

# DE GOEDE COACH HEEFT ALTIJD GELIJK

René Butter is docent bij Social Work en schreef een essay over coaching van studenten dat in HU Magazine wordt afgedrukt.

Mijn collega's zijn allergisch voor het woord 'methode'. Wanneer zij over coaching praten, gebruiken zij beelden als 'coaching is een ontmoeting' of 'een coach is een vriend'. Hiermee doen zij zichzelf en de studenten te kort. Coaches zijn namelijk eisende experts. Elke goede coach past daarbij onder alle omstandigheden dezelfde universeel geldende methode toe. Coachingsrelativisten echter vinden dat men helemaal niet over coaching kan denken als een methode. Zij zeggen nog veel meer merkwaardige dingen. Coaching zou moeilijk te definiëren zijn. Het zou afhangen van de persoon van de coach en/of die van de gecoachte, van de specifieke situatie, van het moment of van andere factoren die moeilijk van te voren te benoemen zijn. Hiermee wordt alles echter relatief en is niets meer van waarde. Maar coaching is niet waardevrij. De coach moet de student serieus nemen. Daarom juist moet de coach als expert eisen stellen. Tegelijkertijd eist de enige juiste methode van coaching veel van de coach.

Coaching is het op professionele wijze begeleiden van mensen bij leerprocessen waarbij de persoonlijke ontwikkeling van de gecoachte centraal staat. Uitgangspunt daarbij is dat de student zelf verantwoordelijk is voor zijn eigen leren. Voor het maken van verantwoorde keuzes is informatie nodig. Daarom mag de coach de student zijn expertmening niet onthouden. Pas wanneer de student tegenspel krijgt, leert hij immers de eigen positie te kiezen. Je kunt over een hamer praten en de optimale eigenschappen ervan definiëren zonder dat je verder hoeft stil te staan bij de specifieke aard van het timmerwerk dat je ermee wil verrichten. Het maakt dus voor de hamer niet uit of hij wordt gebruikt om er een salontafel mee te timmeren of een schip waarmee men op een ontdekkingsreis zou willen gaan. Evenzo kan men coaching zien als een stuk gereedschap.

Laat op de avond na een lange, tropisch warme en bevredigende werkdag kreeg ik een berichtje van een door mij gecoachte student dat mij als een mokerslag trof. Zij heeft een kwalitatief onderzoek gedaan met daarin een leuk stukje data-analyse. Eerder al had ik haar daarmee dan ook gecomplimenteerd. Toen ik de mail las kreeg ik echter een rode waas voor mijn ogen. Zij vroeg mij namelijk of ik haar op basis van haar onderzoekswerk een vrijstelling voor de competentie statistiek en werken met SPSS wilde geven. Dit verzoek kreeg ik omdat ik zowel methodologiecoach als methodologiedocent ben. De adrenaline kwam mij al verder lezend bijna de oren uit ... Ten eerste had deze mevrouw zich in haar onderzoek niet verdiept in statistiek en al helemaal niet in SPSS. Daarnaast voelde ik me genaaid. Zij had naar mijn gevoel in mijn compliment blijkbaar aanleiding gezien om maximaal profijt voor zichzelf te bewerkstelligen.

Wat heb ik niet gedaan? Ik heb mijn boosheid niet aan de betrokken student kenbaar gemaakt en ik ben niet op de vrouw gaan spelen door haar prestatie af te kraken. Ik heb mij bezonnen en mij niet door mijn eigen emoties laten meeslepen. Ik heb haar ook niet zomaar een aftekening voor de betrokken competentie gegeven. Wat heb ik wel gedaan? Ik realiseerde mij dat ik meer dan geïrriteerd was. Tegelijkertijd heb ik me afgevraagd welke beweegredenen de student had om dit verzoek te doen. Uit haar mail proefde ik namelijk wel dat zij een authentieke ontwikkelbehoefte op statistisch gebied heeft, maar onzeker was over de manier om er vorm aan te geven. Vervolgens heb ik haar gevraagd waarom zij dacht op basis van het werkstuk de betrokken competentie voldoende te hebben ontwikkeld. Zo kwam snel de energie vrij om samen een individueel maatwerktraject vast te stellen om alsnog de gewenste competentie te verkrijgen.

Wat het was weet ik niet, maar iets leek me te sturen in mijn interactie met deze student. Mijn hand begon automatisch te schrijven. Zo werd de Enig Juiste Algemeen Geldende Coachingsmethode aan mij geopenbaard. Deze is van toepassing op alle coachingssituaties. Dus bij voetbal, onderwijs in vreemde talen, het beter leren omgaan met emotionele problemen in de werkcontext of op student A, B of C.

Goed coachen bevat altijd de volgende componenten.

De coach bezint zich eerst op de voorliggende coachingssituatie en staat daarbij expliciet stil bij zijn eigen emoties en bij de emoties en beweegredenen van de gecoachte. Hierdoor wordt het mogelijk om met een zuiver inhoudelijke interventie te komen.

Vervolgens doet de coach zo nodig een inhoudelijke interventie op basis van zijn eigen expertise. Hij confronteert de gecoachte met zijn visie op de situatie vanuit zijn expertrol. De coach is immers – hoe je het ook wendt of keert – altijd een relatieve expert in vergelijking met de gecoachte.

De coach presenteert zijn gedachten zoveel mogelijk in de vraagvorm aan de student. Door deze vorm stelt de coach de student in staat zoveel mogelijk zelf verantwoordelijkheid te nemen voor het eigen handelen. Pas als de vraagvorm niet blijkt te werken, kiest de coach voor het vrijblijvende advies. De specificiteit van het advies kan hij daarbij zo nodig nog een beperkt aantal keren aanpassen aan het actuele ontwikkelingsniveau van de student. Door adviseur te blijven erkent hij de eigen verantwoordelijkheid van de student om al dan niet haar voordeel te doen met zijn expertvisie. De coach is niet verantwoordelijk voor het eventueel overnemen van het advies door de gecoachte.

Wanneer de coach merkt dat de gecoachte onbedoeld te veel gaat leunen op de adviezen van de coach worden de rollen in een metagesprek besproken en eventueel opnieuw vastgesteld. Ook andere niet inhoudelijke aspecten kunnen dan aan bod komen.

Ondanks alle postmoderne vrijblijvende ideeën die er over coaching bestaan, is het blijkbaar mogelijk om op abstracte maar toch zinvolle wijze over de optimale methode van coaching na te denken. Als u, relativistische lezer, al bereid zou zijn om de algemene geldigheid van de bovenstaande coachingscomponenten te erkennen, zult u daar waarschijnlijk tegen inbrengen dat goede coaching bestaat uit het bepalen van een voor de situatie optimale mix. Daarin hebt u gelijk, geachte relativist. Voor het bereiken van meesterschap bestaat geen methode. Bedenkt u echter wel dat ook de meestertimmerman ooit geleerd heeft om de hamer te hanteren ...

Essay geschreven voor de Master (Ecologische) Pedagogiek in het kader van de training 'Schrijven wat je denkt' in Vierhouten, 28-30 september 2005. Verschenen in het gelegenheidstijdschrift 'Coach de pedagoog'.