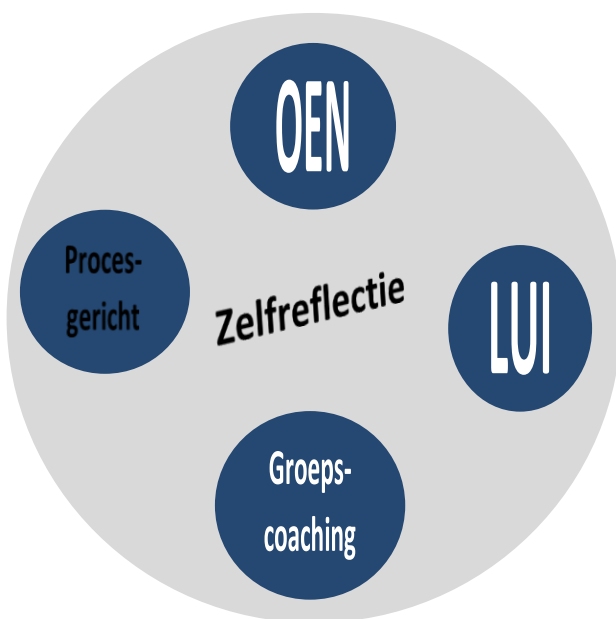


Groeimodel coachcompetenties

Coachen is ook voor de coach zelf een leerproces. Coachen is niet iets dat men in drie bijeenkomsten leert; praktijkervaring en de daaruit voortvloeiende zelfreflectie lijken het meest effectief.

Op basis van de resultaten van dit experiment, kunnen wij vijf coachcompetenties formuleren, waarbij het 'in staat zijn tot zelfreflectie' als basiscompetentie beschouwd wordt. De mate van zelfreflectie bepaalt de ruimte waarin je je als coach kunt 'bewegen' en derhalve hoeveel je kunt groeien. Naarmate men sterker wordt in de zelfreflectie (grijze cirkel wordt groter), des te meer ruimte is er voor de overige competenties om te groeien (blauwe cirkels worden groter). Dus vanuit de zelfreflectie kunnen die overige vier coachcompetenties verworven worden. Het is geen cyclisch maar een complementair proces, hieronder visueel weergegeven. De coachcompetenties worden kort toegelicht.



Zelfreflectie

- Kunnen reflecteren op eigen normen en waarden, overtuigingen en handelen: Wat doe ik? Waarom doe ik dit? Wat is het effect hiervan op de leerder? Ga ik dit de volgende keer weer zo doen?
- Jezelf constant blijven ontwikkelen.

OEN

- Open, Eerlijk en Nieuwsgierig zijn.
- Door goed te observeren en goede vragen te stellen achter de kernkwaliteiten van de ander komen.
- Achterhalen wat iemand wil, wat zijn kracht is en wat hem belemmert om gebruik te maken van die kracht.

LUI

- Uitgaan van leervraag van de leerder.
- Verantwoordelijkheid voor het leerproces en het resultaat bij de leerder laten.
- Niet oplossingsgericht zijn.

Procesgericht

- Samen met de leerder doelen opstellen
- Zicht op voortgang van de leerder.
- Feedback geven op het proces, op de korte termijn (één actie) en op de lange termijn (actie in relatie tot het einddoel).

Groepscoaching

- Kennis en kracht van de groep als zodanig en als individuen benutten.
- Veilig leerklimaat creëren

