

# COACHEN MET ZIEL EN ZAKELIJKHEID

## Opleiding 'Coachingsvaardigheden'



### *Europees geaccrediteerde opleiding voor een coachende gesprekstijl*

Een effectieve manager, adviseur of professional kan schakelen tussen meerdere gesprekstijlen. In de opleiding 'Coachingsvaardigheden' voeg je de coachende gesprekstijl toe aan je repertoire. Voor deze stijl moet je een aantal gewoontes loslaten, zoals adviezen en oplossingen geven vanuit jouw kennis en kunde, en problemen willen aanpakken op jouw eigen manier. Deze stijl daagt je uit tot een coachende houding, en vraagt om het ontwikkelen van je coachingsvaardigheden en het beheersen van een palet aan coachingsmethodieken.

Met de coachende gesprekstijl leer je je medewerkers, klanten of collega's om hun problemen en dilemma's zelf proactief op te lossen vanuit hun kennis en kwaliteiten. Je ondersteunt hen in hun groei en ontwikkeling, zodat zij zich maximaal kunnen inzetten voor de organisatie of het project waarin ze werkzaam zijn.

### Voor wie?

Herken je deze dilemma's?

- Je neemt alle verantwoordelijkheden voor het eindresultaat op je schouders en bent daardoor voortdurend zelf hard aan het werk
- Klanten of medewerkers nemen weinig initiatief
- Medewerkers, klanten of collega's blijven je om raad en advies vragen

De opleiding 'Coachingsvaardigheden' is bedoeld voor managers, adviseurs, professionals, projectleiders en vakinhoudelijk deskundigen die

- op een coachende manier gesprekken willen leren voeren
- de coachingsprincipes willen integreren hun gespreks-, advies- of leiderschapsstijl
- willen reflecteren op hun belemmeringen om een coachende gesprekstijl in te zetten
- de basis van het coachen willen leren, maar geen coach willen worden.

Voor mensen die als zelfstandig coach aan de slag willen, is de opleiding 'Coachen met ziel en zakelijkheid' beter geschikt.

### Resultaat

In deze coachingsopleiding op Europees (EMCC) foundationniveau

- krijg je praktische handvatten en direct toepasbare coachingsmethodieken
- ontwikkel je je coachende gesprekstijl
- onderzoek je je belemmeringen om deze stijl in te zetten
- leer je de coachingsprincipes toepassen in diverse gespreksituaties.

## Programma

De opleiding bestaat uit 6 bijeenkomsten van een dagdeel:

### *Bijeenkomst 1: Ontwikkelingsgericht begeleiden*

- Visie op de rol van de coach
- Het werken met persoonlijke leerdoelen
- Kennismaken met de basis van coaching
- POP: competenties en ontwikkelpunten van de coach
- Opstarten intervisie

### *Bijeenkomst 2: Werken aan bewustwording*

- Objectief luisteren, zonder oordeel
- De kunst van het vragen stellen
- De STAR-methode
- Tot de kern van het gedragsprobleem doordringen
- Formuleren van concrete ontwikkeldoelstellingen

### *Bijeenkomst 3: Emoties en non-verbale communicatie*

- Aandacht voor de emoties van de coach
- Coachen vanuit non-verbale communicatie
- Gevoelens herkennen en erkennen
- Emoties gebruiken als signaalfunctie
- Actieplannen buiten de comfortzone

### *Bijeenkomst 4: Motivatie en eigenaarschap*

- Confronteren op incongruenties
- De reddersbehoeften van de coach
- Omgaan met verantwoordelijkheden
- Motivaties en drijfveren voor gedrag(sverandering)
- De provocatieve motivatiecheck

### *Bijeenkomst 5: De kracht van de coachee*

- Belemmeringen om in beweging te komen
- Aanboren van eigen kracht
- Inzetten van de wondervraag
- Toekomstgericht coachen
- Controleren en evalueren van gedragsverandering

### *Bijeenkomst 6: Weerstand en lastige praktijksituaties*

- De zin van weerstand
- Omgaan met weerstand
- Oefenen met lastige praktijksituaties
- Reflectie op eigen ontwikkeling als coach
- Schriftelijke toets

## Aanpak

De opleiding 'Coachingsvaardigheden' is een intervaltraining, bestaande uit 6 bijeenkomsten van een dagdeel. De opzet van een intervaltraining staat garant voor een optimale transfer tussen leren in de opleiding en toepassing in de eigen werkpraktijk.

In het kader van blended learning worden naast de zes bijeenkomsten de volgende leermiddelen ingezet voor het bereiken van een optimaal leerresultaat:

### *Schriftelijke intake*

Een maand voor de opleiding ontvangen de deelnemers een schriftelijk intakeformulier. Hierin wordt ze gevraagd te reflecteren op hun sterke en ontwikkelpunten en hun leervragen voor de opleiding. Dit is al een eerste opzetje naar hun POP en het ontwikkelingsgericht leren.

### *Persoonlijk OntwikkelingsPlan (POP)*

Aan het begin van het opleidingstraject werken de deelnemers gericht aan hun eigen POP. Door bewust bezig te zijn met hun eigen ontwikkeling, krijgen ze tevens handvatten hoe ze een dergelijk proces bij hun coachees kunnen begeleiden. In het opleidingstraject oefenen de deelnemers met het begeleiden van elkaar en met eigen praktijkcasuïstiek.

### *Vorbereidingsopdrachten*

Voor elke opleidingsbijeenkomst ontvangen de deelnemers een voorbereidingsopdracht, welke kan bestaan uit zelfreflectie en (beperkte) literatuurstudie. Hierdoor kan de tijd van de opleidingsbijeenkomsten efficiënt worden gebruikt voor het oefenen van vaardigheden en de toepassing in de praktijk.

### *De opleidingsdagen*

De training bestaat uit zes dagdelen training (zie inhoud). Er wordt gewerkt met een groep van maximaal 10 deelnemers. Binnen de opleiding werken de deelnemers gericht aan hun persoonlijke leerdoelen.

De werkwijze is praktisch: leren door doen. De deelnemers krijgen feedback op hun handelen als coach en het effect hiervan op de ontwikkeling van de coachee. Er wordt voortdurend gewerkt op twee lagen: enerzijds zijn de deelnemers leerdoelgericht bezig met hun eigen ontwikkeling als coach, en anderzijds leren zij anderen coachen in hun groei en ontwikkeling.

### *Praktijkopdrachten*

Na elke opleidingsbijeenkomst ontvangen de deelnemers een praktijkopdracht om met het geleerde in de praktijk aan de slag te gaan. De ervaringen met de praktijkopdracht worden in de volgende bijeenkomst besproken. Zo wordt binnen het opleidingstraject voortdurend aandacht besteed aan de transfer van het geleerde naar de werksituatie.

### *Intervisie*

Het doel van de intervisie is:

- Elkaar ondersteunen bij het leerdoelgericht werken aan de eigen POP's;
- Verder oefenen met coachingsvaardigheden;
- Opstarten van collegiale consultatie, die bij voorkeur ook na dit opleidingstraject doorloopt.

Tijdens het opleidingstraject vinden drie intervisiebijeenkomsten plaats, welke inhoudelijk worden aangestuurd door Blankestijn & Partners.

### *De manager als coach (bij in-company opleiding)*

De betrokken managers worden actief ingezet in het kader van transfer en borging in de praktijk, en krijgen hierbij waar nodig ondersteuning in de vorm van:

- Startbijeenkomst voorafgaand aan de opleiding, zodat zij het leerproces van de deelnemers kunnen helpen opstarten.
- Voortgangsbijeenkomst aan het eind van de opleiding, zodat de managers de deelnemers verder kunnen ondersteunen bij het implementeren van de gedragsverandering naar hun rol als coach.

### *Schriftelijke toets*

Aan het eind van het opleidingstraject wordt de kennis van de coachingsprincipes en de coachingsvaardigheden getoetst in een multiple choice toets en de mate van zelfreflectie aan de hand van open vragen. In deze toets wordt het accent gelegd op het toepassen van de kennis op coachingscasuïstiek en op de zelfreflectie als coach.

### *Certificaat*

Na het volgen van dit opleidingstraject ontvangen de deelnemers het NOBCO-EMCC certificaat op Europees Foundationniveau voor de opleiding 'Coachingsvaardigheden'. Blankestijn & Partners is CEDEO-erkend en aangesloten bij de NOBCO.

## **Praktische informatie**

### *Open-inschrijving en in-company*

De opleiding wordt als open-inschrijving en in-company gegeven. De data van de open-opleiding vind je in het datumoverzicht, en deels ook in de nieuwsbrief. Bij een in-companytraject maken we de opleiding op maat voor de organisatie met behoud van de door EMCC gestelde eisen aan Foundationniveau.

Vraag voor een in-company traject een vrijblijvend adviesgesprek aan met Jeroen van den Dikkenberg of Silvia Blankestijn.

### *Groepsgrootte*

De groep bestaat uit maximaal 10 deelnemers.

### *Kosten*

De opleiding 'Coachingsvaardigheden' bestaat uit drie opleidingsdagen en diverse aanvullende opdrachten gebaseerd op blended learning.

De opleidingskosten, inclusief handleidingen van Blankestijn & Partner, bedragen € 975,- en de accommodatiekosten € 175,-. De boeken en eventuele overnachting betaal je zelf.

### *Aanmelden of contact*

Voor meer informatie kun je contact opnemen met Jeroen van den Dikkenberg (opleidingscoördinator) of ir. Silvia Blankestijn (hoofdopleider): 0317 – 425134.

Je meldt je aan door middel van een aanmeldingsformulier op de website:

[www.BPopleidingen.nl](http://www.BPopleidingen.nl)

## Competentieprofiel 'Coach' - Foundationniveau

### *Zelfinzicht en zelfontwikkeling*

Laat zien zich zowel bewust te zijn van eigen waarden, overtuigingen, emoties en gedrag als ook inzicht te hebben in de wijze waarop deze de uitoefening van het coachen beïnvloeden. Gebruikt deze inzichten om het eigen niveau te verbeteren opdat de doelen van de coachee en opdrachtgever op effectieve wijze gerealiseerd worden.

- ❑ Reflecteert met open en eerlijke houding op eigen competenties en kwaliteiten, en werkt met een Persoonlijk OntwikkelPlan ter verbetering.
- ❑ Is in staat om in de eigen coachpraktijk om te gaan met culturele-, religieuze- en sekseverschillen.
- ❑ Beschrijft de eigen waarden, overtuigingen, emoties en opvattingen die leidend zijn in het uitoefenen van de coachpraktijk.
- ❑ Gedraagt zich in overeenstemming met de eigen waarden.
- ❑ Oefent en evalueert de eigen vaardigheden in het coachen.

### *Professioneel handelen in coachcontact en coachcontract*

Stelt de doelen, verwachtingen en grenzen van het coachcontract vast met coachee en opdrachtgever, en leeft deze na. Bouwt zorgvuldig een vruchtbare relatie op met de coachee en opdrachtgever, en onderhoudt deze relatie.

- ❑ Legt aan de coachee de eigen rol in relatie tot hem/haar uit.
- ❑ Stemt met de coachee en de opdrachtgever de geëigende niveaus van vertrouwelijkheid en communicatie naar derden af.
- ❑ Draagt zorg voor het expliciteren van de resultaten van het coachtraject.
- ❑ Houdt zich aan de NOBCO Ethische Gedragscode.
- ❑ Spreekt de coachee voortdurend direct en indirect aan op eigenaarschap voor de eigen leerdoelen.
- ❑ Benadert alle mensen met respect en draagt zorg voor de waardigheid van de coachee.
- ❑ Beschrijft op zijn minst één manier van rapport maken en past deze ook toe.
- ❑ Creëert vertrouwen door middel van fair witnesshouding tijdens de coaching.
- ❑ Laat empathie zien en oprechte ondersteuning voor zijn/haar coachee.

### *Begeleiden van leer- en ontwikkelingsprocessen*

Werkt zodanig met de coachee en opdrachtgever dat het zelfinzicht wordt vergroot en wordt omgezet naar acties in de praktijk.

Past naast de basiscommunicatievaardigheden modellen, hulpmiddelen, technieken en ideeën toe om ervoor te zorgen dat er inzicht ontstaat en dat er wordt geleerd.

- ❑ Maakt gebruik van actieve luisterstijl en controleert regelmatig of hij/zij en de coachee elkaar goed begrijpen.
- ❑ Maakt gebruik van ten minste één vraagtechniek die erop gericht is het bewustzijn te vergroten.
- ❑ Geeft feedback volgens de 5-stappen van feedback.
- ❑ Stelt de coachee in staat om nieuwe ideeën te vormen en moedigt aan om alternatieven te overwegen.
- ❑ Baseert zijn benadering op een model of raamwerk voor coachen, bijvoorbeeld de coachingscirkel.

### *Resultaatgerichtheid*

De eigen vaardigheden inzetten om coachee te ondersteunen in het realiseren van de verandering welke is vastgelegd in het coachcontract.

- ❑ Helpt de coachee bij het helder krijgen en eventueel bijstellen van de gewenste resultaten en het vaststellen van concrete en haalbare doelstellingen.
- ❑ Zorgt ervoor dat de doelen van de coachee en de context waarbinnen deze gelden congruent zijn.
- ❑ Verkent verschillende opties waarmee de doelstellingen gerealiseerd kunnen worden.
- ❑ Draagt er zorg voor dat de coachee oplossingen kiest.
- ❑ Beschrijft tenminste één methode om de coachee eigen verantwoordelijkheid te laten nemen voor de uitkomsten, doelen en stappen en past deze methode ook toe.
- ❑ Maakt aantekeningen van de leer- en ontwikkelstappen van de coachee in relatie tot het coachcontract.
- ❑ Verzekert zich ervan dat de coachee na het coachgesprek in staat is om het geleerde en nieuwe inzichten toe te passen.
- ❑ Evalueert de resultaten van het coachproces met de coachee en de opdrachtgever.
- ❑ Houdt actief zicht op de effectiviteit van het hele proces en reflecteert hier op.
- ❑ Vraagt de coachee feedback op het coachen.
- ❑ Ontvangt en accepteert feedback op gepaste wijze.

### *Tot de kern van het probleem doordringen*

Verhelderen van een probleem door het achterhalen en onderzoeken van informatie en door het leggen van verbanden om (mogelijke) oorzaken te vinden.

- ❑ Heeft een actieve luisterhouding.
- ❑ Brengt de huidige situatie in kaart met behulp van de STAR-methode.
- ❑ Geeft samenvattingen over de vertelde informatie zowel op inhoud als op beleving.
- ❑ Reageert op non-verbale signalen.
- ❑ Vraagt door bij onduidelijke informatie.

### *De spiegel voorhouden*

Gedrag van de ander ter sprake brengen zodat deze zich bewust wordt van zijn gedrag en de effecten daarvan op anderen.

- ❑ Geeft in ik-taal waarneming, en effect van gedrag weer (feedback).
- ❑ Geeft tegenstrijdigheden aan in het verhaal (confronteren op incongruenties I).
- ❑ Nodigt de ander uit om op de feedback/confrontatie te reageren en luistert naar de reactie van de ander.
- ❑ Benoemt tegenstrijdigheden tussen verbaal en non-verbaal gedrag (confronteren op incongruenties II).

### *Emotionele intelligentie*

Herkennen, erkennen en benoemen van eigen en andermans gevoelens; verkennen van onderliggende wensen en omzetten naar doelgericht gedrag.

- ❑ Staat open en toont begrip en respect voor de gevoelens van de ander.
- ❑ Herkent non-verbale signalen als indicatie voor gevoelens.
- ❑ Onderscheidt nuances in gevoelens en geeft hier woorden aan.
- ❑ Vraagt door op de gevoelens van de ander.
- ❑ Geeft samenvattingen op gevoelsniveau (gevoelsreflecties).

### *Transfergerichtheid*

Zorgdragen voor optimale wisselwerking tussen leeromgeving en werksituatie en vice versa, en voor inbedding van coaching in de organisatie.

- ❑ Rondt het traject zorgvuldig af volgens het coachcontract.
- ❑ Nodigt de klant uit om de eigen coachingsvraag te koppelen aan posities, rollen, procedures en communicatielijnen binnen de organisatiecontext.
- ❑ Bedenkt oefenopdrachten in de werkpraktijk.
- ❑ Stimuleert rapportage van het resultaat (liefst door de klant zelf).
- ❑ Bepaalt de frequentie van de coachingsbijeenkomsten in relatie tot het toepassen van het geleerde in de praktijk.
- ❑ Sluit elk gesprek af met een (be smarti) actieplanning.

© Copyright Blankestijn & Partners