Snelgids voor coaching

Leerkrachten zijn leerlingen

Coaching biedt leerkrachten een unieke mogelijkheid om overtuigende gesprekken te voeren over hun eigen werk. Coaching kan leraren helpen bij het opbouwen van ondersteunende professionele relaties gebaseerd op vertrouwen en nieuwsgierigheid. Coaching kan leerkrachten opnieuw met elkaar verbinden, doelgericht en met een gevoel voor perspectief en met hun mogelijkheden. Coaching kan tijd en ruimte creëren om zich te richten op wat belangrijk is in het drukke leven van leerkrachten.

Coaching kan een belangrijke rol spelen bij het helpen van leerkrachten om te begrijpen hoe ze de omstandigheden kunnen creëren waarin kinderen en jongeren zich kunnen ontplooien. Op deze manier helpen coaches leerkrachten in de leermodus te blijven. Leerkrachten kunnen daardoor

- meer openstaan voor nieuwe ideeën
- beter in staat zijn om kennis en ervaring te verbinden
- met meer vertrouwen uitdagingen aangaan
- nieuwsgieriger worden naar anderen

Coaching is een opkomend vakgebied in het onderwijs dat de afgelopen jaren in een stroomversnelling is geraakt. Als gevolg hiervan zijn er veel modellen ontwikkeld waarvan er enkele zijn gekoppeld aan programma's of initiatieven, terwijl andere op zichzelf staan.

In het project 'Proud To Teach All' is coaching gebruikt om ondersteunende en verkennende gesprekken over inclusie te creëren. Vaak werkte de coach als facilitator met kleine groepen leerkrachten.

ProuD To Teach All:
professional development strengthening competencies to teach all learners in an inclusive learning environment

Erasmus+

Onze kennis over coaching delen

Het doel van deze gids is om uw bestaande kennis over en ervaring met coaching te koppelen, uit te breiden en zelfs ter discussie te stellen zodat u het coachen in uw professionele contexten kunt verbeteren. Deze uitgave is een verzameling van ideeën over coachen om leerkrachten te ondersteunen bij het ontwikkelen van lesgeven. Misschien vindt u het nuttig om deze gids met anderen te delen.

Deze gids is gebaseerd op werkzaamheden die zijn uitgevoerd in het project 'Proud To Teach All ' en ook door CollectivED, dat gevestigd is in de Leeds Beckett University in het Verenigd Koninkrijk en een van de projectpartners is. De auteurs van CollectivED zijn Sheila Ball en Rachel Lofthouse.

- De originele gids biedt nuttige informatie die voor veel coachingsmethodieken relevant is. Dit is geschreven in een standaard lettertype.
- *Er wordt extra advies gegeven om de verbinding te leggen met het project 'Proud to Teach All '. Dit is cursief geschreven en bouwt voort op de werkzaamheden van het internationale projectteam.*

Wat bedoelen we met de term coaching van leerkrachten?

Coaching is een term met verschillende betekenissen, die geldig zijn in verschillende contexten. Het is daarom belangrijk om te verduidelijken wat we bedoelen met 'coachen van leerkrachten' om een verkeerde voorstelling van zaken te voorkomen.

CollectivED definieert het coachen van leerkrachten als een proces van langdurige en gericht professionele dialoog waarin de gecoachte leerkracht (coachee) de gelegenheid krijgt om hun onderwijspraktijk te ontwikkelen. Coaching is een proces dat van binnenuit wordt ontwikkeld, geleid door de coachee en ondersteund door de coach.

Coaching is in de meeste gevallen een één-op-één activiteit, maar het is ook mogelijk om coachingsmethodieken te gebruiken als je samenwerkt met een groep leerkrachten. In dat geval is het belangrijk om een coachende houding te bewaren door de principes van het coachen van leerkrachten te gebruiken zodat de sessies niet afglijden naar een managementtraining. In het project 'Proud To Teach All' hebben coaches vaak professionele leergemeenschappen (PLC's) ondersteund.

Coaching is een leerproces voor zowel de coach als de coachee; het biedt beide deelnemers kansen voor reflectie en responsieve besluitvorming. Door coaching kunnen leerkrachten meer inzicht krijgen en ondersteund worden bij het ontwikkelen van specifieke vaardigheden om hun onderwijsrepertoire uit te breiden. Coaching kan ook een veilige ruimte creëren om te experimenteren met nieuwe strategieën in de klas. Coaching kan

ertoe leiden dat leerkrachten hun bewustzijn vergroten en een beter begrip van de onderwijscontext krijgen.

Wat zijn de principes van het coachen van leerkrachten?

Coaching is een relationele praktijk en is daarom succesvoller voor individuen als de voorwaarden voor coaching op organisatorisch niveau bestaan.

Coaching in scholen kan door drie lenzen worden begrepen:

- Organisatorische lens – de doelstellingen van coaching begrijpen en pleiten
    - waarderen en delen wat werkt
    - kennis opbouwen en ervaring ontwikkelen binnen een bepaalde context
    - creativiteit en kritisch denken aanmoedigen
    - onderwijs verbeteren in plaats van beperken
- Relationele lens - coachen als een 'manier van zijn'
    - creëren van een veilige, niet-oordelende, vertrouwelijke ruimte
    - ontdekken van de realiteit door het bespreken van ervaringen en dilemma's
    - vragen stellen om reflectie te ondersteunen
    - luisteren in plaats van oplossingen bieden
- Individuele lens – als coach en leerkracht het maximale halen uit coachen
    - bereid zijn tot reflectie en zelfevaluatie
    - geloven dat verbetering mogelijk is bij zichzelf en anderen
    - openstaan voor kwetsbaarheden
    - vriendelijkheid bewaren voor jezelf en anderen

Ontwikkelen als coach

Coaching begint met het waarderen van en het verbinden met anderen. Het moet een inclusieve leerruimte creëren waarin mensen zich veilig voelen. In het project 'Proud To Teach All' maken we gebruik van Clement's zeven coachingsvaardigheden (2017);

- *ontdekken*
- *waarderen en versterken*
- *confronteren en verbonden blijven*
- *uitdagen*
- *inspireren*
- *ruimte toestaan en geven*
- *ontspannen en humor genereren*

De relatie tussen de coach en de leerkracht die betrokken is bij het coachen, is niet-hiërarchisch. Coaches hebben dus meestal geen lijnmanagementverantwoordelijkheden ten opzichte van de mensen die ze coachen. Leerkrachten kunnen worden ondersteund door coaches die een vergelijkbare rol hebben of door mensen die voor nieuwe inzichten en andere perspectieven in het gesprek zorgen. Een coach kan dus extern zijn aan de organisatie of een collega.

Bij de overweging wie een coach voor leerkrachten kan zijn, is het essentieel dat deze betrouwbaar is en authentiek kan werken in de context en met emotionele intelligentie. Dit houdt in dat de coaches voldoende kennis moeten hebben over de context van onderwijzen en leren, de behoeften van leerlingen en hoe leerkrachten zelf in staat zijn te leren. Coachingsvaardigheden vergroten en verbeteren de vaardigheden die leerkrachten en schoolleiders elke dag gebruiken.

Gezien de complexiteit van de functies van leerkrachten is het nuttig om na te gaan welke andere deskundigen kunnen fungeren als coach om bij te dragen aan de ontwikkeling van het bewustzijn en het kritisch en creatief denken van leerkrachten. Dit kunnen bijvoorbeeld lerarenopleiders, logopedisten en kinderpsychologen evenals leerkrachten en leidinggevenden zijn.

De benaderingsmethode voor het coachen van leerkrachten

Er zijn verschillende geldige benaderingsmethodieken om leerkrachten te coachen; maar aan de basis van al deze methodieken ligt respect voor wat de leerkracht inbrengt aan kennis en ervaring.

In het project 'Proud To Teach All' erkennen we dat coachen uit de volgende onderdelen bestaat die allemaal cruciaal zijn bij het coachen voor inclusie in het onderwijs;

- *Stimuleren: stimuleren van leerkrachten om hun onzekerheid te overwinnen.*
- *Ondersteuning: ondersteunen van leerkrachten door ze te laten ontdekken wat ze kunnen doen om te slagen.*
- *Leren: leerkrachten in staat stellen hun inzicht en vaardigheden te blijven ontwikkelen en zich te oefenen in relationeel en emotioneel leren.*

In de praktijk zijn er leerkrachten die het lesgeven observeren, anderen gebruiken videoclips of -lessen, delen de verantwoordelijkheid van het plannen met de leerkracht, doen zelfs aan co-teaching, of het modelleren van lesgeven. Welke coachingsmethodieken ook worden gebruikt, ze moeten aanvoelen als een gezamenlijke inspanning en weinig moeite vereisen. Er kan om feedback en advies worden gevraagd, maar het coachingsgesprek moet co-constructie van kennis en inzicht mogelijk maken en co-creatie van denken om het toekomstige werk van de leerkracht te informeren.

Veel coachingsmodellen omvatten het stellen van doelen. Doelen kunnen helpen om focus en doelgerichtheid te creëren. Het is echter belangrijk zorgvuldig na te denken over hoe doelen worden vastgesteld. Ze moeten gerelateerd zijn aan realiteit en context (niet geplukt uit een 'ideaal') en ze moeten worden geïdentificeerd door en eigendom zijn van de coachee. Doelen voor lesgeven moeten verband houden met het gewenste effect op leerlingen en leren. Werken naar een doel moet motiverend zijn voor de leerkracht, niet bestraffend of performatief. Doelen kunnen redelijkerwijs worden aangepast binnen coachingscycli naarmate meer inzichten worden verworven en de realiteit in de klas verandert.

Coaching is meestal geen eenmalige gebeurtenis, maar het mag ook geen extra werklast zijn voor de leerkracht. Immers, als het goed werkt, moet coaching ervoor zorgen dat de leerkracht vertrouwen en vakkundigheid in diens werkzaamheden opbouwt, zodat angsten en onnodige of nutteloze werkwijzen kunnen worden losgelaten. Coaching moet een transformatieve ruimte zijn waarin de coach de coachee ondersteunt bij het zo goed mogelijk nadenken over de context van de beslissingen die zij als professional nemen.

Vragen omtrent coaching

De meeste coachingsmethodieken benadrukken het belang van het stellen van goede vragen. In coaching is de rol van vragen om kansen te creëren om ervaringen op te halen, te reflecteren op beslissingen die genomen zijn voor en tijdens het lesgeven en het verfijnen van het denken voor de toekomstige praktijk.

Het is nuttig te onthouden dat de vragen het doel van coaching dienen in plaats van het doel worden! Vragen zijn problematisch als de coachee de vragen beschouwt als een val of een test, of als zij het gevoel hebben dat er niet naar hun antwoorden wordt geluisterd.

Het is essentieel om vragen als steiger te gebruiken om coaching vloeiend te laten verlopen. Een van de beste dingen die een coach kan doen, is aandacht besteden aan hoe hun vragen overkomen op de leerkracht, over welke vragen heel diep moet worden nagedacht, welke vragen betrokkenheid en energie teweegbrengen die zich verder kunnen verspreiden vanuit het coachingsgesprek.

Coaching, toestemming en prestatiemanagement

Coaching moet altijd het gevoel geven van samenwerking en nooit van controle. Coaching moet leerkrachten vormen en beschermen in een veilige ruimte om te onderzoeken, ontdekken, leren en ontwikkelen als een manier om hun inzicht, vertrouwen en hun onderwijsrepertoire te vergroten. Een coachee kan worden uitgenodigd en in staat gesteld om deel te nemen aan coaching, maar moet de vrijheid hebben om zich terug te trekken of om aanpassingen aan het coachingsmodel te vragen.

Soms is coaching van leerkrachten afgestemd op leerinitiatieven, pedagogische onderzoeksprojecten of vormen van voortdurende professionele ontwikkeling (continuous, professional development, CPD). In dergelijke gevallen kan coaching een onderdeel zijn van de onderliggende opzet. Leerkrachten die betrokken zijn bij dergelijke projecten moeten de mogelijkheid hebben om de aard van de coaching in de loop van de tijd vorm te geven, en hun voortdurende betrokkenheid bij coaching moet zijn door middel van actieve deelname en niet door een verplichting.

Hoop scheppen door middel van coaching

Coaching kan een ruimte worden waarin we een gevoel van hoop en prestatie opbouwen. Als leerkrachten positieve, bevredigende en impactvolle veranderingen in hun eigen werk ervaren, kunnen ze zich optimistischer voelen over hun eigen capaciteiten en de waarde die ze toevoegen aan het leven van hun leerlingen.

Voor meer informatie

Je kunt het project 'Proud To Teach All' en aanvullend advies voor PLC's en coaching hier www.proudtoteachall.eu bekijken. De website heeft Engelse, Nederlandse, Letse en Portugese versies en bevat een gids voor coaches.

U krijgt toegang tot de originele CollectivED-gids voor het coachen van leerkrachten via de CollectivED-website hier https://www.leedsbeckett.ac.uk/research/collectived/ die ook links aanbiedt naar veel aanvullende bronnen.