

Coaching of training?

Onderstaande tabel bevat de overeenkomsten en verschillen tussen training en coaching. Hiermee kun je zowel bij het ontwerpen van een training als tijdens de uitvoering van een training vaststellen welke van deze interventies het beste past.

	Training	Coaching
Doel	Gedragsverandering	Gedragsverandering
Beginsituatie	De deelnemer moet nieuwe kennis en vaardigheden leren om het gewenste gedrag te laten zien.	De deelnemer heeft de benodigde kennis en vaardigheden al, maar het lukt niet om het gewenste gedrag te laten zien.
Route	De route naar het gewenste gedrag is vooraf helder en bevat in ieder geval oefeningen tijdens de training.	De route naar het gewenste gedrag stelt men samen vast. Oefeningen vinden doorgaans buiten de coachingsmomenten plaats.
Gedrag van de begeleider	Geeft uitleg en instructie Begeleidt bij oefeningen. Iets directiever dan een coach	Voert gesprekken: stelt vragen en structureert het gesprek. Is terughoudend met het geven van informatie en advies.
Psychologisch contract: dit is wat de deelnemer verwacht.	Minder persoonlijke diepgang dan coaching. Samenwerking met andere deelnemers. Praktische oefeningen.	Persoonlijke aandacht en diepgang. Veel ruimte voor individuele wensen. Geen praktische oefeningen.

Wanneer stap je tijdens een training over op coaching?

- Als er in de samenwerking binnen de groep iets gebeurt dat het leerproces verstoort.
- Als er individuele belemmeringen zijn bij een deelnemer in het accepteren of toepassen van het geleerde.
- Tijdens reflectiemomenten in de training, zoals bij het maken van een persoonlijk implementatieplan.
- Bij weerstand tegen de inhoud of vorm van de training.

In een leertraject kan de combinatie van training en coaching heel nuttig zijn.

- In de training oefenen de deelnemers met nieuwe kennis en vaardigheden.
- In coachingsgesprekken wordt de deelnemer geholpen bij de persoonlijke toepassing van het geleerde of bij hun persoonlijke belemmeringen of vragen.