

3 - Coachen

Inleiding

In de opleiding Korfbaltrainer 2 is vooral de didactiek en een aantal praktische zaken bij het begeleiden van een wedstrijd aan de orde gekomen. Aan de hand van de zogenaamde 'vier inzichten' wordt de trainer/coach opgeleid. Door te werken aan de hand van de vier inzichten kan de trainer/coach erin slagen om een veilig sportklimaat te scheppen. Eén van de vier inzichten is "regie overdragen". Door trainer/coaches als het meest lastig omschreven om toe te passen in de praktijk. Vragend lesgeven is daar een onderdeel van. Tijdens de opleiding KT 3 wordt ingegaan op de directe wedstrijdbegeleiding en het kunnen voeren van gesprekken met een speler / ploeg. In het competentieformulier wordt aangegeven wat de coach moet kunnen.

3.1. Gesprekken

Naast de directe wedstrijdcoaching voert de coach, zowel informeel als formeel, veel gesprekken met spelers en gesprekken met het team als geheel. In de opleiding wordt aandacht besteed aan het voeren van individuele gesprekken. Daarbij wordt ingegaan op de wijze waarop het gesprek verloopt. Hoewel het over individuele gesprekken/contacten gaat, kent de opzet van een gesprek met een team veel overeenkomsten. In de bijeenkomsten en door opdrachten worden de verschillende aspecten onder de aandacht gebracht. De opdrachten richten zich op:

- a. wedstrijdcoaching;
- b. gespreksvoering met speler. Daarbij richt de aandacht zich op twee mogelijke vormen van gesprekken:
 - coachgesprek: een open, algemeen gesprek. Het gesprek kan ook gaan over de ontwikkeling van de speler;
 - slecht nieuwsgesprek, een gesprek met een duidelijke afbakening.
- c. begeleiden van een trainer. Hierbij komen verschillende doelen van de opleiding aan de orde.
 - een herhaling voor de cursist KT 3 van de didactiek in de KT 2;
 - de cursist kan kennis en vaardigheden uit de KT 3 meegeven aan de te begeleiden trainer;
 - de cursist komt in de rol van de Praktijk Begeleider m.b.t. de didactiek.

3.2. Theoretische achtergronden

Coachen is mensen uitdagen en ondersteunen in een leer- en ontwikkelingsproces. Coaching vindt niet alleen plaats rond de wedstrijden, maar ook tijdens de training. Tijdens een training probeert de trainer een proces naar zelfstandigheid in gang te zetten (KT 2 - de regie overdragen). Dat begint al bij de jongste jeugd. Het voeren van een gesprek kan op verschillende manieren plaatsvinden.

Uit onderzoek van Jarno Hilhorst e.a. wordt het beeld bevestigd dat 'vragen stellen' een positieve invloed heeft op de ontwikkeling van spelers. Het aanmoedigen, complimenteren en geven van aanwijzingen (positief coachen) door de trainer heeft een positieve invloed op het plezier, inzet en zelfvertrouwen van de speler. Dat leidt weer tot een grotere sportvaardigheid van de sporter en bewustwording van de eigen vaardigheden.

De rol van de trainer is:

- het bewust maken van de leerbehoefte van de sporter;
- de sporter uitdagen om stappen te zetten in de leerbehoefte;
- de sporter te helpen regie te nemen over de eigen ontwikkeling.

Het moeilijkste voor de trainers is het individueel en gericht vragenstellen (Hilhorst, J., e.a.). De trainer is de 'vragensteller', maar dat geldt ook voor de coach. Tijdens een wedstrijd zal een coach vaak gewoon voorzeggen wat er moet gebeuren, maar voor en na een wedstrijd en tijdens de bespreking in de rust kan de coaching wel vragend zijn.

Bij coaching moet ook rekening gehouden worden met de ontwikkeling van de spelers. Bij F-jeugd praten over 'ruimte' is een te abstract begrip voor spelers van die leeftijd. Maar ook zal rekening moeten worden gehouden met de beleving van de spelers. Te veel spelers worden alleen beoordeeld op 'winnen / verliezen'. Beter is om spelers te beoordelen op de ontwikkeling die ze doormaken. Daarbij kan de coach de spelers mee laten denken over hun eigen korfbalontwikkeling. Dat kan met de ploeg, dat kan individueel. Voor coaches is het daarom belangrijk te weten wat zo al motieven zijn waarom, met name, jeugdspelers sporten en ook waarom ze afhaken (zie H.4.2).

3.3. Communicatie

In het artikel communicatie in de ELO wordt een verdieping gegeven over:

- welke vormen van communicatie er zijn;
- hoe communicatie verloopt
- een aantal wetmatigheden die er zijn in communicatie.

De cursist wordt aanbevolen het artikel te lezen omdat het hem kan helpen om misverstanden te voorkomen. Verwijzing naar artikel komt onder literatuur te staan. Communicatie Algemeen

3.4. Gedrag



Iedere trainer-coach heeft wel eens te maken met spelers die zich anders gedragen dan dat hij zou willen. Spelers die niet luisteren, ruzie maken of op andere wijze storend gedrag vertonen. Anders zijn is op zich geen probleem. Ieder mens is uniek. Ieder kind is uniek. Er is niet zoiets als één manier van gedragen. Een keer niet luisteren is niet meteen een probleemgedrag. Er wordt over probleemgedrag gesproken als storend gedrag niet af en toe plaatsvindt maar regelmatig en als iemand daar last van ondervindt. Is er sprake van storend gedrag of probleemgedrag dan is het goed dat je als trainer-coach eerst naar jezelf kijkt en mogelijk de oorzaak van het gedrag bij de trainer/coach zit.

<https://www.knk.nl/opleidingen/technisch-kader-opleidingen/coachen-op-sociaal-gedrag>

De trainer/coach kan zich afvragen:

- spreek ik op de juiste wijze met de kinderen in plaats van over de kinderen?
- is de training wel uitdagend genoeg?
- is de oefenvorm niet te gemakkelijk of juist te moeilijk?
- zijn de groepen of de teams goed ingedeeld?

De oorzaak van storend gedrag is vaak een combinatie van bovengenoemde punten. In het geval dat de trainer prima functioneert, is het verstandig het gedrag van de speler verder te onderzoeken. Het valt dan wel buiten de bekwaamheden van de trainer/coach, de vrijwilliger.

3.5. Positief coachen

Het positief coachen is vanuit de positieve psychologie ontstaan. Onder positief coachen wordt verstaan dat de spelers beloond worden voor gewenst gedrag en inspanning en de trainer/coach niet reageert op fouten met straf, maar reageert met een aanmoedigende ondersteuning. Positief coachen gaat vooral om het 'zien' wat er goed gaat, het gaat om de manier van benaderen. Uit onderzoek is gebleken dat positief coachen vele gunstige gevolgen heeft op de ontwikkeling van sporters. In het kader van het programma van NOC*NSF: 'Samen werken aan een veiliger sportklimaat' is een aantal modules ontwikkeld. [Positief coachen - SportPlezier](#)

Een veilige omgeving is belangrijk voor een sporter. Het bestaat niet alleen uit positief coachen, maar ook uit aandacht voor een fysiek veilige omgeving, vertrouwd voelen, niet gepest worden, etc. In één van de opdrachten wordt, met behulp van een observatieformulier, aandacht besteed aan het positief coachen.

3.6. Wedstrijd coaching



“Donderdag op de training....weet je 't nog?”

Het coachen van de wedstrijd neemt uiteraard een belangrijke plaats in. De wedstrijd is het meetpunt bij uitstek om vast te stellen of het leerproces goed verloopt. Het is bijzonder interessant om het gedrag van coaches langs de lijn te volgen. Niet alleen van de ‘grote’ coaches van de TV-sporten, maar de observatie van alle coaches op alle niveaus is bijzonder. De laatste jaren is er heel veel onderzoek gedaan naar het gedrag van trainers en de invloed van het gedrag op de sporters. (Hilhorst, J. e.a.). Coaching moet een verband hebben met de trainingen. Aanwijzingen aan spelers die een speler niet herkent omdat ze nooit op een training aan bod zijn geweest, zijn van geen enkele waarde. Zeker bij de jeugd is het belangrijk om vooral te coachen op de thema's waar de trainer mee aan het werk is op de training.

Wedstijd coaching telt feitelijk drie fasen:

1. De voorbespreking.

Veel coaches houden een peptalk: het team wordt gewezen op het belang van de wedstrijd, de spelers moeten hun uiterste best doen en natuurlijk gaan we winnen! De vraag is of deze informatie door spelers kan worden omgezet in handelen tijdens de wedstrijd. Beter is om randzaken als ‘de stand op de ranglijst’ en ‘de gevolgen van winst of verlies’ te vermijden. Deze leiden vooral af van de eigenlijke opdrachten. Haak wel in op hetgeen tijdens de trainingen voorafgaand aan de wedstrijd aan bod kwam. Geef aandachtspunten per vak en per individu. Organiseer je voorbespreking zodanig, dat je door vragen stellen je spelers laat benoemen wat de aandachtspunten zijn.

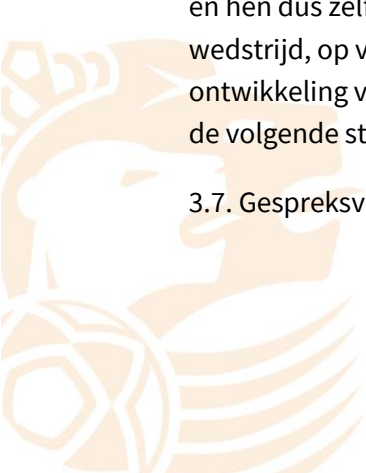
2. Tijdens de wedstrijd.

Een coach zal tijdens de wedstrijd analyseren of de spelers slagen in hun acties, zowel individueel als per vak. De coach herkent wat wel lukt en wat niet lukt en kan feedback geven op zowel individueel niveau als op vakniveau. Als het wedstrijdverloop erom vraagt, zal de coach door middel van tips de speelwijze aanpassen. Bedenk wel dat deze tips herkenbaar moeten zijn voor de spelers! Nog mooier is het als het lukt om spelers zelf te laten reflecteren op hun handelen.

3. Na de wedstrijd.

Een wedstrijd is vaak de afsluiting van een proces van trainen en spelen. Een coach hoort dit proces zorgvuldig af te sluiten. Na een wedstrijd is een moment van samenzijn met het team dan ook wenselijk. Hoewel een compliment of een oppepper na de wedstrijd meestal wel voldoende is, zal een coach een moment moeten vinden voor feedback. Dat kan ook voorafgaand of tijdens de volgende training zijn. Ook nu geldt weer dat spelers beter leren als de coach de spelers bevraagt en hen dus zelf laat nadenken over de prestaties en het vertoonde spel tijdens de afgelopen wedstrijd, op vakniveau en op individueel niveau. De feedback dient aan te sluiten bij de ontwikkeling van het team. Denk ook eens aan ‘feed forward’: kun je met de speler ontdekken wat de volgende stap is in zijn of haar ontwikkeling?

3.7. Gespreksvoering met een speler



Bij de coaching komen veel situaties voor waarbij gesprekken met spelers gevoerd worden. De gesprekken vormen een deel van de werkzaamheden van de coach. Het doel van een gesprek kan zijn om de ontwikkeling van een speler te bespreken. Maar ook kan het functioneren van een speler aan de orde komen. Of omdat de coach het idee heeft dat een speler zich niet op zijn gemak voelt.

Dat gedeelte van de taak kost veel tijd. In de praktijk blijkt dat de gesprekken door zowel coach en speler als uitermate stimulerend en positief worden ervaren. In het kader van de KT3 wordt de focus gelegd op het voeren van 1 op 1 gesprekken. De technieken van de gespreksvoering kunnen zeker ook van toepassing zijn op bijvoorbeeld een nabespreking (met de hele ploeg).

Gespreksvormen

Twee vormen van gesprekken worden behandeld. Het eerste is het meest algemeen, het coachgesprek. Het tweede is een slecht-nieuwsgesprek, een gesprek waar bijna elke coach wel mee te maken krijgt.

Daarbij wordt aandacht besteed aan de voorbereiding van een gesprek en het verloop van een gesprek. Wat zijn de voordelen van de tijdsinvestering door de coach in een gesprek:

- individuele aandacht voor de speler (één van de vier inzichten bij de KT 2);
- stimulans tot nadenken over de ontwikkeling van de speler;
- het bevordert de betrokkenheid van de speler;
- door betrokkenheid en meer vertrouwen wordt een speler meer gemotiveerd;
- de coach kan meer richting geven aan de inhoud van de training.

De opening en de afsluiting van het coach- en het slecht-nieuws gesprek zijn hetzelfde en van groot belang voor een goed en prettig verloop. Hieronder staat beschreven waarop gelet kan worden en worden de verschillen tussen beide vormen van gesprek doorgenomen.

3.8. Het Coachgesprek

Wanneer de coach de speler voor een gesprek uitnodigt, is hij verantwoordelijk voor de opening en de afsluiting van het gesprek. Welke rol hij daartussen inneemt hangt af van het gespreksonderwerp. In de cursus komen een coach- en slecht-nieuws gesprek aan de orde. Ze verschillen onderling voor wat betreft de gespreksopbouw. De coach neemt de rol aan die voor het desbetreffende gesprek nodig is.

Opening van het gesprek

De coach:



- is gastheer/gastvrouw: koffie/thee aanbieden, plaats wijzen. Wie gaat waar zitten? Ga niet recht tegenover elkaar zitten. En denk er ook aan dat als er twee coaches zijn, het 'bedreigend' kan zijn als je met twee tegen één een gesprek voert. Uiteraard is de inhoud van het gesprek bepalend voor de 'stemming';
- neemt het initiatief en bedankt de speler voor zijn komst. "Fijn dat je gekomen bent".
- geeft het doel, de procedure en de duur van het gesprek aan;
- vraagt of de speler daarmee akkoord kan gaan. "Ik heb je uitgenodigd om over (onderwerp aangeven) te praten. Eerst zal ik vertellen wat de bedoeling is (aangeven bedoeling). Ik stel voor om voor dit gesprek drie kwartier uit te trekken. Is dat akkoord?"

Vuistregels

- start zo snel mogelijk met de opening; blijf niet te lang over koetjes en kalfjes praten;
- maak de opening niet te lang;
- wees niet te officieel, maar ook niet te joviaal (pas je aan de speler aan).

Afsluiting van het gesprek

- geef aan wanneer het gesprek afgerond wordt of onderbroken wordt gezien de tijd. "We hebben nog 10 minuten om het gesprek af te ronden";
- geef een samenvatting: waar hebben we het over gehad? Welke doelen hadden we gesteld? Hoe ver zijn we gekomen?;
- "we hebben het gehad over (het probleem). We wilden tot een aantal oplossingen komen en die hebben we zojuist opgesomd";
- geef een samenvatting van de afspraken/conclusies. "De afspraken die we gemaakt hebben zijn de volgende: jij gaat werken aan, op de training doe je regelmatig";
- evalueer het gesprek door navraag bij de speler te doen. "Heeft dit gesprek voor jou voldoende opgeleverd?";
- maak eventueel een nieuwe afspraak. "We zijn nog niet toegekomen aan het bedenken van oplossingen. Heb je a.s. maandag tijd om daarover verder te praten?" "Wanneer zullen we op de afspraken terugkomen? Dan kunnen we kijken hoe het gegaan is!"
- neem de tijd voor de afronding;
- overschrijd de afgesproken tijd zo min mogelijk; het is beter om een nieuwe afspraak te maken.

Luisteren, samenvatten, doorvragen(LSD)

Als de coach een gesprek voert met een speler dan zijn er een paar punten die aandacht vragen. Hoe bewuster de coach het gesprek kan voeren, hoe beter de kwaliteit van het gesprek.

a. Luisteren, samenvatten, doorvragen:

- Luisteren: horen wat de speler letterlijk zegt en letten op / kijken naar de lichaamstaal;
- Samenvatten: in eigen woorden zeggen wat de speler heeft gezegd en laat zien met lichaamstaal. Een objectieve samenvatting;
- Doorvragen: verduidelijking vragen van wat er gezegd is, dieper ingaan op wat er gezegd is. Met als doel zo veel mogelijk informatie te krijgen. Doorvragen op lichaamstaal om te achterhalen of jouw beeld van de lichaamstaal overeenkomt met wat de speler ook daadwerkelijk zelf voelt of ervaart.
- Tips bij het doorvragen: de coach stelt een vraag, vervolgens geeft de speler een antwoord. Gebruik een woord (of een kort deel van een zin) uit het antwoord om de volgende vraag te formuleren.

Een voorbeeld. De coach: wat lukt je tijdens het aanvallen, in het 1-1 duel. Speler: ik kan makkelijk vrijkomen. Coach: wat is dat 'makkelijk'? Speler: omdat ik snel ben. Coach: lukt het alleen omdat je snel bent? Of: stel dat je tegenstander ook snel is, kun je nog wat anders doen?

b. Een ander belangrijk moment tijdens het gesprek is dat de coach de speler eerst zelf laat nadenken over oplossingen. Dat kan gaan over een korfbalinhoudelijk punt of over de omgang met elkaar binnen een ploeg. Laat de speler eerst suggesties doen, zelf nadenken en zeg niet voor. Daarmee wordt de speler 'eigenaar' van de oplossing.

Onderstaand een schematische indeling van een coachgesprek..



Interventies in een gesprek	
<i>LUISTEREN</i>	
1. Zich open opstellen	- luisteren naar de speler - zichtbare aandacht geven door lichaamshouding
2. Actief luisteren	- betrokkenheid tonen door oogcontact, toeknikken, glimlachen, "hm,hm" of "ja, ja"
3. Terugkoppelen/samenvatten	- kort herhalen in eigen woorden van datgene wat de speler gezegd heeft en nagaan of het klopt. - kort weergeven van de gevoelens die bij de speler gehoord of gezien worden. Bijv: "Je schuift zo op je stoel, voel je je niet op je gemak?"
<i>DUIDELIJKHEID SCHEPPEN</i>	
4. Ordenen/verhelderen	- lijn brengen in het verhaal en samenhangen laten zien; hierbij kun je op tegenspraak stuiten.
5. Vragend aansluiten	- doorvragen op grond van wat de speler zelf aan informatie inbrengt. - om meer informatie te krijgen of de speler meer te laten vertellen Bijv: "Vervelend? Wat bedoel je daarmee?"
6. Sturen	- gesprek in de 'goede' richting sturen door de juiste vragen te stellen
<i>GERUSTSTELLEN</i>	
7. Stimuleren/ondersteunen	- aanmoedigen en relativeren bijvoorbeeld door ook de goede dingen aan te geven. Bijv: "De situatie is moeilijk, maar er zijn wel oplossingen denkbaar"
<i>EIGEN IDEEËN INBRENGEN</i>	
8. Vragend toevoegen	- doorvragen op grond van wat je zelf denkt. Iets nieuws vragen o vanuit een ander oogpunt: "Kan het zijn dat...?"
9. Informeren	- iets vertellen uit eigen kennis en ervaring - als antwoord op de vraag van de ander of op eigen initiatief. "Da heb ik zelf ook wel eens gehad". (Maar niet een eigen verhaal vertellen) "We hebben nog 3 maanden voor het einde seizoen"
10. Adviseren	- een suggestie aangeven in welke richting de oplossing gezocht kan worden. - een nadrukkelijk advies geven over de oplossing
11. Beoordelen	- aangeven van wat juist of onjuist is, effectief of niet-effectief; een waardeoordeel geven
12. Opleggen	- een opdracht geven wat en hoe te doen. Een taak stellen.

3.9. Het Slecht Nieuws gesprek

Inleiding

Regelmatig heeft de coach te maken met een situatie waarin hij de speler een vervelende mededeling moet doen. Met name bij selectie-momenten is dat het geval: een speler wordt niet gekozen. In dat geval is het verstandig de principes van een slecht-nieuwsgesprek (SN) toe te passen.

Beschrijving

In de dagelijkse praktijk is slecht-nieuws brengen niet aan de orde van de dag. Als zo'n moment zich echter voordoet, dan wordt er door de trainer tegen zo'n gesprek opgezien. Men weet tenslotte niet hoe de speler zal reageren. Misschien wordt die speler kwaad of erg emotioneel en de vraag komt op hoe daarmee om te gaan.

De opbouw van het SN-gesprek

Na een korte inleiding of motivatie:

1. Kom meteen met het slechte nieuws.

"Ik vind het moeilijk om te zeggen, maar ik heb geen goed nieuws voor je..."

"Ik moet je iets vervelends vertellen...."

"Ik heb je hier uitgenodigd omdat ik het belangrijk vind met jou over te praten.

"Ik heb geen goed nieuws voor je..."

2. Geef gelegenheid tot een reactie van de speler op de mededeling.

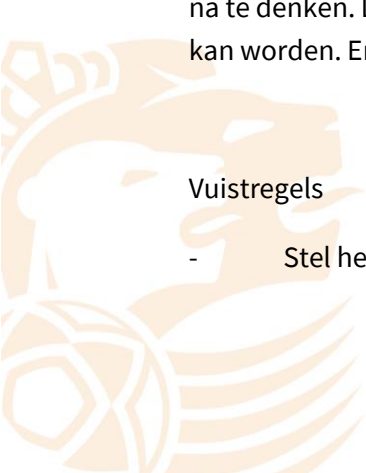
Mensen kunnen op veel verschillende manieren reageren.

3. Licht het slechte nieuws toe. Na een van de mogelijke reacties door de speler en na het geven van ruimte om het slechte nieuws te verwerken kan verteld worden hoe deze boodschap tot stand gekomen is: "Ik zal je vertellen hoe ik tot deze conclusie gekomen ben".

4. Zoek samen naar een oplossing. De vraag "Hoe moet het nou verder?" komt boven. Samen wordt gezocht naar oplossingen. Laat vooral de speler oplossingen aandragen. Maar dat moment kan ook verschoven worden naar later. Een speler is niet altijd in de juiste stemming om hier over na te denken. Dat heeft het voordeel dat er nog een keer in een rustiger situatie over gesproken kan worden. En het is een zekere vorm van nazorg, aandacht die de coach geeft aan de speler.

Vuistregels

- Stel het slechte nieuws niet uit: niet eromheen draaien, wacht niet te lang met vertellen.



- Vertel zelf het slechte nieuws. Stel geen vragen om de speler op het spoor te brengen.

Dus niet: “Wat vind je nou van ...? Vind je het ook niet goed?”

- Het slechte nieuws niet minder erg maken dan het is, uit angst voor de gevoelens van de speler.

Dus niet: “Het valt best wel mee, maar het is toch niet geweldig”.

- Maak je eigen rol duidelijk; rechtvaardig jezelf niet.
- Dus niet: “Ik kan er ook niks aan doen, maar wat je doet is nu eenmaal heel zwak.

Samenvatting slecht-nieuws gesprek.

Stappen	Aandachtspunten
1. SN meedelen	- na korte inleiding direkt vertellen - niet ontwijken of er omheen draaien
2. SN verwerken	- let op verschillende soorten reacties - schiet niet in de verdediging - vraag naar de gevoelens van de ander/verwoord de gevoelens - vertel het nog eens rustig
3. SN toelichten	- indien gewenst
4. Probleem oplossen	- <i>samen</i> naar oplossingen zoeken

3.10. Coaching en de moderne communicatiemiddelen

Meer en meer staan de 'sociale media' in de belangstelling.

Positief omdat het de mogelijkheid geeft voortdurend en snel met elkaar in contact te komen, negatief omdat het een druk kan leggen om mee te doen. Het woord verslavend wordt tegenwoordig ook gekoppeld aan dergelijke media.

Voor een coach is het belangrijk om attent te zijn als hij zich ook begeeft op de sociale media (uiteraard in relatie tot zijn rol als coach). Het deelnemen aan een groeps-app is praktisch. Via die weg kunnen afspraken worden gemaakt en tal van praktische zaken op een makkelijke wijze worden geregeld. Maar er schuilt een gevaar in het gebruik van dergelijke media als het gaat over andere korfbalzaken. Als de coach wat zegt over een wedstrijd, over wat goed / fout ging.

Het gevaar zit hem in het woordgebruik. Teksten zijn vaak kort, geven meestal geen nuances en kunnen door de lezer anders geïnterpreteerd worden. Binnen de kortste keren kunnen misverstanden ontstaan, die er niet zo snel zouden zijn bij een mondelinge interactie met een speler, met een team.

Een tweede gevaar is dat een groeps-app gebruikt wordt voor onderwerpen buiten het korfbalgebeid. bijvoorbeeld afspraken over 'uitgaan', feestjes e.d.

Voor een coach is het verstandig hier duidelijke afspraken over te maken met de groep. Een afspraak kan zijn: één groepsapp voor zakelijke berichten. Als coach neem je daar aan deel. Daarnaast kan het team zelf een groepsapp hebben, waar je als coach niet aan deelneemt.

Tot slot: de coach heeft geen grip heeft op het gebruik van twitter en facebook door de spelers. Wel op het gebruik ervan door hemzelf. Eén verkeerd filmpje, één verkeerde tekst en de mogelijkheid dat alles 'op straat' ligt is er. De verhouding van een coach tot een speler, tot een ploeg kan vervolgens verstoord zijn.

Literatuur

Hilhorst, J., e.a., Trainer - Kind INTERACTIES - Onderzoek naar het gedrag van trainer/coaches en de betekenis ervan voor de ontwikkeling van kinderen in de georganiseerde sport - BlackboxPublishers, mei 2014

Knop, P. de, en Martelaer, K. de, Jeugdsport vanuit een ontwikkelingspsychologisch en pedagogisch perspectief. Voordracht in 1997.

