

Integrativ Coaching - løsningsorientert utvikling av individ, team og organisasjoner

Målgruppen: Utdanningen passer for deg som ønsker å utvikle seg som coach, coachende leder eller prosjektleder.

Opptakskrav: sertifisert NLP- Practitioner og NLP- MasterPractitioner; dokumentert 10 timer humanitær coaching, derfra minst 2 timer mentorert av en NLP-trener eller sertifisert coach.

Formål: Trinn 1 og 2 på Ålreits coachingutdanning fokuserer på grunnleggende metoder og teknikker i lifecoaching, mens på trinn 3 ligger hovedvekten på metoder og teknikker til businesscoaching. Ferdighetskravene som trenes under hele utdanningen kvalifiserer til gjennomføring av profesjonell coaching i livs- og næringsliv og forbereder til sertifiseringen.

Utdanningskrav:

1.

NLP-Practitioner + NLP-MasterPractitioner + Integrativ coachingutdanning

avsluttes uten praksisfase og eksamen med et Ålreit kursbevis i “Integrativ Coaching”.

2.

NLP-Practitioner + NLP-MasterPractitioner + Integrativ coachingutdanning + 125 timer mentorert. praksis + praktisk eksamen

leder til Ålreits sertifikat som “Certified coach” og kvalifiserer til profesjonell coaching i life- og businesscoaching.

Med denne eksamensbevis kan du søke

- a. om ekstern eksamen hos Den Norske CoachForening og sertifisering etter bransjestandarden i coaching. Du kan også søke om medlemskap i DNCF.
- b. og om medlemskap i

European Coaching Association og
lisens som coach etter din profilering.

EUROPEAN COACHING ASSOCIATION
professional ECA Coaches

Integrativ Coaching - løsningsorientert utvikling av individ, team og organisasjoner

"Å hjelpe en leder eller et team til å tenke, føle, handle og lære for å nå viktige personlige og/eller organisasjonsmessige mål."

Oversikt over innholdene:

- 1.modul:** Coaching som struktur og metodikk
- 2.modul:** Businesscoaching og coachende lederstil
- 3.modul:** System. coaching og organisasjonsutvikling
- 4.modul:** Team- og konfliktcoaching

Integrativ Coaching - et innovativt og helhetlig coachingkonsept på nytt kompetansenivå

Med vår egen modell av "Integrativ Coaching" formidler vi omfattende og optimalt verktøy for livs- og næringslivcoaching som er utviklet etter mange år erfaring i profesjonell coaching og læring av de beste internasjonale coacher på verdensnivå.

Det finnes mange forskjellige modeller i coaching. Vi ønsker med denne utdanningen ikke bare å gjøre tilgjengelig prinsippene til de viktigste og mest effektive fremgangsmåter og teknikker i coaching. Det unike utdanningsprogrammet vi har utviklet, er basert på NLP som metodikk for kommunikasjon og atferdsendring ved hjelp av språk, strategier, verdier og mål. I tillegg tar vi opp kraftfulle spørreknikker, annet relevant stoff rundt psykologi innen coaching som disiplin og organisasjonslæring. Samtidig formidler og fremmer vi en systemisk tenke- og handlemåte. Systemisk tenking går ut på å forstå dynamikken innen systemet, viktig både for helhetlig livscoaching og for å forstå kompleksitet og dynamikk i organisasjoner/businesscoaching.

Det betyr at vi kan bidra med et innovativt og helhetlig coachingkonsept på nytt kompetansenivå: løsningsorientert utvikling av individ, team og organisasjoner.

Innholdet er lett forståelig og formidles med mange praktiske øvelser.

Vår erfaring: Så snart en gruppe starter utdanningen som coach, vokser det fram en teamånd som er preget av moro, skaper et positivt klima og gir lyst til effektiv coaching-performance.

Utdanningen er tilpasset norske forhold, men gir også mulighet til tilknytning til og samarbeid med et faglig anerkjent nettverk av andre profesjonelle coacher, både i inn- og utland.

Vi er medlem i og Jutta S. Hovda er vicepresident av European Coaching Association.

★ ECA Committee

Vår kompetanse og erfaring gir deg et trygt miljø for å utvikle deg som profesjonell coach.

"Coaching er et dynamisk samspill, en prosess mellom likeverdige som støtter mennesker og team i å utnytte det beste i seg selv. For meg betyr det å bringe mennesker i kontakt med seg selv og å gi dem effektiv støtte til å realisere mål og visjoner. I coachingprosesser lærer de å utvikle alle sine potensialer og overvinne personlige barrierer og begrensninger.

Det min oppgave som coach å fungere som katalysator/ sparringspartner, fremskynde prosesser og inspirere slik at coacheen selv finner fram til nye svar, egne ressurser og kreative løsninger.

For å være en virkelig god coach er disse 3 punktene svært viktige: 1. respekt og aktelse overfor hver eneste coachee, 2. livs- og yrkeserfaring, 3. et fundert teoretisk grunnlag og et stort utvalg av metoder og teknikker som gir deg sikkerhet og flere valgmuligheter".

Vår "Integrativ Coaching"-utdanning er produktet av mange års erfaring og refleksjon over egen coachingpraksis, pluss en kontinuerlig personlig videreutdanning.

Jeg gleder meg til å dele dette med andre i felles læreprosesser!"

Jutta S. Hovda, NLP-Mastertrainer og Executive Coach, ECA
Grunnlegger av og faglig leder i Ålreit Institutt

Litteratur og arbeidsmaterieil: Eget kompendium (på norsk), litteraturliste til fordypning og selvstudium i teori og praksis fra områdene psykologi, coaching, teamcoaching, systemisk coaching og organisasjonsutvikling

Studieplan:

1.modul: Personlig kompetanse og profesjonalitet i coaching

Teori: Menneskesyn, tankesett, holdning, etikk, definisjon coach, coaching; coachende væremåte, relasjoner i coaching. Alternative coachingmodeller og Integrativ coaching, spesialisering i coaching, coachingferdigheter, virkemidler, intervensjoner, profesjonell coachings "5 faser til forandring", fra forhåndsamtale til oppfølging

Coaching i praksis: Bygge og opprettholde tillit, bruke empati, aktiv lytting, stille effektfulle spørsmål, gi konstruktive og vekstfremmende tilbakemelding. Problem-, mål- og ressurssekk. Utvikling gjennom trening – handlings- og læringsfokus, refleksjon og tilbakemelding.

Oppgave: Coachingpraksis, utvikling av egen coachprofil, "coach-the-coach" og gruppementoring

2.modul: Businesscoaching

Teori: Business versus life eller life&businesscoaching; forskjell mellom bedriftsrådgivning, opplæring og coaching; Intern coaching, coachende lederstil, coachingkultur, medarbeider- og teamcoaching; executive coaching, som ekstern coach i bedrifter, kvalifikasjoner, avanserte coachingferdigheter og -evner; oppdragsgivere, spesifisering og struktur i coachingforholdet, verktøy og redskap: språk som viktigst redskap i prosessen, spørreteknikker;

Coachingutdanning, trinn 3

profileringsverktøy, JTI og ledertype. Ulike caser/eksempler fra businesscoaching: Hva behøver bedrifter, ledere, medarbeidere, lag.

Coaching i praksis: Refleksjon av coachingpraksis, coachingprofil, utfordringer.

Arbeid med caser og eksempler fra businesscoaching. Utvikling gjennom trening – handlings- og læringsfokus, refleksjon og tilbakemelding

Oppgave: Coachingpraksis, gruppementoring, spesifisering av egen coachprofil, "coach-the-coach"

3.modul: Systemisk coaching

Teori: Systemisk coaching i teori og praksis: hva, hvor, hvorfor, hvordan. Struktur og metodikk i systemisk forandringsarbeid; frem til nye og overraskende løsninger ved systemiske konstellasjoner. JTI og teamrollene, teamkompass som verktøy i teamutvikling.

Coaching i praksis: Refleksjon av coachingpraksis, coachingprofil, utfordringer.

Arbeid med caser og eksempler fra systemisk coachingpraksis: fra personlige indre konflikter til omgang med vanskelige mennesker, fra symptomkartlegging til team- og organisasjonsutvikling. Praktisk trening i systemisk konstellasjonsarbeid. Endringsledelse. Løsningsfokusert ledelse.

Utvikling gjennom trening – handlings- og læringsfokus, refleksjon og tilbakemelding.

Oppgave: Coachingpraksis, gruppementoring, skriftlig innlevering av coachprofil, "coach-the-coach"

4.modul: Teamcoaching og personlig profesjonalisering

Teori: Profileringsverktøy (bl.a. M.B.T.I., teamroller, teamkompass) i karriere- eller teamcoaching.

Hvordan utvikle høy presterende team. Teamutvikling og -coaching i teori og praksis: hva, hvor, hvorfor, hvordan.

Systemisk teamdiagnose, fasemodellen, teamidentitetsprosess, konfliktcoaching. Løsnings- og ressursorientert teamcoaching med NLP.

Mer om målgruppe, markedsføring, nettverking.

Coaching i praksis: Refleksjon av coachingpraksis, coachingprofil, utfordringer.

Teamet som system og system i systemet, roller, regler, gruppestruktur.

Coachens rolle i teamcoaching, muligheter og fallgruver

Teamcoaching i praksis: Trinn 3 avsluttes med presentasjon av egen coachingprofil.

Mentorert praksisfase og sertifisering etter 125 timer dokumentert profesjonell coachingpraksis, gruppementoring, "coach-the-coach",.

Coachingutdanning, trinn 3

Læringsmål:

Etter 4-moduler utdanning i "Integrativ Coaching" skal deltakerne være sikrere og mer kompetente i sin coachingpraksis og sine leder- og coachingoppgavene. De har selv-coachingkompetanse, en egen coachingprofil og et eget -konsept.

Deltakerne har tilegnet seg en bred forståelse av coaching, relevante ferdigheter og grunnleggende verdier i coaching. Parallelt til utdanningen anvender og reflekterer de sine grunnleggende kunnskaper om coachingteori og ulike coachingteknikker på egne arbeidsplasser eller i egen coachingpraksis.

Intensiv praktisk trening av metoder og verktøy, trening av de ulike faser i coachingprosessen under kursleders supervisjon pluss en mentorert praksisfase i tillegg til undervisningstiden skal føre til

- kompetent utføring av én-til-én-coachingsamtaler
- utvikling av en egen coachende tenke- og væremåte, en mer coachende lederstil
- coachingkompetanse i opplæring og utvikling av team og prosjekter
- bruk av systemiske teknikker i rammen av individuelle, team- og organisasjonsutviklingsprosesser

For oss er det viktig at deltakeren, som skal bli kompetent, inspirerende og ha empati for andre, lærer å forstå og mestre sine følelser og reaksjoner i ulike coachingsituasjoner.

Deltakerne skal dessuten være klar over hva deres talenter og ressurser ved ulike sider av coaching er og hvordan den enkelte kan profesjonalisere seg innen coaching.

Det er helt avgjørende for oss å hjelpe deltakeren til å utvikle sin egen coachingprofil eller å implementere coaching/utvikle en coachingkultur i bedriften/organisasjonen.

Derfor vil de få god tid til å praktisere gjensidig coaching, til refleksjon og supervisjon. under forutsetningen at gruppestørrelsene tillater det, prøver Ålreit å organisere en personlig "coach" fra en høyere trinn for hver deltaker og en mulighet til å bli personlig coach for en annen deltaker i en avtalt tidsrom av coachingutdanningen. Vesentlige elementer i utdanningen er selverfaring som individ og coach, og refleksjon av coachingpraksis. Derfor legger vi tilrette til felles treningskvelder slik at deltakerne fra alle 3 trinn kan bli kjent med hverandre, trene med hverandre, lære fra hverandre og evt. skape slik første samarbeidskontakter.

Evalueringsprosess: Opplæringsprosessen blir evaluert gjennom teoretisk og praktisk eksamen på hvert trinn. Vi garanterer stor praksisnærhet gjennom caser, prosjektarbeid, feedback/supervisjon og faglige samtaler. Det er spesielt viktig for dem som til vanlig arbeider hver for seg i leder- eller trenerroller.

Utdanningen i "Integrativ Coaching" er basert på tre kunnskapsområder: formidlet innhold, erfaringer og coaching i utdanningsgruppen, pluss intergrasjon i eget arbeidsområde.

Resultatet av denne evalueringen og et avsluttende prosjektarbeid (coachingkonsept) vil være avgjørende for sertifiseringen.

Ferdighetskrav

Kjernekompetanse

Kjernekompetansen som studentene skal ha tilegnet seg, er delt inn i fire ulike områder:

Personlig kompetanse:

Coachen skal ha evne til selvrefleksjon, selvinnsikt og selvledelse. I tillegg være fleksibel, rask til å skifte perspektiv, nysgjerrig og tilpasningsdyktig. Han/hun må hele tiden se etter ressurser, muligheter, løsninger og ha et helhetlig perspektiv på mennesket.

Metodisk kompetanse:

Coachen skal ha et utvalg av teknikker og metoder som han/hun behersker og bruker ut fra situasjonen. Det er også viktig at coachen er fleksibel med hensyn til struktur og innfallsvinkel for å oppnå ønsket målsetting.

Systemisk kompetanse:

Coachen skal ha evne til å se og oppdage gruppe- og relasjonsdynamikk, og samtidig ha forståelse for at coaching er en kompleks prosess med flere dimensjoner. En vesentlig faktor i prosessen, er å ha en åpen og helhetlig vurdering.

Sosial kompetanse:

Coachen skal ha evne til å forstå andre mennesker og kunne leve seg inn i den andres modell av verden. I tillegg ha evne til å oppnå kontakt og kommunikasjon med andre - uavhengig av sosial status, politikk, kultur, religion eller andre årsaker.

Generelle ferdigheter

Coachen skal ha innsikt i egen kompetanse slik at han/hun vurderer den opp mot forespørsel, samt vite når coacheen skal henvises videre, ut fra innsikt i grensene mellom yrkesgrupper – psykologer, terapeuter, veiledere osv. Coachen skal også gjøre det klart hva som kan forventes i coachingprosessen, hva som er coachens oppgaver og hva som er coacheens oppgaver.

Coachen skal ha evne til å avklare nøyte hva som er bestillingen eller oppdraget, og hva som er coachees mål og agenda.

I tillegg etablere enighet/klarhet om coachingrelasjonen, og definere coachees verdier, foretrukne metode for læring, avgjørelser og handling.

Samlet danner dette rammen for hele avtalen om coachingforløpet, skriftlig kontrakt.

Coachingutdanning, trinn 3

Coachen skal ha evne til empati og forstå andres situasjon og perspektiver. Like viktig er det å ha relasjonelle ferdigheter for å skape en bærekraftig arbeidsallianse.

Coachen skal være løsningsfokusert, ha evne til å sette samme situasjon i forskjellige rammer, ha et fleksibelt perspektiv og se muligheter.

Coachen skal påse at det er kontinuitet i coachingprosessen. For eksempel; hva har skjedd siden sist? Hvordan er ting annerledes nå? Hva er det som utgjør forskjellen?

Coachen skal kunne:

- oppnå kontakt (rapport) og kommunisere med coachee ved hjelp av NLP-teknikker
- lese og tolke coachees non-verbale signaler
- følge og lede coachee
- stille gode, åpne og effektive spørsmål
- etablere bevis eller målemetode for oppnådde resultater

Coachen skal kunne utøve egen tilstandskontroll- det vil si være bevisst på å nullstille seg fra egen

situasjon og innta coachposisjon. Det betyr at selv om coachen har en dårlig dag, eller deler historie/erfaring med coachee, skal coachen kunne sette seg i en ressurssterk tilstand.

Coachen skal være tilstede i øyeblikket og i kontakt med sine impulser og intuisjon. Hun/han skal fange opp inkongruens, annen viktig informasjon og eventuelle endringer hos coachee. Coachen skal reagere fleksibelt og spontant i coachingprosessen for å forsterke positiv energi, og fremme ressurssterke tilstander. Gjerne ved å bruke humor.

Coachen skal kunne kjenne, identifisere og styre sine egne følelser og bevare egen tilstand, selv når det skjer overraskende vendinger. (EQ)

Coachen skal ha selvinnsett: vite hvilke ”briller” som benyttes, kjenne egne holdninger, erfaringer, reaksjoner

Coachen skal ha forståelse for hva som er sansning kontra hva som er tolkning.

Coachen skal ha en type grunnstruktur i coachingen; rammer, mål, forventning som er så åpen, mangfoldig og fleksibel at den kan endres.

Coachen skal kunne styre prosessen mot løsningsorientering gjennom hele prosessen.

Coachen skal ha evne til å styre tidsbruken både iht. tidsrammen og fasene i forløpet, samt overholde den grunnleggende avtalen.

Coachingutdanning, trinn 3

Coachen skal kunne opprettholde en konstruktiv struktur, herunder:

- holde coacheens agenda og holde fokus på coacheens ressurser
- være ansvarlig for prosessen og samtidig evne å holde coacheen ansvarlig for innholdet
- se tegn på fremgang og justere kursen
- holde handlings- og læringsfokus
- tenke muligheter, gi hjelp til å våge og til å skape endring

Coachen må beherske

- valgte metoder / modeller
- valgte verktøy
- samtalestruktur

Coachen må ha evnen til

- å frigjøre potensial og motivasjon til endring
- å foreta en testing; oppsummering og konklusjon. Se tegn til endring, gi konstruktive tilbakemeldinger, gi positiv utfordring og støtte og evt. oppgaver til en handlingsplan framover, avtaler angående endringsfasen, den viktige fasen mellom timene.
- evaluering og refleksjon av det som har skjedd mellom timene/i prosessen
- justering av kursen, etc.
- debriefing og avslutning av coachingen.)

Kundene må ha en god tilstand når de forlater coachingen og ha klar formening om hva neste steg er og hva han/hun skal jobbe med videre.

Forventninger til eksamenskandidatene ved praktisk og teoretisk eksamen:

I. Praktisk eksamen:

Kandidaten skal i en coachingtime (ca. 60 minutter) demonstrere at hun/han oppfyller ferdighetskravene.

Det legges vekt på at coachee får utbytte av samtalen, dvs. at coachen leverer det som er bestilling for timen, og at coacheen oppnår, om ikke å løse sitt problem/nå sitt mål, en tydelig, målbar endring som utgjør en forskjell i rett retning fra situasjonen før coachingtimen.

En ”forhåndsamtale” for å avklare en mulig coachingprosess vil m.a.o. ikke være tilstrekkelig.

II. Teoretisk eksamen:

Teoretisk eksamen skjer i muntlig form direkte etter praktisk eksamen.

Den vil bestå av:

a) En refleksjon av praktisk eksamen, bl.a. forløp, metode-/intervensjonsvalg og effekt, ev. alternative tilnæringsmåter, utfordringer. Her skal kandidaten vise kompetanse i form av å begrunne valg og ved å vise sin bevisste styring av prosessen.

b) Eksaminasjon i teoretisk pensum

Kandidaten skal vise at han/hun har tilegnet seg kunnskapen i det obligatoriske pensumet og kan relatere denne til sin egen coachingpraksis.

Kjennskapen til det selvvalgte pensum dokumenteres med bokprotokoller, dvs. et sammendrag av det viktigste innholdet i hver bok (ca. 5 sider).