

# Coachen collega's 2019

## Schrijverscoach

Wilma Brinkman

# Wie ben ik.

- **Wilma Brinkman** (1961) Trainer/docent Adviseur Coach & Supervisor
- **Vanaf 1992** Organisatie maatwerktrainingen o.a. Onderwijs
- Ik ben betrokken bij onderwerpen zoals Organisatieverandering, Communicatie, Coaching, Teambuilding, Onderwijsontwikkeling.
- Competentiegericht onderwijs.  
Ik ben **geregistreerd** als supervisor en leersupervisor en docent supervisiekunde bij de LVSC & STIR en als coach bij de NOBCO.
- Master Human en organisational behaviour.
- Ik ben als docent verbonden aan de opleiding MIZ, en Supervisie en Coachen van de Hanzehogeschool Groningen.

## Trainingen Technasium:

- Coachen van leerlingen
- Intervisie technatoren
- Schrijverscoach
- Teambegeleiding
- Train de trainer



## Wilma Brinkman (1961):

Begeleidingskundige, organisatiebegeleider, trainer en coach.

Betrokken bij cultuur-veranderprocessen in organisaties met aandacht voor mens en organisatie.

De diensten en trainingen die ik aanbied richten zich op 'veranderen van binnenuit' als individuele professional, team en organisatie.

Verbinding bij veranderen ontstaat in mijn optiek vanuit verantwoordelijke betrokkenheid van iedereen met aandacht voor elkaar.

Door samen op pad te gaan, nieuwe oplossingen te zoeken en andere wegen te ontdekken.

In mijn werk zijn de volgende waarden belangrijk: "Willen, kunnen, durven, doorzetten en doen!

Door het oppakken van verantwoordelijkheid, reflecteren en samen leren in een intentioneel cö-creërend leerproces" .

*Naast mijn opdrachten, ben ik als Docent/supervisor/coach verbonden aan de opleidingen; "Management in de zorg", en de opleiding "Begeleidingskunde; supervisie en coachen", van de Hanzehogeschool te Groningen.*

<http://www.bureauwilma brinkman.nl>

# Programma

- Kennismaking en introductie
- Coach-./Leervragen
- Dubbele pet
- Coachen van collega's
- GROW
- Geven van feedback
- Video training aan de hand van praktijk casuïstiek.

# De vier v's

- Vertrouwelijkheid
- Vrijwilligheid
- Veiligheid
- Verantwoordelijkheid

# Coachen

- Coach is neutraal en onafhankelijk
- Coachee zelf oplossingen laten bedenken.
- Coachen is vrijwillig
- Coachen is vertrouwelijk

# Wat is de vraag op:

- Persoonlijk niveau?
- Professioneel niveau?
- Organisatieniveau ?

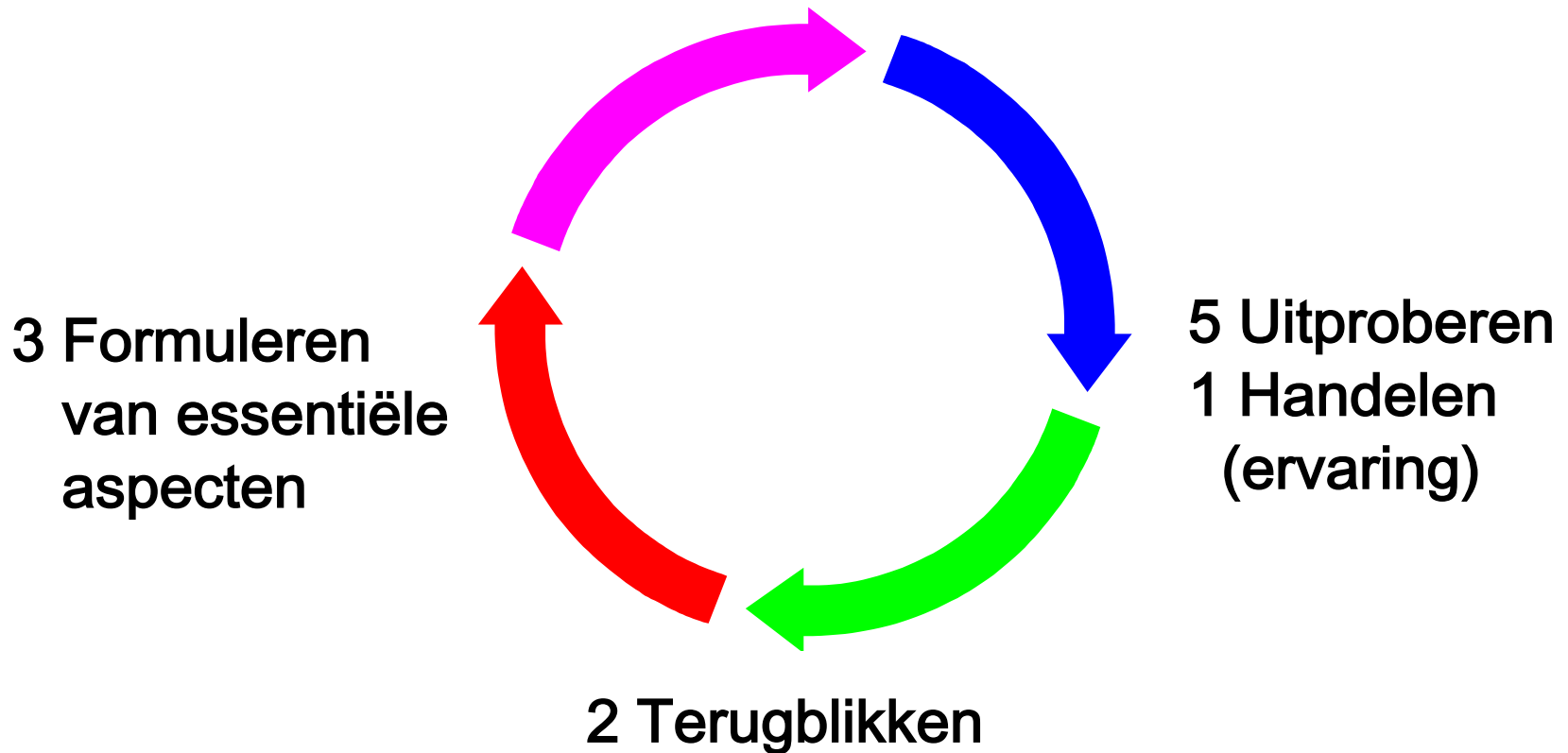
# Persoonlijk – Professioneel

- 
- Persoon- Beroep-  
Organisatie
  - Denken – Voelen -  
Handelen



# Reflectiespiraal (Korthagen)

4 Alternatieven ontwikkelen en daaruit kiezen



# Kern van reflecteren ABC model (Korthagen)

- A wat was er voor jou Aan de orde?
- B. wat is daar belangrijk aan?
- C welke conclusies (voornemens) trek je daaruit?

# GROW

- Gewenste situatie
- Realiteit
- Opties
- Will

# De ijsberg

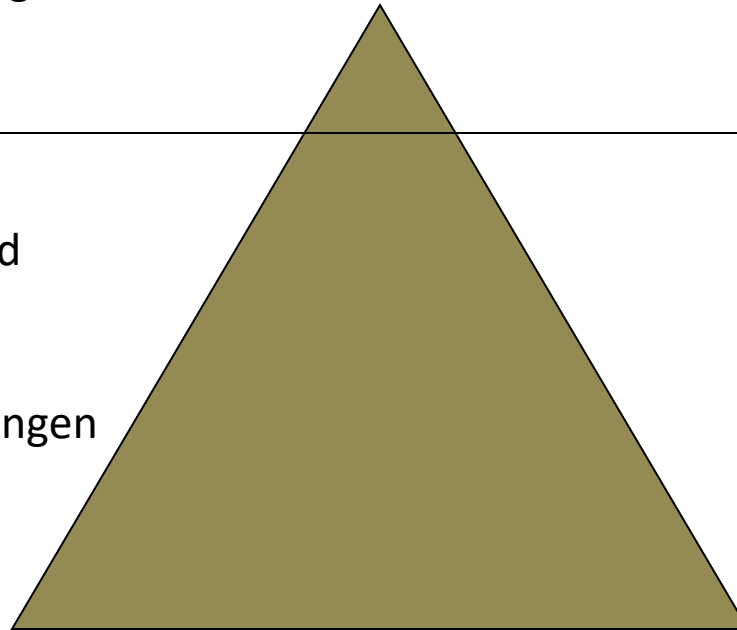
Kennis en gedragsvaardigheden

Zelfbeeld/beroepsbeeld

Normen & waarden

Eigenschappen/opvattingen

Motieven/motivatie



# Onder en boven de waterlijn

- Het gedeelte boven de waterlijn is zichtbaar maar het gedeelte onder de waterlijn is van grote invloed op het zichtbare gedeelte.
- Reflectie zal het gedeelte maken tussen het zichtbare en onzichtbare gedeelte in de ijsberg.

# Boven de waterlijn kennis en vaardigheden

- Weet je genoeg
- Weet je genoeg om te kunnen handelen.
- Weet je wat je moet doen?
- Heb je genoeg informatie.
- Waar kun je eventueel meer kennis vandaan halen.

# Vaardigheden

- Kun je het?
- Wat ga je doen?
- Zijn je handelingen effectief.
- Heb je mogelijkheden om het uit te voeren.

# Normen en waarden

- Vind jij dat het hoort, vind jij dit gepast.
- Past dit bij jouw rol.
- Wanneer bij je teleurgesteld.
- Welke rol vind jij dat je moet spelen.
- Wat vind jij erg belangrijk in de samenwerking met elkaar.
- Waarover kun jij je heel erg kwaad maken.
- Stel dat ....., hoe reageer je dan.
- Hoe ver kan een wederpartij bij jou gaan.
- Wat zoek je in collega's
- Wat blokkeert je?





# Zelfbeeld

- Past het bij je, zie je jezelf dit doen.
- Vind je het belangrijk.
- Hoe zie jij jezelf in de groep, hoe zie jij je rol.
- Waar zie jij jezelf over twee jaar.
- Wat belemmert je?

# Eigenschappen en overtuigingen

- Is dit een patroon van jou?
- Is dit een automatische reactie?
- Waar sta jij voor?
- Hoe denk jij over..., hoe zie jij..., hoe kijk jij naar.
- Wat is jouw mening over?

# Motieven

- Haal je er nu energie uit?
- Wat wil je nu eigenlijk?
- Waar geniet je van?
- Wat wil je het liefs doen?
- Waar ga je voor?
- Wat motiveert jou?
- Wat vind je belangrijk in je werk, in je leven
- Waar zie je jezelf over vijf of tien jaar.
- Wat geeft je plezier en voldoening in je werk.

# Communicatieniveaus

- Inhoud
- Betrekking

# Feedback

- Gebeurtenis
- Gedrag
- Gevolg

# Feedback





Wat gaat goed?

Wat kan beter

Over het  
algemeen  
positief



# Instruerend coachen

Dit is de meest directe wijze van coachen die erop gericht is de medewerker zo snel mogelijk de kennis of de vaardigheid eigen te laten maken.

M.a.w. de medewerker krijgt het kunstje aangeleerd zodat hij de taak kan uitoefenen (korte termijn doelen)

De coach begeleidt de medewerker niet in de vormgeving van diens leerproces maar bepaalt dit zelf in belangrijke mate (geven van opdrachten en kopiëren van voorbeeldgedrag).

# Ontwikkelinggericht coachen

Naast doelen op korte termijn worden ook doelen op langer termijn na gestreeft.

Deze stijl is niet alleen gericht op het aanleren van vaardigheden of het toepassen van kennis maar ook op het leerproces van de medewerker. Deze krijgt instrumenten aangereikt om de geleerde vaardigheden en of kennis toe te passen binnen zijn werkomgeving. De medewerker leert eigen leerproces mede vorm te geven.

(tweerichtingverkeer)

# Ondersteunend coachen

- De ondersteunende stijl van coachen hanteert de coach als juist de doelstelling op lange termijn nagestreefd moeten worden. In deze stijl van coachen staat de ontwikkeling van het leerproces centraal. De medewerker leert in deze stijl zijn eigen leerproces vorm te geven.

# Coachen op afstand

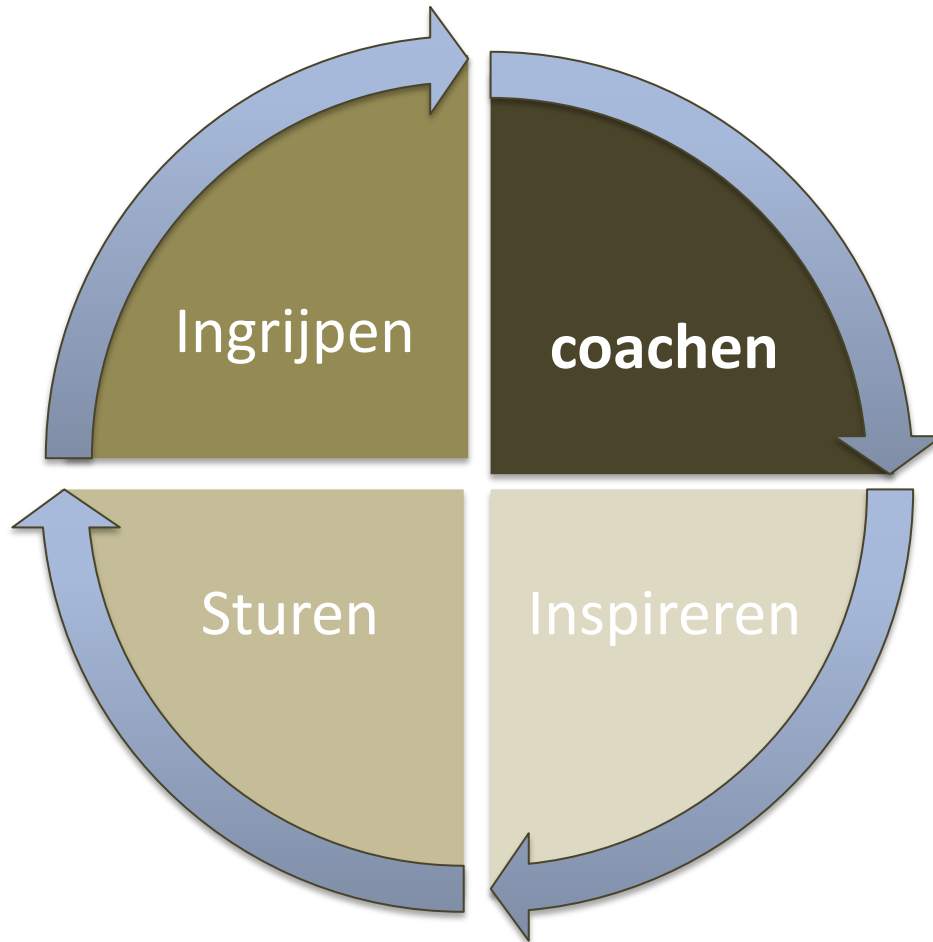
- Als de medewerker in staat is zelfstandig het leerproces vorm te geven, dan kiest de coach voor een begeleiding op afstand. Deze stijl wordt toegepast voor het behalen van doelstellingen op langer termijn, waarbij de medewerker zelf zijn doelen bepaalt.

# Kernkwaliteiten

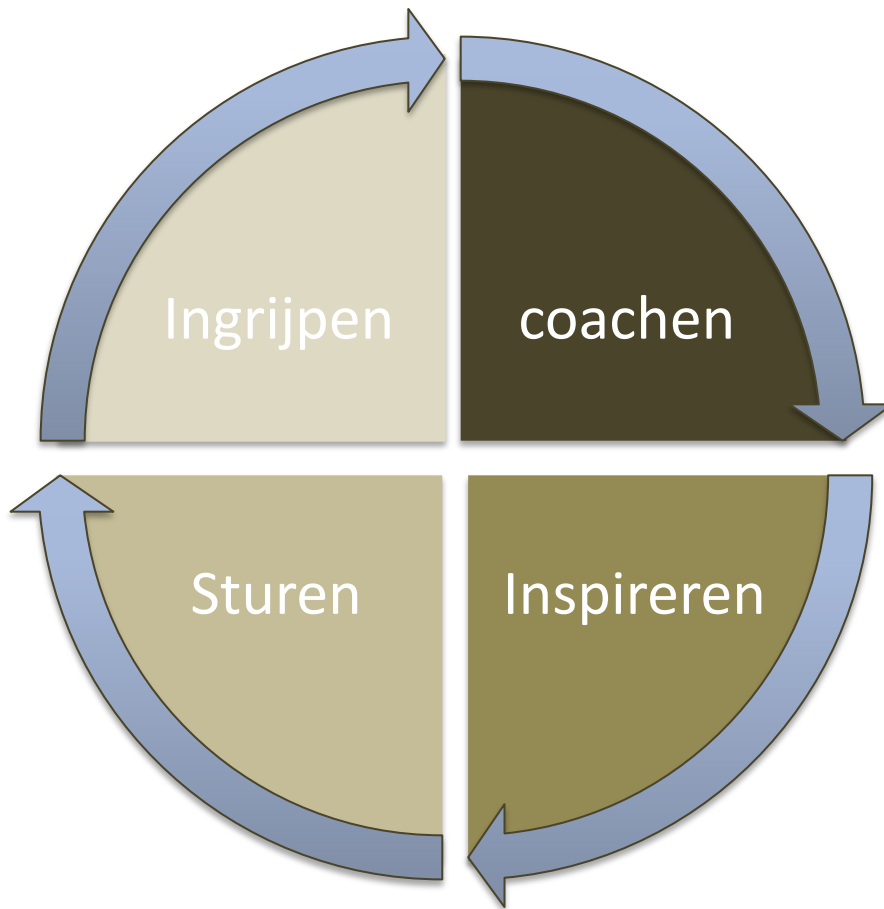
En wat betekent dit voor je communicatie?

- Sturen
- Coachen
- Inspireren
- Ingrijpen

# Doen



# Verlangenen



# Model situationeel coachen

hoog

Ondersteunend coachen	Ontwikkelingsgericht coachen
Coachen op afstand	Instruerend coachen

Inhouds- of vaardigheidsgericht

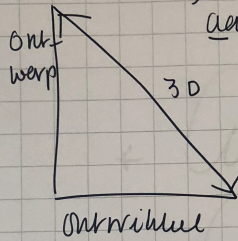
laag

hoog



# Reflectie

A B C



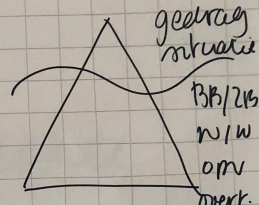
aan de hand  
Belangrijk  
Conclusie

Gewenste situatie

Realiteit

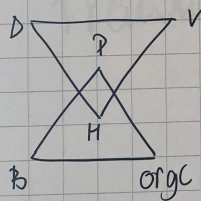
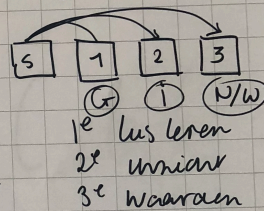
Opties

Wiel



- M1
- M2
- M3
- M4

taakvolwassenheid  
ontwikkelingsteam

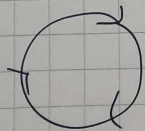


## Systemisch

- 4 V's
- vertrouwen
  - veiligheid
  - verantwoordelijkh.
  - vrijwilligheid
- hierarchy  
geven/nemen  
gewaardeerde plek.

Contact  
Contract: coachvraag, eigenaarschap, dubbelrol

FB  
\* Je zegt  
\* Je doet  
\* effect



Inhoud, betrekking } titel

# Opdracht opfrismiddag

- Theorie coachen.
- Praktijkcasus als schrijverscoach op collegiaal niveau uitwerken.

# Push - Pull

## Formeel

### Push

Weinig ruimte

Experimenteel leren

Leren 1

Single loop leren

Oppervlakkig leren

Geïsoleerde toetsing

Gesloten opbrengst

Cognitief

Atomistisch leren

## Informeel

### Pull

Veel ruimte

Habitueel leren

Leren 2

Double loop leren

Deep learning

Geïntegreerd assessment

Open leeropbrengst

Competentiegericht

Leren in samenhang

# Model situationeel coachen

hoog

Ondersteunend coachen	Ontwikkelingsgericht coachen
Coachen op afstand	Instruerend coachen

Inhouds- of vaardigheidsgericht

laag

hoog

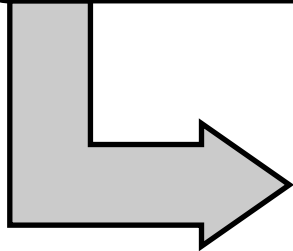
# Push - Pull



COACHENDE DOCENT

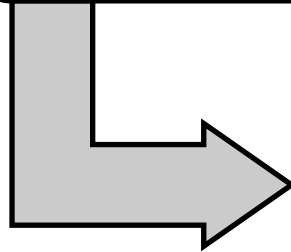
EERSTE  
LUS LEREN

- VAARDIG-  
HEDEN



TWEEDE  
LUS LEREN

- INZICHT

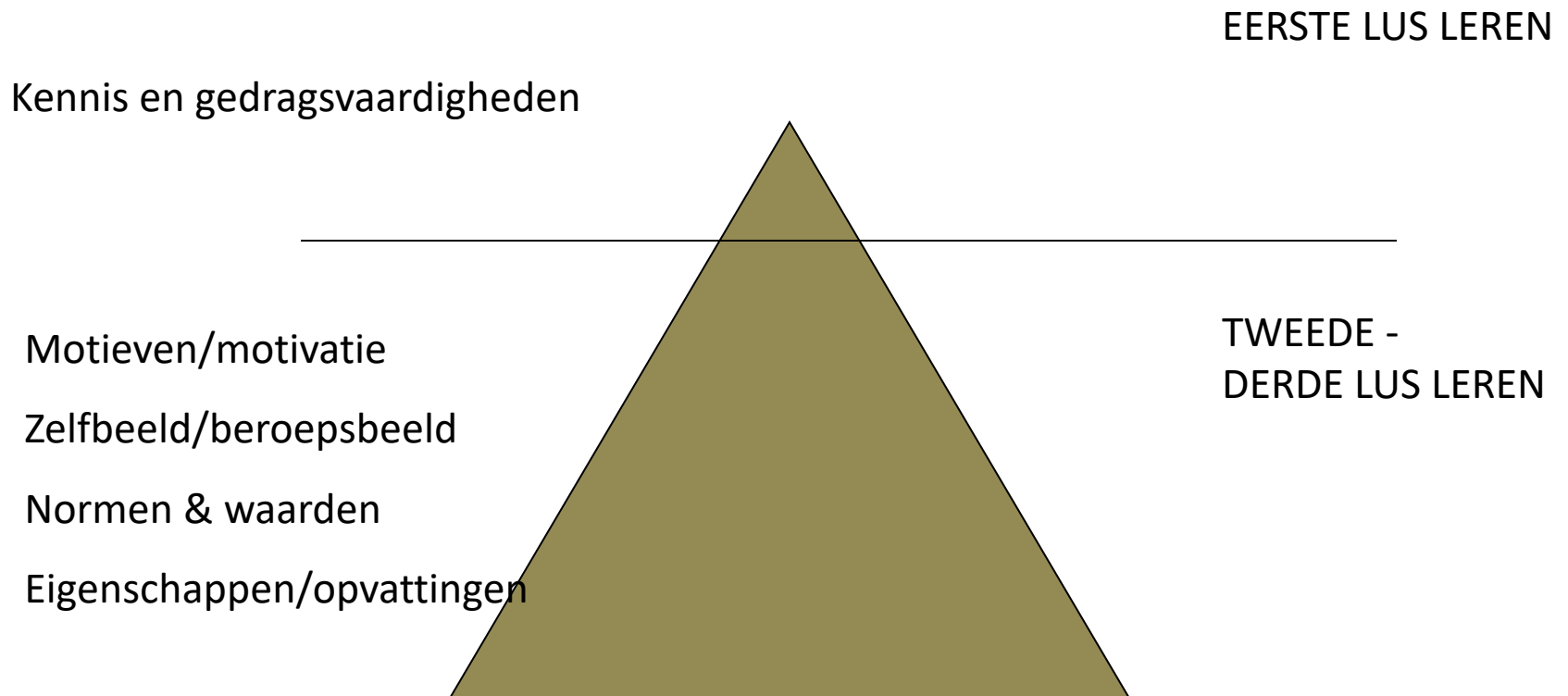


DERDE  
LUS LEREN

- WAARDEN

DUURZAME VERANDERING

# De ijsberg



# Modellen om te coachen

- GROW
- VORK
- WAARDEREND COACHEN
- OPLOSSINGSGERICHT COACHEN

*Afhankelijke van taakvolwassenheid, vraag, stijl van de coach, niveau van leren.*



# GROW

- Gewenste situatie
- Realiteit
- Opties
- Will

# Vorbereidende Opdracht mail

## Vorbereiding

- Ter voorbereiding wil ik jullie vragen kort te reflecteren op een eigen casus waarbij je een collega coachte - bij voorkeur in het schrijven van een project - en waarvan je zelf vond dat je nog kon verbeteren in je coachvaardigheden. Dit is input voor het middaggedeelte met Wilma Brinkman.

