



Wil je professioneel leren coachen?

Coaching is in deze tijd een vanzelfsprekend begrip geworden. Het lijkt wel of iedereen met coaching bezig is. Bij doorvragen blijkt, dat coaching een zeer rekbaar begrip is. Het geven van advies of het stellen van vragen wordt al gauw coaching genoemd. Echt professioneel coachen is echter een vak apart.

- **Visie op coaching**
- **Resultaatgericht Coachen**
- **Coachend leidinggeven**



Visie op coaching

Visie op coaching is de ander uit zichzelf in beweging laten komen. Wel een beweging in de juiste richting. Resultaat gericht coachen. Je moet wel weten waar de gecoachte naar toe wil. Welke meetlat is er, welk resultaat moet het (voor de organisatie) opleveren en welk gedrag of competentie hoort daarbij. Hier ontstaat de coachvraag. Wat belemmert de gecoachte om het gewenste gedrag te laten zien? Zonder coachvraag kun je niet coachen. Je kunt advies geven of een tip, maar je ontnemt daarmee de gecoachte het eigenaarschap voor zijn eigen leerproces. (Als iemand honger heeft kun je hem een vis geven, beter is om hem een hengel te geven) Coachen is het voor de ander zichtbaar maken met welke denk- en gedragspatronen hij zich elke keer weer klemzet en leert de ander in staat te stellen bewust te kiezen voor een effectiever denkpatroon en gedrag. Je leert de ander te leren. Daarbij zet

je jezelf als coach in als instrument. Je confronteert de ander in het hier en nu met het effect van zijn gedrag. Je doet dit met mildheid maar wel open, direct en zonder doekjes er om te winden. Als coach zeg je datgene, wat 95 % van de bevolking denkt, maar niet zegt, zonder te bruskeren of te schofferen. De interactie tussen de gecoachte en de omgeving is bepalend voor zijn specifieke gedrag. Leren is bewegen, uit je comfort-zone komen, grensverleggend, soms in flow, soms moeizaam en pijnlijk. Je stimuleert de ander al zijn mogelijkheden en talenten te ontdekken, vanuit een positieve grondhouding. Het uiteindelijke coachresultaat komt de persoonlijke en professionele ontwikkeling van de gecoachte ten goede, evenals de doelstelling van de organisatie. Om dit te bereiken moet je professioneel kunnen coachen. Daarom is coachen een vak apart.



Coach opleidingen

Vorm Consult biedt diverse opleidingsmogelijkheden voor managers, adviseurs, trainers, coaches, HRM 'ers en andere professionals. Naast trainingen met open inschrijving, leveren wij ook maatwerk aangepast aan de context, de doelen en resultaten van uw organisatie.

- **Resultaatgericht Coachen**
- **Coachend leidinggeven**



Resultaatgericht Coachen

Voor wie?

Professionele interne en externe coaches, trainers, (HRM, loopbaan) adviseurs, coaches, mentoren, counselors en andere professionals, die zich bezig houden met het ontwikkelen, begeleiden en adviseren van medewerkers. Je geeft graag de "gouden tip", maar de volgende keer staan ze weer voor je neus. Je confronteert wel, maar verpakt het graag in een aardig jasje. Ben ik nou aan het coachen, of is dit meer therapie? Ik merk dat ik, i.p.v. de gecoachte, hard aan het werk ben, kan dat ook andersom? Ik ben als adviseur veel bezig met overtuigen, kan ik dit ook coachend doen? Herken je je in deze situaties? Dan is een opleiding **Resultaatgericht coachen** iets voor jou. De belangrijkste competenties die over het algemeen tijdens deze opleiding versterkt en ontwikkeld worden zijn:

Kerncompetenties Resultaatgericht Coachen

- Kunnen faciliteren van de gecoachte in het verhelderen van een probleem.
- Tijdens het coachgesprek de coachresultaten kunnen koppelen aan de organisatiecontext.
- Verantwoordelijkheid voor het coachproces en resultaat bij de gecoachte kunnen laten.
- Inzetten van eigen gedrag, gevoelens en identiteit voor het leerproces en coachingsresultaat
- Kunnen herkennen van interactiepatronen bij de gecoachte.
- Kunnen coachen op het niveau van gedrag (doen), denkpatronen (denken) en identiteit (willen) en kunnen schakelen tussen deze niveaus.
- Het kunnen ontwikkelen van een persoonlijke coachstijl.
- Naast je verstand, ook je gevoel en intuïtie in kunnen zetten.
- Gebruik te kunnen maken van het onbewuste.

Opbouw en doorlooptijd

De training bestaat uit 4 dagen van 9.30 uur tot 20.30 uur en een vervolgdag van 9.30 tot 16.30 uur en wordt afgesloten met een individueel eindgesprek van een uur met de trainer coach. De tijd van de training is verspreid over een periode van ca 3 maanden.

De eerste dag wordt aandacht besteed aan het beter leren kennen van je eigen thema's en triggers, zodat je goed kunt onderscheiden welk "stuk" van jou is en welk stuk van je coachee. Ook ga je aan de slag met het oefenen met coaching met name gericht op de intake fase: Hoe formuleer ik de coachvraag, koppeling maken met de werkcontext en het vertrouwen winnen van de coachee. De tweede en de derde dag maak je kennis met een aantal instrumenten en leer je ze te gebruiken vanuit jouw persoonlijke stijl. Vooral het kunnen inzetten van jezelf als belangrijkste instrument staat centraal. Je bent hierna al redelijk in staat om interventies in het "hier en nu" te doen en daarmee beweging te creëren op het niveau van gedrag en opvattingen. De vierde dag bestaat uit coachen op de diepere lagen, zingeving en loopbaan. De vervolgdag staat open voor het inbrengen en oefenen van ingebrachte casuïstiek en het verder borgen van coachcompetenties.

Werkwijze

De werkwijze is zeer praktisch gericht en bestaat uit veel oefenen, veel feedback. Theorie wordt gegeven in de vorm van minicolleges, zodanig dat de theorie meteen toegepast kan worden. Hoewel er een programma is, staat datgene wat in het "hier en nu" gebeurt voorop. Immers, het zijn niet de modellen en theorieën, die je het meest bijblijven, wel de lastige, mooie, soms zelfs pijnlijke momenten, die je het liefst overslaat, maar achteraf de beste leermomenten met zich meebrachten. Er wordt verwacht dat je reflecteert op je eigen leerproces in de vorm van reflectieverslagen. Tevens wordt verwacht dat je tijdens de training minstens 1 coachtraject hebt waarmee je kunt "oefenen". De training wordt afgesloten met een individueel eindgesprek met de coach/trainer. Tijdens dit eindgesprek hoor je waar je "staat" in je ontwikkeling als coach en krijg je adviezen over je vervolgmogelijkheden.



Interne Coachpool

Deze training is als format uitstekend geschikt om medewerkers op te leiden voor een Interne Coachpool. De inhoud van de training zal dan op maat gemaakt worden en aangepast op de werkcontext van de betreffende organisatie.

Opfriscursus "Coachen in de ijsberg"

Je hebt enige tijd geleden bij Vormconsult een coachopleiding gevolgd en je hebt behoefte om je coachvaardigheden weer wat bij te spijkeren en te weten waar je nu staat in jouw ontwikkeling als coach.

Deze opfriscursus geeft je die gelegenheid. De cursus bestaat uit 2 dagen, van 9.30 tot 20.30 uur, verspreid over een periode van 3 weken.

De opfriscursus zal zoveel mogelijk op maat gemaakt worden. Na aanmelding vragen wij je waar je specifieke belangstelling naar uit gaat. Getracht wordt zoveel mogelijk aan te sluiten op ieders behoefte.

Om je geheugen al vast wat op te frissen...

- Je "wolkje" benoemen in het hier en nu, Gouden Driehoek toepassen..
- Patronen benoemen. (één keer is toeval, 2 keer is opvallend, 3e keer is, bingo, een patroon)
- Coachen met je "hele hebben en houwen" Je eigen allergieën en valkuilen benutten voor die geniale interventie waarbij je de coachee ECHT in beweging krijgt.
- De cirkel van 8
- De verschillende perceptuele posities
- Eigenaarschap bij de coachee laten
- Stevig maar met compassie durven confronteren
- Coachen met een meetlat, om resultaatgericht te coachen
- Systeemdenken.. Je bekijkt het totaal, hoe het systeem zichzelf in stand houdt,
- RET als instrument voor het coachen op opvattingen
- Gebruik maken van het onbewuste. Geleide fantasie technieken.
- Etc...

Het maximaal aantal deelnemers is 12. Dit garandeert dat je de aandacht krijgt die je nodig hebt. Daarnaast garandeert het aantal van 12 dat er voldoende verschillende ijsbergen zijn voor de nodige interactie en om te oefenen.

Aan het eind van de tweede dag krijg je plenair feedback waar je staat in je ontwikkeling als coach. Desgewenst kan tegen meerprijs een afrondend gesprek worden gepland met de coach/trainer, waarin de feedback verdiept kan worden en mogelijkheden voor de toekomst besproken kunnen worden.

Doelgroep:

Iedereen die bij Vormconsult een opleiding/training heeft gevolgd op het gebied van coaching en/of coachend leidinggeven. Degenen die niet bij Vormconsult een opleiding gevolgd hebben, maar wel elders en bekend zijn met de hierboven beschreven technieken en coachmethodieken, krijgen een telefonische intake.

Vervolgmodule Emotioneel Lichaamswerk

Heb je dat ook weleens..? Hoe krijg ik mijn coachee nou eens uit de "babbelstand?" Coaching gaat allang niet meer over alleen denken en doen. Het gaat steeds meer over een integrale benadering op alle niveaus, fysiek, mentaal, emotioneel en spiritueel. Het integreren van technieken op het gebied van emotioneel lichaamswerk maakt je palet van interventies nog completer en levert de coachee een meer duurzaam coachresultaat op. Immers, het beklijft veel beter als je "het ook in je lijf voelt"

De module bestaat uit één dag van 9.30 uur tot 16.30 uur. Je krijgt technieken aangereikt die je gemakkelijk en snel in je eigen praktijk kunt toepassen. Maximaal aantal deelnemers 12.



Coachend leidinggeven

Voor wie?

Managers en andere hiërarchisch of functioneel leidinggevend die vanuit bedrijfsgericht perspectief de zelfstandigheid en het eigenaarschap van hun medewerkers willen vergroten. Wanneer moet ik managen en wanneer coachen? Hoe kan ik ervoor zorgen dat mijn medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor hun eigen gedrag, ontwikkeling en resultaat? Hoe maak ik mijn medewerkers minder afhankelijk van mij? Voel je je aangesproken? Dan is de opleiding **Coachend Leidinggeven** iets voor jou. Onderstaand noemen wij de belangrijkste competenties, die bij deze opleiding ontwikkeld en versterkt worden:

Kerncompetenties Coachend Leidinggeven

- Visie-ontwikkeling vertalen naar concreet gedrag (competentie).
- Coaching integreren binnen cyclus van personeelsgesprekken.
- Kunnen observeren, luisteren, vragenstellen en feedback geven.
- Eigenaarschap voor gedrag, ontwikkeling en resultaat aankweken bij(je) medewerkers.
- Verschil herkennen tussen managementvragen en coachvragen
- Wanneer ga ik managen en wanneer coachen?
- Herkennen en benoemen van gedragspatronen in het hier en nu en kunnen verbinden aan de bedrijfsdoelstellingen en resultaten.
- Coachen op 3-niveaus: gedrag (doen), denkpatronen (denken) en identiteit (willen).
- Coachen op veranderingen.
- Coachen op weerstand en conflicten.

Opbouw

De training bestaat uit 4 dagen van 9.30 uur tot 20.30 uur, een vervolg dag en wordt afgesloten met een individueel

ingesprek met de coach/trainer. De training is verspreid over ongeveer 3 maanden. De eerste dag staat in het teken van het

leren kennen hoe je jezelf als "autoriteit" neerzet en wat het effect daarvan is op je medewerker. Immers, je kunt pas effectief coachen als je ook kunt managen. Regelmatig komt het voor, dat leidinggevend met coachen proberen op te lossen wat ze als manager "laten liggen", of andersom. Vervolgens maak je kennis met een aantal instrumenten en leer je ze te gebruiken vanuit jouw persoonlijke stijl.

De tweede dag bestaat uit het leren coachen op weerstand (ook bij veranderingen). Hierbij leer je de achtergrond van de weerstand te achterhalen. Wanneer is het "niet willen" en wanneer is het "niet kunnen". Je wordt hierbij zelf ook geconfronteerd met je opvattingen over veranderingen.

De derde en de vierde dag maak je kennis met groepsdynamica en het coachen van teams. Hierbij leer je hoe je patronen kunt zien in het gedrag en denkwijzen van een team, hierop te interveniëren, op een wijze waarmee je het eigenaarschap bij het team laat liggen. Op deze wijze vergroot je het teamvermogen tot het nemen van resultaatverantwoordelijkheid. Op de vierde dag oefen je met "lastige situaties" en het coachen op conflicten. De vervolg dag staat open voor ingebrachte casuïstiek en het oefenen daarmee. De training wordt afgesloten met een eindgesprek met de trainer/coach. Tijdens dit eindgesprek hoor je waar je "staat" in je ontwikkeling als coachend leidinggevende en krijg je adviezen over je vervolgmogelijkheden.

Werkwijze

De werkwijze is zeer praktisch gericht en bestaat uit veel oefenen en veel feedback. Theorie wordt gegeven in de vorm van minicolleges, zodanig dat de theorie meteen toegepast kan worden. Hoewel er een programma is, staat datgene wat in het "hier en nu gebeurt" voorop. Immers, het zijn niet de modellen en theorieën die je het meest bijblijven, wel de lastige, mooie en soms pijnlijke momenten, die je het liefst overslaat, maar achteraf de beste leermomenten opleveren. Er wordt verwacht dat je reflecteert op je eigen leerproces in de vorm van reflectieverslagen. Tevens wordt verwacht dat je in de werksituatie met het geleerde kunt oefenen.