overtuigd is van het belang van het aan het werk zetten van de ander, het op gang brengen van bewustwording en verantwoordelijkheid bij de ander. Haar kennis is vergroot op 5 gebieden.

In het gedrag zien we aanvankelijk weinig structuur in het gesprek, dit verandert gaandeweg. Verder stelde ze veel vragen, maar ze vergrootte het bewustzijn van de student niet echt. Ze stelde vragen waar ze zelf een antwoord op had en dit wilde ze van de student horen. Ze ontdekte dit door het feit dat de student niet het gedrag ging vertonen dat ze had verwacht na een gesprek. Door deze bewustwording veranderde haar gedrag snel. Aanvankelijk maakte ze een overcorrectie vanuit de eye-opener dat ze naar haar eigen antwoorden vroeg. Ze stelde helemaal geen vragen meer, maar ging adviseren. Toen ze het effect hiervan zag op de student, kon ze de balans maken vanuit de zin: laat ontdekken wat kan, vertel wat moet. De vergroting van haar kennis werd zichtbaar op 2 gebieden, stellen van de schaalvraag en structureren van het gesprek. In de begeleiding stelt ze ook af en toe de schaalvraag. Ook hier zien we geen automatische pendelbeweging tussen de context van het leren en de werkcontext. De vakcoach was verrast toen ze zich de schaalvraag zag stellen en realiseerde zich achteraf dat deze op de training aan de orde was geweest.

Verbinding met onderzoeksvraag

Bij beide vakcoaches zien we discrepantie op gebied van overtuigingen, gewenst gedrag en vertoond gedrag. We zien patronen (zie tabellen) die niet stroken met het veronderstelde of

gewenste gedrag en met overtuigingen van de vakcoaches. We zien ook flinke gedragsverandering als gevolg van de bewustwording van het effect van eigen gedrag op de student. In hoofdstuk 5 komen we hierop terug.

B. Beelden van de svib-begeleiding

Presentatie

Hierboven is al geschetst tot welke gedragsverandering de vakcoaches zijn gekomen. Wat zien we op de beelden aan stimulerend en of belemmerend gedrag van de svib-begeleider? In de tabel hieronder wordt het actie- reactiepatroon tussen svib-begeleider en vakcoach geschetst.

Tabel 5 begeleidersgedrag

Gedrag svib-begeleider	Reactie vakcoach
Spiegelen van het gedrag, vragen naar eigen oplossingen, niet goed volgen	Weerstand, discussie, ja maar...
Afstemmen en volgen vanuit de leervraag	Ontspanning, herkenning, volgend gedrag, eye-openers benoemend, bewustwording
Focus op kracht, momenten dat gewenste gedrag in beeld is	Ontspanning, flow, humor, lachen
Onderzoekend vragen	Onderzoekende blik, focus op actie reactiepatroon
Stimuleren van mondeling en schriftelijk formuleren van leerpunten, nieuwe actiepunten	Focus, goed voorbereide fragmenten die passen bij de leervraag, snelle gedragsverandering
Gebruik van metaforen (pak het in en doe er een stik om)	Vakcoaches nemen de metaforen over en labelen zo hun gedragsverandering (pas op, daar komt de strik en de student legt hem!)

Betekenisgeving

De vakcoaches bereidden zich goed voor met behulp van de beelden. Ze hadden zelf al behoorlijk geanalyseerd en oplossingen bedacht. Toch is de meerwaarde van de svib-begeleider zichtbaar. De meerwaarde zit in het stimuleren van de ontwikkeling, de gedragsverandering door:

- Verbindingen te leggen tussen opgedane kennis en ervaring uit de training, overtuigingen en daadwerkelijke vertoonde gedrag op de beelden
- Te helpen de gedrag patronen te herkennen en te onderzoeken op effectiviteit door interactie tussen vakcoach en student tot onderzoek te maken
- Voorbeeldgedrag te vertonen in de begeleiding

5. interview na training en svib-traject

In bijlage 12 is het uitgewerkte interview te vinden met antwoorden van beide vakcoaches. Hier volgt een overzicht van: essenties uit svib-traject, essenties uit combinatie, antwoord onderzoeksvraag.

Presentatie essenties svib-traject

Wat leverde de svib-begeleiding op met oog op gedragsverandering bij de vakcoaches?

Tabel 6 effect svib op vakcoaches

Bewustwording van	• belang van focus op het doel • feit dat je als begeleider veel invloed hebt • feit dat ik niet volgbaar ben • feit dat ik de student niet volg • belang reactie student • feit dat ik wel "mag" adviseren als ik dat wil • feit dat ik de hangmat uit de training soms op verkeerde momenten inzette
Bereikt	• Kan bewuster leiden • Heb meer regie • Heb meer lef / zelfvertrouwen om gesprekken te voeren • Ben meer volgbaar geworden • Ben doelgerichter • Breng meer structuur aan in gesprek

Presentatie essenties combinatie

Wat leverde de combinatie van training en svib op aan gedragsverandering?

Tabel 7 effect combinatie training svib-traject

Kosten baten	Het is een flinke investering, intensief traject. Wel de moeite waard door het grote rendement: bewustwording, toepassing, genieten van zichtbare vooruitgang, langere beklijving dan alleen training
meerwaarde	Verbindende element van de leervraag die in beide situaties gelijk was en feit dat het tegelijkertijd liep. Wat je leerde in de cursus kon je direct toepassen in de praktijk, het stimuleerde enorm dat je zag dat het werkte Het was de kracht van beide. Kunnen toepassen uit de training, gestimuleerd worden doordat het werkt, bewustwording van hoe je het in het echt doet. Het blijft je beter bij.

Presentatie antwoorden onderzoeksvraag en aanbevelingen

Wordt hier kort verwoord, meeste zit al in tabel 7. Je leerde begrippen in de training en kon deze direct toepassen in het werk, dit motiveerde. Door coaching ontstond vergroting van de bewustwording van het eigen gedrag en het effect hiervan op de ander. De leervraag was in beide situaties hetzelfde, dit werkte verbindend. Effect van gecombineerde interventies werkt versterkend op de gedragsverandering. Het kan nog effectiever door het werken met beelden in intervisievorm te doen.

Betekenisgeving

Er speelt een aantal werkende bestanddelen die steeds terugkomen: uitbreiding repertoire en oefenen, direct kunnen toepassen in de gesprekken, de bewustwording door de beelden van eigen gedrag en effect hiervan op de ander, het krachtige element van de svib-begeleiding, de prikkel die ontstaat door de focus op het perspectief van de student. In het volgende hoofdstuk worden deze gegevens verbonden met de theorie.

Hoofdstuk 5 Evaluatie, interpretatie, conclusies en aanbevelingen

Inleiding

Voorafgaand aan dit hoofdstuk is de onderzoeksvraag geschetst en van alle kanten bekeken. Er is een theoretische onderbouwing geweest en er zijn data verzameld. Nu volgt het trekken van conclusies en de beantwoording van de onderzoeksvraag. Ook worden er aanbevelingen gedaan voor de praktijk.

De onderzoeksvraag

Wat levert een groepstraining gecombineerd met een individueel svib-traject op aan gedragsverandering op het gebied van coachende vaardigheden bij twee docenten die een student begeleiden?

Uitkomsten

Als effect van de training zie je dat de kennis is vergroot (hst 4, tabel 2). Er is echter geen één op één relatie met de toepassing in de praktijk. Soms zie je een toepassing terwijl de theoretische kennis niet helemaal aanwezig is, soms is de kennis wel aanwezig maar zie je deze niet toegepast worden. Opmerkelijk is het grote belang dat wordt gehecht aan kennis, weerspiegeld in het gedrag van de vakcoaches die erg hun best deden de kennis “op te halen”. Een interessant terrein voor vervolgonderzoek. Welke rol spelen de theoretische kennis toe en welke rol speelt kennis? Voor dit onderzoek kunnen we zeggen dat wordt bevestigd wat in hoofdstuk 2 is gezegd over transfer en context: wat in de ene context is geleerd, zal in de andere context minder goed worden herinnerd. De svib-begeleider kan stimuleren tot het verbinden van de contexten.

Daarnaast zie je dat er als gevolg van de training weinig is verschoven op het gebied van de overtuigingen (hst. 4 tabel 1). In hoofdstuk 4 is bij de dataverwerking aangekondigd dat hierop wordt teruggekomen in dit hoofdstuk. Genoemd is de discrepantie tussen de overtuigingen en het vertoonde gedrag. Dit kunnen we verklaren met wat in het theoriehoofdstuk (hoofdstuk 2, kopje B) is geschreven over het feit dat mensen zich niet bewust zijn van hun gedrag en van het effect van hun gedrag op de ander. Bijzonder is dat “het volgen van de ander” bij beide vakcoaches een belangrijk item is. In de vragenlijst hebben ze wel overtuigingen aangekruist die het belang van volgen benadrukken. Je ziet hier dat de overtuiging er wel is, misschien ook het idee van erbij passend gedrag, maar uiteindelijk komt de bewustwording dat het gedrag meer sturend en leidend dan volgend is. De gedragsverandering zit bij beide vakcoaches op dit terrein. Uit bovenstaande kunnen we concluderen dat de gedragsverandering zit in het gaan vertonen van het gedrag dat past bij de overtuiging. Voorwaarde voor deze verandering is de bewustwording.

Ook op het terrein van deze bewustwording kunnen we onderschrijven wat in hoofdstuk 2 (kopje B) gezegd is over het belang van coaching om de bewustwording te vergroten. Zoals hierboven gezegd, zat de bewustwording van beide vakcoaches vooral op het volgen en volgbaar zijn. Soms vanuit de focus op eigen begeleidergedrag, soms vanuit de focus op de reactie van de student. De svib-begeleider speelde een rol bij de bewustwording: door zelf voorbeeld te zijn, vooral op gebied van structureren van het gesprek, afstemmen en volgen en door het in beeld brengen van het perspectief van de ander, de student (hst. 4 tabel 5 begeleidergedrag). De verwarring van de student, het onvermogen om te volgen bleken voor de vakcoaches sterke prikkels te zijn om het zelf anders te gaan doen. De svib-begeleider stimuleerde het onderzoeken van het interactiepatroon tussen vakcoach en student.

De vakcoaches werden zich daardoor meer bewust van het feit hoeveel regie ze in het gesprek konden nemen, in hun woorden: “je bent als begeleider veel belangrijker dan ik dacht.” Je ziet dit terug in de woorden: bewuster leiden, meer lef, meer zelfvertrouwen, meer regie (hst 4, tabel 6).

Uit bovenstaande blijkt het grote belang van de nabijheid van de werkcontext, in dit geval het gesprek met de student op de gemaakte beelden. In hoofdstuk 2 benoemt Murre het probleem van een leercontext die apart is van de werkcontext. Manon Ruijters geeft het belang van een vloeiende overgang tussen leren en werken aan. We zien dit belang op verschillende manieren bevestigd: de bewustwording van eigen gedrag; het zien van het interactiepatroon; de verwondering over de mogelijkheden tot het nemen van regie, de motivatie vergroot door het zien van de eigen vooruitgang weerspiegeld in het gedrag van de student.; het kunnen toepassen van wat in de training is opgedaan om het zo te toetsen aan de praktijk. We zien hier hoe de eigen effectiviteit (hoofdstuk 2) positief wordt beïnvloed en hoe stimulerend dat werkt op de gedragsverandering. Door het samenspel van elementen uit de training, de beelden van de werkcontext en de coaching ontstaat een krachtige leeromgeving.

In hoofdstuk 3 is verondersteld dat de training een uitbreiding aan repertoire oplevert, vullen van de gereedschapskist. Het gaat om informatie en vaardigheden die aan een hele groep op hetzelfde moment worden aangeboden. In de svib-begeleiding zou dan de “finetuning” kunnen plaatsvinden. Spreken we in het eerste geval over kunde, dan kunnen we in het tweede geval spreken over de kunst van het begeleiden. Uit de data blijkt dat de finetuning op verschillende manieren plaatsvindt: de aangereikte vaardigheden uit de training worden uitgetoetst en getoetst aan de werkelijkheid. Er vindt zo omzetting plaats van aangereikte informatie naar ervaringskennis. De vakcoaches werden zich bewust hoe ze de vaardigheden inzetten en ze leerden van het effect op de student. Ook leerden de vakcoaches dat er geen standaardmethode bestaat, maar dat het de kunst is op het juiste moment de juiste interventie te doen. Ze ontdekten bijvoorbeeld dat vragen stellen soms heel effectief is, soms even niet, dat je met open en onderzoekende vragen niet altijd bij iedereen het doel bereikt dat je voor ogen had. Eigenlijk impliceert het begrip volgen al de “finetuning”. Bij volgen gaat het immers om het (deels) loslaten van eigen vragen en luisteren en kijken naar de ander, om zo te ontdekken en te ervaren hoe je kunt aansluiten en volgen.

Het volgen en volgbaar zijn als basisvoorwaarde bij begeleiding speelt uiteraard ook op het niveau van de svib-begeleider. Uit hst 4, tabel 5 blijkt hoe snel het patroon van niet volgen wordt gespiegeld en wat het effect is. Er ontstaat weerstand, ja-maar gedrag bij de gecoachte. Op de beelden is heel duidelijk te zien hoe de weerstand bij de vakcoach verdwijnt als sneeuw voor de zon door het feit dat de svib-begeleider gaat volgen in plaats van trekken en sturen.

Beantwoording van de hoofdvraag

Wat levert een groepstraining gecombineerd met een individueel svib-traject op aan gedragsverandering op het gebied van coachende vaardigheden bij twee docenten die een student begeleiden?

Er is een duidelijk positief effect op de gedragsverandering door de combinatie van de twee interventies. Beide vakcoaches beamen dit. Hierboven is al gezegd dat door het samenspel van elementen uit de training, van de beelden en van de coaching een krachtige leeromgeving ontstaat. Dankzij dit onderzoek is zicht gekregen op de werkende bestanddelen uit deze krachtige leeromgeving.

In de training is de mogelijkheid van het vullen van de gereedschapskist, daarnaast is daar de mogelijkheid van het delen van ervaringen, het vinden van herkenning, het oefenen van vaardigheden.

Door de koppeling van het werken met beelden ontstaat de mogelijkheid tot directe toepassing van het geleerde uit de training. De docenten zien wat werkt. Dit werkt stimulerend op de gedragsverandering. Daarnaast vergroten de beelden de bewustwording van het eigen, vertoonde gedrag. Ook tonen de beelden het effect van eigen gedrag op de ander en de patronen in het gedrag. De bewustwording van dit alles wordt vergroot door de svib-begeleider. De leervraag van de docent wordt persoonlijker en concreter. We zien een essentiële verandering in het begeleidingsgedrag, namelijk een sterkere gerichtheid op de ander. Vanuit deze basishouding hebben de vaardigheden uit de training aanzienlijk meer effect. Ze worden “op maat” passend bij student, situatie en leervraag ingezet. Zoals de vakcoaches zeiden: het is de kracht van beide, één en één is drie.

Aanbevelingen voor de organisatie als het gaat om professionalisering van de vakcoaches

- Leren en werken horen bij elkaar. Zorg dat je de interventies richt op vakcoaches die op dat moment een student begeleiden
- Zonder bewustwording geen gedragsverandering. Zorg dat je de praktijk nadrukkelijk tot onderzoeks- leerterrein maakt. Werken met beelden is zeer krachtig.
- Geef mensen de gelegenheid om te oefenen, geef ze zo de kans het vertrouwen in eigen kunnen te vergroten
- Vergroot het willen, de motivatie om te komen tot gedragsverandering door de focus te leggen op wat er lukt en hoe dit lukt in de praktijk
- Er is geen recept er is interactie. Maak de interactie tot onderwerp, neem het actie-reactiepatroon als uitgangspunt
- Het gebeurt in de toepassing. Zorg dat de toepassing wordt begeleid, neem de verschillende perspectieven als uitgangspunt.
- Zorg dat theorie en (aangeboden) kennis worden omgezet in ervaringskennis door de koppeling te maken met de praktijk
- Koppel de ervaringskennis weer aan de theorie, maak een voortdurende pendelbewering tussen theorie en praktijk
- Koppel de overtuigingen en het vertoonde gedrag en maak dit tot onderzoeksterrein
- Maak het werkbaar. Organiseer de svib-begeleiding in intervisievorm, de zogenaamde begeleide intervisie met beelden.
- Zorg voor een heldere visie op begeleiden en laat deze een onderlegger zijn bij alle interventies
- Creëer mogelijkheden voor doorgaande ontwikkeling door bijvoorbeeld intervisie liefst met beelden, collegiale consultatie, oogstmomenten waarop ontwikkeling wordt vertoond
- Borg de ontwikkeling in de gesprekscyclus

Hoofdstuk 6 Nawoord

Inleiding

Het onderzoek is gedaan, de conclusies en de aanbevelingen zijn verwoord. Nu is het tijd om te verwoorden hoe de processen zijn verlopen, wat ik daarvan heb geleerd, wat het onderzoek voor mij heeft betekend en opgeleverd.

Proces van onderzoek doen

Ik zag de trainingen aan de vakcoaches als onderzoeksterrein. Dit impliceerde een achteraf niet zo handige volgorde. Mijn vragenlijst maakte ik toen ik de rode draad van mijn onderzoek nog niet helemaal helder had. Dit betekende een flinke bijstelling bij de dataverwerking. Ik heb ervaren hoe belangrijk vragen zijn als: wat wil je weten; waarom; van wie; hoe; waarom nu; hoe kun je deze gegevens verwerken? Ik zie in dit proces het spiraalmodel voor reflectie van Korthagen (2008, p. 140) weerspiegeld. Bij de bewustwording van de essentiële aspecten was de focus nog niet helder genoeg, waardoor ik te breed koos, hiermee uitprobeerde en handelde, bij het terugblikken bleek dat ik moest en gelukkig kon bijstellen.

Ik heb ervaren dat het doen van praktijkonderzoek, flexibiliteit vraagt. Het “dealen met de praktijk” wordt zichtbaar als de praktijk afwijkt van wat je theorie bedacht en gepland was. Hoewel ik bij een participant merkte dat hij te weinig ruimte had, ging ik met hem door. Ik probeerde te redden en kwam in een afhankelijkheidsrelatie terecht. Wat ik wilde vermijden, leidde tot het onvermijdelijke, deze persoon viel uit. Met de nieuwe participant maakte ik vooraf wel heldere afspraken het liep gesmeerd. Met de focus op de ene plek, liet ik de nauwkeurigheid op een andere plek liggen, ik gebruikte een iets andere vragenlijst. Het was op te lossen maar het heeft me getoond hoe groot het belang van nauwkeurig documenteren en van ordenen en selecteren is.

Eigen leerervaringen

Mijn leerproces liep parallel aan dat van de vakcoaches. Dacht ik aanvankelijk mijn leervraag te hebben op het verbinden van opbrengsten uit training en svib, de praktijk maakt me iets anders duidelijk. Vanuit mijn analyse van de beelden en de patronen stelde ik regelmatig vragen met de antwoorden al in mijn hoofd. Pas toen ik die losliet ging het stromen en kon ik afstemmen op het ontwikkelperspectief van de ander, om zo de ander te volgen in het eigen leerproces. Ik nam wat de ander zag, vroeg, uitkoos aan beelden als uitgangspunt voor de begeleiding.

Opbrengst onderzoek

Deze helpen mij en de organisatie bij het organiseren van het leren vooral als het gaat om gedragsverandering. Door het doen van dit kwalitatieve onderzoek heb ik bij een klein aantal participanten intensief gekeken en geluisterd en wat heb ik veel gezien en gehoord. In de werkcontext zitten zulke krachtige prikkels dat deze context onmisbaar is voor de gedragsverandering. Coaching is essentieel om de zelfreflectie te begeleiden en het perspectief op te rekken, de training geeft ruimte om te oefenen en het repertoire te vergroeten.

Tot slot

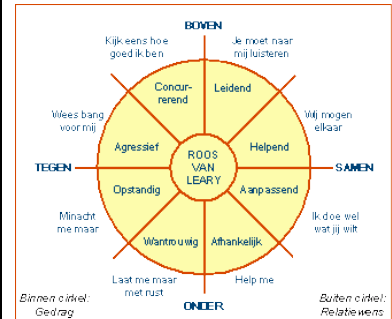
Op het volgende blad geef ik als aanvulling op bovenstaande met behulp van beelden mijn leerervaringen weer.

De volgende uitspraken met bijbehorend beeld geven de ervaringen en ontwikkelingen weer die ik heb opgedaan in het proces van onderzoek doen.

Feedback is jouw richtingaanwijzer



Leiden is strategisch positie kiezen met het oog op ontwikkeling van de ander



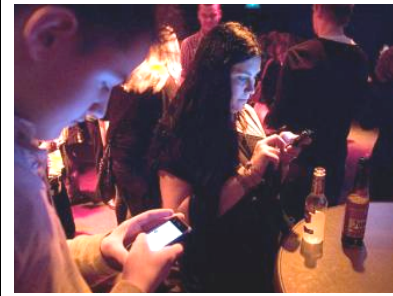
Vraag niet naar jouw antwoorden



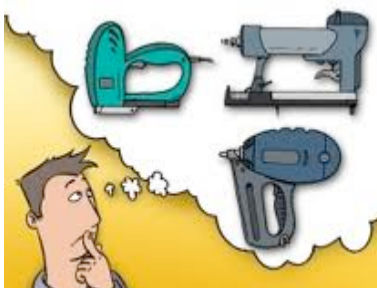
Mensen redden is handelen uit hoogmoed



Zonder afstemming en contact geen invloed



Je gereedschapskist vullen is kunde, doelbewust eruit kiezen is kunst



Alles wat je probeert te vermijden, leidt tot het onvermijdelijke



Hoe meer je van jezelf loslaat, hoe beter je de ander kunt zien



Literatuurlijst

Jespers, H. (2009). *Nieuw kijken nieuw doen*.

In Otter, M. den. *De School Video Interactie Begeleider* (pp.59-72). Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

091210.hillarykennedy.Tilburg_2009_actual[1]. Power Point.

<http://portal.fontys.nl>

Kooij, S.E. (2009). *Praktijkkennis en de relatie met gedrag*. Utrecht: Universiteit Utrecht.

Korthagen, F. & Lagerwerf, B. (2008). *Leren van binnenuit*. Soest: Uitgeverij Nelissen.

Kruiswijk, N. (2007). *Wie inspireert tot goede daden is groter dan wie ze volbrengt: Over de rol van de leidinggevende bij de transfer van trainingssituaties naar beroepssituaties*. Zwolle: Hogeschool Windesheim Zwolle.

Murre, J. (2010). *De psychologie van het leren*.

In Lazon, N. & Dinteren, R. van. *Brein @ work* (pp. 47). Houten: Springer Uitgeverij BV.

Ruijters, M. (2006). *Liefde voor leren*. Deventer: Kluwer.

Tiggelaar, B. (2010). *Dromen, Durven, Doen*. Houten: Spectrum.

Vonk, R. (2009). *Ego's en andere ongemakken*. Scriptum Psychologie.

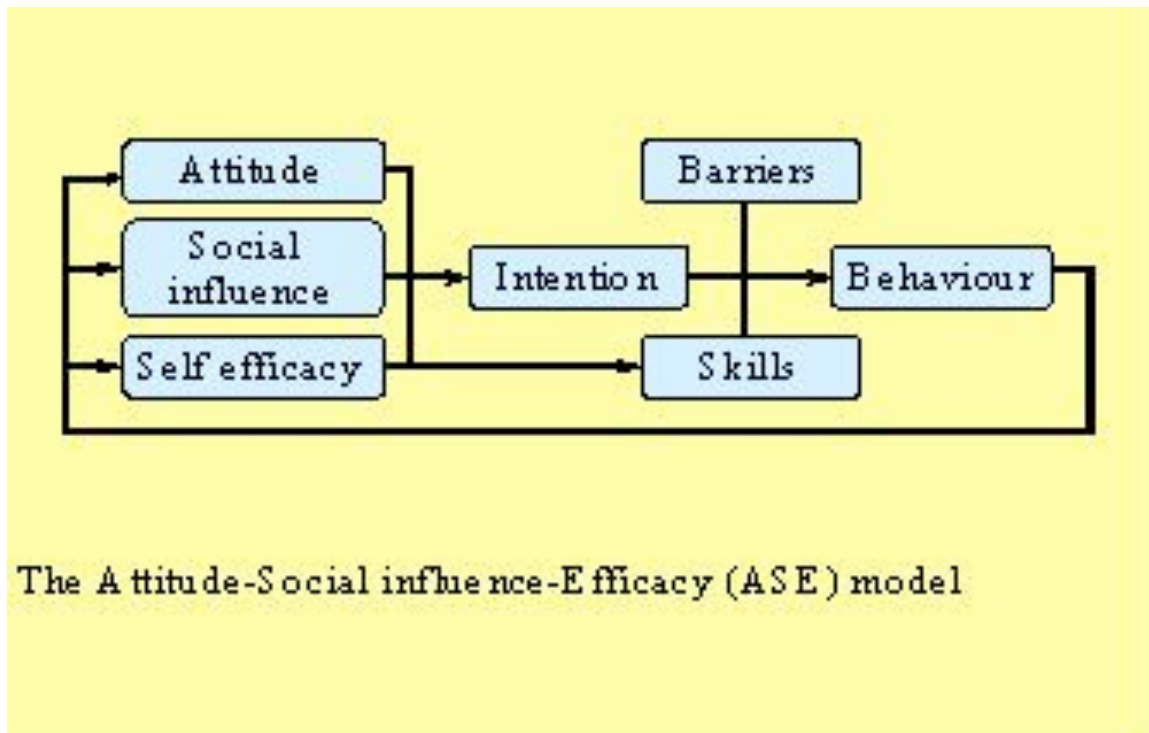
Wegen, R. van der. (2009). *Zelfreflectie is zelfbevestiging*.

In Otter, M. den. *De School Video Interactie Begeleider* (pp. 73-83). Antwerpen-Apeldoorn: Garant.

Whitmore, J. (2003). *Succesvol coachen*. Soest: H. Nelissen.

Bijlage 1

ASE-model



Uit:

http://www.google.nl/imgres?imgurl=http://org.uib.no/satz/images/ASE%2520model.JPG&imgrefurl=http://org.uib.no/satz/theoreticalframework.htm&usq=__emVtR3RIXIQtXntnu-7VXK71c5Q=&h=213&w=335&sz=14&hl=nl&start=0&zoom=1&tbnid=WB6OKkUIJhe0KM:&tbnh=114&tbnw=180&ei=iYnNTY66Aoj0-gbcvoi-DA&prev=/search%3Fq%3Dase-model%26hl%3Dnl%26biw%3D1276%26bih%3D598%26gbv%3D2%26tbn%3Disch&itbs=1&iact=hc&vpx=463&vpy=268&dur=8156&hovh=170&hovw=268&tx=136&ty=75&page=1&ndsp=18&ved=1t:429,r:8,s:0

Bijlage 2

Vragenlijst interview cursusleider

Hoe heet de cursus?

Geef een korte omschrijving van de essenties, waarom moeten alle vakcoaches deze cursus volgen?

Welke kennis wil je de mensen meegeven / welke termen moeten ze kennen?

Welke vaardigheden moeten ze zich eigen maken?

Hoe kijk jij aan tegen gedragsverandering? Welke theorie hang je aan?

Waar wil je ze van overtuigen / welke overtuigingen wil je beïnvloeden?

Welke gedrag wil je veranderen / wat wil je afleren?

Welk gedrag wil je gaan zien / wat wil je aanleren?

Hoe schat je in dat het gedrag van de docent en nu is?

Wat merken de studenten ervan?

Wat zal dit nieuwe gedrag opleveren?

Wat doe jij in de training om de mensen tot leren te laten komen?

Wat doe jij om de transfer te bevorderen?

Bijlage 3

Reader training

Bijlage 3

Basiscursus begeleidingsvaardigheden Module 2 Samen opleiden

**Programma
en
Achtergrondinformatie**

Cursusleider:
Erik Veenstra (Hogeschool Windesheim)

Inhoudsopgave

	Pagina
Inleiding, algemene informatie	3
Doelen	3
Programma bijeenkomst1 tm 5	4
 Reader	
<i>Van Volgen naar Leiden</i>	5
<i>Actief luisteren</i>	6
<i>Fases in een begeleidingsgesprek</i>	8
<i>Denkstijlen</i>	10
<i>Logische niveaus in communicatie</i>	11
<i>Kernkwaliteiten volgens Offman</i>	13
<i>Voorbeeldvragen oplossingsgericht werken</i>	15
<i>Weerstand: 1^e 2^e 3^e positie</i>	16
<i>Vorbereiding Eindpresentatie</i>	17

Inleiding:

Welkom bij de cursus begeleidingsvaardigheden.

In deze cursus staat centraal hoe je op een effectieve en plezierige manier studenten en collega's kunt begeleiden, je communicatieve vaardigheden kunt vergroten en daarnaast plezier kunt beleven aan reflectie.

In 5 bijeenkomsten gaan we actief met elkaar aan de slag met diverse thema's die te maken hebben met begeleidingsvaardigheden in uw dagelijkse werk.

In de eerste bijeenkomst wordt geïnventariseerd wat uw eigen leerwensen zijn en deze leerwensen zullen zoveel mogelijk in het programma worden verwerkt.

We maken gebruik van een begeleidingsmodel dat geënt is op principes van oplossingsgericht begeleiden en op principes van ontwikkelingsgericht begeleiden.

Deze methodieken zijn goed aan te leren en hiemee kun je zowel eenvoudige als complexe begeleidingsgesprekken uitvoeren. De methodieken geven ook goede invalshoeken om op eigen gedrag en uitgangspunten te reflecteren.

De werkvorm tijdens de cursus is trainingsgericht. Na korte uitleg van achterliggende principes gaan we veel oefenen.

Het maakt niet uit of je beginnend docent bent of ervaren docent. Iedereen komt aan bod.

Contactpersoon voor windesheim:

Erik Veenstra

ep.veenstra@windesheim.nl

038 4699802

Doelen voor de cursus:

De deelnemer kan:

- Actief luisteren toepassen in begeleidingsgesprekken
- Begeleidingsvaardigheden inzetten gebaseerd op de methodiek van oplossingsgericht begeleiden
- Verdiepingsvragen stellen volgens methodiek van kernreflectie/ logische niveaus in communicatie.
- Herkennen van eigen kwaliteiten en andermans kwaliteiten en deze inzetten voor het versterken van positieve energie
- Ervaren dat reflecteren op eigen gedrag en kwaliteiten gewoon leuk kan zijn en resultaat oplevert
- Succes ervaren, bewust worden van kwaliteiten en hoe deze verder ingezet kunnen worden bij dilemma's en problemen

Belangrijk doel voor de cursus is dat het een cursus is die met plezier wordt gevolgd. Een cursus die aansluit bij behoefte van medewerkers en aansluit bij doelen van samen opleiden

Programma bijeenkomst 1

- Welkom, voorstellen, introductie onderwerp
- Leervragen
- Inleiding + oefenen Actief luisteren en afstemmen
- Inleiding + oefening Begeleidingsvaardigheden
- Terugblik en Voorbereiding dag 2
- Thuiswerk: oefen minimaal 3 gesprekken met actief luisteren en begeleidingsvaardigheden

Programma bijeenkomst 2

- Welkom, terugblik, leerervaringen
- Herhalen volledig begeleidingsgesprek
- Verdiepingsvragen logische niveaus/ kernreflectie
- Terugblik en Voorbereiding dag 3
- Thuiswerk: oefenen met begeleidingsgesprek + start oefenen met letten op overtuigingen

Programma bijeenkomst 3

- Welkom, terugblik, leerervaringen
- Op welk logisch niveau zit je leervraag?
- Herhalen logische niveaus + “teruglopen”
- Inleiding + oefenen kernkwadrant
- Terugblik en Voorbereiding dag 4
- Thuiswerk: oefenen met vragen stellen volgens logische niveaus
- Oefenen met vragen naar kwaliteiten

Programma bijeenkomst 4

- Welkom, terugblik, leerervaringen
- Oplossingsgericht werken:
- Start van een gesprek
- Wondervraag
- Cijfervraag
- Begeleidingsgesprek met elementen van basisgesprek, oplossingsgericht werken en logische niveaus
- Terugblik en Voorbereiding dag 5
- Thuiswerk: voorbereiden presentaties
- Oefenen minimaal 3 gesprekken met elementen van oplossingsgericht werken

Programma bijeenkomst 5

- Welkom, terugblik, leerervaringen
- Herkaderen: Feit- Conclusie
- Waarnemen: Versterken kwaliteiten en benoemen (afwezigheid) energie
- Presentaties
- Terugblik.
Wat heb ik geleerd (+leervragen)
Sterk/ minder sterk inhoud
Sterk/ minder sterk trainer
Suggesties

Reader

Van volgen naar leiden

In een situatie waarin je een begeleidende rol hebt naar mensen wordt een groot deel van de interactie bepaald door de kwaliteit van het contact met de ander.

Een van de principes hierbij is: “Eerst volgen dan leiden”

Je gaat eerst mee in de inhoud, stemming en de houding van de ander (volgen) en gaat vanuit contact sturing geven (leiden)

Enkele voorbeelden:

- Aan het begin van de middag praten een aantal leerlingen over wat ze hebben gezien op tv. De docent praat even mee en na een paar minuten geeft de docent een draai dat hij gaat beginnen. (volgen op inhoud en op sfeer)
- Een student blijft in een vergadering wel erg lang doorpraten over een, in uw ogen, futiliteit. U reageert eerst begrijpend “ik kan me voorstellen dat dit voor jou “Als je het goed vindt gaan we nu verder met” (volgen op inhoud en op belang van de ander)
- Een student is verontwaardigd over een besluit van de opleiding en reageert hierop met een boze snelle toon, luide stem en hoge ademhaling. U reageert in eerste instantie ook met luidere en snelle stem (“nou, zo te horen en zien ben je er flink kwaad over”) en gaat daarna steeds rustiger, lager en langzamer praten. Daarbij controleert u steeds of dit effect heeft op de ander (volgen op inhoud en fysiek volgen op toon en snelheid van spreken)

Gebruik volgen en leiden bij voorkeur niet als een trucje: dan wordt het al snel onecht en manipulatief. Volgen en leiden gaat uit van de bereidheid om je echt te verdiepen in de denk- en gevoelswereld van de ander.

Het voordeel van goed volgen en daarna leiden is uiteraard wel dat je sneller je doel bereikt en eventuele weerstand vermindert bij de ander.

Bij de oefeningen gaan we oefenen met volgen op inhoud en volgen op non-verbale uitingen.

Actief luisteren

Indien een aspect niet van toepassing is kruis je niets aan van dit aspect in kolom 2

Observatie	sterk/ minder sterk
Stemt af op non-verbale aspecten van de ander	0 vaak 0 soms 0 niet
Maakt oogcontact	0 vaak 0 soms 0 niet
Doet aan waarnemingscontrole	0 vaak 0 soms 0 niet
Reflecteert op wat hij meent te zien of voelen	0 vaak 0 soms 0 niet
Stelt open vragen!!	0 vaak 0 soms 0 niet
Stelt verhelderingvragen	0 vaak 0 soms 0 niet
Stelt concretiseringvragen	0 vaak 0 soms 0 niet
Vraagt vriendelijk door	0 vaak 0 soms 0 niet
Praat in de ik-vorm	0 vaak 0 soms 0 niet
Moedigt de ander aan	0 vaak 0 soms 0 niet
Vat samen op inhoud	0 vaak 0 soms 0 niet
Vat samen op gevoel	0 vaak 0 soms 0 niet
Laat effectief stiltes vallen	0 vaak 0 soms 0 niet
Positief labelen	0 vaak 0 soms 0 niet
Vriendelijk confronteren	0 vaak 0 soms 0 niet
Gericht op belang van de ander	0 vaak 0 soms 0 niet
Rustige luisterhouding	0 vaak 0 soms 0 niet
.....	0 vaak 0 soms 0 niet
.....	0 Ja 0Nee
Sluit het gesprek duidelijk af	
Pluim:	
Suggestie voor verbetering:	

Oefening1: open vragen en afstemmen

Basis van de oefening is het afstemmen op de ander en het stellen van open vragen

3 personen: 1 gespreksvoerder, 1 inbrenger van een vraag/ dilemma, 1 observant.

Observant turft op lijst van actief luisteren welke vraagtypen veel voorkomen.

De inbrenger geeft na afloop aan welke vragen effect hadden en welke niet.

Geef kort suggesties naar de vragensteller.

Vragensteller stel zoveel mogelijk open vragen en andere aspecten van actief luisteren.

Breng je leervraag in of een situatie van de afgelopen tijd waar je je licht aan hebt geërgerd. Dit is niet een groot probleem, maar wel meer dan een leuke band onderweg. Het moet genoeg gespreksstof op kunnen leveren voor de ander om open vragen te stellen.

Stem volledig af op de ander (in het begin kan dit kunstmatig overkomen en de echtheid in het gesprek belemmeren, geeft niets, hoort bij het karakter van oefenen)

Ga vervolgens zoveel mogelijk open vragen stellen op zo'n manier dat je de ander uitdaagt na te denken over wat er gebeurd is, wat er zo belangrijk is, wat voor gevoelens dit oplevert enzovoort.

Beheers je dit al goed, ga dan verder met actief luisteren.

Fases in een begeleidingsgesprek

(op basis van uitgangspunten positieve psychologie: zoektocht naar vermogens in plaats van exploratie van probleem!)

- A. Korte probleemschets of ontwikkelpunt**
- B. Stellen van doel** (eventueel dissociatie + associatie)
 - Positief geformuleerd
 - Haalbaar
 - Binnen eigen bereik
 - (moreel aanvaardbaar voor omgeving)
- C. Hoe is het nu** (korte associatie)
- D. Wat houdt je tegen om doel te bereiken of:
Wat heb je nodig om doel te bereiken**
(zoektocht naar vermogens)
- E. Is het je eerder wel gelukt?**
Is het je gelukt in een andere context
Ken je een expert die kan wat jij graag wilt
(welke vermogens kun je dus inzetten)
- F. Probeer deze oplossing uit “op het droge” en stel het eventueel nog bij.**
- G. Is er iets op tegen om het zo te doen?**
- H. Pas het toe in de werkelijkheid**

Oefengesprek:

Zorg voor een goede sfeer/ afstemming

Iemand brengt een probleem in of iets dat hij/zij graag wil bereiken.

1. Stel doel vast volgens vormvoorwaarden:
 - a. Positief geformuleerd
 - b. Binnen eigen bereik
 - c. Haalbaar(+ passend binnen de context waar iemand dit wil bereiken)
Voor gevorderden:
Maak hier een uitgebreid beeld van (dissociëren)
Doe een aantal stappen volgens logische niveaus en let vooral op energie die loskomt
2. Ga kort terug naar het probleem: hoe is het nu (eventueel dit kort laten ervaren)
3. Wat houdt je tegen om je doel te bereiken (of: wat heb je nodig om je doel te bereiken)
Welke kwaliteit is nodig om deze hindernis over te komen
(tip 1: laat goed het verschil ervaren tussen werkelijkheid en doel)
(tip 2: als iemand dit moeilijk kan benoemen, gebruik dan de “wondervraag”)
4. Zoeken van kwaliteiten om de hindernis te slechten:
 - Heb je het eerder wel eens gekund, wat zette je toen in
 - Heb je het in een andere situatie wel eens gekund, wat zette je toen in
 - Ken je een expert die deze kwaliteiten heeft, hoe doet die het

Als je deze kwaliteit dan inzet wat verandert er dan?

Hoe zou het zijn om dit eens uit te proberen?

Voor gevorderden: dissocieer en/of associeer in de nieuwe ervaring

(Als je nog aarzeling ziet dan is er weer een nieuwe hindernis, meestal op overtuigingsniveau: “ach, dat gaat toch niet zoals ik dit wil”, “die collega daar valt toch niet mee te praten” enzovoort) Zie dit als een compliment, je hebt iets losgemaakt waar iemand toch nog iets meer tijd voor nodig heeft.

Denkstijlen

Iedereen heeft bepaalde patronen in zijn manier van denken. Deze manier van denken bepaalt vaak hoe je omgaat met vraagstukken en hoe je omgaat met elkaar.

Een praktische begeleider zal zich in een overleg kunnen ergeren aan het conceptuele denken van een student (“wat een gezeur”).

Een auditief ingestelde docent die vooral verhalen vertelt vindt het maar raar dat een student na 5 minuten al lijkt af te haken bij zijn kritische verhaal. Wellicht dat deze visuele student veel meer leert als de begeleider beelden erbij gebruikt of korter vertelt.

Door je bewust te zijn van je eigen denkstijl en de denkstijl van anderen kun je het rendement van begeleidingsgesprekken verhogen. Ook bij volgen en leiden speelt het afstemmen op denkstijlen een rol.

Een aantal voorbeelden van uitersten in denkstijlen:

Proactief ⇄ Reactief

Uitdagingen ⇄ Problemen

Positief ⇄ Negatief

Denken vanuit opties ⇄ Denken vanuit vastgelegde procedures

Zelf de controle hebben ⇄ Controle buiten zichzelf leggen

Behoudend ⇄ Gericht op verandering

Globaal ⇄ Specifiek

Mensgericht ⇄ Techniek gericht

Praktisch ⇄ Conceptueel

Samen ⇄ Alleen

Visueel ⇄ Auditief ⇄ Gevoel

Leidend ⇄ Volgend

Emotioneel ⇄ Rationeel

Product ⇄ Proces

Toekomst ⇄ Verleden

Oefening 1

Denk alvast eens na welke denkstijlen je als dominant herkent bij uzelf.

Bij welke denkstijlen van de ander zit je snel in de allergie? Welke ervaringen met botsende denkstijlen herken je uit het verleden?

Oefening 2

Uitwisseling met iemand met een dominante andere leerstijl. Wat hebben jullie nodig van elkaar om goed samen te kunnen werken.

Logische niveaus in communicatie

Robert Dilts heeft het model van de Logische Niveaus (ook wel “neurologische niveaus” genoemd) ontwikkeld op grond van Gregory Bateson's leertheorieën.

Door vragen te stellen vanuit de logische niveaus van communicatie bereik je een dieper niveau van denken en zijn bij de student en hiermee kun je nieuwe bronnen aanboren voor ontwikkeling (of veranderen van negatieve patronen). Als je dit op een goede manier doet genereert dit vaak positieve energie bij de ander. Afhankelijk van het doel van het gesprek en de vraag van de student/ collega kun je ervoor kiezen om bij een bepaald niveau te stoppen. Je hoeft niet persé alle niveaus langs te lopen. Als je dit model gebruikt bij een veranderingsvraag dan moet je minimaal één niveau hoger dan waar het probleem zich afspeelt om daadwerkelijk tot verandering te kunnen komen. Verandering op een lager niveau heeft **soms** invloed op een hoger niveau. Verandering op een hoger niveau heeft **altijd** invloed op een lager niveau.

De stappen in Logische niveaus in communicatie:

Bron/Inspiratie

= Waar hoort iemand toe, wat drijft hem of haar, wat inspireert hem/haar (Waar vanuit)

Identiteit

= wat voor docent (of andere rol) is de persoon (Wie)

Overtuiging

= waar gaat iemand van uit, waar gelooft deze in (waarom)

Vermogen/ bekwaamheden

= welke specifieke vermogens en kwaliteiten zet iemand in (Hoe)

Gedrag

= wat doet iemand precies (Wat)

Omgeving

= context waarin het zich afspeelt, de mensen, de fysieke omgeving (Waar)

In een begeleidingsgesprek begin je meestal bij een lager niveau en vraagt dan door op hoger liggende niveaus.

Een dergelijk gesprek staat of valt met een goed contact met de gesprekspartner. Alle non verbale signalen van de ander geven je meer dan voldoende informatie of de ander zich nog comfortabel voelt bij dit gesprek.

Als je goed doorvraagt kom je vaak in een kwetsbaar gebied van de ander. Wees je daar bewust van en respecteer de grens van de ander. Je sluit als het ware een symbolisch contract waarbij het doel en veiligheid van de ander bepalen hoe ver je gaat met een dergelijk gesprek.

Hulpvragen bij logische niveaus in communicatie:

Hulpvragen bij logische niveaus in communicatie:

Omgeving

“In welke context speelt het zich af”

“Wie zijn belangrijke mensen met wie je te maken hebt”

“Doe je veel dingen alleen of heb je ook een maatje in die context”

Gedrag

“Wat doe je precies in die situatie

“Geef eens een concreet voorbeeld van wat je precies doet

“Wat zou je graag anders willen doen”

Vermogen

“Hoe doe je dat eigenlijk”

“Welk vermogen zet je in”

“Waar ben je eigenlijk goed in als je het doet zoals jij het vertelt”

“Als ik je zo hoor praten en zie hoe je erbij staat dan lijkt het alsof je goed bent in...”

“Doe je dat vaker, dit vermogen inzetten”

“Hoe voelt dat om het zo te doen”

“Welke vermogen zou je willen inzetten”

Overtuiging

“Als je dit vermogen inzet, vanuit welke overtuiging doe je dat eigenlijk”

“Waar geloof je in als je dat vermogen inzet”

“Wat vind je belangrijk”

“Ik hoor een bepaalde overtuiging bij je, klopt dat”

“Wat levert deze overtuiging je op, wat levert het op voor anderen, Waar botst het met anderen”

“Wat zou je graag willen geloven”

“Welke normen heb je als je het zo doet”

“Wat is belangrijk voor je”

“Waarom.....” (Als je het vriendelijk vraagt is de “waarom vraag” hoog effectief)

Identiteit

“Wat voor iemand (noem hierbij de beroepsrol of andere rol) ben je eigenlijk als je deze overtuiging hebt”

“Hoe is dat voor jou om zo iemand te zijn, hoe is dat voor anderen”

“Welke rol neem je in”

“Wat voor organisatie zijn wij dan als we vanuit die overtuiging werken”

Bron

“Wat inspireert je om zo te werken”

“Vanuit welke organisatiewaarden werk je dan”

“Vanuit welke traditie wil je werken”

“Waar sta jij echt voor”

“Wat wil je echt bereiken”

“Waar wil je je door laten inspireren”

Oefening logische niveaus

Casus: je bent zelf de hoofdpersoon in de casus.

Werkvorm:

Vragensteller + kandidaat + observant

Tijd: 20 minuten gesprek; 10 minuten nabespreken en daarna wisselen.

Neem een bepaald aspect van je werk waar je tevreden over bent of juist ontevreden. Het kan ook een begeleidingssituatie zijn waar je tevreden of minder tevreden over bent.

Presenteer kort waar je het over wilt hebben. (mocht je om een onderwerp verlegen zitten, neem dan het thema: wat is belangrijk voor jou in je werk)

De vragensteller gaat vervolgens aan de hand van logische niveaus verdiepingsvragen stellen. Ga niet tussendoor met elkaar analyseren hoe het gesprek gaat, maar rond eerst het oefengesprek af.

Observatiecriteria:

Zijn de stappen van de logische niveaus goed aan de orde geweest, waar loopt het goed, waar stukt het?

Welke gespreksvaardigheden zijn goed ingezet, welke gespreksvaardigheden behoeven verdieping?

Voorbeeldvragen oplossingsgericht werken:

Vanuit de toekomst naar nu:

“We hebben een gesprek over je stage. Stel je nu voor dat je over een uurtje tevreden het gesprek afrondt. Wat is er dan besproken...”

“Het loopt niet goed in die groep hoor ik je zeggen; stel je nu eens voor: we zijn 3 weken verder en het loopt precies zoals jij wilt dat het loopt, leerlingen tevreden, jij tevreden, wat is er dan precies anders dan hoe het nu loopt”

(Vraag vervolgens heel detaillistisch door bij ieder antwoord en richt je vooral ook naar het andere gedrag van de student zelf. Hier kun je ook voorzichtig logische niveaus aan koppelen. Bijvoorbeeld: “en welke kwaliteit heb jij nu ingezet waardoor je nu wel de leerlingen meteen aanspreekt”)

De wondervraag:

“Ik ga je een vreemde vraag stellen: stel je voor, er is vannacht een wonder gebeurt waardoor alles in de klas gaat zoals jij wilt dat het gaat in de klas, (stel je dit dus een keer voor),

Wat is er dan precies anders waardoor het nu goed loopt.

(Vraag vervolgens heel detaillistisch door bij ieder antwoord en richt je vooral ook naar het andere gedrag van de student zelf waardoor dit wonder heeft plaatsgevonden. Hier kun je ook voorzichtig logische niveaus aan koppelen. Bijvoorbeeld: “en welke overtuiging heb je in die nieuwe situatie waardoor je jezelf wel toestaat om tegen je begeleider in verweer te gaan”)

De cijfervraag:

“Ik hoor je zeggen dat je je steeds heel onzeker voelt hier op school”

“Als je jezelf nu eens een cijfer zou geven op een schaal van 1 tot 10 waarbij 1 heel onzeker is en 10 heel zeker, welk cijfer geef je je dan”

“Je geeft jezelf een 4, dat is inderdaad een dikke onvoldoende, maar toch een 4, dus een aantal zaken lopen minder onzeker, vertel eens wat maakt dat het toch een 4 is, in welke situaties voel je je minder onzeker” (enz)

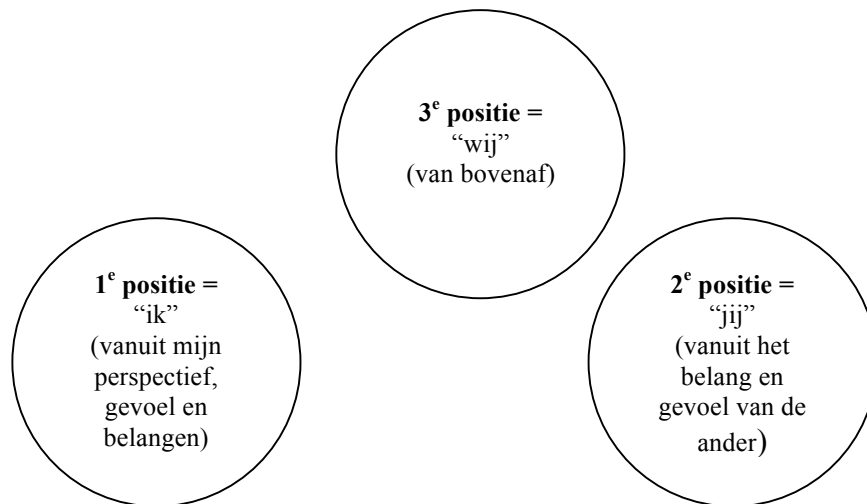
“Nu kan ik me voorstellen dat je een hoger cijfer zou willen halen, welk cijfer zou je graag willen halen”

“Een 7 hoor ik je zeggen, nu heb je die 7 gehaald en wat doe je dan precies anders dan nu (gedrag + kwaliteit+ overtuiging, vraag dit heel precies door)

“welke stappen heb je gezet op korte termijn als je die 7 hebt gehaald en welke stappen op langere termijn”
(vraag dit weer precies door en laat exact het gedrag benoemen)

1^e, 2^e en 3^e positie

1^e, 2^e en 3^e positie is een eenvoudig model om binnen conflictsituaties met de student een inschatting te maken van weerstand en te leren hiermee om te gaan. Het is een model dat je snel en eenvoudig in kunt zetten.



1^e positie: redeneren vanuit jezelf en vanuit je eigen gevoel en belangen

Voorbeeld: “Leonie, je begint nu voor de derde keer de discussie over dat je niet les kunt geven omdat je zo druk bent” “We hebben echter vorige week afgesproken dat je deze lessen zou gaan geven en ik wil je hier graag aan houden”

2^e positie is het inleven in de gedachten en gevoelens van de ander en als het ware van hem uit denken zodat je ook begrijpt waarom hij reageert zoals hij reageert

Voorbeeld: “Leonie, ik kan me goed voorstellen vanuit jouw gezichtspunt dat deze drukte je belemmert om goed les te geven”, “wat heb je eventueel van ons nodig zodat het je toch gaat lukken”.

Voorbeeld: “Jos, als ik me in jou verplaats dan kan ik me voorstellen dat het niet altijd zinvol is om opdrachten samen te doen” “Heb je een voorstel hoe je het dan aan gaat pakken?”

3^e positie is de “helikopterview”: je kijkt als het ware van bovenaf naar jullie beiden en analyseert (vaak hardop) wat er gebeurt tussen jullie en wat kan helpen om tot oplossingen te komen. Je benoemt als een soort neutrale observator welk proces er mogelijk speelt.

Voorbeeld: “Leonie, als ik zie hoe we op elkaar reageren lijkt het alsof we vastlopen in deze discussie. We komen ook niet toe aan andere punten van ons overleg. Wat kunnen we doen om hier uit te komen”

Voorbeeld: “Jos, als ik ons hier zie overleggen dan lijkt er niet zoveel schot in te komen voor ons beiden” “Hoe komen we hieruit?”

Of korter: (eventueel met een lach)

“We komen er klaarblijkelijk niet uit samen, wat kunnen we doen om verder te gaan”

(Bovenstaande uitleg van positie 3 is vereenvoudigd. Binnen de context van coaching ga je letterlijk met z’n tweeën van afstand kijken en bespreken naar wat er gebeurt tussen “die twee mensen”)

Vorbereiding eindpresentatie dag 5

Maak een afspraak met een medecursist

Deze brengt een echt of gefingeerd dilemma in

Jij houdt met deze cursist (eventueel in de rol van student) een begeleidingsgesprek van 10 a 15 minuten waarbij je minimaal elementen laat zien van goed afstemmen en actief luisteren. Daarnaast pas je bewust stappen toe uit het basisgesprek en/of oplossingsgericht werken en/of logische niveaus/ kernreflectie.

Wellicht lukt het je ook al om elementen van het kwaliteitenkwadrant in te zetten.

Let op de hangmat!!

Bereid dit gesprek voor met je medecursist.

Tip voor de medecursist: als je een rol zit, maak er dan geen toneelstuk van, maar wees zoveel mogelijk jezelf.

Reageer interactief op je begeleider. Laat de ander succes behalen.

Maak de casus niet te moeilijk, maar ook niet te eenvoudig.

In de nabespreking kijken we kort met elkaar naar sterke punten en suggesties om het nog beter te krijgen.

Succes met voorbereiden.

Observatieschema

Actief luisteren	Veel gezien: Suggestie:
Afstemmen	Sterk: Suggestie:
Basisgesprek (let vooral op doel formuleren en energie bij de gesprekspartner)	Sterk: Suggestie:
Oplossingsgericht werken	Sterk: Suggestie:
Logische niveaus/ Kernreflectie (let vooral op tot hoever iemand komt en welke energie dit oplevert bij de gesprekspartner)	Sterk: Suggestie:
Focus op kwaliteiten en/of inzetten van kwaliteitenkwadrant	Sterk: Suggestie:
.....	Sterk: Suggestie:
Algemeen	Kwaliteiten van begeleider

Bijlage 4

Voorblad vragenlijst in kader van onderzoek master svib

Terrein:

Professionalisering van studentbegeleiders, studentcoaches in het kader van het Samen Opleiden, samen omvat opleidingsinstituut toekomstige leraren en toekomstige werkplek, de school.

Uitgevoerd door Nicoline Kruiswijk, onderwijsadviseur in Centrum voor leren en ontwikkelen

Onderzoeksvraag: Wat is het effect van een combinatie van een formele training met een svib-traject op de gedragsverandering van de gecoachte?

Meervoudige gevalsstudie

Legitimering

Studenten worden in de werksituatie (in hun geval een lessituatie) geplaatst en van daaruit begeleid, voor docenten geldt hetzelfde. Voor hen is in dit geval de werksituatie de begeleiding die ze geven aan de student.

Vragen

1. Invullen van de vragenlijst bij aanvang van de formele training
2. Invullen van een vragenlijst aan einde van de formele training
3. medewerking aan begeleiding in de werksituatie door: formuleren werkpunten vanuit training, (laten) maken van filmfragment van gesprek met student, begeleidingsgesprek met behulp van de beelden, dit ongeveer drie keer

Vragenlijst deelnemers voorafgaand aan de training :

Basiscursus begeleidingsvaardigheden

Module 2

Samen opleiden

Naam	
Functie	
Vak	
Ervaring docentschap in jaren	
Ervaring begeleiding in aantal studenten	
Motivatie om aan de training mee te doen	
Is bereid mee te doen aan een svib-traject	

A. Kruis de zin / zinnen aan die echt van toepassing zijn op jou (maximaal 4).

- ☐ Ik heb erg constant, verander zelden mijn gedrag
- ☐ Ik kan succesvol mijn eigen gedrag sturen
- ☐ Gedragsverandering is voor mij een uitdaging
- ☐ Er moet heel wat gebeuren, wil ik mijn gedrag veranderen
- ☐ Ik neem het me vaak voor mijn gedrag te veranderen, maar het komt er meestal niet van
- ☐ Op verschillende gebieden heb ik succesvol mijn gedrag veranderd
- ☐ Ik verander mijn gedrag wel, maar meestal val snel terug in mijn oude gedrag
- ☐ Als ik iets nieuws leer, heeft dat automatisch gedragsverandering tot gevolg

B. Kruis de zin / zinnen aan die jouw overtuiging weergeven (maximaal 4)

- ☐ Gedrag is een keuze
- ☐ Je kunt het gedrag van een ander niet beïnvloeden
- ☐ Gedrag is vooral een bewuste aangelegenheid
- ☐ Gedragsverandering komt slechts minimaal tot stand
- ☐ Gedrag is vooral een onbewuste aangelegenheid
- ☐ Je kunt je eigen gedrag niet echt beïnvloeden
- ☐ Je kunt je eigen gedrag sturen / beïnvloeden
- ☐ Je kunt het gedrag van leerlingen / studenten, sturen / beïnvloeden
- ☐ Gedragsverandering hoort voor mij bij het leven

C. Inschatting eigen vaardigheid: zet in onderstaande tabel een kruisje in het vakje dat van toepassing is op jou.

	nooit	regelmatig	Vaak
1. Ik stel open, verhelderende vragen			
2. Ik stel gesloten vragen			
3. Ik stel meerkeuzevragen			
4. Ik stel sturende vragen			
5. Ik geef op duidelijke wijze feedback			
6. Ik maak gebruik van stiltes in een gesprek			
7. Ik help de ander zijn doelen helder te krijgen			

8. Ik benoem specifiek de kwaliteiten van de ander			
9. Ik focus (benoemen, vragen, samenvatten) op de overtuigingen van de ander			
10. Ik focus (benoemen, vragen, samenvatten) op het gevoel van de ander			
11. Ik hanteer bepaalde fases in een begeleidingsgesprek			
12. Ik confronteer de ander in een gesprek			
13. Ik herkader de tekst van de ander			

D. Gewenst gedrag

In hoeverre wil en kun je je gedrag veranderen? Schets je gewenste situatie door een kruisje te zetten in het voor jou passende vakje.

	nooit	regelmatig	Vaak
1. Ik stel open, verhelderende vragen			
2. Ik stel gesloten vragen			
3. Ik stel meerkeuzevragen			
4. Ik stel sturende vragen			
5. Ik geef op duidelijke wijze feedback			
6. Ik maak gebruik van stiltes in een gesprek			
7. Ik help de ander zijn doelen helder te krijgen			
8. Ik benoem specifiek de kwaliteiten van de ander			
9. Ik focus (benoemen, vragen, samenvatten) op de overtuigingen van de ander			
10. Ik focus (benoemen, vragen, samenvatten) op het gevoel van de ander			
11. Ik hanteer bepaalde fases in een begeleidingsgesprek			
12. Ik confronteer de ander in een gesprek			
13. Ik herkader de tekst van de ander			

E. Kruis de zin / zinnen aan die jouw overtuiging weergeven (maximaal 5)

- ☐ Een begeleider doet voor hoe het moet
- ☐ Je helpt de ander door vooral te focussen op het doel
- ☐ Een begeleider is er vooral om te adviseren
- ☐ Een begeleider stelt vooral vragen
- ☐ Een begeleider werkt hard aan de ontwikkeling van de ander
- ☐ De begeleider weet vooral wat goed is voor de ander
- ☐ Een begeleider bevordert vooral bewustwording en verantwoordelijkheid bij de ander
- ☐ Een begeleider kan beter focussen op de oplossing dan op het probleem
- ☐ Als begeleider help je de ander door de problemen te analyseren
- ☐ Het doel van de ander is leidend
- ☐ Een begeleider laat vooral de ander werken
- ☐ Een begeleider is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de ander
- ☐ Gedragsverandering van de ander wordt in hoge mate bepaald door de kwaliteit begeleider

F. Kennis / theorie

Beantwoord de volgende open vragen in het bijbehorende vak.

1. Welke fases in het begeleidingsgesprek kun je noemen?
2. Welke vormvoorwaarden voor het formuleren van een doel ken je?
3. Dilts heeft het model van de logische niveaus in communicatie ontwikkeld op grond van de leertheorieën van Bateson. Kun je deze niveaus hieronder benoemen?
4. Schets zo mogelijk een kernkwadrant.
5. Ken je schaalvraag? Zo ja, noem een voorbeeld van een schaalvraag.
6. Welke feedbackregels ken je?
7. Wat is herkaderen, geef zo mogelijk een voorbeeld.

G. Wat helpt jou bij de gedragsverandering om meer coachend te gaan begeleiden? Kruis aan wat van toepassing is, maximaal 5.

- ☐ Eigen doelen / leervragen formuleren
- ☐ Plan van aanpak maken
- ☐ Gedrag oefenen / uitproberen
- ☐ Kennis / theorie
- ☐ Ontspannen sfeer op de bijeenkomsten
- ☐ Voorbeeldgedrag collega's
- ☐ Voorbeeldgedrag trainer
- ☐ Verplichte oefeningen vanuit de training
- ☐ Een toets waarbij je gedrag beoordeeld wordt
- ☐ Individuele begeleiding met beelden uit de eigen praktijk
- ☐ Begeleide intervisie met beelden
- ☐ Eigen succeservaringen
- ☐ Benoemd worden van mijn kwaliteiten door anderen
- ☐ Succeservaringen van anderen
- ☐ Anders namelijk.....

H. Wat belemmert je om te komen tot gedragsverandering? Kruis aan wat van toepassing is.

- ☐ Hectiek van alle dag
- ☐ Angst het anders te doen
- ☐ Moeite vast te houden wat is gehoord, geleerd
- ☐ Komt onnatuurlijk over
- ☐ Moeilijke student
- ☐ Anders namelijk.....

Bijlage 5

Vragenlijst deelnemers na de training, In te vullen na de gehele training

Basiscursus begeleidingsvaardigheden

Module 2

Samen opleiden

Toelichting:

- Bij het invullen van deze vragenlijst, heb je de eerste, ingevulde vragenlijst nodig.
- Vetgedrukt zie je de vragen staan uit de vragenlijst die je voor de training hebt ingevuld. Eronder staan opdrachten waarin telkens wordt gevraagd wat er eventueel, **als gevolg van de training**, veranderd is.
- Bij onderdeel C en D hoort 1 vervolgvraag.
- Bij E, de kennisvraag, gelden gewoon dezelfde vragen als bij de eerste vragenlijst.
- Bij G en H vervalt de zin “ als gevolg van de training” . Je ziet dat aan de mogelijkheden die je aan kon kruisen. Je kunt hier dus breder denken (dan de training) als het gaat om zaken die de gedragsverandering bevorderen of belemmeren.

Naam	
-------------	--

A. Kruis de zin / zinnen aan die echt van toepassing zijn op jou (maximaal 4).

Voorafgaand aan de training heb je aangekruist wat hier van toepassing is. Als je de gekozen zinnen nu beschouwt in het licht van de training begeleidingsvaardigheden, zijn deze zinnen dan inderdaad van toepassing op jou? Zou je nu eventueel voor andere zinnen kiezen?

Geef hieronder aan wat blijft, wat eventueel anders is gebleken en motiveer je antwoorden.

--

B. Kruis de zin / zinnen aan die jouw overtuiging weergeven (maximaal 4)

Ook hier de vraag: bezie de overtuigingen die je hebt aangekruist. Gelden deze overtuigingen nog steeds, of is er iets veranderd? Graag hieronder aangeven en motiveren.

--

C. Inschatting eigen vaardigheid: zet in onderstaande tabel een kruisje in het vakje dat van toepassing is op jou.

D. Gewenst gedrag

In hoeverre wil en kun je je gedrag veranderen? Schets je gewenste situatie door een kruisje te zetten in het voor jou passende vakje.

Bij C en D heb je voor de training een inschatting gemaakt van je vaardigheden en je hebt aangegeven wat je gewenste gedrag is. Geef hieronder zo concreet mogelijk aan wat er eventueel is veranderd in jouw begeleidingsgedrag als gevolg van de training. Wat heb je hiervan op de beelden teruggezien?

--

E. Kruis de zin / zinnen aan die jouw overtuiging weergeven (maximaal 5)

Ook hier de vraag: bezie de overtuigingen die je hebt aangekruist. Gelden deze overtuigingen nog steeds, of is er iets veranderd als gevolg van de training? Graag hieronder aangeven en motiveren.

--

F. Kennis / theorie

Beantwoord de volgende open vragen in het bijbehorende vak.

1. Welke fases in het begeleidingsgesprek kun je noemen?
2. Welke vormvoorwaarden voor het formuleren van een doel ken je?
3. Dilts heeft het model van de logische niveaus in communicatie ontwikkeld op grond van de leertheorieën van Bateson. Kun je deze niveaus hieronder benoemen?
4. Schets zo mogelijk een kernkwadrant.
5. Ken je schaalvraag? Zo ja, noem een voorbeeld van een schaalvraag.
6. Welke feedbackregels ken je?
7. Wat is herkaderen, geef zo mogelijk een voorbeeld.

G. Wat helpt jou bij de gedragsverandering om meer coachend te gaan begeleiden? Kruis aan wat van toepassing is, maximaal 5.

Bekijk de antwoorden die je hebt gegeven. Als je nu de periode beziet van de start van de cursus tot nu, zijn er dan zaken te noemen die geholpen hebben om te komen tot gedragsverandering?

Zo ja, wat heeft je dan daadwerkelijk geholpen om te komen tot de gewenste gedragsverandering op gebied van begeleiden?

H. Wat belemmert je om te komen tot gedragsverandering? Kruis aan wat van toepassing is.

Bekijk de antwoorden die je hebt gegeven. Als je nu de periode beziet van de start van de cursus tot nu, zijn er zaken te noemen die je belemmeren om te komen tot gedragsverandering?

Zo ja, wat heeft je dan daadwerkelijk belemmerd om te komen tot gewenste gedragsverandering op gebied van begeleiden?

Bijlage 6

Stappenplan deelnemer training en svib

Wat levert een groepstraining gecombineerd met een individueel svib-traject op aan gedragsverandering op het gebied van coachende vaardigheden bij docenten die een student begeleiden?

Stappenplan

datum	actie	SVIB-begeleider	Vakcoach
Voorafgaand aan eerste cursusmoment (1 februari)	Invullen vragenlijst	Stuurt vragenlijst naar docent	Vult vragenlijst in en stuurt deze terug naar Nicoline
Begin februari	Eerste filmfragment	Komt met de apparatuur naar de afgesproken locatie en filmt het gewenste fragment. Bezorgt de docent het de cd met het fragment.	Formuleert leervraag. Zorgt dat er op afgesproken tijdstip gesprek met student plaatsvindt.
Na eerste filmfragment	Reflectiegesprek naar aanleiding van filmfragment 1	Zorgt voor technische deel en verstrekt formulier voor inhoudelijke voorbereiding en voor de reflectie achteraf.	Zorgt voor inhoudelijke voorbereiding door invullen formulier. Schrijft korte reflectie n.a.v. gesprek en stuurt deze naar Nicoline.
Half februari	Filmfragment 2	Als fragment 1	Als fragment 1
Tweede helft februari	Reflectiegesprek naar aanleiding van filmfragment 2	Als reflectiegesprek 1	Als reflectiegesprek 1
Begin maart	Filmfragment 3	Als fragment 1	Als fragment 1
Half maart	Reflectiegesprek naar aanleiding van filmfragment 3	Als reflectiegesprek 1 en 2	Als reflectiegesprek 1 en 2
Na 29 maart	Eindgesprek	Zorgt voor vragenlijst met vragen over opbrengst training. Stelt mondelinge vragen over opbrengst svib en de combinatie van training en svib.	Vult vragenlijst in en beantwoordt de mondelinge vragen.

Bijlage 7

Vragen eindinterview

Gedragverandering als gevolg van SVIB

1. Wat was je vraag / doel bij het svib-traject?
2. Je hebt de beelden van jezelf in de rol als begeleider gezien. Wat hebben deze beelden je laten zien?
3. Wat was bevestigend?
4. Wat heeft je bewustwording vergroot?
5. Wat levert deze bevestiging / bewustwording op?
6. Heeft dit gedragverandering in gang gezet, zo ja welke?
7. Wat zie je daarvan terug op de beelden?
8. In hoeverre heb je je doel bereikt?

Effect begeleiding

8. Wat leverde mijn begeleiding / coaching op voor jouw ontwikkeling als begeleider?
9. Stimuleerde deze begeleiding je gedragverandering? Zo ja, welke elementen werkten stimuleren, welke juist niet?

Verband Training SVIB

Gedragverandering

10. Wat leverde de combinatie van de training en het SVIB-traject jou op voor je ontwikkeling als begeleider?
11. Wat is het effect op je gedragverandering van deze combinatie?
12. Zag je verschillen in ontwikkeling als je jezelf vergelijkt met mensen die geen SVIB-begeleiding hebben gehad?

Begeleiding

13. In hoeverre heeft mijn begeleiding bijgedragen aan het verbinden van opbrengsten uit de training bij het werken met de beelden?
14. Heeft deze verbinding iets opgeleverd, zo ja wat?
15. Hoe heb je het ervaren dat het tegelijkertijd liep?

Conclusies

16. Wat is jouw antwoord op mijn onderzoeksvraag?

Mijn onderzoeksvraag is

Wat levert een groepstraining gecombineerd met een individueel SVIB-traject op aan gedragsverandering op het gebied van coachende vaardigheden bij twee docenten die ieder een student begeleiden?

Het doel is te komen tot een effectieve aanpak voor gedragsverandering bij docenten.

17. Welke aanbevelingen heb jij voor de interventies die we doen om de vakcoaches te professionaliseren?

Bijlage 8

Interview cursusleider Training “Begeleidingsvaardigheden”

Hoe heet de cursus?

Basiscursus begeleidingsvaardigheden
Module 2
Samen opleiden

Geef een korte omschrijving van de essenties, waarom moeten alle vakcoaches deze cursus volgen?

Essentie is dat docenten de studenten (aankomende docenten) doelgericht kunnen begeleiden. Doelgericht omvat:
Kernreflectie kunnen toepassen
Vanuit meerdere lagen vragend kunnen stellen
Bewust kunnen volgen en leiden
Gerichte interventies kunnen kiezen (vanuit begeleidingsdoel)
Gericht feedback kunnen geven aan de student

Welke kennis wil je de mensen meegeven / welke termen moeten ze kennen?

Kennis speelt een ondergeschikte rol. Legitimering vooral vanuit de positieve psychologie: vertrouwen op eigen vaardigheden (efficacy). De cursus is vooral trainingsgericht. Begrippen die straks bekend moeten zijn, zodat ze toegepast kunnen worden:

- Fases in begeleidingsgesprek
- Vormvoorwaarden voor het formuleren van een doel (positief, binnen bereik, haalbaar)
- Niveaus in communicatie (Bateson / Dilts, Korthagen) (omgeving, gedrag, bekwaamheid, overtuiging, identiteit, bron / inspiratie)
- Kernkwadrant
- schaalvraag

Welke vaardigheden moeten ze zich eigen maken?

Basishouding: rust, de ander is aan het werk, focus ligt op de kracht / kwaliteiten van de ander, focus op het doel en hoe dit doel te bereiken.

Actief luisteren (zie observatieformulier blz. 6 bijlage cursusinhoud)

Afstemmen, waarnemen wat de ander doet

Volgen en leiden: eerst volgen dan leiden

Congruent zijn

Vragen :

- Open vragen kunnen stellen
- Verhelderende vragen
- Reflectieve vragen
- Doorvragen minimaal tot overtuigingsniveau

Vriendelijk kunnen confronteren

Effectieve stiltes laten vallen

Hoe kijk jij aan tegen gedragsverandering? Welke theorie hang je aan?

Echt een theorie is niet te noemen, Wel een mooie vraag die bewustwording tot stand brengt. Belangrijk is de vraag wat de ander voor begeleider wil zijn. Een vraag dus die raakt aan de bron: waar sta je voor, wat voor begeleider wil je zijn? Door een diep niveau van denken aan te boren, bereik je verandering. Er ligt regie bij de ander, start bij keuzevrijheid en formuleren van eigen doelen.

Vervolgens gaat het om doen en uitproberen. Daar wordt de keuzevrijheid soms even uitgesteld, eerst doen en ervaren om van daaruit te kiezen of het bruikbaar voor je is. Het overtuigingsniveau wordt nadrukkelijk aangesproken.

De trainer staat model, doet voor, is congruent. Leren door afkijken / nadoen. Een sfeer van: fouten mogen maken, humor en plezier als relativerende factoren.

Waar wil je ze van overtuigen / welke overtuigingen wil je beïnvloeden?

Dat de groei bij de ander zit, dat de ander dus aan het werk gaat. Mensen hebben veel meer in zich dan ze laten zien. Begeleiden is leuk, is om van te genieten zelfs als bij de ander, ook als die ander uit zijn comfort gaat en dus even in de ellende zit!

Welke gedrag wil je veranderen / wat wil je afleren?

Afleren te compenseren en te adviseren, zeker als het gaat om dilemma's.

Welk gedrag wil je gaan zien / wat wil je aanleren?

Aanleren de hangmat, luie coach. Doelgericht werken, snelle successen boeken. Waar mogelijk de verdieping in gaan.

Hoe schat je in dat het gedrag van de docent en nu is?

Enorme diversiteit.

Wat merken de studenten ervan?

Eigenlijk leer je generieke vaardigheden aan die de professionaliteit in het geheel raken.

Wat zal dit nieuwe gedrag opleveren?

Wat doe jij in de training om de mensen tot leren te laten komen?

Wat doe jij om de transfer te bevorderen?

Werksituaties benoemen, oefenen met herkenbare situaties, elkaar laten observeren en feedback geven.

Bijlage 9

Voorblad

Vragenlijst in kader van onderzoek master SVIB

Uitgevoerd door Nicoline Kruiswijk, onderwijsadviseur in Centrum voor leren en ontwikkelen

Terrein:

Professionalisering van docenten in de rol van begeleider van studenten in het kader van het Samen Opleiden.

Samen omvat opleidingsinstituut toekomstige leraren en toekomstige werkplek, de school.

Vakcoaches vervullen een cruciale rol.

Onderzoeksvraag: Wat is het effect van een combinatie van een formele training met een svib-traject op de gedragsverandering van de gecoachte?

Legitimering

Congruentiegedachte: Studenten worden in de werksituatie (in hun geval de school / de lessituatie) geplaatst en daar begeleid, omdat we denken zo een krachtige leeromgeving te bieden.

Voor de docent is in dit geval de werksituatie het begeleiden van de student/ het begeleidingsgesprek. Via het werken met beelden kunnen we ook de docent deze krachtige leeromgeving bieden.

Bij de professionalisering van de begeleider is ook de samenwerking zichtbaar: trainer vanuit Windesheim, opleider vanuit de school, onderzoeker vanuit Cvlo.

Vragen aan begeleiders die training volgen

4. Invullen van de vragenlijst bij aanvang van de formele training
5. Invullen van een vragenlijst aan einde van de formele training
6. medewerking aan begeleiding in de werksituatie door: formuleren werkpunten vanuit training, (laten) maken van filmfragment van gesprek met student, begeleidingsgesprek met behulp van de beelden.

Vragenlijst deelnemers training Vakcoach 1

Basiscursus begeleidingsvaardigheden
Module 2
Samen opleiden

Naam	Vakcoach 1
Functie	Tekendocent Ckv-coördinator
Vak	Beeldende vorming
Ervaring docentschap in jaren	Vanaf 1991, verschillende vakken
Ervaring begeleiding in aantal studenten	Vanaf 1994, 6 studenten
Motivatie om aan de training mee te doen	Nog meer grip en begrip te krijgen in mijn eigen handelen

A. Kruis de zin / zinnen aan die echt van toepassing zijn op jou (maximaal 4).

- ☐ Ik heb erg constant, verander zelden mijn gedrag
- ☐ Ik kan succesvol mijn eigen gedrag sturen
- ☐ Gedragsverandering is voor mij een uitdaging
- ☐ Er moet heel wat gebeuren, wil ik mijn gedrag veranderen
- ☐ Ik neem het me vaak voor mijn gedrag te veranderen, maar het komt er meestal niet van
- ☐ Op verschillende gebieden heb ik succesvol mijn gedrag veranderd
- ☐ Ik verander mijn gedrag wel, maar meestal val ik snel terug in mijn oude gedrag
- ☐ Als ik iets nieuws leer, heeft dat automatisch gedragsverandering tot gevolg

B. Kruis de zin / zinnen aan die jouw overtuiging weergeven (maximaal 4)

- ☐ Gedrag is een keuze
- ☐ Je kunt het gedrag van een ander niet beïnvloeden
- ☐ Gedrag is vooral een bewuste aangelegenheid
- ☐ Gedragsverandering komt slechts minimaal tot stand
- ☐ Gedrag is vooral een onbewuste aangelegenheid
- ☐ Je kunt je eigen gedrag niet echt beïnvloeden
- ☐ Je kunt je eigen gedrag sturen / beïnvloeden
- ☐ Je kunt het gedrag van leerlingen / studenten, sturen / beïnvloeden
- ☐ Gedragsverandering hoort voor mij bij het leven

C. Inschatting eigen begeleidingsgedrag: zet in onderstaande tabel een kruisje in het vakje dat van toepassing is op jou.

	nooit	regelmatig	Vaak
1. Ik stel open, verhelderende vragen		x	
2. Ik stel gesloten vragen		x	
3. Ik stel meerkeuzevragen			
4. Ik stel sturende vragen			x
5. Ik geef op duidelijke wijze feedback		x	
6. Ik maak gebruik van stiltes in een gesprek		x	
7. Ik help de ander zijn doelen helder te krijgen			x
8. Ik benoem specifiek de kwaliteiten van de ander		x	
9. Ik focus (benoemen, vragen, samenvatten) op de kracht van de ander		x	
10. Ik focus (benoemen, vragen, samenvatten) op de verbeterpunten van de ander		x	
11. Ik hanteer bepaalde fases in een begeleidingsgesprek		x	
12. Ik confronteer de ander in een gesprek	Tussen	tussen	
13. Ik herkader de tekst van de ander			x
14. Ik adviseer de ander	tussen	tussen	
15. Ik activeer de ander		tussen	tussen

D. Gewenst begeleidingsgedrag

In hoeverre wil en kun je je gedrag veranderen? Schets je gewenste situatie door een kruisje te zetten in het voor jou passende vakje.

	nooit	regelmatig	Vaak
1. Ik stel open, verhelderende vragen			x
2. Ik stel gesloten vragen		x	
3. Ik stel meerkeuzevragen		x	
4. Ik stel sturende vragen			x
5. Ik geef op duidelijke wijze feedback			x
6. Ik maak gebruik van stiltes in een gesprek			X

	nooit	regelmatig	Vaak
7. Ik help de ander zijn doelen helder te krijgen			x
8. Ik benoem specifiek de kwaliteiten van de ander			X
9. Ik focus (benoemen, vragen, samenvatten) op de kracht van de ander			x
10. Ik focus (benoemen, vragen, samenvatten) op de verbeterpunten van de ander			x
11. Ik hanteer bepaalde fases in een begeleidingsgesprek			X
12. Ik confronteer de ander in een gesprek		x	
13. Ik herkadert de tekst van de ander		x	
14. Ik adviseer de ander	tussen	tussen	
15. Ik activeer de ander			x

E. Kruis de zin / zinnen aan die jouw overtuiging weergeven (maximaal 5)

- ☐ Een begeleider doet voor hoe het moet
- ☐ Je helpt de ander door vooral te focussen op het doel
- ☐ Een begeleider is er vooral om te adviseren
- ☐ Een begeleider stelt vooral vragen
- ☐ Een begeleider werkt hard aan de ontwikkeling van de ander
- ☐ De begeleider weet vooral wat goed is voor de ander
- ☐ **Een begeleider bevordert vooral bewustwording en verantwoordelijkheid bij de ander**
- ☐ Een begeleider kan beter focussen op de oplossing dan op het probleem
- ☐ **Als begeleider help je de ander door de problemen te analyseren**
- ☐ Het doel van de ander is leidend
- ☐ Een begeleider laat vooral de ander werken
- ☐ **Een begeleider is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de ander**
- ☐ **Gedragsverandering van de ander wordt in hoge mate bepaald door de kwaliteit begeleider**

F. Kennis / theorie

Beantwoord zo mogelijk de volgende open vragen in het bijbehorende vak.

8. Welke fases in het begeleidingsgesprek kun je noemen? Inleiding: ontdekken problemen en dergelijke Analyse Mogelijke oplossingen benoemen, goede dingen benoemen
9. Welke vormvoorwaarden voor het formuleren van een doel ken je? ? Het doel moet ontstaan uit de lessen

10. Dilts heeft het model van de logische niveaus in communicatie ontwikkeld op grond van de leertheorieën van Bateson. Kun je deze niveaus hieronder benoemen?
Niet ingevuld
11. Schets zo mogelijk een kernkwadrant.
Rondje met 4 bolletjes
12. Ken je het begrip schaalvraag? Zo ja, noem een voorbeeld van een schaalvraag.
Niet ingevuld
13. Welke feedbackregels ken je?
reflectie
14. Wat is herkaderen, geef zo mogelijk een voorbeeld.
Opnieuw bekijken, herplaatsen in het kader, misschien andere afsnijdingen

G. Wat helpt jou bij de gedragsverandering om meer coachend te gaan begeleiden? Kruis aan wat van toepassing is, maximaal 5.

- ☐ **Eigen doelen / leervragen formuleren**
- ☐ Plan van aanpak maken
- ☐ **Gedrag oefenen /uitproberen**
- ☐ **Kennis / theorie**
- ☐ Ontspannen sfeer op de bijeenkomsten
- ☐ Voorbeeldgedrag collega's
- ☐ Voorbeeldgedrag trainer
- ☐ Verplichte oefeningen vanuit de training
- ☐ Een toets waarbij je gedrag beoordeeld wordt
- ☐ Individuele begeleiding met beelden uit de eigen praktijk
- ☐ **Begeleide intervisie met beelden**
- ☐ Eigen succeservaringen
- ☐ Benoemd worden van mijn kwaliteiten door anderen
- ☐ **Succeservaringen van anderen**
- ☐ Anders namelijk.....

H. Wat belemmert je om te komen tot gedragsverandering? Kruis aan wat van toepassing is.

- ☐ **Hectiek van alle dag (soms)**
- ☐ Angst het anders te doen
- ☐ Moeite vast te houden wat is gehoord, geleerd
- ☐ Komt onnatuurlijk over
- ☐ Moeilijke student
- ☐ Anders namelijk.....

Bijlage 10

Voorblad

Vragenlijst in kader van onderzoek master SVIB

Uitgevoerd door Nicoline Kruiswijk, onderwijsadviseur in Centrum voor leren en ontwikkelen

Terrein:

Professionalisering van docenten in de rol van begeleider van studenten in het kader van het Samen Opleiden.

Samen omvat opleidingsinstituut toekomstige leraren en toekomstige werkplek, de school.

Vakcoaches vervullen een cruciale rol.

Onderzoeksvraag: Wat is het effect van een combinatie van een formele training met een svib-traject op de gedragsverandering van de gecoachte?

Legitimering

Congruentiegedachte: Studenten worden in de werksituatie (in hun geval de school / de lessituatie) geplaatst en daar begeleid, omdat we denken zo een krachtige leeromgeving te bieden.

Voor de docent is in dit geval de werksituatie het begeleiden van de student/ het begeleidingsgesprek. Via het werken met beelden kunnen we ook de docent deze krachtige leeromgeving bieden.

Bij de professionalisering van de begeleider is ook de samenwerking zichtbaar: trainer vanuit Windesheim, opleider vanuit de school, onderzoeker vanuit Cvlo.

Vragen aan begeleiders die training volgen

7. Invullen van de vragenlijst bij aanvang van de formele training
8. Invullen van een vragenlijst aan einde van de formele training
9. medewerking aan begeleiding in de werksituatie door: formuleren werkpunten vanuit training, (laten) maken van filmfragment van gesprek met student, begeleidingsgesprek met behulp van de beelden.

Vragenlijst deelnemers training :
 Basiscursus begeleidingsvaardigheden
 Module 2
 Samen opleiden

Naam	Vakcoach 2
Functie	Docent / vakcoach
Vak	Engels
Ervaring docentschap in jaren	+/- 10 jaar
Ervaring begeleiding in aantal studenten	+/- 5 jaar en +/- 10 studenten
Motivatie om aan de training mee te doen	Omdat de vraag gesteld werd en omdat ik aangaf dat ik mij afvraag in hoeverre een cursus effectief is. Maw je hebt zo je eigen manier van begeleiden. Ik heb het gevoel dat een cursus maar heel even effect heeft maar dat je dan weer heel snel over gaat naar je eigen manier van begeleiden terwijl ik denk dat er best wel het één en ander aan te verbeteren is.
Is bereid mee te doen aan een svib-traject	ja

A. Kruis de zin / zinnen aan die van toepassing zijn op jou.

- ☐ Ik heb erg constant, verander zelden mijn gedrag
- ☐ Ik kan succesvol mijn eigen gedrag sturen
- ☐ **XXX Gedragsverandering is voor mij een uitdaging**
- ☐ Er moet heel wat gebeuren, wil ik mijn gedrag veranderen
- ☐ **XXX Ik neem het me vaak voor mijn gedrag te veranderen, maar het komt er meestal niet van**
- ☐ Op verschillende gebieden heb ik succesvol mijn gedrag veranderd
- ☐ Ik verander mijn gedrag wel, maar meestal val snel terug in mijn oude gedrag
- ☐ Als ik iets nieuws leer, heeft dat automatisch gedragsverandering tot gevolg

B. Kruis de zin / zinnen aan die van toepassing zijn op jou.

- ☐ Gedrag is een keuze (p)
- ☐ Je kunt het gedrag van een ander niet beïnvloeden
- ☐ Gedrag is vooral een bewuste aangelegenheid
- ☐ Gedragsverandering komt slechts minimaal tot stand
- ☐ **XXX Gedrag is vooral een onbewuste aangelegenheid**
- ☐ Je kunt je eigen gedrag niet echt beïnvloeden
- ☐ Hoe moeilijker je komt tot gedragsverandering ?????
- ☐ **XXX Je kunt je eigen gedrag sturen / beïnvloeden**
- ☐ **XXX Je kunt het gedrag van leerlingen / studenten, sturen / beïnvloeden**
- ☐ Gedragsverandering hoort voor mij bij het leven

C. Inschatting eigen vaardigheid: zet in onderstaande tabel een kruisje in het vakje dat van toepassing is op jou.

	nooit	soms	regelmatig	Vaak
1. Ik stel open, verhelderende vragen		x		
2. Ik stel gesloten vragen			x	
3. Ik stel meerkeuzevragen	x			
4. Ik stel sturende vragen				x
5. Ik geef op duidelijke wijze feedback			x	
6. Ik maak gebruik van stiltes in een gesprek		x		
7. Ik help de ander zijn doelen helder te krijgen			x	
8. Ik benoem specifiek de kwaliteiten van de ander		x		
9. Ik focus (benoemen, vragen, samenvatten) op de overtuigingen van de ander		x		
10. Ik focus (benoemen, vragen, samenvatten) op het gevoel van de ander		x		
11. Ik hanteer bepaalde fases in een begeleidingsgesprek		x		
12. Ik confronteer de ander in een gesprek			x	
13. Ik herkader de tekst van de ander		x		

D. Gewenst gedrag

In hoeverre wil en kun je je gedrag veranderen? Schets je gewenste situatie door een kruisje te zetten in het voor jou passende vakje.

	nooit	soms	regelmatig	Vaak
1. Ik stel open, verhelderende vragen			x	
2. Ik stel gesloten vragen		x		
3. Ik stel meerkeuzevragen	x			
4. Ik stel sturende vragen		x		
5. Ik geef op duidelijke wijze feedback				x
6. Ik maak gebruik van stiltes in een gesprek			x	
7. Ik help de ander zijn doelen helder te krijgen				x
8. Ik benoem specifiek de kwaliteiten van de ander			x	
9. Ik focus (benoemen, vragen, samenvatten) op de overtuigingen van de ander			x	
10. Ik focus (benoemen, vragen, samenvatten) op het gevoel van de ander			x	
11. Ik hanteer bepaalde fases in een begeleidingsgesprek			x	
12. Ik confronteer de ander in een gesprek			x	
13. Ik herkader de tekst van de ander			x	

E. Kruis de zin / zinnen aan die van toepassing zijn op jou.

- Een begeleider doet voor hoe het moet
- Je helpt de ander door vooral te focussen op het doel
- Een begeleider is er vooral om te adviseren
- **Een begeleider stelt vooral vragen**
- Een begeleider werkt hard aan de ontwikkeling van de ander
- De begeleider weet vooral wat goed is voor de ander
- **Een begeleider bevordert vooral bewustwording en verantwoordelijkheid bij de ander**
- Een begeleider kan beter focussen op de oplossing dan op het probleem
- Als begeleider help je de ander door de problemen te analyseren
- **Het doel van de ander is leidend**
- **Een begeleider laat vooral de ander werken**
- Een begeleider is verantwoordelijk voor de ontwikkeling van de ander

- Gedragsverandering van de ander wordt in hoge mate bepaald door de kwaliteit begeleider

F. Kennis / theorie

Beantwoord de volgende open vragen in het bijbehorende vak.

15. Welke fases in het begeleidingsgesprek kun je noemen? <i>Ik hanteer volgens mij geen fases volgens een bepaalde theorie</i> <i>Eerst student eigen reflectie laten geven.</i> <i>Wat ging goed / wat zou beter kunnen gaan.</i> <i>Puntsgewijs les bespreken .</i> <i>Steeds hoe zou je dingen anders kunnen doen enz. (hierbij geef ik ook wel eens aan hoe ik ze zou doen)</i> <i>Bespreken volgende les</i>
16. Welke vormvoorwaarden voor het formuleren van een doel ken je? <i>Een doel moet SMART geformuleerd worden.</i>
17. Dilts heeft het model van de logische niveaus in communicatie ontwikkeld op grond van de leertheorieën van Bateson. Kun je deze niveaus hieronder benoemen? <i>Nee</i>
18. Schets zo mogelijk een kernkwadrant. <i>Oeps</i>
19. Ken je schaalvraag? Zo ja, noem een voorbeeld van een schaalvraag. <i>Nee</i>
20. Welke feedbackregels ken je? <i>Geen officiële.</i>
21. Wat is herkaderen, geef zo mogelijk een voorbeeld. <i>Ik kan wel wat bedenken, maar dat zal wel niet de bedoeling zijn.</i> <i>NB: Bovenstaande vragen geven mij niet echt een prettig gevoel. Ik ben duidelijk een praktijkmens en ik word altijd erg onzeker van al dit soort vragen (en krijg eigenlijk al enorme spijt dat ik hier aan begonnen ben).</i>

G. Wat helpt jou bij de gedragsverandering om meer coachend te gaan begeleiden? Kruis aan wat van toepassing is.

- Eigen doelen / leervragen stellen
- Plan van aanpak maken
- Gedrag oefenen /uitproberen
- Kennis / theorie
- ***XXX Ontspannen sfeer op de bijeenkomsten***
- Voorbeeldgedrag collega's
- Voorbeeldgedrag trainer
- Verplichte oefeningen vanuit de training
- Een toets waarbij je gedrag beoordeeld wordt
- Individuele begeleiding met beelden uit de eigen praktijk
- Begeleide intervisie met beelden

- **XXX Eigen succeservaringen**
- Benoemd worden van mijn kwaliteiten door anderen
- Succeservaringen van anderen
- Anders namelijk.....

H. Wat belemmert je om te komen tot gedragsverandering? Kruis aan wat van toepassing is.

- Hectiek van alle dag
- Angst het anders te doen
- **Moeite vast te houden wat is gehoord, geleerd**
- Komt onnatuurlijk over
- Moeilijke student
- **Anders namelijk...het is zo veel makkelijker om het zo te doen als je het “al jaren” doet. Het is vooral moeilijk nieuwe dingen vol te houden. Dus zo lang het geen gewoonte is kost het meer moeite en verval je snel in het oude gedrag.**

Bijlage 11

Vragenlijst deelnemers training, In te vullen na de gehele training

Basiscursus begeleidingsvaardigheden
Module 2
Samen opleiden

Toelichting:

- Bij het invullen van deze vragenlijst, heb je de eerste, ingevulde vragenlijst nodig.
- Vetgedrukt zie je de vragen staan uit de vragenlijst die je voor de training hebt ingevuld. Eronder staan opdrachten waarin telkens wordt gevraagd wat er eventueel, **als gevolg van de training**, veranderd is.
- Bij onderdeel C en D hoort 1 vervolgvraag.
- Bij E, de kennisvraag, gelden gewoon dezelfde vragen als bij de eerste vragenlijst.
- Bij G en H vervalt de zin “ als gevolg van de training” . Je ziet dat aan de mogelijkheden die je aan kon kruisen. Je kunt hier dus breder denken (dan de training) als het gaat om zaken die de gedragsverandering bevorderen of belemmeren.

Naam VC1 en VC2	
----------------------------------	--

A. Kruis de zin / zinnen aan die echt van toepassing zijn op jou (maximaal 4).

Voorafgaand aan de training heb je aangekruist wat hier van toepassing is. Als je de gekozen zinnen nu beschouwt in het licht van de training begeleidingsvaardigheden, zijn deze zinnen dan inderdaad van toepassing op jou? Zou je nu eventueel voor andere zinnen kiezen?

Geef hieronder aan wat blijft, wat eventueel anders is gebleken en motiveer je antwoorden.

VC1
Zelfde gebleven

VC2
Er is een overtuiging bij gekomen:
Ik verander mijn gedrag wel, maar meestal val ik snel terug in mijn oude gedrag.

B. Kruis de zin / zinnen aan die jouw overtuiging weergeven (maximaal 4)

Ook hier de vraag: bezie de overtuigingen die je hebt aangekruist. Gelden deze overtuigingen nog steeds, of is er iets veranderd? Graag hieronder aangeven en motiveren.

VC1
Ongewijzigd
VC2
Ongewijzigd

C. Inschatting eigen vaardigheid: zet in onderstaande tabel een kruisje in het vakje dat van toepassing is op jou.

D. Gewenst gedrag

In hoeverre wil en kun je je gedrag veranderen? Schets je gewenste situatie door een kruisje te zetten in het voor jou passende vakje.

Bij C en D heb je voor de training een inschatting gemaakt van je vaardigheden en je hebt aangegeven wat je gewenste gedrag is. Geef hieronder zo concreet mogelijk aan wat er eventueel is veranderd in jouw begeleidingsgedrag als gevolg van de training. Wat heb je hiervan op de beelden teruggezien?

VC1

Structuur in begeleiden van mensen

1^e en 2^e positie

Valkuilen / uitdagingen, kwaliteiten

Benoemen en inschatten hoe je iemand kunt leiden

Positie bewust kiezen t.ov leerling / persoon

Hoe wat waar-vragen stellen

VC2

Bewustwording dat mijn manier van vragen stellen van invloed is op het gesprek

Pogingen gedaan de gesprekken zo te laten verlopen dat de student meer aan het werk zou zijn en ik minder en minder snel adviezen geven.

E. Kruis de zin / zinnen aan die jouw overtuiging weergeven (maximaal 5)

Ook hier de vraag: bezie de overtuigingen die je hebt aangekruist. Gelden deze overtuigingen nog steeds, of is er iets veranderd als gevolg van de training? Graag hieronder aangeven en motiveren.

VC1

Focussen op het doel blijft, aanvulling is: gezien de mogelijkheden van de ander

VC2

Idem plus: als begeleider help je de ander door problemen te analyseren

F. Kennis / theorie

Beantwoord de volgende open vragen in het bijbehorende vak.

22. Welke fases in het begeleidingsgesprek kun je noemen?

VC1

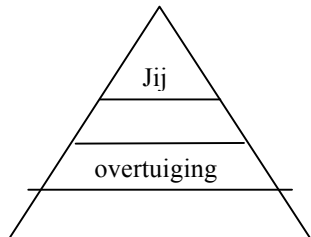
Inleiding: start eigen inzicht

Doel stellen: reflectie

Conclusie: werkpunten

VC2

a. Probleem

b. Ervaring / analyse c. Wat heb je nodig d. test				
23. Welke vormvoorwaarden voor het formuleren van een doel ken je? VC1 Vanuit de mogelijkheden van de stagiaire Uitdagend Bereikbaar versterkbaar VC2 Idem: doel moet smart geformuleerd worden.				
24. Dilts heeft het model van de logische niveaus in communicatie ontwikkeld op grond van de leertheorieën van Bateson. Kun je deze niveaus hieronder benoemen? VC1 Hoe wat waar enz (omgeving) 1^e, 2^e, 3^e positie VC2 				
25. Schets zo mogelijk een kernkwadrant. VC1 VC2 <table><tr><td></td><td></td></tr><tr><td></td><td></td></tr></table> Van tegenovergestelde kwaliteiten van een ander kun je iets leren				
26. Ken je schaalvraag? Zo ja, noem een voorbeeld van een schaalvraag. VC1 Geef aan waar je staat van 0 tot 10 VC2 Iets een cijfer geven				
27. Welke feedbackregels ken je? VC1				

Reflectie vanuit positief accent
Zelf terug laten koppelen
Conclusie eruit trekken

VC2
Eerst een top dan een tip

28. Wat is herkaderen, geef zo mogelijk een voorbeeld.
VC1
Iets ergens uitlichten en na bespreking terugplaatsen (idem)

VC2
Geen idee

G. Wat helpt jou bij de gedragsverandering om meer coachend te gaan begeleiden? Kruis aan wat van toepassing is, maximaal 5.

Bekijk de antwoorden die je hebt gegeven. Als je nu de periode beziet van de start van de cursus tot nu, zijn er dan zaken te noemen die geholpen hebben om te komen tot gedragsverandering?

Zo ja, wat heeft je dan daadwerkelijk geholpen om te komen tot de gewenste gedragsverandering op gebied van begeleiden?

VC1
Voorbeeldgedrag, nieuwe ingangen
Soms verplichte oefeningen

VC2
Idem en beelden en oefenen met collega voor het "examen"

H. Wat belemmert je om te komen tot gedragsverandering? Kruis aan wat van toepassing is.

Bekijk de antwoorden die je hebt gegeven. Als je nu de periode beziet van de start van de cursus tot nu, zijn er zaken te noemen die je belemmeren om te komen tot gedragsverandering?

Zo ja, wat heeft je dan daadwerkelijk belemmerd om te komen tot gewenste gedragsverandering op gebied van begeleiden?

VC1
Soms verplichte oefeningen, partnerafhankelijk

VC2
Idem en hectiek van alle dag want eigenlijk zou je regelmatig moeten kijken naar een gesprek bijvoorbeeld met een collega op svib-manier, maar dat kost gewoon veel te veel tijd.

Bijlage 12

Uitwerking interview na afloop interventies, vakcoach 1 (vc 1) en vakcoach 2 (vc 2)

Gedragverandering als gevolg van svib

1. Wat was je vraag / doel bij het svib-traject?

Vc1

Gehoor geven aan de vraag om mee te werken.

Ik kan altijd van mezelf leren. Word ik beter van.

Doel steels bijgesteld. Interacties tussen stagiaire en mij verbeteren. Omzetten van eigen valkuilen in uitdagingen. Hoe kan ik de interactie tussen mij en stagiaire zo goed mogelijk bijstellen om haar te kunnen leiden terwijl zij het gevoel heeft dat ik haar volg. Handvatten geven volgen en gevolgd worden.

Vc2

Minder adviseren, meer de student aan het werk zetten.

2. Je hebt de beelden van jezelf in de rol als begeleider gezien. Wat hebben deze beelden je laten zien?

Vc1

Dat ik mezelf altijd kan versterken. Bewustwording. Dat gesprekken leuk worden als je gaat volgen in plaats van focussen op eigen doel.

A

Vc2

Dat ik niet ontevreden over mezelf hoeft te zijn, valt mee. Heb neiging de correcties te overdrijven naar de andere kant zodat dat weer mijn leervraag wordt. Verder dat het gesprek zo belangrijk is voor de student en dat je als begeleider zoveel invloed hebt.

3. Wat was bevestigend?

Vc1

Hoe overheersend persoon ik kan zijn. Dat ik de ander de eigen antwoorden laat geven, zie je steeds terug. Dat ik de namen van de helft van de Iln niet ken.

Vc2

Idee van ik ben al een behoorlijke begeleider.

4. Wat heeft je bewustwording vergroot?

Vc1

Valkuilen uitdagingen kwaliteiten, grote effect van het geven van vooropdrachten

Dat je een gesprekvoert van waaruit je gebleven bent. Doorgaande denklijnen.

Dat ik stappen te ver ga, dat ik te snel ga (volgbaarheid), een effect is ook dat de ander versnelt. Strak hanteren van de structuur de stappen, niveaus. Bewuster vragen stellen, timing is beter. Wanneer zet je bepaalde vragen in. finetuning.

Vc2

Ik breng meer structuur aan dan ik had gedacht, schijnbaar pas ik meer toe dan ik had gedacht. Breng met mijn vragen de student een stapje hoger.

5. Wat levert deze bevestiging / bewustwording op aan gedragsverandering?

Vc1

Ik werk snelle, doelgerichter. Keuzes maken, herkaderen, structuur aanbrengen. Minder zijpaden bewandelen.

Vc 2

In het begin ging ik zo in de hangmat, op het verdrevene af. Student wist niet meer wat we deden, het werd een soort raadspel, de student moest mijn antwoorden raden.

7. Wat zie je daarvan terug op de beelden?

I

Vc1

Ik merk het aan zinnnetjes: wat is gebeurd, hoe, waar, van alle kanten vragen stellen.

Vc2

Op de beelden zag ik zijn verwarring, had ik nog niet doorgehad zonder de beelden. Door de beelden heb ik duidelijkheid gekregen wanneer ik mag/kan adviseren en wanneer niet. Ik zie op de beelden dat de student positief reageert, na laatste gesprek gaf hij aan dat het een prettig gesprek was. Het gesprek verloopt vloeiender. De student verdwaalt soms nog wel, maar ik verdwaal niet meer mee, ik breng hem weer terug. Ik leid bewuster, heb meer regie.

8. In hoeverre heb je je doel bereikt?

Vc1

Ja, ik heb ervan geleerd. Ik hoop dat ik je geholpen heb door mee te doen aan het onderzoek. Bewustwording van wat ik wil leren. Bewuster geworden van wat ik doe en vraag. Vanuit bewustzijn ook gedrag anders. Soort automatiseringsproces. Het wordt een stukje van jezelf. Van bewust bekwaam naar onbewust bekwaam.

Vc2

Doel wel bereikt, maar anders dan ik had gedacht. Ik dacht dat ik helemaal niet meer mocht adviseren, nu weet ik dat ik het kan doseren. Het is me helder wanneer ik wel en wanneer ik beter niet kan adviseren. Het feit dat ik niet moet vragen naar mijn eigen antwoorden heeft het kwartje doen vallen.

Effect begeleiding

8. Wat leverde mijn begeleiding / coaching op voor jouw ontwikkeling als begeleider?

Vc1

Bewustheid, gesprekken met anderen beter voeren. De durf het gesprek aan te gaan. Gespreken liepen anders dan ik wilde, had geen regie, nu kan ik gesprekken wel zo leiden dat ik er vat op heb. Ik heb nu ook meer zin in die gesprekken. Ik was te lief, liet de ander uitweiden. Nu durf ik die eruit te halen.

Vc2

Je hebt me laten nadenken over mijn gedrag tijdens het gesprek met de student.

9. Stimuleerde deze begeleiding je gedragsverandering? Zo ja, welke elementen werkten stimuleren, welke juist niet?

Vc1

Dat ik te snel ben in mijn hoofd dat anderen mij kunnen volgen. Wist het wel maar wist niet wat ermee te doen. Dacht altijd volg mij dan, nu zeg ik ik volg jullie en doe een stapje terug. Samenspel van alles bij elkaar.

Belemmeringen: in eerste instantie opzetten leervraag. Ik wilde helpen, niet zozeer leren, moest ineens. Was o jee, wat moet ik verzinnen. Eenmaal de vraag helder was het weer oké. Het riep dus even weerstand op. We zijn aan het bijstellen geweest en hij werd steeds helderder.

Vc2

Zeker stimulerend. Ook mooi om te kijken hoe jij begeleidt, soms herkende ik vragen en dacht ik daar is ze mee bezig. Heel prettig was dat je geen oordeel had, je oordeelde niet.

Verband Training svib

Gedragsverandering

10. Wat leverde de combinatie van de training en het svib-traject jou op voor je ontwikkeling als begeleider?

Vc1

Het werd er veel intensiever van. Wat je leerde op de cursus kon ik toepassen, ik zag het resultaat, het gaf meerwaarde aan de cursus omdat ik het kon toepassen, ik zag wat het opleverde verder ik zag mezelf sterker worden daar komt de zin en het lef vandaan. Ik werd professioneler, durfde ook minder aardig of sociaal wenselijk te zijn. Durf vriendelijk wel grenzen te stellen. Minder emoties, kost minder energie, ik kan het loslaten.

Vc2

Echt het gevoel er wat aan gehad te hebben, meer dan wanneer ik alleen een cursus heb gehad. De beelden helpen me, ik ben een beelddenker, ik houd niet van wollige verhalen, ik onthoud beelden.

11. Wat is het effect op je gedragsverandering van deze combinatie?

Vc1

Gesprekken doelgerichter, ik pas de stappen bij mezelf toe. Ik analyseer mijn eigen gedrag, ik coach mezelf door de beelden. Ik analyseer en bedenk hoe ik het volgende keer beter kan doen. Mooi leermiddel om in te zetten ook voor de student, ook zij heeft ervan geleerd.

Vc2

De combinatie is goed, een beetje theorie en modellen, kunnen oefenen in de training en zien hoe je het in het echt doet op de beelden. Je koppelt zo de theorie beter aan de praktijk, je ziet wat er gebeurt.

Begeleiding

13. In hoeverre heeft mijn begeleiding bijgedragen aan het verbinden van opbrengsten uit de training bij het werken met de beelden?

Vc1

Ja, ik heb de training ingezet bij de beelden. Je ziet het jezelf doen, dat is zo versterkend. De leervraag was in beide situaties hetzelfde is ook van belang voor de verbinding.

Vc2

Het werken met dezelfde vraag in beide situaties. In de training oefende je alleen stukjes, in het opgenomen gesprek het geheel, dat is fijn.

15. Hoe heb je het ervaren dat het tegelijkertijd liep, training en svib?

Vc1

Tegelijkertijd maakte dat ik de leervraag verdiepte. Ik ontdekte mogelijkheden door het tijdens lopen. Het was juist de kracht. Erna zou de kracht verminderen.

Vc2

Tegelijk is handig, je maakt makkelijk verbindingen.

Conclusies

16. Wat is jouw antwoord op mijn onderzoeksvraag?

Vc1

Versterking, het is de kracht van beide. Meteen inbouwen, toepassen gebruiken op reageren genieten van de stappen die je neemt, wie ben ik, wat wil ik bewustwording in training en je zet het neer in de gesprekken en als je het ziet wordt het krachtig. Het motiveerde omdat je ziet dat het werkt bij de stagiaire.

Vc2

Het is versterkend. De beelden, het zien vergroot je bewustzijn. Het werkt beter ook voor op de langere termijn het blijft je bij.

Mijn onderzoeksvraag is

Wat levert een groepstraining gecombineerd met een individueel svib-traject op aan gedragsverandering op het gebied van coachende vaardigheden bij twee docenten die ieder een student begeleiden?

Het doel is te komen tot een effectieve aanpak voor gedragsverandering bij docenten. In hoeverre wordt de gewenste gedragsverandering van de docent bevorderd als ik als coach de verbinding tussen de training en de coaching bewerkstellig?

17. Welke aanbevelingen heb jij voor de interventies die we doen om de vakcoaches te professionaliseren?

Vc1

Ik zou beelden laten zien ook van andere. Ik had graag ook gezien hoe anderen het oplossen. Samen kijken ontleden, gezamenlijke intervisie met beelden. Dat je samen terugziet

Gesprekken oefenen en je voordoen is minder krachtig dan de werkelijkheid laten zien, zien. Zet de camera neer tijdens gesprek kijk het na doe er wat mee. Bij de volgende student zet ik ook de camera neer! Brengt mooie leerprocessen op gang.

Vc2

Beelden in de cursus brengen, in een soort intervisie bespreken. Wel uitdrukkelijk op de svib-manier dus dat je eerst je beelden moet analyseren en je kijkvraag moet hebben en stukjes selecteren. De bijeenkomsten van de cursus kunnen beter wat langer uit elkaar, dan heb je meer tijd. De eindopdracht kan ook beter een opgenomen fragment zijn van een echt gesprek met een student. Dit betekent dat je de cursus en begeleiding doet met mensen die een student hebben. Ook voor na de cursus blijft het belangrijk af en toe een gesprek op te nemen en de beelden te analyseren zoals we nu gedaan hebben.