



Inhoud

Pagina

Inleiding	7
Gericht op oplossingen	19
Oplossingsgerichte tools	29
Coachingsvaardigheden	43
Doelen stellen	71
Coaching ontwikkelen op je eigen school	85
Aan de slag	107
Meer informatie	123

Voorwoord van Sir John Jones

Andy Vass heeft het weer voor elkaar. Net nu de wetenschap van het coachen wat overweldigend en soms zelfs ontoegankelijk dreigt te worden, schenkt hij ons dit juweeltje. Tommy Lasorda zei ooit dat er drie soorten basketballers zijn: zij die het laten gebeuren, zij die het zien gebeuren en zij die zich afvragen wat er gebeurd is! Andy Vass is zo'n schrijver die ons helpt het te laten gebeuren, die – net als alle goede coaches – het ons niet leert, maar ons helpt het zelf te leren. Houd dit boekje bij de hand. Het is inzichtelijk, gedenkwaardig, maar vooral nuttig.

Hij herinnert ons eraan dat coaching uiteindelijk een gesprek is over uitkomsten en oplossingen. Wij mensen zijn een verzameling van gedachten die we voor waar houden en daarom bestaat er niet zoiets als dé waarheid, maar alleen de waarheid zoals wij die zien. Deze misvatting komt duidelijk naar voren in onze denk-, spraak- en gedragspatronen. Andy geeft ons een helder coachingskader waarmee we kunnen reflecteren op die misvattingen en gewoontes, en beter gaan begrijpen dat we niet zijn wie we zijn, maar wie we willen worden.

volgende pagina ►

Hij stelt dat we negativiteit kunnen bestrijden, verandering teweeg kunnen brengen en een gewenste toekomst voor onszelf kunnen creëren. Toen ik ooit een schooldirecteur bezocht, vroeg ik hem hoe het liep. 'Ik leef nog', was zijn antwoord. Als er Olympische Spelen voor pessimisten zouden zijn, had hij niet eens geloofd dat hij een kans maakte. Had ik dit geweldige boekje toen maar bij de hand gehad!

Hij had er zoveel van kunnen leren: de kracht van het mogelijke in plaats van zijn probleemgerichtheid, het effect van aanmoediging en optimisme, de impact van goede feedback, de behoefte aan empathie en het wezenlijke belang van luisteren en reflecteren. Hij zou er vooral twee dingen uit hebben opgepikt: dat de grootste invloed op het gedrag van anderen ons eigen gedrag is, en dat er een brede kloof gaapt tussen de juiste woorden en de 'bijna-juiste' woorden.

Het RIGAAR-kader zal je een raamwerk geven voor effectieve en constructieve gesprekken en is bovendien het perfecte algoritme voor coaching.

volgende pagina ►

In de jaren dertig van de negentiende eeuw werd het woord 'coach' aan de universiteit van Oxford voor het eerst gebruikt als term voor 'tutor': degene die jou begeleidt bij de voorbereiding van je examens. De titel van Andy's boek is dan ook goed gekozen, het begeleidt je niet alleen door de complexe wereld van menselijke interactie, maar bereidt je ook voor op het grootste examen van allemaal: het leven. Of je nu coördinator bent, collega, partner of ouder, je kunt veel leren van Andy. Hij is een meester in de dialoog, in het stellen van briljante vragen, in het minder snel oordelen, in het herkennen van de wijsheid die besloten ligt in stilte, en in het besef dat individuen zich eerder zullen inzetten voor oplossingen die ze zelf verzonnen hebben. Kortom, in het zijn van een effectiever, productiever mens.

Alle grote denkers maken eenvoudig wat complex is, helpen je te doen wat ondoenlijk leek en te bereiken wat onbereikbaar leek. Dat is Andy's cadeau aan ons. Door al die duizenden boeken over en definities van coaching verzuchtte Karen C. Wise al dat er behoefte is aan standaardisatie in wat zij 'het Wilde Westen van het coachen' noemt. Dit boek biedt die oplossing. Lees het, geniet ervan, gebruik het en groei. Ik wilde alleen dat ik het zelf geschreven had.

Sir John Jones, internationaal presentator, schrijver, onderwijskundig commentator, auteur *The Magic-Weaving Business*
Mede-auteur van *Winning the H Factor: The Secrets of Happy Schools*



Inleiding



Gericht op oplossingen



Oplossingsgerichte tools



**Coachings-
vaardigheden**



Doelen stellen



Coaching
ontwikkelen op
je eigen school



Aan de slag



Meer informatie



Coachings- vaardigheden

Overzicht



Het coachingsproces verschilt van andere professionele gesprekken die op school worden gevoerd doordat je er een bepaalde rol voor aanneemt en binnen een vaste structuur werkt. Op het basaalste niveau gaat het bij coaching om:



Vragen
stellen



Geconcentreerd
luisteren



Feedback
geven

Op pagina 53 tot en met 66 behandelen we elk van deze onderdelen.

Deze vaardigheden heb je ook nodig bij het lesgeven, maar coaching gaat nadrukkelijk uit van de agenda van de gecoachte. Om hieraan tegemoet te komen, werken de meeste coaches binnen een kader of structuur. Op pagina 49 tot en met 52 vind je zo'n model.

De rol van de coach



Een coach wil drie vragen in detail onderzoeken:

1. *Hoe staan de zaken er nu voor?*
2. *Waar zou je willen zijn?*
3. *Wat moet je doen om daar te komen?*

Coachingsgesprekken verschillen van andere professionele gesprekken omdat de coach een heel specifieke rol aanneemt. Kenmerkend voor deze rol is:

- de balans tussen spreken en luisteren – een coach doet vooral het laatste;
- intensief luisteren;
- gericht blijven op de doelen van de gecoachte;
- de overtuiging dat de gecoachte zelf met zijn eigen oplossingen moet komen;
- de focus op het formuleren van stappen die naar die oplossing leiden;
- de integriteit van het coachingsproces bewaken;
- de erkenning van coaches dat zij niet op alle vragen een antwoord hebben.

Het opbouwen van een goede relatie



Welk coachingsmodel of welke benadering je ook kiest, ze hebben geen effect als je geen goede relatie met de gecoachte weet op te bouwen. Een goede verstandhouding zorgt ervoor dat mensen open en eerlijk met elkaar durven te communiceren. Voor ervaren leraren gaat het creëren van zo'n verstandhouding meestal vanzelf.

Neem een collega in gedachten met wie je gemakkelijk en prettig communiceert. Die collega zal waarschijnlijk:

- goed luisteren en dit laten merken door te reflecteren op of samen te vatten wat je gezegd hebt;
- je niet veroordelen en openstaan voor jouw gedachten en ideeën;
- je non-verbaal aanmoedigen om je ideeën verder te ontwikkelen;
- een vertrouwensband creëren door bepaalde informatie over zichzelf te delen;
- informatie vertrouwelijk behandelen als je dat vraagt;
- je helpen door jouw vaardigheden te bevestigen en te bekrachtigen;
- tijd voor je vrijmaken, in plaats van je 'even tussen de lessen door' te spreken.

Het opbouwen van een vertrouwensband



Een belangrijk element van de coachingsrelatie is de mate waarin de gecoachte gelooft dat de coach eerlijk en oprecht is, en op dezelfde golfleugte zit.

Het opbouwen van een vertrouwensband is een proces, niet iets eenmaligs. Je wint vertrouwen doordat je te vertrouwen bent. Bijvoorbeeld:

- door oprecht de bedoeling te hebben de gecoachte te ondersteunen en te helpen;
- door te laten zien dat je in de mogelijkheden en kwaliteiten van de gecoachte gelooft;
- door te erkennen dat je niet op iedere vraag een antwoord hebt;
- door de gecoachte de richting van het gesprek te laten bepalen;
- door de procesintegriteit te bewaken door volgens bepaalde protocollen te werken;
- door je te houden aan de toezeggingen die je als coach doet.

Enkele simpele, praktische aspecten ondersteunen dit vertrouwen

- Is de afgesproken tijd 'heilig'?
- Is de ruimte privé en rustig?
- Zijn er afspraken gemaakt over aantekeningen en geheimhouding?