

Als leercoach heb ik andere gesprekstechnieken aangeleerd. Ik voel me nu competenter in het coachen van deelnemers. Ik blijf mijn gesprekstechnieken oefenen in mijn leercoachgroep coaches.

Ervaring van een coach

Als leercoach ontwikkel ik de mate waarin ik moet sturen en ondersteunen. In theorie klinkt het leuk. In de praktijk blijft het zoeken naar de beste manier waarop je dat kunt doen.

Ervaring van een coach

3.1 Inleiding

Coachen is de begeleidingsstijl die gericht is op de ontwikkeling van zelfsturing bij deelnemers en coaches (Jong & Glauvé, 2002; Verhoeven, 1999). Juist deze definitie is van belang, omdat het gaat om het coachen van het zelfstandig leren van de deelnemer. Je coacht dus het proces van leren. Het proces van leren coach je vanuit de inhoud, de vakkennis van het beroep. Dat betekent dat je als de situatie daarom vraagt gewoon informatie geeft door middel van bijvoorbeeld een hoorcollege. Je vertelt hoe het zit en vertelt duidelijk wat je van de deelnemer verwacht. Je geeft dan duidelijke sturing. Als de situatie vraagt om een tweezijdige communicatie ga je vanuit de inhoud en/of het proces in gesprek met de deelnemer. Je geeft dan ondersteuning aan het leerproces. Als leercoach leer je wanneer je beter kunt sturen en/of ondersteunen.

sturen

ondersteunen

Als leercoach geef je de juiste sturing en ondersteuning aan het leerproces van de deelnemer.

In hoofdstuk 7 wordt verder toegelicht op welke wijze de coach kan omgaan met sturen en ondersteunen in de opbouw van zelfstandigheid van de deelnemer. In dit hoofdstuk wordt ingegaan op de fasen van de coachgesprekken zelf en wat de deelnemer van de coach mag verwachten.

3.2 Waaron en hoe coachen?

WAAROM COACHEN?

Van de deelnemer en coach wordt verwacht dat zij in staat zijn kennis en vaardigheden op peil te houden. Daarnaast wordt verwacht dat zij de juiste houding laten zien bij het werk dat verwacht wordt. Deelnemers worden voorbereid op een leven lang leren, op het zelf kunnen actualiseren van hun kennisniveau door leeractiviteiten in te zetten. Coaches worden bijgestaan in het coachen van deelnemers. Van de coach wordt verwacht dat hij in staat is zichzelf blijvend te ontwikkelen in samenwerking met collega's, teams en de organisatie.

blijven ontwikkelen

HOE COACHEN?

Coachen krijgt op verschillende manieren vorm. De coach zal regelmatig een coachgesprek voeren met de deelnemer en/of de leercoachgroep. Daarnaast zal de coach activiteiten ondernemen om deelnemers te sturen en te ondersteunen bij het leren. Het coachgesprek en de activiteiten worden hierna uitgewerkt.

coachgesprek

Een coachgesprek kent verschillende fasen.

Voor de deelnemer:

1. Doel van de coaching vaststellen
2. Oriënteren op de realiteit
3. Plannen
4. Een uitvoering kiezen en vormgeven
5. Terugkijken/evalueren

fasen coachgesprek

Deze fasen worden in de deelnemersversie verder toegelicht. Ze zijn gekozen om de deelnemer steeds dezelfde systematiek (de leercyclus) te laten volgen.

Wanneer de coach een coachgesprek heeft met een deelnemer, gelden de volgende activiteiten:

- 1 Op het vorige gesprek terugkomen
- 2 De situatie verduidelijken
- 3 Verbeterpunten benoemen
- 4 Suggesties en/of alternatieven uitwisselen
- 5 Afspraken maken voor de volgende keer

structuur

Deze activiteiten (Engelen & Bergen, 2002) zijn gekozen opdat de coach elk coachgesprek een duidelijke, voor de deelnemer herkenbare structuur geeft. Elk gesprek heeft bijvoorbeeld een duidelijk vertrekpunt en eindigt altijd met vervolgspraken. Binnen deze gespreksactiviteiten legt de coach de relatie met de leercyclus. De relatie met de leercyclus is voor de deelnemer van belang om vanuit één structuur te kunnen werken en omdat de leercyclus een model vormt voor het starten en eindigen van een gesprek. Zie voor meer informatie bij opdracht 1+2.

Deze vijf gespreksactiviteiten kunnen niet doorlopen worden zonder bewustzijn en verantwoordelijkheid. Gedurende het coachproces zal het bewustzijn vergroot worden en zullen de verantwoordelijkheden met betrekking tot zelfsturing opgebouwd worden. De onderwijsregimes (zie hoofdstuk 7) worden als middel gebruikt om de zelfsturing op te bouwen. Deze worden gekoppeld aan sturen en/of ondersteunen.

gespreksactiviteiten

Het doorlopen van deze gespreksactiviteiten leidt tot een actieplan waarmee de deelnemer in de praktijk aan de slag gaat. Soms kost het doorlopen van alle activiteiten meer tijd dan in een gesprek beschikbaar is. Er moet dan een afspraak gemaakt worden om in een vervolgsprek de draad weer op te pakken. Het is ook mogelijk dat in een coachgesprek de activiteiten vanuit verschillende invalshoeken doorlopen worden.

3.3 Kernactiviteiten coachen

Een coachgesprek leidt ertoe dat de deelnemer een actieplan maakt waarmee hij in de praktijk aan de slag kan. De coach past daarbij de volgende kernactiviteiten toe (Engelen & Bergen, 2002).

Kernactiviteiten coach:

- steun en vertrouwen geven;
- inhoudelijke terugkoppeling geven;
- analyseren;
- de samenwerking in de (leer)coachgroep ondersteunen;
- de deelnemer aanmoedigen.

Deze kernactiviteiten worden hierna verder uitgewerkt.

WAT DE DEELNEMER VAN ZIJN COACH MAG VERWACHTEN

De coach geeft duidelijke ondersteuning, zodat de deelnemer het gestelde doel kan bereiken. Hij onderneemt daarbij de volgende activiteiten.

Steun en vertrouwen geven

Een vertrouwensbasis tussen de coach en de deelnemer is belangrijk. Als de deelnemer en de aangewezen coach niet goed met elkaar overweg kunnen, moet dat tijdig worden signaleerd. De deelnemer moet de ruimte krijgen daarover openhartig te praten. Wederzijds vertrouwen is immers een voorwaarde om met elkaar na te denken over wat de deelnemer bezighoudt, om problemen te delen en om over elkaars inzichten na te denken. Indien het wederzijds vertrouwen ontbreekt, wordt het moeilijk om over dit soort dingen te praten. Soms klikt het gewoon niet. Coach en deelnemer zullen dan samen moeten nagaan welke mogelijkheden er zijn.

wederzijds vertrouwen

Inhoudelijke terugkoppeling geven

De terugkoppeling richt zich op de wijze waarop de deelnemer leervaardigheden toepast in de (leercoach)groep in relatie tot de beroepscontext. De coach stelt vragen, luistert naar standpunten van de deelnemer en moedigt hem aan zijn aanpak te verhelderen.

inhoud van het beroep

De toepassing van leervaardigheden helpen analyseren

De coach gaat in op leervaardigheden die in verschillende situaties worden toegepast. Hij stelt vragen wanneer de deelnemer welke leervaardigheden toepast en wat de meerwaarde is voor het beroep. Het gesprek gaat daarbij ook over de manier waarop leervaardigheden het beste toegepast kunnen worden.

analyseren

De coach ondersteunt de deelnemer in het formuleren van doelstellingen die leiden tot verbetering van deze leervaardigheden en gaat na of de voorgestelde manier bij de deelnemer past.

De samenwerking van de deelnemers in de leercoachgroep ondersteunen

Vooral in het eerste leerjaar moet de coach de deelnemers intensief observeren om adequaat te kunnen reageren op de samenwerking.

De coach observeert:

- hoe de deelnemer in de leercoachgroep leert;
- hoe de deelnemers in de leercoachgroep op elkaar reageren;
- welke relatie de deelnemers kunnen leggen tussen werken in een leercoachgroep en de samenwerking in de beroepspraktijk.

observaties bespreken

De coach bespreekt zijn observaties met de deelnemers, zodat gezamenlijk bekeken kan worden wat belangrijk is. Steeds staan de volgende vragen centraal:

sturen en/of ondersteunen

- Welke sturing en/of ondersteuning is nodig van de coach?
- Welke sturing en/of ondersteuning is gewenst door de leercoachgroep?

De wijze waarop sturing en/of ondersteuning gegeven wordt staat in hoofdstuk 7.

Het is de gezamenlijke verantwoordelijkheid van de leercoachgroep en de coach om de samenwerking op een plezierige manier vorm te geven.

De deelnemers aanmoedigen dat zij leren

Voordat een deelnemer nieuwe kennis en vaardigheden goed kan toepassen, moet hij er enkele malen mee oefenen. De eerste pogingen zullen niet altijd vlekkeloos verlopen. De coach zal de deelnemer juist in deze fase blijven aanmoedigen. Leren kan pijn doen. Om iets te leren is het nodig dat je doorzet. Het helpt dan als het even tegenzit op het juiste moment een aanmoediging te geven. Van de deelnemer wordt verwacht dat hij aangeeft welke houding van de coach hem aanmoedigt. De deelnemer kan hiervoor opdracht 19 of 20 gebruiken. Dit kan in de coachgesprekken (opdracht 1 of 2) worden besproken. Door uit te spreken wat je van elkaar verwacht, wordt duidelijk hoe deelnemer en coach de coaching willen vormgeven.



Figuur 3.1 Leren doet pijn!

3.4 Opdrachten coachen

Opdracht 1 Individueel coachgesprek

Voor wie: deelnemer en coach

Vorm: werkblad

**Als ik nu een gesprek heb met mijn maatje, gebruik ik dit werkblad, waardoor er steeds meer structuur komt in onze gesprekken. Ik merk dat de gesprekken niet zo lang hoeven te duren, omdat we er structuur in hebben aangebracht.
Ervaring van een coach**

Gebruik het werkblad *Coachen individueel* in het online gedeelte, voordat je een gesprek hebt met je coach. Als docent zoek je een maatje om vanuit werksituaties coachgesprekken te hebben. Je kunt de rol als coach afwisselen.

Wat levert het op?

- De deelnemer kan zich voorbereiden op een coachgesprek.
- Je kunt je als coach voorbereiden op een coachgesprek.
- Tijdens het coachgesprek kun je bespreken wat voor de gecoachte belangrijk is.

individueel coachgesprek





Wanneer doen?

- Voordat je een coachgesprek hebt.

En dan?

- Kun je steeds beter zelf aangeven wat je belangrijk vindt.
- Kan de deelnemer laten zien dat hij de studie serieus neemt.
- Kan de coach laten zien dat hij zich verder wil ontwikkelen.

Toelichting

Om je voor te bereiden op je coachgesprek met je coach, geef je antwoord op de vragen op het werkblad *Coachen individueel* in het online gedeelte. Je kunt op deze manier zelf aangeven wat je belangrijk vindt.

Stimuleer deelnemers om op de juiste wijze het werkblad te gebruiken. Coach de deelnemers door op de juiste wijze sturing en ondersteuning te geven.

Bespreek met je maatje en in je leercoachgroep coaches op welke wijze je stuurt en ondersteunt.



Werkwijze

1. Start het online gedeelte van Leercoaching en klik op 'Coachen' in het menu.
2. Klik op werkblad 'Individueel coachgesprek' en maak de vragen om je voor te bereiden op het gesprek met je coach.
3. Print de uitslag en neem de antwoorden mee als praatpapier tijdens je coachgesprek.

Opdracht 2 Coachgesprek met de leercoachgroep

Voor wie: deelnemer en coach

Vorm: werkblad

Ik merk steeds weer dat deelnemers met leercoaching sneller en beter inzicht krijgen in hun talenten, maar ook in hun tekortkomingen. Hierdoor kunnen zij sneller en effectiever naar oplossingen zoeken.

Ervaring van een coach

Wat levert het op?

- Je als leercoachgroep (docenten) kunnen voorbereiden op een coachgesprek.
- Tijdens een coachgesprek kunnen bespreken wat voor jullie leercoachgroep belangrijk is.

Wanneer doen?

- Voordat je met je leercoachgroep een coachgesprek hebt.

En dan?

- Kun je als leercoachgroep steeds beter zelf aangeven wat jullie belangrijk vinden.
- Laten leercoachgroepen deelnemers zien dat ze de studie serieus nemen.
- Kan de coach laten zien dat ze zich bekwaamt in de competentie: 'Samenwerken met collega's'.

Toelichting

Gebruik het werkblad *Coachen leercoachgroep* in het online gedeelte, voordat je leercoachgroep een gesprek heeft met je coach.

De ervaringen die je als coach met je maatje hebt kunnen als input dienen in de terugkoppeling in je leercoachgroep coaches. Dat kan op verschillende manieren. Bijvoorbeeld door middel van intervisie of intercollegiale toetsing.

Om je als leercoachgroep voor te bereiden op je coachgesprek met je coach, geef je antwoord op de vragen op het werkblad *Coachen leercoachgroep*. Jullie kunnen op deze manier aangeven wat jullie belangrijk vinden. Als je als leercoachgroep coaches een coach hebt, kun je dezelfde voorbereiding doen als een deelnemer.

Werkwijze

1. Start het online gedeelte van Leercoaching en klik op 'Coachen' in het menu.
2. Klik op 'Coachen leercoachgroep' en maak met je leercoachgroep de vragen om jullie voor te bereiden op het gesprek met je coach.
3. Print de uitslag en neem de antwoorden mee als praatpapier tijdens het coachgesprek.

coachen leercoachgroep



Opdracht 2a Coachvoorbereiding coach

Voor wie: coach

Vorm: werkblad

Ik heb een maatje gevonden met wie ik mijn coachgesprekken ontwikkel. Wij zitten soms bij de coachgesprekken van elkaar en geven dan feedback op de uitvoering. In onze leercoachgroep docenten wisselen we de ervaringen uit. Ik merk nu echt dat ik vooruit ga.

Ervaring van een coach

Wat levert het op?

- De coach kan zich structureel voorbereiden op een coachgesprek.
- Sneller de essentie kunnen bespreken tijdens een coachgesprek.

Wanneer doen?

- Voordat het coachgesprek plaatsvindt.
- Voordat je met je leercoachgroep een coachgesprek hebt.

En dan?

- Kun je zelf aangeven wat je belangrijk vindt.
- Kun je een actieve gesprekspartner zijn tijdens coachgesprekken.
- Laat je zien dat je professionele ontwikkeling serieus neemt.
- Kun je nagaan welk kwadrant je wilt ontwikkelen met betrekking tot coachen en kies je een van de volgende opdrachten (zie bij hoofdstuk 4 Kwadrant):
 - Opdracht 6b Willen coachen
 - Opdracht 4a Kunnen coachen
 - Opdracht 8a Doen coachen
 - Opdracht 17a Prestatie coachen?
- Maak je een plan van aanpak op welke wijze je je prestatie coachen verder gaat bekwamen met behulp van je leercoachgroep coaches (gebruik hiervoor ook hoofdstuk 8, In vijf stappen competent).

Toelichting

Als coach zoek je een maatje om jouw coachgesprekken te ontwikkelen. Je kunt als coach verder de hulpmiddelen zoals het

coachen ontwikkelen

een maatje zoeken

werkblad Coachen in het online gedeelte gebruiken. De gespreksfasen zijn iets anders dan bij de deelnemer. Zie de informatie bij coachen.

Werkwijze

1. Start het onlinegedeelte van *Leercoaching* en klik op 'Coachen in' het menu.
2. Klik op 'Coachvoorbereiding coach' en maak de vragen om je voor te bereiden op het gesprek met de deelnemer.
3. Print de uitslag en neem de antwoorden mee als praatpapier tijdens je coachgesprek.

