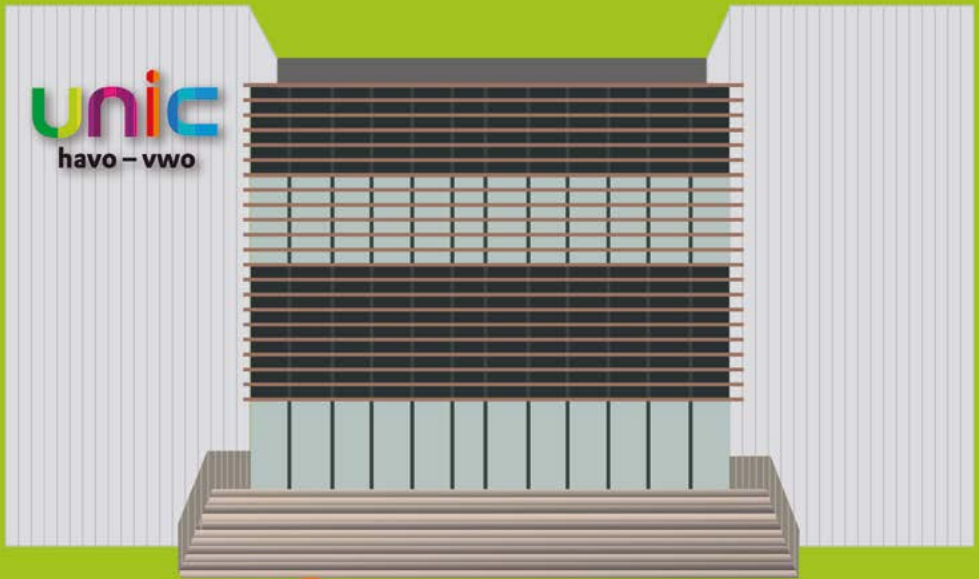


Handboek voor de UniC-reiziger



Dit boekje is van:

Voorwoord

“Wij maken het verschil”. Dat vraagt lef en een nieuwsgierige, open en eerlijke houding van alle UniC-ers. Bij UniC heeft iedereen de rol van expert, leider, teamspeler en coach. Ons onderwijs is een reis naar het eigenaarschap van eigen leren om daarmee persoonlijke groei van iedereen te stimuleren en vorm te geven.

Dat willen we doen in en voor een duurzame en sociale samenleving. Dit boekje is een inspiratiebron en een gids voor deze reis waarbij we ons onderwijs elke dag samen een stukje beter maken.

In de komende tijd willen we ons onderwijs meer vraag gestuurd maken. Dat vraagt een verdere nadruk op de coach in ons. Wij willen jou, veel lef, inspiratie, nieuwsgierigheid en plezier toewensen om de coach in jezelf te ontdekken.

Om zo de ander telkens te horen en te zien en om vervolgens aan te sluiten waar de ander zich op zijn reis bevindt.

Merlijn Verstraeten, rector UniC
Sebastian Blanck, teamleider
Mark Langerwerf, teamleider

Utrecht, september 2018



Inhoudsopgave

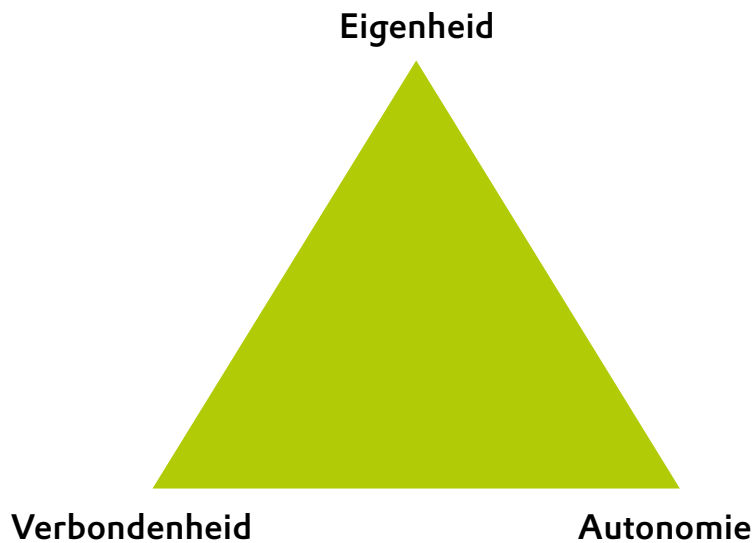
Visie UniC: "wij maken het verschil"	6
Pedagogische tact	7
UniC 2020	8
De vier rollen van de docent	10
De expert	11
Challenges	13
De groepsdocent	14
Didactisch coachen	15
De teamspeler	16
Lesson study	17
Kaizen	18
Het feedback-model	19
De persoonlijke coach/mentor	20
Tools voor de coach	22
Groei-mindset	22
Persoonlijke (leer)doelen	23
Vijf-fasen coachgesprek	24
De dramadriehoek	26
De pedagogische dansvloer	27
De drie (waarneem)posities	28
Het Ijsberg model	29
Netwerk	30
Literatuurlijst	32

Visie UniC: "Wij maken het verschil"

Elk mens is uniek, met eigen, persoonlijke doelen en unieke kwaliteiten. Ieder mens heeft de behoefte om daarin gezien en gehoord te worden. Hierdoor maken wij het verschil! De naam UniC is gebaseerd op de uniciteit die wij erkennen en uitdragen:

- Elke leerling is uniek. Daarom stimuleren wij de ontwikkeling van de unieke talenten, interesses en vaardigheden.
- Ons onderwijs is uniek, omdat we kennisverwerving verbinden met samenwerkend leren en persoonlijke groei.
- Onze school is uniek, omdat we met innovatief onderwijs een eigen weg inslaan.

3 kernwaarden UniC



Eigenheid: Durf jezelf te zijn en jezelf te ontwikkelen

Verbondenheid: Onderhoud een respectvolle relatie met je omgeving

Autonomie: Wees onafhankelijk, zelfstandig en zelfbewust

De kernwaarden van UniC (eigenheid, verbondenheid en autonomie) zijn afgeleid van de zelfdeterminatietheorie van Ryan en Deci. Deze theorie beschrijft de drie basisbehoeften van een mens (competentie, autonomie, sociale relaties) als uitgangspunt om leerprocessen te bouwen.

Self-Determination Theory (SDT) Pedagogisch Tact

Psychologische basisbehoeften



Pedagogische antwoorden

Aanbod van (gelegenheid tot) verbondenheid door beschikbaarheid, vertrouwen en responsiviteit; aanbod van verantwoordelijkheid

Aanbod van uitdaging en ruimte; aanbod van ondersteuning en grenzen

Aanbod van respect voor het kind als actor, aanbod van respect voor diens uniciteit; aanbod van het perspectief van de ander en het andere

Interactie



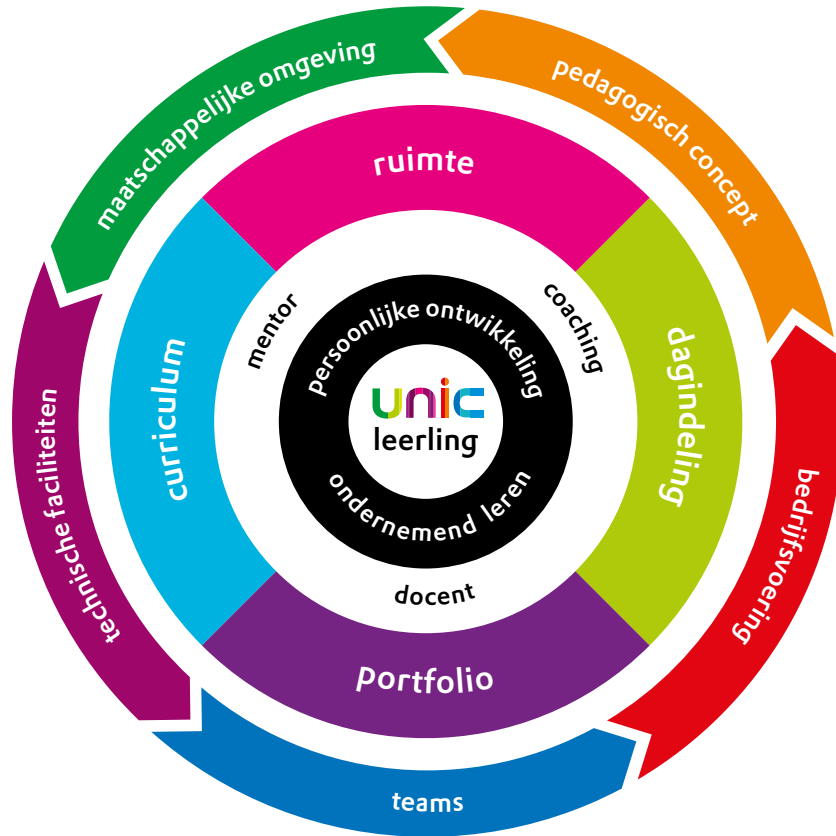
Pedagogisch tact

- Accepteren en niet oordelen
- Weten dat elk kind en elke situatie uniek zijn
- Weten dat elke situatie een eigen (vaak verborgen) betekenis heeft
- Beseffen dat kinderen zich moeten kunnen ontwikkelen in een waardenvaste context
- Weten dat je als leraar een eigen, onderscheidende rol en verantwoordelijkheid hebt
- Zien, verstaan, de betekenis doorzien, weten wat te doen en hoe, en het ook doen.

UniC 2020

Onderwijskundige ontwikkeling

Ambitie 2018-2020: Flexibele roosters en persoonlijke coaching, versterking van de leerling als eigenaar van zijn leerproces



Om leerlingen echt eigenaar van hun eigen leren te maken is het nodig dat zij de kennis, vaardigheden en wil ontwikkelen om een leven lang te leren. Dit kan alleen in een rijke uitdagende leeromgeving waar leerlingen en docenten samen leren, zowel individueel als collectief. Dit is het DNA van UniC. Dit is en blijft ook onze droom.

Het is onze ambitie om concrete veranderingen in onze onderwijsorganisatie aan te brengen die het eigenaarschap van de leerling versterken. Leerlingen halen op UniC het BESTE uit zichzelf. Leerlingen krijgen de juiste Begeleiding, kiezen onderwijs vanuit hun Eigenheid, bereiden zich voor op reële Situaties, volgen

onderwijs op een geschikt Tempo en gebruiken hun onderwijstijd Effectief. Om de ideale situatie dichterbij te benaderen zijn twee grote veranderingen in de toekomst nodig: een nieuwe dagdeling waardoor meer vrijheid en flexibiliteit ontstaat en die meer persoonlijke coaching op eigen leerdoelen mogelijk maakt. Daarom willen we het schooljaar 2018-2019 gebruiken om vier belangrijke vragen te beantwoorden en om een definitief ontwerp voor de nieuwe onderwijsstructuur te maken. In 2018-2019 zoeken we uit:

- Welk passend roostersysteem meer flexibiliteit brengt
- Wat we nodig hebben het gebied leerling portal en portfolio
- Hoe we de coaching/begeleiding van de leerling vorm willen geven
- Welke (dag)indeling we concreet kiezen
- Welke huidige leerdoelen in de nieuwe opzet blijven staan
- Welke leerdoelen van verschillende vakken samengevoegd kunnen worden
- Hoe we ons onderwijs meer ondernemend vorm kunnen geven, zodat het meer aan de criteria van ideaal UniC-onderwijs voldoet (zie hoofdstuk "de expert")

In 2019-2020 willen we het schooljaar met de nieuwe organisatiestructuur beginnen. Het werken aan deze verandering is een constant ontwikkelproces. Bij dit proces doorlopen we een cyclus die voortkomt uit de werkwijze van "Design Thinking". We bestuderen de drijfveren en behoeftes van de diverse belanghebbenden en werken stapsgewijs naar een verandering die geïmplementeerd kan worden in de praktijk.

De vier rollen van de UniC-docent



Expert

De expert ontwerpt en verzorgt het onderwijs voor een specifiek gebied binnen de school.



Groepsdocent

De groepsdocent neemt leiding en ondersteunt leerlingen.



Teamspeler

Elke docent is een teamspeler en werkt samen volgens de methodiek van leerKRACHT.



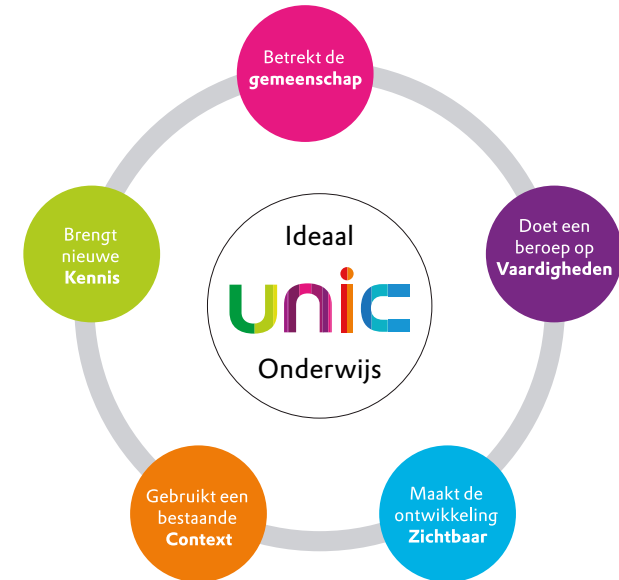
Personal coach/ mentor

De personal coach/mentor ondersteunt de voortgang van de leerling individueel en in een stamgroep van ongeveer 15 leerlingen.



De expert

De expert ontwerpt en verzorgt het onderwijs voor een specifiek gebied binnen de leergemeenschap. Bij het ontwerpen van onderwijs gebruiken we onderstaand model. Het geeft een overzicht van welke eisen we stellen aan ons onderwijs. Het model is gebaseerd op ondernemend leren.



Gemeenschap

We zoeken en gebruiken mogelijkheden om samen te werken met de omgeving dicht bij school (wijk, stad) of verder weg (samenleving, wereld). Door ons onderwijs verbinden leerlingen, ouders en medewerkers zich met elkaar en met de wereld om zich heen. Samen zijn we een leergemeenschap waar iedereen kan zijn wie hij is. We zijn nieuwsgierig naar wat we niet kennen en we verbinden ons met de wereld.

KERNWOORDEN: Saamhorigheid, veiligheid, verbinding (wijk, stad, land, wereld), diversiteit (GSA)

Vaardigheden

Het onderwijs op UniC richt zich op het eigenaarschap van de leerling over zijn eigen leerproces. Om kennis te vergaren en kennis toepassen in nieuwe situaties heb je vaardigheden nodig. Belangrijke vaardigheden op UniC zijn regie nemen, (leer)strategieën toepassen, samenwerken en reflecteren. Deze vaardigheden zijn uitgewerkt in de UniC-vaardighedenrubrics.

KERNWOORDEN: Projectwerken, kritisch denken, probleemoplossend vermogen, ondernemen, keuzes maken

Zichtbaar maken

De ontwikkeling van de leerling maken we zichtbaar. We passen formatieve evaluatie toe en leerlingen maken een portfolio. Opdrachten leveren zoveel mogelijk een product (presentatie, bouwset, evenement etc.) op.

KERNWOORDEN: Formatief evalueren, producten, portfolio, LOB, Groei, ontwikkeling

Context

We leren zoveel mogelijk aan de hand van echte situaties. Deze situaties zijn bij voorkeur multidisciplinair. We koppelen de context aan de gemeenschap.

KERNWOORDEN: Echte situaties, vakoverstijgend, koppeling met gemeenschap.

Kennis

Onderwijs op UniC is gericht op leren. Het leerproces sluit aan bij de kennis van leerlingen en brengt nieuwe kennis. Wat we leren is uitdagend en eigentijds.

Er is flexibiliteit en keuzevrijheid binnen het curriculum.

KERNWOORDEN: Actualiteit, toekomstgericht, uitdaging, growth mindset, flexibiliteit.

Uit: Boekje rubrics vaardigheden UniC (2017)

SAMENWERKEND LEREN				
Onderwerp	Starter	Junior	Gevorderd	Expert
Ontvangen en leren van feedback	Ik vind het lastig om van anderen te horen wat zij van mijn werk vinden. Ik kan moeilijk bepalen of de feedback voor mij zinvol is.	Als ik feedback krijg probeer ik te luisteren of ik iets aan de feedback kan hebben. Soms pas ik mijn gedrag of werk hier op aan maar ik voel me ook vaak nog aangevallen.	Als ik feedback krijg luister ik naar wat er gezegd wordt. Soms pas ik naar aanleiding van de feedback mijn werk of gedrag aan. Ik zie feedback als een kans om mijn werk te verbeteren.	Als ik feedback krijg luister ik naar wat er gezegd wordt. Ik kies welke feedback waardevol voor mij is en pas mijn werk of gedrag desgewenst aan. Ik nodig mensen zelf uit om feedback te geven.
Voor jezelf opkomen	Ik laat mij vertellen wat ik moet doen.	Ik spreek mijn voorkeur uit, maar laat anderen de conclusie maken.	Ik beargumenteer mijn gewenste voorkeur, mijn standpunt of verdeling.	Ik durf krachtig mijn eigen standpunt of mening te geven en verdedigen. In een gesprek kan ik mijn standpunten of meningen bijstellen.
Anderen helpen hun doelen te bereiken	Ik richt mij vooral op mijn eigen doelen. Ik ben niet bewust van het groepsdoel of de groei van andere groepsleden.	Ik ben vooral bezig met mijn eigen doelen en het groepsdoel.	Ik moedig anderen aan om het groepsdoel en hun eigen doelen te bereiken.	Ik stimuleer en help anderen om ons groepsdoel en hun eigen doelen te halen. Ik draag daarmee bij aan hun persoonlijke groei.

12

13

Challenges

De challenges zijn een voorbeeld van een onderwijsvorm waaraan aan alle criteria van goed UniC-onderwijs wordt voldaan. De challenges:

- Passen de werkwijze van design thinking toe
- Dagen leerlingen uit
- Bedenken oplossingen voor actuele en maatschappelijk relevante problemen
- Betrekken bij het proces de gemeenschap
- Zetten vaardigheden en kennis in om een concreet product te maken

Design thinking cyclus, UniC Challenges (2016)



WAAROM
is het belangrijk?

HOE
vliegen we het aan?

WIE
betrekken we?

WAT
brengt succes?

Ontdekken

Scherp-
stellen

Ontwerpen

Kiezen

Testen

Prototypen

Delen

De groepsdocent

De groepsdocent neemt leiding en ondersteunt leerlingen. Dit geldt voor geplande en ongeplande tijd. Teamteaching (samen op een groep staan) is een onderwijsmethodiek die op UniC veel voorkomt.

Taken op de groep: contractrondjes en expertrondjes

Docenten communiceren met elkaar over welke rol ze hebben en wie verantwoordelijk is voor het proces op de groep.

Contactrondjes

De contactrondjes zijn bedoeld om leerlingen aan te spreken en ze zich gezien te laten voelen.

Mogelijke vragen die de docent stelt:

- Hoe gaat het met je?
- Kan je aan het werk?
- Wat ga je doen?
- Waar is de beste plek om te gaan zitten? Waarom daar?
- Wat of wie heb je nodig?
- Wat is je planning voor vandaag?

De leerlingen worden getraind zich steeds vaste vragen te stellen, de 'w-tjes': wat, wie, waar, hoe, wanneer.

In deze ronde wordt waar nodig aandacht besteed aan randvoorwaarden als rustig zitten en een acceptabel volume.

Als er meer docenten op de groep staan, is het verstandig om de ruimte te verdelen. Na het rondje bespreken de collega's kort of er belangrijke aandachtspunten / afspraken zijn.

Contactrondjes na de pauzes kunnen vaak minder intensief; leerlingen hebben dan al een plan gemaakt voor de dag. De docent kan wel naar dit plan vragen en helpen als dit nog niet gelukt is door nog eens de bovenstaande vragen te stellen, maar bijvoorbeeld ook naar eerdere successen op de dag te vragen.

Expertrondjes

De expertrondjes zijn bedoeld om leerlingen te begeleiden bij een inhoudelijk specifiek onderdeel, thema, aanpak enzovoort. Hierbij is het belangrijk dat de docenten duidelijk aangeven hoe ze dit aanpakken:

- De leerlingen langs gaan en ter plekke antwoord geven
- De leerlingen langs gaan en vragen inventariseren, om gelijksoortige vragen

in groepjes te behandelen

- Op een vaste plek in de ruimte zitten en leerlingen naar je toe laten komen
- In een andere ruimte zitten en leerlingen naar je toe laten komen

Voorwaarde voor expertrondjes is dat er rust is op de groep. Als het mogelijk is, gaat degene die de groep toespreekt (de 'verantwoordelijke' voor de betreffende ruimte) niet in expertrol, maar houdt het overzicht. Als alle docenten als expert aanwezig zijn, per rondje aangeven wie het huidige expertrondje doet.

Didactisch coachen op de groep

Didactisch coachen

Didactisch coachen is een planmatige en doelgerichte wijze van coachen met behulp van een aantal procesgerichte interventies die het leren en de motivatie van de lerende bevordert door:

- Het stellen van denk stimulerende vragen die bevorderlijk zijn voor het leerproces en feedback mogelijk maken
- Het geven van effectieve feedback die het leren positief beïnvloedt
- Het beperkt geven van aanwijzingen
- En dit alles op zowel de dimensies van de taak (inhoud, strategie), als op de dimensies van de lerende persoon (modus/leerstand en de persoonlijke kwaliteiten)

AB3C formule

Didactisch coachen kun je in de praktijk uitvoeren door het toepassen van de AB3C formule

A

Aandacht voor de leerling(en). Nodig om echt contact te maken. Verplaatsen in leerling. Aandacht voor werk, gedrag, kijken en luisteren, zien wat er met een leerling gebeurt.

B

B1: Bevragen: stel je vraag

B2: Beweren: geef je aanwijzing

B3: Benoemen: feedback geven op het gedrag dat je waarneemt

C

Checken:

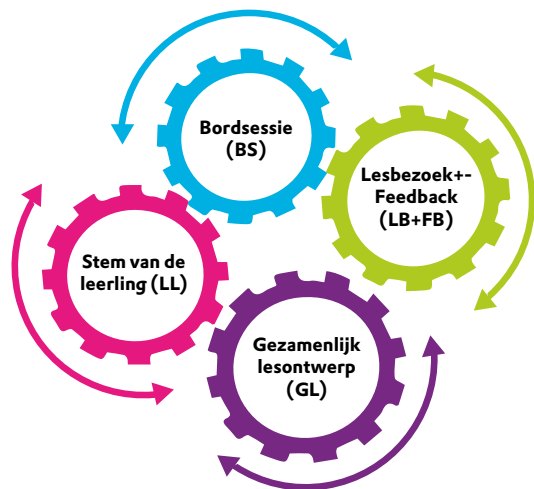
- Hoe reageert de leerling?
- Komt de feedback binnen?
- Hoe komt de feedback binnen?
- Controlevragen

Uit: Faber, Voerman, Didactisch Coachen (2017)

Teamspeler

De basis van de aanpak wordt gevormd door de vier leerKRACHT-instrumenten: Bordsessie, Gezamenlijk Lesontwerp, Lesbezoek en Feedback en de Stem van de Leerling. Samen vormen ze de methodiek van leerKRACHT.

4 Instrumenten zijn de basis van de leerKRACHT aanpak



Bordsessie (BS)

Effectieve, korte werksessies, waarin leraren en schoolleiding wekelijks (leerling)resultaten bespreken, doelen bepalen en verbeteracties afspreken.

Gezamenlijk lesontwerp (GL)

Vertaling van de doelen van het bord naar de dagelijkse lespraktijk. Leraren bereiden samen lessen voor, bepalen per les wat ze willen bereiken en innoveren zo het onderwijs. De Lesson Study is een voorbeeld van hoe gewerkt kan worden aan gezamenlijk lesontwerp.

Lesbezoek+Feedback (LB+FB)

Leraren observeren bij elkaar of het bij GL beoogde effect op de leerlingen wordt behaald en bespreken dit samen na.

Stem van de leerling (LL)

Inspiratiebron voor de verbetering. Leerlingen geven leraren feedback over het onderwijs en doen suggesties voor verbeteringen.

Teamtijd

Tijdens teamtijd wordt gewerkt aan onderwijs. Dit gebeurt in vaste teams volgens een door de school vastgestelde ritmiek. De vier leerKRACHT methodieken dragen bij tot onderwijsontwikkeling.

Teams maken een overzicht van de bijeenkomsten (jaarbord). Op het jaarbord kunnen de verschillende activiteiten, horende bij het team, gepland worden en een plek krijgen. In dit overzicht wordt opgenomen waaraan gewerkt wordt en wie de sessie voorbereidt. Ook de schoolleiding levert input voor het jaarbord. Teamtijd wordt in onderling overleg voorbereid door de scrummaster en teamspelers, eventueel met ondersteuning van een teamcoach. De planning van de activiteiten van de sessie is met tijdsindeling zichtbaar aanwezig in de ruimte.

Hiernaast zie de werkvorm. Docenten bereiden samen een onderwijsactiviteit voor, voeren deze uit en bespreken deze daarna om vervolgens de activiteit weer aan te passen. Dit verloopt volgens een vast stappenplan.

Lesson study

Start-bijeenkomst (Voor- en nabereiding)

Introductie, doel vaststellen, plannen en ontwerpen

Tijdens de eerste bijeenkomst leer je wat Lesson Study inhoudt, hoe je het uitvoert en ga je meteen aan de slag met het ontwerpen van de onderzoeksles

Lesbezoek en interviews (Actie)

Lesbezoek en interviews

Eén van de docenten uit het Lesson Study-team voert de onderzoeksles uit en de andere docenten observeren. Na afloop van de les worden leerlingen kort geïnterviewd.

Herontwerp (Voor- en nabereiding)

Herontwerpen van de les op basis van de data

Tijdens de tweede bijeenkomst interpreteer je de data die je tijdens het eerste lesbezoek en de eerste interviews hebt verzameld en herontwerp je de tweede les.

Lesbezoek en interviews (Actie)

Lesbezoek en interviews

Eén van de docenten uit het Lesson Study-team voert de onderzoeksles uit en de andere docenten observeren. Na afloop van de les worden leerlingen kort geïnterviewd.

Afsluitende bijeenkomst (Voor- en nabereiding)

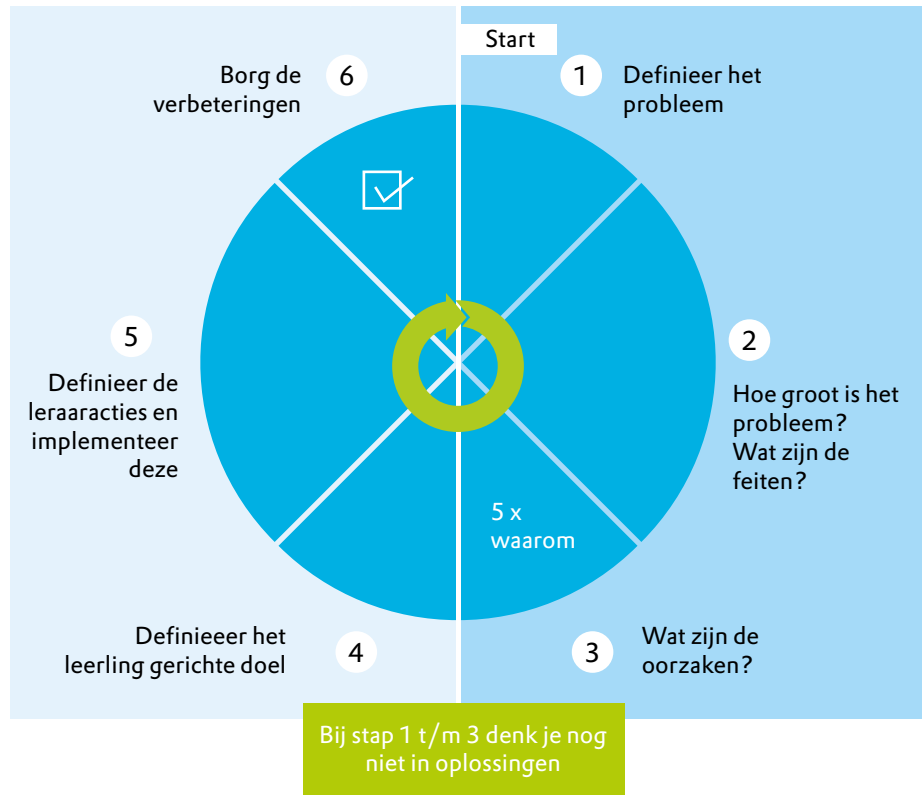
Afsluitende bijeenkomst

Tijdens de afsluitende bijeenkomst interpreteer je met je team de laatst verzamelde data uit de les en trek je de eindconclusies.

Sprintgroepen

Vooraf wordt bepaald in welke sprintgroepen een team de komende tijd gaat werken. De onderwerpen komen van het jaarbord en/of het parkeerbord. De inhoud van de sprintgroepen sluit aan bij de schoolbrede doelen.

Sprintgroepen werken onder teamtijd aan sprints. Een sprint voegt waarde toe voor de leerling en/of UniC (bijvoorbeeld "het team"). Teamleden verdelen zich onder verschillende sprints. Ze delen hun werk op in delen en bepalen waar ze aan werken op elke maandagmiddag die ze in de sprint werken. Sommige werkzaamheden kunnen buiten de teamtijd gedaan worden. Binnen de sprintgroep wordt de 'definition of done' en de 'definition of fun' bepaald en hoelang een sprint duurt. De groepen pitchten de (tussentijdse) opbrengst aan het gehele team op een vooraf bepaald moment en halen feedback op. Tijdens en na de sprint wordt het werken in sprints geëvalueerd. Indien nodig wordt hulp van een teamcoach ingeschakeld. Voor het onderzoeken van verbetermogelijkheden wordt de Kaizen gebruikt.



Als er samengewerkt wordt werken we met het feedback model van LeerKRACHT.

leerKRACHT

De drie 'checkpoints' voor feedback

Is de feedback ...	gever ...	ontvanger ...
1 ... juist?	<ul style="list-style-type: none"> • Heb je de feiten op een rijtje? • Ben jij de aangewezen persoon om feedback te geven? 	<ul style="list-style-type: none"> • Heb je om de feedback gevraagd, is jou gevraagd om feedback te ontvangen?
2 ... getimed?	<ul style="list-style-type: none"> • Heb je de tijd? • Is dit het goede moment, kun je emoties in bedwang houden? 	<ul style="list-style-type: none"> • Heb je de tijd? • Is dit het goede moment, kun je emoties in bedwang houden? • Ben je in staat om de feedback nu te ontvangen?
3 ... constructief?	<ul style="list-style-type: none"> • Wil je een samenwerking en/of situatie verbeteren? • Welke woorden gebruik je? • Zijn er belemmeringen die je ervan weerhouden om open te zijn? 	<ul style="list-style-type: none"> • Wil je een samenwerking en/of situatie verbeteren? • Sta je open voor andere inzichten? • Wat kun je doen om de ander de ruimte te geven om open te zijn?

Alleen als je op alle vragen JA kunt zeggen is het goed om feedback te geven en te ontvangen! Bedank elkaar voor het geven en ontvangen van feedback. Jullie stellen je beide kwetsbaar op!

www.unic-utrecht.nl

leerKRACHT

Even oprfrissen: het feedbackmodel

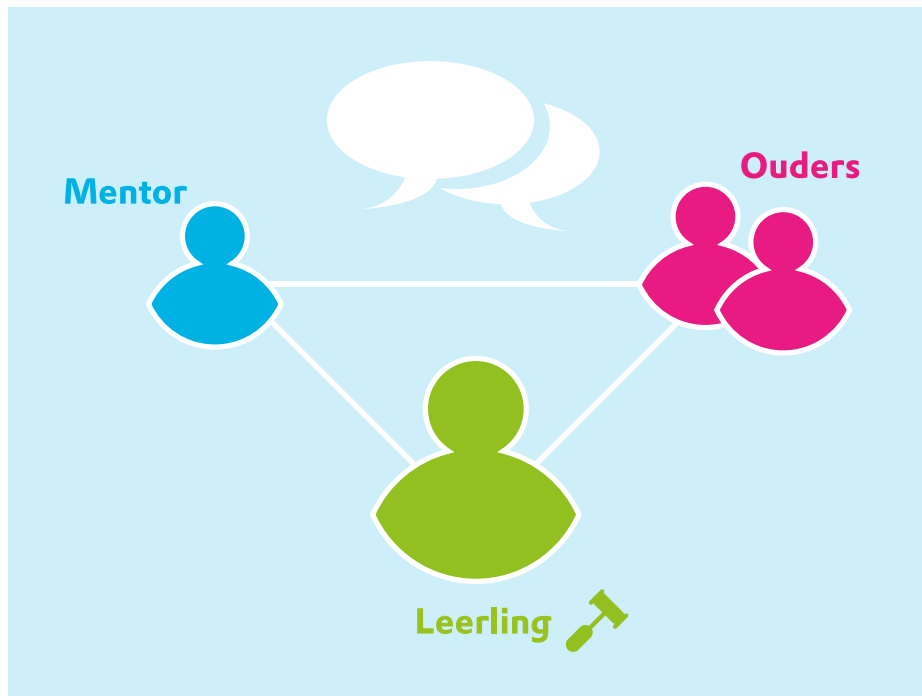
	Feedback geven	Feedback ontvangen
1 Observatie	<ul style="list-style-type: none"> • Beschrijf de situatie en geef concrete en objectieve voorbeelden vanuit jouw perspectief • Geef geen waarde oordeel, dus begin de zin bv. met: "Ik zag je ABC doen..." 	<ul style="list-style-type: none"> • Luister zonder te onderbreken
2 Effect	<ul style="list-style-type: none"> • Geef aan welk effect dat gedrag had op de leerling (of iemand anders): "... toen reageerde de leerlingen door XYZ te doen" 	<ul style="list-style-type: none"> • Laat de ander uitpraten, ga niet meteen in de verdediging of in discussie: feedback is bedoeld om te helpen!
3 Reactie	<ul style="list-style-type: none"> • Pauzeer. Vraag om eventuele verduidelijking en reactie • Luister aandachtig naar het antwoord; stel aanvullende vragen, zoals: "Herken je dit?" "Was dat je intentie?" 	<ul style="list-style-type: none"> • Zorg ervoor dat het punt duidelijk is voor jou. Stel aanvullende vragen. • Geef jouw perspectief. Wat was jouw doel en intentie?
4 Dialoog	<ul style="list-style-type: none"> • Voer samen een dialoog over doel, intentie en effect (op leerlingen) • Zoek gezamenlijk naar manieren voor eventuele verbeteringen 	<ul style="list-style-type: none"> • Zoek gezamenlijk naar manieren om voort te bouwen op verkregen inzichten • Erken het standpunt van de andere persoon • Bedank de feedback gever • Reflecteer zelf na afloop op welke wijze je de feedback gaat gebruiken

www.unic-utrecht.nl

De persoonlijke coach/mentor

De persoonlijke coach/mentor begeleidt de voortgang van de leerling individueel en in een stamgroep van ongeveer 15 leerlingen. De persoonlijke coach/mentor organiseert Driehoeksgesprekken met leerling en ouders.

Het Driehoeksgesprek



Doelen van een Driehoeksgesprek:

- Het gesprek draagt bij aan de ontwikkeling van de leerling
- De leerling is eigenaar van zijn leerproces
- De leerling leert een gesprek voeren

Kenmerken van het Driehoeksgesprek

- Een Driehoeksgesprek is tussen de leerling, zijn ouders en de mentor.
- Het voorbereiden van het gesprek ligt bij de leerling. De leerling kan gebruik maken van ondersteuning van school en de ouders/verzorgers.
- Elke deelnemer kan het gesprek initiëren.

- Het eigenaarschap van het gesprek ligt bij de leerling.
- Het nemen van verantwoordelijkheid voor de doelen, het organiseren en de inrichting van het gesprek ligt, naarmate de tijd vordert, steeds meer bij de leerling. Denk hierbij aan een mogelijke fasering op leeftijd en niveau, waarbij de mogelijkheden van de individuele leerling het uitgangspunt zijn.
- Het gesprek is gelijkwaardig; het gesprek wordt geleid vanuit de leerling vanuit zijn/haar doelen en behoeftes.
- Opbrengst van een Driehoeksgesprek is altijd het formuleren van doelen voor de (komende) periode. Dit doel kan variëren van: op tijd komen, tot voor jezelf opkomen, tot het aanleren van leesstrategieën.
- Het gesprek moet af zijn. Dit betekent dat ook eventuele verslaglegging van het gesprek, tijdens het gesprek wordt geschreven en dat dit verslag wordt afgerond. Wanneer doelen en actiepunten bij elke deelnemer van het gesprek bekend en akkoord zijn, kan het gesprek pas worden afgerond. Eventueel zet de leerling deze verslaglegging in zijn/haar portfolio.

Tools voor de coach

Groeimindset

We benaderen leerlingen vanuit een groeimindset. Elke leerling kan (onder begeleiding) groeien." Onderstaande voorbeelden van de wijze van het geven van complimenten kun je in de praktijk toepassen.

Vaste mindset complimenten:	Groeimindset complimenten:
Gaan over 'stabiele kenmerken' van het kind	Zijn gericht op ontwikkeling
Praten over 'aangeboren'	Benadrukken 'aangeleerd'
Bezitten vaak het werkwoord 'zijn'	Bezitten het werkwoord 'worden', 'leren' of 'doen'
Vergelijken een kind met andere kinderen	Vergelijken een kind met zijn eigen prestatie
Zijn vaak erg overdreven	Zijn realistisch
Gaan over de hele persoon	Gaan over het gedrag van een kind
Zijn erg algemeen	Zijn specifiek
Gaan niet over inzet	Gaan over inzet
Gaan over het eindresultaat	Gaan over het proces
Geven het kind een label	Geven het kind geen label
Benadrukken dat iets zonder fouten maken goed is	Benadrukken dat fouten maken en tegenslagen erbij horen
Geven aan dat het kind er 'nu al is'	Geven aan dat het kind kan doorontwikkelen

Persoonlijke (leer)doelen

Leerlingen leren om eigenaarschap te nemen is belangrijk om leerlingen voor te bereiden op wereld die verandert en snel innoveert. Leerlingen kunnen eigenaarschap nemen door hun eigen (leer)doelen vast te stellen. Deze persoonlijke doelen zorgen voor meer motivatie omdat het de "eigen" doelen zijn. De leerlingen gebruiken hiervoor vaak vanzelf hun eigen kwaliteiten en talenten. Doelen moeten duidelijk, uitdagend en haalbaar zijn.

Stappenplan om leerdoelen te formuleren

Met onderstaand stappenplan kan je je leerdoelen meer concreet en SMART maken.

1. Leerdoel en leerresultaat
 - a. Wat is je leerdoel?
 - b. Wat zou het bereiken van dit leerdoel je opleveren?
2. Leg uit waarom je voor een leerdoel kiest (ervaring, feedback,...).
Stel jezelf verduidelijkende vragen als:
3. Wanneer? In welke situatie? Met wie?
4. Formuleer jouw leerdoel: een leerdoel is altijd zo geformuleerd alsof je het al bereikt hebt. Een leerdoel begint altijd met: Ik. Daarna komt er een 'doe' of 'meet' woord achter: weet, maak, kan, ken, durf, pas toe, heb inzicht in, etc. Vervolgens het gedeelte benoemen wat je wilt leren: het eigenlijke doel (de vaardigheid in meetbare termen).
Gebruik alleen concrete woorden.
5. Stel jezelf daarna de volgende vraag: als ik dit doel wil bereiken wat moet ik dan allemaal ondernemen?
6. Indien je meerdere stappen nodig hebt om je leerdoel te bereiken dan:
 - a. Nummer je stappen
 - b. Maak een tijdspad: een realistisch plan, per stap naar het einddoel.
 - c. Bepaal evaluatiemomenten en stel zo nodig het tijdspad of het leerdoel bij.

De vijf fasen van een coachgesprek

De gesprekken met de mentor/persoonlijke coach zijn belangrijke momenten voor de ontwikkeling van de leerling. Een coachgesprek duurt bij voorkeur ongeveer 15 min. Daarom is het nodig om de tijd effectief te gebruiken. Onderstaand model kan hierbij helpen.

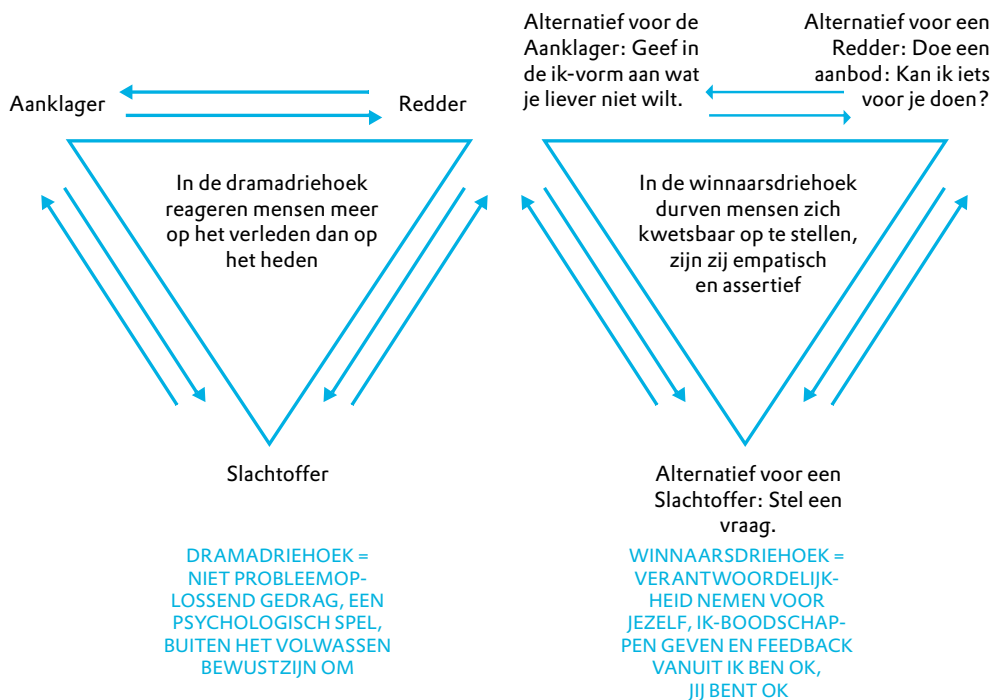
0.	Vorbereiding	De leerling bereidt zich op het coachgesprek voor door terug te blikken op de afgelopen periode, wat ging goed, wat niet? Heb ik mijn gestelde leerdoelen behaald? De leerling blikt vooraf ook vooruit naar de komende periode; wat ga ik leren? Hoe ga ik leren? Wanneer ga ik leren? De coach bereidt zich voor door de leerresultaten in leerlingvolgsysteem na te lopen en feedback van andere docenten te bekijken.
1.	Introductie (10%)	Voorbeeldvraag: 'Hoe gaat het met je?' 'Wat voor leuke heb je gedaan de afgelopen week?' De coach schept in de start van het coachgesprek een veilige sfeer. De vragen zijn gericht op zowel feiten als persoonlijke aspecten. Dit kan betekenen dat een coach start met praten over 'ditjes en datjes' om vervolgens verder te gaan tot de 'orde van de dag', het leren van de leerling.
2.	Huidige status (25%)	Voorbeeldvraag: 'Heb je jouw doelen behaald?' 'Wat heb je deze week geleerd?' De coach start het gesprek met een overzicht van met de huidige stand van zaken, de gestelde doelen en de behaalde resultaten. Vervolgens geeft de leerling zijn/haar mening hierover.
3.	Doelen stellen (25%)	Voorbeeldvraag: 'Wat zijn jouw doelen voor de komende week?' 'Wat ga je leren (leerdoelen)? Hoe ga je dat leren (werkdoelen)?' De coach en de leerling gaan in het coachgesprek doelen stellen. Het gaat dan om concrete leer- en werkdoelen voor de korte termijn. De coach maakt daarbij wel altijd de verbinding met de lange termijn doelen van de leerling.

4.	Strategieën kiezen (25%)	Voorbeeldvraag: 'Hoe plan je je tijd om je leerdoelen te halen?' 'Wat voor ondersteuning of begeleiding denk jij nodig te hebben?' In deze fase van het coachgesprek bepaalt de leerling, met ondersteuning van de coach, de studieplanning en de wijze waarop de leerling de gestelde doelen gaat behalen. Hoe pak ik het aan? Wie heb ik daarbij nodig?
5.	Conclusie (15%)	Voorbeeldvraag: "Wat waren de meest belangrijke punten van ons gesprek?" In de laatste fase van het coachgesprek worden de vervolgstappen van de leerling besproken. De coach en de leerling kijken allebei terug op het verloop en de kwaliteit van het coachgesprek.

De dramadriehoek

De dramadriehoek gaat over het geven en ontvangen van hulp, bijvoorbeeld tussen leerling en docent. De driehoek laat de interactie van verschillende machtsposities zien. Als iemand hulp ontvangt of biedt vanuit een ongelijkwaardige situatie, is het mogelijk dat iemand handelt vanuit een van de rollen van de dramadriehoek.

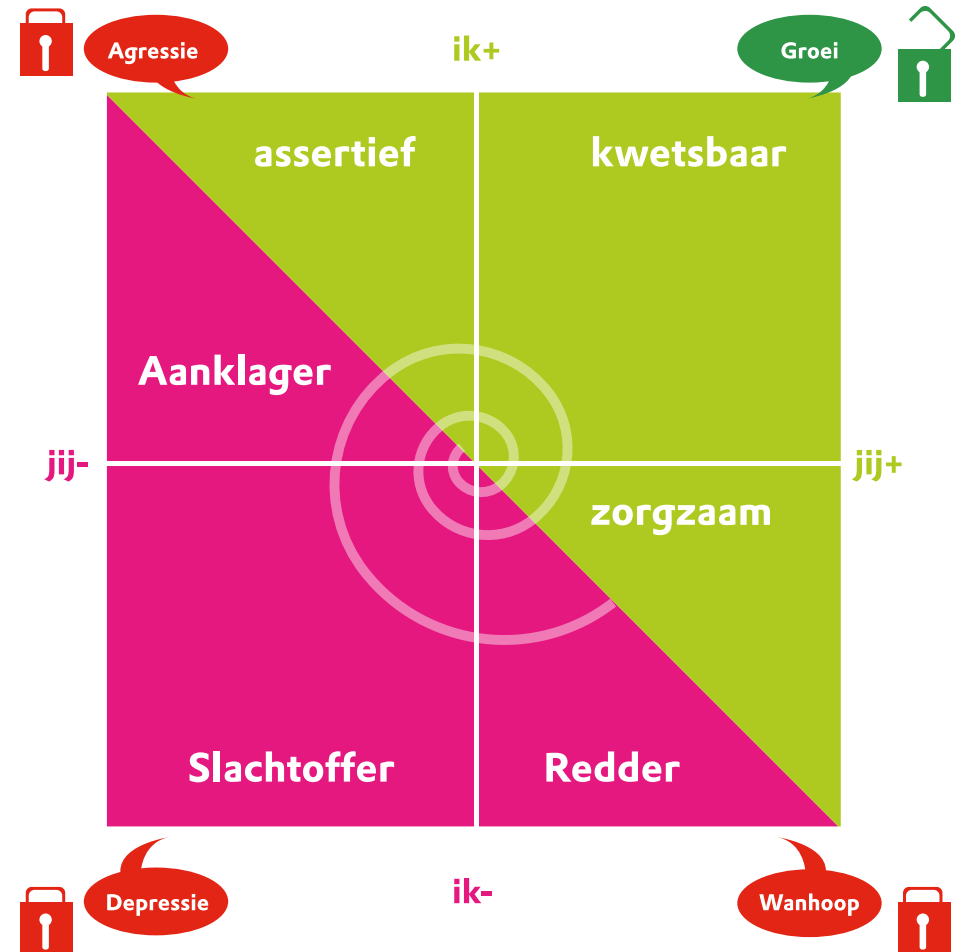
Voor de mentor/persoonlijke coach is het van belang om de dramadriehoek op tijd te herkennen. Vanuit de coachende rol kan de coach dan de overstap maken naar de winnaarsdriehoek, waarin zowel coach als de leerling zelf eigenaarschap neemt.



Choy 1991

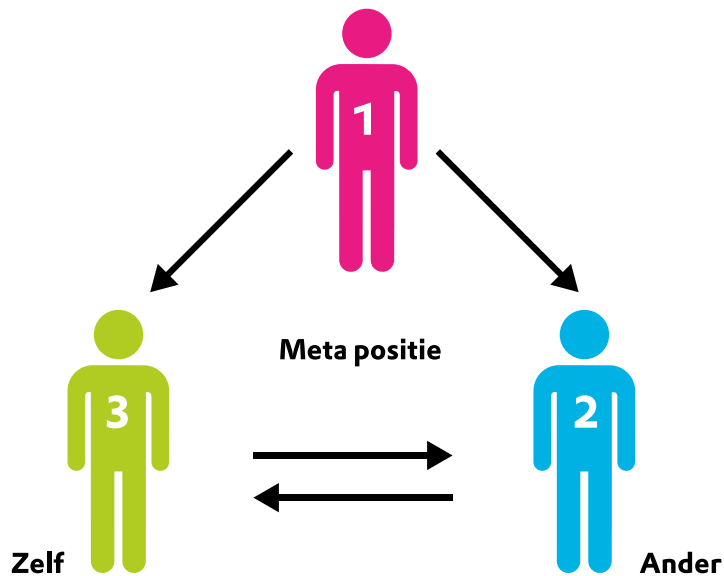
De pedagogische dansvloer

De pedagogische dansvloer is een model dat twee mogelijkheden geeft om communicatie sturing te geven. Groene communicatie is gericht op herstel van de verhoudingen en nodigt de ander uit vanuit verbinding te gaan werken. Rode communicatie is gericht op het afreageren van eigen frustratie, boosheid of irritatie. De coach probeert leerlingen met de pedagogische dansvloer naar inzicht in hun gedrag te geven en om naar de groene velden te bewegen.



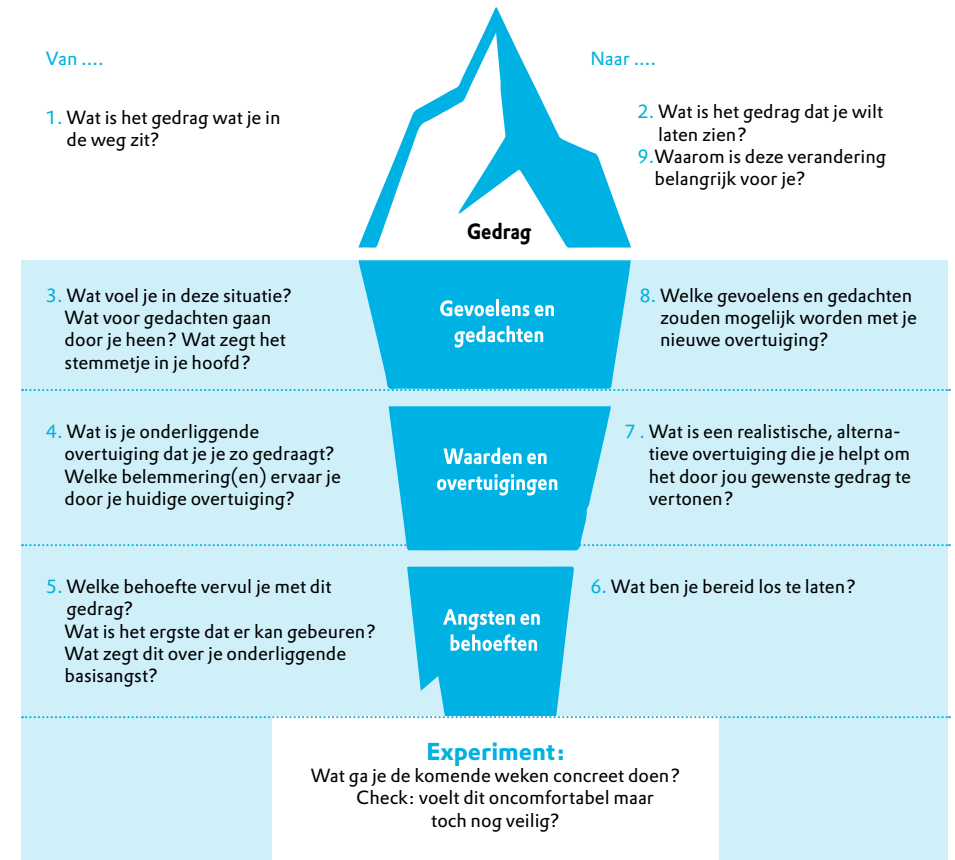
De drie (waarneem)posities

Wanneer je in een coaching gesprek meer inzicht of informatie over jezelf, de ander en de situatie wil hebben, kun je gebruik maken van dit model. De drie waarnemingsposities geven je drie perspectieven van waaruit je de interactie van jezelf met de ander kunt waarnemen. Door vanuit de verschillende posities naar een situatie te kijken, te luisteren, te voelen en ervaren kan je dingen ontdekken waar je eerder niet van bewust bent.



Het Ijsberg model

Van een ijsberg is 95% onzichtbaar. Juist dit onzichtbare deel is bepalend voor zichtbaar gedrag. Om structurele veranderingen van het gedrag te bewerkstelligen is het nodig de onderkant van de ijsberg te verkennen.



Netwerk

UniC werkt samen in de volgende netwerken:

AOS-HUM

UniC is een academische opleidingsschool. Jaarlijks lopen meer dan twintig studenten een stage op UniC. De studenten worden begeleid door een werkplekbegeleider en een schoolopleider. De Academische Opleidingsschool Het Utrechts Model (AOS-HUM) is een regionaal samenwerkingsverband van scholen voor voortgezet onderwijs met de lerarenopleidingen van Hogeschool Utrecht en de Universiteit Utrecht. Hierin nemen tien scholen deel met in totaal meer dan 300 studenten.

www.aos-hum.nl

Ashoka

Ashoka is een wereldwijde organisatie die zich al 30 jaar inzet voor sociale ondernemers. Sinds 2005 richt de organisatie zich ook op het ondersteunen van onderwijsinitiatieven die kinderen en jongeren stimuleren een rol te spelen in het creëren van een betere wereld. Ashoka en UniC vinden elkaar in de visie dat iedereen een changemaker kan zijn en dat onderwijs daarin een grote rol speelt. We maken deel uit van een wereldwijd netwerk van Changemaker Schools met wie we ervaringen en kennis kunnen uitwisselen.

Dit netwerk biedt onze leerlingen ook de kans om in contact te komen met leeftijdsgenoten in andere landen, bijvoorbeeld door uitwisselingsprojecten. Daarnaast kunnen we ook putten uit het netwerk van sociale ondernemers voor zaken als coaching en gastlessen. Ook organiseert Ashoka inspirerende conferenties rondom het changemakerthema. Deze zijn ook voor ouders interessant, dus ook zij worden betrokken bij onze projecten.

www.ashoka.org/en/country/netherlands

leerKRACHT

Iedereen op UniC werkt effectief en doelgericht samen. Sinds 2014 is UniC aangesloten bij Stichting leerKRACHT. De medewerkers worden geschoold in het werken volgens de methodiek van leerKRACHT. We werken hierbij samen met andere scholen en bedrijven die samen met leerKRACHT werken. We delen kennis en kunde tijdens pizza-sessies, veranderfora en bedrijfsbezoeken.

stichting-leerkracht.nl

NUOVO

UniC is onderdeel van de NUOVO-scholengroep. De NUOVO Scholengroep verzorgt in de stad Utrecht een breed en gevarieerd onderwijsaanbod op relatief kleine vestigingen. Alle tien NUOVO-scholen bieden openbaar voortgezet

onderwijs aan. We leiden onze leerlingen toekomstgericht en kritisch op: voor de samenleving van morgen. Ze leren zelfstandig te denken, leergierig te blijven en constructief met anderen samen te werken. Het worden mondige burgers die hun weg weten te vinden in de multimediamaatschappij en die weten hoe ze samen met anderen resultaten kunnen boeken. Onze missie is dan ook: zelf denken en samen doen. Dat geldt voor alle scholen van NUOVO Scholengroep, van vmbo tot vwo. De scholen werken ook nauw samen, waardoor de doorstroming van leerlingen gemakkelijker verloopt.

www.nuovo.eu

PLEION

Binnen PLEION, Platform eigentijds onderwijs, wordt sinds 2006 samen gewerkt met veertien VO scholen uit heel Nederland. Deze scholen hebben een eigenwijze blik op onderwijs. Iedere school is anders is. We spreken hier van eenheid in verscheidenheid.

Op onze scholen vormen leerlingen samen met de professionals een leergemeenschap. Samen bereiken wij gemeenschappelijke onderwijsdoelen van kwalificatie, socialisatie, identiteit en persoonsvorming. Het onderwijs maken we tenslotte samen: leerlingen met hun eigen team en PLEION scholen samen. Iedere UniC-docent kan toegang krijgen tot het platform op de website om met andere collega's uit te wisselen.

www.pleion.nl

SOL

Binnen het samenwerkingsverband Scholen voor Ondernemend Leren (SOL) wordt kennis uitgewisseld over onderwijs dat leerlingen uitdaagt om ondernemend en actief in het leven te staan. Initiatief, nieuwsgierigheid, creativiteit en uniciteit zijn daarbij de kernwoorden. Ondernemende projecten, al dan niet zelfbedacht door leerlingen, verbeteren de betrokkenheid en motivatie. Er wordt veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van o.a. 21^e eeuwse vaardigheden. Naast het aanleren van kennis en het ontwikkelen van vaardigheden wordt veel aandacht besteed aan het ontwikkelen van een ondernemende houding. Op iemand afstappen en zelf regelen is voor ondernemende leerlingen dan ook geen enkel probleem.

www.ondernemendleren.org

Literatuurlijst

Faber, F., Voerman, L. (2016), Didactisch coachen. Hoge verwachtingen concreet maken met behulp van feedback, vragen en aanwijzingen, Baarn, De Weijer Uitgeverij.

Leerlab leerling eigenaar leerproces. (2017). Kenmerken van het driehoeksgesprek, <https://leerling2020.nl/wp-content/uploads/2017/12/Kenmerken-van-het-driehoeksgesprek.pdf>

Leerlab leerling eigenaar leerproces. (2017). Rubrics vaardigheden UniC, <https://leerling2020.nl/rubrics-boekje-bij-het-mentorgesprek>

Leerlab leerling eigenaar leerproces (2018). De leerling als eigenaar van zijn leerproces, de achterliggende theorie, Geraadpleegd van <https://leerling2020.nl/wp-content/uploads/2018/05/De-theorie-achter-zelfsturend-leren-en-eigenaarschap-1.pdf>

Oostrik, Hans (2008), Herstelrecht als basis voor een verbindende school, Den Bosch/ KPC-groep, <http://www.herstelrechtinhetonderwijs.nl/publicaties/10.pdf>

Platform Mindset (2018), Geef de juiste complimenten!, <http://platformmindset.nl/feedback/>

Ryan, R. M. en Deci, E. L. (2000). "Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being". American Psychologist, <http://selfdeterminationtheory.org>

Stevens, L. en Bors, G., red. (2014), Pedagogische tact, op het goede moment het juiste doen, ook in de ogen van de leerling, Antwerpen/Apeldoorn, Garant uitgevers.

Stichting leerKRACHT (2018), Het boekje van de leraar. Verkrijgbaar bij Stichting leerKRACHT en via deelnemende scholen.

Verder lezen:

Boers, A. en Lingsma, M. (2018), De 10 principes van agile-lean teamcoaching. Zelforganiserend verbeteren in de praktijk, Amsterdam, Boom uitgevers.

Biesta, Gert J.J. (2015), Het prachtige risico van onderwijs, uitgeverij Phronese

Dweck, C.S. (2000). Self-theories: their role in motivation, personality, and development. Philadelphia: Psychology Press

Gibbons, P. (2002). Scaffolding language, scaffolding learning. Portsmouth, NH: Heinemann, https://assets.pearsonschool.com/asset_mgr/current/201511/gibbon-schapter.pdf

Fullan, M. en Langworthy, M. (2014), A rich seam. How new pedagogies find deep learning, Pearson, http://www.michaelfullan.ca/wp-content/uploads/2014/01/3897.Rich_Seam_web.pdf

Fullan, M (2010). Motion Leadership; Hoe leiders de boel in beweging krijgen. Bazalt/HCO

Hattie, John (2014), Leren zichtbaar maken, uitgeverij Bazalt
Kennisnet. (2014). Meerwaarde van eigentijds onderwijs, onderzoek naar niet-cognitieve resultaten van Pleionscholen. www.kennisnet.nl/fileadmin/kennisnet/publicatie/Meerwaarde_van_eigentijds_onderrwijs.pdf

Zone of proximal development, (z.j.):
<https://www.leraar24.nl/scaffolding/>
<http://www.kerrimuirps.vic.edu.au/Learning/Article-Zone-of-Proximal-Development-L-Vygotsky>.

