**MODULE 2: TTT VERDIEPING COACHEN**In de module TTT Verdieping Coaching verstevig je belangrijke coachcompetenties om de lerende zo goed mogelijk te begeleiden. Je krijgt verdiepende theorie en praktische handvatten hoe je de AIOS kan ondersteunen om talenten in te zetten en verder te ontplooien, oefent met verschillende gesprekstechnieken om de AIOS te steunen, inspireren en stimuleren en het geven van feedback.

**Leerdoelen:**In deze module ontwikkelen Supervisoren, Opleiders, Werkbegeleiders en Praktijkopleiders de verdiepende competenties die horen bij de rol van beoordelaar (conform het beroepsprofiel). Per onderdeel van de module staat aangegeven aan welke leerdoelen de deelnemers hebben gewerkt.

**PROGRAMMA**

**Vooraf – Voorkennis activeren en verbinden met het onderwerp**

|  |  |
| --- | --- |
| Doel | Activeren van voorkennis over opleiden en coachen/beoordelen (behandelt in Module TTT Basis) en het aanbrengen van focus voor deze module door alvast na te denken over eigen casuïstiek omtrent het coachen van lerenden.  |
| Inhoud & Vorm | 1. Elearning voor het herhalen van voorkennis en inlezen over de belangrijkste coachstijlen en technieken (en valkuilen) en de kracht van een goed rolmodel zijn
2. 360 graden feedback rondom coachen ophalen
3. Deelnemers denken alvast na over een lastige situatie rondom coachen die ze zelf hebben meegemaakt of waar ze nu mee te maken hebben, zodat het onderwerp van de training relevant wordt voor hen
 |

*Behaalde leerdoelen:
- Kent het verschil tussen coachen en beoordelen*

*- Sluit aan bij de (begin)situatie van de lerende (leervoorkeuren en niveau), stemt werkzaamheden af op diens niveau van bekwaamheid en zelfstandigheid
- Ondersteunt bij de formulering van SMART leerdoelen en het plannen om deze te realiseren*

*- Kent de vier belangrijkste coach/begeleidingssstijlen
- Kent de valkuilen van coaching
- Kent de eigenschappen van een goed rolmodel*

**9.00 uur Opening**
Persoonlijk opening door AVL Academie en trainer 2KNOWHOW waarin aanleiding en doel van de dag wordt benoemd en toepasbaarheid voor de eigen situatie en leervraag van de deelnemers (profiel begeleider laten zien als kapstok van de TTT)

*Behaalde leerdoelen:*

*- Kent het belang van opleiden en de rol van coachen hierin*

**9.05 uur Actieve start**Zodat deelnemers in een actieve leerstand komen, hun focus en leerdoelen benoemen voor de dag en er onderlinge verbinding is, zodat deelnemers van en met elkaar kunnen leren.

*Behaalde leerdoelen:*

*- Is zich bewust van eigen impact op het leerproces van de ander
- Is reflectief en leergierig*

**9.15 uur Onderdeel 1: Coachen – wat is het ook alweer en belangrijkste competenties**

|  |  |
| --- | --- |
| Doel | Handvatten om een veilig en inspirerend opleidingsklimaat te bevorderen en (kleine) momenten als coachmomenten te benutten.  |
| Inhoud | 1. Wat is het verschil tussen coachen en beoordelen (herhaling in elearning vooraf)?
2. Wat zijn de kernmerken van een goede coach (en dus ook wat zijn valkuilen)?
 |
| Vorm | 1)Refereren naar E-learning voor verschil coachen/beoordelen2)Filmpje Mark Lammers: van 8 een 10 maken ipv 4 een 6. Hoe doe je dat? Vraag aan de groep: welke competenties zijn belangrijk bij het coachen? Korte terugkoppeling (één sheet) van belangrijkste competenties als coach (oa. NOBCO). Daar pikken we drie competenties uit om in deze module op te verdiepen: LSD, Vertrouwen en inspireren en Feedback geven.  |

*Behaalde leerdoelen:
- Kent het verschil tussen coachen en beoordelen*

*- Sluit aan bij de (begin)situatie van de lerende (leervoorkeuren en niveau), stemt werkzaamheden af op diens niveau van bekwaamheid en zelfstandigheid*

*- Kent de vier belangrijkste coach/begeleidingsstijlen
- Kent de valkuilen van coaching*

**9.30 uur Onderdeel 2: Verdieping in Competentie 1 - Luisteren, Samenvatten en Doorvragen**

|  |  |
| --- | --- |
| Doel | Deelnemers weten wat LSD is en oefenen met het toepassen van deze gesprekstechnieken in coachgesprekken met hun lerende.  |
| Inhoud | 1. Luisteren: Theorie van Empatisch Luisteren, niveaus van Luisteren en Actief Luisteren
2. Samenvatten en (door)vragen: Theorie over soorten vragen en theorie van Rogers
 |
| Vorm | 1) Demonstratie: uitleg van theorie middels een korte demonstratie door de trainer. Deelnemers oefenen met de verschillende niveaus van luisteren aan de hand van hun eigen cases (aan de hand van oefeningen voor het toepassen van LSD uit hun boekje met coachende werkvormen - speciaal gemaakt voor deze module). 2) Op de flap: korte uitleg van theorie van Rogers en soorten vragen (eventueel filmpje: it’s not about the nail)Kettingreactie: één cases staat centraal en deelnemers stellen om en om een vraag om tot de kern van een probleem te komen. Eventueel ter verdieping vormen deelnemers duo’s. Per duo krijgt één deelnemer een envelop met een probleem (in de rol van lerende), de ander blijft net zo lang (door)vragen en samenvatten tot hij de kern van het probleem te pakken heeft.  |

*Behaalde leerdoelen:
- Past de belangrijkste coachstijlen en coachtechnieken toe*

*- Zet de juiste interventies in met als doel de lerende te laten groeien*

*- Bevordert een veilig en inspirerend opleidingsklimaat door autonomie te bevorderen, een open en contextrijke leeromgeving te creëren en talent te ontwikkelen
- Past de voor de situatie geschikte communicatie technieken toe
- Heeft aandacht voor de ander en geeft ruimte aan verschillen*

**10.30 uur Pauze**

**10.45 uur Onderdeel 3: Verdieping in Competentie 2 - Vertrouwen, Inspireren en Stimuleren**

|  |  |
| --- | --- |
| Doel | Deelnemers kennen het belang van vertrouwen, inspireren en stimuleren voor de lerende en kunnen de bijbehorende vaardigheden toepassen in gesprek met de lerende. Talent zien bij een lerende, inzetten en blijven ondersteunen.  |
| Inhoud | Theorie over positief en waarderend coachen en Appreciative Inquiry (optioneel motiverende gespreksvoering) |
| Vorm | Kaartenset: met de fases van waarderend coachen / AI en bijbehorende werkvormen per fase (opgenomen in een boekje met coachende werkvormen). Deelnemers sorteren de juiste werkvormen bij de juiste fases en oefenen daarna met het toepassen van werkvormen per fase. Eventueel ruimte voor: hoe ga je om en geef je vertrouwen aan lerenden met veel perfectionisme/faalangst? |

*Behaalde leerdoelen:
- Creëert, herkent en benut leer- en ontwikkelmogelijkheden in de praktijk*

*- Sluit aan bij de (begin)situatie van de lerende (leervoorkeuren en niveau), stemt werkzaamheden af op diens niveau van bekwaamheid en zelfstandigheid
- Geeft actief richting, ondersteuning, vertrouwen en erkenning
- Past de belangrijkste coachstijlen en coachtechnieken toe*

*- Daagt uit en motiveert om doelen te bereiken en leerpunten te zien als ontwikkelmogelijkheden*

*- Zet de juiste interventies in met als doel de lerende te laten groeien
- Bevordert een veilig en inspirerend opleidingsklimaat door autonomie te bevorderen, een open en contextrijke leeromgeving te creëren en talent te ontwikkelen
- Stimuleert en daagt uit tot leren
- Past de voor de situatie geschikte communicatie technieken toe
- Vraagt actief om en staat open voor feedback
- Gaat adequaat om met eigen fouten en stelt deze (bijna) fouten als voorbeeld*

**11.45 uur Onderdeel 4: Verdieping in competentie 3 – Feedback geven en stimuleren tot reflectie**

|  |  |
| --- | --- |
| Doel | Deelnemers kunnen motiverende feedback geven die aanzetten tot reflectie bij de lerende |
| Inhoud | 1. Wat is (goede) feedback? En wat levert het op?
2. Wat is (goede) reflectie? En wat levert het op? En hoe sluit je aan bij de leervoorkeur?
3. Wat zijn de overeenkomsten en wat zijn de verschillen?
 |
| Vorm | 1. Quiz: met de overeenkomsten en verschillen tussen feedback en reflectie.
2. Reconstructieoefening: met de fases van goede reflectie (optioneel adhv kennisloop) en aansluiten bij de leervoorkeur van de lerende
3. Deelnemers oefenen adhv hun eigen cases met het toepassen van werkvormen voor motiverende reflectiegesprekken (oa. werkvormen per fase van reflectie, de kracht van zuiver kijken en het benutten van non verbale signalen).
 |

*Behaalde leerdoelen:*

*- Past de belangrijkste coachstijlen en coachtechnieken toe*

*- Geeft heldere, eerlijke en constructieve feedback over het functioneren en de prestaties*

*- Stimuleert lerende kritisch naar zichzelf te (leren) kijken*

*- Daagt uit en motiveert om doelen te bereiken en leerpunten te zien als ontwikkelmogelijkheden*

*- Zet de juiste interventies in met als doel de lerende te laten groeien*

*- Bewaakt voortgang, herkent achterblijvende voortgang in de professionele ontwikkeling en intervenieert wanneer nodig en gebruikt hierbij beschikbare middelen indien nodig*

*- Bevordert een veilig en inspirerend opleidingsklimaat door autonomie te bevorderen, een open en contextrijke leeromgeving te creëren en talent te ontwikkelen*

*-Stimuleert en daagt uit tot leren
- Past de voor de situatie geschikte communicatie technieken toe
- Legt complexe zaken rustig en begrijpelijk uit
- Vraagt actief om en staat open voor feedback
- Heeft aandacht voor de ander en geeft ruimte aan verschillen
- Gaat adequaat om met eigen fouten en stelt deze (bijna) fouten als voorbeeld*

**12.45 uur Afronding en reflectie op eigen rol als coach**

|  |  |
| --- | --- |
| Doel | Bewustwording dat ze verantwoordelijk en bepalend zijn voor het leerklimaat en zelf invloed hebben hoe ze leren in de rol van coach vormgeven. |
| Inhoud | 1)Terugblik op vandaag2)Terugblik op hun eigen focus en leerdoelen van de dag en een afsluitend voornemen  |
| Vorm | 1)ABC: deelnemers maken zelf een samenvatting van de module aan de hand van ABC op flap2)Waslijn met coachcompetenties: 1 pakken waar je jezelf voor de lerende een voorbeeld in vindt en 1 waar je mee aan de slag gaat om het leerproces van je lerende te bevorderen. Deelnemers krijgen na 3 maanden een reminder van de belangrijke take aways en een korte opdracht om toepassing in de praktijk te (blijven) stimuleren.  |

*Behaalde leerdoelen:*

*- Is zich bewust van eigen impact op het leerproces van de ander*

**13.00 uur Einde**