

Teamcoaching

6 studiepunten - Semester 2

1 Rubrieken niveau microcredential:

1.1 Doelstellingen

In deze microcredential werk je aan het ontwikkelen van teamcoachingsvaardigheden waarbij je individuele coachcompetenties verdiept en verbreedt naar het begeleiden van teams en organisaties. Je leert werken vanuit een systemisch perspectief en past theoretische kaders en methodieken toe binnen reële teamcontexten. Je bent in staat om teamdynamieken te analyseren, leer- en veranderprocessen te begeleiden en impact te realiseren op team- en/of organisatieniveau.

We werken aan de volgende competenties:

1. Professionele en authentieke grondhouding in teamcoaching
Je neemt als teamcoach een authentieke, ethische en verantwoordelijke rol op binnen teams en/of organisaties.
Je creëert een veilige context waarin vertrouwen, open communicatie en samenwerking centraal staan, en je stemt je handelen af op de visie en waarden van de organisatie.
2. Systematisch analyseren van teams en/of organisaties
Je brengt de structuur, dynamiek en context van een team en/of organisatie in kaart.
Je analyseert teams als lerende systemen en identificeert krachten, belemmeringen en ontwikkelkansen, gebruikmakend van relevante modellen en onderzoeksmethoden.
3. Faciliteren van verbindende en krachtgerichte teamcommunicatie
Je begeleidt teams in het ontwikkelen van open, constructieve communicatie en samenwerking.
Je benut de diversiteit binnen het team als hefboom voor leren en groei en ondersteunt het ontwikkelen van een gemeenschappelijke taal en gedeelde visie.
4. Ontwerpen en begeleiden van teamgerichte leer- en veranderingstrajecten
Je formuleert doelgerichte interventies op team- en organisatieniveau en begeleidt teams in hun leer- en ontwikkelingsproces.
Je verbindt individuele noden met team- en organisatiedoelstellingen en werkt planmatig aan duurzame verandering.
5. Methodisch handelen met teamcoachingsmodellen en interventies
Je past coachmodellen, systemische kaders en teaminterventies doelgericht toe.
Je maakt gebruik van theoretische inzichten rond groepsdynamica, organisatieontwikkeling en teamleren om impactvolle interventies te ontwerpen en uit te voeren.
6. Evalueren en realiseren van impact op team- en/of organisatieniveau
Je evalueert teamcoachingsprocessen en stuurt bij op basis van feedback, resultaten en context.
Je brengt effecten van interventies in kaart en draagt bij aan duurzame ontwikkeling van teams en/of organisaties.

7. Reflecteren, professionaliseren en samenwerken in complexe contexten.
Je reflecteert kritisch op je eigen handelen als teamcoach en werkt actief aan je professionele ontwikkeling.
Je neemt deel aan intervisie en werkt samen met diverse stakeholders binnen en buiten de organisatie om collectief leren te versterken.

2 Rubrieken niveau praktische organisatie:

2.1 Overzicht programma

Het programma van 'Teamcoaching' bestaat uit een reeks van 6 dagen met volgende inhoud:

- Dag 1: Teamcoaching – wat is dat? Rol en positie van de teamcoach
- Dag 2: Het team leren 'lezen' – zichtbaar gedrag en onderstroom
- Dag 3: Van teamvragen naar ontwikkelvragen
- Dag 4: Deep Democracy en omgaan met verschil en conflict
- Dag 5: Tools en interventies in teamcoaching
- Dag 6: Intervisiedag

We werken met een blended aanpak: inspirerende werkmomenten op de campus, afgewisseld met online vraagmomenten waar je terecht kunt voor extra ondersteuning.

2.2 Certificering

- Neem je deel aan de evaluatieopdracht en slaag je hiervoor, dan ontvang je een officieel **getuigschrift/certificaat** met vermelding van de behaalde studiepunten.
- Volg je deze microcredential uit interesse, zonder evaluatieopdracht, dan ontvang je een attest van deelname.
- Wil je doorgroeien naar het certificaat **Professionele Coach**, dan verzamel je in totaal 12 studiepunten. Voor het behalen van het **Postgraduaat Coaching en Mentoring** verzamel je minstens 20 studiepunten. Hiervoor kan je kiezen uit de verschillende coachdisciplines en masterclasses die worden aangeboden binnen **Coaching@UCLL Continue**.

2.3 Locatie en data

Campus Diepenbeek

DATA 2027 (opleidingsdagen zijn niet apart te volgen)

- Donderdag 28 januari 2027 van 9.30 tot 16 uur
- Donderdag 18 februari 2027 van 9.30 tot 16 uur
- Donderdag 4 maart 2027 van 9.30 tot 16 uur
- Donderdag 18 maart 2027 van 9.30 tot 16 uur
- Donderdag 22 april 2027 van 9.30 tot 16 uur
- Donderdag 20 mei 2027 van 9.30 tot 16 uur

Deze coachdiscipline wordt slecht 1x per academiejaar aangeboden.

2.4 Doelgroep

- Startende én ervaren professionals
- Mensen die willen groeien in coachend begeleiden

- Deelnemers die dit willen inzetten in hun eigen professionele context (organisatie, onderwijs, zorg, HR, begeleiding ...)
- Onder meer HR-medewerkers, mentoren, leidinggevenden, coaches, teamleiders
- **Vereiste voorkennis:** je beschikt reeds over de basisvaardigheden als coach en/of volgde de basis coachende vaardigheden of een andere evenwaardige coachopleiding.

2.5 Onderwijstaal

Nederlands

2.6 Studiegeld en subsidies

- € 900 voor de 6 dagen, incl. broodjeslunch
- Voor een inschrijvingsbedrag boven de €100 kan je beroep doen op KMO-portefeuille, onder thema Personeelsmanagement (competentiebeleid). Aanbieder is UC Limburg.

3 Rubrieken niveau onderwijsleeractiviteit:

3.1 Inhoud

In deze microcredential komen volgende inhouden aan bod:

Dag 1: Teamcoaching – wat is dat? Rol en positie van de teamcoach

In deze eerste opleidingsdag verkennen we het werkveld van de teamcoach. Wat verstaan we onder teamcoaching? Wanneer spreken we van een coachvraag (teamvraag) en wanneer van een andere begeleidingsvorm?

We staan stil bij jouw rol als teamcoach en de positie die je inneemt in en rond een team. Als uitgangspunt werken we zowel met jouw kwaliteiten en sterktes als met die van het team dat je begeleidt. Deze dag vormt het fundament van jouw ontwikkeltraject als teamcoach.

Dag 2: Het team leren 'lezen' – zichtbaar gedrag en onderstroom

Elk team is uniek. Als teamcoach leer je waarnemen wat er speelt:

Wat is er aan de orde? Wat wordt uitgesproken en wat blijft onbenoemd? Hoe 'proef' je een team? Aan de hand van verschillende theoretische kaders verdiepen we ons in groepsdynamica en teamprocessen. Deze kaders ondersteunen je in het begrijpen van wat er achter het gedrag van teams schuilt.

Dag 3: Van teamvragen naar ontwikkelvragen

Vanuit vragen die leven in het team leer je een heldere ontwikkelvraag en ontwikkeldomein formuleren als stevig fundament voor een **teamcoachtraject**.

We onderzoeken hoe je samen met het team betekenis geeft aan wat er speelt en hoe je observaties, signalen en patronen vertaalt naar een gedragen focus.

Daarnaast maak je kennis met verschillende **ontwerpen en modellen om**

ontwikkelprocessen in teams vorm te geven. Deze procesmatige kaders helpen om je teamcoachtrajecten bewust te structureren en gefaseerd op te bouwen. Zo ontstaat een transparant en onderbouwd startpunt voor verdere interventies. De ontwikkelvraag en het

procesontwerp die je op deze dag uitwerkt, vormen het vertrekpunt voor dag 4, waarin we verdiepen hoe je gerichte tools en interventies inzet binnen het gekozen ontwikkelproces.

Dag 4: Deep Democracy en omgaan met verschil en conflict

In deze opleidingsdag verdiepen we ons in Deep Democracy als visie, taal en methodiek voor samenwerking.

Je leert hoe je verschillen zichtbaar maakt, spanningen en conflicten constructief begeleidt en besluitvorming ondersteunt waarbij ook de wijsheid van de minderheid wordt meegenomen.

Deep Democracy biedt een krachtig kader binnen het ontwikkelproces van teams. Voor teamcoaches vormt het een rijke aanvulling op andere teamcoachingtools en -methodieken. We oefenen concreet hoe je dit kader kan inzetten in teams.

Dag 5: Tools en interventies in teamcoaching

Vanuit de ontwikkelvraag, het procesontwerp (dag 3) en het werken met verschil en conflict (dag 4), verdiepen we hoe je gerichte tools en interventies inzet binnen een teamcoachtraject. Je leert interventies kiezen en afstemmen op het ontwikkelproces van het team, met aandacht voor timing, impact en jouw rol als teamcoach. Er is ruime aandacht voor oefenen, reflecteren en het kiezen van interventies die passen bij jouw stijl en bij het team.

Dag 6: Intervisiedag

Deze intervisiedag staat jouw praktijk centraal. Je brengt eigen teamcasussen in en reflecteert samen met de groep op jouw rol, interventies en leerpunten.

We maken expliciet de verbinding tussen theorie en praktijk, zodat inzichten duurzaam verankerd worden in jouw teamcoachingswerk.

Elke dag combineert theoretische onderbouw met praktische toepassing, reflectie en oefening.

3.2 Studiemateriaal

- Leysen, S. (2022). De teamleider als cultuurmaker. LannooCampus.
- Lingsma, M. (1999). Aan de slag met Teamcoaching (6de editie). Soest: Nelissen.
- Prins, S. (2013). Teamleiderschap als ambacht. Gids voor het samenwerken met verschillen. Antwerpen: Garant.
- Van den Broeck, H., & Bouckennooghe, D. (2012). Essentials: Veranderen. LannooCampus.
- Vroemen, M. (2020). Praktijkboek teamcoaching. Amsterdam: Boom Uitgevers.

3.3 Werkvormen + toelichting

Deze microcredential wordt op de campus en online (vraagmomenten) aangeboden.

De lesvorm zal een combinatie zijn van

- theoretische kaders (colleges)
- praktijkvoorbeelden en oefeningen

- case studies en rollenspelen
- groepsdiscussies en peer feedback

We verwachten dat deelnemers tijdens de colleges actief meewerken. Dit houdt in dat de deelnemer de gevraagde resultaten en voorbereidingen kan voorleggen en dat het noodzakelijk voorbereidend studiewerk uitgevoerd is.

Het is eveneens mogelijk dat de deelnemer niet-begeleide werktijd krijgt. Deze uren vult een deelnemer zelfstandig in met:

- noodzakelijk voorbereidend studiewerk: verwerken van delen theorie in zelfstudie, voorbereidend opzoekwerk
- opdrachten (individueel en/of kleine groepen) en oefeningen voorbereiden en uitwerken

De deelnemer is zelf verantwoordelijk om deze uren nuttig in te vullen naargelang de persoonlijke of groepsnoden.

Er wordt op Toledo Ultra ook extra oefenmateriaal aangeboden.

4 Rubrieken niveau evaluatieactiviteit

4.1 Beschrijving evaluatieactiviteit(en)

De evaluatie gebeurt aan de hand van een **persoonlijk ontwikkelingsplan (POP)**, waarin de deelnemer zijn/haar leerproces en competentieontwikkeling als teamcoach documenteert. De nadruk ligt op het integreren van theoretische kaders, praktijkervaring en systemisch handelen binnen teamcoaching.

De deelnemer brengt het eigen leer- en ontwikkelingsproces als teamcoach gestructureerd in beeld.

Het POP maakt zichtbaar:

- de evolutie in het eigen handelen als teamcoach
- de geformuleerde leerdoelen en ontwikkelvragen
- de koppeling tussen persoonlijke ontwikkeling en team- en organisatiecontext

Dit persoonlijk ontwikkelingsplan bevat minstens volgende elementen:

1. Tussentijdse opdrachten (2)

- **Tussentijdse opdracht 1**

De deelnemer analyseert de eigen organisatie en/of het team als context voor leren en coachen.

De opdracht omvat onder meer:

- het in kaart brengen van de structuur, context en visie van het team of de organisatie
- het analyseren van het team als lerende organisatie
- het identificeren van krachten, belemmeringen en ontwikkelkansen
- het toepassen van relevante modellen en theoretische kaders

- **Tussentijdse opdracht 2**

De deelnemer ontwerpt en begeleidt een teamgericht leer- of veranderproces.

De opdracht omvat onder meer:

- het formuleren van een doelgerichte aanpak of interventie

- het uitvoeren van een experiment of interventie binnen het team
- het reflecteren op de eigen rol als teamcoach
- het analyseren van de impact op het team en de organisatie

2. Eindreflectie en toekomstvisie

De deelnemer reflecteert op het volledige traject en formuleert een toekomstgerichte visie op het eigen handelen als teamcoach.

Deze eindreflectie bevat:

- een kritische terugblik op het eigen leerproces
- het benoemen van sterktes en groeigebieden
- het formuleren van professionele doelen op korte en lange termijn
- een concreet actieplan voor verdere ontwikkeling
- het expliciteren van hoe de eigen invloed binnen team en organisatie verder kan worden vergroot

De evaluatie wordt beoordeeld met een 'geslaagd/niet geslaagd'-systeem.

4.2 Evaluatievorm

- Persoonlijk ontwikkelplan
- Schriftelijk

4.3 Aanpak tweede examenkans

Bij niet slagen krijgt de deelnemer een herkansingsopdracht.

De deelnemer herwerkt het portfolio op basis van de ontvangen feedback. Het portfolio wordt aangevuld en aangescherpt om alsnog aan te tonen dat de kerncompetenties worden beheerst.

De evaluatie gebeurt op basis van het bijgestuurde en aangevulde portfolio en wordt beoordeeld met een 'geslaagd/niet geslaagd'-systeem.