

Iedereen coach? Een focus op studentenwelzijn



ECHO-tip augustus 2021

ExpertiseCentrum Hoger Onderwijs (Universiteit Antwerpen)

I.s.m. Sara Backx (Dienst voor Studieadvies en Studentenbegeleiding), Saana Haddouchi (Team Diversiteit) en Els Tanghe (Academische Lerarenopleiding en Centrum Nascholing Onderwijs)

Coaching van studenten is niet meer weg te denken uit het hoger onderwijs: door maatschappelijke evoluties is de vraag naar begeleiding van studenten de laatste jaren erg toegenomen. Denk aan de flexibilisering en haar geïndividualiseerde trajecten, aan de abrupte overstap naar volledig afstandsonderwijs, ... en denk aan de druk die telkens met deze evoluties gepaard gaat. Heel wat spelers in het hoger onderwijs zijn dan ook betrokken bij de begeleiding van studenten in hun studieloopbaan: studietrajectbegeleiders, studiecoaches en studentenpsychologen, ... Als docent of assistent kan ook jij een belangrijke impact hebben bij het gericht ondersteunen van studenten.

Denk aan een student die bij je aanklopt omdat deze worstelt met de studie-inhoud, grote stress ervaart of twijfelt aan de studiekeuze. Ook al hoeft je een student niet intens en/of blijvend te coachen rond deze thema's, toch is het belangrijk om een goed gesprek te kunnen voeren met eventueel gepaste doorverwijzing naar een collega voor verdere opvolging.

In deze onderwijstip gaan we samen met jou dieper in op hoe je studenten kan coachen in het kader van hun welzijn: waarin onderscheidt coaching zich van therapie, wat is de grondhouding van een coach, welke technieken hanteer je het best tijdens zo'n coachinggesprek en wanneer kan je de student het best doorverwijzen naar een collega-expert? Deze onderwijstip is een uitdieping van de eerder verschenen tips rond coaching en de begeleiding van studenten (februari, maart 2021) met de focus op studentenwelzijn.

Wat is coaching en wanneer wordt het therapie?

In de literatuur zijn veel definities terug te vinden over coaching in diverse contexten. In deze onderwijstip zien we coaching als het op een methodische manier (doelgericht, bewust, systematisch en planmatig) iemands potentiële kwaliteiten vrijmaken, zodat deze persoon bij het realiseren van doelen zo goed mogelijk presteert (Lakerveld, Tijmes & Ruijter, 2002).

Bij coaching begeleid je mensen bij een praktische of organisatorische uitdaging (de taak), waarbij een emotionele component (de mens) een rol kan spelen, maar niet de hoofdrol. **Coaching** gaat dus

uit van een **ontwikkelingsvraag**, waarbij taak én mens hand in hand gaan.

Binnen onderwijs of training kan coaching een handig hulpmiddel zijn bij het faciliteren van leren bij je studenten. Het verwerven van kennis, vaardigheden en attitudes (*i.e.* competenties) kan je dan zien als de taak/het doel voor de student (zie ook [ECHO-tip februari 2021](#)). Als een student echter te veel barrières ervaart op emotioneel vlak, dan kan dit het leren in de weg staan en is inzetten op het psychologische/emotionele aspect noodzakelijk.

Maar wanneer wordt coaching dan juist therapie? **Psychotherapie** is aan de orde wanneer het mensgerichte primeert. De student heeft met





andere woorden geen ontwikkelingsvraag, maar een **duidelijke hulpvraag** waarbij emoties op de voorgrond staan. Bijvoorbeeld: een student die depressief is, een student met een laag zelfbeeld, met ernstige faalangst, enzovoort. Het spreekt voor zich dat deze problematieken een grote weerslag hebben op het studentenleven en de studie(resultaten) van de student en intensievere begeleiding vereisen. In het belang van zowel docent als student is verwijzing naar meer gespecialiseerde hulp op dat ogenblik aangewezen (zie ook verder in deze onderwijstip 'Grenzen en doorverwijzen').

Grondhouding van de coach

Als coach neem je een **onderzoekende houding** aan en zorg je ervoor dat de student zelf mogelijke oplossingen overweegt. Hoewel het verleidelijk is om de student dé oplossing te bieden voor een probleem, toch probeer je er door jouw vraagstelling voor te zorgen dat de student zelf tot nieuwe inzichten komt en de mogelijkheden aftast.

Je neemt dus het verkennen van oplossingen als uitgangspunt voor het gesprek en je probeert dit niet te beperken tot enkel het verkennen en het uitdiepen van het probleem. Een coachinggesprek dient met andere woorden steeds **oplossingsgericht** te zijn. Deze oplossing hoeft overigens ook niet altijd kant- en klaar te zijn. En hoeft dus zeker niet alleen van de coach te komen, integendeel zelfs.

Wees je als coach ook bewust van je eigen **referentiekader**. Dit is de bril waardoor je naar de student kijkt, die gekleurd is door jouw eigen ervaringen, normen en waarden. Vanuit dat referentiekader ga je immers ook coachen: dit heeft impact op jouw inbreng tijdens het gesprek, de vragen die je stelt, de ideeën die je aanbrengt, jouw perceptie van de situatie, ... Mogelijks sluit jouw referentiekader in eerste instantie niet aan bij dat van je student, maar kan je door je bewust te zijn van dat kader en door het aannemen van een open houding, toch aansluiting vinden bij de student (zie ook verder 'Hoe voer je een coachend gesprek?' §4. Reflecteren zonder oordeel).

Hoe voer je een coachend gesprek?

De basis van elk gesprek is luisteren, samenvatten en doorvragen (Donders, 2016). Door het inzetten van deze vaardigheden kan je het meeste uit een gesprek halen en geef je de student de kans om echt *to the point* te komen en te bespreken voor welke uitdaging deze staat. Hieronder vind je zeven **verbale gesprekstechnieken** die je hierbij kunnen helpen.

1. Geef de ander ruimte

Het is belangrijk om erop te letten dat je de student laat uitspreken voor je zelf begint met praten. Op die manier creëer je ruimte voor de student om met zijn of haar verhaal naar buiten te komen, zich welkom te voelen bij jou en erken je de student.

2. Maak gebruik van stiltes

Een stilte hoeft niet altijd ongemakkelijk te zijn. Het is belangrijk om regelmatig te vertragen in een gesprek. Het zet jullie beiden even in een positie waarbij je de dingen kan laten bezinken. Vaak zal je gesprekspartner weer beginnen praten en zinvolle informatie meegeven. Een stilte kan met andere woorden zinvolle reacties uitlokken.

3. Vat samen in vraagvorm

Samenvatten tijdens het gesprek zorgt ervoor dat je je steeds afvraagt wat de essentie is van wat de ander wil zeggen. Door samen te vatten in vraagvorm stimuleer je je gesprekspartner om je te bevestigen of te corrigeren, zodat je zeker bent dat je de ander correct begrijpt. Vat regelmatig samen tijdens en zeker ook op het einde van het gesprek.

Bv. Begrijp ik het goed dat je aangeeft dat je vooral moeite hebt met blokken en plannen?

4. Reflecteren zonder oordeel

Reflecteren zonder oordeel betekent dat je je verplaatst in de positie van je gesprekspartner. Als persoon kan je jezelf nooit losmaken van een oordeel, dat is menselijk en dat hoeft ook niet. Wat



je wel het best doet wanneer je actief wil luisteren, is om afstand van dit oordeel te nemen en het ook echt als een oordeel te zien, niet als een waarheid.

Bv. Een student die aangeeft enkel in de nacht te studeren, de vragen stellen: Wat maakt dat je enkel in de nacht studeert? Welke voordelen merk je dat het studeren in de nacht heeft? Zou je het graag anders willen?

5. Vermijd suggestieve vragen

We hebben vaak de neiging om al snel een sturende rol op te nemen en de student te voorzien van (goedbedoeld) advies. Bij het gebruik van suggestieve vragen klinkt in je vraagstelling echter het gewenste antwoord al door. Dit is af te raden, omdat je zo niet tot effectieve communicatie komt en niet weet of de student sociaal wenselijk antwoordt, dan wel of deze het daadwerkelijk met jou eens is.

Bv. Vind je nu niet dat je daar best iets aan kan doen?

6. Open vragen

Tijdens een coachinggesprek is het zinvol om open vragen te stellen, waarbij de student de ruimte krijgt om te vertellen wat deze belangrijk vindt. Deze vragen gaan verder dan een ja-nee antwoord en polsen naar ruimere informatie. Een open vraag begint vaak met 'wat', 'hoe', 'wanneer', 'in hoeverre' of 'waarom'.

Bv. In hoeverre ben je zelf tevreden over je studieresultaten?

7. Doorvragen

Om beter zicht te krijgen op de situatie van de student is het belangrijk om door te vragen. Je toont op die manier bovendien je interesse en betrokkenheid. Ook wanneer je de indruk hebt dat de student tijdens het gesprek aan de oppervlakte blijft, is het belangrijk om door te vragen. Als een student vrij passief aanwezig blijft, kan je jezelf de vraag stellen of je wel genoeg hebt doorgevraagd door middel van open vragen.

Non-verbale technieken

Communiceren met je lichaamstaal is ook belangrijk. Non-verbale technieken om actief te luisteren zijn onder andere knikken, hummen, lichtjes naar voren leunen en je benen in de richting van de spreker richten.

Grenzen en doorverwijzen

- Waarom zijn grenzen belangrijk?

Tijdens een coachend gesprek met een student is het belangrijk om een juist evenwicht te vinden tussen nabijheid en afstand en zo de wederzijdse grenzen te bewaken.

Eenzijds is **nabijheid** van belang. Je wil de student helpen en een zekere inleving en betrokkenheid daarbij is nodig om aansluiting te vinden bij de behoeften van de student. Wanneer je echter te *close* wordt of alles voor de student wil oplossen, kan je door te zorgzaam te willen zijn overbetrokken raken en op die manier een grens overschrijden. Hou dus in je achterhoofd dat ondersteunen niet noodzakelijk hetzelfde is als alles willen oplossen.

Anderzijds is de juiste **afstand** bewaren even belangrijk. Dat gaat over de ruimte die je de student en jezelf geeft. Niet alleen letterlijk of fysiek, maar ook mentaal. Geef je te weinig ruimte, dan overschrijd je de grens van de student en daarmee ook je eigen grens. Je kan bijvoorbeeld op een agressieve wijze over de grens van een student gaan wanneer je te sturend, dominant of te direct bent.

- Hoe kan je de grenzen van een student en van jezelf respecteren?

Voorkomen is beter dan genezen. Geef daarom bij het begin van het gesprek - en ook tijdens het gesprek - duidelijk aan dat je bepaalde vragen zal stellen of op bepaalde manieren zal reageren die misschien nieuw, anders of soms onverwacht zullen zijn voor de student. Geef ook mee dat de



student te allen tijde mag aangeven dat iets niet werkt, hard binnenkomt, ...

Als je echter signalen zou opvangen dat er een grens overschreden wordt, dan is het ook essentieel om tijdig in te grijpen. Dit kunnen zowel signalen zijn die je bij de student opmerkt, als bij jezelf. Deze signalen kunnen bovendien verschillen afhankelijk van de situatie.

Wanneer je de grens overschrijdt op een **agressieve manier**, zal een student dat meestal laten merken door uit contact te gaan.

Wanneer je overbetrokken raakt en dus grenzen overschrijdt op een **zorgzame manier**, kan een student meer aanklampend worden naar jou toe. Dit hoeft echter niet altijd zo te zijn. Sommige studenten gaan net het contact verbreken omdat het voor hen té beklemmend aanvoelt. Hierbij blijft het als coach ook belangrijk om tijdig door te verwijzen naar de juiste hulpverlening. Betrokkenheid met een juiste grens dus.

- Wanneer, hoe en naar wie kan je doorverwijzen?

De timing van de doorverwijzing is erg belangrijk: te vroeg en de persoon kan zich afgewezen voelen, te laat en de persoon kan te afhankelijk van jou geworden zijn. Om misverstanden te vermijden, is het raadzaam om ook al in een eerste gesprek de mogelijkheid tot doorverwijzing te expliciteren.

Wees zeker en vastberaden over de noodzaak om door te verwijzen. Als je ambivalentie of onzekerheid ervaart of uitstraalt, zal de student die doorverwezen wordt, dit overnemen. Wees ook open. Omdat de doorverwijzing gevoelens van afwijzing kan opwekken, is het belangrijk om eerlijk te zijn over de doorverwijzing, maar om het ook positief te kaderen.

Doorverwijzen staat echter niet gelijk aan opdringen. Probeer de student te motiveren om zelf contact op te nemen met de dienst, collega, Heb je het idee dat de student geen eerste stap zal zetten en dat doorverwijzing echt wenselijk is? Dan kan je eventueel samen telefonisch contact opnemen als eerste stap, een mailtje sturen met de student in cc, of zelfs met hem/haar naar de eerste afspraak gaan. Je zal zelf moeten beslissen wat op dat ogenblik voor jou comfortabel voelt.

Samenvattend

Coaching is een ontwikkelingsgerichte aanpak om studenten te begeleiden, waarbij taak en mens hand in hand gaan. Een coach werkt oplossingsgericht, neemt daarbij een onderzoekende houding aan en houdt rekening met de referentiekaders die er tijdens de coaching spelen (zowel bij zichzelf als bij de student). Luisteren, samenvatten en doorvragen vormen de basis van elk coachinggesprek en daarbij is het belangrijk dat je je bewust bent van wie je bent als coach en door tijdens het gesprek de focus te leggen bij welke successen de student in het verleden al boekte. Een handig hulpmiddel bij het voeren van een coachinggesprek zijn verbale en non-verbale gesprekstechnieken. Wanneer je ten slotte als coach zou merken dat er een grens wordt overschreden bij de student/bij jezelf of wanneer je zelf niet over de gepaste expertise beschikt om de student verder te ondersteunen, dan kan je het best opteren voor doorverwijzing.



Meer weten?

Losse sessie

In september-oktober 2021 organiseert ECHO in samenwerking met de Dienst voor Studieadvies en Studentenbegeleiding (DSSB) en Team Diversiteit een **module 'Coaching basics'**.

<https://www.uantwerpen.be/nl/centra/expertisecentrum-hoger-onderwijs/opleidingen/losse-sessies/coaching/>

Pintra

Wil je meer te weten komen over coachingsvaardigheden en over ondersteuningsmogelijkheden aan UAntwerpen? Neem dan een kijkje op de Pintra pagina Studieloopbaanbegeleiding. (link:

https://pintra.uantwerpen.be/webapps/ua-pintrasite-BBLEARN/module/index.jsp?course_id= 144_1&l=nl_PINTRA)

ECHO-onderwijstips

- [Het beste uit studenten halen? Let's coach! \(februari 2021\)](#)
- [Een student in paniek – wat te doen als docent \(maart 2021\)](#)
- [Doorstroom en diversiteit bij leerbedreigde studenten \(november 2017\)](#)
- [Feedbackgesprek \(januari 2015\)](#)
- [Coachen van studenten \(juni 2012\)](#)

Interessante literatuur

Clement, J. (2015). *Inspirerend coachen*. Tielt: Lannoo.

Donders, W. (2016). *Coachende gespreksvoering*. Amsterdam, Nederland: Boom.

Griffiths, K. (2005). Personal coaching: A model for effective learning. *Journal of Learning Design*, 1(2), 55-65.

Lakerveld, A, Tijmes, I., & Ruijter, J. (2002). *Visies op supervisie*. Schiedam, Nederland: Uitgeverij Boom/Nelissen.

Schelfhout, W., Tanghe, E., & Meeus, W. (2021). *Lesgeven is de MACS! Werkvormen voor activerend hybride onderwijs*. Antwerpen: Gompel&Svacina.

Slooter, M. (2018). *De zes rollen van de leraar*. Huizen, Nederland: Pica.

Whitmore, J. (1992). *Coaching for performance*. London: Nicholas Brealey

ExpertiseCentrum Hoger
Onderwijs (ECHO)

Venusstraat 35

B - 2000 Antwerpen

echo@uantwerpen.be

www.uantwerpen.be/echo

