

Coaching van volwassen deelnemers: Een inspirerende gids voor professionals in de volwasseneneducatie

Inspirerend materiaal voor de realisatie van
Reskilling Labs

Spectrigon B.V.

Over het RESCALE-project

Uit de statistieken van de OESO voor 2020 blijkt dat 9% van de 25- tot 64-jarigen met een opleidingsniveau lager dan het hoger secundair onderwijs werkloos is. Bovendien nemen veel werknemers in transitie, werklozen en inactieve volwassenen niet deel aan volwasseneneducatie. Ook stelt de EU dat de groene transitie en digitale transformatie waarschijnlijk ongelijke gevolgen zullen hebben voor verschillende sectoren. Daarom zal het RESCALE-project een innovatieve aanpak ontwikkelen om de vaardigheden te versterken van werknemers in transitie, werklozen of inactieve volwassenen voor nieuwe taken en nieuwe banen, met name vanuit krimpende sectoren naar de groene en digitale economie.

Door de ontwikkeling van een innovatieve infrastructuur, het zogenaamde "Reskilling Lab", zullen de positie op de arbeidsmarkt en het vaardigheidsniveau van transversale, basis-, digitale en groene vaardigheden van deze kwetsbare volwassenen verbeterd worden. Eerst zal een vergelijkende analyse worden uitgevoerd om de onderwijs- en arbeidsmarktinfrastructuren in heel Europa te vergelijken met de nadruk op bij- en omscholing. Als resultaat zal een assessmenttool worden ontwikkeld om de vaardigheden van deze volwassenen te identificeren en een innovatief Europees 'Reskilling Labs' te realiseren.

Er zal een model worden ontwikkeld dat bestaat uit een blauwdruk voor het Europese 'Reskilling Lab', een model voor verbeterde loopbaanbegeleiding, counseling en mentoring, naast innovatieve trainingsmaterialen en -methoden. In samenwerking met belanghebbenden zoals bedrijven, aanbieders van volwasseneneducatie en -opleidingen en publieke en private organisaties zullen in 7 landen 'Reskilling Labs' worden gerealiseerd voor 210 tot 350 werknemers in transitie, werklozen of inactieve volwassenen.

Deze 'Reskilling Labs' zullen wetenschappelijk worden geëvalueerd. Op basis van deze resultaten zal een digitale Europese 'Reskilling Labs'-handleiding en een routekaart voor duurzame implementatie voor professionals worden ontwikkeld, naast een beleidsmodel voor beleidsmakers dat bestaat uit een bedrijfsmodel om effectieve strategieën te stimuleren voor het bijscholen en omscholen van werknemers in transitie, werklozen of inactieve volwassenen.

Disclaimer

Dit product is vertaald met behulp van AI. Hoewel alles grondig is gecontroleerd, kunnen er nog enkele kleine onvolkomenheden worden opgemerkt. Voor het officiële Engelse document zie <https://rescale-eu.com/>.

Inhoud

1. Inleiding: Waarom coaching belangrijk is in het volwassenenonderwijs voor kwetsbare volwassenen.....	4
2. Belangrijkste kenmerken van impactvolle coaching	7
3. Dialogische feedback voor High Impact Learning (HILL)	12
Bijlage. De checklist voor dialogische feedback	17
Colofon	20

1

Inleiding: Waarom coaching belangrijk is in
volwasseneneducatie voor kwetsbare volwassenen

Coaching is een krachtig instrument om kwetsbare volwassenen in onderwijsprogramma's te ondersteunen. In tegenstelling tot traditioneel onderwijs richt coaching zich op persoonlijke groei, zelfvertrouwen en zelfsturing – allemaal essentieel voor deelnemers die mogelijk te maken hebben gehad met belemmeringen zoals armoede, trauma's, leermoeilijkheden of lange onderbrekingen in hun opleiding. Coaching beïnvloedt het leerproces op vijf manieren.

1. Bouwt zelfvertrouwen en motivatie op

Veel kwetsbare volwassenen komen naar onderwijsprogramma's met een laag zelfbeeld of negatieve ervaringen uit het verleden met school. Coaching helpt hen hun zelfvertrouwen te herstellen door zich te richten op hun sterke punten en haalbare doelen te stellen. Wanneer deelnemers kleine successen beginnen te boeken, raken ze gemotiveerder om te blijven leren.

2. Moedigt onafhankelijkheid en levenslang leren aan

Coaching leert volwassenen hoe ze kunnen reflecteren op hun voortgang, problemen kunnen oplossen en weloverwogen keuzes kunnen maken. Dit zijn vaardigheden voor het leven die verder reiken dan het klaslokaal en hen ondersteunen bij werk, ouderschap en het leven in de gemeenschap.

3. Ondersteunt geïndividualiseerd leren

Elke volwassen deelnemer heeft unieke behoeften. Coaching stelt programmamanagers en docenten in staat om ondersteuning te personaliseren, zodat deelnemers begeleiding krijgen die is afgestemd op hun tempo, achtergrond en doelen. Deze flexibiliteit is vooral waardevol voor mensen die onderwijs moeten combineren met gezins- of werkverantwoordelijkheden.

4. Verbetert het behoud en de voltooiing

Wanneer deelnemers zich gezien en gesteund voelen, is de kans groter dat ze het programma volhouden en hun doelen bereiken. Coaching zorgt voor verantwoordelijkheid en emotionele steun, waardoor het aantal uitvallers afneemt en het programma over het algemeen succesvoller wordt.

5. Bouwt vertrouwen en veilige leeromgevingen op

Kwetsbare volwassenen moeten zich vaak veilig voelen voordat ze effectief kunnen leren. Coachingsrelaties zijn gebaseerd op vertrouwen, empathie en respect, waardoor een omgeving ontstaat waarin deelnemers zich gewaardeerd en capabel voelen.

In deze inspirerende gids geven we enkele tips om een coachingsproces met grote impact te ontwikkelen.

2

Belangrijkste kenmerken van effectieve coaching

We beginnen met de belangrijkste kenmerken van impactvolle coaching. Vervolgens richten we ons op dialogische feedback. Feedback is essentieel in elk coachingsproces. Feedback gaat niet alleen over iemand vertellen hoe hij of zij presteert, maar om hen te helpen begrijpen, reflecteren en groeien door middel van dialoog. In het volwassenenonderwijs, vooral bij kwetsbare deelnemers, kunnen effectieve feedbackgesprekken het verschil maken tussen desinteresse en blijvende vooruitgang. Vervolgens gaan we dieper in op het proces van dialogische feedback.

We stellen 9 belangrijke kenmerken van coaching voor:

1. De volwassen deelnemer begrijpen
2. Bouw een coachingsrelatie op
3. Samen duidelijke doelen stellen
4. Gebruik coachingsgesprekken effectief
5. Reflectie en zelfevaluatie aanmoedigen
6. Geef constructieve feedback
7. Pas je aan individuele behoeften aan
8. Bevorder voortdurende motivatie
9. Evalueer en ontwikkel uw coachingspraktijk

1. Begrijp de volwassen deelnemer

Volwassen deelnemers verschillen van jongere studenten wat betreft motivatie, levenservaring en leerdoelen.

Belangrijkste principes (Andragogie van Knowles):

- Zelfsturend: volwassenen nemen graag zelf de verantwoordelijkheid voor hun leerproces.
- Ervaringsgericht: ze brengen waardevolle levens- en werkervaring mee – gebruik deze als bron.
- Doelgericht: leren is vaak gekoppeld aan carrière-, gezins- of persoonlijke ontwikkelingsdoelen.
- Relevantiegericht: volwassenen moeten zien waarom iets belangrijk is voor hun leven of werk.
- Praktisch: Ze hechten waarde aan het oplossen van problemen en toepassingen in de praktijk.

- Respect: Ze verwachten dat hun mening en ervaringen worden gerespecteerd.

2. Bouw een coachingsrelatie op

Coaching is gebaseerd op vertrouwen, samenwerking en respect.

Do:

- Creëer een veilige en ondersteunende omgeving waarin deelnemers risico's kunnen nemen.
- Oefen actief luisteren – let zowel op woorden als op emoties.
- Stel open vragen ("Welke aanpak heeft voor jou eerder gewerkt?").
- Toon empathie en geduld – volwassenen hebben vaak veel verantwoordelijkheden.
- Moedig zelfreflectie aan in plaats van meteen directe antwoorden te geven.

3. Stel samen duidelijke doelen

Help deelnemers te definiëren wat succes voor hen betekent.

Stappen:

1. Gebruik SMART-doelen (Specifiek, Meetbaar, Acceptabel, Realistisch, Tijdgebonden).
2. Bepaal zowel kortetermijndoelen (wekelijks) als langetermijndoelen (cursus- of

levens)doelen.

3. Stem leeractiviteiten af op de persoonlijke of professionele doelstellingen van de deelnemer.
4. Evalueer en pas de doelstellingen regelmatig aan.

4. Gebruik coachingsgesprekken effectief

Structureer coachingsessies rond groei en reflectie.

Typische structuur:

1. Check-in: Hoe gaat het sinds de laatste sessie?
2. Focus: Identificeer een huidige uitdaging of doel.
3. Verken: Stel begeleidende vragen om de deelnemer te helpen kritisch na te denken.
4. Plan: Stel samen een actieplan op voor de volgende stappen.
5. Verbintenis: Laat de deelnemer zijn plan in zijn eigen woorden samenvatten.

Handige vragen:

- "Wat houdt je volgens jou tegen?"
- "Wat is een kleine verandering die je deze week zou kunnen proberen?"
- "Hoe weet je dat je vooruitgang hebt geboekt?"

5. Moedig reflectie en zelfevaluatie aan

Reflectie zorgt voor betrokkenheid en verdiept het leerproces.

Strategieën:

- Laat deelnemers een leerjournaal of voortgangsglogboek bijhouden.
- Gebruik discussies tussen mededeelnemers om inzichten te delen.
- Sluit sessies af met "Wat heb je vandaag geleerd?" en "Wat ga je anders doen?"
- Versterk de voortgang en vier mijlpalen.

6. Geef constructieve feedback

Feedback moet vertrouwen opbouwen en verbetering stimuleren.

Effectieve feedback:

- Wees specifiek en geef feedback op het juiste moment ("Je samenvatting gaf duidelijk de belangrijkste punten weer. Probeer de volgende keer een voorbeeld toe te voegen om ze te ondersteunen.").
- Breng sterke punten en verbeterpunten in evenwicht.
- Gebruik coachende taal: focus op potentieel en actie ("De volgende stap zou kunnen zijn...").
- Moedig eerst zelfevaluatie aan voordat je je input geeft.

7. Aanpassen aan individuele behoeften

Volwassenen hebben uiteenlopende voorkeuren en belemmeringen.

Pas je aan door:

- Een combinatie van visuele, auditieve en praktische methoden te gebruiken.
- Flexibel te zijn met tempo, planning en beoordelingsvormen.
- Extra ondersteuning te bieden voor lees-, schrijf-, digitale of taalbehoeften.
- Leerverschillen en culturele diversiteit te erkennen en hierop in te spelen.

8. Bevorder voortdurende motivatie

Volwassenen hebben vaak aanmoediging nodig om door te zetten.

Motivatieverhogers:

- Koppel leren aan persoonlijke waarden en doelen.
- Benadruk vooruitgang, niet perfectie.
- Creëer leergemeenschappen van leeftijdsgenoten voor ondersteuning.
- Vier successen, ook kleine overwinningen zijn belangrijk.

9. Evalueer en ontwikkel je coachingspraktijk

- Vraag deelnemers om feedback over je coachingsstijl.
- Denk regelmatig na over wat wel en niet werkt.
- Blijf op de hoogte van theorieën over volwasseneneducatie en coachingstechnieken.
- Zoek naar mogelijkheden voor peer-mentoring of professionele ontwikkeling.

Samenvattende checklist voor het coachen van volwassen deelnemers

- Bouw vertrouwen en een goede verstandhouding op
- De kern van coaching is dialogische feedback
- Open vragen stellen is waardevoller dan vertellen
- Stel samen SMART-doelen
- Bevorder reflectie en zelfsturing
- Geef ondersteunende, bruikbare feedback
- Aanpassen aan individuele behoeften
- Zet doorzettingsvermogen en zelfvertrouwen aan

3

Dialogische feedback voor hoogwaardig leren (HILL)

Gebaseerd op: Dochy, F., Segers, M., & Arikan, S. (2022). Dialogic feedback for high impact learning. Londen/New York: Routledge.

Dit kader definieert dialogische feedback als een interactief, tweerichtingsproces: een gesprek tussen de deelnemer en de coach waarin interpretaties worden gedeeld, betekenissen worden onderhandeld en verwachtingen worden verduidelijkt. Het doel is om over te stappen van een 'consumptie- en testcultuur' naar een 'leer- en feedbackcultuur' die de blijvende competentieontwikkeling bevordert die nodig is voor High Impact Learning (HILL).

1. Het leggen van een basis voor high impact (mindsetverandering)

Voor volwassen deelnemers hangt het succes van dialogische feedback af van een fundamentele verschuiving in filosofie, waarbij *de rol van de deelnemer* en *vertrouwen* centraal staan.

Traditionele (eenrichtings)feedback	Dialogische (tweerichtings)feedback
Rol van de docent: beoordelaar, overbrenger van informatie over tekortkomingen.	Rol van de coach: Facilitator, partner, bron van groei.
Rol van de deelnemer: passieve ontvanger van opmerkingen.	Rol van de deelnemer: actieve partner, mede-ontwikkelaar van het actieplan.
Doel: Fouten uit het verleden uitleggen en het cijfer rechtvaardigen.	Doel: Focus op feedforward (toekomstige acties) en overdracht van vaardigheden.

Belangrijkste voorwaarden zijn:

- **Vertrouwen opbouwen:** Vertrouwen is de onmisbare basis. De deelnemer moet zich psychologisch veilig voelen om zwakke punten te onthullen, risico's te nemen en kritiek te leveren op de feedback die hij krijgt.
- **Feedbackzoekend gedrag aanmoedigen:** De coach moet actief een cultuur creëren waarin de deelnemer zich gesterkt voelt om vragen te stellen, om opheldering te vragen en het gesprek aan te gaan, en zo blijkt geeft van verantwoordelijkheid voor het leerproces.
- **Focus op Assessment-as-Learning (Afl.):** Feedback is geen laatste stap, maar een geïntegreerd onderdeel van de leeractiviteit. Het uiteindelijke doel is om de volwassen deelnemer in staat te stellen normen te internaliseren en zijn eigen coach te worden.

2. Het perfecte dialogische feedbackproces (het voortgangsproces-coachingscyclus)

Effectieve dialogische feedback volgt een gestructureerd, iteratief proces – vaak PCP-Coaching genoemd – dat de acceptatie opname en zelfregulering maximaliseert.

PCP-coaching benadrukt dat tijdens het coachingsproces drie belangrijke gebieden centraal staan in de discussie: de voortgang van de deelnemer ten opzichte van zijn of haar doelen, het begrip van de inhoud en het algehele leerproces.

Dialogische feedback bestaat uit drie fasen:

1. Initiatie en uitlokking (zelfevaluatie door de deelnemer)
2. De kerndialoog (onderhandelen over betekenis)
3. Feedforward en actie (afsluiting)

Fase 1: Initiatie en uitlokking (zelfbeoordeling door de deelnemer)

De coach moet beginnen met het valideren van het initiatief van de deelnemer door hem of haar te vragen eerst zijn of haar eigen prestaties te beoordelen.

Actiestap	Rationale (focus op volwassen deelnemers)
De context bepalen	Herinner de deelnemer aan het leerdoel (urgentie) en de criteria die worden gebruikt.
Vraag om zelfreflectie	De meest cruciale stap. Gebruik open vragen: "Wat waren je doelen voor deze taak? Waar ben je in geslaagd? Wat is het grootste obstakel waar je op dit moment?"
Luister actief	De belangrijkste rol van de coach is hier om te luisteren, niet om te onderbreken of te corrigeren. Probeer te begrijpen hoe de deelnemer zijn eigen inspanningen en resultaten ziet.

Fase 2: De kerndialoog (onderhandelen over betekenis)

In deze fase introduceert de coach zijn of haar perspectief, waardoor een onderhandeling ontstaat die een dieper begrip bevordert.

Actiestap	Rationale (grote impact)
Specifieke gegevens delen	De coach presenteert observaties, geen oordelen. "Ik heb gemerkt dat je drie bronnen hebt gebruikt, maar de vereiste criteria waren vijf peer-reviewed bronnen." (Focus op objectief gedrag).
Onderhandel over het verschil	Vergelijk de zelfbeoordeling van de deelnemer met de gegevens van de coach. Vraag: "Hoe het verschil tussen het beoogde en het werkelijke resultaat?"
Co-Construct Shared Meaning	Verduidelijk eventuele misverstanden over terminologie, criteria of verwachtingen. De dialoog zorgt ervoor dat de deelnemer volledig begrijpt waarom de kloof bestaat.

Fase 3: Feedforward en actie (afsluiting)

De dialoog moet worden afgesloten door inzichten te vertalen naar duidelijke, uitvoerbare stappen voor de toekomst.

Actiepunt	Rationale (overdracht en blijvende impact)
Ontwikkel een concreet plan	Vraag de deelnemer: "Op basis van onze discussie, wat is de volgende stap die je bij de volgende opdracht gaat nemen om dit probleem aan te pakken?"
Focus op proces/strategie	Zorg ervoor dat het actieplan zich richt op het veranderen van de leerstrategie (bijvoorbeeld: "Ik zal 30 minuten besteden aan het vooraf lezen van de criteria") in plaats van alleen het eindproduct te corrigeren.
Plan de follow-up	Spreek een tijdstip af om te controleren of uitvoering van het plan (handhaving van verantwoordelijkheid en voortdurende inspanning).

3. De kwaliteit van de feedback

Om 'perfect' te zijn, moet de inhoud van de feedback de kernprincipes van het HILL-model ondersteunen:

- Wees specifiek, constructief en tijdig: feedback verliest zijn impact als deze te algemeen of te kritisch is, of pas lang na de leerervaring wordt gegeven.
- Richt je op het proces, niet op de persoon: focus op de strategieën, metacognitieve processen en inspanningen die de deelnemer kan beïnvloeden.
- Moedig het verbinden van netwerken aan (connectivisme): help de volwassen deelnemer inzien hoe de huidige taak verband houdt met andere kennisnetwerken, ervaringen uit het verleden en toekomstige professionele competenties (urgentie).
- Omarm de emotionele dimensie: erken de inspanning en de emotionele impact van de feedback. Gebruik empathische en ondersteunende taal, zodat de vertrouwensrelatie behouden blijft.

4. Korte richtlijn voor dialogische feedback

1. Reflectie en feedback moeten samen een integraal onderdeel vormen van een feedbackdialoog.
2. Feedback is cyclisch en vergelijkt huidige en eerdere producten/voortgang/gedrag.
3. Feedback moet zo snel mogelijk na een activiteit worden gegeven om het effect ervan te maximaliseren.
4. Feedback moet regelmatig worden gegeven, ondersteunend en faciliterend zijn en moet aanzetten tot zelfreflectie; het moet specifiek gericht, relevant en niet-oordelend zijn.

5. De dialoog moet bevestigen dat de deelnemer de feedback begrijpt.
6. Feedback moet een actieplan van de deelnemer voor toekomstige ontwikkeling bevatten.

Om u te helpen een impactvolle feedbackdialoog te ontwikkelen, hebben we in de bijlage de Dialogic Feedback Check-list toegevoegd.

Bijlage

De dialogische feedbackchecklist



Deze checklist biedt een duidelijke, stapsgewijze handleiding voor het voeren van een dialoog die vertrouwen opbouwt, de eigen verantwoordelijkheid van de deelnemer bevordert en zich richt op toekomstige actie, in overeenstemming met de principes van High Impact Learning.

Fase 1: Vertrouwen initiëren en opbouwen

Bouw een band op:

- "Hoe gaat het vandaag? Gaat alles goed?"
- (Rationale: bouwt een vertrouwensvolle, ondersteunende relatie op.)

Fase 2: Zelfanalyse door de deelnemer

De mening en doelen van de deelnemer achterhalen (agency):

- "Wat waren je oorspronkelijke doelstellingen toen je aan deze taak begon?"
- "Waar denk je dat je succesvol bent geweest en hoe is het proces in het algemeen verlopen?"
- "Wat zie je als het grootste obstakel of de grootste uitdaging waar je op dit moment mee te maken hebt?"
- (Rationale: De deelnemer denkt eerst na, toont betrokkenheid en stelt de agenda vast.)

Fase 3: De kerndialoog (onderhandelen over betekenis)

De observaties van de coach delen:

- De coach presenteert specifieke observaties en gegevens, zonder een persoonlijk oordeel te vellen.
- "Hoe verklaart u, op basis van de criteria, het verschil tussen het beoogde resultaat en het daadwerkelijke resultaat?"
- (Rationale: Vergelijkt de perceptie van de deelnemer met objectieve gegevens, zodat de deelnemer het prestatieverschil begrijpt.)

Fase 4: Planning voor vooruitgang (feedforward)

Bepaal de benodigde vooruitgang:

- "Wat is er nu nodig om vooruitgang te boeken, gezien deze kloof?"
- "Is het nu duidelijk wat er moet gebeuren om de beoogde norm te bereiken?"
- (Rationale: richt het gesprek op de toekomst en bevestigt het begrip.)

Fase 5: Zich committeren aan actie

De deelnemer ontwikkelt een actieplan:

- "Wat zijn de specifieke volgende stappen die u gaat nemen om dit aan te pakken? (bijv. stap 1:..., stap 2:..., enz.)"
- (Rationale: zet de discussie om in een concreet, meetbaar actieplan dat eigendom is van de deelnemer.)

Fase 6: Planning

Planning Follow-up (cyclische feedback):

- "Wanneer moeten we weer bijeenkomen om uw voortgang op deze punten te bespreken?"
- (Rationale: zorgt ervoor dat de feedback continu is, waardoor het een ingebedde leercyclus wordt.)

Colofon

Titel publicatie

Coaching van volwassen deelnemers: een inspirerende gids voor professionals in het volwasseneneducatie

Auteurs

Spectrigon B.V.

Publicatiedatum

November 2025

Ontwerp

Mevrouw van Mulken

© 2025 RESCALE Consortium. De partners van het consortium zijn: Vrije Universiteit Brussel – CESI: Centar za Edukaciju Savjetovanje i Istrazivanje – Spectrigon B.V. – Helsingin Kaupunki – Progress Consult Dan – Magyar Fejlesztési Tanácsadó Korlátolt Felelősségű Társaság – Università degli Studi del Molise – Lietuvos Svetimo ir Mokslo Profesine Sajunga



**Co-funded by
the European Union**

Gefinancierd door de Europese Unie. De geuite standpunten en meningen zijn echter uitsluitend die van de auteur(s) en komen niet noodzakelijk overeen met die van de Europese Unie of het Europees Uitvoerend Agentschap voor onderwijs en cultuur (EACEA). De Europese Unie en de subsidieverstrekende instantie kunnen hiervoor niet aansprakelijk worden gesteld.

