



ACADEMIE VOOR
SPORTKADER

INFORMATIEPAKKET

OPLEIDINGEN VOOR OPLEIDERS

Colofon

Deze uitgave voor het studiejaar 2010 – 2011 is in opdracht van de Academie voor Sportkader ontwikkeld door Alijd Vervoorn (SEC) en de werkgroep 'Ontwikkeling van opleidingen voor opleiders in de sport'.

Werkgroep ontwikkeling opleiding opleidersrollen in de sport

- Alijd Vervoorn (SEC)
- Bart de Wolf (NSkiV)
- Erik Buizer (KNKV)
- Janine Pleizier (Nevobo)
- Marja Blaas (KNGU)
- Paul de Ruijter (KNHB)
- Peter Strikwerda (NBB)
- Guido Strijker (ASK)
- Remco Haring (ASK), projectleider

Met medewerking van

- Mirjam Jansens (NKBV)
- Rob Lof (KNKV)
- Paul Scheltes (Nevobo)
- Hans van Oosten (Nevobo)
- Arjen Boonstoppel (Nevobo)

Redactie

- Fidder & Löhr, Deventer

Inhoud

Colofon.....	2
Inhoud.....	3
1. Introductie	5
2. Opzet	7
2.1 Individuele begeleiding	7
2.2 Persoonlijk actieplan	7
2.3 Opdrachten	7
2.4 Zelfreflectie	7
2.5 Workshop(s)	7
2.6 Bronnen	10
2.7 Portfolio	10
2.8 Proeven van Bekwaamheid (PVB)	10
3. Activiteiten deelnemende bonden.....	11
3.1 Voorbereiding	11
3.2 Ontwikkeling	11
3.3 Uitvoering door bond.....	12
3.4 Uitvoering door de praktijkbegeleider/leercoach.....	12
3.5 Inschatting tijdsinvestering uitvoering.....	12
4. Ondersteuning vanuit de Academie voor Sportkader.....	13
Bijlagen	15
Bijlage I Overzicht Workshops	15

1. Introductie

In opdracht van de sport werkt de Academie voor Sportkader aan de verbetering van de kwaliteit en kwantiteit van sporttechnisch kader. Een van de speerpunten die door de aangesloten sportbonden benoemd is, is het beschrijven van de met de intrede van competentiegericht onderwijs veranderde kwalificatieprofielen van de opleidersrollen en het opzetten van een opleidingstraject voor deze nieuwe rollen. In 2007 is er een projectgroep ingericht die de kwalificatieprofielen voor de nieuwe opleidersrollen heeft opgesteld. Deze projectgroep heeft tevens een training voor Praktijkbegeleiders (een van de nieuwe opleidersrollen) opgesteld. Vanuit de klankbordgroep van de Academie bestond de behoefte aan ontwikkeling van opleidingstrajecten voor de overige 3 opleidersrollen: leercoach, expert en PVB-beoordelaar. De klankbordgroep is hiermee de primaire opdrachtgever van dit project.

Naast de klankbordgroep vormt het Masterplan Arbitrage de tweede opdrachtgever. NOC*NSF heeft met veertien samenwerkende sportbonden het Masterplan Arbitrage opgesteld. Vertegenwoordigers van scheidsrechterszaken van de veertien deelnemende sportbonden zijn verenigd in de regiegroep. Onder coördinatie van NOC*NSF ontwikkelden zij een raamwerk voor de realisatie van de vijf doelen in de komende jaren. In het kader van de doelstelling met betrekking tot *'Kwaliteit en kaderontwikkeling'* heeft de regiegroep de Academie voor Sportkader benaderd om opleidingstrajecten voor PVB-beoordelaars, trajectcoaches, praktijkbegeleiders en experts te ontwikkelen.

Bovenstaande aanleidingen hebben ertoe geleid dat een werkgroep met daarin vertegenwoordigers van de Nevobo, NSKiV, KNKV, KNGU, KNHB en NBB heeft gewerkt aan de totstandkoming van opleidingen voor opleiders zowel voor sporttechnisch als wedstrijdkader (arbitrage). Voor u ligt het informatiepakket voor de workshops in de open lijn.

2. Opzet

Competentiegericht opleiden staat voor 'praktijkgericht' en 'op maat'. Wat dit voor de deelnemer en de bond betekent, wordt hieronder kort toegelicht.

Het doel van de opleiding is om in samenwerking met de sportbond de deelnemer op te leiden tot PVB-beoordelaar, expert en/of leercoach. In de oorspronkelijke opzet bestaat de opleiding uit individuele begeleiding, praktijkopdrachten, workshops en andersoortige bronnen.

De sportbond is natuurlijk echter vrij om delen van de opleiding afzonderlijk te gebruiken.

2.1 Individuele begeleiding

Aan het begin van de opleiding kan de deelnemer een competentiescan invullen en bespreken met zijn leercoach/praktijkbegeleider¹. Dit kan hij gedurende de opleiding zo vaak als gewenst herhalen. Op basis van de uitkomst wordt duidelijk welke opdrachten (extra) aandacht nodig hebben.

De ASK levert de sportgenerieke competentiescan. Als een sportbond ervoor kiest gebruik te maken van de scan, is het de bedoeling dat de bond aan de hand van dit document en het sportspecifieke kwalificatieprofiel een sportspecifieke competentiescan opstelt. Een door de bond aangestelde leercoach/praktijkbegeleider neemt deze scan met de deelnemer door.

2.2 Persoonlijk actieplan

Samen met zijn leercoach/praktijkbegeleider stelt de deelnemer een persoonlijk ontwikkel- of actieplan op voor het uitvoeren van de opdrachten en/of het volgen van workshops. Het is niet noodzakelijk dat de deelnemer de volgorde van de opdrachten aanhoudt en ook niet dat hij alle opdrachten zoals omschreven uitvoert. In het plan staan tussenstappen die de deelnemer naar eigen inzicht kan uitbreiden of inkorten.

2.3 Opdrachten

Door het uitvoeren van de opdrachten doet de deelnemer ervaringen op. Het uitvoeren van de opdrachten vraagt in de praktijk om een integratie van kennis, vaardigheden en attitudes in relatie tot persoonlijke eigenschappen. De opdrachten zijn dus een middel om de competenties van een PVB-beoordelaar, expert en/of leercoach (verder) te ontwikkelen.

2.4 Zelfreflectie

Tijdens en na afloop van de uitvoering van de opdrachten reflecteert de deelnemer op zijn handelen en evalueert hij samen met de leercoach/praktijkbegeleider het leerproces en -resultaat. Reflectie en evaluatie zijn een voorwaarde om een opleiding te kunnen afronden. Ze kunnen ook leiden tot nieuwe leerbehoeften en/of bijstelling van de opdracht(en).

2.5 Workshop(s)

¹ In de ogen van de projectgroep is deze combinatie de meest voor de hand liggende keuze. De deelnemende bond is hier echter vrij in.

Een deelnemer kan besluiten dat de uitoefening van opdrachten niet voldoende bagage biedt. Hij kan dan besluiten zich door zijn bond te laten aanmelden voor een van de sportgenerieke workshops die door de ASK worden aangeboden. Tijdens de workshops oefent hij vaardigheden, krijgt hij kennis aangereikt en wisselt hij ervaringen uit die van belang zijn voor een beginnende PVB-beoordelaar, expert en/of leercoach. Het is aan te raden dat de deelnemer voorafgaand aan een workshop alvast zijn (leer)vragen formuleert, zodat hij er maximaal rendement uit kan halen. De workshops hebben een interactief karakter en zijn bij uitstek het moment om vragen en ervaringen, onder andere naar aanleiding van de opdrachten, met anderen te delen.

Binnen de opleidingen voor PVB-beoordelaar, expert en/of leercoach worden de volgende workshops aangeboden:

Workshops	Inhoud	Voor wie	Waarneer	Kosten
Introductiebijeenkomst	Deze bijeenkomst wordt aangeboden om deelnemers en leercoach/praktijkbegeleiders te informeren over de opzet van de opleiding. Wat verwachten we van de deelnemers en leercoach/praktijkbegeleiders en wat zij van ons mogen verwachten.	Deelnemers, leercoach/praktijkbegeleiders van deelnemers		kosteloos
Visie op sport en profiel sportleider/official	Opleidingsstructuur, kwalificatieprofiel, visie op sport, inhoud opleiding en beoordelingscriteria. Deze workshop is sportspecifiek en wordt verzorgd door de eigen sportbond.	Expert, leercoach, PVB-beoordelaar	bondspecifiek	Bondspecifiek
Visie op leren, opleiden en toetsen	In deze workshop draait het om de vragen: 1. Hoe leren mensen effectief? 2. Wat betekent dit voor de opleiding van trainers en scheidsrechters? 3. Wat moet ik als opleider dan kennen en kunnen?	Expert, leercoach, PVB-beoordelaar		€ 80,00
Workshop Praktijkgericht lesgeven	Wat is effectief onderwijs? Om deze vraag te kunnen beantwoorden, is het van belang te weten hoe het brein leert. Daarom starten we met een miniworkshop (60 minuten) over de werking van het brein en de consequenties die dit heeft voor de manier van opleiden. Vervolgens start het trainingsgedeelte: zelf een miniles plannen en geven. De lesgevers ontvangen feedback op door henzelf aangegeven leerpunten.	Expert	Let op 2 dagdelen!	€ 160,00
Workshop Praktijkbeoordeling	Hoe zorg je ervoor dat je tot een objectief oordeel komt van een PVB in de praktijk? Met interactieve leermiddelen krijgen deelnemers inzicht in hoe je een observatie structureert en welke valkuilen daarbij kunnen optreden. Daarnaast oefenen de deelnemers de technieken voor het voeren van een plannings- en reflectie-interview aan de hand van hun eigen ervaringen.	PVB-beoordelaar		€ 80,00
Workshop Intake- en adviesgesprek	De start van het leertraject is van doorslaggevend belang: de start geeft richting aan het leren van de cursist. Met de competentiescan is de beginsituatie van de cursist tijdens het intakegesprek goed in kaart te brengen. Ongemerkt gaat dit over in een adviesgesprek. Anders dan de naam doet vermoeden, gaat het er hierbij om dat de cursist zelf de adviezen formuleert: hij bepaalt zijn eigen leerweg. Dit vereist afgewogen gespreksvaardigheden bij de opleider.	Leercoach		€ 80,00
Workshop Begeleidingsgesprekken	De workshop is een training in gespreksvaardigheden voor reflectiegesprekken en meer confronterende gesprekken. Het doel hierbij is de cursist zo veel mogelijk zelf het initiatief te laten nemen.	PVB-beoordelaar, leercoach		€ 80,00
Workshop Portfolio-beoordeling	Een lastige situatie: je beoordeelt iemands competenties zonder de kandidaat ooit gezien te hebben. Kan dat wel? Ja, mits je een buitengewoon helder beeld hebt van de beoordelingscriteria en de toelichting die daar in jouw bond bij geleverd is. Deze toelichting levert je namelijk de concrete criteria.	PVB-beoordelaar		€ 80,00
Workshop Intervisie	Intervisie (het van elkaar laten leren via een groepsgesprek) is niet de meest simpele vaardigheid voor een opleider. Het is zaak planmatig te werken. Daarom trainen we verschillende methoden die allemaal een heldere fasering van de intervisie mogelijk maken. Dan raakt niemand het spoor bijster en is de kans op maximale leerresultaten groot.	Leercoach, expert		€ 80,00

* Lunchkosten zijn niet inbegrepen.

2.6 Bronnen

Vanaf de start van de opleiding kan de deelnemer in de praktijk meteen aan de slag met het uitvoeren van de gekozen opdrachten. Als hij vragen heeft, kan hij deze stellen aan zijn leercoach/praktijkbegeleider of tijdens de workshops. Daarnaast kan hij ook door zelfstudie het antwoord op vragen zoeken. In de bronnen is informatie opgenomen die van belang is voor een PVB-beoordelaar, expert en/of leercoach.

2.7 Portfolio

De resultaten van de opdrachten inclusief de zelfreflectie, evaluatie en reacties van derden neemt de deelnemer op in zijn (ontwikkelings)portfolio. Sommige resultaten kunnen ook dienen als bewijs van de (Proeve van) Bekwaamheid. Deze worden opgenomen in het (prestatie)portfolio.

2.8 Proeven van Bekwaamheid (PVB)

Tenslotte kan een bond ervoor kiezen om over te gaan tot certificatie. Om de kwalificatie PVB-beoordelaar, expert en/of leercoach te verkrijgen, moet de deelnemer aantonen dat hij de competenties van een beginnende PVB-beoordelaar, expert en/of leercoach in voldoende mate heeft ontwikkeld. Wat in voldoende mate is, staat in de beschrijving van de Proeve van Bekwaamheid. Het is de bedoeling dat de betreffende bond dit sportgenerieke document vertaalt naar de wensen of eisen van de bond en de deelnemer hierop zelf laat toetsen of toetst.

3. Activiteiten deelnemende bonden

Behalve dat deze opleiding praktijkgericht en op maat is, wordt hij zoals eerder aangegeven ook in nauwe samenwerking met de betreffende bonden gegeven. Wat voor consequenties heeft dit voor de deelnemende bonden?

3.1 Voorbereiding

De voorbereiding bestaat uit de volgende stappen:

1. nadenken over hoe de bond de omslag wil maken van 'oude' naar 'nieuwe' opleidersrollen;
2. zoeken van de match tussen wie (rol en aantal) de bond nodig heeft als opleiders in relatie tot de beschikbare praktijkplekken (het aantal opleidingen tot sportkader waarin in de praktijk geoefend kan worden en het aantal praktijkbegeleiders);
3. benaderen van de potentiële opleiders in opleiding. Daarbij moet worden gedacht aan informatie over:
 - rol
 - opleidingstraject
 - toetsing/kwalificatie
4. nadenken over de opleidingsduur en opleidingskosten;
5. bij de keuze voor toetsing/kwalificatie: binnen hoeveel tijd moet een opleider in opleiding opgaan voor zijn PVB? Het advies is één jaar;
6. de vraag of de kosten van de opleiding worden vergoed door de bond.

3.2 Ontwikkeling

De ontwikkeling bestaat uit de volgende stappen:

1. sportspecifiek maken van de sportgenerieke kwalificatieprofielen van de opleidersrollen. Per opleidingsniveau (KSS/KSA) bedenken welke rollen de bond inzet/nodig heeft
Voor deze stap kan gebruik worden gemaakt van de reeds ontwikkelde sportgenerieke kwalificatieprofielen;
2. sportspecifiek maken van de PVB's voor de opleidersrollen
Ook als de bond besluit om niet te toetsen, is het handig deze exercitie te maken als voorbereiding/tussenstap voor de ontwikkeling van de opdrachten (zie stap 3). Vooral de toelichting op het protocol komt van pas. Voor deze stap kan gebruik worden gemaakt van de reeds ontwikkelde sportgenerieke toetsdocumenten.
3. ontwikkelen van de sportspecifieke praktijkopdrachten
Voor deze stap kan gebruik worden gemaakt van de reeds ontwikkelde sportgenerieke voorbeeldopdrachten. Van belang is om kritisch te kijken naar de relevantie van de voorbeeldopdrachten. Bonden zijn vrij om opdrachten aan te scherpen, te schrappen of nieuwe opdrachten te formuleren. Uitgangspunt hierbij is het sportspecifieke kwalificatieprofiel van de betreffende opleider. De eerste opdracht betreft altijd de competentiescan;

4. ontwikkelen van de sportspecifieke bijeenkomst
De inhoud betreft zaken als de visie op sport, het kwalificatieprofiel sportkader, de opleiding die de opleider in opleiding gaat geven en overige voor de sportbond relevante informatie.

NB: bij de ontwikkeling is het aan te bevelen om de beoogde praktijkbegeleiders/leercoaches van de op te leiden opleiders, de expert van de sportspecifieke bijeenkomst, de opleidingscommissie, de bondsbeleidsmedewerker opleidingen en de toetsingscommissie te betrekken.

3.3 Uitvoering door bond

De uitvoering door de bond bestaat uit de volgende stappen:

1. koppelen van de opleider in opleiding aan zijn praktijkbegeleider/leercoach;
2. inschrijven van de praktijkbegeleider/leercoach en de opleider in opleiding aan de door de ASK georganiseerde sportgenerieke introductiebijeenkomst;
3. mogelijk maken dat de opleider in opleiding en zijn praktijkbegeleider/leercoach de competentiescan doornemen en een POP maken;
4. inschrijven van de opleider in opleiding voor de sportgenerieke workshops op basis van POP;
5. organiseren van een sportspecifieke bijeenkomst (voordat de eerste sportgenerieke bijeenkomst plaatsvindt);
6. afnemen van de PVB's (indien hiervoor wordt gekozen door de bond).

3.4 Uitvoering door de praktijkbegeleider/leercoach

De uitvoering door de praktijkbegeleider/leercoach bestaat uit de volgende stappen:

1. bezoeken van de introductiebijeenkomst met de opleider in opleiding;
2. doornemen van de competentiescan en het maken van een POP met de opleider in opleiding;
3. intervisie/coaching van de opleider(en) in opleiding;
4. adviseren over deelname aan de PVB (indien hiervoor wordt gekozen door de bond).

3.5 Inschatting tijdsinvestering uitvoering

Leercoach van de opleider in opleiding	Tijd	PVB-beoordelaar* van de opleider in opleiding	Tijd
Adviesgesprek	1,5 uur	Portfoliobeoordeling	1 uur
Bezoek	3 uur	Planningsinterview	0,5 uur
Overige begeleiding**	2 uur	Praktijkbeoordeling	1 uur
Reistijd en -kosten		Reflectie-interview	0,5 uur
		Reistijd en -kosten	
Totaal	6,5 uur	Totaal	3 uur

* De tijdsinvestering van de PVB-beoordelaar hangt af van de keuze van de bond om dit met een praktijk- en portfoliobeoordeling te doen of alleen met een portfoliobeoordeling

** Flexibel in te vullen bijvoorbeeld door intervisie meerdere deelnemers (= 1x reiskosten)

4. Ondersteuning vanuit de Academie voor Sportkader

Bij alle in hoofdstuk 3 genoemde stappen kan de deelnemende bond ondersteund worden door de ASK! Deze ondersteuning op maat kan er bijvoorbeeld uit bestaan dat de Academie voor Sportkader de bond begeleidt in de keuze hoe de omslag van 'oude' naar 'nieuwe' opleidersrollen gemaakt wordt. Ook kan de ASK sportgenerieke leercoach/praktijkbegeleiders en/of PVB-beoordelaars leveren. Ook andere varianten zijn mogelijk.

Voor meer informatie over mogelijke ondersteuning vanuit de Academie voor Sportkader of andere zaken kunt u contact opnemen met Anita Thomassen (e-mail: anita.thomassen@noc-nsf.nl of telefoon: 026 - 4834467).

Bijlagen

Bijlage I Overzicht Workshops

Workshop Visie op leren, opleiden en toetsen

'Wanneer leren mensen? Wat betekent dat voor mijn rol als opleider?'

Voor: experts, leercoaches en PVB-beoordelaars

In deze workshop draait het om de vragen:

- Hoe leren mensen effectief?
- Wat betekent dit voor de opleiding van trainers en scheidsrechters?
- Wat moet ik als opleider dan kennen en kunnen?

Doelen:

De cursist:

- kan onder woorden brengen welke rol(len) hij kiest als opleider;
- kan in maximaal tien kernzinnen verwoorden waar het om draait in een praktijkgerichte opleiding;
- kiest de rol(len) die hem het meest aanspreekt/aanspreken;
- formuleert de belangrijkste vaardigheden die hij nodig heeft om zijn rol(len) adequaat te kunnen vervullen.

Opzet:

1. het leertraject van mij en mijn cursisten;
2. metaforen die mijn visie op het zijn van opleider verduidelijken;
3. muurtje bouwen: maximaal tien uitspraken over effectief leren verzamelen;
4. rol(len) die ik nu ambieer;
5. competenties die ik nodig heb: Welke bezit ik al? Welke nog niet voldoende?

Bronnen:

Aanraders:

- Sebo Ebbens & Simon Ettekoen, *Actief leren. Bevorderen van verantwoordelijkheid van leerlingen voor hun eigen leerproces*, Groningen, 2000
- Dick Ratering & Koos Hafkamp, *Zelfsturend leren*, Schoonhoven, 2000

Overige bronnen:

- Luc Stevens, *Zin in leren Leuven*, 2002
- Monique Boekaerts & Robert-Jan Simons, *Leren en instructie. Psychologie van de leerling en het leerproces*, Assen, 2005
- Titus Geerligts & Tjipke van der Veen, *Lesgeven en zelfstandig leren*, Assen, 2008
- Alex van Emst, *Koop een auto op de sloop*, Utrecht, 2004
- Fred Korthagen & Bram Lagerwerf, *Leren van binnenuit. Onderwijsontwikkeling in een nieuwe tijd*, Soest, 2008
- Robert Marzano & Wietske Miedema, *Leren in vijf dimensies. Moderne didactiek voor het voortgezet onderwijs*, Assen, 2005
- Joke van Velzen, *Kennis & Denken & Leren*, Antwerpen, 2008
- Alfred Wald & Jos van der Linden (red.), *Leren in perspectief*, Leuven, 2001

Workshop Intake- en adviesgesprek

'Hoe voer ik een intakegesprek? Hoe kan ik me daar het best op voorbereiden?'

Voor: leercoaches

De start van het leertraject is van doorslaggevend belang: de start geeft richting aan het leren van de cursist. Met de competentiescan is de beginsituatie van de cursist tijdens het intakegesprek goed in kaart te brengen. Ongemerkt gaat dit over in een adviesgesprek.

Anders dan de naam doet vermoeden, gaat het er hierbij om dat de cursist zelf de adviezen formuleert: hij bepaalt zijn eigen leerweg. Dit vereist afgewogen gespreksvaardigheden bij de opleider.

Doelen:

De cursist:

- kent de inhoud van de competentiescan, de manier van opleiden binnen de eigen bonden de daar gebruikte instrumenten;
- kan de STAR-techniek toepassen in het intakegesprek;
- benoemt de drie fasen in het adviesgesprek;
- formuleert de belangrijkste vaardigheden die hij nodig heeft om zijn rol in het intakegesprek adequaat te kunnen vervullen en past deze vaardigheden toe in een oefensituatie.

Opzet:

1. de competentiescan: hoe toe te passen binnen de eigen bond?
2. vaardigheden: LSD, STAR, SMART;
3. voeren van een adviesgesprek;
4. adviseren over een leertraject (opdrachten, workshops);
5. vaardigheden die ik nodig heb: Welke bezit ik al? Welke nog niet voldoende?

Bronnen:

Aanrader:

- Jos Arets, Vivian Heijnen, Lei Ortmans, *Werkboek POP-communicatie en reflectie*, Schoonhoven, 2004

Overige bronnen:

- Koen Hofkes & Wim Meekel, *Professioneel personeel selecteren*, Schoonhoven 1998
- Harke Kuipers, *Persoonlijk Ontwikkelplan: de kracht van jouw verschil*, Enschede, 2004
- Wim van Osch & Harry van de Wiel, *Competent communiceren*, Assen, 2001
- Martijn van der Woude, *Coachen op gedrag en resultaat*, Utrecht, 2002
- Lolle Schakel, Nico Smid, Noortje Verstappen, Martijn van der Woude, *Coachen op prestatie en resultaat*, Utrecht, 2004
- Sasja Dirkse-Hulscher, Angela Papas-Talen, *Gereedschap voor eigen ontwikkeling*, Den Haag, 2000
- Hanna Nathans, *Adviseren als tweede beroep, resultaat bereiken als adviseur*, Deventer, 1996

Workshop Begeleidingsgesprekken

'Het voeren van begeleidingsgesprekken, jongeren in gespreksvaardigheid'

Voor: leercoaches en PVB-beoordelaars

De workshop is een training in gespreksvaardigheden (reflectiegesprekken en meer confronterende gesprekken). Steeds met het doel de cursist zo veel mogelijk zelf het initiatief te laten nemen.

Doelen:

De cursist:

- formuleert persoonlijke doelen voor het voeren van een begeleidingsgesprek, een reflectiegesprek en een confronterend voortgangsgesprek;
- analyseert de informatie die aanleiding geeft tot het begeleidingsgesprek;
- voert gesprekken zodanig dat de deelnemer veel ruimte ervaart om zijn gedrag toe te lichten;
- confronteert zo dat de kans op acceptatie maximaal is;
- sluit een begeleidingsgesprek af door een nieuw perspectief te bepalen, waarbij de deelnemer zelf zo veel mogelijk het initiatief heeft.

Opzet:

1. succesfactoren voor het voeren van begeleidingsgesprekken;
2. vaardigheden die ik nodig heb: Welke bezit ik al? Welke nog niet voldoende?
3. voeren van reflectiegesprek;
4. voeren van confronterend gesprekken;
5. perspectief bepalen.

Bronnen:

Aanrader:

- Marike van den Berg, *Effectieve Tweegesprekken*, Schoonhoven 1998

Overige bronnen:

- Wim van Osch & Harry van de Wiel, *Competent communiceren*, Assen, 2001
- Lolle Schakel, Nico Smid, Noortje Verstappen, Martijn van der Woude, *Coachen op prestatie en resultaat*, Utrecht, 2004
- Sasja Dirkse-Hulscher, Angela Papas-Talen, *Gereedschap voor eigen ontwikkeling*, Den Haag, 2000
- Hanna Nathans, *Adviseren als tweede beroep, resultaat bereiken als adviseur*, Deventer, 1996
- Mathieu Weggeman, *Provocatief adviseren*, Schiedam, 2003
- Jaap Hollander & Jeffrey Weinberg, *Provocatief coachen*, Utrecht, 2004

Workshop Intervisie

'Hoe begeleid ik een intervisiegesprek zó, dat de deelnemers maximaal leren?'

Voor: leercoaches en experts

Intervisie (het van elkaar laten leren via een groepsgesprek) is niet de meest simpele vaardigheid voor een opleider. Het is zaak planmatig te werken. Daarom trainen we verschillende methoden die allemaal een heldere fasering van de intervisie mogelijk maken. Dan raakt niemand het spoor bijster en is de kans op maximale leerresultaten groot.

Doelen:

De cursist:

- formuleert persoonlijke doelen voor het begeleiden van intervisiegesprekken;
- kent de fasen van intervisie volgens Hendriksen en kan deze in een intervisiegroep toepassen;
- past binnen de fasen van intervisie daarbij passende gesprekstechnieken toe;
- benoemt de werkwijze van de incidentmethode en de Balintmethode;
- leidt een gesimuleerd intervisiegesprek, met de incidentmethode of de Balintmethode, zodanig dat deelnemers veel ruimte en veiligheid ervaren;
- laat de deelnemers binnen intervisie zelf de oplossing(en) zoeken die het beste bij hen past (passen).

Opzet:

1. bepalen wat intervisie;
2. doelen van intervisie;
3. basisfasering in intervisie;
4. succesfactoren voor het begeleiden van intervisiebijeenkomsten;
5. vaardigheden die ik nodig heb: Welke bezit ik al? Welke nog niet voldoende;
6. oefenen met incidentmethode of Balintmethode.

Bronnen:

Aanrader:

- Jeroen Hendriksen, *Intervisie bij werkproblemen*, Baarn, 2000

Overige bronnen:

- Marijke Lingsma & Monique Bolung, *Werkboek teamcoaching*, Soest, 1998
- Jeroen Hendriksen, *Begeleid intervisiemodel: collegiale advisering en probleemoplossing*, Baarn, 2000
- Sasja Dirkse-Hulscher, Angela Papas-Talen, *Intervisie wat en hoe*, Den Haag, 2001

Workshop Praktijkgericht lesgeven

'Hoe zorg ik ervoor dat mijn cursisten kunnen leren?'

Voor: Expert

Wat is effectief onderwijs? Om deze vraag te kunnen beantwoorden, is het van belang te weten hoe het brein leert. Daarom starten we met een miniworkshop (60 minuten) over de werking van het brein en de consequenties die dit heeft voor de manier van opleiden. Vervolgens start het trainingsgedeelte: zelf een miniles plannen en geven. De lesgevers ontvangen feedback op door henzelf aangegeven leerpunten.

Doelen:

De cursist:

- begrijpt waarom bepaalde werkvormen leiden tot effectief leren van cursisten;
- neemt zich voor bij elk nieuw lesonderdeel te starten met het activeren van voorkennis;
- past in een les van twintig minuten minstens één activerende werkvorm toe;
- kan een les een heldere structuur geven, zodat cursisten steeds weten wat er van hen verwacht wordt;
- heeft feedback gekregen of gegeven met behulp van observatiepunten.

Opzet:

1. Hersenen → Leren → Opleiden (een miniworkshop met een verrassende werkvorm);
2. het belang van het activeren van voorkennis;
3. werkvormen die ervoor zorgen dat iedere cursist kan leren;
4. vorm van een lesplan;
5. eigen lesdeel plannen en leerpunten bedenken;
6. miniles geven en feedback ontvangen.

Bronnen:

Aanraders:

- Lia Bijkerk & Wilma van der Heide, *Het gaat steeds beter. Activerende werkvormen voor de opleidingspraktijk*, Houten, 2006
- Joke van Velzen, *Kennis & Denken & Leren*, Antwerpen, 2008

Overige bronnen:

- Sebo Ebbens & Simon Ettekoen, *Effectief leren. Basisboek*, Groningen, 2005
- Sebo Ebbens & Simon Ettekoen, *Samenwerkend leren. Praktijkboek*, Groningen, 2004
- Paul Ginnis, *The teacher's toolkit. Raise Classroom Achievement with Strategies for Every Learner*, Crown house, 2003 (ISBN 978 189983676 5)
- Froukje Hoobroeckx & Els Haak, *Onderwijskundig ontwerpen. Het ontwerp als basis van leermiddelenontwikkeling*, Houten, 2002
- *How People Learn. Brain, Mind, Experience, and School*, National Academy of Sciences, 2000
- Dick de Bie, *Zo kan het ook, leswijzers voor opleiders*, Houten, 2004
- Dick de Bie (redactie), *Morgen doen we het beter. Handboek voor de competente onderwijsvernieuwer*, Houten/Antwerpen, 2003

Academie voor Sportkader (2011)

- Marijke Lingsma, et al, *De opleider competent*, Soest, 2003
- Saskia Dirkse-Hulscher & Angela Talen, *Het groot werkvormenboek*, Den Haag, 2007

Workshop Praktijkbeoordeling

'Hoe zorg ik ervoor dat ik tot juist oordelen kom?'

Voor: PVB-beoordelaar

Hoe zorg je ervoor dat je tot een objectief oordeel komt van een PVB in de praktijk. Met gebruik van interactieve leermiddelen krijgen deelnemers inzicht in hoe je een observatie structureert en welke valkuilen daarbij kunnen optreden. Daarnaast oefenen de deelnemers de technieken voor het voeren van een plannings- en reflectie-interview aan de hand van hun eigen ervaringen.

Doelen:

De cursist:

- past de ORCE-techniek toe tijdens het afnemen van een PVB;
- vermijdt de valkuilen bij het beoordelen van gedrag tijdens het afnemen van een PVB;
- past de STAR-techniek toe tijdens het reflectie-interview;
- past de 4A-techniek toe tijdens het planningsinterview;
- gebruikt de LSD-techniek tijdens het reflectie-interview en het planningsinterview.

Opzet:

1. ORCE-techniek, aan de hand van videomateriaal;
2. valkuilen beoordeling gedrag aan de hand van video- en fotomateriaal;
3. uitvoeren van een procesbeoordeling aan de hand van videomateriaal;
4. oefenen STAR-techniek met gebruik van rollenspel;
5. toepassen 4A-techniek met gebruik van rollenspel;
6. oefenen LSD-techniek.

Bronnen:

- Henk van Berkel & Anneke Bax [red.], *Toetsen in het hoger onderwijs*, Houten, 2002
- Hand-out ORCE-techniek
- Reader STAR-gespreksmethode

Workshop Portfoliobeoordeling

'Hoe zorg ik ervoor dat ik al lezend tot een juist oordeel kom?'

Voor: `PvB-beoordelaar

Een lastige situatie: je beoordeelt iemands competenties zonder de kandidaat ooit gezien te hebben. Kan dat wel?

Ja, mits je een buitengewoon helder beeld hebt van de beoordelingscriteria en de toelichting die daar in jouw bond bij geleverd is. Deze toelichting levert je namelijk de concrete criteria.

Doelen:

De cursist:

- heeft zicht op de plaats van portfoliobeoordeling in het opleidingssysteem;
- weet aan welke eisen de door de kandidaat geleverde 'bewijzen' moeten voldoen;
- kan de bewijzen in verband brengen met de juiste beoordelingscriteria.

Opzet:

1. de plaats van portfoliobeoordeling in het opleidingssysteem;
2. wat kan gelden als bewijs van competenties? → wat moet er dus in een portfolio?
3. van de beoordelingscriteria uit het protocol naar afvinkbare elementen (Hoe ziet de 'Toelichting' eruit?);
4. samen beoordelen van allerlei producten en komen tot afstemming.

Bronnen:

Aanrader:

- Marianne Elshout-Mohr & Maartje van Daalen-Kapteijns, *Goed gebruik van portfolio's in competentiegerichte opleidingen*. In: *VELON, Tijdschrift voor lerarenopleiders*, 2003, pag. 5-13.

Overige bronnen:

- Jos Arets, Vivian Heijnen en Lei Ortmans, *Werkboek Persoonlijk Ontwikkelplan*, Schoonhoven, 2002
- Claudia den Heijer & Nico Smid, *Sturen op eigen ontwikkeling en loopbaan. Praktijkgids voor worden wie je bent*, Utrecht, 2005
- Sharon van Leest, *Maak je eigen POP. Werkboek voor persoonlijke ontwikkeling*, Den Haag, 2004
- Pieter Somberg, *Hoe ontwikkel ik mijn competenties? Werkboek voor talent*, Den Haag, 2005

