

## Coach interventies en -modellen



## **Inhoudsopgave**

<b>COACH INTERVENTIES EN -MODELLEN</b>	<b>1</b>
<b>LES 2: COACH INTERVENTIES EN - MODELLEN</b>	<b>3</b>
<b>LESDOEL</b>	<b>3</b>
<b>LESBENODIGDHEDEN</b>	<b>3</b>
<b>WERKVORMEN</b>	<b>3</b>
<b>GESPREKSMODELLEN</b>	<b>6</b>
<b>BRONNEN</b>	<b>8</b>

## Les 2: Coach interventies en - modellen

### Lesdoel

#### **De student kan het volgende benoemen en toepassen:**

De basiscompetenties van coaching benoemen en toepassen;

De gespreksstructuur van coaching benoemen en toepassen;

Gespreksmodellen zoals de coachmatrix en het GROW-model benoemen en toepassen;

#### **De student heeft/kan:**

De basiscompetenties toepassen in een coachgesprek/ traject.

Het coach gesprek structuur geven en volgens een theoretisch model uitvoeren.

### Lesbenodigdheden

#### **Inleiding 5min.**

##### Werkvormen

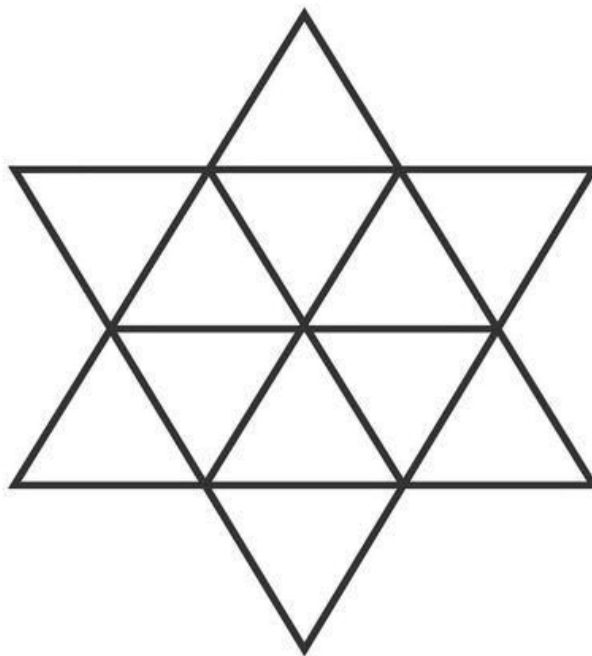
##### Empathie

- Empathie → Wanneer een cliënt een persoonlijke transformatie doorgaat, vraagt dit van de coach een groot inlevingsvermogen, ofwel **empathie**.
- Empathie → (Rogers, 1980) 'Je inleven in de wereld van de ander, zonder erin mee te gaan'.

#### **Kern 35min.**

##### Basiscompetenties

1. Waarnemen
  - Tel het aantal driehoeken



## 2. Leiden en volgen

Het belang van volgen a.d.h.v. voorbeeld 'vliegeren'.

- Als mensen tegen je zeggen wat MOET, dan is de eerste reactie vaak NEE!
- In eerste contact zie je vaak dat mensen (onbewust) elkaars gedrag overnemen.
- Volgen = het proces van het gebruiken en teruggeven van verbale en non-verbale gedragingen van de ander, met intentie zich in te leven in de ander.

## 3. LSD

- Artikel, 'Als je echt werkt maakt...'  
<https://nivoz.nl/nl/als-je-echt-werk-maakt-van-het-luisteren-naar-leerlingen-dan-ga-je-ontdekken-wat-je-in-de-weg-staat-dat-ben-je-namelijk-zelf>
- Luisterniveaus
  - Passief: Luisteren zonder de ander te onderbreken of vragen te stellen
  - Actief: (empathisch luisteren) doorvragen op de situatie zodat duidelijk is wat de bedoeling is en hoe de ander de situatie beleeft.
- Samenvatten
  - Door een korte bondige samenvatting kom je erachter of je de ander echt begrijpt, breng je structuur aan in het gesprek en maak je de ander bewust van zijn gedrag.
- Let bij samenvatten op
  - Vat samen in eigen woorden maar gebruik steekwoorden van de ander.
  - Vat niet alleen samen op gedrag en feiten, maar ook op de beleving, gevoel en betekenis (benoem wat je ziet).
- Doorvragen
  - Komen tot de kern van een situatie of probleem om vervolgens dit te exploreren en komen tot mogelijke oplossingen.
  - Bij doorvragen zijn je vragen: open, reflectief, spiegelen, onderzoekend en doelgericht.
  - <https://www.youtube.com/watch?v=to73DYQkApQ>

## 4. Non-verbale signalen lezen

- Non-verbale kracht versterkt de relatie → relatie bepaalt effectiviteit van coaching
- Coach zet non-verbaal contact bewust in door:
  - Lichaamshouding af te stemmen op gesprekspartner
  - Bepalen van de gesprekspositie
- Non-verbale signalen lezen:
  - Mehrabian (1971) onderzocht welke aspecten van communicatie bijdragen aan of we iemand aardig vinden:
    - 7% woorden
    - 38% stemgebruik
    - 55% gezichtsuitdrukking/ waarheid vertellen
- Coach moet non-verbale signalen opmerken zonder er direct een betekenis aan te geven en let dan op:

- Lichamelijke signalen zoals houding of gebaren
- Stemgebruik zoals intonatie, benadrukken of volume
- Fysieke/uiterlijke kenmerken zoals beweging, conditie, verzorging of kledingstijl
- Autonome fysiologische responsen zoals blozen of versnelde ademhaling
- <https://www.youtube.com/watch?v=VEfgViKSDD8>

#### 5. De kunst van het vragen stellen

- De kwaliteit van de vraag bepaalt in hoge mate de kwaliteit van het antwoord.
- Priming= de coach installeert suggesties bij de cliënt die een positieve, constructieve invloed kunnen hebben op het vervolg:

Coachvragen:

- Gesloten en open vragen
- Breedte en dieptevragen
- Pre-start vragen
- Doelvragen
- Schaalvragen
- Competentievragen en verwachtingsvragen
- Reflectievragen

*BV. Hoe ga je over zes maanden weten dat dit coachtraject de moeite waard is geweest om te doorlopen?*

*Andere voorbeelden.....*

#### 6. Spiegelen, confronteren en feedback

Feedback in het kader van coachen =

*“Het geven van informatie aan de cliënt over aspecten van zijn gedrag en over het effect van dat gedrag, met als doel de cliënt inzicht te laten krijgen in zijn functioneren en het effect daarvan op anderen.”*

Hattie en Timperly (2007) The power of feedback.

Effectieve feedback geef je door feedback te geven op:

1. Taak (hoe goed is de taak begrepen?)
2. Proces (hoe goed is het proces gegaan om de taak goed uit te voeren?)
3. Zelfregulering (zelfcontrole, regelen van de acties)
4. Persoonlijk (persoonlijke evaluaties en invloeden op de leerling)

## Gespreksmodellen

Model van intake

GROW-model

<https://saxion.nl/wps/wcm/connect/9074d235-e0c8-4604-8d67-33a515c077fc/Cursus-daco7-Coaching-volgens-het-GROW-model.pdf?MOD=AJPERES>

STARR-model

Inclusive model

Coachmatrix

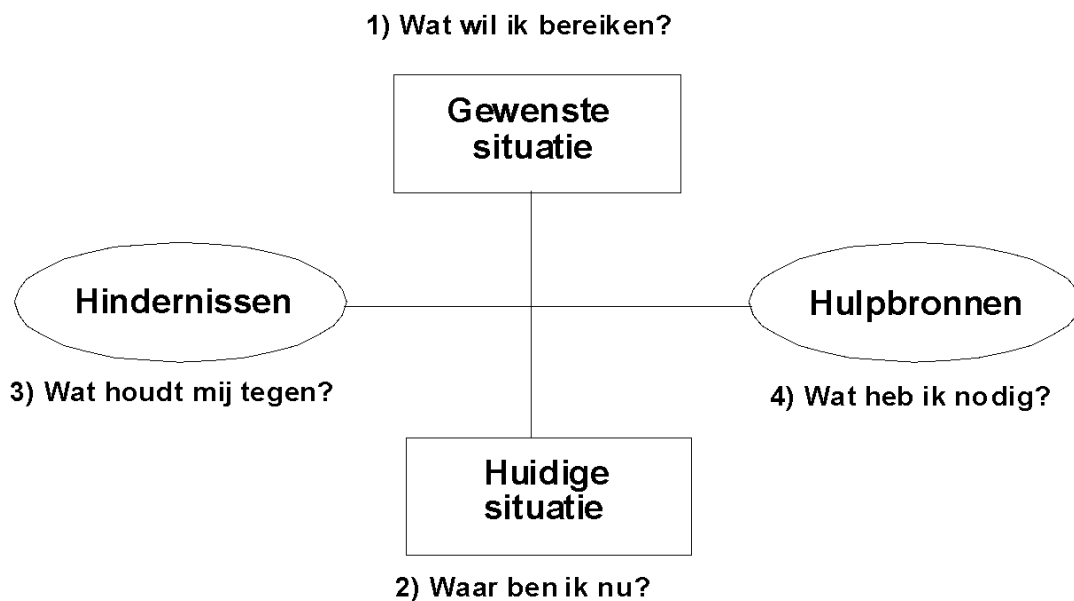
Practice-model

POAP

Vervolggesprek

Coachmatrix (coachmodel)

<https://www.youtube.com/watch?v=WAnAxInFhBI&index=3&list=PLFzpiMiUbO4IjV8TiLg0pCnIT6n2JA4J3>



## Slot 10

Denk eens na over:

- Ter inspiratie:
  - Dingen die niet zo gaan zoals je dat graag zou willen
  - Zaken waar je harder aan werkt dan je eigenlijk denkt dat nodig is
  - Zaken waarvan resultaten uitblijven ondanks je inspanning
  - Situaties en tegenslagen die terug blijven komen
  - Aspecten die je irriteren (bij jezelf en anderen)
  - Teleurstellingen

## Bronnen

Rogers, C (z.d.) Culture of Empathy Builder: Carl Rogers – Page 1. Geraadpleegd op 17 december 2018, van

<http://cultureofempathy.com/References/Experts/Carl-Rogers.htm>

Mehrabian, A. (z.d.) Communication Skills. Geraadpleegd op 17 december 2018, van

<https://www.toolshero.com/communication-skills/communication-model-mehrabian/>