

Pedagogisch handelen binnen de sport

Avond 3

Coaching; hoe doe je dat?

Arnoud Jonker



4 SKILLS[®]
SOCCER ACADEMY
— MORE GOALS —



Indeling

Cursusavond 3

- **19.00u – 21.30u:**
Theorie: Coaching; hoe je dat?
- **20.15u – 20.30u:**
Pauze
- Tussendoor Casussen en opdrachten



Stelling



Staan de spelers in dienst van de trainer/ coach, of staat de trainer in dienst van de spelers?

Welk verschil is er hierbij in aanpak?

Doelen

- Inzicht verkrijgen wat het doel van coaching is
 - Zelfreflecteren op eigen rol/ ontwikkeling als coach
 - Bewustwording en inspireren over jouw rol als coach
 - Professionalisering van jouw rol als coach
-
- Door jouw inspirerende en concrete manier van coaching zullen zoveel kinderen met nog meer plezier hun sport beoefenen!!
 - Door jouw coaching, waarbij autonomie centraal komt te staan, zullen kinderen zich nog veel sneller positief ontwikkelen waarbij ze gericht eigen keuzes durven en zullen maken. Gedagsverandering wordt steeds meer een feit.





Bespreek in 2-tallen

- Waarom ben jij trainer/
coach geworden?
- Wat is (positieve) coaching
voor jou?
- Waar is jouw coaching op
gebaseerd?
- Bespreek hierin zowel
trainingen als eventueel
wedstrijden
- Waar zou je in willen
groeien omtrent coaching
(groeimindset)

Groei mindset Wat kan ik tegen mijzelf zeggen?

In plaats van:		Denk liever:
Ik ben hier niet goed in.	1	Wat wil ik doen om beter te worden?
Ik geef het op.	2	Ik ga een van de strategieën uitproberen die we hebben geleerd.
Dit is te moeilijk.	3	Dit kost tijd en moeite. Ga ik doen.
Ik kan gewoon geen wiskunde.	4	Ik ga wiskunde oefenen.
Fout!	5	Wat kan ik van mijn fouten leren?
Zó slim word ik nooit.	6	Ik ga uitzoeken hoe zij het aanpakt.
Plan A werkt niet.	7	Gelukkig heeft het alfabet 26 letters.



Wie is jouw top coach?

Casus:

Hoe sta jij tegenover deze manier van coaching?

Welke tips/ adviezen zou je haar geven?



Stelling

‘Als je spelplezier alleen uit winnen haalt,
heb je bij verlies een probleem’

Coachen =
ontwikkelen

coachen
is... geen oordeel hebben...



Je doel is om je spelers elke week beter te maken en zich te ontwikkelen binnen de vastgestelde doelen, visie en missie.

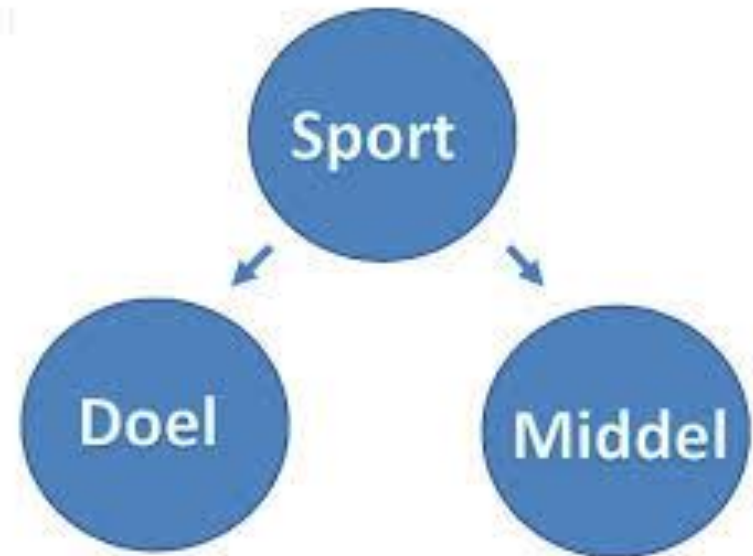
Coachen

- Het systematisch beïnvloeden van spelers met als doel de prestatie te ontwikkelen.
- Beter maken van spelers op een doordachte manier
- Trainingen zijn op elkaar afgestemd
- Op basis van beginsituatie een weg beschrijven waar hij/zij met het team naar toe wil



Werken met doelen

- Wees zo specifiek mogelijk; wat wil je dat de spelers aan het eind van de training geleerd hebben?
- Je coaching dient specifiek gericht op de doelstelling te zitten; laat de rest achterwege.
- Pas de training aan op de doelstelling van de training
- Gebruik beperkt aantal doelen per training
- Je coaching is enkel gericht op deze doelen



Doelen training

- Spelers dienen aan het eind van de training via vraag en antwoord de training te evalueren.
- Doel; checken of de spelers doelstellingen begrepen hebben
- Doel; Spelers kijken gericht naar eigen ontwikkeling
- Doel; Betrokkenheid binnen team stimuleren



Communicatie/ coaching

- Leg doelstellingen uit
- Leg uit WAAROM ze dit leren
- Gebruik zowel groep coaching als individuele coaching.
- Richt je coaching op de doelstellingen van de oefenvorm
- Gebruik het vraag – antwoord model
- Sluit elke oefenvorm/ training af met een korte evaluatie.
- Bij herhaling elke training wordt dit een normaal proces, waar spelers ook tactisch leren denken.

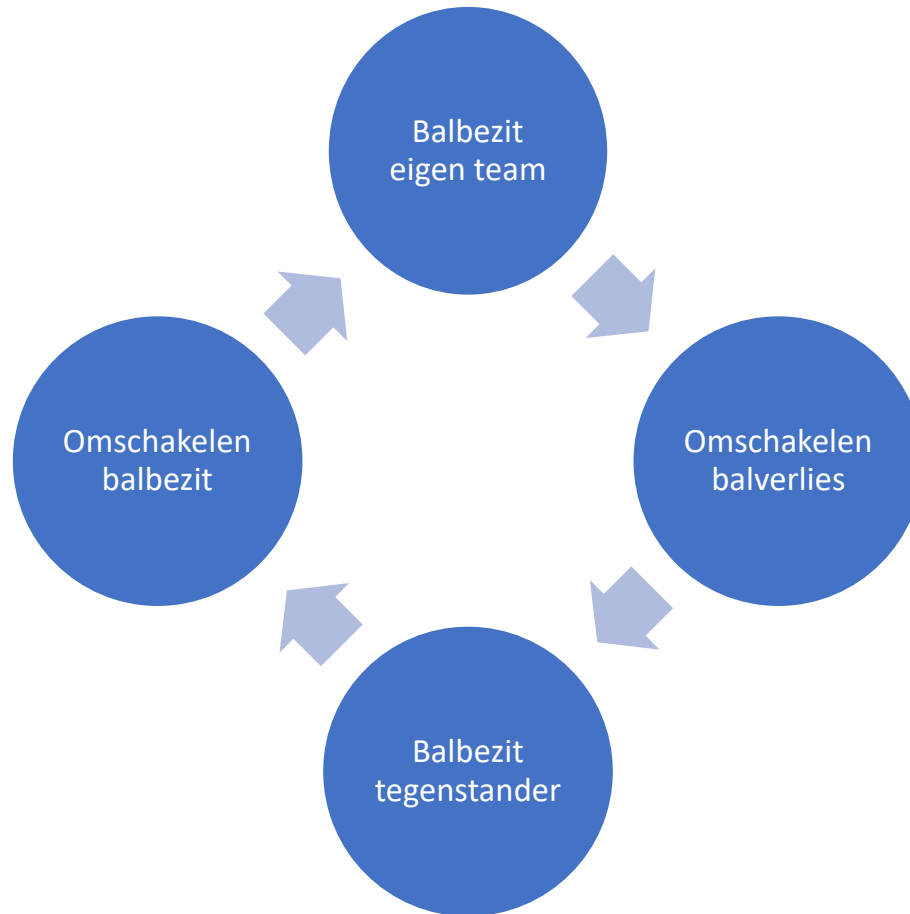




Stelling:

‘Wanneer je coacht op doelen, staat ontwikkeling centraal en kan je elke wedstrijd winnen; ook al verlies je hem’

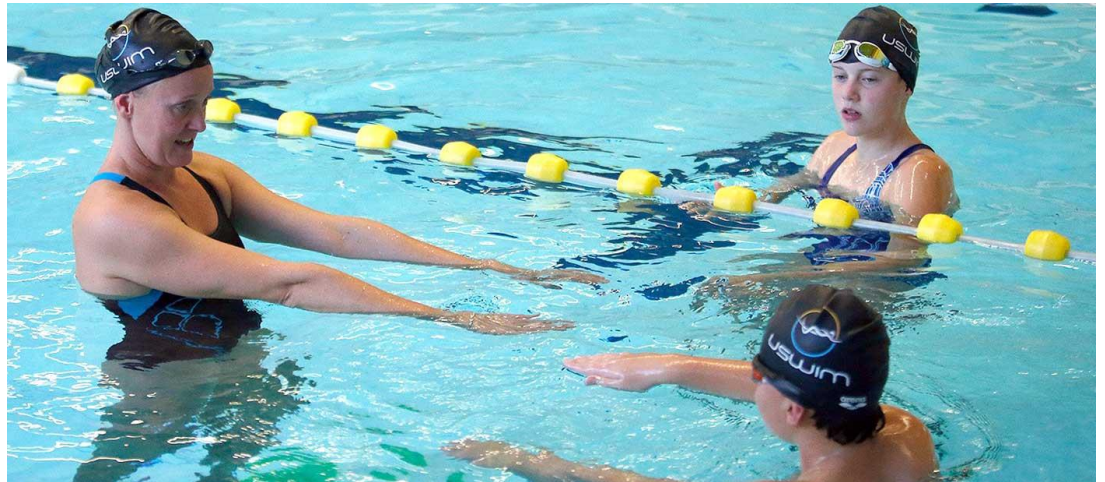
Wedstrijddoelen: De 4 hoofdmomenten



Coaching LEER MODEL

Hoe leren kinderen?

- **Coach**
- **Audio**
Visueel
Doen



Audio = Communicatie =

Praten

Luisteren



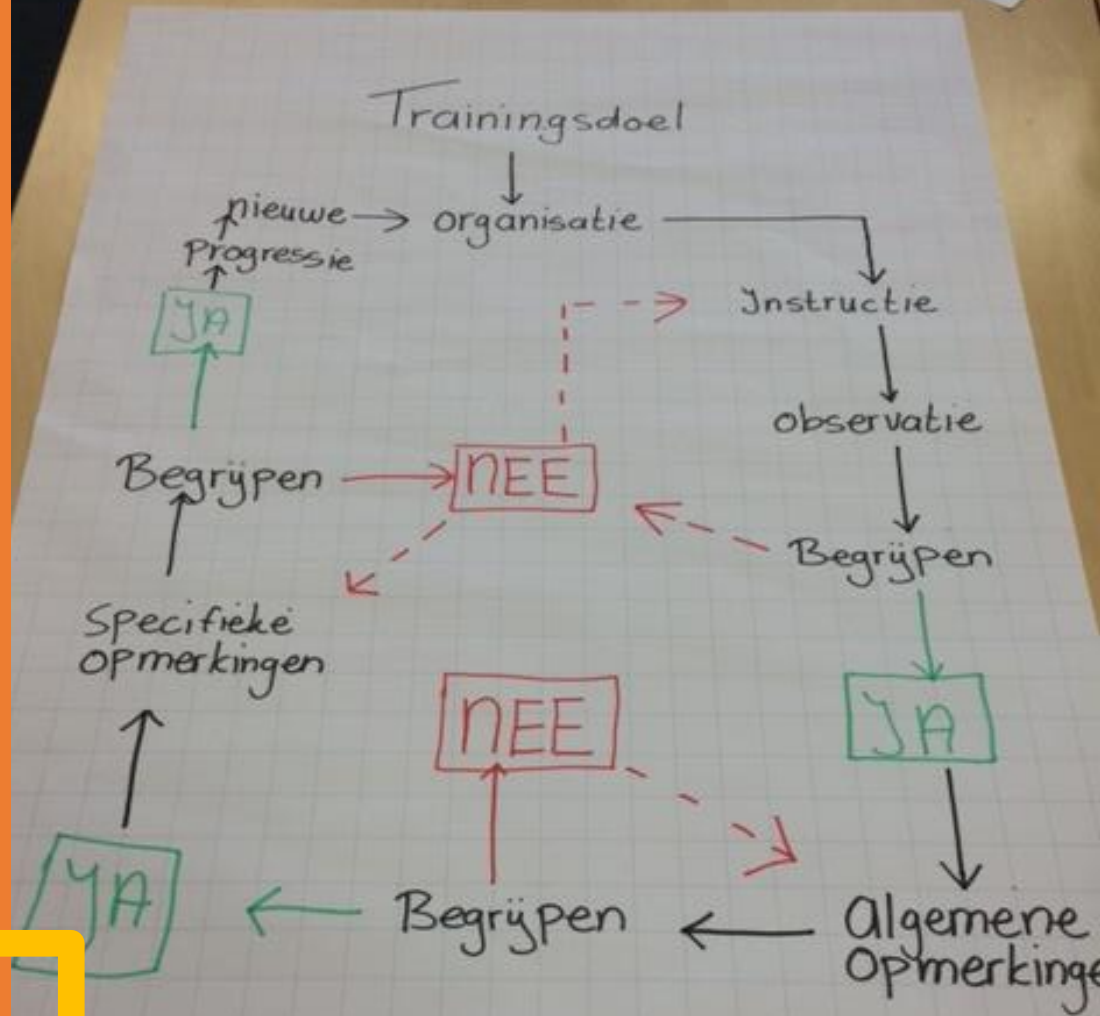
Hoe leren kinderen

Hoe leren kinderen?

- Visueel =
-
- Demonstreren =
-
- **Voor doen**



Hanteer trainingsmodel



Feedback versus Feedforward

Feedback	Feedforward
Voor de gever geldt: Het aangaan van zo'n gesprek met de ander veroorzaakt spanning die we liever uit de weg gaan	Voor de gever geldt: Het aangaan van een feedforward-gesprek met de ander levert een gevoel van plezier op wat stimulerend is om dit vaker te gaan doen.
Feedback gaat altijd over het verleden daar bereik je niet zoveel mee want we hebben geen invloed op het verleden.	Feedforward is gericht op de toekomst waar we maximale invloed op hebben.
Voor de ontvanger geldt: Feedback over het verleden, veroorzaakt hooguit een rot- of schuldgevoel.	Voor de ontvanger geldt: Feedforward vergroot de mogelijke opties die je in kunt zetten om in de toekomst succesvoller te zijn.
Feedback is vaak ongevraagd en dus staan we er ook niet zo voor open	Feedforward is gericht op datgene waar we zelf graag beter in willen worden, dus we staan er erg voor open.

Positief coachen



- Richt je coaching op de gestelde doelen
- Stel individuele/ groepsdoelen op; passende bij groep en leeftijd
- Motiveer door positieve coaching
- Stimuleer creativiteit door het geven van vertrouwen
- Houd rekening met de doelgroep
- Beloon in plaats van kritiek leveren
- Geef opties in plaats van voorzeggen
- Stimuleer ipv bekritseer
- Richt je op specifieke coaching (namen)
- Wees een voorbeeld; je wordt nagebootst
- Bespreek wedstrijd kort na; kom terug op enkel positieve situaties die je gezien hebt
- Sluit elke wedstrijd positief **samen** af

Positief
COACHEN



Begrijpen en toepassen



Professionaliseren

Bespreek met je 2-tal:

- Hoe kijk ik nu terug op mijn eigen manier van coachen?
- Welke tips geef je de ander op het gebied van coachen
- Welke tips neem ik mee naar mijn manier van coachen?
- Waar liggen mijn krachten in mijn manier van coachen?





Vragen

