

Ik word me zeer bewust van het feit dat ik me wat ongepast in hetzelfde lokaal bevind als dit gesprek. De spanning hangt in de kamer en ik zou er het liefst aan ontsnappen. Maar dat kan niet, want ik ben er in gesprek met een andere leerkracht, die eigenlijk mijn volle aandacht verdient. En het hoort natuurlijk niet dat ik zit te luistervinken. Ik verwacht dat juf An meteen kwaad zal opstaan en het zal afbollen. Dat gebeurt niet. Het blijft stil. Tot er bij juf An één enkele traan rolt en ze 'Ik weet het niet' fluistert. Dat lijkt me toch het beste moment om mijn overleg elders voort te zetten en wij glippen discreet het zorglokaal uit.

Dat gesprek blijft lang bij mij nazinderen. Het moet zijn dat ze een sterke band opgebouwd hadden, anders is zo'n ontregelende interventie erg bedreigend of had het een afstand gecreëerd, die later nog moeilijk overbrugd kon worden. Ik mocht zelf al vaak ervaren wat er allemaal gezegd kan worden als de relatie goed zit. Het lijkt wel alsof er tussen die twee collega's het idee gegroeid is, dat ze de ander, zichzelf en de job de moeite vinden om moeilijke zaken uit te spreken. Die mantra hou ik ook wel eens voor ogen als ik iets lastigs bespreekbaar wil maken. Terwijl ik besef dat de zorgcoördinator natuurlijk de taak, het mandaat en echt de verdomde plicht heeft om moeilijke vragen te stellen, weet ik ook dat het omgekeerde altijd méér schade berokkent. Iemand niet aanspreken op de ruis die je ervaart, zou je 'professioneel schuldig verzuim' kunnen noemen. Want je ontnemt de ander de kans om te leren. Je ontnemt jezelf de kans om te leren. Je houdt een moeilijke situatie in stand. En eigenlijk zeg je dan: Ik vind jou, onze relatie of onze job niet echt de moeite om moeilijke dingen bespreekbaar te maken. Zelf zou ik het vreselijk vinden als collega's menen dat ik wat dingen fundamenteel anders zou kunnen aanpakken, maar dat niet durven, kunnen of willen zeggen. Gewoon om mij te sparen. Iemand sparen, haalt de echtheid uit de relatie, toch? Sparen getuigt van spaarzaamheid, van een beredeneerde ingesteldheid die meer focust op jezelf dan op de ander. Want je spaart natuurlijk vooral jezelf de moeilijke confrontatie uit. Het is niet alleen een illusie te denken dat je de ander spaart, het is daarnaast ook een egocentrisch idee. Doorheen verschillende coachingsgesprekken wordt het bovendien glashelder dat ontregelen de band net kan versterken.

“Ik vind jou, mezelf en onze job de moeite om moeilijke situaties uit te spreken.”

Naast de moed om ontregelende vragen te stellen zoals 'Wat doe jij om die situatie in stand te houden?', viel mij ook de goede vraagtechniek van de zorgcoördinator op. Juf An komt 'aflopen' en de zorgcoördinator laat haar gecontroleerd ventileren. Ik moest glimlachen bij de natuurlijke manier waarop ze deze techniek toepaste. Ze vraagt juf An eerst wanneer de situatie het ergst is. Wanneer voelt het voor jou bijna onhaalbaar? Wanneer escaleert het helemaal? Dat is precies wat er bij de leerkracht allemaal uit moet. De druppel die de emmer deed

overlopen en alle andere momenten waarop ze het gevoel had helemaal geen controle meer te hebben over de klas. Juf An brengt het ook heel accuraat in beeld. De zorgcoördinator moedigt juf An aan met de simpele vraag: Wat nog? Wanneer is het nog erg? Wanneer ze het ergste beschreven heeft, filtert de zorgcoördinator wat meer. Wanneer viel het min of meer mee? Wanneer had je daar minder last van? Ook voor die vraag kan juf An, die ondertussen al wat rustiger is, wat situaties beschrijven. Als de zoco vervolgens vraagt: Kan je je ook een moment voor de geest halen waarop je dacht: 'Oh wauw, nu zijn we al 20 minuten zeer betrokken aan het werk?', moet ze even nadenken. Maar ook daar vindt ze wel wat voorbeelden van. Trechters. Zo heet deze vraagtechniek. Je peilt eerst naar het allerergste, daarna check je wanneer men er minder last van heeft om tot slot naar een situatie te vragen waarin het allemaal als verhoopt verloopt. Op die manier trechters, geeft de ander het gevoel dat je de situatie ernstig neemt. Dat je wilt verkennen hoe zwaar die situatie is en dat je daar ten volle recht aan doet. Wanneer je zonder trechters meteen vraagt wat er wél goed is in de situatie, zal de ander zich vooral verongelijkt en onbegrepen voelen.

“Door te trechters, erken je de situatie.”

Tot mijn genoegen ging de zorgcoördinator helemaal niet op de oplossing in. Ze voelde niet de neiging om gratis wat tips te geven. Dat zou de kracht van juf An trouwens helemaal ontkennen. In de plaats daarvan nam ze de tijd om grondig te beluisteren wat er voor haar in het gedrang was. En dan ontstaan kansen en oplossingen meestal vanzelf. Want je gehoord voelen, biedt altijd perspectief. Gisteren nog vroeg iemand me of al dat coachen niet gewoon softe boel was. Een beetje babbelen en tips geven? Het tegendeel lijkt me waar. Juf An en deze zorgcoördinator bewijzen dat haarscherp. De kern van coaching zit in de moed om te ontregelen. In een band opbouwen die tegen een stootje kan. Het vraagt moed om je niet met 'ja maar' te verdedigen als iemand kwaad is op jou, maar simpelweg te vragen: Waar ben je nóg boos om? Wat is er nóg? Coaching heeft als enig leitmotiv de overtuiging dat jij, de ander en onze job in het onderwijs absoluut de moeite zijn om moeilijke dingen te zeggen. Het moet niet per se plezierig zijn. Het moet écht zijn.

“Je gehoord voelen, biedt altijd perspectief.”

BRONNEN

- Brouwer, C. (2015). Onorthodoxe interventies bij coachen. De kunst van het ontregelen. Amsterdam: uitgeverij Boom/Nelissen.
- Ruigrok, J. (2019). Zwetende ruggen. Artikel voor Kansrijk Onderwijs, UCLL.
- Hollander, J. & Wijnberg, J. (2014). Provocatief coachen. Scriptum.
- Prins, S. (2013). Teamleiderschap als ambacht. Gids voor het samenwerken met de verschillen. Garant.

AAN HET WOORD DOCENT TINE BOS

Tine neemt mensen uit het onderwijs en de non-profitsector mee in teamleren en individuele coaching.



EEN ARTIKEL OVER DE KRACHT VAN ONTREGEL- LEND COACHEN

Het is vrijdagmiddag. Het einde van de week is voelbaar op de basisschool waar ik in overleg ben. Ondertussen stuift juf An binnen. Duidelijk boos of overstuur of opgejaagd. Of dat alles samen. De zorgcoördinator biedt haar onmiddellijk een stoel en een tas koffie aan. De leerkracht loopt af over hoe onhandelbaar de kinderen in haar klas zijn. De zorgcoördinator vraagt naar de druppel: Wat maakt dat je net nu hier binnen komt? Er volgt een lang verhaal van wat er die dag allemaal mis ging. Net wanneer ik dacht dat ze bijna uitverteld was, vraagt de zorgleerkracht: En wat nog? Juf An gooit er in de komende zeven minuten ook alle andere moeilijkheden uit. Dat zijn er een heleboel. De zorgleerkracht leunt achterover en vat samen wat ze net allemaal gehoord heeft. Ze clustert dat verrassend helder en ik zie Juf An instemmend knikken. Ze zucht en ploft zich in de voorgestelde stoel neer. Alsof ze pas kon gaan zitten als ze zich gehoord voelde. En dán gebeurt het. De zorgcoördinator buigt naar voor en vraagt: Wat doe jij dat die situatie in stand houdt? Bam. Een oorverdovende stilte verspreidt zich in de ruimte.

◀ Lees het volledige artikel.



Wil je op de hoogte blijven? Schrijf je in voor de onderwijsnieuwsbrief van hogeschool UCLL op www.ucll.be/flexmail.





POSTGRADUAAT COACHING EN MENTORING

VISIE OP COACHING

Coaching is in. Hoe help je collega's om voortdurend een antwoord te vinden op kansen en moeilijkheden op de werkvloer en help je hen verder te ontwikkelen? Een goede coach kijkt naar zichzelf, beseft wat er allemaal meespeelt in een situatie, bekijkt alles van andere perspectieven, ontwikkelt of versterkt vaardigheden of attitudes ... Een coach spreekt in een vertrouwelijke context én op een gestructureerde wijze met de collega over zijn of haar werksituatie. Centraal in de gesprekken staan niet zozeer de problemen of de zoektocht naar wie of wat de problemen veroorzaakt. Wel wordt er gefocust op de kwaliteiten van de medewerker, op wat er wél werkt, op wat het doel is en wat kleine stappen kunnen zijn om daar te geraken. De blik van de coach is dus oplossingsgericht en toekomstgericht.

“Ik geloof dat individuele groei en teamleren hand in hand gaan.”

STUDIEPROGRAMMA

In dit traject versterk je je coachings- en communicatievaardigheden om een team of individuen te ondersteunen in een veranderingsproces. Je gaat aan de slag met theorie, oefeningen, technieken en inzichten. Soms in een klassieke coachingsetting, soms in een wandelcoaching. Altijd op de loer voor leerkansen. Met een rugzakje moed om ook te ontregelen.

| OPLEIDINGSONDERDEEL | SP |
|----------------------------------|-----------|
| De coach in relatie tot de taak | 6 |
| De organisatie als context | 6 |
| Intervisie als hefboom | 4 |
| De coach in relatie tot zichzelf | 4 |
| TOTAAL | 20 |

MEER INFO

Wil je meer informatie over deze opleiding? Mail naar tine.bos@ucll.be of kom naar een infodag. Alle data en meer info over deze opleiding vind je op www.ucll.be.