

Coachingstraject

Jouw leervraag, doelen en ambities zijn het vertrekpunt.

Jouw verhaal plaatsen we in de context van je werk (de school, het samenwerkingsverband, of een andere werkomgeving), van de schoolontwikkeling, de collega's in het team, de leerlingen en hun ouders en de samenwerking met anderen.

Contextuele werkwijze S.I.M.O.N.E.

De zeven uitgangspunten van HGW vormen het leidend kader van mijn activiteiten en tevens een kwaliteitsmatrix.

In mijn handelen als adviseur, coach en trainer herken je de aanpak gebaseerd op onderstaande 7 punten:

1. 'Waartoe' als terugkerende vraag. Denk en handel doelgericht: Wat is de bedoeling, waar zijn we mee bezig, wat willen we bereiken, waarom is dat belangrijk, waarom nu, wat zien we over een jaar anders dan nu, wat ben je bereid daartoe te doen, of te laten, welke verantwoordelijkheid wil je nemen?
2. (H)erken onderwijsbehoeften van de leerlingen en ondersteuningsbehoeften in het team en sluit met het onderwijsaanbod, sturing en begeleiding daar op aan. Verken, geef ruimte en ondersteun gepast: Wat kunnen leerlingen en collega's zelf, en wat hebben zij nodig om verder te komen?
3. 'De leerkracht maakt het verschil': benut je voorbeeldgedrag als belangrijk instrument om leerlingen, ouders en elkaar positief te beïnvloeden, te ondersteunen, te leiden en te inspireren. Zorg voor een sterke basis van didactische, pedagogische en organisatorische vaardigheden. Sterke leerkrachten maken een groot verschil in de ontwikkeling van leerlingen. Zwakke ook, maar dan negatief. Zorg dat je een goede leerkracht bent! Zorg dat je een sterk, handelingsgericht team bent.
4. Het transactionele referentiekader als basis: een kind/een collega ontwikkelt zich in relatie tot z'n omgeving. De aanpak van S.I.M.O.N.E. is systemisch. In het analyseren van het leren en het gedrag van de leerlingen/het team: Welke factoren zijn van positieve invloed op de ontwikkeling van het kind/de collega/het team/de schoolontwikkeling? Versterk deze. Welke zijn remmend en van negatieve invloed: beperk en begrensd deze.
5. Werk constructief en reflectief samen met kinderen, ouders, collega's, leerkrachten, directeuren, IB'rs, jeugdhulp, etc; alleen sámen kunnen we onderwijs passend maken en kinderen bieden wat ze nodig hebben. We zijn wederkerig afhankelijk van elkaar om doelen te bereiken. Benut allen als bron van informatie en als stimulerend, ondersteunend middel om samen leer- en gedragsdoelen te bereiken.
6. Zoek en benut krachtbronnen in en rond de school: blijf uit de tunnelvisie, voorkom een negatieve spiraal, werk aan zelfvertrouwen, bied perspectief.
7. Werk systematisch, cyclisch, planmatig en transparant. Wees betrouwbaar!

Verwachtingen

Een regulier coachingstraject start met een intakegesprek en een verslag.

Aan het intakegesprek nemen de coachee, de leidinggevende en de coach deel.

Na wederzijdse verkenning van verwachtingen, vraagstelling, vertrouwen in elkaar, afspraken, akkoord en praktische zaken gaan we aan de slag.

Het traject bevat 7 fases:

- Verkenning: wie ben jij, wat wil je (af)leren, wat wil je bereiken of oplossen, wat houdt je hierin tegen, wat heb je nodig om je werk goed te doen, waar krijg je energie van, wat kenmerkt jou, hoe zien anderen jou, hoe zie jij anderen, etc.
- Bewustwording en verdieping op fase 1: op onderzoek uit 'Wat doe ik, hoe doe ik dingen? Coaching on the job-activiteiten.
- (Her)Formuleren en experimenteren nieuw gedrag in een context naar keuze.

- Analyse van effecten nieuw gedrag. Succesfactoren opsporen en benutten.
- Tweede experimentfase in werkcontext met evaluatie met collega's/supportersgroep naar keuze en de leidinggevende.
- Borgen nieuw gedrag.
- Belangstelling & naar behoefte nazorg.

Het traject bestaat uit doelgerichte gesprekken waarin we sparren, uit observaties in gesprekken/vergaderingen/overlegmomenten, uit coaching-on-the-job-activiteiten (samen activiteiten voorbereiden, bijwonen en nabespreken) en lees-, oefen- en werkopdrachten voor de coachee. Ook wordt de coachee gevraagd voorbereidingen voorafgaand aan een observatie te mailen aan de coach. Onderdeel van het traject en belangrijk element in het laten slagen van het traject is het organiseren van een supportersgroep, bestaande uit minimaal twee collega's, met wie je je leervraag deelt en aan wie je specifieke feedback vraagt.

De coachee maakt vanuit eigenaarschap en regie verslagen van gesprekken, met daarin geformuleerd de gekregen feedback, de inzichten en de voornemens tot verwerking van de feedback. De gesprekken en gespreksverslagen hebben een vertrouwelijk karakter; inhoud daarvan wordt door de coach niet gedeeld met anderen.

Om persoonlijke ervaringen en inzichten te versterken zullen we ook met ondersteunende theorie en modellen werken. Waar gewenst en nodig zullen we werken met het reflectiemodel van Korthagen, de Deep Democracy-technieken om teamgedrag positief te beïnvloeden, en systemische modellen van Covey, Ofman, Bronfenbrenner, Dweck, Plan B en anderen.