



Module Coaching

Colofon

Opleidingsmodules Docent Basisvaardigheden. Mei 2018.

Dit product is tot stand gekomen op initiatief van Steunpunt Basisvaardigheden. Het is ontwikkeld door:

- CINOP, 's-Hertogenbosch
- Freudenthal Instituut, Universiteit Utrecht
- ITTA, Amsterdam

De uitvoering is mogelijk gemaakt door financiering vanuit Tel Mee Met Taal.

Auteurs: Marlies Elderenbosch, Elwine Halewijn, Miryam de Hoo, Vincent Jonker, Inge van Meelis, Petra Popma, Riet Thijssen, Monica Wijers, Myrthe Wildeboer

Eindredactie: Riet Thijssen

Bureauredactie: Nathalie Kuijpers



CINOP

iTTA

 Universiteit Utrecht
Freudenthal Instituut

Module Coaching

2

Module Coaching

Begrippenlijst	6
1 – Uitgangspunten	7
Inleiding	7
Voor welke docenten?	7
Maatwerk	7
Benadering	7
Profiel van de opleider	8
Overzicht van de modules	8
Indeling per module	8
2 – Opbouw Module	11
3 – Checklist leerproces	12
4 – Overzicht bijeenkomsten	14
Bijeenkomst 1 – Functie van coachen bij autonoom leren	14
Bijeenkomst 2 – Proberen, evalueren en reflecteren I	18
Bijeenkomst 3 – Proberen, evalueren en reflecteren II	21
5 – Toetsing en beoordeling	24
Dossier	24
Eindopdracht	24
Beoordelingscriteria	25
6 – Literatuur en overige bronnen	26
Invalshoeken coaching	26
Coachtechnieken	26
De leerders	26

Begrippenlijst

Hieronder staat een aantal begrippen verklaard die in deze modules een cruciale rol spelen. Voor uitleg van andere begrippen rond de volwasseneneducatie kunt u de begrippenlijst van Het Begint Met Taal¹ raadplegen.

Opleider	De organisatie/docent-opleider die deze module verzorgt
Docent	De docent die deze module volgt.
Leerder	Deelnemer van het traject dat door de docent wordt verzorgd.
Leedersportret	Beschrijving van een eigen deelnemer waarin relevante kenmerken voor de betreffende module zijn verwerkt.
Casus	Geval uit de praktijk, dat dient als uitgangspunt voor de verdieping en concretisering van de theorie. Een casus kan fictief zijn.

¹ Zie Literatuurlijst

1 – Uitgangspunten

Inleiding

De Modules Docent Basisvaardigheden vormen een structureel aanbod voor docenten rekenen, NT1 en digitale vaardigheden voor volwassenen. NT2 is hierin niet meegenomen omdat hiervoor al een opleiding bestaat.

Met deze modules kunnen docentenopleiders een scholingsaanbod doen aan docenten.

De Modules Docent Basisvaardigheden zijn een uitwerking van het Raamwerk Docent Basisvaardigheden². In dit raamwerk zijn de bouwstenen de bijbehorende indicatoren beschreven van de functie Docent Basisvaardigheden. In de modules zijn de bouwstenen uitgewerkt tot praktische richtlijnen die samen een compleet aanbod voor docenten basisvaardigheden kunnen vormen.

Voor welke docenten?

De modules zijn gericht aan de opleider die de inhoud ervan overdraagt aan docenten die al een pedagogische achtergrond hebben en die, via stage of baan, werkzaam zijn in de praktijk van de volwasseneneducatie. Per module zijn specifieke instroomeisen geformuleerd (bijvoorbeeld het vereiste taalniveau voor het volgen van module NT1), deze staan in de Opbouw van de module (H.2) vermeld.

Maatwerk

Het is niet noodzakelijk alle modules te volgen. Als een docent al op andere manieren enkele bouwstenen heeft verworven, kan hij deze als het ware afstrepen. Op die manier kan hij een pakket op maat samenstellen. Ook in de module zelf is maatwerk leidend: de docenten gaan zoveel mogelijk zelf op zoek naar de antwoorden op hun leervragen en ze zijn zelf verantwoordelijk voor hun leerproces.

Benadering

In de aanpak staat het ontwikkelen van competenties centraal. De docent verwerft de competenties op theoretisch en praktisch gebied en staat zelf aan het stuur van zijn leerproces. Dit heeft gevolgen voor de werkwijze: de docenten werken vaak in leerteams die zelfstandig aan de slag gaan om kennis te vergaren en praktijkervaringen uit te wisselen. Hoe dit precies in zijn werk gaat, verschilt per module en is daarom per module uitgewerkt.

Het traject is een vorm van blended learning: naast het opzoeken van literatuur speelt het online delen en becommentariëren van elkaars resultaten en bevindingen een grote rol in het leerproces.

Als opleider bepaalt u samen met de docenten zelf welke online-omgeving u gebruikt. Let erop dat de omgeving een

- chatfunctie heeft;
- mogelijkheid biedt voor het uploaden van documenten;
- herkenbaar is;
- gebruiksvriendelijk is.

² Voor nadere gegevens van alle genoemde bronnen in dit document zie H.6, Literatuurlijst

Profiel van de opleider

Om de kwaliteit van de module te waarborgen is er een profiel voor de opleider opgesteld. Dit profiel kan per module verschillen. Een opleider voor de module Coaching moet:

- een coachopleiding of –training hebben gevolgd;
- ruime praktijkervaring hebben met het coachen van in een context van onderwijs en de doelgroep volwassenen met leerbehoeften op het gebied van basisvaardigheden;
- ruime ervaring hebben in het verzorgen van coachtrainingen voor docenten.

De organisatie van de opleider dient ofwel een lerarenopleiding te zijn die is opgenomen in het Centraal Register opleidingen Hoger Onderwijs (CROHO) ofwel ingeschreven te staan in het CRBKO-register.

Overzicht van de modules

De volgende modules zijn uitgewerkt:

Module 1: De Professionele basis

Module 2: Coaching

Module 3: NT1

Module 4: Rekenen

Module 5: Rekenen, eigen vaardigheid

Module 6: Digitale vaardigheden

Module 7: Intake

Module 8: Samenwerken met vrijwilligers en andere betrokkenen

Module 9: Afstandsleren



Zie ook de website: fi.uu.nl/nl/modulesbasisvaardigheden/

Indeling per module

Elke modulebeschrijving bestaat uit de volgende onderdelen:

1. Opbouw van de module

Hierin staat algemene informatie over de module, waarin gegevens over de module als de studiebelasting, de toelatingseisen, het aantal bijeenkomsten, de relevante bouwstenen en een algemene beschrijving zijn opgenomen.

Elke module is verdeeld over een aantal bijeenkomsten van drie uur. Het aantal bijeenkomsten verschilt per module: sommige modules zijn ‘zwaarder’ dan andere. In dit schema staan alle bijeenkomsten vermeld met een globale aanduiding van wat per bijeenkomst aan de orde komt.

2. Checklist leerproces: Bouwstenen en indicatoren

De bouwstenen zijn hier weergegeven samen met de indicatoren, zoals deze in het Raamwerk Docent Basisvaardigheden zijn beschreven. De bouwstenen vormen het fundament voor de beoordeling; aan de hand van de indicatoren kan de beoordeling verfijnd en onderbouwd worden.

3. Uitwerking bijeenkomsten

De kern van het document bestaat uit de uitwerkingen per bijeenkomst: deze vormen de basis voor de verwerving van de competenties.

Elke bijeenkomst bestaat uit verschillende onderdelen. Per onderdeel staat de activiteit beschreven, het doel van de activiteit en het materiaal dat daarvoor nodig is. Aan het einde van elke bijeenkomst staat het huiswerk vermeld, opdrachten die in de eigen lespraktijk kunnen worden uitgevoerd en de documenten die in het dossier opgenomen worden (onderdeel van de eindbeoordeling).

De bijeenkomsten zijn niet uitgewerkt in de vorm van concrete lesplannen, maar als richtlijnen. Soms is bij wijze van illustratie of voorbeeld een concrete werkvorm beschreven, maar het staat elke docent vrij andere voorbeelden te gebruiken. De uitwerking kan ondersteuning bieden bij de inrichting maar is niet bedoeld als voorschrift.

4. Toetsing en beoordeling en eindopdracht

In dit gedeelte worden alleen de summatieve toetsing en (eind)beoordeling beschreven. Hoe omgegaan wordt met formatieve toetsing en beoordeling, bijvoorbeeld in de vorm van feedback, is aan de opleider. Bij elke module is individuele begeleidingstijd begroot, die voor begeleiding en beoordeling gebruikt kan worden.

In het geheel van elke module zijn alle bouwstenen en zoveel mogelijk indicatoren verwerkt. Dit geheel wordt beoordeeld als 'goed', 'voldoende' of 'niet afgerond'. In het laatste geval zal de docent verbeteringen of aanvullingen moeten leveren totdat de module met minimaal een voldoende kan worden afgerond.

De vorm van de toetsing en beoordeling is aangepast aan de betreffende module.

In alle modules wordt gewerkt met een (digitaal) dossier waarin de docent alle producten verzamelt. Vaste onderdelen van dit dossier zijn:

- Alle producten van het huiswerk. Dit zijn zowel de uitwerkingen van theorieopdrachten als de verslagen (schriftelijk, audio- of video-opnamen) van opdrachten die in de praktijk zijn uitgevoerd.
- Een verslag van de persoonlijke ontwikkeling (beginsituatie, leerproces, leeropbrengst en reflectie).
- Eindproducten van het werken in leerteams (met een persoonlijke reflectie).

Daarnaast verschillen de vormen van beoordeling per module: in sommige modules is een eindopdracht toegevoegd, in andere niet.

De beoordeling van de praktijk (het begeleiden van leerders) vindt plaats *in* de praktijk door een praktijkbegeleider. Dit kan een leidinggevende of een meer ervaren collega zijn. Deze beoordeling wordt opgenomen in het dossier. Als opleider heeft u de eindverantwoordelijkheid voor de beoordeling van de totale module, inclusief de praktijk.

Als opleider bent u zelf verantwoordelijk voor de weging en de cesuur van de beoordelingen. U beslist immers zelf wat u concreet aanbiedt: de modules geven richting maar schrijven niet voor. U bepaalt dus zelf wanneer het dossier voldoende is en wanneer niet.

Heeft de docent aan de door u opgestelde criteria voldaan, dan krijgt hij een deelcertificaat voor die module. Alle deelcertificaten samen zouden kunnen leiden tot een certificaat Docent Basisvaardigheden wanneer de docent ook een docentenopleiding of onderdeel NT2 heeft afgerond, of bijvoorbeeld tot het certificaat Docent Basisvaardigheden NT1, wanneer de docent deelcertificaten heeft voor de modules van de professionele basis (1 en 2), de module van één vakgebied (in dit voorbeeld module 3) en de modules 7, 8 en 9.

5. Literatuur

Onder de laatste bijeenkomst van de module staat de literatuur vermeld: verplicht en aanbevolen. De verplichte literatuur kan een rol spelen in de bijeenkomsten: sommige onderdelen zijn hierop gebaseerd.

Het is aan te raden om ook de literatuurlijst als richtlijn te beschouwen: het is van belang de kennis te blijven actualiseren en door regelmatig te blijven zoeken kunnen de meest publicaties worden opgespoord.

2 – Opbouw Module

De opbouw van de module is gebaseerd op het Raamwerk Docent Basisvaardigheden, waarin de vaardigheden zijn beschreven in termen van bouwstenen en indicatoren.

Titel	Module 2 – Coaching
Studiebelasting	50 uur, verdeeld in: <ul style="list-style-type: none"> • 3 bijeenkomsten van 6 uur (twee dagdelen) • 12 uur groepswork (intervisie en oefenen) • 12 uur zelfstudie (dit wil zeggen: gespreksvoering en reflectie) • 2 uur individuele begeleiding door opleider en praktijkbegeleider • Eindopdracht: 6 uur Daarnaast minimaal 24 uur praktijk Interval tussen bijeenkomsten: 3 weken
Toelatingseisen	Deelcertificaat Module 1: Professionele basis Algemeen, een diploma NT2 of certificaat Competent NT2 van de BVNT2
Bouwstenen	4 en 8
Aanbevolen doorlooptijd	9 weken (na de bijeenkomsten nog 3 weken voor de eindopdracht)
Werkwijze met betrekking tot deze module	Leren coachen is een individueel proces. Coaching leer je vooral door te doen en te reflecteren op je eigen gedrag en dat van een ander. Zowel de bijeenkomsten als de zelfstudie zijn gericht op het oefenen van de gesprekstechniek met elkaar, tijdens de bijeenkomsten, in collegiale intervisiegroepjes met mededocenten en in de eigen lespraktijk. Coaching gebeurt in de praktijk bij educatieaanbod doorgaans niet gedurende de gehele les. Daarom vereist deze module een minimum van 24 praktijkuren om tot een minimale omvang van een coachende rol in de praktijk te kunnen komen. Als coach stimuleer je een leerder zijn eigen (leer)competenties te ontwikkelen. Door middel van coachtechnieken ondersteun je leerders om zich te ontwikkelen tot autonome leerders.
Overzicht bijeenkomsten	<ol style="list-style-type: none"> 1. Functie van coachen bij autonoom leren <ul style="list-style-type: none"> • Inzicht krijgen in de rol van coaching bij het bevorderen van autonoom leren • De eigen leervragen kunnen benoemen en kunnen reflecteren op de onderliggende overtuigingen en motivatie • Inzicht krijgen in coachen in intercultureel perspectief 2. Proberen, evalueren en reflecteren I <ul style="list-style-type: none"> • Relevante handreikingen verzamelen en uitproberen • Leren reflecteren op hun eigen gedrag en het gedrag van een ander • Oefenen met coachen 3. Proberen, evalueren en reflecteren II <ul style="list-style-type: none"> • Relevante handreikingen verzamelen en uitproberen • Leren reflecteren op hun eigen gedrag en het gedrag van een ander • Oefenen met coachen

3 – Checklist leerproces

De docenten vullen voorafgaand aan de eerste bijeenkomst de Checklist leerproces in, die gebaseerd is op die bouwstenen uit het Raamwerk Docent Basisvaardigheden die in deze module aan bod komen. De docenten maken op basis van hun checklist een lijstje met specifieke leerpunten op basis van de genoemde indicatoren. De ingevulde checklist en de lijst met leerpunten zullen opgenomen worden in het persoonlijk dossier van de docent.

De waarderingen betekenen achtereenvolgens: 0: ik beheers dit niet, 1: ik beheers dit een beetje, 2: ik beheers dit redelijk, 3: ik beheers dit goed. De docenten vullen eerst de indicatoren in en beslissen op basis daarvan in welke mate ze de bouwsteen als geheel beheersen.

Bouwsteen 4 Kan de rol van coach en begeleider van het leerproces vervullen.	0 – 1 – 2 – 3
Indicatoren	
1. Kan de leerder op adequate wijze stimuleren en motiveren tot leren, rekening houdend met de (vaak negatieve) onderwijservaringen van de leerder.	0 – 1 – 2 – 3
2. Is in staat een veilige leeromgeving te scheppen voor de leerders, waarbij eerdere negatieve ervaringen met lezen en schrijven, taalleren, rekenen, digitale vaardigheden en het onderwijs daarin erkend worden en bespreekbaar zijn.	0 – 1 – 2 – 3
3. Kan het gevoel van eigenwaarde, het zelfvertrouwen en de weerbaarheid van leerders vergroten.	0 – 1 – 2 – 3
4. Kan door middel van een coachende houding het proces naar zelfstandigheid van de leerder ondersteunen.	0 – 1 – 2 – 3
5. Kan het leervermogen van leerders stimuleren en hen stimuleren in het zelfstandig leren.	0 – 1 – 2 – 3
6. Kan leerders stimuleren middels een coachende houding om: <ul style="list-style-type: none"> • hun eigen leervragen, leerdoelen, acties en strategieën te formuleren en uit te proberen; • hun veerkracht (omgaan met tegenslag en leren van fouten) en doorzettingsvermogen te vergroten; • kwaliteiten, talenten, doelen en dromen te ontdekken; • relaties te versterken en goed samen te werken; • creatief en oplossingsgericht te denken; • zichzelf te ontwikkelen, al dan niet met behulp van digitale middelen. 	0 – 1 – 2 – 3
7. Is in staat om de grenzen van hulp en begeleiding aan te geven en te bewaken en kan leerders bewust maken van deze grenzen.	0 – 1 – 2 – 3
Bouwsteen 8 Is een lerende professional.	0 – 1 – 2 – 3
Indicatoren	
8. Is in staat feedback te geven en te ontvangen en te functioneren in intervisiegroepen.	0 – 1 – 2 – 3
9. Is in staat vanuit een onderzoekende houding kritisch te reflecteren op het eigen handelen in de lespraktijk en als professional in een onderwijsorganisatie.	0 – 1 – 2 – 3

10. Kan zijn eigen vakinhoudelijke kennis en vaardigheden (taal, rekenen en digitale vaardigheden) actualiseren, verbreden en verdiepen.	0 – 1 – 2 – 3
11. Is in staat om nieuwe ontwikkelingen en veranderingen binnen de snel veranderende digitale wereld bij te houden.	0 – 1 – 2 – 3
12. Is in staat deze nieuwe ontwikkelingen en veranderingen adequaat te vertalen naar de lespraktijk.	0 – 1 – 2 – 3
13. Is resultaat- en ontwikkelingsgericht.	0 – 1 – 2 – 3
14. Heeft kennis van relevante ontwikkelingen op landelijk, regionaal en lokaal niveau (beleid, wetgeving, Participatieladder, Standaarden en eindtermen ve, Raamwerk NT2 en Raamwerk Alfabetisering NT2).	0 – 1 – 2 – 3
15. Heeft kennis van en kan omgaan met online communicatie- en samenwerkingsmogelijkheden voor kennisdeling met professionals en non-professionals, bijvoorbeeld een online community voor en basisvaardigheden.	0 – 1 – 2 – 3

4 – Overzicht bijeenkomsten

Bijeenkomst 1 – Functie van coachen bij autonoom leren

Onderdelen van deze bijeenkomst <ul style="list-style-type: none">• Kennismaken en creëren van persoonlijke sfeer• Functie van coaching• Formuleren van eigen leervraag met betrekking tot coaching• Basishouding en gesprekstechniek• Coachgesprek over de eigen leervraag• Coachgesprek analyseren: beeldcoachen• Coachen in intercultureel perspectief• Oefenen met gesprekstechnieken• Do's en don'ts• Samenstellen leerteams• Huiswerk en praktijkopdrachten• Dossier	
A	Kennismaking en creëren van persoonlijke sfeer <p><i>Toelichting</i> Het doel is dat de docenten elkaar leren kennen en vooral dat zij zich een beetje bloot geven: leren coachen is een heel persoonlijk proces waarin je soms diep moet gaan.</p> <p><i>Activiteit</i> Stel vragen waar de docenten antwoord op moeten geven. Begin heel neutraal en stel gaande weg wat meer persoonlijke vragen.</p> <p><i>Voorbeeld: een spelvorm waarbij de docenten over een lijn moeten stappen als het antwoord op de vraag 'ja' is.</i></p>
B	Functie van coaching <p><i>Toelichting</i> De docenten leren de functie van coaching voor het onderwijs kennen en de cyclus die men bij het coachen doorloopt. Een coachcyclus bestaat uit de volgende fasen:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Doel stellen2. Stappenplan maken3. Uitvoeren4. Monitoren5. Reflecteren <p><i>Activiteit</i> Presentatie en plenaire discussie over coaching, waarin u als opleider uw visie presenteert over de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none">• De functie van coachen in het onderwijs: wat streef je met coaching na en waarvoor zou je het inzetten? (bijvoorbeeld om autonoom leren en duurzame ontwikkeling van leervaardigheden te stimuleren).• De functie van coaching bij autonoom leren: de docent stimuleert de leerders hun eigen leervragen, leerdoelen, acties en strategieën te formuleren en uit te proberen.• Coachcyclus: Deze cyclus kan op korte termijn (één stap uit stappenplan) of op lange termijn (reflecteren op het leerproces) ingezet worden.

	<p>Materiaal Presentatie over coaching</p>
C	<p>Formuleren eigen leervraag met betrekking tot coachen</p> <p>Toelichting De docenten krijgen inzicht in eigen leervragen en onderliggende overtuigingen en motivatie (zie Materiaal).</p> <p>Activiteit De docenten formuleren individueel een leervraag gericht op het leren coachen. Waar willen zij aan werken als coach? De docenten kunnen hier de volgende hulpzinnen bij gebruiken:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Wat belemmert mij ...</i> • <i>Wat weerhoudt mij ...</i> • <i>Wat heb ik nodig</i> <p>Elke docent presenteert aan de groep zijn leervraag en licht deze toe.</p> <p>Bespreek gezamenlijk welke overtuigingen, belemmeringen en weerstanden er achter de motivatie zitten.</p> <p><i>Voorbeeld van een coachvraag: 'Wat belemmert mij om mijn leerders zelf op zoek te laten gaan naar een oplossing?'</i></p> <p><i>Voorbeeld achterliggende overtuiging: 'Als ik geen oplossing aanbied, dan help ik de ander niet en dan stel ik de ander teleur.'</i></p> <p>Materiaal Ijsbergmodel (McLelland)</p>
D	<p>Basishouding en gesprekstechniek coach</p> <p>Toelichting Inventarisatie van de kennis en/of beheersing van (basis)technieken bij de docenten en uitbreiding van deze kennis en/of beheersing.</p> <p>Activiteit Laat docenten in tweetallen inventariseren wat zij al weten van coachend gedrag: gedrag om leerders te stimuleren verantwoordelijkheid te nemen voor hun eigen leerproces en zelf leeractiviteiten te ondernemen.</p> <p>Vraag plenair naar resultaten. U vraagt door, u vraagt eventueel voorbeelden van gedrag, voorbeelden van vragen die gesteld kunnen worden, et cetera. U (of een docent) noteert alles op het bord of op een flap.</p> <p>Vul indien nodig aan. De volgende houding en gesprekstechnieken zijn belangrijk bij coaching:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oprecht nieuwsgierig zijn • Open vragen stellen • Goed luisteren • Samenvatten en doorvragen • Stiltes accepteren • De gecoachte aan het woord laten <p>Materiaal</p> <ul style="list-style-type: none"> • (Eventueel) een presentatie met gesprekstechnieken

	<ul style="list-style-type: none"> • Flap-over en stiften (of een digitale variant daarop)
E	<p>Coachgesprek over de eigen leervraag</p> <p><i>Toelichting</i> De docenten gaan oefenen met de gesprekstechnieken behandeld bij onderdeel D. Neem de eigen leervraag als input. Door elkaar te coachen op de eigen leervraag ten aanzien van coachvaardigheden snijdt het mes aan twee kanten:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De docenten oefenen coachvaardigheden in een echt coachgesprek. 2. De docenten nemen hun eigen beperkende overtuigingen en belemmeringen onder de loep doordat zij gecoacht worden op hun eigen leervraag rond coachvaardigheden. <p><i>Activiteit</i> De docenten oefenen in drietallen een gesprek, met ieder een eigen rol: coach, gecoachte en observant. Ze wisselen van rol.</p>
F	<p>Coachgesprek analyseren: beeldcoachen</p> <p><i>Toelichting</i> Beeldcoaching is een praktische methode voor oplossingsgericht coachen. De docenten kijken micro-analytisch naar video-opnames en worden zich hierdoor optimaal bewust van de effectiviteit van hun eigen handelen. Ze leren naar meerdere aspecten van het gesprek te kijken (lichaamstaal, oogcontact, formuleringen, reacties).</p> <p><i>Activiteiten</i> De docenten bekijken gezamenlijk een coachgesprek en bespreken naderhand wat ze gezien hebben.</p> <p><i>Voorbeelden van vragen die naar aanleiding van het gesprek behandeld kunnen worden:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Wat valt je op?</i> • <i>Welke vragen stelde de coach?</i> • <i>Welke lichaamstaal gebruikte de coach?</i> • <i>Hoe reageerde de gecoachte daarop?</i> • <i>Hadden er nog andere vragen gesteld kunnen worden?</i> <p>Vraag docenten vervolgens na te denken wat zij bij zichzelf herkennen van wat zij gezien hebben (of juist niet). Vraag of één of twee docenten hun reflectie willen delen met de groep.</p> <p>U voert eventueel met een van de docenten een coachgesprek.</p> <p><i>Materiaal</i> Videofragmenten DOEN?!</p>
G	<p>Coachen in intercultureel perspectief</p> <p><i>Toelichting</i> Er kan op twee manieren naar intercultureel coachen gekeken worden:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. De culturele verschillen tussen mensen bewerkstelligen dat ze andere keuzes maken en behoeften hebben dan de coach zou verwachten. 2. Coachen, het type begeleiding, kan ver af liggen van wat leerders verwachten in een onderwijssetting. Met dit laatste punt krijgen met name coaches van NT2-leerders te maken. Leerders met verschillende culturele achtergronden kunnen andere ideeën hebben over (het nut van) coachen als begeleidingsvorm. <p>Het gaat in dit onderdeel met name over punt 2. Hoe ga je hier als coach mee om?</p> <p><i>Activiteiten</i></p>

	<p>De docenten voeren een plenaire discussie over ervaringen met coaching van de doelgroep.</p> <p>De docenten verkennen de overtuigingen die leven bij de doelgroep en hun eigen overtuigingen. Ze verkennen ook de mogelijke oorzaken van die overtuigingen en bespreken hoe ze hiermee om kunnen gaan.</p> <p><i>Voorbeeld overtuiging doelgroep: 'De coach vertelt mij wat ik moet doen als ik een probleem heb.'</i></p> <p><i>Voorbeeld overtuiging docent: 'Ik moet soms een oplossing bieden of antwoord geven, anders leert de leerder het nooit.'</i></p>
H	<p>Oefenen met gesprekstechnieken</p> <p>Toelichting Coachen leer je vooral door het te ervaren. Bij dit onderdeel gaat het er vooral om dat docenten oefenen met de gesprekstechnieken (denk aan de technieken behandeld in de onderdelen D, F en G). De docent bepaalt zelf welke techniek hij ³gaat oefenen.</p> <p>Activiteit De docenten werken in groepjes van drie: één observator, één coach, één gecoachte. De coach kiest een techniek die hij wil oefenen, bijvoorbeeld het stellen van open vragen. De drietallen bespreken de gesprekken naderhand aan de hand van de observatie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De observator vertelt wat hem is opgevallen (bijvoorbeeld: Wie deed het meeste werk?). • De coach geeft aan hoe het oefenen ging. • De gecoachte geeft aan hoe hij het ervaren heeft. Welke vragen hebben de gecoachte geholpen? <p>De docenten wisselen na elk gesprek van rol.</p> <p>Zorg dat iedereen elke rol een keer op zich heeft genomen.</p>
I	<p>Do's en dont's</p> <p>Toelichting De docenten reflecteren op de gesprekken uit onderdeel H voor algemene tips en handreikingen.</p> <p>Activiteit Inventariseer gezamenlijk of in groepjes: Wat werkt wel bij de oefengesprekken? En wat werkt niet?</p>
J	<p>Samenstellen van leerteams</p> <p>Toelichting De docenten werken in zogenaamde leerteams tussen de bijeenkomsten gezamenlijk aan hun ontwikkeling als coach, zodat zij door oefening en intervisie hun vaardigheden kunnen verbeteren.</p> <p>Activiteit Stel in samenspraak met de docenten leerteams samen van drie tot vijf mensen. Zorg voor diversiteit als het gaat om ervaring met coaching en inzicht. Zet docenten met hetzelfde vak (NT1, Rekenen en Digitale vaardigheden) bij elkaar.</p>
K	<p>Huiswerk en praktijkopdrachten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lezen: literatuur over coaching, naar eigen inzicht en keuze. Dat kan een hoofdstuk zijn

³ Overall waar hij staat, kan ook zij gelezen worden.

	<p>over een onderwerp (bijvoorbeeld over visie op coaching bij volwassenen, gesprekstechniek of coachprocessen) van een boek over coaching dat u vindt passen bij de docenten of juist hoofdstukken over uit verschillende coachhandboeken over hetzelfde onderwerp. Er is enorm veel literatuur over coaching: als opleider kunt u uw eigen keuze maken. Aandachtspunt bij de selectie van coachliteratuur is, dat de literatuur (ook) betrekking kan hebben op laagopgeleide leerders van basisvaardigheden en niet uitsluitend geschikt is voor hoogopgeleiden met een psychisch/emotioneel vraagstuk en met uitstekende reflectieve vaardigheden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logboek bijhouden: <ul style="list-style-type: none"> o Blijven oefenen in de eigen praktijk, gesprekken opnemen en op eigen coachgedrag reflecteren: Wat doe ik op het gebied van activeren en coachen? Wanneer neem ik het gesprek over, waarom doe ik dit? Welke reacties zie ik bij de gecoachte? o Online voorbeelden geven van situaties en casussen die je tegenkomt en die als input gebruikt kunnen worden bij rollenspellen. • Een visietekst over coaching schrijven aan de hand van de volgende vragen: <ul style="list-style-type: none"> o Hoe kun jij coaching inzetten in jouw eigen praktijk? o Welke belemmerende en positieve factoren kom je daarin tegen bij jouw doelgroep? o Hoe denk je hiermee om te gaan? Wat is het verschil met het gedrag dat je vertoonde vóór je iets wist over coaching? o Hoe ga jij om met intercultureel coachen? • In leerteams: <ul style="list-style-type: none"> o Intervisie op casussen uit de praktijk. o Kies één van de stappen uit de coachcyclus (doelen stellen, stappenplan maken, uitvoeren, monitoren en reflecteren). Bedenk met je leerteam hoe je met je leerders aan die stap kunt werken. Wat is daarvoor nodig? Welke coachtechnieken kun je daarbij inzetten? o Werk een werkvorm uit en plaats deze werkvorm online. • Vijf leerders selecteren met diverse profielen (actief iemand, iemand met weinig zelfvertrouwen, iemand met weinig studievoordigheden, et cetera.) Met elk een coachgesprek voeren en minstens één gesprek opnemen. Op de gesprekken reflecteren: Wat is de situatie? wat deed ik (niet)? Welke do's gebruikte ik en waarom? Wat was het effect? Wat zou ik anders hebben willen doen? • Elke week een verslag schrijven over de vorderingen van je leerders in termen van kleine stappen in (leer)houding, zelfvertrouwen, autonomie en geactiveerd zijn.
<p>L</p>	<p>Dossier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logboek • Visietekst coaching • Verslag intervisie op casus in de praktijk • Werkvorm rond een stap van de coachcyclus • Opname coachgesprek • Weekverslag over vorderingen leerders

Bijeenkomst 2 – Proberen, evalueren en reflecteren I

<p>Onderdelen van deze bijeenkomst</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflectie(dialogen) • Handreiking voor coachen • Oefenen gesprekstechnieken

	<ul style="list-style-type: none"> • Reflectiemoment • Oefenen met een acteur • Huiswerk en praktijkopdrachten • Dossier
A	<p>Reflectie(dialogen)</p> <p><i>Toelichting</i> Reflecteren is een belangrijk onderdeel van het coachleerproces. Docenten leren reflectiedialogen voeren en ze leren kritisch reflectief zijn. Zij reflecteren hieronder met elkaar op hun opnames en betrekken daarin hun eigen leeropbrengsten uit de eerste bijeenkomst en de huiswerk en de praktijkopdrachten.</p> <p><i>Activiteit</i> De helft van de docenten presenteert het opgenomen coachgesprek (zie bijeenkomst 1 onderdeel K). Bespreek de fragmenten gezamenlijk of in groepjes. Welke factoren maakten het gesprek tot een succes?</p> <p><i>Materiaal</i> Opnames van de coachgesprekken</p>
B	<p>Handreiking voor coachen</p> <p><i>Toelichting</i> Door middel van een activerende werkvorm kan de gecoachte zijn huidige competenties inschalen en mogelijke vervolgstappen bepalen.</p> <p><i>Activiteit</i> Geef de docenten één of twee (afhankelijk van de behoefte aan verdieping) handreikingen voor het coachen en bespreek eventueel bijbehorende literatuur. Voor voorbeelden van handreikingen zie Materiaal.</p> <p>Licht de werkvorm(en) toe in een voorbeeldgesprek met een docent en bespreek vragen die docenten aan hun leerders kunnen stellen.</p> <p><i>Voorbeelden van vragen bij de trap van 1-10:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Hoe weet je dat je op een 6 zit?</i> • <i>Wat is er voor nodig om 1 punt hoger te komen?</i> <p><i>Materiaal</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Handreikingen: <ul style="list-style-type: none"> o <i>Interventiemodel inhoud, horen, zien, voelen</i> o <i>Bewust inzetten van een van de gradaties tussen coachen en doceren</i> o <i>Activerende werkvorm aan de hand van de trap van 1-10</i> o <i>GROW-model voor coaching</i> o <i>Roos van Leary</i> • Werkvorm met vragen voor de leerders
C	<p>Oefenen gesprekstechnieken</p> <p><i>Toelichting</i> Oefenen met de handreiking(en) uit onderdeel B en hierop reflecteren.</p> <p><i>Activiteit</i> De docenten oefenen een coachgesprek in drietallen: een coach, een gecoachte en een observator. De input voor het coachgesprek is afhankelijk van de behoefte van de docenten.</p>

	<p>Opties zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De gecoachte wordt gecoacht op zijn eigen leervraag met betrekking tot coaching. • Het gesprek wordt gevoerd op basis van een door de docenten zelf ingebrachte casus, waarbij de docenten een rollenspel spelen. Sommige docenten spelen leerders uit de doelgroep. Kies voor één op één coaching of coaching van groepjes. In het laatste geval zijn de groepen groter dan drie. <p>Na elk gesprek bespreken de groepjes na en wisselen van rol. Loop rond en ondersteun. Bespreek plenair na om leereffect en inzicht te benoemen en tips uit te wisselen. Optioneel: de docenten filmen (delen van) de coachgesprekken.</p> <p>Materiaal Eigen leervraag of casussen die docenten inbrengen uit hun praktijkopdracht.</p>
D	<p>Reflectiemoment</p> <p>Toelichting Reflectie op de ontwikkelde competenties en overtuigingen tot nu toe.</p> <p>Activiteit De docenten reflecteren in groepjes of individueel op hun eigen ontwikkeling: Hoe gaat het tot nu toe? Waar lopen ze tegenaan? Hoe kunnen ze zich verbeteren? Optioneel: beeldmateriaal van de gesprekken in onderdeel C terugkijken en bespreken.</p> <p>Materiaal Optioneel: beeldmateriaal van de gesprekken in onderdeel C</p>
E	<p>Oefenen met een acteur</p> <p>Toelichting In dit onderdeel wordt gewerkt met een acteur. Deze kan de rol van leerder op zich nemen. De docenten kunnen zich dan volledig richten op hun rol als coach.</p> <p>Activiteit Docenten hebben moeilijke casussen online gezet. Deze casussen worden in de groep nagespeeld met een acteur. Verschillende vormen zijn mogelijk: een-op-een-coaching, inspringtheater (een docent die een andere suggestie heeft, kan inspringen), et cetera.</p> <p>De gesprekken worden afgewisseld met reflectie- en intervisiemomenten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welke technieken gebruikte de coach? • Zijn er nog verbeterpunten voor de coach? • Is het een geslaagd coachgesprek? <p>Materiaal Casussen (online)</p>
F	<p>Huiswerk en praktijkopdrachten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Literatuur over coaching lezen, naar inzicht en voorkeur van opleider. • Logboek bijhouden: <ul style="list-style-type: none"> o Blijf oefenen in de eigen praktijk, neem de gesprekken op en reflecteer op eigen coachgedrag aan de hand van de volgende vragen: <ol style="list-style-type: none"> 1. Welke coachvaardigheid wil ik verbeteren? 2. Hoe verliep het gesprek? 3. Wat vond ik ervan? (Wat deed ik? Waarom deed ik dat? Vanuit welke eigen overtuiging handelde ik? Wat was het effect op het gedrag van de leerder? Wil ik dit de volgende keer ook zo doen? Zo nee: wat is het alternatief en wat vind of voel ik daarbij?).

	<ul style="list-style-type: none"> o Online voorbeelden geven van situaties en casussen uit de praktijk en die als input gebruikt kunnen worden bij rollenspellen. o De peer coaching-werkvorm (ontworpen met het leerteam) uitproberen in de eigen lespraktijk. Hier zo mogelijk een opname van maken en erop reflecteren. o Vier groepscoachgesprekken voeren met je eigen leerders. Het gesprek eventueel opnemen en hierop reflecteren: Welke technieken heb je gebruikt? Wat werkte wel en wat niet? Hoe kwam dat? o Met vijf leerders minimaal twee individuele coachgesprekken voeren. Deze zoveel mogelijk zelf opnemen, erop reflecteren aan de hand van het logboek en noteer leerpunten voor jezelf. • In leerteams: <ul style="list-style-type: none"> o Intervisie organiseren (bespreek situaties waar je tegenaan loopt in de praktijk en speel deze desgewenst uit). o Een vragenlijstje maken voor interviews met docenten over hun ervaring en gevoel bij coaching. Expliciete aandacht moet daarbij uitgaan naar het creëren van een veilige sfeer en een gelijkwaardige, open houding. o De volgende vormen van coachen bespreken in een groep: <i>de lerende groep</i>, <i>samenwerkend leren</i> en <i>peer coaching</i>. Wissel ideeën uit en verzamel informatie: <ol style="list-style-type: none"> 1. Wat is het? 2. Hoe zorg je dat een lerende groep ontstaat? 3. Hoe organiseer je samenwerkend leren en peer coaching? 4. Bedenk een werkvorm (bijvoorbeeld rondom evalueren, bijstellen van doelen, acties plannen) om de lerende groep/samenwerkend leren/peer coaching (kies er één) te stimuleren. Deze online plaatsen. • Verdergaan met het verslag over de vorderingen van je leerders in termen van (leer)houding, zelfvertrouwen, autonomie en geactiveerd zijn.
G	<p>Dossier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logboek • Aantekeningen coachgesprekken leerders • Opbrengsten werk leerteams • Vervolg verslag vorderingen leerders

Bijeenkomst 3 – Proberen, evalueren en reflecteren II

	<p>Onderdelen van deze bijeenkomst</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reflectie(dialogen) • Feedback geven • Goed voorbeeld • Oefenen met acteur • Coachen in een groep • Huiswerk en praktijkopdrachten • Dossier
A	<p>Reflectie(dialogen)</p> <p><i>Toelichting</i></p> <p>Reflecteren is een belangrijk onderdeel van het coachleerproces. Docenten voeren reflectiedialogen: ze leren kritisch te reflecteren op hun prestatie en op hun leerproces, daarbij gebruik makend van wat ze geleerd hebben in de vorige bijeenkomsten en van de</p>

	<p>huiswerk- en praktijkopdrachten.</p> <p><i>Activiteit</i></p> <p>In bijeenkomst 2 heeft de helft van de docenten een coachgesprek gepresenteerd (zie bijeenkomst 1, onderdeel K). In dit onderdeel is de andere helft aan de beurt.</p> <p>Bespreek de fragmenten gezamenlijk of in groepjes. Welke factoren maakten het gesprek tot een succes?</p> <p><i>Materiaal</i></p> <p>Opnames van de coachgesprekken</p>
B	<p>Feedback geven</p> <p><i>Toelichting</i></p> <p>Presentatie feedbacktechniek en/of inventarisatie kennis docenten.</p> <p><i>Activiteit</i></p> <p>Inventariseer of presenteer (een of meer) handzame vormen van feedback geven, waarmee docenten kleine stappen goed kunnen benoemen en met name positieve ontwikkelingen kunnen aanduiden.</p> <p>Een van de docenten noteert deze op een flap.</p> <p><i>Materiaal</i></p> <p>Inventarisatie of presentatievormen van feedback</p>
C	<p>Goed voorbeeld</p> <p><i>Toelichting</i></p> <p>Voorbeelden van ‘good practices’ bekijken, bespreken waarom ze goed zijn en wat ervan valt te leren.</p> <p><i>Activiteit</i></p> <p>Docenten bespreken goede voorbeelden van coachgesprekken. Dit kan op verschillende manieren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een goed voorbeeldcoachgesprek van (een van)de docenten • Beeldmateriaal van goede coachgesprekken • Uitgeschreven coachgesprekken <p>De docenten behandelen de gesprekken door middel van vragen.</p> <p><i>Voorbeeld:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Waarom was het een goed coachgesprek?</i> • <i>Wat viel je op aan de coach?</i> <p><i>Materiaal</i></p> <p>Beeldmateriaal en/of casus van docent</p>
D	<p>Oefenen met acteur</p> <p><i>Toelichting</i></p> <p>In dit onderdeel wordt gewerkt met een acteur. Deze kan de rol van leerder op zich nemen. De docenten kunnen zich dan volledig richten op hun rol als coach.</p> <p><i>Activiteit</i></p> <p>Docenten hebben moeilijke casussen online gezet. Deze casussen worden plenair nagespeeld met een acteur. Verschillende vormen zijn mogelijk: een-op-een-coaching, inspringtheater (docent die een andere suggestie heeft, kan inspringen), et cetera.</p>

	<p>Deze gesprekken worden afgewisseld met reflectie- en intervisiemomenten.</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Welke technieken gebruikte de coach?</i> • <i>Zijn er nog verbeterpunten voor de coach?</i> • <i>Is het een geslaagd coachgesprek?</i> <p>Materiaal Casussen (online)</p>
E	<p>Coachen in een groep</p> <p>Toelichting Deze activiteit is gebaseerd op het huiswerk (bijeenkomst 2, onderdeel F). De docenten informeren elkaar over hun eigen werkvormen en oplossingen van problemen rondom de lerende groep, samenwerkend leren of peer coaching.</p> <p>Activiteit De leerteams presenteren hun vorm van ‘coachen in de groep’ en de bedachte werkvorm om dit te stimuleren. Als deze werkvorm al eens is uitgetoetst, worden de ervaringen hiermee ook gepresenteerd (eventueel met beeldmateriaal).</p> <p>De docenten discussiëren over de oplossingen en vullen aan met suggesties of nieuwe werkvormen.</p> <p>Materiaal Casussen (online)</p>
F	<p>Huiswerk en praktijkopdrachten</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logboek bijhouden: <ul style="list-style-type: none"> o Reflecteer op eigen coachgedrag. o Pas één op één coaching, groepscoaching en peer coaching toe en reflecteer erop. o Oefen in de praktijk met het geven van feedback en reflecteer erop. • Vijf leerders interviewen over hun ervaring en gevoel bij coaching en oog hebben voor het culturele perspectief daarbij (let ook op de subcultuur binnen de doelgroep NT1). Gebruik hier de vragenlijst voor, die je met jouw leerteam hebt opgesteld na bijeenkomst Schrijf een verslag van beide gesprekken en plaats dit online. Reflecteer op de mate waarin je erin slaagde de veilige, open sfeer te creëren. • Checklist leerproces (H.3) opnieuw invullen en reflecteren op het leerproces. • Eindopdracht maken.
G	<p>Dossier</p> <ul style="list-style-type: none"> • Logboek • Verslag coachgesprekken leerders • Checklist leerproces • Eindopdracht

5 – Toetsing en beoordeling

Dossier

Hieronder volgt een opsomming van alle opdrachten die in het dossier moeten worden opgenomen:

- Checklist leerproces (ingevuld voor de eerste bijeenkomst en na de laatste bijeenkomst);
- Lijst met specifieke leerpunten
- Visietekst over coaching
- Logboek eigen praktijk docenten (wordt na elke bijeenkomst aangevuld), met daarin:
 - o Reflectie eigen coachgedrag
 - o Reflectie op het gebruiken van tips/do's in de vijf (zelf geselecteerde) coachgesprekken
 - o Individuele reflectie rondom het interventiemodel
 - o Reflectie op (vier) groepscoachgesprekken
- Verslag vorderingen van je leerders in termen van leerhouding, autonomie en zelfvertrouwen (wordt na elke bijeenkomst aangevuld)
- Werkvorm voor een stap uit de coachcyclus (uitgewerkt in leerteams)
- Werkvorm voor coachen in een groep (uitgewerkt in leerteams)
- Vragenlijst (interculturele) beleving coaching door leerders en een verslag van twee interviews
- Beschrijving van casus(sen) die de docent tegenkomt
- Uitwerking van de eindopdracht

Eindopdracht

Voer minimaal vier coachgesprekken met één leerder of een groepje leerders. Elk gesprek duurt minimaal 15 en maximaal 30 minuten.

1. Bereid het gesprek zo voor, dat de hele coachcyclus erin zit:
 - Doel bepalen
 - Bronnen en mogelijkheden inventariseren
 - Acties selecteren
 - (Acties uitvoeren)
 - Monitoren, evalueren en bijstellen
2. Maak een opname van het gesprek (audio of video).
3. Luister het gesprek terug.
4. Selecteer drie fragmenten (van maximaal 3 minuten):
 - Een fragment waarin de leerder zijn doel bepaalt.
 - Een fragment waarin de leerder bronnen en mogelijkheden inventariseert.
 - Een fragment waarin de leerder acties selecteert en benoemt hoe hij deze gaat uitvoeren.
5. Reflecteer op elk van de drie gespreksfragmenten aan de hand van de reflectievragen:
 - Welke coachvaardigheid wil ik verbeteren?
 - Hoe verliep het gesprek?
 - Wat vond ik ervan? (Wat deed ik? Waarom deed ik dat? Vanuit welke eigen overtuiging handelde ik? Wat was het effect op het gedrag van de leerder? Wil ik dit de volgende keer ook zo doen? Zo nee: wat is het alternatief en wat vind ik daarvan of wat voel ik daarbij?).
6. Stuur de gesprekken met de tijdspanne voor de drie fragmenten en de drie ingevulde reflectiedocumenten voor coaches naar de opleider.
7. Geef ook de totale duur van het gesprek aan, plus de momenten van de geselecteerde fragmenten (bijvoorbeeld 3:31-5:25).

Beoordelingscriteria

Hieronder staan de beoordelingscriteria voor de eindopdracht.

Beoordelingscriteria	Beoordeling (o/v/g)
1. Er wordt cyclisch gecoacht, te zien aan drie fragmenten: <ul style="list-style-type: none"> • Doelen bepalen • Bronnen en mogelijkheden inventariseren • Acties selecteren en uitvoering benoemen 	
2. Uit de drie ingeleverde reflectiedialogen blijkt dat: <ul style="list-style-type: none"> • de coach inzicht heeft in eigen (beperkende) overtuigingen bij coachen/begeleiden van leerders; • de coach kritisch is, op zichzelf kan reflecteren en omgaan met feedback op eigen functioneren (als coach). 	
3. In de fragmenten worden minimaal drie activerende strategieën en interventies toegepast (loslaten, doorvragen, samenvatten, parafraseren, open vragen stellen, oplossingsgericht werken, niet invullen, et cetera.	
4. Leersuccessen (laten) zien en (laten) benoemen en vieren, hoe klein de stappen ook zijn.	
5. Er is betrokkenheid: <ul style="list-style-type: none"> • Coach en leerder zitten als gelijken in het gesprek. • De sfeer is open en veilig. • De coach heeft een nieuwsgierige, open houding en is volgend. 	
<p>Opmerkingen: Bijvoorbeeld met behulp van het zogenaamde ‘sandwich-model’, bestaande uit drie elementen:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Algemene positieve feedback 2. Specifiek verbeterpunt 3. Specifiek positief punt 	

De module is goed afgerond als alle opdrachten met (minimaal) een voldoende zijn afgesloten.

6 – Literatuur en overige bronnen

Invalshoeken coaching

- Citizen's Curriculum guide to non-directive coaching.* Braddell, A. (2017). Learning and work institute.
- Coaching for performance: growing human potential and purpose: the principles and practice of coaching and leadership.* Whitmore, J. (2010). Nicholas Brealey publishing.
- De docent als coach.* Scager, K., & Thoolen, B. (2006). Wolters-Noordhoff.
- Didactisch coachen. Hoge verwachtingen concreet maken met behulp van feedback, vragen en aanwijzingen.* Voerman, L. & Faber, F. (2016). Baarn: De Weijer Uitgeverij.
- Inspirerend coachen: de kunst van dynamisch en uitdagend communiceren; voor leidinggevendenden, coaches, ouders, leraren en begeleiders.* Clement, J. (2015). Lannoo Meulenhoff-Belgium.
- Literacy coaching: The essentials.* Casey, K. (2006). Portsmouth, NH: Heinemann.
- Oplossingsgerichte coaching. Simpel werkt het best.* Cauffman, L. (2015). Boom/ Nelissen.
- The complete handbook of coaching.* Cox, E., Bachkirova, T., & Clutterbuck, D. A. (Eds.). (2014). Sage.
- Transformative coaching: A learning theory for practice.* Askew, S., & Carnell, E. (2011). Institute of Education, University of London.
- Wat werkt bij supervisie, intervisie en coaching.* Rietveld, L., & van Rooijen–Mutsaers, K. (2011). Nederlands Jeugdinstituut.

Interculturele coaching. Project 'ZMV Vrouwen aan het werk' (2008).

Coachtechnieken

- Coachende gespreksvoering.* Donders, W. (Ed.). (2016). Boom.
- Coaching Skills: A Handbook.* Rogers, J. (2012). United Kingdom: McGraw-Hill Education.
- Hoe-boek voor de coach.* Crashborn, J. & Buijs, E. (2008). Thema.

www.itta.uva.nl/learnerautonomy: *Model van het coachproces.*

De leerders

- Autonomy-supportive teaching: What it is, how to do it. Reeve, J. (2016). In *Building Autonomous Learners* (pp. 129-152). Springer Singapore.
- Autonoom leerders, duurzaam resultaat. Dalderop, K. & Halewijn, E. (2015). *Tijdschrift Les*, 33 (alleen online).
- Enhancing learner autonomy in vocabulary learning: How and why. Shawwa, W. K. (2010). In *1st National Conference on Improving TEFL Methods & Practices at Palestinian Universities.*
- Facilitating reflective learning through mentoring and coaching.* Brockbank, A. (2006). Kogan Page Publishers.
- From English teacher to learner coach: Help your students get motivated, get organised and get practising! [Book Review]. MacAulay, M. (2016). *English Australia Journal*, 32(1), 106.
- Literacy coaching to build adolescent learning: 5 pillars of practice.* Guth, N. D., & Pratt-Fartro, T. (2009). Corwin Press.
- Promoting learner autonomy through the curriculum: Principles for designing language courses Cotterall, S. (2000).. *ELT journal*, 54(2), 109-117.

www.itta.uva.nl/learnerautonomy: *Competentiemodel autonome leerders.*