MASTERCLASS

Systemisch coachen

2 studiepunten - Semester 2

1 Rubrieken niveau microcredential:

1.1 Doelstellingen

Systemisch coachen is de kunde om samen met een individu of een team een nieuwe kijk op situaties te ontwikkelen en complexe patronen in beweging te brengen. Je leert de systemen waarvan een coachee deel uitmaakt te verkennen en te onderzoeken waar verhoudingen, rollen of verwachtingen knellen. Daarbij werk je met wat zich in het systeem aandient en zoek je naar passende impulsen voor verandering.
De opleiding maakt minder zichtbare dynamieken in families, teams en organisaties bespreekbaar. Je onderzoekt hoe het herkennen, erkennen en accepteren van de eigen plek en die van anderen ruimte kan geven. Een systeem is meer dan de optelsom van de individuen: gedrag en kwaliteiten krijgen betekenis in hun onderlinge samenhang en context.

We werken aan de volgende competenties:

1. Herkent systemen en onderzoekt de wisselwerking tussen individu, team en ruimere context.
2. Verkent plekken, rollen, verhoudingen en terugkerende patronen zonder waarnemingen en interpretaties met elkaar te verwarren.
3. Formuleert systemische vragen die verschillende perspectieven en minder zichtbare dynamieken helpen onderzoeken.
4. Past eenvoudige systemische oefeningen en kleine interventies toe in de begeleiding van individuen en groepen, binnen het eigen professionele mandaat.
5. Reflecteert op de eigen plek, houding en ervaringen als begeleider en benut feedback voor verdere ontwikkeling.
6. Vertaalt de inzichten naar een passende aanpak voor een concrete vraag uit de eigen professionele praktijk.

2 Rubrieken niveau praktische organisatie:

2.1 Overzicht programma

Het programma van de masterclass 'Systemisch coachen' bestaat uit 2 opleidingsdagen:

- **Dag 1: Leren kijken met systemische ogen**
  - Wat is een systeem en hoe beïnvloeden individu en context elkaar?
  - Plek, positie en rollen in families, teams en organisaties.
  - Herkennen, erkennen en accepteren van de eigen plek en die van anderen.
  - Minder zichtbare dynamieken en terugkerende patronen onderzoeken.

    - Waarnemen, perspectieven verkennen en reflecteren op eigen ervaringen.

- **Dag 2: Systemisch begeleiden en kleine interventies**
    - Systemische vragen stellen bij dilemma's, loopbaanvragen, relaties en samenwerking.
    - Eenvoudige methodieken en oefeningen op maat inzetten bij individuen en groepen.
    - Kleine interventies kiezen die aansluiten bij de dynamiek en de begeleidingsvraag.
    - Oefenen met eigen casussen en feedback ontvangen op het handelen als coach.
    - De inzichten vertalen naar de eigen professionele context.

We werken interactief en ervaringsgericht met ongeveer 70% praktijk en 30% theorie. Oefeningen, eigen casussen, reflectie en feedback ondersteunen de vertaling naar de eigen praktijk. De groep telt maximaal 12 deelnemers.

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 & Mentoring@UCLL Continue**.

2.3 Locatie en data

Campus Diepenbeek

DATA 2027 (opleidingsdagen zijn niet apart te volgen)

- Vrijdag 30 april 2027 van 9.30 uur tot 16.00 uur
- Vrijdag 21 mei 2027 van 9.30 uur tot 16.00 uur

2.4 Doelgroep

- Professionals die beroepsmatig mensen, teams of organisaties begeleiden en hun coachvaardigheden willen verdiepen: onder meer managers, organisatieadviseurs, coaches, therapeuten, HR-medewerkers, mentoren en (bege)leiders.
- Deelnemers willen systemische interventies toepassen bij vragen over families, organisaties, rollen, netwerken, dilemma's en loopbanen.

2.5 Onderwijstaal

Nederlands

2.6 Studiegeld en subsidies

- € 350 voor de 2 dagen, incl. broodjeslunch

3 Rubrieken niveau onderwijsleeractiviteit:

3.1 Inhoud

In deze microcredential komen volgende inhouden aan bod:

Dag 1: Leren kijken met systemische ogen

Tijdens de eerste opleidingsdag leren deelnemers een coachvraag bekijken in de samenhang tussen de persoon en de systemen waarvan deze deel uitmaakt. Een vraag over bijvoorbeeld grenzen stellen, verantwoordelijkheid opnemen of samenwerking krijgt een andere betekenis wanneer we ook kijken naar de relaties, verwachtingen, geschiedenis en omstandigheden waarin ze ontstaat.
We verkennen wat een systeem is en hoe families, teams en organisaties het handelen van mensen beïnvloeden. Daarbij maken we kennis met drie systemische uitgangspunten: binding, ordening en uitwisseling. Wie hoort erbij en wie raakt uit beeld? Welke plekken, rollen en verantwoordelijkheden zijn er? Hoe verhouden geven en ontvangen zich tot elkaar? We gebruiken deze uitgangspunten als onderzoeksbril om situaties te verkennen.
Deelnemers brengen een eigen systeem in kaart met een eenvoudige tekening of met voorwerpen. Ze onderzoeken hun formele positie, de rol die ze in de praktijk opnemen en de verwachtingen die anderen aan hen verbinden. Daarbij staan we stil bij situaties waarin iemand bijvoorbeeld meer verantwoordelijkheid draagt dan bij de eigen functie hoort, tussen twee partijen terechtkomt of moeilijk ruimte inneemt.

Vervolgens onderzoeken we terugkerende patronen. Wat gebeurt er telkens opnieuw? Wie reageert op wie? Hoe houden reacties elkaar mogelijk in stand? We oefenen met het beschrijven van concrete interacties, zonder meteen een oorzaak of schuldige aan te wijzen. Zo kan bijvoorbeeld zichtbaar worden hoe overnemen en terugtrekken elkaar versterken, of hoe vermijden en aandringen elkaar oproepen.
Een belangrijk onderdeel is het onderscheid tussen waarnemen, interpreteren en een hypothese formuleren. Deelnemers oefenen met het benoemen van wat ze daadwerkelijk zien en horen. Ze leren hun eerste verklaring tijdelijk open te houden en andere perspectieven te onderzoeken. Ervaringen tijdens een oefening worden behandeld als aanleiding voor verdere verkenning, niet als bewijs over anderen.
Via oefeningen in tweetallen, ruimtelijke verkenningen en bespreking van eigen casussen ontwikkelen deelnemers een systemische onderzoekshouding: nieuwsgierig, aandachtig en bereid om niet onmiddellijk te weten. Aan het einde van de dag kunnen zij een coachvraag in haar ruimere context plaatsen, mogelijke patronen benoemen en vragen formuleren die verdere verkenning mogelijk maken.

Dag 2: Systemisch begeleiden en kleine interventies

Tijdens de tweede dag vertalen deelnemers hun systemische blik naar concrete begeleiding van individuen en groepen. We beginnen bij het verhelderen van de vraag en

het mandaat: wat wil de coachee onderzoeken, welke verandering wordt gewenst en wat mag de begeleider daarin opnemen? Bij teamvragen maken we ook onderscheid tussen de verwachtingen van de opdrachtgever en die van de deelnemers.
Deelnemers oefenen met systemische vragen die relaties, rollen en patronen helpen verkennen. Bijvoorbeeld: Wie wordt door deze keuze geraakt? Wat gebeurt er bij anderen wanneer jij meer verantwoordelijkheid opneemt? Welke verwachtingen horen bij jouw rol? Wanneer doet dit patroon zich minder voor? Ze leren vragen stellen die ruimte laten voor verschillende antwoorden en toetsen hun hypotheses bij de coachee.
We werken met eenvoudige methodieken die inzetbaar zijn bij vragen over samenwerking, loopbaan, dilemma's en professionele relaties. Met voorwerpen of vloerankers maken deelnemers bijvoorbeeld de verhouding tussen een persoon, diens rol en belangrijke betrokkenen zichtbaar. Bij een dilemma verkennen ze verschillende keuzeposities. Met een rollenanalyse onderzoeken ze welke verantwoordelijkheden bij iemand horen en welke mogelijk elders liggen.
Vervolgens oefenen we met kleine, passende interventies. Dat kan het expliciet maken van een onuitgesproken verwachting zijn, het onderscheiden van persoon en functie, het toevoegen van een ontbrekend perspectief of het verkennen van een andere reactie binnen een terugkerend patroon. De begeleider nodigt de coachee uit om te onderzoeken wat een verandering betekent en welke stap haalbaar is.
Deelnemers werken in kleine groepen met eigen casussen en wisselen de rollen van coach, coachee en observator af. De observator geeft feedback op de kwaliteit van het luisteren, de openheid van de vragen, het onderscheid tussen waarneming en interpretatie en de aansluiting van de interventie bij de coachvraag. We besteden daarbij aandacht aan toestemming, vertrouwelijkheid, professionele grenzen en het tempo van de coachee.
Bij groepsbegeleiding oefenen we met het zichtbaar maken van verschillende posities zonder deelnemers vast te zetten in een verklaring. We onderzoeken hoe de begeleider ruimte kan geven aan uiteenlopende ervaringen en tegelijk de gezamenlijke opdracht bewaakt.
De opleiding eindigt met een persoonlijk transferplan. Iedere deelnemer kiest een concrete praktijksituatie, formuleert enkele systemische onderzoeksvragen en beschrijft één kleine interventie om uit te proberen. Daarbij bepaalt de deelnemer ook hoe de reactie en het effect worden opgevolgd. Zo wordt het geleerde vertaald naar zorgvuldig en haalbaar handelen in de eigen praktijk.

3.2 Studiemateriaal

Hand-outs en werkbladen bij de aangereikte systemische kaders. Een literatuurlijst wordt tevens aangereikt.

3.3 Werkvormen + toelichting

Deze microcredential wordt op de campus aangeboden. De opleiding combineert ongeveer 30% theorie met 70% praktijk.

Werkvormen: toelichting van systemische kaders, ervaringsgerichte oefeningen, analyse van eigen casussen, oefenen met systemische vragen en kleine interventies, groepsreflectie en feedback van trainer en mededeelnemers.

De groep telt maximaal 12 deelnemers. Actieve deelname en bereidheid tot reflectie op de eigen ervaringen worden verwacht. Deelnemers werken hun praktijkgerichte evaluatieopdracht zelfstandig uit wanneer zij het getuigschrift met studiepunten willen behalen.

4 Rubrieken niveau evaluatieactiviteit

4.1 Beschrijving evaluatieactiviteit(en)

Een praktijkgerichte evaluatieopdracht: de deelnemer analyseert een concrete begeleidingsvraag vanuit een systemisch perspectief en reflecteert op de eigen rol.
De opdracht bevat een geanonimiseerde beschrijving van de casus en het betrokken systeem; een analyse van context, plekken, rollen, verhoudingen en patronen; een onderscheid tussen waarnemingen en hypotheses; een onderbouwd voorstel voor systemische vragen en minimaal één kleine interventie; en een persoonlijke reflectie met concrete ontwikkelacties.
De beoordeling richt zich op de samenhang van de analyse, de aansluiting van de interventie bij de vraag en het mandaat, en de kwaliteit van de reflectie. De opdracht omvat max 3 A4 pagina's.

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

4.2 Evaluatievorm

- Schriftelijk
- Praktijkgerichte casusanalyse en persoonlijke reflectie

4.3 Aanpak tweede examenkans

Bij niet slagen krijgt de deelnemer een herkansingsopdracht.

De deelnemer herwerkt de opdracht op basis van de ontvangen feedback. De opdracht wordt aangevuld en aangescherpt om alsnog aan te tonen dat de competenties worden beheerst.

Er bestaat de mogelijkheid dat de deelnemer het advies krijgt om een nieuwe opdracht te maken.

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