"De docent in de rol van coach."

"begeleidingsvaardigheden en (kern)reflecteren in het (bewegings)onderwijs"

Scriptie versie 1
Suzan Schmitz
Klas 4LA
Jaar: 2006 - 2007
Scriptiebegeleider: Herman Verveld
SLB-er: Claudia Tempels

Inhoud

Inleiding
- Verantwoording van het onderwerp.
- Behandeling van verschillende hoofdstukken.

Hoofdstuk 1: Wat is coachen / NLP / Kernreflectie
- 1.1 Wat is coachen?
- 1.2 Coachen in het onderwijs.
- 1.3 Geschiedenis van coachen.
- 1.4 Wat is kernreflectie?
- 1.5 Kernreflectie in het onderwijs.
- 1.6 De geschiedenis van kernreflectie.
- 1.7 Wat is NLP?
- 1.8 NLP in het onderwijs.
- 1.9 Geschiedenis van NLP
- 1.10 Relaties en verschillen tussen coachen, kernreflectie en NLP

Hoofdstuk 2: Methodieken en theorieën
- 2.1 De leer-/ logische niveaus van Bateson en het 'ui'model van F. Korthagen.
- 2.2 Het model van Bateson en Korthagen toegepast voor het (bewegings)onderwijs.
- 2.3 de leerstijlen van Kolb.
- 2.4 de leerstijlen van Kolb toegepast in de praktijk.
- 2.5 Verschillende gedachten.

Hoofdstuk 3: Hoe wordt je een goede coach?

Hoofdstuk 4: Handleiding coachen in het bewegingsonderwijs
- 4.1 Voorbeelden uit de praktijk; reflecteren op verschillende niveaus.
- 4.2 Toepassing van reflecteren tijdens een les bewegingsonderwijs.
- 4.3 Bevindingen en conclusies.

Hoofdstuk 5: Aanbevelingen van mijzelf

Hoofdstuk 6: Afronding

Het leven is één grote ervaring - doen, voelen, denken. Ervaring vindt plaats in tijd, dus de tijd is de schaarse bron waar uit wij moeten putten.

Inleiding

Het lezen van deze scriptie is alleen interessant voor die genen die geen kennis of ervaringen hebben met "begeleidings- en (kern)reflecteervaardïgheden". Heb je van deze vaardigheden al een beetje geproefd dan raad ik je bij deze af om verder te gaan met lezen.

Verantwoording van het onderwerp.

Het kiezen van een onderwerp was voor mij geen moeilijke keuze. Per toeval kwam ik in een apart, maar waardevol en interessant gesprek terecht. Dit voerde ik met een docent die een onuitwisbare indruk op mij heeft gemaakt. Wat mij aantrok was haar manier van communiceren, de bijzondere uitstraling van haar lichaamstaai de manier van vragen, haar boeiende stem en het verkrijgen van een prettig gevoel bij deze persoon. Wat voor gesprek het precies was, kan ik moeilijk verwoorden, het was apart, maar tegelijkertijd erg bijzonder. Ik begreep er helemaal niets van. Na een aantal gesprekken dacht ik wat zij kan wil ik ook leren!

De eerste periode wist ik niet dat de coachingmethodiek gebruikt werd. Voor mij waren dit waardevolle maanden. Vervolgens gingen weken voorbij waarin je continu bezig was met zelfreflectie. Daarna kreeg je weken waarin je hoofd leeg was en nergens over na kon denken. Ik werd geconfronteerd met de diepere lagen van het ui-model, (uitleg ui-model zie pagina 12). Er werd van mij verwacht dat ik over gevoelens ging praten, over hoe ik denk, wat ik wil en hoe ik vervolgens ga handelen. Ik ben van nature niet gewend om te praten over deze aspecten. Al helemaal niet bij mensen die ik niet goed ken. Laat staan datje deze gevoelens laat zien. Deze maanden hebben mij aan het denken gezet. Wie ben ik? Voor het uitvoeren van deze methodiek gaat het in een les bewegingsonderwijs te ver, maar ik vind het een goede manier om te gebruiken in mentorgesprekken of wanneer je functioneert als bijvoorbeeld zorgcoördinator.

Het begin van de tweede semester kwam ik in aanraking met het profileringsmodule "Coaching- en begeleidingsvaardigheden" gegeven door Claudia Tempels op de Calo. In deze module werden verschillende methodieken behandeld en interessante praktijkervaringen opgedaan.

Ik besef nu pas hoe bijzonder dit is geweest en hoeveel ik geleerd heb. Je kijkt op een andere manier naar anderen en jezelf. Ik ben eerst in aanraking geweest met de persoon die gecoacht werd, vervolgens ben ik theorieën gaan leren en toepassen in de rol van coach en gecoachte.
Het leek mij fantastisch om het geleerde toe te passen en mij te gaan verdiepen in het coachen op het (bewegings)onderwijs. Vandaar dat ik het onderwerp: "De docent in de rol van coach", "begeleidingsvaardigheden en (kern)reflecteren in het bewegingsonderwijs" heb gekozen.

Allemaal goed en wel, hoor ik jullie denken, wat wil je bereiken met coachen in het (bewegings)onderwijs? Onderstaande zijn verklaringen van mij om jullie duidelijk te maken wat voor effecten coaching heeft;

- je verbetert je eigen kijk op je eigen lesgeven;
- je kunt de sfeer in een klas verbeteren en hef vervolg is dat er een betere leeromgeving ontstaat;
- je kunt een leerling inzicht geven in zichzelf;
- je gaat een leerling op een andere manier bekijken;
- je gaat kijken naar wat een leerling kan i.p.v. wat een leerling nog niet kan, dus naar wat hij/zij geleerd heeft, het proces.

Stel je zelf open om te coachen, maar ook om gecoacht te worden, go ervoor en laat het vervolgens nooit meer los: THAT'S ALL!!

- je leert om te gaan met het positieve i.p.v. het negatieve van de leerling maar ook van de les (de praktijk wijst helaas uit dat we meer kritiek dan schouderklopjes krijgen. Dit moet toch andersom!);
- je kunt die vervelende klas waar je elke week weer tegen opziet met andere ogen gaan bekijken. Vervolgens anders benaderen, waardoor zij tegen jou ook weer anders gaan kijken;
- je versterkt de vertrouwensband tussen jou en de leerling / klas;
- je kunt collega's op een andere manier gaan bekijken;
- je kunt je (mentor)leerlingen kennis laten maken met zijn/haar kwaliteiten, denken, voelen en handelen. Deze drie begrippen zijn van belang, omdat we op deze wijze in contact treden met de wereld en het verwerken van onze ervaringen.

Waarschijnlijk doe of herken je een aantal van bovenstaande aspecten al, maar neem van mij aan, dat als je zelf 'besmet' bent met coachen je er veel meer profijt van zult hebben dan je vooraf verwacht had. Je zult eerst door een moeilijke fase heen moeten, omdat iets wat nog niet van jezelf is, eigen moet maken (je wordt uitje comfortzone getrokken). Maar ben je door deze fase heen dan is het fantastisch! De lessen zullen beter verlopen doordat je meer energie ontvangt dan kwijt raakt. Dit moet je eerst zelf ervaren voordat je het gelooft.

<u>Behandeling van verschillende hoofdstukken.</u>

Hoofdstuk 1
In hoofdstuk 1 wordt gekeken na de definitie van coaching, kernreflectie en NLP. Vervolgens wordt er een relatie naar het onderwijs gelegd. Daarna komt de geschiedenis aan bod en als laatste worden de verschillen en overeenkomsten tussen deze 3 aspecten behandeld.

Hoofdstuk 2
Er zijn vele verschillen methodieken en theorieën over begeleidingsvaardigheden en reflecteren bekend;

- Kernreflectie, het ui-model (F. Korthagen);
- logische niveaus (Bateson & Dilts);
- leerstijlen (Kolb);

Er zal gekeken worden wat voor functies deze modellen voor het (bewegings)onderwijs kunnen hebben. Vervolgens volgt er een praktijkvoorbeeld.

Hoofdstuk 3
Voordat je mensen gaat coachen moetje weten wat jou dat een goede coach maakt. Ik ga vier stappen uitwerken, waarvan ik vind, hoe je een goede coach kan worden.

Hoofdstuk 4
In dit hoofdstuk wordt een handleiding / model gemaakt waarin je in een korte tijd een leerling tijdens het bewegingsonderwijs kunt coachen.

Hoofdstuk 5
In dit hoofdstuk worden mijn aanbeveling aangeboden.

Hoofdstuk 6
Een afronding.

"Blijf achterzoom op je energie vreters. Blijf bouwen en help waar mogelijk anderen om te werken aan hun energie."

Hoofdstuk 1 Wat is coachen / kernreflectie /NLP

In hoofdstuk 1 wordt gekeken na de definitie van coaching, kernreflectie en NLP. Vervolgens wordt er een relatie naar het onderwijs gelegd. Daarna komt de geschiedenis aan bod en als laatste worden de verschillen en overeenkomsten tussen deze 3 aspecten behandeld.

Ik heb voor het uitwerken van coachen, kernreflectie en NLP gekozen, omdat:

- het begeleidingsvormen zijn die je in het onderwijs toe kunt passen;
- er overeenkomsten zijn met andere begeleidingsvormen;
- ik een klein beetje geproefd had van een aantal methodes en mij dit nieuwsgierig heeft gemaakt;
- het belangrijk is om de scriptie af te bakenen.

Tijdens het schrijven van de scriptie ben ik in de literatuur vele, voor mij nog, onbekende vormen tegen gekomen. Ik ben erg geïnteresseerd in deze methodieken en zal na mijn afstuderen zeker literatuur over gaan lezen.

1.1 Wat is coachen?

Coaching is het helpen en ondersteunen van iemand of een groep mensen met het realiseren van een bepaald doel.

Een coach houdt zich op professionele basis bezig met het begeleiden van een persoon bij:

- *het uitvoeren van (complexe) handelingen;*
- *het vinden van antwoorden op vragen;*
- hef *vinden van oplossingen voor problemen;*
- hef *benutten van ongebruikte mogelijkheden;*
- *het ontwikkelen van kennis en vaardigheden.*[1]

Dit alles met het doel om een gecoachte in staat te stellen om zichzelf beter te voelen, om tot optimale prestaties te komen en het maximale uit zichzelf te halen. De coach stelt vele vragen en laat zo veel mogelijk de gecoachte de antwoorden geven en oplossingen vinden.

Er zijn verschillende soorten coachingsvormen:

- *personal coaching*
- *team coaching*
- *loopbaancoaching*
- *mental coach*
- *etc.*[2]

In mijn scriptie blijf ik bij het individueel coachen in het (bewegings) onderwijs.

1.2 Coachen in het onderwijs.

In het onderwijs fungeer je als docent. De docent heeft verschillende rollen; entertainer, scheidsrechter, begeleider, trainer, pedagoog en zo ook de rol als coach.
De coach in het onderwijs verdiept zich samen met de leerling op het problemen van die leerling. Hij helpt d.m.v. een bepaalde vraagstelling (wordt uitgewerkt in hoofdstuk 4) Waardoor de leerling nadenkt en voornamelijk zelf antwoord geeft op zijn probleem.
Tijdens het coachen in het bewegingsonderwijs wil je zo snel mogelijk de spijker op de kop slaan in het hier en nu. Je hebt namelijk maar weinig tijd om een gesprek te laten plaatsvinden, maar dit moet wel op verantwoorde manier gebeuren.

"Begin aan moeilijke dingen wanneer ze nog gemakkelijk lijken. Doe grote dingen wanneer ze klein lijken. De moeilijke dingen in de wereld moeten eens klein zijn geweest. Alles wat is, begon ooit in de gedachten van iemand. Als je weet waar je reis naar toe gaat, ga dan stap voor stap vooruit."

---

[1] http://nl.wikipedia.org/wiki/Coaching

[2] http://nl.wikipedia.org/wiki/Coaching

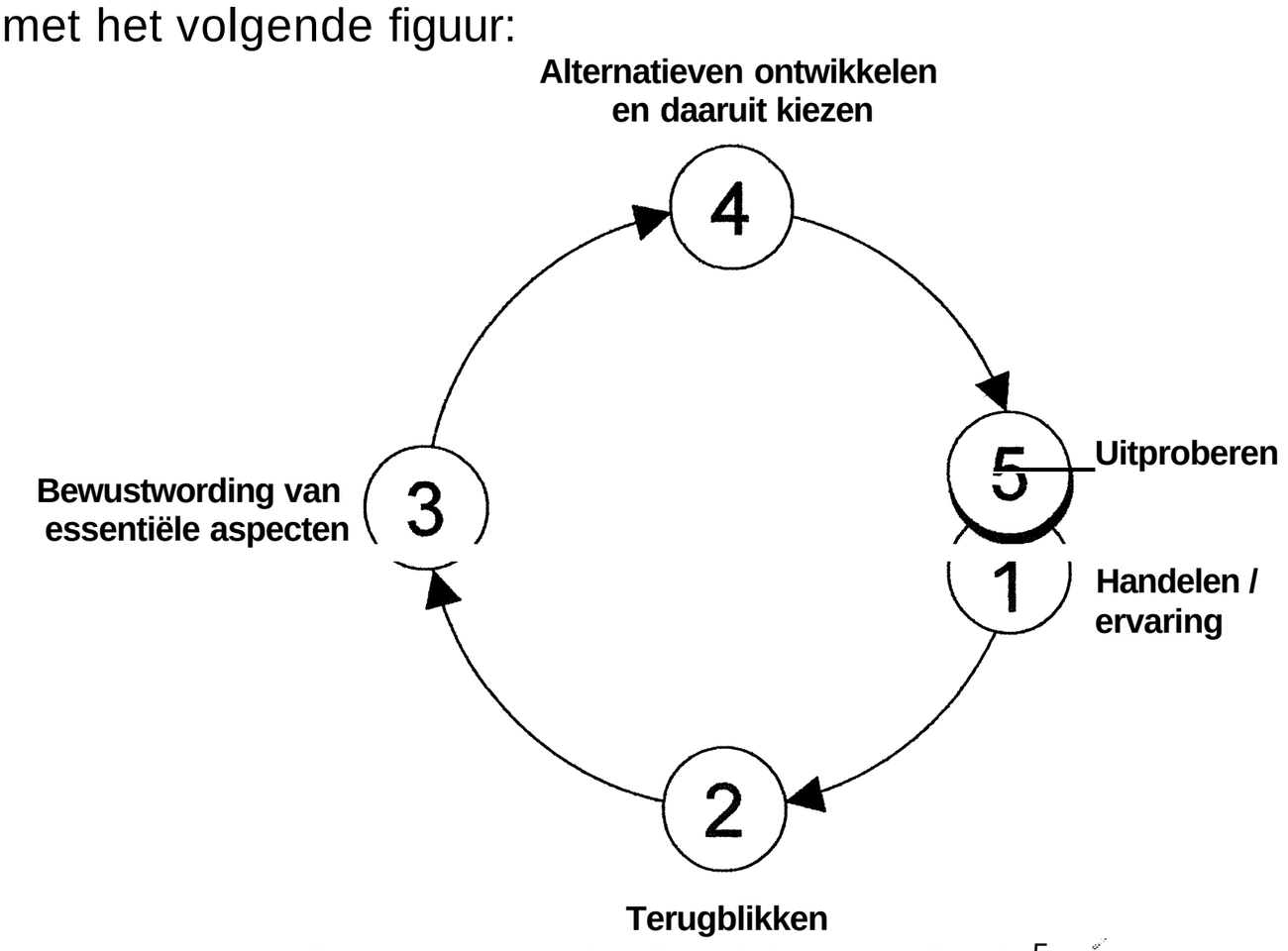
1.3 Geschiedenis van coachen.

Coaching kan vrijwel overal plaatsvinden. De term komt uit het Engels. Een coach is het Engelse woord voor koets; een wagen getrokken dooreen aantal paarden (2, 4 of 6). Het besturen van deze koets werd coaching genoemd. Later is de term overgenomen in de sportwereld en was een coach degene die het team met advies en opdrachten naar een doel probeerde te dirigeren. Nog weer later is deze term ook in het bedrijfsleven, het onderwijs en *in de persoonlijke sfeer terecht gekomen.*[3]

1.4 Wat is kernreflectie?

Bij kernreflectie gaat het om nadenken over watje wilt realiseren als docent of leerling, en watje belemmert bij het oplossen van een probleem. We onderscheiden kernreflectie van reflectie in het algemeen. Bij reflecteren in het algemeen gaat het om nadenken over gedrag, vaardigheden, en opvattingen van jezelf en *anderen in een probleemsituatie.*[4]

Het begeleiden van iemand met de methodiek van reflectie kan in beeld worden gebracht met het volgende figuur:



figuur 1: Het spiraalmodel voor reflectie[5]

Kernreflectie is een toegespitstere vorm van reflectie die zich vooral richt op de het ideaal watje nastreeft en hoe je je zelf hierin beperkt (belemmeringen & doemscenario's).

Kenmerkend voor kernreflectie is:

- De *aandacht voor vragen als: wat is mijn ideaal, waar geloof ik in, waar zou ik in willen geloven, hoe zie ik mezelf, hoe zou ik willen zijn, wat beweegt mij, wat is voor mij van wezenlijke betekenis? Vragen dus die de identiteit en de spiritualiteit van* een *persoon betreffen.*
- De *toekomstgerichtheid. Je bent dus niet alleen gericht op het oplossen van een probleem, maar ook op de betekenis voor de toekomst.*
- De *nadruk op idealen, dromen, verlangens, op watje graag zou willen.*

"Mensen zijn creaties van emoties."

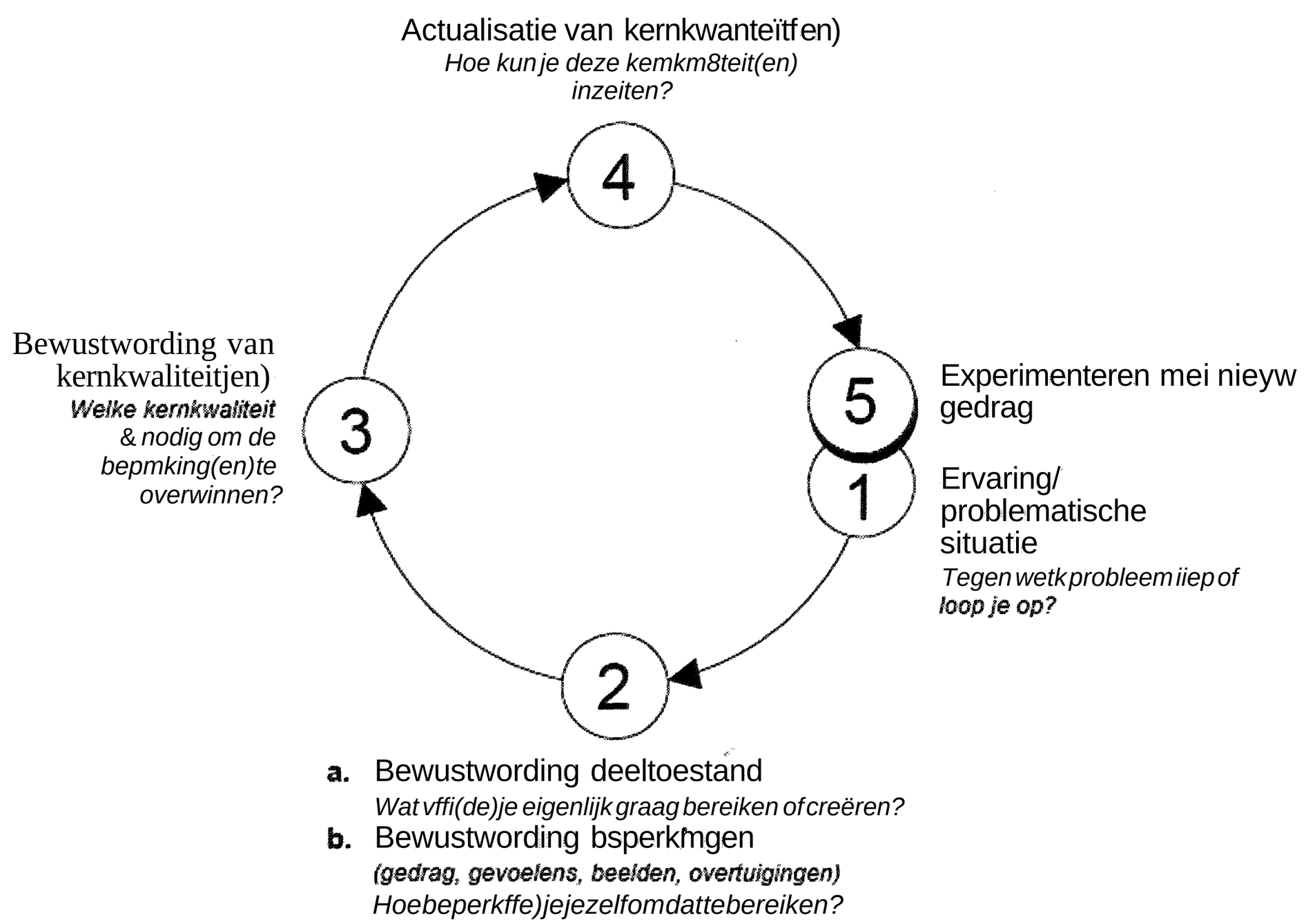
---

[3] *http://niwikipedia.org/wiki/Coaching*
[4] www.aps.nl/APSsite/Marktvensters/krachtig+leren/leertheorie%C3%ABn/kemreflectie+veivolg.htm
[5] Korthagen, F. (2001). Artikel: WAAR DOEN WE HET VOOR?Op zoek naar de essentie van goed leraarschap. *Oratie Universiteit Utrecht.* P.2

® *Het streven naar disidentificatie. Het loskomen van belemmerende overtuigingen. Dus weer vrij kunnen kiezen of je vasthoudt aan een zelfgecreëerde beperkende gedachte.*

- *Het op zoek gaan naar kernkwaliteiten teneinde die in te zetten in de situatie. Bij kernkwaliteiten kun je denken aan helderheid, zorg, vastberadenheid, doelgerichtheid, openheid, creativiteit*
- *Een afwisselende aandacht tussen denken, voelen, willen en doen in het hier en nu.*
- De *resultaatgerichtheid. De uitkomst van het kernreflectieproces is datje ook doet watje bedacht hebt.*[6]

Het begeleiden van iemand met de methodiek van kernreflectie kan in beeld worden gebracht met het volgende figuur:



Figuur 2: De fasen *bij kemreflecfte:*[7]

Het model voor het begeleiden van kernreflectie geeft een systematische steun voor gesprekken die veel mensen in het onderwijs intuïtief al goed voeren. Maar het niveau bereiken waarop het model voor kernreflectie geen beperkende factor is in de begeleiding (onhandig eerste gebruik van het model) vraagt training. De volgende punten zijn voor docenten lastig:

- hef *benoemen van kernkwaliteiten in plaats van het zien van gebreken;*
- *het evenwichtig ter sprake brengen van willen, voelen, denken en doen. Met name geldt dat voor het op een natuurlijke manier praten over gevoelens;*

"Een reis van duizend kilometer begint met de eerste stap."

---

[6] v\AAAA/.aps.nl/APSsite/Marktvensters/krachtig+leren/leertheorie%C3%ABn/kernreflectie+vervolg.htm
[7] Artikel: Waar doen we het voor?Op zoek naar de essentie van goed leraarschap. P.26

- hef *inbrengen van het hier en nu in het gesprek;*
- *zelf open zijn naar de ander.*

1.5 Kernreflectie in het onderwijs.

Reflecteren is tegenwoordig een sleutelbegrip voor leerlingen, docenten en schoolleiders. De scholen krijgen de laatste jaren steeds meer verantwoordelijkheid voor het zelf inrichten van het onderwijs. In scholen waar dat betekent dat het onderwijs meer gericht is, op het centraal staan van de leerling, zal begeleiden van kernreflectie een noodzakelijke vaardigheid zijn voor de docenten. Hetzelfde geldt voor het inrichten van competenties en kwaliteiten van de docenten. Ook dat vraagt van de schoolleiding en docenten elkaar via kernreflectie te begeleiden.

1.6 De geschiedenis van kernreflectie.

Professor F.AJ. Korthagen heeft kernreflectie ontworpen. Daarbij heeft hij het model, de logische niveaus, gebuikt van antropoloog Gregory Bateson. Deze zijn verder uitgewerkt in de Unified Field Theory van Robert Dilts. Het model van Bateson wordt behandeld in hoofdstuk 2.

1.7 Wat is NLP?

NLP in 3 minuten:
Als we in een cursus van drie minuten zouden moeten uitleggen van NLP is, zou dat ongeveer als volgt in zijn werk gaan. De cursusleider komt binnen en zegt: 'Dames en herea om in het leven te slagen hoeft u slechts drie dingen te onthouden.
Ten eerste: weet watje wilt (doel). Zorg datje duidelijk beeld hebt van het gewenste resultaat in welke situatie dan ook.
Ten tweede: wees alert. Houd je ogen en oren open, zodat je niets ontgaat.
Ten derde: wees flexibel genoeg om net zo lang verandering in jouw handelwijze aan te brengen tot je krijgt watje wenst. 'Vervolgens schrijft hij op het bord:

DOEL
ALERTHEID
FLEXIBILITEIT

En vertrekt weer. Einde cursus.[8]

1.8 NLP in het onderwijs.

Bij hetzelfde aanbod van gebeurtenissen maakt ieder mens daar een zelfgekozen selectie uit, die hij of zij vervolgens als 'werkelijkheid' ervaart. Op basis van deze subjectieve gegevens ontwikkelen we allemaal onze eigen 'werkelijkheidswereld'. Deze 'werkelijkheidswereld' is de motivatie voor bepaald gedrag. NLP richt zich onder meer op het gedrag en de daarmee samenhangende subjectieve ervaring, waartoe alle bewuste maar ook onbewuste gedachten behoren. Met behulp van NLP kun je die processen nauwkeurig analyseren: de (cognitieve) denkprocessen, maar ook gevoelstoestanden zoals vormen van motivatie en vele andere aspecten. Dit biedt een schat aan informatie over de onbewuste, informatieverwerking; gegevens waar je zonder NLP alleen maar naar raden kunt. En dit is juist voor het onderwijs zo relevant.
Aan de leraar biedt dit drie extra mogelijkheden:

- Je kunt nauwkeurig aansluiten op de subjectieve ervaring van een leerling, bijvoorbeeld op zijn individuele, unieke denkstrategie.

"Alleen diegene die oondurft om te falen, krijgt een kans om te slagen."

[8] O'Connor, Joseph en Seymour, John (2005). *NLP-gids voor optimaal functioneren.* Haarlem: de Toorts. P.24

- De leerling kan de (nieuwe) informatie die je aanbiedt dan veel sneller, en gemakkelijk, 'beredeneren[1] en opnemen.
- Je brengt in de subjectieve ervaring een verandering aan.
- Bij gevoelstoestanden die de leerling belemmeren, zorg je als leerkracht voor dat die belemmeringen weggewerkt worden.

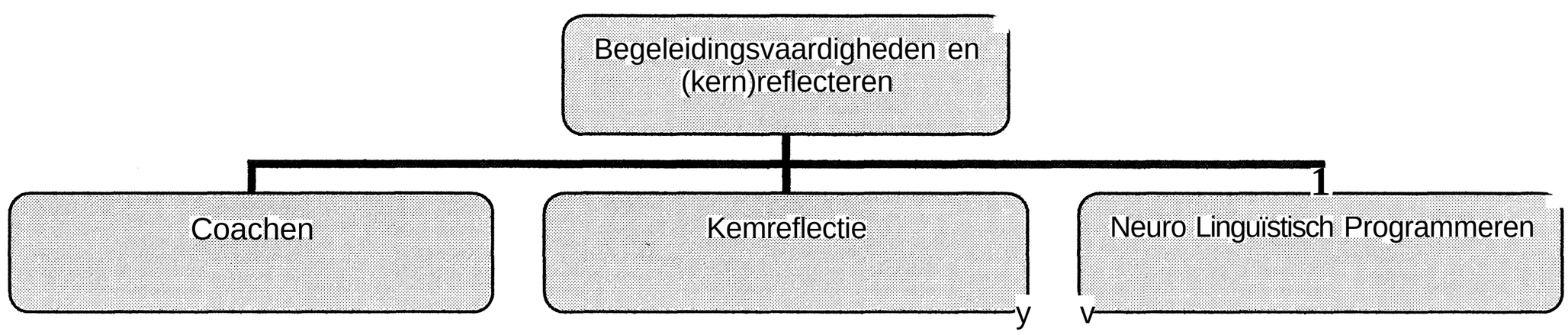
1.9 Geschiedenis van NLP

SontaCruz 1972
NLP is in het begin von de jaren zeventig ontstaan uit de samenwerking tussen John Grinder, destijds wetenschappelijk medewerken linguïstiek aan de Universiteit van Californië te Santa Crui, en *Richard Bandier, die toen aan dezelfde Universiteit psychologie studeerde en daarnaast veel belangstelling had voor psychotherapie.*

SantaCruz1976
In de lente van 1976 verbleven John en Richard in een blokhut in de heuvels boven Santa Cruz en maakten een inventarisatie van de inzichten die ze hadden verkregen en de ontdekkingen die ze hadden gedaan. Daar vroegen ze zich af: 'Hoe moeten we dit in vredesnaam noemen? Jen slotte kwamen ze op 'neurolinguïstisch programmeren'. Een weinig elegante term die drie eenvoudige gedachten uitdrukt.
'Neuro' staat voor de fundamentele gedachte dat alle gedrag voorkomt uit de neurologische processen rond zien, horen, ruiken, proeven, aanraken en voelen. We ervaren de wereld via onze vijf zintuigen; we maken een zinvol geheel van de informatie die binnenkomt en op grond daarvan handelen we. Ons zenuwstelsel maakt niet alleen onze onzichtbare gedachteprocessen mogelijk, maar ook onze wel waarneembare reacties. Het ene weerspiegelt eenvoudig het andere op het fysieke niveau. Geest en lichaam wormen bij de mens een onverbrekelijke eenheid.
'Linguïstisch' wijst erop dat we gebruik maken van taal om onze gedachten en ons gedrag te ordenen en met anderen te communiceren.
'Programmeren' verwijst naar de keuzemogelijkheden waarover we beschikken bij het organiseren van onze gedachten en handelingen ten dienste van het bereiken van een bepaald resultaat.
NLP houdt zich bezig met de structuur van de subjectieve menselijke ervaring; hoe brengen we orde aan in wat we zien, horen en voelen; hoe komt de buitenwereld bij ons binnen via de filters van onze zintuigen. NLP exploreert ook hoe we onze ervaringen omzetten in taal en hoe we opzettelijk en onopzettelijk handelen om bepaalde resultaten te verkrijgen.[9]

1.10 Relaties en verschillen tussen coachen, kernreflectie en NLP

Coachen, kernreflectie en Neuro Linguïstisch Programmeren plaats ik allen onder de noemer begeleidingsvaardigheden / (kern)reflecteervormen.



Figuur 3: begeleidingsvaardigheden en (kern) reflecteren

"Het moeilijkste voor mensen om te doen is luisteren en handelen naar wat je zelf wil".

[9] O'Connor, Joseph en Seymour, John (2005). *NLP-gids voor optimaal functioneren.* Haarlem: de Toorts, p. 18

Deze drie vormen zorgen voor een verbeterde pedagogisch klimaat en dit heeft alles te maken met het welbevinden van de leerlingen in de school en klassensituatie:

- kind moet graag naar school gaan
- veilig en geaccepteerd voelen
- zichzelf kunnen zijn
- belangstelling hebben voor elkaar
- elkaar accepteren
- respect voor ieder zijn eigenaardigheden
- aangesproken worden op hun eigen leerstijl etc.
- belevingswereld aansluiten

Ook passen bij deze drie vormen, naar mijns inziens, een zelfde omschrijving;

- het zijn didactische methodieken die, in dit geval, gericht zijn op het beter leren uitvoeren en ervaren van een activiteit of les;
- leren op basis van (kern)reflectie. Het richt zich op het ontwikkelen van zelfgestuurd leren bij de leerling;
- de docent leert de leerling, om tijdens of na een gesprek, op basis van zelfsturing verder te leren van zijn ervaring;
- tijdens een gesprek leert de leerling op eerste plaats van zijn ervaring en op de tweede plaats van de docent die als aanvullende bron van leermateriaal fungeert;
- de tijd van een gesprek verschilt o.a. per ervaring, gebeurtenis en per leerling.

Allen zijn, naar mijns inziens, ontstaan door professionalisering van een bepaald soort werk.
Deze vormen hebben hun eigen inbedding gevonden;
Coachen: bedrijfsleven en de sportwereld
NLP: psychologische setting
Kernreflectie: onderwijs en bedrijfsleven
De laatste jaren hebben er vele veranderingen plaatsgevonden. Deze vormen hebben inmiddels hun plek gevonden in andere werkvelden, neem bijvoorbeeld NLP dat tegenwoordig gebruikt wordt in het onderwijs.

"Je kunt een mens niet veranderen, je kan hem alleen de weg wijzen."

Hoofdstuk 2 Methodieken en theorieën / ontwikkelingsmodellen.

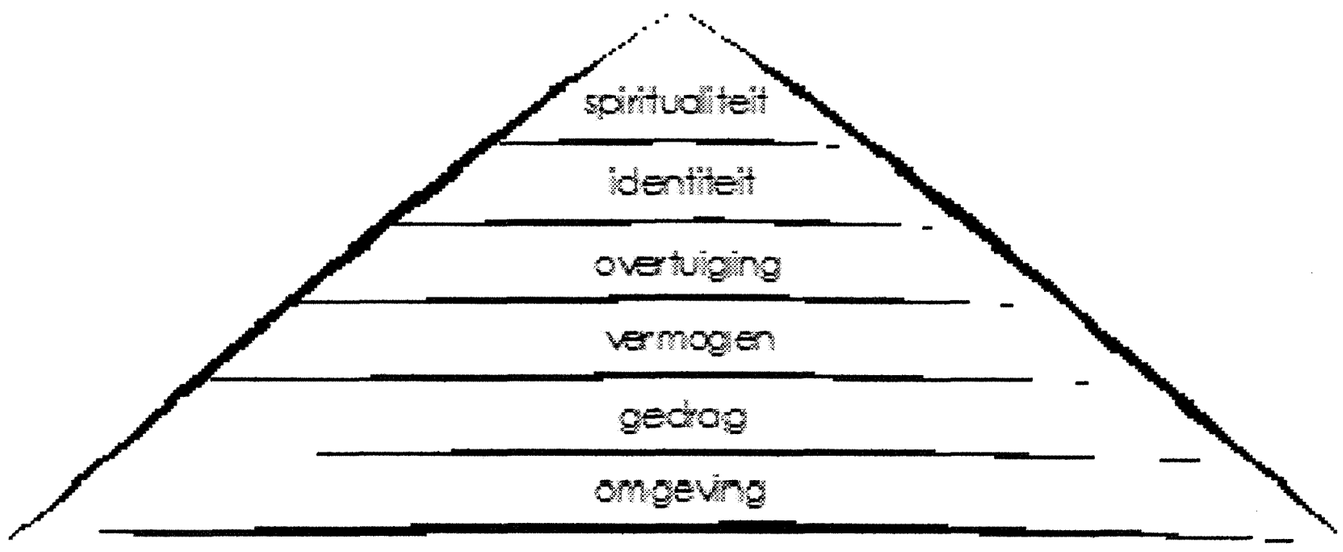
Er zijn vele verschillen methodieken en theorieën over begeleidingsvaardigheden en (kern)reflecteren bekend;

- Kernreflectie, het ui-model (F. Korthagen);
- logische niveaus (Bateson & Dilts);
- leerstijlen (Kolb);

Er zal gekeken worden wat voor functies deze modellen voor het (bewegings) onderwijs kunnen hebben. Vervolgens volgt er een praktijkvoorbeeld.

2.1 De leer-/ logische niveaus van Bateson en het 'ui'model van F. Korthaaen.

Ik ga beginnen met de leer- / logische niveaus van Bateson. Vervolgens kom het 'ui'model van Korthagen aan bod die veel lijkt op dat van Batseson.



Figuur 4: leer- / logische niveaus van Bateson

Omgeving: Dit is het laagste niveau in de hiërarchie van het gedrag: de omstandigheden waarin mensen handelen met hun mogelijkheden, beperkingen, regels en voorschriften.
Waar reageer ik op, wanneer en met wie?

Gedrag: De waarneembare acties en reacties die iemand in zijn of haar omgeving vertoont.
Wat doe ik? Hoe handel ik? Wat is mijn observeerbare gedrag?

Vermogens: Het derde niveau wordt gevormd door de vermogens: de inzichten, capaciteiten, vaardigheden en denkstrategieën waarover iemand beschikt.
Hoe pak ik het aan? Wat kan ik?

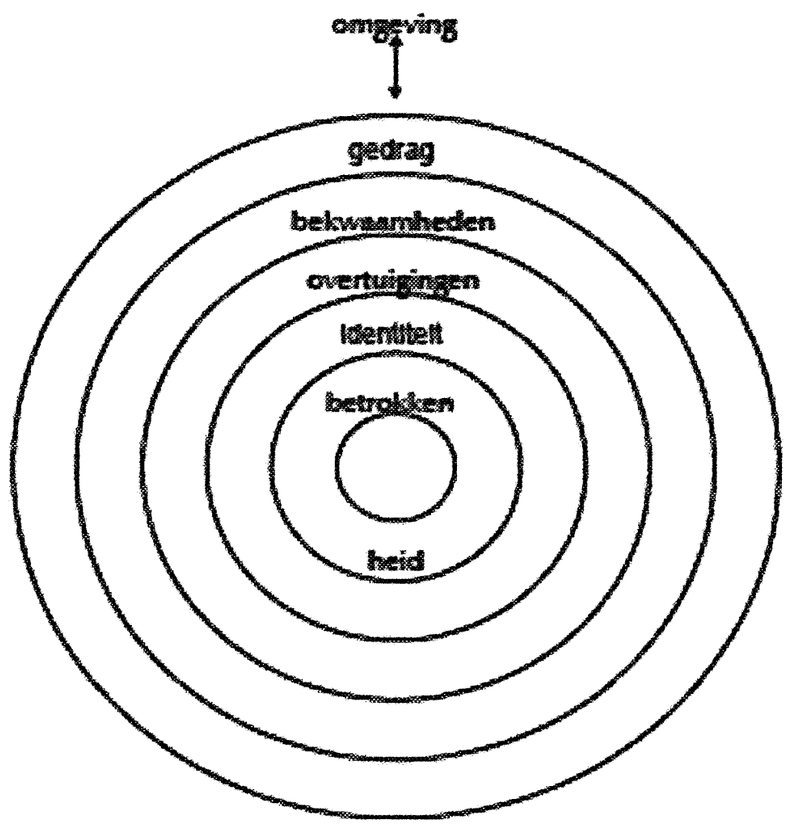
Overtuigingen: Het vierde niveau bestaat uit de overtuigingen: iemands generalisaties, criteria, normen, waarden en verwachtingen.
Waarom doe ik het? Wat vind ik belangrijk? Waar gaat het mij om?

Identiteit: Het vijfde niveau is dat van de identiteit: de missie die men in het leven heeft, het zelfbeeld en de bijbehorende gevoelens van uniciteit en eigenwaarde.
Wie ben ik? Wat voor iemand ben ik? Wat is mijn levensdoel?

Spiritualiteit: Het hoogste niveau in de hiërarchie. De intuïties omtrent het grotere geheel waarvan men deel uitmaakt, alsmede de roeping en de bezieling die dat grotere geheel verschaft.
Van waaruit handel ik? Waar ben ik een onderdeel van? Wat motiveert mij? Waar haal ik mijn inspiratie vandaan?

De onderlinge samenhang van de niveaus kan als volgt worden beschreven: 'Een hoger logisch niveau organiseert de informatie op de onderliggende niveaus. Indien er een belemmerde overtuiging plaats vindt op een bepaald niveau, dan kan het invloed hebben op alle niveaus daaronder. Om deze belemmering naar een ideaal te verwezenlijken, zal er verandering plaats moeten vinden op het betreffende niveau of de niveaus erboven. Een verandering op een hoger logisch niveau zal een verandering op lagere niveaus teweegbrengen. Een verandering op een lager niveau kan verandering op een hoger niveau teweegbrengen.

Volgens F.AJ Korthagen heeft het model van reflectie (hoofdstuk. 1 pag. 6) raakvlakken met het 'ui'model. Reflectie richt zich meestal op de buitenste lagen van het 'ui'model' (omgeving, gedrag, bekwaamheden en overtuigingen). De lagen die meer naar binnen treden zijn persoonlijker. De niveaus identiteit en betrokkenheid behoren tot kernreflectie. Bateson heeft het over spiritualiteit i.p.v. betrokkenheid. Korthagen spreekt liever niet over het niveau van spiritualiteit om een zweverige bijbetekenis met de New-Age-beweging en dergelijke te voorkomen. De modellen hebben beiden nog een verschil; Korthagen praat over bekwaamheden en Bateson over vermogen. Korthagen geeft geen duidelijke reden aan waarom hij liever praat over bekwaamheden i.p.v. vermogen. In eerdere artikelen gebruikte Korthagen het woord competenties i.p.v. bekwaamheden.



Figuur 5 het model van niveaus in verandering[10]

[10] Korthagen, F en Vasalos, A. (2002) Niveaus in reflectie: naar maatwerk in begeleiding. *Velon tijdschrift* Editie 1.

Onderstaand model geeft verschillen en overeenkomsten tussen het model van Bateson & Dilts en Korthagen weer:

Laag	Bateson en Dilts	Laag	F. Korthagen
Spiritualiteit	Van waaruit handel ik? Waar haal ik mijn inspiratie vandaan?	Betrokkenheid	Waar doe ik het voor?
Identiteit	Wie ben ik? Wat voor iemand ben ik?	Identiteit	Wie *ben M*
Overtuiging	Wat vind ik belangrijk? Waar gaat hef mij om?	Overtuiging	Waar geloof ik in?
Vermogen	Hoe pak ik het aan? Wat kan ik?	Bekwaamheden	Wat kan ik?
Gedrag	Wat doe ik? Hoe handel ik?	Gedrag	Waf doe ik?
Omgeving	Waar reageer ik op, wanneer en met wie?	Omgeving	Waar heb ik mee te maken of kom ik tegen?

Figuur 6: verschillen en vergelijkingsmodel van Bateson & Dilts en korthagen

2.2 Het model van Bateson en Korthaaen toegepast voor het (beweaings) onderwijs.

Een voorbeeld uit de praktijk.
Tijdens een mooie zomerdag ben je met klas 1 ha aan het speerwerpen. Na het onderdeel 'prikken' deel je de klas op in 5 groepen. Er wordt verwacht van de leerlingen dat ze zelfstandig gaan speerwerpen. Na 5 minuten neem je een plek in waar je alle leerlingen kunt zien. Er is een moment van genieten, want leerlingen hebben plezier, zijn zelfstandig aan het werk en helpen elkaar waar nodig. Behalve Floor, ze heeft neemt een ongeïnteresseerde houding aan en toont weinig initiatief. Vervolgens maak je een rondje langs alle groepen. Je begint bij het groepje van Floor en vraagt waarom ze niets doet. Ze antwoordt dat ze speerwerpen stom vind. Je vraag aan haar hoe het leuker kan worden. Zij zegt dat het niet kan. Er hangt een aparte sfeer. Je wordt chagrijnig, omdat je het idee hebt dat het goed geregeld is. Dit heeft zij ook door en samen komen je in een aparte negatieve sfeer terecht. Na de les baal je van je reactie, want eigenlijk deed ze voor haar doen goed mee. Tijdens het gesprekje met haar had de docent zijn kernkwaliteit van enthousiasme moeten gebruiken om haar op deze manier enthousiast te maken voor het speerwerpen.

Persoonlijkheden beschreven vanuit de functie van docent.
Omgeving: Wat kom je tegen (buiten jezelf)? (waar heb je mee te maken?)
Zonnige omgeving waar leerlingen op een prettige manier met elkaar samenwerken. De negatieve (op dat moment) houding van Floor.

Gedrag: Wat doe je?
De docent vertoont negatief gedrag. Er treedt irritatie op, maar beseft later dat dit anders opgelost had kunnen worden.

Bekwaamheden: Wat kun je?
Enthousiast reageren.

Overtuigingen: Waar geloof je in?
Motivatie dat vele leerlingen negatief denken over school en daarom negatief gedrag vertonen.
(bovenstaande vier factoren gaan over reflecteren)

Identiteit: Hoe zie je jezelf?
De docent ziet zichzelf als een persoon die alles voor het vak geeft.

"Als je geen duidelijk doel hebt, dan zal je werkelijkheid afhangen van de perceptie van anderen".

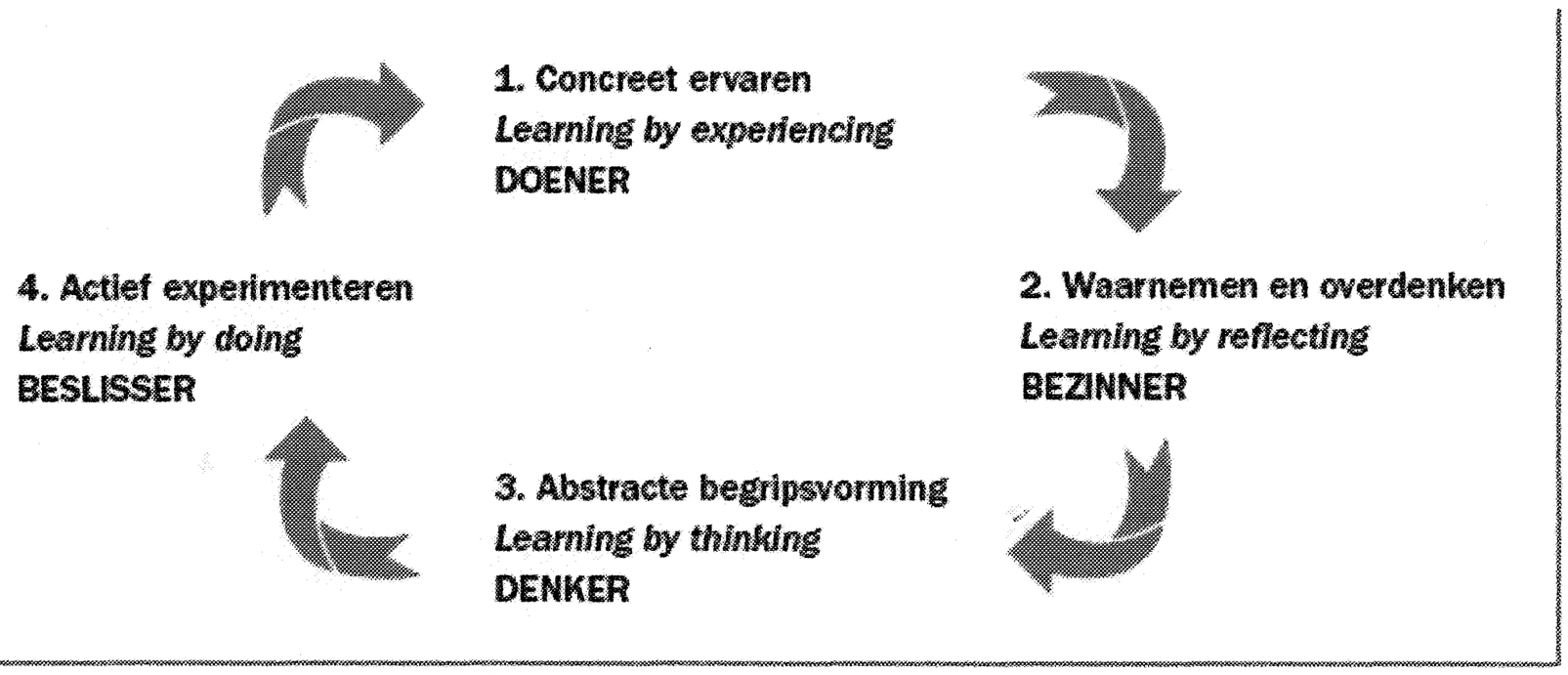
Betrokkenheid: Waar doe je het allemaal voor? (Op welk groter geheel voel jij je betrokken?) Hij voelt zich betrokken op de ontwikkeling van het kind en wil dit zo goed mogelijk overdragen.

2.3 De leerstijlen van Kolb.

Leerprocessen kunnen op geheel verschillende wijzen verlopen. Leren is te omschrijven als een proces dat uiteindelijk leidt tot gedragsverandering. De psycholoog / pedagoog Kolb deed onderzoek naar verschillende manieren van leren van mensen en hij onderscheidde er vier, die hij als fasen die van elkaar afhankelijk zijn kon vastleggen. Deze vier leerfasen kunnen worden beschreven in termen van de vaardigheden die bij die fasen horen;

- Concreet ervaren: het opdoen van concrete en persoonlijke ervaringen. Er ontstaat een leervraag doordat er gezocht wordt naar het moeten kunnen en wat je daadwerkelijk kan.
- Reflectief waarnemen; terugkijken op de ervaring, erover nadenken en analyseren wat er gebeurd is, zoeken naar een oplossing. De ervaring moet uit verschillende standpunten bekeken worden.
- Abstracte begripsvorming: afstand nemen van de ervaring. Men maakt kennis met nieuwe concepten in de vorm van theorieën of modellen. Door deze nieuwe kennis heeft men nieuwe ideeën over het aapassen van gedrag.
- Actief experimenteren: gebruik maken van eerdere ervaringen en nieuwe kennis. Door oefening kan het nieuwe gewenste gedrag eigen gemaakt worden.

Dit leermodel is een cyclisch model. De vier fasen herhalen zich continu in deze volgorde.



Figuur:7leercyclusvonKolb[11]

Ieder mens pakt een probleem op een andere manier aan. Iedereen heeft een bepaalde persoonlijke voorkeurstijl d.w.z. een bepaalde manier van leren en het verwerken van de gekregen informatie. De theorie van Kolb gaat uit van vier leerstijlen. Hij zegt dat mensen een voorkeur hebben waar ze het liefst mee beginnen en waar ze de meeste aandacht aan besteden.

[11] http://vww^.mensica.nl/home/files/ArtikeLSigma_sepL06.jpg.pdf

2.4 de leerstijlen van Kolb toegepast in de praktijk.

Een voorbeeld uit de praktijk. Je gaat voor het eerst jongleren met klas 1T. De leerlingen hebben de opdracht meegekregen dat ze aan het eind van deze periode moeten jongleren met drie ballen. Je gaat op een afstandje zitten en bekijkt uitvoerig hoe het groepje van 8 leerling aan de slag gaat. Vervolgens zie je vier dingen gebeuren:

1. De leerling pakt de drie ballen en gaat aan de gang (doener).
2. De leerling pakt de drie ballen en gaat aan de gang. Tussendoor kijkt hij naar andere leerlingen. Vervolgens stopt de leerling en reflecteert op zijn eigen, maar ook op andermans gedrag, (bezinner)
3. De leerling pakt de drie ballen en gaat op de grond zitten. Je ziet hem denken hoe hij het beste aan de slag kan gaan. Het liefst heeft deze leerling een gebruiksaanwijzing nodig die hij graag had willen raadplegen (denker)
4. De leerling ziet een andere leerling op een fantastische manier jongleren en stapt naar hem toe. Hij heeft de kans aangegrepen om te oefenen onder begeleiding van een expert (beslisser).

In onderstaand model geef ik typerende kenmerken weer voor een bepaalde leerstijl.

	Typerende reactie	Optimale leeromgeving	Leert het beste van	Kernzin
Doener	Laten we gewoon beginnen dan zien we wel hoever we komen en wat er gebeurd.	Uitdagende, spannende activiteiten die om keuzes vragen in een sfeervolle situatie. Afwisseling in werkvormen. Vrijheid om snel te reageren.	directe ervaring: dingen doen nieuwe ervaringen: hef oplossen van problemen In hef diepe gegooid worden met een uitdagende taak	Wat is er nieuw?
Bezinner	Laten we op zoek gaan bij bijvoorbeeld een andere klos of vereniging en kijken hoe zij hef doen	Ruimte om gevoelens en ervaringen te uiten. Tijd om ervaringen te verwerken. Veilige benadering Visueel voorbeeld geven	activiteiten waar ze de tijd krijgen/gestimuleerd worden (achteraf) *na ie* denken over acties als de mogelijkheid wordt geboden eerst na te denken en dan pas te doen beslissingen nemen zonder limieten en tijdsduur	Waarom? Ik wil hier graag even over nadenken.
Denker	Laat mij een feskaart lezen en die samen bespreken. Dan krijg ik zicht op wat allemaal mogelijk is en zoek ik daar mijn passende keuze uit	Duidelijke doelen en een helder maken wat erin de les gebeurd. Gelegenheid geven om naar achtergrond informatie te vragen. Confronteren met het oplossen van moeilijke activiteiten Orde en rust. Tijd geven om zelf met de activiteit bezig te zijn en deze in eigen kaders plaatsen.	gestructureerde situaties met duidelijke doelstellingen (congressen, colleges, boeken). als ze de ffid krijgen om relaties te kunnen leggen met kennis die ze ol *hebben* situaties waar ze Intellectueel uitgedaagd	Wat is er precies aan de hand? Hoe is het met elkaar gerelateerd?

			worden de kans krijgen vragen te stellen en de basismefhodoiogie, logica etc. te achterhalen theoretische concepten, modellen en systemen	
Beslisser	**Laten we het wie] niet opnieuw proberen te vinden.** **Er zijn standaard mogelijkheden en laten we de daarvan beste mogelijkheid toepassen op onze situatie.**	**Geef duidelijkheid en de gelegenheid om praktische conclusies te trekken.** **Duidelijke relaties tussen leerstof en eigen praktijk.** **Geef technieken en aanwijzingen om het zelfstandig op te lossen.** **Laat ook zelf oplossingen zoeken en dit te experimenteren.**	Activiteiten waar: een duidelijk verband is tussen leren en werken ze zich kunnen ncnten op praktische zaken ze technieken worden getoond met duidelijke praktische voorbeelden ze de kans krijgen dingen uit te proberen en te oefenen onder begeleiding van een expert	**Hoe kan ik dit toepassen in de praktijk?**

Figuur 8 typeringen van leerstijlen

Het is belangrijk dat alle fasen van het leerproces worden doorlopen, omdat anders het leerrendement daalt. Dat is te begrijpen: ervaring wint aan waarde als je erover nadenkt inlichten worden pas echt bruikbaar als je ze uitprobeert en toetst U loopt de kans dat ze alleen imitatiegedrag gaan vertonen; z\j kijken de kunst af van anderen en vertonen vervolgens het gewenste kunstje, maar missen volledig de betekenis, achtergrond of doel van het vertoonde gedrag.[12]

2.5 Verschillende gedachten.

De leercyclus en leerstijlen van Kolb is interessant voor mijn scriptie, omdat het aandacht besteedt aan de verschillende leerstijlen. Door het weten van verschillende leerstijlen kun je er als docent rekening mee houden. De leercyclus besteed aandacht aan verschillende fasen van leren. Het voordeel hiervan is dat voor elke leerling een weg is om aansluiting te vinden bij de reeds aanwezige kennis en uitvoering. Voor sommigen zal het zelfs betekenen dat er op meerdere manieren aansluiting wordt gerealiseerd. Dit komt de leerling ten goede.

"fouten maken bestaat niet, intensief leren wel."

[12] **http://www.mensica.nl/home/files/Artikel_Sigma_sept_06.jpg.pdf**

Er zijn naar mijn mening wel enkele kanttekeningen te plaatsen bij de leercyclus van Kolb:

1. Kolb spreekt van een leercyclus. Een cyclus wordt gekenmerkt door dezelfde soort van gebeurtenissen. Ik vind datje continu bij leert van (eerder) opgedane ervaringen. Naar mijns inziens spreek je over een opwaartse spiraal i.p.v. een cyclus. 'Mensen moeten op een steeds hoger niveau blijven ronddraaien in de cyclus van Kolb[1].
2. Kolb besteedt aandacht aan de reflectie, maar naar mijns inziens weegt de reflectie zwaarder in het leerproces dan uit de leercyclus van Kolb blijkt. Reflectie leert de leerling o.a. kritisch naar zichzelf en de omgeving te kijken. In de leercyclus van Kolb wordt een kwart van het model aan reflectie besteed. Voor mij is het onduidelijk hoeveel tijd Kolb aan elke fase besteed. Mijn voorkeur gaat in ieder geval naar uit de reflectie meer gewicht in het geheel te geven. Dit zou kunnen door observatie en reflectie uit elkaar te halen. Observatie vindt ten slotte plaats tijdens het de activiteit. Reflectie is naar mijns inziens een onderdeel apart en leren reflecteren kan misschien zelfs als een leerdoel op zich worden beschouwd.

Hoofdstuk 3
Hoe wordt je een goede coach?

Voordat je mensen gaat coachen moet je weten wat jou dat een goede coach maakt. Ik ga vier stappen uitwerken, waarvan ik vind, hoe je een goede coach kan worden.

Jan Huijbers schrijft in zijn boek totoalcoochen een 4 stappenplan van authentiek coachen.

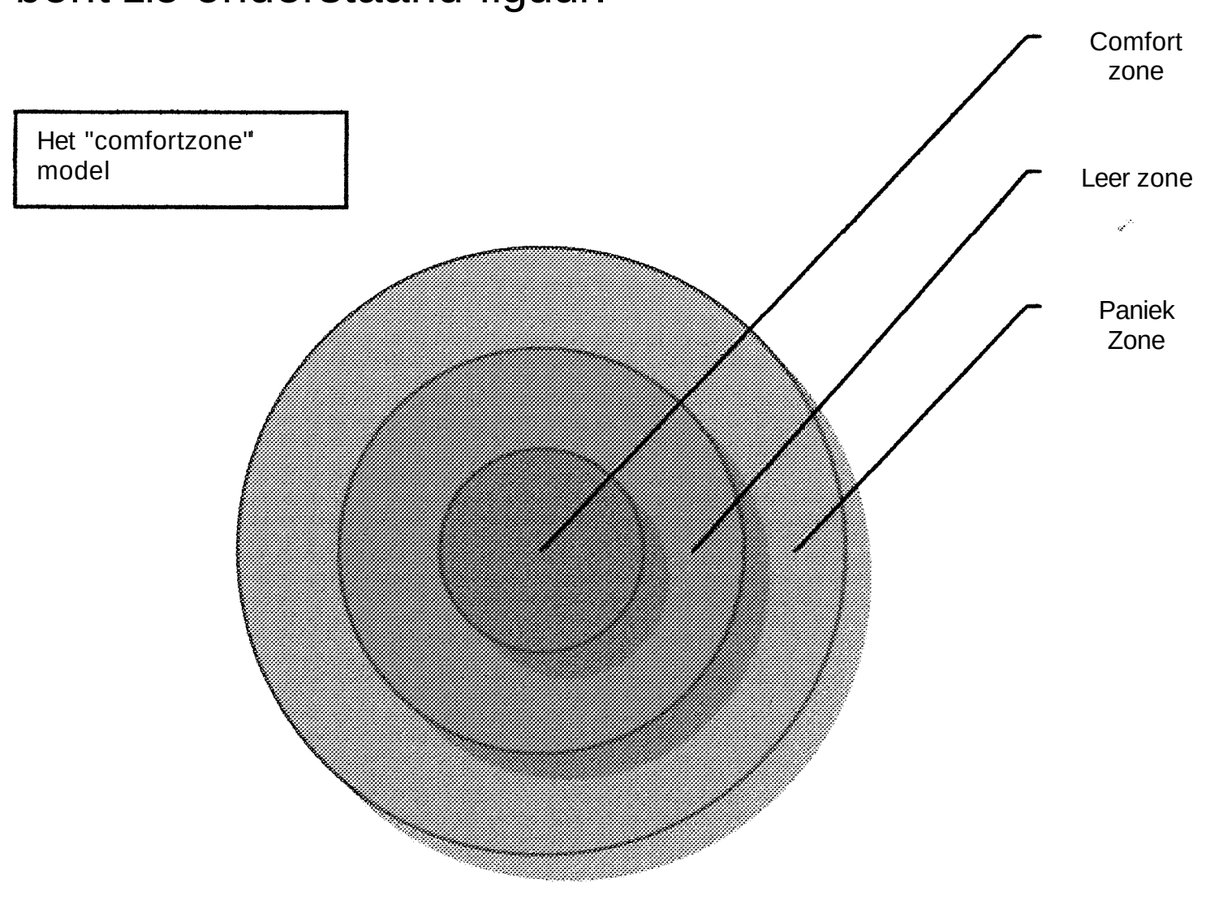
1. *ga staan voor uw temperament uw Action Type en uw coachfilosofie;*
2. *onderhoud een vertrouwensrelatie met uw sporter door uzelf open te stellen, te coachen op zijn grootste kracht zijn taal te spreken en de kunst van het inleggen te beoefenen;*
3. *coach rond wedstrijden op concentratie;*
4. *ontwikkel de coachvaardigheden die passen bij het temperament en het Action Type van uw sporter.*[13]

Jan Huijbers richt zich volledig op de sportpsychologie. Vele aspecten kun je gebruiken in het onderwijs, maar een aantal ook niet. Ik ga zijn vier stappen uitwerken, naar mijn visie, voor het onderwijs.

1. Weet wie je bent als persoon, als docent en als coach. Werk aan het oprekken van je comtortzone;
2. Bouw / onderhoud een vertrouwensrelatie met je leerling door jezelf open te stellen, te coachen op zijn grootste kracht, zijn taal te spreken.
3. Coach in de les bewegingsonderwijs in eerste instantie op de succeservaring van een leerling.
4. Ontwikkel de coachvaardigheden die passen bij de leerling en blijf daarin jezelf.

Stapi

In de eerste stap gaat het om wie jij bent. Als je aan het coachen bent, is het belangrijk dat je voordurend in contact staat met jezelf. De eerste periode zal dit erg lastig zijn. Het coachen zal gemaakt aanvoelen. Dit komt doordatje de comfortzone aan het oprekken bent zie onderstaand figuur.



Figuur?: het "comfortzone" model

"Een coach leert van alles en iedereen"

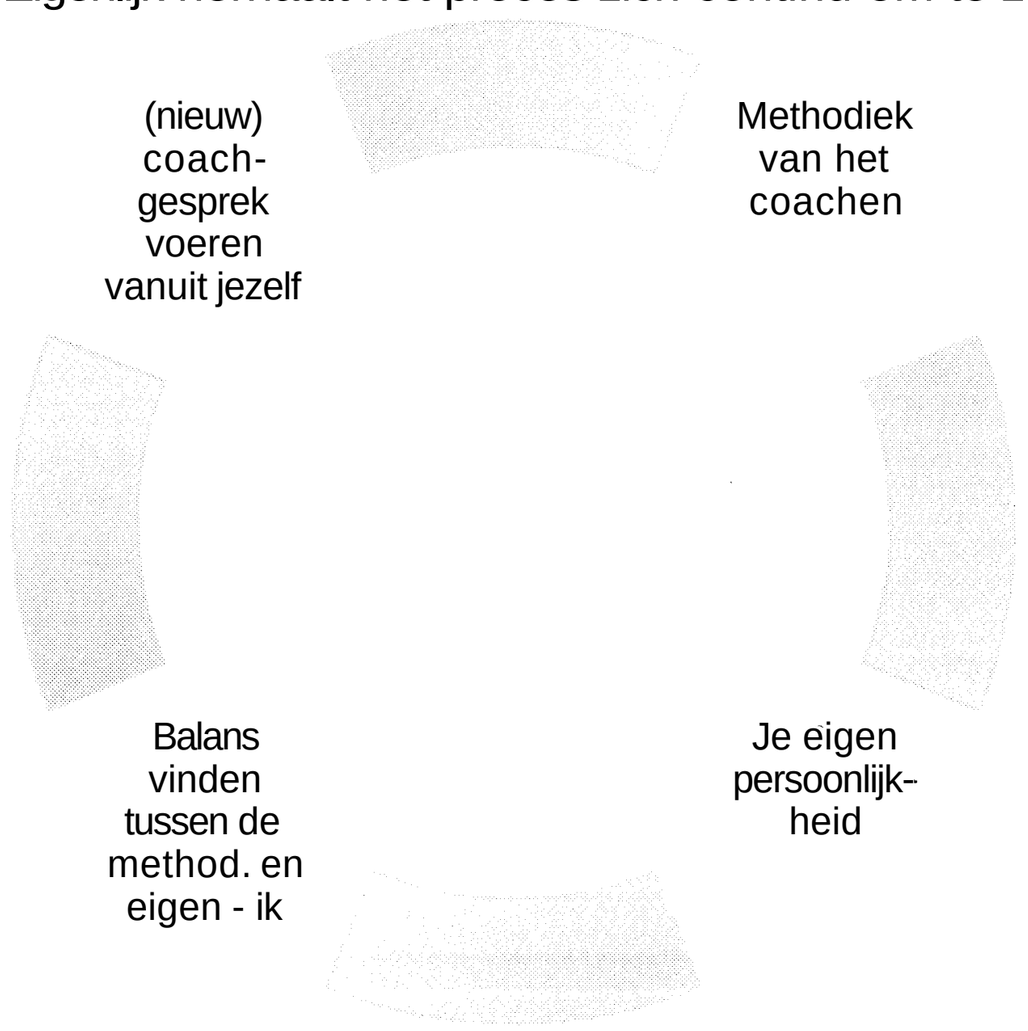
[13] Huijbers, J en Murphy, P (2006). *Totaolcoachen begeleiden met Action Type.* Den Haag: DeltaHage. P.23

Het bevinden in de comfortzone geeft een zelfverzekerd en lekker gevoel. Wanneer je in de leerzone terecht komt, zul je te maken krijgen met positieve spanningen, maar ook negatieve spanningen. In deze zone bevinden zich mensen die ambitieus zijn en te veel en snel willen. Daardoor blijven ze op een middelmatig niveau, omdat ze onvoldoende gebruik kunnen maken van hun ervaring en nooit eens kunnen uitrusten op routine. In de paniek zone zul je het gevoel hebben van grote onrust, negatieve spanningen, beklemming, wanigheid en onmacht. Als je vanuit de paniek zone terug keert in de comfortzone zul je bijvoorbeeld na kunnen gaan hoe je met je gevoel, waar je nooit mee in aanraking komt en wat je een onprettige beleving vindt, om kunt gaan.
De comfortzone kun je oprekken door de balans te zoeken tussen de verschillende zones. Het best is om vanuit je comfort zone even naar de andere zones te gaan en weer terug. Je psyche went eraan en daardoor wordt de comfortzone opgerekt.
Je vraagt aan jezelf of het coachen werkelijk nut heeft omdat het gemaakt aanvoelt. Uit betrouwbare bronnen heb je gezien, gehoord en soms ervaren dat het klopt. Vanuit dit idee in je achterhoofd wil je de moed niet opgeven. Je vertrouwt volledig op het lukken van het proces. Na verloop van tijd wordt dit bevestigd. Je comfort zone is een stuk groter geworden.

De leerfasen van het coachen bestaat uit verschillende stappen.

1. M/p
2. m/P
3. M/P
4. P

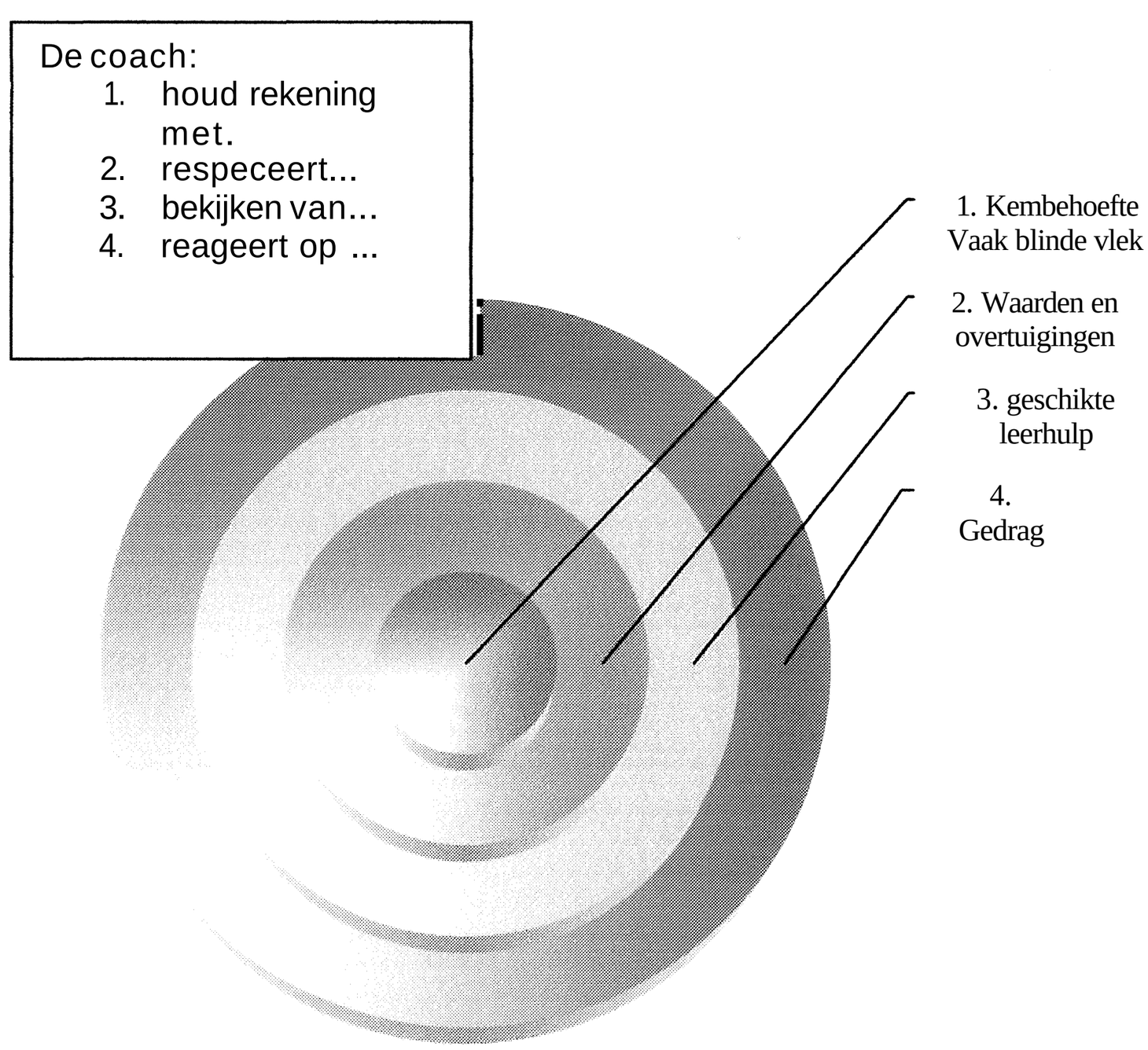
(M = methodiek, P = Persoonlijkheid)
De hoofdletter heeft meer nadruk dan een kleine letter.
In fase 1 ga je methodieken die je aangeleerd hebt van jou coach uitvoeren in de praktijk. Je zit nu in de periode, waar ik net over schreef, van het doen zonder het belang te ervaren. Na verloop van tijd, denk je dat je coachtechnieken volledig achterwege laat. Je praat met mensen onbewust op een andere manier. Onbewust ben je bezig met de coachmethoden.
In de derde fase ga je op zoek naar methodieken die bij jouw persoonlijkheid passen. Je zult methoden weg laten en (nieuwe) toevoegen. Je gaat opzoek naar je werkelijke ik. Wat past persoonlijk bij jou en op welke manier ga je dit toepassen?
In de laatste stap ben je volledig jezelf. Het coachen past bij jou en voelt natuurlijk aan. Voor mij is het vanzelfsprekend dat je vervolgens opnieuw gaat storten op de nieuwste methodieken en ze gaat toepassen hoe ze bij jou horen.
Eigenlijk herhaalt het proces zich continu om te zorgen dat je een goede coach blijft.



Figuur 10: coachingscyclus

Stap 2.

In de tweede stap zorg je dat er een goede band opgebouwd wordt tussen de leerling en de docent. Dit doe je door goed te zijn in je vak, openheid geven en ontvangen, respecteren en waarderen van zijn verschillen en overeenkomsten, hem aan te spreken op zijn negatieve maar vooral op zijn positieve punten, en altijd achter hem blijven staan in slechte maar ook in goede tijden. In beeld:



Figuur 11: relatie tussen coach en leerling.

In onze samenleving wordt het bijna onnatuurlijk gevonden om op iemand zijn grootste kracht verder te laten ontwikkelen en de zwakke aspecten minder te benadrukken. Een goede coach zorgt dat het wel gebeurt. Al is het alleen maar om aan het zelfvertrouwen van de leerling te werken als hij continu met zijn sterke kanten in aanmerking komt. De sterke kanten worden beter ontwikkeld en de zwakke kanten gaan vanzelf de lift mee omhoog.

Een goede coach stelt voornamelijk vragen en geeft geen tot weinig antwoorden. De antwoorden worden voornamelijk door de leerling zelf gegeven. Op deze manier start je bij de leerling een bewustwordingsproces. In overleg kom je erachter wat zijn doelen zijn en hoe hij dit wil bereiken. Door een leerling bewust te maken van zichzelf leert hij na te denken over keuzes die hij maakt in zijn leven. Het voorkauwen van informatie heeft naar mijns inziens weinig zin, omdat het bewustwordingsproces niet optimaal aangezet wordt.

Om miscommunicatie te voorkomen is het belangrijk dat je let op wat je zegt, hoe je dit zegt en je welke houding je uitstraalt.
Communicatie bestaat voor 7 procent uit woorden (wat we zeggen), voor 38 procent uit intonatie (hoe we het zeggen) en voor 55 procent uit lichaamstaal (houding, bewegingen, gelaatsuitdrukkingen). Onze communicatiestijl is dus voor 93 procent onbewust.
Met deze gegevens kun je je coachstijl beïnvloeden aangezien je uitstraling voor meer dan de helft de overdracht bepaald van jouw communicatie. [u]

Stap 3.
In stap 3 willen we gaan coachen op succeservaring. Succeservaring is de sleutel van groei en ontwikkeling.

Stap 4
Ontwikkel de coachvaardigheden die passen bij de leerling en blijf daarin jezelf. Als je om je heen kijkt zie je verschillende soorten mensen. In het onderwijs heb je te maken met verschillende leerlingen, (zie de leerstijlen van Kolb) Denk maar eens aan wat er allemaal gebeurt vlak nadat de docent een activiteit uitgelegd heeft.
Al deze leerlingen kun je coachen, maar dat moet op verschillende manieren gebeuren. Dit is een moeilijke taak. Behandel je alle leerlingen op dezelfde manier, dan zullen vele leerlingen jou niet begrijpen en de afstand tussen jou en de leerling wordt groter. Terwijl je dat juist wil voorkomen.

"Bedenk wat je wilt bereiken of veranderen, bedenk welke eigenschap je daarvoor nodig hebt en geef die eigenschap elke dag aandacht."

[14] Huijbers, J en Murphy, P (2006). *Totaalcoachen begeleiden met Action Type.* Den Haag: DeltaHage. P.30

Hoofdstuk 4 Handleiding coachen in het bewegingsonderwijs

In dit hootdstuk wordt een handleiding / model gemaakt waarin je in een korte tijd een leerling tijdens het bewegingsonderwijs kunt coachen.

De volgende uiteenzetting is gericht op het ontwikkelen van coachingsvaardigheden binnen het bewegingsonderwijs. Om dit te bewerkstelligen worden er verschillende wijzen van deelnemen en de wijze van coachen binnen de verschillende niveaus van bewegen beschreven. Als je weet op welk niveau een bepaalde leerling zit, kun je ze op dit niveau d.m.v. een specifieke methode benaderen.

4.1 Voorbeelden uit de praktijk; reflecteren op verschillende niveaus.

De *klas is bezig met verschillende activiteiten. Jaap staat bij het onderdeel mikken. De docent kijkt vanaf een afstandje naar deze activiteit. Hij ziet dat Jaap de bal nog niet één keer de bal door de basket heeft gekregen, terwijl de meeste leerlingen 3 van de 5 pogingen scoren. Hij loopt naar Jaap toe en vraagt: Jaap wat vind je ervan? Jaap kijkt teleurgesteld en antwoord dat het niet zo goed gaat want spelletjes waar je precies moet gooien vindt hij erg lastig. De docent weet dat Jaap op het niveau dat ook wel 'kan nog niet' genoemd wordt z/t Op maandagmiddag is er een extra uurtje gym. Toevallig wordt er de volgende les aandacht besteed aan het mikken. De docent vraagt of Jaap daar aan deel wil nemen. Jaap zegt dat hij dat graag wil zodat hij bij andere spelletjes waar je precies moet gooien beter mee kan doen.*

Kenmerken voor een niveau *zorg* leerling is dat hij/zij ver ondergemiddeld vaardig is t.o.v. de rest van de klas in het oplossen van het bewegingsprobleem, het lukt niet.
Gevoelens die hierbij naar voren komen zijn angsten omdat het onmogelijke wordt gevraagd, mislukt, teleurgesteld, verdrietig en diep van binnen hoopvol om de kans minimaal te laten slagen.
De basisbehoefte In het bewegingsonderwijs is het creëren van succeservaring. Een niveau zorg leerling ervaart dit niet. Het is zeer belangrijk dat hij deze ervaring op doet. Deze kan hij verkrijgen door MRT, of bijvoorbeeld Club Extra lessen te volgen. In zo'n les doen leerlingen sneller succeservaring op, omdat ze werken met 'soortgenoten[1] en de activiteiten beter aansluiten op hun mogelijkheden (niveaus).
Voor het deelnemen aan de les bewegingsonderwijs is niveau 1 wenselijk, omdat het kan blijven deelnemen, succeservaringen verkrijgt en deelname aan vervolgactiviteiten mogelijk maakt.
Bij een niveau zorg leerling ligt de nadruk op het voorkomen van vroegtijdig afhaken.

De *klas wordt verdeeld in vier groepen. Elke groep speelt drie honkensoftbal met tossen (opgooien van dichtbij).*
Bart krijgt het niet voor elkaar om de bal te raken. Hij slaat continu mis en probeert deelname aan de les te ontwijken. Als docent merk je dit op. Je benadert Bart en vraag wat hij van de les vindt. Hij antwoordt dat softbal niks aan is. Vervolgens vraagt de docent wat niet leuk is. Na wat gehaper geeft Bart aan dat het slaan mislukt. Bart, wat voel je vraagt de docent. Bart antwoordt dat hij baalt omdat hij de enige is die het niet kan. En hij het leuk zou vinden als hij er ook bij kan horen. De docent vraagt aan Bart of ze samen of in de groep zullen proberen. Bart leeft wat op en geeft aan dat hij graag met de docent wil Samen lopen ze naar de situatie waar Bart aan slag was. De eerste slagbeurt van Bart gaat mis en hij trekt een teleurgesteld gezicht. Op dat moment maakt de docent een compliment over zijn actieve, geconcentreerde houding en legt uit dat hij dit bij het basketballen, waar Bart zeer goed in is, ook gezien heeft. Je ziet een verwarde blik. En je benadrukt nogmaals hetzelfde compliment. De verwarde blik veranderd in een lichte glimlach. Samen oefenen ze nog een paar keer. Waarna Bart moet wisselen van functie. Enkele rondes later is Bart weer aan de beurt en maakt de docent van een afstand nogmaals hetzelfde compliment Aan het eind van de les vraagt de docent aan Bart hoe hij de les vond gaan en waar hij zijn aandacht aan besteed heeft. Bart geeft aan dat hij het begin van de les niks aan vond, maar nadat de docent langs was geweest hij zich geconcentreerd heeft op het actief klaarstaan.

"Ervaringen zijn niet iets wat ons overkomt, het is wat wij doen met ervaringen."

Kenmerkend voor een niveau 1 leerling is dat hij/zij ondergemiddeld vaardig is t.o.v. de rest van de klas in het oplossen van een bewegingsprobleem, meestal mislukt het.
Gevoelens die hierbij naar voren komen zijn: angst om te falen, minderwaardig, wanhopig, voor schut staan, teleurgesteld, maar ook verlangend. Over het algemeen ervaart deze leerling onprettige gevoelens. Door deze gevoelens en kenmerken kan een leerling een negatief zelfbeeld krijgen t.o.v. het bewegen.
De leerling heeft behoefte aan zelfvertrouwen en waardering. Dit kun je hem/haar geven door een compliment te geven op een concrete wijze van deelnemen: houding of geleding die wel goed gaat. De leerling moet gewaardeerd worden om wat het doet en het mooist zou zijn als de leerling dit zelf ook gaat ervaren.
Hij heeft op dit moment weinig aan een tip of uitdaging, omdat de leerling op dit niveau behoefte heeft aan zelfwaardering.
Bij een niveau 1 leerling ligt de nadruk op het compliment.

Je *bent aan het kijken bij het hurkend verspringen van een 2e klas. Je krijgt het gevoel dat Marloes niet helemaal tevreden is over het verspringen. Je blijft een poosje kijken en ziet ondermeer dat Marloes continu met een verschillend been afzet. Op een gegeven moment vraagje aan Marloes wat ze ervan vindt. Marloes geeft aan dat ze prettiger springt met rechts dan met links, maar dat ze niet altijd uitkomt. Marloes vertelt dat ze alle sprongen met rechts wil uitvoeren. Je vraagt of ze het nog een aantal keren wil proberen en je ziet dat ze met verschillende benen start en vanaf een andere beginpositie. Als tip geefje dat ze een plek moet uitzoeken waarbij ze goed uitkomt. Dit doet ze met behulp van een pylon. Ie doet een aantal pogingen. Waarna de docent vraagt wat ze er van vindt Marloes antwoordt dat ze nog niet de juiste plek heeft gevonden, maar wel het vertrouwen heeft dat het gaat lukken. Na de klassikale afsluiting van de les praatje nog even met Marloes en vraagt haar of ze het verspringen uiteindelijk goed vond gaan. Marloes geeft aan dat ze graag nog een keer wil proberen omdat ze denkt dat er meer in zit*

Kenmerkend voor een niveau 2 leerling is dat hij/zij een gemiddelde vaardigheid bezit in het bewegen t.o.v. de klas, het oplossen van het bewegingsprobleem lukt. Toch zou deze leerling nog beter willen presteren, hij/zij vergelijkt zich vaak met medeleerlingen.
Gevoelens die hierbij naar voren komen zijn overwegend positief: geaccepteerd, redelijk tevreden, strijdlustig en in balans (het is wel ók).
De leerling zou graag beter willen worden in de activiteit. Dit kan beïnvloed worden door een tip. Door een tip te geven m.b.t. één van de deelhandelingen (geleding) binnen het bewegingsprobleem. Door hier consequent op te richten zou de leerling nog bekwamer kunnen worden en positieve gevoelens ervaren.
Deze leerling heeft op dit moment minder behoefte aan een grote hoeveelheid complimenten of aan een uitdaging, omdat de leerling beter wil worden in het oplossen van het bewegingsprobleem.
Bij niveau 2 ligt de nadruk op een tip.

"Denken is nog niet gezegd, zeggen is nog niet gehoord, gehoord is nog niet begrepen, begrepen is nog niet ingestemd en ingestemd is nog niet uitgevoerd."

Gijs is fanatiek bezig met het springen van een losse salto. De leerlingen moeten de activiteit zelf organiseren, dus ook het hulpverlenen. Ze vangen d.m.v. een draaikiemgreep om de romp. De salto lukt Gijs al erg goed, hij behoort tot de betere leerlingen uit de klas. Tijdens een moment waarin Gijs moet wachten in de rij vraag je wat hij van het salto springen vindt. Hij is erg enthousiast en zegt dat het erg leuk is om te doen en dat hij probeert de salto later in te zetfen, omdat het spannender is. De salto kan hij namelijk al zeer goed. Je vraagt hoe dat zou voelen. Gijs kijkt je met verbaasde ogen aan. En je legt uif dat jijzelf kriebels in je buik krijgt als je de salto springt omdat je grenzen aan het zoeken bent en niet weet of je het aan kan. Je laat Gijs nog een aantal keren springen met de opdracht daarop te letten. Vervolgens vraag je wat hij ervaren heeft. Hij zegt dat dit een lastige vraag is, omdat hij hier normaal gesproken nooit mee bezig is. Je vraagt of hij zich kan herinneren hoe het was toen hij de eerste keren een salto sprong en het lukte. Hij weet nog dat hij dit spannend vond, maar wel graag wilde en erg enthousiast was. Je vraagt wat Gijs denkt dat hij nodig heeft om later de salto in te zetten. Gijs zegt dat hij meer vertrouwen nodig heeft en het vaak moet herhalen. Hij denkt datje door het vaak te herhalen verf ouwen krijgt in zichzelf en datje door te oefenen beter wordt. Na een periode van springen eindigt de les. Je haalt Gijs bij je en vraagt wat hij van de les vond. Gijs zegt dat het een aparte les was. Er zijn veel vragen aan hem gesteld en hij had het idee dat hij een uitdaging aan het zoeken was. Je vraagt of de uif daging gelukt is. Gijs zegt dat hij zeer tevreden is, maar de volgende les er graag mee verder wl7. Je vraag waar hij zo tevreden mee was. Gijs antwoordt dat hij niet bezig was met het springen van een normale salto, maar een uitdaging aan het zoeken was en dit was erg spannend. Je vraagt aan hem wat hij denkt als hij een salto springt Hij antwoordt dat hij niet nadenkt tijdens het springen maar voornamelijk voor en na het springen. Tijdens het wachten denkt hij in de rij na over de salto die hij wil maken en ziet denkbeeldig een plaatje voor zich. Wanneer hij dit tegen je verteld zie je hem nadenken over het plaatje. Dit is geweldig om te zien. Na een paar minuten bedank je Gijs voor zijn goede inzet en het fijne gesprek en dwaal jezelf af naar hoe mooi het coachen eigenlijk is.

Een leerling op niveau 3 wordt gekenmerkt door een bovengemiddelde vaardigheid in bewegen t.o.v. de klas in het oplossen ven het bewegingsprobleem. Deze leerling is zo goed in het bewegen dat het toe is aan uitbreiding van het bewegingsprobleem; uitdaging. Gevoelens die hierbij naar voren komen zijn: zelfverzekerdheid, vol vertrouwen, geïnspireerd, vastberaden en opgewonden.
De leerling is zo geïnspireerd door de activiteit dat hij/zij een uitdaging zoekt in het op een andere manier oplossen van het bewegingsprobleem. Bijv. lang afzweven i.p.v. aanzweven naar de kast bij het springen van de arabier. Door samen je te verdiepen en vooral de leerling te laten verwoorden hoe deze uitvoering anders kan. Door deze wijze van reflecteren op het uitvoeren van het bewegingsprobleem krijgt de leerling nog meer inzicht in het spannend houden van de activiteit en het verkennen van zijn grenzen.
Deze leerling heeft op dit moment minder behoefte aan een compliment of tip omdat hij/zij bewust is van zijn eigen mogelijkheden binnen de activiteit.
Bij niveau 3 licht de nadruk op een uitdaging.

4.2 Toepassing van reflecteren tijdens een les bewegingsonderwijs.
Als samenvatting van voorbeelden en de verantwoording is onderstaand model een schematische weergave van de verschillende kenmerken ten opzichte van de deelname niveaus. Vervolgens wordt de wijze van vragen bij de aangehaalde niveaus behandeld.

	Zorg	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
'Angst[1]	...zoekende	Faalangst	Vergelijkingsangst	... zoekende
Lift	n.v.t.	Wat vond je goed? (voelen)	Hoe zou je het willen? Ideaalbeeld (willen)	Wat kun je zelf inbrengen (om bewegingsprobleem te vergroten)? (denken)
Wijze van deelnemen/ lukniveaus	Lukt niet/ mislukken	Mislukken -> lukken	Lukken -> beter lukken	Beter lukken -> stralend falen/ nieuwe uitdaging opzoeken
Leerhulp	Zorghulp/ afhaken voorkomen	Loophulp	Lukhulp	Leefhulp
Groepssamenstelling van de klas, totaal 100%	10%	40%	30%	20%
Begeleiden: kernreflectie gericht op...	Meer bekend laten worden met bewegingsthema/ probleem, meerdere situaties *In* fes of bijv. MRL	Compliment	Tip	Uitdaging

"Als je een doel wilt bereiken, dan moet je dat doel eerst "kunnen zien" in je gedachten alvorens je kan groeien in die richting."

Aan de hand van het model "De *fasen bij kernreflectie*[15] pagina 7 zullen de vragen uit de verschillende voorbeelden nogmaals uitgewerkt worden.

	Zorg	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Fase 1: ervaring	Vaak weet een zorgleeiiing dat hij/zij zelf al minder is ten opzichte van de rest van de groep. Reflecteren heeft dan ook geen zin, omdat hij er niet beter van wordt en het geen succeservanng oplevert. Het is belangrijk dat de docent de leerling waardeert, zorgt dat hij/zij zich veilig voelt in de les en kan blijven deelnemen aan de activiteiten.	Wat vind je van les? Hoe verliep de activiteit?	Wat vind je ervan? Observatie van de les door docent.	Wat vind je van de activiteit
Fase 2: bewustwording ideaal/ beperkingen		Wat vind je wel leuk? Wat vind je niet leuk? Wat voel je?	Waf wil je graag?	Uitbreiding van bewegingsprobleem
Fase 3: bewustwording kernkwaliteit(en)		Compliment kwaliteit: bijv. actieve geconcentreerde houding	Leerling herkent eigen voorkeur	Bewustwording van positief gevoel
Fase 4: actualisatie kernkwaliteit(en)		In verschillende situaties (kwaliteits) compliment herhalen	Bepalen hoe je de kwaliteit in kan zetten	Focus op positief gevoel
Fase 5: experimenteren met nieuw gedrag		Het blijven herhalen van het compliment in verschillende situaties waardoor leerling bewust wordt van eigen kwaliteit	Met behulp van een tip kernkwalifeit inzetten	Activiteiten ondernemen op basis van een uitdaging en de persoonsgebonden kernkwaliteit

4.3 Bevindingen en conclusies.

Wel kun je concluderen dat het gebruik van kernreflectie verschilt per deelname niveau van de leerling. Het lijkt niet een hiërarchische structuur te hebben. Een voorbeeld hiervan is de beschrijving van de niveau 1 leerling, de docent ging samen met de leerling aan de gang (experimenteren met nieuw gedrag) zonder eerste de andere stappen te doorlopen. Kernreflectie wordt, naar mijn inziens, gekenmerkt door een opwaartse spiraal altijd gericht op een beter welbevinden. Opgedane ervaringen worden meegenomen in nieuwe ervaringen. In plaats van een cyclus, wat de suggestie wekt een opzichzelfstaande gebeurtenis te zijn met als enkel doel het oplossen van een probleem. En dus niet teruggrijpt op eerder ervaringen.

"Iemand met 90% ambitie en 10% talent, zal meer bereiken dan iemand met 90% talent en 10% ambitie."

[15] Artikel: Waar doen we het voor?Op zoek naar de essentie van goed leraarschap. P.26

Hoofdstuk 5 Aanbevelingen

Het schrijven van aanbevelingen is een moeizame klus, omdat mijn ervaringen en kennis nihil zijn op het gebied van begeleidingsvaardigheden en (kem)reflecteren.

In mijn scriptie zijn een aantal praktijkvoorbeelden weergegeven. Het zijn gesprekjes die vaak van korte duur zijn geweest. Voornamelijk vond een gesprek eenmalig plaats een aantal hebben het tijdsbestek van maximaal een maand in beslag genomen. Waarbij de gemiddelde tijd 10 minuten per keer was. Ik ben nieuwsgierig geraakt naarde effecten van begeleidingsvaardigheden en (kern)reflecteren over een langere termijn. Daarvoor is onderzoek nodig. Ik raad aan om een experimentele groep te vergelijken met een controle groep.

In het model "de fasen bij kernreflectie" praat F.AJ. Korthagen over de kernkwaliteit(en). Er wordt dus uitgegaan van het positieve. Waar ben je goed in en hoe kun je dat gebruiken om de activiteit beter te laten verlopen? Ik ben benieuwd als het effect in fase drie gewijzigd wordt na bewustwording van je onkunde en vervolgens in fase vier actualiseren deze onkunde. Zal er een mogelijkheid bestaan om vanuit het negatieve te starten om het vervolgens positief af te sluiten?

In figuur 8 "typeringen van leerstijlen" op pagina 15 & 16 worden verschillende leerstijlen weergegeven. Voor deze leerstijlen verwacht ik dat er verschillende begeleidingsvormen voor nodig zijn. Een nieuwe uitdaging voor de volgende persoon die zich erin wil verdiepen.

Het gebruiken van de reflecteerspiraal van Korthagen kun je toepassen voor de niveau 1,2 en 3 leerling. Voor een zorgleerling is deze niet toepasbaar. Zoekende naar een model voor de zorgleerling.

Uit Korthagen zijn model bevestig ik een hiërarchische structuur. Zoals in de conclusie op pagin 26 te lezen is ben ik het daar niet mee eens. Het maken van de juiste model die toepasbaar is voor verschillende niveaus en waar je zelf kan kiezen welke fase op welke plek gezet wordt.

Een grote valkuil van begeleidingsvaardigheden en (kern) reflecteren is dat het gesprek verder kan gaan dan de docent verwacht. Het is belangrijk dat een docent op het juiste moment aangeeft wanneer hij/zij vindt dat de grenzen van zijn/haar functie overschreden worden. Hij/zij heeft namelijk niet gestudeerd voor psycholoog.

Begeleidingsvaardigheden en (kern)reflecteren heeft voor mij een toegevoegde waarde voor het onderwijs. Door het toe te passen wordt een leerling bewust van zichzelf. Door bewustwording van idealen en belemmeringen kom je in een toestand waarin je het beste presteert en je het prettigst voelt.

"Pas als je meer inzet goed lonen dan von je verwacht wordt, kan je meer verwachten!"

Hoofdstuk 6 Afronding

Gaande weg het schrijven van de scriptie kwamen er steeds meer vragen naar boven. Wat betreft ben ik nog steeds zoekende.... Zoekende naar het beste model juiste literatuur, toepasbare(onderzoeks)resultaten, de mate van uitvoering in het onderwijs, goede vormgeving aan de scriptie, etc… Hopende door ervaring en het verder gaan in met een literatuurstudie zal het duidelijker en toepasbaarder worden. Waardoor het eigen wordt.

Wanneer ik terugkijk naar de periode van het schrijven van mijn scriptie ben ik zeer tevreden. Ik heb erg veel geleerd over, methoden, theorieën en het toepassen van begeleidingsvaardigheden en (kern)reflecteren voornamelijk binnen het (bewegings) onderwijs, maar ook buiten het onderwijs.

Tijdens het schrijven van mijn eerste hoofdstuk kwam ik er snel achter dat er vele overeenkomsten zijn met de drie begeleidings- (kern)reflecteervormen. Hopende achter grote verschillen, om interessante bevindingen op te doen, ben ik mij verder gaan verdiepen in deze drie vormen. Helaas heb ik nog zoekende.... Alle drie de vormen passen thuis in het onderwijs. Je vindt zelfde methodes terug. Een voorbeeld is het denken, voelen en handelen die in alle vormen zijn eigen inbedding heeft. Kernreflectie en NLP kan naar mijns inziens ook onder coachen geplaats worden. Het woord coachen heeft voor mij een breed begrip gekregen. Maar je kunt het ook als kleiner aandeel zien en samen met kernreflectie en NLP onder begeleidings- (kern)reflecteervormen neerzetten. Dit hoort ook onder het onderdeel zoekende...

Zoeken naar juiste methodieken was een lastige klus. Hoe weetje in vredesnaam wat goede bronnen en literatuur zijn? Chris Hazelebach, Bruno Oldeboom en Claudia Tempels zijn personen geweest die hebben geholpen bij het vinden van de juiste literatuur. Door hun eigen ervaringen te vertellen zijn er vele dingen verduidelijkt. Het evalueren en houden van discussies met Siemon Beute heeft mij veel opgeleverd. Inmiddels staat ook een gesprek met Tejo van den Berg gepland. Hij is ook deskundig op dit gebied. Ik ben zeer benieuwd naar zijn ervaringen.

Coachen, Kernreflectie, NLP is een vorm van begeleiden die je pas toe kunt passen wanneer het lesgeven gemakkelijk verloopt. Ik heb gemerkt dat ik nog lang niet toe ben om dit bij alle klassen uit te voeren.

Het idee krijgen om voor mezelf veel bijgeleerd te hebben, maar er weinig nieuws erover vertellen, is erg confronterend.

Een onprettig gevoel krijg ik bij het idee dat iemand mijn scriptie leest die naar mijns inziens niet klaar is. Mijn ideaal is het inleveren van een perfectie scriptie, maar die zal ik nooit maken, want mijn belemmering is dat ik te perfectionistisch ben.

"Het maakt niet uit hoe langzaam je gaat, zo lang je maar niet stopt."
Iedereen wil wel dingen bereiken. Voor mij is dat mijn studie afronden. Verandering gaat vaak traag, maar de aanhouder wint bijna altijd. Dat wat je aandacht blijft geven, blijft groeien in je leven.