

Coachen collega's 2019-2020

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

Intervisie/coachen

COACH IS NEUTRAAL EN ONAFHANKELIJK

COACHEE ZELF OPLOSSINGEN LATEN BEDENKEN.

COACHEN IS VRIJWILLIG

COACHEN IS VERTROUWELIJK

Persoonlijk – Professioneel



Persoon- Beroep-
Organisatie



Denken – Voelen - Handelen

Wat is de vraag op:



Persoonlijk niveau?



Professioneel
niveau?



Organisatie-niveau
?

Reflectie begeleidingsvormen

Supervisie

Collegiale
consultatie

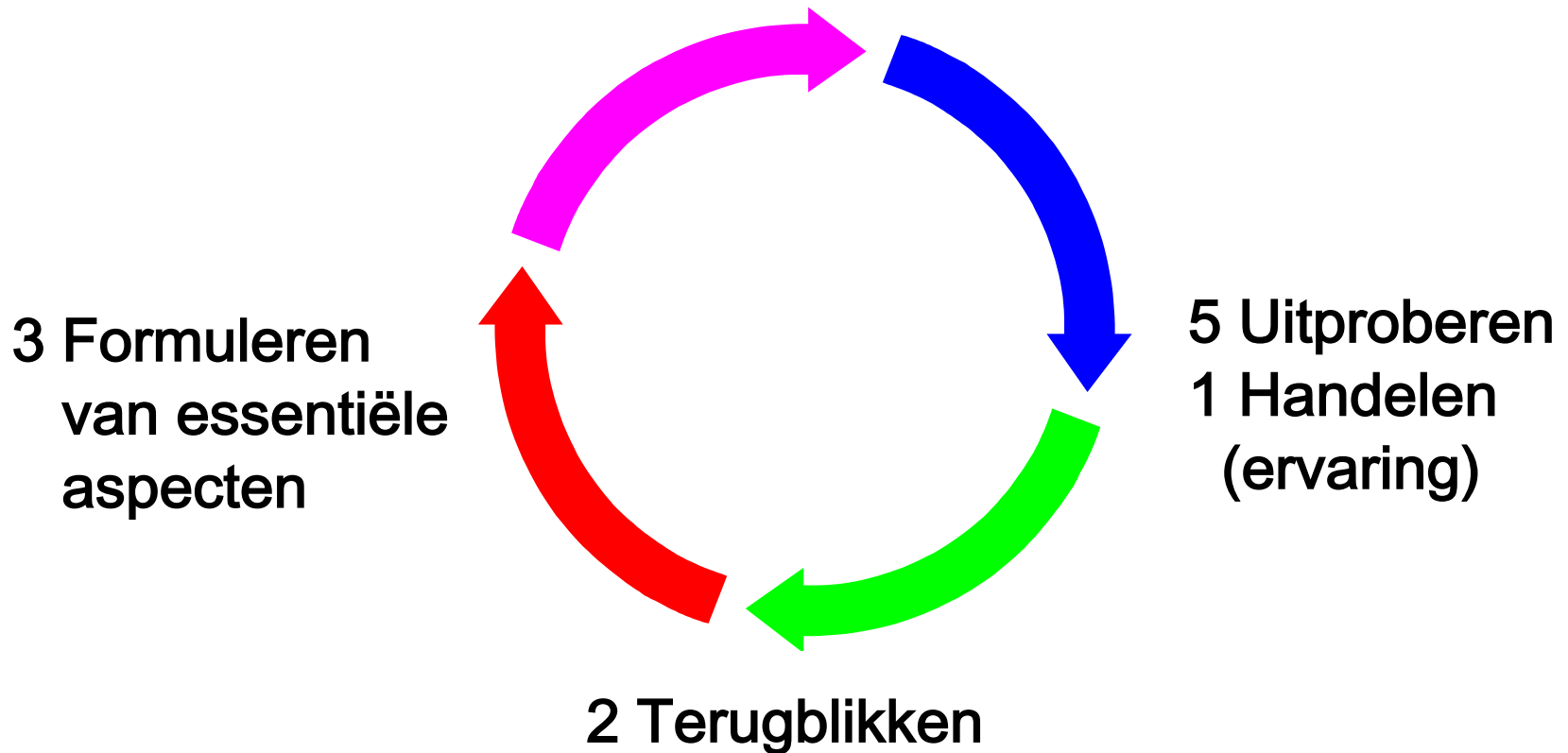
Coachen

Methodische
werkbegeleiding.

(begeleide)
Intervisie

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

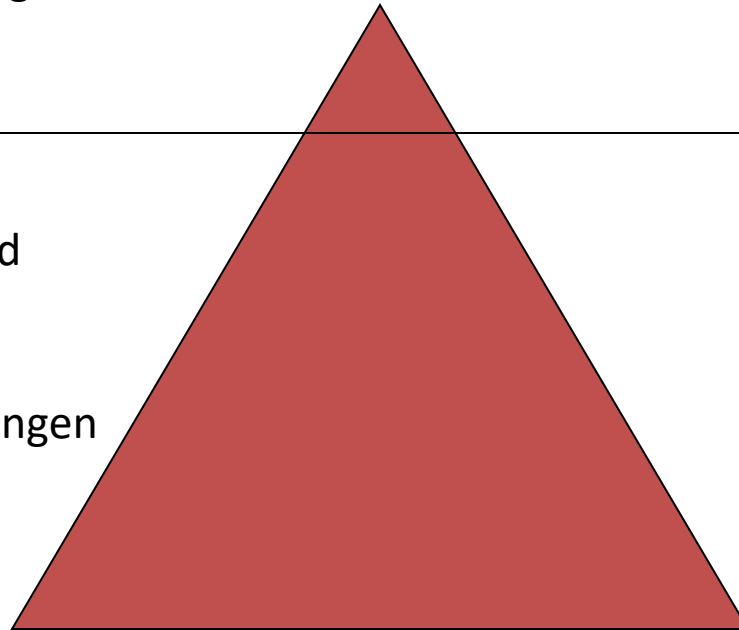
Kennis en gedragsvaardigheden

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



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



Communicatieniveaus



INHOUD



BETREKKING

Feedback

GEBEURTENIS

GEDRAG

GEVOLG



Feedback



feedback.

Wat is de situatie
gearas

~~Maak~~ En

positief afronden

toon die de mens
maakt.

Model situationeel coachen

hoog

Ondersteunend coachen	Ontwikkelingsgericht coachen
Coachen op afstand	Instruerend coachen

Inhouds- of vaardigheidsgericht

laag

hoog

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?

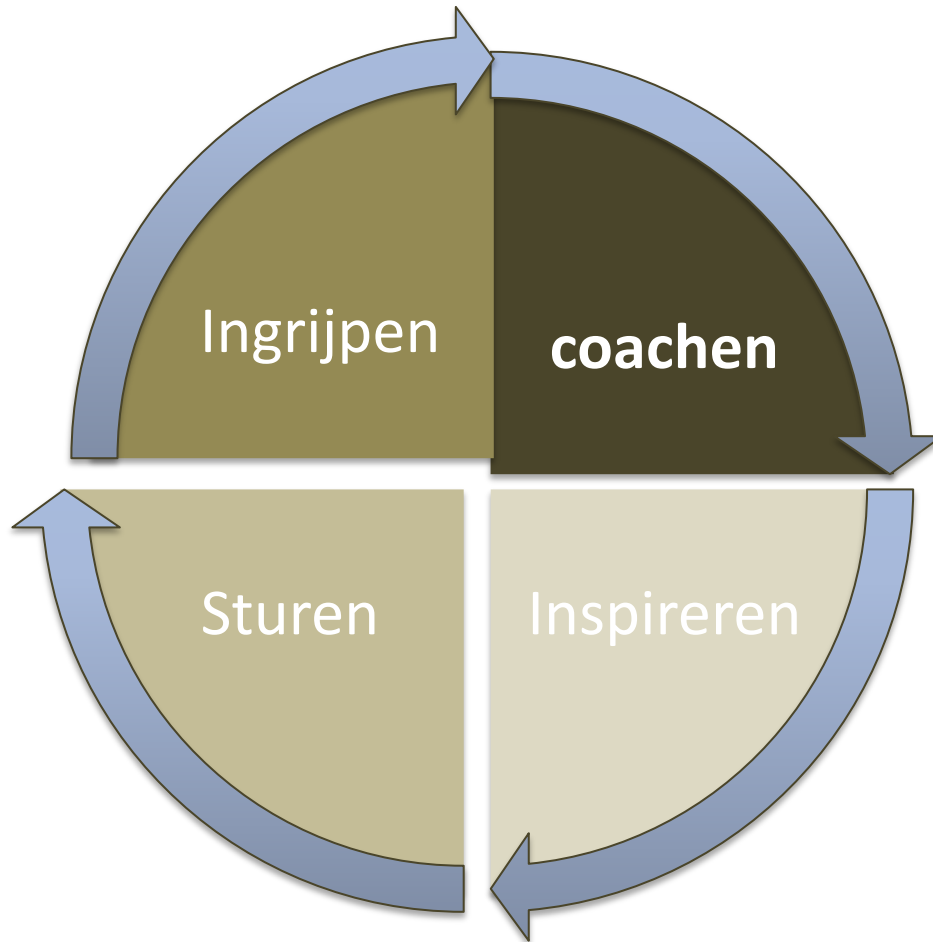
Sturen

Coachen

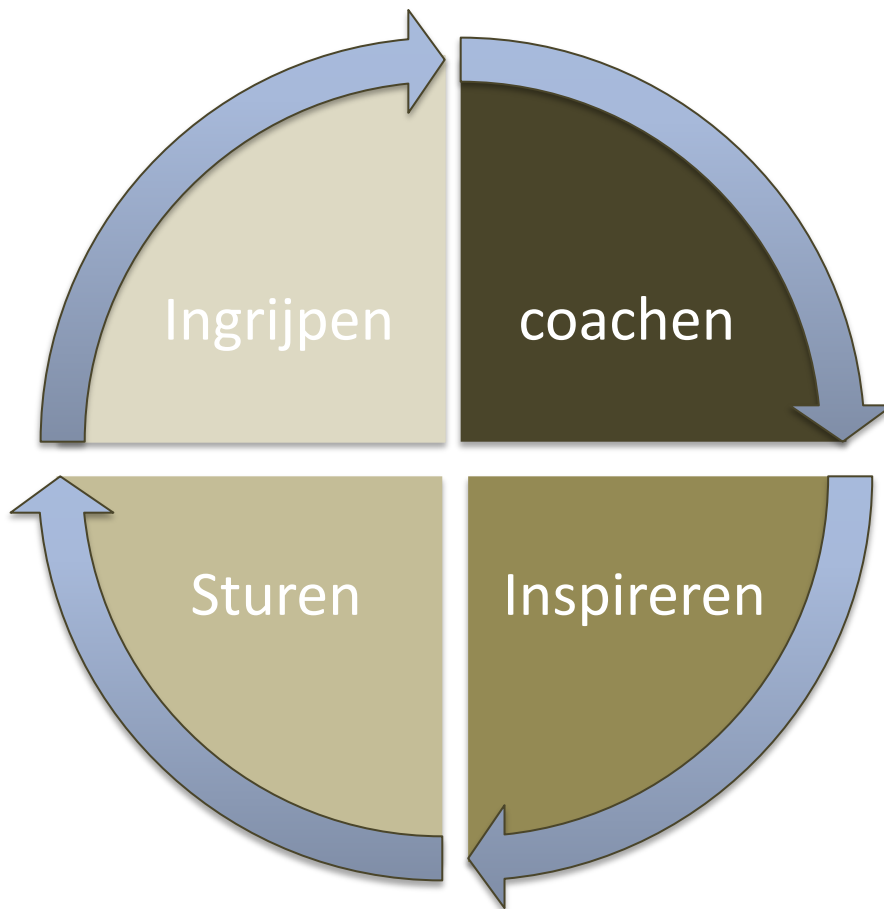
Inspireren

Ingrijpen

Doen



Verlangen



Model situationeel coachen

hoog

Ondersteunend coachen	Ontwikkelingsgericht coachen
Coachen op afstand	Instruerend coachen

Inhouds- of vaardigheidsgericht

laag

hoog

Reflectie

A B C

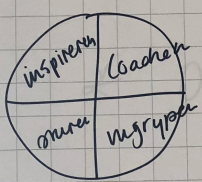
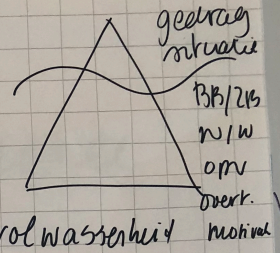
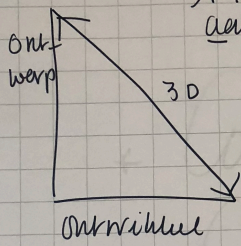
aan de hand
belangrijke
conclusie

Gewenste situatie

Realiteit

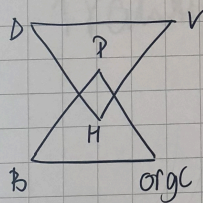
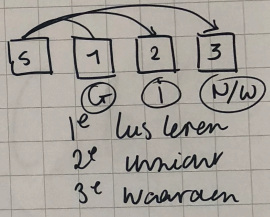
Opties

Wiel



- M1
- M2
- M3
- M4

taakvolwassenheid
ontwikkelingsteam



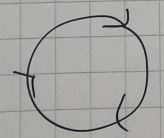
Systemisch

- 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

Evaluatie training



Het proces ziet er als volgt uit:

evaluatie

- De deelnemers ontvangen tijdens de trainingsdagen een mail met een link naar het online evaluatieformulier.
 - Voor de trainingen die alleen in de ochtend plaatsvinden wordt deze mail om **12:00u** verstuurd.
 - Voor de trainingen die de hele dag of alleen in de middag plaatsvinden wordt deze mail om **16:00u** verstuurd.
 - Voor tweedaagse trainingen wordt de mail alleen op de tweede dag van de training (om 16:00u) verstuurd, m.u.v. de tweedaagse trainingen die door twee trainers gegeven worden.
- Deelnemers openen aan het einde van de training hun mail via hun telefoon/tablet/laptop en vullen het evaluatieformulier in nog tijdens de training (manier 1)
- óf
- Deelnemers scannen de QR-code in de presentatie van de training met hun telefoon en vullen het evaluatieformulier in nog tijdens de training (manier 2).
Dit doen ze door met hun telefoon de camera-optie te openen (alsof ze een foto gaan nemen).
De telefoon zal bij het scannen van de QR-code zelf een signaal geven dat het online evaluatieformulier geopend kan worden.
- Wanneer deelnemers er niet uitkomen (geen toegang tot mail, het lukt niet om de QR-code te scannen) dan kunnen ze het evaluatieformulier ook nog ná de training invullen. Echter i.v.m. het responspercentage is evaluatie tijdens de training het meest wenselijk.
-

- Om dit proces zo goed mogelijk te laten verlopen willen we aan jou – als trainer – het volgende vragen:
- Creëer aan het einde van de training ruimte om de deelnemers de evaluatieformulieren te laten invullen (hetzelfde als andere jaren, maar nu via de online tool);
- Benadruk het belang van het invullen van de evaluatie (om trainingen te blijven verbeteren);
- Neem de bijgevoegde QR-code op (knippen-plakken) aan het einde van je presentatie en benoem de twee manieren om de het online evaluatieformulier te openen (via mail of via scannen van de QR-code).
- Mochten de deelnemers vragen hebben over het evaluatieformulier (of toegang ertoe) dan kunnen ze tijdens de scholingsweek terecht bij Wia, Anne of Floris.