



Coaching – tips en trucs –

Wat is coaching?

Coachen is het beste uit iemand halen. Dat gebeurt in een min of meer uitdagende ontmoeting. Wat is dat dan, het beste? Dat bepaalt de gecoachte natuurlijk zelf. Wanneer er sprake is van goede coaching, blijkt dat voor beide partijen een leerzame ervaring te zijn.

Om iemand te kunnen helpen of adviseren moet u:

- een vertrouwensrelatie met hem of haar kunnen aangaan;
- iemand accepteren zoals hij is;
- uzelf kunnen blijven (congruentie);
- hem in zijn situatie goed kunnen begrijpen (empathie);
- hem helpen zichzelf in zijn situatie te kunnen begrijpen;
- samen zoeken naar oplossingen en de ander de beste laten kiezen;
- in het contact een voorbeeld zijn.

Dat vraagt nogal wat van de coach. Natuurlijk wordt er veel in de praktijk geleerd, maar het is ook nuttig om met elkaar stil te staan bij dit proces. Wat helpt en wat verstoort het contact tussen u en de ander?

Uw grondhouding als coach

- U kunt aansluiten op het referentiekader van de leerling.
- U neemt een accepterende houding aan en veroordeelt dus niet.
- U confronteert met respect.
- U blijft het doel voor ogen houden van elke ontmoeting en van de coachingsvraag van de leerling.
- U helpt de leerling vanuit een vragende houding oplossingen te vinden.
- U bent gericht op het vergroten van het zelfsturend vermogen van de leerling.
- U gaat respectvol, zorgvuldig en met vertrouwen om met de leerling.
- U verheldert de denk- en gedrag patronen van de leerling.
- U kent als coach uw eigen valkuilen.
- U kunt uw eigen normen en waarden ter discussie stellen.
- U kent uw grenzen.



Coachingsvaardigheden

1. Luisteren

- Laat zien dat u luistert (oogcontact, knikken, hummen, etc.).
- Val degene die u coacht niet in de rede.
- Laat zien dat u belangstelling hebt door naar gevoelens en ideeën te vragen.
- Blijf bij het onderwerp.
- Bedenk niet wat u gaat antwoorden, terwijl degene die u coacht aan het woord is.

2. Samenvatten

- Vertel in eigen woorden wat u gehoord hebt.
- Zet de belangrijkste punten op een rijtje.
- Geef aan welke emotie u in het verhaal van de ander hoort.

3. Vragen stellen

- Vraag naar het bewustzijn en de verantwoordelijkheid van de ander (reflectievragen).
- Richt u op de drijfveren van de gecoachte (doelvragen).
- Richt u op het realiteitsgehalte van de interpretaties van de gecoachte (realiteitsvragen).
- Vraag naar de acties die de gecoachte gaat ondernemen (actievragen).

Feedback

De gelijkwaardigheid van de coachingsrelatie komt tot uiting in de manier waarop u en uw gecoachte omgaan met feedback geven en nemen.

1. Feedback geven

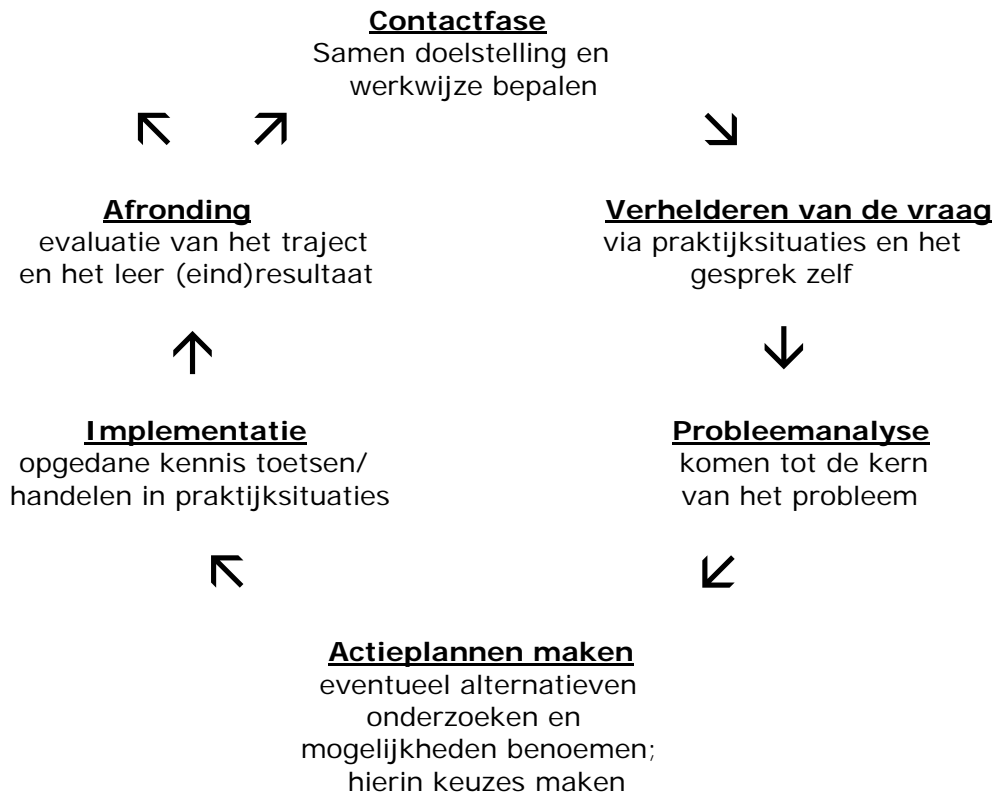
- Benoem concrete zaken (wat u hebt gezien en gehoord).
- Spreek in de ik-vorm.
- Geef alleen feedback op het gedrag dat de gecoachte kan veranderen.
- Vraag of de gecoachte de feedback begrepen heeft.
- Geef tips aan de gecoachte om het gedrag te veranderen.

2. Feedback ontvangen

- Interpreteer feedback niet als een persoonlijke aanval.
- Schiet niet direct in de verdediging.
- Probeer de feedback te begrijpen; vraag door naar wat de ander precies bedoelt.
- Laat de feedbackgever zien dat u de feedback waardeert.
- Beoordeel de feedback.
- Doe iets met de feedback.

De coachingscyclus

De coachingscyclus helpt u om de gecoachte tot de essentie van het probleem te laten komen, oplossingen te genereren en deze uit te voeren.



Laat de coachingscyclus niet leidend zijn in het coachingsproces, wel faciliterend. Het leerresultaat (de coachvraag) van de gecoachte is altijd leidend.