Trainingsplan workshop … x …

# Programma

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tijdstip** | **Tot** | **Onderwerp/werkvorm** |
| 13.00 | 13.15 | 1. Kennismaking
 |
| 13.15 | 13.30 | 1. Terugblik op artikel
 |
| 13.30 | 14.15 | 1. Gedragsdoelen
 |
| 14.15 | 14.30 | Pauze |
| 14.30 | 15.15 | 1. Leerfasen van Kolb
 |
| 15.15 | 16.00 | 1. Zelf aan de slag
 |
| 16.00 | 16.15 | Pauze |
| 16.15 | 16.45 | 1. Reflecteren
 |
| 16.45 | 17.00 | 1. Verwerkingsopdracht
 |

## Trainingsdoelen

Gedragsdoelen:

De docenten gebruiken gedragsdoelen bij het ontwerpen van hun lessen. De docenten geven hun onderwijs vorm via de leercirkel van Kolb: ze doorlopen de verschillende leerfasen in hun lessen en (reflectie)opdrachten. Daarmee bieden ze onderwijs waarin theorie en praktijk voortdurend aan elkaar verbonden worden via ‘reflectief observeren’ en ‘actief experimenteren’.

Trainingsdoelen:

De docenten kennen ‘De mythe van de leerstijlen’ en begrijpen waarop aansluiten op leerstijlen contraproductief kan werken.

De docenten kennen de criteria voor goede gedragsdoelen en oefenen in het formuleren van gedragsdoelen voor hun eigen lessen.

De docenten kennen een concreet model (model van Korthagen, gebaseerd op Kolb) waarmee ze het reflectievermogen van hun studenten kunnen helpen ontwikkelen. De docenten hebben handvatten hoe ze dit model kunnen afstemmen op het individuele reflectievermogen van een student.

Gewenst effect:

De studenten leren meer en zijn tevreden over de afwisseling tussen theorie en praktijk. De docenten krijgt nog meer plezier in het lesgeven.

## Meenemen

Trainingsplan

Getekend dagprogramma

Laptop

Artikel Mythe van de leerstijlen

Voorbereiding deelnemers

Boeken Galan en EBTM

Vloermodel Kolb

Schrijfblokken en pennen

Werkblad ‘inzichten en actiepunten’

Hand-out gedragsdoelen

Hand-out Kolb

## Klaarzetten aan het begin van de dag

Programma ophangen

Prezi klaarzetten

PPT klaarzetten

Filmpje gedragsdoelen

## Beginsituatie deelnemers

Docenten werken allemaal in de praktijk en geven daarnaast les voor … X….

Hun didactische kennis en ervaring is wisselend. Sommigen kennen de leerfasen en het reflectiemodel al.

Voorkennis is geïnventariseerd met de voorbereidingsopdracht.

## E-mail vooraf

We weten allemaal dat ieder mens anders is. En dat dus ook ieder mens idealiter een andere aanpak nodig heeft om iets te leren. Om die reden zijn diverse leerstijltheorieën populair geworden. Maar veel wat er over leerstijlen geschreven wordt, is helaas een mythe. Ik zeg ‘helaas’, omdat ik daarin ook mijn eigen visie heb moeten veranderen. Gelukkig is er voldoende houvast te vinden in andere methodes. En daar gaan we mee aan de slag. Dit zijn de doelen van onze bijeenkomst zoals ik die met X heb afgesproken:

* Je weet waarom je je als docent beter niet bezig kan houden met de leerstijlen van je studenten.
* Je kent de leerfasen (niet de leerstijlen) van Kolb, en je ontwerpt lessen waarin je alle leerfasen terug laat komen en theorie en praktijk aan elkaar verbonden worden.
* Je kent het reflectiemodel van Korthagen en je gebruikt dit om je studenten te laten reflecteren op hun leerervaringen.

We gaan meteen ook aan de slag met jouw eigen lessen. Het is daarom belangrijk dat je, digitaal of op papier, een aantal lessen bij je hebt waarvan je de didactische aanpak wilt verbeteren.

**Voorbereiding**

* Lees het artikel ‘de mythe van de leerstijlen’. <https://www.train-de-trainer.com/de-mythe-van-de-leerstijlen/> We zullen dit bespreken tijdens onze bijeenkomst.
* Stuur mijn assistente (brustina@bridge2learn.nl) uiterlijk maandag 15 oktober:
	1. Een onderwerp uit jouw lessen waarbij jij het lastig vindt om theorie en praktijk met elkaar te verbinden. Je helpt mij als je dit onderwerp in enkele zinnen beschrijft. Bijvoorbeeld om welke opleiding het gaat en wat de doelen van dit onderdeel zijn. Ik gebruik dit om mij te oriënteren op jullie lessen, en ik gebruik dit als casuïstiek in de training.
	2. Eventuele (leer)vragen t.a.v. de hierboven beschreven doelen van onze bijeenkomst. Ook als je al veel voorkennis hebt over deze onderwerpen, hoor ik het graag.

Reacties: **Zie bijlage**

## Transfer en evaluatie

De docenten krijgen na afloop een ontwerpopdracht die door mij wordt nagekeken. Over enkele maanden is er een herhalingsbijeenkomst.

# 1. kennismaking

Tijd: 15 minuten

Doel: De deelnemers kennen mij en het programma voor de training

Nodig: getekend dagprogramma

## Uitvoering

**Welkom**

Basisonderwijs / GGZ / Bridge2learn

80% trainers opleiden (didactische vaardigheden)

20% communicatietrainingen (MGV)

Beetje bang van docenten:

* Eigenwijs
* Ze weten van alles over didactiek
* Maar zijn tegelijk vaak de grootste zendmasten en willen dat ook niet anders

**Programma**

Eindresultaat: je verlaat deze training met ideeën hoe je jouw onderwijs nog afwisselende vorm kan geven, en die heb je voor een deel ook al uitgewerkt. Daarnaast heb je ideeën hoe je het reflectievermogen van jullie deelnemers kunt vergroten door jouw onderwijs.

Programma toelichten

Disclaimer: uiteraard hebben we hier te maken met de kaders van jullie organisatie. Misschien roept deze workshop heel veel vragen op die niet door jou of door mij, maar op een hoger niveau beantwoord moeten worden.

# 2. Terugblik op artikel

Tijd: 15 minuten

Doel: de deelnemer zien in dat het aansluiten op leerstijlen contraproductief is voor een docent of trainer.

Nodig: artikel, voorbereiding deelnemers, flip-over

## Uitvoering

**Samen vaststellen**

Jullie hebben het artikel gelezen. Wat zijn de redenen waarom je beter niet met leerstijlen kunt werken bij de vormgeving van je onderwijs?

1. Het is onmogelijk omdat iedereen een andere leerstijl heeft. (Of je zou behoorlijk moeten differentiëren.)
2. Leerstijlen zijn niet absoluut, maar contextafhankelijk. (Voor mij: grotere risico’s, dan een zorgvuldiger voorbereiding.)
3. Het doel bepaalt vaak de leermethode.
4. Onwenselijke effecten:
	1. Mensen passen de andere leerfasen niet meer toe
	2. Mensen zijn meer dan hun voorkeursstijl, ze hebben ook de andere stijlen in zich

**Reflectietijd** (Lampje en actiesymbool tekenen)

Welke inzichten neem je mee?

Welke acties volgen daaruit?

# 3. gedragsdoelen

Tijd: 45 minuten

Doel: De deelnemers hebben een gedragsdoel voor één van hun lesonderwerpen

Nodig: meegebrachte lesonderwerpen van de deelnemers, ppt

## Uitvoering

**Introductie**

Bij het vorige onderdeel constateerden we dat het veel belangrijker is om je te focussen op je doelen dan op de leerstijlen.

Wat is het doel van jullie onderwijs?

* Doorvragen tot ik hoor dat studenten toepassen wat ze geleerd hebben.

Dat noem ik gedragsdoelen.

Filmpje gedragsdoelen bekijken. Is geschreven voor trainingen, en voor trainers die nog vooral met de inhoud bezig zijn en weinig weten van didactiek. Maar wie denkt dat dit voor onderwijs ook nuttig kan zijn?

**Presentatie en samen oefenen**

Zie ppt

**Opdracht**

Zie ppt. Bedenk alleen of in tweetallen een gedragsdoel bij jouw lessen.

NB: natuurlijk zitten jullie gevangen in de eindtermen die in kwalificatiedossiers zijn vastgelegd. Misschien zijn zulke gedragsdoelen niet direct toe te passen in jullie onderwijssysteem. Maar het helpt wel om ze te beschrijven, want dan ga je anders focussen en dan ga je jouw onderwijs anders inrichten.

**Presentatie in tweetallen**

Zie ppt

**Reflectietijd** (Lampje en actiesymbool tekenen)

Welke inzichten neem je mee?

Welke acties volgen daaruit?

# 4. LEerfasen van Kolb

Tijd: 45 minuten

Doel: De deelnemers kennen en begrijpen de leerfasen van Kolb

Nodig: Prezi

## Uitvoering

**Introductie** (5 minuten)

* Met de leerstijlen kun je dus niet zoveel. Veel mensen kennen wel de leerstijlen, maar niet de leerfasen. Terwijl die leerfasen nu juist het fundament vormen van de theorie van Kolb, en wel aangetoond zijn!
* We gaan eerst aan de slag met het kennen en begrijpen van deze leerfasen, en vervolgens ga je ze toepassen op de vormgeving van je lessen.

**Presentatie** (10 minuten)

M.b.v. Prezi uitleggen.

**Snapstap** (15 minuten)

De trainer benoemt de volgende situaties, en de deelnemers gaan bij de fase staan waar dit volgens hen thuis hoort:

* De telefoon gaat. Een journalist stelt jou vragen over een actuele kwestie. Dat heb je nog niet eerder meegemaakt. (CE)
* Op basis van jouw vakantie-ervaringen trek je de conclusie dat vakantie voor jou is: een nieuwe plek, rust, mooie natuur. (AB)
* In de auto op weg naar huis denk je terug aan de feedback die je kreeg na jouw presentatie. (RO)
* Je hebt vorige week wat steken laten vallen. Uiteindelijk realiseer jij je dat het komt omdat je gewoon teveel wil doen in te weinig tijd. (AB)
* Je hebt wat gelezen over PowerPoint, en je verwerkt dit in je eerstvolgende presentatie. (AE)
* Je bekijkt op internet wat filmpjes met verbouwingstips om ideeën op te doen voor de verbouwing van jouw keuken. (RO)
* Je bent aanwezig bij een presentatie van een collega, en je ziet dat deze collega met iedereen echt contact maakt. (CE)
* Je vraagt een vriendin om jou te bellen alsof ze een journalist is, zodat je kunt oefenen in het te woord staan van de pers. (AE)

Wat betekent dit nu voor het ontwerp van een training? Deelnemers benoemen dit, de trainer vult aan.

Kern:

* Bij ieder onderwerp doorloop je meerdere fasen, in de juiste volgorde.
* Je kunt bij iedere fase starten. (En dus niet automatisch theorie – opdrachtje. En een verslag zal vaak niet de beste manier zijn voor een verwerkingsopdracht.)
* Kolb verbindt theorie en praktijk aan elkaar door experimenteren en reflecteren

**Snapstap met casus**

Oefening in drietallen: zie ppt

**Reflectietijd** (Lampje en actiesymbool tekenen)

Welke inzichten neem je mee? Welke acties volgen daaruit?

# 5. Zelf aan de slag met Kolb

Tijd: 45 minuten

Doel: De deelnemers ontwerpen een les m.b.v. de leerfasen van Kolb

Nodig: hand-out ontwerpen met de leerfasen van Kolb

## Uitvoering

De opdracht staat in de ppt

Eerst individueel (of samen als je dezelfde lessen geeft) aan de slag.

Laatste kwartier: uitwisseling in tweetallen

**Reflectietijd** (Lampje en actiesymbool tekenen)

Welke inzichten neem je mee?

Welke acties volgen daaruit?

# 6. Reflectiemodel Korthagen

Tijd: 30 minuten

Doel: De deelnemers kennen dit reflectiemodel en kiezen waar en wanneer ze het kunnen toepassen.

Nodig:

## Uitvoering

**Introductie**

Ruth vertelde mij dat jullie best hoge eisen stellen aan jullie studenten, ook als het gaat om reflecteren.

Waarom vinden jullie dat belangrijk?

Wie kan daar iets over vertellen?

Wat gaat er mis bij het reflecteren van studenten?

**Presentatie**

Reflecteren

* Reflecteren = leren…
* …mits die reflectie tot nieuwe inzichten leidt.
* Methodisch reflecteren kan helpen om op de juiste manier te reflecteren.
* Methodisch reflecteren vergroot het reflectievermogen.
* Methodisch reflecteren is meer dan: *‘schrijf maar een reflectieverslag’*

Methodisch reflecteren

* Hoe deed ik dat vandaag?
* Reflecteren inbouwen in je lessen!
	+ Een ‘witje’ na ieder onderdeel.
	+ Inzichten & actiepunten

Model Korthagen



* Zie je het verband met Kolb?

**Opdracht**

Neem één van jouw ervaringen uit deze workshop. Doorloop deze stappen en schrijf ze in steekwoorden op. Presenteer dit straks aan een collega.

Praktische vertaling van Korthagen

Het model dat ik gebruik.

**Reflectietijd** (Lampje en actiesymbool tekenen)

Welke inzichten neem je mee?

Welke acties volgen daaruit?

# 7. AFsluiting

Tijd: 15 minuten

Doel: De deelnemers weten wat er na de workshop van hen verwacht wordt

Nodig:

## Uitvoering

Twee belangrijkste doelen:

1. Leercyclus van Kolb integreren in je lessen
2. Reflectiecyclus integreren in je lessen / opdrachten

Aan deze workshop zit een opdracht gekoppeld. Ik heb die al bedacht, maar voor het geval jullie betere ideeën hebben: wat zou jij willen doen om te laten zien dat je dit hebt toegepast.

**Opdracht:**

1. Beknopt reflectieverslag n.a.v. deze workshop (één week)
2. Beschrijving van een lesonderdeel waarin je laat zien hoe je de cyclus van Kolb toepast. (één maand)

Je krijgt persoonlijke feedback, gericht op bevestiging of verdere groei.