

Informatiebundel voor leercoaches 'Feedback en reflectie stage'

(versie April 2024)



**VLAAMSE
TRAINERSSCHOOL**
SPORT VLAANDEREN - SPORTFEDERATIES
UNIVERSITEITEN EN HOGESCHOLEN LO

Inhoudsopgave

DEEL 1 	SITUERING.....	5
1. Doel informatiebundel		6
2. Achtergrond		7
3. Doelstellingen van het vak 'Feedback en reflectie stage'		10
4. Plaats binnen de VTS-opleiding		11
5. Profiel docent 'Feedback en reflectie stage' (Leercoach).....		12
5.1 Kenmerken leercoach		13
DEEL 2 	AANPAK.....	15
1. Praktijkcoaching.....		16
2. Wisselwerking Stage.....		18
2.1 Stageportfolio.....		18
2.2 Intervieleren via de generieke stageopdrachten		18
3. Reflectieschriftje.....		19
3.1 Basis: globale reflectiefiche.....		19
3.2 Vertaling globale reflectiefiche binnen reflectieschriftje.....		19
3.2.1 Globale reflectiefiche, verfijnd		21
3.2.2 Positieve en negatieve aspecten naar bouwstenen didactisch model		22
3.2.3 Inschaling binnen de specifieke bouwstenen van het didactisch model		23
3.2.4 Inzoomen op één specifieke bouwsteen van het didactisch model		24
3.2.5 Feedback van anderen.....		25
3.3 Andere reflectiemethodieken.....		26
3.3.1 Open reflectie 1.....		26
3.3.2 Open reflectie 2.....		27
3.3.3 Terugblikken op wedstrijdcoaching.....		28
3.3.4 Terugblikken over de tijd heen		29
3.4 STARR-methodiek		30
4. Evaluatie		33
DEEL 3 	PRAKTISCHE TOEPASSING	34
1. Terugkommomenten.....		35
1.1 Inhoud (wat?).....		35
1.2 Aanpak (hoe?)		35
2. Kader voor het scheppen van een veilig klimaat		37
2.1 Het scheppen van duidelijkheid (CORPI).....		37
2.2 Verschillende soorten mensen in de groep en hun impact.....		38

2.2.1	Roos Van Leary	38
2.3	Geven en ontvangen van feedback: do's en don'ts	44
2.3.1	Het geven van feedback.....	44
2.3.2	Het ontvangen van (en omgaan met) feedback.....	45
3.	Activerende werkvormen	46
3.1	Brainstormsessie.....	47
3.1.1	Voorbeeld.....	47
3.1.2	Doel (waarom?).....	47
3.1.3	Wat?	47
3.1.4	Voordelen?	47
3.1.5	Aanpak (hoe?)	48
3.1.6	Variatie	48
3.1.7	Tips.....	50
3.2	Carrousel.....	51
3.2.1	Voorbeeld.....	51
3.2.2	Doel (waarom?).....	51
3.2.3	Wat?	51
3.2.4	Voordelen?	51
3.2.5	Aanpak (hoe?)	52
3.2.6	Variatie	53
3.2.7	Tips.....	53
3.3	Groepsdiscussie.....	54
3.3.1	Voorbeeld.....	54
3.3.2	Doel (waarom?).....	54
3.3.3	Wat?	54
3.3.4	Voordelen?	54
3.3.5	Aanpak (hoe?)	55
3.3.6	Variatie	55
3.3.7	Tips.....	56
3.4	Groepswerk.....	57
3.4.1	Voorbeeld.....	57
3.4.2	Doel (waarom?).....	57
3.4.3	Wat?	57
3.4.4	Voordelen?	57
3.4.5	Aanpak (hoe?)	58
3.4.6	Variatie	59
3.4.7	Tips.....	59
3.5	Presentaties over specifieke topics	60
3.5.1	Voorbeeld.....	60
3.5.2	Doel (waarom?).....	60
3.5.3	Wat?	60
3.5.4	Voordelen?	60
3.5.5	Aanpak (hoe?)	60
3.5.6	Variatie	61
3.5.7	Tips.....	61
3.6	Rollenspel.....	62
3.6.1	Voorbeeld.....	62
3.6.2	Doel (waarom?).....	62
3.6.3	Wat?	62
3.6.4	Voordelen?	62
3.6.5	Aanpak (hoe?)	63
3.6.6	Variatie	64
3.6.7	Tips.....	64

3.7 Referenties	65
4. Individuele leergesprekken	66
5. Contact	67

Lijst met figuren

<i>Figuur 1: Competenties binnen de VTS-opleidingen.....</i>	<i>7</i>
<i>Figuur 2: Globale reflectiefiche, verfijnd</i>	<i>21</i>
<i>Figuur 3: Positief en negatief ervaren aspecten binnen de specifieke bouwstenen.....</i>	<i>22</i>
<i>Figuur 4: Inschaling binnen de specifieke bouwstenen van het didactisch model.....</i>	<i>23</i>
<i>Figuur 5: Inschaling binnen de bouwsteen 'Sporters' van het didactisch model.....</i>	<i>24</i>
<i>Figuur 6: Reflectiefiche (stage)mentor/sporter.....</i>	<i>25</i>
<i>Figuur 7: Open reflectie 1.....</i>	<i>26</i>
<i>Figuur 8: Open reflectie 2.....</i>	<i>27</i>
<i>Figuur 9: Terugblikken op wedstrijdcoaching.....</i>	<i>28</i>
<i>Figuur 10: Terugblikken over verschillende trainingen heen.....</i>	<i>29</i>
<i>Figuur 11: Specifieke reflectiefiche (STARR-methode).....</i>	<i>30</i>
<i>Figuur 12: STARR-invulfiche.....</i>	<i>32</i>
<i>Figuur 13: De Roos van Leary.....</i>	<i>39</i>

Deel 1 | Situering

1. Doel informatiebundel

Het doel van deze informatiebundel is om een naslagwerk aan te bieden waarop je als leercoach kan terugvallen tijdens het vak Feedback en reflectie stage. We situeren eerst het vak, staan nadien stil bij de globale aanpak en voorzien tot slot gerichte (achtergrond)informatie om praktisch aan de slag te gaan. Op deze manier hopen we dat je een vlotte start kan nemen als leercoach. Het vak bestaat enkel uit praktijkmaken (en dus geen theorie). De infobundel is zo opgebouwd om je te inspireren en helpen deze praktijkmaken vorm te geven. Doorblader het bundeltje eens, zo krijg je meteen een concreet zicht op wat je mag verwachten.

Veel succes!

2. Achtergrond

Eind juni 2018 keurde de Taskforce VTS de **visienota rond intrapersonlijke competenties (IPC)** binnen de VTS-opleidingen goed. Deze intrapersonlijke competenties staan centraal binnen de opleidingen van de Vlaamse Trainersschool, naast professionele en interpersoonlijke competenties. Dit wordt voorgesteld in onderstaande figuur.



Figuur 1: Competenties binnen de VTS-opleidingen



Wat?

‘Intrapersonlijke competenties’ (IPC) verwijzen hoofdzakelijk naar het kunnen ‘zelfreflecteren’. **Zelfreflectie** is noodzakelijk als basis voor **levenslang leren** enerzijds en om een **eigen trainersfilosofie** te kunnen ontwikkelen anderzijds. Er wordt hierbij een onderscheid gemaakt tussen ‘**reflectieve praktijken**’ en ‘**kritische zelfreflectie**’.

Het ultieme doel achter IPC is namelijk om via VTS-opleidingen en bijscholingen **kwalitatief beter opgeleide trainers** af te leveren binnen het Vlaamse sportlandschap. Dergelijke trainer weet hoe training te geven en dit toe te passen (*professionele competenties*) in relatie met anderen (*interpersoonlijke competenties*) en stelt zichzelf hierbij concreet in vraag (*intrapersonlijke competenties*). Hij/zij staat open voor zelfreflectie in functie van verdere groei. Een VTS-opleiding is dan ook geen eindpunt in de ontwikkeling van een sporttrainer, ze dient trainers aan te zetten tot verdere ontwikkeling en levenslang leren, waarbij het kunnen ‘zelfreflecteren’ cruciaal is.

Zelfreflectie dient **van bij het begin van een VTS-opleidingstraject** te worden ingeburgerd, waarbij **veelvuldige oefening** essentieel is om een mentaliteitswijziging in functie van levenslang leren te realiseren. Een onderscheid wordt daarbij gemaakt tussen ‘reflectieve praktijken’ en ‘kritische zelfreflectie’.



Reflectieve praktijken

Is reflectie op je **eigen handelen als trainer en de impact ervan op je sporter(s)**. Voorbeelden zijn het terugblikken op de eigen wedstrijdcoaching of trainingspraktijk. Dit kan zowel plaatsvinden **tijdens** de trainings- of wedstrijdpraktijken (bv. notities over het tactische verloop) als **erna** (bv. analyse van de vooropgestelde doelstellingen, terugblik op het verloop van de trainingssessie, enz.). Het doel hierbij is om **vanop zekere afstand terug te kijken op een situatie/handeling** en na te denken over mogelijke oorzaken, gevolgen en alternatieven voor de ontwikkeling van je sporter(s), vooropgestelde doelstellingen, enz. Voorbeeldvragen zijn:

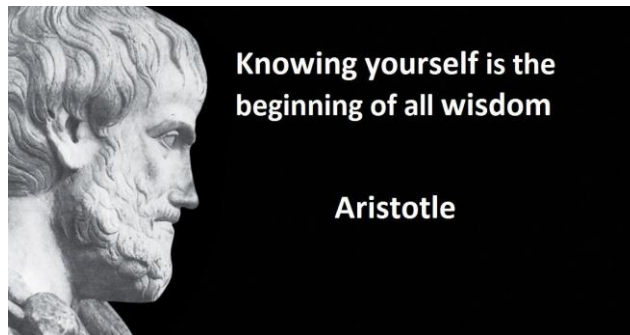
- *Heb ik met de gekozen oefenstof tijdens deze training het leerdoel bereikt | Heb ik voldoende inspraak gegeven aan mijn sporters | Was er een goede actieve leertijd | Wat zou ik volgende keer aanpassen aan mijn ruimtegebruik*



Kritische zelfreflectie

Betreft een **diepgaandere vorm** van reflectie en gaat uit van de nood om te begrijpen hoe onze overtuigingen ons gedrag ten aanzien van anderen beïnvloeden. In tegenstelling tot de reflectieve praktijken wordt het eigen denkproces bij kritische zelfreflectie in vraag gesteld. Het betreft reflectie en bewustzijn rond **onderliggende overtuigingen, waarden en normen** en is dus een zeer persoonlijke aangelegenheid. Dit doet men in functie van levenslang leren (= long term coach development) en steeds in functie van zichzelf. Men houdt zichzelf een spiegel voor en creëert een bewustzijn over het eigen waardenkader, de persoonlijkheid, leiderschapsstijl en coachfilosofie. Voorbeeldvragen zijn:

- *Waarom geef ik training | Wat zijn mijn sterke en zwakke punten als trainer | Hoe definieer ik succes | Welke leiderschapsstijl hanteer ik | Welke kernwaarden liggen aan de basis van mijn handelingen als trainer |*



Beiden vormen van reflectie worden in de VTS-opleidingen **gradueel geïmplementeerd**. Onder andere door de (verdere) implementatie van het vak 'Feedback en reflectie stage' en de module 5 'Levenslang leren'. Deze module bestaat uit 2 niveaus: niveau 1 (Instructeur en Trainer B) met de vakken 'Coaching niveau 1' en 'Competentieontwikkeling niveau 1' en niveau 2 (Trainer A en Lesgever) met de vakken 'Coaching niveau 2', 'Competentieontwikkeling niveau 2' en het vak 'Mentorschap'. Deze module wordt hier niet verder besproken. Het vak '**Feedback en reflectie stage**', focust voornamelijk op het inoefenen van **reflectieve praktijken** en wordt in wat volgt verder besproken. Je leest verder in deze informatiebundel meer over de doelstellingen, de plaats van dit vak binnen de opleiding en de wijze waarop dit vak kan worden vorm gegeven. Eerst staan we kort stil bij de tien kernprincipes rond IPC waarmee rekening wordt gehouden bij de implementatie ervan in de VTS-opleidingen.



GRADUEEL

- Bewust geïnitieerde zelfreflectie komt **van bij de start** van een VTS-opleidingstraject aan bod. **Veelvuldige oefening** is essentieel om een mentaliteitswijziging in functie van levenslang leren te bereiken.
- Het aanleren van een vaardigheid/attitude gebeurt **stapsgewijs**. We voorzien een **klimming** met betrekking tot het aanleren van reflectieve praktijken (vanaf Initiator) en kritische zelfreflectie (vanaf Instructeur B) doorheen de verschillende VTS-opleidingsniveaus. Van eenvoudig/beperkt naar meer complex/uitgebreid doorheen de opleidingsstructuur.



GELAAGD

- 'Intrapersoonlijke competenties' vormen een koepelbegrip dat verschillende facetten en deelcompetenties omvat. Enerzijds zijn er **reflectieve vaardigheden** (= terugblikken op concreet handelen), anderzijds is er de meer diepgaande vorm van **kritische zelfreflectie**.
- Beide lagen worden doorheen de VTS-opleidingen aangeboden.



GESTRUCTUREERD/METHODISCH

- Om gericht resultaat te bereiken, is het belangrijk om **structuur** mee te geven aan het **reflectieproces**. Voor een aanpassing van gedrag moeten namelijk verschillende stappen worden doorlopen.
- **Voor elke stap/fase** binnen het aanleerproces ontwikkelden we **specifieke methodieken** die we onderbrengen in de 2 IPC-vakken in de VTS-opleidingen, namelijk 'Feedback en reflectie stage' en 'Competentieontwikkeling van de trainer'.



ONTWIKKELINGSGERICHT

- Geen reflectie om de reflectie, maar steeds met een bepaalde **finaliteit** voor ogen, namelijk **voortgang maken** als trainer, gericht op de **ontwikkeling** van de eigen competenties.



COACHEND/BEGELEID

- En **niet docerend of evaluerend**. Speciaal voor het begeleiden van intrapersonlijke competentieontwikkeling maakte de term 'docent' plaats voor de meer gepaste term **'leercoach'**. Een leercoach begeleidt/coacht cursisten, ondersteunt reflectie, lokt leren uit en leert cursisten een spiegel voorhouden.
- In functie van deze rol worden leercoaches gericht voorbereid, ondersteund en bijgeschoold.



PRAKTISCH

- Quasi alle inhoud met betrekking tot IPC worden zo praktisch mogelijk vertaald zodat cursisten er binnen hun **eigen context zelfstandig** mee aan de slag kunnen gaan.
- Het aanbieden van **praktische handvaten**, **nuttige methodieken** en **persoonlijke ondersteuning** staan centraal. Theoretische kennis wordt tot een absoluut minimum beperkt.



VEILIG

- Zelfreflectie is een **persoonlijke aangelegenheid** en het leerklimaat moet dan ook zo veilig mogelijk worden ervaren door cursisten, zo niet zal het gewenste leereffect uitblijven.
- Met betrekking tot IPC vindt binnen de Vlaamse Trainersschool daarom **nooit formele evaluatie** plaats om op die manier sociale wenselijkheid te voorkomen en kansen op authentieke zelfreflectie te faciliteren.



PERSOONLIJK/ZELFGESTUURD

- De cursist staat centraal. Leren vertrekt vanuit de cursist zelf, hij/zij **is verantwoordelijk voor het eigen leerproces**. Niet de leercoach, maar wel de cursist bepaalt datgene wat hij/zij wenst te leren, de manier waarop het leerproces grotendeels wordt aangepakt, enz. (bottom-up-aanpak).



PERMANENT

- Zelfreflectie is nooit af, het is een **continue proces** waarbij het eindpunt van de ene reflectiecyclus meteen ook het beginpunt van een nieuwe cyclus betekent.
- Iedere leercoach kan **binnen elk contactmoment/vak** reflectie uitlokken en stimuleren. Dit gaat dus verder dan de twee specifieke IPC-vakken die we ontwikkelden.



EVIDENT

- IPC wordt gepromoot en geïmplementeerd als zijnde een evidentie, een noodzakelijke competentie waarover elke (gekwalficeerde) trainer dient te beschikken in functie van **verdere voortgang** en als **basis voor levenslang leren**.

3. Doelstellingen van het vak 'Feedback en reflectie stage'

Dit vak wordt binnen de Vlaamse Trainersschool gradueel geïntegreerd vanaf het VTS-opleidingsniveau Initiator en Trainer C tot en met Trainer A en Lesgever.



Beoogde doelstellingen van het vak Feedback en reflectie stage

- Cursisten kunnen gericht reflecteren over hun concrete aanpak en opgedane ervaringen tijdens de training- en wedstrijdsituaties binnen de stageopdracht.
- Cursisten kunnen reflectieve praktijken mondeling expliciteren en bediscussiëren met medecursisten.
- Cursisten kunnen feedback geven over de eigen handelingen en ervaringen tijdens de stage en kunnen daarbij zowel positieve elementen als werkpunten in kaart brengen.
- Cursisten kunnen feedback van de leercoach omtrent de doorgevoerde stageactiviteiten gepast ontvangen.
- Cursisten leren van elkaars ervaringen, aanpak en feedback.
- Een maximaal leereffect bij cursisten creëren i.f.v. toekomstige trainershandelingen en eventuele bijsturing van hun stage faciliteren.
- Stage sterk verankeren binnen de VTS-opleidingen.

4. Plaats binnen de VTS-opleiding

Het vak 'Feedback en reflectie stage' wordt binnen elk opleidingsstramien ondergebracht in Module 4, de stagemodule.

Aangezien het de bedoeling is om binnen dit vak in te spelen op ervaringen, handelingen, vragen en ideeën van cursisten zonder daarbij nieuwe, theoretische kennis aan te reiken, worden de voorziene terugkomenten als **praktijkuren** op het opleidingsstramien gecatalogeerd.

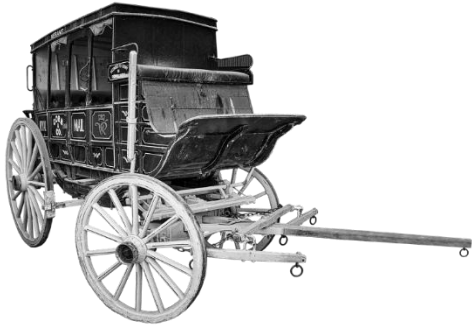
Wat betreft de **volgtijdelijkheid** met de andere vakken op het opleidingsstramien kan dit vak pas worden ingepland nadat de stage (grotendeels) werd afgerond. Het is de bedoeling van dit vak om gezamenlijk terug te blikken op voorbije stage-ervaringen, ingediende stageportfolio's, indrukken en vragen uit te wisselen met medecursisten en goede stagevoorbeelden aangereikt te krijgen.

In heel wat VTS-opleidingen dienen de stageportfolio's uiterlijk 2-3 weken voorafgaand aan het praktijkexamen te worden ingediend bij de stagebegeleider. Aangezien dit vak niet formeel dient te worden geëvalueerd, lijkt het opportuun om dit vak in de periode tussen het indienen van de stageportfolio's en het praktijkexamenmoment in te plannen.

Wat betreft het **aantal uren** en aantal **terugkomenten** is elke sporttak/denkcel vrij om hier invulling aan te geven. Een minimum van 2u lijkt aangewezen om voldoende reflectieve praktijken mogelijk te maken. Uiteraard is dit eveneens afhankelijk van de geldende minima/maxima, de omvang, aanpak en geboden begeleiding binnen de stagemodule en het betreffende opleidingsniveau. We verwijzen graag naar de actieve opleidingsstramienen van jouw sporttak(ken) voor de specifieke omvang en het aantal terugkomenten dat daar geldend is.

5. Profiel docent 'Feedback en reflectie stage' (Leercoach)

De docent van het vak 'Feedback en reflectie stage' fungeert als **procesbegeleider/facilitator** en kan gericht inspelen op de (reflectieve) praktijken en vragen van cursisten.



Binnen dit vak neem je als 'docent' een coachende rol op. We spreken daarom niet over een docent die het vak begeleidt, maar wel over een **leercoach**. De oorspronkelijke betekenis van het woord 'coach' is niet toevallig 'koetsrijtuig'. 'To coach' betekent oorspronkelijk: het veilig en doordacht vervoeren van een gewaardeerd of waardevol persoon van waar hij is (punt A) naar waar hij wil zijn (punt B). Ook vandaag blijft die betekenis actueel, namelijk 'het

begeleiden van een **ontwikkelingsproces** van een ander, van waar hij is naar waar hij wil zijn'. Het gaat daarbij om een persoonlijk proces, gericht op bewustzijn, handelen en gedrag. Het kan hier bijvoorbeeld concreet gaan over een cursist die een efficiënter tijdsgebruik binnen zijn trainingen wil hanteren dan nu het geval is.

Coaching is concreet het uitlokken en ondersteunen van **leren**. Leren moet hier bekeken worden in haar meest brede zin en niet beperkt tot technisch en intellectueel leren ('kennisoverdracht'). 'Leren' gaat ook over relationeel leren, het leren van vaardigheden, gevoelsmatig leren, leren van nieuwe attitudes, leren van nieuwe benaderingen, het ontwikkelen van nieuwe perspectieven enzovoort.

Hieronder beschrijven we een aantal kenmerken van een leercoach. Coachen is een basishouding die in de literatuur voornamelijk beschreven wordt in relatie tot en in de praktijk toegepast wordt bij individuele coachingsgesprekken. De principes zijn echter evenzeer gangbaar in het coachen van en binnen groepen.

5.1 Kenmerken leercoach¹

Deze leercoach² bezit **voldoende kennis** over:

de drie competentieclusters binnen de VTS-opleidingen | methodieken die reflectieve praktijken uitlokken

Deze leercoach **kan**:

een positief leerklimaat creëren | trainersgedragingen analyseren | leren faciliteren | mentorschap verschaffen | feedback geven | actief luisteren | een vertrouwensband scheppen | gebruik maken van diverse strategieën om cursisten te helpen reflecteren over hun praktijken (video, rollenspel, portfolio, verhalen, reflectiefiches)

Deze leercoach **is**:

betrouwbaar | eerlijk | integer | empathisch

De leercoach van dit vak fungeert ook best als **stagebegeleider**, aangezien deze de stage vanop afstand coördineert en de (digitale) stageportfolio's inzamelt. Indien de leercoach van dit vak niet dezelfde persoon is als de stagebegeleider dienen de nodige praktische afspraken te worden gemaakt in functie van een correcte en tijdige informatie-uitwisseling.

Tot slot zetten we nog enkele kenmerken die een leercoach typeren op een rij.

- Zet vnl. **zeven coachingsvaardigheden** in: exploreren, waarderen en bekrachtigen, betrokken confronteren, uitdagen, inspireren, toelaten en ontspannen.
- Hoeft **geen sporttechnisch expert** te zijn. Zijn expertise ligt voornamelijk op het uitlokken van reflectie en begeleiden. We spreken ook over mentorschap of leraarschap. Voor het vak feedback en reflectie stage kan sporttechnische expertise wel een meerwaarde zijn. Dit vak heeft betrekking op concreet handelen (training geven, coachen binnen een specifieke sporttak). Feedback kan gegeven worden op basis van het portfolio. Het is een mogelijkheid dat de stagebegeleider de rol als leercoach opneemt. Dit verschilt van sporttak tot sporttak en naargelang het opleidingsniveau.
- Legt de focus bij het **leerproces** zelf.
- Is er om het **leren te begeleiden en te stimuleren**, niet om plaatsvervangend oplossingen te verzinnen.
- Legt het **denkproces bij de cursist**.

1 Clement, J. (2017). Inspirerend coachen. De kunst van dynamisch en uitdagend communiceren. Tielt: Jef Clement & Uitgeverij Lannoo nv.

2 Leercoaches worden vergoed volgens de geldende VTS-verloningstarieven van elk opleidingsniveau.

- Heeft een ontspannen instelling, is benieuwd naar de ander, maakt werkelijk contact, vanuit echtheid en **betrokkenheid**.
- Ontwikkelt **kracht** en laat **sluimerende mogelijkheden** openbloeien. Het gaat om cursisten stimuleren om anders te kijken, verder te gaan en meer te durven dan ze tot nog toe deden.
- Is eerder **gericht op oplossingen en mogelijkheden**, dan op problemen of het verleden. Problemen zijn vaak wel een aanleiding voor een coachinginterventie, maar ook niet meer dan dat. Coaching is vooral toekomst- en oplossingsgericht.
- Is **enthousiast**. Coaching en enthousiasme zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Een coachend gesprek zorgt vaak voor 'er zin in hebben', 'het weer zien zitten', 'het willen aanpakken', 'een nieuw perspectief', 'je betrokken voelen', 'geïnteresseerd zijn'. Het gaat daarbij over een **constructieve kijk en benadering**, namelijk wegen zoeken naar oplossingen, terwijl je de moeilijkheden en mogelijkheden helder onder ogen ziet.

Deel 2 | Aanpak

1. Praktijkcoaching

Dit 'vak' speelt in op ervaringen, handelingen, vragen en ideeën van cursisten tijdens hun stageopdracht zonder daarbij nieuwe, theoretische kennis aan te reiken. Het vak bestaat uit één of meerdere terugkommomenten, die worden ingevuld door **inhoudelijke discussiemomenten**. Er wordt geen specifiek lesmateriaal ontwikkeld. Het reflectieschriftje, waarin cursisten tijdens hun stageopdracht reflecteren over de trainingen, hun eigen handelen en de impact hiervan op hun sporters, vormt de basis voor deze discussie. Tijdens de contacturen blikken cursisten dan (individueel) terug op de trainingen die ze binnen het kader van hun stage gegeven hebben. Door middel van een aantal activerende werkvormen (bv. groepsdiscussie, groepsopdrachten, brainstormsessies, rollenspellen, simulaties, enz.) kunnen cursisten hierover nadien met elkaar in dialoog gaan (*zie deel 3 voor de concrete praktische uitwerking van deze werkvormen*).

Om reflectieve praktijken uit te lokken en stimuleren bij de cursisten, is het hanteren van een **faciliterende/ondersteunende onderwijsstijl** als leercoach (=begeleider van het leerproces van anderen) belangrijk. Daarbij dient zoveel mogelijk te worden uitgegaan van de ervaringen en leefwereld van de cursisten, waarbij probleemoplossend denken, toepassing en trainingspraktijken centraal staan. Zeker naarmate het opleidingsniveau toeneemt, dient deze stijl in tegenstelling tot een eerder directieve/instruerende onderwijsstijl, te worden gehanteerd zodat cursisten verantwoordelijkheid leren opnemen voor hun eigen leerproces. Cursisten zullen op die hogere opleidingsniveaus worden aangeleerd om vanuit de doorgevoerde kritische zelfreflectie richting te leren geven aan hun reflectieve praktijken.



Lesmateriaal

- **Buiten deze informatiebundel is er geen specifiek lesmateriaal** zoals een uitgeschreven cursustekst of presentatie voorhanden.
- De inhoudelijke discussiemomenten worden **bottom-up** gebaseerd op de opgedane leerervaringen tijdens de stagemodule, op basis van de portfolio's met trainingsvoorbereidingen en reflectieverslagen in het **reflectieschriftje**.
- Naarmate het opleidingsniveau stijgt, zullen ook de trainingsvoorbereidingen en reflectiefiches steeds individueler worden vormgegeven op basis van een doorgemaakte POP-cyclus en analyse van de coachingsstijl (zie module 5 'Levenslang leren').

De wijze waarop dergelijke aanpak binnen een concrete VTS-opleiding wordt vormgegeven en de mogelijke diepgang ervan, zijn naast het opleidingsniveau ook afhankelijk van het aantal beschikbare uren, de plaats van het terugkommoment binnen de opleiding en de eigenheid en ervaring van de betrokken leercoach. Belangrijk om aan te stippen, is dat de leercoach binnen elk terugkommoment steeds als hoofdbetrachting dient te hebben om zelfreflectie bij de cursisten uit te lokken en te begeleiden, veeleer dan bijvoorbeeld het louter verschaffen van feedback op ingediende stageportfolio's.

Deze stageportfolio's kunnen waardevolle insteken bevatten om tijdens het terugkommoment in groep dieper op in te gaan, maar dit gaat uiteraard heel wat verder dan het paginagewijs overlopen van individuele stageportfolio's.

Belangrijk om te benadrukken, is dat de **vertrouwelijkheid van alle aangeleverde documenten** van cursisten (bv. stageportfolio's, reflectiedocumenten) binnen elke VTS-opleiding steeds optimaal dient te worden gewaarborgd door de betrokken leercoach. Enkel in een **veilige leeromgeving** gaan cursisten zichzelf durven blootgeven en effectieve groei kunnen realiseren op het vlak van intrapersonlijke competenties. Cursisten dienen voor zichzelf te kunnen uitmaken welke persoonlijke informatie ze al dan niet wensen te delen.

2. Wisselwerking Stage

2.1 Stageportfolio

Binnen de stageportfolio's is in de meeste gevallen reeds heel wat zelfreflectie aanwezig. Leercoaches kunnen tijdens de voorbereiding van de terugkommomenten bepaalde (passages van) reflectieverslagen anoniem toelichten en voorleggen aan de groep ter verdere bespreking.

2.2 Intervisieleren via de generieke stageopdrachten

Binnen de hogere opleidingsniveaus worden 'generieke stageopdrachten' geambieerd die elke cursist dient te voltooien. Zo wordt het volgen van een bijscholing als generieke stageopdracht vooropgesteld vanaf het opleidingsniveau Instructeur en Trainer B. Binnen elke opleiding Trainer A dienen cursisten 12 generieke stageopdrachten te vervullen, die aansluiten op de eerder opgedane kennis en vaardigheden uit de Modules 1, 2 en 3. Ook de ontwikkeling van een persoonlijke coachfilosofie dient vanuit elke opleiding Trainer A te worden gestimuleerd. Via het vak 'Feedback en reflectie stage' kunnen enkele van deze generieke stageopdrachten worden gekoppeld aan intervisiemomenten, waarbij cursisten reflecteren over deze doorgemaakte ervaringen.

Op het niveau Trainer A impliceert dit bijvoorbeeld dat twee intervisiesessies (bv. telkens 2-3u, verspreid over de cursusorganisatie) worden gewijd aan het thema 'plannen en periodiseren', waarbij de actuele stand van zaken van de generieke stageopdrachten (zoals het opstellen van een meerjarenplan, jaarplan en periodeplan) door elke cursist wordt gepresenteerd en onderling bediscussieerd. Een ander intervisiemoment kan zich bijvoorbeeld richten op de doorgevoerde stageopdracht rond 'bewegingsanalyse', enz. Op die manier wordt een gestructureerde terugkoppeling van de eigen leerervaringen voorzien, waarbij de begeleidende leercoach opnieuw fungeert als procesbegeleider en gericht inspeelt op vragen/suggesties/ideeën van de cursisten. Dergelijke leermomenten en reflecties in groep zijn belangrijk om het verband tussen de theorie en de reële praktijksituatie te kunnen bediscussiëren en de leercoach toe te laten het leerproces zo gericht en efficiënt mogelijk te kunnen (bij)sturen.

3. Reflectieschriftje

Het reflectieschriftje, dat de reflectieverslagen van cursisten verzamelt, vormt de leidraad binnen dit vak. Hier reflecteren cursisten tijdens hun stageopdracht over de trainingen, hun eigen handelen en de impact hiervan op hun sporters. Zoals hierboven beschreven kunnen cursisten, door middel van een aantal activerende werkvormen, tijdens één of meerdere terugkomenten hier nadien met elkaar over in dialoog gaan. Cursisten worden daarbij ook aangemoedigd om niet alleen te reflecteren tijdens hun stage, maar ook daarbuiten, zowel **tijdens als na hun opleiding**.

De basis voor dit reflectieschriftje binnen de opleiding initiator zijn de algemene en specifieke reflectiefiche (zie module Start 2 Coach). De algemene fiche stemt één op één overeen met het didactisch model en de bijhorende trainingsvoorbereidingsformulieren die we tijdens het vak Didactiek aanleren. De specifieke fiche omvat de STARR-methode en laat cursisten toe stil te staan bij zeer specifieke voorvallen tijdens trainingen (*zie verder*).

3.1 Basis: globale reflectiefiche

Binnen de module 1 van de opleidingen Initiator en Trainer C ('Start 2 Coach') voegden we een [globale reflectiefiche](#) toe, die toelaat om te reflecteren over de gegeven training. De opgenomen reflectievragen hebben telkens betrekking op een van de vijf bouwstenen van het didactisch model.

3.2 Vertaling globale reflectiefiche binnen reflectieschriftje

In het reflectieschriftje worden, naast de specifieke reflectiefiche, variaties op deze globale reflectiefiches opgenomen. Op deze manier kijken cursisten telkens door een iets andere bril naar hun eigen handelen en de impact ervan op hun sporter(s). Op deze manier wordt ook getracht om te vermijden dat cursisten op termijn op 'automatische piloot' zullen reflecteren. Er wordt ook aangemoedigd om **feedback** te vragen aan een mentor, andere trainer, enz. Elk van deze oefeningen heeft dus tot doel cursisten stil te laten staan bij hun training. Als docent kan je hiermee aan de slag door bijvoorbeeld terug te kijken op (een specifieke) reflectieoefening(en) en in te spelen op ervaren moeilijkheden en het uitwisselen van ervaringen tussen cursisten onderling. Cursisten zullen gaandeweg op de hogere opleidingsniveaus worden aangeleerd om vanuit een doorgevoerde kritische zelfreflectie richting te leren geven aan hun reflectieve praktijken (om uiteindelijk tot een **persoonlijk gestuurde reflectiefiche** te komen). Dit schriftje en de variaties op de reflectiefiches hebben louter de bedoeling om inspiratie te voorzien. Ook andere leeractiviteiten die erop gericht zijn om zelfreflectie uit te lokken met betrekking tot de ondernomen stageactiviteiten zijn uiteraard bijzonder welkom en mogen te allen tijde aan het VTS-secretariaat worden bezorgd ter verdere inspiratie (*zie contact*).

Hieronder worden deze variaties op de globale reflectiefiche besproken³. Cursisten worden daarbij voor elke reflectieoefening telkens gevraagd om enkele kernwoorden/aandachtspunten uit hun trainingsvoorbereiding te noteren en wat hun belangrijkste doelstelling is. Na afloop wordt ook telkens gevraagd of er zich bepaalde specifieke situaties hebben voorgedaan en verwezen naar de STARR-methodiek (*zie verder*). Tot slot dienen cursisten te noteren wat hun besluit is en wat ze meenemen naar de voorbereiding van een volgende training. Dit vormt dan meteen het startpunt voor hun volgende trainingsvoorbereiding.

Naargelang het opleidingsniveau worden er meer of minder verschillende soorten reflectiemethodieken opgenomen in het reflectieschriftje. Op het niveau Initiator komen de methodieken beschreven onder 3.2.1; 3.2.4; 3.3.1; 3.3.3; 3.3.4 en 3.4 aan bod. Op het niveau Instructeur en Trainer B komen alle methodieken die we hieronder beschrijven aan bod. Op de niveaus Trainer A en lesgever is het reflectieschriftje blanco gelaten. Het doel is dat cursisten hier door een persoonlijke bril terugblikken op hun trainingen en wedstrijdcoaching en de impact ervan op hun sporter(s). Cursisten bouwen hun reflectieschriftje met andere woorden dan bottom-up op.

³ In deze informatiebundel proberen we een globale indruk te geven. We comprimeren hier een aantal zaken die in het schriftje meer uitgewerkt zijn (bv. de notitieruimte). Wanneer je een taak als leercoach opneemt, krijg je ter ondersteuning ook een reflectieschriftje opgestuurd.

3.2.1 Globale reflectiefiche, verfijnd

Wat: Variatie, afgeleid van globale reflectiefiche

Hoe hanteren? Cursisten vullen deze fiche om de x aantal trainingen in. Ze bepalen in welke mate ze de verschillende competenties binnen de vijf bouwstenen al dan niet hebben toegepast. Ze verfijnen dit inzicht door een waardeoordeel toe te kennen (--, -, +, ++) en hebben de ruimte om enkele kernwoorden ter verduidelijking toe te voegen.

Doel: Cursisten schatten hun eigen handelen gericht in, met een aantal zeer specifieke vragen per bouwsteen. Deze liggen op voorhand vast. Ze wegen de verschillende topics t.o.v. elkaar af.

Reflectie

Globale reflectie						
	Ik ...	nvt	--	-	+	++
Trainer	weet wat de belangrijkste aandachtspunten zijn in mijn oefeningen en hoe hier gericht feedback op te geven					
	zorg voor betrokkenheid van mijn sporters door vragen te stellen (binding)					
	zorg voor ruimte voor inspraak van mijn sporters, laat hen zelfstandig werken, keuzes maken en helpen (autonomie-competentie)					
	kan individuele en/of groepsfeedback aan de sporter(s) vragen en geven					
	weet welke instructies ik ga geven om mijn oefening optimaal te laten verlopen en hou deze kort, duidelijk en verstaanbaar					
	sta zo voor de groep dat iedereen me hoort en ik iedereen in het oog kan houden					
	geef het goede voorbeeld					
	neem een actieve houding aan en ga bewust om met de eigen lichaamstaal					

Feedback

.....
.....

	Ik ...	nvt	--	-	+	++
Omgeving	zorg voor een veilige trainingsomgeving					
	zorg voor een uitdagende trainingsomgeving en uitdagende oefenstof					
	heb inzicht in en werk rond onderlinge relaties tussen mijn sporters					

	Ik ...	nvt	--	-	+	++
Sporters	motiveer mijn sporters					
	kies oefen- en spelvormen i.f.v. beleving/niveau van mijn sporter(s) (uitdaging, variatie) (niet te moeilijk/ makkelijk)					
	hou rekening met/spel onderlinge verschillen uit tussen mijn sporters (leeftijd, niveau, enz.) en stem mijn uitleg hierop af					
	zorg voor een snelle groepsindeling, waar iedereen zich goed bij voelt					
	kan rust uitstralen t.o.v. de sporter(s)					
	schets wat er op de sporter(s) gaat afkomen					
	ga na of de sporters de uitleg begrepen hebben					

Feedback

.....
.....

	Ik ...	nvt	--	-	+	++
Methoden	hanteer een goede tijdsindeling					
	gebruik goede opstellingsvormen i.f.v. een goede actieve leertijd en afgestemd op het aantal sporters					
	maak zo optimaal mogelijk gebruik van de beschikbare ruimtes					
	kan een goede demonstratie zelf uitvoeren (op het gepaste moment)					
	kan differentiëren naar aantal, vormen, inhoud					
	voorzie afdaling en opbouw in de oefeningen					
	maak duidelijke afspraken en regels en ga na of ze nageleefd worden					

	Naam trainer:	nvt	--	-	+	++
Leerdoelen	stemt het leerdoel af op de leerlijn van de sportfederatie					
	stemt het leerdoel af op de sporters (motorisch, cognitief en sociaal)					
	kiest oefen- en spelvormen in functie van succesbeleving					
	kiest oefen- en spelvormen i.f.v. de doelstellingen (o.a. opbouw)					
	bereikt met de gekozen oefenstof het leerdoel					
	kan de trainingsvoorbereiding bijsturen waar nodig tijdens de training					

Feedback

.....
.....

Figuur 2: Globale reflectiefiche, verfijnd

[Link digitale fiches](#)

3.2.2 Positieve en negatieve aspecten naar bouwstenen didactisch model

Wat: Variatie, afgeleid van globale reflectiefiche

Hoe hanteren? Cursisten vullen deze fiche om de x aantal trainingen in. Ze noteren per bouwsteen van het didactisch model welke aspecten/zaken ze als positief en negatief ervaren hebben.

Doel: Cursisten schatten hun eigen handelen in, vertrekkend vanuit hun eigen positieve en negatieve ervaringen per bouwsteen. Zo krijgen ze inzicht in hun sterktes en werkpunten.

	Als positief ervaren	Als werkpunt ervaren
 OMGEVING		
 SPORTERS		
 METHODEN		
 LEERDOELEN		
 TRAINER		

Figuur 3: Positief en negatief ervaren aspecten binnen de specifieke bouwstenen

[Link digitale fiche](#)

3.2.3 Inschaling binnen de specifieke bouwstenen van het didactisch model

Wat: Variatie, afgeleid van globale reflectiefiche

Hoe hanteren? Cursisten vullen deze fiche om de x aantal trainingen in. Ze schatten zichzelf globaal per bouwsteen in en ook ten opzichte van de andere bouwstenen. Ze bepalen per bouwsteen van het didactisch model in welke mate ze de competenties die hierbinnen vallen (nog niet) beheersen. De schaal die ze hanteren loopt van 1-4, waarbij cursisten ook kunnen noteren wat een bepaalde score voor hen betekent (waarde '4' voor cursist x kan anders zijn dan voor cursist y). Cursisten hebben de ruimte om per bouwsteen enkele kernwoorden ter verduidelijking toe te voegen.

Doel: Cursisten schatten hun eigen handelen in, waarbij ze de verschillende bouwstenen ten opzichte van elkaar uitzetten. Ze bepalen in welke mate ze de verschillende competenties binnen de 5 bouwstenen al dan niet hebben toegepast

(1 = zeer slecht; 4 = zeer goed)	Schaalvraag (1-4)	Woordje uitleg
	1 - 2 - 3 - 4 Betekent voor mij:	
	1 - 2 - 3 - 4 Betekent voor mij:	
	1 - 2 - 3 - 4 Betekent voor mij:	
	1 - 2 - 3 - 4 Betekent voor mij:	
	1 - 2 - 3 - 4 Betekent voor mij:	

Figuur 4: Inschaling binnen de specifieke bouwstenen van het didactisch model

[Link digitale fiche](#)

3.2.4 Inzoomen op één specifieke bouwsteen van het didactisch model

Wat: Variatie, afgeleid van globale reflectiefiche

Hoe hanteren? Cursisten vullen deze fiche om de x aantal trainingen in. Cursisten staan concreet stil bij één van de bouwstenen van het didactisch model. Ze bepalen in welke mate ze de verschillende competenties hierbinnen al dan niet hebben toegepast. Ze verfijnen dit inzicht door een waardeoordeel toe te kennen (--, -, +, ++) en hebben de ruimte om enkele kernwoorden ter verduidelijking toe te voegen.

Doel: Cursisten schatten hun eigen handelen gericht in, met een aantal zeer specifieke vragen per bouwsteen. Deze liggen op voorhand vast. Ze worden uitgedaagd om langer stil te staan bij één specifieke bouwsteen.

Reflectie

	Ik ...	nvt	--	-	+	++
sporters	motiveer mijn sporters					
	kies oefen- en spelvormen i.f.v. beleving/niveau van mijn sporter(s) (uitdaging, variatie) (niet te moeilijk/ makkelijk)					
	hou rekening met/speel onderlinge verschillen uit tussen mijn sporters (leeftijd, niveau, enz) en stem mijn uitleg hierop af					
	zorg voor een snelle groepsindeling, waar iedereen zich goed bij voelt					
	kan rust uitstralen t.o.v. de sporter(s)					
	schets wat er op de sporter(s) gaat afkomen					
	ga na of de sporters de uitleg begrepen hebben					

Figuur 5: Inschaling binnen de bouwsteen 'Sporters' van het didactisch model

[Link overzicht digitale fiches](#)

3.2.5 Feedback van anderen

Wat: Verfijnde globale reflectiefiche in functie van 360° feedback, afgeleid van globale reflectiefiche
Hoe hanteren? Cursisten vragen op geregelde tijdstippen naar de feedback van anderen (stagebegeleider, mentor, coördinator, mede-trainer, sporters). Ze bepalen in welke mate de trainer de verschillende competenties binnen de vijf bouwstenen al dan niet heeft toegepast. Ze verfijnen dit inzicht door een waardeoordeel toe te kennen (-, -, +, ++) en hebben de ruimte om enkele kernwoorden ter verduidelijking toe te voegen. Cursisten gaan nadien het gesprek aan om zaken verder te verduidelijken, in dialoog te gaan, zaken te weerleggen,...

Doel: Cursisten verwerven meer inzicht over hun eigen handelen middels een aantal zeer specifieke vragen per bouwsteen en de kijk van anderen hierop.

Globale reflectie						
	Naam trainer:	nvt	--	-	+	++
Trainer	weet wat de belangrijkste aandachtspunten zijn in de oefeningen en hoe hier gericht feedback op te geven					
	zorgt voor betrokkenheid van sporters door vragen te stellen (binding)					
	zorgt voor ruimte voor inspraak van de sporters, laat hen zelfstandig werken, keuzes maken en helpen (autonomie-competentie)					
	kan individuele en/of groepsfeedback aan de sporter(s) vragen en geven					
	weet welke instructies te geven om de oefening optimaal te laten verlopen en deze kort, duidelijk en verstaanbaar te houden					
	staat zo voor de groep dat iedereen de trainer hoort en hij/zij iedereen in het oog kan houden					
	geeft het goede voorbeeld					
	neemt een actieve houding aan en gaat bewust om met de eigen lichaamstaal					

Feedback

.....

	Naam trainer:	nvt	--	-	+	++
Omgeving	zorgt voor een veilige trainingsomgeving					
	zorgt voor een uitdagende trainingsomgeving en uitdagende oefenstof					
	heeft inzicht in en werkt rond onderlinge relaties tussen de sporters					

	Naam trainer:	nvt	--	-	+	++
Sporters	motiveert de sporters					
	kiest oefen- en spelvormen i.f.v. beleving/niveau van de sporter(s) (uitdaging, variatie) (niet te moeilijk/ makkelijk)					
	houdt rekening met/speelt onderlinge verschillen uit tussen de sporters (leeftijd, niveau, enz.) en stemt de uitleg hierop af					
	zorg voor een snelle groepsindeling, waar iedereen zich goed bij voelt					
	kan rust uitstralen t.o.v. de sporter(s)					
	schetst wat er op de sporter(s) gaat afkomen gaat na of de sporters de uitleg begrepen hebben					

Feedback

.....

	Naam trainer:	nvt	--	-	+	++
Methoden	hanteert een goede tijdsindeling					
	gebruikt goede opstellingsvormen i.f.v. een goede actieve leertijd en afgestemd op het aantal sporters					
	maakt zo optimaal mogelijk gebruik van de beschikbare ruimte(s)					
	kan een goede demonstratie zelf uitvoeren (op het gepaste moment)					
	kan differentiëren naar aantal, vormen, inhoud					
	voorziet afdaling en opbouw in de oefeningen					
	maakt duidelijke afspraken en regels en gaat na of ze nageleefd worden					

	Naam trainer:	nvt	--	-	+	++
Leerdoelen	stemt het leerdoel af op de leerlijn van de sportfederatie					
	stemt het leerdoel af op de sporters (motorisch, cognitief en sociaal)					
	kiest oefen- en spelvormen in functie van succesbeleving					
	kiest oefen- en spelvormen i.f.v. de doelstellingen (o.a. opbouw)					
	bereikt met de gekozen oefenstof het leerdoel					
	kan de trainingsvoorbereiding bijsturen waar nodig tijdens de training					

Feedback

.....

Figuur 6: Reflectiefiche (stage)mentor/sporter

[Link digitale fiche](#)

3.3 Andere reflectiemethodieken

Hiervoor bespraken we een aantal reflectiemethodieken die rechtstreeks afgeleid worden van de globale reflectiefiche. Nu staan we stil bij een aantal andere methodieken die cursisten kunnen gebruiken om te reflecteren over hun trainingen (wedstrijdcoaching) en de impact ervan op hun sporters.

3.3.1 Open reflectie 1

Wat: Reflectiemethodiek die niet is afgeleid van de globale reflectiefiche

Hoe hanteren? Cursisten vullen deze fiche om de x aantal trainingen in. Cursisten staan stil bij wat ze geleerd hebben, welke nieuwe ideeën ze gekregen hebben, wat goed ging en wat ze op welke manier zouden willen veranderen. Ze hebben de ruimte om de essentie in elk kwadrant neer te pennen.

Doel: Cursisten schatten hun eigen handelen in, aan de hand van een aantal open vragen. Ze worden uitgedaagd om hier op een andere manier naar te kijken.



Figuur 7: Open reflectie 1

[Link digitale fiche](#)

3.3.2 Open reflectie 2

Wat: Reflectiemethodiek die niet is afgeleid van de globale reflectiefiche

Hoe hanteren? Cursisten vullen deze fiche om de x aantal trainingen in. Cursisten staan stil bij wat goed ging en wat beter zou kunnen. Ze worden uitgedaagd na te denken hoe ze wat goed ging nog zouden kunnen verbeteren en welk aandachtspunt ze kunnen meenemen naar een volgende training. Ze hebben de ruimte om de essentie in elk kwadrant neer te pennen.

Doel: Cursisten schatten hun eigen handelen in, aan de hand van een aantal open vragen. Ze worden uitgedaagd om hier op een andere manier naar te kijken.



Figuur 8: Open reflectie 2

[Link digitale fiche](#)

3.3.3 Terugblikken op wedstrijdcoaching

Wat: Reflectiemethodiek om stil te staan bij het coachen tijdens wedstrijden.

Hoe hanteren? Cursisten vullen deze fiche om de x aantal trainingen in. Cursisten reflecteren aan de hand van open vragen over zichzelf tijdens het begeleiden/coachen van hun sporter(s) tijdens wedstrijden.

Doel: Cursisten schatten hun eigen handelen in, aan de hand van een aantal open vragen. Ze worden uitgedaagd om hier binnen verschillende fasen van een wedstrijd naar te kijken.

Thema	Moment	Vragen	Subvragen
Doel	Voor de wedstrijd	- Wat wou je bereiken tijdens deze wedstrijd?	- Hoe wou je dit aanpakken? - Ben je er in geslaagd? - Wat is hiervoor de reden?
Richtlijnen	Voor de wedstrijd	- Wat waren jouw richtlijnen voor aanvang van de wedstrijd?	- Wat was de reden dat je deze richtlijnen koos? - Hadden deze het gewenste effect? - Kan/zal je het in het vervolg anders aanpakken? - Op welke manier?
Opwarming	Voor de wedstrijd	- Hoe verliep de opwarming?	- Had deze het gewenste effect? - Kan/zal je het in het vervolg anders aanpakken? - Op welke manier?
Bijsturing	Tijdens de wedstrijd	- Wat waren de eventuele aanpassingen tijdens de wedstrijd?	- Wat was hiervoor de aanleiding? - Hadden deze het gewenste effect? - Hoe komt dit? - Kan/zal je het in het vervolg anders aanpakken? - Op welke manier?
Pauze	Tijdens de pauze	- Wat zei je tijdens de pauze(s)?	- Wat was hiervoor de aanleiding? - Had dit het gewenste effect? - Hoe komt dit? - Kan/zal je het in het vervolg anders aanpakken? - Op welke manier?
Terugblikken	Na afloop van de wedstrijd	- Wat zei je na de wedstrijd?	- Wat was hiervoor de aanleiding? - Had dit het gewenste effect? - Hoe komt dit? - Kan/zal je het in de toekomst anders aanpakken? - Op welke manier?

Figuur 9: Terugblikken op wedstrijdcoaching

[Link digitale fiche](#)

3.3.4 Terugblikken over de tijd heen

Wat: Reflectiemethodiek om terug te kijken over de tijd heen en zo de eigen evolutie op te volgen.

Hoe hanteren? Cursisten vullen deze fiche om de x tijd in. Cursisten vergelijken hun laatste inschatting met eerdere inschattingen en de (eerdere) feedback van anderen.

Doel: Cursisten leren hun eigen evolutie op te volgen.

Om je eigen evolutie op te volgen, blik je best terug in de tijd. Vergelijk jouw laatste inschatting met jouw eerdere inschattingen en de feedback van andere(n). Je hoeft dit niet na elke training te doen, maar telkens wanneer je hier behoefte aan hebt en/of dit nuttig kan zijn. Tijdens en op het einde van je stage kan het zinvol zijn dit na enkele trainingen en bijhorende reflectiemomenten te doen. In je eigen trainingspraktijk laat je best een twee- à drietal maanden tussen.

Zijn er verschillen? Wat is hiervoor de reden? (bekijk zowel je eigen reflecties als deze van anderen)

Zijn er gelijkenissen? Wat is hiervoor de reden? (bekijk zowel je eigen reflecties als deze van anderen)

Welke evoluties zie je? Wat is hiervoor de reden? (bekijk zowel je eigen reflecties als deze van anderen)

Noteer hieronder de belangrijkste inzichten van deze reflectie en wat je meeneemt naar volgende trainingen.

Figuur 10: Terugblikken over verschillende trainingen heen

[Link digitale fiche](#)

3.4 STARR-methodiek

Binnen het vak 'Didactiek' (zie Algemeen Gedeelte, M1) werd ook een 'specifieke reflectiefiche' beschreven, waarbij een concrete situatie uit de training (of begeleiding of wedstrijd) aan de hand van de **STARR-methode** dieper kan worden geanalyseerd. Deze STARR-reflectiefiche wordt ook opgenomen in het reflectieschriftje. Op het einde van elk reflectiemoment worden cursisten erop gewezen dat ze deze fiche kunnen invullen indien zich iets concreets zou hebben voorgedaan tijdens een training/wedstrijd.

Via deze methode wordt gestructureerd gereflecteerd over een heel concrete situatie die zich heeft voorgedaan. Je staat bijvoorbeeld stil bij een ruzie, gesprek met ouders, fout begrepen instructie, leerdoel dat wel of niet werd bereikt, enz. De STARR-methode gidst je stapsgewijs door je reflectieproces aan de hand van de volgende vijf concrete fasen:

- **Situatie:** Wat was de situatie, wie was erbij betrokken, waar speelde ze zich af?
- **Taak:** Wat was je taak, welke rol speelde jij?
- **Actie:** Hoe heb je dit aangepakt, hoe reageerde je?
- **Resultaat:** Wat was het resultaat van je actie, hoe werd hierop gereageerd?
- **Reflectie:** Was je tevreden met het resultaat, wat neem je mee naar je volgende training?



Figuur 11: Specifieke reflectiefiche (STARR-methode)

Deze methodiek is uitermate geschikt om door de cursisten tijdens de terugkommomenten in duo-vorm te laten inoefenen. De ene cursist haalt daarbij een reële situatie voor de geest die hij/zij heeft meegemaakt tijdens de stage. De andere cursist neemt een coachende houding aan, waarbij gebruik wordt gemaakt van de indicatieve vragen uit de STARR-methodiek met als doel reflectie bij de medecursist uit te lokken. Deze methodiek kan vervolgens in de andere richting worden herhaald. De leercoach kan ervoor opteren om een specifieke bouwsteen als thema voor **peer-coaching** naar voor te schuiven (=cursisten die elkaar coachen).

In het reflectieschriftje wordt vrijblijvend ook een fiche toegevoegd waar cursisten meer ruimte hebben om hun ervaringen en denkpistes te noteren (zie onderstaande figuur).

SPECIFIEKE STARR-REFLECTIEFICHE

SITUATIE	
Wat is de concrete situatie?	
Wat gebeurde er?	
Wat was de aanleiding?	
Wie was er bij betrokken?	
Waar speelde dit zich af?	
Wanneer speelde dit zich af?	

TAAK	
ALGEMEEN	
Wat was mijn taak?	
Wat was mijn rol?	
Wat werd er van mij verwacht?	
PERSOONLIJK	
Wat wilde ik bereiken? Anderen bereiken?	
Waar wilde ik op letten?	
Wat wilde ik uitproberen?	
Welk doel had ik mezelf gesteld?	
Wat verwacht ik van mezelf in die situatie?	
Wat vond ik dat moest gebeuren?	
Wat vond ik belangrijk?	

ACTIE	
Wat heb ik precies gezegd en/of gedaan?	
Wat dacht/voelde/hoorde ik?	
Hoe was mijn aanpak? Welke concrete acties heb ik ondernomen?	
Welke methode heb ik gevolgd?	
Hoe reageerden anderen op mij?	
Wat dacht/voelde/zei/deed ik toen?	
Hoe reageerde ik?	
Wat heb ik vervolgens gezegd en/of gedaan?	
En toen?	
RESULTAAT	
Wat kwam er uit?	
Hoe liep het af?	
Wat heeft het opgeleverd?	
Wat was het resultaat van mijn handelen?	
Hoe reageerden de anderen hierop?	
Welke reacties heb ik gekregen?	
Wat is nu de stand van zaken?	
REFLECTIE	
TERUGBLIK	
Hoe vond ik dat ik het deed?	
Wat ging goed, wat ging fout?	
Was ik tevreden?	
Waren anderen tevreden?	
TRANSFER	
Wat is de essentie van wat ik geleerd heb?	
Zou deze situatie zich nogmaals kunnen voordoen?	
Zo ja, zou ik het anders doen of hetzelfde?	
Wat heb ik daar dan voor nodig?	
Hoe zou ik dat dan aanpakken?	
Kan ik met wat ik hiervan geleerd heb ook iets in andere situaties?	
Wat neem ik mezelf voor, voor de volgende keer?	
Is er iets waar ik extra op ga letten in het vervolg?	
WELKE AANDACHTSPUNTEN NEEM IK MEE?	

Figuur 12: STARR-invulfiche

[Link digitale fiche](#)

4. Evaluatie

Binnen dit vak wordt **geen formele evaluatie** vooropgesteld.

Uit onderzoek blijkt dat een formele evaluatie van 'reflectie' kan leiden tot sociale wenselijkheid tijdens het reflectieproces, wat de kwaliteit en het effect van zowel proces als resultaat negatief beïnvloedt. Anderzijds mag zelfreflectie dan ook weer **niet te vrijblijvend** worden, want daarbij loert het gevaar van 'zelfselectie', waarbij die individuen die er het meest baat bij hebben, niet participeren. Belangrijk is daarom om zelfreflectie **als een evidentie te verankeren** binnen de VTS-opleidingen voor elke (gekwalficeerde) trainer. Aanwezigheid en actieve deelname tijdens de voorziene terugkomenten binnen het vak 'Feedback en reflectie stage' wordt wel verwacht van elke cursist, maar dus niet geëvalueerd. In geval van afwezigheid, kan dit door de betrokken leercoach/stagebegeleider worden meegenomen in de uiteindelijke beoordeling van de stagemodule. Omgekeerd kan aanwezigheid en actieve deelname niet leiden tot een betere beoordeling van de stagemodule.

Deel 3 | Praktische toepassing

1. Terugkommomenten

Het vak bestaat, zoals hierboven gesitueerd, uit één of meerdere terugkommomenten, waar verder wordt stilgestaan bij de ervaringen van cursisten tijdens hun stage(-opdrachten). Eerst blikken cursisten tijdens hun **stage** aan de hand van het reflectieschriftje terug op hun eigen handelen als trainer en de impact ervan op hun sporter(s). Vervolgens wordt tijdens het (de) **terugkoppelmoment(en)** stilgestaan bij deze reflectie en ervaringen. Cursisten worden uitgedaagd, door **activerende werkvormen**, om hier met elkaar over in **dialogoog** te gaan en deze ervaringen te bespreken/bediscussiëren. Tijdens deze momenten worden cursisten uitgedaagd om gericht **feedback** te ontvangen (en geven) en om zo van elkaars ervaringen, aanpak en feedback te leren.

1.1 Inhoud (wat?)

Bovenstaande kan je als leercoach concreet bereiken door de organisatie van activerende werkvormen. Bij welke **ervaringen** cursisten stilstaan, kan variëren. Ofwel komt de **volledige stage** aan bod, ofwel wordt gefocust op ervaringen over (een) **specifiek(le) deelaspect(en)**. Zoals bijvoorbeeld:

- Kijkstage
- Doestage
- Bijscholing op maat (iedereen deelt zijn/haar ervaringen via microteaching)
- Bepaald onderwerp/bouwsteen (bv. conflictbeheersing, omgeving)
- Visiegesprek (met bv. Trainer B/A rond ruimtegebruik)
- Trainings-/wedstrijdcontext (bv. filmpje maken tijdens coaching wedstrijd)
- Enz.

Op deze manier wordt een nieuwe dimensie toegekend aan het '**ervaringsleren**'. Cursisten gaan tijdens hun stage aan de slag, doen hier ervaringen op, worden gestimuleerd hier over na te denken en om er nadien over in gesprek te gaan. Door deze terugkoppeling kan **diepgaander** worden geleerd.

1.2 Aanpak (hoe?)

Hoe je het terugkommoment dan concreet aanpakt/opbouwt kan variëren naargelang de inzet van verschillende **activerende werkvormen**. In wat volgt werken we een aantal methodieken uit, we beschrijven hoe je er concreet mee aan de slag kan gaan. Elke methodiek heeft daarbij gemeen dat:

1. Inhoudelijke discussiemomenten worden gegenereerd;
2. reflectie m.b.t. het eigen handelen als trainer wordt uitgelokt;
3. ze bottom-up worden opgebouwd;
4. cursisten begeleid worden in hun leerproces door jou als leercoach.

Het doel van elke werkvorm is om **cursisten aan het denken te zetten**. De gouden stelregel is dan ook: *'the one that does the thinking, does the learning'*. Op deze manier kan inzicht vergroot worden door te discussiëren, beargumenteren en expliciteren.

Daarnaast kan je er als leercoach ook voor kiezen om deze activerende werkvormen te combineren met **individuele coachingsgesprekken** per cursist (*zie verder*). Op de hogere opleidingsniveaus komen deze individuele gesprekken centraler te staan.

In wat volgt bespreken we achtereenvolgens hoe je als leercoach een veilig klimaat kan scheppen waarin je activerende werkvormen kan organiseren, werken we een aantal activerende werkvormen uit en kaderen we hoe je individuele coachingsgesprekken kan voeren.

2. Kader voor het scheppen van een veilig klimaat

Reflectie en het geven/ontvangen van feedback via activerende werkvormen kan enkel gebeuren in een klimaat waar alle cursisten zich **veilig voelen** en **durven deel te nemen**. Hieronder bespreken we enkele thema's die, wanneer ze worden ingevuld, kunnen bijdragen tot zo een veilig leerklimaat.

2.1 Het scheppen van duidelijkheid (CORPI)⁴

Voor de start van iedere werkvorm moet duidelijkheid worden gecreëerd. **Onduidelijkheid** kan immers leiden tot **weerstand** en **lage motivatie**. Het 'wat', 'waar', 'waarom', 'wie' en 'wanneer' moet beantwoord zijn bij aanvang. In literatuur rond het faciliteren van groepen baseert men zich hiervoor op 'CORPI', namelijk het expliciteren van de Context, het Objectief, de Rollen, de Procedure en de Interactie. Hieronder worden voor elk topic enkele **te beantwoorden vragen** weergegeven die je als leercoach bij aanvang naar cursisten toe dient te verduidelijken.

Topic CORPI	Te beantwoorden vragen
Context	<ul style="list-style-type: none"> • Waarin kadert deze werkvorm?
Objectief	<ul style="list-style-type: none"> • Wat is het beoogde doel, resultaat?
Rollen	<ul style="list-style-type: none"> • Welke rol neem ik op als leercoach (o.a. meng ik mij in de inhoud)? • Wat is jullie rol? • Wat zijn andere rollen (bv. timekeeper, observator,...)?
Procedure	<ul style="list-style-type: none"> • Hoe gaan we het aanpakken (methodiek, stappenplan, tools en technieken)? • Met wie voer ik de opdrachten uit? • Wat moet ik op het einde van de opdracht bereikt hebben? • Wanneer moet ik de opdracht uitvoeren? • Hoe moet ik de opdracht uitvoeren? • Hoelang mag ik er over doen? • Wat is er klaar aan het eind van deze opdracht? • Wat moet ik doen als ik eerder klaar ben?
Interactie	<ul style="list-style-type: none"> • Welke afspraken willen we als groep maken over de interactie, de manier waarop we met elkaar willen communiceren en omgaan tijdens deze werkvorm (groundrules)? <i>(Je kan deze als leercoach zelf naar voor schuiven, de groep laten bepalen (participatief beslissen) of in samenspraak met je cursisten bepalen).</i>

4 Flokstra, J.J. (2006). Activerende werkvormen voortgezet onderwijs. Enschede: Stichting leerplanontwikkeling (SLO).

Fry, R., Ruben, I., & Plovnick, M. (1981). Dynamics of groups that execute or manage policy. In R. Payne & D. Cooper (eds.), Groups at work. (pp. 41-58). New York: Jon Wiley & sons.

Snellinckx (2014). Faciliteren van groepen. Via procesbegeleiding naar kwalitatieve en gedragen resultaten in workshops en overlegsituaties. Intensio bvba.

De **meerwaarde** van CORPI is dat je als leercoach kan terugvallen op:

- Het geschetste doel (bv. bij zaken die niets met het doel te maken hebben)
- Jouw rol als leercoach (bv. wanneer cursisten jou proberen te betrekken in de inhoud terwijl je geen inhoudelijke rol hebt).
- De geschetste procedure (bv. wanneer cursisten ideeën of standpunten afbreken, terwijl dat in een bepaalde fase nog niet mag).
- De gemaakte afspraken over omgaan met elkaar (bv. wanneer cursisten door elkaar beginnen te praten, terwijl één van de afspraken was om elkaar te laten uitspreken).

2.2 Verschillende soorten mensen in de groep en hun impact⁵

2.2.1 Roos Van Leary

Als leercoach ben je afhankelijk van de **groep** die je voor je hebt, de **individuen** die er deel van uitmaken en de **interactie** die plaatsvindt. De hierboven reeds benoemde interactie (CORPI) speelt daarbij op verschillende vlakken. Tussen cursisten onderling, specifieke cursisten en de groep, de leercoach en specifieke cursisten en de leercoach en de groep. De **Roos van Leary** (Figuur 13) vormt een interessante kapstok om naar interacties en groepsdynamiek te kijken en deze te begrijpen. Ze laat enerzijds zien welk gedrag door welk gedrag wordt opgeroepen, wat bruikbaar is bij het analyseren van gedragspatronen. Anderzijds laat ze zien hoe gedrag te beïnvloeden is, namelijk door eigen gedrag bewust in te zetten.

Leary wil mensen niet typeren of karakteriseren, het gaat namelijk om **gedragingen en gedragspatronen**. Concreet typeert de Roos van Leary gedrag en verduidelijkt de werking van dat gedrag op anderen (interactie). Daarbij stelt Leary dat ieder mens elke gedraging uit de roos in zich heeft. Een stabiele persoonlijkheid kan elk van de acht gedragingen bewust inzetten. Al naargelang de situatie, het doel en de persoon tegenover zich, kiest men dan een bepaald gedrag. Er moet geen waardeoordeel aan gekoppeld worden (gaat niet over 'goed' of 'fout' gedrag).

De Roos van Leary, vervat **acht verschillende interactiestijlen**. Elke interactiestijl is daarbij een combinatie van twee assen. Deze staan loodrecht op elkaar. De verticale as stelt de **'boven-onder'**-as

⁵ Dijk, Bert van (2007), Beïnvloed anderen, begin bij jezelf. Plaats van uitgave: Thema Uitgeverij

Cremers, M.J. en B. van Dijk (2007), Aktie is reactie. Plaats van uitgave: Thema Uitgeverij, Dijk.

Leary, T. (1957). Interpersonal diagnoses of personality: a functional theory and methodology for personality evaluation. New York: Ronald Press.

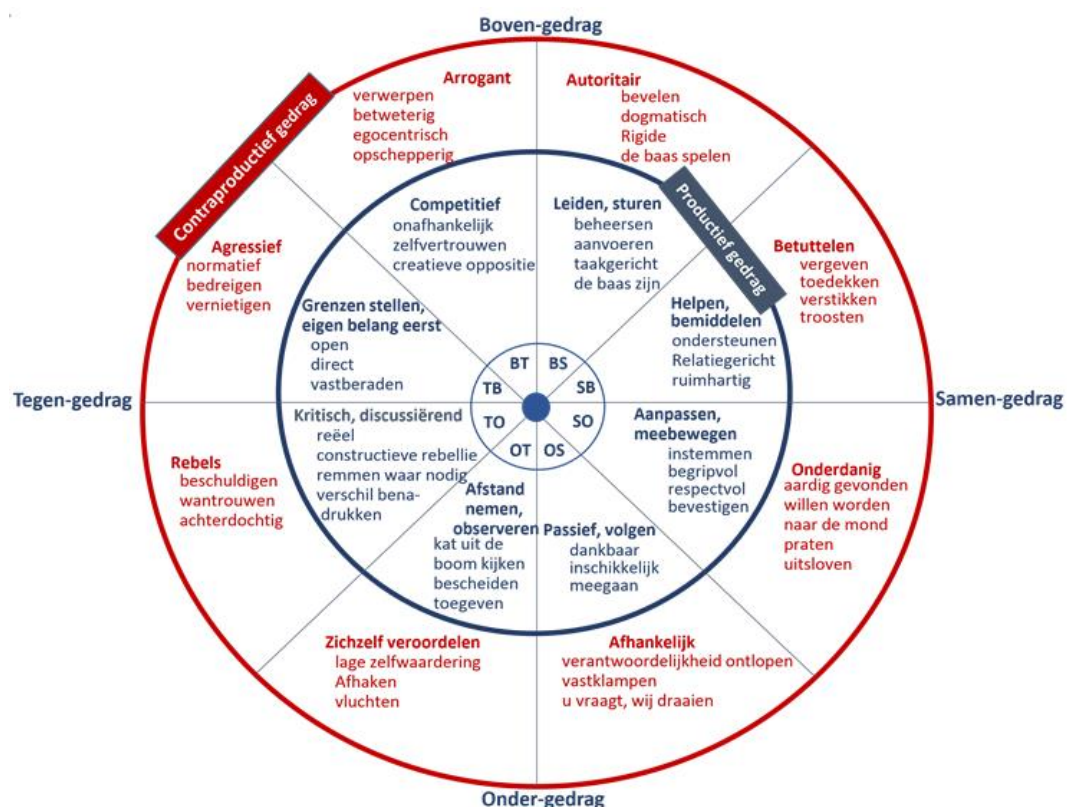
Snellinckx (2014). Faciliteren van groepen. Via procesbegeleiding naar kwalitatieve en gedragen resultaten in workshops en overlegsituaties. Intensio bvba.

Figuur: <https://www.spiegellicht.nl/roos-van-leary-communicatie-voor-uw-ambitie/>

voor en staat voor de opstelling die iemand tegenover een ander heeft. 'Boven' betekent dat het gedrag van een persoon gericht is op veel invloed ten opzichte van de ander. 'Onder' betekent daarentegen dat het gedrag nauwelijks of niet gericht is op veel invloed ten opzichte van de ander. De horizontale as weerspiegelt de 'samen-tegen'-as en staat voor de relatie die iemand met een ander heeft. 'Samen' betekent dat het gedrag van personen gericht is op acceptatie van elkaar. Veelal op basis van wederzijds respect. 'Tegen' betekent dat het gedrag van personen gericht is op andere belangen dan acceptatie en soms zelfs volledig tegengesteld is aan acceptatie.

'samen-gedrag', 'tegen-gedrag', 'boven-gedrag' en 'onder-gedrag' kan je als volgt omschrijven:

- Een **samen-gedragspatroon** uit zich in verantwoordelijk, behulpzaam, respecterend, dankbaar, luisterend, samen nadenkend over, uitwisselend en samenwerkingsgezind gedrag.
- Een **tegen-gedragspatroon** uit zich in onafhankelijk, wantrouwend, standvastig, kritisch en twijfelzuchtig gedrag, in actieve/aanvallende of passieve/stille weerstand.
- Een **boven-gedragspatroon** uit zich in actief, initiërend, beïnvloedend, sturend, dominant, beheersend, leidend, initiatief nemend en motiverend gedrag.
- Een **onder-gedragspatroon** uit zich in passief, afhankelijk, onderdanig, volgend, instemmend, afwachtend, conformerend en bescheiden gedrag.



Figuur 13: De Roos van Leary

Elke interactiestijl kan zowel leiden tot 'productief gedrag' als 'contraproductief gedrag'. Dit wordt weergegeven in onderstaande kader. Wat betreft het in je interacties 'samen' zijn, wordt dit eerder als productief gedrag beschouwd. Echter kan dit gedrag ook een aantal valkuilen met zich meebrengen (= contraproductief gedrag). Wat betreft het in je interacties 'tegen' zijn, wordt dit in eerste instantie vaak beschouwd als contraproductief gedrag. Echter kunnen er ook een aantal kwaliteiten (= productief gedrag) verscholen liggen in dit gedrag.

Interactiestijl	Gedrag	Valkuil
1. Boven-Samen (BS) = leidend gedrag	<ul style="list-style-type: none"> • Initiatief nemen • Leiding nemen • Sturing geven en daarmee de verantwoordelijkheid dragen <p><u>Voorbeeld:</u> Leercoach: afronding van een punt, timing Cursist: als eerste een inbreng doen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Te erg gaan sturen (→ dominant) • Te enthousiast (→ overrompend) • Voortdurend als eerste initiatief nemen (→ anderen krijgen geen kans) • Een leercoach die te erg stuurt op het resultaat (door tijdsdruk/inhoudelijke expertise)
2. Samen-Boven (SB) = helpend gedrag	<ul style="list-style-type: none"> • Helpen • Suggesties doen • Adviseren • Samenwerken • Open en transparant zijn <p><u>Voorbeeld:</u> Leercoach: een subgroep op weg helpen met een vraag of opdracht Cursist: een voorstel inbrengen tijdens een opdracht</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Te erg willen helpen (→ de ander betuttelen) • Te veel willen adviseren (→ komt belerend over) • Voortdurend voorstellen doen (→ anderen blijven in de luisterende positie waardoor ze niet actief betrokken zijn)
3. Samen-Onder (SO) = begrijpend gedrag	<ul style="list-style-type: none"> • Begrip tonen • Zich inleven in het standpunt van de ander • Meewerken • Steun geven aan een idee/voorstel van een ander • Vragen stellen • Luisteren, samenvatten, doorvragen <p><u>Voorbeeld:</u> Leercoach/cursist: doorvragen bij inbreng van een (andere) cursist</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Te veel begrip tonen • Te erg meegaan in de opinie van de ander, waardoor men de eigen behoefte, de eigen mening naar het achterplan verschuift en/of helemaal laat varen
4. Onder-Samen (OS) = volgend gedrag	<ul style="list-style-type: none"> • Afwachten • Ruimte geven aan de ander • Akkoord gaan met de ander • Instemmen met een voorstel van een ander <p><u>Voorbeeld:</u> Leercoach: ingaan op een vraag van een cursist om een korte pauze in te lassen Cursist: akkoord gaan met of je aansluiten bij een oplossing, denkpiste,... naar voor geschoven door een andere deelnemer</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Te volgzzaam opstellen • Kritiekloos aanvaarden wat anderen zeggen • Geen eigen mening hebben (of uitspreken) • Zich afhankelijk opstellen naar de ander toe • Te veel ruimte laten
Interactiestijl	Gedrag	Kwaliteit
5. Onder-Tegen (OT) = passief teruggetrokken gedrag	<ul style="list-style-type: none"> • Stil en teruggetrokken gedrag • Zwijgen • Passief blijven • Ontwijken 	<ul style="list-style-type: none"> • Het overwegen van een standpunt van iemand anders

	<ul style="list-style-type: none"> • Vermijden • Besluiteloos zijn • Geen enkel initiatief nemen <p><u>Voorbeeld:</u> Leercoach: niet ingaan op weerstand die al enkele keren naar voor kwam (bv. uit angst voor emotionele reacties en/of om de reacties niet te kunnen hanteren) Cursist: geen inbreng doen, weinig of niet reageren of betrokken zijn</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Er bewust voor kiezen om even op de achtergrond te blijven, niet tussen te komen
6. Tegen-Onder (TO) = weerstand	<ul style="list-style-type: none"> • Wantrouwen • Koppig zijn • Niet willen luisteren naar de ander • Niet willen meewerken • Cynisch en klagerig doen <p><u>Voorbeeld:</u> Leercoach: cynische opmerkingen/ "grapjes" maken over een cursist die al 5 keer een kritische vraag heeft gesteld Cursist: beginnen zuchten, met de ogen rollen wanneer men iets aan het uitleggen is</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Constructief/kritisch zaken in vraag stellen
7. Tegen-Boven (TB)= aanvallend gedrag	<ul style="list-style-type: none"> • Aanvallen • Bekritisieren • De ander onderuit halen • Alleen maar vasthouden aan het eigen standpunt (en zelfs niet de inspanning doen om de ander te begrijpen) • De eigen slag willen thuis halen <p><u>Voorbeeld:</u> Leercoach: in de aanval gaan tegen gedrag dat je niet aanstaat Cursist: het standpunt, voorstel van een andere cursist manifest afbreken</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anderen prikkelen • De lat wat hoger leggen <p>Het gaat hier over belangrijk gedrag als leercoach die inderdaad als rol heeft om de groep uit te dagen, verder te denken dan men denkt; andere niet-conventionele paden te betreden, out of the box te denken. Kunst is om te prikkelen: <i>'aan welke invalshoeken denk je nog'</i> en niet te bekritisieren <i>'ik heb nog niets bijzonders gehoord tot nu toe'</i></p>
8. Boven-Tegen (BT)= dominant gedrag	<ul style="list-style-type: none"> • Forceren en domineren • Een aanpak opleggen • Een standpunt doorduwen • Een bepaald standpunt afdwingen <p><u>Voorbeeld:</u> Leercoach: over de weerstand van de groep walsen tegen een bepaalde aanpak, zonder te luisteren vanwaar de weerstand precies komt Cursist (met een hiërarchische rol): de eigen visie voortdurend proberen opleggen aan anderen en die ook doordrukken in de groep</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Anderen sterk uitdagen

De Roos van Leary gaat ervan uit dat **gedrag, gedrag oproept**. Leary gaat uit van actie en reactie, oorzaak en gevolg, zenden en ontvangen. 'Samen', 'tegen', 'boven' en 'onder' staan in relatie tot elkaar.

- Als mensen samen-gedrag vertonen, dan roepen ze samen-gedrag bij de ander op (voorbeeld: 'helpend gedrag' roept 'meewerkend' gedrag op) = **symmetrische werking**
- Als mensen tegen-gedrag vertonen, dan roepen ze tegen-gedrag bij de ander op (voorbeeld: 'aanvallend gedrag' roept 'opstandig gedrag' op) = **symmetrische werking**
- Als mensen boven-gedrag vertonen, dan roepen ze onder-gedrag bij de ander op (voorbeeld: 'concurrerend gedrag' roept 'teruggetrokken gedrag' op) = **complementaire werking/reactie**
- Als mensen onder-gedrag vertonen, dan roepen ze boven-gedrag bij de ander op (voorbeeld: 'volgend gedrag' roept 'leidend gedrag' op) = **complementaire werking/reactie**

De Roos van Leary helpt bij het **categoriseren van gedrag**. Het plaatst gedrag in een overzichtelijk en visueel ingesteld model. Daardoor kan je iemands gedrag (en diens patronen) analyseren.

Hierbij kan je de volgende vragen stellen:

- Is het gedrag samen of tegen? - Is het gedrag boven of onder?

Dat 'plaatsen' van gedrag is niet alleen belangrijk om iemand beter te begrijpen, maar is ook belangrijk bij het **inspelen op iemands gedrag**. Gedrag is volgens Leary altijd een gevolg van gedrag, het heeft altijd een achtergrond, een oorzaak, een bron. Het gedrag van een ander is dus iemands eigen keuze. Leary gaat er namelijk vanuit dat wanneer iemand het gedrag van de ander heeft gecategoriseerd, deze persoon het gedrag van de ander kan **beïnvloeden met eigen gedrag**. Om dit te verduidelijken werkten we onderstaand voorbeeld uit.

Een cursist, vertoont initiatiefloos gedrag. Hij lijkt anderen te bewonderen en te respecteren, maar zoekt ook geregeld bevestiging bij andere cursisten. Als je met hem alleen praat merk je dat de cursist intelligent is en best ideeën heeft, maar in de groeps gesprekken dat niet toont. Jij als leercoach wil bijvoorbeeld dat hij wat meer pit toont en wat meer enthousiasme, dat hij met initiatieven komt. Dat hij zijn kennis en vaardigheden inbrengt om zaken verbeterd te krijgen. Eigenlijk wil je dus dat hij meer 'helpend gedrag' (samen-gedrag en midden boven-gedrag) of zelfs 'leidend gedrag' (samen-gedrag en boven-gedrag) gaat vertonen.

Met de Roos van Leary heb je zijn gedrag geanalyseerd. Je cursist vertoont samen-gedrag, gecombineerd met onder-gedrag. Zijn gedragspatroon valt dus onder het hokje 'meewerkend-gedrag' en heel vaak ook onder 'volgend-gedrag'. Deze wil je graag veranderd zien in samen-gedrag en boven-gedrag ('helpend gedrag' of zelfs 'leidend gedrag').

Alleen... Door zijn gedrag, roept hij bij andere cursisten en jou juist 'leidend gedrag' op (onder-gedrag roept namelijk boven-gedrag bij de ander op). Daarmee verandert er niks. Want het 'leidend gedrag' (samen-gedrag en boven-gedrag) roept bij de cursist weer 'volgend gedrag' (samen-gedrag en onder-gedrag) op.

Nu je dat weet, kan je het principe van de Roos uitproberen. Je gaat naar de cursist toe en jij vertoont naar hem bewust 'samen-gedrag' én 'onder-gedrag'. Je kiest dus bewust om geen 'leidend gedrag', maar 'volgend gedrag' te hanteren.

Concreet vraag je jouw cursist om advies. Je stelt je onderdanig op. Je hebt geen antwoorden; je hebt alleen vragen. Vooral 'hoe-vragen' zijn daarbinnen belangrijk ('hoe kunnen we dat doen', 'hoe moeten we dat aanpakken?', 'hoe gaan we daarmee aan de slag?').

Je cursist wordt door jouw gedrag uitgenodigd om samen-gedrag en boven-gedrag te vertonen ('helpend gedrag' of 'leidend gedrag'). Daarmee heb je met jouw gedrag zijn gedrag beïnvloed.

We geven deze achtergrond mee, omdat je de principes tijdens de activerende werkvormen zal kunnen toepassen. Oefening baart daarbij kunst. Als eerste is het belangrijk om het principe van de Roos te begrijpen. Daarna volgt het analyseren waardoor je gedrag in de Roos kan plaatsen. Tot slot kan je proberen om gedrag te beïnvloeden via het eigen gedrag.

Het blijft soms lastig om de Roos toe te passen omdat iemands gedrag door allerlei oorzaken opeens verandert en in een ander 'hokje' van de Roos valt. Flexibiliteit is dus ook hier belangrijk.

2.3 Geven en ontvangen van feedback: do's en don'ts⁶

Hieronder geven we enkele do's en don'ts bij het geven en ontvangen van feedback. Deze kunnen zowel voor jou als leercoach als voor de cursisten zinvol zijn. Deze richtlijnen kunnen onderdeel zijn bij het bepalen van de hierboven beschreven *groundrules* (Corpi, Interactie). Je kan de belangrijkste punten op een bord of papier neerschrijven zodat de cursisten hieraan herinnerd kunnen worden.

2.3.1 Het geven van feedback

Bij het geven van feedback, zijn er een aantal concrete acties die je best in acht neemt.

- Beschrijf **veranderbaar gedrag** (niet bv. tics, stotteren of iemand aanspreken op zijn persoon). JUIST: *'Je presentatie liep 10 minuten uit'*. FOUT: *'Jij bent iemand die zich niet aan de richtlijnen houdt'*.
- Vertrek vanuit de **'ik-persoon'** zodat het duidelijk is dat jij diegene bent die feedback geeft en je niet veralgemeent. Het is de ik-persoon die observeert en interpreteert. De 'wij-vorm' kan heel verwijtend overkomen.
- Peil naar wat **er achter een gedrag** schuilgaat, formuleer geen vraag naar verantwoording die beschuldigend kan overkomen. JUIST: *'Waardoor komt het dat...?'*. FOUT: *'Waarom deed je dat?'*, *'Waarom bereik je je doel niet?'*
- Bespreek een **specifieke situatie, gedrag of houding** en ga **beschrijvend** te werk (nl. concrete en verifieerbare informatie over gedrag). Veralgemeen of veroordeel niet, plak geen etiket op iemand. JUIST: *'Ik zag dat je niet actief deelnam aan onze groepsdiscussie'*. FOUT: *'Jij neemt nooit deel'*, *'Jij bent een luiaard'*, *'Jij bent onbetrouwbaar'*.
- Formuleer jouw feedback helder. Het is een **eerlijke reactie** op gedrag. Geef geen verwijten, stel geen eisen en reageer niet vanuit je eigen emotie (bv. boosheid).
- Bespreek de situatie **meteen** en hou het **kort en bondig**.
- Wees **open** en **informeer naar het gevoel** van de ontvanger. Laat de ander de ruimte om jouw indruk te aanvaarden of te weigeren én te reageren. Misschien heeft iemand een reden voor een bepaald gedrag, misschien komen de dingen anders over dan hij/zij bedoelt, dan moet hij/zij de ruimte krijgen om dit te bespreken.
- Het is van belang om **positief te bekrachtigen** en niet enkel bemerkingen of kritiek te geven.

⁶ Buelens, E., Theeboom, M., Vertonghen, J. & De Martelaer, K. (2017). Competentietoolkit voor sociale sportpraktijken gericht op de ontwikkeling van jongeren (in maatschappelijk kwetsbare situaties). Werken aan de groepsdynamica, een praktische handleiding. Elsene: Sport & Society.

2.3.2 *Het ontvangen van (en omgaan met) feedback*

Feedback geef je, zoals hierboven besproken, zo snel mogelijk en formuleer je open, eerlijk, informatief en helder. Feedback ontvangen doe je door dit niet als kritiek of een aanval op jezelf te beschouwen (in het geval van confronterende feedback). Hieronder beschrijven we enkele suggesties die je hiervoor kan meegeven aan de cursisten.

- Feedback kan zowel **positief als negatief** zijn. Het heeft in elk geval steeds de bedoeling om **jou te ondersteunen** en te leren uit bepaalde situaties en je gedrag/houding daarbinnen.
- Feedback zegt nooit iets over jouw waarde als persoon. Goede feedback richt zich op een **bepaalde situatie of aspect van je taak of gedrag**.
- **Luister naar de boodschapper** en sta open. **Probeer niet onmiddellijk in de verdediging te schieten**. Probeer zijn/haar standpunt te begrijpen. Dit hoeft niet te betekenen dat je het eens bent, maar zet je aan om over bepaalde zaken na te denken. Je kan steeds zelf beslissen of je al dan niet iets doet met de feedback.
- **Stel vragen** totdat je weet wat de boodschapper precies wil bedoelen en totdat je de boodschap volledig begrijpt. Enkel op deze manier kan je iets concreet leren;
- **Toon begrip en waardering voor feedback**. De persoon die jou feedback wil geven, heeft hier ook moeite en tijd in gestoken en wil je helpen iets te leren, verbeteren of te bekrachtigen. Bedank deze persoon en toon hier respect voor (bv. niet onderbreken, laten uitspreken).
- **Neem de tijd** om te reageren op de boodschap, om bepaalde zaken uit te klaren.
- **Bedenk** na het krijgen van de feedback of je deze positief of negatief en terecht of onterecht vindt. Ga na of je de feedback herkent en of je misschien eerder al (elders) soortgelijke feedback hebt gehad.
- Bekijk of je **gevolg** zal geven aan de feedback en op welke manier.
 - Dit kan je afoetsen bij je leercoach. 'Ik ga het zo en zo aanpakken en wel omwille hiervan'.
 - Als leercoach kan je hier concreet de vraag stellen hoe de cursist hier nu mee om zal gaan.

3. Activerende werkvormen

Hieronder bespreken we een zestal activerende werkvormen die je als leercoach tijdens de terugkommomenten kan toepassen. Het staat je vrij deze over te nemen, een variatie op te verzinnen of een andere werkvorm te gebruiken. Bij al deze werkvormen wordt ingezet op inhoudelijke discussiemomenten, waarbij reflectie met betrekking tot het eigen handelen als trainer wordt uitgelokt en cursisten hierover met elkaar in dialoog gaan. Deze werkvormen worden bottom-up opgebouwd. De cursisten worden in hun leerproces begeleid door jou als leercoach. We beginnen met de werkvormen die het meest toegankelijk zijn en bouwen zo op.

Tijdens een terugkommoment kunnen **verschillende thema's** aan bod komen. De keuze kan zowel worden ingegeven op vraag van de cursisten, als op aanbevelen van de leercoach (bv. na het doorlezen van de stageportfolio's). De rol van de leercoach spitst zich daarbij toe op een minimale sturing van het proces, waarbij het de bedoeling is om de groep op het podium te plaatsen en niet de leercoach. Een inhoudelijke bijdrage vanuit de eigen expertise kan uiteraard, maar dient te worden beperkt in tijd en omvang. Vat daarentegen als leercoach veelvuldig samen en stel gerichte vragen om meer diepgang te bekomen. Probeer geen artificiële volgorde van antwoorden te creëren (bv. een rondje), maar laat deze spontaan ontstaan. Pols bij aanvang van het praktijkmoment ook steeds naar de verwachtingen van de cursisten.

Tijdens één terugkommoment kan je zowel één als verschillende activerende werkvormen gebruiken, aan jou de keuze.

3.1 Brainstormsessie

3.1.1 Voorbeeld

- Brainstorm rond mogelijke vragen: Op welke manieren kun je sporters motiveren? Hoe overtuigen we onze collega-trainers in de club over het belang van reflectie? Hoe zou het reflectieschriftje 2.0 er moeten uit zien?...

3.1.2 Doel (waarom?)

- De brainstorm is geschikt als oriëntatie of om de voorkennis te activeren. Het nodigt uit tot creatief denken. Cursisten leren in dialoog gaan, overleggen en naar elkaar luisteren. Het is een manier om nieuwe ideeën aan de oppervlakte te krijgen en is gebaseerd op vrije associatie. Op deze manier wordt een onderwerp vanuit een brede invalshoek verkend.

3.1.3 Wat?

- Bij het brainstormen geeft de leercoach een onderwerp of stelling aan groepjes cursisten. Door middel van een (creatief) groepsproces worden oplossingen of ideeën op een rijtje gezet.
- De bloemassociatie is een brainstormtool die goed kan ingezet worden in een verkennende fase rond een bepaald onderwerp of probleem.

3.1.4 Voordelen?

- Plaatst een onderwerp/probleem in een ander perspectief. Het geeft een vollediger en/of ander beeld van een probleem. Het geeft namelijk een veel bredere waaier van ideeën/manieren van aanpak dan wanneer je alleen oplossingen zoekt, of meteen verder gaat op het eerste idee dat naar voor komt.
- Cursisten worden uitgedaagd om verder te denken, van elkaar te leren en nieuwe gezichtspunten te verkennen. Associatief, out-of-the-box denken wordt gestimuleerd.
- Ideeën kunnen gehoord worden en alvast ook verkend.
- Bij bloemassociatie: iedereen komt gelijkwaardig aan bod.

3.1.5 Aanpak (hoe?)

Fase	Wat?	Wie?
1. Voorbereiding	A. Bekijk in de reflectieschriftjes en stageportfolio's of er zich interessante topics/vragen aandienen.	Leercoach
2. Oriëntatie en instructie	A. Baseer je op de CORPI-principes (p. 37 e.v.). B. Expliciteer het doel en het onderwerp van de brainstorm en wat cursisten hieruit kunnen leren. Bespreek de opbouw: eerst genereren, daarna evalueren en selecteren. C. Verduidelijk de spelregels (o.a. de tijd en pauzes, focussen op het doel en niet verzanden in details, de sfeer (geen ideeën afbreken, alles kan, positief en niet negatief)). D. Richt de ruimte zo inspirerend mogelijk in, waarbij de groep niet gestoord kan worden. Voorzie voldoende schrijfgerei, grote vellen papier, post-its, kaartjes,....	Leercoach + cursisten
3. Uitvoering	A. Bepaal de topics (baseer deze op stageportfolio's of laat cursisten zelf een topic bepalen). B. Verdeel de cursisten in groepjes (ad random). C. Laat cursisten over een bepaald(e) topic/stelling brainstormen. Noteer deze op een centraal bord/papier. Laat cursisten zich eerst individueel voorbereiden. D. Laat ideeën eerst vloeien, zonder er een oordeel over te laten vellen, laat deze per groepje (letterlijk) op het bord/papier noteren. E. Wanneer er geen nieuwe ideeën meer zijn, laat de cursisten dan de ideeën bediscussiëren, verduidelijken en eventueel in 'groepjes' samenbrengen (bij gelijkaardige of complementaire ideeën). F. Laat cursisten individueel nadenken over hun top 3 aan ideeën en kom nadien met de groep tot een gezamenlijke top 3. G. Eventueel kan er aan deze brainstorm een groepsdiscussie (zie verder) gekoppeld worden rond de voor- en nadelen van de geopperde ideeën.	Leercoach + cursisten
4. Nabespreking	A. Laat cursisten stoom afblazen: geef ze de gelegenheid emoties en betrokkenheid te uiten door directe ervaringen uit te wisselen. B. Laat cursisten reflecteren op wat ze hebben bijgeleerd, bijgedragen en feedback geven op elkaar en het proces. Ook de leercoach kan hiertoe bijdragen. C. Laat cursisten hun belangrijkste bevindingen meenemen naar/noteren in hun reflectieschriftje.	Leercoach + cursisten

3.1.6 Variatie

- Tijdens het proces kan je op specifieke momenten nieuwe groepjes vormen (bv. om nieuwe ideeën aan te boren, de top 3 per groepje te vergelijken, enz.).

- Bloemassociatie: een brainstormtechniek die, vertrekkende van een kernwoord, associaties (“bloemblaadjes”) creëert, waarbij de buitenste bloemblaadjes telkens verder bouwen op de binnenste. De techniek helpt om denkbeelden, overtuigingen, gevoelens, invalshoeken, ... rond een bepaald thema aan de oppervlakte te brengen. De volgende fasen worden doorlopen:
 1. Instructie: iedere cursist krijgt een A4-blad met daarop één woord van de probleemstelling. Geef de cursisten de opdracht om associaties te zoeken met het kernthema (stel bv. vragen als: *‘Aan wat doet dit begrip jou denken’*, *‘Welke belangrijke elementen roept dit onderwerp bij je op?’*).
 2. Associëren: laat de cursisten hun associaties opschrijven in een vijf à zestal bloemblaadjes rond de kern. Laat ze vervolgens in de volgende ronde associëren op de bloemblaadjes van de eerste ronde (stel vragen als: *‘Aan wat doen de bloemblaadjes rond de kern je denken?’* *‘Wat zijn associaties die in je opkomen?’*).
 3. Bespreking: laat de cursisten hun bloemassociatie aan elkaar toelichten. Op die manier gaan cursisten elkaar beïnvloeden met andere (minder conventionele) invalshoeken op een probleem, thema, onderwerp, enz.
 4. Herhaling met ander kernwoord: eventueel kan je hetzelfde proces herhalen, met een ander woord uit de probleemstelling.
- Walking brainwrite: een dynamische brainwritemethode die geschikt is om te brainstormen over meerdere vragen. Voor de diverse (parallele) brainstormvragen worden evenveel flipovervellen opgehangen in de workshopruimte (of voor elke vraag wordt een flipoverstaander voorzien). De werkwijze zit als volgt in elkaar. De groep wordt ingedeeld in subgroepen die in doorschuifstelsel “wandelen” langs de verschillende flipovers. De volgende fasen worden doorlopen:
 1. Voorbereiding
 - Neem zoveel flipovervellen (of –staanders) als er brainstormvragen zijn.
 - Schrijf bovenaan elk flipovervel de betreffende brainstormvraag.
 - Verspreid de flipoverstaanders over de ruimte, of plak losse flipovervellen verspreid aan de muur.
 2. Instructie
 - Kader de opdracht en de verschillende brainstormvragen.
 - Check of de vragen voor iedereen duidelijk zijn.
 - Deel de groep in in subgroepen. Al naargelang de groepsgrootte maak je subgroepen van 2 tot 5 deelnemers.
 - Geef elke subgroep een stift en wijs hen een flipovervel toe om te starten.
 3. Ronde 1 – ca. 5’
 - Laat de deelnemers alle ideeën opschrijven in verband met hun brainstormvraag. Geef na 5’ een signaal om door te draaien naar de volgende vraag.
 4. Volgende rondes
 - De deelnemers lezen de ideeën die door de vorige subgroep(en) zijn genoteerd en vullen aan met hun ideeën.
 - Herhaal deze werkwijze tot wanneer elke subgroep langs elk flipovervel is gepasseerd.
 5. Bespreking
 - Bespreek elke flipover. Laat de ideeën toelichten. Laat deelnemers argumenteren vanwaar het idee komt.
 6. Prioriteren/kiezen
 - Maak per flipover een keuze aan de hand van een selectietechniek die de groep samen bepaalt.

3.1.7 Tips

- Besteed voldoende aandacht aan het formuleren van de probleemstelling of vraag.
- Besteed voldoende aandacht aan het kader.
- Benadruk dat alle ideeën zinvol zijn. Geen idee is te wild, te onnozel, onhaalbaar. Alles wordt aanvaard als idee. Vermijd het te vroeg bediscussiëren en evalueren van een idee, dat kan in een andere fase plaatsvinden.
- In een eerste fase gaat het vooral over het genereren van 'veel ideeën', vervolgens dienen cursisten gestimuleerd te worden om verder te denken op basis van de ideeën van anderen en vrije associaties.
- Probeer iedereen te betrekken en te laten bijdragen.
- Laat ideeën noteren zoals ze gegeven worden, vermijd herformuleren.
- Je kan een Walking brainwrite gebruiken als voorbereiding op een rollenspel. Bv. door cursisten eerst het perspectief van een ouder, een coach, een speler, een andere speler,... m.b.t. een specifieke situatie te laten verkennen.

3.2 Carrousel

3.2.1 Voorbeeld

- Je kan een carrousel ('speeddate') organiseren rond verschillende thema's zoals differentiatie, ervaringen tijdens stage, hoge actieve leertijd, doorgemaakt proces, specifieke problemen, sterktes,... en cursisten hierover in dialoog laten gaan. Je geeft hen hiervoor gerichte vragen.
 - Hoe pak jij conflicten aan tijdens jouw trainingen?
 - Welke moeilijkheden ondervond jij tijdens het coachen van wedstrijden? Hoe pakte je deze aan?
 - ...

3.2.2 Doel (waarom?)

- De carrousel is geschikt om te gebruiken voor het uitwisselen van meningen, het bespreken van opdrachten/ervaringen, het reflecteren/evalueren over/van een opdracht of als een specifieke brainstormoefening. Het helpt cursisten om in een veilige omgeving een boodschap/idee/ standpunt te leren overbrengen, hierover in dialoog te gaan en naar elkaar te luisteren.

3.2.3 Wat?

- Cursisten bespreken specifieke topics per twee, op een laagdrempelige manier en schuiven na 3' telkens door van partner. Er wordt hierbij vertrokken vanuit een gerichte vraag of case.

3.2.4 Voordelen?

- Herhaling gecombineerd met nieuwe inzichten.
- Veilige omgeving.
- Laagdrempelig.
- Iedereen oefent tegelijkertijd.
- Goed voor grote groepen.
- Cursisten sturen zelf hun leerproces en andere cursisten reageren hier op.
- Afwisseling. Telkens een nieuwe partner zorgt voor variatie, diepgang en leert cursisten ook omgaan met verschillende soorten personen.

3.2.5 Aanpak (hoe?)

Fase	Wat?	Wie?
1. Voorbereiding	<p>A. Bekijk in stageportfolio/reflectiefiche interessante onderwerpen.</p> <p>B. Bereid een aantal gerichte vragen/cases voor.</p> <p>C. Bedenk op welke manier je doorschuift (in twee kringen/ in twee rijen, met het gezicht naar elkaar).</p>	Leercoach
2. Oriëntatie en instructie	<p>A. Baseer je op de CORPI-principes (p. 37 e.v.).</p> <p>B. Expliciteer je doel: leg uit waarom je voor een carrousel kiest en wat cursisten hieruit kunnen leren. Bespreek hoe de dialoog opgebouwd kan worden en hoe je iedereen gaat laten participeren.</p> <p>C. Verduidelijk het onderwerp: dit kan je zelf naar voren brengen, naar aanleiding van stageportfolio's, of door cursisten zelf laten bepalen.</p> <p>D. Verduidelijk de spelregels (elk gesprek duurt zo lang, je moet allebei aan bod komen, we schuiven op die manier door (je kan dit tekenen op een bord), bij een oneven aantal is telkens één iemand observator,...).</p> <p>E. Bezorg de cursisten een vraag, stelling of probleem.</p> <p>F. Laat cursisten zich voorbereiden. Geef ze even de tijd om na te denken voor het eerste gesprek. Laat hen hun reflectieschriftje erbij nemen.</p>	Leercoach + cursisten
3. Uitvoering	<p>A. Laat cursisten per 2 in dialoog gaan. De cursisten delen informatie met elkaar (getimed), geven hun antwoorden op de/het vraag/opdracht/probleem.</p> <p>B. Hou toezicht op naleving van de spelregels en het tijdsverloop. Laat cursisten bij voorkeur doorschuiven na 3 minuten en geef ze 30 sec. tijd om te noteren wat ze meenemen uit elk gesprek.</p> <p>C. Geef tussentijdse samenvattingen en noteer kernwoorden tijdens de gesprekken.</p> <p>D. Laat cursisten een aantal keer doorschuiven, wissel geregeld van vraag, stelling of probleem.</p>	Leercoach + cursisten
4. Nabespreking	<p>A. Laat cursisten stoom afblazen: geef ze de gelegenheid emoties en betrokkenheid te uiten door directe ervaringen uit te wisselen (kan ook in carrouselvorm).</p> <p>B. Overloop de gesprekken, vat samen en laat cursisten elkaar feedback geven over de aanpak, houding en ingezette competenties. Installeer dialoog. Ook de leercoach kan hiertoe bijdragen.</p> <p>C. Voer de nabespreking in functie van de vooropgestelde doelstellingen (focus op leerervaringen). Koppel die ervaringen aan relevante begrippen, theorieën en andere relevante ervaringen.</p> <p>D. Laat cursisten hun belangrijkste bevindingen meenemen naar/noteren in hun reflectieschriftje.</p>	Leercoach + cursisten

3.2.6 Variatie

- De cursisten een vraag- en antwoordgesprek laten voeren op een vooraf samen gekozen thema/case.
- De cursisten die blijven zitten, krijgen kaartjes met een probleem dat moet worden opgelost door met een drietal personen van gedachten te wisselen. Om cursisten te helpen bij het voeren van een dialoog kun je hen kaartjes geven met uitlokkende hulpvragen.

3.2.7 Tips

- Besteed voldoende aandacht aan het formuleren van de probleemstelling of vraag.
- Besteed voldoende aandacht aan het kader.
- Probeer iedereen te betrekken en te laten bijdragen.
- Besteed voldoende aandacht aan het creëren van een veilige omgeving waarin vertrouwen heerst.

3.3 Groepsdiscussie

3.3.1 Voorbeeld

- Je kan groepsdiscussies organiseren rond verschillende onderwerpen zoals het motiveren van sporters, het uitlokken van reflectie m.b.t. het eigen handelen of specifieke bouwstenen van het didactisch model.

3.3.2 Doel (waarom?)

- Cursisten worden zich bewust van problemen of moeilijkheden binnen een afgebakend gebied.
- Cursisten vinden discussies motiverend, stimulerend en verrijkend.
- Als leercoach kan je onmiddellijk een reflectiegesprek installeren.

3.3.3 Wat?

- Om interactie uit te lokken tussen cursisten en hen actief met de inhoud te laten omgaan, kan je cursisten bepaalde inhouden samen laten bediscussiëren. De focus ligt vooral op het formuleren van argumentaties en uitwisselen van opinies. Je kan als leercoach hierbij zelf bepalen hoe breed je het onderwerp formuleert.

3.3.4 Voordelen?

- Discussies brengen een positief leereffect bij cursisten teweeg:
 - Actief, kritisch en in de diepte omgaan met leerinhouden.
 - De taal van het domein hanteren.
 - Theoretische concepten concretiseren, theorieën analyseren, verbanden leggen
 - Denkproces aan elkaar en aan de docent expliciteren of een argumentatie opbouwen waarin hun denkproces aan het licht komt.
 - De logica achter en de evidentie voor de eigen stellingname en die van anderen naar waarde leren schatten.
 - Mondelinge vaardigheden ontwikkelen.

3.3.5 Aanpak (hoe?)

Fase	Wat?	Wie?
1. Voorbereiding	A. Bekijk in stageportfolio/reflectiefiche interessante onderwerpen. B. Bereid een aantal gerichte vragen voor die je kan inbrengen.	Leercoach
2. Oriëntatie en instructie	A. Baseer je op de CORPI-principes (p. 37 e.v.). B. Expliciteer je doel: leg uit waarom je voor een discussie kiest en wat cursisten hieruit kunnen leren. Bespreek hoe de discussie opgebouwd kan worden en hoe je iedereen kan laten participeren. C. Verduidelijk het onderwerp: dit kan je zelf naar voren brengen, naar aanleiding van stageportfolio's, of door cursisten zelf laten bepalen. D. Verduidelijk de spelregels (ieders mening is relevant en telt, er wordt niet door elkaar gesproken, er is telkens maar één iemand aan het woord, duur, ...). E. Laat cursisten zich voorbereiden. Geef ze voldoende tijd om na te denken over wat ze willen zeggen.	Leercoach + cursisten
3. Uitvoering	A. Laat cursisten discussiëren. B. Hou toezicht op naleving van de spelregels en het tijdsverloop. C. Geef tussentijdse samenvattingen en noteer kernwoorden tijdens de discussie.	Leercoach + cursisten
4. Nabespreking	A. Laat cursisten stoom afblazen: geef ze de gelegenheid emoties en betrokkenheid te uiten door directe ervaringen uit te wisselen. B. Bekijk de discussie en overloop, vat samen en laat cursisten elkaar feedback geven over de aanpak, houding en ingezette competenties. Installeer dialoog. Ook de leercoach kan hiertoe bijdragen. C. Voer de nabespreking in functie van de vooropgestelde doelstellingen (focus op leerervaringen). Koppel die ervaringen aan relevante begrippen, theorieën en andere relevante ervaringen. D. Laat cursisten hun belangrijkste bevindingen meenemen naar/noteren in hun reflectieschriftje.	Leercoach + cursisten

3.3.6 Variatie

- Laat cursisten in kleine groepjes discussiëren. Na het discussiemoment kan een woordvoerder van iedere groep (of van enkele groepen) berichten aan de grotere groep.
- Organiseer een voor/tegen-discussie waarbij je de groep opsplijt in twee: de ene helft moet de stelling verdedigen en de andere helft moet ze ontkrachten.
- Voeg extra rollen toe zoals observatoren om meer feedback en reflectie uit te lokken. Verduidelijk heel concreet wat van elke rol verwacht wordt.

3.3.7 Tips

- Stuur op het proces en zo min mogelijk op de inhoud. Vat samen, stel vragen en voeg alleen iets inhoudelijks toe als je het gesprek wilt verbreden of als je vindt dat vitale informatie ontbreekt.
- Behoud de regie. Stuur het gesprek naar de groep zelf.
 - Je bent zowel de rem als het gaspedaal. Reguleer bijdragen van deelnemers door veelpraters eventueel af te remmen en zwijgers uit te nodigen. Bij te veel of chaotische discussie, kun je samenvatten of gesloten vragen stellen. Als er te weinig discussie is, stel dan open of prikkelende vragen.
 - Werk met stiltes, geef cursisten de tijd om na te denken en even af te wachten
 - Laat het gesprek haar focus behouden, houd steeds het doel voor ogen. Bepaalde uitwijdingen kan je afbreken, of parkeren voor een later moment in de discussie.
- Breng structuur aan. Moedig cursisten aan om deel te nemen door:
 - Korte, specifieke discussies (10'-15').
 - Het onderwerp op te splitsen in deeltopics.
 - Korte pauzes in te lassen om cursisten te laten nadenken of vragen te noteren.
 - Een bepaalde opbouw te laten ontstaan: durf onderwerpen te parkeren waarvan je vindt dat die beter later in de discussie kunnen worden besproken.

Let wel: te veel structureren verhoogt de drempel tot antwoorden.
- Verlaag de drempel zodat cursisten niet geremd zijn om hun mening te delen. Zeker in een groep die het nog niet gewoon is om te discussiëren is dit extra van belang. Bevestig bijvoorbeeld inbreng door te glimlachen, vermijd vragen waarop maar 1 antwoord mogelijk lijkt of geef verschillende rollen aan cursisten: bepaalde cursisten kunnen notities maken, andere sluiten de discussie af met kernideeën of vragen die naar voor gekomen zijn (deze aanpak wordt ook wel '*fishbowl*' genoemd).
- Modelleer zelf hoe het moet: als leercoach ben je een rolmodel voor cursisten, de manier waarop je communiceert met jouw cursisten beïnvloedt hoe cursisten met jou en met elkaar communiceren.

3.4 Groepswerk

3.4.1 Voorbeeld

- Probeer op het einde van de werkvorm per bouwsteen in kaart te brengen wat makkelijk en moeilijk in te vullen is. Voorzie concrete voorbeelden en oplossingsstrategieën voor de zaken die moeilijker in te vullen zijn/specifieke problemen.
 - Bij parallel groepswerk kan elke groep dit voor alle bouwstenen doen.
 - Bij complementair groepswerk kan elke groep dit voor één of twee bouwstenen doen.
 - Bij gemengd groepswerk kan elke groep een aantal bouwstenen voor haar rekening nemen. Bij het doorschuiven kan je er voor kiezen om feedback/reacties te laten verzorgen door een groep die andere bouwstenen als opdracht had, of net dezelfde.

3.4.2 Doel (waarom?)

- Cursisten ertoe aanzetten om in samenwerking met elkaar een taak tot een goed einde te brengen. Samenwerken als middel om te leren.

3.4.3 Wat?

- Coöperatief leren: hierbij werken cursisten in kleine groepen samen aan een opdracht en geven zo betekenis aan nieuwe informatie. Er bestaan verschillende vormen van coöperatief leren, waaronder bijvoorbeeld parallel groepswerk, complementair groepswerk of gemengd groepswerk.

3.4.4 Voordelen?

- Ontwikkelen van communicatieve en sociale vaardigheden.
- Leren om problemen op te delen in deeltaken, een planning op te maken en aan time management te doen.
- Door middel van discussie en toelichting komen tot een dieper inzicht.
- Leren de eigen assumpties in vraag te stellen.
- Leren de eigen ideeën en standpunten te verwoorden in relatie tot anderen.
- Leren verschillende perspectieven te delen.
- Leren de rollen en verantwoordelijkheden te verdelen en het verantwoordelijk houden van ieder lid van de groep.

3.4.5 Aanpak (hoe?)

Fase	Wat?	Wie?
1. Voorbereiding	<p>A. Bereid het groepswerk en de deelopdrachten voor (op basis uit topics reflectieschriftje, stageportfolio, stage-opdrachten).</p> <p>B. Bereid de nabespreking voor.</p>	Leercoach
2. Oriëntatie en instructie	<p>A. Baseer je op de CORPI-principes (p. 37 e.v.).</p> <p>B. Expliciteer het doel en het onderwerp van het groepswerk en wat cursisten hieruit kunnen leren.</p> <p>C. Verduidelijk het kader (parallel, complementair of gemengd groepswerk).</p>	Leercoach + cursisten
3. Uitvoering	<p>A. Verdeel de cursisten in groepjes (at random).</p> <p>B. Laat iedere groep starten met haar groepswerk, en cursisten deelverantwoordelijkheden opnemen. Bij parallel groepswerk werkt ieder groepje aan dezelfde opdracht. Bij complementair groepswerk werkt elke groep aan een deelopdracht, bij gemengd groepswerk start elk groepje met een deelopdracht.</p> <p>C. Bij parallel groepswerk: leg alle ideeën samen. Bij complementair groepswerk: stel het volledige plaatje samen. Bij gemengd groepswerk: laat het ene groepje haar resultaat doorgeven aan een volgend groepje, dat hierop verder werkt/hier feedback op levert.</p> <p>D. Bij gemengd groepswerk: laat de oorspronkelijke groep de aanvullingen/feedback terugkrijgen, deze bespreken en de eindbalans opmaken.</p>	Leercoach + cursisten
4. Nabespreking	<p>A. Laat cursisten stoom afblazen: geef ze de gelegenheid emoties en betrokkenheid te uiten door directe ervaringen uit te wisselen.</p> <p>B. Laat cursisten reflecteren op wat ze hebben bijgeleerd, bijgedragen en feedback geven op elkaar en het proces. Ook de leercoach kan hiertoe bijdragen.</p> <p>C. Voer de nabespreking in functie van de vooropgestelde doelstellingen (focus op leerervaringen). Koppel die ervaringen aan relevante begrippen, theorieën en andere relevante ervaringen.</p> <p>D. Laat cursisten hun belangrijkste bevindingen meenemen naar/noteren in hun reflectieschriftje.</p>	Leercoach + cursisten

3.4.6 Variatie

- Bij parallel groepswork: kan je na een eerste fase, een tweede 'ronde' organiseren, met een nieuwe samenstelling qua groepjes, waarin de verschillende ideeën besproken worden.
- Bij complementair groepswork kan je na de eerste fase in nieuwe groepjes het volledige plaatje laten samenstellen en nadien pas door de volledige groep.
- Bij gemengd groepswork kan je tijdens een fase naar keuze, opteren voor een nieuwe samenstelling van de verschillende groepjes.
- Ook de nabespreking kan je organiseren per groepje/in nieuw samengestelde groepjes.

3.4.7 Tips

- Ontwerp, begeleid en evalueer een groepswork zo dat betekenisvol teamwerk en diepgaande samenwerking wordt gestimuleerd.
- Ontwerp je opdracht(en) zo dat cursisten elkaars kennis en vaardigheden nodig hebben om te slagen. Je kan bv. bepaalde rollen toekennen om de samenwerking tussen cursisten te bevorderen. Zorg voor een duidelijke taakverdeling (al dan niet zelf bepaald door cursisten).
- Stimuleer individuele verantwoordelijkheid. Je kan dit doen door de individuele bijdrages en/of het leerproces van elke cursist zichtbaar te maken door hen bv. te laten reflecteren op wat ze hebben bijgeleerd en bijgedragen.
- Stimuleer de interactie die het groepswork kan faciliteren. Laat cursisten luidop redeneren, hun eigen denkproces expliciteren, argumenteren en feedback geven op elkaar.
- Focus op het groepsproces. Cursisten kunnen onder meer door middel van reflectie het proces opvolgen, monitoren en bijsturen waar nodig.
- Groepen van vier personen lijken ideaal om bovenstaande te realiseren.

3.5 Presentaties over specifieke topics

3.5.1 Voorbeeld

- Cursisten krijgen als stageopdracht het volgen van een specifieke bijscholing. Als centrale vraag wordt aan elke cursist gevraagd wat het onderwerp van de bijscholing was en wat de cursist zijn persoonlijke doelstelling was, wat er geleerd werd, waar hij op zijn honger bleef zitten en of het doel al dan niet bereikt werd. Elke cursist krijgt vijf minuten de tijd om dit 'te presenteren', nadien wordt er een tiental minuten in dialoog gegaan. Vervolgens wordt er verder gegaan met een tweede cursist die presenteert en krijgt iedereen een andere rol toebedeeld.

3.5.2 Doel (waarom?)

- Cursisten leren presenteren, te luisteren en feedback te geven en ontvangen.

3.5.3 Wat?

- Cursisten verzorgen een presentatie over een bepaald onderwerp.

3.5.4 Voordelen?

- Zelfvertrouwen om voor een groep te spreken neemt toe.
- Als observator oefenen cursisten hun luistervaardigheden.
- Door cursisten eigenaarschap te geven, betrek je en motiveer je hen.
- Cursisten kunnen verworven inzicht tonen en toepassingen bespreken.

3.5.5 Aanpak (hoe?)

- Deze werkvorm kan je aanpassen naar jouw context en jouw doelstellingen. Je kan de presentatie van cursisten laten voorbereiden naar:
 - Een bepaalde casus naar keuze uit de eigen stage.
 - Een gevolgde bijscholing op maat.
 - Een visiegesprek dat cursisten hebben gevoerd.
 - De aanpak binnen een specifiek topic (bv. conflictbeheersing) of bouwsteen van het didactisch model.

Fase	Wat?	Wie?
1. Voorbereiding	<p>A. Geef een duidelijke instructie aan cursisten voor de voorbereiding van hun presentatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wat is de inhoud van de presentatie? - Zijn er richtlijnen voor de lengte van de presentatie (# slides, # minuten)? - Moet de presentatie op een bepaalde manier worden opgebouwd? - Zijn er bepaalde stappen die doorlopen moeten worden? 	Leercoach
2. Oriëntatie en instructie	<p>A. Baseer je op de CORPI-principes (p. 37 e.v.).</p> <p>B. Expliciteer het doel en het onderwerp van de presentaties en wat cursisten hieruit kunnen leren. Bespreek de opbouw.</p> <p>C. Verdeel concrete rollen onder de verschillende groepsleden + verduidelijk deze (bv. observator, iemand die de presentatie samenvat, iemand die vragen stelt, iemand die nadien voor de volledige groep de conclusies bespreekt).</p> <p>D. Verduidelijk de spelregels.</p> <p>E. Laat cursisten kort hun rol voorbereiden.</p>	Leercoach + cursisten
3. Uitvoering + nabespreking	<p>A. Laat cursisten presenteren.</p> <p>B. Laat cursisten in dialoog gaan over de presentatie in kleine groepjes (over de aanpak + inhoud). Ook de leercoach kan hiertoe bijdragen.</p> <p>C. Koppel terug naar de volledige groep (<i>optioneel</i>).</p> <p>D. Laat cursisten doorschuiven qua rol.</p> <p>E. Laat cursisten reflecteren op wat ze hebben bijgeleerd, bijgedragen en feedback geven op elkaar en het proces. Ook de leercoach kan hiertoe bijdragen.</p> <p>F. Laat cursisten hun belangrijkste bevindingen meenemen naar/noteren in hun reflectieschriftje.</p>	Leercoach + cursisten

3.5.6 Variatie

- Bepaalde topics laten voorbereiden vanuit verschillende invalshoeken.
- Op de hogere niveaus kan je de cursisten een presentatie over een specifieke casestudie laten voorbereiden.

3.5.7 Tips

- Beperk de grootte van de groepjes naar ongeveer vier personen. Wanneer de groep te groot wordt, zal de taakverdeling moeilijker worden, een duidelijke vooropgestelde rolverdeling bij de instructie kan helpen.
- Je kan cursisten ook hun presentatie laten opnemen (en hier nadien tijdens een individueel gesprek op terugkomen).

3.6 Rollenspel

3.6.1 Voorbeeld

- Op het trainingsveld ontstaat een discussie tussen een luidruchtige ervaren sporter die het haantje de voorste van de groep is (rol 1), een timide sporter die pas twee maanden bij het team is aangesloten (rol 2) en een gemotiveerde trainer (rol 3) die het team al twee jaar onder zijn hoede heeft en zich jaarlijks bijschoolt om mee te zijn met de nieuwste inzichten. De discussie gaat over de actieve leertijd die volgens rol 2 te laag ligt, rol 1 te hoog ligt en rol 3 voor verbetering vatbaar is.

3.6.2 Doel (waarom?)

- Cursisten krijgen inzicht in en worden geconfronteerd met verschillende perspectieven, ze ontdekken daarbij dilemma's of tegenstellingen.
- Cursisten ontwikkelen vaardigheden die nodig zijn in interactie met anderen.
- Cursisten worden zich bewust van de eigen assumpties en waarden en stellen deze mogelijks bij. Door het zich in de plaats te stellen van iemand anders en het onderzoeken en verkennen van een probleem/onderwerp, kan meer begrip ontwikkeld worden voor een ander (standpunt).

3.6.3 Wat?

- Cursisten spelen een situatie na vanuit een bepaalde rol. Ze ervaren wat het betekent om in de schoenen van een bepaald personage te staan.
- De focus ligt hierbij op het inleven in een personage, het simuleren van interacties en de verschillende perspectieven.

3.6.4 Voordelen?

- Beter onthouden van inhoud.
- Kennis verwerven door eigen observaties en die van anderen.
- Oefenen van nieuw gedrag.
- Uitproberen van verschillende opties.
- Stimuleren van creativiteit en reflectiviteit.
- Inzicht verwerven over de gevolgen van bepaald gedrag.
- Integreren van verschillende leerinhouden.
- Leercoach kan snel en tijdig feedback geven.
- De praktijk wordt tot leven gebracht en cursisten kunnen oefenen op 'echte' situaties.
- Er ontstaat grotere participatie.

3.6.5 Aanpak (hoe?)

Fase	Wat?	Wie?
1. Voorbereiding	<ul style="list-style-type: none"> A. Vertaal het 'probleem' in een voorstelbare en speelbare probleemsituatie. B. Werk observatieopdrachten uit voor cursisten die observeren. C. Bereid noodzakelijke voorzieningen voor. D. Bereid de nabespreking voor. 	Leercoach
2. Oriëntatie en instructie	<ul style="list-style-type: none"> A. Baseer je op de CORPI-principes (p. 37 e.v.). B. Leg uit waarover het gaat, waarom je kiest voor een rollenspel en wat de doelen zijn (wat kan er bereikt en geleerd worden, wat zijn mogelijke uitkomsten?). C. Verduidelijk spelregels. D. Verdeel rollen (lot laten bepalen). Gebruik zo nodig fictieve namen, zo leg je de focus op de rol en niet op de persoon. E. Laat cursisten zich kort voorbereiden. Iedere cursist dient de tijd te krijgen om zich in te leven in de rol die hij moet spelen, observatoren dienen zich bewust te worden waarop ze moeten letten (nl. verbale en non-verbale communicatie, aanpak, mate van deelname,...). 	Leercoach + Cursisten
3. Uitvoering	<ul style="list-style-type: none"> A. Laat cursisten het rollenspel uitvoeren. B. Hou toezicht op naleving van de spelregels en het tijdsverloop. C. Blijf op de achtergrond (tenzij bij onverwachte gebeurtenissen). D. Beëindig het rollenspel op een tactisch gekozen moment (een duidelijk inzicht blijkt verworven, een kantelmoment is achter de rug, er is geen dynamiek meer, enz.). E. Observeer en verzamel informatie voor de nabespreking. 	Leercoach + cursisten
4. Nabespreking	<ul style="list-style-type: none"> A. Laat cursisten stoom afblazen: geef ze de gelegenheid emoties en betrokkenheid te uiten door directe ervaringen uit te wisselen. B. Onderzoek het spelverloop systematisch vanuit de verschillende rollen en functies en aan de hand van de ervaringen van de cursisten + observatoren. Blijf cursisten met hun rolnaam aanspreken, zo bewaar je een veilige omgeving en leg je de nadruk op de rol (en niet op de persoon zelf). C. Laat cursisten reflecteren op wat ze hebben bijgeleerd, bijgedragen en feedback geven op elkaar en het proces. Ook de leercoach kan hiertoe bijdragen. D. Voer de nabespreking in functie van de vooropgestelde doelstellingen (focus op leerervaringen). Koppel die ervaringen aan relevante begrippen, theorieën en andere relevante ervaringen. E. Laat cursisten hun belangrijkste bevindingen meenemen naar/noteren in hun reflectieschriftje. 	Leercoach + cursisten

De **nabespreking** vormt de belangrijkste fase van het rollenspel waarin cursisten via reflectie op het concrete gebeuren geleid worden naar de doelstellingen van het rollenspel. Nabespreking is belangrijk omdat de deelnemers vaak zo in hun rol opgaan dat zij niet precies kunnen reproduceren wat er gebeurd is. Belangrijk is dat observatoren hun feedback over het rollenspel geven en er hier over in dialoog wordt gegaan. Ook de leercoach kan hiertoe bijdragen;

3.6.6 Variatie

- Laat cursisten de verschillende rollen invullen + laat ruimte voor het creëren van nieuwe rollen, op aangeven van de cursisten.

3.6.7 Tips

- Formuleer expliciete leerdoelen en laat deze aansluiten aan de inhoud en vorm van het rollenspel. Verduidelijk dit aan cursisten.
- Start klein en structureer het rollenspel met scenario's en karakterbeschrijvingen, zeker wanneer je cursisten weinig ervaring hebben met rollenspellen.
- Beperk het aantal te spelen rollen om overzicht te kunnen bewaren.
- Voorzie relevante en realistische referentiepunten.
- Betrek alle cursisten: wie niet meespeelt, krijgt een observerende rol met een opdracht.
- Stel jezelf neutraal op. Onthoud je van enige inhoudelijke beïnvloeding gedurende het spel.
- Laat toe dat spelers zich laten vervangen door een observator. Dit kan wanneer het spel zijn dynamiek aan het verliezen is of op een welbepaald moment tijdens het spel.
- Speel af en toe zelf mee en laat de rol van spelleider over aan een cursist (= nieuwe dynamiek).
- Voorzie voldoende tijd voor de nabespreking en laat zowel spelers als observatoren hun ervaringen delen.
- Besteed voldoende aandacht aan het creëren van een veilige omgeving waarin vertrouwen heerst.
- Meer introverte cursisten kan je laten starten met de rol van observator van één persoon. Je kan opteren om de feedback eerst 1 op 1 te laten geven en bespreken, tussen observator en geobserveerde persoon.

3.7 Referenties

Voor de uitwerking van bovenstaande activerende werkvormen, baseerden we ons op de volgende bronnen.

- BV databank (2019). Spelvormen. Geraadpleegd op 02/07/2019, van <https://www.bvdatabank.be/node/144>.
- Clement, M., & Laga, L. (2006). Presentatie. In M. Clement & L. Laga (Eds.), Steekkaarten doceerpraktijk. Garant.
- Johnson, D.W., Johnson, R.T., & Smith, K.A. (1998). Cooperative Learning Returns To College. What Evidence Is There That It Works?, *Change*, 30(4), 26-35.
- Klaswerk.be (2019). Samenwerkingsvormen. Geraadpleegd op 02/07/2019, van <https://www.klaswerk.be/index.php/didactische-werkvormen?showall=&start=3>.
- KU Leuven: dienst Onderwijsprofessionalisering- en Ondersteuning (2019).
- Oakley, B., Felder, R.M., Brent, R., & Elhajj, I. (2004). Turning student groups into effective teams. *Journal of Student Centered Learning*, 2(1), pp. 9-34.
- Pollock, P. H., Hamann, K., & Wilson, B. M. (2011). Learning through discussions: Comparing the benefits of small-group and large-class settings. *Journal of Political Science Education*, 7(1), 48-64. doi:10.1080/15512169.2011.539913.
- Sander, P., Sanders, L., & Stevenson, K. (2002). Engaging the learner: Reflections on the use of student presentations. *Psychology Teaching Review*, 10(1), 76-89.
- Snellinckx (2014). Faciliteren van groepen. Via procesbegeleiding naar kwalitatieve en gedragen resultaten in workshops en overlegsituaties. Intensio bvba.

4. Individuele leergesprekken

Het kan binnen dit vak interessant zijn om als leercoach ook een individueel gesprek aan te gaan met jouw cursisten. Onderstaande lijst van **voorbeeldonderwerpen** kan daarbij een nuttig hulpmiddel zijn om van start te gaan. Let wel dat de inspiratie, de start van het gesprek vanuit de cursist zelf dient te komen. De vragen die we hieronder formuleren, kan je achter de hand houden om in te pikken op wat de cursist zelf aangeeft. Elk van deze vragen lokt namelijk reflectieve praktijken uit en zet de cursisten aan om terug te blikken op de gerealiseerde stageactiviteiten. Reflecteer daarbij zeker niet enkel over wat misloopt, maar ook over datgene wat goed ging.



Voorbeeldonderwerpen in functie van reflectieve praktijken

- Heb je met de gekozen oefenstof tijdens deze training het vooropgestelde leerdoel bereikt?
- Hoe kijk je terug op je geboden wedstrijdcoaching tijdens de stageactiviteiten?
- Beleefde je succesmomenten tijdens je stage? Beschrijf eens, wat maakte deze tot een succes?
- Beleefde je lastige situaties tijdens je stage? Beschrijf eens, wat maakte het lastig?
- Heb je voldoende inspraak gegeven aan je sporters in de wedstrijdanalyse? Vertel?
- Was er een goede actieve leertijd tijdens de voorbije training? Vertel?
- Wat zou je volgende keer aanpassen aan jouw ruimtegebruik tijdens de training?
- Hoe percipiëren jouw sporters de door jouw gehanteerde communicatiestijl op training?
- Op welk vlak kan je verdere progressie boeken in het verzamelen van relevante informatie?
- Welke verbeterpunten zie je voor jezelf op het vlak van instructie/demonstratie? Welke zou je willen aanpakken? Hoe zou je dit concreet doen? Wat zijn je volgende stappen?
- Welke zaken vind je positief/voor verbetering vatbaar m.b.t. jouw trainingsvoorbereidingen?
- Wat zal je zeker anders aanpakken tijdens jouw volgende trainingen? Op basis waarvan doe je deze uitspraak?

5. Contact

Voor meer informatie en vragen omtrent de aanpak binnen dit vak kan je terecht bij het VTS-secretariaat via evi.buelens@sport.vlaanderen en hans.vangrunderbeek@sport.vlaanderen.