

Reflectie op coachgesprekken School2Care

Coachgesprekken zijn een belangrijk onderdeel van de methodiek van School2Care. Naast de vele groepsmomenten zijn dit vaak de enige individuele momenten die de coach met de leerling heeft. Daarmee zijn deze gesprekken van groot belang voor het leren kennen van elkaar, inzicht verkrijgen in de leefwereld van de leerling, het opbouwen van een werkrelatie, samenwerken aan doelen, belonen dan wel confronteren met gedrag etc. Coachgesprekken worden bij School2Care veelal gevoerd tijdens het gezamenlijk ondernemen van activiteiten (samen wandelen, iets gaan regelen, zoeken naar een vrije tijdsbesteding). *Samen doen* is een belangrijk onderdeel van de werkwijze van School2Care. Dit helpt bij het opbouwen van een werkrelatie, het verkrijgen van vertrouwen in elkaar en zet dingen in gang. Daarnaast voelen dit soort situaties minder als een hulpverleningssetting waardoor het voor leerlingen vaak gemakkelijker is om met hun coach te praten. Ongeacht de setting is het belangrijk om een kwalitatief goed gesprek te voeren, erop gericht om daadwerkelijk iets te bereiken. Daarom is door en voor School2Care het instrument 'reflectie op coachgesprekken' ontwikkeld. Het doel is hiermee te reflecteren op de kwaliteit van coachgesprekken.

Het instrument bestaat uit drie onderdelen:

- 1) Relatie opbouwen / veilige leeromgeving creëren
- 2) Inzetten van technieken / didactiek
- 3) Doelgericht werken / structuur

Onder de drie onderdelen vallen 12 factoren die bijdragen aan een kwalitatief goed coachgesprek. Het doel van het coachgesprek bepaalt welke factoren belangrijk zijn. In de eerste fase zal de nadruk bijvoorbeeld meer kunnen liggen op het opbouwen van de relatie.

De factoren zijn aan de hand van de methodiekhandleiding en in sessies met het team vastgesteld. Iedere factor is uitgewerkt in een aantal gedragsindicatoren. Met behulp van die indicatoren kan bekeken worden of iemand die specifieke factor toepast. Vervolgens kan per factor op een driepuntschaal worden gescoord in hoeverre dat element is toegepast: 1 = verdient aandacht; 2 = acceptabel; 3 = goed.

Het instrument kan op verschillende manieren gebruikt worden. Het belangrijkste is dat het altijd wordt ingezet om concreet en doelgericht te reflecteren en leren. Hiervoor kan het behulpzaam zijn dat coaches zichzelf scoren nadat zij een coachgesprek hebben gevoerd, of dat collega's of een supervisor de coach scoren. Het heeft de voorkeur om het reflectie instrument te scoren aan de hand van video-opnames. Het instrument dient als leidraad om met elkaar in gesprek te gaan, bijvoorbeeld tijdens supervisie. Hierbij moet er altijd ruimte zijn voor reflectie, feedback en bij voorkeur het oefenen van situaties.

In eerste instantie zal dit instrument gebruikt worden in het project 'Effectieve reflectie', waar School2Care aan deelneemt. In dit project wordt er tijdens supervisie gebruik gemaakt van het instrument en video-opnames. Onderzocht wordt of dit bijdraagt aan een kwalitatief goede uitvoering van coachgesprekken en hoe coaches deze supervisie ervaren.

Naam* coach
Doel gesprek
Naam supervisor

Naam* jongere
Hoeveelste gesprek met deze jongere
Datum supervisie

1 = Verdient aandacht 2 = Acceptabel 3 = Goed

I. RELATIE OPBOUWEN / VEILIGE LEEROMGEVING CREËREN

1. De coach luistert goed en is geduldig

- Neemt de rust en tijd voor het gesprek en heeft zijn volledige aandacht erbij
- Heeft een actief luisterende houding (kijkt aan, vriendelijke intonatie/gezichtsexpressie, ja-knikken/zeggen)
- Praat rustig en duidelijk, kan stiltes laten vallen
- Vat samen wat er is besproken
- Veert mee bij weerstand (verplaatst in standpunt leerling, herhaalt argumenten)

2. De coach is betrokken en empathisch

- Vraagt naar de verschillende leefgebieden van de leerling
- Vraagt door op ervaringen, gedachten en gevoelens
- Leeft zich in het perspectief van de leerling in
- Reageert op en leeft mee met wat de leerling vertelt
- Geeft complimenten en vergroot successen uit
- Hanteert een goede balans tussen terughoudendheid (loslaten) en betrokkenheid (vasthouden)

3. De coach is betrouwbaar, belangeloos en onvoorwaardelijk

- Is duidelijk over verwachtingen binnen het gesprek
- Komt afspraken na, is consistent in uitspraken
- Is transparant over welke informatie met wie gedeeld wordt
- Wijst de leerling ongeacht zijn gedrag als persoon niet af (feedback op gedrag, niet op persoon)

4. De coach sluit aan bij de leerling

- Stemt houding, toon en taalgebruik af op de leerling
- Start laagdrempelig / luchtig en zet humor in
- Houdt rekening met de (on)mogelijkheden van de leerling

5. De coach is neutraal en relateert

- Vat regelovertrekend gedrag op als gebrek aan competentie of gevolg van negatieve kernovertuigingen
- Veroordeelt / beschuldigt niet
- Laat geen teleurstelling in de leerling blijken
- Relateert door middel van bv. humor

6. De coach is direct en confronterend

- Ontziet de leerling niet; ziet de leerling nooit (uitsluitend) als slachtoffer van omstandigheden
- Spreekt leerling aan op eigen verantwoordelijkheid voor ontwikkelproces
- Is realistisch over mogelijkheden
- Diept belangrijke onderwerpen uit met doorvragen

7. De coach gedraagt zich als een positief rolmodel

- Is optimistisch en straalt vertrouwen uit
- Laat pro-sociale waarden zien (komt op tijd, ziet er verzorgd uit, rookt niet in het zicht van de leerling)

II. INZETTEN VAN TECHNIEKEN / DIDACTIEK

8. De coach werkt met heldere verwachtingen en consequenties (*ongeacht context*)

- Legt de leerling uit welk gedrag verwacht wordt.
- Is open over consequenties en hanteert deze consequent
- Benoemt zowel gewenst als ongewenst gedrag en de gevolgen hiervan

9. De coach geeft inzicht in gevoelens, gedachten en gedrag

- Onderzoekt met de 5G methode patronen in gedachten, gevoelens en gedrag
- Gebruikt de TOP gedachten
- Zet middelen als de storende en helpende gedachten methode in
- Onderzoekt met de leerling gevolgen van zijn/haar gedrag en alternatieven voor gedrag
- Pleit zo min mogelijk voor verandering, laat leerling zelf tot inzicht komen

10. De coach activeert de leerling om ander gedrag te laten zien

- Oefent alternatief gedrag met de leerling (rollenspel)
- Maakt concrete afspraken over hoe de leerling dit gaat oefenen
- Geeft feedback op gedrag van leerling
- Legt uit, tekent uit of maakt visueel

11. De coach staat model voor de leerling

- Benoemt ervaringen of voorbeelden uit eigen leven of werk
- Laat handelingsalternatieven zien in gedrag, bv. feedback kunnen ontvangen

12. De coach is oplossingsgericht

- Stelt wensvragen (Waar zie je jezelf over 1, 5, 10 jaar? Wat heb je daarvoor nodig?)
- Stelt schaalvragen (Waar sta je nu? Waar wil je naartoe?)
- Zoekt naar eerdere successen en ideeën van de leerling
- Focust op oplossingen en sterke kanten
- Concretiseert plannen in kleine stappen

III. DOELGERICHT WERKEN / STRUCTUUR

13. De coach is doelgericht, gestructureerd en vasthoudend

- Stelt doelgerichte vragen (wat wil jij bereiken met dit gesprek?)
- Beweegt mee met inbreng van de leerling, maar houdt het gespreksdoel vast
- Snijdt belangrijke onderwerpen aan
- Beschouwt situaties als feitelijk vertrekpunt
- Laat zich niet uit het veld slaan; doet wat nodig is en neemt niet (te) snel genoeg

14. De coach zorgt voor een goede opening en afsluiting

- Zorgt voor een duidelijk opening van het gesprek (informeel en formeel, benoemt doel)
- Stelt samen met de leerling de onderwerpen / het doel van het gesprek vast
- Zorgt voor een duidelijke afsluiting van het gesprek (vat samen, concludeert, blikkt vooruit)