



Trefdag mentoren

Coachingtools, dinsdag 28 maart 2023

WELKOM!

Elke Brys – Els Moonen – Julie Melis

Opdracht

Per drie: een duo dat in gesprek gaat + een observator

- hoe je het mentorschap nu al opneemt,
- waar je leershonger zit.

Mindset: belangstelling werkt

- Hoe zag je dat het gesprek opgestart werd? Tip: het begint al met gewoon contact maken.
- Waar werd nieuwsgierigheid gestimuleerd? Tip: het werkt als je verkennende vragen stelt en als je doorvraagt op het antwoord dat je krijgt.
- Waar zag je dat de ander straalde? Tip: lok goesting uit bij de ander, stimuleer die om een stap verder te nemen.

Mindset

- Een **veilig** moment voorzien voor het gesprek en je **aandacht** volledig op het gesprek leggen
- **Contact** maken en **belangstelling** tonen voor de student
- **Goesting** om het leren uit te lokken bij student en het **eigenaarschap** bij hem te laten
- Goesting om **samen** te **onderzoeken** met de student, en niet te sturen naar één oplossing
- Ook en vooral wanneer het **goed** loopt in gesprek gaan, en niet alleen wanneer er zich een probleem voordoet
- Toon **nieuwsgierigheid** en stel **vragen** (er zijn geen slechte vragen, steek je neus wél in andermans zaken), vraag door, bouw verder op het antwoord dat je krijgt
- **Goede raad** kan zeker, blijf daarbij **nieuwsgierig** naar het aanvoelen bij de student

Doelen van deze sessie

- Mindset: groeigericht
- Coachende vaardigheden: tijdens een les, na een les in gesprek

Rollenspel 1

Wat viel jou op?

Wat vond je een
sterke
tussenkomst?

Wat zie je jezelf
doen?

Wat zou je zelf
anders doen?

Rollenspel 2

Wat is het verschil met voorgaand fragment?

Wat viel jou op?

Wat zie je jezelf doen?

Wat vond je een sterke tussenkomst?

Waar zit je leershonger?

De juiste vraag?

Je kunt pas de
juiste vraag stellen,
als je niet bang bent
voor het antwoord.

OM
DENKEN



1. Stel meer vragen
2. Stel andere vragen

Vorm van de vragen

- **Gesloten vragen**

- + Helpen om kort te sluiten, feitelijke info te checken ...
- Gesprekspartner wordt beperkt, het gesprek komt niet op gang

- **Open vragen**

- + grote vrijheid, nuttig bij horen van meningen, ideeën, opvattingen...
- Gevaar om rond de pot te draaien, dus afbakenen

- **Waarom**

daarom (liever waardoor of waartoe)

- **Suggestieve vragen**

vermijden, het komt belerend, bedreigend over.

Stel eens een andere vraag

? Focus op het leerproces

? Waarderend perspectief

? Groeidenken stimuleren

Focus op het leerproces

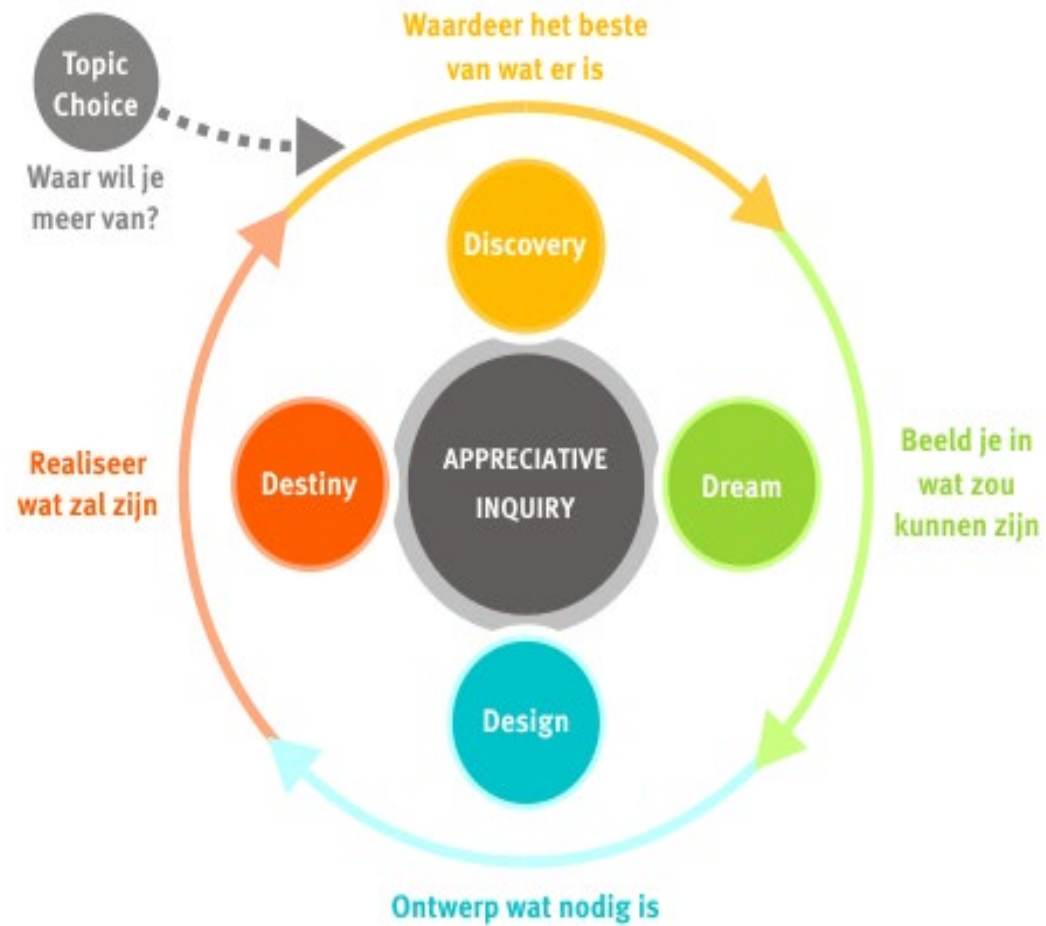


Voorbeeld: welke vragen zouden **helpend** zijn?

“Eerstejaarsstudent Lars heeft er al heel wat lessen opzitten. Hij gebruikt daarbij enkel het bordboek. Je hebt hem al een paar keer gezegd dat hij een bordschema moet voorzien met de leerinhoud erop. Daarbij toont hij niet de vooruitgang die je had gehoopt. Tijdens het eerste deel van het gesprek merk je dat hij zelf ook heel goed beseft dat hij hierin nog geen stappen gezet heeft’.”

Uitwisseling per drie.

Waarderend perspectief



Voorbeeld: welke vragen zouden **waarderend** zijn?

“Eveline loopt over het algemeen vlot door het leren in de atelierklas. Ze zet stappen vooruit. Er is echter één groot struikelblok. Het lukt haar moeilijk om tijdens bepaalde lessen de groep en de ruimte goed te organiseren en te managen. Nochtans is dit in de meer gestructureerde lesomstandigheden geen probleem.”

Uitwisseling per drie.

Groeidenken stimuleren



ROLMODEL

Leef dagelijks je eigen groeimindset voor en wees daarmee een rolmodel voor je studenten. Leer studenten dat iedereen de mogelijkheden heeft om ergens beter in te worden.

FEEDBACK

Geef eerlijke complimenten, specifiek over het leerproces: welke handige strategieën zijn gebruikt? Wat is de groei? Benadruk ook de inzet van je studenten. Zo vergelijk je een student met zichzelf, niet met de rest.



MAAK BEWUST

Maak studenten bewust van hun mindset. Geef ze het geloof en vertrouwen dat iedereen kan groeien. Leg ze uit hoe het brein verbindingen aanlegt als je oefent en hoe een leerproces verloopt.



FOUTEN

Help studenten om te leren van hun fouten. Leer ze doorzetten als iets moeilijk is. Geef ze de kans om nieuwe dingen te proberen, om nieuwe problemen op te lossen. Daag ze uit!

INZET

Laat studenten ervaren dat hard werken een voorwaarde is om iets te bereiken: hard werken verslaat talent, als talent niet hard werkt. Beloon goede inzet!



UITDAGING

Geef studenten de mogelijkheden om uitdagingen aan te gaan. Leer ze uitdagingen te omarmen en te zien als mogelijkheden om te groeien. Zonder uitdagingen geen groeimindset!

Voorbeeld: welke vragen zouden **het groeidenken stimuleren?**

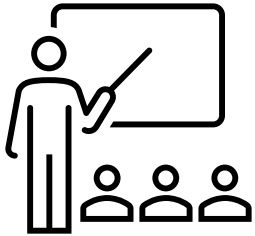
“Ilana wil heel graag leerkracht worden. Ze werkt hard voor de opleiding. Bij haar lessen in het zesde leerjaar raakt ze in de war. De lessen wiskunde spelen haar parten. Telkens opnieuw moet je er haar op wijzen dat ze kleine inhoudelijke fouten maakt, niet flexibel met oplossingsstrategieën kan omgaan... Ze raakt gefrustreerd en staat op het punt om het op te geven. Want een leraar die fouten maakt, dat kan toch niet?”

Uitwisseling per drie.

Coachingswegen: de mentor als rij-instructeur

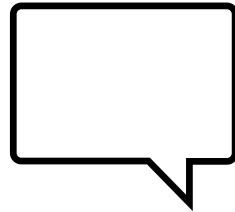
VOORDOEN

Leren door te kijken



DUIDEN

Leren door uitleg te krijgen: wat en waarom



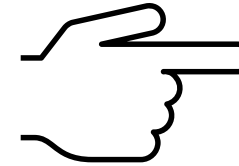
MEEDOEN

Leren door actieve en geleidelijk opgebouwde participatie



BIJSTUREN

Leren door gerichte interventie



AFSTEMMEN

Leren door programma af te stemmen op noden en groeipunten



Coachen tijdens de les



- Vorm groepjes van drie: coach, coachee en observator
- Coach en coachee gaan in gesprek over eigen ervaring met een stagiair
 - Hoe heb je de stagiair kunnen betrekken terwijl je les aan het geven was?
 - Hoe heb je de stagiair kunnen bijstaan terwijl die les aan het geven was?
 - Hoe heb je kunnen aansluiten bij het groeiproces van jouw stagiair met vragen, opdrachten ...

