

De leerkracht als coach

Leerkrachtvaardigheden voor zelfverantwoordelijk leren

Leren is een intern proces dat in het hoofd van het kind plaatsvindt. Hoe kun je als leerkracht doordringen tot de subjectieve ervaring van een kind? En hoe kun je vervolgens veranderingen in deze ervaring tweebrengen waardoor kinderen zich van zelfstandig werken via zelfstandig leren naar zelfverantwoordelijk leren ontwikkelen? Dat kan via het concept 'de leerkracht als coach' en de gespreksvaardigheden die hierbij horen.

Leren

Hoe creëren we ervaringsconstructie bij kinderen? Volgens Laevers (1998) kan dat alleen als de leerkracht doordringt tot kennischema's die kinderen in hun hoofd hebben. "Onderwijs moet evoluties tweebrengen in de basisschemata. Deze bepalen immers hoe mensen concrete verschijnselen interpreteren. Ze bepalen hun handelen." Laevers raakt in deze passage het fundament van leren. Een goede leerkracht brengt ontwikkelingen tot stand in de noties en denkstructuren van kinderen.

Dialogoog

Dat roept natuurlijk de vraag op: hoe doe je dat dan? Hiervoor is een dialoog nodig tussen leerkracht en kind, waarbij de leerkracht de eigen associaties kan loslaten en zich volledig kan afstemmen en richten op de beleving van het kind. Ze verplaatst zich in het kind, is in het hier en nu aanwezig, is in staat groei te stimuleren en de ontwikkelingsrichting van het kind te herkennen, is eerlijk en direct in de communicatie, is op de ander gericht en leidt het kind door afgestemd te volgen. Deze vaardigheden gaan verder dan het basispakket dat de leerkracht op de pabo geleerd heeft. Ze vragen om een coachende houding van de leerkracht met coachende gespreksvaardigheden.

De leerkracht als coach

Coaching is het in beweging brengen van mensen door hun potentieel te vergoten. Dat doet de leerkracht als coach ook. Er zijn veel parallellen tussen een excellente leerkracht en een excellente coach. Ton Langelaan en Willem Plomp (2004) hebben een waslijst met overeenkomsten gevonden en beschreven in hun boek *De excellente leerkracht*. Enkele voorbeelden. Een excellente leerkracht/coach zet de relatie centraal, luistert, verplaatst zich in de ander, stemt af, is in staat de ontwikkelingsrichting te herkennen en groei te stimuleren, is in staat tot reflectie na afloop, neemt verantwoordelijkheid, durft te leiden, weet dat zijn eigen gemoedstoestand invloed heeft op de ander, is acceptierend en is zich bewust van de eigen weerstand en is bereid daar wat aan te doen. Een coach bereikt deze staat van excellentie door coachende gespreksvaardigheden in te zetten.

Coachende gespreksvaardigheden

Wat zijn dan precies coachende gespreksvaardigheden? Het is het coachgereedschap waarmee de leerkracht kan doordringen tot de subjectieve beleving en het referentiekader van het kind, drijfveren zichtbaar maakt, kaders kan verbreden waarin iemand zich vastzet, stemmingen kan beïnvloeden, patronen kan doorbreken, lagen in de communicatie bloot kan leggen en gerichte interventies kan plegen. Hieronder noemen we negen basisvaardigheden. Deze gespreksvaardigheden komen uit het handboek *Gesprekscommunicatie* (Adri van den Brand, 2010).

1. Het plaatsen van kaders (kaderen)

Vertrouwen en een goed contact vormen de basis tussen coach en kind. Dat betekent dat de coach een goede sfeer kan zetten en het kind op zijn gemak kan stellen. Dit zijn voorbeelden van kaders: het sfeerkader en het vertrouwenkader. Een gouden regel in de communicatie luidt: degene die de kaders neerzet, bepaalt de communicatie (het verloop, het effect). Je kunt kaders plaatsen door:

- duidelijke afspraken te maken
- wederzijdse verwachtingen uit te spreken
- congruent te zijn (je gedrag laten overeenstemmen met wat je zegt: walk your talk).

2. Afstemmen (rapport opbouwen)

Onderzoek heeft aangetoond dat we van mensen die woorden gebruiken uit ons eigen vocabulaire sneller iets aannemen dan van mensen die dat niet doen. En mensen die zich vergelijkbaar gedragen vinden we vaak sympathieker. Dit onderstreept het belang van 'rapport' (spreek uit: rapor). Dat is het afstemmen op de non-verbale en verbale uitingen van de ander. Je kunt afstemmen door

- kernwoorden te herhalen ('backtracken')
- zintuigwoorden te gebruiken ('afstemmen op predikaten')
- lichaamshouding te spiegelen ('mirroring')
- tempo en stemdynamiek te volgen ('pacing').

3. Actief ontvangen

Deze vaardigheid veronderstelt goed kunnen luisteren, samenvatten en doorvragen (LSD). Luisteren is misschien wel de belangrijkste vaardigheid van de coach. Luisteren in de betekenis van een ander laten praten is niet genoeg. Het gaat erom de ander het gevoel te geven dat hij gehoord wordt en dat je je verdiept in wat hij vertelt. Je kunt actief ontvangen door:

- merkbaar te luisteren (knikken, hummen)
- te samenvatten
- door te vragen.

4. Waarnemen

Het gaat hierbij om de trits mindreaden, zintuiglijk waarnemen en kalibreren. Bij mindreaden observeer je met je eigen invullingen ('ik zie dat hij zich heel rot voelt'). Bij zintuiglijk waarnemen gebruik je zoveel mogelijk waarneembare gegevens bij het verwoorden van je observaties ('ik zie dat je naar beneden kijkt en dat je je schouders laat hangen'). Bij kalibreren kun je waarneembaar gedrag van iemand koppelen aan zijn interne stemming.

5. Schakelen

Om goed te kunnen coachen is het belangrijk om te schakelen tussen jezelf, de ander en de neutrale waarnemer. Jezelf richten op de ander klinkt eenvoudig, maar blijkt in de praktijk vaak lastig. De ander vertelt zijn verhaal en jij krijgt meteen associaties van eigen ervaringen. Het is niet de bedoeling dat je deze associaties vermengt met die van het kind. Je maakt je eigen hoofd als het ware leeg zodat je de neutrale positie kunt innemen. Daarnaast moet je je ook kunnen inleven in de situatie van het kind. Als je je goed kunt verplaatsen in het kind, kun je makkelijker vragen stellen.

6. Feedback geven (voeden)

Deze vaardigheid omvat nogal wat. Hoe geef je het kind op liefdevolle wijze terug wat hij goed doet, wat hij nog kan verbeteren en wat zijn kwaliteiten zijn? Feedback geven zorgt voor bekrachtiging en creëert bewustwording en inzicht. Er zijn verschillende vormen van feedback:

- sandwichfeedback, waarbij je benoemt wat iemand goed gedaan heeft, vervolgens een groeikans benoemt en afrond met het benoemen van een gerelateerde kwaliteit;
- interactiefeedback, waarbij je directe feedback geeft tijdens de interactie ;
- patroonfeedback, waarbij je patronen waarneemt, benoemt en helpt doorbreken.

7. Doelen stellen (bereiken)

Een coach ondersteunt het kind bij het formuleren van positieve en welgeformuleerde doelen, hulpbronnen en acties.

8. Vragen stellen

Een coach beheerst de kunst van het vragen stellen. Er zijn vele soorten vragen. Je kunt vragen indelen naar vorm (gesloten/open/keuze), functie (oplossingsgericht/probleemgericht), doel van de vragensteller (directief/verhalend), effect op de ontvanger (suggestief/diepgravend/oppervlakkig), intern proces van de ontvanger (denken/voelen/doen/willen).

9. Herkaderen

Hindernissen en problemen worden door de coach herkaderd. Herkaderen is de techniek van het positief denken. Of gedrag functioneel of niet functioneel is, hangt af van de context waarin het plaatsvindt. Herkaderen kun je vergelijken met het plaatsen van een nieuwe (vaak ruimere) lijst om een schilderij. Het nieuwe totaalbeeld kan een heel ander effect veroorzaken. Dat is precies wat we doen met herkaderen. We zetten als het ware een nieuwe lijst om gedrag heen.

BIBKA

In onze visie is coaching gericht op vijf hoofddoelen:

- Bewustwording
- Inzicht
- Bekrachtiging
- Keuzeverruiming
- Autonomie

Deze hoofddoelen liggen ook onder het zelfverantwoordelijk leren. Ze kunnen dan ook op verschillende niveaus toegelicht worden. Hieronder laten we zien hoe deze vijf doelen in een coachgesprek tussen coach en inbrenger gestalte krijgen. De inbrenger kan daarbij een collega zijn, een kind of een ouder.

Bewustwording

Coaching leidt altijd tot inzicht in hoe de inbrenger in het systeem functioneert. Met het systeem bedoelen we de wereld waarin de inbrenger functioneert. Als een inbrenger bij een coach komt, heeft hij/zij veelal een probleem waar ook anderen bij betrokken zijn. Het komt nogal eens voor dat de inbrenger anderen verantwoordelijk maakt voor het probleem dat hij/zij ervaart. De coach zorgt dan voor inzicht. Wat is het eigen aandeel van de inbrenger in het systeem?

Inzicht

Coaching leidt ook tot inzicht in de eigen programma's en programmering. De inbrenger heeft bepaalde patronen in denken, voelen en doen die maken dat hij/zij soms niet in zijn/haar kracht staat. De coach zorgt ervoor dat de ander zich bewust wordt van wat hij/zij zelf doet om zichzelf te ont-krachten.

Bekrachtiging

De coach maakt de inbrenger bewust van alle hulpbronnen die hij/zij in huis heeft waardoor de inbrenger weer in zijn/haar eigen kracht komt te staan.

Keuzeverruiming

Een inbrenger gaat naar een coach omdat hij/zij (even) geen uitweg meer ziet: "being stuck in the problem". Als iemand in het probleem vast zit, heeft hij/zij het gevoel al het mogelijke gedaan te hebben en ervaart hij/zij geen andere opties meer. Een coach laat de inbrenger ervaren dat er altijd keuze is en dat er altijd verschillende opties zijn. De coach maakt zo potentiële kwaliteiten vrij bij de inbrenger.

Autonomie

Coaching leidt bovenal tot het vergroten van de autonomie, de zelfstandigheid van de inbrenger. Het gaat erom dat hij/zij het gevoel krijgt zelf de touwtjes weer in handen te hebben, om zelf weer achter het stuur van de bus te zitten om het maar eens in de woorden van Bandler te zeggen ("who's driving your bus?")

Het coachgesprek

Als er goed contact is en de kaders gesteld zijn, begint de coach met het verkennen van het probleem en het stellen van doelen. Dit proces wordt 'intaken' genoemd. Daarvoor kun je goed gebruikmaken van het coachmodel. Dit is een model dat structuur aanbrengt in wat je wel wilt en wat je niet wilt, wat je nodig hebt en wat je tegenhoudt. Het model zorgt voor ordening, overzicht en rust. In schema ziet het er zo uit:



De vier posities van het coachmodel zijn:

1. De gewenste situatie

Een doelomschrijving, datgene wat de inbrenger wil bereiken, het doel of zijn droom.

2. De huidige situatie

De objectieve en subjectieve weergave van de huidige werkelijkheid, datgene wat er nu aan de hand is en tevens datgene wat de inbrenger beleeft in het hier en nu.

3. De hindernissen

De belemmeringen, blokkades of weerstanden die de inbrenger ervaart, waardoor hij in de huidige situatie blijft zitten en zijn doel nog niet bereikt heeft.

4. De hulpbronnen

Interne en externe voorzieningen, kwaliteiten, vermogens, van fysieke, mentale en emotionele aard die voor een verandering in de beleving van de inbrenger zorgen.

Oefening baart kunst

Hoe oefen je met deze vaardigheden, de coachattitude en de tools?

We laten leerkrachten dat eerst met elkaar oefenen. In groepjes van drie verdelen leerkrachten drie rollen: inbrenger, coach en observator. De inbrenger brengt een huidige situatie in waar hij of zij (wel eens) tegenaan loopt. De leerkracht als coach coacht zijn of haar collega met behulp van het coachmodel en de genoemde vaardigheden. De observator geeft na afloop feedback aan de coach. Al oefenen leerkrachten niet met kinderen, toch blijkt deze werkvorm effectief omdat de benodigde coachattitude en gespreksvaardigheden dezelfde zijn. Wij zouden zeggen: probeer het zelf maar eens uit...!

De auteurs

Adri van den Brand werkt als coco-trainer (communicatie/coaching) en docent taaldidactiek voor Kenniscenter de Kempel in Helmond. In mei 2010 kwam zijn handboek *Gesprekscommunicatie* voor leerkrachten uit.

Henk van Mil werkt eveneens als coco-trainer (communicatie/coaching) en docent reken- en wiskundedidactiek voor Kenniscenter de Kempel in Helmond.

Literatuur

Brand, Adri van den. 2010. *Gesprekscommunicatie*. Coutinho: Bussum.

Langelaan, Ton en Willem Plomp. 2004. *De excellente leerkracht*. Nelissen: Baarn.

Laevers, Ferre. 1998. *Ervaringsgericht werken in de basisschool*. Centrum voor ervaringsgericht onderwijs: Leuven.