

lifestyle



L2 LIFESTYLE EFFECTIEVE COACHING VAN TAALSTUDENTEN IN EUROPA



I&F
Instruction & Formation



Babel
academia de idiomas



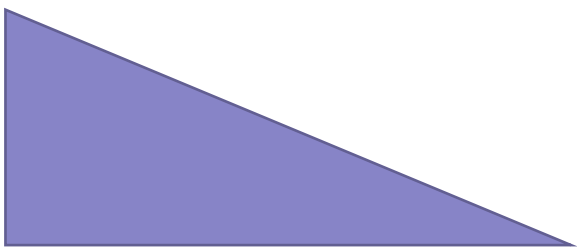
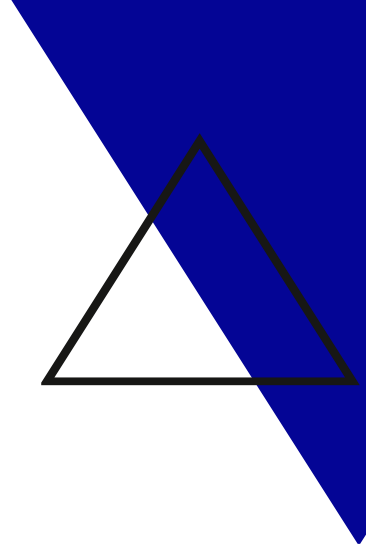
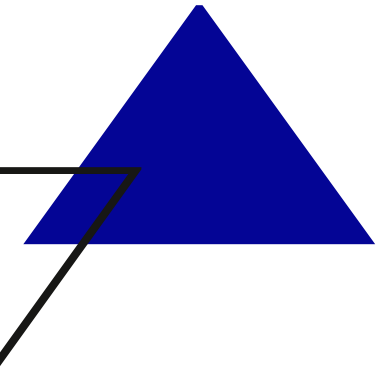
Stowarzyszenie
ARID

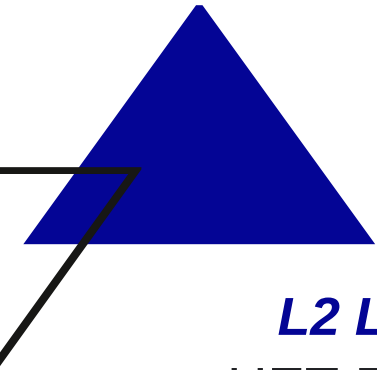


diamondbuilding®
COACHING & TRAINING



York Associates





L2 LIFESTYLE

HET PROJECT

Het L2 Lifestyle-project bestaat om de motivatie van taalleerders in heel Europa te vergroten. Taalleerders willen zinvolle verbanden vinden tussen de woorden en zinnen die ze leren, en hun diepe verlangens en motivaties om een taal te leren. Wij trouwens ook - we leren allemaal andere talen of hebben ervaring met het onderwijzen van talen en het runnen van taalscholen in heel Europa.

Maar we zijn van mening dat we enkele van de technieken die we gebruiken om talen te onderwijzen, moeten heroverwegen. Op een gegeven moment ging het minder om het individu en meer om de grammatica, de pagina van het cursusboek of het eindexamen. Daar gaan we tegenin. Wij denken dat leraren een cruciale rol spelen bij het motiveren van hun leerlingen. Maar we weten ook dat ze niet altijd getraind zijn om dit te doen.

Dat is de reden van ons project. We willen het gebruik van coaching, emotionele intelligentie en soft skills door leraren in de klas verbeteren. We willen het onderwijzen van deze vaardigheden aan hun leerlingen verbeteren en we willen een coachingvriendelijke omgeving creëren in taalscholen in heel Europa.

VOORDELEN

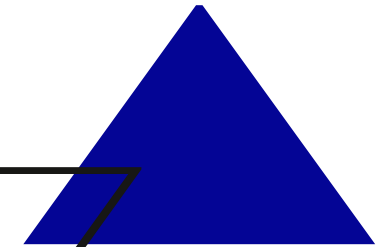
De coach helpt studenten om op een creatieve manier uitdagende situaties te verkennen, waardoor ze op nieuwe manieren over zichzelf en anderen kunnen denken. In plaats van doelen te identificeren en oplossingen te geven, ondersteunt de coach de student om zijn eigen doelen en oplossingen te vinden. Coaching kan een enkel gesprek zijn, maar vindt meestal plaats over een langer en afgesproken tijdsbestek.

Coaching stelt je in staat om...

1. Personaliseer het leerproces van studenten op persoonlijk en collectief niveau
2. Identificeer de beperkingen van studenten en overwin ze
3. Pas het leerproces aan de capaciteiten van de leerlingen aan, waardoor de resultaten radicaal worden verbeterd
4. Verbeter de krachtigste vaardigheden van leraren en leer ze hoe ze deze beter kunnen gebruiken
5. Help leraren bij het identificeren van hun zwakke punten en deze te verbeteren
6. Ontwikkel vertrouwen en open een feedbackdialoog in uw organisatie

L2 LIFESTYLE

IO3 SYLLABUS



01

HERINTRODUCTIE TOT COACHING

- Wat is coachen?
- Waarom coaching?

02

BEREIDEN

Bekijk de belangrijkste concepten van IO1 en breid ze uit voordat u workshops

- Krachtige vragen
- Ontwikkelingsomgevingen
- Relatiebouwen
- Uitdagende gesprekken
- Een sterk team bouwen
- Tijdsbeheer
- De sterke professional

03

LEVEREN

Workshopsjablonen om met docenten te gebruiken in professionele ontwikkelingssessies

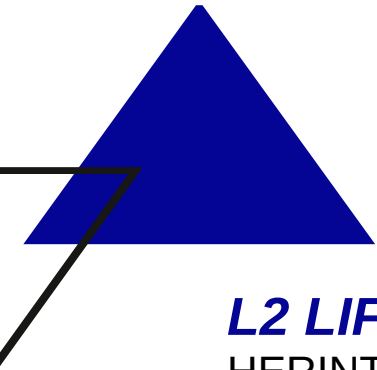
- Groepscoaching
- Krachtige vragen
- Tijdsbeheer
- Een sterk team bouwen
- Feedback geven
- Uitdagend gesprek met moeilijke leerlingen
- Relaties bouwen met moeilijke mensen
- Uw punt duidelijk maken

04

REFLECTEREN

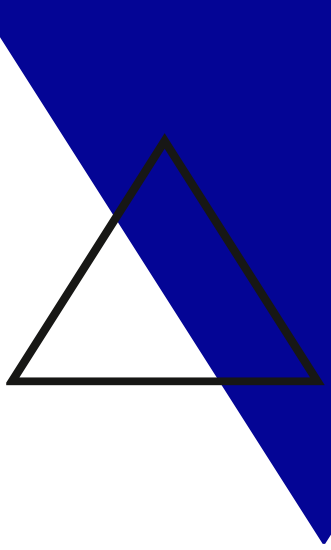
De volgende stappen plannen

- Je eigen ontwikkeling
- Leraren helpen leraren
- Waargebeurde verhalen



L2 LIFESTYLE

HERINTRODUCTIE TOT COACHING

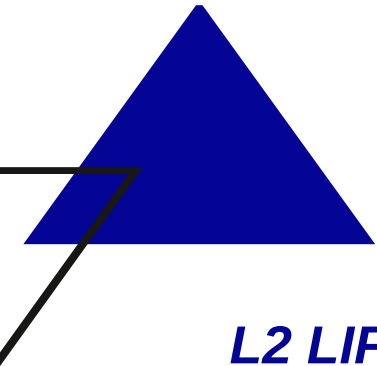


Een coach is een persoon die een ander (de coachee) begeleidt bij het bereiken van zijn doelen en bij het overwinnen van moeilijke situaties die hem verhinderen zijn doelen te bereiken.

Op educatief niveau, vooral in het taalonderwijs, is de voortdurende training van leraren en hun technieken en strategieën erg belangrijk, zodat hun studenten hun doelen bereiken en een hoger niveau van tevredenheid bereiken.

Tegelijkertijd is coaching gekoppeld aan vaardigheden die verband houden met emotionele intelligentie (motivatie, rapport, assertiviteit, zelfbewustzijn, empathie, zelfvertrouwen, communicatie enz.), en worden ze gebruikt in het proces om de beste resultaten voor de leerling te bereiken .

Aan de andere kant zou coaching het werk van de taalschoolmanagers, hun relaties met de leraren, studenten en ouders kunnen verbeteren. Daarom heeft het consortium van dit project negen sleutelvaardigheden geïdentificeerd die moeten worden getraind, waarvan wij denken dat ze nuttig zullen zijn voor jou, je leraren en je taalschool.



L2 LIFESTYLE

WAT IS COACHEN?

DE ESSENTIE VAN COACHEN

Coaching is op vele manieren gedefinieerd. De essentie van coaching is:

- Om een persoon te helpen veranderen in de manier waarop ze willen en hen te helpen in de richting te gaan die ze willen gaan
- Coaching ondersteunt een persoon op elk niveau om te worden wie hij wil zijn
- Coaching vergroot het bewustzijn, maakt keuzes mogelijk en leidt tot verandering

Coaching is een vorm van ontwikkeling waarbij een persoon die een coach wordt genoemd, een leerling ondersteunt bij het bereiken van een specifiek persoonlijk of professioneel doel door middel van training en begeleiding. De leerling (student) wordt ook wel coachee genoemd.

Essentieel in deze coachingsdynamiek is de relatie en het wederzijds vertrouwen tussen de coach en zijn coachee, de eindverantwoordelijke voor hun resultaten. De coach ondersteunt hen in het leerproces en helpt hun bewustzijnshorizon te verbreden.

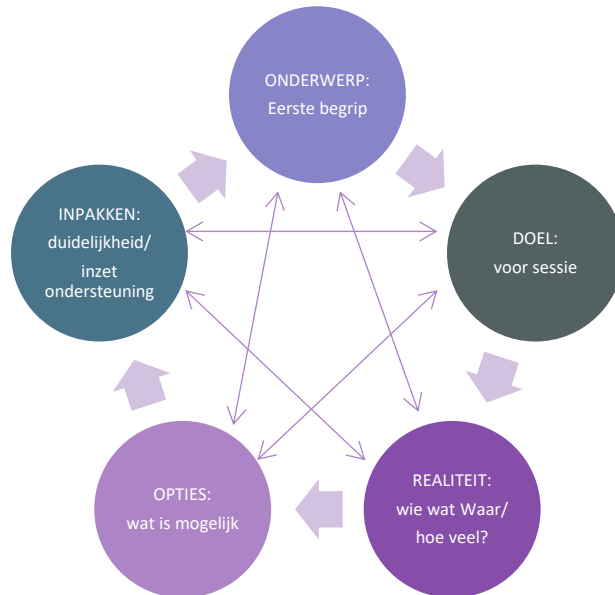
Door een één-op-één gesprek stelt de coach de juiste vragen die de coachee dwingen de huidige situatie te analyseren en het probleem vanuit een ander oogpunt te bekijken.

TOEPASSINGEN VAN HET GROEIMODEL

Het GROW-model wordt meestal gebruikt aan het begin van een coachingsessie om de beginsituatie van de cliënt te bepalen.

Het GROW-model is een eenvoudige en uitgebreide tool die kan worden gebruikt bij het plannen van de toekomst of op momenten dat vooruitgang wordt geblokkeerd. De GROW-methode is goed om de cliënt creatief te laten zijn en vragen te formuleren die passen bij de situatie.

HET GROEIMODEL IN COACHING



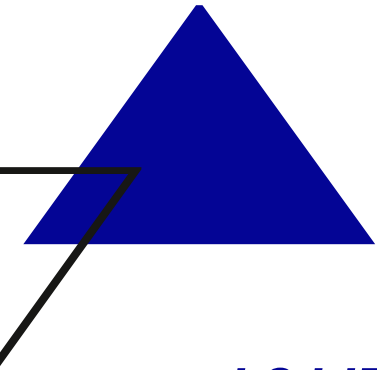
Het GROW-model (afkorting van de woorden Goal, Reality, Options, Will) is een van de meest gebruikte coachingtools ontwikkeld door Graham Alexander, Sir John Whitmore en Alan Fine. Het TGROW-model is uitgebreid met de letter T die staat voor het woord Topic. Veel mensen denken dat dit model gemakkelijk te gebruiken is, vandaar zijn populariteit.

1. **DOEL** - de belangrijkste taak in dit stadium is om het doel te formuleren in termen van eindresultaat. Vaak gaat het om het herformuleren van een uitdaging of probleem waar de coachee mee zit. De coach helpt bepalen wat de cliënt wil bereiken, niet wat hij wil vermijden. De SMART-methode kan in dit stadium nuttig zijn
2. **REALITEIT** - de analyse en het begrip van de situatie verdiept het zelfbewustzijn van de coachee. Dit identificeert spanning tussen de gewenste en feitelijke toestand van de coachee en leidt vaak tot een herformulering van het coachingsdoel
3. **OPTIES** - deze fase is om mogelijke oplossingen te genereren en hun bruikbaarheid te analyseren. De coach helpt de coachee om verschillende mogelijkheden te zien en de consequenties ervan te controleren
4. **ZULLEN (INPAKKEN)** - in dit stadium beslist de coachee welke actie hij moet ondernemen

FASE	DOELEN	PROCES
DOEL	• Bouw een relatie op voor ontwikkeling • Betrokkenheid opbouwen • Stel een doel en verwachtingen in	• Maak afspraken over de werkwijze en de bijbehorende regels • Maak afspraken over een specifiek onderwerp en doel van het gesprek • Bepaal het langetermijndoel
REALITEIT	• Een probleem of situatie diagnosticeren • Begrijp de redenen • Specificeer de behoeften van de coachee	• Vraag om de huidige situatie te beschrijven • Vermijd aannames • Identificeer ondersteuningsmiddelen • Specifieke feedback geven • Vermijd irrelevante verhalen
OPTIES	• Bepaal mogelijke oplossingen • Controleer hun gevolgen • Het perspectief van de coachee verbreden	• Maak samen een lijst met mogelijke opties • Moedig de coach aan om eigen oplossingen voor te stellen • Stel zorgvuldig uw eigen verklaringen voor
ZULLEN/INPAKKEN	• Kies een oplossing • Definieer een actieplan • Betrek iemand die de uitvoering van het plan kan ondersteunen • Samenvatten	• Zorg voor betrokkenheid • Bepaal welke obstakels zich kunnen voordoen en hoe deze te overwinnen • Stel een schema in voor specifieke acties

HOE EN WIE KAN HET GEBRUIKEN?

Het GROW-model is bedoeld voor gebruik door zowel docenten om het onderwijsproces te verbeteren als voor managers van onderwijsinstellingen om het algehele werkproces te verbeteren.



L2 LIFESTYLE

WAAROM COACHING?

WAAROM COACHING?

De praktijk van coaching in de klas is een van de meest effectieve manieren om het beste in studenten naar boven te halen. De coach stelt studenten in staat hun eigen doelen te formuleren en helpt hen deze vervolgens optimaal te bereiken. Taalcoaching is gebaseerd op zelfbeheersing, zelfsturing en de eigen ervaringen van de coachee, waarbij de coach de coachee helpt bij het kiezen van de meest efficiënte methoden om hun doelen te bereiken.

De redenen waarom mensen kiezen voor coaching zijn de volgende:

1. Stel vast en onderneem actie om doelen te bereiken
2. Bronnen delen
3. Verhoogd zelfbewustzijn
4. Verbeterde probleemoplossing
5. Verhoogde zelfexpressie
6. Ontwikkel relaties
7. Verhoogd zelfvertrouwen

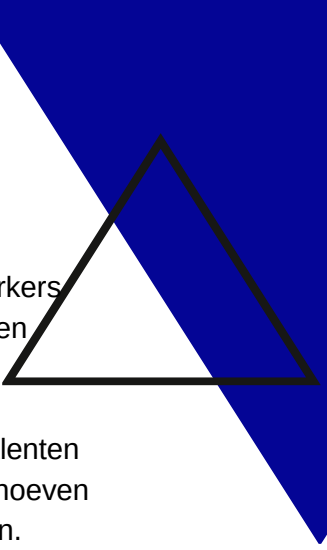
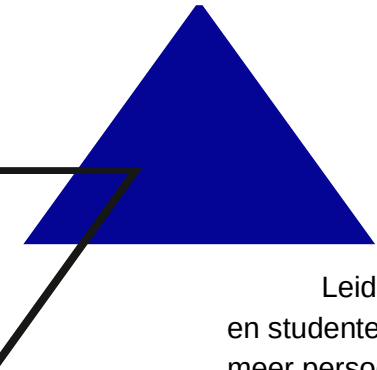
TOEPASSING

Het leren in de klas verbeteren - het verhoogt het zelfbewustzijn, verdiept zelfreflectie en levert de meest effectieve vooruitgang en resultaten op.

Verbetering van de creativiteit in de klas en in de hele school, waardoor de school kan gedijen in de veranderende en uitdagende wereld van vandaag, waar snelheid van aanpassing en innovatie zo belangrijk is.

Een grotere openheid voor het personeel om praktijk te delen, risico's te nemen bij het uitproberen van nieuwe dingen, om fouten toe te geven en ervan te leren en om een leercultuur voor de hele school te creëren.

Relaties verbeteren - als u uw medewerkers en studenten echt waardeert, zullen zij op hun beurt u en uw behoeften waarderen.



Leiders veel meer tijd geven op middellange tot lange termijn – medewerkers en studenten zijn effectiever wanneer ze meer zelfverantwoordelijkheid nemen en meer persoonlijk initiatief nemen.

Het gebruik van talent en middelen verbeteren – leiders ontdekken de talenten van mensen en moedigen hen aan om antwoorden op problemen te vinden en hoeven niet alle oplossingen zelf te vinden of de stress van het denken op zich te nemen.

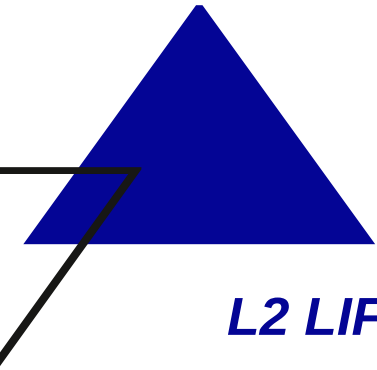
De betrokkenheid van medewerkers en studenten vergroten – door hen bij hun werk te betrekken, de verantwoordelijkheid voor leren te delen en meer onafhankelijkheid te creëren.

HOE EN WIE KAN HET GEBRUIKEN?

Coaching is bedoeld voor gebruik door zowel docenten om het onderwijsproces te verbeteren als voor studenten om hun leerproces te verbeteren.

De belangrijkste effecten vanuit het perspectief van de coachingdeelnemers zijn:

- Het potentieel van de coachee mobiliseren
- Om hun prioriteiten beter te definiëren en hun competenties te ontwikkelen
- Effectief en zelfstandig helpen bij het doorvoeren van de door de coachee beoogde verandering
- Om problemen op te lossen die het bereiken van doelen belemmeren
- Om meer teammanagement aan te moedigen



L2 LIFESTYLE

BEREIDEN

In dit deel van de handleiding gaan we ons wijden aan het maken van een korte theoretische herziening en update van de concepten die in IO1 zijn besproken. Deze 7 modules zullen de basis vormen voor de voorbereiding van de praktische workshops van het volgende deel van de handleiding.

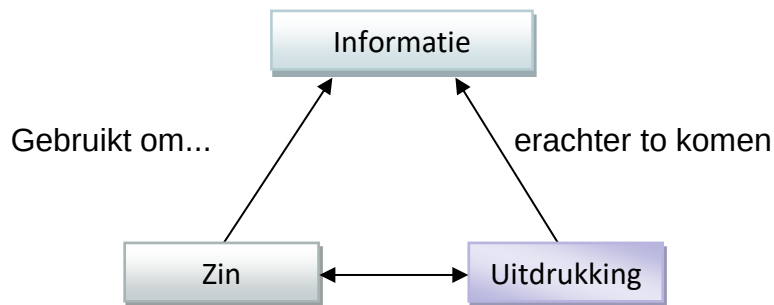
De concepten zijn onderverdeeld in afzonderlijke modules, die uw werk en uw keuze zullen vergemakkelijken op basis van de behoeften van de situatie en de vereisten van uw teams. We hopen dat je het nuttig vindt en vergeet niet het materiaal dat in IO1 is ontwikkeld, te bekijken. Onthoud dat al het materiaal dat in IO1 is ontwikkeld, gericht is op de taalleraar.

L2 LIFESTYLE

KRACHTIGE VRAGEN

WAT IS EEN VRAAG?

De Cambridge Dictionary definieert een vraag als:



WAAROM "KRACHTIGE" VRAGEN?

- Veel kracht geven om geïndividualiseerde input te verzamelen;
- Versterk de "innerlijke kracht" om goede academische beslissingen te nemen;
- Ontwikkel het zinvolle gevoel van algemene "Ja/Nee" vragen/antwoorden;
- Waarde creëren boven beperkingen;
- Provocerend zijn en creatief denken aanwakkeren;
- Motivatie stimuleren om actief deel te nemen aan de academische context;
- Identificeren en interpreteren van gedachten, gedrag en academische uitdagingen;
- Zorg voor de kracht om goede aannames te doen door middel van een gedeeld begrip enz.

Open versus gesloten vragen (Bevindingen & Aannames)

OPEN VRAGEN

Open vragen zoeken bewust langere antwoorden en beginnen over het algemeen met:

Wat → Wanneer → Waar → Waarom → Hoe → Beschrijf etc.

De grote voordelen van het gebruik van open vragen worden bepaald door de mogelijkheden die deze respondenten bieden:

- Denken en reflecteren;
- Mening en gevoelens uiten;
- Vrije leersessies modereren;
- Vergemakkelijk de controle over het gesprek enz..

Context voor het gebruik van krachtige open vragen – Belangrijkste typologieën

Dhr. Courage: Initiëren en onderhouden van een interessant (wetenschappelijk) gesprek om schoolleden die nogal stil zijn aan te moedigen.



Meneer Begrip: Wees gevoelig voor de behoeften, problemen, beperkingen, uitdagingen, moeilijkheden enz. van de anderen.



Dhr. Motivatie: Zorg ervoor dat schoolleden de implicaties van hun grenzen aan assimilaties beseffen - in staat om te inspireren, motiveren en oplossingen te bieden.



Dhr. Bedachtzaam: Zorg ervoor dat schoolleden zich goed en gewaardeerd voelen door naar hun gezondheids- en academische problemen te vragen - en daarmee een sterke interesse te tonen.

GESLOTEN VRAGEN

The Oxford Reference definieert een gesloten vraag als een vraag waarop een antwoord moet worden gekozen uit een beperkte set. Een gesloten vraag kan worden beantwoord met een enkel woord (meestal Ja / Nee).

De grote voordelen van het gebruik van gesloten vragen worden bepaald door de mogelijkheden die deze respondenten bieden:

- Geef feiten;
- Makkelijk en snel te beantwoorden;
- Snelle assimilatie vergemakkelijken;
- Er wordt geen tijd verspild;
- Houd de controle over het gesprek;
- Gemakkelijk te gebruiken en te interpreteren enz.

Context voor het gebruik van krachtige sluitvragen – Belangrijkste typologieën

Dhr. Vertrouwelijkheid: Houd een comfortabel gesprek - het dwingt de schoolleden niet te veel over zichzelf te onthullen.



Dhr. Initiatief: Test het academische en managementbegrip (ja/nee-vragen stellen) – Start een specifiek gesloten dialoog maar met een krachtige boodschap.



Dhr. Aanname: Het opzetten van een gewenste positieve gemoedstoestand (opeenvolgende vragen stellen met voor de hand liggende / vooropgezette antwoorden).



Mr. Intuition: Verbeter de prestatie als afsluiting van een overtuiging - Op zoek naar het "Ja"-antwoord op de laatste en belangrijkste vraag voor een goed einde.

Waarom zijn krachtige vragen nuttig voor het bevorderen van de academische omgeving?

- Zinvol onderwijsonderzoek;
- Manieren onderzoeken om het schoolmanagement vooruit te helpen;
- Verbetering van de samenwerking tussen onderwijs en school;
- Creëer sterke teams van docenten als een belangrijke academische manager;
- Verbeteren van een high-performance schoolleiderschapspositie;
- Bouw vertrouwen en interesse in het onderwijs op;
- Lever geweldige organisatorische schoolbenaderingen enz.

L2 LIFESTYLE

ONTWIKKELINGSOMGEVINGEN

WAT IS MENTOREN?

Mentoring gaat vooral om empathisch luisteren, ervaringen delen (meestal wederzijds), professionele vriendschap, inzicht ontwikkelen door reflectie, klankbord zijn, aanmoedigen" David **Clutterbuck**.

"**Mentoring** is een langetermijnrelatie die voorziet in een ontwikkelingsbehoefte, helpt bij het ontwikkelen van het volledige potentieel en voordelen biedt aan alle partners: mentor, mentee en de organisatie" Suzanne **Fauer**"

Een **mentor** helpt een mentee bij het leren van iets dat anders minder grondig, langzamer of helemaal niet zou worden verworven.

Als manager moeten we vaak veel verschillende kleding dragen. Helaas voor ons heeft een dag maar 24 uur, en we kunnen er niet altijd zeker van zijn dat we zoveel tijd kunnen besteden als we zouden willen aan het ondersteunen van leraren. Daarom, als je dat nog niet hebt gedaan, kan het opzetten van een gestructureerd mentorsysteem op je school een grote impact hebben op de ondersteuning die je leraren krijgen.

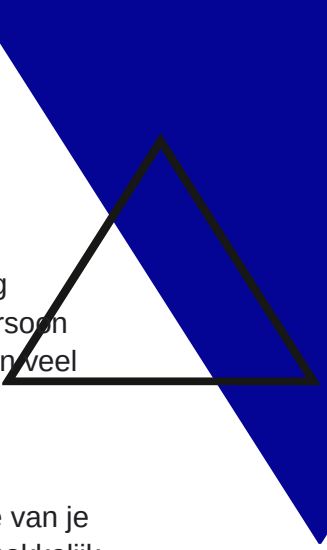
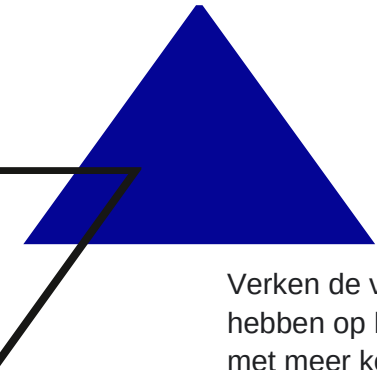
HOE EEN ONTWIKKELINGSOMGEVING OP TE STELLEN?

Activiteit 1: (10 minuten)

Er zijn veel voorbeelden in de populaire cultuur van mentorrelaties. Een van de meest voorkomende is in films.

Laat enkele van de volgende afbeeldingen zien. Vraag leraren om na te denken over de betekenis die zij hebben voor mentoring?

- Yoda
- Mary Poppins
- Good Will Hunting
- Karate kind



Verken de verschillende perspectieven die zich voordoen. Ze kunnen betrekking hebben op leeftijd, geslacht, kennis. In wezen omvat mentoring meestal één persoon met meer kennis en één met minder. Hoewel dit niet altijd het geval is, gebruiken veel succesvolle bedrijven omgekeerde mentoring, waarbij stagiaires of nieuwe medewerkers managers op directieniveau begeleiden.

Activiteit 2: (30 minuten) voor deze activiteit moet je een idee hebben van welke van je leraren je wilt mentoren en welke mentees je wilt zijn. Deze beslissing is vaak makkelijk te maken aan het begin van een studiejaar met terugkerende docenten en nieuwe docenten.

Zet de mentoren in de ene groep en de mentees in een andere. De mentoren moeten antwoord geven op de vraag: wat wil je NIET van een Mentee? En de mentees moeten de vraag beantwoorden: wat wil je van een mentor?

Geef de groepen voldoende tijd om een vel papier ter grootte van een flip-over te bedekken met ideeën. Laat mentor- en mentee-groepen hun bevindingen aan elkaar presenteren. Moedig de groep aan het einde aan om één set te maken, gebruikmakend van de waarden van elke set antwoorden.

Activiteit 2 (10 minuten).

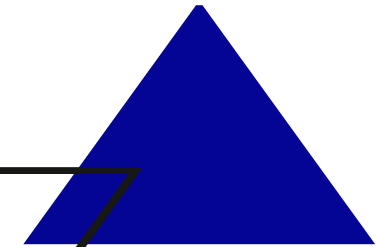
Geef in het kort de kwaliteiten van een mentor weer:

Een mentor moet:

- Een sterke bijdrage leveren met diepgang in het lesgeven
- bewustzijn, ervaring en een duidelijk begrip hebben van de school en haar context
- een ROLMODEL zijn voor gedrag
- geïnteresseerd zijn in de ontwikkeling van anderen
- wees beschikbaar!!

Een mentor doet niet:

- Neem deel aan geheime ontmoetingen met de mentee
- Fungeren als vervanger van de lijnmanager op het gebied van persoonlijke ontwikkeling en taakverdeling
- Geef specifieke details over wat de mentee 'zou moeten' doen.
- Roddels of klachten aanmoedigen
- Handelen namens de mentee
- Maak een kloon!



Een goede mentee:

- Aanvaardt verantwoordelijkheid voor de eigen ontwikkeling van de leraar
- Vraagt om en staat open voor feedback
- Geeft feedback
- Is duidelijk over verwachtingen en doelstellingen voor de relatie
- Bereidt zich goed voor op elke vergadering
- Is bereid uitgedaagd te worden en uit te dagen

Activiteit 3: (30 minuten) de eerste bijeenkomst van de mentor en de mentee kan plaatsvinden in de workshop. Vertel de mentee-leraren op dit punt wie hun mentor zal zijn. Geef ze de volgende criteria om hun eerste vergadering van ongeveer 20-30 minuten te houden

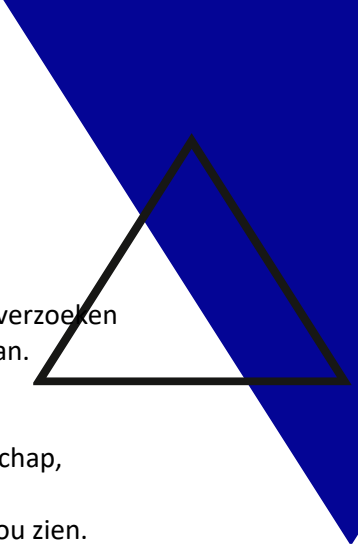
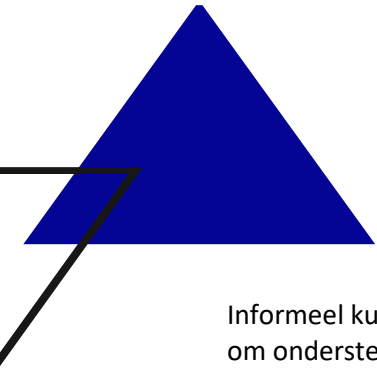
Elkaar leren kennen

- Een korte beschrijving van de onderwijsachtergrond van de mentor (en mentees)
- Relatieparameters – verwachtingen (het contract)
- Discussie over ambities, uitdagingen, ontwikkelingsbehoeften
- Stel duidelijke actiepunten in
- Plan volgende vergadering

Basis regels

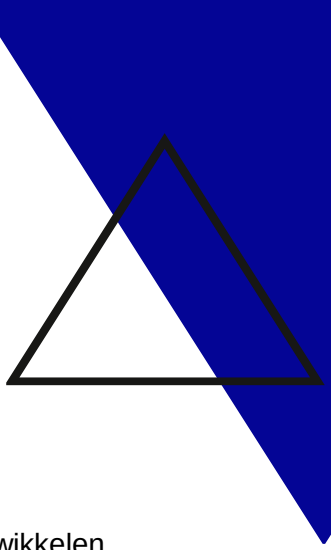
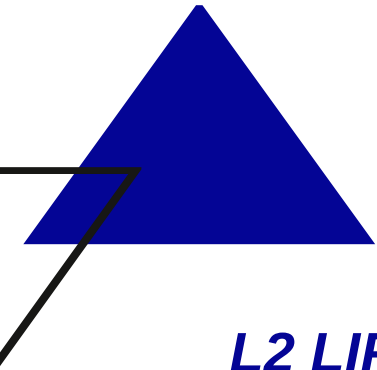
- Doelen
- Wat zijn de grenzen/beperkingen van de mentor?
- Hoe weet je wanneer de relatie werkt?
- Hoe gaan jullie beiden samenwerken?
- Hoe wil je vergaderingen plannen en met elkaar communiceren?
- Hoe worden de bijeenkomsten georganiseerd?
- Hoe vaak wil je afspreken?
- Hoe gestructureerd wilt u dat uw vergaderingen zijn?
- Hoe ga je om met de relatie als een partij denkt dat het niet werkt?

Er zijn geen specifieke feedbackvragen om te stellen voor deze workshop, maar over het algemeen is het goed om na 3 maanden een vervolgworkshop te plannen om de mentoring te controleren: wat gaat er goed? Wat werkt er nog niet? Welke extra ondersteuning hebben beide partijen nodig?



Informeel kunnen managers beginnen met het monitoren van het aantal vragen en verzoeken om ondersteuning die ze ontvangen. Het is waarschijnlijk dat deze naar beneden gaan. Tegelijkertijd moet het ondersteuningsniveau in uw team toenemen!

Als u vindt dat uw team extra ondersteuning nodig heeft met aspecten van mentorschap, raden we u aan de workshop krachtige vragen met hen te houden en een sterker mentorschapspartnerschap te vragen om te laten zien hoe een mentorsessie eruit zou zien.



L2 LIFESTYLE

RELATIEBOUWEN

WAT IS RAPPORT?

Een goede verstandhouding opbouwen is het proces van het ontwikkelen van een emotionele band en het creëren van een vertrouwensrelatie met iemand anders. Het is een kwestie van 'de wereld kunnen zien door de ogen van de ander'. In de klas verwijst rapport naar de relatie tussen de leraar en de student en tussen de studenten onderling.

Als de verstandhouding wederzijds is en meer vriendschappelijk is, is het meestal gebaseerd op het delen van vergelijkbare opvattingen, interesses en ervaringen. Het is belangrijk om een dergelijke relatie tussen de leerlingen in uw klas te creëren. Mogelijk kijken meerdere leerlingen in je klas naar dezelfde Netflix-serie of houden ze van hetzelfde soort muziek. Of ze kunnen soortgelijke problemen hebben met het leren van Engels. Dit schept een band tussen hen, wat een belangrijk resultaat is van het opbouwen van een verstandhouding.

Desalniettemin kan rapport ook worden gecreëerd op een niet-vriendschapsbasis. Docenten hoeven geen vrienden te zijn met hun leerlingen. Docenten hoeven niet leuk te vinden wat hun leerlingen op Netflix kijken, en ze hoeven ook niet hun smaak voor muziek te delen. Laat staan dezelfde problemen met Engels hebben als hun studenten. Maar de leerlingen moeten zich zeker voelen in de buurt van hun leraar om hun volledige leerpotentieel te kunnen bereiken. Daarom moet de leraar de wereld van zijn leerlingen en hun opvattingen begrijpen. Het is niet nodig om van die opvattingen te houden en het ermee eens te zijn of om de interesses van je student te delen, maar het is belangrijk dat de student weet dat jij, de leraar, "begrijpt waar ze vandaan komen".

Rapport is ook van vitaal belang in de werkomgeving. Als opleidingsdirecteur of (academisch) manager hoeft je de angst, zorgen of problemen van je leraren niet te delen, maar ze begrijpen en zien waar de leraar vandaan komt, is een grote stap voorwaarts om je leraren te kunnen helpen overwinnen die problemen. Door een betere verstandhouding met uw docenten en andere collega's op te bouwen, wordt hun vertrouwen in u vergroot en kunt u hen helpen een betere versie van zichzelf te krijgen.

Docenten hebben de neiging om vanaf het begin van hun kennismaking een band met hun leerlingen op te bouwen om een meer open en succesvolle leeromgeving te creëren. Het ontwikkelen van een verstandhouding resulteert in een positieve, plezierige en respectvolle relatie tussen leraar en leerlingen en het voegt waarde toe aan de klas door leerlingen het vertrouwen te geven om

Rapport wordt afgedwongen door hulpmiddelen als oogcontact, lichaamshouding, communiceren op gelijke hoogte, lichaamstaal, knikken, gebaren, stemtoon, ademhalingsfrequentie en vooral actief luisteren

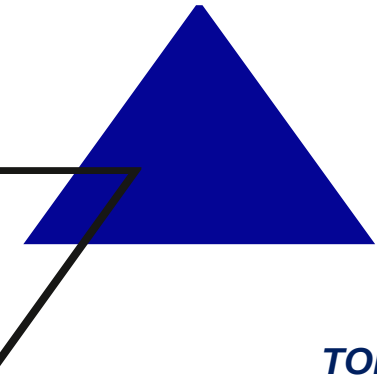
De International Coach Federation (ICF) vermeldt: **actief luisteren** als zijnde "het vermogen om zich volledig te concentreren op wat de cliënt zegt en niet zegt, om de betekenis te begrijpen van wat er wordt gezegd in de context van de wensen van de cliënt, en om de zelfexpressie van de cliënt te ondersteunen."

In ESL wordt "de klant" de student, de leraar, de coördinator, de collega enzovoort en ze vereisen maximale concentratie van jou op wat ze uitzenden in plaats van alleen de boodschap te horen. Met andere woorden, de spreker krijgt de volle aandacht, waarbij alle zintuigen worden betrokken, **verbale en non-verbale signalen**.

VERBALE EN NON- VERBALE TEKENEN VAN ACTIEF LUISTEREN:

Het is vermeldenswaard dat deze tekens mogelijk niet in elke situatie van toepassing zijn en mogelijk niet geschikt zijn in alle culturen, maar over het algemeen hebben mensen die luisteren de neiging om ten minste enkele van deze tekens te vertonen.

- Een glimlach in combinatie met hoofdknikken kan worden gebruikt om te laten zien dat de luisteraar goed oplet wat de spreker zegt en ze kunnen instemming of begrip tonen voor de boodschap die wordt overgebracht.
- Oogcontact is essentieel, maar kan voor sommige mensen overweldigend zijn, vooral als ze verlegen zijn, dus het is aan te raden om het op de juiste manier te gebruiken, afhankelijk van de omstandigheden.
- Positieve bekrachtiging is een krachtig hulpmiddel om de spreker aan te moedigen, samen met uitgebreide uitleg waarom u het eens bent met de gegeven informatie. Positieve woorden of zinsdelen of aanmoediging zoals: "goed punt, inderdaad, mee eens, zeer interessant" zijn tekens dat de luisteraar goed oplet.
- Positieve bekrachtiging kan ook non-verbaal worden gedaan, door te glimlachen, je duimen op te steken, high fives of vuiststoten te geven, enz. Het is belangrijk om natuurlijk te zijn en niet te overdrijven en de aanmoediging te begeleiden met uitleg waarom je het doet.
- Relevante vragen stellen en een reeks uitspraken doen is een andere manier om te bevestigen dat de luisteraar geïnteresseerd is in het onderwerp en bereid is om hun gedachten uit te werken. Het is belangrijk om passende en krachtige vragen te stellen die de spreker in staat stellen op specifieke punten nader in te gaan.
- Samenvatten of herhalen in je eigen woorden is een andere manier om te laten zien dat je de boodschap goed hebt ontvangen en begrepen.



TOEPASSING

Het maken van rapporten kan worden toegepast in de klas tussen docenten en studenten en buiten de klas tussen docenten en hun collega's

Technieken om een verstandhouding op te bouwen:

- **Richt je volledige aandacht op de ander.** Probeer aan niets anders te denken, en laat je ook niet storen door andere prikkels om je heen.
- **Luister met nieuwsgierigheid** Wees oprecht geïnteresseerd in de ander en wat hij/zij te zeggen heeft. Dit gesprek gaat over hen, niet over jou.
- **Luister naar elk woord dat ze zeggen.** Elk woord telt en vaak ligt de oplossing voor een probleem in één enkel woord.
- **Pas je lichaamshouding aan de ander aan (overdrijf niet).** Wees niet de spiegel van de ander, maar probeer je lichaamshouding af te stemmen op die van hen. Als ze gaan zitten, doe hetzelfde. Als ze naar voren leunen, doe dan hetzelfde.
- **Knik af en toe.** Dit zal hen laten zien dat u aandacht schenkt aan wat ze zeggen. Overdrijf het niet, of ze zullen het weten en het zal contraproductief zijn.
- **Houd oogcontact** Wanneer u uw aandacht op iemand vestigt, kijk dan niet naar dingen of mensen om u heen, noch naar uw telefoon. Concentreer je erop en houd op een natuurlijke manier oogcontact.
- **Richt uw voeten naar de persoon.** Deze geest klinkt grappig, maar door je voeten van iemand af te wijzen, zegt je lichaamshouding dat je liever wegloopt van het gesprek.
- **Stem je toon af op die van de ander** Net als bij je lichaamshouding gaat het er niet om de ander te imiteren, maar om je communicatiestijl af te stemmen op die van hen. Als ze een lage stem hebben, schreeuw dan niet tegen ze. En vice versa.
- **Pas uw spreek snelheid aan die van de ander aan.** Hetzelfde als met de tone of voice. Als de persoon snel spreekt, begin dan niet langzaam te praten. Daar worden ze alleen maar nerveus van, en dat is niet goed bij het opbouwen van een verstandhouding. Probeer uw spraaksnelheid aan die van hen aan te passen
- **Pas uw ademhalingsfrequentie aan die van de ander aan.** Dit is misschien wel de moeilijkste techniek voor het maken van rapporten en het is waarschijnlijk ook voor de meest gevorderde beoefenaars.
- **Wees niet bevooroordeeld tijdens het luisteren.** Het is belangrijk om met

een open geest te luisteren. Het opbouwen van een verstandhouding gaat niet over het leuk vinden wat de ander zegt of het met hem eens zijn, het gaat om begrip.

- **Vraag om meer informatie als je het niet helemaal begrijpt** Als je niet 100% zeker weet wat de andere persoon precies bedoelt, vraag dan om meer informatie. Het is beter om een andere vraag te stellen dan om overhaaste conclusies te trekken.
- **Denk niet aan grappige, interessante of zelfs verbluffende antwoorden (dit gaat niet over jou!!).** Als we met mensen praten, zijn we meestal meer bezorgd over wat we gaan zeggen dan over het begrijpen van wat ze zeggen.
- **Gebruik stilte om na te denken over wat de ander je zojuist heeft verteld en analyseer of je het volledig hebt begrepen.** Actief luisteren kost tijd en energie. Je moet een diep begrip creëren van wat de ander tegen je zegt. Dit kost tijd. Dus neem het wanneer je het nodig hebt. De ander zal begrijpen dat je die tijd nodig hebt en kan het zelfs waarderen dat je zoveel moeite doet om hem te begrijpen.
- **Stel een feedbackvraag om te bevestigen dat je het volledig hebt begrepen (dus, wat je bedoelt is...../ Als ik het goed begrijp, bedoel je..... / etc.)** . Ga er niet vanuit dat je de andere persoon hebt begrepen zonder te controleren.
- **Gebruik de woorden en uitdrukkingen van de andere persoon (spreek "hun" taal).** Het is net als lichaamshouding, snelheid van spreken en toon. Imiteer de andere persoon niet, maar door uw uitdrukkingen op die van hen af te stemmen, laat u zien dat u het begrijpt.

RELEVANTIE EN BESCHRIJVING

Docenten die een verstandhouding opbouwen met hun collega's of leraren die een verstandhouding opbouwen met hun leerlingen kunnen een aanzienlijk verschil maken. Het is uiterst relevant voor beide partijen omdat het helpt bij het opbouwen van vertrouwen, comfort, groei en het geeft een beter begrip van wat er van deze professionele relatie wordt verwacht.

Docenten moeten hun leerlingen leren kennen om de klas beter te beheren en een unieke ervaring te bieden.

Zoals eerder vermeld, betekent dit niet dat ze een vriendschap opbouwen, maar de leraren creëren een veilige ruimte waar studenten zich volledig op hun gemak voelen om vragen te stellen, hun eerlijke mening te uiten en om eventuele uitdagingen samen aan te gaan.

Daarom, door emotioneel contact te maken met hun leerlingen, geven de leraren hen de nodige motivatie om actief deel te nemen tijdens de les, wat ongetwijfeld gunstig is.

Dit alles geldt ook voor relaties tussen academische managers en docenten of andere collega's, maar ook tussen docenten en de ouders van hun studenten.

WIE KAN HET GEBRUIKEN EN WANNEER?

Het kan worden gebruikt in elke onderwijsinstelling, zoals scholen of academies, door docenten, coördinatoren, managers of directeurs in relatie tot studenten of onderling.

PRAKTISCHE VOORBEELDEN (ECHTE GEVALLEN)

Casestudy 1:

Peter is een studiedirecteur aan een privé-talenschool in Spanje. Op een ochtend loopt hij de lerarenkamer binnen en ziet Jamilla aan een van de bureaus. Ze is hun nieuwe, 31-jarige lerares Engels die net twee weken geleden uit Manchester is aangekomen. Dit is Jamilla's eerste ervaring met werken in het buitenland, hoewel ze meer dan 5 jaar leservaring heeft en al geweldige feedback heeft van haar studenten.

Peter staat voor de deur en merkt dat Jamilla vanmorgen nogal stil is. Normaal gesproken zou hij het hebben gevraagd; "Gaaf het?" waarop ze waarschijnlijk zou hebben gereageerd met een snel en nogal ontwijkend "Ja, zeker".

Maar Peter heeft geleerd een verstandhouding op te bouwen en hij geeft om zijn nieuwe teamlid. Dus pakt hij een stoel om naast haar te gaan zitten, kijkt haar in de ogen en zegt: "Ik weet dat je helemaal nieuw bent in dit land en dat veranderingen soms overweldigend kunnen zijn. Onthoud dat ik hoor om je te helpen. Wat kan ik voor je doen?"

Ze voelt zich op haar gemak om met Peter te praten en merkt dat hij oprecht geïnteresseerd is in haar welzijn. Dus legt ze uit dat ze onlangs wakker werd met hevige tandpijn en al een paar dagen probeert een tandartsafpraak te krijgen. Maar ze kan geen tandarts vinden die Engels spreekt en ze is bang dat ze naar de verkeerde plaats gaat, te veel betaalt en een slechte behandeling krijgt.

Na verschillende vragen te hebben gesteld over haar pijn, haar angsten, in welk deel van de stad ze woont en naar wat voor soort tandarts ze op zoek is, biedt Peter aan om haar te helpen een afspraak te maken en in het Spaans uit te leggen wat ze nodig heeft.

Jamilla's probleem is nu opgelost en ze heeft het gevoel dat haar studiedirecteur haar begrijpt en dat ze op hem kan rekenen als dat nodig is. Ze hebben een vertrouwensrelatie en ze voelt zich veel sterker verbonden met de school.

Casestudy 2:

Katrin is lerares Duits in Hamburg. Ze geeft les aan volwassen studenten van over de hele wereld. Sommigen zijn op taalvakantie, anderen blijven maanden en zoeken een manier om een leven op te bouwen in Duitsland.

Een van haar studenten, Paolo, uit Italië, die een taalcursus van 8 weken heeft geboekt, zit al 4 weken bij haar in de klas. Hij is verlegen en zit altijd achter in de kamer. Hij zal alleen spreken wanneer daarom wordt gevraagd, maar lijkt in een normaal tempo te leren.

Maar na 4 weken in de cursus lijkt hij de motivatie te hebben verloren. Hij miste deze week zelfs 2 dagen les.

Andere docenten vinden dat misschien normaal. De leerling is volwassen, kan doen wat hij wil, gaan en staan waar hij wil en zijn eigen beslissingen nemen. En het is niet de taak van de leraar om te motiveren

hen. Ze zijn van mening dat leraren moeten lesgeven, en dat studenten moeten leren en gemotiveerd moeten worden om dat te doen.

Maar Katrin besluit met Ismael te praten om erachter te komen of ze hem meer kan helpen en vraagt hem na de les te blijven voor een praatje. Ze gaan zitten in een rustig gedeelte van de schoolkantine en ze vraagt hem hoe hij zich voelt over zijn Duitse lessen en zijn eigen vooruitgang. Hij zegt dat de eerste 3 weken alles goed ging. Hij leerde snel, verkende de stad en genoot ervan. Maar sinds vorige week twijfelt hij. De taal begint moeilijker te lijken dan hij dacht, er is niets nieuws meer in de stad en hij denkt er zelfs aan om zijn koers te onderbreken en na 6 weken terug naar huis te gaan. Hoewel zijn oorspronkelijke plan was om in Duitsland te blijven om te proberen een baan te vinden, denkt hij nu dat dat idee misschien een grote vergissing is geweest.

Ze praten een half uur en Katrin stelt hem veel vragen. Paolo voelt zich begrepen door zijn leraar en terwijl hij met haar praat, merkt hij dat er een enorme last van zijn schouders valt. Nadat ze hem een lijst heeft gegeven en echt begrijpt hoe hij zich voelt en wat hij nodig heeft, biedt ze aan hem in contact te brengen met enkele van haar voormalige studenten. Italianen, zoals hij, die ook een taalcursus hebben gevolgd en nu in een lokaal bedrijf werken.

3 weken later voltooit Paolo niet alleen zijn eerste taalcursus van 8 weken, maar boekt hij ook nog een verlenging van 8 weken en is hij veel actiever in de klas.

Een gesprek van 30 minuten heeft zijn kijk op het leren van Duits en zijn toekomst veranderd.

L2 LIFESTYLE

UITDAGENDE GESPREKKEN

PRESENTATIE VAN DE WORKSHOP

Je observeert een nieuwe leraar die net op school is begonnen en hebt gemerkt dat ze een grammaticaregel verkeerd uitleggen aan hun studenten. Je geeft ze wat advies in de feedback na de observatie, maar achteraf merk je dat ze de grammaticaregel nog steeds verkeerd uitleggen - dit keer aan een andere klas. Je bespreekt de situatie opnieuw met de nieuwe leraar en biedt aan om ze door de juiste uitleg te leiden, maar nu merk je dat ze defensief worden. Waarom reageren ze zo slecht op uw advies, terwijl u alleen maar wilt helpen bij hun professionele ontwikkeling als taalleraar? Nou, als je het SCARF-model had gebruikt, zou je hebben vastgesteld dat in plaats van de nieuwe leraar te machtigen, je ze het gevoel gaf dat ze bedreigd werden.

Moeilijke gesprekken zijn een onvermijdelijk onderdeel van het beheer van talenscholen en kunnen plaatsvinden tussen een groot aantal verschillende belanghebbenden. De workshop zal helpen bij het identificeren van verschillende belanghebbenden in een taalschoolomgeving waarmee men mogelijk een 'uitdagend gesprek' moet voeren en uitleggen hoe het SCARF-model kan worden gebruikt om samen te werken en effectiever met hen samen te werken.

Looptijd: 2 uur 15 minuten

DOELSTELLINGEN VAN DE WORKSHOP

Aan het einde van deze workshop zijn de deelnemers beter in staat om: understand what the SCARF model is

- uitleggen hoe het SCARF-model kan worden toegepast op een taalschoolomgeving
- het SCARF-model gebruiken met verschillende belanghebbenden van taalscholen

INHOUD & ONTWIKKELING VAN DE WORKSHOP

We raden aan om een gedefinieerde opzet voor de workshop te hebben om ervoor te zorgen dat deze voldoet aan de doelstellingen. Voor deze specifieke module wordt de volgende workshopstructuur voorgesteld:

- **STAP 1:** Inleiding tot de workshop en overzicht van de doelstellingen (15 minuten)

Nadat u de deelnemers door de doelstellingen voor deze specifieke workshop hebt geleid, laat u ze in paren/kleine groepen een lijst maken van de verschillende belanghebbenden die betrokken zijn bij een taalschoolomgeving. Begin met het uitlokken van een paar voorbeelden (leerlingen, leraren enz.) voordat je ze in kleinere groepen laat uiteenvallen. Na afloop feedback op de oefening door hun ideeën op een flip-over te schrijven, zodat ze in de volgende fase van de workshop kunnen worden gebruikt.

- **STAP 2:** Mogelijke toepassingen voor het SCARF-model identificeren (25 minuten)

Laat workshopdeelnemers nu de waargenomen bedreigingen voor elk van deze belanghebbenden in kleinere groepen identificeren, waarbij elke uitbraakgroep aan één belanghebbende werkt. Noem vooraf een paar voorbeelden (d.w.z. leraren kunnen zich bedreigd voelen door hun opleidingsdirecteur die hen vertelt hoe ze een grammaticaregel beter kunnen onderwijzen, en een leerling kan zich bedreigd voelen door een leraar die zegt dat ze een verkeerd antwoord op een vraag hebben gegeven). Laat ze, terwijl ze aan het werk zijn, de belanghebbende in het midden van een stuk flip-overpapier schrijven en de waargenomen bedreigingen rond deze kop schrijven. Nadat ze in hun teams hebben gewerkt, benoemt u een woordvoerder voor elke groep en laat u ze hun flip-overpapier en feedback aan de rest van de workshop presenteren over de waargenomen bedreigingen die ze hebben kunnen identificeren. Tijdens deze fase van de workshop kunt u de deelnemers uitdagen waarom zij vinden dat deze scenario's als een bedreiging voor elke belanghebbende worden beschouwd en waarom het belangrijk is om ze te overwinnen. Wek aan het einde van deze fase op (of leg uit) dat waargenomen bedreigingen ons minder bereid maken om met anderen samen te werken, en ook een negatieve invloed hebben op ons creatieve en probleemoplossende vermogen. Leg ook uit dat het tegenovergestelde hiervan, namelijk wanneer we beloning in plaats van bedreiging waarnemen, ertoe leidt dat we ons sterker en zelfverzekerder voelen. Leg uit dat in situaties waarin mensen moeten samenwerken, het SCARF-model deze verschillende belanghebbenden kan helpen zich meer beloond te voelen in plaats van zich bedreigd te voelen.

- **STAP 3:** De verschillende categorieën van het SCARF-model uitleggen (45 minuten)

Begin deze fase van de workshop door te zeggen dat je gaat uitleggen wat het SCARF-model is. Leg eerst uit dat het bestaat uit vijf categorieën die van invloed zijn op hoe we ons gedragen in bepaalde sociale situaties. Deze categorieën zijn: **Status** – how we perceive our importance in relation to others

- **Zeker** – hoe we ons vermogen om de toekomst te voorspellen waarnemen?
- **Autonomie** – hoe zien we ons vermogen om bepaalde gebeurtenissen te beheersen
- **Verwantschap** – hoe we onze veiligheid ervaren in relatie tot anderen

- **Eerlijkheid** – hoe eerlijk vinden wij uitwisselingen met anderen

Ten tweede, leg uit dat zowel de gevoelens van waargenomen dreiging als beloning kunnen worden veroorzaakt door elk van deze categorieën, en dat dit komt omdat de sociale aard van deze categorieën sterke emotionele en 'primitieve' reacties kan veroorzaken. Ten derde, leg uit dat het gevoel van waargenomen dreiging de cortisolspiegel kan verhogen, wat een negatief effect heeft op onze productiviteit en creativiteit, terwijl gevoelens van waargenomen beloning kunnen leiden tot hogere niveaus van dopamine. Leg ten slotte uit dat het SCARF-model kan worden gebruikt om waargenomen bedreigingen voor alle belanghebbenden te verminderen door ze toe te wijzen aan de juiste categorie van het SCARF-model, en te identificeren hoe ze kunnen worden omgezet om in plaats daarvan een gevoel van waargenomen beloning te maximaliseren.

Leg nu aan de workshopdeelnemers uit dat je ze een reeks casestudies gaat geven. Vraag ze in hun groepen om te beslissen op welke categorie van het SCARF-model deze casestudies van toepassing zijn en om ze hun beslissingen te laten rechtvaardigen. De vijf case-studies vindt u in de bijlage hieronder. Laat elke groep daarna feedback geven op hun beslissingen en daag ze uit om waar nodig te rechtvaardigen.

antwoorden:

Casestudy #1: Status

Casestudy #2: Zekerheid

Casestudy #3: Autonomie

Casestudy #4: Verwantschap

Casestudy #5: Eerlijkheid

- **STAP 4: Identificeren hoe het SCARF-model in een taalschool kan worden geïmplementeerd** (35 minuten)

Leg in deze fase van de workshop aan de deelnemers uit dat ze, aan de hand van de vijf casestudies van de vorige oefening, nu strategieën zullen bespreken die voor elk van de verschillende SCARF-modelcategorieën kunnen worden gebruikt om waargenomen dreiging om te zetten in waargenomen beloning. Noem een paar voorbeelden, wijs een casus toe aan elke groep en laat ze vervolgens andere strategieën bedenken die kunnen worden gebruikt. Laat elke groep feedback geven aan de andere deelnemers en deel andere strategieën. Daag bepaalde ideeën uit over hoe deelnemers denken dat deze strategieën ertoe zullen leiden dat belanghebbenden eerder beloning dan bedreiging gaan zien.

Leg aan het einde van deze oefening de volgende voorbeelden uit van strategieën voor elke categorie die kunnen worden gebruikt om waargenomen bedreigingen te elimineren en een gevoel van waargenomen beloning te maximaliseren: **STATUS:** Adopt a more constructive and positive approach to feedback so as to eliminate stakeholders perceiving criticism as a threat on their status, whilst increased praise and opportunities to expand their skills will result in them feeling more rewarded

- **ZEKER:** Om elke bedreiging voor zekerheid te minimaliseren en het waargenomen gevoel van beloning te maximaliseren, moet u proberen complexe processen op te

splitsen in kleinere en beter beheersbare fasen en heel duidelijk te maken wat er tijdens elke fase van de andere persoon wordt verwacht

- **AUTONOMIE:** Probeer micro-managen van andere mensen te vermijden door mensen aan te moedigen hun eigen initiatief te gebruiken en tegelijkertijd taken aan anderen te delegeren
- **VERWANTSCHAP:** Waargenomen bedreigingen kunnen worden omgezet in waargenomen beloningen door een mentorprogramma op te zetten en kansen te creëren voor alle belanghebbenden om regelmatig een-op-een met elkaar in contact te komen, om zo sterkere werkrelaties op te bouwen
- **EERLIJKHEID:** Strategieën om bedreigingen voor eerlijkheid weg te nemen, zijn onder meer het opstellen van een organisatiebreed handvest met inbreng van alle belanghebbenden om een reeks wederzijds aanvaarde regels en verwachtingen vast te stellen, waaraan iedereen verantwoordelijk kan worden gehouden

BONUSACTIVITEIT: Als er tijd is, laat de deelnemers dan een strategie naspelen die in de vorige oefening is besproken. Laat de deelnemers anders terugverwijzen naar waargenomen bedreigingen die andere belanghebbenden kunnen ervaren, zoals geïdentificeerd in stap 2 van de workshop, en laat de deelnemers deze eerst groeperen volgens de juiste SCARF-modelcategorie en vervolgens bespreken hoe deze waargenomen bedreigingen kunnen worden omgezet in waargenomen beloningen.

- **STAP 5: Feedback en afsluiting workshop (15 minuten)**

Sluit af met een samenvatting van de belangrijkste punten van de workshop, inclusief de categorieën van het SCARF-model, en strategieën die kunnen worden gebruikt om ervoor te zorgen dat bepaalde activiteiten worden gezien als beloningen in plaats van bedreigingen. Ten slotte, distribueer ofwel kopieën van het originele artikel van David Rock op het SCARF-model om het na de workshop te lezen, of deel de link naar de PDF-versie van het artikel. Iedereen bedankt voor het bijwonen en sluit dan de workshop af.

MATERIALEN & LINKS VOOR GEBRUIK

Zorg ervoor dat u tijdens deze workshop de volgende materialen voorbereidt:

- Flipoverpapier en markeerstiften
- Casestudy's met verschillende belanghebbenden (in de bijlage)
- Een link naar het originele artikel over het SCARF-model, geschreven door David Rock, getiteld "SCARF: A Brain-Based Model for Collaborating with and Influencing Others", dat hier te vinden is: http://web.archive.org/web/20100705024057/http://www.your-brain-at-work.com/files/NLJ_SCARFUS.pdf

FEEDBACK & VERIFICATIE VRAGEN

Om het begrip van de leerling zowel tijdens als na de workshop te verduidelijken en te controleren, raden we aan de volgende feedback- en verificatievragen te gebruiken:

- In hoeverre vindt u deze workshop nuttig, gelet op het doel?
- Welk onderdeel van de workshop zou je verbeteren, veranderen of uitsluiten? Waarom?
- Wat zou je toevoegen aan de inhoud van de workshop?
- Wat heb je geleerd?
- Vind je de tools die in deze workshop worden gebruikt voldoende?
- Hoe tevreden bent u over deze workshop?
- Hoe denkt u dat het SCARF-model een geschikte manier is om uitdagende gesprekken aan te pakken?

CONCLUSIONS

We zullen deze sectie gebruiken om de conclusies te beschrijven die zijn afgeleid op basis van de antwoorden in de vorige sectie en ook tijdens de workshop. Dit zal ons helpen de volgende workshops te verbeteren en stappen te ondernemen om de verschillende fasen van het proces te verbeteren. Het zal ons ook helpen om de houding binnen het team te corrigeren en acties uit te voeren om de werkomgeving te verbeteren waarvan we ons tot nu toe niet bewust waren. (Bijvoorbeeld het verbeteren van de vormen en kwaliteit van de communicatie binnen de academie, of het vergroten van de motivatie van sommige collega's zodat het gebrek daaraan geen invloed heeft op de kwaliteit van hun werk en resultaten)

L2 LIFESTYLE

EEN STERK TEAM BOUWEN

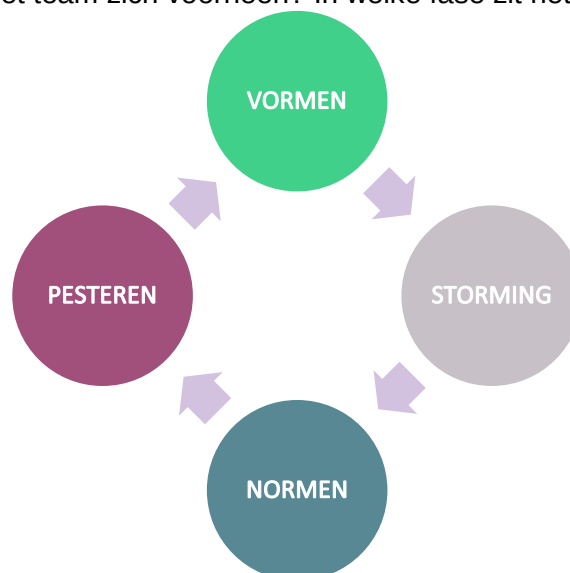
PRINCIPES VAN TEAMBUILDING - TUCKMAN'S FASEN VAN GROEPSONTWIKKELING

Wat is het proces van Tuckman?

De Tuckman-stadia verwijzen naar een cyclisch proces dat wordt gebruikt om de factoren te detecteren die de ontwikkeling van werkteams beïnvloeden. Het heeft meestal 5 fasen, maar in ons geval zijn alleen de 4 initiële fasen relevant.

We beschouwen het als een cyclisch proces omdat alle fasen nodig zijn. Bij een eventuele wijziging kan het team terugkeren naar een eerdere fase en zo het proces vanaf dat punt hervatten. Elke verandering in de werkomgeving, hoe klein ook, bepaalt een verandering van stadium in het functioneren van de werkgroepen. Tegenwoordig zijn de werkteams meestal zelfvoorzienend en wachten ze niet tot de baas de problemen oplost.

Bijv.: Het team van professionals op uw taalschool (academie) werkt perfect met zeer goed gedefinieerde rollen. Gezien de grote vraag heeft de HR-afdeling van de academie zojuist een nieuwe docent aan de staf toegevoegd. Daarnaast stelt de directie een nieuw lesrooster en een nieuwe aanpak van het studieproces voor. In welke fase bevond het team zich voorheen? In welke fase zit het team nu?



Toepassingen van het Tuckman-model

Het Tuckman-model heeft twee belangrijke toepassingsgebieden:

- voor de constructie en ontwikkeling van werkteams
- het gedrag en de evolutie van het team analyseren

Relevantie van het model en beschrijving van de fasen

De relevantie van het model is juist dat het een leidraad is voor de ontwikkeling van werkteams. Het helpt om rekening te houden met de fase waarin ze zich bevinden en bevordert de samenhang binnen de organisatie, evenals het aannemen van relais door mensen.

- Vorming: het is een evaluatiefase van de intrapersonlijke vaardigheden van de teamleden, die tegelijkertijd samenvalt met het aangaan van relaties tussen hen. In deze fase overheerst nieuwsgierigheid naar anderen en ook naar het proces om zich te ontwikkelen. Voor deze fase kunnen verschillende technieken worden gebruikt, zoals: ijsbrekers, elevator pitches, brainstormen, enz. De rol van de manager in deze fase is het bevorderen van interpersoonlijke relaties en kan zelfs informeren over het proces en hoe het hen kan helpen.
- Storming: In deze fase kunnen er meerdere conflicten ontstaan doordat elk teamlid zijn idee, voorstel en standpunt probeert te verdedigen. Dat kan leiden tot frustratie en onenigheid over doelen, verwachtingen en zelfs verantwoordelijkheden binnen het team. De rol van de manager in dit geval is om de fase te leiden en oplossingen en hulpmiddelen te bieden voor het oplossen van conflicten, dingen zo gemakkelijk en duidelijk mogelijk te maken en het werk van het team op het doel te richten.
- Normen: op dit punt, zodra de conflicten van de vorige fase zijn overwonnen, is teamwerk effectief en passen de leden hun gedrag en functies aan elkaar aan om met een hoge motivatie voor het gemeenschappelijke doel te werken. Er worden gemeenschappelijke regels, methoden en instrumenten vastgesteld. Als mastertool van deze fase stellen we "The Map" voor. Het is een levend hulpmiddel, gedurende de hele levensduur van het proces, dat de stadia van het proces weerspiegelt, mogelijke tegenslagen en haalbare oplossingen beoordeelt om de beste beslissing te nemen. Dat maakt het hele team altijd op één lijn en de vloeiendheid en kwaliteit van het werk wordt sterk verbeterd. De rol van de manager in deze fase is participatief, waardoor het team zijn eigen beslissingen kan nemen.
- Presteren: het is de fase waarin het team als geheel werkt zonder dat er toezicht nodig is. Het is wanneer creativiteit en functionaliteit toenemen, de rollen binnen het team flexibel worden, zelfs samenwerken aan dezelfde taak zonder te concurreren. Aanbevolen tool: "Reflectiebriefing": Het bestaat uit een korte bijeenkomst (15 minuten) voor en na elke mijlpaal, of elke week om mogelijke aanpassingen van de mijlpaal / week die eindigt te evalueren en evaluatie van risico's en oplossingen van de mijlpaal / week dat is het begin. De manager hanteert in dit geval een delegerende stijl, waardoor het team de meeste beslissingen kan nemen.

HOE EN WIE KAN HET GEBRUIKEN?

De manier om dit proces te gebruiken wordt beschreven in het beschrijvingsgedeelte van de fasen.

In een academie werken leraren met een gedeelde verantwoordelijkheid voor het ontwerpen en beheren van hun school, formeel of informeel georganiseerd.

Door deze vier fasen te doorlopen, leren teams van docenten:

- hoe te beginnen met het ontwikkelen van het onderwijs- en samenwerkingsproces in de organisatie
- wat te verwachten van dit proces
- hoe high-performance teams te ontwikkelen;
- welke stappen en taken u moet overwegen bij het ontwerpen en beheren van uw team en school.

Alle lerarenteams moeten worden gezien als transformerende krachten van lesgeven en leren. Door docenten geleide teams, die voortbouwen op hun collectieve ervaring in het ontwerpen en beheren van scholen, kunnen helpen bij het verbeteren van onderwijskwesties zoals de kwaliteit van het lesgeven en de prestaties van leerlingen.

Door de vijf fasen te volgen, kunnen academische managers hun teams versterken, hun processen aanpassen of interne veranderingen in leiderschap beheren en de kwaliteit van hun academie verhogen.

B – JEZELF EN ANDEREN MOTIVEREN

Motivatatie is een krachtig ingrediënt in het functioneren van een team. Zoals het woord aangeeft, is motivatie "actie met een motief". In een team is het heel belangrijk dat iedereen hetzelfde doel nastreeft (dat ze hetzelfde motief hebben). Dat zal het verschil maken en een team laten transformeren tot een sterk team.

Uiteraard beïnvloedt het ook het vermogen om zichzelf te motiveren en individuele motivatie te hebben naast de groepsmotivatatie. Dit is waar het leiderschapsvermogen van de academische manager van pas komt om elk team als een goed geoliede uitrusting te laten functioneren.

Een manier om te motiveren kan een eenvoudig gesprek zijn, of een erkenning van iemands vaardigheden en resultaten. Het kan ook worden gebruikt als een manier om te motiveren hoe je de ander het belang van zijn werk kunt leren.

Motivatatie is een belangrijk onderdeel in het effectief opereren en behalen van resultaten van een team. Zoals we in IO2 hebben besproken, zijn er verschillende tools die ons helpen onszelf en anderen te motiveren. Er zijn echter twee belangrijke aspecten die onze motivatie bepalen en het is slechts het eerste deel van hetzelfde woord: het motief (motivatie = motief + actie).



De reden kan pijn of plezier zijn. We verwijzen naar pijn wanneer de situatie zo moeilijk is dat we geen andere keuze hebben dan te handelen. Het plezier daarentegen is wanneer wat we gaan bereiken (ons doel), ons een prestatie en een plezier geeft dat zwaarder weegt dan de stress die door de actie wordt gegenereerd.

Kortom, de beste motivatie is om een goed motief te hebben om te handelen.

Praktijkvoorbeeld:

Academische managers informeren hun docenten dat als ze erin slagen om de statistieken van hun resultaten van vorig jaar met 30% te verbeteren, ze kunnen profiteren van een belangrijke stimulans.

- Anderen motiveren: stimulans
- Persoonlijke motivatie: persoonlijke behoeften van iedereen
- Strategie: teamwork verbeteren (Tuckman)

L2 LIFESTYLE

TIJDBEHEER IN ACTIE

Wat is timemanagement?

Tijd is een van de belangrijkste beschikbare middelen. Er zijn veel andere bronnen: informatie, mensen, geld, enz. Als we de tijd onder controle hebben, kunnen we er het beste van maken in onze drukke taalschool. We kunnen dan ook gebruik maken van vele andere middelen. Dit maakt tijd een zeer waardevolle hulpbron.

Iedereen heeft alle beschikbare tijd: 24 uur per dag. Het gaat dus niet zozeer om het gebrek aan tijd, maar om het gebruik ervan.

Het is een vaardigheid om deze middelen adequaat te verdelen om taken, projecten en schema's te ontwikkelen. Het is een sleutel om de voorgestelde doelen en doelen te bereiken. Tijdbeheer is een hulpmiddel om volledige werktijd te regelen en te hebben, waarbij elke onderbreking die niet bijdraagt aan de doelstellingen van het werk, voor zover mogelijk wordt vermeden.

De tijd moet worden beheerd om de schema's te halen en te zien waar we willen komen. Het bestaat uit het geven van samenhang aan acties en dit stelt ons in staat om de doelen te kiezen door gebruik te maken **van twee conceptuele**

basisinstrumenten:

1. **Verduidelijking van doelstellingen**, om beter te weten wat onze doelstellingen zijn.
2. **Identificatie van de verspilling** van tijd belangrijkste punten, om ze te bestrijden.

Doelen

Tegenwoordig is tijd een van de meest schaarse middelen in alle organisaties. We leven in een samenleving van diensten waar het succes of de mislukking wordt opgelost door gebruik te maken van de tijd van de menselijke hulpbronnen en hun motivaties. Daarom is timemanagement, of het nu professioneel of persoonlijk is, aanzienlijk in welzijn en productiviteit.

De doelstellingen zijn dus:

- Verbetering van de productiviteit.
- Het verstrekken van tools die het mogelijk maken om te profiteren in domeinen van groter belang.
- Welzijn verhogen door stress en spanning te verminderen.
- Het realiseren van doelstellingen en commitment.

Doelstellingen zijn concrete concreties over gewenste resultaten. Een doelstelling kan relevant, specifiek, meetbaar, haalbaar en met een deadline zijn. Ze moeten duidelijk, concreet, beknopt en consistent zijn met de rest van het banenbeleid en de doelstellingen.

Het is van fundamenteel belang om te weten wat hun doelstellingen als arbeidsadviseur zijn, wat het bedrijf, de afdeling en zijn hogere verwacht om zich te concentreren op de belangrijke taken en te werken aan de verwezenlijking ervan: HET IS HAAR UITGANGSPUNT.

HET SLIMME MODEL

Specifiek: maak het doel concreet en duidelijk

Meetbaar: bepaal hoe u het succes bij het bereiken van het doel gaat meten

Haalbaar / Haalbaar houd doelen redelijk - mijlpalen zijn nuttig

Realistisch/relevant: houd rekening met andere factoren die het doel kunnen beïnvloeden

Tijdgebonden: maak jezelf verantwoordelijk voor een bepaalde datum

SMART GOAL

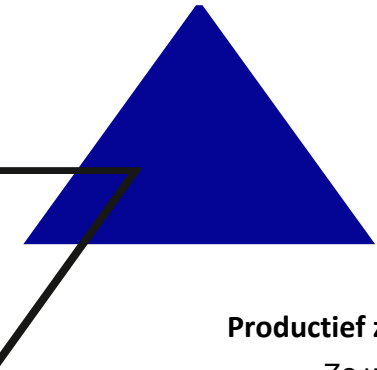


Druk bezig zijn en productief zijn

Druk zijn is niet synoniem aan productief zijn.

Druk zijn:

- Ze lijken een doel te hebben, terwijl ze in werkelijkheid geen idee hebben wat dat is
- Talloze prioriteiten hebben
- Het zijn multitaskers
- Reageer direct met 'ja'
- Blijven praten over hoe druk ze het hebben



Productief zijn:

- Ze weten wat hun missie is
- Heb een paar prioriteiten
- Concentreer je op één belangrijk doel
- Denk twee keer na voordat je JA zegt
- Minder over zichzelf praten

Stimuleringsresponsmodel

Reactieve mensen

Ze verwachten dat dingen vanzelf worden opgelost en zijn niet in staat om beslissingen te nemen, altijd op dezelfde manier op prikkels te reageren, gedreven door emoties, gevoelens, omstandigheden, omstandigheden of door de omgeving zelf.

Proactieve mensen

Ze zijn in staat om dat model te doorbreken omdat ze innerlijke vrijheid hebben, dat wil zeggen, ze hebben het vermogen om te kiezen hoe te reageren in specifieke situaties. Daarom kunnen ze voorzichtige beslissingen nemen. Ze staan voor het persoonlijke en professionele leven door initiatief te nemen.

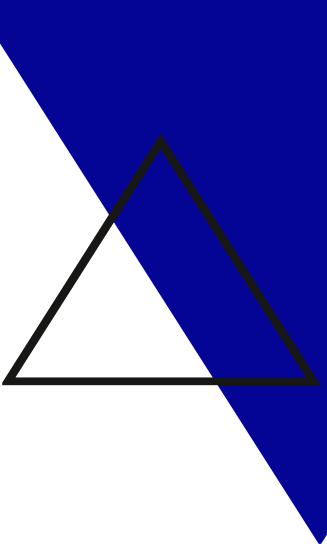
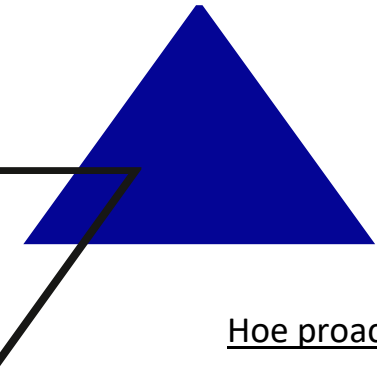
Verschillen:

REACTIEF

- ✓ Ze geven hun daden de schuld van dingen die bij hen opkomen
- ✓ Ze voelen zich snel beledigd
- ✓ Ze worden slachtoffer
- ✓ Ze worden boos, verliezen de controle en zeggen dingen waar ze later spijt van kunnen krijgen
- ✓ Ze klagen en huilen
- ✓ Ze zijn verlamd door het falen en de angst om fouten te maken.

PROACTIEF

- ✓ Ze zijn verantwoordelijk voor hun daden
- ✓ Ze laten dingen gebeuren
- ✓ Ze hebben initiatief
- ✓ Ze voelen zich niet snel beledigd
- ✓ Ze oefenen controle uit
- ✓ Ze denken na voordat ze iets doen, ze zijn voorzichtig
- ✓ Het opnieuw proberen als er iets misgaat
- ✓ Ze herkennen hun fouten, leren ervan en corrigeren ze.



Hoe proactief te zijn?

1. **Zelfkennis:** kennis of begrip van de eigen capaciteiten, karakter, gevoelens of motivaties
2. **Bewustzijn:** weten hoe je iets goed en fout kunt onderscheiden.
3. **Verbeelding:** nieuwe mogelijkheden aanboren en mogelijke gevolgen inschatten.
4. **Onafhankelijke wil:** de macht hebben om het beste alternatief te kiezen.

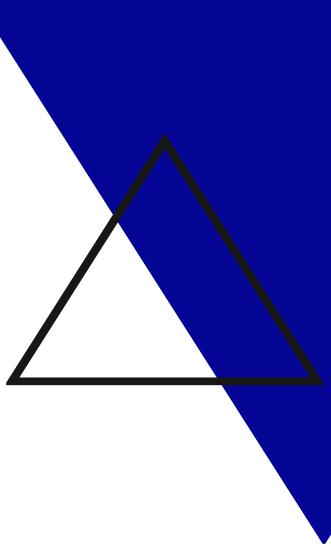
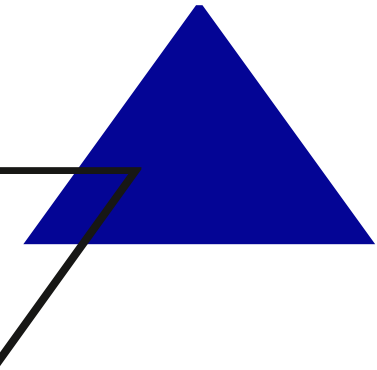
Hoe meer deze tools worden gebruikt, hoe proactiever men is en hoe meer controle over het leven men heeft.

Praktijkgeval:

De examentijd in de taalschool komt eraan en er moeten veel lerarenroosters en studentenroosters worden ingevoerd. Een goede planning zal de productiviteit verhogen en de school soepeler laten draaien. Pas het slimme model toe om het verschil te zien en zorg ervoor dat alle elementen in aanmerking worden genomen bij het opstellen van de volledige planning.

Referenties:

- Het boek van Stephen R. Covey, **The 7 gewoonten van zeer effectieve mensen**
- **SMART-doelen. Hoe u uw doelen kunt bereiken**
Achievable <https://www.mindtools.com/pages/article/smart-goals.htm>
- **Tijdmanagementvaardigheden | Vaardigheden die je nodig hebt**
<https://www.skillsyouneed.com › time-management>



L2 LIFESTYLE

DE STERKE PROFESSIONEEL

- STERKTE EN ZWAKKEN IDENTIFICEREN

- BEPERKENDE OVERTUIGINGEN EN HUN IMPACT

WHAT DOES IT CONSIST OF AND WHAT IS IT FOR?

Het identificeren van sterke en zwakke punten is een broodnodige analyse, zowel persoonlijk als professioneel, individueel en collectief.

Het bestaat uit het bepalen welke persoonlijke en professionele kwaliteiten en middelen van het docententeam de groei en ontwikkeling van de academie en haar studenten kunnen beïnvloeden en positief kunnen bijdragen. Tegelijkertijd wordt er nog een analyse gemaakt van de externe factoren die de resultaten van de academie en de resultaten van de studenten kunnen beïnvloeden.

Sterke punten maken een hoog niveau van concurrentievermogen mogelijk, terwijl zwakke punten de verwezenlijking van doelstellingen schaden. Deze analyse is belangrijk bij het bepalen van een strategie die ons dichterbij de gewenste doelstellingen brengt.

Beperkende overtuigingen hebben geen absolute waarheidsbasis, ze zijn eenvoudigweg als waarheid geïnternaliseerd door de herhaling van een bericht. Beperkende overtuigingen kunnen ons conditioneren in alle aspecten van ons leven: partner, vriendschap, aanleg voor het heden en de toekomst, op het werk. Het zijn deze overtuigingen die ons soms doen denken dat iets onmogelijk is. En ook, op basis van deze overtuigingen definiëren en confronteren we onze sterke en zwakke punten.

TOEPASSINGEN/WIE KAN HET GEBRUIKEN EN WANNEER

Deze analyse wordt toegepast als een eerdere stap bij het vaststellen van doelstellingen en de te gebruiken strategie om deze te bereiken. Dit veld kan en moet zowel binnen het docententeam als met de studenten worden gewerkt.

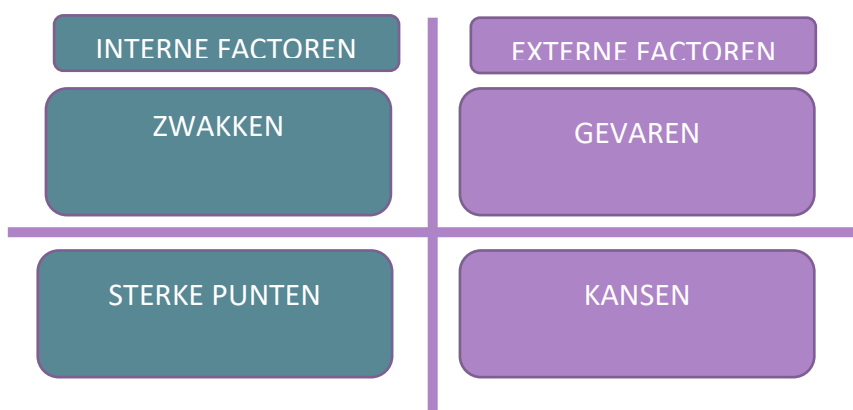
Als u de kenmerken van de studenten kent, kunt u een of andere leerstrategie kiezen die hun resultaten verbetert.

RELEVANTIE EN BESCHRIJVING

Het kennen van de sterke en zwakke punten van uw team is essentieel voor het maximaliseren van het potentieel en het minimaliseren van bedreigingen op de werkplek. Kennis van deze punten is essentiële informatie die nodig is als de organisatie wil slagen in haar doelen. Om deze informatie te verkrijgen, moeten academische managers nauw samenwerken met hun onderwijsteams en een gunstige sfeer creëren waarin de openhartigheid van dergelijke sterke en zwakke punten respectievelijk kan worden opgemerkt en behandeld.

We hebben twee zeer krachtige tools bij het uitvoeren van deze analyse in onze academie: SWOT en het Johari-venster.

SWOT:

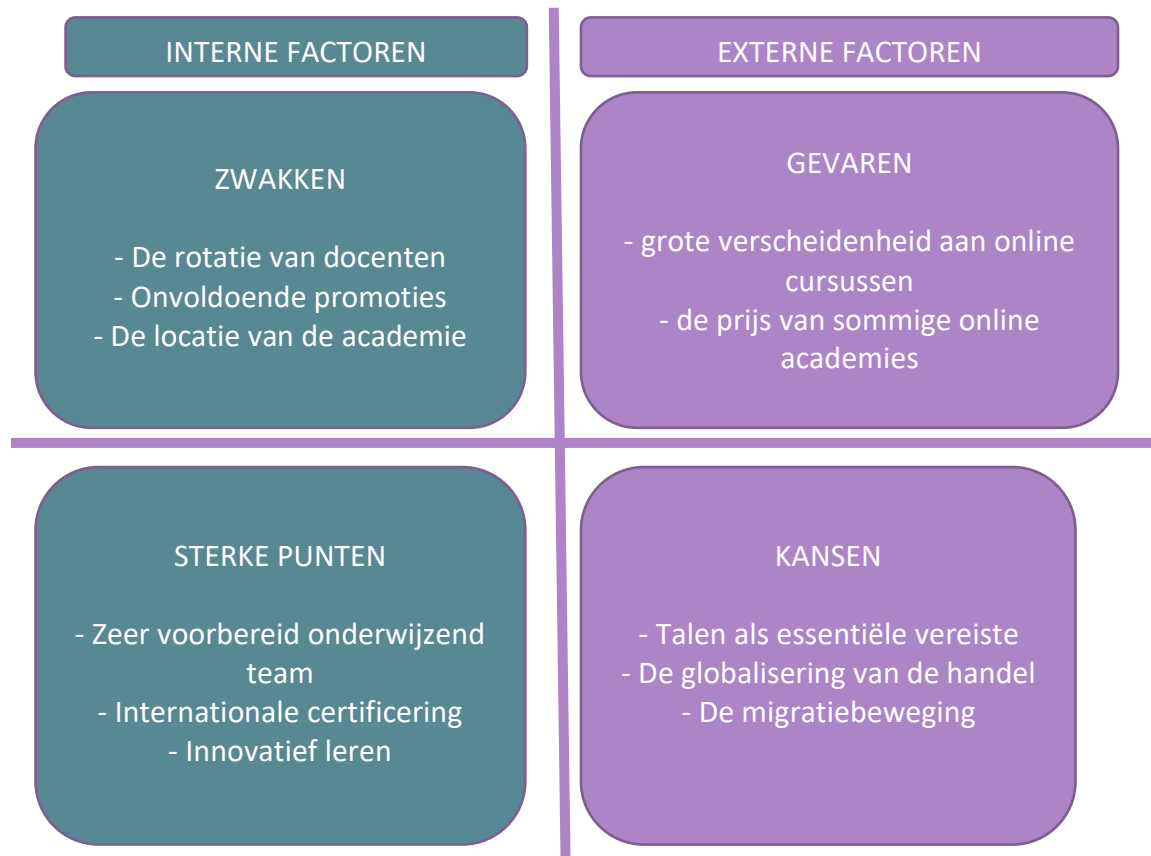


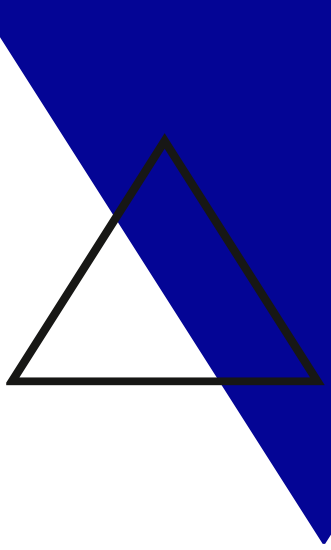
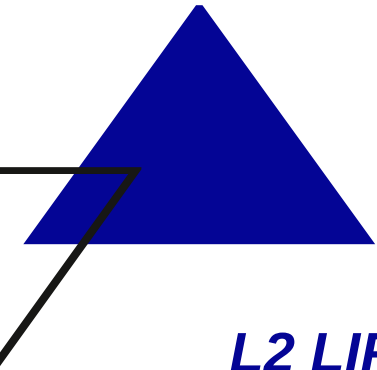
HET JOHARI-VENSTER:

NAAM VAN DE PERSOON	WAT MENSEN VAN ZELF WETEN	WAT MENSEN NIET VAN ZELF WETEN
WAT ANDEREN WETEN OVER DE PERSOON	<u>PUBLIEKE PLAATS</u> Sociaal Gedurfd Perfectionist	<u>BLIND GEBIED</u> Ze willen altijd de hoofdrol spelen en ze zijn erg volhardend als ze er niet in slagen
WAT ANDEREN NIET WETEN OVER DE PERSOON	<u>VERBORGEN GEBIED</u> Ze houden niet van de omgeving waarin ze werken	<u>ONBEKEND GEBIED</u> Je verdedigt je partners, ook al dacht je dat je het niet kon omdat je ze niet mocht

PRAKTISCHE VOORBEELDEN (ECHTE GEVALLEN)

SWOT praktijkvoorbeeld in de taalschool:





L2 LIFESTYLE LEVEREN

Dit deel van de handleiding is bedoeld als leidraad en voorbeeld om de in het eerste deel ontwikkelde concepten in praktijk te brengen en de daarin beschreven vaardigheden te trainen.

Elke module wordt gepresenteerd in een sjabloon dat bedoeld is om de ontwikkeling van de workshop te vergemakkelijken, hoewel we u aanmoedigen om ze aan te passen aan de behoeften van elke sessie en groep deelnemers.

Evenzo kunt u de workshop verrijken met verschillende ondersteunende materialen (video's, foto's, dynamiek), naar het voorbeeld van de sjablonen.

We raden aan om de structuur van de workshop te behouden, die is ontworpen met als doel de training zo effectief mogelijk te maken.

We hopen dat dit een nuttig hulpmiddel is in uw dagelijkse routines, dat het de werkomgeving van uw taalschool ten goede verandert en dat het een verschil maakt door de resultaten van uw academische activiteiten te verbeteren.

L2 LIFESTYLE

GROEPSCOACHING

PRESENTATIE VAN DE WORKSHOP

Groepscoaching is coachen in een groep. Desalniettemin zijn er veel verschillende formaten voor hoe dat kan worden gedaan. Er kunnen één, enkele of alle leden van de groep zijn die de coaching van één, enkele of alle groepsleden doen. Een professionele coach kan bijvoorbeeld elk van de leden van de groep coachen of de groepsleden kunnen elkaar coachen. We zullen het hebben over de principes van groepscoaching, de rollen van de leden en de verantwoordelijkheid van elk van hen in het coachingproces. Hiervoor zal de workshop gebaseerd zijn op 3 oefeningen als voorbeeld voor de ontwikkeling van de groepscoaching.

Duur: 2 uur

DOELSTELLINGEN VAN DE WORKSHOP

Het doel van deze workshop is het aanreiken van tools voor effectieve groepscoaching. We zullen proberen de voordelen en technieken van groepscoaching uit te leggen en aan te leren. Een ander doel van de workshop is het vergroten van creativiteit en communicatie, om zo de efficiëntie van de groep (team) te verbeteren.

INHOUD & ONTWIKKELING VAN DE WORKSHOP

We raden aan om een gedetailleerd schema te hebben voor de ontwikkeling van de workshop om ervoor te zorgen dat deze voldoet aan de doelstellingen. Voor deze specifieke module wordt de volgende structuur voorgesteld. (tijden kunnen variëren afhankelijk van het aantal deelnemers):

- 20 minuten - presentatie van de workshop en doelstellingen
- 30 minuten - presentatie van de eerste fase-brainstorming (beschrijving dynamiek in de bijlage). In deze fase worden deelnemers aangemoedigd om hun creativiteit en communicatie te beschrijven.
- 30 minuten - presentatie van de tweede fase – reverse brain storming (beschrijving van dynamiek in de bijlage). In deze fase zullen deelnemers de vaardigheden uit de eerste fase vergroten en krijgen ze de kans om verschillende benaderingen van de hersenstormmethode te zien.
- 30 minuten - presentatie van de derde fase – Chinees schaduwtheater (beschrijving dynamiek in de bijlage). In deze fase trainen de deelnemers groepssamenwerking met behulp van coachingmethoden en ontdekken ze ook hun eigen sterke punten.
- 10 minuten – samenvatting en feedback van deelnemers

MATERIALEN & LINKS VOOR GEBRUIK

- Pen
- Blanco vellen
- Bijlage

FEEDBACK & VERIFICATIE VRAGEN

We stellen voor om de volgende verificatievragen te gebruiken om het leerproces van de deelnemers te controleren en om consistente feedback te krijgen:

- In hoeverre vindt u deze workshop nuttig, gelet op het doel?
- Welk onderdeel van de workshop zou je verbeteren, ruilen of uitsluiten? Waarom?
- Wat zou je toevoegen aan de inhoud van de workshop?
- Wat heb je geleerd?
- Vindt u de gebruikte instrumenten adequaat?
- Hoe tevreden bent u over deze workshop?
- Wat vind je van het trainen van groepscoachingsmethoden? Wat zou je in je dagelijkse werk implementeren met betrekking tot verworven competenties?

CONCLUSIES

We zullen deze sectie gebruiken om de conclusies te beschrijven die zijn getrokken op basis van de antwoorden in de vorige sectie en ook tijdens het uitvoeren van de dynamiek. Dit zal ons helpen de volgende workshops te verbeteren en stappen te ondernemen om de verschillende fasen van het proces te verbeteren. Het zal ons ook helpen om de houding binnen het team te corrigeren en acties uit te voeren om de omgeving te verbeteren waarvan we ons tot nu toe niet bewust waren. (Bijvoorbeeld het verbeteren van de vormen en kwaliteit van de communicatie binnen de academie, of het vergroten van de motivatie van collega's zodat het ontbreken daarvan geen invloed heeft op de kwaliteit van hun werk en resultaten)

ANNEX

"Brain storming" dynamiek

Kies in tweetallen een probleem waar jullie samen tegenaan lopen. Schrijf het nu op een positieve manier, b.v.

Probleem: we hebben verschillende burens die ons niet toestaan om 's nachts naar luide muziek te luisteren.

Positief doel: We willen 's nachts naar harde muziek luisteren.

Vragen:

Wat is jouw doel?

Wat zie of voel je de mogelijkheden om je doel te bereiken?

Maak een lijst van alle ideeën die in je opkomen. Ze kunnen de meest ongelooflijke of gekke zijn. Het gaat erom er zoveel mogelijk te bedenken. Tijd voor evaluatie volgt later.

Bedenk minimaal 10 manieren waarop je het doel kunt bereiken.

1. ____
2. ____
3. ____
4. ____
5. ____
6. ____
7. ____
8. ____
9. ____
10. ____

Gebruik de volgende aanwijzingen om u te helpen als u geen 10 ideeën kunt vinden:

Hoe kun je anders je doel bereiken?

Wat zouden anderen in jouw plaats doen?

Wat zou je willen doen?

Wat zou jij doen als alles mogelijk was?

Welke van de oplossingen zou nog kunnen worden ontwikkeld of gecombineerd om nieuwe ideeën te creëren?

Kijk de volgende dag naar de ideeën die op het papier staan en denk na over:

- Welke ideeën zijn op dit moment onmogelijk te realiseren?
- Wat zijn de criteria waardoor ze uit de reeks ideeën worden verwijderd?
- Hoe kunnen de andere ideeën worden gecombineerd?
- Welke categorieën moeten worden toegewezen?
- Hoe kijk je naar ideeën die in bepaalde categorieën vallen, wat vind je ervan?
- Welke oplossing vind je het leukst? En om welke reden?
- Welke vind je het minst lekker?
- Welke oplossing vind je op dit moment optimaal?
- Welke overweegt u in de toekomst?
- Welke oplossing wil je nu gebruiken?

"Reverse brain storming" dynamiek

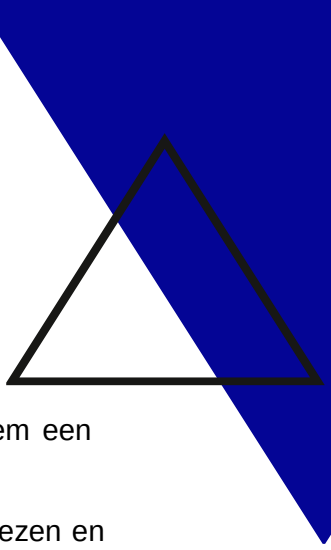
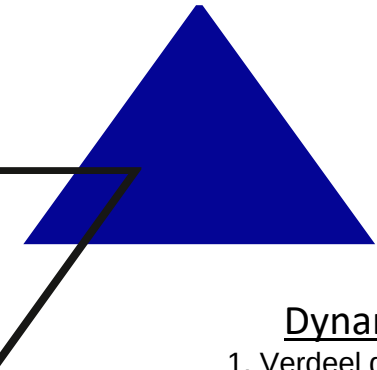
Om de omgekeerde brainstormtechniek te gebruiken, stelt u perverse vragen, b.v.

In plaats van: Hoe kun je dit probleem oplossen of vermijden? - stel een vraag: Hoe kunt u dit probleem veroorzaken?

In plaats van: Hoe het doel te bereiken? - vraag: Hoe kan ik het tegenovergestelde doel bereiken?

De sessie kan er als volgt uitzien:

1. Benoem en definieer het probleem of doel en schrijf het op het bord of op een stuk papier.
2. Keer het probleem om door de tegenovergestelde vraag te stellen: "Hoe kan ik dit probleem veroorzaken?" of Wat zou ik kunnen doen om het tegenovergestelde van het beoogde doel te bereiken?
3. Voer een klassieke brainstorm uit naar het op deze manier gedefinieerde probleem / doel. Tegelijkertijd is elk idee goed en moet het zonder evaluatie worden bewaard. Verdeel de gebreken vervolgens in vier categorieën:
 - a) triviale gebreken - gemakkelijk onmiddellijk te verwijderen en zonder creatief denken;
 - b) niet-triviale maar voor de hand liggende gebreken die kunnen worden verholpen, op voorwaarde dat er voldoende financiële of organisatorische middelen beschikbaar zijn;
 - c) verborgen gebreken waarvan we ons niet bewust waren en waarvan de verwijdering creativiteit, inventiviteit en productief denken vereist;
 - d) denkbeeldige gebreken, vaak "schijnbaar geestig", niet relevant voor de gebruikers van het object of voor ons als mensen die op zoek zijn naar mogelijkheden om het onderwerp te verbeteren.
4. Once you've written down all the ideas for causing the problem or not achieving the goal, think about what to do to solve the problem or achieve the goal.
5. Bespreek mogelijke oplossingen en kies de beste.



Dynamiek van "Chinees schaduwtheater"

1. Verdeel de deelnemers in drie groepen: A, B en C.
2. Laat een persoon uit groep A verschillende categorieën bedenken en noem een persoon uit groep B: auto's, planten, kunstwerken, etc.
3. Vervolgens vraagt persoon A B om een van de vermelde categorieën te kiezen en een item op te geven dat tot deze categorie behoort, b.v. B selecteert de autocategorie en wijst naar een Audi-auto
4. Nu vraagt persoon A aan B: Wat voor auto ben jij als Audi? B beschrijft zichzelf als b.v. een Audi-auto, terwijl C de attributen opschrijft die persoon B aan het object toeschrijft
5. Vervolgens leest persoon C de beschrijving (kleine wijzigingen kunnen worden aangebracht, maar alleen om het bericht consistent te maken), b.v. Audi heeft een vizier - de ster vooraan is een bekend bedrijf, het is groot, solide, elegant, comfortabel
6. C leest de elementen van persoon B en verwijst naar hun persoon (u kunt kleine wijzigingen aanbrengen om het bericht consistent te maken), b.v. Je bent groot, solide, elegant en je probeert andere mensen op hun gemak te stellen. Je bent niet alleen een mens, maar ook een bekend merk, dat zich kenmerkt door degelijkheid en kwaliteit, zoals in de Audi-ster op de voorkant
7. Nu is het tijd voor persoon B om zijn mening te geven over de toegewezen attributen. Dus persoon A vraagt aan B: Hoe voel je je als je de beschrijving hoort? Wat zie je? Wat is er duidelijk geworden? (Let op: op communicatiekanalen die A en B ontvangen).
8. De oefening kan worden voortgezet door van rol te wisselen.

Source: coaching4smart.wordpress.com

L2 LIFESTYLE

TIJDSBEHEER

PRESENTATIE VAN DE WORKSHOP

Time Management is een essentieel onderdeel van een talenschool. Correcte tijdmanagementvaardigheden kunnen de organisatie en coördinatie van roosters ten goede komen en bijdragen aan het welzijn van de hele taalschoolgemeenschap. Er zijn enkele aspecten van tijdmanagement die studenten kunnen helpen bij het maken van effectieve werkschema's en het creëren van strategieën voor de taalschool zelf.

We zullen de No Pain No Gain-oefening en -grafiek gebruiken: het idee is om een lijst te maken van wat timemanagement moeilijk maakt, maar ook om de positieve aspecten (voordelen) te hebben van het hebben van werkschema's en het creëren van strategieën voor de hele school. Dit zal studenten en management motiveren door hun hersenen te concentreren op de pijn, maar ook op de voordelen die het kan opleveren (winst).

Duur: 2 uur.

DOELSTELLINGEN VAN DE WORKSHOP

De doelstellingen van deze workshop zijn:

1. Stel dingen niet voor onbepaalde tijd uit
2. Timemanagement door te kijken naar de voordelen
3. Focussen op wat belangrijk en belangrijk is voor leerlingen en schoolmanagement en de motivatie vinden om het te doen

MATERIALEN & LINKS VOOR GEBRUIK

- Pen
- Blanco vellen
- Bijlage - Grafiek

INHOUD & ONTWIKKELING VAN DE WORKSHOP

We raden aan om een goed gedefinieerd schema te hebben voor de ontwikkeling van de workshop om ervoor te zorgen dat deze voldoet aan de doelstellingen. Dit betekent dat de sessie in tweeën moet worden opgesplitst: 1 uur gewijd aan het focussen op de studenten en hun werkplannen en -schema's, en nog eens 1 uur gewijd aan het creëren van effectieve tijdmanagementstrategieën voor de taalschool.

Voor deze specifieke module wordt de volgende structuur voorgesteld:

Eerste deel – focus op studenten:

- 15 minuten - Presentatie van de workshop en doelstellingen.
- 30 minuten - presentatie van de **No Pain No Gain** oefening en grafiek voor studenten. De deelnemers kunnen de rol van de typische taalschoolstudent op zich nemen en het model en de grafiek toepassen.
- 15 minuten - feedback en groepscoaching activiteit.

Tweede deel – focus op taalschoolstrategieën:

- 15 minuten - Presentatie van de workshop en doelstellingen.
- 30 minuten - presentatie van de **No Pain No Gain** oefening en grafiek voor taalschoolmanagers en docenten. De deelnemers kunnen de rol van de typische taalschoolmanager op zich nemen en het model en de grafiek toepassen.
- 15 minuten - feedback en groepscoaching activiteit.

STAPS volgen:

1. STAP 1: De taak is gericht op het invullen van een eenvoudig schema (zie bijlage) waarin de groep in één kolom een lijst schrijft van wat het pijnlijk maakt om tijdmanagementproblemen op te lossen.
2. STAP 2: Vervolgens maakt de groep op de andere kolom een lijst van de voordelen van timemanagement.
3. STAP 3: Het vergelijken van de lijst kan grote voordelen opleveren, het overwinnen van de obstakels en de pijn van het hebben van tijdschema's, tijdschema's, enz. en focussen op de extra voordelen die goed tijdbeheer met zich meebrengt.
4. STAP 4: De presentator verzamelt alle antwoorden in twee kolommen en legt de groep op een grafische manier uit hoe de voordelen veel belangrijker zijn dan de 'pijn' die in het proces wordt geproduceerd.
5. STAP 5: Door de tijd van de discussie kan de groep zich meer concentreren op de tijd die goed besteed is aan het maken van schema's en tijdschema's en het hebben van strategieën om dit te bereiken.

FEEDBACK & VERIFICATIE VRAGEN

We stellen voor om de volgende verificatievragen te gebruiken om het leren van de deelnemers te controleren en een uniforme feedback te krijgen:

- In hoeverre vindt u deze workshop nuttig, gelet op het doel?
- Welk onderdeel van de workshop zou je verbeteren, uitwisselen of uitsluiten? Waarom?
- Wat zou je toevoegen aan de inhoud van de workshop?
- Wat heb je geleerd?
- Vindt u de gebruikte instrumenten adequaat?
- Hoe tevreden bent u over deze workshop?
- Hoe denkt u dat timemanagement het team en de resultaten kan beïnvloeden?

Studenten en management leren dat de voordelen van goed timemanagement veel groter zijn dan de soms pijnlijke taak van het organiseren van zaken.

Door de geest te concentreren op wat belangrijk is, kan de persoon zich afwenden van de negativiteit van de PIJN naar de positieve aspecten van de WINST van tijdmanagement.

Motivatie komt voort uit het focussen op de positieve aspecten van het proces van goed tijdmanagement.

CONCLUSIES

We zullen deze sectie gebruiken om de conclusies te beschrijven die zijn getrokken op basis van de antwoorden in de vorige sectie en ook tijdens het uitvoeren van de dynamiek.

Dit zal ons helpen de volgende workshops te verbeteren en stappen te ondernemen om de verschillende fasen van het proces te verbeteren. Het zal ons ook helpen om de houding binnen het team te corrigeren en acties uit te voeren om de omgeving te verbeteren waarvan we ons tot nu toe niet bewust waren. (Bijvoorbeeld het verbeteren van timemanagement en het maken van roosters binnen de academie, of het vergroten van de motivatie voor het verbeteren van timemanagementstrategieën van sommige collega's, zodat het gebrek daaraan geen invloed heeft op de kwaliteit van hun werk en resultaten).

BIJLAGE

PIJN	WINST

L2LIFESTYLE

5
1

A decorative background featuring several geometric shapes. In the top left, there is a blue triangle with a black line extending from its base. In the top right, there is a blue triangle with a black line extending from its base. In the bottom left, there is a purple triangle. In the bottom right, there is a red square containing the numbers '5' and '1' stacked vertically.

BIJLAGE

PIJN	WINST

L2LIFESTYLE

5
1

L2 LIFESTYLE

EEN STERK TEAM BOUWEN

PRESENTATIE VAN DE WORKSHOP

Teamwork is een van de belangrijkste onderdelen in een academie, omdat de resultaten worden beïnvloed door de samenwerking tussen de onderdelen van de academie. We zullen praten over de principes van teamwork, de rollen van de leden en de verantwoordelijkheid van elk van hen bij de ontwikkeling van teamwork. Hiervoor zal de workshop gebaseerd zijn op het Tuckman-model, aangezien het een van de meest complete processen van teamontwikkeling is. We zullen ook leren hoe motivatie en zelfmotivatie teamwork beïnvloeden en hoe we aan deze aspecten kunnen werken.

Duur: 2,5 uur

DOELSTELLINGEN VAN DE WORKSHOP

Het doel van deze workshop is om te weten wat de ontwikkelingsstadia zijn van een effectief en sterk team. We zullen proberen het bewustzijn te bevorderen van de geesten die elk van hen uitvoert en het belang van samenwerking om vloeiend en efficiënt werk te bevorderen. Een ander doel van de workshop is het trainen van motivatie en zelfmotivatie, om de efficiëntie van het team dat we vormen te verbeteren.

INHOUD & ONTWIKKELING VAN DE WORKSHOP

We raden aan om een gedefinieerd schema te hebben voor de ontwikkeling van de workshop om ervoor te zorgen dat deze voldoet aan de doelstellingen. Voor deze specifieke module wordt de volgende structuur voorgesteld. (De tijden kunnen variëren afhankelijk van het aantal deelnemers):

- 20 minuten - Presentatie van de workshop en doelstellingen
- 30 minuten - presentatie van de eerste fase van het Tuckman-model ("Forming") en dynamische "elevator pitch"-dynamiek (beschrijving van de dynamiek in de bijlage). In deze fase worden deelnemers aangemoedigd om hun persoonlijke en professionele motivaties te beschrijven die van invloed kunnen zijn op de verbetering van teamwork.
- 30 minuten - presentatie van de tweede en derde fase ("Storming & Norming") en dynamiek "Assertieve presentatie van ideeën en argumenten en Wisselen van rollen - besluitvorming" (Beschrijving van dynamiek in de bijlage)
 - 30 minuten - presentatie van de laatste fase ("Performing") en dynamiek "Reflection briefing". Deelnemers moeten een gebrek aan motivatie van sommige teamgenoten opmerken en een manier vinden om hen te motiveren.

MATERIALEN & LINKS VOOR GEBRUIK

- Pen
- Blanco vellen
- Bijlage

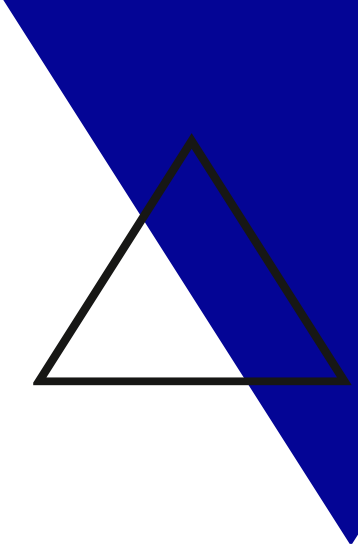
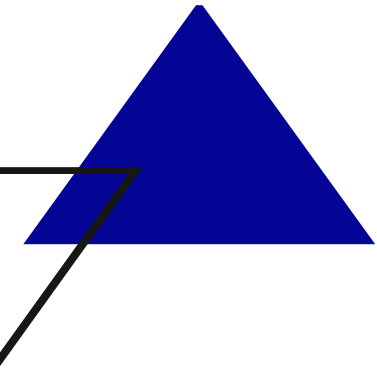
FEEDBACK & VERIFICATIE VRAGEN

We stellen voor om de volgende verificatievragen te gebruiken om het leren van de deelnemers te controleren en een uniforme feedback te krijgen:

- In hoeverre vindt u deze workshop nuttig, gelet op het doel?
- Welk onderdeel van de workshop zou je verbeteren, uitwisselen of uitsluiten? Waarom?
- Wat zou je toevoegen aan de inhoud van de workshop?
- Wat heb je geleerd?
- Vindt u de gebruikte instrumenten adequaat?
- Hoe tevreden bent u over deze workshop?
 - Hoe denk je dat het motiveren van anderen en zelfmotivatie het team en de resultaten hebben beïnvloed?

CONCLUSIES

We zullen deze sectie gebruiken om de conclusies te beschrijven die zijn getrokken op basis van de antwoorden in de vorige sectie en ook tijdens het uitvoeren van de dynamiek. Dit zal ons helpen de volgende workshops te verbeteren en stappen te ondernemen om de verschillende fasen van het proces te verbeteren. Het zal ons ook helpen om de houding binnen het team te corrigeren en acties uit te voeren om de omgeving te verbeteren waarvan we ons tot nu toe niet bewust waren. (Bijvoorbeeld het verbeteren van de vormen en kwaliteit van de communicatie binnen de academie, of het vergroten van de motivatie van sommige collega's zodat het gebrek daaraan geen invloed heeft op de kwaliteit van hun werk en resultaten)



BIJLAGE

"Lift pitch" dynamiek

Opbouw van een effectieve "Elevator pitch":

- 1 - Wie ben je en wat is je ervaring en motivatie?
- 2 - Wat bied je het team?
- 3 - Wat is je beste vaardigheid?
- 4 - Wat maakt jou anders dan anderen?
- 5 - Wat draag jij bij aan de academie?

Assertieve presentatie van ideeën en argumenten

Een assertieve presentatie en argumentatie, maakt het mogelijk om de wensen, meningen en verzoeken van respect voor anderen bloot te leggen en zonder hun rechten aan te tasten.

Van rol wisselen - besluitvorming

Door deze dynamiek zal elke deelnemer de argumenten van andere deelnemers verdedigen alsof het hun eigen argumenten zijn, zelfs als ze het er niet mee eens zijn. Dit zal hem/haar helpen om in de plaats van de ander te komen, ook empathie te tonen en de besluitvorming te vergemakkelijken. De diversiteit aan argumenten en standpunten is essentieel voor een goede besluitvorming.

"Reflectie briefing" script

- 1 - Definieer de teamsituatie
- 2 - Definieer het hoofddoel van het team
- 3 - Maak een lijst van de uit te voeren acties
- 4 - Definieer de verwachte resultaten van elke actie

L2 LIFESTYLE

FEEDBACK GEVEN

PRESENTATIE VAN DE WORKSHOP

Of het nu op het werk, op school of van vrienden is, feedback helpt ons vooruit te komen en ons persoonlijke en professionele leven te verbeteren. Uit onderzoek blijkt zelfs dat 69% van de werknemers zegt dat ze harder zouden werken als ze wisten dat hun inspanningen werden erkend. Helaas zegt minder dan 30% dat ze regelmatig feedback krijgen over hun prestaties. Feedback helpt een persoon te motiveren om op zijn best te presteren, en verduidelijkt ook eventuele afwijkingen tussen het gewenste en het werkelijke gedrag van het individu door informatie over de prestaties te verstrekken.

Feedback is niet alleen essentieel voor persoonlijke en professionele groei, maar het geeft ook richting en verhoogt het vertrouwen, de motivatie en het gevoel van eigenwaarde van het individu, of het nu een student of een collega is. In deze workshop zullen we het hebben over het geven en ontvangen van feedback, al zijn aspecten, en strategieën om betere en effectievere feedback te geven, zowel aan docenten als studenten. Actieve deelname van alle deelnemers aan de workshop is erg belangrijk omdat het de effectiviteit en het diepgaande begrip van de besproken onderwerpen en waaraan gewerkt wordt, zal garanderen.

Duur: 75-105 minuten

DOELSTELLINGEN VAN DE WORKSHOP

Na het voltooien van de workshop zullen de deelnemers:

- Begrijp wat effectieve feedback is
- Bewustwording hebben gecreëerd van hun eigen reactie op het ontvangen van feedback van anderen
- Ken het verschil tussen feedback en kritiek
- Zich kunnen inleven in de ander tijdens het geven van feedback
- Weet hoe je verschillende strategieën kunt toepassen om feedback te geven
- Weet hoe feedback de andere persoon kan beïnvloeden
- Wees ontvankelijker en sta open voor het ontvangen van feedback
- Kunnen verzoeken om betere feedback wanneer hij/zij denkt dat ze verkeerd worden behandeld

INHOUD & ONTWIKKELING VAN DE WORKSHOP

1. 1. Introductieactiviteit (5-15 minuten, afhankelijk van het aantal deelnemers)

Voor deze activiteit willen we dat de deelnemers zich aansluiten bij het onderwerp. Het dient tevens als introductie voor alle deelnemers. Neem een kleine bal (of iets anders om naar elkaar te gooien) en gooi deze naar een lid van de groep. Vraag die persoon om zijn naam te zeggen en de volgende vraag te beantwoorden: Wat was de slechtste feedback die je ooit hebt gekregen?

Als ze klaar zijn, stelt u deze vervolgvraag: "Hoe voelde u zich?"

Vraag die persoon nu om de bal naar de volgende persoon te gooien, die dan zijn naam moet zeggen en dezelfde vraag(en) moet beantwoorden. Dit geeft je zeer waardevolle informatie voor de workshop, want door hun eigen, en misschien traumatische, ervaringen met het ontvangen van feedback te kennen, kun je daar op elk moment van de workshop op reageren om het onderwerp persoonlijker voor hen te maken. Daarom is het belangrijk om voldoende vragen te stellen wanneer dat nodig is om de situatie die ze beschrijven en hun emoties echt te begrijpen. Deze activiteit zal alle deelnemers ook in een gelijkaardige mindset brengen en klaar zijn om nieuwe (en betere) feedbackvaardigheden te verwerven.

Om het compleet te maken en een positieve verstandhouding met de deelnemers te creëren, vraag je de laatste persoon om de vragen te beantwoorden om de bal naar je terug te gooien en geef je als gelijkwaardig lid van de groep je eigen antwoord op de vragen. Wees hier zo eerlijk mogelijk. Als je iets verzint, zullen mensen het merken en ben je al je geloofwaardigheid kwijt

INHOUD & ONTWIKKELING VAN DE WORKSHOP

1. Wat weet je over feedback? (10-15 minuten)

ACTIVITEIT: Verdeel de deelnemers in kleine groepen van 3-4. Vraag ze om alles op te schrijven wat ze weten over feedback. Geef ze ongeveer 3-5 minuten om dit te doen. Bespreek daarna hun antwoorden in de groep en voeg informatie toe en pas deze aan volgens de informatie in bijlage I.

1. Feedbackmodellen & strategieën (15-20 minuten)

ACTIVITEIT: Verdeel de deelnemers in kleine groepen (bij voorkeur niet dezelfde groepen als voorheen) en geef ze 3-5 minuten om te beschrijven hoe ze gewoonlijk feedback geven. Bespreek daarna kort hun antwoorden in de groep.

Leg uit wat de modellen zijn beschreven in bijlage II en controleer ze eventueel met de antwoorden die de deelnemers u in de vorige activiteit hebben gegeven (beschrijf hoe u feedback geeft). Vraag ze bij elk model praktische voorbeelden te bedenken van hoe ze dat model in de klas zouden gebruiken.

DO NOT EXPLAIN 360 FEEDBACK MODEL YET

Leg daarna de resterende informatie over Effectieve Feedback (bijlage II) uit en zorg ervoor dat ze deze begrijpen door u voorbeelden uit het echte leven en leraar/leerling-gerelateerde voorbeelden te geven.

1. Actief luisteren (10 minuten)

Vraag de deelnemers (als groep) wat ze weten over actief luisteren. Schrijf de antwoorden op het bord. Voeg de ontbrekende toe (zie bijlage II) en licht toe waar nodig.

ACTIVITEIT: Maak paren (persoon A en B). Vraag alle personen A om 1 minuut de kamer te verlaten. Zeg tegen persoon B dat je bij binnenkomst tegen persoon B gaat praten over een voorval dat hen vorige week in de klas is overkomen met een leerling. Elke aflevering die bij hen opkomt. Waar of fictie (het maakt niet uit). Het belangrijkste is dat persoon B het volledige TEGENGESTEL van actief luisteren moet doen (niet in de ogen kijken, niet spiegelen, ongeïnteresseerd zijn, op je telefoon of in de kamer kijken, geeuwen, niet knikken, onderbreken, enz.)

Zeg na 2 minuten dat iedereen moet stoppen. Vraag persoon A wat er net is gebeurd en hoe hij zich voelde. Zorg ervoor dat u alle persoon A vraagt naar hun emoties als er niet naar hen wordt geluisterd. Vraag persoon B hoe hij zich onbeleefd en ongeïnteresseerd voelde. Verander nu van rol. Persoon B zal persoon A vertellen over vorige week, maar deze keer ZAL persoon A een goede actieve luisteraar zijn.

Vraag na 2-3 minuten hoe ze zich allebei voelden en analyseer (als groep) welk verschil actief luisteren voor hen maakte.

INHOUD & ONTWIKKELING VAN DE WORKSHOP

1. Rollenspel (15-20 minuten)

Nu is het tijd om te oefenen.

Vraag de groep situaties te bedenken waarin ze feedback moeten geven aan leerlingen/ouders/collega's en schrijf deze op het bord.

Maak paren (niet hetzelfde als voorheen).

Vraag een paar om naar de voorkant van de kamer te komen. Persoon A is leerling en persoon B is de leraar. Vertel ze een situatie uit de lijst te kiezen en deze uit te voeren. Geef zo nodig persoon B wat tijd om zijn feedback voor te bereiden en te kiezen welk model hij wil gebruiken. Dit mag niet langer dan 2 minuten duren.

Analyseer daarna als groep:

- wat ging goed
- wat had anders gekund
- hoe deze vorm van feedback geven voelde voor de docent (persoon B)
- hoe deze vorm van feedback geven voelde voor de student (persoon A) Now, change roles, where person A is the teacher and person B the student.

Ga door met deze activiteit totdat alle deelnemers hebben geoefend.

Probeer verschillende feedbacksituaties en persona's te creëren (student, ouder, collega)

2. Groepsfeedback / 360° Feedback (10-15 minuten)

Leg kort uit wat 360° Feedback is (bijlage 2)

Vraag alle deelnemers om op te staan.

Plak een vel A4-papier op de achterkant van elk van de deelnemers.

Elke deelnemer moet tussen de 1 en 5 woorden gebruiken om hun indruk van de andere deelnemers te beschrijven en deze op het papier op hun rug te schrijven. Houd het anoniem.

Nadat iedereen klaar is, kunnen deelnemers het papier van hun rug nemen en hun eigen 360°-feedback lezen.

Zelfs als de deelnemers elkaar voor deze workshop niet kenden, aangezien we gedurende de hele workshop van groep en paren zijn veranderd, zullen ze de tijd hebben gehad om een goede indruk van elk van de deelnemers te krijgen.

Deze activiteit zal ook een zeer krachtig groepsrapport genereren en deelnemers hebben een zeer persoonlijke en emotionele ervaring van hun workshop.

MATERIALEN & LINKS VOOR GEBRUIK

- een kleine bal
- pen
- papier
- plakband
- bijlage
- whiteboard

FEEDBACK & VERIFICATIE VRAGEN / CONCLUSIE

Dit duurt ongeveer tussen de 10 en 15 minuten

Vraag aan het einde van de workshop iedereen om te gaan zitten. Pak de bal weer. Gooi de bal naar een willekeurig persoon uit de groep en zeg dat ze de volgende vragen moeten beantwoorden:

- "Wat is je naam"
- "Wat neem je mee van deze workshop"

En als ze dat eenmaal hebben beantwoord,
"Hoe gaat uw feedback veranderen?"

En de laatste reflectieve vraag;

- "Hoe voel je je daarover?"

Vraag die persoon vervolgens om de bal naar een andere persoon in de groep te gooien, enzovoort.

Nogmaals, je zou de laatste moeten zijn om te antwoorden. Wees eerlijk over je gevoelens met betrekking tot de workshop en wat je ervan en van hen hebt geleerd.

Zet ze niet onder druk om snel met een antwoord te komen. Misschien moet je ze (vooral de eerste persoon) er even over laten nadenken.

Terwijl iedereen zijn antwoorden geeft, schrijft u trefwoorden van hun antwoorden op het whiteboard. Het kan zijn "nieuwe vaardigheid", "ander perspectief" of "studenten anders behandelen", enz. Dit geeft een goed beeld van wat de impact van uw workshop is geweest. Dit is niet alleen nuttig voor u, maar ook voor alle deelnemers en het management van uw school, aangezien het een samenvatting is van het resultaat van de workshop.

BIJLAGE I

Wat weet jij van Feedback?

In grote bedrijven zegt 62% van de werknemers dat: **ze zien nooit veranderingen optreden van feedback die ze geven tijdens beoordelingen.**

(<https://www.sessionlab.com/blog/effective-feedback-models/>) Dat is waarschijnlijk de reden waarom veel grote bedrijven feedbacksessies en beoordelingen van medewerkers elimineren.

Een deel van deze feedbackfrustratie kan voortkomen uit een gebrek aan transparantie of consistentie van de kant van het bedrijf, of subjectivisme en het ontbreken van bruikbare stappen na het geven van feedback, en mogelijk misbruikte of ontoereikende vormen en methoden voor het geven van feedback.

Desalniettemin kan feedback, indien correct uitgevoerd, studenten, docenten, teams en hele bedrijven de mogelijkheid bieden om gedrag aan te passen, nieuwe richtingen in te slaan, goede praktijken te versterken, de motivatie te vergroten en erkenning te krijgen voor hun werk en inspanningen.

Volgens onderzoek van Google verbetert passende feedback ook **psychologische veiligheid** wat het meest cruciale element is om in teamverband te hebben, of dat nu een lerarenteam of een groep studenten is.

Interessant is echter, en volgens a **enquête van de Harvard Business Review over prestatiefeedback**, mensen willen meer negatieve dan positieve feedback horen.

Negatieve feedback

Bij het ontvangen van negatieve feedback, ook al is het constructief bedoeld, kan er een neiging zijn voor sommige mensen (studenten of docenten) om defensief te worden.

Feedback kan hun mening over zichzelf op de proef stellen: het kan een gevoel van onbehagen creëren, waardoor ze defensief kunnen worden, en niet alleen de gegeven feedback op de proef stellen, maar ook de geloofwaardigheid van de persoon die de feedback geeft, of het nu hun leraar of hun manager.

Het is daarom belangrijk dat er een goede verstandhouding is tussen beide individuen en dat de emotionele toestand van de ontvanger wordt beschermd

Opgemerkt moet worden dat negatieve feedback ook als kritiek kan worden opgevat, ook al kan de feedback zijn gegeven met de bedoeling de leerling te helpen verbeteren. Dit kan gevoelens van schaamte en schuld oproepen.

Eerdere feedback

Het is belangrijk om te onthouden dat mensen hun eerdere ervaringen met feedbacksituaties ook meenemen in hun huidige feedbackgesprek. Dit kan van invloed zijn op hoe ze reageren op het geven van feedback, afhankelijk van de omstandigheden, hun kennisniveau en hun eerdere ervaring.

Als de leerling bijvoorbeeld een ervaring heeft gehad met het ontvangen van feedback waardoor hij zich gedemoraliseerd en beschaamd voelde, dan kan dit een effect hebben op hun emotionele toestand bij het ontvangen van feedback in de toekomst en ze kunnen het zelfs als kritiek ervaren.

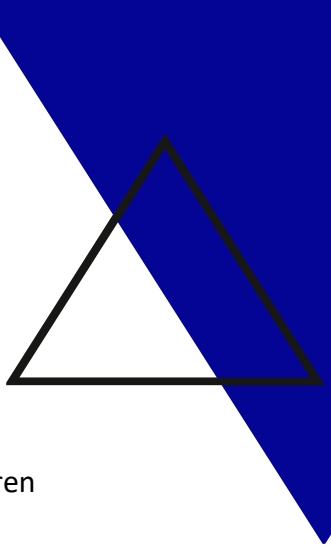
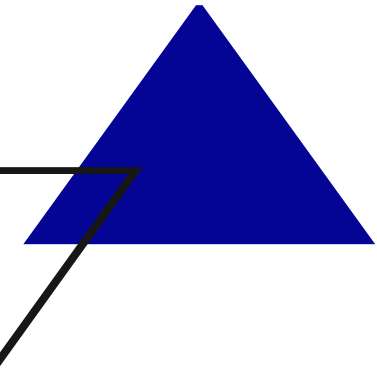
De feedbackomgeving

Als docent of leidinggevende is het belangrijk om een veilige feedbackomgeving op te bouwen waarbinnen studenten en docenten zich prettig en ondersteund voelen. Het moet een omgeving zijn waar gevoelens kunnen worden besproken, vooral als er fouten worden gemaakt en er schaamte- of schuldgevoelens zijn.

Verschillen tussen feedback en kritiek

Het is niet gemakkelijk om het verschil te maken tussen kritiek, die het negatieve doel heeft om iemand een slecht gevoel te geven over wat hij heeft gedaan, en feedback, die tot doel heeft hem te verbeteren. Desalniettemin maakt het een heel groot verschil of studenten je woorden interpreteren als feedback of kritiek.

<u>Kritiek</u>	<u>Feedback</u>
Deze leraar plaagt me	Deze leraar geeft om mij. Ze proberen me te helpen
Deze leraar denkt dat ik hier slecht in ben	Deze leraar geeft me advies omdat ze moeten geloven dat ik beter kan worden
Ik ben boos. ik schaam me	Ik ben dankbaar dat mijn leraar me vertelt hoe ik het beter kan doen
Ik wil opgeven. Ik zal dit nooit zo goed kunnen als deze leraar wil dat ik doe	Ik zal mijn best doen om de dingen te doen die mijn leraar voorstelt. Ik zal kijken of het me helpt om te verbeteren.



Feedback ontvangen

Het is ook belangrijk om te leren hoe u feedback kunt ontvangen en interpreteren wanneer deze aan u wordt gegeven.

Het is belangrijk om goed te luisteren naar wat de ander te zeggen heeft en niet op hen te reageren totdat het bericht zorgvuldig is geanalyseerd.

Analyseer of het als kritiek bedoeld is of als feedback kan worden geïnterpreteerd.

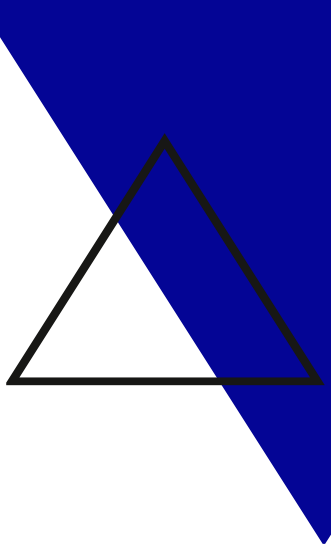
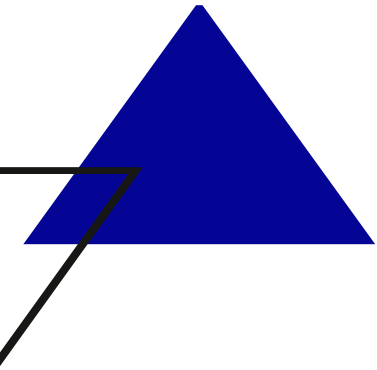
Zal dit me beter maken of zal het me een slecht gevoel geven?

Deze analyse vereist een hoog niveau van emotionele intelligentie, maar als leraren kunnen we anderen helpen die vaardigheden te ontwikkelen.

Studenten moeten daarom een actieve rol hebben in hun eigen feedbackgesprek. Als een leerling de feedback van een leraar niet implementeert, moet de leraar het volgende overwegen.

- Hoe heb ik de feedback gegeven?
- Was de student in staat om zijn/haar perspectief bij te dragen?
- Waren ze in staat om een handje te helpen bij het bedenken van doelen waarmee ze de feedback kunnen uitvoeren en hun prestaties kunnen verbeteren?

Door de leerling in staat te stellen een actieve rol te spelen in hun feedbackgesprek, worden ze niet alleen assertiever en emotioneel sterker, maar worden ze ook gemotiveerder om te veranderen.



BIJLAGE II

Feedbackmodellen & strategieën?

In de afgelopen decennia zijn er veel feedbackmodellen ontwikkeld. En ze hebben allemaal acroniemen, zoals DESC (Describe, Express, Specify, Consequences), BEEF (Behavior, Example, Effect, Future), AID (Action, Impact, Development or Desired Behaviour), BIFF (Behavior, Impact, Future, Gevoelens), IDEE (Identificeren, Beschrijven, Aanmoedigen, Actie), SIGAAR (Huidige staat, Ideale staat, Gap, Actie, Review) en STAR (situatie, taak, actie, resultaat).

Een ander veelgebruikt model is het Sandwich-model, waarbij de negatieve feedback tussen twee positieve feedbacks (positief-negatief-positief) wordt gebracht. Desalniettemin houden veel mensen niet van dit model omdat het de andere persoon lijkt te misleiden omdat de "echte (negatieve) feedback" verpakt is in positieve uitspraken.

Hoewel iedereen het model moet vinden dat het beste bij hem past, hetzij vanwege de situatie of vanwege zijn eigen voorkeuren, zullen we verschillende modellen in meer detail beschrijven.

SBI-model

Een zeer eenvoudig en gemakkelijk te gebruiken model is de **SBI- model**:

SBI -model

- **Situatie**: Beschrijf de situatie met bijzonderheden.
- **Gedrag**: beschrijf het waargenomen gedrag; probeer niet te gissen naar motieven of oorzaken van het gedrag.
- **Impact**: beschrijf de impact die het waargenomen gedrag had.

Het houdt ook emoties buiten het proces. Het is belangrijk om "ik"-verklaringen te gebruiken en oordeel achter te houden bij het gebruik van dit feedbackmodel; anders ondermijnt het de feedback die u geeft.

CEDAR-model

Een iets uitgebreider model is de **CEDAR- model**:

Wat het model uniek maakt, is dat het het individu aanmoedigt om het voortouw te nemen bij het bespreken van zijn/haar prestaties, in plaats van alleen maar "orders van bovenaf" te krijgen.

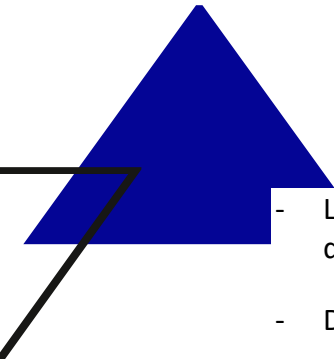
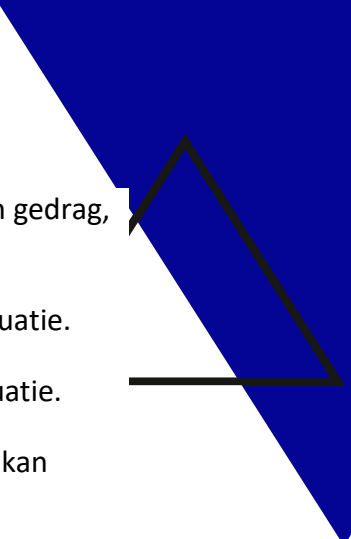
- **Context:** Stel de omgeving in voor feedback. Ga na of de persoon met wie je praat ook het belang van feedback inziet en de mogelijke impact ervan inziet.
- **Voorbeelden:** Moedig het individu aan om specifieke voorbeelden te identificeren van wanneer en waar dingen fout gingen of niet zoals gepland. Samen de situatie(s) en acties/gedrag verkennen.
- **Diagnose:** dit deel gaat over het achterhalen waarom de persoon deed zoals hij deed en wat tot de genoemde resultaten had kunnen leiden. Probeer de ander geen woorden in de mond te leggen of laat uw aannames hun antwoorden beïnvloeden. Stel open vragen om de gronddoorzaken te achterhalen.
- **Actie:** laat de ideeën komen van de persoon die de feedback ontvangt bij het nemen van een beslissing over bruikbare stappen om de situatie te verbeteren en om te keren. Het genereert een grotere betrokkenheid en motivatie om deze acties uit te voeren.
- **Review:** de laatste stap is om te controleren of de persoon zowel de feedback als de voorgestelde acties heeft begrepen en echt toegewijd is om de actie uit te voeren.

Pendletons modelton

Een zeer vergelijkbaar, en ook beroemd, model is de **Pendletons modelton**:

Het feedbackmodel van Pendleton moedigt de persoon die feedback ontvangt aan om een actieve deelnemer aan het proces te zijn. Het biedt voldoende tijd voor zelfreflectie tijdens het proces, in plaats van erna.

- Controleer of de student feedback wil en klaar is voor feedback.

- 
- 
- Laat de student commentaar/achtergrond geven bij het waargenomen gedrag, de situatie of het resultaat.
 - De student identificeert eventuele positieve kanten/hoeken van de situatie.
 - De docent identificeert eventuele positieve kanten/hoeken van de situatie.
 - De student geeft aan wat er verbeterd kan worden en hoe dat bereikt kan worden.
 - De docent geeft aan wat er verbeterd kan worden en hoe dat bereikt kan worden.
 - De student en docent komen een actieplan voor verbetering overeen.

Dit feedbackmodel zorgt er ook voor dat de student zich gehoord voelt, een cruciaal onderdeel dat andere processen soms missen.

Maar feedback hoeft niet per se alleen maar negatief te zijn. Als studenten iets goed doen, is ook feedback op zijn plaats.

Om positieve feedback te geven en goed gedrag en resultaten aan te moedigen, kunnen we het PEAR-model gebruiken:

- Complimenten: feliciteer de leerling met wat hij goed heeft gedaan
- Voorbeelden: geef specifieke voorbeelden van de resultaten die u heeft gezien
- Vraag: Hoe kunnen ze ervoor zorgen dat dit weer gebeurt?
- Versterken: moedig aan en laat zien hoe u persoonlijk uw steun zult bieden om ervoor te zorgen dat dit in de toekomst opnieuw gebeurt

360 feedbackmodel

Het laatste model is het **360 graden feedbackmodel**. Het is niet erg toepasbaar op onderwijsomgevingen, maar het kan een zeer sterk effect hebben op teambuilding, hetzij een team van docenten of een groep studenten.

Dit model biedt een veilige omgeving voor elk individu om feedback te ontvangen van collega's en supervisors. Het gaat om het verzamelen van anonieme feedback van de mensen om je heen door hen te vragen een anonieme enquête in te vullen over je capaciteiten als student of docent. Vragen worden gemeten op een beoordelingsschaal en respondenten wordt ook gevraagd om opmerkingen te maken. De persoon vult ook een zelfbeoordeling in en beantwoordt dezelfde vragen. De resultaten worden gepresenteerd in een formaat dat de persoon helpt zijn sterke en zwakke punten te herkennen en een ontwikkelingsplan op te stellen. 360 graden feedback is belangrijk omdat het docenten of managers inzicht geeft in wat goed gaat en wat beter moet.

Een 360-feedbackonderzoek doet:

- Gedrag en competenties meten.
- Informeer hoe anderen u zien.
- Evalueer uw sociale vaardigheden zoals teamspel, planning, empathie, enz.
- Focus op subjectieve gebieden zoals teamwork, karakter en leiderschap.
- Zelfbewustzijn vergroten
- Bevorder dialoog

Een 360-feedbackonderzoek doet niet:

- Prestatiedoelstellingen meten.
- Bepaal of iemand aan de basisvereisten voldoet.
- Focus op elementaire onderwijs- of leervaardigheden.
- Meet objectieve zaken zoals aanwezigheid of examenresultaten.

Effectieve feedback

Zoals eerder vermeld, is geen enkel model perfect, en verschillende situaties of verschillende mensen vragen om verschillende modellen. Desalniettemin zijn enkele

dingen belangrijk om in gedachten te houden om ervoor te zorgen dat, welk model u ook gebruikt, uw feedback effectief zal zijn en zal leiden tot betere prestaties en resultaten. De meest effectieve feedback vereist empathie, sterke communicatieve vaardigheden en vertrouwen. Houd er rekening mee dat uw feedback niet automatisch effectief is alleen omdat u deze heeft gegeven - u moet ervoor zorgen dat de ontvanger er zelfs voor openstaat om deze te ontvangen. Het is het pakket waarin je bericht komt dat het verschil maakt

Effectieve feedback moet zijn:

1. **BESCHRIJVEND NIET EVALUATIEF.** Wanneer je je eigen reactie op iemands gedrag of resultaten beschrijft, verklein je de kans dat de ander defensief reageert. You also increase the chances of the person accepting the feedback and using it they see fit. For Als je bijvoorbeeld zegt: "Als je me onderbreekt, voel ik me geïrriteerd", is de kans groot dat de persoon je hoort. Als je echter zegt: "Je bent een onbeleefde, onaangename persoon als je me onderbreekt", is de kans groot dat de persoon zal reageren op je evaluatie, niet op je beschrijving.

2. **SPECIFIEKE.** Algemene feedback is bijna nooit nuttig omdat het de ontvanger niet veel geeft om mee te werken. Specifieke feedback geeft de persoon een duidelijk beeld van wat zijn of haar dominante gedrag is en de impact van dat gedrag op jou.

3. **GOED BEDOELD.** Het hele idee van feedback is om de ontvanger te helpen zelfbewuster te worden en te verbeteren. De gever van feedback moet dergelijke feedback geven om de ontvanger te helpen, niet om hem/haar te vernederen. Denk altijd aan feedback voordat je het aan **zorg ervoor dat het bedoeld is om de ander te helpen, niet om jou beter te laten voelen.**

4. **GERICHT OP EEN GEDRAG KAN DE PERSOON IETS AAN DOEN EN BETERE RESULTATEN KRIJGEN.** Voordat je iemand feedback geeft, moet je ervoor zorgen dat het iets is waar ze iets aan kunnen doen, en niet alleen op basis van je eigen vooringenomenheid.

5. **GOED GETIMED.** Feedback moet zo snel mogelijk na het gedrag of resultaat worden gegeven en in een sfeer waarin de ander er klaar voor is om het te horen. Je moet proberen gevoelig te zijn voor het vermogen van de ander om om te gaan met wat je op een bepaald moment te zeggen hebt.
6. **EVENWICHTIG IN DE TIJD:** U moet uw positieve feedback in evenwicht brengen met negatieve of ontwikkelingsfeedback. Als al je feedback positief is, mis je kansen om mensen te helpen hogere doelen na te streven. Ook kunnen mensen uw oprechtheid in twijfel trekken als uw feedback niets meer is dan eindeloze stroom positieve opmerkingen. Als uw opmerkingen altijd negatief zijn, kunt u een dynamiek creëren

die het vertrouwen ondermijnt of de ontvanger niet toestaat open te staan voor feedback.

7. AANGEGEVEN MET DE AFZENDER. De ontvanger moet de mogelijkheid hebben om te herhalen wat de gever heeft gezegd, om een duidelijke communicatie tussen de zender en de ontvanger te waarborgen. Alle feedback moet de hele tijd worden gecontroleerd tot het punt waarop de afzender tevreden is dat de ontvanger precies heeft gehoord wat de afzender heeft gezegd.

Actief luisteren

We hebben eerder gezegd dat het geven van feedback niet betekent dat je de hele tijd praat.

Een heel belangrijk deel van het proces moet door de ontvanger worden gedaan, dus actief luisteren is erg belangrijk bij het geven van feedback.

Enkele tips voor actief luisteren zijn:

- richt je volledige focus en aandacht op de andere persoon
- kijk ze in de ogen
- niet nadenken, gewoon luisteren en begrijpen wat de ander zegt
- stel vragen als je het niet helemaal begrijpt
- knik af en toe, zodat ze zien dat je luistert
- probeer hun lichaamstaal (houding, enz.) te spiegelen zonder ze te veel te kopiëren
- probeer af te stemmen op hun stem en snelheid van spreken
- stel feedbackvragen om te controleren of je het begrepen hebt ("dus, wat je bedoelt te zeggen is....")

L2 LIFESTYLE

UITDAGENDE GESPREKKEN

PRESENTATIE VAN DE WORKSHOP

Er kunnen uitdagende gesprekken ontstaan met leerlingen, ouders, managers en andere docenten.

Het is belangrijk om deze gesprekken aan te gaan en erop voorbereid te zijn, aangezien de uitkomst, zowel goed als slecht, een enorme impact kan hebben op zowel u, als leraar als op uw werkomgeving, namelijk dat het klaslokaal of de school in het algemeen

Hoewel deze gesprekken lijken op feedbackgesprekken, zijn er enkele specifieke zaken waarmee u rekening moet houden.

Actieve deelname van alle deelnemers aan de workshop is erg belangrijk omdat het de

effectiviteit en het diepgaande begrip van de besproken onderwerpen en waaraan gewerkt wordt, zal garanderen.

Duur van de workshop: 60-75 minuten

DOELSTELLINGEN VAN DE WORKSHOP

Na het voltooien van de workshop zullen de deelnemers:

- uitdagende gesprekken identificeren
- zich succesvol kunnen voorbereiden op een uitdagend gesprek
- alle tools hebben om een uitdagend gesprek te voeren

INHOUD & ONTWIKKELING VAN DE WORKSHOP

1. 1. Introductieactiviteit (5-10 minuten, afhankelijk van het aantal deelnemers)

Voor deze activiteit willen we dat de deelnemers zich aansluiten bij het onderwerp. Het dient ook als introductie voor alle deelnemers. Neem een balletje (of iets anders om naar elkaar toe te gooien) en gooi dit naar een groepslid. Vraag die persoon om zijn naam te zeggen en de volgende vraag te beantwoorden: Wat was het meest uitdagende gesprek dat je ooit hebt gehad? Als ze klaar zijn, stelt u deze vervolgvraag: "Hoe voelde u zich?"

Vraag die persoon nu om de bal naar de volgende persoon te gooien, die dan zijn naam moet zeggen en dezelfde vraag(en) moet beantwoorden.

INHOUD & ONTWIKKELING VAN DE WORKSHOP

Dit geeft je zeer waardevolle informatie voor de workshop, want door hun eigen, en misschien traumatische, ervaringen met uitdagende gesprekken te kennen, kun je je daar op elk moment van de workshop mee bezighouden om het onderwerp persoonlijker voor hen te maken. Daarom is het belangrijk om voldoende vragen te stellen wanneer dat nodig is om de situatie die ze beschrijven en hun emoties echt te begrijpen.

Om het compleet te maken en een positieve verstandhouding met de deelnemers te creëren, vraag je de laatste persoon om de vragen te beantwoorden om de bal naar je terug te gooien en geef je als gelijkwaardig lid van de groep je eigen antwoord op de vragen. Wees hier zo eerlijk mogelijk. Als je iets verzint, zullen mensen het merken en ben je al je geloofwaardigheid kwijt.

Hoe ga je om met uitdagende gesprekken? (10-15 minuten)

ACTIVITEIT: Verdeel de deelnemers in kleine groepen van 3-4. Vraag ze om te brainstormen over deze vragen en de antwoorden op te schrijven:

1. Hoe voer je een uitdagend gesprek?
2. Moeten uitdagende gesprekken vermeden worden?

Geef ze ongeveer 3-5 minuten om dit te doen.

Bespreek daarna hun antwoorden in de groep en schrijf de belangrijkste antwoorden op het witbord.

Uitdagende gespreksmodellen (15-20 minuten)

ACTIVITEIT: Verdeel de deelnemers in kleine groepen (liefst niet dezelfde groepen als voorheen) en geef ze 3-5 minuten om te beschrijven met wie ze een uitdagend gesprek zouden kunnen hebben en waarvoor (ouders, leerlingen, schooldirecteuren, collega's).

Bespreek daarna kort hun antwoorden in de groep.

Leg uit wat de modellen zijn beschreven in bijlage I en gebruik eventueel verschillende voorbeelden uit de lijst met mogelijke gesprekken die de deelnemers hebben gegeven om uit te leggen hoe dat gesprek in een van de modellen past.

1. Nadat je de modellen hebt uitgelegd en om te controleren of ze het model begrijpen, vraag je ze om praktische voorbeelden te bedenken van hoe ze dat model in de school zouden gebruiken.

Rollenspel (15-20 minuten)

Nu is het tijd om te oefenen.

INHOUD & ONTWIKKELING VAN DE WORKSHOP

Vraag de groep situaties te bedenken waarin ze de komende 3-6 maanden misschien uitdagende gesprekken moeten voeren met leerlingen/ouders/collega's en schrijf deze op het bord.

Maak paren (niet hetzelfde als voorheen).

Vraag een paar om naar de voorkant van de kamer te komen. Persoon A is leerling/ouder/collega en persoon B is de leraar. Vertel ze een situatie uit de lijst te kiezen en deze uit te voeren. Geef zo nodig persoon B wat tijd om het gesprek voor te bereiden. Dit mag niet langer dan 2 minuten duren. Analyseer daarna als groep:

- wat ging goed
- wat had anders gekund
- hoe dit soort gesprekken voelde voor de leraar (persoon B)
- hoe dit soort gesprekken voelde voor de leerling/ouder/collega (persoon A)

Ga door met deze activiteit totdat alle deelnemers hebben geoefend. Probeer verschillende situaties en persona's te creëren (student, ouder, collega)

MATERIALEN & LINKS VOOR GEBRUIK

- een kleine bal
- pen & papier
- bijlage
- wit bord

FEEDBACK & VERIFICATIE VRAGEN

Dit duurt ongeveer tussen de 10 en 15 minuten

Vraag aan het einde van de workshop iedereen om te gaan zitten. Pak de bal weer. Gooi de bal naar een willekeurig persoon uit de groep en zeg dat ze de volgende vragen moeten beantwoorden:

- "Wat is je naam"
- "Wat neem je mee van deze workshop"

En als ze dat eenmaal hebben beantwoord,

- "Hoe gaan je uitdagende gesprekken veranderen?"

En de laatste reflectieve vraag;

- "Hoe voel je je daarover?"

Vraag die persoon vervolgens om de bal naar een andere persoon in de groep te gooien, enzovoort.

FEEDBACK & VERIFICATIE VRAGEN

Nogmaals, je zou de laatste moeten zijn om te antwoorden. Wees eerlijk over je gevoelens met betrekking tot de workshop en wat je ervan en van hen hebt geleerd.

Zet ze niet onder druk om snel met een antwoord te komen. Misschien moet je ze (vooral de eerste persoon) er even over laten nadenken.

Terwijl iedereen zijn antwoorden geeft, schrijft u trefwoorden van hun antwoorden op het whiteboard. Het kan gaan om “nieuwe vaardigheid”, “ander perspectief” of “anders omgaan met gesprekken”, enz. Dit geeft een goed beeld van wat de impact van uw workshop is geweest. Dit is niet alleen nuttig voor u, maar ook voor alle deelnemers en het management van uw school, aangezien het een samenvatting is van het resultaat van de workshop.

BIJLAGE I

INVOERING

Uitdagende gesprekken voeren gaat niet alleen over het geven van feedback. De situaties kunnen talrijk zijn, maar hier zijn een paar typische voorbeelden van redenen om een uitdagend gesprek te voeren:

- Conflicten in de klas oplossen
- Wanneer leerlingen of hun ouders denken dat ze beter zijn dan ze in werkelijkheid zijn
- Opkomen tegen een oudere collega of een ouder
- Wijzen op de tekortkomingen van een leerling die de hele klas raken
- Een probleem van de leerling, ouder of collega dat gevolgen heeft voor uw werk of de leeromgeving.
- -Ongepast gedrag
- Een verandering/beslissing communiceren die de andere persoon misschien niet leuk vindt

Waarom zijn uitdagende gesprekken zo belangrijk?

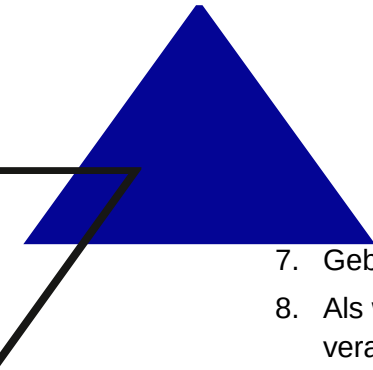
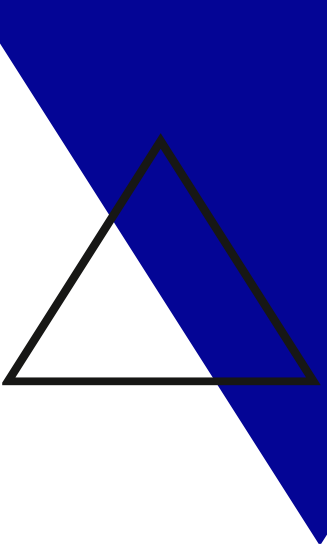
Onderzoek wees uit dat het belangrijkste dat de slechtste en goede organisaties en omgevingen scheidde van de allerbeste (meest succesvolle en langdurige) was hun benadering van uitdagende gesprekken en hoe ze omgingen met situaties waarin er iets mis ging. De BEST ging gewoon om met uitdagende gesprekken. Hun ethos was erop gericht dat iedereen, op alle niveaus, iedereen ter verantwoording kon roepen. Mensen namen verantwoordelijkheid voor hun acties, voor mislukkingen en vervolgens voor hoe ze strategieën konden heroverwegen om het beter te maken. Ze ontdekten ook dat de personen die zich uitten unaniem werden gerespecteerd en geluisterd, en gezien als ondubbelzinnige hoogvliegers. Dit betekent zowel leerkrachten, leerlingen als ouders.

Waarom vermijden we uitdagende gesprekken?

Gezien de voordelen van het voeren van uitdagende gesprekken, vinden de meesten van ons de gedachte eraan nog steeds ongemakkelijk en zouden ze het liever vermijden in de hoop dat het probleem gewoon zal verdwijnen.

Wat ons tegenhoudt is:

1. Niet weten hoe te beginnen
2. Angst voor onbekende reactie
3. Tegenzin om zwak te lijken
4. Angst voor een overdreven emotionele reactie
5. Angst om een relatie te beschadigen
6. Onzekerheid over de uitkomst

- 
- 
7. Gebrek aan vaardigheden (bijv. feedback, luisteren)
 8. Als we het niet eens zijn met de boodschap die we moeten geven, b.v. verandering van leraar.
 9. Heb het zo lang gelaten dat het veel erger is geworden

Wat zijn de risico's van het **VOELEN** van het gesprek?

- Krachtige relaties
- Gelabeld als "probleemmaker"
- Je buitengesloten voelen
- Vergelding
- Probleem opgelost

Wat zijn de risico's van het **NIET hebben** van het gesprek?

- -Gebrek aan vertrouwen
- -Een laag zelfbeeld
- Slecht klimaat - lage moraal
- Oppervlakkige relaties
- Probleem verergert
- De "ander" gelooft dat alles in orde is!
- Schending van persoonlijke waarden

MOEILIJKE GESPREKMODELLEN

Modellen voor moeilijke gesprekken kunnen heel erg lijken op feedbackmodellen. Desalniettemin hebben we enkele modellen uitgelicht die specifiek kunnen werken voor moeilijke gesprekken. Geen enkel model is perfect en elk gesprek is anders. Toch zullen we enkele modellen bespreken die als inspiratie kunnen dienen. Het beste is om je moeilijke gesprek aan elke situatie aan te passen.

"Cup of Coffee Conversations" is gebaseerd op onderzoek en curriculum ontwikkeld door het Center for Patient and Professional Advocacy aan de Vanderbilt University. Hoewel het model oorspronkelijk is ontwikkeld voor gesprekken met artsen, is het eenvoudig aan te passen aan verschillende situaties, zoals praten met een leerling of een collega-docent.

Een "kopje koffiegesprek" wordt meestal versneld wanneer u de andere persoon gedrag ziet of hoort vertonen dat in strijd is met uw persoonlijke normen of die van uw school. Dit is een gesprek dat plaatsvindt op het moment dat u getuige bent van het gedrag om de persoon ervan bewust te maken dat zijn gedrag niet in overeenstemming is met de normen.

Begin met hen te vertellen dat u hen waardeert als student of collega of hun vaardigheden waardeert. Laat ze dan weten dat je iets hebt gehoord of gezien dat niet karakteristiek was en niet in overeenstemming was met de normen. Bijvoorbeeld: "Michael, laten we een "kopje koffie" gaan drinken.

Ik merkte dat je vandaag een uitbarsting had met een paar van mijn studenten . Ik denk niet dat het de juiste manier was om met de situatie om te gaan en het baart mij zorgen." Pauzeer dan – dus de kop koffie – en neem een slok. De typische reactie van de persoon is waardering voor het onder hun aandacht brengen. Als ze het gedrag ontkennen of rechtvaardigen, wees dan geduldig en vraag ze om "in de spiegel te kijken." Je vertelt de persoon niet dat ze "slecht" zijn; je vertelt alleen wat je hebt meegemaakt en drukt je gevoelens uit.

Een ander model is de Low Performer-conversatie. Dit maakt deel uit van de highmiddlelow® evidence-based leiderschapstool van Studer Group en is ontworpen voor gebruik met iemand die aanhoudend ongepast gedrag vertoont. Dit is een gesprek dat kan worden gevoerd tussen een leraar en een student.

Begin het gesprek serieus. Dit is waarschijnlijk een gesprek dat je eerder met deze leerling hebt gehad en de prestaties zijn niet verbeterd. Gebruik dan het DESK-model:

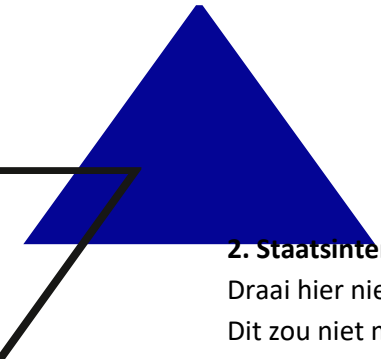
- D: Beschrijf wat er is waargenomen.
- E: Evaluer hoe u zich voelt.
- S: Laat zien wat er moet gebeuren.
- K: Ken de gevolgen van het doorgaan met dezelfde prestatie.

Een zeer generiek model voor moeilijke en uitdagende gesprekken zijn deze **6 stappen voor uitdagende gesprekken**:

1. Bereid je voor

Als we van tevoren de tijd nemen om na te denken over wat we echt willen uit een gesprek, kunnen we dit gebruiken als ons anker om gefocust te blijven. Vaker wel dan niet wanneer we in een moeilijk of emotioneel beladen gesprek terechtkomen, kunnen we merken dat we de dialoog verlaten en in debat gaan waar we gewoon proberen het argument te "winnen".

Dit is geen gesprek dat je in een opwelling wilt voeren. Je wilt nadenken over wat je gaat zeggen en anticiperen op hoe de andere persoon zou kunnen reageren. Denk aan de vragen die ze zouden kunnen stellen en zorg dat de antwoorden voorbereid zijn. Hoe beter je bent voorbereid, hoe gemakkelijker het zal zijn om zelfs getemperd te blijven en niet in de war te raken, en daarom een meer solide kritiek te leveren. Schrijf indien mogelijk een script voor jezelf, waarin je het probleem of gedrag uiteenzet dat je wilt aanpakken. Bedenk welke taal je gaat gebruiken. Bijvoorbeeld: "Ik wil met je praten over je gedrag in de klas" geeft een heel andere indruk dan "Ik moet met je praten".



2. Staatsintentie

Draai hier niet omheen, blijf gefocust en benoem het probleem dat moet worden aangepakt. Dit zou niet moeten zijn hoe je je voelt of een emotionele 'tirade' in dit stadium. Bedenk vooraf hoe u de bedoeling van het gesprek kunt uitdrukken.

Geef aan welk resultaat je met dit gesprek zoekt. Begrip? Verandering in gedrag? Een oplossing voor een probleem?

De andere persoon moet weten dat er geen verborgen agenda is in dit gesprek.

3. Vertel je verhaal

Soms kan het een moeilijke taak zijn om in dialoog te blijven en de ander ertoe te brengen zich volledig open te stellen en op een eerlijk niveau te spreken.

Het is daarom een goed idee om met jouw kant van het verhaal te beginnen. Breng feiten en gevoelens binnen. Het is belangrijk dat de ander begrijpt hoe jij over de situatie denkt. Vermijd persoonsgerichte taal zoals: "Je laat me voelen ...". Zeg liever: "Deze situatie geeft me het gevoel...".

Als je in deze situatie wilt begrijpen "waar de ander vandaan komt", is het erg belangrijk dat ze ook begrijpen "waar je vandaan komt". Hoe voel je je en wat is de achtergrond van dat gevoel?

4. Luister naar hun verhaal

Allereerst moet je waarderen en respecteren als hun verhaal en hun gevoelens anders zijn dan die van jou. Als je niet helemaal begrijpt wat ze betekenen, interpreteer de betekenis dan niet, maar vraag om opheldering.

Wees genereus en geef ze het voordeel van de twijfel. Herkader indien mogelijk - en probeer een positieve draai te geven aan hun woorden/acties en luister naar goede bedoelingen. Focus op het creëren van waarde en de positieve intentie. Wees objectief en meelevend, vastberaden maar zorgzaam.

En vat het niet persoonlijk op. Onthoud dat wanneer we een echte vraag stellen, we klaar moeten zijn voor een echt antwoord. Neem de hogere grondbenadering met nieuwsgierigheid in plaats van oordeel. We proberen de mening van de ander over de kwestie te begrijpen, niet om het met hem eens te zijn of met hem in discussie te gaan.

5. Beheer reacties

De theorie van cognitieve gedragstherapie (CGT), door A. Beck, stelt dat het veranderen van onze interpretatie van gebeurtenissen onze gevoelens beïnvloedt, die vervolgens onze acties en emotionele reacties kunnen beïnvloeden. Andere mensen maken ons niet boos of bang – de manier waarop we hun woorden en acties interpreteren, zorgt ervoor dat we een emotionele reactie voelen, wat ons op zijn beurt boos maakt en ons woedend maakt.

Tijdens een uitdagend gesprek is het belangrijk om bedenktijd te geven en weerstand te bieden aan het stilzwijgen met onnodige vragen of opmerkingen. Deze tijd is belangrijk om na te denken over wat er is gezegd en om je emoties te beheersen.

Soms heeft de ander een lange pauze nodig om gedachten en gevoelens te verkennen en te formuleren. Heb vertrouwen om de stilte te bewaren; wees attent en bemoedigend, maar spreek niet!

Wanneer we ons in een emotioneel geladen situatie bevinden, is het heel gemakkelijk voor ons om de focus te verliezen en zonder conclusie te komen, wat de situatie uiteindelijk nog erger kan maken. Als de ander moet huilen of boos moet worden, geef daar dan de tijd voor, maar vraag hem of haar zich te concentreren op de bedoeling van het gesprek.

6. Akkoord volgende stappen

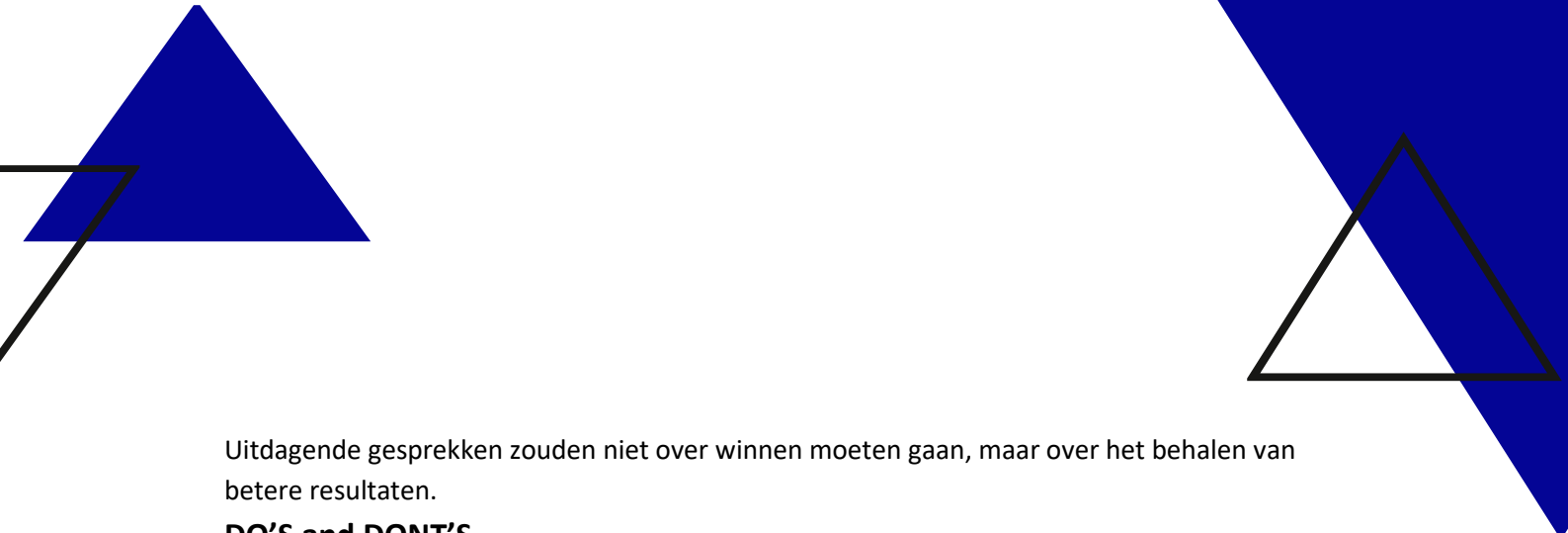
Zodra informatie is gedeeld en meningen zijn geuit, is het van vitaal belang om positieve stappen te ondernemen om de situatie aan te pakken.

In deze fase moet zoveel mogelijk geven en nemen worden betrokken. Het is geen kwestie van beide kanten. De ander dwingen om hun kijk op de situatie te accepteren of van een van beide partijen die een gemakkelijke uitweg zoeken door zich passief te onderwerpen aan de eisen van de ander. Het gaat over het verkennen van de problemen, het vinden van een gemeenschappelijke basis en het identificeren van mogelijke manieren voorwaarts die voor beide partijen werken.

Het stellen van open vragen helpt hier. Het kan zijn dat beide partijen hun eerder gekoesterde veronderstellingen moeten aanpassen en een zekere mate van compromis moeten accepteren.

Deel uw eigen ideeën en luister in ruil daarvoor naar de suggesties van de andere partij. Onderzoek de redenering en motivatie achter alle voorgestelde acties. Zodra de overeenkomst heeft

bereikt, verduidelijken wat er is besloten, wie waarvoor verantwoordelijk is; en stel een werkbaar tijdschaal vast voor overeengekomen acties of wijzigingen.



Uitdagende gesprekken zouden niet over winnen moeten gaan, maar over het behalen van betere resultaten.

DO'S and DONT'S

Wees proactief

Het uitstellen van moeilijke gesprekken kan een situatie doen escaleren, de inzet vergroten en in de loop van de tijd leiden tot een opbouw van emoties. Het negeren van een zich misdragende of slecht presterende leerling zal nooit leiden tot een verbetering van de prestaties. Het is waarschijnlijker dat de leraar steeds meer gefrustreerd raakt totdat er in het heetst van de strijd een slecht voorbereide explosie plaatsvindt. Om problemen op de lange termijn en verhitte uitwisselingen te voorkomen, moet u proactief zijn en zorgen uiten wanneer ze zich voordoen om de mogelijke gevolgen te minimaliseren.

Te vaak stellen we het moeilijke gesprek uit omdat we weten dat het niet gemakkelijk zal zijn, en mogelijk putten we onze eigen energie en emoties uit. Hoewel het belangrijk is om niet overhaast ergens op in te gaan, maakt uitstel de situatie alleen maar erger. Houd de zaak privé en professioneel.

Wees direct

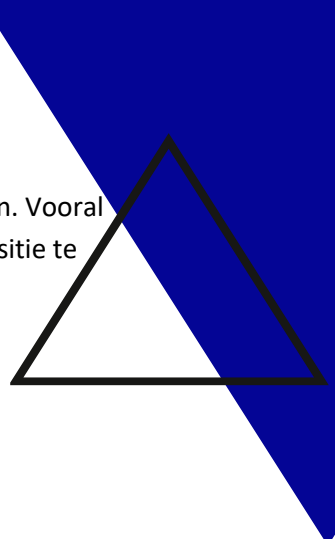
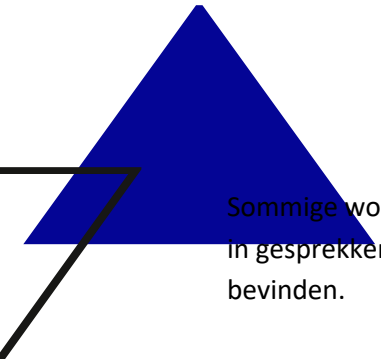
Als je een moeilijk gesprek voert, wees dan direct en kom snel ter zake. Dit is niet het moment voor feedbackbroodjes of een overdaad aan complimenten. Beide feedbacktechnieken maskeren het punt van het gesprek en verminderen de impact ervan. Moeilijke gesprekken worden nog moeilijker als de bezorging warrig is. Hoewel het misschien lijkt alsof je te hard in de kritiek duikt, doe je de andere persoon eigenlijk een plezier. Meestal weet de persoon met wie je praat dat er kritiek komt, dus in plaats van rond het onderwerp te dansen, ga je er gewoon voor.

Wees specifiek

Wees eerlijk en grondig met uw opmerkingen en verduidelijk volledig waarom u het gesprek voert. Bied zoveel mogelijk concrete voorbeelden zodat de persoon begrijpt dat je niet zomaar dingen uit de lucht haalt. Hoe meer duidelijkheid je kunt geven, hoe beter de kritiek zal worden ontvangen.

Let op je woorden

De daadwerkelijke woorden die u tijdens het gesprek gebruikt, zijn van belang. Sommige woorden of zinnen kunnen diep kwetsen of veel kracht geven. Zeker in een leraar-leerling relatie.



Sommige woorden kunnen zoveel pijn doen dat ze de leerling getraumatiseerd hebben. Vooral in gesprekken waarin hen is gevraagd zich open te stellen en zich in een kwetsbare positie te bevinden.

Kies je woorden zorgvuldig en let op je toon, je lichaamstaal en andere non-verbale communicatie. Focus op het gedrag of de acties van de ander en vermijd onnodige kritiek.

Wees empathisch

Hoewel je bericht stoïcijns moet zijn, betekent dit niet dat je je niet moet inleven. Bedenk hoe de ander zich zal voelen tijdens het gesprek en laat hem zijn emoties verwerken. Als je ziet dat ze echt worstelen met wat je hebt gezegd, pauzeer dan even terwijl ze zichzelf bij elkaar rapen. Als ze het nieuws echt slecht opnemen, herinner ze dan aan de redenen waarom je dit probleem aanpakt.

Houd er rekening mee dat wat u zegt niet alleen moeilijk te zeggen is, maar ook moeilijk te horen. Welke woorden je ook gebruikt, wat de andere persoon daadwerkelijk hoort en wat hij of zij uit het gesprek wegneemt, wordt beïnvloed door zijn ervaringen uit het verleden, persoonlijkheid, cultuur, attitudes, angsten, angsten, emotionele intelligentie en aannames. Denk ook aan je eigen emotionele reacties. Je gevoelens kunnen informatief zijn over wat voor jou belangrijk is in deze situatie. Ken uw triggers, en de grenzen van uw rol en verantwoordelijkheid. Besluit bewust om tijdens de vergadering afstandelijke bezorgdheid te tonen en als je overweldigd raakt, neem dan een pauze.

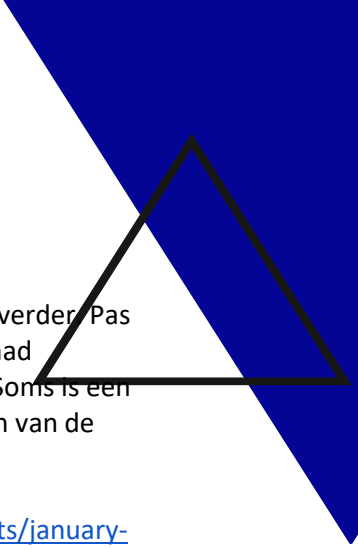
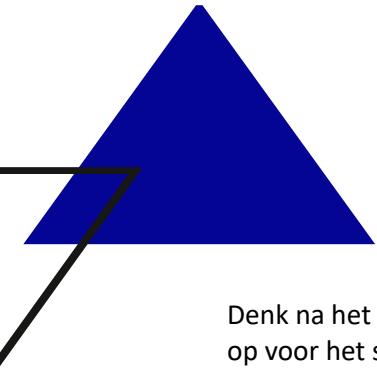
Laat de ander vragen stellen

Vragen hebben een dubbel doel. Door vragen te stellen, kan de ander verwerken wat er is gebeurd, en kunt u details van het gesprek verduidelijken en verstevigen. Als je niet zeker weet of de ander het gesprek volledig heeft begrepen, stel dan verhelderende vragen om te controleren of hij of zij het heeft begrepen.

Zelfs als het probleem volkomen duidelijk is en moet worden aangepakt, moet u ervoor zorgen dat de stem van het individu wordt gehoord. Terwijl je met een bepaald probleem te maken hebt, modelleer je ook een proces dat respect toont voor iedereen.

Opvolgen

Leg tijdens het gesprek zorgvuldig vast wat er wordt gezegd en door wie, wat de problemen zijn en eventuele afgesproken uitkomsten. Een schriftelijke bevestiging kort na het evenement – hetzij in een privénotitie of een e-mail aan de andere persoon waarin wordt bevestigd dat u de discussie begrijpt – is ook belangrijk. Het kan verwarring of misverstanden voorkomen en zorgt ervoor dat u later een verslag van het gesprek hebt als de kwestie niet wordt opgelost.



Denk na het evenement altijd na over hoe je het beter had kunnen doen, en ga dan verder. Pas op voor het steeds opnieuw afspelen van gesprekken in je hoofd; wat u wel of niet had moeten zeggen - dit kan vermoeiend zijn. Accepteer wat er is gedaan en ga verder. Soms is een klein vervolgesprek of een hoofdknik voldoende bij het volgende zien of ontmoeten van de ander.

REFERENTIES EN MIDDELEN:

<https://www.huronlearninglab.com/resources/articles-and-industry-updates/insights/january-2013/difficult-conversations-three-models-for-your-lead>

<https://www.pat.nhs.uk/community-services/CF2/CF2%20Challenging%20Conversations%20Toolkit.pdf>

<https://www.forbes.com/sites/ashiraprossack1/2018/10/28/how-to-have-difficult-conversations-at-work/?sh=6aac398610b7>

<https://www.fix-your-team.com/fix-your-team-book/5-guiding-principles-for-conducting-difficult-conversations/>

<https://ctl.wustl.edu/resources/facilitating-challenging-conversations-in-the-classroom/>

<https://www.teachertoolkit.co.uk/2017/05/26/difficult-conversations/>

L2 LIFESTYLE

RELATIES OPBOUWEN MET MOEILIJKE MENSEN

PRESENTATIE VAN DE WORKSHOP

“Weinigen van ons kunnen onze studenten, collega's of management kiezen, dus er zullen altijd mensen zijn die we frustrerend vinden en situaties die we moeilijk vinden. Als we willen dat de plaatsen waar we leven, werken en leren, effectief en plezierig zijn, moeten we onze neigingen om mensen als 'moeilijk' te bestempelen te overstijgen.”

Een sleutel tot het opbouwen van relaties met andere mensen om onze eigen perceptie van hen te beheren. Het is onze sterke overtuiging dat niemand 's ochtends wakker wordt met de bedoeling het leven van andere mensen moeilijker te maken.

In deze workshop zullen we onze eigen perceptie van moeilijk gedrag onderzoeken, oefenen met het zien van de mogelijke positieve bedoelingen erachter en nadenken over communicatiestrategieën om relaties op te bouwen met mensen die we als 'moeilijk' beschouwen.

DOELSTELLINGEN VAN DE WORKSHOP

- Leer op te merken wanneer ongeduld of intolerantie van gedrag onze perceptie van mensen bepaalt
- Oefen met het kijken naar de positieve bedoelingen achter gedragingen die we als 'moeilijk' beschouwen.
- Leer communicatiestrategieën om relaties op te bouwen met moeilijke mensen

INHOUD & ONTWIKKELING VAN DE WORKSHOP

Deel 1: Intro: discussie (10 min): gebruik groepen deelnemers. Vraag om een korte samenvatting van 1 minuut van de discussies. Why do we see other people as difficult?

1. Hoe kunnen we opener met anderen communiceren?
2. Hoe kunnen we ons eigen ongeduld beheersen?
3. Wat zijn de voordelen van nauwer samenwerken met mensen waarvan we denken dat ze moeilijk zijn? **Deel 2: Positieve intenties identificeren. (15 minuten)**

4. **Kijk eens naar deze vier bijvoeglijke naamwoorden die doorgaans worden gebruikt om 'moeilijk' gedrag te beschrijven. Probeer ze nu te omschrijven als positief gedrag.**

"Ongeduldig: deze persoon wordt misschien gemotiveerd door resultaten en acties."

Luid

Kritische

Agressief

Sjoe

INHOUD & ONTWIKKELING VAN DE WORKSHOP

Deel 3: Positieve intenties identificeren: situaties. (20 minuten)

10 minuten: Begin een gesprek met deelnemers over wat voor soort situaties ze ervaren waarin mensen moeilijk kunnen zijn. Verzamel de situaties en redenen op een whiteboard of flipover. Lees nu de onderstaande citaten over leerlingen in de klas. Heb je zulke leerlingen? Leg de situatie aan iemand anders uit, maar probeer het op een positieve manier te beschrijven.

1 “Oh, die leerling ken ik. Hij houdt gewoon van het geluid van zijn eigen stem. Hij domineert altijd discussies en vraagt nooit wat andere mensen denken”

2 “Pas op voor die leerling. Ze corrigeert andere mensen vaak agressief en bekritiseert hun taalgebruik, maar ze vindt het moeilijk om haar eigen fouten toe te geven!”

Vergelijk nu uw antwoorden met de voorgestelde. Waren uw antwoorden vergelijkbaar of verschillend?

Antwoord: deze persoon heeft misschien een goede reden om veel vertrouwen te hebben in zijn eigen expertise en gelooft daarom dat hij echt de beste antwoorden heeft op de vragen van anderen. Hij kan zijn bijdragen aan discussies als constructief beschouwen. Hij kan ook minder vragen stellen omdat hij van anderen verwacht dat ze een bijdrage leveren aan discussies als ze iets te zeggen hebben.

Antwoord: Dit kan een student zijn die denkt een uitgesproken mening te hebben over het onderwerp. Ze kan zelfs een expert zijn of taal kan een passie voor haar zijn. Het kan ook zijn dat ze de persoon van het onderwerp kan scheiden en niet van plan is dat haar kritiek persoonlijk is. Het is ook mogelijk dat haar kritiek op andere mensen een manier is om haar onzekerheid te verbergen.

Laat de deelnemers aan het einde van deze activiteit teruggaan naar de oorspronkelijke situaties en oefenen met het kijken naar de positieve bedoelingen hierachter.

Noot voor de trainer: het is de bedoeling om mensen zowel de positieve als de negatieve te laten zien. Vaker wel dan niet, kan simpelweg een nieuw perspectief innemen het verschil zijn tussen destructief communicatiegedrag en gedrag dat relaties opbouwt.

Deel 4: Introduceer het Pause, Plan, Reflect model. Laat dit voorafgaand aan de sessie op een flip-over of dia voorbereiden. (10 minuten)

Gebruik het volgende kader om uw eigen situatie op specifieke moeilijke momenten te analyseren: Pauze – Reflectie – Plan

Pauze

Neem de tijd en haal diep adem. Houd de inademing 2 seconden vast en de uitademing 4 seconden. Dit zou de rand van het ongeduld moeten nemen

Reflecteren

1. Waarom vind ik dit gedrag moeilijk?
2. Hoe zouden andere mensen dit gedrag definiëren?
3. Hoe zou deze persoon zijn gedrag verklaren?
4. Welke delen van het gedrag van deze persoon begrijp ik niet?
5. Wat doe ik om deze situatie nog erger te maken?
6. Wat kan ik doen om de situatie te verbeteren?

Plan

Probeer een effectieve communicatiestrategie te gebruiken voor dialoog.

Deel 5:

Begrijp motivatie	<i>Dat klinkt belangrijk. Kun je me meer vertellen over waarom je het zei?</i>
Nader toelichten	<i>Waarom zeg je 'oneerlijk'?</i>
Ontwikkelen	<i>Dus wat gebeurt er als...?</i>
Wijs de schuld af	<i>Ik denk niet dat mensen de schuld geven is eerlijk</i>
Accepteer en ga verder	<i>Ik kan zien dat je hier blij mee bent. Laten we proberen een oplossing te vinden.</i>
Bij betrekken	<i>Wat is uw kijk hierop?</i>
Stop negativiteit	<i>Ik heb het gevoel dat je opmerkingen nogal negatief zijn. Wat zou voor jou een positieve stap vooruit zijn?</i>
Een beroep doen op waarden	<i>Laten we proberen ons erop te concentreren zo constructief mogelijk te zijn.</i>
Uitdaging	<i>U lijkt hier tegen te zijn. Wat zou uw suggestie zijn?</i>

Activiteit: (20-25 minuten) gebruik de situaties uit deel drie. Zet de deelnemers in paren en laat ze nadenken over het gebruik van de Pauze-Reflect-Plan-structuur. Geef ze daarna de kans om samen moeilijke situaties na te spelen. Vraag hen nadat ze klaar zijn:

Overweeg om met de groep een ademhalingsactiviteit te oefenen met behulp van een video. Dit kan een nuttige ervaringsgerichte toevoeging zijn aan deel 4 om de waarde van pauzeren aan te tonen.

<https://www.youtube.com/watch?v=I-RkfE6Mqzk>

Laat de deelnemers de volgende vragen beantwoorden:

1. Welke strategieën heb je gebruikt? Hoe effectief waren ze? Heb je nog andere gebruikt?
2. Op welke manier zal op deze manier communiceren de relatie uit uw scenario verbeteren?

3. . Wat heb je over jezelf geleerd tijdens het doen van deze activiteit?

FEEDBACK & VERIFICATIE VRAGEN

Overweeg als groep het gedrag en de communicatiestrategieën en -situaties die u kunt aannemen als gevolg van het doen van deze workshop. Gebruik de onderstaande tabel om het te documenteren:

Wanneer...	In plaats van...	We zullen nu...

bijv. als ik een moeilijke leerling in de klas heb, zullen we in plaats van te klagen bij de receptie, nu proberen de positieve redenen voor het gedrag van die leerlingen te begrijpen.

CONCLUSIES

Het opbouwen van relaties met mensen die we 'moeilijk' vinden, betekent een meer open communicator met hen zijn. Als we gefrustreerd of geïrriteerd raken door mensen die de dingen niet op onze manier doen, zijn we beperkt in met wie we kunnen werken of leren. Uiteindelijk zal het herkennen van de negatieve interpretaties die je hebt van andermans gedrag, het overwegen van de betekenis van dat gedrag en het aannemen van een positievere communicatiestrategie ongetwijfeld tot meer positieve resultaten leiden.

L2 LIFESTYLE

KRIJG JE PUNT OVER

PRESENTATIE VAN DE WORKSHOP

Johari-venster

Voor deze workshop gaan we een tool gebruiken die ons helpt om onszelf beter te leren kennen, maar ook kan worden gebruikt om de onderwerpen die het behandelt assertief te identificeren. Het is een tool die in drie richtingen werkt:

- onszelf beter leren kennen
- ons assertief verklaren
- onze beperkende overtuigingen identificeren

We kunnen het zowel met andere docenten bij sommige teamactiviteiten als met studenten gebruiken. Het gebruik ervan bij de studenten is vooral interessant, omdat het op die manier gemakkelijker zal zijn om hen te leren kennen en zo een betere band met hen te krijgen. Dit zal het leerproces aanzienlijk verbeteren.

Duur: 2 uur

DOELSTELLINGEN VAN DE WORKSHOP

De belangrijkste doelstellingen van deze workshop worden precies weergegeven door de actielijnen van deze tool: onszelf beter leren kennen; leren om ons assertief uit te drukken; en onze beperkende overtuigingen identificeren

INHOUD & ONTWIKKELING VAN DE WORKSHOP

We raden de volgende sjabloon en tijdlijn aan voor deze workshop, hoewel we gebruikers aanmoedigen om deze aan te passen aan hun behoeften en doelstellingen.

- 30 minuten – Presentatie van de tool en doelstellingen
- 20 minuten – Ontwikkeling van de afzonderlijke velden van het Johari-venster (toelichting in bijlage II)
- 50 minuten – vul de inhoud van de velden van de afzonderlijke vensters in – (instructie in bijlage I)

Zoals je kunt zien, worden in de velden van de verborgen zone en de onbekende zone beperkende overtuigingen benadrukt en kun je eraan werken. Anderzijds trainen we in de publieke zone en de blinde zone assertieve communicatie. Er wordt veel aandacht besteed aan het vermijden van persoonlijke oordelen door de deelnemers en aandringen op het observeren en definiëren van handelingen en houdingen.

MATERIALEN & LINKS VOOR GEBRUIK

- - Bijlage I
- - Bijlage II
- - Pennen
- - Blanco vellen

FEEDBACK & VERIFICATIE VRAGEN

Het laatste deel van de workshop zal bestaan uit het reflecteren op de feedback van de deelnemers, gerelateerd aan wat ze over zichzelf gaan ontdekken. Er zal ook een analyse worden gemaakt van de delen die hen het meest hebben verrast en hoe de beperkende gezwellen die zijn ontstaan met de oefening en de delen die hen niet begunstigen die in de blinde zone zijn verschenen, kunnen veranderen.

We raden aan om open vragen te stellen, zoals:

- Wat vind je van hoe anderen je zien?
- Zou u hier iets aan willen doen?
- Denkt u dat uw onbekende gebied u in uw leven beïnvloedt?
- Wat zou je eraan kunnen doen?
- Hoe zou u meer te weten kunnen komen over hoe u dit gebied kunt verkleinen? (in het geval dat het erg breed is in vergelijking met de andere gebieden)
- Wat voor invloed zou het hebben op uw raam als u uw communicatie zou verbeteren? Hoe zit het met assertiviteit?

CONCLUSIES

Dit deel zal gewijd zijn aan het trekken van conclusies over de workshop en de acties die we zouden kunnen ondernemen om onze strategie en onze resultaten te verbeteren.

Hoe meer vragen we stellen in het vorige deel van de feedback, hoe nauwkeuriger onze conclusies en dus hoe nauwkeuriger onze strategie zal zijn.

U kunt ook de vragen opschrijven die de beste resultaten opleveren om ze opnieuw te gebruiken en andere vragen die door de deelnemers zijn verschenen en oorspronkelijk niet gepland waren, introduceren. Dit zal de kwaliteit en effectiviteit van uw volgende workshops verbeteren.

BIJLAGE I



Voor de ontwikkeling van het individuele Johari-venster hoeven slechts 2 vragen te worden beantwoord:

- 1) Hoeveel kan het mij schelen wat ze over mij zeggen? (we verwijzen naar mensen die noch onze partner, noch deel uitmaken van het gezin)
- 2) Hoeveel laat ik anderen over mij zien? (We bedoelen hoe oprecht en eerlijk hun mening is. Zeg je wat je echt denkt?)

Bij het beantwoorden van de eerste wordt het corresponderende percentage bovenaan de schaal aangegeven van 0 tot 100 - 0 is niet belangrijk en 100 is erg belangrijk.

Het antwoord op de tweede vraag is aan de linkerkant gemarkeerd (0 - ik deel mijn manier van denken niet, 100 - ik zeg altijd wat ik denk)

De volgende stap is om de punten met elkaar te verbinden en zo de vier gebieden van ons persoonlijke venster te definiëren.

Voorbeeld:



BIJLAGE II

NAAM PERSOON	WAT DE MENSEN OVER ZICHZELF WETEN	WAT MENSEN NIET OVER ZICHZELF WETEN
WAT ANDEREN WETEN OVER DE PERSOON	<u>PUBLIEKE PLAATS</u>	<u>BLIND GEBIED</u>
WAT ANDEREN NIET WETEN OVER DE PERSOON	<u>VERBORGEN GEBIED</u>	<u>ONBEKEND GEBIED</u>

U kunt deze sjabloon gebruiken, of degene die elk in het vorige punt heeft ontwikkeld.

PUBLIEKE PLAATS:

Het zijn aspecten van je persoonlijkheid die je met anderen wilt delen en ze reageren door feedback te geven zonder enige scrupules. Het is waar zelfkennis ontstaat en relaties met anderen worden versterkt.

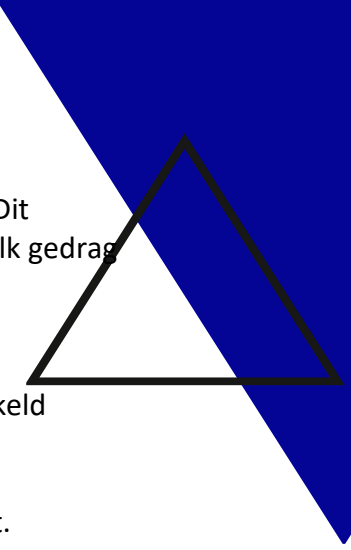
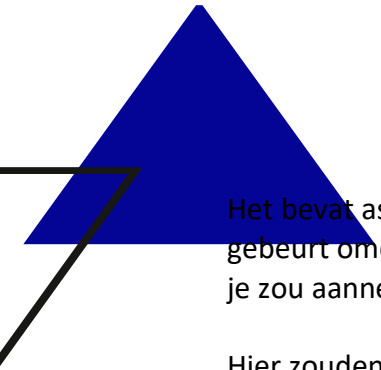
BLIND GEBIED:

In dit kwadrant nemen we alle aspecten op die anderen van je weten, maar die je ontgaan. Alles wat anderen van je weten maar niet vertellen, bijvoorbeeld nerveuze tics, krukken, terugkerende gebaren die onopgemerkt blijven... Naast het feit dat de groep ze wel waarneemt, trekt ze er conclusies uit en misschien niet durf het je te vertellen.

VERBORGEN GEBIED:

Het bevat aspecten die u niet aan anderen wilt onthullen of met iemand wilt delen. Alle feiten, gedachten, ervaringen, acties uit het min of meer nabije verleden, angsten die we niet met anderen willen delen. We doen dit om verschillende redenen: om geen zwakte te tonen, om ondeugden, verlegenheid, schaamte, enz. te verbergen.

ONBEKEND GEBIED:

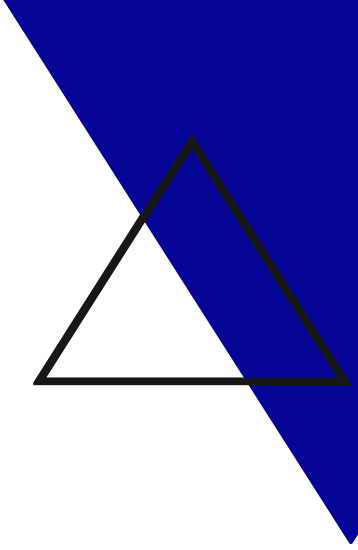
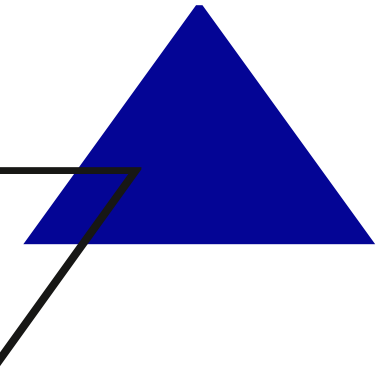


Het bevat aspecten van je persoonlijkheid die niemand kent, zelfs jijzelf niet. Dit gebeurt omdat je niet met zekerheid kunt weten wat je reactie zou zijn en welk gedrag je zou aannemen als de casus bepaalde situaties niet had meegemaakt.

Hier zouden we kunnen opnemen:

- Potentiële vaardigheden, talenten en vaardigheden die nog niet zijn ontwikkeld (door gebrek aan opleiding of gebrek aan kansen).
- Latente emoties, onontgonnen gevoelens
- Angsten, fobieën of aversies waarvan een persoon niet weet dat hij ze heeft.

*Het gebruik van deze tool wordt niet aanbevolen in het geval van deelnemers die weinig van elkaar weten, omdat de informatie die ze zouden kunnen delen schaars en irrelevant zou zijn.

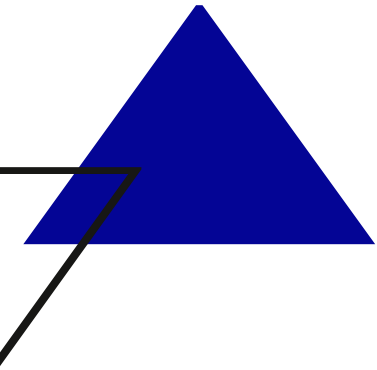


L2 LIFESTYLE

REFLECTEREN

Dit is het derde en laatste deel van deze handleiding en we hebben het gewijd aan het maken van drie modules die enkele hulpmiddelen en concepten en echte gevallen verzamelen.

We hopen dat dit al het menselijk kapitaal van de academie zal helpen om nieuwe tools te reflecteren, in kaart te brengen en te implementeren die zijn aangepast aan hun specifieke situaties, met als basis al het materiaal dat we tot nu toe hebben gezien.



L2 LIFESTYLE

JE EIGEN ONTWIKKELING

A – WAT VOLGENDE?

Gedurende het hele project bleven we gefocust op het uitvoeren van een zeer autodidactisch proces dat gemakkelijk kan worden geïmplementeerd in de academies en dat ook helpt om de resultaten te verbeteren die ze tot nu toe behaalden.

Door de tests die zijn uitgevoerd, zowel door de projectpartners als door de academies die we hebben ingeschakeld voor het testen van de pillen en tools die in elke IO zijn gemaakt, hebben we geconcludeerd dat de producten optimaal zijn gemaakt voor de initiële doelstelling van het project.

Hier zijn enkele suggesties voor jou om je verder te ontwikkelen als academisch manager en je academie naar een hoger niveau te tillen.

B - JE EIGEN ONTWIKKELING ALS ACADEMISCH MANAGER IN kaart brengen

Binnen dit project bieden we een nieuw perspectief om de moeilijkste aspecten te verlichten en de positieve aspecten te versterken, aangezien de verandering in de manier waarop we ons verhouden, leren en motiveren in de samenleving steeds meer wordt opgemerkt.

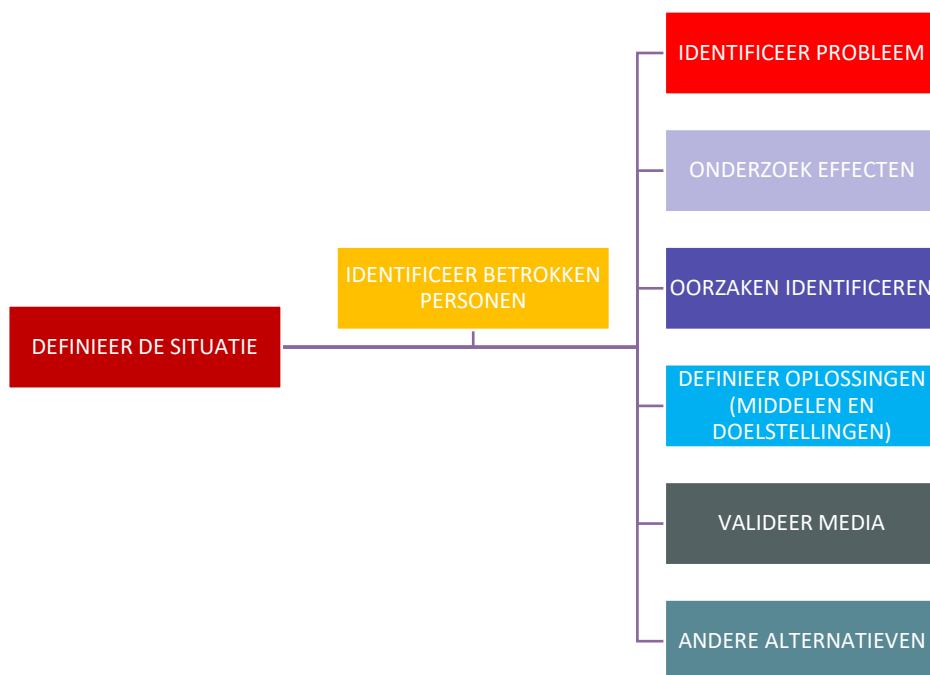
Volgens het onderzoek dat we tijdens het project hebben uitgevoerd, is het duidelijk dat soft skills steeds belangrijker worden, waarbij het belang van emotionele intelligentie die zo noodzakelijk is in zowel het sociale, het werk- als het academische veld de overhand heeft.

Voor het in kaart brengen van de ontwikkeling stellen we de volgende stappen voor.

1- Analyse van de situatie:

De ANALYSE van de situatie helpt ons om de eerste stap te zetten en de verandering te visualiseren die de academie nodig heeft. Het proces ligt bij degenen die verantwoordelijk zijn voor en worden beïnvloed door dit probleem (manager, docenten, studenten).

Het is een grondig onderzoek van de hele academie en de processen die worden ontwikkeld en de rol die elke persoon op dit moment krijgt toegewezen. Om de noodzakelijke acties in dit proces te identificeren, hebben we het onderstaande schema ontwikkeld.



1- Detectie van behoeften

De resultaten die zijn verkregen in de Multiplying Events, de workshops en de testfasen die de partners tijdens het project hebben uitgevoerd, geven aan dat het voor het uitvoeren van een functioneel actieplan voor de implementatie van de trainingstools zeer noodzakelijk is, naast de analyse van de situatie, detecteren en overwegen van zowel de behoeften van studenten als docenten.

Om deze reden stellen wij als tool de "360° Evaluation" voor die u hieronder (BIJLAGE I) kunt vinden, samen met de gebruiksaanwijzing.

Het is een zeer nuttig hulpmiddel bij het opsporen van opleidingsbehoeften en bij de evaluatie van de resultaten van het opleidingsproces.

BIJLAGE I

In de 360° Evaluatie zijn de evaluatiecriteria onderverdeeld in vaardigheden en resultaten.

1 - Vaardigheden: het gebruik van vaardigheden en kennis om de taken efficiënt uit te voeren

2 - Resultaten: objectieve gegevens waaruit blijkt dat de persoon over deze vaardigheden beschikt.

De doelstellingen zijn om actieplannen te ontwikkelen zodat iedereen (leraar en leerling) zijn capaciteiten en zijn zwakke punten kan verbeteren.

In het geval van de 360°-evaluatie zijn de bronnen van evaluatie divers, waardoor het oude model wordt verlaten waarin alleen de manager verantwoordelijk is voor de evaluatie.

In dit geval zijn de bronnen voor dit type evaluatie de manager, docenten, klanten en studenten.

Om de evaluatie uit te voeren, wordt de onderstaande tabel voorgesteld waarin de medewerkers elkaars vaardigheden individueel zouden beoordelen, met een score van 0 tot 5, waarbij 0 erg laag is en 5 uitstekend. Dan zou de gemiddelde waardering van elke persoon worden verkregen en zou een actieplan worden gemaakt voor verbetering als dat nodig was.

NAAM VAARDIGHEID	Leraar 1					Leraar 2					Leerar 3					Leraar 4					manager				

L2 LIFESTYLE

LERAREN DIE LERAREN HELPEN

PRESENTATIE VAN DE WORKSHOP

Leerkrachten hebben vaak steun en aanmoediging nodig, en een van de beste manieren voor hen om toegang te krijgen tot dergelijke begeleiding is door lid te worden van groepen waarin leraren zichzelf professioneel kunnen ondersteunen. Door problemen met andere leerkrachten te delen, bieden deze steungroepen leerkrachten de mogelijkheid om na te denken over hun lesgeven en motiveren ze om nieuwe ideeën in de klas uit te proberen. Als zodanig zal deze module proberen uit te leggen waarom ondersteuningsgroepen voor leerkrachten belangrijk zijn, hoe ze kunnen worden opgezet en hoe leerkrachten verschillende coachingstrategieën kunnen toepassen om het succes van dergelijke steungroepen op lange termijn te stimuleren.

Duur: 2 uur

DOELSTELLINGEN VAN DE WORKSHOP

Aan het einde van deze workshop zijn de deelnemers beter in staat om:

- Begrijp het belang van leraren die leraren helpen
- Ondersteuningsgroepen voor leerkrachten opzetten
- Gebruik strategieën om te zorgen voor succesvolle groepscoaching op de lange termijn

INHOUD & ONTWIKKELING VAN DE WORKSHOP

We raden aan om een gedefinieerde opzet voor de workshop te hebben om ervoor te zorgen dat deze voldoet aan de doelstellingen. Voor deze specifieke module wordt de volgende workshopstructuur voorgesteld:

- **STAP 1:** Inleiding tot de workshop en overzicht van de doelstellingen (10 minuten)
Leid de deelnemers kort door de doelstellingen voor deze specifieke workshop en schets wat er tijdens de sessie zal gebeuren.
- **STAP 2:** Identificeren waarom docenten ondersteuning zoeken bij andere docenten (20 minuten)
Laat deelnemers in paren/kleine groepen bespreken waarom zij denken dat leraren baat zullen hebben bij deelname aan ondersteuningsgroepbijeenkomsten met andere leraren. Laat een woordvoerder van elke groep feedback geven aan de hele workshop. Wek alle deelnemers op en zorg ervoor dat ze begrijpen dat leraren vaak ondersteuning nodig hebben, en een van de beste manieren voor hen om hier toegang toe te krijgen, is door lid te worden van dergelijke steungroepen. Door problemen met andere leraren te delen, bieden deze steungroepen leraren de mogelijkheid om na te denken over hun lesgeven.

- **STAP 3:** Hoe u zich kunt voorbereiden op een bijeenkomst van een ondersteuningsgroep voor leerkrachten (30 minuten)

Leg aan de deelnemers uit dat een goede voorbereiding essentieel is om een succesvolle ondersteuningsgroep voor leerkrachten te garanderen, en dat een deel van de voorbereidingsfase voor een groepsbijeenkomst het nadenken over de volgende vragen omvat:

- Wat is/zijn het onderwerp/de onderwerpen van de bijeenkomst van de steungroep?
- Welke belanghebbenden hebben baat bij deelname aan deze steungroepsbijeenkomst?

INHOUD & ONTWIKKELING VAN DE WORKSHOP vervolg.

Leg aan alle deelnemers uit dat ze in kleine groepen overeenstemming zullen bereiken over een reeks doelstellingen op basis van kwesties waarbij ze ondersteuning willen van andere docenten. Daarna zullen ze ook activiteiten bespreken die tijdens de bijeenkomst kunnen worden gebruikt om de betrokkenheid van alle deelnemers tijdens deze steungroepsbijeenkomsten te stimuleren. De deelnemers splitsen zich op in kleinere groepen. Nomineer daarna een woordvoerder van elke groep om feedback te geven op hun discussie.

- **STAP 4:** Hoe een groepsbijeenkomst voor leerkrachten te structureren (30 minuten)

Leg de deelnemers uit dat ze nu hebben overwogen wat voor soort doelstellingen een ondersteuningsgroep voor leerkrachten zou kunnen bereiken, en dat ze nu de tijd zullen krijgen om een reeks activiteiten in kaart te brengen die tijdens de ondersteuningsgroep kunnen worden uitgevoerd. Roep een reeks voorbeelden op, waaronder rollenspellen, noteren van ideeën op flip-overpapier, brainstormen enz. Noteer andere technieken die deelnemers aanreiken, en laat de deelnemers vervolgens in dezelfde kleinere groepen van de vorige oefening werken om te beslissen welke activiteiten het beste aan de doelstellingen voldoen.

Nomineer daarna een paar groepen om feedback te geven over de activiteiten die ze hebben ontworpen en hun motivering waarom.

- **STAP 5:** Feedback en afsluiting workshop (30 minuten)

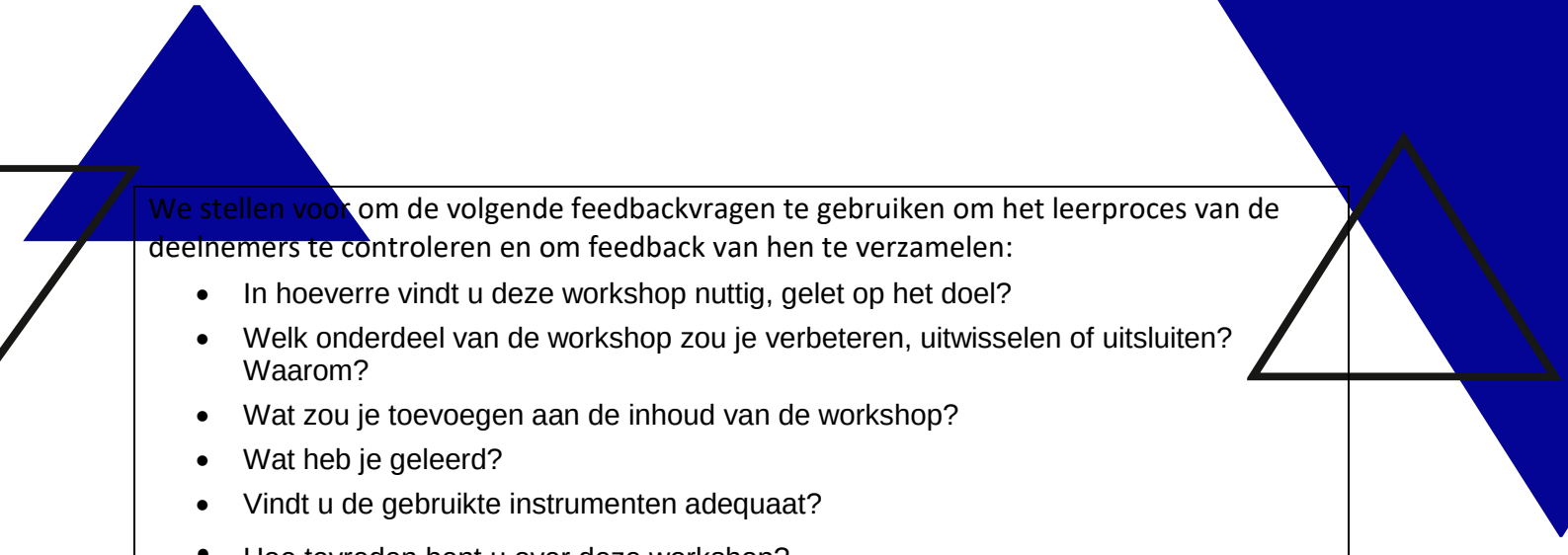
Identificeer tijdens de vorige fase één groep die bereid zou kunnen zijn om een van hun ondersteunende groepsactiviteiten samen met de rest van de workshop te spelen. Nomineer één lid van de groep om de activiteit voor het hele workshoppubliek te leiden. Geef feedback aan het einde van de simulatie en sluit de workshop af en bedank iedereen voor het bijwonen.

MATERIALEN & LINKS VOOR GEBRUIK

Zorg ervoor dat u tijdens deze workshop de volgende materialen voorbereidt:

- Flipoverpapier
- Markeerpennen

CONCLUSIES



We stellen voor om de volgende feedbackvragen te gebruiken om het leerproces van de deelnemers te controleren en om feedback van hen te verzamelen:

- In hoeverre vindt u deze workshop nuttig, gelet op het doel?
- Welk onderdeel van de workshop zou je verbeteren, uitwisselen of uitsluiten? Waarom?
- Wat zou je toevoegen aan de inhoud van de workshop?
- Wat heb je geleerd?
- Vindt u de gebruikte instrumenten adequaat?
- Hoe tevreden bent u over deze workshop?

L2 LIFESTYLE

ECHTE LEVENSVERRHAAL

PRESENTATIE VAN DE MODULE

Als academisch manager of als docent is het belangrijk om nieuwe vaardigheden aan te leren. Maar het is ook belangrijk om te leren van de ervaringen van anderen. Iemand die het eerder heeft gedaan.

Hoe werkt het voor hen? Wat is moeilijk voor hen? Wat zeggen hun leerlingen?

We hebben docenten en academische managers geïnterviewd over hun ervaring met coachingstechnieken in de taalklas en in de school in het algemeen. Sommigen hebben weinig ervaring met het coachen van studenten en docenten, anderen doen het al jaren.

Hier zijn de meest relevante reflecties die ze met ons hebben gedeeld.

DOELSTELLINGEN VAN DE MODULE

- Inzicht in de praktische toepassing van coaching in de taalklas
- Inspiratie hoe je coaching kunt integreren in je school/lessen
- Reflectie over hoe u coaching kunt integreren in uw school en hoe dit uw leerlingen kan beïnvloeden
- Argumenten om leraren of managers in uw school te overtuigen om coachingstechnieken in de taalklas op te nemen.

WAT IS DE BELANGRIJKSTE VERANDERING DIE COACHING IN JE KLAS LAAT HEEFT GEBRACHT?

Bij coaching draait alles om verandering. Studenten en docenten zijn vaak niet gewend aan coaching. Coaching is voor hen een andere benadering, dus het is belangrijk om te zien wat het verschil maakt:

“(Coaching brengt) meer bewustzijn van studenten en het geeft ons meer contact om het zelfbewustzijn te verbreden.”

“Ik denk dat het een mentaliteitsverandering is en een dieper begrip van het perspectief van de studenten. Harder werken is niet altijd wat ze willen, maar een band hebben met hun leraar en het gevoel hebben dat ze hun frustraties kunnen uiten, is essentieel voor hun ontwikkeling.”

“Ik denk dat de grootste verandering die coaching in mijn lessen heeft gebracht, het werken aan SMART-doelen is, vooral door ze op te splitsen in meetbare elementen. Niet veel van mijn studenten implementeerden deze aanpak daadwerkelijk, maar degenen die dat wel deden, boekten aanzienlijk meer vooruitgang dan hun tegenhangers. In plaats van het allesomvattende doel "Ik wil slagen voor mijn B2-examen", zouden ze me zeggen "voor de komende 2/3 weken bestudeer ik collocaties / voltooide tijden / werkwoorden enz. "

DOELSTELLINGEN VAN DE MODULE

Ik zou een paar weken later bij hen langskomen, nadat ik een netto verbetering op dit gebied had opgemerkt. Mijn validatie en aanmoediging zou ertoe leiden dat we hun volgende SMART-doel bespraken, en zo ging het verder. Naarmate ze doel na doel bereiken, groeit hun zelfvertrouwen, wordt hun interesse gestimuleerd en steken ze steeds meer energie in het leren van talen. Als docent is dit heel spannend om te zien.”

“Voor mijn leerlingen/klanten een gevoel van prestatie, doelgerichtheid, maar vooral duidelijkheid over leerbewustzijn en optimale leerstrategieën. Dit alles leidt tot grotere en grotere successen, wat resulteert in zelfvertrouwen, dat volgens mij de kern vormt van alle taalblokkades en moeilijkheden die taalleerders tegenkomen tijdens hun taalleergeschiedenis.”

"Kalmte; een gevoel van gemak; meer tijd en ruimte geven aan studenten om langer en dieper na te denken over een vraag of onderwerp en dan de tijd te nemen met hun weloverwogen antwoord. Zonder onderbreking van mij, als leraar.”

“Volledige en transparante gelijkwaardigheid tussen de opdrachtgever/student en mijzelf. De cliënt voelt zich op zijn gemak en gaat op in de leerervaring zonder het gevoel te hebben dat ik een autoriteit ben. Ze weten dat ze bij mij terecht kunnen als ze vastzitten of een vraag hebben, maar onze relatie is gebaseerd op vertrouwen, wederzijds begrip en ze weten dat alle antwoorden op hun vragen in henzelf te vinden zijn. Ik help ze gewoon om die antwoorden te ontdekken.”

“Leerautonomie”

“Het heeft de verantwoordelijkheid om van mij te leren verplaatst naar mijn klanten. In plaats van te verwachten dat ik ze met taal voed, nemen ze de verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces. Mijn rol is nu om ze te begeleiden, aan te moedigen tot reflectie, diep te graven en zelf de antwoorden te vinden met de taal die ze hebben. Ze merken dat ze meer dan genoeg taal hebben, het enige wat ze nodig hebben is tijd om na te denken en manieren te bedenken om hun kennis in hun werk te implementeren.”

“De belangrijkste verandering die taalcoaching in mijn klas heeft gebracht, is het besef dat het begrijpen en benutten van de motivatie van leerlingen essentieel is voor de voortgang van leerlingen. Leren is niet iets dat plaatsvindt in een vacuüm en tenzij leraren de hele persoon betrekken en ondersteunen, en hun sterke punten, waarden en visie begrijpen, is de kans groter dat de vooruitgang beperkt is.”

HOE REAGEREN JOUW STUDENTEN OP TAALCOACHING?

Hoe studenten reageren op coaching is erg belangrijk voor de impact ervan. Docenten en academische managers moeten zich ervan bewust zijn dat niet alle studenten of collega's er dezelfde reactie op hebben en zich aan die reacties moeten aanpassen:

"Degenen die hiervan leren, waarderen het dat het ons meer respect toont."

“Ze worden geduldiger en geïnteresseerd in wat er gebeurt. In eerste instantie waarderen ze het niet allemaal, maar ze zien allemaal dat het het waard was. Werken aan het boek of uitdagende

activiteiten is nodig, maar soms moeten we betekenis en zin geven aan wat we doen.”

HOE REAGEREN JOUW STUDENTEN OP TAALCOACHING?

“De meeste van mijn lessen waren examenvorbereidingslessen, dus de studenten zijn gefocust op examenstrategieën, grammatica, vocabulaire enz. en de meeste vonden de coachingactiviteiten frivool, tenzij ze gecombineerd werden met taalonderwijs. Ik denk dat coaching vanaf het allereerste begin van de cursus moet worden geïntroduceerd, zodat het slechts een deel van de aangeboden cursus kan zijn in plaats van te proberen het in een reeds bestaande methodologie in te voegen. Naar mijn mening moet het een integraal onderdeel worden van ons onderwijs van het begin tot het einde van de cursus.”

“Meestal word ik gevraagd om met leerlingen te werken in een coachende hoedanigheid. Dit betekent echter niet dat lerenden op de hoogte zijn van Taalcoaching. Daarom leg ik veel nadruk op het verstrekken van voldoende initiële informatie voor een goed geïnformeerde beslissing voor de leerling/cliënt. Dit bestaat uit het gebruikelijke telefonische/online scheikundegesprek, vervolgens een gedetailleerd schriftelijk contract en procesbeschrijving, en tijd om vragen te stellen aan het begin en einde van de intake (eerste sessie).

Leerlingen zijn oprecht verrast dat ik ze niet vertel wat ze moeten doen of dat ik geen advies geef, maar hun metareis ondersteun en hun eigen weg vind naar het finaliseren van doelen en het bereiken van een actieplanfase na 1-2 sessies. “

“Gemengd. In gevallen waarin ik verwijs naar mijn coach-aanpak, zijn ze meestal ruimdenkend. Sommige mensen zijn een beetje sceptisch, maar gaan mee. In-company leerlingen zijn geïnteresseerd om meer te weten te komen over de details van coaching en de psychologische onderbouwing. Universitaire studenten kunnen hun geduld verliezen als hen wordt gevraagd om verder te denken dan traditionele onderwerpen (bijvoorbeeld: hoe vergaderen in een denkomgeving). Andere studenten hebben feedback gegeven over hoe lonend het is om tijd en ruimte te krijgen om taken autonoom uit te voeren. Ze worstelen echter nog steeds met het navolgen van het non-interruptieprincipe in de discussie!”

“Ze vinden het interessant en intrigerend. Ze vinden het vooral leuk om te reflecteren op hun leerervaring. Ze genieten van momenten van zelfontdekking, bijv. hoe ver ze al zijn gekomen of waar ze precies vastlopen en hoe ze door die struikelblokken heen kunnen komen.”

“Aanvankelijk gefrustreerd dat ik ze niet vertel wat ze moeten doen, maar in plaats daarvan vraag. Maar dat maakt al snel plaats voor een groter gevoel van eigen regie, succes en zelfvertrouwen.”

“Ze zijn aanvankelijk onzeker, maar als ze de controle overnemen, vinden ze het bevrijdend. Ten

slotte krijgen ze toestemming om te verkennen en fouten te maken in een omgeving zonder oordeel.”

“De reacties kunnen gemengd zijn, aangezien sommige studenten in eerste instantie misschien niet klaar zijn voor coaching - en enigszins terughoudend zijn om de volledige verantwoordelijkheid voor hun eigen voortgang te aanvaarden. Psychologisch kan het gemakkelijker zijn om een methodologie de schuld te geven dan om eigenaar te worden van leren en vooruitgang. De meeste studenten gedijen echter goed door deze aanpak en raken erg betrokken bij het ontdekken van hun nieuwe wegen voorwaarts.”

WAT IS HET MOEILIKSTE DEEL VAN HET IMPLEMENTEREN VAN TAALCOACHING MET JE STUDENTEN?

Theorie is mooi, maar de werkelijkheid is vaak net iets anders. Uw benadering van het onderwijzen van talen van de ene op de andere dag veranderen is niet eenvoudig en het is waarschijnlijk dat u en uw organisatie met problemen te maken krijgen. Voorbereid zijn op die moeilijkheden is belangrijk:

“Beseffen dat het de moeite waard is om tijd te nemen uit de algemene structuur van de cursus en hen de waarde van 'ademen' en reflecteren te laten inzien.”

“Ik denk dat studenten ontvankelijker zijn in standaardgroepen (3 uur/week) dan in intensieve groepen (10 uur/week) waar ze zo gestrest/gefocust zijn op het examen en zoveel werk hebben dat ze het grote geheel niet zien. Evenzo stonden mijn particuliere zakelijke klanten niet erg open voor coachingactiviteiten en beschouwden ze ze als tijdverspilling. In sommige gevallen zijn ze naar coachingsessies van hun bedrijf geweest en hebben ze er een hekel aan gehad, dus hebben ze een reeds bestaand negatief beeld en het is moeilijk om ze van het nut ervan te overtuigen, omdat de resultaten van coaching niet meteen tastbaar zijn.

“Er voor moeten betalen. Tijd betekent meestal geld.”

“Omgaan met stress, vernedering, angst, vooral met gesproken Engels. Het zelfvertrouwen vergroten, leerlingen laten geloven dat ze het kunnen, hen empoweren - dit is de grootste uitdaging - ook perfectie begrijpen is de grootste vijand, omdat het leidt tot een vicieuze cirkel van niets zeggen totdat ik perfect ben, maar ik zal winnen' niet perfect zijn, tenzij ik genoeg oefen.”

“Bij in-service studenten wordt het een natuurlijk onderdeel van het proces. Er zijn moeilijkheden gerezen in regelmatige groepsbijeenkomsten waar het stellen van doelen een beetje "moe" wordt - het is moeilijk om ze aan het einde van de sessie van vandaag te laten nadenken over wat ze willen bereiken, wanneer er weinig veranderingen zijn tussen de vergaderingen. Met pre-service studenten kan het moeilijk zijn om taalcoaching te combineren met leerplanvereisten. Al heeft dat weinig invloed op hoe ik met de leerlingen sta. Het hebben van beperkte tijd + examendruk kan een "opschieten" -sfeer creëren. Ook bij grote groepen kan klasbeheer een probleem worden. Hoewel enige op coaching gebaseerde pedagogiek helpt: feedbackregels zijn gericht op 'wat ging er goed? Wat had er beter kunnen gaan?'; luister naar de spreker zonder onderbreking; de schaal van tevredenheid (waar ben je nu - meet waar je bent aan het einde van de les / cursus); SMART-doelen passen goed bij de bredere omgeving van bedrijfsstudenten, maar ze hebben soms moeite om ze echt 'slim' te maken, waarschijnlijk vanwege een gebrek aan levenservaring.’

"Sommigen houden niet zo van persoonlijke ontwikkeling of zelfanalyse. Ik moet het heel rustig aan doen met hen en geleidelijk aan coachingstools introduceren."

"De eerste (enige) leraar zijn die het doet. De leerlingen moesten zich tijdens de schooldag aan verschillende onderwijsstrategieën aanpassen." "Ik kan niet zeggen dat ik problemen heb gehad met het implementeren van coaching."

"Ik heb het niet moeilijk gevonden omdat ik privécliënten heb die mij kiezen voor mijn aanpak, maar ik kon zien dat in een klassituatie deze aanpak in eerste instantie meer tijdrovend zou kunnen zijn en dat je weerstand zou kunnen ervaren van andere opvoeders die uit een meer traditionele nadering."

WAT RUIM VOOR ANECDOTES ;-)

"De deur die opende en me naar de wereld van taalcoaching leidde, was een aanval van laryngitis.

Als taalleraar heb ik veel gepraat, misschien te veel. Ik hield van het geluid van mijn stem, dat doe ik nog steeds. Mijn leerlingen hielden ook van het geluid van mijn stem en gaven me vrij gewillig toestemming om de les te leiden. Dat ging jarenlang goed tot ik in de herfst een zere keel kreeg die steeds erger werd. Ik ging naar de dokter, de dokter zei me om twee weken niet te spreken. Twee weken! Dat lijkt een eeuwigheid voor een spraakzame taalleraar als ik.

Maar ik heb geleerd! Ik heb geleerd om de rol van de leraar door te geven aan de leerlingen. Ze leidden om de beurt bepaalde delen van de les, en ik werd de Facilitator. Ik heb Community Language Learning en Silent Way gestudeerd. Ik was niet langer de spraakzame leraar en de deur naar taalcoaching stond open.

Ik heb onder andere geleerd om fouten te corrigeren door de juiste woordenschat, grammatica en uitspraak van de taal te modelleren in normale gesprekken met de studenten. Ik heb geleerd af te zien van het geven van antwoorden en me te concentreren op het stellen van vragen die de leermogelijkheden voor de studenten aan het licht brachten. Nu als gecertificeerd life coach combineer ik life coaching met taalcoaching. Ik denk dat alle leraren dat kunnen leren.

"Een groep van 2. Semester studenten bedrijfskunde (technisch volwassenen, zoals alle 18) verraste me met feedback aan het einde van onze cursus. Ze hadden onze lessen als een 'oase van rust' ervaren in vergelijking met de hogedruk cursussen waarmee ze dat semester werden geconfronteerd.

Ze waren blij dat ze de ruimte en autonomie hadden gekregen om nieuwe (en bekende) taal uit te proberen en te oefenen in zakelijke omgevingen (met name rollenspelletjes voor sollicitatiegesprekken).

Ze waardeerden het dat iedereen de kans kreeg om te spreken (we hadden regelmatig "rondes", zie hier voor meer details: Hunter, M. (2018). Gemak, gelijkheid en spreken in "rondes" geeft een positieve invloed op de groepsdynamiek. In: Pattison, T. (Ed.) IATEFL-conferentie selecties in Brighton 2018. Canterbury: IATEFL.)

De reden voor mijn verbazing was dat ik me verre van kalm had gevoeld omdat ik tegelijkertijd onderzoek deed voor mijn MA-proefschrift! Tussen het houden van de klas, het bewaken van opnameapparatuur, het proberen

om veldnotities te maken en ervoor te zorgen dat ik aandacht besteedde aan de individuen in de groep, voelde ik me behoorlijk uitgeput.

Misschien was het nadat ik het synchrone onderzoek had stopgezet dat ze me rustiger aanvoelden. Het trof me destijds de ironie van het onderzoeken van een taalles met coachbenadering gebaseerd op een denkomgeving-premissie van gemak en aandacht.

Mijn studenten stonden echter duidelijk open voor de ideeën en beloonden me door dat in hun opmerkingen en feedback weer te geven. Ik heb goede gegevens voor de MA-paper.”

“Studenten zitten soms zo vast in hun eigen denkpatroon, dat ze het grote geheel niet zien. Zelfs hun eigen niet. Ik herinner me een 16-jarige student die altijd zakte voor zijn leesoefeningen. Toen ik het had over hoe te oefenen voor het leesexamen, vroeg ik wat hij graag las, waarop hij onmiddellijk antwoordde dat hij niets las buiten schoolwerk omdat hij een hekel had aan lezen.

Daarna verkenden we zijn hobby's en interesses, en het leek erop dat hij een grote voetbalfan was. Op zoek naar een verband tussen zijn hobby en lezen, vroeg ik of hij misschien zou overwegen om over voetbal te lezen. Zijn reactie was: “Ik lees elke dag de sportkrant”. Een nogal verrassend antwoord van iemand die slechts 2 minuten geleden zwoer om nooit vrijwillig en voor het plezier iets te lezen. Voor hem was de activiteit van lezen verbonden met boeken en saaie teksten, maar hij realiseerde zich nooit dat het lezen van de sportkrant ook lezen was.

Deze paradigmaverschuiving maakte hem wakker, hij begon enkele sportartikelen in het Engels te lezen en zijn leesresultaten werden veel beter.

Het ging erom hem niet te vertellen wat hij moest doen, maar om samen met hem mogelijkheden te verkennen en hem te helpen bewust te worden.”

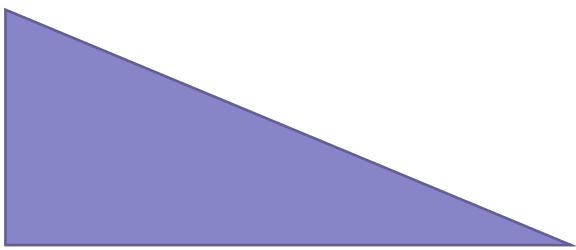
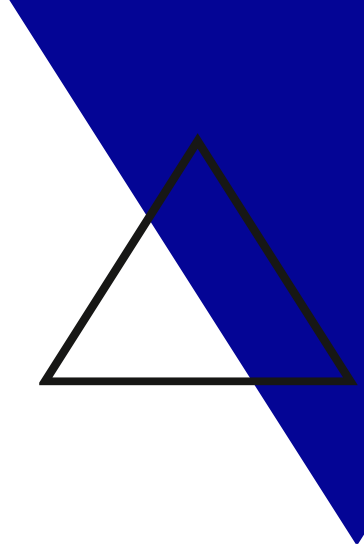
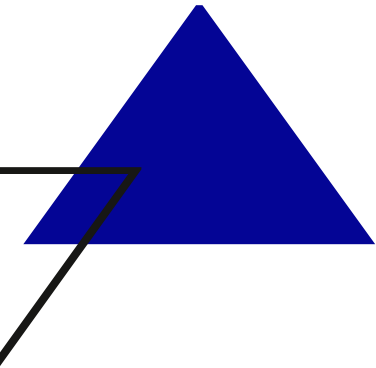
ZELFREFLECTIE

Beantwoord na 20 modules theorie, informatie, inzichten, tips, workshops, tools en hopelijk inspiratie deze 2 vragen voor jezelf:

- Welk effect kan coaching op mij als docent/academisch manager hebben?
- Welk effect kan het toepassen van coaching hebben op mijn mededocenten en studenten?

En misschien nog een vraag toevoegen:

- - Wanneer ga ik het toepassen?



L2LIFESTYLE

1
0
3



lifestyle
Effective coaching
of language students in Europe

ERASMUS+ PROGRAMME

**The L2lifestyle Project Is Implemented
Within Erasmus+ Programme**



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union