

Nascholing van de RINO Noord-Holland voor organisatieadviseurs en coaches

De RINO biedt een samenhangend nascholingspakket aan voor organisatieadviseurs en coaches. Kenmerkend voor alle activiteiten is de toepassing van psychotherapeutische expertise in de organisatieadvies- en coachingspraktijk.

Eendaagse workshops

Ontwikkelingsprofiel managementcapaciteiten (OpMc)

Een bedrijf zit in zwaar weer en heeft behoefte aan een daadkrachtig manager. Een directeur wordt met vlag en wimpel binnen gehaald vanwege zijn welbespraaktheid en doortastend optreden. Een half jaar later loopt het vast. Hij overlegt niet en stelt zich rechtlijnig op. Wat blijkt: deze man was welbespraakt en kwam doortastend over, maar op sociaal en relationeel vlak handelde hij ronduit egocentrisch. Hij had nauwelijks empathisch vermogen! Is er een mogelijkheid op voorhand een inschatting te maken van de sterke en zwakke gedragingen van een persoon?

Het ontwikkelingsprofiel voor managementcapaciteiten (OpMc) gaat uit van het idee dat elk individu in zijn leven een tiental ontwikkelingsfasen doorloopt. Die niveaus lopen op van onrijp (disadaptief) tot rijp (adaptief) gedrag. Disadaptief gedrag is bijvoorbeeld onvolwassen, egocentrisch gedrag: iemand die het leven, en de anderen, beschrijft vanuit zichzelf of als deel van zichzelf, en geen oog heeft voor andermans gevoelens of belangen. Het OpMc biedt een kader voor het begrijpen en hanteren van irrationeel en vaak onbegrijpelijke disfunctioneren. Daarnaast fungeert het als een checklist voor het inventariseren van eigenschappen die goede leiders kenmerken. Dit kader en deze checklist kunnen worden toegepast door organisatieadviseurs, management consultants, ervaren coaches en counselors. De cursus OpMc biedt handvatten aan professionals die leidinggevenden of Human Resource managers adviseren of begeleiden. Zowel om hun (toekomstige) werknemers beter te kunnen inschatten en begrijpen, als om zichzelf verder te ontwikkelen.

- 29 mei 2013
- www.rino.nl/320

Het Backstage model: groepssupervisie en – intervisie

In deze ZomerRINO workshop wordt, na een korte inleiding, geoefend met het 'Backstage model'. Dit is een uit Zweden afkomstige werkwijze voor groepssupervisie en -intervisie. Elke individuele deelnemer brengt een praktijkprobleem of praktijkvraag in. De groep heeft de functie van een reflecterend team en zo een belangrijk aandeel in de werkwijze. De deelnemers kunnen zo niet alleen profiteren van de supervisor zelf maar ook van de ervaringen en tips van de overige deelnemers. Het probleem wordt vanuit verschillende perspectieven bekeken, zodat de oplossing die te voorschijn komt bruikbaar, solide en werkzaam is. Aan dit analyserend reflecteren over de achtergrond van het dagelijks werk dankt de methode haar naam. In uitgebreid onderzoek van het Karolinska Instituut van de universiteit van Stockholm is de effectiviteit van de 'Backstage groep' in ziekenhuis- en overheidsinstellingen aangetoond. Het 'Backstage model' kan een professional of leidinggevende of iemand in opleiding helpen in zijn/haar werksetting het werk te optimaliseren en is zowel in groepssupervisie als in intervisie bruikbaar.

- 5 juli 2013
- www.rino.nl/673

Holding en containment in organisaties: de veerkracht van groepen

Soms is het een raadsel dat in het ene team (of organisatie) zonder al te veel aansporing veranderingen kunnen worden doorgevoerd, verantwoordelijkheid wordt genomen en wordt samengewerkt en geïnnoveerd, terwijl dit in andere teams (of organisaties) weerbarstige processen zijn. Het kan dan de moeite lonen naar 'holding' en 'containment' te kijken. Holding (D.W. Winnicott) en containment (W.R. Bion) zijn bekende concepten uit de psychoanalyse en worden in deze workshop toegepast op het functioneren van organisaties en teams. Dit kan de deelnemers verrassende aanknopingspunten en nieuwe inzichten opleveren. Na afloop van de workshop zijn zij in staat de kernbegrippen holding en containment toe te passen op zichzelf, hun eigen rol, het eigen team en / of op de veranderingsprocessen die ze begeleiden.

- 10 juli 2013
- www.rino.nl/346

Grootouders en kleinkinderen: en de vele betekenissen die zij uitwisselen

Uit onderzoek blijkt dat grootouders een belangrijke beschermende factor kunnen zijn voor hun kleinkinderen. En kleinkinderen zouden hun grootouders levendig houden. Er is echter weinig onderzoek gedaan naar de processen die spelen tussen grootouders en kleinkinderen. Is de relatie tussen grootouder en kleinkind een pijnlijke confrontatie met de geschiedenis, een vat vol ambivalenties of juist een mooie, leerzame ontmoeting? We zijn allemaal kleinkind geweest. Wat vonden wij als kleinkind belangrijk in de relatie met onze grootouders? Zijn grootouders veel veranderd in de loop der jaren? Wie zingt er (nog): "Ik heb eerbied voor jouw grijze haren"? In deze workshop reflecteert men op de essentie van de relatie tussen grootouder en kleinkind. Theorie en (de beperkte) literatuur over dit onderwerp komen aan bod, evenals de invloed van de veranderende maatschappij op de betekenissen van deze relatie. Aan de hand van casuïstiek wordt dit vertaald naar de therapeutische werksetting. Extra aandacht wordt gegeven aan extremere situaties, waar afwijzing en afkeuring een grote rol spelen en familiebanden een compenserende rol kunnen spelen.

- 20 augustus 2013
- www.rino.nl/634

Mindful Analysis: een internetmethode voor coaching, counseling en therapie

Steeds meer coaching en therapie verloopt via het internet. Er is veel onderzoek gedaan en alles wijst er op dat het goed kan werken. Honderden websites voor diverse klachten en problemen zijn ontwikkeld, van alcoholverslaving tot eetproblemen, van depressie, opvoeding en soa's tot posttraumatische stress. Online werken is anders dan face to face hulpverlening en vergt dus ook andere competenties van de professional. Maar waar hebben we het dan precies over?

- 21 augustus 2013
- www.rino.nl/629

Functional Subgrouping: verrijking door integratie van verschillen

In een inspirerende eendaagse workshop onder begeleiding van Susan P. Gantt Phd. maak je kennis met Systems-Centered® Training (SCT®). Door in jezelf, de ander en het systeem als geheel verschillen te onderscheiden en vervolgens te integreren ervaar je hoe heelheid kan ontstaan. SCT is ontwikkeld door Yvonne Agazarian ED.D. en kan toegepast worden met groepen, paren en individuen. Nieuwsgierig naar een mindful systeemgerichte werkwijze die onderzoekt wat er is in het hier en nu? Nieuwsgierig om te ervaren hoe persoonlijke ontwikkeling en groepsontwikkeling eigenlijk één en het zelfde zijn? Zin om te ervaren hoe jouw rechter hersenhelft contact maakt met de rechter hersenhelft van de ander? Benieuwd naar de ervaring dat het onderzoeken van overeenkomsten en verschillen kan leiden tot heldere communicatie en oprecht contact? Kom dan naar deze workshop waar plezier, praktische toepassing, diepe persoonlijke ervaring en heldere theorie met elkaar verbonden

worden. Door deel te nemen aan deze workshop ervaar je aan den lijve hoe systemen overleven, ontwikkelen en transformeren via het onderscheiden en integreren van verschillen.

- 29 augustus 2013
- www.rino.nl/640

Kinderen uit nieuwe gezinnen: kenmerken, valkuilen en werken met Het Stiefplan

Het vormen van een nieuw gezin is niet eenvoudig. Ouders en kinderen maken in korte tijd ingrijpende veranderingen door met veel negatieve gevolgen voor welzijn en functioneren. Het gevolg is dat 60% van de tweede relaties weer uiteenvalt. Veel mensen weten niet goed hoe zij zich kunnen voorbereiden op een stiefgezin. Dit komt omdat mensen opgegroeid zijn in een kerngezin en geen ervaring hebben met het leven in een stiefgezin. Nieuwe gezinnen hebben te maken met extra spanningen: bijvoorbeeld het verdriet over de afwezige ouder, of een loyaliteitsconflict met een van de ouders – vaak de ouder die er niet zoveel is. Soms is een stiefouder door de kinderen niet gewenst, soms ziet juist een ouder het stiefkind niet zitten. Dit kan veel spanningen geven voor het nieuwe ouderpaar. Ook tussen de stiefkinderen onderling loopt het niet altijd soepel bijvoorbeeld door angst om afgewezen te worden, jaloezie of onzekerheid. De spanning in samengestelde gezinnen vermindert wanneer ouders op de hoogte zijn van de specifieke kenmerken die bij 'nieuwe gezinnen' horen. Het is een geruststelling te ervaren dat de problematiek van hun nieuwe gezin niet perse gebonden is aan hun persoonlijk functioneren maar inherent is aan het complexe gegeven 'stiefgezin'. Het Stiefplan helpt om hen te begeleiden in het vinden van concrete oplossingen. Het Stiefplan is een ouderschapsplan voor ouders en stiefouders en vormt een vervolg op het in 2009 verplicht gestelde ouderschapsplan. Deelname aan deze dag vormt toelating tot de tweedaagse vervolgopleiding Stiefplan Coach.

- 30 augustus 2013
- www.rino.nl/633

Weerstand en het dilemma van verandering

Weerstand tegen verandering wordt door de hulpverlener vaak beleefd als een ongewenst obstakel in de samenwerking met de hulpvrager. Deze eendaagse cursus laat zien dat het bewerken van weerstand het kernpunt is van een behandeling en biedt een krachtige techniek daartoe, waarbij de werkrelatie ongeschonden blijft. Het dilemma van de verandering werd oorspronkelijk ontwikkeld in de 80-er jaren aan het Nathan Ackerman Instituut te New York door Peggy Papp en haar team. Het was een interventie die vooral in systeembehandelingen gebruikt werd. Papp verliet het concept gaandeweg maar het is nog op veel plaatsen in gebruik, niet in het minst omdat het zowel behandelaar als patiënt veel inzicht verschaft in de motieven van patiënten om niet de door hen gewenste verandering aan te durven. Een andere reden van de brede bruikbaarheid is dat de interventie zowel vanuit psychodynamisch, gedragstherapeutisch, als systeemtherapeutisch perspectief is te verklaren en te gebruiken.

- 11 december 2013
- www.rino.nl/033

Coachen van je collega's: het stimuleren van ontwikkeling in een team

Je bent ervaren in je vak en je hebt er een coachende of coördinerende taak gekregen in je team. Hoe krijg je je collega's mee in de richting van een gewenste verandering? Hoe geef je vorm aan je voortrekkersrol? Na afloop van de training weet je in welke ontwikkelingsfase je team zit en heb je een plan om het team verder te helpen in zijn ontwikkeling. Verder beschik je over een aantal communicatieve vaardigheden die passen bij het coachen van collega's, zoals voorzitten van een bijeenkomst, oplossingsgericht coachen, feedback geven, bemiddelen en onderhandelen.

- 2 oktober 2013

- www.rino.nl/625

Tweedaagse workshops

Appreciative Inquiry: voor coaches, trainers, managers en HRD-adviseurs

Heeft u wel eens gehoord van Appreciative Inquiry en wilt u weten wat het precies inhoudt? Bent u nieuwsgierig naar de denkmodellen die eraan ten grondslag liggen? En hoe u het kunt toepassen in uw werk? Bent u op zoek naar nieuwe invalshoeken voor uw coachingspraktijk of trainingsactiviteiten? Wilt u weten hoe u de sfeer en activiteit in een trainingsgroep of team vanaf het begin positief kunt beïnvloeden? Wilt u leren hoe u mensen snel in beweging kunt krijgen? Meld u dan snel aan voor deze tweedaagse intensieve cursus.

- 17 mei en 7 juni 2013
- www.rino.nl/244

Tegen de zon inkijken: doodsangst en hoe die te overwinnen

Vanaf jonge leeftijd is het besef van onze eindigheid sluimerend aanwezig. Volgens Yalom, een bekende Amerikaanse psychiater en psychotherapeut, ondernemen we diverse pogingen om de angst daarvoor te bezweren en aan de illusie vast te houden dat we onsterfelijk zijn. Een ernstige ziekte, het verlies van een naaste, een ongeluk of een ramp kunnen de angst voor de dood op de voorgrond brengen. Deze doodsangst kan zich op verschillende manieren manifesteren. Bij deze tweedaagse WinterRINO workshop zal het thema doodsangst vanuit psychoanalytisch, systeemtheoretisch en existentieel perspectief en vanuit wetenschappelijk onderzoek belicht worden. De titel is geleend van het, gelijknamige, boek van Irvin D. Yalom, en is een vertaling van een spreuk van Francois de Rochefoucauld: Le soleil ni la mort se peuvent regarder en face.

- 2 en 3 juli 2013
- www.rino.nl/660

Het ontwikkelingsprofiel als referentiekader

In het gedrag van volwassen mensen zijn bepaalde patronen terug te vinden. In hoeverre denkt, voelt en handelt iemand zoals je bij zijn leeftijd zou verwachten, en in hoeverre wordt gedrag bepaald door 'vroeg' of minder ontwikkelde patronen? Voor hulpverleners, coaches en managers is het belangrijk om inzicht te krijgen in iemands zwakke en sterke kanten. Dit kan onverwachte (crisis)situaties voorkomen. Het ontwikkelingsprofiel brengt persoonlijkheidskenmerken helder in kaart. Zonder dat uitgebreide en tijdrovende interviews nodig zijn, kan het ontwikkelingsprofiel als referentiekader ingezet worden. Zo kan in korte tijd een goede inschatting gemaakt worden van iemands sterke en zwakke persoonlijkheidskenmerken. Het profiel kan het diagnostisch proces verbeteren: op basis van de zwakte/sterkte analyse kan men een goed geïnformeerde keuze voor een behandelvorm maken. Ook kan aan de hand van het profiel de focus van een behandeling bepaald worden. Het ontwikkelingsprofiel komt voort uit de ontwikkelingspsychologie en wordt genoemd in de multidisciplinaire richtlijn Persoonlijkheidsstoornissen. Het profiel combineert het psychoanalytisch referentiekader met bestaande classificatiesystemen zoals de DSM-IV op empirisch toetsbare wijze en wordt geactualiseerd op basis van resultaten uit validiteit- en betrouwbaarheidsonderzoek.

- 19, 26 september en 10 oktober 2013
- www.rino.nl/403

Teamcoachen: oplossingsgericht coachen in teams of andere groepen

Het effectief coachen en begeleiden van teams en andere groepen is een belangrijke taak van elke trainer coach en manager. Het is echter vaak een gecompliceerde activiteit. Deze cursus helpt om het sturen en begeleiden van teams en andere groepen beter en effectiever te laten verlopen. Ook als het betreffende team in conflict is geraakt. In deze cursus wordt vanuit het oplossingsgerichte model gekeken naar hoe gebruik gemaakt kan worden van de sterke kanten van teams. Daardoor kan meer gebruik gemaakt worden van het eigen oplossend vermogen van teams. De teamcoach/manager leert het team of de groep om meer grip op te krijgen op het eigen oplossend vermogen onder andere door hen meer te leren focussen op positieve signalen van verandering in de gewenste richting. Daarvoor is nodig om het team aan te kunnen spreken op gemeenschappelijke doelen en mogelijkheden. Allereerst moet het team hier weer naar leren kijken. Vaak is de aandacht te veel gericht op verschillen. Ook kan het daarbij nuttig zijn om een brug te bouwen tussen successen in het verleden naar succes in de toekomst. Deze brug ontstaat door te vragen wat er beter gaat in de samenwerking en hoe het team dit voor elkaar heeft gekregen, om vervolgens te kijken hoe dit succes in het verleden herhaald kan worden of uitgebreid kan worden in de toekomst. Het oplossingsgerichte model biedt vele aanknopingspunten en handvatten om effectiever met teams en groepen te werken.

- 8 en 29 november 2013
- www.rino.nl/310

Positieve psychologie: als theoretische en praktische basis voor coaching

Positieve psychologie is een nieuwe stroming, onder andere in de GGZ, die zich bezig houdt met de positieve kant van menselijke ervaringen. De positieve psychologie wordt steeds meer wetenschappelijk onderbouwd en is ook voor coaching een belangrijke theoretische en praktische basis.

- 7 oktober en 4 november 2013
- www.rino.nl/326

Gehechtheidsrelaties in organisaties

Veranderingen in organisaties ontregelen zowel de betrokkenen als de veranderaar zelf. Veranderen roept regressieve krachten op en daarmee ook karakteristieke gedragspatronen, die te maken hebben met de manier waarop wij hebben geleerd ons te binden aan anderen. We noemen dat vroege gehechtheidsrelaties. John Bowlby heeft op het gebied van gehechtheid (attachment) veel onderzoek gedaan, en ook verschillende gehechtheidsstijlen onderscheiden. Gehechtheidsrelaties zijn bepalend voor de wijze waarop verandingsprocessen verlopen, zowel in de ontwikkeling van individuen als van organisaties. Deze gehechtheidsrelaties zijn vastgelegd in onze innerlijke werkmodellen die ons gedrag organiseren en sturen. Zulke (onbewuste) werkmodellen zijn ook te herkennen bij groepen en organisaties. Het expliciet maken en zo nodig bijstellen van die innerlijke werkmodellen en gehechtheidsrelaties vergroot onze individuele effectiviteit en productiviteit en die van organisaties. Het helpt ons bij het opbouwen van een nieuwe innerlijke identiteit zodat we allerlei veranderingen ook innerlijk kunnen vormgeven en opslaan in wat we noemen 'the corporate identity'.

- voorjaar 2014
- www.rino.nl/335

Cursussen

Oplossingsgericht coachen: verdieping

De oplossingsgerichte aanpak is een robuuste en creatieve methodiek die stevig verankerd ligt in de empirie. De methode is ontstaan in de psychotherapie en in betrekkelijk korte tijd heeft de oplossingsgerichte manier van werken een vooraanstaande plaats verworven op andere gebieden. De oplossingsgerichte methode is zeer nuttig gebleken in counseling, management, educatie en andere werkvelden waarin mensen naar wegen zoeken om hun gedrag te veranderen. Kenmerken als kortdurend, pragmatisch, doelgericht en succesvol maken deze aanpak buitengewoon geschikt voor coaching.

- start 10 september 2013
- www.rino.nl/868

Psychopathologie voor coaches en organisatieadviseurs

In deze workshop leren de deelnemers zoveel over psychopathologie dat ze het kunnen herkennen in hun organisatieadvies- of coachingspraktijk. Ze weten wanneer er 'lampjes moeten gaan branden' en wat de beste benaderingswijze is. Problemen van mensen in organisaties zijn vaak lastig te analyseren. Raakt een werknemer overbelast door hoe hijzelf in elkaar zit, spelen relatieproblemen een rol, ligt het aan de manager of aan de reorganisatie? Waar ligt de oorsprong van het probleem, bij het individu, bij de omgeving of bij beide? En waar ligt het aangrijpingspunt voor de oplossing? Je wilt als adviseur of coach weten wanneer iemand echt een depressie heeft en wanneer je het nog als een 'dipje' zou kunnen zien. Waar moet je precies op letten? Hoe kun je in gesprek met iemand merken of er sprake is van een angststoornis of een borderline persoonlijkheidsstoornis. Wat doet zo iemand dan met je? Wanneer noem je een lastig mens een querulant en is er echt iets aan de hand met hulpafwijzende klagers?

- start 3 september 2013
- www.rino.nl/333

Systeemtherapeutische principes in organisaties

Voor systeemtheoretici bestaat de zingeving van het menselijk bestaan uit de relaties die mensen met elkaar onderhouden. De betekenis van die relaties wordt bepaald door de sociale context. Zo onderscheiden we liefdesrelaties, opvoedingsrelaties, collegiale relaties, werkgever-werknemer relaties, leermeester-leerling relaties om er maar eens een paar te noemen. In de jaren zeventig van de vorige eeuw beginnen relatie en gezinstherapeuten systeemtheoretische principes toe te passen bij de behandeling van verstoorde gezinsrelaties. Deze toepassing wordt systeemtherapie genoemd. Al snel blijkt dat systeemtherapeutische interventies die in gezinnen heilzaam zijn - met enige aanpassing aan de context - ook van nut kunnen zijn in organisaties. Geen verrassing eigenlijk, als we er van uitgaan dat het relationeel vermogen van de mens zwaar op de proef wordt gesteld in de samenwerking binnen een organisatie. In dit seminar demonstreert Joep Choy - auteur, organisatieadviseur, psychotherapeut en opleider in de systeemtherapie - hoe systeemtherapeutische concepten toegepast kunnen worden door managers, organisatieadviseurs, coaches en trainers.

De systeemdenker werpt zich niet op als 'expert' voor de oplossing van problemen, maar als de gesprekspartner die met behulp van circulaire vragen dilemma's of problemen in een relationele context plaatst. Daardoor wordt voor de ander een nieuw uitzicht gecreëerd dat het begin kan zijn van het creëren van nieuwe taal, nieuwe samenhang en nieuwe oplossingsmogelijkheden.

- Het seminar beslaat 5 dagdelen: drie dagdelen op woensdag 10 april (9.30-20.00 uur) en twee dagdelen op donderdag 11 april 2013 (9.30-16.30 uur).
- www.rino.nl/303

Het innerlijke landschap van de coachee en de organisatie

Een 'high potential' kan bij een bedrijf binnen een paar maanden plotseling vastlopen met stressgerelateerde klachten, terwijl de werknemers klagen over deze kille tante die in tijden van drukte niet meer met haar team communiceert. Waar gaat het hier mis? Een coach helpt iemand uit te zoeken op welke wijze hij of zij beter kan functioneren op het werk. De coach weet vaak wel hoe het anders kan, maar wordt door innerlijke obstakels (zoals angsten en schuldgevoelens) belemmerd om het anders aan te pakken. Doordat het innerlijke landschap verschilt van mens tot mens, kan het bij de één effectief zijn om te zoeken naar een andere manier van optreden, maar bij een ander misschien juist niet. Veel coaches beseffen dat de bevrijding van verdrongen gevoelens de coach stimuleert stappen in de ontwikkeling te maken. Maar vaak missen zij de handvatten die een psychodynamische aanpak biedt, bijvoorbeeld om overdrachtsverschijnselen een rol binnen de coaching te geven. Wat speelt er onder de oppervlakte in de relatie tussen de coach en de coachee, en wat tussen de coachee en de organisatie? Hoe kan inzicht daarin en bevrijding van innerlijke obstakels de coachee helpen stappen in zijn ontwikkeling te maken, maar ook beter te functioneren in de organisatie? Deze cursus biedt vanuit een coachings- en organisatieperspectief concrete methodieken om nieuwe inzichten te verkrijgen in het innerlijke landschap van de coachee en deze in te zetten voor een optimaal werkklimaat. Deelnemers leren gebruik te maken van het affect fobie model, een pragmatisch psychodynamisch model. Hiermee helpen zij de coachee om bijvoorbeeld afweermechanismen, angst en schuldgevoelens onder ogen te zien en los te laten, en verdrongen gevoelens toe te laten.

- start 30 oktober 2013
- www.rino.nl/348

RINO Senior Certified Coach

Het Senior Certified Coach traject van de RINO is erkend door de International Coach Federation (ICF). Dat is voor de deelnemers en de RINO een belangrijke mijlpaal en ook van grote betekenis voor de professionalisering van het coachingsvak in Nederland.

Het traject bestaat uit de volgende bouwstenen:

- Coachen als Professie (90 contacturen)
- Oplossingsgericht coachen: verdieping (24 contacturen)
- Positieve psychologie (12 contacturen)
- Mentor coaching (18 contacturen)
- Individueel examen

Er is een overgangsregeling gestart voor diegenen die onderdelen van het traject al eerder gevolgd hebben. Zij kunnen op basis van een persoonlijk studieadvies het traject voltooien. Kijk voor meer informatie op www.rino.nl/coach.

Coachen als Professie

De behoefte in organisaties om individuen voor kortere of langere tijd te laten coachen neemt de laatste jaren sterk toe. En daarmee de vraag naar coaches die in staat zijn om op professionele wijze mensen in hun functioneren in de werksituatie te begeleiden. Organisaties investeren daarmee in hun 'human capital'. Het helpt hen de capaciteiten van hun managers en specialisten beter te benutten en te vergroten. De leergang '*Coachen als Professie*' is toegesneden op organisatieadviseurs, A&O-psychologen, HRD- en MD-managers, re-integratieadviseurs en andere ervaren coaches die al enige jaren ervaring hebben met individuele coachingstrajecten. Zij kunnen deze verdieping benutten om hun senioriteit op dit gebied verder uit te bouwen.

- start 31 oktober 2013

- www.rino.nl/302

Voorlichtingsavond Coachen als professie

De hoofddocenten zijn aanwezig en geven een toelichting bij de uitgangspunten en opzet van de leergang, en beantwoorden uw vragen. Ook is er aandacht voor de accreditatie, door de ICF, voor het traject RINO Senior Certified Coach, waarvan de Leergang Coachen als Professie een module is. De andere modules zijn desgewenst later te volgen, maar dat is niet noodzakelijk. Er zijn géén kosten verbonden aan deze avond. Hoofddocenten/trainers zijn Marianne van der Pool, psychotherapeut, managementtrainer en coach, en Annemarie van der Meer, trainer en coach. Op deze avond krijgt u informatie over de eerstvolgende leergang Coachen als professie waarin nog plaats is.

- 4 juni 2013
- www.rino.nl/315

Oplossingsgericht coachen: verdieping

De oplossingsgerichte aanpak is een robuuste en creatieve methodiek die stevig verankerd ligt in de empirie. De methode is ontstaan in de psychotherapie en in betrekkelijk korte tijd heeft de oplossingsgerichte manier van werken een vooraanstaande plaats verworven op andere gebieden. De oplossingsgerichte methode is zeer nuttig gebleken in counseling, management, educatie en andere werkvelden waarin mensen naar wegen zoeken om hun gedrag te veranderen. Kenmerken als kortdurend, pragmatisch, doelgericht en succesvol maken deze aanpak buitengewoon geschikt voor coaching.

- start 10 september 2013
- www.rino.nl/868

Positieve psychologie: als theoretische en praktische basis voor coaching

Positieve psychologie is een nieuwe stroming, onder andere in de GGZ, die zich bezig houdt met de positieve kant van menselijke ervaringen. De positieve psychologie wordt steeds meer wetenschappelijk onderbouwd en is ook voor coaching een belangrijke theoretische en praktische basis.

- 7 oktober en 4 november 2013
- www.rino.nl/326

Mentor Coaching: een coach-the-coach traject

Dit mentorcoaching traject ter bevordering van persoonlijke en professionele ontwikkeling is onderdeel van het ICF-geaccrediteerde traject RINO Senior Certified Coach. Het is geschikt voor coaches die in hun eigen persoonlijke en professionele ontwikkeling als coach willen investeren en/of zich op het ICF ACC of PCC examen willen voorbereiden. In deze training bouwt men het eigen repertoire aan coachingsvaardigheden uit, met behulp van het inbrengen van eigen casuïstiek en leervragen, veel oefenen en feedback van anderen. Deelnemers worden zich bewust van hun eigen kwaliteiten als coach en kunnen daarop verder bouwen.

- start 1 oktober 2013
- www.rino.nl/347

Kijk voor het meest actuele aanbod, voor meer informatie & aanmelden op www.rino.nl/coach