



Opleiding tot Teamcoach

Studiegids 2019 - 2020

Groep 2

A. Inleiding

De opleiding tot teamcoach maakt onderdeel uit van het opleidingsaanbod van Begeleiden voor Iedereen. Als plek waar ervaren coaches, supervisors en begeleiders elkaar ontmoeten, coaches worden opgeleid en leergroepen worden georganiseerd, zagen wij dat er in toenemende mate vraagstukken leven rondom het coachen van teams. Ook in organisaties is hiervoor steeds meer aandacht en vraag naar. Ondanks dat coaching in zijn kern coaching is, vraagt dit in teams toch vaak nog net iets anders. En loop je tegen ander soort uitdagingen en vraagstukken aan. Er is veel vraag naar goede begeleiders die in staat zijn complexe vragen in allerlei teams of groepen te begeleiden. Vaak ontstaat de vraag doordat een situatie in het werk of in een organisatie verandert. Daarnaast speelt de omgeving een rol. De omgeving van het team maar ook de omgeving van de organisatie en maatschappelijke en politieke ontwikkelingen. De verschillen in mens- en wereldbeelden en de steeds wisselende werkelijkheden maken het vaak lastig om een constructieve manier te blijven samenwerken wanneer er sprake is van verandering in het team of de omgeving van het team. Niet zelden lijkt men vanwege verschillen tegen een muur aan te lopen. Je zou kunnen zeggen dat een begeleidingsvraag vaak ontstaat doordat één of meer aspecten binnen of in de omgeving van het team aan verandering onderhevig zijn. Denk hierbij aan verandering van strategie, reorganisatie, krimp of snelle groei, vertrek van 1 of meerdere collega's, twijfel aan het bestaansrecht etc. In deze fase overheerst vaak het gevoel van controle verlies, in- en of uitsluiting van teamleden, conflicten en soms onzekerheid over de toekomst. Het team is iets verloren en staat als het ware met lege handen omdat de nieuwe situatie waarin men weer met elkaar samen op weg is, nog niet bereikbaar lijkt.

In de opleiding tot teamcoach ontwikkeld de ervaren coach, begeleider, supervisor handelingsalternatieven in het begeleiden van teams in een dergelijke transitionele fase. In onze benadering wordt deze transitie gezien als een rijke fase waarin ruimte is voor kwetsbaarheid, creativiteit en groei. In de opleiding wordt gewerkt vanuit de systeemtheorie, begeleidingskunde en diversiteitsdenken.

Gedurende de opleiding bouwt de (studerende) teamcoach zijn of haar eigen teamcoachpraktijk op.

B. Historie van de opleiding

Kitlyn Tjin A Djie en Albert Meijerink hebben in 2013 besloten samen de opleiding "Coachen in de transitionele ruimte" op te zetten, omdat zij een missie hebben. Zij wensen dat iedereen in Nederland begeleid kan worden, ook als dat lastig is. Om dat te realiseren is het belangrijk om dominante opvattingen over wat goede begeleiding is en de daarmee gepaard gaande uitsluitingsmechanismen te ontrafelen. En om alternatieve concepten, methoden en praktijkvoorbeelden aangereikt te krijgen, die laten zien dat en hoe het anders kan. Ondertussen is deze opleiding ondergebracht bij Begeleiden voor Iedereen en zijn hierbinnen vele activiteiten ontwikkeld voor coaching, opleiding en ontmoeting op het gebied van coaching en begeleiding. Een van deze opleidingen is de opleiding tot Teamcoach. De opleiding tot teamcoach is ontstaan door de steeds vaker gehoorde vraag, binnen de andere opleidingen, leergroepen en begeleidingstraject in organisatie die binnen

begeleiden voor iedereen plaatsvinden, naar het ontwikkelen van specifieke handelingsbekwaamheid en normatieve professionaliteit in het coachen van groepen en teams.

C. De eigen praktijk

Na de opleiding kan je o.a. aan de slag met:

Teamcoaching in zowel de profit als non-profit sector

Begeleidingsvragen met betrekking tot diversiteit op de werkvloer

Begeleiding van teams op alle niveaus in organisaties en/of sociale positie

Begeleiding van conflicten in en tussen teams

D. Het programma

Het programma wordt per dagdeel uitgewerkt zodat doelen, voorbereiding en werkwijze vooraf bekend zijn.

Dit programma met bijlagen wordt tijdig digitaal verstuurd. Het programma vindt haar basis in de structuur van de opleiding aangevuld met dat wat de groep studenten op elk moment van de opleiding ondersteunt. De bron hiervoor is de voorafgaande les en de leerverslagen.

De basis van de opleiding wordt gevormd door de volgende 3 opleidingsonderdelen:

- Visie op teams
- Werkvormen
- Praktijkonderzoek

In het programma is er naast de reguliere aspecten van coaching aandacht voor:

- Organisatie- en veranderkunde
- Groepsdynamiek
- Conflicten coaching
- Narratieve begeleidingskunde
- Diversiteit in organisaties
- Systemisch werken
- Levensfaseovergangen en rite de passage
- Filosofie, ethiek en zingeving
- Gedachtegoed van “Beschermjassen”

E. Didactische uitgangspunten

Het concurrency-principe is de eerste didactische pijler van de opleiding: de student wordt gestimuleerd de leerstof en leerervaringen uit de opleiding in verband te brengen met de (eigen) beroepspraktijk en vice versa. Daarnaast verbindt hij/zij de ervaringen met de persoonlijke ontwikkeling en de maatschappelijke- en organisatiecontext waarin de ervaring zich voordoet.

Competentie gericht opleiden is de tweede pijler van onze didactiek. Wij hanteren dan ook de omschrijving van het begrip competentie zoals dat door de LVSC is beschreven.

Competentie staat voor het vermogen om:

- te zien wat nodig is in een bepaalde context
- te kunnen doen wat nodig is in die context (o.a. handelingsrepertoire in huis hebben)
- en de bereidheid en de durf te hebben om dat ook te doen in die context.

Voor de didactiek betekent dit dat in de opleiding steeds de koppeling van theorie met eigen ervaringen wordt gelegd en dat de student uitgenodigd wordt om de bereidheid en durf te hebben dat zowel in de lessituatie als in de praktijk te doen en te laten zien. De praktijk wordt in de lessen besproken. Hierbij speelt reflectie een belangrijke rol temeer omdat dit ook in de coachpraktijk zelf aan de orde is. Zowel in de lessen als in de teamcoaching staat niet de methode of werkvorm centraal, maar de relatie.

Competent gericht opleiden houdt ook in dat de student zelf verantwoordelijkheid leert nemen voor zijn/haar leerontwikkeling. Ook hier is er weer een relatie met de coachpraktijk, omdat het team ook geleerd wordt steeds meer verantwoordelijkheid te nemen voor zijn/haar handelen. Door van iedere bijeenkomst een leerverslag te maken krijgt en behoudt de student inzicht in zijn ontwikkeling. Door de student te koppelen aan een leermaatje wordt ook gestimuleerd om van elkaar te leren. Daarnaast zijn de leerverslagen materiaal om het ontwikkelportfolio te vullen. Vanuit dit portfolio maakt de student aan het eind van de opleiding een beoordelingsportfolio. De beschrijving van een teamcoachpraktijk is hier onderdeel van. De student coacht gedurende de opleiding minimaal 1 team. Het aantal begeleidingsuren bedraagt 32 uur. In de beschreven praktijk maakt de student inzichtelijk wat zijn handelen was, welke overwegingen hieraan ten grondslag lagen en hoe hij hierop terugkijkt. Hierbij wordt een verbinding gemaakt met de beschikbare literatuur.

Circulair leren is voor de coachopleiding belangrijk. Enerzijds omdat de student een volwassene is met vele verschillende soorten ervaringen. Door onderwerpen steeds opnieuw, vanuit een ander gezichtspunt en met een oplopende moeilijkheidsgraad aan de orde te stellen, kan steeds opnieuw aansluiting gevonden worden met de praktijk en dus ook met de leerbehoefte. Anderzijds is de praktijk ook circulair omdat de teamcoaching eveneens volwassenen betreft en voor de teamleden en het team als geheel ook circulair zal leren. De patronen waarnaar een team handelt zijn vaak gehard in tijd. Zicht krijgen op deze patronen en wanneer gewenst verruimen van deze patronen vraagt een circulaire aanpak.

Narratief- en systemisch werken zijn tevens basisbegrippen van de opleiding. Dus in de lessen staat het verhaal van zowel de teamcoach als het team op de voorgrond. Er is constant aandacht voor dat wat zich vanuit een systemische kijk voordoet. Hierbij gaat het om het toepassen van begrippen en ideeën uit de systeem- en communicatietheorie, gericht op vraagstukken die zich afspelen in de verschillende contexten, denk aan historie, levensloop, maatschappelijke ontwikkeling, organisatie etc. Hierbij zijn kritische reflectie, vakinhoudelijke verdieping en onderzoek naar zingeving, mens en wereldbeeld, van belang. Een onderzoekende houding is juist in de transitionele ruimte van groot belang. Door de hierboven beschreven didactische aanpak ontstaat de ruimte en de noodzaak om deze onderzoekende houding te ontwikkelen. Bij dit onderzoek gaat het in het bijzonder om wat niet gezien, gehoord en gezegd kan worden. Daarnaast biedt de supervisie bij uitstek mogelijkheden om persoonlijke ervaringen verder te onderzoeken.

Het installeren van het verschil en het benutten van het verschil is een vierde pijler. Om de ander te kunnen coachen en dus om een team te kunnen coachen heb je zicht nodig op de veelheid aan verschillen die er tussen mensen bestaan, dat deze zich manifesteren en dat deze nodig zijn om te komen tot ontwikkeling zowel als individu als als team. Binnen de opleiding installeren wij het verschil en leven we voor wat er te doen is in de praktijk. Daarnaast onderzoeken we verschillen en manieren om verschillen in teams te benutten gedurende de teamcoaching. De moeite maar ook de rijkdom krijgt hierbij aandacht. Hierbij verkennen we in de vrije ruimte. En zetten we zaken in als ontregelen, betekenis geven aan de dialoog, uitstellen van het oordeel en co-creatie.

F. We leiden op tot teamcoaches:

- Die het appèl van de ander kunnen waarnemen.
Hierbij gaat het om het afstemmen op het team als geheel, individuele teamleden, op jezelf en op elkaar en kunnen weten waar het team voor komt. Wat is er aan de orde? Tussen de oogharen door luisteren. Het horen, zien, voelen en aftasten. Luisteren voorbij naar dat wat er woordelijk gezegd wordt.
- Die gewaar zijn.
Die in staat zijn in aanwezigheid op basis van innerlijk weten, lichamelijke en emotionele reactie te bemerken dat wat er is. Het kunnen uithouden dat het is zoals het is bij de ander, het team en bij jezelf met oog voor de gelaagdheid, verborgen leiden, boven- en onderstroom waarbij recht wordt gedaan aan de complexiteit. En dat wat je gewaar wordt kunnen inzetten wanneer het gewenst is.
- Die samen met het team op onderzoek kunnen gaan.
Uitnodigen, soms dwingend, om op onderzoek uit te gaan. Het onderzoek te faciliteren. En te blijven zoeken, ook wanneer het pijnlijk wordt. Er samen bij te kunnen blijven. In het zoeken kunnen richten op wat er hier en nu aan de orde is, waarbij het niet opgelost hoeft te worden. Het opbouwen van een relatie die dit zoeken mogelijk maakt. Een relatie waarin coach en het team elkaar kunnen horen,

volgen en verstaan. Waarbij beiden hun autonomie behouden. En dat het weten van de coach ondergeschikt is aan de zoektocht. Dat dit als het ware geparkeerd wordt. En tegelijkertijd dat de teamcoach zijn of haar eigen zijn als tijdelijk lid van dit team in het licht durft te zetten en aan het onderzoek durft bloot te stellen, wanneer dit bijdraagt aan datgene waar het team voor komt.

- Die in staat zijn perspectieven te zien.

Door het uit te houden binnen andere perspectieven, nieuwe perspectieven kunnen toevoegen, kunnen wisselen van perspectief en verschillende perspectieven naast elkaar kunnen laten bestaan. Hierbij gaat het om betekenis te kunnen geven, bevragen van de hoorbare perspectieven en de niet uitgesproken perspectieven. Het herkennen van verkokerde perspectieven en het samen met het team creëren van ruimte voor het toelaten van nieuwe en andere perspectieven.

- Die in staat zijn te reflecteren.

Door te reflecteren op het eigen handelen en dit kunnen verwoorden en verantwoorden. Kunnen zien en verwoorden in hoeverre gehandeld is overeenkomstig de uitgangspunten van deze opleiding. Kunnen onderzoeken van de eigen praktijk en dit kunnen verantwoorden naar de gemeenschap van teamcoaches en de coachcompetenties. Daarnaast het besef als coach, dat de eigen waarneming beïnvloed wordt door de eigen familiale, culturele bagage en de grote verhalen. En dan ook in staat is hierop andere perspectieven toe te laten.

- Die in staat zijn om vanuit het palet aan methodieken en werkvormen die zij in hun bagage hebben in te zetten dat wat nodig is.

Hierbij staat centraal dat de teamcoaching leidt tot ontwikkeling van steeds meer eigenaarschap van het team. Hierbij staat de beweging van sturing door de coach naar zelfsturing centraal. Hierbij is onder andere aandacht voor de verhalen die over het team verteld worden en die zij over zichzelf vertellen.

G. Praktische informatie

1. Toelatingsvoorwaarden en intake

De student dient over een afgeronde hbo- of wo-opleiding als coach, begeleidingskundige, supervisor of soortgelijke opleiding en daarnaast beschikken over minimaal 2 jaar werkervaring met coaching of andersoortige begeleiding. Tijdens de opleiding dient de student zelf voor verschillende coachpraktijken van minimaal 32 praktijken te zorgen. Voor toelating vindt een intakegesprek plaats met één van de hoofddocenten om wederzijdse verwachtingen en mogelijkheden te verkennen en te bepalen of aan de toelatingsvoorwaarden is voldaan. Indien niet geheel voldaan wordt aan de toelatingseisen kan men vragen in

aanmerking te komen voor de vrijstellingsregeling. Tegen een besluit van de opleiding om niet toegelaten te worden is geen beroep mogelijk.

2. De coachpraktijk

Tijdens de opleiding dient de student voor tenminste 1 teamcoachpraktijk van in totaal minimaal 32 praktijkuren te zorgen. Hierbij gaat het om een team of groep die bestaat uit minimaal 4 mensen. Dit is niet het team waar je zelf deel van uit maakt. Het kan wel een team zijn waar je zelf leiding aan geeft. Al heeft dit niet de voorkeur. De totale begeleiding omvat 32 uur en kan meerdere vormen van begeleiding omvatten (individueel, groep, leiderschapsontwikkeling, observatie). De begeleiding omvat minimaal 16 uur begeleiding in team/groepsverband. De coachpraktijk dient op 15 januari 2019 daadwerkelijk te zijn gestart.

3. Het rooster

De 9 lesdagen zijn op donderdag van 9.30 uur tot 17.00 uur. De opleiding start op 12 december 2019 en wordt afgesloten op 12 maart 2020. De pauze is van 13.00 uur tot 13.45 uur. De locatie is Albrecht Engelmanstraat 3, Rotterdam. Het rooster is beschikbaar op de website.

4. Aanwezigheid

Aanwezigheid op alle lesdagen is verplicht. De student wordt geacht bij alle bijeenkomsten aanwezig te zijn. Bij afwezigheid van een bijeenkomst heeft de student zelf de verantwoordelijkheid om zich op de hoogte te stellen van de behandelde lesstof. Bij afwezigheid van twee bijeenkomsten neemt de student contact op met de desbetreffende docenten en supervisors. Met hen zal dan een vervangende opdracht afgesproken worden. Mocht hierna nog meer afwezigheid plaats vinden dan kan de opleiding het behalen van het diploma blokkeren.

5. Aantal deelnemers

Het minimale aantal studenten per groep is 8 en het maximaal aantal 14.

6. Literatuurlijst

De literatuurlijst bestaat uit een verplicht en een aanbevolen deel. De literatuurlijst is te vinden op de website.

7. Studielast

De studielast is 185 uur en is onderverdeeld in:

| | |
|-------------------|---|
| Contacttijd | 60 uur 9 lesdagen van 6 uur en 45 minuten |
| Coachingspraktijk | 32 uur |
| Lesvoorbereiding | 63 uur gemiddeld 7 uur per lesdag |
| Eindwerkstuk | 20 uur |
| Eindpresentatie | 10 uur |

8. Toetsing

Alle verwerkingsopdrachten moeten met ten minste voldoende zijn afgesloten en de coachpraktijk van 32 contacturen moet schriftelijk zijn verantwoord, voordat aan het eind van de opleiding het eind werkstuk ter beoordeling mogen worden ingeleverd. De individuele eindpresentatie vindt pas plaats, nadat de beide

eindopdrachten met tenminste een voldoende zijn beoordeeld. Nadat de presentatie met tenminste een voldoende is beoordeeld, komt de student in aanmerking voor het certificaat. Voor ieder onderdeel is een maal herkansing mogelijk waarbij de bovengenoemde volgorde van kracht blijft.

9. Kosten

De kosten van de opleiding bedragen € 2250,- (btw vrij) exclusief ca. € 250,- studiemateriaal.

10. Meer informatie op www.begeleidenvooredereen.nl