

Reflectie en feedback



Doelen bijeenkomst

- * Kennis uitbreiden over reflectie en feedback
- * Vaardigheden oefenen met stimuleren van reflectie
- * Hoe in te bedden in de organisatie (wie, wanneer, teamoverzicht, teamplan)

Context

- * Waarom reflectie stimuleren?
- * Wat willen we bereiken bij de leraar/het team?
- * Hoe breng ik reflectie op gang?
- * De rol van coach: reflectie op eigen gedrag/overtuigingen/wensen en gevoelens

Hoe het ook kan...

<https://www.youtube.com/watch?v=RI7qafpxVTE>

Uitgangspunten

- * De leraar draagt alle antwoorden in zich, maar is zich nog niet altijd bewust van zijn mogelijkheden om het anders te doen.

Heb je er vertrouwen in dat de ander kan leren?

- * De coach fungeert als expert, is deskundige in het lezen en duiden van gedrag van leraren en leerlingen, en weet wat welk gedrag een leraar binnen de school behoort te vertonen.

Heb je voldoende zelfvertrouwen?

- * Er is (ontstaat) overeenstemming over wat het gewenste leraarsgedrag is (denk o.a. aan de indicatoren in de observatielijst).

Is helder gecommuniceerd welk gedrag van leraren verwacht wordt?

Insteken op 4 niveaus

- * Handelingsniveau: doen

Wat doet de leraar? Welk gedrag vertoont hij/zij in de klas?

- * Overtuigingenniveau: denken

Wat denkt de leraar over zichzelf en over de anderen in de interactie (hoe attribueert hij/zij)?

- * Identiteitsniveau: zijn

Wie wil de leraar zijn? Welke doelen streeft hij/zij binnen zijn professionele rol in de organisatie?

- * Ervaringsniveau: voelen

Hoe gaat de leraar om met gevoelens van angst, onzekerheid, blijdschap en verdriet?

Fases in coachingsgesprek

1. Contact maken
2. Stoom afblazen
3. Hulpvraag formuleren
4. Reflecteren
5. Essentie vaststellen
6. Alternatieven bedenken
7. Doelen stellen

Toegepast op reflectiegesprek na lesobservatie

- * Welke gegevens heb je? Ingevuld observatieformulier en kennis over de geobserveerde (mogelijk: eerder gemaakte afspraken n.a.v. vorige observatie)
- * Je bereidt het gesprek voor: wat is de kern waarover het reflectiegesprek zou moeten gaan (maak onderscheid tussen hoofd- en bijzaken, kwaliteiten en ontwikkelpunten)?

1. Start van het gesprek: contact maken



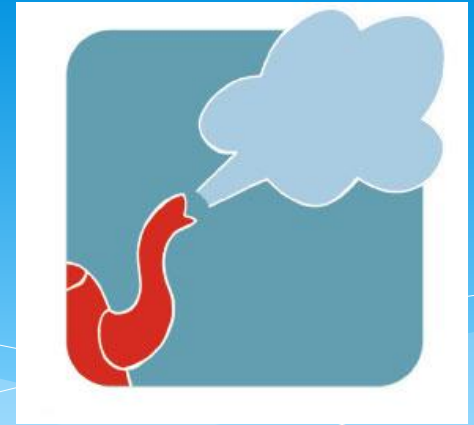
Goede relatie als vertrekpunt voor zelfonderzoek door leraar.

Denk aan:

- * gebruik de naam en heet iemand welkom (verbaal)
- * laat zien dat je aandacht hebt voor de ander, heb oogcontact, spiegel houding leraar, heb open en energieke houding (non-verbaal)

Heb ik een open houding, observeer ik de ander en reageer ik empathisch?

2. Laat de leraar stoom afblazen



De leraar krijgt ruimte om uit te leggen wat hem/haar bezighoudt, en structureert daarmee de eigen gedachten (b.v. n.a.v. de lesobservatie).

Aandachtspunten:

- Sta open voor de ander (ben leeg) en reageer niet inhoudelijk
- Verplaats je in de ander en verdiep je in zijn/haar werkelijkheid, luister
- Stel vragen die focussen: waarover ben je tevreden? Waarover ben je minder tevreden?
- Filter de informatie (rode draad uit het verhaal halen: wat zijn hoofd- en bijzaken, congruentie van verhaal)

Stel ik een uitnodigende startvraag waardoor de ander ruimte krijgt om stoom af te blazen?

3. Hulpvraag formuleren



Met de leraar op zoek gaan naar de concrete hulpvraag: waar wil de leraar het over hebben in het gesprek, wat is zijn/haar belangrijkste puzzel?

Aandachtspunten:

- * Aansluiten bij de leraar en via vragen ervoor zorgen dat leraar focust
- * Herken hulpvragen van de leraar: goed luisteren (en dat vergt open staan en loslaten van je eigen 'agenda'!)

Begeleid ik de leraar door vragen te stellen naar het stellen van een concrete hulpvraag?

Kenmerken goede hulpvraag

Een goede hulpvraag:

- * is concreet, eenduidig en contextgebonden (hoe kan ik ervoor zorgen dat ik de leerlingen van groep 3 de onderwijstijd tijdens de lessen VLL optimaal laat benutten?)
- * ligt binnen de invloedssfeer van de leraar: je kunt er zelf iets aan veranderen
- * is positief geformuleerd

3. Hulpvraag: vervolg



- * Vraag jezelf als coach af om wat voor type hulpvraag het gaat:
 - Handelen
 - Identiteit
 - Ervaren/omgaan met emoties

Aangrijpingspunt bij lesobservaties is handelingsniveau:
steek daar aanvankelijk ook op in

4. Reflecteren



De leraar vertelt aan de hand van de reflectievragen en de coach objectificeert vanuit zijn waarneming van de situatie. Essentie van de reflectie is dat de leraar ervan leert:

- * over zichzelf (handelen, denken, willen en voelen)
- * in interactie met de leerlingen

Heb ik een onderzoekende houding: luister ik en vraag ik door op de waarnemingen van de leraar?

Leer ik de ander nadenken over de situatie vanuit zijn eigen werkelijkheid?

Geef ik vanuit mijn expertise objectieve informatie over de impact van het leraarsgedrag op het gedrag van leerlingen?

8 reflectievragen (Korthagen)

1. Wat deed/zei jij? *Wat deed/zei de ander?*
2. Wat wilde jij? *Wat wilde de ander?*
3. Wat dacht jij? *Wat dacht de ander?*
4. Wat voelde jij? *Wat voelde de ander?*

Alle niveaus (cognitie en emotie) en perspectieven (leraar en omgeving) komen aan bod

Door met een coach te reflecteren leert de leraar uiteindelijk zelf te reflecteren

Objectiveren

Enkele manieren om te objectiveren:

- Feedback geven
- Uitvergroten
- Onjuiste vooronderstellingen corrigeren
- Belemmerende overtuigingen tackelen
- Het organisatiestandpunt weergeven (probleem op identiteitsniveau)

Stel ik veel vragen, stuur ik bij waar nodig en confronteer ik de leraar met de gevolgen van zijn/haar gedrag?

5. Essentie vaststellen



Door het onderzoeken van de situatie kan de leraar de situatie bewuster gaan beschouwen en ontdekt hij/zij de essentie van zijn probleem

De coach:

- vat de opbrengsten van de reflectie samen
- vraagt of de leraar zich herkent in de analyse
- vraagt of de leraar een patroon herkent (komt dit vaker voor?)

6. Alternatieven bedenken



De leraar en coach gaan op zoek naar oplossingen/alternatieven

De coach:

- Vraagt of de leraar ideeën heeft voor aanpakken van het probleem
- Zo niet: stelt vragen die de ander op weg helpen (steek in op kwaliteiten en bij wie hulp gevraagd kan worden) of doet suggesties

Vraag ik eerst de leraar naar alternatieven?

Help ik de leraar op weg (kennis/tips etc.) als hij/zij zelf geen alternatieven kan bedenken?

7. Doelen stellen



De leraar zegt wat hij/zij wil bereiken en hoe dit eruit ziet. De leraar legt de te bereiken doelen op papier vast. Leraar en coach maken een vervolgafspraken.

Vijf voorwaarden:

- Wat wil je bereiken? (doen/denken/zijn of voelen)
- Hoe ga je dat realiseren, wat heb je daarvoor nodig? (kennis, oefenen, kritische dialoog)
- Wanneer ben je tevreden? (eigen handelen en interactie)
- Wanneer en waar ga je oefenen? (concrete momenten)
- Wat kan er fout gaan? Wat doe je als...?

Reflectie op rol coach: handelen

Welk gedrag vertoon je zelf?

- Luister ik goed?
- Stel ik de juiste vragen?
- Op het juiste moment?
- Observeer ik het non-verbaal gedrag?
- Vraag ik door?
- Vraag ik naar welke verantwoordelijkheid de ander heeft? (o.b.v. referentiekader over wat wenselijk gedrag is binnen de school)
- Vraag ik naar alternatieven?
- Zet ik mijn deskundigheid voldoende in als het gaat om de hoe-vraag?

Reflectie op de rol van coach: denken

Ben je je ervan bewust:

- dat het perspectief/de kijk op de werkelijkheid van de ander het aangrijpingspunt is?
- dat je de ander leert kijken naar zijn eigen werkelijkheid en zelfstandig laat nadenken over de situatie?
- dat je de ander leert nadenken over zijn eigen verantwoordelijkheid?
- dat je alternatieven pas mag aandragen als de leraar die zelf niet kan bedenken?
- dat je de ander helpt door concrete vragen te stellen?

Reflectie op de rol van coach: wensen

Wie wil je als coach zijn?

- Wil je de ander helpen in denken en doen?
- Wil je de ander volgen in wat voor hem/haar relevant is?
- Ben je bereid de ander met een hulpvraag te laten komen?
- Ben je bereid je eigen briljante oplossingen los te laten?
- Wil je samen met de ander een zo objectief mogelijk beeld van de situatie schetsen?
- Wil je de vraag stellen over verantwoordelijkheid nemen?
- Laat ik de leraar zijn eigen proces doormaken?
- Wil ik het niet beter weten?

Reflectie op de rol van coach: voelen

Welk gevoel heb je er zelf bij?

- * Heb je er vertrouwen in dat de ander kan leren?
- * Heb je voldoende zelfvertrouwen (ben je voldoende ander-gericht)?
- * Ben je je bewust van wat de ander ervaart als hij beseft dat hij het probleem zelf op kan lossen?
- * Kun je je eigen gevoelens scheiden van die van de ander?
- * Ben je van binnen kalm en van buiten alert?

Valkuilen



- * Te invoelend zijn: blijf niet hangen in emotie maar verbindt emotie en cognitie
- * Als coach aangeven wat de hulpvraag moet zijn
- * Oordelende/verwijtende opmerkingen maken: “wat je deed was natuurlijk ook niet handig”
- * Bagatelliseren

Valkuilen (vervolg)



- * Te vroeg oplossingen aandragen (ga uit van waar de leraar mee komt en geef pas diverse suggesties als de leraar het zelf niet bedenkt)
- * Te zeer focussen op wat de leraar deed, wilde, dacht en voelde, en de interactie met anderen (b.v. leerlingen/ouders/collega's) niet betrekken

SAMENGEVAT...

- * Vertrek vanuit de werkelijkheid van de leraar
- * Ben je bewust van het niveau waarop de vraag gesteld wordt (handelen/doen, overtuigingen/denken, identiteit/zijn, ervaren/voelen)
- * Steek aanvankelijk in op handelingsniveau
- * Beperk je tot de essentie
- * Kom niet te gauw zelf met oplossingen

Oefenen



- * Een casus
- * In drietallen:
 - 1 leraar
 - 1 coach
 - 1 observator

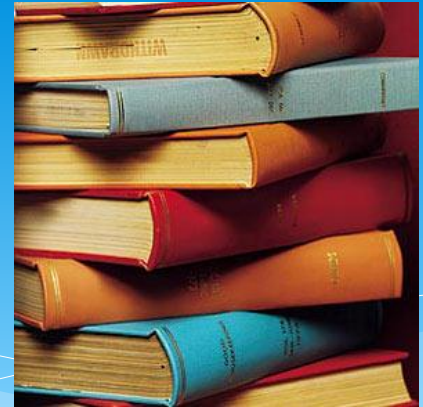
Inbedden in de organisatie

- * Breng kwaliteit van het team in kaart (breder dan alleen PDH)
- * Ga hierover in gesprek met individuele teamleden en team als geheel
- * Maak een teamoverzicht met daarin kwaliteiten en ontwikkelpunten
- * Bepaal ontwikkelbehoeften individuen en team in relatie tot gestelde doelen
- * Zet ondersteuning in voor groepjes of individuele leerkrachten: Wat hebben deze mensen nodig? En hoe ziet deze ondersteuning eruit en door wie? En wanneer evalueren we?

Inbedding (vervolg)

- * Hoe vaak? Alle leraren minimaal twee keer per jaar. O.b.v. teamplan van leraren waar nodig vaker.
- * Wie komt met welke pet op observeren en reflectiegesprek voeren? Maak onderscheid tussen ondersteuning en beoordeling.
- * Benut aanwezige kwaliteiten in de school!

Leesvoer



- * “Het geheim van een goede coach”, Martie Slooter
(met aandacht voor zij-instromers, startende leraren, en
leraren met een opgelegd coachingstraject)
- * “Feedback geven, commentaar geven en
ontvangen”, Marieta Koopmans
- * “The power of feedback, Hattie & Timperley (2007)