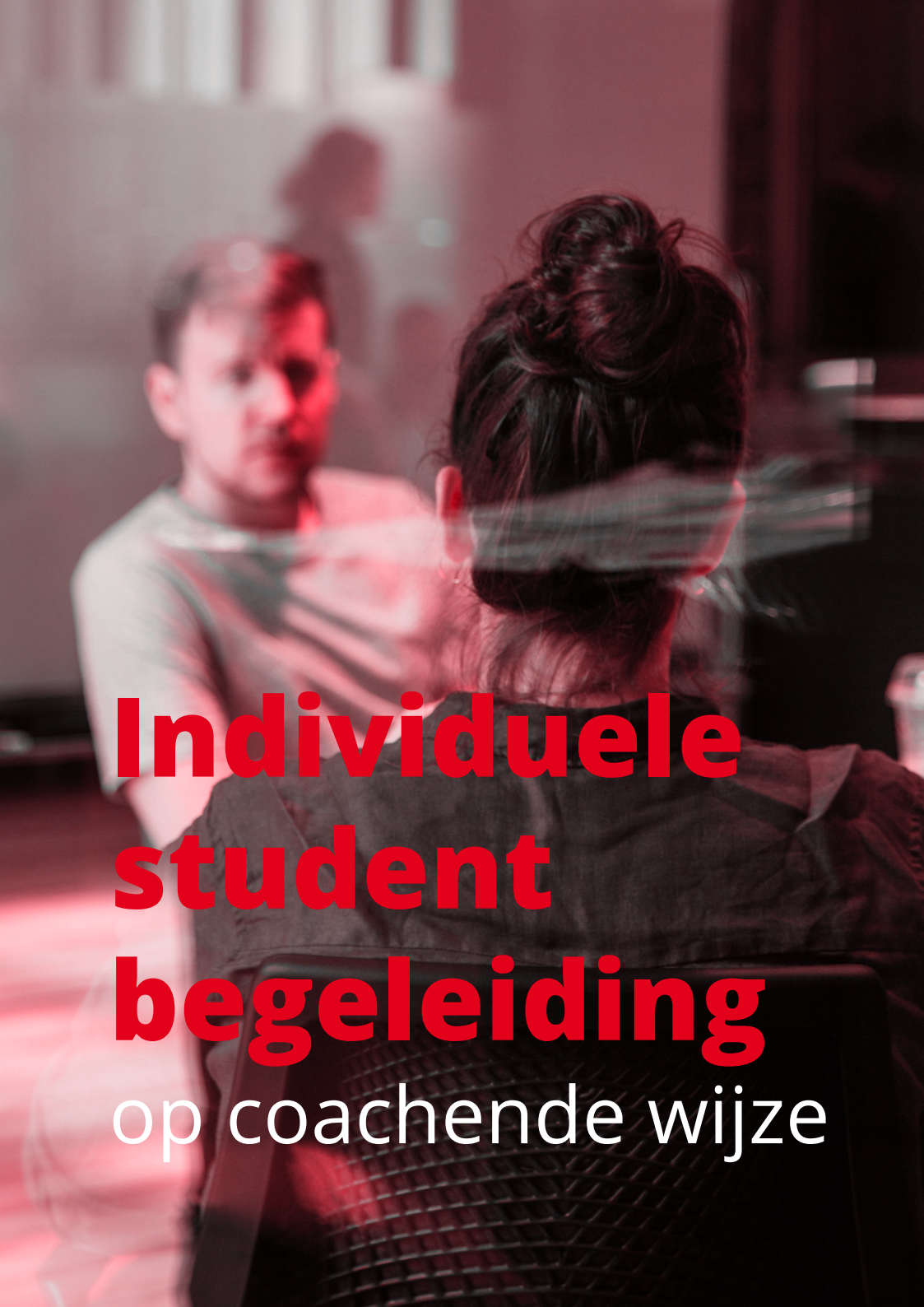




Individuele student begeleiding op coachende wijze

Onderwijs geven is in tijden van corona sterk veranderd. Vrijwel al het onderwijs vindt plaats op afstand, waardoor de interactie tussen docenten en studenten beperkt is. En juist die interactie is zo waardevol – zeker voor de jonge student – zoals blijkt uit het onderzoek van Schilderman en Sanders (Voxweb, 7 juli 2020) onder Radboud-studenten. Persoonlijk contact en ondersteuning van medestudenten en docenten geeft veerkracht. Schilderman en Sanders zeggen dat het jonge studenten enorm helpt om persoonlijk aangesproken en gestimuleerd te worden.

Door coachtechnieken te gebruiken kun je de interactie met studenten versterken. Deze folder is bedoeld voor docenten die interesse hebben om contactmomenten met studenten op een coachende wijze vorm te geven. We introduceren beknopt een aantal basisprincipes en handvatten, gebaseerd op modellen en toepassingen uit de literatuur en de ervaringspraktijk van coaching en de positieve psychologie.

Wil je meer weten over deze of gerelateerde onderwerpen of wil je graag eens feedback op je handelen? Je bent meer dan welkom om contact met ons op te nemen. Stuur daarvoor een mail naar Marijke Kok: marijke.kok@ru.nl.

RADBOD
teaching and learning centre

Eigenaarschap bij de student

Studenten verwachten van docenten vaak 'het goede antwoord'. Ze hebben dan moeite om zelf constructief aan oplossingen te werken en in te zien welke invloed ze hebben op het veranderen van een situatie.

Vanuit een coachende rol werk je aan bewustwording van iemands eigen aandeel in het leerproces en het nemen van de verantwoordelijkheid daarvoor. De student is zelf eigenaar van haar gedrag en de effecten daarvan, het stellen van doelen, het maken van keuzes en prioriteiten en evaluatie en reflectie. Juist door het eigenaarschap bij de student te laten spreek je vertrouwen uit in de bekwaamheid van de student en je leert haar op haar eigen bekwaamheid te vertrouwen.

Om hieraan bij te dragen reageer je als docent waar mogelijk zonder oordelen en je geeft geen of slechts minimaal adviezen. Je kunt wel richting aan een gesprek geven, door bijvoorbeeld in je vraagstelling de focus in het gesprek te verschuiven van wat er mislukt naar wat werkt, of door te vragen naar kansen.

Voorbeeldvragen

Wat zijn de effecten van jouw gedrag / gedachten / gevoelens in deze situatie? • Hoe zou je adequaat met deze situatie om kunnen gaan? • Gegeven deze situatie, wat kun jij doen? • Wanneer ging het wel goed? Wat deed je toen?

Duidelijke kaders

Om studenten de veiligheid te bieden om eigenaarschap te pakken, kun je als docent kaders aanbrengen om het leerproces te faciliteren.

Je specificeert de organisatorische kaders voor jullie contact (zoals het aantal contactmomenten en de wijze van contact) en je geeft richting aan de inhoud door te structureren en afspraken te maken over het werkproces.

Je kaders zijn scherp, maar wees (zeker ook in deze tijd) mild als studenten niet de weg volgen die zijzelf of een ander vooraf voor ze had uitgestippeld. Geef studenten de ruimte om te experimenteren en onderweg te ontdekken wat werkt, bijvoorbeeld door ze halverwege het studiejaar hun doelen te laten bijstellen.

Suggesties voor organisatorische kaders

- *Bepaal aan de start van een semester hoe vaak en hoe lang je de student minimaal wilt spreken.*
- *Plan de afspraken in. Extra contactmomenten kun je, indien gewenst door jou of de student, altijd nog toevoegen.*
- *Vraag naar het gewenste communicatiemiddel en gebruik dat. Beeldbellen is niet voor iedereen het gewenste communicatiemiddel. Sommige studenten praten makkelijker via de telefoon.*

Suggesties voor inhoudelijke kaders

- *Studenten kunnen het gesprek voorbereiden door een antwoord op de volgende vragen te formuleren: Wanneer is dit gesprek voor jou prettig / een succes? Wat ga jij doen om het prettig/ nuttig te maken? Wat zouden we zeker aan bod moeten laten komen?*
- *Breng orde aan in het verhaal van de student ('Ik hoor je twee onderwerpen benoemen. Waar wil je je eerst op richten?').*
- *Ontdek samen wat minimaal haalbare stappen zijn in de gewenste richting en maak daar afspraken over ('Wat ga je vandaag of morgen doen?')*
- *Vraag de student jou kort te mailen wat haar is bijgebleven van jullie gesprek.*

Coachende gespreksvoering

Vanuit een coachende rol stel je voornamelijk vragen. Door open vragen te stellen geef je de student ruimte haar verhaal te doen, voorkom je dat je ongewenste aannames doet en laat je betrokkenheid zien. Je helpt de student situaties te verduidelijken en concretiseren, stimuleert haar nieuwe inzichten op te doen en creëert beweging (Dijkstra & Rondeel, 2019). De reacties van de student geven je informatie over wat ze nodig heeft en dat verschilt per persoon. De een heeft meer positiviteit nodig, de ander mist structuur.

Hoewel het vanzelfsprekend lijkt is het niet altijd gemakkelijk om open vragen te stellen. Als docenten tijdens een training een opname van zichzelf terug zien, merken ze regelmatig op dat ze de overtuiging hadden dat ze voornamelijk open vragen stelden, maar dat de beelden die overtuiging tegenspreken. Het kan helpen om hier bewust mee te oefenen.

Door kleine interventies in te zetten kun je laten merken dat je hoort wat er gezegd wordt. Dit kan door te knikken, maar ook met doorvragen en parafraseren. Je toont daarmee interesse, acceptatie en begrip, laat blijken welke kern jij uit het verhaal haalt en kunt nagaan of je dit goed begrepen hebt (Lang & van der Molen, 2012).

Door feedback te geven koppel je informatie terug. Dit komt het beste tot zijn recht in het hier-en-nu. Dus wees online of aan de telefoon vooral alert op korte momenten van positiviteit, benoem ze en stel er vragen over. Interpretaties en waardeoordelen laat je daarbij, waar mogelijk, achterwege (Korthagen & Nuijten, 2015; Dijkstra & Rondeel, 2019). Als je tijdens

de gesprekken tegenstrijdigheden hoort of ziet, kan het ook waardevol zijn om even stil te staan bij het gedrag van de student.

Voorbeeldvragen (open vragen)

Zijn er onderwerpen of situaties waar je tegenaan loopt? • Wat is precies de kern van de situatie? • Hoeveel invloed en controle heb jij momenteel zelf op de situatie? • Wat is in jouw ogen de gewenste situatie? • Wat kun jij doen om van de huidige situatie naar de gewenste situatie te komen? • Welke opties heb je? • Welke optie spreekt je het meest aan? • Wat ga je concreet doen en wanneer? • Welke hulp heb je nodig en hoe krijg je die? • Hoe kan ik je daarbij ondersteunen?

Voorbeeldvragen (doorvragen)

Wat bedoel je met (...)? • Kun je hier een voorbeeld van geven? • Wie zijn 'ze'? • Hoe vaak is dat? • Dus als ik het goed begrijp (...). Klopt dat?

Voorbeeldreacties

Wat leuk om zo'n brede glimlach te zien. Wat maakt je zo blij? • Toen je over (...) sprak, hoorde ik je stem rustiger worden. Hoe heb jij dat ervaren? • Ik hoor / merk (...) bij je, klopt dat? • Wat wordt je duidelijk over jezelf in deze situatie? • Ik zie je lachen terwijl je me vertelt dat je het lastig vindt. Wat gebeurt er dan? • Ik hoor je zuchten. Wat betekent die zucht?

Versterken wat werkt

Door je te richten op wat goed gaat neemt je motivatie toe en versterk je goede eigenschappen en ontwikkeling (Bannink, 2016). In online ontmoetingen worden kleine bemoedigingen als knikjes gemakkelijk gemist. Hoewel dit soms overdreven kan voelen, is het dus belangrijk om studenten (extra) positief te benaderen. Vraag ze om mooie plannen en successen te delen, hoe klein ze ook zijn. Zo creëer je een perfect moment om positieve feedback te geven, om zo ontwikkeling en groei nog meer te stimuleren.

Wees zo specifiek en nauwkeurig mogelijk. Alleen: 'goed zo' is te beperkt. Mooier is: 'Wat goed om te zien dat je veel bewuster met je keuzemogelijkheden omgaat. Je formuleert nu doelen voorafgaand aan je acties en baseert daar je keuzes op'.

Voorbeeldvragen

Wat is je laatste succes? Wanneer was je voor het laatst met plezier aan het werk? Wat deed jij waardoor dat plezierig was? • Waarover ben je tevreden? Wat wil je zo houden als het is? • Op welke momenten gaat het (wel) goed? • Welke sterke kanten horen bij jou? Hoe zou je die sterke kanten in deze situatie kunnen gebruiken? • Hoe ga je dit succes vieren?

Evalueren

Door aan de start van het gesprek te vragen wanneer het gesprek voor de student prettig of zinvol is, kun je dit aan het einde van het gesprek evalueren. Zorg dat je zicht krijgt op de wensen van de student en noteer die kort voor jezelf voor een volgend contactmoment.

Door aandacht te besteden aan het evalueren van jouw functioneren als mentor of coach krijg je inzicht in de wijze waarop jouw werkwijze aansluit bij deze student en laat je zien dat je haar serieus neemt. Door coachgesprekken hier standaard mee af te sluiten, krijg je ook steeds beter zicht op jouw eigen houding ten aanzien van studenten (Dijkstra en Rondeel, 2019).

Voorbeeldvragen

Wat is je het meest bijgebleven aan dit gesprek? • In hoeverre vond jij dit gesprek prettig? In hoeverre vond je dit gesprek zinvol? • Wat was daaraan jouw bijdrage? • Hoe ervaar je het contact tussen ons? • Wat vind je prettig werken en wat niet? • Wat kan de volgende keer (nog) beter? • Waarom is dat voor jou belangrijk? • Wat is daarvoor nodig?

Doorverwijzen waar nodig

Soms kom je situaties tegen waarin je je zorgen maakt over het welbevinden van de student. Wees er alert op dat je je daarbij niet (bedoeld of onbedoeld) gaat opstellen als hulpverlener. Verwijs de student in zo'n situatie door naar de studieadviseur of de studentenpsycholoog.

Als je je zorgen maakt over het welbevinden van de student en je wilt je daartoe als begeleider/coach verhouden, dan kunnen de volgende suggesties je op weg helpen:

- Neem ruim de tijd voor een gesprek en vraag regelmatig door op de situatie. Geef aandacht aan de zorgen van de student. Vraag, vraag door, luister en koppel terug.
- Richt je niet op problemen en mislukkingen uit het verleden. Vermijd een zoektocht naar oorzaken. Richt je op het heden en de toekomst van de student en ontdek hoe ze met de situatie om kan gaan (eventueel in samenwerking met anderen).
- Focus op wat goed is en wat werkt of heeft gewerkt in de afgelopen periode.

Voorbeeldvragen

Hoe houd je het vol? • Wat doe je om je staande te houden? • Hoe lukt het je om te gaan met alles wat er gebeurt en gebeurd is? • Wat heeft je al eens geholpen, al was het maar een beetje? • Wat gaat er goed, ook al is het maar een klein beetje?

Bronnen en leestips

Bannink, F. (2016). *Positieve psychologie: De toepassingen*. Amsterdam: Boom.

Dijkstra, P., & Rondeel, E. (2019). *Evidence-based coachen*. Leiden: Educatief.

Doorn, G., & Lingsma, M. (2017). *De vijf kritieke succesfactoren voor coaching*. Amsterdam: Boom.

Dorna, J. (2020, 7 juli). Jonge studenten en medewerkers komen de coronatijd lastiger door. *Vox magazine*. <https://voxweb.nl/nieuws/jonge-studenten-en-medewerkers-komen-de-coronatijd-lastiger-door> (geraadpleegd 12 aug 2020)

Korthagen, F. & Nuijten, E. (2015). *Krachtgericht coachen: Een aanpak voor diepgaand leren en effectief functioneren*. Amsterdam: Boom.

Lang, G., & van der Molen, H. T. (2012). *Psychologische gespreksvoering*. Baarn: Boom Nelissen.

Meijers, M. (2018). *Ontwerp je ontwikkeling*. Amsterdam: Boom.

Colofon

Radboud Universiteit, 2020 (CC BY-SA 4.0).

Geproduceerd door team Educational Design and Technology in samenwerking met Radboud Teaching and Learning Centre.

edt@ru.nl
tlc@ru.nl

Foto: Charles Deluvio via Unsplash