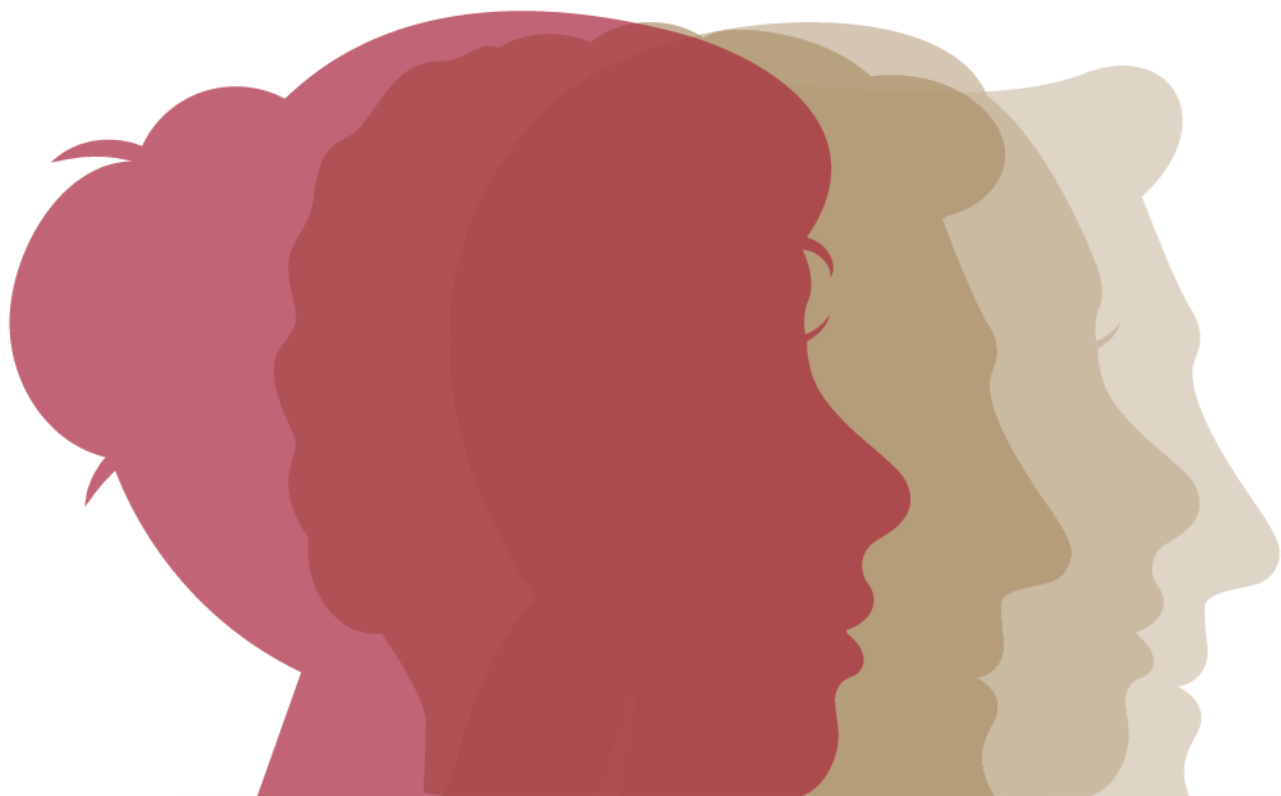




CC10

www.merlijngroep.nl

Merlijn

Basisopleiding tot gecertificeerd coach

St!R Gecertificeerd coach
worden



Basisopleiding tot gecertificeerd coach

St!R gecertificeerd coach worden

Merlijn is als één van de grondleggers van mediation in Nederland, al 25 jaar het topmerk in conflictmanagement vanuit de gedachte dat ieder conflict een uniek leer- en ontwikkelproces is voor alle betrokkenen. Niet vreemd dat we daarom al meer dan 10 jaar coaching rondom conflicten aanbieden, zowel voor personen als teams en andere organisatie-eenheden. Merlijns visie op leren en opleiden en de 10 kernwaarden van Merlijn (zie bijlage 1) zijn het vertrekpunt voor ontwerp en uitvoering van Merlijns onderwijsactiviteiten

De basisopleiding tot coach geeft een brede basis waarmee u als coach zelf aan de slag kunt gaan om anderen in hun ontwikkeltraject te gaan begeleiden. Om coach te worden en te kunnen opereren in complexe, lastige of conflictueuze situaties en daarin uw eigen specifieke coachstijl te vinden, worden er diverse methodieken – zoals het werken met verhalen in film, muziek en gedichten – aangereikt.

Tijdens de opleiding tot coach gaat u zelf aan de slag met eigen coachklanten en ervaart u hoe het is om gecoacht te worden. Tussen de blokken door oefent u met deelnemers in intervisiebijeenkomsten. Na de basisopleiding tot coach en het voldoen aan het vereiste aantal uren coaching is het mogelijk om ook bij de unit coaching van Merlijn zelfstandig coach te worden en beschikbaar te zijn voor opdrachten. Verder is het mogelijk om bij Merlijn vervolgoopleidingen te volgen na uw basisopleiding tot coach om u te specialiseren als bijvoorbeeld conflictcoach.

Regelmatig organiseren we informatiemiddagen en -avonden. Daar maken onze relaties kennis met elkaar, met de trainers en met de programma's. Daar wisselen we praktijkervaringen uit, stellen vragen en discussiëren over coaching en aanverwante thema's. Die middagen staan daarom ook open voor alle in coaching geïnteresseerden, zowel oud-deelnemers aan onze coachopleidingen als aspirant-deelnemers. Wij streven ernaar de gelegde contacten met deelnemers vast te houden en te verdiepen. Wij blijven beschikbaar als vraagbaak en coaches voor het netwerk van 'Coach-mediators'. Ook oud-deelnemers stimuleren wij ten opzichte van elkaar die rollen te vervullen.

Aspirant-deelnemers zijn daarnaast altijd welkom voor een individueel kennismakingsgesprek met één of meer van de trainers.

Bij het samenstellen van deze brochure hebben wij ernaar gestreefd om u zo volledig mogelijk te informeren over onze actuele opleidingsmogelijkheden op het gebied van coaching. Omdat de coachmarkt meer dan ooit in ontwikkeling is, zijn onze trainingen dat ook: we volgen niet de markt, we proberen de markt vóór te zijn en het boeiende vak van coaching steeds verder te verrijken en te professionaliseren.

Mocht u nog vragen hebben, aarzelt u dan niet om contact met ons op te nemen. Wij ontmoeten en verwelkomen u graag in een kennismakingsgesprek, op een informatiemiddag of op een van onze trainingen.

Elma Sandee, algemeen directeur Merlijn Groep



Introductie

Coaching is een vorm van persoonlijke begeleiding die erop gericht is bij de coachee (degene die wordt gecoacht) een verandering ten goede te bewerkstelligen via nieuw inzicht, perspectief en/of het aanleren van ander gedrag. Merlijn biedt naast de 24 conflictoplossingsmethoden diverse vormen coaching die voorafgaand aan, tijdens of na conflictsituaties kunnen worden ingezet.

Merlijn coaches zijn ervaren vakmensen die de kern van het vraagstuk snel weten te traceren en een adequate aanpak bieden passend bij de situatie. Net als Merlijn de tovenaar weet de Merlijn coach mensen in complexe, lastige of conflictueuze situaties te helpen om leerpunten uit het verleden om te zetten in toekomstig, adequaat gedrag.

Merlijn leidt ook professionals op om zelf te leren coachen. De basisopleiding tot Coach geeft een brede basis waarmee u als coach zelf aan de slag kunt gaan om anderen in hun ontwikkeltraject te gaan begeleiden.

Doelgroep

De opleiding is bedoeld voor een ieder die professioneel aan de slag wil (kunnen) gaan met individuele coaching. Al dan niet als onderdeel van uw rol als mediator, advocaat, leidinggevende, HR adviseur ed. Het gewenste niveau van de deelnemers is HBO+, hetzij door studie dan wel door minimaal 4 jaar (werk)ervaring verkregen.

Doel van de opleiding

Het doel van de opleiding is het verkrijgen van de theoretische kennis en praktische vaardigheden die noodzakelijk zijn bij het zelfstandig voeren van coachgesprekken.

De deelnemer aan de opleiding tot professioneel coach zal zich tijdens de opleiding zelf verder ontwikkelen als persoon en professional.

De opleiding is erop gericht om uw specifieke coachstijl te vinden en een stevige inhoudelijke basis te hebben als coach in complexe, lastige of conflictueuze situaties. We werken bewust met een leergroep die klein genoeg is om maatwerk te kunnen bieden en tegelijkertijd groot genoeg is om veel van elkaars ervaring en wijsheid te leren. Bijzonder is dat beide trainers graag werken met verhalen, de ene via gedichten en korte verhalen en de ander met filmfragmenten of muziek. Dit maakt het leren creatief en diepgaand. Om zelf te ervaren wat het is om gecoacht te worden, zult u gedurende de opleiding zelf ook een drietal coachgesprekken krijgen over wat u tegenkomt in uw rol als coach. U gaat namelijk al snel zelf aan de slag om mensen te coachen en zo het geleerde in de praktijk te brengen en van uw ervaringen en bevindingen tijdens de opleiding en de intervisie te leren.

Opbouw en inhoud van de opleiding

De opleiding is opgebouwd langs vier zogenaamde leerlijnen:

1. **Zelf coachen.** U gaat vrijwel direct aan de slag als coach door anderen te gaan coachen.
2. **Gecoacht worden.** U zult tijdens de opleiding ook zelf ervaren hoe het is om gecoacht te worden.
3. **Intervisie.** In een kleine groep gaat u leren van en met elkaar.
4. **De modules.** Na een telefonisch intakegesprek en de startdag zijn er vier tweedaagse modules. De opleiding wordt afgesloten met een testingdag.
 - Module 1: Wie ben ik?
 - Module 2: Ik en de ander
 - Module 3: Wij
 - Module 4: Veranderen



Voordat de opleiding met de groep begint, krijgt u eerst een telefonische intake met een van de trainers. Daar wordt verkend wat uw verwachtingen en leerdoelen tijdens de opleiding zijn. Vervolgens komt u met de groep en de trainers samen op de startdag. Tussen de blokken door krijgt u 3 individuele coachsessies en komt u elke keer samen met de intervisiegroep.

'Wat is coaching?' is het thema van de startdag. En natuurlijk zult u tijdens deze eerste dag nader kennismaken met elkaar, de trainers, en het programma. Ook de leerdoelen die u heeft en die wellicht al in de intake aan de orde zijn geweest, kunt u tijdens deze eerste opleidingsdag nader expliciteren en gaan we met elkaar delen. Na de startdag volgen 4 blokken van 2 dagen van 5 dagdelen.

In de eerste tweedaagse module 'Wie ben ik?' gaan we zoeken naar wie u bent en wat dat betekent voor uw coach-zijn. Deze 2-daagse sluiten we af met uw "verhaal": wie bent u en wat voor coach wilt u zijn en worden? En natuurlijk behandelen we ook praktische zaken om na deze eerste 2-daagse aan de slag te gaan met uw eigen coachees (die u zelf moet vinden!). De eerste stappen zijn dan gezet om uw rugzak met coach-aanpakken en theorieën te vullen.

De tweede module 'Ik en de ander' richt zich meer op de relatie die u aangaat met de coachee en dan ook natuurlijk ook met uzelf. Diverse communicatievaardigheden komen aan de orde (luisteren, samenvatten doorvragen, feedback geven e.d.) en ook belangrijke elementen van TA (Transactionele Analyse).

De derde module 'Wij' is gereserveerd voor het verder vullen van onze rugzak met modellen en theorieën die u goed kunt inzetten als coach in complexe, lastige of conflictueuze situaties. En dat telkens met de bedoeling dat u zichzelf als coach/mens beter leert kennen en dat u met die bagage ook uw coachee beter kunt begeleiden. Zo gaan we in op onderdelen van NLP (Neuro Linguistisch Programmeren) en we gaan aan de slag met belangrijke aspecten van het systemisch werken.

De laatste module 'Veranderen' richt zich specifiek op de gewenste verandering die de coachee wil bereiken en hoe u daar als coach aan kunt bijdragen. Zo komt onder meer de groei mindset aan de orde en wat er bij veranderingen in de onderstroom speelt. Daarnaast wordt onderzocht hoe de werkgever van de coachee wordt betrokken bij een coachtraject.



De opleiding sluiten we af met een testingdag waar de deelnemers hun eindpresentatie zullen geven: wat voor coach ben ik (en wat wil ik verder ontwikkelen?) en laten zien hoe zij een coachgesprek voeren. Het competentieprofiel voor coaches van de St!R (die als bijlage bij de brochure is gevoegd) is hierbij leidend.

Tussen elk blok in komen de deelnemers samen voor **intervisie** om nog verder te leren en oefenen met elkaar. En u krijgt 3 coachgesprekken om met een van de trainers als coach te bespreken waar u in de coaching tegen aanloopt om zo tevens te ervaren hoe het is om zelf gecoacht te worden.

Totale tijdsbesteding verdeeld over een periode van 7 maanden:

- 100 contacturen met Merlijn:
 - een telefonische intake (0,5 uur),
 - 1 startdag van 2 dagdelen),
 - 4 blokken van 5 dagdelen,
 - 1 testingdag van 2 dagdelen en
 - 3 uren coaching
- Intervisie: 4 x een dagdeel
- Coachen van 3 coachees (traject van minstens 5 sessies per coachee): 40 uren
- Zelfstudie, reflectie, coachverslagen, eindverslag en presentatie: 160 uren.

Leerdoelen

Deelnemers krijgen inzichten in:

- Gespreks- en luistervaardigheden en -technieken
- Feedback geven en ontvangen
- Wat is coaching en wat niet?
- Van contact naar contract: opbouw van een coachtraject
- Ethische Code
- Drijfveren en Waarden
- Diverse modellen als Bateson & Dilts, Kernkwadranten, GROW, STARR.
- Thomas-Kilmann
- Transactionele analyse, Systemisch werken
- Wat er gebeurt bij veranderingen en in complexe en/of conflictueuze situaties
- Overdracht en tegenoverdracht
- Intervisie vormen

Deelnemers leren:

- Gespreks- en luistervaardigheden; creëren van veilige omgeving
- Feedback geven en ontvangen
- Opbouw van een coachtraject, formuleren coach/leerdoel en coachplan en contract opstellen
- Toepassen van de 6 V's en diverse modellen in de coachgesprekken
- Over hun eigen identiteit als coach in complexe en/of conflictueuze situaties en ontdekken hun eigen stijl
- Intervisie toepassen
- Inzet van diverse instrumenten in coaching (film, muziek, gedichten, kaarten en symbolen, wandelen etc)

Vorbereiding en aanpak van de opleiding

Het is de bedoeling dat de cursisten door invulling van een digitaal voorbereidingsformulier drie weken van tevoren specifieke leerdoelen formuleren, die aan het begin van de cursus kort onder de loep zullen worden genomen en aan het eind onderdeel van de evaluatie zullen zijn.

Rond diezelfde tijd zal de syllabus digitaal worden gedeeld en zullen evt links worden gegeven om effectief (actuele) informatie te kunnen bestuderen. De opzet van de opleiding is een afwisseling van het delen van kennis, inzichten en ervaringen en vervolgens oefenen met elkaar.

Tijdens de opleiding krijgen de deelnemers naast de syllabus nog diverse handouts van oefeningen.

Verplichte literatuur

- **"Dit ben ik!"**
Auteur: Lieuwe Koopmans
(nieuwprijs.bol.com € 31,99)
- **"Coachen als professie"**
Auteur: Ien G.M. van der Pol
(Nieuwprijs.bol.com € 55,95)
- **"Het Groot Coach Boek"**
Auteurs: Sasja Dirkse & Angela Talen
(Nieuwprijs.bol.com € 52,50)



Totaalprijs boeken €140,44 (incl. BTW)

Wij gaan er vanuit dat u deze boeken zelf besteld:

- Dit ben ik! ([Bestel hier op bol.com](http://Bestel.hier.op.bol.com))
- Coachen als professie ([Bestel hier op bol.com](http://Bestel.hier.op.bol.com))
- Het Groot Coach Boek ([Bestel hier op bol.com](http://Bestel.hier.op.bol.com))



U ontvangt bij start van de opleiding een digitaal jaarabonnement (gratis) op het Tijdschrift voor coaching!

Geschiktheid voor het vak coach – ST!R

De opleiding leidt op tot coach/professioneel begeleider en is St!R erkend. Met het deelnemerscertificaat van deze St!R erkende opleiding kunt u bij de STIR de aanvraagprocedure starten voor het worden van een coach/professioneel begeleider met het STIR keurmerk. Zo onderscheidt u zich op de markt.

Permanente Educatie MfN

Deze opleiding levert u de volgende PE punten op: 68 PE, categorie 2

Mediatorsfederatie
Nederland

Open inschrijving

De opleiding start op open inschrijving twee keer per jaar in bijzonder locaties door het hele land en kent een doorloop van 7 maanden. Voor actuele data verwijzen wij u naar onze [Merlijn Website](http://Merlijn.Website).

Incompany-training

Bij een incompany-training wordt na overleg over de specifieke wensen van uw organisatie een offerte aangeboden.

Aantal deelnemers en trainers

Om verschillende stijlen in de opleiding te ervaren, krijgen de deelnemers in elk geval te maken met twee trainers. Er is per blok 1 trainer bij 8 t/m 10 deelnemers met de tweede trainer erbij op de startdag en de testingdag. Bij 11 t/m 16 deelnemers zijn er fulltime 2 trainers aanwezig. Daarnaast laten wij maximaal 2 inhalers op losse dagen toe.

Trainers

[Mevrouw C. \(Corina\) Bouma](#)

[Mevrouw mr M.A. \(Mayke\) Smit](#)

Betalen in termijnen

Voor mensen met tijdelijke en aantoonbare liquiditeitsproblemen kunnen we afspreken dat de opleidingskosten gespreid betaald worden. Dat is altijd maatwerk. Neem hierover gerust contact op met de backoffice van Merlijn.

Bijzondere 40% 'over-de-financiële-drempel-korting'

Om zoveel mogelijk mensen in staat te stellen om met coaching en het coach-gedachtengoed kennis te maken, biedt Merlijn een 40 % 'over-de-financiële-drempel-korting' op de 10 daagse basisopleiding.

In de afgelopen dertig opleidingsjaren hebben we bij veel gelegenheden gemerkt hoeveel goeds het participeren aan de opleiding kan betekenen, ook voor mensen die bijvoorbeeld tijdelijk vast zitten in hun leven of carrière of die even niet goed weten hoe nu vooruit en hoe nu verder.

Hoewel juist op zo'n kantelpunt de behoefte aan het inslaan van een nieuw en inspirerend pad groot is, valt die behoefte ongelukkigerwijs vaak samen met het op dat moment financieel niet kunnen investeren in jezelf.

Merlijn wil ook op die momenten kansen bieden en geeft op de 10 daagse basisopleiding een instapkorting van maar liefst 40 % aan mensen die alleenverdiener zijn en aantoonbaar:

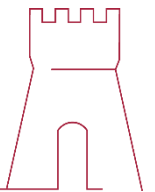
- een WW uitkering hebben;
- een WIA uitkering hebben.

Let wel:

als u gebruik wilt maken van deze regeling geven wij u aan wanneer u kunt deelnemen.

Accommodatiekosten

Merlijn wil haar deelnemers een inspirerende leeromgeving aanbieden. Hierdoor werken we samen met verschillende kastelen verspreid door Nederland. De locaties combineren oude allure met moderne leermiddelen hetgeen zorgt voor een prettige leeromgeving. We krijgen veel positieve feedback op onze kasteellocales en ze zijn ook nog eens voordeliger dan de meeste reguliere trainingscentra.



U betaalt per blok bij de 10-daagse opleiding
(dagen van 10:00-20:00 & dagen van 09:00-17:00)*

* Op de website staan de actuele/exacte prijzen vermeld bij iedere training.

[Meet Berlage
in Amsterdam](#)



[Fletcher Boutique
in Rotterdam](#)



[De Ruwenberg
nabij 's-Hertogenbosch](#)



[Kasteel de Vanenburg
in Putten](#)



[Kasteel Limbricht
nabij Sittard](#)



[Landgoed Huize Bergen
nabij 's-Hertogenbosch](#)



Wat houden de accommodatiekosten in: trainingslocatie (trainingszaal plus 2 – 4 sub ruimtes), gebruik leermiddelen, koffie, thee, koekjes, snoepgoed, fruit, fris, lunch, snack en borrel.

Als u wilt overnachten en/of dineren kunt u contact opnemen met de desbetreffende locatie. Merlijn heeft daar een korting bedongen voor deelnemers aan onze trainingen.

Optioneel: online Neethling Brain Instruments (NBI®) vragenlijst vooraf

Als een deelnemer in spe twijfels heeft over haar/zijn geschiktheid voor het vak coach, kan zij/hij, naast een gesprek met een NBI® trainer/coach, met behulp van de NBI® vragenlijst hier inzicht in krijgen. NBI® is een internationale methode die al langer dan dertig jaar erkend en veel gebruikt is voor onder meer beroepskeuzes.

De vragenlijst is natuurlijk, zoals elke andere methode, indicatief en geen absolute garantie voor geschiktheid, maar kan u zeker helpen bij een betere persoonlijke afweging. Ook kan de methode een antwoord geven op de vraag welke soort coachings u het beste zullen liggen en wat u ziet als het voornaamste doel van de coachings die u wilt gaan doen. Verder geeft het antwoord op de vraag welk gedrag van anderen u als storend ervaart en hoe u daarop reageert. Kortom, kennis van uw eigen 'breinvoorkeuren' profiel en het bijbehorende gesprek kan u ook nog iets vertellen over het soort coach dat u zou kunnen en willen worden. Kennis van uw eigen 'breinvoorkeuren' profiel kan u sowieso helpen in uw professionele en persoonlijke leven. De totale investering bedraagt € 475,- exclusief btw.

Mogelijkheden na afloop van de Opleiding

Intervisie

Zowel bij open als bij incompany trainingen kunnen nadien onder begeleiding van Merlijn trainers intervisiebijeenkomsten worden georganiseerd.

Coaching

Verdere persoonlijke coaching van een deelnemer is mogelijk.

Supervisie en consultatie

Na de training staat het de deelnemers vrij om in voorkomende gevallen Merlijn te consulteren over ondervonden praktijkproblemen en voor een snel advies over een te volgen koers.

Voor deze drie mogelijkheden geldt dat afhankelijk van de individuele wensen van de opdrachtgever Merlijn de vraag als service van onze organisatie beschouwt dan wel i.v.m. de omvang van de gevraagde dienst voordien een offerte uitbrengt.

Programma

Tijdpad overzicht:

Intake telefonisch/via Zoom (30 minuten) en leerdoelen invoeren in EVA

Startdag (2 dagdelen: 09-17 uur)

Tussendoor: intervisiebijeenkomst; huiswerk; coachees zoeken

Module 1 – Wie ben ik? - 5 dagdelen in 2 dagen (dag 1: 09-20 uur en dag 2: 09-17 uur)

Tussendoor: intervisiebijeenkomst; huiswerk; coachen van coachee(s); zelf gecoacht worden (1 uur online)

Module 2 – Ik en de ander - 5 dagdelen in 2 dagen (dag 1: 09-20 uur en dag 2: 09-17 uur)

Tussendoor: intervisiebijeenkomst; huiswerk; coachen van coachee(s); zelf gecoacht worden (1 uur online)

Module 3 – Wij - 5 dagdelen in 2 dagen (dag 1: 09-20 uur en dag 2: 09-17 uur)

Tussendoor: intervisiebijeenkomst; huiswerk; coachen van coachee(s); zelf gecoacht worden (1 uur online)

Module 4 – Veranderen - 5 dagdelen in 2 dagen (dag 1: 09-20 uur en dag 2: 09-17 uur)

Tussendoor: voorbereiden eindpresentatie, eindverslag en casus voor testing

Testingdag (2 dagdelen 09-17 uur)

Dag 1 – Start dag - Kennismaken

1. Ochtendprogramma

08.30 – 09.00 uur : Ontvangst met koffie/thee, informeel kennismaken met trainer en collega deelnemers

09.00 – 09.30 uur : Welkom, huishoudelijke afspraken en bespreking Programma van dag en van de opleiding

09.30 – 11.00 uur : Kennismaking aan de hand van coachende oefening en voorstellen van elkaar in groep

11.00 – 11.15 uur : Pauze

11.15 – 12.00 uur : Wat is coaching en wat is het niet? Wat doet een coach en wat niet? Wat houdt het beroep van een coach in?

12.00 – 13.00 uur : Wat zijn jouw leerdoelen? Wat wil je (af)leren?

13.00 – 14.00 uur : Lunch

2. Middagprogramma

14.00 – 14.30 uur : Wat voor soort coach wil je zijn? Een inspiratie

14.30 – 15.30 uur : Ethische Code en de basisprincipes voor coaching

15.30 – 15.45 uur : Pauze

15.45 – 16.30 uur : De zes fasen van ontwikkeling: Verkennen-Verdiepen-Verbinden-Verwerven-Veranderen-Verankeren

Hoe zou een coachtraject eruit kunnen zien. Aan de slag met een persoonlijke vraag van de ander.

16.30 – 17.00 uur : Terugblik startdag, maken van afspraken en vooruitblik blok 1

Blok 1 – Wie ben ik?

Dag 1

3.

4. Ochtendprogramma

08.30 – 09.00 uur : Ontvangst met koffie/thee, informeel kennismaken met trainer en collega deelnemers

09.00 – 09.10 uur : Welkom, huishoudelijke afspraken en bespreking programma

09.10 – 09.30 uur : Check in en bespreken huiswerk

09.30 – 10.30 uur : Wat is jouw verhaal? Het verhaal bouwen we op aan de hand van het model van de denkniveaus van Dilts en Bateson

10.30 – 10.45 uur : Pauze

10.45 – 12.00 uur : Filmfragment en oefening 'Jouw moment'

12.00 – 12.30 uur : Jouw kwaliteiten. Kernkwadranten ronde 1

12.30 – 13.15 uur : Lunch

5. Middagprogramma

13.15 – 14.15 uur : Kwaliteiten wandeling

14.15 – 15.00 uur : Kwaliteiten verzamelen via filmfragment. 1. Over regie nemen en 1 over luisteren. Eén van de kern spanningsvelden waar een coach mee moet omgaan

15.00 – 15.15 uur : Pauze

15.15 – 16.15 uur : Jouw kwaliteiten in kernkwadranten uitwerken en plenair bespreken; Dilemma denken en paradoxaal denken

16.15 – 17.30 uur: Holding space – aanwezig zijn bij de ander

17.30 - 18.30 uur: Diner

6. Avondprogramma

18.30 – 20.00 uur : Leerdoelen bespreken over wat voor coach wil je zijn?

20.00 – 22.00 uur: Bespreken en delen van je levenslijn; terugblik dag 1 en vooruitblik dag 2

7.

Blok 1 - Wie ben ik?

Dag 2

8.

9. Ochtendprogramma

10.

08.30 – 09.00 uur : Ontvangst met koffie/thee

09.00 – 09.30 uur : Korte terugblik op dag 1, vooruitblik op dag 2 en leerdoelen

09.30 – 10.10 uur: Introductie, ieder eigen perspectief en waar ben je in je verhaal?

10.10 - 11.15 uur : Jouw waarden: waar geloof jij in?

11.15 – 11.30 uur : Pauze

11.30 – 12.30 uur : Je professionele identiteit: het eerste gesprek als coach. Oefenen

12.30 – 13.30 uur : Lunch

11. Middagprogramma

13.30 – 14.00 uur : De lessen uit het eerste gesprek: Wat is dus voor jou heel belangrijk als Coach!

14.00 – 15.15 uur : Elementen van professionaliteit als De Coach. Gevoelsreflectie en Op je handen zitten

Contract met de coachee en ethiek van de coach (Ethische Code van de EMCC)

15.15 – 15.30 uur : Pauze

15.30 – 16.30 uur : Wandelen en schrijven en voorlezen van jouw verhaal vanuit het perspectief van twee jaar verder.

16.30 – 17.00 uur : Terugblik blok 1, bespreken huiswerk, intervisie en vooruitblik blok 2

12. Blok 2 – Ik en de ander

Dag 1

13.

14. Ochtendprogramma

15.

08.30 – 09.00 uur : Ontvangst met koffie/thee

09.00 – 09.45 uur : Incheck, Terugblik blok 1, huiswerk en vooruitblik blok 2

09.45 – 10.15 uur : Ik en de ander: oefening gewaar zijn

10.15 – 10.45 uur: Van contact naar contract; Rapport maken, afstemmen;
Hoe doe je dat? Inhoud van een contract; start van
coachtraject.

10.45 – 11.00 uur : Pauze

11.00 – 11.45 uur : Van contact naar contract; Rapport maken, afstemmen;
Hoe doe je dat? Inhoud van een contract; start van
coachtraject. Oefenen

11.45 – 13.00 uur: Gespreksmodellen SCORE, GROW en STARR bespreken en
oefenen

13.00 – 14.00 uur : Lunch en wandeling

Middagprogramma

14.00 – 15.00 uur : Feedback geven en ontvangen. Oefenen

15.00 – 15.45 uur: Oefenen coachgesprek Van contact naar contract en een
van de gespreksmodellen

15.45 – 16.00 uur : Pauze

16.00 – 16.15 uur : Reflectie op gebruik Gespreksmodellen

16.15 – 17.30 uur: Reflectie en feedback onderling en op gedicht

17.30 – 18.30 uur: Diner

Avondprogramma

18.30 – 22.00 uur : Conflict en onderhandelingsstijlen en assertiviteitslijn;
bespreken Thomas - Kilmann model en uitslagen test en
oefenen
met andere stijlen
Terugblik dag 1 en vooruitblik dag 2

Blok 2 – Ik en de ander

Dag 2

Ochtendprogramma

08.30 – 09.00 uur : Ontvangst met koffie/thee

09.00 – 09.45 uur : Incheck, Terugblik dag 1 en vooruitblik dag 2, gedicht

09.45 – 11.00 uur : Inleiding Transactionele Analyse, oefeningen en ego-posities

11.00 – 11.15 uur : Pauze

11.15 – 12.30 uur : De Ego toestanden: Een samenhangend patroon van voelen, denken en ervaren dat leidt tot een daarmee overeenstemmend gedragspatroon. Diverse opdrachten uitvoeren

12.30 – 13.30 uur : Lunch

Middagprogramma

13.30 – 15.00 uur : Script, Scriptcirkel, Onderdelen van script. Oefening met invullen van scriptcirkel.

15.00 – 15.15 uur : Pauze

15.15 – 16.00 uur : Aan het werk met scriptpatronen en strooks

16.00 – 16.45 uur : Dramadriehoek, winnaarsdriehoek en overdracht. Oefenen

16.45 – 17.00 uur : Terugblik blok 2, huiswerk en vooruitblik blok 3

Blok 3 – WIJ

Dag 1

Ochtendprogramma

08.30 – 09.00 uur : Ontvangst met koffie/thee

09.00 – 10.00 uur : Terugblik blok 2 en vooruitblik blok 3, en incheck aan de hand van verhaal

10.00 – 10.30 uur: Zelfinzicht en reflectie opdracht

10.30 – 11.00 uur : Neuro Linguistisch Programmeren. Wat is het?

11.00 – 11.15 uur : Pauze

11.15 – 12.30 uur : NLP begrippen van taal, overtuigingen, gedachten en de invloed daarvan op het gedrag.

12.30 – 13.30 uur : Lunch

Middagprogramma

13.30 – 14.30 uur : Wandelopdracht positieve energie en succes als Inspiratiebron

14.30 – 15.30 uur: Opdracht waar sta je tov je leerdoel als coach?

15.30 – 15.45 uur : Pauze

15.45 – 16.30 uur : Metaprogramma en metamodel: onze interne denk- en Gevoelspatronen

16.30 – 17.30 uur: Reflecties over NLP en jouw verhaal als coach

17.30 – 18.30 uur: Diner

Avondprogramma

18.30 – 20.00 uur: Genogram en familiegeschiedenis; uitleg en onderzoek; Terugblik dag 1 en vooruitblik dag 2

Blok 3 – WIJ

Dag 2

Ochtendprogramma

08.30 – 09.00 uur : Ontvangst met koffie/thee

09.00 – 09.45 uur : Terugblik dag 1 en vooruitblik dag 2, impact van muziek

09.45 – 11.00 uur : Introductie Systemisch Werken en familieopstellingen.
Systemische principes, plek in gezin van herkomst en onderzoeken van verstrikkingen

11.00 – 11.15 uur : Pauze

11.15 – 13.00 uur : Eenvoudige opstelling en werken met opstelling in coaching

13.00 – 14.00 uur : Lunch

Middagprogramma

14.00 – 15.00 uur : Belangrijke systemische interventies

15.00 – 16.00 uur : Werken met het onbewuste – gebruik van kaarten

15.25 – 15.40 uur: Pauze tussendoor

16.00 – 16.40 uur : Brief aan mijn wortels

16.40 – 17.00 uur : Terugblik blok 3, huiswerk en vooruitblik blok 4

Blok 4 – Veranderen

Dag 1

Ochtendprogramma

08.30 – 09.00 uur : Ontvangst met koffie/thee

09.00 – 09.30 uur : Terugblik blok 3, huiswerk en vooruitblik blok 4

09.30 – 10.00 uur: Bewust worden van eigen (leer)behoefte voor dit blok en die verwoorden

10.00 – 11.00 uur: Leren met film/muziek: waar ging het voor jou over?

11.00 – 11.15 uur : Pauze

11.15 – 12.30 uur : Wat heb jij nog te leren als coach?

12.30 – 13.30 uur : Lunch

Middagprogramma

13.30 – 15.15 uur : Veranderen en transitie (groeimindset en Systemisch Transitiemanagement)

15.15 – 15.30 uur : Pauze

15.30 – 17.30 uur : Het driegesprek (doel, driehoeksverhouding en dilemma's)

17.30 – 18.30 uur: Diner

Avondprogramma

18.30 – 22.00 uur : Supervisie ieder met eigen voorbereide casus
Terugblik dag 1 en vooruitblik dag 2

Blok 4 – Veranderen

Dag 2

16.

Ochtendprogramma

08.30 – 09.00 uur : Ontvangst met koffie/thee

09.00 – 09.45 uur : Terugblik dag 1 en vooruitblik dag 2, bedding in groep
Symbool voor jouw coach-zijn

09.45 – 10.30 uur : Lastige situaties in coaching: verkennen

10.15 – 11.00 uur : Overdracht en tegenoverdracht theorie

11.00 – 11.15 uur: Pauze

11.15 – 12.30 uur : Opdrachten met overdracht en tegenoverdracht

12.30 – 13.45 uur : Lunch en wandeling om metafoor/anker zoeken voor de
coach die je wil zijn

17. Middagprogramma

13.45 – 14.15 uur : Delen over anker

14.15 – 15.15 uur : Uitleg over en oefenen met coaching en scoreformulier
testingdag

15.15 – 15.30 uur : Pauze

15.30 – 16.30 uur : Vragen en duidelijkheid over testingdag, aanleveren van
dossieropdrachten en verslagen

16.30 – 17.00 uur : Terugblik blok 4 en uitcheck

Testingdag

18.

Ochtendprogramma

08.30 – 09.00 uur : Ontvangst met koffie/thee

09.00 – 09.15 uur : Bespreken van programma van de dag

09.15 – 10.30 uur : Eindpresentaties deel 1

10.30 – 10.45 uur : Pauze

10.45 – 12.45 uur : Eindpresentaties deel 2

12.45 – 13.00 uur : Nabespreken en vragen voor middag

13.00 – 14.00 uur : Lunch

19. Middagprogramma

14.00 – 16.30 uur : Testing coachgesprekken door de deelnemers

15.15 – 15.30 uur : Pauze tussendoor

16.30 – 17.00 uur : Terugblik op de opleiding, de leerdoelen en het geleerde,
feedback deelnemers, digitale evaluatie en ontvangst
deelnemingscertificaten

17.00 – 18.00 uur: Merlijn Borrel

Bijlage 1

10 essentiële Werkwaarden Merlijn

Toewijding: bezieling, bewogenheid, bevlogenheid

Wat ons bindt is onze bezieling voor het vak. De mens en zijn/haar conflict of probleem staat centraal. Ondergeschikt daaraan zijn onze eigen belangen en onze factuur. Wij gaan door waar anderen stoppen, we willen de besten zijn en pakken aan door het zien van mogelijkheden. Maar nooit tegen beter weten in. Op een praktische manier zijn we idealistisch en hebben we ook oog voor niet-zakelijke aspecten.

Eigen grenzen kennen maar ook: groei- en carrière gerichtheid/zelfontplooiing

We weten wat we kunnen en vooral ook wat we (nog) niet kunnen en we zijn bereid om een deskundiger Merlijn-collega in te schakelen bij onze witte vlekken in plaats van zelf wat te gaan experimenteren ten detrimente van onze cliënten. Tegelijk willen we ons verder in de breedte en diepte ontwikkelen.

Maatwerk

We zijn er ons van bewust dat een niet passende remedie de cliënt niet dient en zelfs erger kan zijn dan de kwaal. Daarom streven we maatwerk na in al onze activiteiten.

Vertrouwen & integriteit

Wij dragen er zorg voor dat Merlijn een organisatie is waar mensen volledig vertrouwen in hebben. Dat geldt voor zowel de inhoud als de relatie. We geven daarom continue aandacht aan cliëntbehoefte-analyses, evaluaties en research en baseren daarop de innovatie van onze producten en de groei van onze eigen kwaliteiten. Onze cliënten kiezen ons omdat ze geloven in ons kunnen, in de integriteit van ons aanbod en omdat ze ons daarin vertrouwen. We maken er ons sterk voor dit vertrouwen niet te beschamen.

Gedrevenheid & ambitie

We streven ernaar het beste uit onszelf te halen en elke dag beter te worden in wat we doen. We onderscheiden ons in service en kwaliteit van het gebodene. Voor onze cliënten doen we graag die onderscheidende extra stappen.

Innovatie: een zaak van ons samen

De wereld om ons heen verandert zo snel dat de veranderingen niet zijn bij te houden. En in je eentje is dat helemaal onmogelijk. Het dagelijks aanbod van nieuwe producten en methodieken is duizelingwekkend. Daarom beschouwt Merlijn innovatie niet als een wens maar als een must. Dagelijks zijn wij bezig met verandering, verbetering, vernieuwing.

Aandacht

Aandacht is voor ons een belangrijk sleutelwoord. Voor cliënten zo goed als collega's. We hebben en koesteren een informele cultuur. We nemen de tijd voor elkaar, we sparren en we spreken elkaar zo vaak mogelijk. Aandacht heeft ook openheid en eerlijkheid nodig. Daartoe zijn we open en eerlijk naar elkaar en bespreken we met elkaar als ons iets niet aanstaat of als we professioneel of relationeel grenzen dreigen te bereiken. Ook als het moeilijk lijkt. Het streven is dan steeds behoud én versterking van de relatie. Deze basishouding mogen we van elkaar verwachten.

Liever intern trainen dan extern blijven dienst verlenen

We laten zoveel mogelijk uitvoerende taken bij mensen binnen de organisatie en proberen met inzet van diverse methoden de inbreng van interne knowhow in een continu groeiproces te vergroten.

Bestaande kracht van de organisatie respecteren

We sluiten zoveel mogelijk aan bij bestaande goed functionerende gremia en structuren. Aldus blijft het waardevolle dat al is opgebouwd én al in de organisatie bekend/vertrouwd is voor de organisatie behouden. Louter het verder verrijken van de organisatie is onze intentie.

Van praktijkmensen voor praktijkmensen

Wij kiezen er bewust voor om zoveel mogelijk professionals in te zetten die werkervaring hebben in de praktijk van de klant voor optimale dienstverlening.

10 Kernwaarden

Opleidingen Merlijn

Veilige leeromgeving

Een veilige leeromgeving is de belangrijkste randvoorwaarde voor een optimaal leerproces. Je moet je veilig voelen om te kunnen experimenteren en je kwetsbaar op te stellen. We maken dan ook afspraken over de vertrouwelijkheid

Ervaringsgericht leren

Bij leren hoort oefenen. Praten over vaardigheden is minder effectief dan ervaren wat het effect is van het toepassen van de basishouding en interventietechnieken op de ander en jezelf. Wij werken met praktijkvoorbeelden van de deelnemers en realistische rollenspellen.

Afwisselende werkvormen

Om maximaal rendement uit de trainingen te kunnen halen, werken we met afwisselende, inspirerende en effectieve werkvormen, zowel in fysieke als in online trainingen en opleidingen.

Werken vanuit de basishouding

Wij geloven niet in instrumentele trainingen waarin je wat trucs leert. De basishouding staat bij het aanleren van vaardigheden centraal: er is wat er is (accepteren van het hier en nu), beschrijvend (dus zonder aannames) teruggeven wat je waargenomen hebt (bewust maken) en je verwonderen over wat je hebt waargenomen (open vragen). Eerst de basishouding dan de technieken.

Ontwikkelen eigen stijl

Authenticiteit staat centraal bij het aanleren van vaardigheden. Om (echt) in verbinding te komen met de ander moet je eerst in verbinding zijn met jezelf.

Vertrouwen in zelfoplossend vermogen

Cruciaal bij het bevorderen van het zelfoplossend vermogen van mensen is het vertrouwen dat mensen in beginsel zelf in staat zijn om hun problemen op te lossen. Hoe harder je werkt, hoe luier ze worden. Als jij het probleem overneemt, worden mensen afhankelijk van jou.

Congruentie in leren

Leren houdt nooit op. De professionals van Merlijn benadrukken dit beginsel en investeren dan ook in hun eigen leerprocessen. En: practice what you preach...

Werken vanuit systemisch perspectief

De professionals van Merlijn werken vanuit systemisch perspectief, zodat dynamieken en patronen beter herkend en geduid kunnen worden.

Van praktijkmensen voor praktijkmensen

De professionals van Merlijn kunnen goed aansluiten bij de praktijk van de deelnemers, doordat ze daar zelf ook werken of gewerkt hebben. De trainingen hebben een hoog praktijkgehalte waardoor de deelnemers de vaardigheden beter kunnen verankeren in hun praktijk.

Dienstbaar aan procesdeelnemers

Wij zijn geëngageerd aan het leerproces van de deelnemers.

Bijlage 2

Competentieprofiel voor coaches St!R

I. Visie op coaching De centrale waarden binnen coaching zijn:

1. Kwaliteit in coaching wordt in hoge mate bepaald door de bijdrage die de coach biedt aan:
 - a) Het leerproces van de coachee in relatie tot diens (werk)context.
 - b) De eigen betekenisgeving en zelfsturing van de coachee en daarin een perspectiefverandering laat ontstaan die leidt tot effectieve acties en gewenste resultaten.
2. De coach is in staat om zich op een professionele wijze te verantwoorden over zijn handelen en visie op leren.

II. Competentieprofiel voor coaching

Een competentieprofiel is een omschrijving van competenties die dekkend zijn voor wat een coach geacht wordt te doen.

Een competente coach is iemand die in een bepaalde context:

- ziet of merkt wat nodig is,
- in staat is om dat ook te doen, en
- daartoe ook bereid is

Het profiel van de coach, dat volgt uit bovenstaande omschrijving, bestaat uit de volgende (deel)competenties:

De coach is:

1. in staat tot het begeleiden van leerprocessen
2. gericht op de (werk)context
3. resultaatgericht
4. gericht op zelfsturing in werken en leren
5. in staat tot het vormgeven van interactie
6. in staat tot professioneel werken
7. in staat tot ethisch handelen

Deze deelcompetenties zijn volgens St!R 'noodzakelijk en voldoende'. Dat wil zeggen dat ze essentieel zijn om coaches te beoordelen op hun bekwaamheid.

Dit St!R competentieprofiel Coach is vastgesteld door het bestuur op 24 november 2020. Hiermee vervalt het eerder gehanteerde profiel. 2

Competentie 1: Begeleiden van leerprocessen

a) Een krachtige leeromgeving kunnen scheppen

Resultaat van coaching is een blijvend verschil tussen begin- en eindsituatie. Van belang is dat hetgeen geleerd is, gebaseerd is vanuit zelfsturing. De coach heeft inzicht in wat er nodig is om de coachee zijn doelen te laten bereiken. Hij kan daar een ontwikkeltraject voor ontwerpen, mogelijk bestaand uit verschillende stappen, en er werkvormen bij bedenken. Waar nodig kan hij hulpconstructies aanreiken en juist wel of juist niet stimuleren middels vragen / confrontaties / support etc. Hij blijft met regelmaat de ontwikkelroute evalueren en bijstellen. Hij monitort de voortgang in de richting van het beoogde resultaat.

b) Kunnen omgaan met diversiteit van coachees

De coach kan bij het ontwerpen van een krachtige leeromgeving variëren naar gelang de individualiteit van coachee. De coach kan de bijzonderheden, grenzen en mogelijkheden van coachees kunnen herkennen en daarop als coach zijn interventies kunnen afstemmen.

c) Kunnen faseren in het leerproces

De coach kan de werkmethode aanpassen naar gelang de fasen van het coachingsproces (begin, midden, eind). Zowel voor het algehele coachingstraject maar ook per bijeenkomst. Een onderdeel hiervan is structureren van het leerproces. In werkbare delen maar ook in de tijd. Dit betreft de timing van de volgende bijeenkomst, maar ook het maken van de juiste keuze in thema's en stappen die het beste gezet kunnen worden om binnen een bepaalde termijn het gewenste resultaat te behalen.

Resultaat

- De coachee leren reflecteren op zijn/haar eigen handelen
- De coachee leren eigenaarschap te nemen voor het eigen leerproces 3

Competentie 2: Gerichtheid op de (werk) context

a) De (werk) context bij de coaching kunnen betrekken

De coach betreft vanuit een onafhankelijke positie aspecten die in de context meespelen, in het bijzonder de organisatiecontext van de coachee en de eventuele organisatiebelangen die met de coaching behartigd worden. De coach nodigt de coachee uit om de coachingsvraag te plaatsen binnen een bredere context. Dan gaat het om bijvoorbeeld de organisatie- en teamdoelstellingen, organisatiecultuur, klanten van de organisatie, ontwikkelingen binnen de organisatie en diens omgeving. Maar ook de familie- en privéomstandigheden behoren tot die context. De coach stimuleert een brede kijk van de coachee op zijn situatie (focus op interactie van de coachee met zijn omgeving), waarin de ontwikkelingswens is ontstaan en moet worden geconcretiseerd. De coach bedenkt bijvoorbeeld tussentijdse opdrachten om in de concrete (organisatie)context uit te voeren en stimuleert de mogelijkheden dat het resultaat van coaching ook in de organisatiecontext kan worden geconsolideerd en verder ontwikkeld.

Resultaat

- Coachee leert perspectiefwisselingen toe te passen tussen hem/haar en de (werk)context.

Competentie 3: Gerichtheid op resultaat

a) Op een resultaatgerichte manier kunnen aansluiten bij de ontwikkelvraag van de coachee

De coach kan een beoogd resultaat van de coachee concretiseren en de coachee in staat stellen dit te monitoren. Hij kan succesfactoren en een 'meetlat' voor het beoogde niveau inzetten om een route te helpen uitstippelen om dat gewenste resultaat te behalen.

Een coach kan beoogde resultaten concretiseren en werkbaar maken. Hij kan de voortgang naar resultaat monitoren en de coachee uitnodigen dat ook zelf te doen en op grond daarvan eventueel bij te sturen.

Coaching als resultaatgerichte manier van begeleiden stelt de wijze waarop dat resultaat door de coachee bereikt wordt aan de orde.

Resultaat

- Coachee leert het beoogde resultaat te formuleren en is in staat zijn handelen in het licht van dat beoogde resultaat te evalueren.

Competentie 4; Gerichtheid op zelfsturing in werken en leren

a) Het eigenaarschap van de coachee met betrekking tot het eigen leerproces kunnen bevorderen.

Resultaat van coaching impliceert dat de coachee handelingsalternatieven daadwerkelijk in een verbeterde performance in praktijk brengt. De coachee is in staat tot zelfsturing en leert van de eigen werkervaringen: zelfsturend leren. Hij kan zelf zijn leerproces (bij)sturen. De coachee ervaart ruimte en voelt zich verantwoordelijk voor het nemen van beslissingen. De coachee neemt zoveel mogelijk zelf de verantwoording (eigenaarschap) voor zijn eigen - ook na de coaching doorgaande - leerproces.

Coachees verschillen in hun mate van taakvolwassenheid. De coach faciliteert een coachee in op eigen niveau van zelfsturing herkennen en dit eventueel te verhogen naargelang de (werk)context dit vraagt. Een coach kan eigenaarschap stimuleren en de mate van externe sturing aanpassen aan het gewenste niveau van zelfsturing.

Resultaat

- Coachee leert eigenaarschap te nemen over (beroepsmatig) handelen en ook waar het gaat om de ontwikkeling van het eigen leervermogen.

Competentie 5: Interactie als begeleider vormgeven

a) In interactie met de coachee een – op een contract gebaseerde - samenwerking tot stand kunnen brengen en onderhouden

Dit betreft een set van kundigheden van de coach op het gebied van gespreksvaardigheden, communicatie, contact maken met zichzelf en met de coachee, het opbouwen, onderhouden en afbouw van de relatie, het kennen van eigen vooronderstellingen en mogelijkheden en beperkingen op dit vlak. De coach onderzoekt en stimuleert waar nodig het commitment van de coachee om aan hetgeen in het contract is afgesproken te werken. De coach schept voor die samenwerking de juiste sfeer (waar nodig volgend of leidend en/of empathisch of confronterend) en zorgt derhalve voor een passende omgeving om de door de coachee/opdrachtgever beoogde doelen te bereiken. De coach is in staat om hetgeen relationeel tussen coach en coachee gebeurt aan de orde te stellen (metacommunicatie). Waar nodig kan de coach datgene wat er in het hier-en-nu van een coachbijeenkomst gebeurt benutten om de coachvraag te actualiseren.

Resultaat

- De coachee ervaart steeds een passende omgeving om de door coachee beoogde doelen te bereiken.

Competentie 6: Professioneel werken

a) In staat zijn professioneel en methodisch te werken

De coach kan methodisch werken. Is in staat situationeel een breed repertoire aan methoden en technieken rond coaching in te zetten, mede afhankelijk van de aard van de vraag en de (werk)context. Ook kan de coach de grens van de coaching bewaken en eventueel zorgvuldig doorverwijzen.

b) Transparant kunnen zijn met betrekking tot eigen overwegingen en handelen

De coach is in staat over zijn werkzaamheden professioneel te reflecteren. Hij kan zijn doen en laten verantwoorden en bij die verantwoording beseffen dat niet alleen de eigen persoonlijke normen de maatstaf zijn. Hij is in staat transparant te zijn met betrekking tot de eigen overwegingen en de keuzes en werkstijl naar de coachee (en eventueel opdrachtgever) expliciteren.

De coach heeft kennis van de beroepsnormen, ethische (gedrags)codes, wetten etc van zijn vak. De coach is bereid en in staat om zijn eigen intenties te onderzoeken. Dit vereist het vermogen tot expliciteren van eigen handelen en erop kunnen reflecteren. De coach kan variëren - in taal/referentiekader - en is in staat dit aan te passen naar het behoefteniveau van zijn gesprekspartner. Naar de coachee, zodat deze de kans krijgt zo optimaal mogelijk mee te sturen op inhoud en vormgeving van het coachingstraject. Naar opdrachtgevers zodat helder wordt welke stappen gezet zijn en met welk resultaat. En naar collega's en het 'forum van professionals'.

c) Zelfstandig de eigen professionele ontwikkeling als coach vorm kunnen geven

Een professioneel coach is voortdurend bezig te zoeken naar manieren om zijn professioneel handelen te kunnen verbeteren. De coach is in staat een reële zelfbeoordeling te maken. Hij kent de eigen beperkingen, bijvoorbeeld ten aanzien van het niet aangaan van bepaalde coachrelaties. Hij is in staat om keuzes te maken omtrent de eigen ontwikkelpunten en kan een ontwikkelplan voor zichzelf maken teneinde ook daadwerkelijk verbeteracties te ondernemen. Naar mate van senioriteit van de coach kan dit eventueel ook uitmonden in een bijdrage leveren aan de beroepsgemeenschap van coaches (ontwikkeling van de methode). De coach is in staat zelfstandig te (blijven) leren van de (eigen) praktijk, zoals blijkt uit het vermogen tot benchmarking en tot het onderhouden, verdiepen en vernieuwen van intercollegiale contacten; o.a. in de vorm van consult en intervisie

Resultaat

- De coachee wordt in een veilige omgeving op professionele en methodische wijze begeleid in zijn leervraag.

Competentie 7: Ethisch handelen

a) De coach is in staat ethisch te handelen zowel naar de coachee/het klantsysteem als naar opdrachtgevers en collega's

De coach handelt altijd zorgvuldig en is in staat zijn werkzaamheden te doordenken op vooronderstellingen en effecten; zowel maatschappelijk als ethisch.

Dit impliceert dat de coach in staat is tot een professionele reflectie en zijn doen en laten kunnen verantwoorden. Bij deze verantwoording beseft hij dat niet alleen de eigen persoonlijke normen de maatstaf zijn. Er zijn ook beroepsnormen, ethische (gedrags)codes, wetten, etc.

De coach is bereid en in staat om zijn eigen intenties te onderzoeken en in staat om waar nodig gemaakte keuzes en interventies duidelijk te maken en te verantwoorden. Dit vereist het vermogen tot expliciteren van eigen handelen en erop kunnen reflecteren.

De coach kan variëren - in taal/referentiekader - en is in staat dit aan te passen naar het behoefteniveau van zijn gesprekspartner. Naar de coachee, zodat deze de kans krijgt zo optimaal mogelijk mee te sturen op inhoud en vormgeving van het coachingstraject. Naar opdrachtgevers zodat helder wordt welke stappen gezet zijn en met welk resultaat... En naar collega's en het 'forum van professionals'

De coach heeft zelfkennis met betrekking tot zijn eigen bijdrage en weet wat de grenzen van zijn deskundigheid zijn (double loop reflectie). De coach laat zich niet inzetten voor persoonlijke/eenzijdige belangen van bijvoorbeeld de opdrachtgever/management. Hij weegt naast de belangen van verschillende betrokkenen - ook maatschappelijke belangen - mee.

Resultaat

- De coachee weet zich verzekerd van een zuiver en schoon ethisch klimaat, waarin hij vrijuit kan leren.