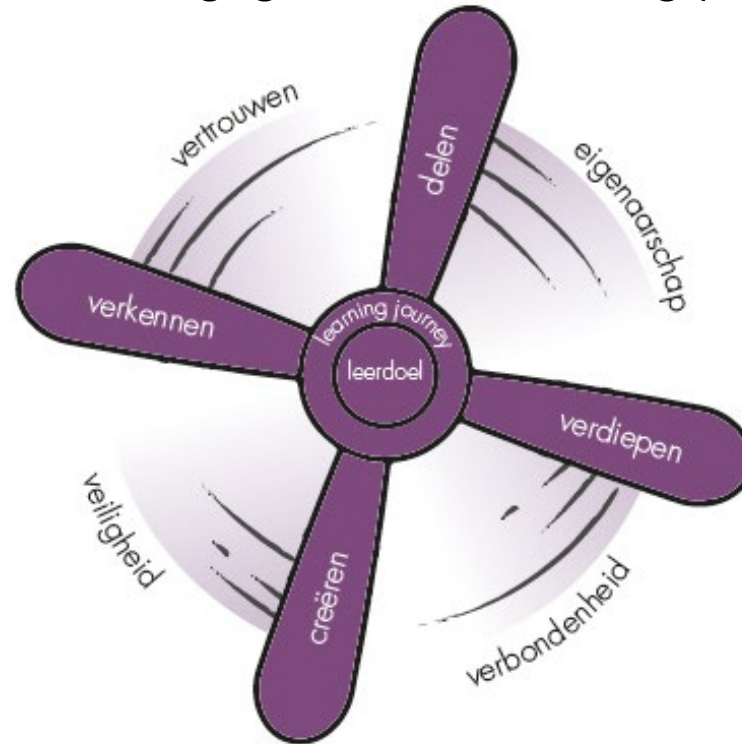


Autonomie in groepen

Perspectief vanuit Social Engaged Action Learning (een invulling van HILL)



Door:

Lars Veerhoff: l.veerhoff@fontys.nl

Dries van den Enden: d.vandenenden@fontys.nl

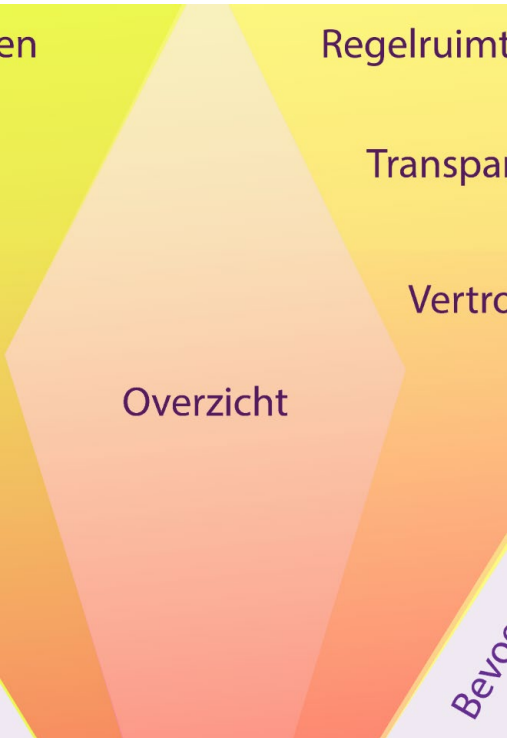


Meer lezen over de achtergronden van SEAL:

[https://fontys.nl/web/file?uuid=1f153917-1349-4895-a0fd-](https://fontys.nl/web/file?uuid=1f153917-1349-4895-a0fd-392572182de0&owner=0f6073a4-1c0b-4371-9da3-e5912c0f4b31)

[392572182de0&owner=0f6073a4-1c0b-4371-9da3-e5912c0f4b31](https://fontys.nl/web/file?uuid=1f153917-1349-4895-a0fd-392572182de0&owner=0f6073a4-1c0b-4371-9da3-e5912c0f4b31)

EIGENAARSCHAP



Het evenwicht tussen verantwoordelijkheid en bevoegdheid. Daarbij gaan we er vanuit dat verantwoordelijkheid een gevoel is. Je voelt je ergens verantwoordelijk voor of niet. Dit gevoel moet in balans zijn met de bevoegdheid die je krijgt om te mogen handelen.

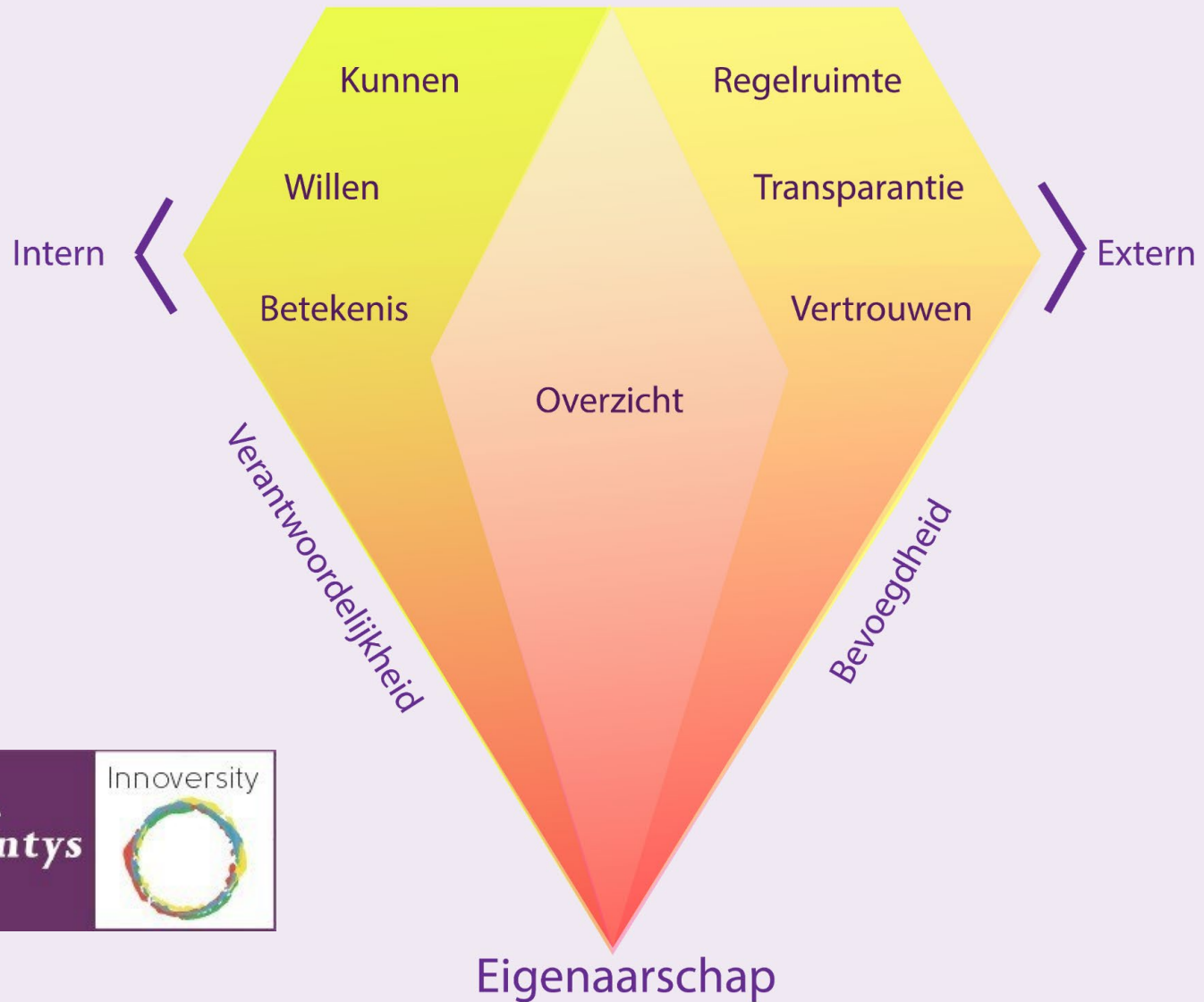
Deze krijg je van je opdrachtgever, peers en coach. Maar vooral ook van jezelf.

Daarmee wordt **verantwoordelijkheid** een meer intern proces dat bestaat uit de wil en het vermogen om betekenis te geven aan je omgeving.

Bevoegdheid wordt een meer extern proces; de mate waarin je het vertrouwen en de regelruimte krijgt. Maar ook de mate waarin je omgeving transparant is met betrekking tot de kaders.



Diamant van Eigenaarschap



Wat is jullie individuele “leerdoel” deze sessie?

En hoe vertalen we dat naar een gezamenlijk doel?

Hoe maak je uiteindelijk voor jezelf inzichtelijk (en aan een ander) dat je dat behaald hebt of onderweg?

Hoe kunnen anderen (extern) en jullie elkaar helpen? (wie heb je nodig)?



4. Waar naartoe?

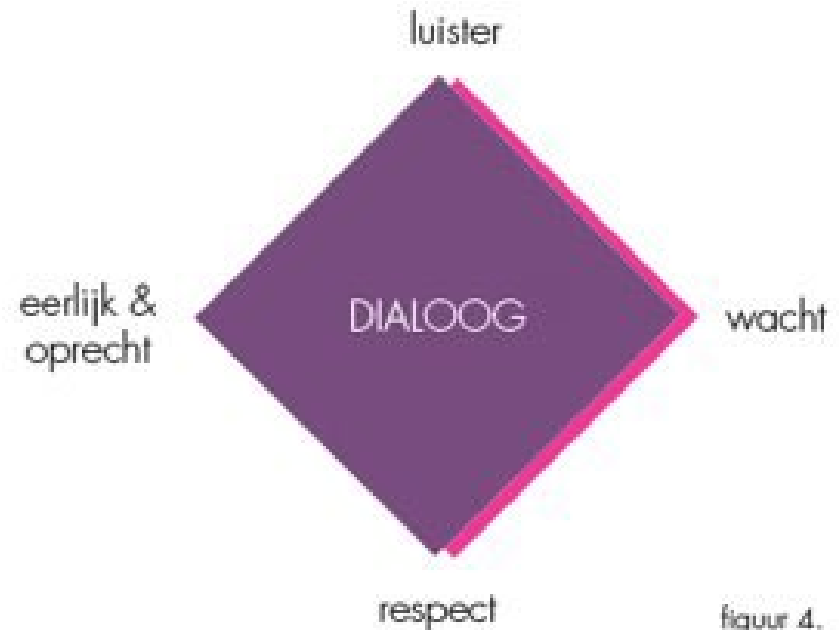
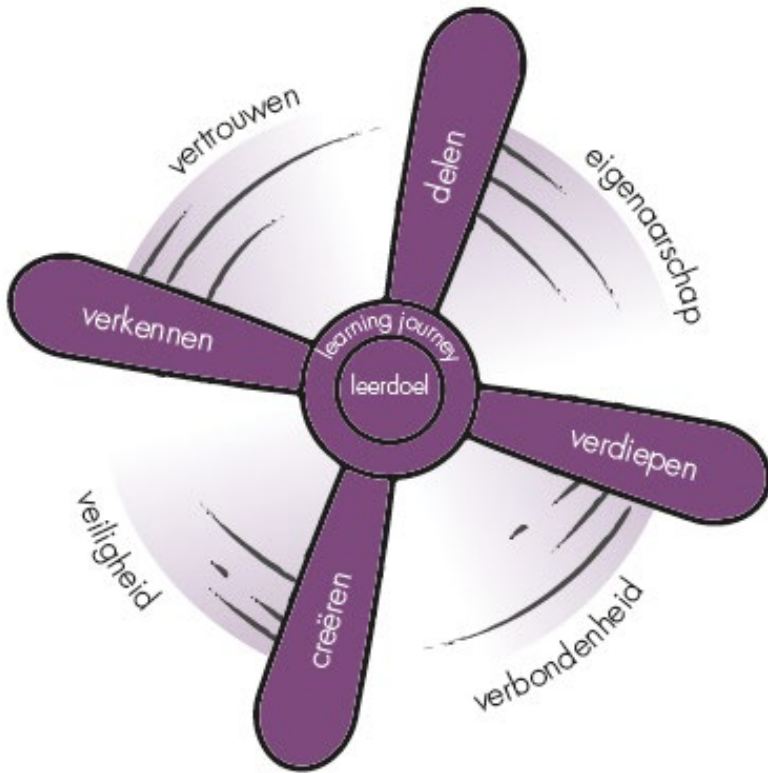
Verschillende fasen

1. Je wordt ontevreden over controlerende stijl
2. Je wilt minder controlerend worden
3. Je wilt autonomie ondersteunend worden
4. Je wilt leren hoe dat moet en wat dat betekent
5. Je doet het al en wilt erin groeien



De waarden onder SEAL:

- Vertrouwen
- Veiligheid
- Verbondenheid
- Eigenaarschap



figuur 4.

**6 + 3 = 9. Maar 5 + 4 ook.
De manier waarop jij iets doet,
is niet altijd de enige manier.**

OM
DENKEN

Wat kun/moet je als coach (niet) doen, om de waarden te optimaliseren?

Voer dialogen over de 4 waarden om je eigen inzicht, kennis en vaardigheden te verrijken. Verzamel per waarde de belangrijkste punten. Het doel is niet om 1 weg naar Rome te kiezen.



Cohesie groep

Laag

Hoog

hoog

Verbondenheid

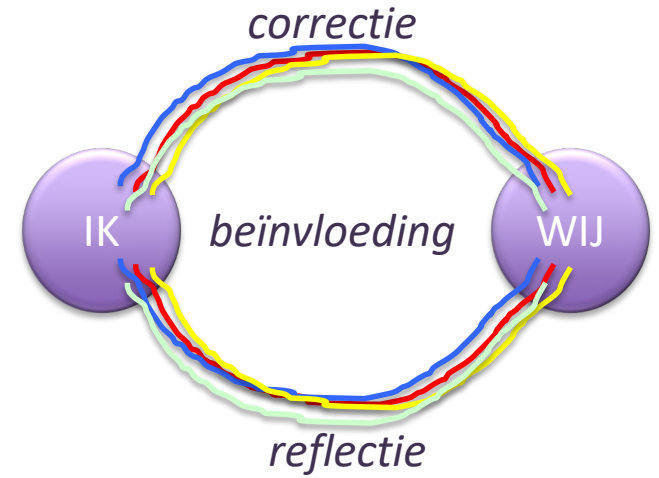
Vertrouwen
(succes & frustratie)

Laag

Veiligheid

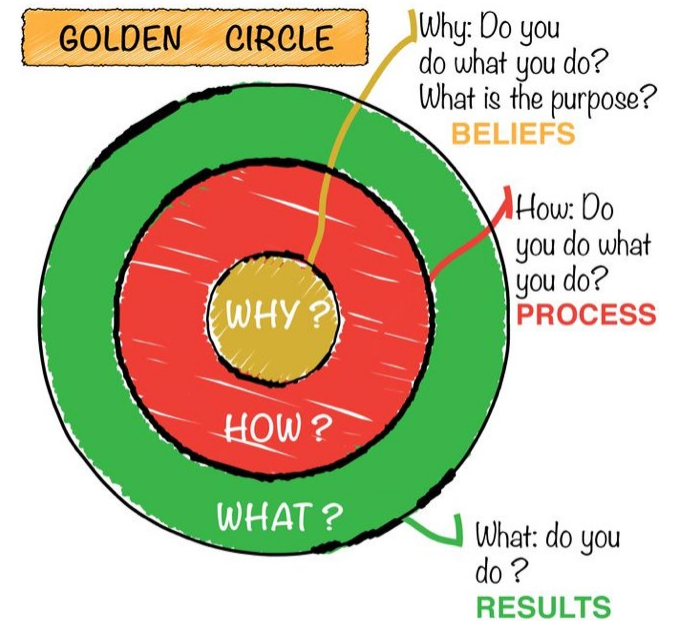
Eigenaarschap

COACHING



Simon Sinek (Golden Circle)

1. Waarom?
2. Hoe? → **coachen in groepen**
3. Wat? → activiteiten / verrichten



The Golden Circle

WHAT

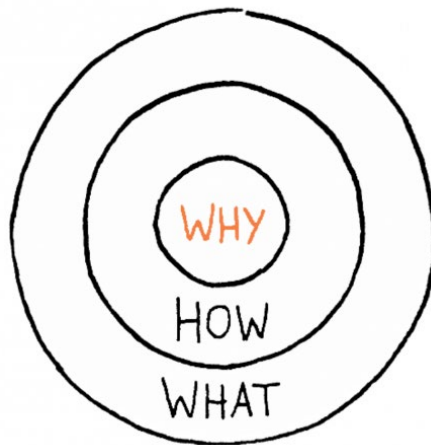
Every organization on the planet knows WHAT they do. These are products they sell or the services

HOW

Some organizations know HOW they do it. These are the things that make them special or set them apart from their competition.

WHY

Very few organizations know WHY they do what they do. WHY is not about making money. That's a result. WHY is a purpose, cause or belief. It's the very reason your organization exists.



VERTROUWEN



Om te kunnen delen is vertrouwen nodig. Vertrouwen in je peers en vertrouwen in de coach en visa versa. Gelijkwaardigheid is hierbij van belang. Iedereen is erbij om te leren en te groeien. Alles wat alle betrokkenen doen, is ingezet vanuit een positieve intentie.



VEILIGHEID



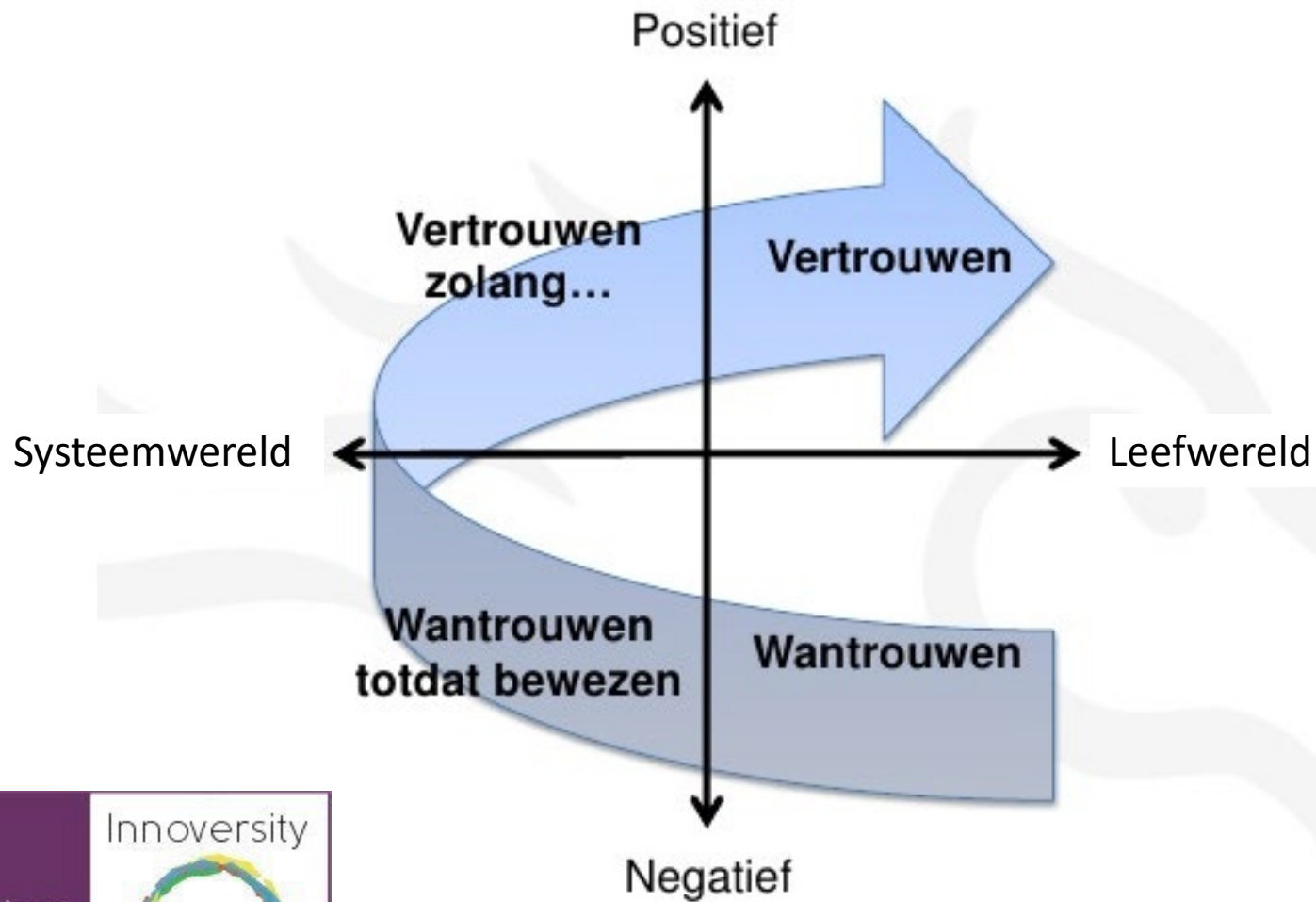
Bij veiligheid hoort kwetsbaarheid. Je kwetsbaar durven opstellen is essentieel. Dat wat ik belangrijk vind, geef ik in de handen van een ander. In de overtuiging dat deze alleen zal handelen met de intentie om het voor mij optimaal te maken.

VERBONDENHEID

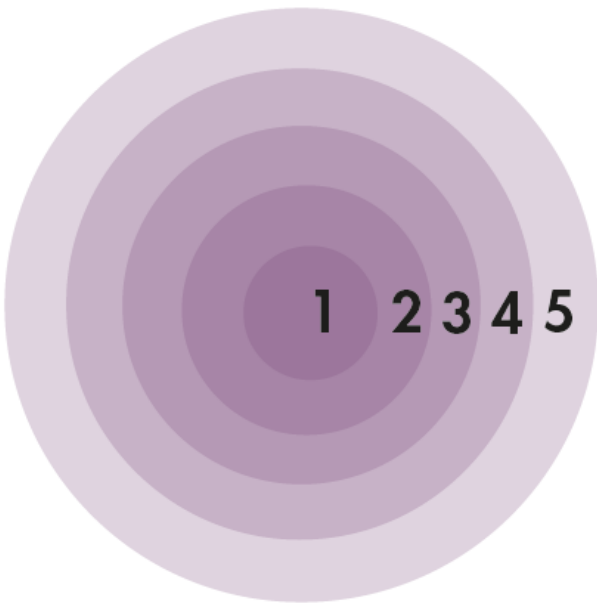


Weten dat je deel uitmaakt van een groter geheel. Je bent lid van een projectteam, dat weer deel uitmaakt van een organisatie team welk weer onderdeel is van de community van organisaties.





— Zonetheorie

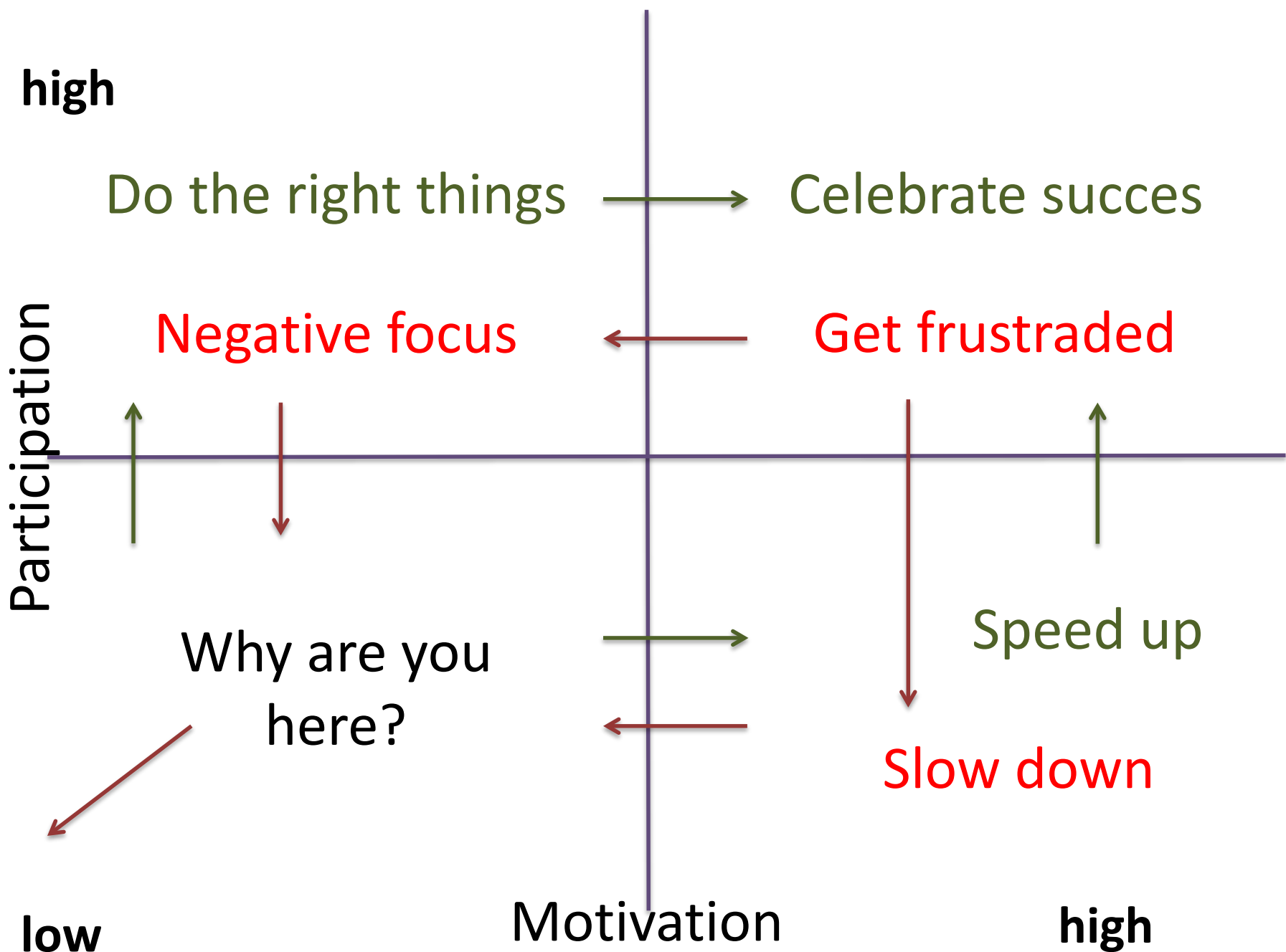


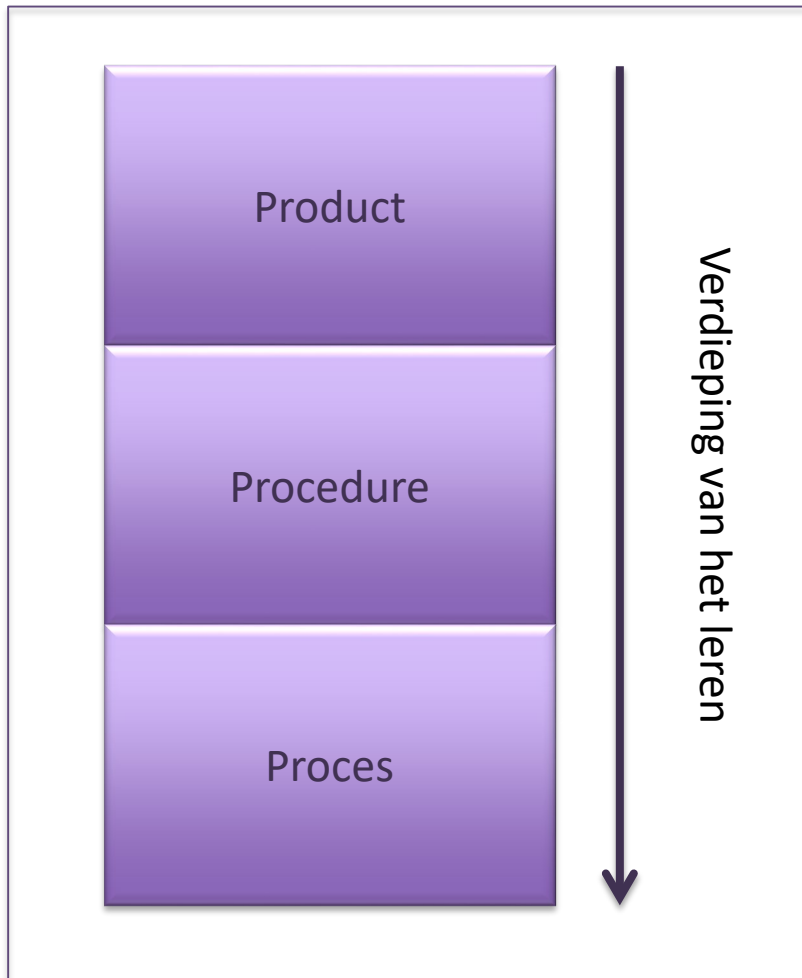
ZONE THEORIE

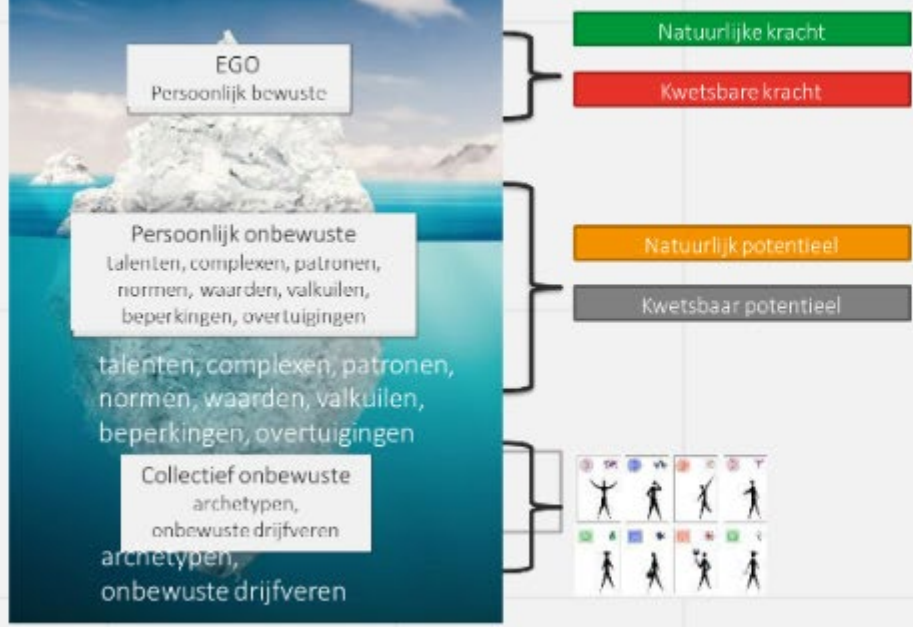
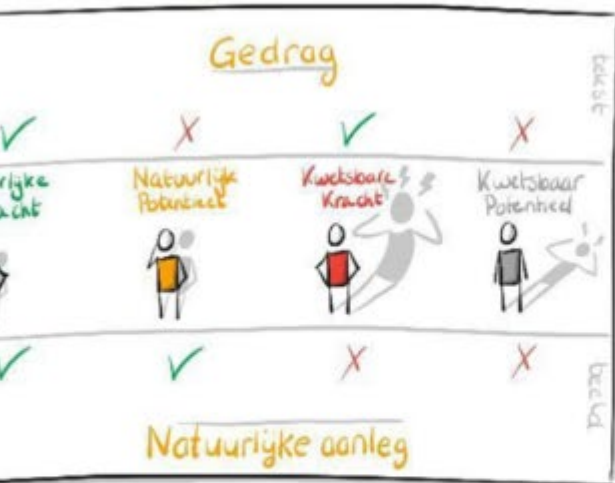
- 1 kern
- 2 sleutel figuren
- 3 actieve leden
- 4 rond hangers
- 5 potentiële afvallers

Teamsamenwerking en teamontwikkeling zijn belangrijke pijlers van het model. Om de verdere teamontwikkeling in kaart te brengen kan ook gebruik worden gemaakt van de zone-theorie.

Teamleden kunnen elkaar en zichzelf in een zone plaatsen en daar het gesprek met elkaar over aangaan.



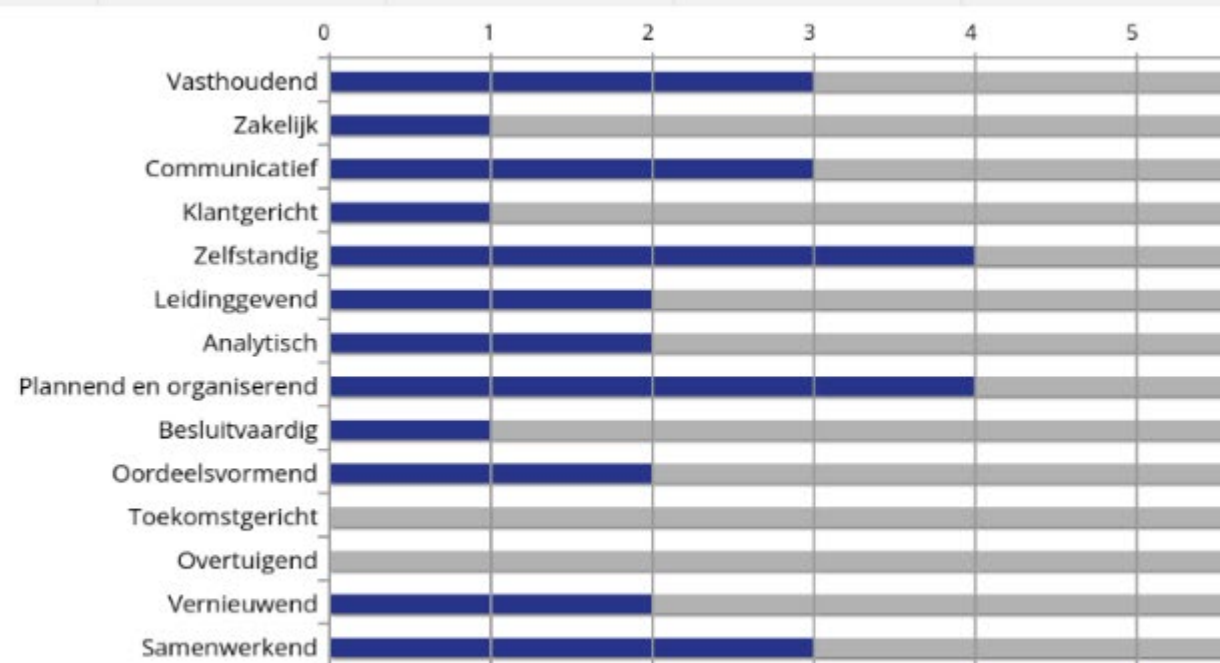




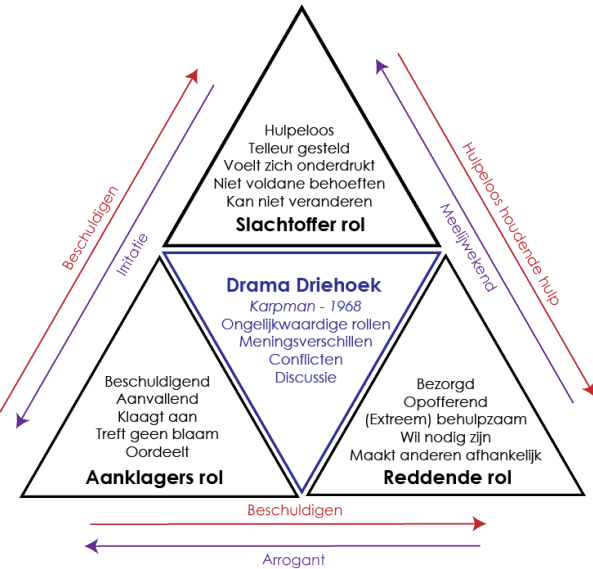
can



We-scan



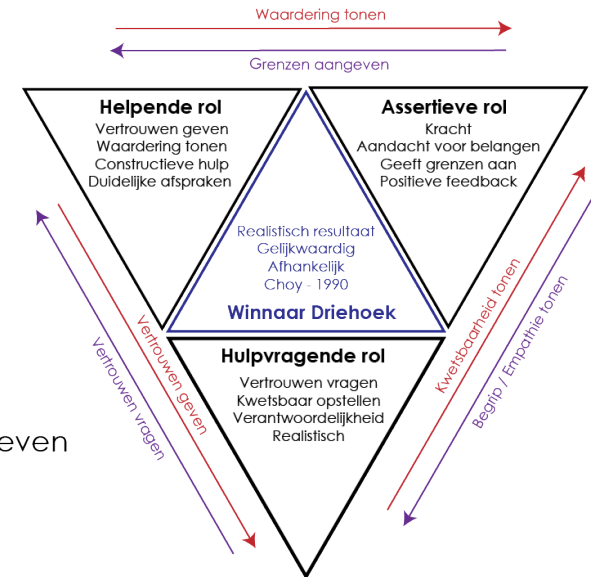
Transactionele Analyse



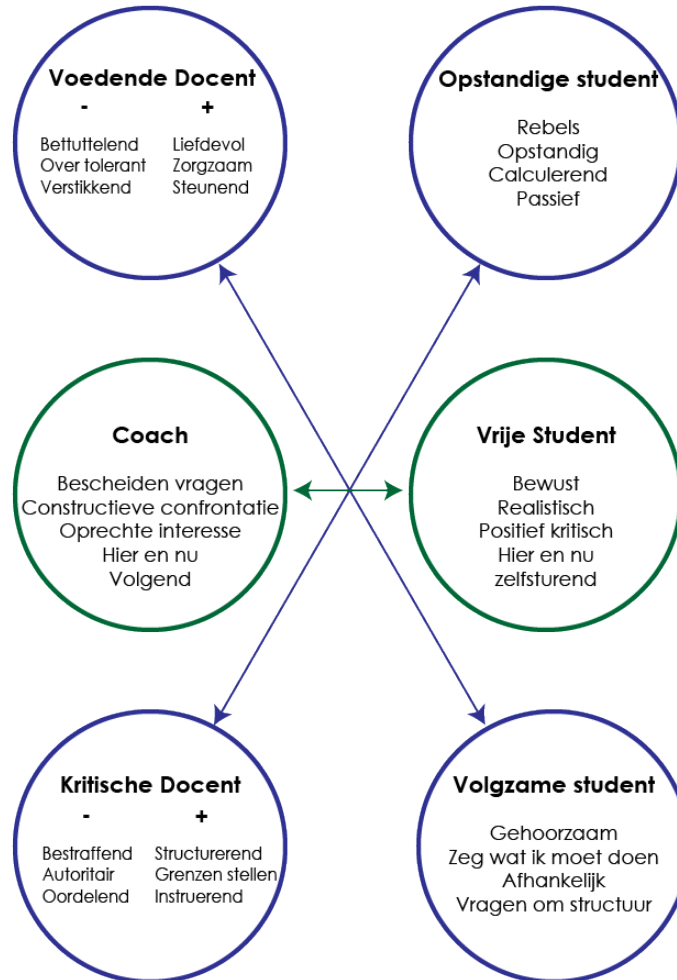
Slachtoffer rol --> Hulpvragen
niet klagen maar vragen!

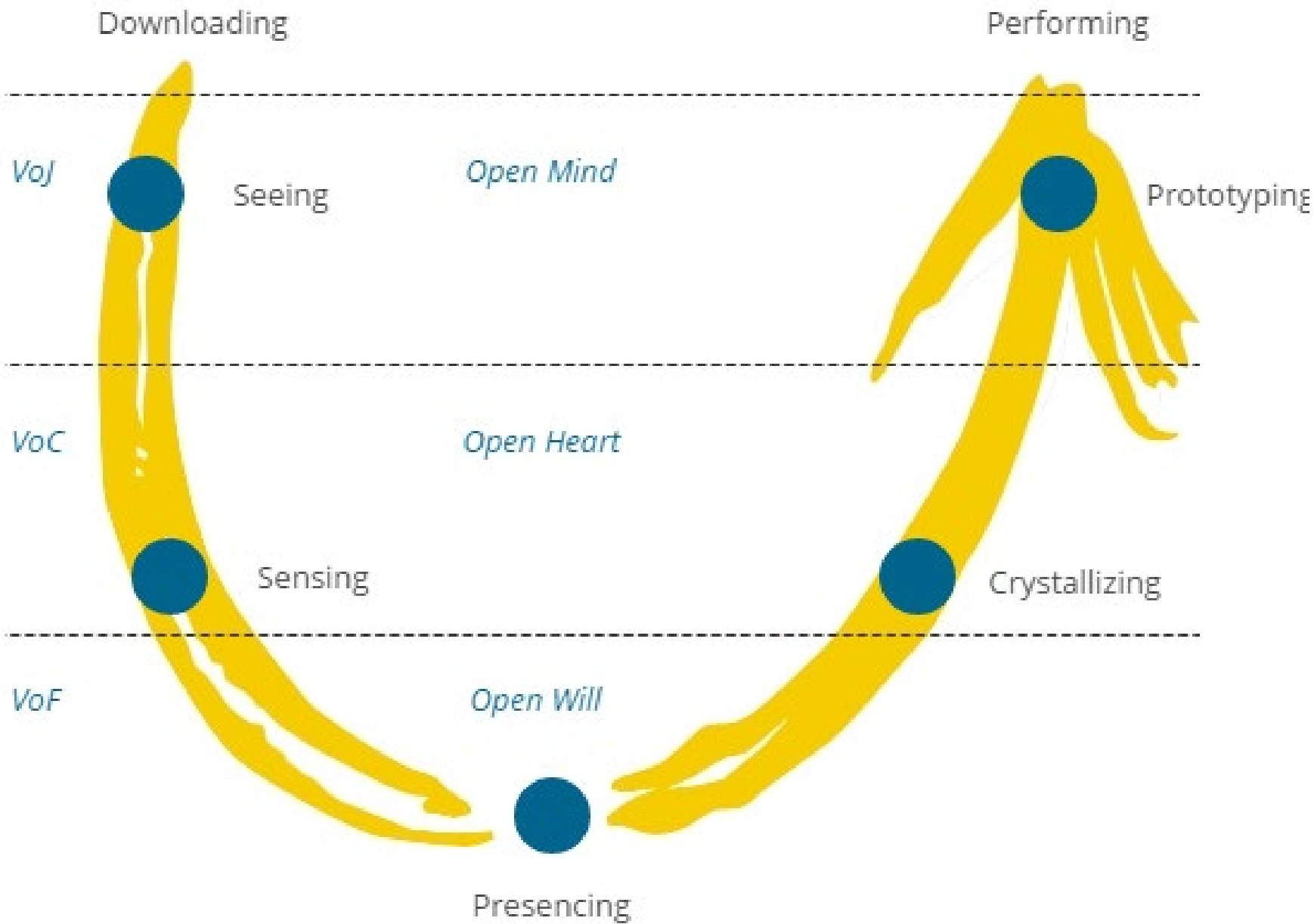
Reddende rol --> Helpend
niet redden maar een aanbod doen!

Aanklagers rol --> Assertief
niet aanklagen maar tijdig je grens aangeven



FUNCTIONEEL MODEL EGO TOESTANDEN





LEVELS of LISTENING

LISTENING 1:
from HABITS

DOWNLOADING
HABITS OF JUDGEMENT



RECONFIRMING
OLD OPINIONS &
JUDGEMENTS

LISTENING 2:
from OUTSIDE

FACTUAL
NOTICING DIFFERENCES

OPEN
MIND



DISCONFIRMING
(NEW) DATA

LISTENING 3:
from WITHIN

EMPATHIC
EMOTIONAL CONNECTION

OPEN
HEART



SEEING through ANOTHER
PERSON'S EYES

LISTENING 4:
from SOURCE

GENERATIVE
from the FUTURE
WANTING to EMERGE

OPEN
WILL



CONNECTING to AN
EMERGING FUTURE WHOLE:
SHIFT in IDENTITY & SELF





Niveaus van reflectie



Het onderzoek (vervolg)



Figuur 3 Ui-model met de drie psychologische basisbehoeften (Korthagen & Vasalos, 2007).

Onderwerpen

- Groepsdynamiek versus 1:1 coaching
- Hoe werkt feedback in groepen
- Inzicht van voortgang leerproces (bijvoorbeeld met GrowFlow)
- Lijst maken (geeltjes): activiteiten die je in groepscoaching kunt faciliteren (en thema's om te behandelen)
 - Voorbeeld Thema: Transactionele Analyse (zie vorige slides)
 - Voorbeeld activiteit: Kampvuursessies



Feedback als spiegel voor zelfsturing

—
Praktijk
voorbeeld

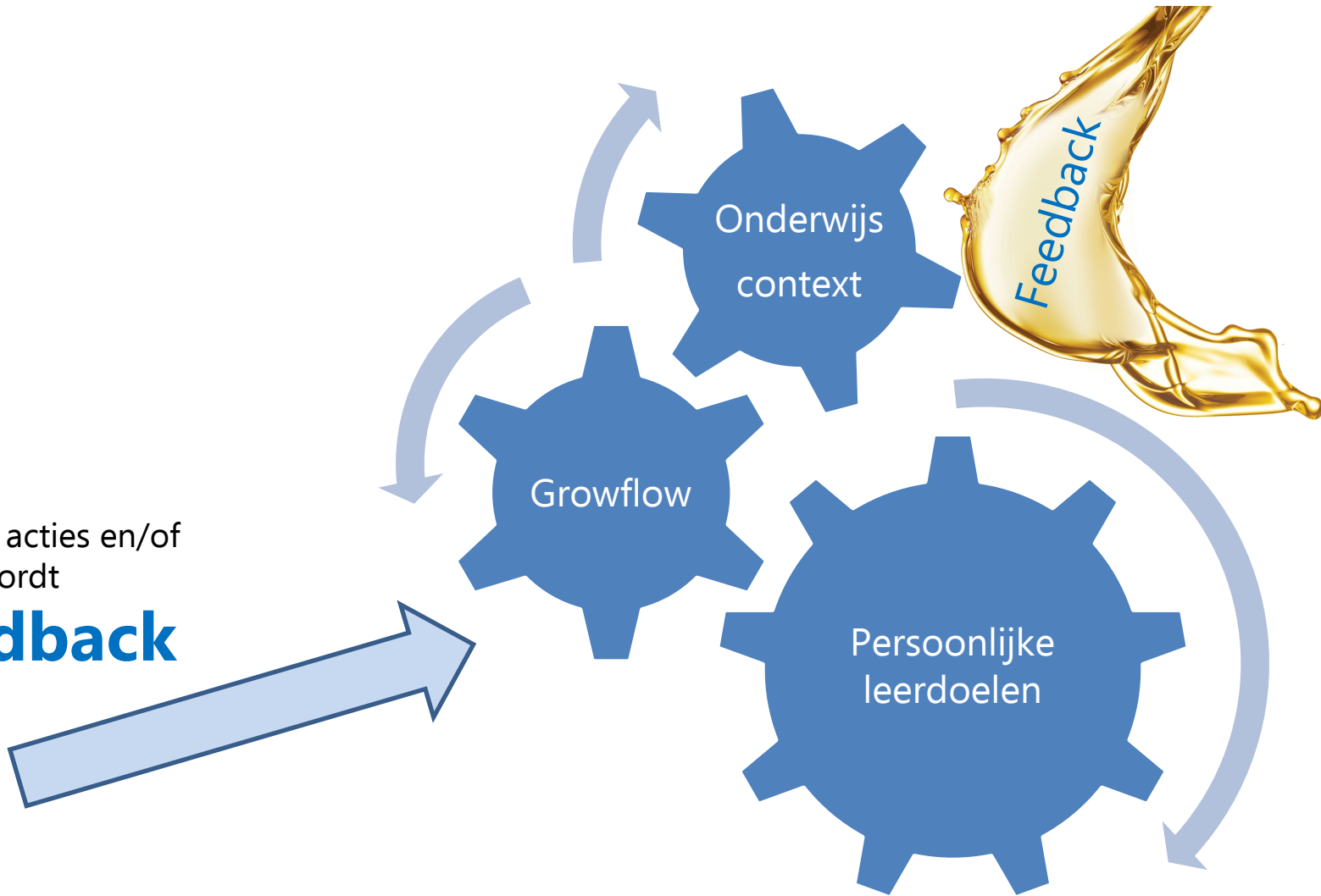


Online Tooling

Aan de hand van acties en/of
leeractiviteiten wordt

peerfeedback

gestimuleerd

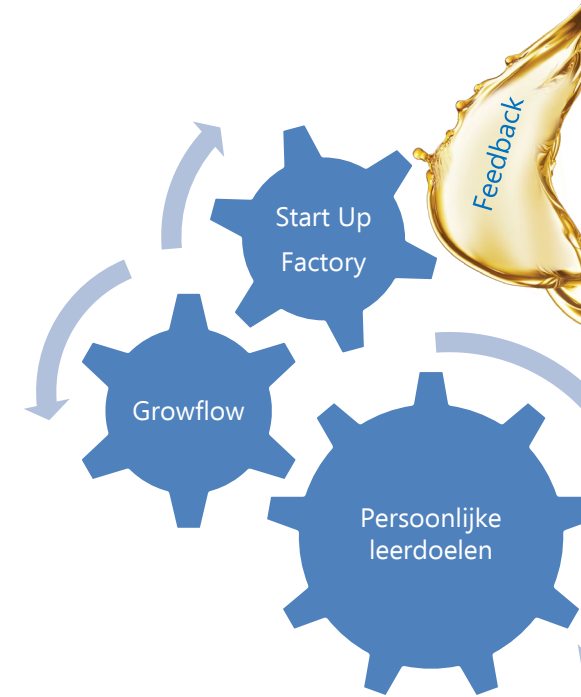


Peerfeedback uitgangspunten

“Peer feedback’, deze interventie leidt tot **diepgaand leren**, omdat studenten de feedback van medestudenten meer in twijfel trekken dan die van een docent en er dus langer over nadenken. Het geven van feedback van medestudenten blijkt net zo waardevol te zijn als het ontvangen ervan.”

Instructie over het geven van peer feedback gericht op diepgaand leren leidt samen met het beoordelen van de ontvangen peer feedback tot **peer feedback dialogen**. Deze dialogen bevorderen diepgaand leren.

(Filius, 2019)





Growflow

Home



Veerhoff,Lars A.L.

Test environment for a student perspective

Course - Manage your actions and peer feedback within your group 'Entrepreneurship'. [More info](#)

Group members

[More](#)

[Actions](#) [Learning goals](#) [Dashboard](#)

55% of course finished

[+ Add action](#)

5 actions

All actions My actions

Learning goal

Project

Category

Action	By	Feedback	Impact	Useful Fb	Created
> Within the BILL project group i gave the GrowFlow presentation. Was the structure of the presentation clear enough.?	Veerhoff,Lars A.L.	None yet	-	☆	4 months ago
> I asked Piet for another opinion. Was this open minded enough?	Veerhoff,Lars A.L.	None yet	-	☆	5 months ago
> I created an online survey. I used the Broom model as a inspriation frameworks for this. How do you like the result?	Veerhoff,Lars A.L.	None yet	-	☆	5 months ago
> The last couple of weeks I really tried to speak more often in the team meetings. This because one of my learning goals is to step u...	Veerhoff,Lars A.L.	None yet	-	☆	5 months ago
> created a planning board via Trello. What do you think about the structure	Veerhoff,Lars A.L.	None yet	-	☆	5 months ago





Growflow

Home



Veerhoff, Lars A.L.

Test environment for a student perspective

Course · Manage your actions and peer feedback within your group 'Entrepreneurship'. [More info](#)

[Group members](#)

[More](#)



[Actions](#)

[Learning goals](#)

[Dashboard](#)

55% of course finished



Learning goals

Here you can see the course learning goals. You can personalize them by giving each goal your own title and description.

1

MLO5 Student can collaborate in a multidisciplinary team

1. take the lead 2. Improve my English

[Edit goal](#)

Original goal

MLO5 Student can collaborate in a multidisciplinary team

a. Plans with others to achieve group goals collectively. b. Carries out assigned activities within timeframe. c. Monitors and evaluates progress of group work. d. Respects the views and values of others. e. Gives and receives feedback to improve group work.

2

MLO6 Student shows agility and adaptability to ambiguous situations

aks for more opions beside my own.

[Edit goal](#)

Original goal

MLO6 Student shows agility and adaptability to ambiguous situations

a. Is willing to change direction based on external factors/input b. Is able to cope with uncertainty c. Changes behaviour dependent on circumstances

3

MLO7 Student portrays an entrepreneurial attitude

a. Shows assertiveness b. Seeks opportunities c. Seizes opportunities d. Takes action e. Finds solutions for unknown problems

[Edit goal](#)

Original goal

MLO7 Student portrays an entrepreneurial attitude

a. Shows assertiveness b. Seeks opportunities c. Seizes opportunities d. Takes action e. Finds solutions for unknown problems

4

MLO8 Student shows empathy for customer/client

a. Empathizes with customer/client/audience b. Translates this empathy into insights

Original goal

MLO8 Student shows empathy for customer/client



Growflow

* Description

Location

* Week

* Duration

* Learning goal Personalized

* Project

* Category

Validation This action was validated by a coach or expert.



Growflow

Home



 Veerhoff, Lars A.L.

+ Add action

40 actions

All actions My actions

 Group ▾


 Learning goal ▾

 Project ▾

 Category ▾

Ik heb een slide gemaakt om intern de werkende principes van Growflow te kunnen duiden, en zo zowel studenten als coaches houvast te bieden. Deze is ook gedeeld binnen de brede TEAMS omgeving. Nog inhoudelijke tips of feedback om dit te verbeteren?

 Edit action

 Remove action



Annemarie van den Broek

3 months

Mooi plaatje en erg verhelderend. Heb hem gisteren al gebruikt om de bedoeling van GrowFlow bij de MLI-studenten nog eens uit te leggen. Enige feedback is dat je bij learning/project activiteiten benoemt 'ask a proper feedback question', maar is dit altijd nodig?

 Medium Impact

 Useful Feedback



Enden, Dries D. van den

3 months


Goede visual - dit triggert me weer om de video van PeerVue te updaten naar 'aan tafel met GrowFlow'.


Low Impact

 Useful Feedback

Week 11

Learning goal MLO6 Student shows agility and adaptability to ambiguous situations

Project  Venlo

Category  Share





Individueel Dashboard

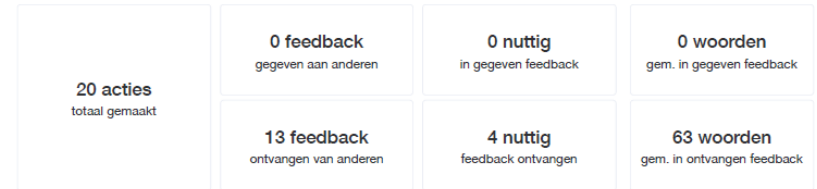
Inhoudelijk enkel toegankelijk voor studenten

Overzicht in dashboard: ook voor coaches

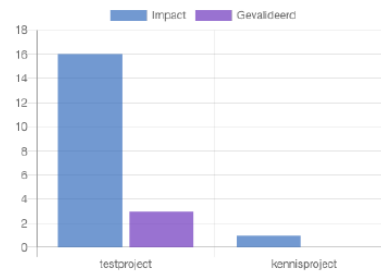
Persoonlijk maken van MLO

Feedback onderdeel van het leerproces

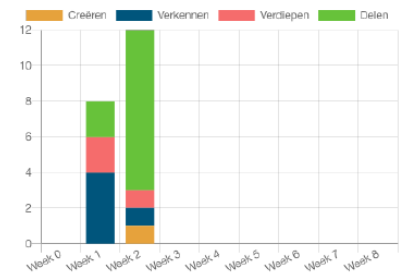
Voortgang



Impact per project



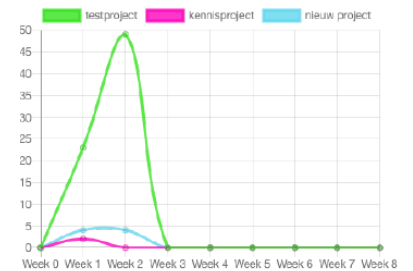
Acties per week



Acties per leerdoel



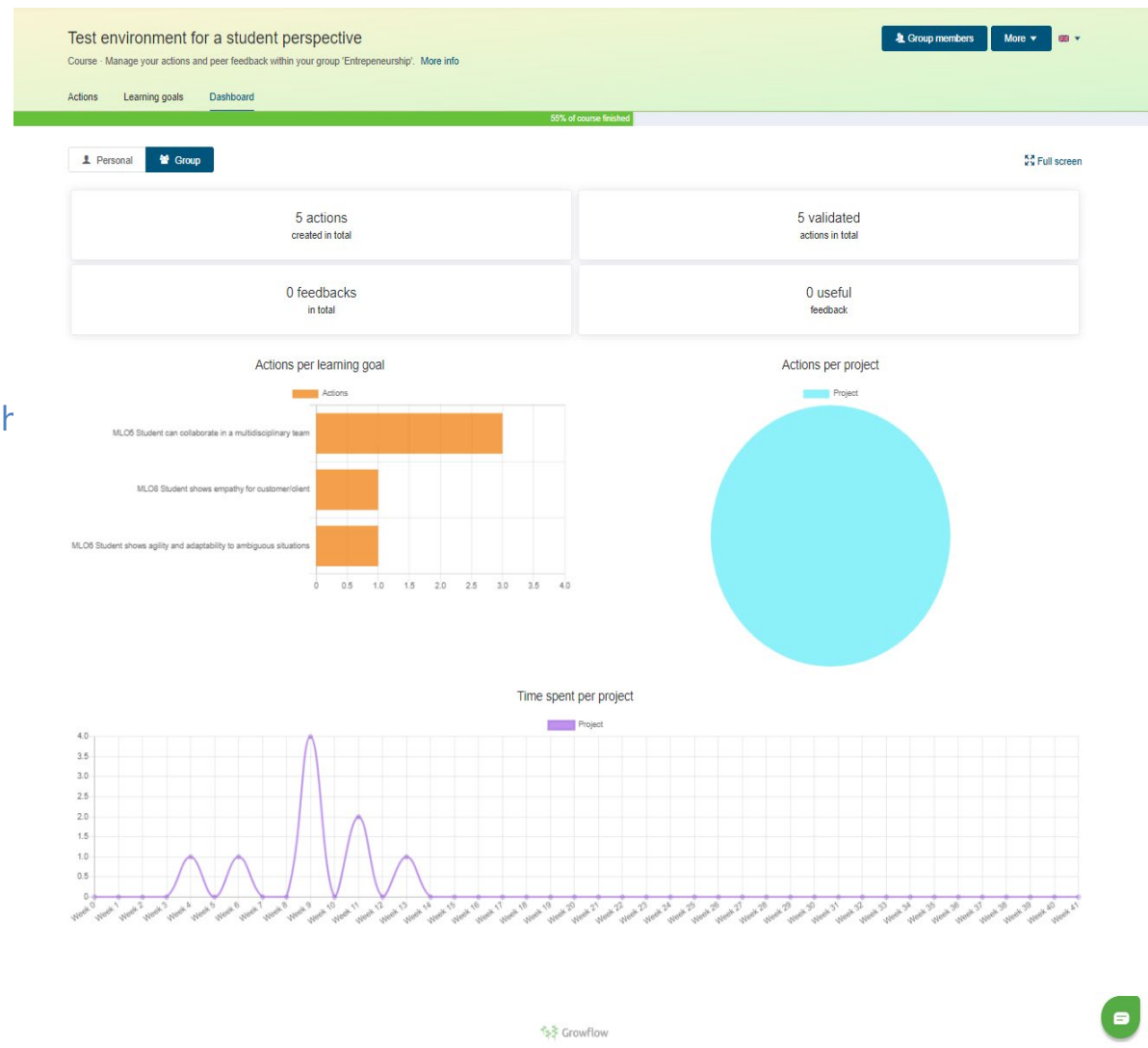
Tijd besteed per project





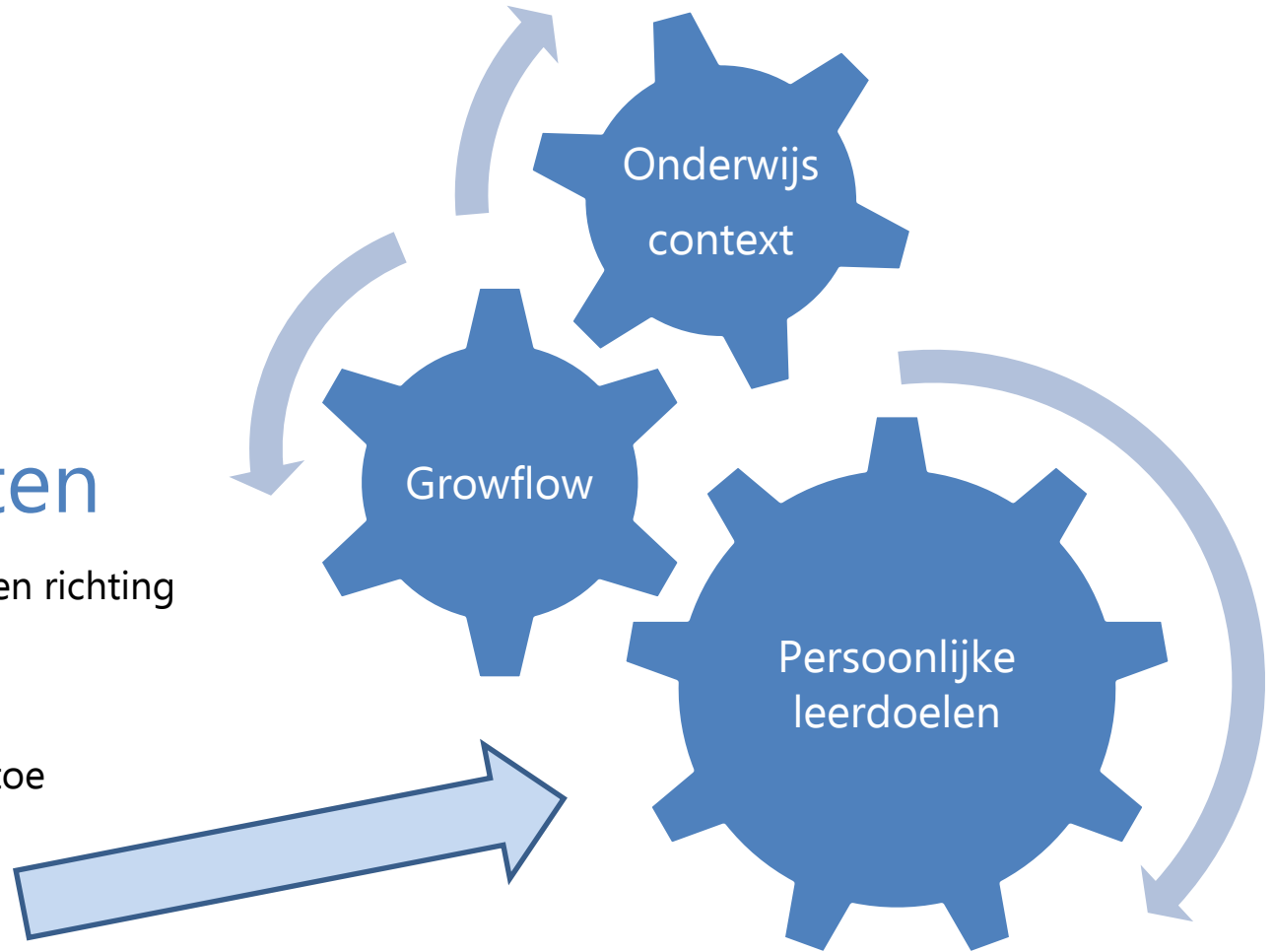
Groep Dashboard

Goed te gebruiken als coach voor overzicht en startpunt gesprek

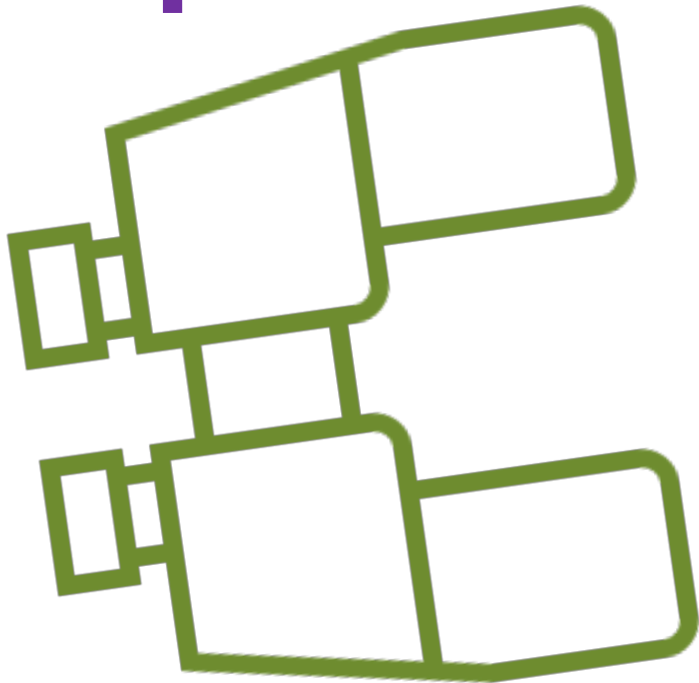


Uitgangspunten

- Learning outcomes geven richting
- Student bepaalt
 - Interesse
 - Ontwikkelingswens
- Coach past scaffolding toe



Reflection Steps



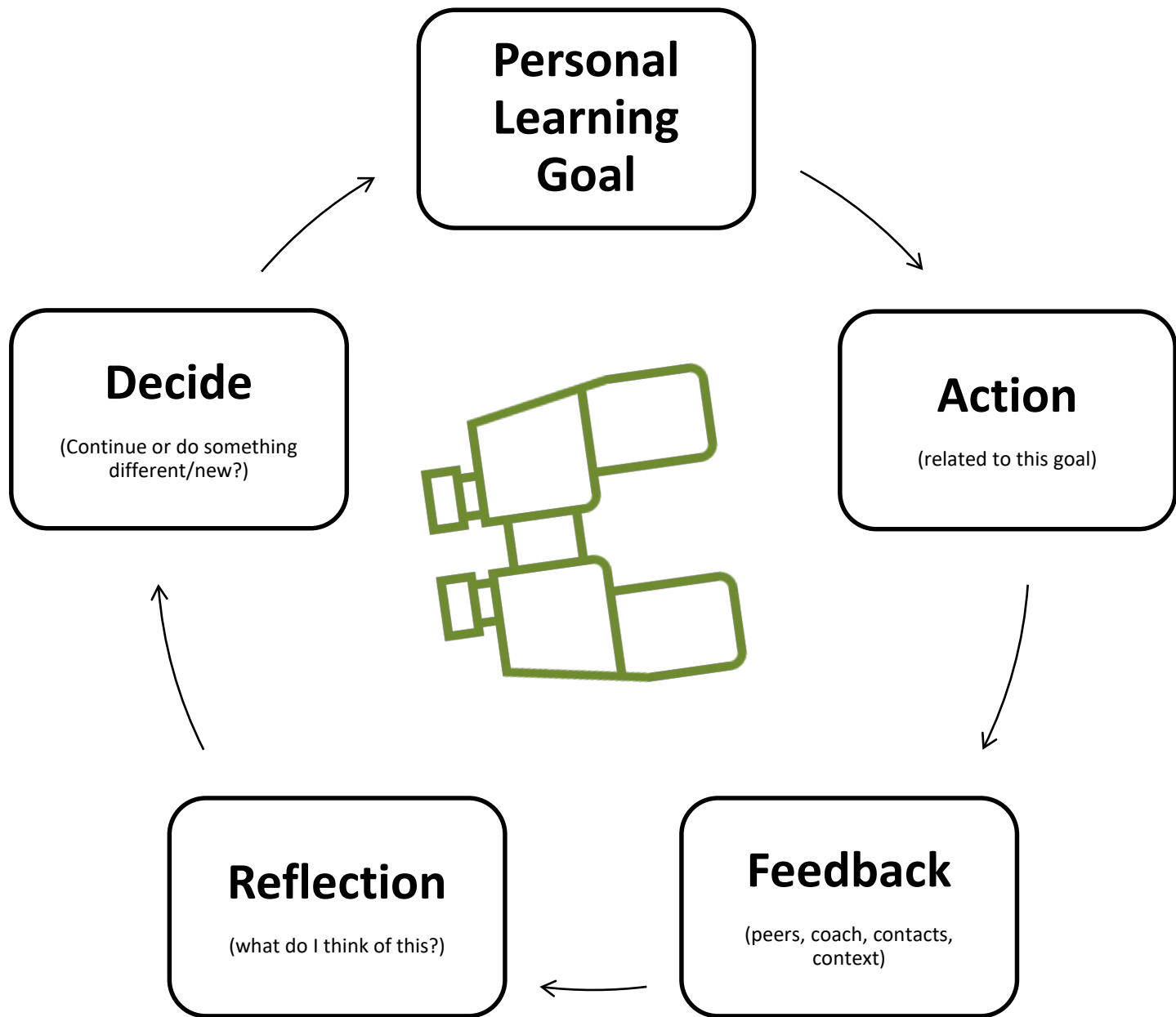
Goal

Action

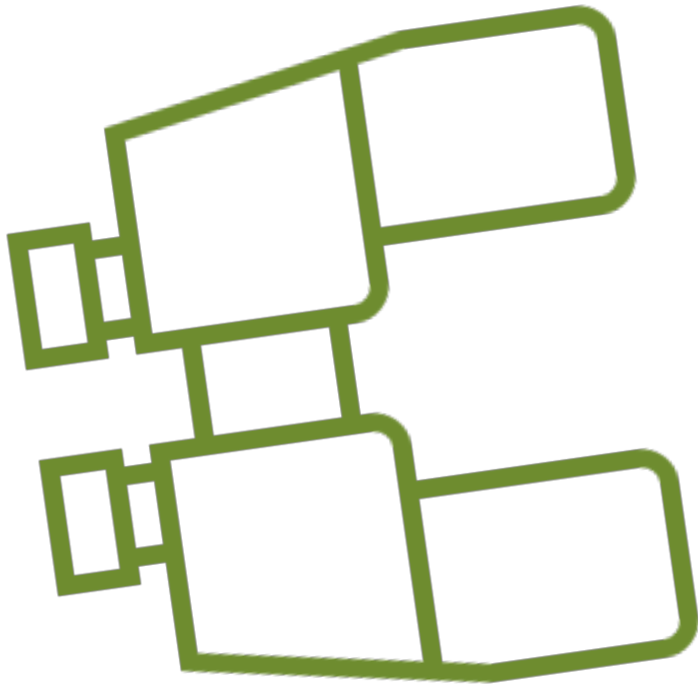
Feedback

Reflection

Decide



Reflection Steps

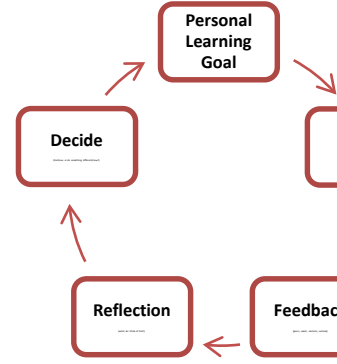
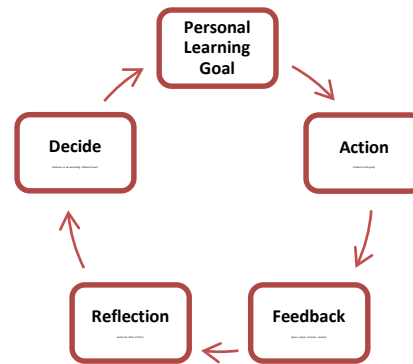


1. **Action** or activity where you gain experience
2. Aim for **Feedback** (peer, coach, context)
3. **Reflection**
 - What are your thoughts of your experience and the feedback received: Agree? Disagree?
 - Think about what this means for you, do you need to do something different? Or reshape it a bit?
 - Does it tell something about you? The way you work? The quality of your work?
5. **Decide** about
 - New goal
 - Try again, alternative action, behaviour, activity
 - Repeat
6. Personal Development **Goal**

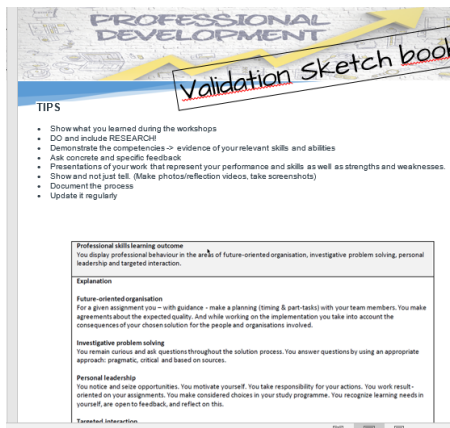
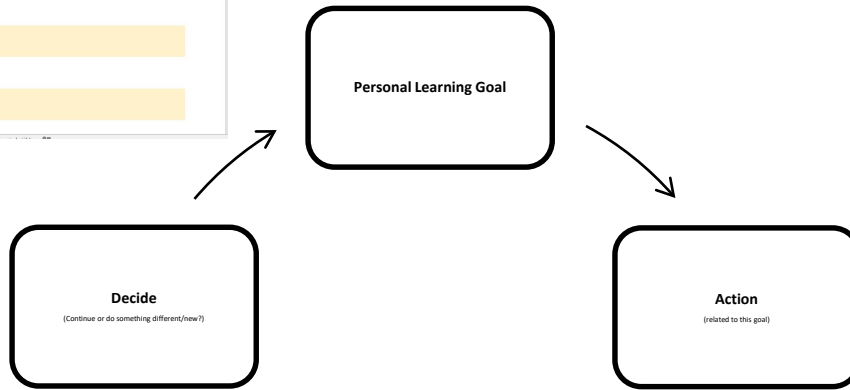
FEED BACK



This should reflect your learning



What is your development goal(s) & take away regarding presentation?



Short instruction: This is a feedback registration form. Use this form to the receiver of your feedback, give feedback as in points of improvement or what is a real personal quality. The intention of feedback is to support development, so see this as helping each other, not as personal critics.

PITCHING & PRESENTING (name)	Feedback
Essential ingredients	(Improvement directions, try to provide options and directions)
About the Presenter	
Maintaining attention along the pitch	
Personal storyline	
Nonverbal communication (posture, gestures, eye contact)	
Use of voice	
Appearance	
About the Presentation	
Opening & getting the attention	

Feedback questions

Receiving valuable feedback depends on the feedback question you ask to the provider.

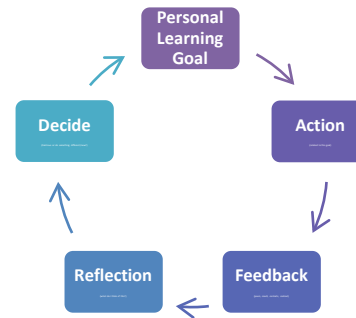
We distinguish 2 goals:



Positive feedback:

Sometimes it helps looking for a **pat on the back**.

GOAL: self efficacy and reinforcement



Development feedback:

What can i do better?, how can i improve?

GOAL:

- What have you learned from the activity and feedback?
- Is there room for improvement or are you already perfect in this activity?
- Use this as a mirror. A reflection tool

Proof

Development Feedback



Proces



Product



About you

How can I do better in...?
What can I improve looking at ...?.
What can I do to develop...?
How can I progress in
What are possible improvement in...

As a coach



Need to succeed (what is my role as a coach?)

- Start energy from the coach (why, what, how)

- Personalised learning objectives (PLO)
- Feedback questions
- Topic in every coach/guidance session
- Use peerfeedback also among groups



- Tips for students: just do it!

- Start somewhere, but then take the next step
- Start small (you don't start with a marathon)
- Connect learning outcomes to actions by formulating feedback questions
- Don't let perfect be the enemy of good

