Trainersoverleg SWV PPO NK : Training omgaan met gedrag van leerlingen.

1 december 2021.

9.00 – 11.00 uur

Aanwezig: Femmy, Peter, Hanne, Sander, Herman-Jan, Caroline (maker van verslag)

**Agenda.**

1. Terugblik vorige bijeenkomst. Wat ging goed, wat kan beter
2. Modereren en verdieping op gemaakte opdrachten.
3. Terugkoppeling training 2.0 in relatie tot TOP dossier
4. Bijeenkomst met onderzoekers : overdracht voor in het veld
5. 3e bijeenkomst online of fysiek

**Check in**

* + - * Peter in quarantaine. Symposium SvO verzet naar 13 mei.
      * Hanne vind de afweging online/fysiek soms lastig. Staat nu weer in een ander licht omdat we genoodzaakt zijn meer online elkaar te ontmoeten. Online betekent ook minder reistijd ( wel of niet facturabel?).
      * Herman-Jan. Terugslag druk seizoen, minder energie en kiest voor online bijeenkomst.
      * Caroline – eerste pensioendag. Jammer dat pensioenfeestje niet doorgaat. Verder ok.
      * Sander- even onrust door start, nu geland
      * Femmy- ok

1. **Terugblik vorige bijeenkomst. Wat ging goed, wat kan beter**

Werkvorm: BOB model. In het midden leggen, kort en bondig. Aangeven wanneer je klaar bent

**Hanne en Sander:** Lk komen met stress de training in, pittige workload. Lastig om uit hun hoofd te komen, te denken vanuit meervoudig perspectief. Essentie: hoe maken we de omslag in denken. Diversiteit in de groep van starters tot ervaren lk. Sommige hebben last van ‘weer reflecteren’. Op zoek naar naaste ontwikkeling. Benoemen van ongemak en in het midden leggen (Sander). In hoeverre is men bereid naar zichzelf te kijken i.p.v. extern attribueren

Niveau verschil in opbrengst opdrachten, differentiatie is nodig. Essentie: hoe durven deelnemers uit hun comfortzone te stappen.

Samenvattend :

* + - * + benutten we de opdrachten voldoende uit (Hanne).
        + hoe sluiten we aan bij de diversiteit in de groep.
        + hoe gaan we om met ongemak in de groep; is parallelproces met relatie lk – ll. Wij leren mee met de deelnemers.

**Caroline en Herman-Jan.**

Positief: veel feedback op elkaars opdrachten. Sommige hebben moeite met digitale

leeromgeving (eerste bijeenkomst gemist). Programma wat vol de laatste keer : oefening luisteren meegegeven als waarnemingsoefening.

De groep is gretig, omschreven door Herman-Jan als ‘een vurig paard? Deelnemers leggen bijvoorbeeld al relatie tussen ‘wat leer ik over gezinssystemen’ en waar kan ik dat kwijt in het Top dossier. Dat blijven we bevragen.

Persoonlijk vindt Herman- Jan dat er meer samenhang moet worden aangebracht tussen algemene uitgangspunten, algemene doelen en doelen per trainingsbijeenkomst/ doelen van de opdrachten en feedback op de oefening.

Hij vraagt zich af hoe het programma is ontstaan en wat zijn de keuzes om deze onderdelen op te nemen. Dat helpt om het programma beter te doorgronden. Behoefte om samen hang te ontdekken. Welke doelstellingen hebben zwaar gewogen en hoe zijn deze verwerkt.

Actie punt: taal opdracht 2.1. Artikel U theorie nog eens bekijken, samenvatting van Femmy gebruiken. Niet te simpel maken, voor iedereen moeilijk. Didaktiek toepassen door uitleg te geven.

Caroline sluit zich aan bij de waarnemingen van Herman-Jan.

**Peter en Femmy.**

Werkvorm hoofd hart en buik levert mooie gesprekken op. Opdracht positie neerleggen, interessant. Peter sluit aan bij de vragen van Herman-Jan. Wat zijn de uitgangspunten van de training en hij vraagt zich af wat zijn toegevoegde rol/meerwaarde is . Bv behandelen theorie en voorbeelden geven. Wat zou er anders zijn gegaan als ik er niet bij ben. Peter realiseert zich dat hij zelf ook regelmatig zijn hoofd zit en wat ongemak voelt bij het ‘voelen”.

Peter en Femmy hebben nog geen nagesprek gehad n.a.v. de training. We praten door over hoe ons verschillend perspectief doorwerkt in de training en de uitvoering.

We hebben als trainers verschillende boekenkasten en reageren vanuit eigen perspectief.

Sander licht toe hoe we ons lijfelijk waarnemen en onze waarneming van emotie inzetten als instrument. Waarneming gebruiken om een vraag te stellen.

We praten door over het meervoudig perspectief in de trainersgroep. Hanne en Peter hebben niet de ontwikkelingen meegemaakt vorig jaar en begrijpelijk dat zij op zoek zijn naar taal/invalshoeken/didactische aanpak e.d.

Herman -Jan licht toe dat er ook binnen het systemisch werken verschillende invalshoeken zijn, er is een taal en er zijn ook dialecten. Het is de bedoeling dat we als koppel elkaar verstaan, vanuit twee taalgebieden en instructie geven en toelichten. Inzetten in het hier en nu.

Wat is het idee om een Hanne en een Peter naast Femmy en Sander te zetten. Herman -Jan legt uit dat de Caroline aanvult vanuit praktijkkennis en theoretische praktijkkennis.

Herman – Jan benoemt de emotie van Peter als een weerklank en die geef je terug aan de deelnemer. Dit is wat ik ervaar, hoe is dit voor jou? Waar herken je dit?

Hoe laad je de term professionaliteit. Andere invulling leidt tot anders handelen. Eigenaar van wat er in jou gebeurt. Dit is essentie van de training. Heeft tijd nodig en is een een proces voor deelnemers en voor de trainers.

Hanne en Peter hebben vorig jaar ontwikkelproces gemist, kost tijd om uitgangspunten eigen maken, laten we samen de tijd nemen.

Sander licht de pijlers van het onderzoek nog eens toe (zie ontwikkelpagina trainers)

* + - * + Systemisch
        + Presentie
        + Sociaal constructivisme
        + Social perspective taking.

1. **Modereren en verdieping en benutten opdrachten.**

Het blijft zoeken hoe we het modereren voldoende benutten.

Het heeft meerwaarde om de opdrachten van te voren te bekijken en te onderzoeken wat deelnemers nodig hebben om een volgende stap te zetten. Als trainer geef je voorbeeld hoe je kunt reageren vanuit de trainingsinhoud die is geoefend.

Hanne benadrukt dat het van belang is om de inzet en de tijd die ze aan opdrachten besteden ook te waarderen en meer te benutten tijdens de bijeenkomst. Hanne zou graag met Sander de opdrachten doorlezen en bespreken. Dit staat wat haaks op het idee van modereren, waarin we nadrukkelijk reageren op het proces en de deelnemers uit te nodigen te reageren vanuit de trainingsinhoud.

De groep verdelen bij het modereren heeft als nadeel dat het niet mogelijk is het proces van leren te begeleiden en de onderlinge samenhang van de groep.

Hoe kunnen we het efficiënt doen? HJ en Caroline gaan onderzoeken hoe zij de komende periode meer efficiënt kunnen modereren. Speelveldje is gelegd, we richten ons op de ontwikkeling van de leerwensen en hoe we tijdens derde bijeenkomst daarop inspelen en welke feedback daarbij past ( is ook leren).

**Wat is de rol van modereren**. Femmy nodigt uit een vraag te stellen vanuit de oefeningen die ze hebben aangeboden. En geeft voorbeeld vragen. Nodig uit tot het gedrag dat je wilt zien. Feed forward geven op ontwikkeling. Iets teruggeven als trainer. Als online zo belangrijk is , dan meer faciliteren in de uren van online begeleiden. Ankers en haakjes toevoegen.

Femmy lukt het niet om de opdrachten eruit te lichten en allemaal te benutten.

Hoe kunnen we de opdrachten wel benutten met name in de tijd tussen de bijeenkomsten. Herman-Jan herkent wat is gezegd. Houdt zelf aandachtspunten bij van individuele deelnemers en gebruikt informatie tijdens de training.

Als we uitzoomen : hoe kun je de waarde van de leeromgeving meegeven bij de overdracht naar het werkveld.

Opdrachten benutten

* + - * + Tijdens modereerproces iemand op het goede spoor zetten met de goede vragen en tips
        + Verbinden met onderlinge opdrachten
        + Starten met wat is gelukt, wat mis je nog… wat heb je nodig.
        + Opdrachten gebruiken tijdens de opdrachten.
        + Plaatsen van feedbackvragen en reacties.

Doel: eigen autonomie/ondersteunen door deelnemers te begeleiden in de zone van de naaste ontwikkeling, ondersteunen van lerend vermogen.

Goed modereren ( de opdrachten doorlezen en bekijken wat de kwaliteit van de feedback is) kost veel meer tijd dan er nu beschikbaar is. Is eigenlijk een extra trainingsbijeenkomst (totaal).

**Voorstel**: Bijhouden hoeveel uren werkelijk nodig zijn als belangrijk onderdeel van het leren tijdens deze training. Door de opdrachten actief in te zetten doet dit recht aan de fysieke training en doet recht aan de uren die deelnemers daaraan besteden.

1. **Topdossier**

Femmy geeft aan geschrokken te zijn van de verschillende interpretaties in top dossier. Wij leggen niet het Top dossier uit, wel is het van belang dat deelnemers zelf ontdekken wat de link is tussen Topdossier en training. Als deelnemers zelf de waarneming doen over interpretatie en waarneming en hypothese hebben zij een belangrijke stap gezet. Zij mogen het TOP dossier zelf opnieuw invullen (met de datum erbij).

Aanname : training zal meer effectief worden zonder de rol van TOP dossier als middel.

1. **Bijeenkomst handreiking /overdracht van het veld.**

Is onderdeel van het NRO onderzoek. Betekenis van de training voor het beroepenveld.

Er heeft een eerste brainstormbijeenkomst plaatsgevonden, wordt vervolgd in februari 2022.

1. **Derde bijeenkomst online of fysiek.**

Bekijken in januari de maatregelen. Voorkeur heeft fysiek.

Afwegingen zijn:

* + - * + Vanuit SWV onderwijsactiviteit
        + Voorkomen dat er verspreiding virus ontstaat
        + Onderwijzend personeel zal niet komen gezien afwegingen schoolbestuur/scholen
        + Sneltest vooraf is mogelijk
        + Deelnemers moeten zelf zich op hun gemak voelen.
        + Geen hybride bijeenkomst.

**Check out.**

Alles is aan de orde gekomen.

Herman – Jan noemt de informatie rond 100 dagen in je hoofd ( geplaatst op de NRO ontwikkelwerkplaats).

Derde bijeenkomst is voorbereid. Na de kerst bekijken hoe we deze bijeenkomst eventueel online maken. Caroline maakt de powerpoint presentatie.

We wensen elkaar een hele goede decembermaand toe!

------