

Didactisch Coachen voor kleine innovatieve teams

Kleine innovatieve teams

We merken dat er steeds meer innovatieve scholen/opleidingen willen starten met Didactisch Coachen. Dit zijn veelal startende scholen/opleidingen met een vernieuwend schoolconcept en werken in kleine teams, <15 leraren. Het scholingstraject Didactisch Coachen voor kleine innovatieve teams richt zich specifiek op deze doelgroep. In dit scholingstraject leer en werken tenminste 4 collega's van dezelfde school samen met collega's van andere innovatieve teams aan Didactisch Coachen.

Didactisch Coachen

Didactisch coachen is een planmatige en doelgerichte wijze van coachen (vragen stellen, feedback geven en aanwijzingen geven) door de leraar, waarin hij /zij het denken van de leerder stimuleert, op een manier die motivatie verhogend en leer bevorderend werkt.

Feedback geven is hierin misschien wel de meest essentiële vaardigheid. Het geven van leerprocesgerichte feedback blijkt namelijk één van de belangrijkste pijlers bij leren en motivatie. Het is echter niet eenvoudig om leerlingen (of medewerkers) te coachen en feedback te geven op systematische en procesgerichte wijze. En dan ook nog op een manier die motivatie bevorderend en leer bevorderend werkt. Bij Didactisch Coachen wordt ervan uitgegaan, dat mensen al heel veel kwaliteit in huis hebben en dat je hen kunt helpen die kwaliteit uit te bouwen. Dat is voor mensen een plezieriger en motiverender uitgangspunt dan wanneer uitgegaan wordt van wat ze nog niet kunnen. Dat geldt voor iedereen, voor leraren en voor leerlingen.

De methode Didactisch Coachen is gebaseerd op de laatste theoretische inzichten over leren en feedback geven, is in de praktijk ontwikkeld en uitgewerkt en is wetenschappelijk onderzocht. De ervaring is dat het leraren een instrument in handen geeft om leerlingen systematisch te coachen en feedback te geven. En daarbij zowel op proces als op inhoud. Daarmee is het een hele concrete en praktische invulling van de coachende rol van de leraar. Niet zweverig, maar met gevoel voor realiteit en niet alleen persoonsgericht, maar gericht op leren en de voorwaarden daarvoor.

Systeemgericht

Het is wetenschappelijk al lang vastgesteld dat de kwaliteit van de interacties bepalend is voor het prestatieniveau van organisaties. In het onderwijs betekent dit de kwaliteit van interacties tussen medewerkers (leraren, OOP) en leerlingen, medewerkers en schoolleiders, en schoolleiders onderling. Goed functionerende organisaties kenmerken zich door kwaliteit in interactie die zichtbaar wordt in o.a. een feedbackcultuur, die leerbevorderend en motivatieverhogend werkt voor iedereen. Een organisatie die graag wil dat haar leraren echt gaan leren samenwerken en vanuit dit gedachtegoed (Didactisch Coachen) leerlingen gaan begeleiden, gaat als samenwerkende professionals aan het leren en creëren:

- De schoolleiding leert hoe zij het gedachtegoed van Didactisch Coachen vertaalt naar visieontwikkeling en leiderschap. De schoolleiding gaat zich bovendien de vaardigheden eigen maken om Leidinggevend Didactisch Coachen toe te passen in de eigen interventies naar

leraren en onderwijsondersteunend personeel. In een opstartfase van een nieuw schoolconcept wordt in overleg met de trainer bekeken wanneer het beste instap moment voor leidinggevend is.

- De leraren doen hetzelfde vanuit hun rol: zij maken de onderwijskundige vertaling van Didactisch Coachen en gaan leren hoe zij leerlingen (maar ook elkaar) leer bevorderend en motivatie verhogend kunnen coachen en/of feedback geven.

Dit betekent dat er op verschillende niveaus in de organisatie een ontwikkelproces op gang wordt gebracht. Een proces dat ruimte biedt aan kennismaken met de achtergronden en de systematiek van Didactisch Coachen, aan de vertaling naar de praktijk en (niet in de laatste plaats) aan het leren van de vaardigheden die bij Didactisch Coachen horen.

Opzet van het Didactisch Coachen traject voor kleine innovatieve teams

We creëren een programma waarin iedere deelnemer tenminste 3 jaar oefentijd krijgt om zich de vaardigheden van Didactisch Coachen eigen te maken. Deze procestijd blijkt nodig te zijn om daadwerkelijk gedragsverandering te bewerkstelligen bij ervaren leraren.

1^e scholingsjaar: basisvaardigheden in Didactisch Coachen

Deze scholing start in januari en loopt een geheel kalenderjaar (einde in december). Tijdsinvestering per deelnemer bedraagt 25 uur. Het traject beslaat in het eerste jaar 10 x een activiteit; van een nulmeting met feedbackgesprek, scholingsbijeenkomsten, intervisie in kleine groepen tot online coaching on the job. De V&F trainer neemt gedurende het eerste jaar 2 x deel aan de stuurgroepvergadering op iedere deelnemende school. Wij verwachten van de deelnemers dat ze het didactisch coachen boek lezen en bestuderen. Deelnemers die oefenen, oefenen, oefenen tijdens dagdagelijks werk maken de meeste progressie.

2^e scholingsjaar: verdieping van eigen vaardigheden in Didactisch Coachen

In het tweede jaar oefenen de deelnemers van groep 1 door. Er wordt verdiepende input gegeven op het terrein van: zelfregulatie, vraagarticulatie, emotie en leren, leer- en motivatiestrategieën, metacognitieve - en metamodus strategieën, gekoppeld aan de rol van de coach. Aan het eind van het tweede jaar vindt de filmische voortgangsmeting plaats van de coachvaardigheden van iedere deelnemer. Net als bij de nulmeting worden de vaardigheden van iedere deelnemer in beeld gebracht via een wetenschappelijk verantwoorde interventie- en sequentieanalyse. De resultaten worden vergeleken met de nulmeting, waardoor iedere deelnemer kan zien hoe hij/zij zich ontwikkeld heeft op dit terrein. Op het einde van het tweede jaar ontvangen deelnemers een certificaat.

Gedurende het tweede jaar starten eventuele nieuwe leraren van iedere school met hun eerste scholingsjaar Didactisch Coachen.

3^e scholingsjaar: integratie van Didactisch Coachen in eigen schoolcontext en processturing

In het derde jaar oefenen de deelnemers om Didactisch Coachen te integreren binnen de schoolthema's in de eigen schoolcontext. Waar mogelijk kijken de interne trainer(s) de kunst af van de extern trainer (deden dat wellicht vorig scholingsjaar al), gaan vervolgens steeds meer rol nemen en op een gegeven moment zullen zij zelfstandig intervisie uitvoeren, scholingsbijeenkomsten verzorgen en coaching on the job uitvoeren. Zodra zij onderdelen zelfstandig uit gaan voeren krijgen zij supervisie bijeenkomsten waarin wordt vooruitgekeken naar wat er te doen staat en wordt gereflecteerd op eigen aandeel als intern trainer, bij voorkeur met beeldmateriaal.

Train de trainer

Het is belangrijk dat er bij de start van groep 1, minimaal 1 deelnemer van de school de opleiding Beeld- en Didactisch Coachen gaat volgen. Uiteindelijk zijn er minimaal 2 Beeld- en Didactisch Coaches nodig. Daarmee krijgt de school zelf de expertise in huis om blijvend de professionele ontwikkeling van de deelnemers te ondersteunen. Hoe sneller de school deze mensen heeft, hoe meer ondersteuning in dit leerproces door eigen mensen kan worden geboden. Tenminste, wanneer zij hiertoe gefaciliteerd worden. We zien dat daar waar schoolorganisaties hun eigen interne opgeleide trainers structureel inzetten in deze professionalisering er werkelijke implementatie kan plaatsvinden. Interne trainers zijn dus hoe dan ook nodig.

Inschrijfvoorwaarden V&F Onderwijs Consult van toepassing