

Coaching

Aukje Dijkstra

S 211711

Interne begeleiding deeltijd

SO.coach 2011

Docent : Tim Gunkel

Lesplaats Leeuwarden

Voorwoord

Als ik blijf doen wat ik altijd heb gedaan,
Blijf ik krijgen wat ik altijd heb gekregen.

Als ik blijf kijken zoals ik altijd heb gekeken,
Blijf ik denken zoals ik altijd heb gedaan.

Als ik blijf denken zoals ik altijd heb gedacht,
Blijf ik geloven zoals ik altijd heb geloofd.

Als ik blijf geloven wat ik altijd heb geloofd,
Blijf ik doen wat ik altijd heb gedaan.

Als ik blijf doen wat ik altijd heb gedaan
Blijft me overkomen wat me altijd is overkomen.

Bron: onbekend

Inhoud

Voorwoord	2
1 Beginsituatie	4
2 Persoonlijke ontwikkeldoelen	5
3 Samenvatting coachingsgesprekken	7
4 Conclusies	13
5 Eindreflectie	16

Bijlagen

1 Leerstijltest	17
2 Coachingsplan	18
3 Feedback van maatje	20
4 Feedback van gecoachte	21

1 Beginsituatie

Inleiding

Sinds maart 2010 ben ik Intern Begeleider en ik heb voorafgaand aan deze module coaching nog geen ervaring opgedaan als coach. In mijn rol als IB voer ik wekelijks wel gesprekken met collega's. Ook heb ik de ervaring van gecoacht worden tijdens supervisie en begeleiding van studietoelichters.

De studietoelichter in de RT-opleiding (2001-2004) bracht me tot wanhoop bij de portfoliogesprekken. Ik verwachtte suggesties, tips. Zo was ik gewend te leren. In gedachten bleef ik haar mijn mentor noemen. Bokhorst (2000) en Visser (1998) benoemen het verschil tussen mentor en coach als: een mentor leer je van en een coach leer je mee. De studietoelichter gaf geen antwoorden maar stelde vragen over wat wil je, voel je, denk je en doe je? Zo leerde ik me meer bewust te worden van wat ik deed, dacht, wilde en voelde. Waarna ze mij op weg hielp om mijn eigen leerproces te sturen en er zelf verantwoordelijk voor te zijn. Ze leerde mij bewust te reflecteren door de juiste vragen te stellen!

Visie op coaching

Ik werd geraakt door wat ik las over Socrates omdat dit aansluit bij wat ik zelf ervaar in het leren. Socrates ging er van uit dat ieder mens diep van binnen meer weet dan hij zelf denkt. Hij maakte de ander eerst bewust van de eigen aannames, 'het vermeende weten': Iedereen kijkt door zijn eigen bril naar de wereld. Dit inzicht bij de ander maakt dat er ruimte komt voor nieuwe inzichten. Zo komt de leerproces op gang die van onbekwaam naar bekwaam leidt. Dat dit een proces is geeft aan dat onbewust bekwaam weer kan leiden tot onbewust onbekwaam! Socrates onderwees niet door kennis over te dragen maar door vragen te stellen en in dialoog te gaan. Hij nam de houding aan van een onwetende, de naïeveling. (Driesen & Verhoeven, 2000). Zo'n coach wil ik zijn! Dit sluit aan bij wat Van Beek & Tijmes (2005) noemen als het specifieke van coaching: bewustzijn en eigen verantwoordelijkheid bij de gecoachte. Het leren en handelen van de gecoachte staat centraal. Het gaat om de persoon en om het resultaat.

Visie op leren

Volgens de leertheorie van Kolb is reflectie noodzakelijk om tot echt leren te komen. Hendriksen (2005, bldz. 13) definieert reflectie als: "Reflectie leidt tot herstructureren van ervaringen en/of kennis met de bedoeling het toekomstig handelen van de persoon zelf vorm te geven in een vergelijkbare situatie". Hiermee wordt bedoeld dat door reflectie nieuwe kennis en vaardigheden beter internaliseren waardoor de leerervaring tot echte verandering of verdieping leidt. (Korthagen e.a., 2002. Hendriksen, 2005). De coach heeft als grootste taak het ondersteunen van het leren van de ander. Dit betekent het leerproces bij de ander op gang brengen, sturen en stimuleren. De coach moet stimuleren dat geen stappen worden overgeslagen in de leerproces van Kolb en de reflectiekring van Korthagen. Als deze volledig worden doorlopen komt het echte leren (de leer- en reflectiespiraal) op gang. Daarom is het van belang rekening te houden met de leerstijl van de gecoachte en alle fasen van het coachingsmodel te doorlopen.

Competenties

Basiscompetenties van de coach die we als studiegroep hebben gekozen en die ik bij mijzelf herken als aanwezige competenties zijn: open en eerlijk waar ik aan toevoeg: nieuwsgierig. Wees een OEN! Stel je open voor de ander en richt je op de ander want die staat centraal. Eerlijkheid betekent hier voor mij dat mijn feedback verbaal en non-verbaal congruent moet zijn en oprecht.

Een betrouwbare coach houdt zich aan het contract tussen coach en gecoachte, is discreet. Is ook betrouwbaar in de hoe de coach het leerproces van de gecoachte begeleidt en houdt het doel voor ogen. Een goede coach is respectvol. Korthagen e.a. (2002) zeggen dat de basis van acceptatie respect is. Respect is een belangrijke voorwaarde voor vertrouwen. Dat is weer een voorwaarde bij coaching. Een coach is geduldig. Geeft de gecoachte tijd en ruimte om op zoek te gaan naar het eigen willen, voelen en kunnen. En tenslotte een coach is inspirerend.

Dit betekent voor coaching dat de coach stimuleert door positieve feedback te geven, uitdaagt om grenzen te verleggen en kenbaar maakt wat opgemerkt wordt in het leerproces. De gecoachte daarvan bewust maakt en bevestigt. Van groot belang vindt ik uitgaan van mogelijkheden in plaats van belemmeringen. Er is altijd iets positiefs om mee te beginnen. Dit versterkt de motivatie om te willen leren.

Competenties die we ook samen hebben vastgesteld en die ik me nog meer eigen wil maken zijn: wees hard op de inhoud en zacht op de relatie: empatisch en doelgericht zijn om reflectie te stimuleren en te begeleiden bij de gecoachte. De eigen communicatie afstemmen op het gespreksdoel en gesprekspartner is ook een belangrijke competentie van een coach. Toen ik begon als IB stelde ik mijzelf de vraag wat ik moest doen om ervoor te zorgen dat mijn collega's vertrouwen in mij konden krijgen. Het antwoord was : werken aan mijn communicatie. Bewust onbekwaam: welk effect heeft mijn communicatiestijl op de ander? Dat was een grote confrontatie! Daarna kwam met behulp van literatuur en interactie met collega's de erkenning, acceptatie en het verantwoordelijkheid nemen voor mijn leerproces. Vragen stellen in plaats van antwoorden geven. Actief luisteren en daarbij het 'Niet invullen voor een ander'. Bewust bekwaam? In nieuwe en onverwachte situaties is het moeilijk om niet in oud gedrag terug te vallen. Coaching is nieuw.

Coachingsmodel

Ik maak gebruik van het coachingsmodel van van Beek & Tijmes (2002). Door een coachingsmodel kan worden gewaarborgd dat alle fasen van leren en reflecteren worden doorlopen.

Doel van de contractfase is het afstemmen van de wederzijdse verwachtingen en werkwijze. In de oriëntatiefase is het van belang in beeld te krijgen wat het leerdoel van de gecoachte is en of er een idee is over de weg die de gecoachte wil volgen en wat daar voor nodig is. Het is ook van belang een indruk te krijgen van wie is de gecoachte: waar wordt deze enthousiast van? Hoe gaat de gecoachte om met belemmeringen? De leerstijl? Hierin liggen aanknopingspunten voor de coaching. In de diagnosefase vindt de herformulering van de leervraag plaats. Dat betekent voor de coach het stimuleren van reflectie; actief luisteren, goed doorvragen op opmerkingen als: ik vind, ik moet, 'vage' woorden. Wat merkt de coach op aan non-verbale signalen. Wat bevindt zich bij de gecoachte onder het wateroppervlak met betrekking tot de coachingsvraag: de vraag onder de vraag, aannames, motieven. Daarna worden de doelen geformuleerd, welke acties vinden plaats en welke rol heeft de coach. Dit resulteert in een coachingsplan. Tijdens de uitvoering kan de coach ondersteunen door observaties en gesprekken en stimuleren van reflectie. In het eindgesprek wordt de balans opgemaakt van wat de gecoachte heeft bereikt en hoe dat is gedaan. Ook is het belangrijk bewust de coaching af te sluiten en de samenwerking te bespreken.

2 Persoonlijke ontwikkeldoelen

Motivatatie van de leerdoelen

Tijdens de module communicatie en afstemmen heb ik een proces doorgemaakt waarin ik herken wat Socrates bedoeld met leren. In de eerste plaats door er uit vrije wil voor te kiezen om het te willen. Dit leerproces is nog volop bezig en daarom wil ik vragen stellen en NIVEA in deze module opnieuw tot leerdoel maken om mijn basishouding als coach te bevorderen. Mijn leerdoel binnen de coachingsmethodiek is: het 'echte' leren van de gecoachte begeleiden door het stimuleren van reflectie in elke fase van het coachingsmodel (de ijsberg, empathie)

NIVEA en vragen stellen

Ik herken mijzelf in de analytische coach. Als analytische coach bestaat bij mij het grote risico dat ik ga invullen voor de ander: ik herken dat ik gericht ben op welke signalen pik ik op en wat voel en denk ik daarbij. Wat speelt mee vanuit de omgeving. In mijn denken en feedback moet ik daarom alert zijn op niet invullen voor een ander (NIVEA).

Na de module communicatie en afstemmen was mijn conclusie dat ik alert moet blijven op het controleren van mijn gedachten en gevoelens. Ik moet nog vaak zoeken naar hoe ik de vragen moet stellen in plaats van antwoorden en mijn mening geven. Daarnaast herken ik mijzelf in de directieve coach. Gesprekken met collega's zijn in mijn rol als IB vaak resultaatgericht en ik ben door de beperkte tijd die er is in bijvoorbeeld een groepsbespreking gedwongen grip te houden op het gesprek. Ik stuur veel op inhoud en minder op de persoon. Ik ben daardoor geneigd veel gesloten vragen te stellen en ongevraagd suggesties te doen. Voor het ontwikkelpunt vragen stellen maak ik naast de literatuur gebruik van de lijst gespreksvaardigheden die door de docent is uitgedeeld.

Stimuleren en begeleiden van reflectie.

Coachingscompetenties bij reflectie.

In Korthagen e.a. wordt genoemd welke competenties van de coach in relatie tot het begeleiden van de reflectiespiraal van belang zijn. Voor mij is een ontwikkelpunt aandacht te schenken aan een actief luisterende houding en empathie. Bewust het coachingsmodel volgen is voor mij ook van belang omdat ik geneigd ben mee te gaan in de verhalen van gesprekspartners en dan afdwaal van het doel. Een beeld wat hierbij kan helpen is: "Zacht voor de relatie, hard op de inhoud". Het belang van doorlopen van de hele leercirkel wordt bevestigd door eigen leerervaringen. Als sterke dromer en denker kwam ik moeilijk tot beslissen en doen. De leerstijltest van Kolb visualiseert dit (bijlage 1). Inzicht in mijn eigen leerstijl leidde tot bewust proberen deze drempel te nemen door in kleine stapjes te denken. De grote beslissing uit te stellen door eerst met iets kleins te beginnen in het 'doen'. Daarna helpt mijn sterke kant van bezinnen en denken om de verbinding weer te maken met het geheel, de beslissing en het doen. Dan ervaar ik dat het als vanzelf gaat stromen in een leerspiraal. Dat geeft het gevoel van 'flow' in het leren.

Actief luisteren en NIVEA

Driesen en Verhoeven (2000) zeggen over actief luisteren dat dit betekent goed luisteren naar het antwoord van de ander om op door te vragen. Korthagen e.a. zeggen dat een luisterende houding een voorwaarde is tijdens de hele cyclus.

Laat de ander uitspreken om het verhaal te kunnen vertellen en geef daarover geen oordeel. Ook hiervoor geldt: stel de ander centraal, NIVEA! Ik moet blijvend aandacht besteden aan de ander uit laten spreken. Ik reageer vaak direct vanuit mijn beleving en invulling van wat ik hoor en voel bij de ander: Ik moet de reactie bewust uitstellen. Een vraagtechniek om mijn aandacht voor NIVEA te bevorderen is doorvragen op wat ik concreet hoor en zie. Ook luisteren, samenvatten en daarop doorvragen kan dit bevorderen. Non-verbale en verbale luisterreacties en non-verbaal spiegelen versterken de actieve luisterhouding. Open vragen, spiegelen, parafraseren, vragend aansluiten en doorvragen stimuleren de gedachtegang van de ander en controleren wat de ander bedoelt. De coach toont hiermee ook aan dat er echte interesse is. De waarde van stilte en zwijgen! Stilte geeft

ruimte om na te denken en te voelen. In die stilte groeien nieuwe inzichten. Als ik dit ervaar bij mijn gesprekspartners denk ik vaak aan wat dirigent en componist Hoite Pruiksma zei over stiltes in de muziek tijdens een repetitie: “In de stilte hoor je pas echt de muziek”.

Empathie

Volgens Korthagen e.a. (2002) wordt empathie door diverse deskundigen als één van de belangrijkste vaardigheden genoemd voor een coach. De gecoachte moet zich begrepen en veilig voelen. Dit kan zowel verbaal als non-verbaal worden geuit. Kenmerken van empathie zijn: in kunnen leven in de ander, eigen gevoelens en meningen opzij zetten. NIVEA! Empatisch reageren kan bijdragen tot meer openheid van de gecoachte en kan bijdragen aan de relatie. Een empathische reactie kan het gevoel wat de coach heeft over de gecoachte controleren. Al eerder is genoemd dat vragen stellen van groot belang is om te checken door welke bril de gecoachte naar zijn eigen werkelijkheid kijkt, welke aannames, motieven, gevoelens er bij de gecoachte zijn. Hierbij wil ik gebruik maken van het beeld van de ijsberg: het grootste deel bevindt zich niet zichtbaar onder water. Boven water zijn voor de omgeving kennis en vaardigheden zichtbaar.

Onder water bevinden zich onzichtbaar de motieven, aannames, emoties, wensen “ Een niet gestelde vraag is een gemiste kans.” Dit werd tijdens een van de bijeenkomsten opgemerkt en is bij mij blijven hangen omdat het één antwoord was op mijn vraag over de grenzen aan coaching. Wat genoemd wordt door Korthagen e.a. bij empathie: teruggeven aan de gecoachte wat de coach ervaart sluit hierbij aan. Metacommunicatie kan hierbij goed worden toegepast.

3 Samenvatting coachingsgesprekken

Eerste gesprek: filmpje 1

Contractfase

Dat deze fase van groot belang is blijkt meteen. De gecoachte zegt geen ervaring te hebben met coaching en verwacht dat een coach tips geeft en aangeeft wat goed gaat of beter kan. Dit is herkenbaar door eigen ervaringen. Wat ik achteraf gemist heb in mijn eerste kennismaking met coaching is uitleg over het verschil tussen mentor en coach. Daarom heb ik de gecoachte informatie gegeven over de essentie van coaching. Daarna bespreken we de verschillende fasen van de methodiek (van Beek & Tijmes, 2005) die ik ga gebruiken en besteed extra aandacht aan wat daarin van coach en gecoachte wordt verwacht.

Oriëntatiefase

Het antwoord op de startvraag : “Hoe reed je hier vanmorgen naartoe: waar dacht je aan” maakt meteen duidelijk dat de gecoachte geen concrete leervraag heeft of niet stelt. De gecoachte zegt dat ze ‘leeg’ naar het gesprek is gekomen en nog niet nagedacht heeft over een leervraag. Daarom besluit ik eerst vragen te stellen over hoe ze in haar werk staat: wat vindt ze fijn aan haar werk, wat is belangrijk, waarin vindt ze zichzelf succesvol: waar is mogelijk sprake van een verborgen leervraag?

Het begin van de vraag is open maar stuurt op het onderwerp. Het tweede deel is gericht op het gevoelsaspect en is meer gesloten. De boodschap die ik mee wil geven is dat ik nieuwsgierig ben naar wat ze fijn vindt in haar werk. Dit is gericht op het positieve. De gecoachte kan meteen noemen wat de dag voor haar leuk maakt.

<i>Coach</i>	<i>Wat maakt een dag voor jou leuk? Wanneer kom je thuis en zegt: nu heb ik vandaag een lekkere dag gehad!</i>
Gecoachte	Als het lekker loopt zoals het lopen moet, geen ongevalletjes en dergelijke dingen. Als je leuke gesprekken hebt gehad met collega's, dat vindt ik ook altijd wel belangrijk. En als de kinderen naar je toe komen zo van: 'Kijk juf'. Als ze komen met hun eigen ideeën, dat durven om het te laten zien. Dan is het echt zoiets van hé, ja! Er zijn dus meerdere dingen die je dag goed maken.
<i>Coach</i>	<i>Je had het net over succesmomentje. Bedoel je daarmee succes voor jou of voor het kind. Het ging net over dat een kind naar je toe kwam en dat je dat ervaart als een succesmoment. Wat is dat succes dan.</i>
Gecoachte	Als een kind altijd heel verlegen is en stil en dan opeens komt met iets spontaans. Dan heb ik zoiets van: 'wat leuk voor jou!'. Dat maakt mij dan ook wel weer heel blij voor hem of haar. Dat is dan voor het kind een succesmoment maar ook voor mij.
<i>Coach</i>	<i>Dan zeg je, het kind is verlegen geweest bijvoorbeeld, dan merk je dat het kind opeens naar je toe komt.</i>
Gecoachte	Ja, dat hoeft maar iets heel kleins te zijn
<i>Coach</i>	<i>En wat ervaar je dan bij dat succes?</i>
Gecoachte	Dan hoop ik dat ze opener wordt. Naar mij toe maar ook naar andere kinderen toe. Dat kan een stapje zijn dat het vertrouwen er meer is.
<i>Coach</i>	<i>Vertrouwen noem je.</i>
Gecoachte	Ja, dan denk ik: Hé ja, nu heb ik eindelijk contact met dat kind. Dat had je misschien eerst niet. Dan ben je wel goed bezig denk ik.
<i>Coach</i>	<i>Dan ben je goed bezig zeg je.</i>
Gecoachte	Ja. Dan ben je hopelijk op het punt dat ze met meer dingen bij mij komt.

In het bovenstaande fragment is eerste interventie sturen en stimuleren op wat betekent succes voor de gecoachte. Daarna parafraseren, doorvragen en woorden van de gecoachte herhalen wat leidt tot verhelderen. Daarna vertelt de gecoachte over het belang van de creatieve ontwikkeling (zie coachingsplan bijlage 2) Dan komt het gesprek op haar hobby: de paardensport. Ze vertelt enthousiast. Dit enthousiasme merkte ik ook op toen ze vertelde over het belang van de creatieve ontwikkeling bij kleuters. Hier is een **kantelmoment voor mij**: kan ik gebruik maken van deze affiniteit met de paardensport van de gecoachte? Daarbij moet ik denken aan het beeld van de 'ijsberg'. Ik wil proberen het onzichtbare deel van de ijsberg, wat onder water ligt, meer naar boven te halen wat betreft haar werk: aannames, motivatie, willen en voelen. Want in haar verhalen over de paardensport kwam dit spontaan naar voren en dat is minder het geval in de verhalen over haar werk. Ik probeer dit met open vragen te bereiken. Tot twee keer toe gaat ze niet in op mijn vraag zoals ik die bedoelde maar vertelt over haar ervaringen als leraar binnen de paardensport. Ik besluit dit te laten gebeuren (geduld hebben). Als ik daarna samenvat wat ik concreet heb gehoord en metacommunicatie toepas door de bedoeling van mijn vraag uit te leggen, krijg ik een gericht antwoord en minder een verhaal.

<i>Coach</i>	<i>Als we nu die link eens leggen naar je werk. Je hebt het gehad over doelen, ambities. Ik kan met grenzen omgaan. Ik heb geleerd te incasseren. Ik kan heel goed kijken naar de stappen in de ontwikkeling van het paard. Kunnen we die link nu ook leggen naar de kinderen, stappen in de ontwikkeling van het kind. Omgaan met doelen, ambities. Zullen we es kijken of we daar naar toe kunnen?</i>
Gecoachte	(grinnikt)
<i>Coach</i>	<i>Ik vind dit heel interessant want</i>
Gecoachte	Okee.(Lacht)
<i>Coach</i>	<i>..ik heb je heel veel dingen horen zeggen waar ik van denk: hé, in ons werk..</i>
Gecoachte	Ja!
<i>Coach</i>	<i>Ons werk in de klas..</i>

Gecoachte	Sowieso de doelen. We hebben het met die groepsplannen dan ook wel over die doelen gehad. Per kind en elk kind is ook uniek. Je kunt wel bepaalde doelen hebben maar dat loopt soms ook gewoon heel anders met kleuters.
Coach	<i>Kun je daar ook flexibel mee omgaan? Je vertelde dat je dit kunt met paarden. Kun je dit met kinderen ook?</i>
Gecoachte	Jawel.
Coach	<i>Hoe doe je dat dan?</i>
Gecoachte	Ik vind dat best wel moeilijk om te zeggen: "Ja, dat kun je wel". Je hebt misschien altijd wel even iemand nodig die je helpt met bepaalde dingen. Ja, en zolang zit je dan ook nog niet in het onderwijs. Die ervaring moet je dan misschien ook nog wat meer krijgen. De kijk op jonge kinderen zeg maar. Iemand van 40 jaar die heeft er natuurlijk veel meer kijk op dan ik nog. Maar met behulp van anderen denk ik dat ik daar wel goed mee om kan gaan.

Kantelmoment bij de gecoachte: Ze vertelt voor het eerst in dit gesprek kort en duidelijk, ook reflecterend, hoe ze over zichzelf denkt met betrekking tot haar werk. Welk beeld ze van zichzelf heeft. Ik combineer informatie die de gecoachte eerder gaf en wat ze nu kenbaar maakt. Ze heeft een aantal keer herhaald dat de mening van anderen heel belangrijk voor haar is. Weet eerst niet of en hoe ik haar daar mee kan of moet confronteren. Ik besluit toch er iets mee te doen door te vragen op wie beslist, wie bepaald je handelen? 'Ik' of 'anderen'? Ik denk dat dit van belang kan zijn voor de coaching: wat doe en wil jij zelf? Ik wil hier de lik NIVEA en empathie niet vergeten en probeer mijn voornemen uit: door vragen op wat ik concreet heb gehoord en niet op wat ik denk: "Ik hoor 2 dingen. Een kort en stellig 'ja' als ik vraag of je dat kunt en daarna vertel je heel veel over anderen nodig hebben. Maar waar komt dat 'ja' vandaan?" Ze sluit aan op 'de anderen' in de vraag. Dan stel ik opnieuw de vraag: "Je noemt 'ik' en 'de anderen': Wie bepaalt jouw handelen?" Het lukte niet om een antwoord te krijgen. Als ik daarna een concrete situatie schets en daar de vraag nogmaals aan koppel krijg ik een concreet antwoord terug over wat ze echt doet.

Coach	<i>Wat ga je dan doen? Wat kies je? Hoe ga je dat kind leren veters strikken? Zoals ik het jou vertel</i>
Gecoachte	Nee, ik probeer het eerst op mijn eigen manier om te kijken werkt dat. Zo ja dan kan het bij dat ene kind wel werken op deze manier maar dat andere kind heeft er misschien nog steeds moeite mee. En dan denk ik van hé, welke informatie heb ik van jou gekregen of misschien nog meer informatie van anderen gekregen en dan passen we dat misschien eens toe.
Coach	<i>Dus je begint met je eigen manier.</i>
Gecoachte	Ja.

Kantelmoment : Al eerder in het gesprek had ik opgemerkt dat meer sturende vragen met daarbij een concrete situatie noemen of metacommunicatie bij de gecoachte een antwoord oplevert in plaats van een verhaal . Ze maakt meer kenbaar wat ze doet en hoe ze over zichzelf denkt, wat haar motieven zijn, hoe ze omgaat met belemmeringen. (de ijsberg).

Kunnen we komen tot een leervraag?

Ik vat samen wat ik tot nu toe aan informatie van haar heb gekregen. Ik probeer uit ons gesprek samen te vatten wat de positieve kantelmomenten waren; haar enthousiasme en kennis over de creatieve ontwikkeling, dat ze herhaaldelijk heeft gezegd dat de mening van anderen erg belangrijk voor haar is maar dat ze begint met zelf proberen, de ambities en doelen binnen de paardensport. Kan ze daar iets mee?

Ze zegt dat ze nóg wel meer met collega's zou willen overleggen. Mijn gedachte is : dit is haar veilige zone: anderen bepalen haar norm. Ik vraag wat ze zich hierbij voorstelt met betrekking tot het doel van coaching; eigen norm en eigen handelen en hoe ze dat zou willen invullen, wat mijn rol kan zijn? Ze concludeert dat ze het overleggen al meer doet en dat prima zelf kan. Ik stel voor samen te onderzoeken of er een leervraag te halen is uit andere kantelmomenten. Dan geef ik opnieuw aan

haar terug wat ik ervaren heb bij wat ze vertelde: de overeenkomst die ik waarneem in kennis, doelen stellen, passie en motivatie bij de paardensport en enthousiast vertellen over het belang van de creatieve ontwikkeling. Tijdens het gesprek heeft ze ook enthousiast geconcludeerd dat succeservaringen van kinderen en haar zelf bij creatief kunnen en durven uiten door de kinderen haar dag goed kan maken. “Hé, ja, zo had ik het nog niet gezien, ja dat wil ik wel proberen!” is de reactie. Dit is voor mij nu **een kantelmoment** bij het ontwikkeldoel NIVEA. Niet invullen maar concreet teruggeven van wat ik heb gehoord en gevoeld. Ik denk nu dat ik hier empathisch heb gehandeld zoals het bedoeld werd door Korthagen e.a. om de gecoachte een nieuw perspectief te bieden. Ik hink tijdens het gesprek op twee gedachten. Is dit invullen voor de ander of empathisch reageren? Dat wil ik controleren bij de gecoachte.

Diagnosefase

Om de gecoachte te laten ontdekken of dit echt haar keuze is, begin ik nu vast met ruiken aan de diagnosefase om de leervraag te concretiseren en daardoor bij haar en mijzelf een indruk krijgen van is het eigen motivatie of meegaan in wat ik voorstel.

Hoe is de situatie nu en waar wil je naar toe op een schaal van 0 tot 10 met betrekking tot stimuleren van de creatieve ontwikkeling bij kleuters; wat is voor haar 0 en wat is het ultieme doel: 10. Waar sta je nu? Dat laatste vindt ze moeilijk te bepalen zegt ze. Ik maak nu gebruik van een eerder opgemerkt kantelmoment: ik sluit aan bij de paardensport: draai het papier zodat de schaal verticaal wordt en vergelijk de schaal met een hindernis waar een paard overheen moet springen. De gecoachte zegt daarop: “Ja, hoe doe je het. Wil je meteen over de hoogste hindernis of wil je er onderdoor kruipen”. Ze kiest 4 als startpunt want zegt ze: “Ik probeer soms wel eens wat”. We sluiten dit gesprek af met de afspraak dat ze er in de komende week over na gaat denken of ze echt hiervoor kiest, hoe ze haar doel kan bereiken en wat mijn rol kan zijn.

2^e gesprek

De gecoachte geeft meteen aan dat ze door wil gaan met het leerdoel en vertelt dat ze al is begonnen met nadenken over hoe ze haar doel wil bereiken in de voorbereiding van het thema lente. In dit gesprek proberen we samen de leervraag verder te onderzoeken en om te zetten in een doel en de aanpak samen te vatten in een coachingsplan (bijlage 2). Als laatste moest in het plan de vraag beantwoord worden wat belemmeringen kunnen zijn en hoe wil je daarmee omgaan? Toen kwamen we terug bij het onderwerp wat ze in het eerste gesprek parkeerde (“Dat komt misschien later dan nog ”): hoe ze de samenwerking met haar duo ervaart. Dat kwam in het oriënterend gesprek als volgt naar voren:

Gecoachte	Ik noem maar even het sinterklaasfeest
Coach	Ja
Gecoachte	Dan tekent zij soms op het verfbord een hele zwarte piet zeg maar en dan moeten de kinderen dat alleen maar in verven. En dan denk ik van ja, het resultaat is dan misschien wel heel leuk maar...
Coach	Ja
Gecoachte	Maar het kan ook wel anders
Coach	Ja. En wat deed jij dan?
Gecoachte	Nou ja, ik hang gewoon een vel papier op.
Coach	Ja.
Gecoachte	Nou, dan kreeg ik het soms wel eens weer te horen hoor. (lacht)
Coach	Dan kreeg je het te horen..
Gecoachte	Ja soms wel even of het stond in het schrift...
	Nou ja, dat is dan in ieder geval even weer wat anders.
Coach	Hmhm.
Gecoachte	Maarre..
Coach	Jij zegt: “dat is dan even wat anders..”
Gecoachte	Ja.. (lacht) Misschien komt dat later dan nog.
Coach	Goed.

In het eerste gesprek ben ik hier bewust niet op ingegaan want ik had mij voorgenomen te werken vanuit de positieve signalen en de afspraak was dat de gecoachte haar eigen grenzen bepaalt.

Coach	<i>Weet je wat mij opvalt? Als je dit vertelt zit je helemaal te stralen.</i>
Gecoachte	(lacht) ja maar dat is toch ook gewoon zo!
Coach	Ja.
Gecoachte	Als een kind zegt juf heeft het gemaakt, nou ja dat is toch helemaal niet leuk?
Coach	<i>Waarom straal je nu? Wat geeft je.. wat voor gevoel heb je daarbij?</i>
Gecoachte	Nou, waar ik eerder ook al ..op dat succesmoment... echt zo'n succesmoment van Kijk mama, dat heb ik ZELF gemaakt. Dat is toch geweldig! Dan is mijn dag ook goed!

Mijn maatje gaf in haar feedback aan dat ze dit in filmpje 1 het mooiste fragment vond. Zij benoemt het als het geven van een compliment en dat de gecoachte zelf de verbinding legt met wat eerder is genoemd. Ik benoem het als een empathische reactie op een **kantelmoment bij de gecoachte**: het enthousiasme, de passie waarmee de gecoachte steeds meer begon te spreken over het belang van de creatieve ontwikkeling en haar motivatie om door te willen gaan met dit leerdoel. Dit herkende ik van het vertellen over de paardensport. Als coach verwoorden wat je voelt bij de ander kan werken als een eyeopener voor de gecoachte want door het geven van empathische reacties kom je op het gevoelsniveau en dat zit onder water (de ijsberg) daar zit de passie en die voel ik nu bij haar naar boven komen. Ik hoop dat deze reactie bijdraagt aan de bewustwording van de gecoachte. Ik heb daar zelf ook gevoelens bij. Ik genoot van wat ik opmerkte aan ambitie en motivatie bij de gecoachte met betrekking tot haar werk. Daarmee wil ik aangeven dat ik ook oprecht was in mijn feedback.

Tweede filmpje: van emotie naar reflectie.

De gecoachte noemt als belemmeringen eerst een aantal praktische zaken en dan komt het moment dat ik een mogelijkheid zie om de opmerking : "dat komt misschien nog wel" naar boven te halen. Het komt ter sprake dat de gecoachte sinds dit jaar de eindverantwoordelijke is voor de groep en wat dit in de praktijk betekent.

Coach	<i>Die verantwoordelijkheid ligt dus bij jou en zij volgt jou daarin.</i>
Gecoachte	Ja. (klemmt lippen op elkaar)
Coach	<i>Want dan zeg jij: "nou, er staat wel eens wat in het schrift en dat eh...."</i>
Gecoachte	(Onderbreekt mij) Nou eigen inbreng vind ik niet erg.....Ze heeft zoveel jaar ervaring..... soms doet ze er dingen bij en dan zijn wij 's maandags al begonnen met een thema..
Coach	<i>Hmm</i>
Gecoachte	Dan legt ze mijn dingen aan de kant en doet ze opeens haar ding.
Coach	<i>Ja.</i>
Gecoachte	En dan denk ik van: "Ho, we waren maandag toch daarmee begonnen?" En dan denk ik van ja...
Coach	<i>Laat het toch lekker aan XX over...</i>
Gecoachte	Nou ja, als je het werk in de klas echt niet meer leuk vindt.....

Ze vertelt met tranen in haar ogen hoe moeilijk ze het vindt hoe de duocollega in haar werk staat. Het gaat over de duo en niet over wat ze zelf voelt. Ik besluit alleen te luisteren en begrip te tonen voor haar emotie. Mijn intuïtie zegt me: nu geen vragen stellen! Ze laat voor het eerst echte emotie zien en ik wil het vertrouwen niet kwijtraken door meer te willen. De verbale reactie die ik aan het eind geef is: "Dit zijn jouw gedachten erover, jouw gevoel". Ik geef daarmee aan dat ik geluisterd heb en haar probeer te begrijpen. Dat is ook empathie. Als ik in het 2^e fragment vraag hoe het op dit moment gaat omdat ze eerder aangaf dat er 'soms' iets in 'het schrift' staat, blijft ze vertellen over de

duo en nu vraag door op wat ze zelf ervaart. Ik vraag nu wel door op haar eigen gevoelens want ze begint met een antwoord wat over haarzelf gaat en gaat dan weer over op wat de duo denkt.

<i>Coach</i>	<i>..... Hoe is het nu?</i>
Gecoachte	(denkt na) De laatste weken loop ik minder tegen dingen aan dan als voorheen dat het wel elke week was.
<i>Coach</i>	<i>Oke.</i>
Gecoachte	Dat er dan wat in het schrift stond.
	(gecoachte vertelt nu over wat de duo misschien zou denken)
<i>Coach</i>	<i>Nu denk je vanuit XX en als je nu eens vanuit jezelf denkt?</i>
Gecoachte	Nou, ik vindt dit wel prettig (lacht)
<i>Coach</i>	<i>(lacht) Dat kan ik me heel goed voorstellen!</i>
Gecoachte	Ja, ik heb ook een gesprek gehad met XX(de directeur)
	
<i>Coach</i>	<i>Want betrok je dat op jezelf wat ze daar in schrijft of..... ?</i>
Gecoachte	In het begin wel. Nu heb ik zoiets van ik kan er wel met meerderen over spreken En het is voor anderen gelukkig ook herkenbaar.
<i>Coach</i>	<i>Je legt het nu bij haar neer, het is haar stukje.</i>
Gecoachte	Ja nu wel en dat heeft de directrice toen ook wel gezegd...

Dan richt ik mij bewust weer op de doelstelling voor dit coachingsproces: het gaat om het leerdoel van de gecoachte. Dat is gericht op de creatieve ontwikkeling en niet op leren omgaan met de duo. Wat ik voor de coaching nu wil bereiken, wil benadrukken bij de gecoachte is de toekomst: haar doelstelling. Daar gaat het volgens van Beek en Tijmes (2002) om. Wat is het positieve wat zij zelf in kan zetten bij deze belemmering? Het steun vragen aan collega's geeft ze zelf aan want dat sterkt haar. In het laatste fragment reflecteert de gecoachte op de situatie en benoemt voor het eerst expliciet dat ze vaak heeft gedacht dat ze niet goed was in haar werk door de vele commentaren van de duo. Toen ze dit ging delen met anderen ontdekte ze dat ze niet de enige was en kreeg de bevestiging dat ze genoeg goed doet in haar werk. Als coach ervaar ik in dit gesprek dat ze met steeds meer afstand naar de situatie kijkt en gaat reflecteren en dat is een **kantelmoment**.

Evaluëren en afsluiten (Filmpje 3)

Ik zie een andere gecoachte dan in de eerste twee gesprekken. Ze straalt meer zelfvertrouwen uit, kan goed onder woorden brengen wat ze bedoeld en herhaald zichzelf minder vaak. Mijn maatje zegt in haar feedback dat in dit gesprek 'de kwartjes hoorbaar vallen'. Er zijn nieuwe kantelmomenten en er is reflectie op kantelmomenten tijdens de vorige gesprekken en handelen.

Met de gekozen gespreksfragmenten wil ik dit illustreren en ik geef bij elk fragment vooraf aan wat ik ervaar als reflectie, dus kantelmoment, bij de gecoachte.

De gecoachte stelt zichzelf vragen en heeft een plan voor de toekomst. De vraag was: "Wat heeft de coaching voor je betekend?"

Gecoachte	 Dat dit een eyeopener was. Waar ben je mee bezig. En hoe ben je bezig. En kan er nog iets anders ja of nee? En hoe wil je dat bereiken.
<i>Coach</i>	<i>Nou!</i>
Gecoachte	 Anders blijft het inderdaad heel vaak naast de tafel en dat het ook heel goed is voor mijzelf om het een keer te verwoorden en even op papier zetten.
<i>Coach</i>	<i>Hmm, hmm</i>
Gecoachte	Zodat ik er voor komend schooljaar nog even weer naar kan kijken zo van dit was mijn doel en dat vond ik toen heel belangrijk. Vind ik dit nu nog! En ik wilde dan ook aan jou vragen om voor komend schooljaar met de planning nog een keer samen te kijken van ben ik nog goed bezig met mijn ontwikkeling ja of nee.

De gecoachte beoordeelt haar leren vanuit zelfgekozen normen en heeft een nieuw inzicht over normen van anderen in relatie tot zichzelf.

<i>Coach</i>	<i>Waar sta je nu op de lijn van 0 tot 10. Weet je nog dat...</i>
Gecoachte	O, ja!
<i>Coach</i>	<i>0 was voor jou de kleurplaat, ouders tevreden, juf tevreden en 10 was zelf bedenken, zelf maken, kind zelf tevreden.</i>
Gecoachte	Ja en wat je dan ook merkt is dat de ouders dan dus ook wel tevreden zijn he! <i>Hee! Dat is een mooie! (ik trek een dikke pijl van 0 naar 10)</i>
<i>Coach</i>	Ja want anders dan komen ze met de 10-minuten gesprekken....als ouders niet tevreden zijn dan hoor je het natuurlijk wel.
Gecoachte	
	Dus ik denk dat je nu wel zo ongeveer op de 8 - 7,5 zit.
<i>Coach</i>	<i>Zet hem er maar op!</i>

Succeservaring concreet benoemen.

Gecoachte	Ja, dat je meer steun krijgt en positieve reacties krijgt.
<i>Coach</i>	<i>Ja</i>
Gecoachte	Van de collega's en van de kinderen zelf en ook wel van de ouders zo van: "Goh, hé". Door zoiets geven ze je eigenlijk wel een compliment.

Mijn rol was hier diepgaander doorvragen op de reflectie wat leidde tot nieuwe bewustwording.

<i>Coach</i>	<i>Hoe komt het dat de collega's jou nu meer steunen? Waar is dat omslagpunt geweest? Dat je dat gevoel kreeg?</i>
Gecoachte	(denkt na) Misschien omdat je er nu wat langer bent. Je bent nu meerdere dagen op school.....
<i>Coach</i>	<i>Maar wie begon het gesprek daar nu es over?</i>
Gecoachte	(denkt na) ja..eh... dat zal ik wel geweest zijn denk ik?...maar... Dat is denk ik ook onbewust gebeurd denk ik.
<i>Coach</i>	<i>En wanneer merkte je: "He, ik wordt toch eigenlijk wel gesteund". Had je dat gevoel?</i>
Gecoachte	Ook wel door XX..... dan heb je het er ook wel eens over op het schoolplein en dan hoor je wel dezelfde dingen en dan denk je wel van : "He, XX ziet dat ook, zit daar ook mee.... Dat schept een band..... Dat je dat niet alleen zo ziet."

Mijn maatje maakt hier de opmerking dat ik door had kunnen vragen op welke manier ze nu gesteund wordt: als bevestiging dat het werken met deze duo moeilijk is of als mens in haar persoonlijke ontwikkeling en als leerkracht binnen de school. Dat was een prachtige vraag geweest om op te reflecteren!! Mijn maatje complimenteert mij hier ook met mijn manier van vragen stellen die aansturen op zelfreflectie. Daar was ik erg blij mee en het bevestigde mijn eigen conclusie.

Aan het eind van het gesprek bespreken we onze samenwerking en reflecteert de gecoachte ook op mijn rol als coach als we het hebben over een van mijn leerdoelen: vragen stellen.

<i>Coach</i>	<i>Op een gegeven moment heb je tegen mij gezegd: Poeh, wat stel jij een moeilijke vragen!"</i>
gecoachte	Nou ja, omdat je er dan steeds meer over na begint te denken en dat is denk ik achteraf ook wel heel goed geweest.....
	<i>Wat per ongeluk is weggeknipt en niet meer terug te halen is, is een conclusie die de gecoachte trekt over wat maakte de vragen moeilijk: "het komt zo dichtbij jezelf".</i>

We beëindigen het gesprek met de afspraken voor het vervolg (zie coachingsplan, bijlage 2).Door het maken van de afspraken aan haar over te laten leg ik de verantwoordelijkheid bij de gecoachte:

het is haar leerproces. Ze bepaald zelf wat ze nodig heeft en wanneer. Dat zeg ik met nadruk. Hiermee maak ik de cirkel rond; terugkomen op de contractfase. We nemen hartelijk afscheid en ik bedank de gecoachte voor het vertrouwen en de openheid. Denkend aan Socrates geef ik een symbolisch afscheidscadeautje: een verrassingsei van chocolade want zo heb ik haar proces ervaren. Na elk laagje kwam er een nieuwe verrassing en er zit altijd meer in dan je zelf misschien denkt. Soms is de volgende laag meteen duidelijk en soms moet je proberen hoe je de volgende laag kunt openen.

4 Conclusies

Vragen stellen en NIVEA

Ik merk dat ik mijn vragen nog vaak herformuleer omdat ik nog moet zoeken naar een goede formulering. Dat geeft aan dat ik er bewust aan werk en ook daarbij de NIVEA toe wil passen. Het voornemen om bewust de techniek doorvragen op wat ik concreet zie en hoor te gebruiken heeft daartoe bijgedragen. Ook stel ik nog genoeg vragen die anders geformuleerd konden worden. Hierbij denk ik aan wat docent Tim Gunkel zei: doe niet te krampachtig over je valkuilen. Succesmomenten waren er als de gecoachte 'onder water' ging, reflecteerde als reactie op een vraag of juist het niet stellen van een vraag.

Actief luisteren en open vragen stellen

Een van de kantelmomenten was mijn bewustwording *tijdens* het eerste gesprek dat met open vragen niet altijd wordt bereikt dat de ander echt een antwoord geeft (wie beslist, jij of de ander). De succeservaring is dat na deze bewustwording het lukte om de vraag heel concreet aan een praktijksituatie te verbinden. Dit leverde een antwoord op en geen verhaal eromheen. Wat betreft de open vragen was er *na de gesprekken* ook een kantelmoment. Na de vraag: kun je een link leggen, ging de gecoachte eerst dieper in op haar leraarsrol in de paardensport. Op dat moment heb ik haar niet onderbroken maar dacht: ze legt de link niet. Tijdens de uitwerking realiseerde ik mij dat ik toen aan het invullen was. Ze was juist hard aan het werk met zoeken naar een link. Goed dat ik haar heb laten uitpraten (ik dacht toen: geduld hebben) en daarna de vraag herhaalde en daarbij samenvatte wat ze had gezegd. Toen begon het denken bij de gecoachte over de link naar haar werk. Daar had ik meer op door kunnen vragen maar switchte naar flexibel zijn. Hoewel, dat leverde wel belangrijke informatie op over hoe de gecoachte denkt over zichzelf. Tijdens het eindgesprek was het resultaat van de open vragen dat de gecoachte uit zichzelf ging reflecteren. Het maatje zegt dat de gecoachte mij in het eindgesprek het grootste compliment kan geven wat je als coach kunt krijgen: dat de moeilijkste vragen de goede vragen waren. Ik ben blij dat de gecoachte ook zelf aangeeft dat mijn vragen belangrijk voor haar waren. Dit blijkt ook uit haar geschreven feedback (bijlage 4). Het geeft zelfvertrouwen voor de ontwikkeldoelen vragen stellen en NIVEA waarin ik nog niet uitgeleerd ben.

Coachingsmodel: reflectie, empathie

De voorgenomen houding als coach heb ik kunnen toepassen vanuit stellingen als: Stel de ander centraal in je denken en vragen, hard op de inhoud zacht op de relatie en bewust toepassen van het coachingsmodel. Vooral tijdens het gesprek over de belemmeringen moest ik bewust afstand nemen van mijn gevoelens en door de doelstelling naar voren te halen in mijn denken is dit ook gelukt. Eerlijk gezegd had ik daar vooraf mijn zorgen over. Door dit niet te negeren maar bewust na te denken over wat ik kon of moest doen en dit goed voor te bereiden, is het gelukt. Ik kan niet beoordelen of de gecoachte in dit gesprek van emotie naar reflectie ging dankzij mijn interventies omdat ik niet precies weet hoe ze met dit probleem omging voor ze er met mij over sprak. In het gesprek is het proces wat ze doormaakt of doorgemaakt heeft zichtbaar geworden met reflectie aan het eind. In het eindgesprek is de reflectie concreet waarneembaar. Ik concludeer daarom dat mijn ontwikkeldoel stimuleren van reflectie is gehaald. Begeleiden in het verdiepen van reflectie moet nog meer worden geoefend.

Empatisch reageren heb ik een paar keer bij mijzelf ervaren als succesmomenten. De ene keer alleen actief luisteren en een reactie aan het eind : “dat zijn je gedachten, gevoel erover. Tijdens het gesprek over een mogelijk leerdoel heb ik de gecoachte en nieuw perspectief kunnen laten zien door vanuit de geconstateerde kantelmomenten te spreken. Ook heb ik ervaren dat ik nog moeite heb met beoordelen van wanneer geef ik een empathische reactie en wanneer is het invullen voor de ander. Dat blijft een interessant ontwikkeldoel.

In het eindgesprek wordt duidelijk wat het resultaat van de coaching is. De gecoachte kwam blanco binnen en eindigt met zichzelf vragen te stellen over wat ze wil en hoe ze dat wil bereiken. Begint het traject met de verwachting dat anderen en een coach haar vertellen wat de norm is en eindigt met reflectie op haar eigen normen.

5 Eindreflectie

Motto

Wat een mooie ervaring om van zo dichtbij getuige te mogen zijn van een veranderingsproces en er misschien ook een stukje aan te mogen bijdragen. Deze ervaring maakt dat mijn motivatie om als IB een coachende houding als een basishouding aan te willen nemen is versterkt. “Je kunt een mens niets leren, je kunt hem alleen maar helpen het in zichzelf te vinden” zei Gallilei

Visie op coaching

Als coach wil ik er van uitgaan dat ieder mens van goede wil is om zijn doelen te bereiken en ook het vermogen heeft dit te bereiken. Ik moet er van uitgaan dat ieder zijn eigen beeld van de werkelijkheid heeft. Dit sluit aan bij Socrates. Als coach is het vanuit deze visie mijn taak om te ondersteunen bij het zoeken naar het denken, voelen en willen wat het handelen van de gecoachte bepaald of kan gaan bepalen. Docent Tim Gunkel deed de volgende uitspraak: “Stel de ander centraal in je denken en vragen”. Dat is een uitspraak die ik als leidraad wil blijven gebruiken.

Sterke kanten

Betrouwbaar

Dat het een goede keuze was in het eerste gesprek niet door te vragen op wat de gecoachte aangeeft als een belemmering (dat komt misschien later dan nog) wil ik onderbouwen met een ervaring die ik had tijdens de maatjescoaching. Ik wilde de gecoachte het vertrouwen geven dat ik mij als coach aan de afspraak houdt dat ze haar eigen grenzen aangeeft en ze vroeg hier om het parkeren van een probleem. In een bijeenkomst hebben we doorvragen op de belemmering uitgespeeld. Een medestudente speelde mij en ik speelde de gecoachte. Dat was een bijzondere ervaring: inleven in de gecoachte. Ik probeerde haar non-verbale signalen en wat ze zegt na te spelen. Daarbij voelde ik zelf een sterke emotie en die wilde ik niet laten zien. Ik haakte af, ging eromheen praten en bagatelliseerde mijn gevoelens. Had het meer over de duocollega. Vragen over mijzelf vermeid ik. We kwamen niet verder. Ook de coach haakte af: “Wat is dit moeilijk” zei ze. Ook de ervaring tijdens de les met de verschillende manieren van coaching bij de leerkracht die steeds te laat op haar werk kwam herinner ik mij hierbij.

Gelijkwaardig

Wat ik voortdurend voelde en wat bevestigd werd door mijn maatje, was dat de gecoachte sterk op mij was gericht. ‘wat vindt Aukje van mij’ voelde ik. Vanuit de transactionele analyse gedacht : ouder en kind! Dit werd bevestigd door het vele herhalen van anderen bepalen de norm. Dat is geen complementaire relatie. Ik wilde de gecoachte laten ervaren dat ik vertrouwen heb in haar willen en kunnen als professional, aansturen op een complementaire relatie: Ik kan door deze ervaring meer invulling geven aan het woord en het belang voor coaching van ‘gelijkwaardigheid’.

Oefenen in de praktijk

Het voeren van de coachingsgesprekken heb ik als heel bijzonder ervaren. In de eerste plaats het vertrouwen van de gecoachte wat ik mocht krijgen. Als tweede dat uitgaan van een visie op coaching en de daaruit voortkomende voornemens in mijn denken voor een groot deel heb kunnen vertalen in wat en hoe doe ik het. Het mooiste wat ik ervaren heb is dat ik een collega beter heb leren kennen en dat ik in de praktijk terug zie wat de coaching voor haar heeft betekend. In mijn leerstijl ligt het accent op denken en dromen. Nu moest ik ook vooral beslissen en doen en dat is dankzij een goede voorbereiding goed geluk! Ik heb de 'flow' ervaren in dit leerproces; succes, voldoening, blij.

Feedback van maatjes

In deze module heb ik samenwerken met maatjes ervaren als stimulerend, remmend, kritisch en bevestigend. Oefenen in een rollenspel, uitwisselen. Een ander kijkt met frisse blik en heeft niet de beleving die jezelf kunt hebben van een gesprek. Dat heb ik als waardevol ervaren want het zorgt voor nieuwe bezinning en verandering bij mijzelf. Kijken door een verse bril! Ook ervaren dat ik niet alleen stond in de twijfels en onzekerheden rond coachingscompetenties.

De geschreven feedback was vooral positief, bevestigend en waar het kritisch was heeft dat aangezet tot opnieuw reflecteren. Mijn maatje is bijvoorbeeld van mening dat ik als coach de gecoachte er op had kunnen wijzen dat het niet eerlijk is om over in plaats van met anderen te spreken. In het algemeen ben ik dat met haar eens. Ik heb deze gedachte niet gehad en op dit moment ben ik van mening dat het niet mijn taak is om een gecoachte te wijzen op mijn normen en waarden. Dit is iets om later nog eens over na te denken hoe ik daar mee om wil of moet gaan. Misschien trek ik dan de conclusie dat het een eyeopener was en misschien niet....

Mijn leerpunt komt niet naar voren in het filmpje 2 zegt mijn maatje. Ik heb hier juist veel van geleerd en dat is ook de reden dat ik speciale aandacht aan de uitwerking van het gesprek over deze belemmering wilde geven. Mijn betrokkenheid bij dit deel van het gesprek was groot omdat ik de problemen en de emotie van de gecoachte begrijp. Ik heb zelf ook de nodige confrontaties met de duocollega gehad en ik was al van dit probleem op de hoogte voor de coaching. Mijn professionele houding als coach was hier van groot belang. Lukt het om genoeg afstand te bewaren en niet mee te gaan in de emotie van de gecoachte? Lukt het om het doel van het gesprek te bewaken? Ik heb daar tijdens het gesprek aan gedacht en geprobeerd bewust vragen te stellen en reacties te geven of juist niet. Ook geprobeerd het gesprek te sturen naar hoe gaat de gecoachte dit aanpakken binnen haar leerdoel. Empathie tonen en sturing geven met hoofd en hart. Het gesprek eindigt met reflectie door de gecoachte op de duo en wat ze daarbij voelde. In die zin is in dit gesprek ook een doel bereikt; reflectie bij de gecoachte, onder water gaan!

Ontwikkelpunten

De vragen van Bateson en STARR! Ik kende ze nog niet toen ik aan de coachingsgesprekken begon. Ook wil ik meer weten over Socrates. Vragen stellen, NIVEA en empathie blijven ontwikkeldoelen.

Literatuurlijst

- Adriaensen, M., & Vercammen, E. (2003). Coaching....een 'Ja, maar verhaal'. *School en begeleiding* 20, nr 4, 6-8.
- Beek, M van., & Tijmes, I. (2005). *Leren coachen, Basisboek theorie en methode*. (pag 11-139) Soest: Nelissen
- Bokhorst, K. *Praktijkboek Interne begeleiding*, 2002. Baarn: HB uitgevers
- Korthagen, F., Koster, B., Melief, K., Tigchelaar, A. (2002). *Docenten leren reflecteren*. Soest: Nelissen
- Hendriksen, J., (2006). *Cirkelen rond Kolb, begeleiden van leerprocessen*. Soest: Nelissen
- Verhoeven, W. & IJsselstein, H. (1997). *De kunst van het vragenstellen*. Aarle Rixtel: Associatie voor Coaching.
- Visser, Y. (1998). *Coaching in het primair onderwijs*. Amersfoort: CPS

Bijlage 1: leerstijlentest

(Leerstijlentest uit 'Cirkelen rond Kolb' gebruikt omdat ik de test van het internet niet op kon slaan in dit document)

	Kolom 1		Kolom 2		Kolom 3		Kolom 4	
1	Onderscheidend	3	Zoekend	2	Betrokken	4	Praktisch	1
2	Receptief	3	Relevant	2	Analytisch	4	Onpartijdig	1
3	Gevoelsmatig	2	Toekijkend	3	Denkend	4	Al doende	1
4	Accepterend	1	Risico nemend	2	Evaluatief	3	Bewust	4
5	Intuïtief	2	Productief	1	Logisch	3	Bevragend	4
6	Abstract	3	Observerend	4	Concreet	2	Actief	1
7	Georiënteerd op het heden	1	Reflecterend	2	Toekomst gericht	4	Pragmatisch	3
8	Ervaring	1	Observatie	3	Conceptualiserend	4	Experimenterend	2
9	Intens	3	Gereserveerd	1	Rationeel	4	Verantwoordelijk	2

Receptief = ontvankelijk

Pragmatisch = op nut en bruikbaarheid gericht

kolom 1, concrete ervaringen bij: 2-3-4-5-7-8 = 10

kolom 2: reflecteren, observatie bij: 1-3-6-7-8-9 = 15

kolom 3: abstracte conceptualisering bij: 2-3-4-5-8-9 = **22**

kolom 4: actief experimenteren bij: 1-3-6-7-8-9 = 10

Conclusie: Mijn leerstijl is die van de denker en de dromer. Moeilijk om beslissingen te nemen.

In de praktijk blijkt tijdens deze module dat het mij gelukt is om de cirkel rond te maken: ook het beslissen en doen

Bijlage 2 Coachingplan

Beginsituatie

De leerkracht heet XX, 28 jaar. Ze werkt 3,5 jaar in groep 1 samen met een duocollega.

XX werkt het meest in de groep en is eindverantwoordelijk.

XX ziet dit coachingsplan als een 'stok achter de deur' zoals ze het benoemt om de creatieve ontwikkeling structureel en gepland een plaats te geven binnen haar werklessen.

Sinds ze met kinderen werkt heeft ze gezien dat kleuters veel 'voorbeeldwerkjes' van de juf maakten. Iedereen gaat met bijna hetzelfde eindproduct naar huis. Ouders vinden het er mooi uitzien en de juf krijgt een compliment. Daardoor kreeg XX de overtuiging dat dit van haar wordt verwacht, dat het zo hoort. XX vertelt dat ze door vervolgopleiding, cursussen en vooral ook praktijkervaring meer kennis heeft gekregen over het belang van de creativiteitsontwikkeling bij kinderen. Onder creativiteit verstaat XX niet alleen het beeldend kunnen uiten maar ook creatief kunnen zijn in spel, probleemoplossend denken, je verhaal aan anderen kunnen en durven vertellen. Ze vertelt met groot enthousiasme dat de creatieve ontwikkeling van belang is voor de persoonlijkheidsontwikkeling van kinderen. Succeservaringen vindt ze daarbij belangrijk want daar krijg je zelfvertrouwen door. Het belang van creatief mogen uiten verwoordt XX op deze manier: "Als je je durft en kunt uiten (expressie), hoef je niet in elkaar te kruipen, voel je je vrij."

XX leert graag en haar leerstijl is beginnen met doen, daarover nadenken als iets niet lukt en plannen maken voor nieuwe acties. XX geeft aan te hebben ervaren dat hulp en steun van de collega kleuterleidsters, de IB en de directrice als belangrijk en prettig ervaart als ze tegen hindernissen aanloopt. Binnen de paardensport heeft XX ambities en werkt met doelen. Dat ze dit ook in het onderwijs heeft blijkt uit dit coachingsplan.

Doel

Gedurende het hele schooljaar krijgen de kinderen in mijn klas de kans om tijdens de werklessen zich op hun eigen manier creatief te uiten.

Subdoelen

1. Binnen elk thema zorg ik dat er in de leerkrachtgestuurde werklessen 2 tafels zijn waar kinderen zich creatief beeldend kunnen uiten.
 - 1 tafel vrij binnen het thema
 - 1 tafel afwerking vrij als de opdracht van de leerkracht af is.
2. In de jaarplanning zorg ik voor afwisseling in:
 - Platte vlak en ruimtelijk werk
 - Technieken
 - Materialen
 - Morgenlessen worden bepaald door leerkracht en in de middaglessen hebben kleuters meer vrije keuze in waar ze mee willen spelen/werken.
 - Themaloze weken inplannen zonder leerkrachtgebonden opdrachten (tijdens toetsweken, na een vakantie)
3. Ik zorg voor 'prikkelers' die de creativiteit stimuleren.
 - Minimaal 4 keer per jaar een thematafel
 - Kinderen bij de instructie van de werkjes activeren: Hoe zien die blaadjes eruit, zijn alle bloemen hetzelfde? Wat is anders?
 - Heterogeen groeperen op leeftijd en vaardigheden (van elkaar leren)
 - Tijdens de les waar mogelijk kinderen observeren, stimuleren, activeren.
 - Ik geef gelegenheid tot herhaling in de middaglessen.

4. Als ik tegen hindernissen aanloop bij het nastreven van bovenstaande doelen vraag ik advies of ondersteuning van mijn collega's, de IB of de directrice.

Werkwijze en rol coach (Aukje) daarbij

Het eerstvolgende thema is 'lente'. XX heeft het thema voorbereid en we gaan samen bespreken hoe ze invulling geeft aan de twee tafels in de werklessen m.b.t. eigen creativiteit van de kinderen. XX wil graag dat Aukje bij het samenstellen van de werkles bij dit thema meedenkt vanuit haar eigen ervaring als kleuterleidster.

Na afloop van het thema gaan we samen de werkles evalueren op de subdoelen.

We sluiten dat gesprek af met voorbespreken van een nieuw thema m.b.t. de werklessen als XX dit wenst.

Als dit nieuwe thema loopt doet Aukje een observatie tijdens een werkles waarbij XX bepaalt wat wordt geobserveerd in haar leerkrachtgedrag m.b.t. creatieve ontwikkeling.

Toetsing

XX schrijft een reflectieverslag na het thema lente. In dit verslag wordt duidelijk wat ze tot nu toe heeft geleerd en hoe ze dit heeft gedaan. Daarin wordt meegenomen hoe XX de samenwerking met Aukje heeft ervaren.

In juni bespreken we op verzoek van XX haar jaarplanning voor het nieuwe schooljaar m.b.t. creativiteitsontwikkeling.

Bijlage 3 Feedback van het maatje op de filmfragmenten

Allereerst zou ik graag mijn complimenten willen maken over keurig jij je filmpjes hebt geknipt, geplakt en bewerkt. Echt heel overzichtelijk. Daarnaast heb je haar bij jouw thuis uitgenodigd. Dit maakt dat de sfeer ontspannen is. Ook de manier van zitten maakt dat het een prettig gesprek is om aan deel te nemen.

Het eerste filmpje: oriëntatie en diagnose

Hierin vraag je duidelijk door op het succesmoment. “Wat is succes dan?” Een diepgaande vraag, waardoor jouw coachee wel een diepgaander antwoord moet geven. Ze moet bij zichzelf te rade gaan, wat dat succes dan betekent. Ze geeft dan duidelijk aan dat het van twee kanten een succeservaring is. Voor de leerlingen en voor haar.

Het valt mij op dat ze enorm gefocust is op jou. Jij kijkt op een bepaald moment even naar de camera. Zij ziet dit, waardoor zij direct onzeker wordt. Ze hapert in haar zin en ze gaat ook zachter praten. Dit wordt weer beter als jij haar weer de volle aandacht geeft.

Het mooiste moment in dit filmpje was voor mij het compliment dat je haar geeft dat ze straalt. In eerste instantie kan ze niet zo goed met het compliment omweg. Ze praat er omheen. Je geeft het weer aan haar terug door te vragen wat voor gevoel het haar geeft. Hierdoor wordt ze gedwongen om bij haar gevoel te gaan zitten en het compliment te incasseren. Daarnaast maakt ze zelf de koppeling met jouw eerdere vraag over succes. Erg mooi om te zien hoe bij haar alles samenvalt.

Het tweede filmpje: belemmeringen

In dit filmpje komt heel duidelijk naar voren dat jouw coachee écht met een enorm probleem zat. Namelijk haar duocollega. Jij toont heel veel begrip voor haar situatie en je ondersteunt haar door de dingen die je zegt. Het viel mij op dat ze vaak enigszins vragend haar mening geeft. Ze zegt vaak op een vragende manier hè achter een zin. Jij koppelde dit mooi terug door te zeggen: “Dat is jouw gevoel erover”.

De coachee heeft het opgepakt met de betreffende persoon en het is voor haar al een hele grote stap dat ze er ook met anderen over kan praten. Waar jij als coach misschien iets mee had kunnen doen is juist dat laatste punt. Ik hoor haar zeker twee namen noemen van mensen met wie ze erover heeft gesproken. Dat is wel gevaarlijk en niet helemaal eerlijk tegenover de persoon in kwestie. Ze heeft het immers al met haar besproken. Jij zou haar daar voorzichtig op kunnen wijzen.

Jouw eigen leerpunt komt hier nog niet heel duidelijk naar voren. Je coachee heeft heel veel bevestiging nodig in dit stadium, waardoor je nog niet de kans krijgt om ‘onder water te gaan’.

Het derde filmpje: eindgesprek

Mooie vraag: “Hoe komt het dat collega’s je meer steunen?” Je stuurt haar hier in een richting door te vragen wie het gesprek begonnen is. Ik vraag me alleen af waar ze haar in steunen. In het feit dat ze het zo moeilijk heeft (gehad) met die ene collega? Of steunen ze haar echt als mens in haar persoonlijke ontwikkeling als leerkracht binnen de school? Dat wat misschien een mooi doorvraag moment voor jou, als coach, geweest.

Wat mij nog meer opvalt in dit filmpje is dat jij aanstuurt op een prachtig stukje zelfreflectie van de coachee. De kwartjes vallen hoorbaar! Ik vind het mooi om te zien dat zij zelf de vragen stelt. Waar ben ik nu, waar wil ik zijn en wat heb ik er voor nodig?

In het stukje waarin verteld wordt dat haar collega wel eens een werkje voor de kinderen ‘er door gedrukt had’ dacht ik heel even dat je voor haar zou gaan invullen hoe ze daarop moest reageren. Gelukkig zeg je heel mooi: “Als je het nu weer tegenkomt, wat doe je daar dan mee?”

Als laatste heb je jullie eigen reflectie mooi in het filmpje verwerkt door te zeggen: “Wat stel je moeilijke vragen.” Zij reflecteert op jou door te zeggen dat ze echt moest gaan nadenken. En dat het denkproces daarna ook gemakkelijker ging bij haar. Ze geeft jou eigenlijk het mooiste compliment door te zeggen dat je goede vragen stelt in plaats van moeilijke vragen.

Succes met alles!

Myra Boer

Bijlage 4 Feedback gecoachte

Wat ik als eerste graag kwijt wil, is dat ik blanco begon. Voor het eerste gesprek had ik nog geen idee waar ik graag over wilde vertellen. Of wat mij dwars zat of waar ik tegen aan loop tijdens mijn dagelijkse werkzaamheden.

Tijdens het eerste gesprek kwam al snel naar boven dat ik graag iets meer wil doen aan het stimuleren van de creatieve ontwikkeling bij kinderen. Maar hoe ik dat het beste kon aanpakken dat wist ik niet. En het is best wel een groot begrip: de creatieve ontwikkeling. Dit kan zijn in het creatief oplossen van problemen, maar ook in het tekenen, verven etc. Ik koos voor het laatste. Want daar liep ik momenteel wel wat tegen aan.

Wat ik graag wil bereiken is dat kleuters weinig standaard invulwerkjes moeten maken. Ik wil de kleuters begeleiden in hun ontwikkelingsproces. En het proces vind ik belangrijker dan het resultaat. Het moet geen werkje van juf zijn. De kinderen zijn dan heel trots dat ze het zelf hebben gemaakt en daar kan ik erg blij van worden.

Ik wil graag zorgen voor meer afwisseling in het aanbod op de verschillende tafels. Af en toe een werkblad kan geen kwaad. Maar daarna weer afwisselen met vrij tekenen en knutselen.

Aukje heeft mij goed laten nadenken over wat ik allemaal al doe en hoe ik het nog meer kan uitbreiden. Ook voor volgend jaar. Ze stelde juiste open vragen en nadat ik een antwoord had gegeven op een vraag, vroeg ze nog meer door. Of herhaalde dat even. En dat was heel prettig. Want we konden altijd al goed overleggen. En veel zaken waren voor Aukje dan ook heel herkenbaar. Daarom was het voor mij ook niet moeilijk in deze gesprekken. Want na het eerste gesprek wist ik dat ik op de goede weg ben, maar Aukje heeft ervoor gezorgd dat ik een figuurlijk stokje achter de deur kreeg en het ging doorzetten en uitbreiden met onder andere het maken van een lente tafel, een tuintje in de waterbak en het maken van bijvoorbeeld vrijere verftekeningen. Zoals nu bij het verfbord: de kinderen mogen grote en kleine eieren verven. Het worden prachtige schilderijen die in de klas en in de hal worden opgehangen!! Het is een prachtig gezicht en als de kinderen die tekeningen dan ook nog aan moeder / vader laten zien en je ziet hoe het kind lacht en trots op zichzelf is, dan wordt je daar als leerkracht heel blij van!!

Ten slot: de stappen die ik tijdens de gesprekken heb gemaakt en heb uitgevoerd, neem ik mee naar volgend schooljaar en ga het zeker doorzetten!!

I. de B.