



Het beste uit studenten halen? Let's coach!

ECHO-tip februari 2021

ExpertiseCentrum Hoger Onderwijs (Universiteit Antwerpen)

Wat als... je studenten meenam op een ontdekkingsstocht waarbij ze na verloop van tijd hun eigen gids werden? Wat als... je studenten tijdens je les door middel van gerichte interacties en feedback zou kunnen leiden naar meer zelfsturing? Wat als... je als docent naast lesgever, ook coach kon zijn voor je studenten?

Coachende vaardigheden kunnen een sterke *tool* zijn om studenten te begeleiden naar meer zelfsturing. Door studenten gericht te coachen, kan je er als docent voor zorgen dat ze hun leren zelf gaan plannen, monitoren en evalueren, dat ze groeien in het verwerken en toepassen van leerinhouden en probleemoplossend leren denken.

Maar wat betekent coaching in een onderwijscontext nu eigenlijk, welke sterktes gaan ervan uit en hoe breng je ze in de praktijk? In deze onderwijstip reiken we praktische handvaten aan voor iedereen die graag het beste uit studenten en zichzelf naar boven wil halen met behulp van coaching.

Wat is coaching?

Coaching is een spraakmakend begrip dat we terugvinden in zeer uiteenlopende contexten, gaande van de sportwereld tot de managementwereld, de psychotherapie en ga zo maar door. In de literatuur is dan ook veel terug te vinden over coaching in deze diverse contexten.

Hieronder geven we een impressie weer van wat coaching kan betekenen in een onderwijscontext.

*Coaching is 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).*

*De kern van de coachingsaanpak is het **faciliteren** van het leren met behulp van **actief luisteren** en **vraaggesprekken** en het bieden van de juiste **uitdaging** en **ondersteuning** (Griffiths, 2005).*

*Coachen is luisteren, geen advies geven, maar de student aan de hand van de juiste vragen **zelf laten nadenken** over zijn/haar situatie (Ulenaers, 2013).*

*Coaching is het **uitlokken** en **ondersteunen** van leren (Clement, 2015).*

*Coachend lesgeven is samen op weg gaan binnen de grenzen die de coach stelt. Anders gezegd: een juiste **balans** zoeken **tussen** het bieden van **ruimte voor de eigen ontwikkeling** en het eigen leerproces van de student enerzijds **en** het **aanbieden, voortonen en aanleren** door de docent anderzijds (Wyffels, 2014).*

Samengevat houdt coaching in dat je je studenten ondersteunt om zelf verantwoordelijkheid te nemen voor hun leren (zie ook ECHO-tips '[Versterken van zelfregulerend leren in hoger onderwijs](#)' en '[Studenten een het roer van hun leren](#)' van 2020), zonder hen evenwel volledig los te laten. De student en diens mogelijkheden, motivatie en interesses zijn daarbij het uitgangspunt. Je richt je daarbij op het realiseren van doelen, zonder het proces uit het oog te verliezen.

Principes van goede coaching

Als docent probeer je bewustwording te creëren bij je studenten over hun leervaardigheden, zodat ze deze op een effectieve manier kunnen gebruiken en ook voortdurend blijven ontwikkelen. Dit doe je tijdens het lesgeven bijvoorbeeld tijdens activerende opdrachten, bij het geven van feedback, bij de begeleiding van stages of masterproeven, ...

Wat zijn nu die coachende vaardigheden die je tijdens het lesgeven kan inzetten? Hierna volgen zeven specifieke vaardigheden die volgens Clement (2015) bijdragen aan goede coaching.

- **Exploreren** - Verken de situatie van je studenten: hoe is het met hun leervaardigheden gesteld? Wat doen ze al? Waar zijn ze sterk in? Waar kunnen ze nog ondersteuning gebruiken? Wat zijn hun verwachtingen en wat motiveert hen? Breng voor jezelf hun situatie in kaart, zodat je hier op kan inspelen tijdens je lessen.
- **Waarderen en bekrachtigen** - Wil je je studenten enthousiasmeren voor je vak en wil je hun bereidheid tot leren bevorderen? Probeer dan een positief leerklimaat te creëren waarin ruimte is voor bevestiging en waardering (zie ook [deze ECHO-tip](#) over een positief klasklimaat - 2020). Een waarderende omgeving verhoogt de bereidheid van studenten om zich te engageren en om zich open te stellen voor feedback. Benoem wat ze goed doen, alsook goede ideeën, inzet en goede wil, ... Geloof in hun mogelijkheden en ga op zoek naar de elementen die je werkelijk waardeert in hun gedrag, benadering of denkwijze.
- **Betrokken confronteren** - Het voorgaande sluit niet uit dat er ook ruimte moet zijn voor duidelijke afspraken en een kritische ingesteldheid. Deins er dan ook niet voor terug om studenten op gezette tijdstippen te confronteren met kritische feedback. Door die feedback creëer je immers nieuwe leerkansen voor hen (zie ook [ECHO-tips m.b.t. feedback](#)). Schep duidelijkheid over zaken waar nog verder aan gewerkt moet worden, maar doe dit op een manier waardoor studenten nog de motivatie hebben om er mee aan de slag te gaan. Vaak bereik je dit door te letten op de specifieke

verwoording van de feedback en deze aan te vullen met suggesties ter verbetering die studenten concreet op weg zetten.

- **Uitdagen** – Belangrijk is om je studenten niet alleen ondersteuning te bieden, maar hen ook actief uit te dagen. Stimuleer hen om initiatief te nemen en hun grenzen te verleggen, bijvoorbeeld door samen uitdagende doelen op te stellen voor een volgende les/opdracht/feedbackgesprek/...
- **Inspireren** – Door het stellen van gerichte vragen, kan je studenten inspireren om na te denken over alternatieve invalshoeken of mogelijke nieuwe pistes. Vraag hen bijvoorbeeld om zelf een oplossing te bedenken voor een casus die je tijdens je les aanbrengt, voor een moeilijkheid waar ze tegenaan lopen tijdens hun thesis/stage,... Op die manier stimuleer je hun creatief denken en probleemoplossend vermogen.
- **Toelaten** - Studenten kunnen aanlopen tegen bepaalde gevoelens die hun leerproces in de weg zitten. Denk daarbij bijvoorbeeld aan ontgoocheling, gebrek aan durf, demotivatie, Laat die gevoelens toe en toon persoonlijke betrokkenheid bij je studenten door hen regelmatig te vragen naar hoe het met hen gaat. Straal op dat ogenblik persoonlijke en oprechte interesse uit. Je kan ook ruimte maken voor zelfreflectie bij de studenten, bijvoorbeeld voor en/of op het einde van een opdracht, waarbij je hen vraagt om zowel te reflecteren over hun aanpak als over hun ervaringen met de opdracht. Wat vonden ze moeilijk, waar keken ze tegenop?
- **Ontspannen** - Een docent die ontspannen blijft, ook als het moeilijk gaat, is behulpzaam bij het leren. Een student kan zich hieraan optrekken, voelt zich ondersteund en kan zijn volle aandacht richten op wat hij te leren heeft. Een ontspannen leerklimaat is met andere woorden een onmisbaar gegeven voor zowel docent als student.

Bovenstaande zeven vaardigheden kunnen aan bod komen tijdens activerende hoorcolleges, groepsopdrachten, begeleiding van scripties, ... en zijn met andere woorden breed inzetbaar in je onderwijs. De sterkte van deze vaardigheden ligt in het

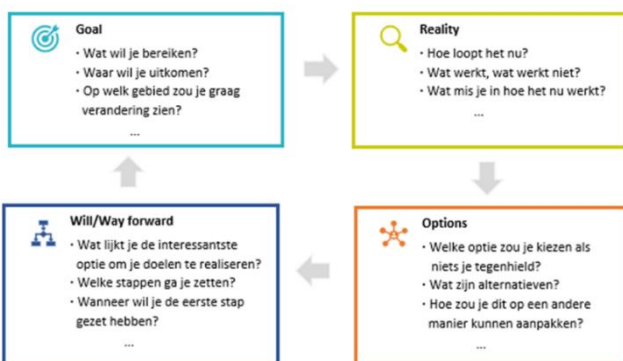
samenspel ervan (Clement, 2015). Om studenten uit te dagen, te inspireren en te confronteren, is een klimaat van toelating, ontspanning en waardering belangrijk. Exploratie is daarbij het startpunt van waaruit je als docent kan vertrekken.

Het coachingsgesprek

Zoals in de vorige paragraaf ('Principes van goede coaching') werd aangegeven, zijn coachende vaardigheden breed inzetbaar in het onderwijs en kunnen deze even zinvol zijn bij het lesgeven aan grote groepen, als bij het begeleiden van individuele studenten. Het eigenlijke coachingsgesprek daarentegen richt zich met name **op het begeleiden van kleinere studentenaantallen** (bijvoorbeeld bij groepswork) **of individuele studenten** (bijvoorbeeld bij het begeleiden van een scriptie). Dit sluit echter niet uit dat bepaalde elementen eigen aan een coachingsgesprek ook kunnen ingezet worden bij het doceren aan grotere groepen.

Tijdens een coachingsgesprek reflecteer je samen met de student over zijn leervaardigheden door middel van **verdiepende vragen**. Je geeft daarbij **ontwikkelingsgerichte feedback**, die gericht is op de groei van de student. **Samen zoeken** jullie naar de oorzaken van succes en falen en exploreren jullie **verbetermogelijkheden** (Slooter, 2018).

Een coachingsgesprek wordt gekenmerkt door een **specifieke gespreksstructuur**. Een model dat vandaag nog steeds breed wordt toegepast is het GROW-model van Whitmore (1992). GROW is een acroniem voor de vier fasen die Whitmore onderscheidt. Deze fasen zijn dynamisch, wat betekent dat de volgorde ervan niet absoluut hoeft te zijn. GROW haalt alle gebieden aan die belangrijk zijn om aan bod te laten komen tijdens een coachingsgesprek.



Figuur. GROW-model Whitmore (1992)

- **G – Goal - Exploreren van de doelen van de studenten:** Start een coachingsgesprek steeds met de vraag naar wat de student wil bereiken, zowel op korte termijn (bv. aan het einde van het gesprek/aan het einde van de les), als op lange termijn (bv. op het einde van het opleidingsonderdeel/op het einde van de opleiding). De door de student aangehaalde doelen zullen richtinggevend zijn voor het verdere verloop van het gesprek; neem dus voldoende tijd om deze te verkennen. Doelen kunnen ook door jou als coach aangedragen worden, waarbij je nagaat hoe de student ertegenover staat. Ze kunnen ook gezamenlijk bepaald worden. Belangrijk is alleszins om de studenten te helpen om de doelen SMART te formuleren: Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch en Tijdsgebonden.

Voorbeeldvragen

- *Wat wil je bereiken?*
- *Op welke gebieden zou je graag veranderingen zien?*
- *Waar wil je uitkomen na dit traject?*
- *Hoe zal je weten dat je dat doel bereikt hebt?*
- ...

- **R – Reality - Bewustwording van de huidige situatie:** In deze fase breng je samen met de student de realiteit/context in kaart en bekijken jullie op welke manier deze de doelen van de student beïnvloedt. Belangrijk is om dit zo beschrijvend mogelijk te doen, zonder meteen te oordelen, en op zoek te gaan naar hefboomen voor verandering.

Voorbeeldvragen

- *Hoe loopt het nu?*
- *Wat gebeurt er? Wanneer? Door wie? Hoe vaak?*
- *Wat werkt, wat werkt niet?*
- *Wat mis je in hoe het nu werkt?*
- ...

- **O – Options - Identificeren van mogelijke opties:**

In deze fase gaan jullie op zoek naar mogelijkheden om, gegeven de realiteit/context, de vooropgestelde doelen te realiseren. De focus ligt op 'handelen' en 'actie'. In deze fase is het zinvol om *out of the box* denken te stimuleren, zodat de student tot nieuwe inzichten kan komen met betrekking tot mogelijke opties. Eventueel kan je als coach ook zelf bepaalde opties suggereren, waarbij je steeds met de student afweegt in welke mate deze haalbaar lijken.

Voorbeeldvragen

- *Welke optie zou je kiezen indien niets je tegenhield?*
- *Hoe zou je dit op een andere manier kunnen aanpakken?*
- *Wat zijn alternatieven?*
- *Wat zijn de voor- en nadelen van deze opties?*
- *Wat kun je doen om de eventuele nadelen van deze optie aan te pakken?*
- ...

- **W – Will/Way forward - Actie bepalen:** In deze fase van het coachingsgesprek komen jullie tot beslissingen. Concreet worden de vervolgstappen bepaald. Laat de student helder formuleren wat er ondernomen zal worden en spreek af dat je het volgende gesprek begint met een verslag van hoe het verlopen is.

Voorbeeldvragen:

- *Wat ga je doen?*
- *Wat lijkt je de interessantste optie om je doelen te realiseren?*
- *Welke stappen ga je zetten?*
- *Wanneer wil je de eerste stap gezet hebben?*
- ...

Samengevat

In deze onderwijstip bespreken we dat coaching je als docent kan helpen om de leervaardigheden en de zelfsturing van studenten te versterken, zowel bij het begeleiden van grote groepen als in een één-op-één relatie. Het draait om het bevorderen van de ontwikkeling van de studenten, waarbij zowel aandacht is voor het proces als het product. Door te coachen ga je je studenten zo begeleiden dat zij zelf eigenaar blijven van de beoogde verandering.

Coach is één van de rollen die je als docent kan opnemen in je onderwijspraktijk. Je beperken tot coaching is geen goed idee en zou een te magere invulling zijn van je onderwijsopdracht. Belangrijk is om coachende vaardigheden in te zetten wanneer dit zich zinvol aandient voor de student en voor jou als docent. Coachende vaardigheden kunnen dan het verschil maken en het leerrendement van de studenten verhogen.

Tot slot nog dit citaat van Danny Wyffels (2014): *“Coachen is het beste uit de student halen door het beste van jezelf als docent in te zetten. Het is het regisseren van een ontdekkingstocht... met de regie in handen van de docent.”*



Meer weten?

Literatuur

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

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

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

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

Ulenaers, E. (2013). *Krachtig coachen*. Geraadpleegd op 5 januari 2021 via <https://associatie.kuleuven.be/events/studie-studenten-begeleiding/presentaties/elsulenaers.pdf>

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

Wyffels, D. (2014). *Hoe coach ik mijn klas?* Tielt: Lannoo.

ECHO-onderwijstips

- [Coachen van studenten \(2012\)](#)
- [Versterken van zelfregulerend leren in het hoger onderwijs \(2020\)](#)
- [Online onderwijs: studenten aan het roer van hun leren \(2020\)](#)
- [Positive vibration, yeah! Een positief klasklimaat \(2020\)](#)
- [Thematische ECHO-tips m.b.t. feedback](#)

ExpertiseCentrum Hoger
Onderwijs (ECHO)

Venusstraat 35

B - 2000 Antwerpen

echo@uantwerpen.be

www.uantwerpen.be/echo

