

Tom Vandenberghe  
Johan De Wilde

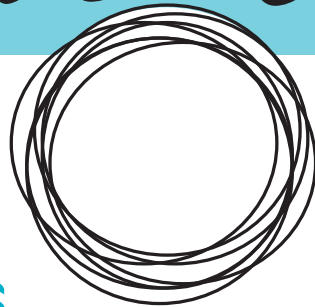


# Leren

# DUURVEN

# Coachen

Praktische gids  
voor coaching  
in het onderwijs



Lannoo  
Campus

D/2021/45/422 - ISBN 978 94 014 8049 9 - NUR 840, 808

Vormgeving omslag: Agraphics Design, Apeldoorn  
Vormgeving binnenwerk: Wendy De Haes

© Tom Vandenberghe, Johan De Wilde & Uitgeverij Lannoo nv, Tielt, 2021.

Uitgeverij LannooCampus maakt deel uit van Lannoo Uitgeverij,  
de boeken- en multimediativisie van Uitgeverij Lannoo nv.

Alle rechten voorbehouden.

Niets van deze uitgave mag verveelvoudigd worden en/of openbaar gemaakt,  
door middel van druk, fotokopie, microfilm, of op welke andere wijze dan ook,  
zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Uitgeverij LannooCampus  
Vaartkom 41 bus 01.02  
3000 Leuven  
België  
[www.lannoocampus.be](http://www.lannoocampus.be)

Postbus 23202  
1100 DS Amsterdam  
Nederland  
[www.lannoocampus.nl](http://www.lannoocampus.nl)

# INHOUD

<b>INLEIDING</b>	7
Opbouw van dit boek	12
<b>DEEL I DE COACHRELATIE</b>	<b>15</b>
<b>1 VERBIND JE MET JE COACHEE</b>	19
1.1 Bouw aan een vertrouwensrelatie: contacting	19
1.2 De werkrelatie: contracting	34
<b>2 STEM JE AF OP HET PROCES VAN JE COACHEE</b>	43
2.1 Stuur het proces vanuit de zes rollen	43
2.2 Beweeg mee met je coachee	47
<b>DEEL II HET COACHINGSPROCES</b>	<b>53</b>
<b>3 KRIJG HELDER WAAR JE COACHEE NAARTOE WIL</b>	56
3.1 Op zoek naar de bestemming	56
3.2 Kunnen we vertrekken?	77
<b>4 SAMEN HET PAD UITSTIPPELEN</b>	84
4.1 Waar staat je coachee nu?	84
4.2 Verken en activeer de hulpbronnen	90
4.3 Onderzoek de opties	94
4.4 De strategie is een stripverhaal	96
4.5 Concrete doelen	98
4.6 En nu: actie!	100

<b>5</b>	<b>LEREN ONDERWEG</b>	108
5.1	Tussentijdse coachingsgesprekken	109
5.2	Motiveren om door te gaan	110
5.3	Activeer het netwerk	112
5.4	Waarderen en feedback geven	113
5.5	Vertrouw op het proces	116
5.6	Als het lastig wordt	118
5.7	Weerstand is interessant	120

### **DEEL III PEERCOACHING 127**

<b>6</b>	<b>LEERLINGEN EN STUDENTEN COACHEN ELKAAR</b>	131
6.1	Peercoaching een-op-een	132
6.2	Peercoaching in groepen	140
6.3	De basis en het ideaal	147

<b>SLOT</b>	153
-------------	-----

<b>BIJLAGE</b>	158
----------------	-----

<b>BIBLIOGRAFIE</b>	161
---------------------	-----

# INLEIDING

Of je nu leraar in het secundair onderwijs, voortgezet onderwijs of docent in het hoger onderwijs bent, coachen doen jullie allemaal. Op zijn minst zijn jullie in een positie om dat te doen. Daarom zullen we jullie van meet af aan als coaches aanspreken en ook jullie leerlingen en studenten groeperen onder de term coachees. Let wel, dat betekent niet dat we jullie herleiden tot coaches. Ons uitgangspunt is dat leraren en docenten meerdere rollen hebben. We verklaren de leraar als expert of als didacticus niet dood. We zetten er de leraar als coach naast. Voor de leerlingen en studenten geldt trouwens net zo goed dat ze meer zijn dan coachees. Kennis en kunde ontwikkelen vraagt van hen ook studie en training zonder coaches in de buurt.

Voor jou, lezer, die dit boek vastpakt, is het misschien vanzelfsprekend dat we lesgever en coach als complementaire rollen beschouwen. Maar dat is het niet voor iedereen. Sommige onderwijzers zien coaching als iets dat goed onderwijs in de weg staat. *Laat mij mijn job doen en dat is lesgeven*. Soms blijkt coaching associaties op te roepen met een alternatieve didactiek en het aanmodderen rond vage persoonlijke leerdoelen. Daar gaan we dus niet voor. Nee, blijf als lesgever je kennis en kunde vermenigvuldigen en je passie voor je vak delen. Ons punt is dat je als coach een extra bijdrage kunt leveren aan het realiseren van ambitieuze leerresultaten die je als lesgever nastreeft.

Als lesgever richt je je in de eerste plaats op het lerende brein. Je legt uit en je geeft rijke feedback. Je vakkennis, didactische expertise en positie als evaluator zetten je in de juiste positie om leerlingen en studenten mee te geven wat goed en juist is. Jij weet dat nu eenmaal beter. De leraar-coach in jou daarentegen spreekt de coachee niet aan als iemand die hongerig is naar zo veel en zo goed mogelijke instructie, maar als een uniek mens met gevoelens die doelen nastreeft, die de ene dag de wereld aankan en de andere dag de wilskracht ontbeert om te doen wat hij zou moeten doen. De leraar-coach doorgrondt de lerende in zijn context. Hij houdt vast aan de veeleisende doelen. Ook aan het opleidingscompetentiekader of de eindtermen morrelt hij niet. Hij helpt gewoon zijn coachee die doelen op een persoonlijke manier te bereiken.

We vinden de leraar-coach die van mens tot mens spreekt niet uit. Je herkent hem wellicht in jezelf of je herkent er een stukje van in je dagelijkse praktijk. Denk terug aan de leerling die jij hielp bij het plannen van zijn examens, maar die dat zelf eigenlijk al had uitgekiend, waarbij hij rekening hield met meer factoren dan je zelf kon bedenken. Denk aan de leerling die jij na de examens te kennen gaf dat hij zich ook nu niet aan zijn planning gehouden had, maar die jou toch bedankte omdat je hem het gevoel had gegeven dat er iemand was die voor hem supporterde en hem deed doorzetten op het cruciale moment dat hij er anders de brui aan gegeven zou hebben. Of denk aan de leerling tegen wie je zei dat je je klaarblijkelijk in hem vergist had en die je daarmee de schop onder zijn achterste gaf die hij nodig had om zich voor jou te bewijzen en dat daarmee ook deed voor zijn familie, voor zijn vrienden en voor zichzelf, zonder dat hij dat al beseftte.

Toch is coaching meer dan een doorleefde studiebegeleiding die rekening houdt met een specifieke beginsituatie. Coachees helpen leerdoelen op hun eigen manier bereiken, betekent ook dat je hen helpt om uitdagende leerdoelen gepast te vertalen en in te vullen. Hun groeiproces daarnaartoe begeleiden komt daarna. Wij zijn ervan overtuigd dat zowel leraren in het secundair als docenten in het hoger onderwijs dat in de toekomst meer zullen doen. Op beide onderwijsniveaus maken studenten voortdurend keuzes: welke studierichting of specialisatie willen ze volgen? Over welk onderwerp schrijven ze een werkstuk? Waar willen ze stagelopen? Tot op zekere hoogte is elke leraar en docent ook een studieloopbaancoach.

Belangrijker nog, op beide onderwijsniveaus groeit het bewustzijn dat we als onderwijsprofessionals onze job pas goed doen als we onze leerlingen en studenten voorbereiden op levenslang leren. Hoe vanzelfsprekend dat ook moge zijn, ook die evolutie kan weerstand oproepen in onze sector. *Wij zullen toch wel beter weten wat ze later nodig hebben.* Nee, dat weten we niet of maar in beperkte mate. De wereld en de kennis evolueren snel. In veel beroepsdomeinen kunnen we vandaag niet voorspellen wat binnen tien jaar standaardpraktijk zal zijn. De basiskennis en -kunde moet niet op de schop, maar als we ervoor willen zorgen dat onze leerlingen en studenten futureproof zijn, dan zullen ze beter in staat moeten zijn om nieuwe kennis te vinden en die zichzelf eigen te maken, inclusief het vinden van begeleiding in hun voortdurend professioneel groeiproces. Anders gezegd, hoe stevig de basis die we leggen ook is, zij moeten het vermogen meekrijgen om daar zelf op te bouwen en wel volgens plannen die ze gaandeweg mee leren ontwikkelen. Bekijk het als het toppunt van zelfsturing in de onderwijscontext. Vaak spre-

ken we over zelfsturing, maar verwachten we slechts dat onze coachee doet wat hij zou moeten doen wanneer we er even niet bij zijn. Als hij niet leert of zijn taken niet naar behoren uitvoert, kunnen we hem erop afrekenen. De zelfsturing die we hier ambiëren is van een andere orde. Het is zelfsturing in de ware betekenis van het woord, bewust eigen doelen stellen, keuzes maken en er uit jezelf voor gaan.

Dat betekent dat we onze studenten tijdens hun opleiding leren om nieuwe inzichten en vaardigheden te verwerven die voor hen specifiek relevant zijn. In lijn daarmee moeten we hen toelaten zich te oriënteren op niches in de arbeidsmarkt, terwijl ze andere links laten liggen. Twee professionals die morgen met hetzelfde basisdiploma op de arbeidsmarkt komen, zullen meer dan vandaag het geval is verschillende startcompetenties hebben. Enkele jaren verder zullen hun professionele profielen wellicht nog meer uit elkaar zijn gegroeid, tenzij ze zichzelf heroriënteren. Studenten keuzes aanbieden en hen eigen voorstellen laten formuleren bereidt hen voor op latere keuzes. Doen we dat niet, dan onthouden we hun ook de kans om zich te profileren en te focussen op wat hen het meest aanspreekt en intrinsiek motiveert.

Een leraar-lesgever kan het belang van levenslang leren uitleggen, een leraar-coach kan hen ervan laten proeven, er goesting in doen krijgen en hen ermee op weg helpen. Essentiële voorwaarden voor levenslang leren in de zin van uitdokteren wat je precies wilt leren en je leerproces bijstellen, kun je het best leren in een coachrelatie.

Coaches, kijk daarom naar je bestaande opleiding als een reeks van tussenstappen naar iets groters dat buiten jullie bereik ligt. Het diploma is niet het eindpunt, hoewel sommige coachees jullie dat willen doen geloven. Maak je coachees en jezelf voortdurend bewust van hun parcours en de kansen die zich onderweg aandienen en moedig hen aan om vanuit een breder perspectief naar de toekomst te kijken.

Overal waar we in dit boek spreken over de coachee (hij) of coach (hij), gaat dit evenzeer over de coach of coachee die zich 'zij' of 'hen' laat noemen (waarbij 'hen' verwijst naar de mensen die zich als non-binair identificeren).





De centrale figuur op dit beeld is een bergbeklimmer, de coachee. We lenen de prent van MyCompass, de reflectie- en coachingstool waar wij, auteurs van dit boek, allebei aan meewerken aan meewerken en waarmee ons boek voor een groot stuk de basis deelt. Doorheen het boek zullen we op elementen van de tekening inzoomen en er nog elementen aan toevoegen. Onveranderlijk blijft het de coachee die klimt. De coach staat beneden en ... coacht. Hij begeleidt en beveiligt zijn coachee. Hij trekt hem niet omhoog, laat staan dat hij hem een bepaalde richting op stuurt. De coachee heeft een kompas. Hij heeft zelf zijn doel bepaald. Andere klimmers volgen wellicht een ander pad, wie weet naar een andere bestemming. Toch staat de coach er niet voor Piet Snot bij. De coach helpt zijn coachee zijn doel scherp te krijgen. Ook voor elk van ons geldt dat een goed gesprek met een luisterend oor helderheid in het hoofd brengt over wat echt belangrijk is voor ons, of over de voor- en nadelen van alternatieve strategieën die we afwegen. Af en toe kan de coach zijn coachee helpen door een mogelijk interessante, alternatieve route voor te stellen. Dat andere perspectief van de coach horen kan verrijkend zijn voor de coachee en hem helpen om zijn oogkleppen af te leggen als hij al te lang dicht tegen de bergwand hangt. Uiteraard kan een coach ook als supporter of uitdager het verschil maken om de coachee te doen doorzetten of ambitieuzer te zijn. Als klankbord dan weer kan de coach net zo noodzakelijk zijn. Even begrip voelen voor zijn angst of vermoeidheid kan de coachee helpen. Soms komt de coach enigszins in de buurt van die van expert of lesgever. Dat is bijvoorbeeld het geval als hij coachees helpt bij het uitstippelen van hun traject. De berg kan zo hoog lijken dat er niet aan te beginnen valt voor een coachee. Een coach die afstemt over mogelijke etappes, kan dan goud waard zijn.

Hoe praktijkgericht we dit boek ook willen maken, de figuur maakt duidelijk dat coaching begint bij je mindset. Je staat niet op de top van de berg, noch heb je directe controle over wat je coachee precies doet. Dat vergt een bijzondere houding van waaruit je gepast jouw bagage aan werkvormen en technieken inzet. De mate van je professionaliteit laat zich niet afmeten aan die bagage an sich.

## Opbouw van dit boek

Het boek bestaat uit drie delen. In deel I focussen we op de basis, de coachrelatie. In hoofdstuk 1 maken we duidelijk dat je met je coachee een dubbele verbinding aangaat, je bouwt samen een vertrouwens- en een werkrelatie op. De nagenoeg gelijkklinkende Engelse begrippen *contacting* en *contracting* zullen de bijbehorende basisvoorwaarden voor een goede samenwerking in je hoofd doen blijven hangen. In hoofdstuk 2 kijken we specifiek naar de verschillende rollen die je als coach opneemt of naar de verschillende manieren waarop je je coachee benadert. Coachen is een werkwoord, meer dan kijken naar je coachee die klimt. Dit deel I is het meest algemene. We presenteren er als het ware het kader waarin je coacht en de belangrijkste strategieën van waaruit je in dat kader met je coachee aan de slag gaat.

Deel II, het coachingsproces, vormt de kern van het boek. In de verschillende hoofdstukken beschrijven we achtereenvolgens de logisch opeenvolgende stappen. Zo gaat hoofdstuk 3 over het helder krijgen van het doel van je coachee. Wat is zijn professionele droom waartoe dit vak, dit werk of deze stage bijdraagt? Op basis van dat motiverend doel en een begrip van de beginsituatie kan de coach de coachee helpen om een traject uit te stippelen tussen waar de coachee staat en waar hij heen wil. Dat lees je in hoofdstuk 4. In hoofdstuk 5 bespreken we het kronkelende leer- en coachingspad dat daarop volgt en hoe je je daarin het best op kunt stellen. Hoe logisch deze stappen ook klinken, het echte proces tussen jou en je coachee is dat in de praktijk niet altijd. Wat jij als coach doet in verschillende fasen en contexten staat voorop. Daarom zullen de zes verschillende rollen die we in hoofdstuk 2 toelichten voortdurend terugkeren in herkenbare situaties.

Tot slot behandelen we in deel III peercoaching. We onderscheiden hierin twee vormen: een-op-eencoaching van de ene student door de andere en groepscoaching, waarbij een docent een groep studenten begeleidt en een leersituatie creëert waarin ze ook elkaar coachen. Hoewel dat niet noodzakelijk blijkt uit deze korte omschrijving, heeft de coach in beide modellen een rol te spelen, al was het maar in het trainen van de peercoaches. Beide vormen van coaching zijn in opmars. Vaak verklaart de werkdruk bij leerkrachten en docenten voor een stuk deze keuzes. Maar je zult zien dat er ook andere redenen zijn om die keuzes te overwegen dan alleen maar het verhogen van de efficiëntie.

We bieden nog een extraatje. Delen I en III en elk hoofdstuk van deel II opent met een episode uit twee vervolgh verhalen, dat van Loubna en dat van Louis, twee fictieve jongeren die heel wat gemeen hebben met jongeren die we zelf kennen of begeleid hebben. Je zult er ongetwijfeld ook wel eigen coachees in herkennen, coachees die zonder jou een steile bergwand zouden bedwingen en coachees waarbij je af en toe het gevoel hebt dat ze zelfs hun voet niet willen zetten op de eerste trede van het keukentrapje dat je op hun verzoek voor hen hebt klaargezet, jongeren die je de vraag doen stellen of al je goede wil en inspanningen ooit zoden aan de dijk zullen zetten. De verhalen van Loubna en Louis geven een realitycheck die we zelf soms gemist hebben in verhalen over coaching. Het loopt niet altijd van een leien dakje. Je doet het daarom niet fout. Soms is coaching een werk van lange adem, van drie keer de hand reiken in de hoop dat ze gepakt wordt. Daarom bieden die verhalen tegelijk hoop. Geniet ervan, schrijf je eigen verhalen met je coachees en maak ze samen waar.



**DEEL I**

# De coachrelatie

*Louis (een dikke 10.000 dagen jong, oud genoeg om terug te kijken op de coaches die zijn meanderend schoolpad kruisten)*

*Een coach is pas een coach als hij een coachee heeft en een coachee wordt pas gecoacht als hij een coach heeft. Vóór mijn veertiende verjaardag was coaching me vreemd. Mijn leraren waren mijn leraren, ik hun leerling. Mijn begeleiders in de jeugdbeweging waren leiders, ik lid. Coaches kende ik van het voetbal op tv. Zelf had ik een trainer die trainingen leidde en in het weekend bepaalde wie waar op het veld mocht lopen. Het etiket coach opgekleefd krijgen is één ding, zich als coach gedragen nog iets anders. Kortom, ik had geen coach en zeker niet op school, laat staan dat ik ernaar op zoek was. Nee, ik heb me nooit coachee gevoeld en omgekeerd heeft wellicht ook niemand de drang gevoeld mijn coach te worden. Mijn leraren kenden hun vak. Ze maakten feilloze diagnoses van mijn leerprestaties. Op hun verklaringen had ik niets aan te merken. Ik was goed in wiskunde en exacte wetenschappen en ik was slecht in talen. Werken deed ik voor geen van beide. De diagnose en de conclusie die ik eruit trok, lagen in elkaars verlengde: tussen talen en mij zou het nooit iets worden. Niets aan te doen, leef ermee, Louis.*

*Niet dat die leraren niets in mij zagen of dat ik in de onderste lade lag. In de leraarskamer werd mijn naam net zo goed met mijn rekenknobbel en humor als met mijn dyslexie en luiheid geassocieerd. Ze oriënteerden me welwillend ('Deze studierichting is iets voor jou, Louis' en wellicht nog uitdrukkelijker: 'En die niet'). Ze stuurden me paden op waarop ik zo weinig mogelijk hindernissen en frustratie zou tegenkomen. Me uitdagen hebben ze niet gedaan, niet in mijn talenten, niet in mijn werkpunten. Maar ik ben de eerste om toe te geven dat ik niet zat te wachten op leraren die me zouden vertellen dat ik gewoon wat harder moest werken voor talen.*

Loubna (21 jaar en pas afgestudeerd als onderwijzeres)

20 september in de vijfde klas middelbaar is hét referentiepunt van mijn studieloopbaan. Vóór die dag waren er twee Loubna's. De eerste was de sociale leidersfiguur thuis. Ik was de spil van het huishouden die zich liet uitlenen aan de burens om voor een goed wederzijds begrip mee te gaan op doktersvisite. De tweede Loubna was het stille Marokkaanse meisje dat tot geen enkel clubje hoorde maar goed met alle klasgenoten kon opschieten. Op 20 september openbaarde de assertieve Loubna zich ook op school. 's Morgens mochten we in de klas allemaal de naam van een medestudent nomineren als klasverantwoordelijke. Er was geen tijd voor een campagne, laat staan voor een programma. Meneer Fransen vroeg gewoon een vertegenwoordiger te kiezen. Hoe moesten we dat doen? Hoe wisten we of degene met de meeste stemmen het überhaupt zou willen doen. Meneer Fransen suste. 'Kies iemand van wie je weet dat die persoon de klas goed zal vertegenwoordigen. Wie dat vertrouwen voelt, neemt zijn verantwoordelijkheid wel.' Hij kreeg gelijk, maar wat niemand vermoedde, geschiedde. Ik was het die alleen maar ja kon en wilde zeggen. 'De klas vertrouwt op jou, Loubna.' Diezelfde middag zaten alle klasvertegenwoordigers samen in de mediatheek en moest er meteen een voorzitter van de leerlingenraad gekozen worden. Meneer Fransen, die aanwezig was als waarnemer en tot dan de vergadering voorzat, vroeg of er kandidaten waren. Iedereen keek naar mij. Een enkeling deed het misschien omdat ik een hoofddoek droeg of omdat ik de enige vrouw was van het vijfde of zesde jaar, maar de grote hoop volgde gewoon de blik van meneer Fransen. Toen en daar antwoordde de enige echte Loubna. 'Ja, ik wil dat wel doen.'

Waren er op 20 september geen onaangekondigde verkiezingen van klasvertegenwoordigers en van de leerlingenraad geweest en had meneer Fransen niet naar mij gekeken, ik had wellicht meer jaren nodig gehad om mijn ware aard te kennen en te laten kennen.





# 1 VERBIND JE MET JE COACHEE

Een coachrelatie bouw je samen op. *It takes two to tango*. Jij én je coachee delen samen de verantwoordelijkheid om elkaar te leren kennen en jullie vertrouwen in elkaar te laten groeien. Een goede verstandhouding en dito afspraken zijn er het gevolg van. Wat meer is, de coachrelatie vormt ook een bedding voor het leerproces van de coachee; het is de weg naar zijn doel zoals een rivier haar weg vindt naar zee.

We onderscheiden twee facetten in de coachrelatie: de vertrouwensrelatie (contacting) en de werkrelatie (contracting). We beschrijven telkens eerst hoe dat in de praktijk kan verlopen en gaan daarna dieper in op de bouwstenen.

## 1.1 Bouw aan een vertrouwensrelatie: contacting

Stel je een eerste gesprek voor, buiten de context van de lessen, met een leerling of student die je zult coachen. Dat zal er ongeveer aan toegaan zoals bij Patrick.

- *'Hallo, jij moet Manon zijn. Ik ben Patrick. Zeg maar dat je me kent als meneer Bos van Frans.'*
- *'Ja, meneer.'*
- *'Dan heb ik geluk. Het had ook "die vent van Frans met zijn baard" kunnen zijn.' (lacht) 'Vertel eens, hoe gaat het met jou?'*

Stel je coachee op zijn gemak en maak duidelijk dat het om een kennismaking gaat. Trek er voldoende tijd voor uit want dit wordt de basis voor jullie vertrouwensrelatie. Schep geen al te grote verwachtingen bij het woord 'coachen'. Het wordt een ontspannen gesprek waarin jullie elkaars behoeften, wensen en grenzen zullen verkennen. Een uitgebreide probleemanalyse is zeker nog niet aan de orde. Relativeer jezelf en je status als leerkracht of docent, zonder dat je te hard je best doet om sympathiek over te komen. Dat doorzien leerlingen of studenten snel. Hoe spontaner, hoe beter. Niemand hoeft zich hier te bewijzen.

Elke vogel zingt zoals hij gebekt is. De opener van meneer Bos bij Manon kan voor jou misschien vreemd aanvoelen. Meneer Bos zal wellicht zelf ook telkens andere openingswoorden gebruiken. Er is geen uitgeschreven script dat letterlijk voorschrijft wat je moet zeggen. Wees jezelf. Beschouw wat hieronder staat als een lijstje met zaken die je het best vroeg kunt aankaarten of waar je vanaf de start bewust mee bezig bent.

### HOE START JE EEN COACHING?

- Kies een laagdrempelige opener en zoek vooral verbinding in kleine dingen. Wat weten jullie van elkaar? Welke raakpunten hebben jullie? Dezelfde woonplaats, interesse of een gemeenschappelijk contact via een vroegere stageplaats?
- Hoe hebben jullie elkaar gevonden? Of zijn jullie (random) aan elkaar gekoppeld?
- Stel jezelf kort voor en vertel hoe je werkt en wat je daarbij belangrijk vindt. Wees open en transparant over jezelf.
- Vraag wat je coachee van jou verwacht:
  - Wat is de aanleiding voor deze coaching?
  - Wat maakt dat je mij opzoekt om je te coachen?
  - Wat verwacht je van mij?
  - Wat helpt jou om te leren?
- Laat van bij het begin merken dat jullie open met elkaar kunnen praten en dat het belangrijk is om je indrukken te delen.
- Garandeer je coachee dat je vertrouwelijk zult omgaan met alles wat hij vertelt. Leg ook uit wat dat concreet betekent.
- Spreek een afgebakende periode af voor de coaching. Betrokkenheid tonen voor je coachee en zijn proces vraagt tijd en energie. Werk per semester of binnen een stageperiode en maak afspraken over je beschikbare tijd (bijvoorbeeld vijf gesprekken). Zo kun je je betrokkenheid garanderen.
- Installeer van meet af aan een groeigerichte mindset. Op een andere manier praten doet je coachee anders denken en anders voelen (bijvoorbeeld: 'Je ziet nog geen andere mogelijkheden', 'Je mag fouten maken, als je er maar van leert'). Nog beter is dat je coachee het zelf zegt in de ik-vorm.

## BOUW JULLIE RELATIE OP

### **Vertrouwen, het beseft dat de ander het beste met je voor heeft**

Als onderwijzers zijn we vertrouwd met het concept beginsituatie. Spontaan denken we dan aan wat jongeren al weten of kunnen of waar ze interesse in hebben. Hier hebben we het over een ander element. Hoe ziet jouw coachee jou? Ben je *de man van Engels*? Hoort je coachee in de wandelingen dat je streng bent? Of heb je bij ouderejaars naam gemaakt als een welwillend luisterend oor? Je coachee kent je fantastische intenties en coachingsvaardigheden niet op het moment dat jullie de coachrelatie vormgeven, maar hij kent wel de etiketten die op jou kleven. Voor je coachee houdt met jou een coachrelatie aangaan een risico in. Zijn je intenties nobel? Sta je echt open voor wat hij belangrijk vindt?

Trouwens, hoe jij jouw coachee ziet, is ook deel van de beginsituatie. Start je met hem vanuit een wit blad of is zijn reputatie hem vooruitgesnel en heeft hij jouw verwachtingen al aangetast? Weet dat de kans groot is dat je coachee dat aanvoelt en dat dit het voor hem des te moeilijker maakt om de vertrouwenssprog naar jou te maken.

*Allison was een zelfbewuste derdejaarsstudente Facility Management. Haar stage liep prima, ze kreeg alleen maar complimenten. Toen ze een jonge nieuwe stagebegeleider kreeg toegewezen, vond ze dat hij haar niets kon bijbrengen. Ze had geen behoefte aan praatsessies waarin hij wilde verkennen hoe ze dacht en voelde en ze sloot zich af voor zijn reflectievragen. Toen de stagebegeleider uitviel en vervangen werd door een collega waar Allison al enkele jaren les van kreeg, stelde ze zich wel open en was ze bereid naar haar eigen leerproces te kijken. Dat was een goede zaak voor haar stage, maar Allison liet wel een leerkans liggen om te onderzoeken waar haar weerstand tegen de jonge nieuwe stagebegeleider vandaan kwam.*

Mensen die elkaar vertrouwen, beseffen dat de ander het beste met hen voorheeft. Je kunt het niet opleggen, maar wel laten rijpen. Vertrouwen is een zichzelf versterkend proces. Hoe meer jullie als coach en coachee van elkaar ervaren dat jullie menen wat jullie elkaar vertellen over wat jullie denken, voelen en willen en dat jullie je beloften ten aanzien van elkaar nakomen, hoe sterker jullie band zal worden.

Vertrouwen is een basisvoorwaarde voor coaching omdat je als coach werkt met wat je coachee echt denkt en voelt. Wanneer je coachee zich niet veilig

genoeg voelt, dan werpt hij een muur op waar je vragen en reacties op afket-  
sen. Zwijgen is de meest voor de hand liggende en herkenbare strategie van  
een coachee in het defensief, maar een coachee kan nog op andere manieren  
een authentiek antwoord vermijden. Ook uitspraken als 'Ik weet het niet' of  
'Ik heb geen andere keuze' kunnen signalen zijn van onveiligheid.

Na een eerste gesprek moet duidelijk zijn of er een goede klik is tussen jullie  
om een coachtraject op te starten. Als die ontbreekt, kun je beter niet met  
elkaar in zee gaan. Spreek je gevoel uit of vraag even bedenktijd om te beslis-  
sen. Als je coachee echt geen vertrouwen heeft in jou of omgekeerd, bijvoor-  
beeld vanwege iets wat vroeger in een les is gebeurd, dan kunnen jullie dat  
beter samen erkennen en de coördinator vragen om voor elk een andere per-  
soon te zoeken om mee samen te werken.

Niet alleen dansen, ook een steile bergwand beklimmen kun je het best niet  
alleen aanpakken. Louis die we aan het begin van dit hoofdstuk leerden kennen,  
wil liever geen coachingsgesprekken. Ook al zou een leerkracht hem uitnodigen,  
hij is er niet op uit. Hij wil niet in zijn hoofd of hart laten kijken. Echt contact, nee  
bedankt. Het contrast met Loubna is heel groot. Hoewel ook zij geen formele  
coach toegewezen krijgt, gaat ze gretig in op de uitnodiging van meneer Fransen.  
Het zegt iets over hen, maar niet alles. Misschien zou Louis geen vertrouwen  
stellen in meneer Fransen of zou een andere coach bot vangen bij Loubna. Wat  
zeker is, is dat coaches pas iets kunnen betekenen voor hun coachees als ze  
elkaar vertrouwen.

### **Betrokkenheid, oprechte interesse in elkaar**

Als coach ben je nieuwsgierig naar hoe je coachee denkt en voelt. In jouw  
oprechte belangstelling voor zijn droom wordt je empathie voor je coachee  
tastbaar. De ervaring dat je meegaat op zijn pad en hem steunt, stimuleert  
hem om in actie te komen en te groeien. Tegelijk en onderliggend maakt het  
hem op zijn beurt ook meer empathisch voor jou.

*In de richting Gezondheidszorg maken de leerlingen een eindwerk in groepjes.  
Om tussentijds hun teamwork in kaart te brengen, werken ze met de dieren van  
de axenroos. Elke leerling mag twee dieren kiezen: een dier waarin ze hun eigen  
groepsbijdrage tot nu toe het meest herkennen en een dier waarvan ze de kwa-  
liteiten nog meer zouden willen laten zien. Kristina kiest voor een schildpad*