

Tips en tops voor de coach

Neem in de eerste plaats elke hulpvraag ernstig op. Nodig de deelnemers uit tot een gesprek en stel duidelijk het doel van de bijeenkomst. Door het doel zo duidelijk en concreet mogelijk te maken, zorg je ervoor dat de deelnemers in veel mindere mate met verwachtingen aankomen die niet haalbaar zijn. Bovendien maakt deze communicatie het ook makkelijker om aan het eind van het overleg gericht te evalueren (hoever staan we, wat is de volgende stap,...).¹



Stel de ander op de eerste plaats.

Als coach is het de bedoeling om de anderen te laten nadenken over zaken die zij willen veranderen. Je motiveert hen om na te denken over de gewenste situatie. Dit bekom je door vragen te stellen en de anderen te stimuleren om de eigen 'blinde' vlekken te ontdekken.

Zorg voor een veilige en positieve plek.

'Uitstel van oordeel' is een gouden regel als het op begeleiden aankomt. Als coach maak je je eigen opvattingen even ondergeschikt en stel je jezelf positief en stimulerend op. Het is ook van groot belang dat iedereen op de hoogte is van de te respecteren regels en afspraken die gelden voor zowel de begeleider als de deelnemers.

Daarnaast zal je als coach oog hebben voor de verschillende competenties van de deelnemers, hen bemoedigen en hun inzet waarderen.

Een spiegel voorhouden door vragen stellen.

Door middel van vragen stellen en actief luisteren naar de behoeften van de deelnemers geef je terugkoppeling op wat de anderen aanreiken.

Hoe duidelijker de vraag hoe beter de deelnemers gefocust kunnen nadenken over de verschillende mogelijkheden. De wijze waarop je vragen stelt, is bepalend voor de manier waarop de deelnemers er mee omgaan. Let op voor vragen waarin het antwoord al schuilt: 'raakt het kind gemotiveerd door het feit dat het zijn eigen taal mag spreken?'

We willen de deelnemers niet in een bepaalde richting sturen maar wel ondersteunen in het verkennen van eigen gedachten, ervaringen, inzichten en meningen. Coachen moet vooral de zelfsturing bevorderen. Stel vragen die leiden tot verheldering en verduidelijking. Hoe- en wat-vragen zijn hiervoor vaak heel nuttig: wat is voor jou de meerwaarde, hoe kun je dat in de praktijk brengen, wat is de winst voor het kind? Laat de deelnemers zelf nadenken. Als coach zal je altijd een beetje moeten aanvoelen en bijsturen. Op basis van de reacties van de betrokkenen kan je al gauw uitmaken of er bijkomende uitleg of bijkomende vragen nodig zijn om de uiteindelijke opdracht of vraag bij te sturen.

¹ Afbeelding: <http://devaarst.wijkplatformbarneveld.nl/>

Neem de tijd.

Geef iedereen voldoende tijd. Respecteer de individuele denktijd. Dat zorgt ervoor dat de iets stillere, meer terughoudende/afwachtende deelnemers ook de kans krijgen om zich te uiten. M.a.w. iedereen moet de tijd krijgen om na te denken over en te reageren op de voorstellen. Installeer ook een klimaat waarin het 'O.K.' is om eventueel een mening te herzien.

Verduidelijk door her-verwoorden.

Ondersteun de deelnemers bij het formuleren van hun zorgen, vragen, ideeën of voorstellen. Dit kan je o.a. bekomen door te herformuleren: "klopt het dat het dit is wat je wil zeggen?", "kunnen we het zo samenvatten?", "zeg ik het juist als ik het zo verwoord?" Door samen te vatten, belangrijke aandachtspunten te herhalen en te her-verwoorden voelt de deelnemer zich begrepen. Indien je het niet juist verwoordt, kan hij altijd bijsturen zonder dat het vervelend wordt. Omdat je als begeleider de intentie hebt om de ander te begrijpen, voelt dit vaak heel positief aan.

Leg bepaalde zaken vast.

Het is belangrijk om de voorgestelde doelen, de voorstellen, de vragen of de besluiten zo nauwkeurig mogelijk vast te leggen. Hierdoor bevestig je de betrokkenheid van de deelnemers. Je geeft ze het signaal dat hun inbreng van belang is en dat we hier verder over zullen denken.

Let op je timing.

Probeer er een goed tempo in te houden. Als een tussenkomst te lang dreigt te worden, benoem je dit best. Benadruk dat het nu gaat om het in kaart brengen. De items uitdiepen kan later.

Iemand kan uiteraard iets inbrengen dat meteen bij de hele groep een geweldige snaar raakt. Als je dit merkt, is het goed om te benoemen wat je ziet en te polsen wat er precies leeft. Als blijkt dat het gaat om iets wat heel sterk leeft en 'in de weg zit', kun je hier (uitzonderlijk) op in gaan. Doe het dan vooral in samenspraak met de groep.

Bied structuur.

Structuur bieden kan ervoor zorgen dat iedereen beter weet wat de volgende stap kan zijn. Het werken met een stappenplan, een beslissingsfiche, een tijdspad kan ondersteunend werken: wie? wanneer? hoe? hoe vaak samenkomen? wanneer doen we wat? op welk moment komen we samen? Waak erover dat dit geen al te strak 'keurslijf' wordt. Er moet ruimte blijven om in te spelen op de onvoorziene zaken die zich kunnen voordoen.

Wees flexibel.

Laat voldoende ruimte voor verandering. Zo kun je inspelen op verschillende situaties doorheen het groeiproces. Niet alles hoeft vast te liggen en niet iedereen is gebaat bij een 'coach met een te stroeve houding'.

Wees ook flexibel op inhoudelijk vlak. Sommige leerkrachten hebben meer nood aan materiële ondersteuning of tips en adviezen. Voor deze groep kan je alvast gebruik maken van o.a. de

uitgewerkte activiteiten, de linken naar bestaande materialen, de uitgeschreven casussen, de bronnenkaarten of de filmfragmenten.

Coach jezelf.

Ben je als coach bereid om ook over je eigen handelen te reflecteren? M.a.w. durf je je eigen handelen ook in vraag stellen? Door feedback te vragen aan de gecoachte(n) kan je hier zicht op krijgen: wat heb je aan deze bijeenkomst gehad? Welke verwachtingen heb je nog? Wat wil je de volgende keer op dezelfde manier aanpakken? Als je deze vragen aan de groep stelt, wees dan ook bereid om de antwoorden onvoorwaardelijk te ontvangen.

Hoe dan ook, als coach zoek je samen met anderen naar diverse antwoorden op de vraag:

‘Hoe geraken we nu VERDER?’

Indien men bovenstaande lijst te lang vindt om in het achterhoofd te houden, kan het onderstaand ‘ezelsbruggetje’ een welgekomen hulp zijn:

Veilig leerklimaat

Bij coaching komen vaak persoonlijke thema’s aan de orde.

Belangrijk is dat deze thema’s in een sfeer van veiligheid en vertrouwen kunnen worden besproken. Wat zorgt ervoor dat jij je veilig voelt in deze (lerende) groep?

Effectieve en gestructureerde gesprekken

De coach en de gecoachte(n) gebruiken de eerste bijeenkomst om samen het doel of de verschillende doelen te bepalen. We gaan deze doelen telkens aanhalen bij een volgende stap.

Regelmaat

Het rendement van de coaching staat of valt met de regelmaat: geregelde bijeenkomsten en tussentijdse momenten zijn nodig om het geleerde in de praktijk te brengen. Tijdens deze bijeenkomsten koppelen we telkens terug en zetten we vervolgacties uit.

Doorvragen

Als coach stel je vragen, veel vragen. Een coach geeft geen of weinig instructies of dwingende adviezen, maar vraagt vooral door om een maximaal effect te bereiken. De antwoorden moeten leiden tot meer inzicht, motivatie en leerrendement.

Evalueren

Coaching is een middel om ergens te geraken. Het is geen doel op zich. De coach en de gecoachten(n) moeten zich voortdurend afvragen of wat besproken, bedacht, overlopen of gepland is een effect heeft op de vooropgestelde doelen.

Resultaten

Coaching is geen softe vorm van begeleiden, coachen moet uiteindelijk leiden tot resultaten. Deze resultaten kunnen zich voordoen in zeer concrete vormen (opzetten van acties) alsook in het bekomen van inzichten in eigen handelen, omgang met anderen,...

Bronnen

Gebaseerd op:

- Verley V., Verstraete E. (2011) naar [Doe jij ook mee?! Coachingspakket rondom leerlingenparticipatie voor de basisschool.](#) Universiteit Gent, Steunpunt Diversiteit &Leren.