



Studieplan 2005/2006

LEDER Deltid - Lederen som coach

Hovedmålsetting for studiet:

- Å bevisstgjøre og (videre)utvikle deltakernes kunnskaper, ferdigheter og holdninger innen coaching og selvledelse.

Delmålsettinger:

- Å gjøre seg kjent med det teoretiske og faglige grunnlaget for coaching og se dette i sammenheng med beslektede retninger som bl.a. veiledning, mentoring og rådgivning.
- Å tilegne seg innsikt i hvilke anvendelsesområder coaching har i praksis og hvordan coaching kan integreres i lederrollen og egen personlige utvikling.
- Å utvikle bevissthet omkring seg selv som coach og hvordan utforme egen personlige coachingrolle.
- Å utvikle praktiske coachingferdigheter for å utøve coaching i forhold til grupper, enkeltindivider og seg selv.
- Å utvikle bevissthet om etiske spørsmål i coaching.
- Å tilegne seg teoretisk innsikt og praktiske ferdigheter i selvledelse
- Å igangsette konkrete og praktiske aktiviteter gjennom studiet som knytter deltakere og arbeidsplass sammen for å forsterke læringsprosessen.

Studiet vil behandle følgende emner:

Hva er coaching

Her presenteres det historiske, faglige og teoretiske grunnlaget for coaching. Det gis bl.a. koblinger til filosofi, kognitiv og humanistisk psykologi, idrettspsykologi og løsningsfokusert tilnærming (LØFT). Coaching som begrep defineres og sees i forhold til beslektede retninger som mentoring, veiledning og rådgivning. Videre sees coaching i sammenheng med teorier om ledelse, læring og hjernen/bevisstheten.

Formål med og anvendelsesområder for coaching

Her gis en gjennomgang av formålet med coaching og hva coaching er egnet til og ikke egnet til. Både individuell- og gruppecoaching vil bli behandlet samt coaching som forberedelse til gjennomføring av vanskelige samtaler. Det gås nærmere inn på coaching som en del av lederrollen og hvilke muligheter og fallgruver dette innebærer. Videre



belyses bruk av eksternt coach sett i forhold til intern coach og hvordan kollegacoaching kan gjennomføres.

Basisforutsetninger for coaching

Her gjennomgås hvilke grunnleggende menneskesyn, verdier, tanke sett og holdninger som ligger til grunn for coaching. Videre belyses etiske problemstillinger som man kan komme opp i ved coaching. Til slutt gjennomgås krav og betingelser som bør være tilstede i organisasjonen for å implementere coaching på en vellykket måte.

Coachingrelasjonen

Kvaliteten på relasjonen mellom den som coacher og den/de som blir coachet står sentralt for at coaching skal gi resultater. Her gjennomgås sentrale trekk som kjennetegner en god coachingrelasjon og hva som skal til for å oppnå dette, herunder hvordan mennesker påvirker og blir påvirket i møte med andre.

Egen coachingrolle

For å bli en god coach er det viktig å ha et reflektert forhold til egen person og egen coachingrolle. Å utvikle kompetanse i kontakt med andre mennesker forutsetter kontakt med seg selv, og oppøves bl.a. gjennom oppmerksomhet på egne tanker, følelser og handlinger. Her gjennomgås hvordan man kan oppøve bevissthet i forhold til å utvikle egen coachingrolle.

Faglig innhold

Vårsemester 2006:

Samling .1 E tablering av coaching-fundamentet: Hovedmål er å gi deltakerne et faglig og praktisk grunnlag for utøvelse av coaching. Etter gjennomført samling skal deltakerne være i stand til å praktisere coaching i en til en-relasjon.

Faglige temaer samling 1:

Hva er coaching

- Historiske røtter
- Faglig og teoretisk grunnlag
- Definisjon og sammenheng med andre beslektede hjelperoller

Basisforutsetninger for coaching

- Grunnleggende menneskesyn og intensjonen bak coaching
- Verdier, tanke sett og holdninger



- Coachingrelasjonen
- Etske problemstillinger

Lederen som coach

- Muligheter og fallgruver / dilemmaer

Basisferdigheter i coaching

- Aktiv lytting
- Stille effektfulle spørsmål
- Gi sortert tilbakemelding
- Utfordre til handling og læring

Struktur og metodikk i coaching

- GROW-modellen
- Faser i et coaching-forløp
- Før- og etter-coaching

Samling 2. Fordyping i viktige coaching-ferdigheter og -emner: Hovedmål er å gi deltakerne en dypere faglig forståelse i viktige coaching-emner og trene videre på viktige coaching-ferdigheter.

Faglige temaer samling 2:

Persepsjonspsykologi

Sansing og tolking

Pacing og leading

Reframing

Ankring

Språk og språkmønstre

Visuell-, auditiv- og kinestetisk sansepreferanse og læringsstil

Videre fordypning i aktiv lytting, spørsmålsstillinger og tilbakemeldinger

Samling 3. Fordypning i team-coaching: Hovedmål er å gi deltakerne kunnskap og praktiske ferdigheter i team-coaching.



Faglige temaer samling 3:

Gruppedynamikk

Hva er et team?

Teamroller

Teamfaser

GROW-modellen og teamcoaching

Observasjon av teamatferd

Samling 4. Min personlige coaching-rolle: Hovedmål er å gi deltakerne større bevissthet omkring sin personlige coachingrolle og videre utvikling som coach.

Faglige temaer samling 4:

Oppsummering av viktige temaer fra de tre foregående samlingene

Hva er coaching egnet til og hva er coaching i mindre grad egnet til

Videre utdyping av lederen som coach

Coaching og selvledelse Min personlige coaching-rolle

Studiet består av 4 samlinger og 3 mellom- perioder. I mellomperiodene skal deltakerne trene på konkrete coaching-aktiviteter i egen organisasjon.

Aktiviteter i mellomperiode 1 og 2 skal være individuell coaching.

Aktiviteter i mellomperiode 3 skal være team/gruppe-coaching.

Hver deltaker skal på forhånd sette opp en plan over når, hvor og i forhold til hvem coachingen skal foregå. Samtidig skal målsettingen med treningsoppgavene framgå. Planen skal gjøres tilgjengelig og kontrollerbar for kursledelsen.

Hver deltaker skal føre loggbok over refleksjoner og erfaringer fra treningsoppgavene.

Treningsoppgavene skal være av godkjent omfang og type (for eksempel x antall gjennomførte individuelle coachinger i arbeidsperiode 1).

Deltakerne gjennomfører møter i nettverksgrupper for å coache hverandre på erfaringer fra individuelle treningsoppgaver. En HiL-coach deltar en gang pr. mellomperiode.

Lærebøker:

Gjerde, Susanne: *Coaching, hva - hvorfor – hvordan*. Fagbokforlaget, Bergen, 2003 240 s.



Withmore, John: *Coaching på jobbet. En praktisk veiledning i at utvikle dine egne 195 s. og dine medarbeideres ferdigheter*, Peter Asschenfeldts nye Forlag, København, 2004

Kompendium:

Aubert, Anne-Marie: *Den betydningsfulle kroppen*, kap. 4, Bente Lindbæk (red.): *Kommunikasjonsverksted i sosialt arbeid*, Høgskoleforlaget, Kristiansand, 2004, s. 133-167

Berge, Torkil og Repål, Arne: *En kognitiv tilnærming til psykiske lidelser*, kap 1 i bok av 30 s. samme Forfattere: *Den indre samtalen. Kognitiv terapi i praksis*, Gyldendal, 2005, s. 9-38

Hansen-Skovmoes, Peter og Rosenkvist, Gert: *Coaching i organisatione*, kap.4, 22 s.

Stelter, Reinhard (red): *Coaching, læring og utvikling*. Psykologisk forlag, København, 2002, s. 85-106

Haukedal, Willy, *Intelligens og personlighet*, kap. 10 i bok av samme Forfatter: *Arbeids- og lederpsykologi*, Cappelen, 2005, s. 214-244

Kaufmann, Geir og Kaufmann, Astrid, *Persepsjon*, kap. 5 i bok av samme Forfattere: *Psykologi i organisasjon og ledelse*, Fagbokforlaget, 2003, s. 121-147

Kaufmann, Geir og Kaufmann, Astrid, *Gruppesykologi*, kap. 9 i bok av samme Forfattere: *Psykologi i organisasjon og ledelse*, Fagbokforlaget, 2003, s. 231-259

Lakoff, Georg og Johnsen, Mark, kap. 1, 2, 3, 4, 5, 11, 12, 22, 23, 24 i bok av samme Forfattere: *Hverdagslivets metaforer. Fornuft, følelser og menneskehjernen*, Pax, Oslo, 2003

Lund Martinsen, Øyvind: *Selvledelsesmetodene*, kap. 3, Thompsen, Geir (red.): *Selvledelse*, 45 s. Gyldendal, Oslo, 2003, s. 64-108

Nørretranders, Tor, *Bevissthetens båndbredde*, kap. 6 i bok av samme Forfatter: *Merk verden*. 31 s. *En fortelling om bevisstheten*, Cappelen, 1992, s. 142-172

O`Conner, Joseph: *Oppfattelsespotitoner, Rapport og tillid, At pace og lede, At matche og 47 s. mismatche (s. 44-56), Opmærksomhet, At gore personlig status, Repræsantationssystemer, Adgangstegn, At utvikle visualisering, At utvikle din hørsel, At utvikle kinæstetisk*

bevidshet, Foretrukne repræsantationssystemer, Oversættelse og overlapning af represæntations-systemer (s. 60-76), Associering og dissociering, Ankre, Hvordan man endrer en tilstand, At



bryde tilstanden og afbryde mønstret, Ankring av ressurcer (s. 89-99), Sproget, Udeladelse, generalisering og forvrængning (s. 152-160), bok av samme Forfatter: NLP-en grundbog i teori og praksis , Ascehaug Dansk Forlag, 2002

Skivik, Hans Morten: *Aksjonslæring* , kap. 7 i bok av samme Forfatter: *Relasjonsledelse. Å 9 s. lære lederskap i praksis* , Gyldendal, 2004, s. 63-71

Skivik, Hans Morten: *Refleksjonsoaser* , kap. 9 i bok av samme Forfatter: *Relasjonsledelse. Å 11 s. lære lederskap i praksis* , Gyldendal, 2004, s. 95-105

Stelter, Reinhard: *Coaching og ledelsesteorier* , kap. 6, Stelter, Reinhard (red): *Coaching, læring 17 s. og utvikling*. Psykologisk forlag, København, 2002, s. 131-147

Totalt antall sider: 805

Yrkesmuligheter

Studiet skal (videre)utvikle deltakernes kunnskaper, ferdigheter og holdninger innen coaching og selvledelse. Dette skal gjøre deltakerne i stand til å coache kollegaer og medarbeidere med hensikt å frigjøre deres potensial, finne egne svar og få dem til å handle selvstendig og reflektert. Studiet vil også bidra til at deltakerne gjøres i stand til å coache og lede seg selv i yrkesrollen.

Opptakskrav

Studiekompetanse evt. realkompetanse på samme nivå.

Undervisnings- og læringsmetode

Studiet har en varighet på 5-6 måneder fordelt på 4 samlinger og 3 arbeidsperioder samt en eksamensperiode på 1 måned (se figur 1). De tre første samlingene går over 2 dager og den siste over 1 dag (en samlingsdag er på 7 timer med innlagt lunsj 1 time). Total effektiv arbeidstid for alle samlingene er 42 timer, som fordeles omtrent likt mellom undervisning og praktisk trening. Studiet avsluttes med en frivillig eksamen, hvor det bl.a. er et krav at deltakerne har vært tilstede på minimum 80 % av samlingene for å avlegge eksamen. Studiets varighet er etablert for at deltakerne skal ha tid til å integrere det faglige stoffet og utvikle ferdigheter gjennom modning og refleksjon samt å praktisere coaching i reelle arbeidssituasjoner.

Samlinger og arbeidsperioder henger sammen i en helhet. På samlingene vil hovedfokus være teoriformidling og trening innenfor studiets faglige innhold, hvor det legges stor vekt på at deltakernes konkrete yrkesrolle og arbeidssituasjon trekkes inn i det pedagogiske opplegget. Treningsoppgavene i



arbeidsperiodene skal knytte teori og praksis ytterligere sammen for å forsterke læringsutbyttet.

Studiet har en pedagogisk oppbygging som betinger stor egenaktivitet fra deltakernes side. Å bli god i coaching krever mye trening, og samlingene vil bli lagt opp slik at minst halvparten av tiden benyttes til praktisk trening. Det forventes at deltakerne tar med seg egne problemstillinger fra arbeidsplassen som grunnlag for treningen. Følgende arbeids- og læringsformer vil bli benyttet i studiet:

- Undervisning (forelesninger og etterlesninger) med vekt på to-veiskommunikasjon med deltakerne.
- Demonstrasjon av coaching fra faglærere. Deltakerne vil bli trukket med i demonstrasjonene så langt det er mulig for å knytte opp mot praktiske problemstillinger.
- Deltakerne trener konkret coaching med hverandre på samlingene, både individuelt og i grupper – med og uten observatører(er)
- Deltakerne gjennomfører godkjente treningsoppgaver i arbeidsperiodene.
- Deltakerne fører loggbok med refleksjoner over situasjoner og hendelser i studiet som kan gi grunnlag for læring.
- Frivillig eksamensoppgave som knyttes til egen coachingrolle.

Arbeidskrav for å gå opp til eksamen eller få utstedt deltakerbekreftelse:

§ Delta i minimum 80% av tiden på samlingene.

§ Framleggelse av loggbok med refleksjoner over egen læringsprosess underveis i studiet.

Gjennomført godkjente treningsoppgaver i arbeidsperiodene.

Eksamen

Det er valgfritt om man tar eksamen eller ikke. For de som ikke tar eksamen utstedes en deltakerbekreftelse som viser studiets læringsmål og arbeidskrav. Det er samme arbeidskrav som legges til grunn for å få utstedt deltakerbekreftelse som å gå opp til eksamen.

Arbeidskrav for å gå opp til eksamen eller få utstedt deltakerbekreftelse:

- Delta i minimum 80% av tiden på samlingene.
- Framleggelse av loggbok med refleksjoner over egen læringsprosess underveis i studiet.
- Gjennomført godkjente treningsoppgaver i arbeidsperiodene.

Eksamen:

- En ukes hjemmeeksamen med innlevering av en skriftlig oppgave på maksimum 15 maskinskrevne A4 sider (eks. forside, innholdsfortegnelse, figurer, tabeller og litteraturliste) over et selvvalgt coachingrelatert tema som er knyttet til egen coachingrolle. Besvarelsen skal vise at deltakerne klarer å knytte relevant pensumteori og praksis sammen på en logisk og reflektert måte. Besvarelsen skal også vise deltakernes modenhet og utviklingsnivå i forhold til menneskesyn, verdier, tankesett og holdninger



som ligger til grunn for coaching. Egne loggføringer benyttes som informasjonsgrunnlag for besvarelsen.

- Muntlig sluttsamtale med basis i innlevert eksamensoppgave og egne loggføringer.
- Eksamenskarakter gis som en samlet vurdering av skriftlig og muntlig prestasjon. Karakterskala A-F, hvor A er beste karakter og E er siste ståkarakter.

Heltid/ deltid

Deltid

Studielengde

1 semester

Grad/ kompetanse

Opptak

Lokalt opptak

Kull

2004/2005

Godkjenningsorgan

Avdelingsstyret AHS 29.11.05, SU-sak 79-05

Godkjenningsdato

14.12.2005



Høgskolen i Lillehammer

Lillehammer University College • hil.no



**Høgskolen
i Lillehammer**

Lillehammer University College • hil.no

Emneoversikt