**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:*

**9:00-9:15 Inleiding training**

* + Welkom
	+ Inspiratie
	+ Aanleiding
	+ Werkwijze
	+ Toelichting van Grondhouding en basistechnieken

**9:15-9:45 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.

**9:45-10:45 Uitleg 4 basistechnieken van de coachende professional.**

**10:30-10:45 Formeren koppels die gedurende het hele traject elkaar ondersteunen.**

**10:45-11:00 Pauze**

**11:00-12:15 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:*

**9:00-9:30 Theorie Gedragsveranderingsmodel.**

Herkennen in welke fase van gedragsverandering revalidant en systeem zich bevinden.

**9:30-10:00 Theorie Voorbereidingsfase: stap 1 Bewustwording**

**10:00-10:30 Werkvorm**

Thema: voorlichting en info geven over het verband tussen klacht en gedrag die van invloed kunnen zijn op ontstaan, voortduren en herstel.

**10:30-11:00 Theorie: Voorbereidingsfase Stap 2**

Motiveren: onderzoeken ambivalentie, versterken motivatie, verandertaal

**11:00-11:15 Pauze**

**11:15-12:15 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:*

**9:00-9:45 Bespreken huiswerk**

Bespreken voorbereidingsopdracht bijeenkomst 2

**9:45-10:15 Theorie Voorbereidingsfase: stap 3 Barrières**

**10:15-10:45 Theorie Voorbereidingsfase: stap 3 Weerstand, gevoelsreflecties**

**10:45-11:00 Pauze**

**11:00-11:30 Opdracht barrières**

**11:30-12:15 Oefenen m.b.t. weerstand middels casuïstiek.**

**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:*

**9:00-9:30 Bespreken casus**

Wat heeft het je opgeleverd?

**9:30-9:45 Terugkoppelen vragen/opmerkingen die ontvangen zijn per mail**

**9:45-10:15 Theorie Uitvoeringsfase: stap 4 Doen.**

**10:15-11:00Casus revalidatiedoelen opstellen met de revalidant**

doelformuleringsvragen oplossingsgericht coachen

**11:00-11:15 Pauze**

**11:15-11:45 Theorie en praktijk Borgingsfase: stap 5 Blijven doen**

Borgingsfase: blijven doen (theorie koppelen aan praktijk), cursisten zelf laten nadenken hoe zij hun gedrag kunnen behouden mbt.

**11:45-12:15 Theorie en praktijk 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!