**Programma trainingsbijeenkomsten “van zorgen naar coachen”**

**Bijeenkomst 1: Basishouding coachende professional**

De doelen van de bijeenkomst zijn:

|  |
| --- |
| *Doelen* |
| De medewerker kan het verschil tussen zorgend en coachend uitleggen |
| De medewerker herkent de rol van het systeem vanuit de positie coachende professional |
| De medewerker gaat starten met het uitvoeren van de geleerde technieken in de praktijk |
| De medewerker licht toe waar hij/zij aan het eind van de cursus wil staan |

*Inhoud van de eerste bijeenkomst:*

* Inleiding training
	+ Welkom
	+ Inspiratie
	+ Aanleiding
	+ Werkwijze
	+ Toelichting van Grondhouding en basistechnieken
* Oefening:

De medewerker laten nadenken over wat is eigen regie? En hoe vergroot je dit als professional?

* Wat is basishouding coachend en wat is zorgend.
* Uitleg 4 basistechnieken van de coachende professional.
* Formeren koppels die gedurende het hele traject elkaar ondersteunen.
* Oefening:
Rollenspel 1: therapeut krijgt opdracht zorgend te zijn. De observatoren observeren aan de hand van basishouding en basistechnieken (reparatiereflex).
Rollenspel 2: therapeut krijgt opdracht coachend te zijn De observatoren observeren aan de hand van basishouding en basistechnieken. Gericht op het helder krijgen van de hulpvraag.

**Bijeenkomst 2: Bewustwording & Motiveren**

De doelen van de bijeenkomst zijn:

|  |
| --- |
| *Doelen* |
| De medewerker herkent de verschillende fases van gedragsverandering |
| De medewerker kan aangeven wat stap 1 bewustwording inhoud |
| De medewerker kan aangeven wat stap 2 motiveren inhoud |
| De medewerker voert de gesprekstechnieken uit in de praktijk (specifiek open en gesloten vragen stellen) |
| De medewerker ontwikkelt vaardigheden om aan te sluiten bij kennis, vaardigheden, attitude, psychische factoren en leerstijl evenals de fysieke en emotionele belasting van de revalidant/systeem  |
| De medewerker transformeert kennis zodanig dat deze bij de revalidant/systeem past, rekening houdend met ethisch, culturele en sociale achtergrond van de revalidant/systeem |

*Inhoud van de tweede bijeenkomst:*

* Gedragsveranderingsmodel. Herkennen in welke fase van gedragsverandering revalidant en systeem zich bevinden.
* Voorbereidingsfase: stap 1 Bewustwording
* Werkvorm met als thema: voorlichting en info geven over het verband tussen klacht en gedrag die van invloed kunnen zijn op ontstaan, voortduren en herstel.
* Voorbereidingsfase Stap 2: Motiveren: onderzoeken ambivalentie, versterken motivatie, verandertaal
* Oefenen middels casuïstiek

**Bijeenkomst 3: Barrières & weerstand**

De doelen van de bijeenkomst zijn:

|  |
| --- |
| *Doelen* |
| De medewerker herkent barrières om te komen tot verandering |
| De medewerker kent de verschillende fases van verwerking bij verlies van gezondheid en ziet het verband met weerstand en emoties |
| De medewerker herkent weerstand in de dagelijkse praktijk en weet hoe hierop te reageren |
| De medewerker kan aangeven wat stap 3 besluitvorming inhoud |
| De medewerker ontwikkelt vaardigheden om aan te sluiten bij kennis, vaardigheden, attitude, psychische factoren en leerstijl evenals de fysieke en emotionele belasting van de revalidant/systeem  |
| De medewerker transformeert kennis zodanig dat deze bij de revalidant/systeem past, rekening houdend met ethisch, culturele en sociale achtergrond van de revalidant/systeem |

*Inhoud van de derde bijeenkomst:*

* + Bespreken voorbereidingsopdracht bijeenkomst 2
	+ Voorbereidingsfase: stap 3 Barrières
	+ Voorbereidingsfase: stap 3 Weerstand, gevoelsreflecties
	+ Opdracht barrières
	+ Oefening m.b.t. weerstand middels ingebrachte casus.

**Bijeenkomst 4: Gedragsverandering en -behoud**

De doelen van de bijeenkomst zijn:

|  |
| --- |
| *Doelen* |
| De medewerker reflecteert op eigen leerproces |
| De medewerker kan aangeven wat stappen 4, 5 en 6 inhouden |
| De medewerker formuleert samen met zijn buddy een borgingsplan voor de toekomst. |

*Inhoud van de vierde bijeenkomst:*

* Bespreken casus, wat heeft het je opgeleverd?
* Terugkoppelen vragen/opmerkingen die ontvangen zijn per mail
* Uitvoeringsfase: stap 4 Doen.
* Casus revalidatiedoelen opstellen met de revalidant (doelformuleringsvragen oplossingsgericht coachen).
* Borgingsfase: stap 5 Blijven doen: Borgingsfase: blijven doen (theorie koppelen aan praktijk), cursisten zelf laten nadenken hoe zij hun gedrag kunnen behouden mbt.
* Borgingsfase: stap 6 Omgaan met terugval. Wat te doen bij terugval: deelnemers laten nadenken over hoe zij om kunnen gaan met terugval. Plenair brainstormen voor een borgingsplan.

*Afsluiting:*

Gebruik voor de afsluiting bijlage 6. Stuur de uitkomst naar de trainer!