

Deze GROW® coachingsopleiding richt zich naar coaches die reeds een opleiding volgden in coaching en reeds praktijkervaring hebben opgedaan. De GROW is deel 2 van ons ACTP programma “ROOT-GROW” dat u naar ICF certificatie leidt op het niveau van ACC of PCC, zonder nog een afzonderlijk examen te moeten afleggen bij het ICF.

## Voor wie?

---

Voor ervaren coaches, met minimum een 50-tal uren praktijkervaring.

Je wil als coach je coachingsattitude verfijnen, je wil er volledig kunnen ‘zijn’ voor je klant. Om dat te bereiken is het belangrijk dat jij je goed voelt bij de coachee en in het proces van coaching. We richten ons voluit op jouw persoonlijke ontwikkeling als coach. Jij bent immers – als mens - dé centrale tool in een coachingsproces, gericht op een voortgezette ontwikkeling van de andere.

Om daar te geraken is het nodig dat je jezelf goed kent met je sterkten en je ontwikkelpunten. Op dat moment wordt je krachtig en kan je je focus op de coachee richten.

## Wat mag je verwachten?

---

Op het einde van deze etappe, zal je :

- Je interactieve competenties verder ontwikkeld hebben, gebruik makend van je 5 zintuigen
- Scherper kunnen observeren en reflecteren samen met de coachee
- Het coachingsproces kunnen observeren vanuit een metapositie
- Het gewicht van emoties en engagement ontdekt hebben
- Gewerkt hebben met overtuigingen en waarden
- Geleerd hebben hoe je als coach flexibel blijft én toch in evenwicht met jezelf
- Beslist hebben om je te engageren in een levenslang persoonlijk ontwikkelingsproces

- Professioneel kunnen reflecteren over je eigen ontwikkelingsroute

## Een continu leerproces

---

Jouw continue ontwikkeling als coach zal gestimuleerd worden door:

- **4 uur** Coach-the-coach – persoonlijke coaching in het kader van jouw ontwikkeling als coach
- **(minimum) 12 uur** Supervisie in groep: hierbij coach je collega's en wordt je geobserveerd. Je ontvangt een video-opname en uitgebreide persoonlijke feedback van de supervisors en andere deelnemers
- **Ondersteuning:** specifieke vragen kunnen telefonisch of per mail gesteld worden
- **Duo-coaching:** tussen elke module in, vragen we de deelnemers om minimum 4 uur met elkaar door te brengen om elementen na te bespreken en in te oefenen en aldus de integratie te bevorderen.
- **Opdrachten:** tussen de modules zullen beperkte opdrachten gegeven worden.

## Coach Competentie Screening

---

Je zal op een professionele wijze gescreend worden op je coachingscompetenties op het **PCC** niveau (Professional Certified Coach) zoals gedefinieerd door de Internationale Coach Federation (ICF)

## Doorlooptijd

---

Het programma duurt 12 dagen, is gespreid over 6-8 maanden en wordt in blokken van 3 of 2 dagen aangeboden.

## Grow© Programmathema's

### Thema 1 : Coachen vanuit comfort

#### **Ik, de coach tijdens het coachingsproces**

- Je 5 zintuigen inzetten om meer alert te zijn tijdens interacties
- Het proces observeren vanuit de metapositie
- Meer gecentreerd zijn als coach en toch soepel inspelen op voorvallen.
- Je engagement toetsen ten opzichte van levenslang leren - het blijvend in evolutie zijn
- Zelfreflectie als katalysator van je eigen leerproces
- Het samenspel bevorderen van actie, observatie en reflectie bij de coachee
- Het coachingsproces als spiegel voor jezelf
- Basisinzichten in de systemiek van de situatie

#### **Balans tussen het proces van de coachee en dat van de coach**

Een coach kan een coachee comfortabel coachen tot op het niveau van zijn eigen ontwikkeling. Daarom is het nodig om een balans te vinden tussen de beide processen.

- De "the fair witness" positie innemen: in verbinding staan en toch afstand houden
- Authentiek coachen: volledige bevestiging van de essentie van de coachee

#### **De coachee, de organisatie en de coachdriehoek**

Een coach zoekt naar de overeenstemming tussen de doelstelling van de organisatie en de noden van de coachee. Organisaties kunnen slechts groeien dankzij de ontwikkeling van hun werknemers en tegengestelde verwachtingen vormen soms blokkades.

- Verschillende uitgangspunten en verborgen agenda's
- Jouw grenzen als coach
- Cases i.v.m. ethiek in coaching

### Thema 2 : Balans in het coachingsproces

#### **Flexibele focus en alert zijn**

Een groot deel van het succes van het coachingsproces hangt af van de alertheid van de coach. Focus en alertheid gaan samen en spelen in elke coaching een belangrijke rol.

#### **Focus op evenwicht en grenzen van de coachee**

Ontplooiën is mogelijk als we doorlaatbare grenzen plaatsen en in evenwicht blijven tijdens het transitieproces

- In evenwicht zijn door fysisch en emotioneel gecentreerd te blijven als coach
- De coachee uitnodigen om zelf zijn grenzen te stellen

#### **Emoties**

Coaching is een emotioneel en rationeel proces. Inzicht verwerven in wat onze emoties drijft is essentieel om de impact van emoties op het groeiproces van de coachee te begrijpen.

- Emoties en hun betekenis en effect begrijpen
- Ontdekken wat de impact van emoties is op coachingsgesprekken
- Herkennen en benoemen van emoties tijdens het proces
- De betekenis van weerstand
- Verkennen van weerstand tegen verandering
- Gedrevenheid en enthousiasme opbouwen
- Herkaderen van momenten van angst, boosheid, verdriet, ...
- Evolueren van klacht tot ontwikkelingsdoelstelling

### Beslissingsprocessen

Beweging en verandering ontstaat pas als er beslissingen worden genomen. Als coach win je impact op deze processen door de stappen van het coachingstraject te bepalen in functie van de te nemen beslissingen. De coachee verwerft inzicht in hoe hij/zij omgaat met keuzes.

### Engagement bekomen

Succes bereiken, betekent je écht engageren en volhouden. Als coach stimuleer je het eigenaarschap en de verantwoordelijkheid door zowel interne als externe hulpbronnen aan te spreken.

- Ontdekken wat je coachee echt raakt
- Van “ja, maar ... naar “ja, en ...”
- Verbale en non-verbale signalen lezen om engagement in te schatten
- Anticiperen op succes tijdens de opstelling van het actieplan
- Verschillende methodes om hulpbronnen te ontdekken en in te zetten
- Het gebruik van “schalen” om de volgende stap te bepalen

Als een coach ben je zeer gevoelig voor de organisatorische en leerprocessen die de ontwikkeling van de coachee kunnen belemmeren. Andere mensen uitdagen betekent dat je ook in staat moet zijn om jezelf uit te dagen.

### Thema 3 : Herkaderen en confrontatie

Fundamentele verandering kan enkel bereikt worden door transitieprocessen waarin we zeer bewust worden van onze patronen. Herkaderen is het vertalen van de beleving van de coachee op zo een manier dat dit perspectieven opent en nieuwe opties mogelijk maakt. Door herkadering ben je in staat om je eigen beleving anders te bekijken waardoor er weer terug engagement mogelijk wordt.

### Herkaderen en Confrontatie

Een coach zal de coachee confronteren met zijn diverse percepties om transitie bevorderen. Evolutie bestaat niet zonder revolutie.

- Taalpatronen die confronteren
- Humor en energie in coaching
- Confrontaties die de het verband leggen tussen hier-en-nu observaties met het ontwikkelingsthema van de coachee.
- De coachee begeleiden om confronterende boodschappen te ontvangen

### Metaforen die inspireren

- Het ontwikkelen van metaforen die de coachee raken en direct aansluiten bij zijn ontwikkelingsthema
- Metaforen inzetten om een doel te bereiken

### Thema 4 : Coachen op waarden en overtuigingsniveau

Je kan coachen op single loop niveau of op double loop niveau. Als je langere termijn en diepgaande resultaten wil bereiken met je coachee, kan je als coach de onderliggende waarden en overtuigingen van de coachee bevragen.

- Hoe overtuigingen ontstaan
- Het herkennen van beperkende en vermogende overtuigingen
- Het verband tussen overtuigingen en onze gewoontes
- Patronen herkennen en de onderliggende overtuigingen uitvragen
- Beperkende overtuigingen omzetten in vermogende overtuigingen
- Confrontatie met onbewuste drijfveren



**THE  
COACHING  
SQUARE**

Inspiring your coaching journey



Accredited Coach Training Program  
International Coach Federation



### **Thema 5 : Coachen op identiteitsniveau**

- Het verband tussen persoonlijkheid, overtuigingen en competenties.
- Bewust zijn van projectiefenomenen en overdracht: het herkennen van je eigen ontwikkelingsthema's en patronen.
- Persoonlijkheidstypologieën inzetten in trajecten
- De rolpatronen van de coachee herkennen
- In je rol "als coach" blijven en consistent de verantwoordelijkheden van die rol opnemen
- De communicatiepatronen van de coachee in diverse rollen herkennen

### **Ontplooiing als coach**

- Wat zijn jouw volgende ontwikkelingsstappen als coach?
- Hoe met je eigen emoties als coach omgaan?
- Wat inspireert je en wat houdt je gevoelig?

### **Thema 6 : Overgangprocessen**

Transitie betekent dat we een grote stap zetten in ons ontwikkelingsproces en onze beperkende patronen sterk kunnen nuanceren of loslaten.

- De diepere niveaus van structurele verandering in organisaties en mensen onderzoeken single, double en triple loop leren (logische veranderingsniveaus)
- Met de diepere niveaus van attitude en gedragsveranderingsprocessen werken
- Wat zijn overgangprocessen?
- Hoe gewoontes herkennen en hun bijhorende overtuigingen en waarden – hun impact op de persoonlijkheid
- Verantwoordelijkheidsgevoel bij de coachee uitlokken.
- Begeleiden tijdens de overgangscycli door het inzetten van verschillende methodes en instrumenten om het proces te kunnen voltooien.

### **12 uren groep supervisie**

Er zullen diverse groepen van supervisie opgestart worden zodat iedere deelnemer een maximum aan feedback krijgt op zijn coachingsvaardigheden zowel van de trainer als van de deelnemers.

Gerichte feedback kunnen geven in een supervisiegroepen is eveneens een belangrijke coachingsvaardigheid.

### **4 uren coach-de-coach coaching**

Elke coach heeft bij zijn eigen ontwikkeling een coach nodig. De deelnemers kunnen gebruik maken van 2 x 2 uur mentor-coaching en deze bij verschillende coaches opnemen.

### **Certificatie**

Gedurende 1 dag zullen de deelnemers in een coachingsoefening aantonen welke competenties ze ontwikkeld hebben op het PCC (Professional Certified Coach) niveau.

Een schriftelijk examen (open boek) en een reflectie over je groeiproces als coach maken deel uit van de certificatieprocedure.