

Coachen binnen FIERS.

Wat is coachen?

Coaching is een vorm van persoonlijke begeleiding waarbij je samen met een coach werkt aan een persoonlijk doel. Coaching helpt je zelfbewuster te worden en het beste uit jezelf naar voren te halen. Coaching gaat ervan uit dat je zelf weet waar je kracht, inspiratiebronnen en drijfveren liggen. Een coach helpt je om in je kracht te staan door je kwaliteiten te leren kennen en deze ten volle te benutten. Want weten waar je goed in bent en wat je specifieke rol en bijdrage is, draagt bij aan persoonlijk succes en draagt bij aan persoonlijk succes en een beter teamresultaat. Tijdens de coaching word je gespiegeld in je eigen gedrag en opvattingen, je wordt geprikkeld en uitgedaagd. Het helpt je om stil te staan bij vragen als: Wie ben ik? Wat wil ik? Een coach kan je helpen om te groeien vanuit concrete doelen of problemen die je in je werk tegenkomt. Daarmee vindt coaching plaats op het snijvlak tussen individueel belang en organisatiebelang.

De coach is erop gericht het beste uit jou te halen door het methodisch ontwikkelen van je potentiële kwaliteiten, zodat je zo goed mogelijk presteert. De focus is daarbij gericht op jou als persoon en het realiseren van de gestelde doelen. Een coach doet dat door je bewust te maken van je mogelijkheden en grenzen. Niet door te zeggen wat je moet doen, maar door vragen te stellen het leerproces bij de ander te stimuleren en ondersteunen. Een coach draagt dus niet zozeer kennis en ervaring over, maar maakt vooral mechanismen bewust die succes bevorderen of belemmeren. Er wordt dan ook gewerkt aan en vanuit je bewustzijn en verantwoordelijk voor de eigen (werk)situatie. In de coaching wordt niet zozeer ingezoomd op het probleem, maar vooral op: waarom is het probleem een probleem voor je? Daarbij kun je denken aan vragen als: wat geeft energie en wat kost energie, wat zijn mijn kwaliteiten en hoe kan ik die optimaal inzetten, hoe krijg ik een goede balans tussen werk en privé, hoe kan ik beter grenzen stellen of waarom lukt het niet om bepaalde doelstellingen te bereiken? Het gaat uiteindelijk om concrete resultaten in houding, gedrag, vaardigheden en competenties. De coaching wordt gedurende een bepaalde tijd doelgericht toegepast.

Coaching kan ondersteunend zijn bij:

- Het inwerken bij een nieuwe taak/functie binnen FIERS.
- Verdiepende ondersteuning bij startende medewerkers¹.
- De afbouw van een langdurige loopbaan in het onderwijs.
- Het toewerken naar een andere keuze in de loopbaan.
- Inzicht in je doelstellingen ten aanzien van je werksituatie.
- Reflectie op jouw bijdrage aan de ontwikkeling en kwaliteit van het onderwijs.
- Verder groeien binnen de zes rollen van de leraar: de leraar als gastheer, presentator, pedagoog, didacticus, afsluiter en leercoach.
- Manieren zoeken voor het omgaan met werkdruk en stress.
- Een balans creëren tussen werk en privé.
- Je vermogen tot samenwerking verbeteren.
- Je zelfdiscipline en motivatie verbeteren.
- Reflectie over je toekomst in het onderwijs.

¹ In dit document wordt gesproken over 'medewerkers'. Hieronder worden alle medewerkers die binnen FIERS werken bedoeld, zoals: leerkrachten, onderwijsassistenten, pedagogisch medewerkers, intern begeleiders, directeuren, conciërges, administratief medewerkers, etc.

Het belang van coachen

1. Goed onderwijs staat of valt met de kwaliteit van de medewerkers in de school.
2. Medewerkers binnen FIERS doen ertoe en zorgen voor goed onderwijs.
3. Medewerkers binnen FIERS zijn professionals en ambitieus; zij blijven zich continu ontwikkelen.
4. FIERS stelt zich tot doel de kwaliteiten van haar medewerkers te benutten en wil bijdragen aan het vergroten van de professionaliteit en daarbij de kans op uitval verkleinen.
5. De samenleving en het onderwijs zijn voortdurend in beweging en veranderen snel. Nieuwe vragen en problemen die zich voordoen, vragen om nieuwe vaardigheden en competenties.
6. Door een aantal ontwikkelingen staat de school voor een aantal belangrijke veranderingen. Deze veranderingen vragen nieuwe vormen van leren. Coaching is een middel om dit leren te bevorderen, te stimuleren en te begeleiden.
7. Door zelf ervaring op te doen als coachee, krijgt je inzicht in jouw rol van leercoach naar de leerlingen toe.

Drie soorten coaching

We onderscheiden drie soorten coaching:

1. Functiegericht coachen
Bij startende medewerkers (eerste drie werkjaren) is de coaching vooral gericht op het uitoefenen van de functie. Het leren van de medewerker is gericht op verbeteren. Vragen binnen functiegerichte coaching hebben veelal betrekking op: wat heb ik te doen en hoe presteer ik daarin zo goed mogelijk? Hoe zet ik mijn kwaliteiten daarbij in? De medewerker neemt verantwoordelijkheid voor zijn eigen leren en bepaalt samen met de coach wat de resultaten aan het einde van het coachingstraject zullen zijn.
2. Procesgericht coachen
Ervaren medewerkers die goed weten wat hun functie inhoudt, hebben meer te maken met vragen over hoe zij hun werk uitvoeren. Daarbij gaat het om hun verdere ontwikkeling in de functie en vergroten en uitbreiden van hun deskundigheid. Bij deze vorm van coaching staan de eigen beroepsopvattingen en de eigen manier van werken centraal.
3. Contextgericht coachen
Onder context worden de systemen waarin de coachee zich bevindt verstaan. Denk bijvoorbeeld aan het systeem van de klas, de school of scholenvereniging. Het gaat om veranderen op een dieper niveau. Het leren is gericht op transitie. Vaak staat de vraag centraal of de context dan wel de persoon moet veranderen, of dat het nodig is dat de persoon de werkomgeving verlaat.

Wie coacht?

In de praktijk zullen drie verschillende coaches aan het werk zijn:

1. Een ervaren collega;
2. De interne coach;
3. De externe coach.

Bij functiegerichte coaching zal de interne coach of een ervaren collega coachen. De belangrijkste doelen hebben te maken met het wat en hoe van deze taken in de klas, school of vereniging. Hetzelfde geldt voor procesgerichte coaching. Hier gaat het meer om het ontwikkelen van de eigen manier van werken en beroepsuitoefening. Er wordt meer stilgestaan bij de persoon en bij persoonlijke eigenheden en mogelijkheden. Centraal bij contextgerichte coaching staan de persoon

en de omgeving waarin hij werkt. Hoe beleeft de medewerker het werk binnen de school en vereniging en wat kan en wil hij veranderen in zichzelf of in de situatie? De privacy en veiligheid moeten ook hier gewaarborgd zijn. Het is van groot belang dat er afstand is en dat er onbevooroordeeld gekeken wordt naar de context. Voor dit soort coaching wordt een externe coach gevraagd.

Wie wordt gecoacht?

Er zijn vier mogelijkheden om gecoacht te worden.

- Coachen van startende medewerkers.
Startende medewerkers bevinden zich in de fase waarin je graag (bij)leert, omdat je in de praktijk ervaart wat je nodig hebt om je verder te ontwikkelen. Startende medewerkers zijn medewerkers die zojuist de opleiding hebben afgerond, starten met hun eindstage, zij-instromer zijn of als invaller werken. De definitie is geldend tot het vierde werkjaar. De verantwoording over de doelen en resultaten inzake de professionalisering van de startende medewerker wordt gevolgd door middel van een POP.
- Coachen van pedagogisch medewerkers.
In het kader van de wet IKK (Innovatie en Kwaliteit Kinderopvang) worden pedagogisch medewerkers/ peuterspeelzaalleid(st)ers gecoacht. Het coachen richt zich op het versterken van de pedagogische kwaliteit van de dienstverlening en de professionele ontwikkeling van de pedagogisch medewerkers/ peuterspeelzaalleid(st)ers.
- Coachen op eigen initiatief.
Medewerkers binnen FIERS zijn professionals en blijven zich continu ontwikkelen. Ook ervaren medewerkers doen er goed aan om hun eigen manier van lesgeven, werken en professionaliseren kritisch te blijven bevragen.
- Coachen op initiatief van de directeur.
Een directeur kan ook het initiatief nemen om een gesprek aan te gaan met een medewerker en een coachtraject aanbieden binnen of buiten de vereniging. Dit aanbod kan bijvoorbeeld tijdens een beoordelings- of functioneringsgesprek gedaan worden. Afhankelijk van het soort coaching dat wordt voorgesteld wordt de coaching opgepakt door een interne of externe coach.

De relatie coach-coachee

Kenmerken van de relatie coach-coachee zijn:

- Het is een professionele relatie.
- Het is een vertrouwelijke relatie.
- Er is sprake van gelijkwaardigheid en wederkerigheid.

Binnen coaching wordt niet geoordeeld of veroordeeld. In coaching is sprake van een actieve samenwerking, waarin gezamenlijke betekenisgeving ontstaan. De coach leert ook, maar dat leren staat niet centraal.

Betrokkenheid van de leidinggevende op het coachtraject

In de beginfase van het coachtraject worden afspraken over privacy en wie aan wie rapporteert gemaakt. De coach verstrekt in geen enkel geval inhoudelijke informatie buiten de coachee om aan derden. In het geval van functiegerichte coaching en procesgerichte coachen is rapportage aan leidinggevenden bovendien niet verplicht. De verantwoording van de professionalisering van de

medewerker wordt immers verantwoord in een POP, welke binnen de gesprekkencyclus met de directeur besproken wordt.

In het geval van coaching door een externe coach (contextgerichte coaching) wordt een document met driehoeksafspraken opgesteld waarbinnen drie aparte overeenkomsten met werkafspraken onderling dienen te worden afgestemd (werkafspraken tussen coach-opdrachtgever, werkafspraken tussen coachee-opdrachtgever, werkafspraken tussen coach-coachee).

Indien er afspraken gemaakt worden over een rapportage, dan geldt in alle gevallen dat de coach voor een rapportage aan derden toestemming nodig heeft van de coachee. Het is echter effectiever als de coachee zelf rapporteert aan de opdrachtgever, nadat de coachee de rapportage met de coach heeft doorgesproken. Zo wordt de privacy beschermt en wordt voorkomen dat de coach tussen de werkgever en de coachee in komt te staan.

Voorafgaand aan elk individueel traject wordt in een format schriftelijk vastgelegd:

- a. Wie de opdrachtgever is.
- b. Wie de coachee is.
- c. Wie de coach is.
- d. Wat het doel of beoogd resultaat van coaching is.
- e. Wat de wederzijdse verwachtingen zijn en welke afspraken er worden gemaakt tussen coach, coachee en opdrachtgever.
- f. Uit hoeveel gesprekken het coachtraject bestaat (intakegesprek plus minimaal vier/maximaal acht gesprekken) en (indien van toepassing) met hoeveel gesprekken het traject eventueel verlengd kan worden.
- g. Op welke wijze er geëvalueerd wordt.
- h. Wat het verwachte tijdpad voor de coaching is.

De coach

Om verantwoord te coachen zijn voor een coach de volgende elementen belangrijk:

- De coach brengt zijn manier van werken in verband met zijn eigen visie op mensen en maatschappij.
- De coach kan zijn manier van werken verantwoorden met theorieën over bewustwording en leren.
- De coach kent theorieën over duiding van de werkelijkheid en is in staat deze te gebruiken om met de coachee tot nieuwe duiding te komen.
- De coach kiest een coachingsmodel en kan dat hanteren.
- De coach beschikt over diverse werkvormen en methoden en kan deze adequaat, passend bij de situatie en persoon toepassen.
- De coach is betrokken bij mensen, in hen geïnteresseerd.
- De coach kan reflecteren en afstand nemen.
- De coach heeft respect voor de persoon en eigenheid van de coachee.
- De coach bevordert in interacties de zelfstandigheid en verantwoordelijkheid van de coachee.
- De coach is vaardig in de dialoog en kan luisteren, samenvatten en doorvragen.
- De coach (ver)oordeelt niet.

De coachee

Om gecoacht te kunnen worden zijn de volgende elementen belangrijk:

- De coachee dient eigen verantwoordelijkheid te nemen voor het leren en handelen binnen het coachtraject.
- De coachee erkent dat het eigen handelen kan verbeteren en de mogelijkheid moet aanwezig zijn tot de bewustwording van de eigen kwaliteiten en ontwikkelmogelijkheden;
- De coachee staat open voor feedback van de coach.
- De coachee kan reflecteren op eigen handelen en denken; De coachee kan actief in oplossingen meedenken.

Aanmelden

Medewerkers die gebruik willen maken van een individueel traject kunnen zich melden bij de directeur van hun school. In de gesprekkencyclus zijn directies in gesprek met medewerkers over het functioneren en de persoonlijke ontwikkeling. Hieruit kan ofwel vanuit de medewerker dan wel vanuit de directie, de behoefte ontstaan om door middel van coaching je verder te ontwikkelen. Directeuren zijn altijd betrokken bij coachingstrajecten. Medewerkers zijn zelf eigenaar van de behaalde resultaten en competentie-ontwikkeling.

Situatie A: medewerker heeft zelf een coachvraag:

1. De coachee neemt contact op met de directeur.
2. De directeur brengt de coachee in contact met de beschikbare coach.
3. Het traject start met een driegesprek tussen medewerker, directeur en coach. Hierin vindt de eerste uitwisseling over de coachvraag plaats en wordt de procedure uitgelegd (met speciaal aandacht voor de vertrouwelijkheid). Hieruit volgt de coachvraag waaraan gewerkt gaat worden.
4. Een coachingstraject bestaat uit minimaal vijf en maximaal acht vervolgesprekken.
5. Coachee schrijft na ieder gesprek een reflectieverslag en stuurt deze naar de coach.
6. Indien nodig, is er halverwege het traject een tussenevaluatie met coachee, directeur en coach. Hierin wordt de voortgang besproken.
7. Aan het einde van het traject volgt een eindgesprek waarin de behaalde doelen en resultaten worden besproken. De coachee vult ter voorbereiding op dit gesprek twee evaluatieformulieren in over de mate waarin doelen en resultaten behaald zijn: een evaluatieformulier om te bespreken met de coach en een evaluatieformulier om te bespreken met de directeur. In overleg met de directeur, kan de coachee eventueel een beroep doen op de coach (een zgn. Focusgesprek).
8. Het evaluatieformulier voor de opdrachtgever wordt opgenomen in het bekwaamheidsdossier.

Situatie B: directeur is opdrachtgever

1. Indien een directeur opdrachtgever is, dient hij/zij het verzoek voor een coachtraject in bij de stafmedewerker Personeelszaken.
2. De stafmedewerker Personeelszaken neemt contact op met de coach.
3. De coach neemt contact op met de opdrachtgever en de coachee
4. Het traject start met een driegesprek en bestaat uit minimaal vijf en maximaal acht vervolgesprekken
5. Halverwege het traject is er een tussenevaluatie met coachee, opdrachtgever en coach.
6. Aan het einde van het traject volgt een eindgesprek waarin de behaalde doelen en resultaten worden besproken. De coachee vult ter voorbereiding op dit gesprek twee

evaluatieformulieren in over de mate waarin doelen en resultaten behaald zijn: een evaluatieformulier om te bespreken met de coach en een evaluatieformulier om te bespreken met de directeur.

7. Tot slot volgt een driegesprek met de directeur, om de behaalde resultaten te evalueren. Hieruit vloeien vervolgafspraken voort.
8. Het evaluatieformulier voor de opdrachtgever, eventueel aangevuld met opmerkingen van de directeur/leidinggevende, wordt opgenomen in het bekwaamheidsdossier.
9. Indien gewenst kan de stafmedewerker P&O bij dit eindgesprek aanwezig zijn.

Situatie C: teamcoaching

In het geval van teamcoaching wordt voorafgaand contact opgenomen met de directeur bestuurder van stichting Fiers. Ook bij deze opdrachten wordt in een format vooraf schriftelijk vastgelegd:

- a. Wie de opdrachtgever is.
- b. Wie het gecoachte team is.
- c. Wat is het doel of beoogd resultaat van coaching is.
- d. Welke afspraken er worden gemaakt tussen coach, team en opdrachtgever
- e. Uit hoeveel sessies het traject bestaat.
- f. (Indien van toepassing) met hoeveel sessies het traject eventueel verlengd kan worden
- g. Wat het verwachte tijdpad voor de coaching is.

Bijlage 1: format werkafspraken coachtraject

Gegevens organisatie

Naam organisatie: FIERS
Adres organisatie: Van Pallandtlaan 9
Postcode en plaats: 7742 WJ Coevorden

Naam opdrachtgever:
Telefoonnummer:
E-mail:

Gegevens coachee

Voornaam en achternaam:
Geboortedatum:
Thuisadres:
Postcode en plaats:
Telefoon privé:

Werkadres:
Postcode en plaats:
Telefoon werk:
E-mail werk:

School:
Werkzaamheden:

Functie:

Gegevens coach

Roepnaam en achternaam:
Coach is geaccrediteerd bij:

Mobiel:
E-mail:

1. Coachvraag en doel

Je hebt ervoor gekozen om een coachtraject aan te gaan met ondergetekende. *Naam coach* is jouw vaste begeleider en contactpersoon.

Beginsituatie en context van de coachee:

Coachvraag:

Doel van de coaching is:

2. Gelijkwaardige werkrelatie

Het werken aan de realisatie van deze doelen is een creatief en motiverend proces dat energie van je vraagt maar je ook veel oplevert. Voor het bereiken van jouw doelen heb je met je coach een traject afgesproken. De persoonlijke doelen kunnen tijdens tussenevaluaties worden aangescherpt of bijgesteld. Vooraleer met de uitvoering van dit traject van start te gaan spreken wij een wederzijdse werkrelatie af op basis van gelijkwaardigheid.

Van je coach kun je verwachten:

Deskundige begeleiding en ondersteuning bij je ontwikkeling; dit betekent dat je in elk stadium van het traject kunt rekenen op adequate ondersteuning; waar nodig kunnen in overleg met jou andere deskundigen worden ingeschakeld;
te allen tijde een vertrouwelijke behandeling gegarandeerd; dit betekent dat geen enkele informatie aan derden gegeven wordt tenzij na jouw goedkeuring; wel houdt je coach zich het recht voor collegiaal overleg te hebben in het kader van de eigen ontwikkeling (interview & supervisie); dit overleg vindt evenwel geanonimiseerd en niet buiten jouw medeweten plaats. Het welslagen van

jouw ontwikkelingstraject is in hoge mate afhankelijk van je eigen inzet. Je blijft zelf verantwoordelijk voor je eigen ontwikkeling.

De coach verwacht van de coachee:

Dat je actief en open meewerkt in het coaching proces; dit betekent dat je in alle openheid de gesprekken houdt met je coach; dat je geen informatie achterhoudt en geen dubbele agenda hanteert; dat je je houdt aan de afspraken die je met je coach maakt; dat je het reflectieverslag en eventuele huiswerkopdrachten ook daadwerkelijk uitvoert.

De coach is verantwoordelijk voor het faciliteren van het leer- en ontwikkelingsproces van de coachee wat gericht is op bepaalde doelen; de coachee is verantwoordelijk voor haar eigen proces en uiteindelijk voor het bereiken van haar doelen.

De coachee verwacht van de coach:

De opdrachtgevers verwachten van coach en coachee:

2. Ethische gedragscode NOBCO en Klachtenreglement

De coach werkt volgens de Ethische Gedragscode van de Nederlandse Organisatie van Beroepscoaches NOBCO.

3. Reflectie

Met behulp van je coach sta je stil bij je persoonlijk en professioneel functioneren en je wensen, doelen en mogelijkheden voor de toekomst. Stilstaan bij is nadenken over, reflecteren op. In dit kader is reflectie gericht op het verwerven van inzicht in en bewustwording van je functioneren, je wensen, je doelen, belemmeringen en mogelijkheden. Je gaat meer bewuste keuzes maken, leert anders omgaan met obstakels, ziet nieuwe, andere perspectieven. Dit is een creatief en motiverend proces dat niet makkelijk is, en je zeker energie zal kosten maar je ook nieuwe energie oplevert. Je coach begeleidt je in dit proces.

Het de bedoeling dat je na elk gesprek een reflectieverslag maakt en mailt naar de coach waarbij je stilstaat bij:

- Wat er aan de orde is geweest.
- Wat je in het bijzonder is bijgebleven, Wat je heeft aangesproken.
- Of je het ook anders kunt/wilt bekijken en hoe dan.
- Welke conclusies je eraan verbindt.
- Wat je er in de praktijk mee wilt doen en hoe je dat wilt aanpakken.
- Welke leerdoelen je jezelf hierin stelt.
- Welke vragen je nog hebt.

Op deze wijze

- Houd je de ervaringen die je opdoet voor jezelf vast.
- Worden deze minder vrijblijvend, verbind je er consequenties aan.
- Ontdek je de rode draad in je verhaal.
- Geef je feedback aan je coach en kun je er weer op inhaken.

Evaluatie en rapportage

Tussenevaluatie(s) vind(t)(en) plaats tijdens het coachtraject door middel van enkele vragen waarbij de coachee evalueert op het eigen leerproces, het gesprek en daarbij feedback geeft aan de coach. De resultaten van deze evaluatie(s) zullen worden gebruikt om zonodig de vorm en inhoud van het coachtraject bij te sturen.

Eindevaluatie vindt plaats na afloop van het coachtraject door middel van het invullen van een twee eindevaluatie formulieren door coachee en bespreking daarvan met de coach: een evaluatieformulier voor coachee-coach en een evaluatieformulier voor coachee-coach-opdrachtgever. De resultaten van de evaluatie coachee-coach-opdrachtgever zullen worden gebruikt om de opdrachtgever te informeren.

4. Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid

De coach en coachee dragen beiden volledige verantwoordelijkheid voor het coachingstraject. Noch de coachee, noch de coach kan aansprakelijk worden gesteld voor eventuele schade voortvloeiend uit dit coachingstraject.

5. Enkele praktische zaken

Aanvang coaching

Het eerste gesprek zal plaatsvinden op *datum*. Vervolgens zijn nog *aantal* gesprekken gepland:

Duur, tijd en plaats van de sessies

Een sessie voor Personal Coaching duurt 1 uur tot 1,5 uur exclusief voorbereiding, verslaglegging en reflectie. We hebben een traject afgesproken van voorlopig *aantal* sessies. De coaching sessies worden gehouden op *locatie*.

Afspraken nakomen

Van jou wordt verwacht dat je de gemaakte afspraken nakomt. Mocht dit onverhoopt echt niet lukken, dan dien je uiterlijk 1 werkdag (24 uur) voor de afspraak de coach hiervan te berichten en een nieuwe afspraak te maken.

Datum:

Handtekening coachee:

Handtekening coach:

Namens de organisatie:

Bijlage 2: format evaluatieformulier coach-coachee-opdrachtgever

Met dit evaluatieformulier wordt de opdrachtgever geïnformeerd over het afgeronde coachtraject. De coachee bepaalt welke informatie wordt teruggekoppeld.

Aantal gesprekken/sessies: _____

1. Wat waren mijn verwachtingen en doelen vooraf?
2. Hoe heb ik dit coachtraject ervaren?
3. Waarom is dit belangrijk voor mij/wat betekent dit voor mij
4. In welke mate ben ik (wel of niet) tevreden over de coaching in dit traject (geef s.v.p. een toelichting waarom):

Datum:

Handtekening coachee:

Bijlage 3: Format evaluatieformulier coach-coachee

Met dit evaluatieformulier wordt het coachtraject tussen de coach en coachee geëvalueerd. De informatie in dit evaluatieformulier is vertrouwelijk en wordt niet met derden gedeeld.

Datum:

Naam coachee:

Startdatum coachtraject:

Naam coach:

Einddatum coachtraject:

Het startpunt

Wat was het knelpunt voor aanvang van het traject?
In welke context speelde dit knelpunt zich af en voor wie was het een probleem?
Met welke concrete coachvraag ben je uiteindelijk dit traject gestart?
In hoeverre zijn de afspraken uit het coachcontract nagekomen?

Het bereikte resultaat

Wat heb je geleerd tijdens het coachtraject?
Waarom is dat belangrijk voor je / wat betekent dit voor je?
Wat doe je nu anders dan voor het coachtraject?
Wat merk je daarin van feedback van anderen?
Wat is er in de interactie met anderen veranderd? (in het gedrag van beiden)
Wat binnen het traject is voor jou daarop van invloed geweest?

De regie

Waar voer je nu meer dan voor het coachtraject de regie over?
Waar blijkt dat uit?
Waar ben je nog niet tevreden over en wat ga je daaraan doen?

Nieuwe opvattingen

Welke opvattingen en aannames zijn door dit coachtraject wezenlijk veranderd, waardoor het makkelijker is anders te reageren?
Waarom ben je anders over zaken gaan denken?
Hoe merk je dat dat goed voor je is?

De coach

Hoe heb je de coachgesprekken ervaren? Wat vond je daarin de bijdrage van de coach?
Wat viel je op over de aanpak/gesprekstechniek van de coach?
Welke feedback heb je voor het leerproces van de coach?
Hoe zou je het coachtraject in één zin omschrijven?
Overige opmerkingen:

HARTELIJK DANK VOOR JE FEEDBACK!