

Activeren is de ander laten leren

Dewi Piscaer

d.piscaer@windesheim.nl



- De video legt gedragsvaardigheden vast
- Door microanalyse worden deze zichtbaar
- De coachee wordt zich bewust van de kracht van geslaagde patronen
- mogelijk worden de bewust geslaagde patronen ingezet in andere situaties



Er is sprake van effectieve feedback die leidt tot directe verandering (leren)

Maar niet alle feedback op gedrag, boven de waterlijn, leidt tot verandering





kennis

gedragsvaardigheden

zelfbeeld

normen en
waarden

eigenschappen

motieven

De ijsberg van McClelland

Uit: Lingsma, M. & Scholten, M. (2001) *Coachen op competentieontwikkeling*. Soest: uitgeverij Nelissen



Coachen onder de waterlijn

Videocoaching is gericht op het coachen onder en boven de waterlijn.

Vaak liggen onzichtbare, onbewuste en onuitgesproken opvattingen ten grondslag aan gedrag

Deze *opvattingen* worden zichtbaar door de video
Maar ook: *normen en waarden, eigenschappen en motieven*



Kijken naar gedrag is geconfronteerd worden met je eigen ijsberg

Hoe beter de eigen ijsberg bekend is, hoe beter men deze 'los' kan laten en hoe beter men 'objectief' kan kijken,

maar

Objectief kijken is eigenlijk onmogelijk (dubbele IJsbergen??)



5x 'hoe komt het dat...?'

Een techniek om onder in de ijsberg te komen.

Toepassing binnen S-VIB: op het goede fragment.

Schrijf voor jezelf 1 item op wat voor jou heel belangrijk is in je werk.



Transformationeel leren

Transformationeel:
Gedaantewisseling ('echt'
veranderen)

Drie niveaus van leren:

- Doen (leren van actie)
- Denken (leren door opvattingen bewust te worden)
- Willen (leren door wel/niet eigenaar te voelen)

Omdat de niveaus met elkaar in verbinding staan worden ze 'Feedbackloops' ('lussen') genoemd. De mate waarin ze verbonden zijn geeft de mate van blijvende verandering aan.



Uit: Lingsma, M. & Scholten, M. (2001) *Coachen op competentieontwikkeling*. Soest: uitgeverij Nelissen



