



COACHING

Je kent ze wel, die momenten waarop je twijfelt. Wat doe ik met pestgedrag? Het klikt niet met mijn medeleidster. Zou ik stoppen met de Chiro? Een goed gesprek met medeleiding kan dan wonderen doen. Dat noemen we coaching: anderen begeleiden om persoonlijk te groeien. Je gaat als 'coach' regelmatig samenzitten met je 'gecoachte'. De gecoachte bepaalt het onderwerp en vertelt. De coach stelt vragen en daagt de gecoachte uit om met andere ogen naar zichzelf te kijken. Het resultaat kan een nieuw inzicht zijn of een resem ideetjes om eens te proberen. Uiteraard kun je niet coachen als de gecoachte dat niet zien zitten.

TIPS!

- + Coach enkel mensen die gecoacht willen worden.
- + Zorg voor een veilige en aangename sfeer.
- + Durf actief vragen te stellen.
- + Stiltes? Vraag door: "En wat nog?"
- + Breng geen oplossing aan.
- + Denk niet te snel dat je het probleem begrijpt.
- + Vertrek van de situatie van de gecoachte, niet van de jouwe.
- + Zoek zelf ook een coach.

De beste vragen

- + Wat gebeurde er toen? Verken de situatie voldoende. Stel voldoende vragen om te weten waarover het precies gaat.
- + Wat zou jij meer kunnen doen om het voor je medeleiding nog aangenamer te maken? Begin je vraag met 'wat' in plaats van 'waarom'. 'Wat maakt dat ...' of 'wat draagt ertoe bij dat ...' levert je meer op dan 'waarom doe je dit of dat'. Dat laatste komt soms zelfs bedreigend over.
- + Wat bedoel je daarmee? Vraag om verduidelijking. Vraag door bij vaag woordgebruik ('er', 'het', 'men zegt', enz.), veralgemeningen ('altijd', 'iedereen', 'de groep', enz.) of wanneer iemand zijn of haar zin niet afmaakt.
- + Hoe zou de ideale leidingskring eruitzien? Bekijk samen hoe die ideale situatie eruitziet. Wat moet er gebeuren om dat doel te bereiken?
- + Waarin zou je graag wat meer op je medeleiding lijken? Een goede vraag stemt tot nadenken, het antwoord hoeft zeker niet meteen duidelijk te zijn.



[foto: valerie vanderlooy]

Test uit en blijf proberen. Door oefening ontdek je zelf welke vragen werken en welke een gesprek juist verengen.

COACHING IN DE PRAKTIJK

Coaching doe je meestal met z'n tweeën, maar je kunt het gerust ook in groep doen. Gewoon na een Chirozondag of een dag op bivak met je medeleiding bijeenzitten en aan elkaar vertellen wat je verraste die dag is al een goed begin. De eerste vijf minuten van een vergadering kun je bijvoorbeeld even stilstaan bij de afgelopen activiteiten.

Een aantal mooie gespreksopeners

- ✦ Wat was je topmoment de voorbije week?
- ✦ Met wie zou je graag eens op date gaan?
- ✦ Wat wil je komend weekend/bivak/... zeker doen?
- ✦ Had je tien miljoen, wat zou jij dan doen?
- ✦ Stel, je medeleiding valt morgen weg. Wat zou je missen van hem of haar?
- ✦ Als er één vorming is die je nog wilt volgen, welke is dat dan? Wat wil je graag nog leren?

Stel vooral positieve vragen. Rondjes doen waarbij iedereen frustraties uit, levert enkel een negatieve sfeer op. Een goed rondje levert instant positieve energie op, het gesprek krijgt een aangename start.

Gesprek achter je oren

Iemand legt aan de groep een situatie uit waarover hij of zij graag input krijgt. Bv. een rakwi die nooit wil luisteren of moeilijk aan je lief kunnen uitleggen dat je weer naar de Chiro moet. Vervolgens draait die persoon zich om, weg van de groep, en mag hij of zij alleen nog luisteren. De rest van de

groep bespreekt wat zij zouden doen in de aangebrachte situatie. De aanbrengrer mag niet tussenkomen maar mag wel ideeën noteren. Als de groep geen nieuwe input meer kan verzinnen, mag de aanbrengrer er weer bij. Daarna vertelt hij of zij welke ideeën interessant waren en hoe hij of zij ermee verder gaat. Dan legt iemand anders een situatie voor, tot iedereen die wil aan de beurt geweest is.

Rolmodel

Iedereen neemt een blad en tekent er een glas spuitwater of een ander bruisend drankje op. Dat stelt een inspirerende, enthousiaste persoon uit je leven voor die je even onder de loep wil nemen. Benoem enkele belletjes/bubbels: 'bruisende' eigenschappen van die persoon. Wat maakt dat hij of zij je zo inspireert? Welke taal gebruikt hij of zij? Welke houding? Wat maakt hem of haar waw? Waarom heb jij zoveel respect voor die persoon? Welk effect heeft hij of zij op mensen? Wat is zijn of haar aanpak?

Breng al die bruisende drankjes samen in de groep: teken een grote enthousiasmefontein waarin je gelijkaardige woorden bundelt. Wat inspireert jullie als groep? Kies elk een element uit de fontein dat je graag bij jezelf nog sterker naar voren zou zien komen. Hoe kan dat er dan uitzien? Wie kan jou helpen om dat te bereiken? Test dat uit in je ploeg en vertel erover op de volgende bijeenkomst. Belangrijke terzijde: heb je aan die persoon

die je inspirerend vindt al eens gezegd dat je dat vindt? Misschien heeft hij of zij nog wel interessante tips. Voer voor een aange-naam cafégesprek!

MEER WETEN?

Mail je vraag naar de Groepsleidingscommissie (groepsleiding@chiro.be) of de commissie Vorming (vorming@chiro.be) en je krijgt een antwoord op maat!