



Adri
van den Brand



Begeleiden met het coachmodel

Leraren zetten steeds vaker coachende vaardigheden in om leerlingen te begeleiden in persoonlijke en leerprocessen. Het coachmodel is daarbij een handig hulpmiddel. De kaarten hiervoor vind je in onze coachkaartenset.

Wat is het coachmodel?

Het coachmodel bestaat uit vier hoofdposities en vier ondersteuningskaarten. De vier hoofdposities zijn:

- *Huidige Situatie (HS)*
Dat is de startsituatie bij aanvang van de coaching. De HS is de situatie zoals die nu nog is en waar de gecoachte verandering in wil brengen. De HS kan 'het probleem' zijn, maar ook 'de uitdaging'.
- *Gewenste Situatie (GS)*
Dit is de veranderde situatie aan het einde van de coaching. De GS is de situatie zoals de gecoachte het zou willen hebben.
- *Hulpbronnen (Hu)*
Er zijn twee soorten hulpbronnen: interne hulpbronnen en externe hulpbronnen. Interne hulpbronnen zijn aanwezig in de gecoachte zelf: bekrachtigende herinneringen, gedachten, gevoelens, overtuigingen en gedragingen. Externe hulpbronnen liggen buiten de gecoachte. Voorbeelden van externe hulpbronnen zijn: collega's, boeken, middelen (zoals geld), vrienden, coaches, cursussen.
- *Hindernissen (Hi)*
Er zijn ook twee soorten hindernissen: interne hindernissen die in de gecoachte liggen (zoals belemmerende gedachten, herinneringen, gevoelens, overtuigingen en gedragingen) en externe hindernissen die buiten de gecoachte liggen (zoals een leerling met weerstand, een boze ouder, een collega die niet zegt wat ze denkt, een te kleine ruimte, gebrek aan tijd).

Deze vier kaartjes worden in de vorm van een kruis op de grond gelegd (zie afbeelding) met flink wat ruimte ertussen zodat de gecoachte echt stappen moet zetten. Ze fungeren zo als plaatsankers. Plaatsankers zijn verbindingen tussen een specifieke plek en een specifieke activiteit. Voor veel mensen voelt de plek 'Huidige Situatie' anders dan de plek 'Gewenste Situatie'.

De vier ondersteuningskaarten zijn:

- *Contract*
De coach sluit een contract af met de gecoachte. Een contract is een wederzijdse overeenkomst tussen coach en gecoachte over wat de coaching mag gaan opleveren. De coach stelt de gecoachte een aantal contractvragen, zoals 'wat wil je dat dit gesprek je oplevert'?
- *Kaders*
De coach zet een aantal duidelijke kaders waarbinnen de coaching veilig kan plaatsvinden, zoals een tijds kader (hoeveel tijd hebben we?) en een aanspreekkader (hoe zullen we elkaar aanspreken?).
- *Actie*
De coach stuurt aan op concrete actiestappen. Coaching is doelgericht met heldere acties om het doel te bereiken.
- *Meta*
De meta-positie is een plek buiten het coachmodel. Vanaf deze plek kunnen coach en inbrenger neutraal kijken naar de coaching, alsof ze toevallige voorbijgangers zijn.

Wanneer gebruik je het coachmodel?

Je gebruikt dit model als basisstructuur van elk (coach)gesprek. Wat wil je, hoe is het nu, wat helpt je, wat zit in de weg? Met deze vragen kun je elke verandering gidsen.

Hoe kun je met het coachmodel werken?

Er is geen vast stappenplan dat altijd werkt: coaching is maatwerk!
Hieronder staat een mogelijke procedure die je zou kunnen hanteren. Lees en begrijp de stappen en maak ze je eigen, zodat je ze afgestemd kunt inzetten in een volgorde die passend is bij het coachgesprek dat te voert.

De drie rollen

We gaan uit van drie rollen: A is de inbrenger, B is de coach, C is de observator.

A is de inbrenger, de gecoachte. In het ideale geval brengt A zelf een casus in.

B coacht A met behulp van het coachmodel. Doel van B is om A te laten ervaren dat hij zelf het stuur in handen heeft waardoor A meer BIBKEA ervaart.

Bewustwording op het eigen aandeel en plek in het systeem
Inzicht in patronen van denken, voelen en doen
Bekrachtiging met positieve voorwaardelijke en onvoorwaardelijke strooks
Keuzeverruiming door het zien van andere perspectieven en het creëren van opties
Ecologie, bewustwording op positieve consequenties voor zichzelf en omgeving
Autonomie ervaren, you are driving your bus!

C observeert B op de mate waarin B 'de betrokken waarnemer' is.

De betrokken waarnemer

- is veilig, geeft heldere kaders aan en respecteert deze en andere grenzen (integriteit)
- is betrokken, bekrachtigt, geeft feedback en strooks, vanuit 'ik OK, jij OK' (compassie)
- is opmerkzaam, gaat af op wat hij waarneemt en vult niet in, herkent patronen (bewustzijn)
- is daadkrachtig, stelt vragen, herkadert, schakelt, creëert BIBKEA (eigenaarschap)
- is authentiek, komt in een flow, vertrouwt op impulsen, gebruikt intuïtie en humor (spontaniteit)
- is oprecht, luistert, stemt af, laat zichzelf zien, is open met respect voor de relatie (synergie)

Mogelijke werkwijze

Deze is uitgewerkt in acht stappen: voor elke positie een stap.

1. Contract

Elke coaching begint met een contract. Een contract is een bilaterale of meezijdige overeenkomst die duidelijkheid verschaft over het doel dat betrokkenen zich gesteld hebben, de wijze waarop dit doel bereikt zal worden en wat ieders bijdrage zal zijn om dit doel te behalen. De coach legt de kaart met 'Contract' bijvoorbeeld op tafel en zegt: 'Laten we eerst onze verwachtingen helder op tafel leggen. Het uitspreken van wederzijdse verwachtingen en hier samen afspraken over maken, wordt in coachtaal ook wel een contract genoemd.'

Vervolgens stelt de coach A bijvoorbeeld de volgende contractvragen:

- wat wil je dat dit coachgesprek je oplevert?
- wanneer ben je tevreden (als je wat bereikt hebt)?
- wat ga je zelf doen om dit doel te bereiken?
- wat verwacht je van mij als coach?
- wat zou jij zelf kunnen doen waardoor je je doel zeker niet gaat bereiken?

2. Kaders

De coach zet vervolgens enkele gesprekskaders. Elk gesprek kent een aantal kaders. Enkele voorbeelden:

- a. tijds kader: 'we hebben voor dit gesprek ongeveer ... minuten';
- b. schrijfkader: 'je zal merken dat ik wat aantekeningen maak tussendoor. Dat doe ik om twee redenen: enerzijds om je soms letterlijk terug te geven wat je gezegd hebt, anderzijds om een kort gespreksverslag te maken';
- c. integriteitskader: 'alles wat wij vandaag bespreken, blijft tussen jou en mij en zal ik niet zonder jouw toestemming delen met iemand anders';
- d. permissiekader: 'ik voel me vrij en verantwoordelijk om je elke vraag te stellen die naar mijn mening nodig is en ik ga ervan uit dat jij je vrij en verantwoordelijk voelt om wel of niet op mijn vragen in te gaan';
- e. structuurkader: 'wat mij betreft nemen we een half uur om jouw coachvraag te onderzoeken, daarna blikken we terug op wat het gesprek jou heeft gebracht en ten slotte maken we enkele concrete afspraken'.

Ook tijdens het coachgesprek kan de coach nog kaders zetten, zoals met een uitlegkader: 'ik ga je nu een stukje uitleggen zodat je beter snapt hoe het soms in je hoofd kan gaan'.

3. *Huidige Situatie*

De coach onderzoekt de Huidige Situatie.

- B vraagt: 'Waar loop je tegenaan?'
- B vraagt door naar een *concrete gebeurtenis*. Wanneer was dit, waar speelde het zich af, wie waren betrokken, wat was de situatie?
- En vervolgens naar de *beleving* van A. Hoe was dit voor jou? Wat voelde je, wat dacht je, wat wilde je eigenlijk, wat deed je? En de ander(en)? Je vraagt dan door op DVD: Denken, Voelen en Doen.
- B vraagt A om 'het probleem' in één zin te duiden: 'zou je in één zin nu kunnen benoemen waar je tegenaan loopt?' B checkt of de HS ook echt van A is: is A probleemeigenaar (of formuleer A een probleem van iemand anders)?

4. *Gewenste Situatie*

De coach onderzoekt de Gewenste Situatie.

- B vraagt: 'Wat zou je anders willen?' Of: wat wil je bereiken, wat is je gewenste situatie?
- B vraagt door tot er een GS is die:
 - past bij de HS die A genoemd heeft
 - binnen het eigen vermogen van A ligt (dus een doel dat A zelf kan verwezenlijken)
 - positief geformuleerd is (wat A wil bereiken in plaats van vermijden)
 - voorstelbaar is ('kun je voor je zien dat je je doel bereikt hebt? Wat zie ik je dan doen? Beschrijf eens hoe dat eruit ziet?')
- B vraagt A om de gewenste situatie in één zin te duiden: 'zou je nu in één zin willen zeggen wat je doel is?' B let hierbij op zogenaamde 'afzwakkers' zoals: proberen, misschien, zou kunnen.

5. *Hulpbronnen*

De coach activeert vooral interne hulpbronnen.

- B vraagt: 'Wat zou jou helpen om je doel te bereiken?' A zal interne en/of externe hulpbronnen noemen. De intrinsieke motivatie komt van binnenuit en daarom vraagt B door op de interne hulpbronnen.
- B stelt oplossingsgerichte vragen, zoals:
 - Wat gaat er nu al goed? En wat nog meer?
 - Waar wil je meer van gaan doen?
 - Op welk terrein wil je de meeste verbetering zien?
 - Wat doe je nu niet dat je dan wel zult doen?
 - Wie of wat kan jou helpen om je doel te realiseren?
 - Stel dat je alle hulpbronnen tot je beschikking hebt. Welke zou je hier dan inzetten?
 - ...

6. *Actie*

De coach stuurt aan op concrete actiestappen.

- B vraagt door naar de acties: 'Wat is de eerste stap die je gaat zetten om de oplossing te verwezenlijken?'

Dit zijn de basisstappen.
Daarnaast zijn er twee andere kaarten die je soms ook goed kunt gebruiken.

Hindernissen

Soms liggen er hindernissen op het pad naar de gewenste situatie.

Dat kunnen interne en/of externe hindernissen zijn.

Interne hindernissen zijn blokkades in de persoon zelf. Dat kunnen negatieve gedachten en/of gevoelens zijn. Externe hindernissen liggen buiten de persoon, bijvoorbeeld 'er is geen geld beschikbaar' of 'we hebben nu eenmaal een continuooster'. Onderzoek bij externe hindernissen wat de persoon hier nog aan zou kunnen doen. Vaak is er meer mogelijk dan we denken.

Vragen die kunnen helpen om hindernissen te onderzoeken zijn:

- Is er iets wat je tegenhoudt om van HS naar GS te gaan?
- Zo ja, wat houdt je dan tegen?
- Welke hindernissen ervaar je?
- Wat is de positieve intentie van deze hindernis(sen)? Ieder gedrag heeft tenslotte een positieve intentie voor de persoon. Of: wat wil deze hindernis positief voor jou bereiken? Waar wil de hindernis je voor behoeden?
- Wat kan je helpen om deze hindernis(sen) los te laten? Welke hulpbron(nen) kun je hierbij inzetten?

Metaplek

Een krachtige interventie tijdens coaching is om A naar zichzelf te laten kijken, als ware hij/zij een toevallige voorbijganger. Daartoe legt B ergens op de grond het kaartje 'meta-positie'. Op elk moment in de coaching kan B met A hier naartoe stappen.

Als B en A samen op deze plek staan, dan is het belangrijk dat de coach A helpt om zich te dissociëren: los te komen van zichzelf zodat A neutraal kan kijken naar zich zelf. De volgende tekst kan B hierbij helpen.

'Stel je voor dat wij twee toevallige voorbijgangers zijn. We hebben zojuist staan te kijken naar twee mensen die met elkaar in gesprek waren. Een was een coach, de ander was de coachee en werd gecoacht. Wat is jou opgevallen aan de coachee?'

B let erop dat A niet spreekt over 'ik' maar over 'hij' of 'zij' zodat A echt afstand kan nemen. Ten slotte vraagt B aan A: 'Welk advies zou jij de coachee geven?'

In het kort

Hoe ziet het werken met het coachmodel er in het kort uit?

Het begin

1. Wat is ons contract? Wat mag dit coachgesprek jou opleveren?
2. Wat zijn de kaders? Welke randvoorwaarden zijn er en spreken we af?

Het coachmodel

3. Wat is je gewenste situatie? Wat wil je bereiken? Wat is je doel?
4. Wat is dan je huidige situatie? Hoe is het nu? Waar loop je tegenaan?
5. Welke hulpbronnen van jezelf kun je inzetten om je doel te bereiken? Wat heb je nodig?
6. Welke hindernissen houden je tegen je doel te bereiken? Wat heb je nodig om over deze hindernissen te stappen?

Meta

7. Laten we eens van een afstand kijken. Stel dat jij een toevallige voorbijganger zou zijn die heeft staan te luisteren naar het coachgesprek van zojuist. Welk advies zou jij de gecoachte dan willen geven?

Actie

8. Wat ga je nu concreet doen? Welke actiestappen ga je zetten om je doel zeker te bereiken?

Het einde

9. Hoe staat het met ons gesprekscontact? Ben je tevreden?
10. Welke feedback heb je voor mij als coach?

Valkuilen

Wat zijn veelvoorkomende valkuilen?

De gecoachte vertelt (te) veel

Soms praat een gecoachte honderduit en vindt de coach het lastig de gecoachte in de rede te vallen. Dan kan er een groot verhaal ontstaan, met allerlei vertakkingen, waardoor zowel coach als gecoachte door de bomen het bos niet meer zien.

Wat kan je als coach doen?

- Breek zacht in. Bijvoorbeeld: 'Prachtig, dat enthousiasme van je! En wat ik me afvraag is...'
- Nodig uit tot kernachtig formuleren. Bijvoorbeeld: 'Zou je in één zin willen zeggen wat voor jou de kern is?'
- Zelf samenvatten en checken. Bijvoorbeeld: 'Als ik het goed begrijp, is je Huidige Situatie dat je jezelf niet begrepen voelt en dat je dat verdrietig over bent. Klopt dat?'
- Benoem het patroon. Bijvoorbeeld: 'Het valt me op dat je veel taal nodig hebt om te zeggen wat er precies speelt. Hoe is dat voor jou? Herken je dat?'

Blijven hangen op één plek

Soms blijven coach en gecoachte te lang hangen op één plek. Met name de minder fijne plekken (de Huidige Situatie en de Hindernissen) nodigen daartoe uit, maar kunnen daardoor de coaching ook 'zwaar' maken voor de gecoachte. Als iemand lang over zijn probleem blijft praten, dan zakt hij ook steeds dieper in de bijbehorende emotie waardoor het lastiger kan worden om hem naar een andere, meer vermogende stemming te krijgen (die hoort bij de Gewenste Situatie en de Hulpbronnen).

Wat kan je als coach doen?

- Erkennen. Door hebben dat dit gebeurt en dan doorbreken. Bijvoorbeeld: 'Ik merk dat we al een poosje stilstaan bij het hoe het nu is. Zullen we eens gaan kijken naar wat je wel wilt?'

Aan de oppervlakte blijven

Soms geeft de gecoachte 'oppervlakkige' antwoorden waar de coach vervolgens niet op doorvraagt. Dan krijgt de coaching weinig diepgang. De coaching kan dan snel 'klaar' lijken, maar dat is in feite bedrog. De coach vraagt bijvoorbeeld: 'Waar is je probleem?' en de gecoachte antwoordt: 'Mijn directeur geeft geen enkele ruimte' waarop de coach zegt: 'Helder, en wat zou je willen?'

Wat kan je als coach doen?

- Vraag naar een voorbeeld. Bijvoorbeeld: 'Kun je hier een concreet voorbeeld van noemen? Wanneer is dit voor het laatst gebeurd? Wat gebeurde er toen?'

- Vraag naar de subjectieve ervaring. Bijvoorbeeld: 'Wat dacht je toen? Wat voelde je? En wat deed je? Wat had je willen doen? Wat maakt dat je dat niet deed? ...' En: 'Wat denk je dat die ander toen dacht en/of voelde? Wat deed de ander? Wat was het effect op jou? Heb je dat teruggegeven?...'
- Maak de gecoachte probleemeigenaar. Bijvoorbeeld: 'Hoe is dit een probleem voor jou? Hoe zit jij vast aan deze situatie? Wat is jouw aandeel? Waar heb jij last van?...'

Meer lezen?

Zie het boek De coachende leraar in onze webshop.

