


De vier F'en van Foppe



Foppe de Haan vindt dat leraren als een coach voor de kinderen moeten zijn. Ga naast ze staan, wees een gids voor ze en zorg dat ze zelfstandig worden

FOTO: JAN NIJMAN

Wanneer een team niet goed presteert, ligt dat aan de coach, niet aan de spelers in een team. Dat zegt oud-voetbaltrainer Foppe de Haan, van FC Heerenveen, tijdens een inleiding op een studiedag voor alle medewerkers van het Clusius College. Hij vertelt hoe hij als voetbaltrainer zijn team coacht. In het onderwijs is het niet veel anders, vindt hij. Een coach is een soort gids die de kinderen moet begeleiden in hun ontwikkeling.

Ik heb niks met voetbal. Dat Foppe de Haan, een bekende Nederlander uit de voetbalwereld een inleiding komt houden op een studiedag van het Clusius College, doet mijn hart ook niet sneller kloppen als ik op 7 maart naar Alkmaar reis. Maar ik ben wel benieuwd wat deze oud-trainer van FC Heerenvveen in zijn inleiding zal vertellen over het coachen van groepen en individuen, of het omgaan met veranderingen.

Elftal

Gerard Oud, lid van het CvB van het aoc, vertelt dat hij Foppe de Haan heeft uitgenodigd omdat teamvorming centraal staat op deze studiedag. “De tijd is er rijp voor,” legt hij uit, “zowel op het vmbo als het mbo worden nu kernteams van docenten gevormd die verantwoordelijkheid krijgen voor opleidingen.” Ruim 500 docenten, van alle vestigingen van het aoc komen daarom deze maandagmorgen naar de vestiging in Alkmaar om te horen hoe je dat zou kunnen doen. Even na half tien geeft Foppe de Haan de aftrap. Hij oogt niet als een voetbaltrainer. Zijn kleding, trui, spijkerbroek en jasje, doen eerder vermoeden dat een onderwijzer voor de groep staat. Die indruk is ook niet vreemd. Hij heeft vroeger de pabo gedaan en heeft een aantal jaren als gymnastiekleraar in het onderwijs gewerkt. Hij lijkt zich thuis te voelen tussen de Clusiusdocenten. Zijn vrouw had hem vooraf gevraagd of hij niet een ander jasje aan zou trekken. “It binne mar gewoane minsken”, had hij geantwoord. Want ook al is hij buiten Friesland, af en toe mengt hij een Friese zin door zijn inleiding. De Haan begint uit te leggen wat het verband is tussen onderwijs en het werk van een voetbalcoach. Leraren worden in het huidige onderwijs meer en meer coach. “Een leraar geeft huiswerk op en dat soort dingen. Een coach gaat naast de kinderen staan, maakt ze zelfstandig. Een coach is een soort gids. Dat is in het voetbal zo en in het onderwijs.” Als trainer vindt hij het belangrijk dat de spelers in een elftal zich ontwikkelen. “Als een team het niet goed doet, dan ligt het aan de coach, niet aan de spelers”. Je moet als coach daarom zorgen dat een team zich ontwikkelt, de

juiste vragen stellen, je goed voorbereiden. Je moet je inleven in wat de spelers van je verwachten, maar je moet ook weten wie je bent, waar je voor staat en je eigen valkuilen kennen. Als coach moet je soms vooroplopen om de weg te wijzen, als het goed gaat kun je achter de groep aanlopen.

Doelpunten

Voor een goed functionerend team heeft hij zijn eigen leidraad. Hij noemt dat de vier F'en van Foppe: Feeling, Function, Future en Feedback. “En als je het goed doet, komt vanzelf de vijfde F van Fun.”

Een team moet passen als een jas. Dat bedoelt hij met Feeling, de eerste F. Hij vertelt over een team dat bestond uit Nigerianen, Italianen, Finnen, Denen, Noren en twee Nederlanders. Omdat het bij voetballen om meer gaat dan conditie en techniek, moet je er een team van maken. Die spelers moeten elkaar begrijpen en ze moeten voelen waarom ze hun best moeten doen voor de club. Om dat duidelijk te maken, vroeg hij Kees, een vrijwilliger, aan dat team uit te leggen wat zijn drijfveer was om – zonder dat hij er vergoeding voor kreeg – van zeven uur 's morgens tot vier uur 's middags te werken voor de club. Die boodschap kwam over en ze wilden samen werken voor de club. Ze moeten trots zijn op hun club, net als de supporters. Kwaad was hij daarom ook een keer toen een groep een waardeloze wedstrijd had gespeeld. “We hadden weliswaar gewonnen met 2 – 0, maar ik was niet tevreden: de verkeerde voetbalhouding, geen concentratie. Ze hadden zich er te makkelijk van af gemaakt. Supporters komen niet alleen naar het stadion voor de doelpunten, maar ook om een mooie wedstrijd te zien.”

Sandwichmethode

Een team heeft dus een doel waarvoor ze moeten werken. En in het team heeft iedereen daarin zijn eigen rol of ‘Function’. Een coach moet zorgen dat een iedereen op de goede plek zit. “Iedereen is op zijn manier goed, maar een keeper is geen spits en een conciërge geen directeur”. Iedereen heeft een andere verantwoordelijkheid. Je

moet elkaar daarin respecteren, is zijn boodschap.

Met Feeling en Function alleen kom je er niet. Je moet ook blijven werken aan de toekomst of Future. Het kan altijd beter, is zijn idee, maar je moet het wel positief brengen: “Van een schouderklopje krijgt niemand een blessure.” Hij past de sandwichmethode toe: “Ik begin met iets positief, dan aanmerkingen en dan weer iets positiefs.”

Feedback, de vierde F, vindt hij heel belangrijk. Zonder Feedback kun je je niet blijven ontwikkelen. Het kost wel tijd, maar het is noodzakelijk om te zorgen dat je er samen aan kunt werken om beter te worden. Hij vertelt van een team met verschillende nationaliteiten dat langs elkaar heen werkte. Omdat het niet goed liep, gingen de subgroepjes in het team elkaar dingen verwijten. Hij heeft tijdens een training die cliëkvorming besproken. “Ze hadden het helemaal niet in de gaten. Ze zijn erover gaan praten en weer goed gaan voetballen.”

Meer dan een uur, langer dan volgens het programma gepland was, is de Haan aan het woord. Tot zijn schrik ontdekt hij dat hij af moet sluiten en dat doet hij ook prompt: “Het gaat er dus steeds om dat je als coach mensen goed begeleidt, dat je er samen aan werkt om beter te worden. En als je die vier dingen goed doet, komt de vijfde F, de Fun.”

Chill

In de pauze vragen sommige voetballiefhebbers een handtekening aan Foppe de Haan – voor mijn zootje, zeggen ze – waarna de docenten zich verdelen over de meer dan veertig verschillende workshops. Veel van die workshops gaan over het thema teamvorming. Alle vier F'en van Foppe komen aan de orde: Future-gerichte workshops oriënteren zich op ‘natuurlijk leren’ of wat er in het Groene LAB gebeurt. In workshops over kernteams in het vmbo bijvoorbeeld komen Function en Feeling aan de orde. En Feedback komt terug in een workshop waar leerlingen terugblikken op hun opleiding aan het aoc in een zogenaamde ‘spiegelbijeenkomst’. Onder leiding van Marinus Kamphorst van het CPS praten acht mbo-leerlingen uit het derde en vierde leerjaar in deze workshop over hoe ze begeleid →



FOTO: JAN NIJMAN

◀ **Vrijwel alle medewerkers van het Clusius College zijn naar de studiedag Alkmaar gekomen om te leren hoe je aan teamvorming kunt werken**

worden, wat ze meer of minder leuk vinden en hoe ze keuzes hebben gemaakt. Ze zijn alle acht tussen de 18 en 20 jaar oud en hebben de overstap gemaakt van vmbo-groen naar mbo. Ze zitten in een halve cirkel. Achter hun rug zitten verschillende medewerkers van het aoc. Zij mogen zich niet mengen in het gesprek. De leerlingen zien hen niet, ze zien ook niet hoe ze reageren. Daardoor praten ze vrijuit met Kamphorst, die voor hen een onbekende is.

De docenten horen zo dat zowel het vmbo en het mbo een fijne school is. "Lekker klein, je kent iedereen. Het is wel *chill* op school: niemand pest." Maar ze hebben ook wel kritiek. De begeleiding op het mbo kan beter, zeker als je het vergelijkt met het vmbo. En wiskunde vinden ze een moeilijk vak, maar de leraar is wel top.

Voetbaltaal

Het gesprek duurt ongeveer een uurtje. De meeluisterende docenten zeggen achteraf verrast te zijn door de

genuanceerde opvattingen van de leerlingen. En de leerlingen zelf vinden het ook een fijne manier van feedback geven: "Goed dat ze eens horen hoe wij erover denken."

Natuurlijk wordt er in andere workshops ook over competenties gepraat. Clusius vindt dat competentie management dé manier is om te zorgen dat je talenten in een team op de goede plek krijgt. Irma van Harlingen, beleidsmedewerker personeel van het Clusius, legt uit dat je daarvoor in een team ontwikkelingsprekken moet houden.

In competentiebeschrijvingen staat dat docenten moeten beschikken over onderwijskundige competenties, competenties gericht op samenwerking en ontwikkelingsgerichte competenties. Dat moet omdat er in 2008 van alle medewerkers een bekwaamheidsdossier moet liggen. Het klinkt ingewikkeld, maar eigenlijk gaat het over hetzelfde als wat Foppe de Haan uitlegde met zijn vier F'en. Geef mij maar voetbaltaal. ∞

Jan Nijman

FOTO: JAN NIJMAN



► **Acht mbo-leerlingen geven feedback op de opleiding aan het aoc. "Het is wel chill, niemand pest"**