Basistraining Ontwikkelingsgericht Coachen voor Werkbegeleiders

Eindopdracht: Video opname en presentatie laatste bijeenkomst

Aan het begin van de training doe je een zelfanalyse van je competenties als WB/coach en formuleer je op basis hiervan minimaal 2 leervragen in een leerwerkplan. Je gebruikt hiervoor het format voor het leerwerkplan. Gaandeweg de training kan dit leerwerkplan worden aangepast.

Tijdens de laatste bijeenkomst presenteer je je eigen ontwikkeling met behulp een video-opname van een begeleidingsgesprek dat je hebt gevoerd met de leraar in opleiding. Tijdens dit begeleidingsgesprek laat je zien dat je bewust hebt gewerkt aan de leervragen uit je leerwerkplan. Een video-opname van een ontwikkelingsgericht begeleidingsgesprek is voorwaardelijk voor het certificaat.

Beoogd eindresultaat

- Je hebt gewerkt met een leerwerkplan en met leervragen (een ontwikkelingsgericht leermiddel) waarmee ook studenten werken.
- Je hebt een video-opname (ontwikkelingsgericht eindproduct) van een begeleidingsgesprek met de leraar in opleiding gemaakt. Je laat in dit gesprek de ontwikkeling van een of meerdere van je WB competenties zien. Dit betekent dat het geen opname van het 'perfecte' begeleidingsgesprek hoeft te zijn.
- Je kunt je ontwikkeling benoemen tijdens je presentatie.
- Je kunt aan je peer-groep feedback vragen op jouw rol en interventies tijdens dit begeleidingsgesprek.

Werkwijze eindopdracht :

- Plan tijdig een begeleidingsgesprek met een of meer leraren in opleiding waarin je een of meerdere verbeterpunten of aandachtspunten uit de training bewust toepast. Maak een video-opname van jezelf in dit gesprek of laat die maken door een collega. Vraag feedback van de leraar in opleiding op je manier van coachen in dit gesprek en het leereffect.
- Kies 5 tot maximaal 10 minuten van deze video voor je presentatie tijdens de laatste bijeenkomst.
- Tijdens de presentatie geef je een korte toelichting:
    - Om welke aandachtspunten gaat het (leervragen)?
    - Welke indicatoren en competenties (competentieprofiel WB/coach) laat je zien?
    - Wat is het effect op de leraar in opleiding?
    - Waar wil je feedback op?
- Na afloop van de presentatie en de feedback geef je aan wat je in een vergelijkbare situatie een volgende keer anders zou doen.

Het maken van video-opnames

Enkele aandachtspunten vooraf:

- Voor het maken en gebruiken van videobeelden, ook voor educatief gebruik heb je toestemming nodig van de gecoachte.
- Een videocamera zorgt een eerste keer vaak voor onrust. Staat de camera vaker opgesteld dan is het voor de gecoachte maar ook voor de coach na verloop van tijd minder spannend, het went.

- Denk erover na, dat je ook met een eventuele camera en/of cameraman/vrouw voor een veilige situatie moet kunnen zorgen. De camera moet geen druk of spanning veroorzaken.
- Op een statief is de geluidskwaliteit niet altijd optimaal. Een cameraman/vrouw kan op actuele situaties ingaan, kan in- en uitzoomen waar dat nodig is.
- Probeer de apparatuur eerst uit, dit scheelt waardevolle tijd en voorkomt zenuwslopende situaties.
- Als je met een cameraman/vrouw werkt: geef van tevoren aan, waarop deze moet letten tijdens het gesprek. Misschien wil je inzoomen op bepaald gedrag of houding, die vervolgens goed in beeld gebracht moet worden.
- Zorg dat zowel jij als de gecoachte in beeld zijn. Dan kun je de reacties op elkaar zien.
- Let op, dat het geluid van de opname goed is. Jullie moeten beiden goed verstaanbaar zijn.
- Voorkom een opname met tegenlicht van een raam. Film van het raam af de ruimte in.

Procedure beoordeling:

De eindopdracht wordt in groepjes van vier gepresenteerd. Per presentatie is 30 minuten ingepland. Elke groep is dus twee uur met de eindpresentaties bezig. Na 1 uur is er een pauze van 15 minuten. Wijs een deelnemer aan die de tijd in de gaten houdt.

Elke deelnemer zorgt ervoor dat hij zijn video-opname op een laptop of tablet kan presenteren. Zorg dus zelf voor een laptop of tablet (geen telefoon!) of zet je video-opname op een usb-stick, zodat je je opname kunt laten zien op een laptop van een collega. Probeer het vooraf uit zodat je zeker weet dat de techniek werkt.

A. Max. 5 min:

Elke deelnemer leidt zijn video-opname in:

- Om welke aandachtspunten gaat het (leervragen)?
- Welke indicatoren en competenties laat je zien (competentieprofiel WB/coach)?
- Wat is het effect op de leraar in opleiding?
- Waar wil je feedback op?

B. Max 10 min:

De peer-groep bekijkt de video-opname.

C. Max 10 min:

Na de presentatie noteert elke deelnemer in de peer-groep feedback op het formulier.
In een gesprek lichten deelnemers hun feedback toe en kan de presenterende deelnemer om toelichting vragen.
De peer-groep bespreekt de beoordeling (voldoende / onvoldoende) en iedere deelnemer geeft het ingevulde formulier aan de presentator.
Afsluitend trekt de presentator een conclusie en geeft aan wat hij in een vergelijkbare situatie een volgende keer anders zou doen en/of zou handhaven.

Bij twijfel of een onduidelijke situatie kan een second opinion aan de trainer worden gevraagd.
De eindbeoordeling blijft de verantwoordelijkheid van de trainer.

Rubric voor eindopdracht WB/coach traject

(Vier van de vijf criteria moeten voldoende zijn beoordeeld voor het certificaat.)

	feedback	**Onvoldoende**	**Voldoende**
introductie		De WB geeft een introductie die ingaat op één of twee van de volgende vier punten: • Leervraag • Bijbehorende wb competentie • Het effect op de leraar in opleiding • De feedback-vraag	De WB geeft een duidelijke introductie die ingaat op drie of vier van de volgende punten: • Leervraag • Bijbehorende wb competentie • Het effect op de leraar in opleiding • De feedback-vraag
leervraag		De WB heeft niet vanuit een leervraag m.b.t. het wb competentieprofiel gewerkt.	De WB heeft vanuit een leervraag m.b.t. het wb competentieprofiel gewerkt.
video		Het video-fragment laat geen duidelijke relatie zien met de leervraag.	Het video-fragment laat een duidelijke relatie zien met de leervraag.
ontwikkeling		De WB geeft niet aan welke ontwikkeling hij m.b.t. zijn leervraag heeft gemaakt.	De WB geeft duidelijk aan welke ontwikkeling hij m.b.t. zijn leervraag heeft gemaakt.
Coachende basishouding		De WB heeft niet bewust aan de ontwikkeling van een coachende basishouding gewerkt of laat geen ontwikkeling zien.	De WB laat zien dat hij bewust aan de ontwikkeling van een coachende basishouding heeft gewerkt.
Totaal:			