



Internasjonal coachsertifisering

Vi skaper en bedre verden gjennom å utvikle
individer og organisasjoner.



Meta- partner er det første og eneste firmaet i Norge som tilbyr internasjonal coachutdanning og sertifisering via ICC. Utdanningen tilbys både som en åpen utdanning og innad i organisasjoner.

ICC står for International Coaching Community og er en internasjonal organisasjon som består av ca. 4000 Internasjonalt sertifiserte coacher fra over 50 ulike land.



Det pedagogiske har fokus på læring gjennom en blanding av teori, refleksjon og praksis. Under hele prosessen får deltageren coaching av en ICC sertifisert coach fra Meta- Partner. Utdanningen er derfor en prosess der individets og organisasjonens mål er i fokus.

Den Internasjonale Coachsertifiseringens system:

- En utviklingsprosess på ca. fem måneder oppdelt i fire moduler på til sammen 10 utdanningsdager.
- Vi gjennomgår utdanningen effektiv gjennom demonstrasjoner, øvelser og praktisk trening som gir deg tilgang til effektive og avanserte coachingverktøy og metoder.
- For å få integrert en coachende holdning vil du ha en elev som du coacher mellom modulene. I tillegg deles deltagerne inn i utviklingsgrupper som møtes minst en gang mellom hver modul.
- Utdanningen stiller store krav til personlig innsats og vilje til egen personlig utvikling.
- Det inngår to coaching møter per deltager med en ICC sertifisert coach i utdanningen.

ICC sertifisering

Loggbok coaching PM

Modul 1

Hva er coaching?
Hva er en coach?
Mål med utdanningen
Wheel of life
Å skape tillit
Langsiktige mål
Vurderinger
Spørsmål
Handlingsplan



Selvcoaching

Modul 2

Overbevisninger over tid
Begrensede overbevisninger
PAW- prosess
Perspektiv
Første session
Interne dialoger
Vaner og "triggere"



**Selvcoaching
Fokuspersion 1**

Modul 3

Feedbackøvelser
Transitionmodellen
Kommunikasjon
Atferd
Skape gode relasjoner
Hvordan coache ulike personer?



**Selvcoaching
Fokuspersion 1
Fokuspersion 2**

Modul 4

Gjennomgang av egen coachingkompetanse
Skriftlige spørsmål
Kunnskapsspørsmål ICC
Kjernekompetanse ICC
Etiske retningslinjer og standarder ICC
Skape en plan
Feiring av delmål



**Selvcoaching
Fokuspersion 1
Fokuspersion 2**

Coaching benyttes i mange ulike situasjoner og yrkesroller. Under finner man eksempel på personer som har stor praktisk nytte av det den Internasjonale Coachsertifiseringen har å tilby.

Ledere

Som leder vil du få verktøy for å utvikle deg selv og dine medarbeidere, arbeide med verdier, gjennomføre effektive målsettingsprosesser, løse konflikter og skape sterke team. Utøve Coachende lederskap.

HR- spesialister

Coaching verktøyene øker sikkerheten ved ansettelse, sikrer effektive utviklingssamtaler og karriereplaner. HR- avdelingen kan også lettere identifisere behov innad i organisasjonen, fremme målsettingsprosesser samt håndtere interne konflikter.

Coacher

For å utvikle kjernekompetanser innen coaching som lever opp til ICC etiske retningslinjer og standarder. For å tilhøre et internasjonalt nettverk av coacher som alle har samme etiske retningslinjer og standarder. Innholdet egner seg for individuell coaching, virksomhetscoaching, karrierecoaching, sportscoaching og livscoaching.

Konsulenter

Som konsulent blir du bedre på å skape klare målsetninger, arbeide med verdier samt skape kraftfulle og effektive handlingsplaner. Du vil få innsikt og verktøy slik at du effektivt kan lede omstillingsprosesser basert på kundens ønsker.

Hos Meta-partner har vi forpliktet oss til å leve opp til International Coaching Communitys (ICC) høye standarder på området. Det betyr at vi er sertifiserte ICC- coacher, at vi i hverdagen praktiserer deres coaching teori samt at vi følger deres etiske retningslinjer og standarder, les mer om ICC på www.internationalcoachingcommunity.com

Under følger en mer detaljert beskrivelse av de ulike delene som den Internasjonale coachsertifiseringen inneholder:

Hva er coaching?

Coaching har blitt definert på mange måter. Essensen av coaching er:

Å støtte personer i å forandres på den måten de vil og hjelpe de til å gå i den retningen den vil.

Coaching støtter en person på hvert nivå på veien mot å bli den de vil og til å være det beste de kan være.

Mål

En coach inspirerer og støtter sine aktører slik at de kan oppnå sine mål, men først må aktøren bestemme sine mål.

Målene må være klare, motiverte og oppnåelige. En coach hjelper aktøren med å sette spesifikke mål og målorientering. Med en målorientering er målet integrert og man får dermed en retning og oppgave i livet. Et mål er ikke det samme som en oppgave, et mål er hva du vil og oppgaven er det du må gjøre for å oppnå det.

Verdier

Verdier står for alt som er grunnleggende viktig for oss som mennesker. Verdier er våre grunnleggende prinsipper og påvirker våre handlinger og vår måte å oppføre oss på.

Verdier er, ofte som i sinnstilstand, det som er viktig for oss. De er ofte midtpunktet av det vi er. De utvises ofte abstrakt, som ærlighet, kjærlighet, vennskap, lojalitet, glede, helse, integritet, fortrolighet og frihet.

Verdier er energien bak målene våre. Om målene er destinasjonen er verdiene det som driver oss mot dem. Verdier er det som hjelper oss å engasjere. Når du investerer tid, penger og energi på noe som ikke er en del av dine kjerneverdier vil du føle deg irritert og frustrert.

Spørsmål

Gjennom effektive spørsmål hjelper coachen aktøren og utforske sin innsikt, skape klarhet, skape handling.

Ofte søker aktøren coachen for å få svar. Men det er ikke coachen som har svarene. Coachen hjelper aktøren, gjennom spørsmål, og selv å finne svarene.

Coachens spørsmål skal være framtidsrettet, føre til handling, være målfokusert framfor problemfokusert.

Handlingsplan

Når aktøren har kommet fram til den forandring han ønsker, og satt et mål om hvordan han vil ha det, sett på hinder for så og vendt de til muligheter kommer en av de viktigste nøklene til framgang; handling!

Gjennom å handle kommer aktøren både framover og innover gjennom innlæring. For mange er det vanskelig å gå fra ord til handling. Coachen kan støtte aktøren ut i fra sin innsikt og mål og skape en kraftfull handling.

Utdanningens innhold

Lytting

Selv om en coach skal kunne stille kraftfulle spørsmål, så er coachens viktigste oppgave å lytte. Det å være en god lytter kan være viktig i de fleste sammenhenger men når det gjelder coaching er det selve kjernen.

Uten å lytte på aktøren har ikke coachen noen kraftfulle spørsmål å stille.

Intern dialog

Hver eneste dag skaper vi vår verden gjennom det vi sier og det vi ikke sier til oss selv. Iblant sier vi ting til oss selv vi aldri kunne drømme om å fortelle til andre. Ofte er vår selvprat full av kritikk og iblant kommer vi til å få en intuisjon om våre aktørers indre dialog. Vi kan kun utforske aktørens indre dialog om vi grundig renser vår egen.

Overbevisninger

Overbevisninger er reglene vi lever etter. De er våre beste gjetninger på virkeligheten og former våre mentale modeller- måten verden fungerer, basert på våre erfaringer.

Overbevisninger fungerer som selvoppfyllende profetier. De fungerer som muligheter så vel som hinder for hva vi kan oppnå. Om du tror at du ikke er så godt likt kan det få deg til å oppføre deg ovenfor andre på en måte som kan andre til å reagere negativt og slik bekrefte din oppfatning, selv om du ikke vil at det skal være sant. Om du tror du er godt likt kommer du til å møte mennesker med åpenhet og da er det mer sannsynlig at de vil bekrefte dette.

Paw process

Du må tro på tre ting når det gjelder dine resultat:

Mulighet - De er mulige å oppnå.

Evne - Du har evnen til å oppnå dem.

Fortjeneste - Du fortjener å oppnå dem.

Mulighet = Possibility

Evne = Ability

Fortjeneste = Worthiness

ICCs etiske standarder

Etiske standarder

Etiske standarder bygger på coachingens forutsetninger. Coacher handler som om disse er sannheten i deres coaching.

- *Det finnes ikke mislykkethet, bare feedback.* Å mislykkes er bare en bedømmelse av korttidsresultat. En aktør mislykkes aldri.
- *Om du vil forstå, handle.* Handling er svaret, lærdommen fins i handlingen.
- *Vi har allerede alle tilgjengeligheter vi behøver, eller kan skape de.* Det finnes ingen ressursløse aktører, bare ressursløse tanketilstander. Aktørens dypere visdom venter bare på å bli oppdaget.
- *All måter å oppføre seg på har en mening.* Handlinger er ikke tilfeldige; aktører prøver alltid å oppnå noe (eller unngå noe) selv om de kanskje ikke er klare over hva det er.
- *Å ha et valg er bedre enn ikke å ha et valg.* Om aktører får et bedre valg enn sin overbevisning og tro kommer de til å ta det.
- *Du gjør det beste du kan – og du kan trolig gjøre det bedre.*
- *Du skaper din egen virkelighet.* Aktøren fungerer som om de mentale kartene er virkelighet. De mentale kartene de skaper kan begrense deres potensialer mer enn et ordentlig hinder fra omverdenen.
- *Coaching er et balansert, sammensatt partnerskap.* Om du mener at en og en bare blir to, er det bare fordi du har glemt kraften i "og".
Aktøren har svarene. Coachen har spørsmålene.

ICCs etiske retningslinjer

Etiske retningslinjer

1. Tillit

Basen i alle coachingrelasjoner er tillit. Aktøren må kunne stole på at coachen arbeider på best mulig måte. For å være troverdig må coachen vise kompetanse og ærlighet.

Kompetanse- Coachen gjør sitt beste med hver eneste aktør.

-Coachene viser at de innehar kjernekompetanse. – Coachen anstrenger seg for å holde seg oppdatert med utvikling innen coachingmetodikk. – Coachen er klar over sitt ferdighetsnivå og arbeider kontinuerlig med å forbedre dette. – En coach er bevisst på sine personlige problem og forsikrer at de ikke påvirker den profesjonelle relasjonen med sine aktører negativt. Om det er nødvendig vil de få hjelp på et tidlig stadium, enten fra en annen coach eller fra en annen profesjonell. Om disse utfordringer forårsaker problem i arbeidet med aktørene, vil coachen vurdere å begrense eller avslutte sine coachingaktiviteter.

Integritet – Coachen agerer konsekvent, holder overenskommelser og sine løfter.

-Coachen holder aktørens materiale konfidensielt om ikke annet tillates av aktøren eller kreves av loven.

2. Respekt for aktøren

Coachen behandler aktører med verdighet og respekt. – Coachen utnytter aldri aktøren personlig, seksuelt eller finansielt. – Coachen må få tillatelse fra en aktør før de benytter deres navn eller uttalelser som referanser. – Coachen vil ikke forsøke å prakke på aktøren sine egne overbevisninger, verdier eller syn.

3. Ærlighet

Coachen er bevisst på sin kompetanse og sine kvalifikasjoner og vil annonsere, markedsføre og presentere disse på en ærlig måte. – Coachen aksepterer aktører først når de ser en overensstemmelse mellom aktørens behov og egne ressurser.

4. Profesjonell respekt

Coachen vil ikke gjøre noe som skader den allmenne forståelsen eller aksepten av coaching som yrke. – Coachen vil ikke hevde eller antyde et resultat av coaching som de ikke kan stå for.

ICCs kjernekompetanse innen coaching

Allment

1. Forstår og følger de etiske retningslinjene og de publiserte normene av International Coaching Community (ICC).
2. Skiller klart mellom innhold og framdrift i aktørens sak, dvs. *hva* saken gjelder og *hvordan* de representerer det.
3. Arbeider alltid for å gi aktøren flere valg enn det de har i dag.

Kunnskap

1. Coachings bakgrunn.
2. Hva som skiller coaching fra rådgivning, terapi, trening og konsultasjon.
3. Fortrolighet med coachings spesielle termer.
4. Kriteriene for å teste både fortløpende og resulterende mål.

Relasjoner

1. Bygger en relasjon av respekt og fortrolighet med aktøren.
2. Arbeider slik at aktøren er ansvarlig for coachings forløp og de oppdragene de samtykker til under den prosessen.
3. Skaper et balansert, samspillende partnerskap med aktøren.

Lytting

1. Er helt nærværende og oppmerksom under coachingprosessen, lytter og støtter aktørens uttrykksmåte, fokusert på aktørens handlingsplan og ikke på sin egen.
2. Er i kontakt med, samt oppmerksom på sin egen intuisjon.

Selvkontroll

1. Beholder sitt eget perspektiv og blir ikke påvirket av aktørens følelser.
2. Bedømmer og skiller de ulike budskapene aktøren gir.
3. Følger aktørens ikke- verbale signaler.

Utforskende spørsmål

1. Hjelper aktøren å definere den nåværende tilstanden i detalj.
2. Stiller kraftfulle spørsmål som framkaller innsikt, takt og handling.
3. Muliggjør klar feedback.
4. Benytter ulike perspektiv for og omarbeide og klargjøre aktørens erfaringer.
5. Støtter aktørens voksende selvoppfatning.
6. Gjør aktøren oppmerksom på inkongruens mellom tanker, følelser og handlinger.

Feedback

1. Viser aktøren styrkeområder og bringer fram og støtter deres evner.
2. Viser aktøren hvor vaner holder de tilbake og støtter alle forandringer de vil gjøre.
3. Gjør aktøren oppmerksom på framgang.

ICCs kjernekompetanser innen coaching

Mål, verdier og overbevisninger

1. Arbeider med aktøren for å overvinne begrensninger.
2. Utforsker aktørens verdier og gjør aktøren oppmerksom på de.
3. Tvinger ikke på aktøren egne verdier.
4. Arbeider med aktøren for å klargjøre deres mål og for å se til at målene stemmer overens med deres verdier.
5. Tydliggjøre en handlingsplan som vil lede aktøren mot sitt mål.

Design handlingsplaner og oppgaver

1. Skaper muligheter for viten for aktøren
2. Gir passende oppgaver til aktøren for å utfordre og føre de mot sine mål.
3. Hjelper aktøren med å utvikle en passende, målbar handlingsplan med måldato.
4. Opprettholder prøveler for å ta aktøren videre forbi deres oppfatning av sine begrensninger.
5. Holder aktøren ansvarlig for oppgaver og handlinger.

NB. Max 16 deltagere

For mer informasjon ta kontakt på

post@meta-partner.no eller ring 97770223

Med inspirerende hilsen
Meta-Partner
Anneli Hermanstad