



In



PRVA SLOVENSKA ŠOLA PROFESIONALNIH COACHEV

ŠOLA ZA COACHE

Karierni coach

Informacije:

**Regijski karierni center ReKaCe,
Glotta Nova**

Mojca Koren

Tel.: 01/52 00 671

GSM.: 041/742 748

mojca@glottanova.si, info@glottanova.si

www.coaching.si; www.glottanova.si

Pozdravljeni in dobrodošli!

V Glotta Novi smo bili prvi, ki smo se začeli ukvarjati s coachingom kot veččino in kompetenco posameznih delovnih mest (menedžerji, podjetniki, direktorji, vodje, mentorji, zdravniki, izobraževalci ...) ter z izobraževanjem in usposabljanjem poklicnih coachev.

S coachingom in z izobraževanjem zaposlenih za uporabo coachinga na delovnem mestu se v Glotta Novi ukvarjamo več kot desetletje, z načrtnim usposabljanjem coachev pa od leta 2000.

Znotraj coachinga se je v zadnjih letih izoblikovala veja t. i. kariernega coachinga. Potreba po takem coachingu izvira predvsem iz dejstva, da ljudje (v ZDA, kjer se je karierni coaching prvotno razvijal) v življenju zamenjajo v povprečju deset do štirinajst zaposlitev. Če to dejstvo povežemo z dobrimi rezultati coaching pristopa, je rezultat samoumeven.

V hitro spreminjajočem se svetu in negotovih gospodarskih razmerah je karierni coaching na tržišču razvitih držav nesporno nujen. To je tudi glavni razlog, zakaj smo v Glotta Novi razvili program kariernega coachinga.

V nadaljevanju boste prebrali vse, kar bi bilo dobro, da veste, preden se odločite, da se boste usposabljali za kariernega coacha.

*Jelica Pegan Stemberger,
Direktorica Glotta Nove*

Kazalo

KAZALO	3
COACHING – UČINKOVITO ORODJE OSEBNEGA IN POKLICNEGA RAZVOJA	4
KAJ JE COACHING?	4
<i>Kaj je karierni coaching?</i>	4
KDO JE COACH?	5
KAJ JE ZNAČILNO ZA COACHE?	6
COACH KOT POKLIC	6
OSNOVNE VEŠČINE IN KOMPETENCE, KI JIH MORA IMETI COACH	7
KAKO GLOTTA NOVA USPOSABLJA BODOČE COACHE?	9
VSEBINA PROGRAMA KARIERNI COACH	9
ZAKLJUČNO OCENJEVANJE – IZPITNI NAČRT PROGRAMA USPOSABLJANJA COACH	12
PRAKTIČNO IZVAJANJE COACHINGA V PROGRAMU USPOSABLJANJA COACH	13
ZAKLJUČNO OCENJEVANJE - IZPITNI NAČRT PROGRAMA USPOSABLJANJA KARIERNI COACH	17
VEŠČINE IN STROKOVNA ZNANJA, KI JIH KARIERNI COACHI PRIDOBIMO OB KONCU PROGRAMA USPOSABLJANJA KARIERNI COACH	17
PODPORA PROGRAMU IN UDELEŽENCEM	18
ICF CERTIFIKACIJA IN AKREDITACIJA	18
CILJI OBEH PROGRAMOV USPOSABLJANJA	19
RAZVOJ VEŠČIN IN KOMPETENC	20
KOMU STA PROGRAMA NAMENJENA?	20
METODE IN OBLIKE DELA V OBEH PROGRAMIH	20
IZOBRAŽEVALNI TRENERJI V OBEH PROGRAMIH	20
OPOMBE	23
IN ŠE ZA RAZMISLEK	24
IN KAJ PRAVIJO UDELEŽENCI PROGRAMOV	26

COACHING – učinkovito orodje osebnega in poklicnega razvoja

Uspešnega posameznika odlikuje celovita, vsestranska in zadovoljna osebnost, ki je poklicno uspešna, ima urejeno zasebno življenje, se polno vključuje v družabno in kulturno okolje ter skrbi za svoje zdravje in rekreacijo.

Toda dandanes je naglica posamezniku odvzela možnost, da bi sam uspešno obvladoval vsa področja svojega življenja. Za posamezna področja človekovega uveljavljanja, ustvarjanja, družinskega življenja, osebnostne rasti, preživljanja prostega časa, skrbi za rekreacijo in zdravje, poklicni in strokovni razvoj potrebuje posameznik dodatne informacije, motivacijo in sposobnost, da vse dejavnosti obvladuje in jih vključuje v svoje življenje in delo.

Ravno to je vzrok, da vse več posameznikov in organizacij išče sodelovanje, pomoč in podporo coachev.

Kaj je coaching?

Preprosto povedano je **coaching proces**, v katerem pomagamo posameznikom ali skupinam/timom, da razvijejo največjo mero sposobnosti in zmožnosti za doseganje rezultatov. Ta proces združuje notranje vire, sposobnosti in moč posameznika (in skupin/timov), da zmore preseči lastne omejitve in da od sebe da največ kot posameznik, kot član družine, širše skupnosti ali kot član delovne skupine, oddelka, podjetja ...

Coaching daje zelo velik poudarek nastajanju **sprememb (in spremembam samim)**, ki so posledica oblikovanja in doseganja posebnih ciljev.

Zato so metode in tehnike coachinga usmerjene k rezultatom oziroma ciljem in ne k reševanju konfliktov oziroma težav; k spodbujanju razvoja novih strategij mišljenja in delovanja, ne pa k iskanju možnosti za rešitev problemov in konfliktov, ki so nastali v preteklosti.

Popravljalne spremembe so predvsem domena svetovanja in terapije, cilj coachinga pa je drugačen.

Usmerjen je v prihodnost in ne v preteklost!

Vabljeni, da si več o coachingu kot procesu preberete v Kariernici (www.kariernicenter.si) v poglavju Več o coachingu.

Kaj je karierni coaching?

Odločanje o poklicni spremembi je kompleksen, včasih nejasen proces, zato je za posameznika pogosto manj prijeten, a lahko odločilno vpliva na njegov nadaljnji poklicni ali karierni razvoj.

S pomočjo posebej prilagojene metode, ki je kombinacija coachinga in kariernega vodenja, udeleženci v coaching procesu in ob pomoči kariernega coacha odkrivajo in odkrijejo zanje najustreznejšo poklicno oziroma karierno pot in izdelajo uresničljiv načrt za doseg te. Odgovori na vprašanja: Kaj si resnično želite? Kaj vas motivira? katerim vrednotam sledite? Kako si ustrezno zastavljate cilje? Kako odpravljate morebitne prepreke? in druga so za udeležence nadvse pomembni, da lahko odkrivajo in odkrijejo svojo poklicno oziroma karierno pot, poglobijo zavedanje o znanju in veščinah, ki jih

imajo ali jih morajo še pridobiti, ker so potrebni za doseganje dolgoročnih poklicnih in kariernih ciljev.

S pomočjo kariernega coachinga posameznik:

- prepozna lastne potenciale in poglobi njihovo razumevanje,
- ugotovi, katera kariera mu bo prinesla smisel in bo obenem usklajena z njegovimi vrednotami,
- ustvarja harmonijo med delom in zasebnim življenjem,
- načrtuje kariero z razvojem dodatnih veščin,
- razvija strategije osvajanja prihodnosti,
- pridobi zaupanje in samozavest,
- ustvarja in razvija strategije za doseganje poklicnih ciljev in predvsem
- oblikuje lastno kariero, se življenja loteva sam in aktivno brez prisotnosti coacha ali svetovalca ...

Le tako bo posameznik sposoben svoje potenciale prepoznati, jih povsem izrabiti in načrtovati njihovo nadaljnjo rast in razvoj.

Kdo je coach?

Coach (vodnik) je posameznik, profesionalac in strokovnjak, ki uporablja vsa možna orodja in sredstva, da pomaga stranki (posameznikom in organizacijam), da ustvari prihodnost, kakršno želi, in aktivira vse potrebne vire in potenciale, da ta prihodnost postane resničnost.

Coach **je** profesionalac v rezultatih.

Je mojster nastajanja in rojevanja sprememb.

Je strokovnjak, ki uporablja vsa možna "orodja", da bi pomagal stranki ustvariti prihodnost, ki jo želi.

Je strankin "prijatelj in sopotnik" in ni strankin reševalec problemov.

Je človek, ki je usmerjen v prihodnost in ne v preteklost.

Karierni coach ima vse naštetje značilnosti, poleg tega pa je **osredotočen na posameznika in njegove ambicije v poslovnem svetu.**

Kako coacha opisuje Mednarodna federacija coachev – ICF

Coachi sprejmejo skupno filozofijo in uresničujejo skupne cilje.

Coachi posameznikom in podjetjem pomagajo, da se hitreje razvijajo in dosegajo bolj zadovoljive rezultate.

Coachi se osredotočajo na cilje, ki jih določajo posamezniki.

Coachi se prilagajajo individualnim potrebam svojih strank.

Coachi stranki pomagajo odkriti lastne rešitve in strategije.

Coachi zagotavljajo novo perspektivo.

Coachi pomagajo posameznikom, da razvijajo svoje naravne zmožnosti.

Coachi so prepričani, da je posameznik ustvarjalen in ima vse vire, ki jih potrebuje.

Coachi so prepričani, da je za trud, ki ga je treba vložiti, da posameznik doseže zelene rezultate, odgovoren vsak sam.

Coachi opazujejo, kako vsi deli posameznikovega življenja delujejo kot celota.

Tisti, ki "budi" druge, to počne na podlagi lastne celosti, skladnosti in sposobnosti, da lahko ljudi poveže z lastnimi poslanstvi, lastnimi vizijami in tako, da sam vstopa v tesno povezavo z njimi.

Kdo je dober coach?

Barbara Cukjati, direktorica ECI (Evropski coaching inštitut) Slovenija poudarja, da pravi izbor coacha vpliva na uspešnost coachinga in doseganje ciljev. Dober coach se mora znati vživljati, aktivno poslušati, postavljati glavna vprašanja, hkrati pa imeti visoka etična merila, da mu uspe celoten proces voditi, ne da bi stranko v coaching procesu usmerjal s svojimi predlogi. Coach le spodbuja posameznika, da spozna svoje omejitve, jih preseže in se začne premikati proti določenim ciljem. "Posamezniku pomaga, da se uspešno in čim prej premakne s točke A na točko B. Pogosto se zgodi, da je temelj pravzaprav razvijanje spoznanja, kaj je točka A in kaj točka B." Zato mora coach znati dobro »brati« in interpretirati izgovorjene in neizgovorjene vsebine ter se pri tem izogniti projekciji lastnih izzivov na trenirano osebo. Trening "obrti" coachinga pa naj dopolnjuje z dodatnimi tehnikami in znanjem, kot so nevrolingvistično programiranje, tehnike Psych-K ali tehnike kreativnega razmišljanja in reševanja težav ter modeli postavljanja prave strategije.

Kaj je značilno za coache?

- Imajo pristen odnos s stranko,
- profesionalno "svetujejo",
- dajejo ustrezna vrnitvena sporočila,
- pozitivno vplivajo na samorazvoj posameznika,
- posameznikom pomagajo racionalizirati odločitve,
- ozaveščajo razumevanje posameznika,
- spoštujejo etična pravila in profesionalne standarde,
- ustvarjajo varno in spodbujajoče okolje,
- imajo sposobnost asociacije, zavedanja in ustvarjanja odprtega, prožnega in zaupnega svetovalnega sloga,
- imajo sposobnost osredotočenja na verbalno in neverbalno izražanje,
- imajo sposobnost razvijanja in vzdrževanja učinkovitega svetovalnega načrta ...

Strokovnjaki, ki se s kariernim coachingom ukvarjajo že od njegovega začetka, ugotavljajo, da so poleg naštetega **pri kariernem coachingu potrebne še tri vrste značilnosti:**

- odlična sposobnost komuniciranja,
- podjetna osebnost (predpostavka, da stranka želi ustvariti lasten posel),
- večšine poslovnega menedžmenta (marketing, finance ...).

Coach kot poklic

Coaching postaja eden izmed najhitreje rastočih poklicev v svetu, saj vsak dan na tisoče ljudi išče pomoč coachev, tako na osebnostni kot tudi na profesionalni oziroma poslovni ravni. Vzrok za to so številni razlogi, kot so:

- Večina ljudi gre skozi življenje z občutkom, da so uporabili le del svojih zmožnosti in da so sposobni še veliko več.
- Ko coach nekomu uspešno pomaga, da postane več kot to, kar je, je to izjemno izpolnjujoče in prinaša veliko zadovoljstva.
- Dober coach izjemno veliko prispeva h kakovosti življenja ljudi.

Harvard Business Review je sredi leta 2002 zapisal:

"Coaching je dejavnost, s katero se danes ukvarja 10.000 ljudi po vsem svetu. To število bo v naslednjih petih letih naraslo na 50.000."

Danes smo priča temu hitremu porastu. In ne nazadnje, coaching se danes najpogosteje delno izvaja po telefonu oziroma prek interneta. Že zdaj s pomočjo interneta zlahka komuniciramo drug z drugim ne glede na geografsko oddaljenost, lahko tudi kar od doma. Enako komuniciramo tudi s pomočjo video konference.

To pomeni, da je lahko potencialna baza strank coacha lokalna, nacionalna ali mednarodna.

KDO JE PRIMEREN ZA KARIERNEGA COACHA?

Tuje institucije, ki imajo s kariernim coachingom veliko izkušenj, ugotavljajo, da je za kariernega coacha nujno, da goji iskreno željo po pomoči drugim. Kljub temu da uradnih omejitev vpisa sicer ni, se večina udeležencev usposabljanja razporedi v naslednjih pet kategorij:

- vodje in vodstveni delavci z različnih področij dela, zlasti industrije,
- coachi v podjetjih ali coachi za osebno rast, ki želijo poglobiti svoje znanje na področju coachinga, kariere ali z delom povezanih tem,
- karierni svetovalci, ki želijo posodobiti lastne veščine ali jim dodati še coaching,
- izobraževalni trenerji, svetovalci, mentorji in drugi, ki želijo uporabiti coaching kot nadgrajevalno storitev, ki njihovi publiki oziroma strankam olajša usvajanje podanih principov,
- kadroviki in ljudje, ki se ukvarjajo z iskanjem vodilnega kadra, saj želijo, da jih tok dobička ponese prek ekonomskih kriz (karierni coaching je namreč odporen na recesije).

Osnovne veščine in kompetence, ki jih mora imeti coach

Veščine coachinga se nanašajo na praktične spretnosti, ki jih potrebujemo, da si lahko predstavljamo možnost, da dosežemo želeni cilj. Če ne vemo, da je mogoče doseči določen cilj, si ga tudi ne moremo predstavljati. Orodja, ki so potrebna za dober coaching, vsebujejo strategije, tehnike, modele in koncepte, ki jih lahko strnemo v:

- **specifične komunikacijske veščine** (spremljanje, dober stik, kalibriranje,
- členjenje ...),
- **jezikovno zavedanje,**
- **zavedanje strukture,**
- **meta znanje o postavljanju ustreznih, učinkovitih in "delujočih" vprašanj.**

Naslednje strokovne veščine coachev so razvili v Mednarodni federaciji coachev (IFC) v ZDA zaradi lažje definicije poklica coacha:

Ustvarjanje temelja

Spoštovanje etičnih pravil in profesionalnih standardov – Razumevanje etike in standardov coachinga ter sposobnost njihove uporabe v vseh coaching situacijah.

Vzpostavljaj coaching dogovora – Sposobnost razumevanja potrebne coaching interakcije in vzpostavljanja dogovora o coaching procesu in odnosu.

Soustvarjanje odnosa

Ustvarjanje zaupnega in tesnega odnosa s stranko – Sposobnost ustvarjanja varnega, spodbujajočega okolja.

Popolna prisotnost coacha – Sposobnost popolne asociacije, zavedanja in ustvarjanja odprtega, prožnega in zaupnega coaching sloga. Coach je "tukaj in zdaj" za svojo stranko.

Učinkovito komuniciranje

Aktivno (dejavno) poslušanje – Sposobnost osredotočenja na tisto, kar stranka pove, in hkrati na tisto, česar ne pove. Sposobnost razumevanja konteksta in podpiranja stranke, da se besedno in nebesedno izrazi.

Tehnike reševanja in moč spraševanja – Sposobnost zastavljanja ustreznih vprašanj, ki pripeljejo do koristnih in uporabnih informacij. Zlasti tistih, ki so pomembne za stranko in *coaching proces*.

Neposredna komunikacija – Sposobnost učinkovitega komuniciranja in rabe jezikovnih vzorcev, ki imajo najbolj pozitiven in "močan" učinek na stranko.

Podpiranje procesa učenja in dosežkov oziroma rezultatov

Ustvarjanje stanja zavedanja (ozaveščanja) – Sposobnost integriranja in evalvacije več virov informacij s ciljem pomagati stranki pri ozaveščanju učnega procesa in želenih dosežkov.

Oblikovanje akcijskih načrtov – Sposobnost ustvarjanja možnosti (skupaj s stranko) za procese vseživljenjskega učenja, osebne rasti ter oblikovanja in izvajanja akcijskih načrtov, med coaching procesom in v življenjskih oziroma poslovnih situacijah.

Zastavljanje ciljev – Sposobnost razvijanja in vzdrževanja učinkovitega coaching načrta s stranko.

Obvladovanje napredka in prenašanje odgovornosti – Sposobnost osredotočenja na podrobnosti, ki so pomembne za stranko, in sposobnost prepuščanja odgovornosti stranki za končno delovanje.

Obvladanje navedenih veščin je predpogoj za opravljanje izpita za pridobitev uradnega naziva **COACH**. Veščine so razvrščene v skupine na podlagi skupnih imenovalcev in ne predstavljajo hierarhije pomembnosti. Vse veščine so enako pomembne in nujno je, da jih vsak coach tudi obvlada.

Poleg zgornjih osnovnih veščin odličen **coach obvlada še celo vrsto tehničnih, marketinških in drugih veščin**.

- **Tehnične veščine:** tipi coachinga, faze coachinga, cilji in ciljne poti, ustvarjanje operativnega okvirja oziroma slike, konstruktivno in učinkovito vrnitveno sporočilo, coaching s skupinami in timi, ustvarjanje podpornega in strukturiranega okolja,

vodenje coaching pogovora, uporaba tehnik NLP-ja pri premagovanju preprek na poti k uspehu, uporaba antičnih in sodobnih metod v kontekstu coachinga ...

- **Marketinške in druge veščine:** odkrivanje marketinških poti, veščine komuniciranja in vodenja, ki pripomorejo, da je coaching proces učinkovitejši, pomagati prijateljem, sodelavcem, zaposlenim, članom družine, da prebrodijo blokade in dosežejo uspeh.

Kako Glotta Nova usposablja bodoče coache?

Šola za coache je celosten program usposabljanja coachev, ki udeležencem zagotavlja, da bodo temeljito usposobljeni za vodenje coaching procesov, v katere bodo vključeni posamezniki ali skupine in organizacije.

Usposabljanje coachev smo začeli izvajati pred desetimi leti, ko se je coaching v svetu šele začel razvijati. Usposabljanje NLP coachev po programu ICF (International Coach Federation) so do sedaj končale tri generacije.

Vsebina programa Karierni coach

Program usposabljanja Karierni coach je sestavljen iz **dveh kurikulumov: coach kurikulumu in kariernega kurikulumu.**

A./ Veščine coachinga za profesionalni razvoj (Corporate Coaching Program – PCC)

Program usposabljanja ima tri module, ki drug drugega nadgrajujejo in skupaj tvorijo **coach kurikulum.**

Vsebine Coach kurikulumu po modulih:

1. modul: Veščine coachinga za profesionalni razvoj – Uvod v veščine coachinga za profesionalni razvoj

Vsebine so naslednje (okvirno):

- **Kaj je coaching?**

(definicija coachinga in njegove korenine, viri coachinga, razlike med coachingom, konzultiranjem, svetovanjem, terapijo in treningom)

- **Sodobni zaposleni v vlogi coacha**

(razlogi za uvajanje coachinga, značilnosti izvajanja coachinga pri profesionalnem razvoju, s coachingom do razvijanja samostojnosti zaposlenih, coaching in profesionalni razvoj – pobude za reflektiranje lastne vloge pri profesionalnem razvoju)

- **Koncepti coachinga**

(oblikovanje in ustvarjanje zaveznitva, povratno sporočilo – feedback, povzemanje, pospeševanje dejanj, izgradnja zaupanja, učinkovita coaching vprašanja, postavljanje ciljev in načrtovanje, sprejemanje odgovornosti)

- **Diagnostična orodja**

(profesionalno in osebno kolo ravnovesja, coaching “formula”)

- **Komunikacijske veščine**

(dober stik, aktivno poslušanje)

- **Uporaba skupinskega in individualnega coachinga pri profesionalnem razvoju**

(coaching kot komunikacijsko in motivacijsko orodje, pomen coachinga za rast posameznika, zaposlenega, podjetja, individualni in skupinski coaching)

- **Treningi**

Opomba

Razvili smo kar nekaj programov, ki so vezani na opravljanje točno določenega poklica oziroma položaja v organizaciji. Eden najpomembnejših je vsekakor Uvod v veščine coachinga za vodje. Poleg tega pogosto izvajamo tudi programe za mentorje, prodajnike, izobraževalce, socialne delavce, zdravnike ...

1. modul: *Veščine coachinga na delovnem mestu – Core Essential Corporate Coaching Program*

Vsebine so naslednje (okvirno):

- **Utrjevanje, poglobitev in razširitev vsebin uvodnega modula**

- **Filozofija in etika coachinga**

- **Notranja stanja coacha**

(zaznavni položaji, koristna coaching stanja, upravljanje sebe)

- **Iz coacheve orodjarne**

(raziskovanje različnih možnosti, nastavljanje ogledala, postopnost procesa, členjenje navzdol, osrednja pozornost – primary focus)

- **Prepričanja**

(ocena prepričanj, oblikovanje zelenih prepričanj, sprememba prepričanj)

- **Koncepti coachinga**

(prekinjanje, povzemanje, bottom lining – povedati bistvo, prepoznavanje in pohvala, proslavljanje – championing)

- **Coaching konverzacijski model in moč jezika**

- **Principi coachinga v organizaciji**

(ocena stanja in analiza možnosti, psihometrična orodja (M.B.T.I. ali SDI), coaching orodja, tehnike in intervencije, coaching intervencije za vodje)

- **Možnosti uporabe coachinga na delovnem mestu**
- **Kompetence coacha**
- **Vloga notranjega coacha v organizaciji**
- **Treningi**

Opomba

Razvili smo kar nekaj programov, ki so vezani na opravljanje točno določenega poklica oziroma položaja v organizaciji. Eden najpomembnejših so vsekakor Veščine coachinga za vodje. Poleg tega pogosto izvajamo tudi programe za mentorje, prodajnike, izobraževalce, socialne delavce, zdravnike ...

2. modul: ***Veščine coachinga za profesionalni razvoj – Corporate Coaching Program (PCC)***

Zajema naslednje vsebine:

- **Poglobljanje vsebin prvega in drugega modula**
- **Iz coacheve orodjarne**

(ustvarjalna vizualizacija, uporaba metafore, tišina kot coaching orodje)

- **Koncepti coachinga**

(uporaba intuicije, humor, izziv, poizvedovanje, prošnja, integriteta, strukture, ples v trenutku, integracija)

- **Vrste coachinga**

- Poslovni coaching

(koristi poslovnega coachinga, ključna področja uporabe poslovnega coachinga, zadovoljstvo strank, strateško načrtovanje in coaching, pogajanje in coaching)

- Osebni coaching

(uvodno srečanje, coaching paket, uporaba strukture za oblikovanje zdravih navad)

- **Individualni in timski coaching**
- **Karierni coaching**
- **Team building in coaching – dve disciplini, ki sta izjemno povezani (Outdoor)**
- **Team building in Team coaching (Outdoor)**

- **Priložnosti in meje coachinga**
- **Samocoaching**
- **Coaching in razvoj potencialov v organizaciji**
- **Poklic – coach**

(poslovna vizitka, formalni okviri, trženje)

- **Priprava na zaključni izpit**

Trajanje in organizacija programa

1. *modul*: Veščine coachinga za profesionalni razvoj – Uvod v veščine coachinga za profesionalni razvoj traja 4 dni (32 ur) ali 2 plus 2 dni.
2. *modul*: Veščine coachinga na delovnem mestu – Core Essential Corporate Coaching traja 4 dni (32 ur) ali 2 plus 2 dni.
3. *modul*: Veščine coachinga za profesionalni razvoj – Corporate coaching program traja 12 dni in je razporejen v 3 krat po štiri dni ali 4 krat po 3 dni.

Ves program izpeljemo ob koncu tedna (čet., pet., sob., ned.).

Drugi in tretji modul imata **coach praktikum**, ki vsebuje praktično treniranje coaching veščin po sistemu coach – coach – vrnitveno sporočilo (coach veriga med potekom programa) in sistemu coach – stranka (po zaključenem izpitu).

Celoten program torej traja 20 dni. Po končanem izobraževalnem programu lahko udeleženci opravljajo izpit, ki je sestavljen iz praktičnega dela in preverjanja teorije. Izpit se opravlja v dveh delih in traja 2 dni.

Zaključno ocenjevanje – izpitni načrt programa usposabljanja Coach

Po končanem programu usposabljanja, ki poteka po mednarodnih standardih Mednarodnega združenja coachev (ICF) – Coach, lahko udeleženci pristopijo k izpitu za coacha. Izpit vključuje:

Teoretični del

1. del

Cilj: demonstracija razumevanja ključnih teoretičnih konceptov

Okoliščine: prisotni vsi udeleženci, trenerji in asistenti

Način: vprašanja, na podlagi katerih udeleženci opišejo enega izmed ključnih konceptov, njegove značilnosti, uporabo in konkretne primere – delo v paru, predstavitev v paru

Čas: 15 minut za pripravo + 20 minut za ustno predstavitev

Oblika: oblikovanje posterja, miselnega vzorca ali prosojnice + ustna predstavitev

Način podajanja vrnitvenega sporočila: ustno vrnitveno sporočilo v obliki "sendviča", ki ga podajo:

- a) udeleženec samemu sebi (samoocenjevanje)
- b) soudeleženci (ocenjevanje drugih iz skupine)
- c) trenerja

2. del

Cilj: demonstracija razumevanja ključnih coaching konceptov in tehnik

Okoliščine: prisotni vsi udeleženci, trenerji in asistenti

Način: eno vprašanje, na podlagi katerega udeleženci analizirajo in predstavijo coaching tehniko, individualna predstavitev

Čas: 20 minut za pripravo + 20 minut za ustno predstavitev

Oblika: ustna predstavitev

Način podajanja vrnitvenega sporočila: ustno vrnitveno sporočilo v obliki "sendviča", ki ga podajo:

- d) udeleženec samemu sebi (samoocenjevanje)
- e) soudeleženci (ocenjevanje drugih iz skupine)
- f) trenerja

Praktični del

Cilj: demonstracija uporabe coaching znanja in veščin (coaching pogovor z naključno izbrano stranko iz učne skupine)

Okoliščine: prisotni vsi udeleženci, trenerji in asistenti

Način: živa demonstracija brez simulacij

Čas: 10 minut za pripravo + 30 minut za coaching pogovor

Oblika: demonstracija

Način podajanja vrnitvenega sporočila: ustno vrnitveno sporočilo v obliki "sendviča", ki ga podajo:

- g) udeleženec samemu sebi kot coachu (samoocenjevanje)
- h) stranka
- i) soudeleženci (ocenjevanje drugih iz skupine)
- j) trenerja

Po končanih programih Coach in Karierni coach udeleženci pridobijo certifikat Glotta Nove in lahko, ko izpolnijo dodatne pogoje, kandidirajo za certifikata ali akreditacijo ICF.

Praktično izvajanje coachinga v programu usposabljanja Coach

Praktično izvajanje coachinga v celotnem treningu obsega:

- a. 3 coaching srečanja kot stranka – izvajajo profesionalni coachi
- b. predstavitvena coaching veriga: udeleženec v vlogi coacha in stranke
- c. coaching paket kot coach
- d. coaching paket kot stranka

Coaching paket obsega:

- vhodno srečanje – 60–120 minut
- 9 coaching pogovorov – vsak traja 30 minut
- zaključno srečanje – 30–45 minut

Število coaching ur v celotnem treningu na udeleženca:

- 12,5 ur v vlogi coacha in 9,5 ur v vlogi stranke = 22 ur

Potek oblikovanja in izvajanja coaching verige med izobraževalnimi moduli:

Modul 1: 3 coaching srečanja v vlogi stranke – izvajajo profesionalni coachi (skupaj okoli 3 ure coachinga v modulu).

Modul 2: Oblikovanje coaching verige (vsak dobi coacha in stranko v skupini). Udeleženci imajo možnost, da izberejo dodatno stranko tudi zunaj skupine pod pogojem, da stranko oziroma stranke obvestijo o tem, da so še v procesu učenja coachinga. To ne vpliva na coaching verigo, ki jo morajo vsi izvesti.

Med 1. in 2. delom 2. modula: Izvajanje vhodne seanse in 3 coaching pogovorov (kot coach in stranka, kar pomeni 2 vhodni seansi in 6 coaching pogovorov oziroma povprečno 3,5 ure coachinga kot coach in še 3,5 ure coachinga kot stranka; skupno približno 7 ur coachinga).

Modul 2 – 2. del: Ustno vrnitveno sporočilo stranke svojemu coachu in obratno ter pisno vrnitveno sporočilo v obliki obrazca, ki ga dobijo in oddajo trenerjem.
Opomba: Če je modul izveden v 4 dneh, so vse dejavnosti združene.

Modul 3: Oblikovanje nove coaching verige – Vsak udeleženec programa dobi novega coacha in novo stranko.

Med moduloma 3 in 4: Izvajanje vhodne seanse in 3 coaching pogovorov (kot coach in stranka, kar pomeni 2 vhodni seansi in 6 coaching pogovorov oziroma povprečno 3 ure coachinga kot coach in 3 ure coachinga kot stranka; skupno okoli 6 ur coachinga).

Modul 4: Ustno vrnitveno sporočilo stranke svojemu coachu in obratno ter pisno vrnitveno sporočilo v obliki obrazca, ki ga dobijo in oddajo trenerjem.

Med moduloma 4 in 5: Obdržijo iste coache in stranke ter izvedejo nadaljnje 3 coaching pogovore in zaključno seanso (kot coach in stranka, kar pomeni 1,5 ure coachinga kot coach in 1,5 ure coachinga kot stranka; skupno okoli 3 ure coachinga).

Modul 5: Ustno vrnitveno sporočilo stranke svojemu coachu predvsem v povezavi s prejšnjim vrnitvenim sporočilom in obratno ter pisno vrnitveno sporočilo v obliki obrazca, ki ga dobijo in oddajo trenerjem.

Med moduloma 5 in 6: Obdržijo iste coache in stranke ter izvedejo nadaljnje 3 coaching pogovore in zaključno srečanje (kot coach in stranka, kar pomeni 2 uri coachinga kot coach in 2 uri coachinga kot stranka; skupno okoli 4 ure coachinga).

Modul 6: Ustno vrnitveno sporočilo stranke svojemu coachu, ki je povezano predvsem s prejšnjim vrnitvenim sporočilom in obratno ter pisno vrnitveno sporočilo v obliki obrazca, ki ga dobijo in oddajo trenerjem. S tem zaključijo coaching paket.

Tabelarni prikaz izvedbe coaching srečanj in coaching verige na coach certificiranem treningu:

Modul	Coaching veriga	Obveznosti
Modul 1	3 coaching srečanja – izvajajo profesionalni coachi	
Modul 2 – 1. del	oblikovanje verige (vsak udeleženec je coach in stranka)	
Med moduloma 1 in 2		vhodno srečanje + 3 coaching pogovori
Modul 2 – 2. del		ustno vrnitveno sporočilo svojemu coachu in stranki + pisno trenerjem
Modul 3	oblikovanje nove verige	
Med moduloma 3 in 4		vhodno srečanje + 3 coaching pogovori
Modul 4	ostane ista veriga	ustno vrnitveno sporočilo svojemu coachu in stranki + pisno trenerjem
Med moduloma 4 in 5		3 coaching pogovori
Modul 5		ustno vrnitveno sporočilo svojemu coachu in stranki + pisno trenerjem
Med moduloma 5 in 6	ostane ista veriga	3 coaching pogovori + zaključno srečanje
Modul 6		ustno vrnitveno sporočilo svojemu coachu in stranki + pisno trenerjem

Opomba:

*Coach veriga se v primeru, da so moduli Corporate coaching programa trije (skupno 5 modulov v programu) ustrezno prilagodi.

*Po končanem programu udeležencem priporočamo, da si pridobijo znanja in veščine iz **NLP kurikulumu** (NLP praktik in NLP mojster praktik) in **veščin javnega nastopanja (Retorika)**.

V programu Karierni coach poteka praktično izvajanje coachinga po naslednjem, nekoliko prilagojenem razporedu:

Coaching v vlogi stranke:

vhodno srečanje (60–120 minut)
4 coaching pogovori (30 minut)

MENJAVA COACHA

vhodno srečanje (60-120 minut)
4 coaching pogovori (30 minut)
zaključno srečanje (30-45 minut)

Coaching v vlogi coacha:

vhodno srečanje (60-120 minut)
4 coaching pogovori (30 minut)

MENJAVA STRANKE

vhodno srečanje (60-120 minut)
4 coaching pogovori (30 minut)
zaključno srečanje (30-45 minut)

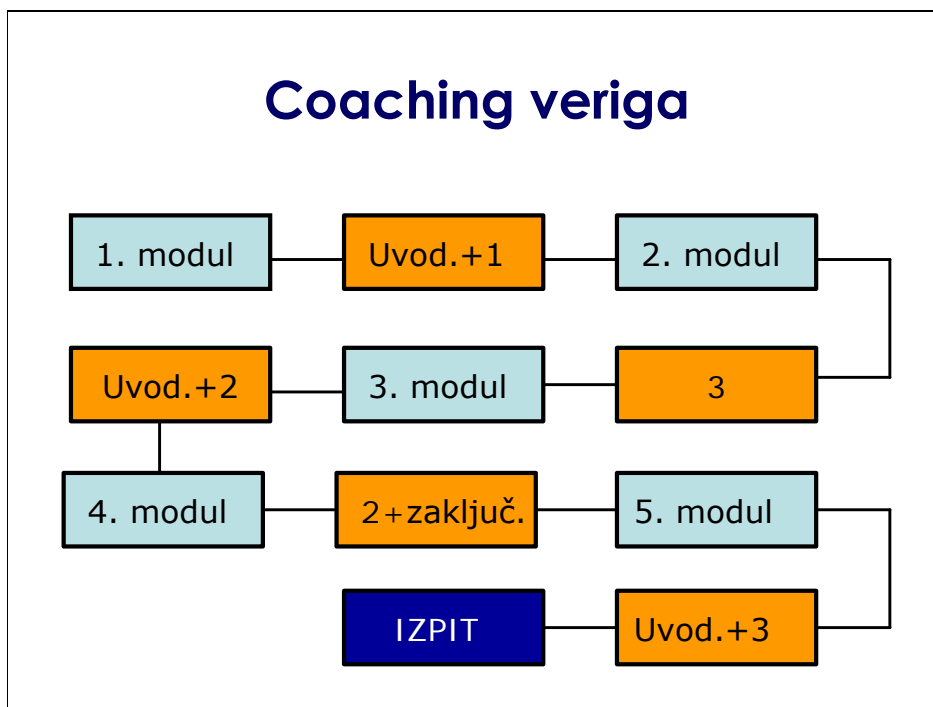
Praktično izvajanje kariernega coachinga (namesto coaching srečanj s profesionalnim coachem) v vlogi stranke in v vlogi coacha:

vhodno srečanje (60-120 minut)
3 coaching srečanja

Število polnih coaching ur v celotnem treningu na udeleženca = 24

(12 ur v vlogi stranke in 12 ur v vlogi coacha)

Coaching veriga poteka po naslednji shemi:



Po zaključenem programu in uspešno opravljenem izpitu udeleženci pridobijo naziv **coach**.

B./ Karierni coach

Program usposabljanja je nadgradnja programa Veščine coachinga za profesionalni razvoj. Izvaja se po končanem programu coach in ima naslednji **coach karierni kurikulum** (okvirno):

- **Karierni coaching – Kaj to je:** kombinacija profesionalnega coachinga in kariernega menedžmenta, ICF in druge definicije coachinga, 11 jedrnih kompetenc ICF, definicija kariernega coachinga, vrste strank KC in kako jim pomagati, skrivnosti učinkovitega poslušanja, "goal – gap – get there" model, Bistvo coachinga je predstavljeno s pomočjo zapomnljivega "5 C's" modela, ki zajema čustveno inteligentnost, uporabne okvirje, strategije in praktične ukrepe;
- **Kaj KC ni:** neposredno svetovanje, prerokovanje, terapija; kako prepoznamo, koga je treba usmeriti k svetovalcu oziroma coachu;
- **Razvoj kariere v organizaciji;**
- **Karierna izvedba:** razjasnjevanje funkcije, področja dela in stvari, ki so stranki pomembne; pomen močnih področij; uporaba KC kolesa, da bi neformalno ocenili

vrednote in cilje. Pregled popularnih in sodobnih teorij kariere, vključno s strukturo teorijo in teorijo življenjskega razvoja;

- **Ocena kariere:** pregled instrumentov in orodij za oceno, vključno z odnosom do dela in pomisleki, osebnostjo, interesi in veščinami ter vrednotami;
- **Raziskovanje kariere in sprejemanje odločitev:** kako razširiti strankine možnosti in razmišljanje s pomočjo vaj ustvarjalnosti. Razumeti, kako pomembno je, da se stranka "obveže", in kako zagotoviti, da je ta obveza trdna;
- **Podpiranje spremembe:** strategije, ki vključujejo skrb zase, povečujejo odpornost, osredotočanje na prihodnost, strukturiranje; moč socialne mreže ter sestava podporne skupine;
- **Raziskovanje:** knjižnično, internetno iskanje, iskanje ljudi ...;
- **Mreženje:** informativni intervju (pred in med njim ter po njem), razvojno in strateško mreženje, ponudbeno pismo, kje začeti mreženje;
- **Karierna blagovna znamka:** marketing sporočilo v treh točkah, 30-sekundni zvočni ugriz, 2-minutni govor v dvigalu, ROI moči;
- **Karierna orodja;**
- **Življenjepis:** kako ga napisati, 7 koristnih nasvetov za strategijo, primeri ...;
- **Karierni e-portfolioj:** udeleženci se seznanijo s tem e-orodjem;
- **Osebni karierni načrt:** udeleženci se seznanijo s Kariernim e-vodnikom;
- **Karierni načrt organizacije ali dela organizacije:** ugotavljanje in vrednotenje veščin in kompetenc, razvoj potencialov zaposlenih;
- **Intervju:** kako presojujejo kandidate, štiri stili intervjuvanja, kandidatove poteze uspeha, razkrivanje dejanske službe, pogajanje za plačo, spreminjanje pogajanja v sodelovanje;
- **Iskanje službe na internetu:** tajna priporočila;
- **Začetek službe:** 5-točkovni načrt, kako slabo situacijo v službi spremeniti v dobro;
- **Karierni management:** upravljanje kariere, pomembnost odzivnosti in proaktivnosti, mreženje ...;
- **Obrazci:** coaching dogovor, ponudba programa, neformalna orodja za oceno ...;
- **KC priročnik/vodnik.**

Pridobivanje znanja poteka kombinirano: 2 plus 2 dni v seminarsko-delavniški obliki (34 ur) in približno 100 ur v spletni učilnici. Udeleženci na koncu skozi individualno ali skupinsko (največ trije udeleženci skupaj) projektno seminarsko delo ustvarijo teoretično-praktično zbirko študij primera (Case study) – študijski vodnik, ki vsebuje naslednje enote:

- **Kariera ali služba** (Moj osebni karierni načrt);
- **Vrednote in karierne izbire;**
- **Uporaba interesov pri kariernih odločitvah** (Hollandove teme in karierna področja);
- **Raziskovanje interesov s pomočjo coachinga** (raziskovanje in brskanje po karierah ob uporabi Hollandovih kod);
- **Učenje o karierah (Analiza zanimivih kariernih informacij);**
- **Ugotavljanje (identifikacija) osebnih veščin za razvoj karier;**
- **Ocena potreb življenjskega sloga** (Delo in življenjski slog ...);
- **Raziskovanje zanimivih karier** (viri za raziskovanje karier ...);
- **Gradnja kariernih veščin;**
- **Gradnja zaposlitvenih veščin;**
- **Karierna mreža in priprava ter izvedba zaposlitvenega razgovora;**

- **Izbor ciljne kariere in priprava osebnega izobraževalnega načrta** (Izjava o poslanstvu);
- **Pravi izbor programov usposabljanja** (Raziskava izobraževalnih institucij in programov, vprašanja, ki jih moramo postaviti šoli oziroma ponudnikom izobraževanja in usposabljanja, raziskovanje šol ali/in programov izobraževanja oziroma usposabljanja, raziskovanje smeri študija, viri za raziskovanje fakultetnih študijev ...);
- **Vprašaj strokovnjaka o izobraževanju in programih izobraževanja oziroma usposabljanja;**
- **Vrednotenje programov izobraževanja oziroma usposabljanja in aplikacija** (primerjava šol ali programov, informacije o finančni pomoči, sledenje navodilom ...);
- **Upravljanje in načrtovanje časa** (Kratkoročni in dolgoročni cilji, Kam in kako vlagamo naš čas? ...)
- **Razvoj dolgoročnih načrtov kariere in izobraževanja/usposabljanja** (Ukrepi! Primer kratkoročnega in dolgoročnega načrtovanja, Moj akcijski načrt, 10. obletnica ...);
- **Druge vsebine v dogovoru z udeleženci ...**

Zaključno ocenjevanje - izpitni načrt programa usposabljanja Karierni coach

V program usposabljanja Karierni coach se lahko vključijo le tisti udeleženci, ki so zaključili program Coach (ali NLP coach) in uspešno opravili izpit.

Program Karierni coach poteka po standardih Inštituta za karierni coaching (Career Coach Institute – CCI iz Chicaga; <http://www.careercoachinstitute.com/cc40.html>). Za pridobitev certifikata zadostuje zaključen program Coach z izpitom, aktivno delo v programu Karierni coach (tudi v kariernici), oddana in interpretirana projektna naloga pred skupino s praktičnega področja. Udeleženci, ki nimajo izkušenj s področja kariernega svetovanja, bodo morali pred pridobitvijo certifikata opraviti dodaten izpit iz znanj s področja karierne orientacije.

Po zaključenih obveznostih iz programa Karierni coach udeleženci pridobijo naziv **karierni coach**.

Za aktivno delo v spletni učilnici bodo skrbeli moderatorji.

Program je mogoče nadgraditi s programom usposabljanja **Vodja kariernega kluba**.

Veščine in strokovna znanja, ki jih karierni coachi pridobijo ob koncu programa usposabljanja Karierni coach

Vešč karierni coach po zaključenem programu usposabljanja obvlada 4 glavna področja:

1. **Zna uporabljati coaching kot proces in filozofijo** ter zna razumeti in uporabljati coaching kot proces v praksi. Ta praksa vsebuje tudi etiko coachinga.
2. **Ima ozaveščen in ponotranjen ter primerno oblikovan poklicni model kariernega coacha**, ki zna delati s strankami in jim pomagati pri iskanju ustreznega poklica/službe/karierne poti, ki bo za stranko izpolnjujoča, zanimiva in finančno obrestujoča, in pri osmislitvi le-te.

3. **Obvlada elemente odskočnega (kvantnega) coachinga.** Ni dovolj, da stranka pozna elemente svojega idealnega poklica/sluzbe/kariere, ampak se mora naučiti, kako naj s samocoachingom proces iskanja in izgradnje nadaljuje sama in je pri tem samostojna, neodvisna in suverena. Tu kariernemu coachu pomagajo preprost, a ne nujno lahek(!) model treh korakov in treh ravni coachinga, ki so na voljo, "močna" vprašanja, tehnike poslušanja, povratna informacija, modeliranje, ohranjanje strankine odgovornosti ...
4. **Obvlada mehanizme iskanja služb,** saj zna coachati stranke pri vseh vidikih njihovega iskanja službe (pisanje vlog, življenjepisa, mreženje, uporaba spletnih skupnosti za iskanje službe, gradnja osebne blagovne znamke, veščine intervjuvanja in pogajanj ...).

Podpora programu in udeležencem

Med potekom programa in/ali po končanem programu je udeležencem omogočena **podpora v obliki:**

- **kariernice in e-mentorstva/tutorstva**

Med potekom programa se za vsako skupino organizira posebna e-učilnica ali **kariernica**, ki jo moderirajo udeleženci sami ob pomoči posebnega e-mentorja, ki udeležence nauči, kako upravljati učilnico. Učilnica omogoča utrjevanje in nadgrajevanje pridobljenega znanja, izmenjavo izkušenj, tesno povezovanje med udeleženci, trenerji, asistenti ... E-učilnica oziroma kariernica je zaprtega tipa in jo udeleženci uporabljajo tudi po končanem programu. Storitev je za udeležence brezplačna.

- **coachinga**

Med potekom programa usposabljanja lahko udeleženci na lastno pobudo izkoristijo možnost brezplačnega coachinga profesionalnega coacha (do dve coaching seansi v programu, ki trajata vsaka do 30 minut).

- **coaching mentorstva**

To je namenjeno udeležencem coachem ali organizacijam, ki se lotevajo vpeljave coachinga ali kariernega coachinga v delovni ali poklicni proces. Storitev se plačuje dodatno.

- **Supervizije z vrnitvenim sporočilom**

Ta je namenjena udeležencem, ki so končali celoten program in se bodo certificirali in akreditirali pri ICF (ali drugih institucijah za coaching ali karierni coaching). Ena seansa supervizije je brezplačna.

ICF certifikacija in akreditacija

Po končanem programu in opravljenem izpitu lahko udeleženci pristopijo k certifikaciji in

akreditaciji pri Mednarodnem združenju coachev – ICF (International Coach Federation) ali drugih mednarodnih institucijah za coach certifikacijo ali akreditacijo, ki temeljijo na standardih, ki jih predpisuje ICF.

ICF certifikacija

Ima dve stopnji certifikata: ICF (certifikat International Coach Federation) in **KC** (Karierni Coach, certifikat Glotta Nove)

Pogoji za certifikacijo so:

Končan program za kariernega coacha ali coacha z izpitom. Program mora upoštevati ICF standarde.

Dodatni pogoji:

Coach: najmanj 100 (od tega najmanj 75 plačljivih) ur coachinga z najmanj 8 udeleženci; dve referenčni pismi certificiranih coachev in pristojbina združenju ICF, 100\$ za člane oziroma 300\$ za nečlane.

Glotta Nova v celoti jamči za kakovost ICF certifikata.

Opomba:

Kar nekaj mednarodnih institucij, poleg ICF, certificira in akreditira coache (oziroma karierne coache). Odločitev za certifikat oziroma akreditacijo je prepuščena udeležencem.

Glotta Nova ne jamči za njihovo kakovost in veljavo.

Cilji obeh programov usposabljanja

Udeleženci znajo:

- postavljati dobra coaching vprašanja • razumeti, zakaj je poslušanje pomembnejše od govorjenja • uporabljati komunikacijske veščine za učinkovit coaching • bolje videti, slišati, občutiti (čutna ostrina) • pozitivno motivirati tim na podlagi empatije • ustvarjati skupinski duh s preprostimi sredstvi • učinkovito komunicirati • gledati v prihodnost in ne v preteklost
- dovoliti stranki, da "sama" pride do rezultatov • obvladovati osebni odnos s stranko in prepustiti stranki popolno avtonomijo in odgovornost ...

Udeleženci znajo:

- voditi individualni in skupinski coaching proces • izdelati Osebni karierni načrt • z urejati Karierni e-portfolij • uporabljati Karierni e-vodnik ...

Udeleženci izboljšajo:

- veščine odločanja • vero vase ter lastne veščine in sposobnosti • pripravljenost delati spremembe v lastni karieri • prepoznavanje svojih virov, lastnosti ... • sposobnost hitrejšega zbiranja informacij • sposobnost gradnje mostov • sposobnost mreženja • sposobnost fokusiranja, • načrtovanje "akcijskega" poteka lastne kariere in osebnostnega razvoja • sposobnost poslušanja in spraševanja • sposobnost motiviranja in samomotiviranja • lastno prožnost in sposobnost prilagajanja spremembam

Razvoj veščin in kompetenc

Coaching/svetovanje, učinkovita komunikacija, vodenje, timsko delo, sprejemanje odločitev, motivacija in samomotivacija, poznavanje sebe in drugih, odgovornost do sebe in drugih, pripravljenost za spremembe, ustvarjalnost, upravljanje sebe, znati se učiti, sistemsko mišljenje, obvladovanje časa, doseganje ciljev, usmerjenost k rezultatom, dejavno poslušanje, postavljanje vprašanj, karierni coaching ter vse veščine in kompetence, ki jih za coache in karierne coache predpisujeta Mednarodna zveza coachev in Mednarodni coaching za karierni coaching iz Chicaga.

Komu sta programa namenjena?

Vsem, ki želijo temeljito obvladati veščine coachinga in ga profesionalno uporabljati bodisi na delovnem mestu bodisi kot samostojen poklic; zlasti pa vsem vrstam vodij; vsem, ki se ukvarjajo z razvojem človeških virov in potencialov; vsem, ki vodijo in koordinirajo time in timske procese, trenerjem, svetovalcem, kariernim svetovalcem, tutorjem, mentorjem, poklicnim usmerjevalcem, skratka vsem posameznikom, ki menijo, da je karierni coaching uporaben bodisi pri delu z drugimi bodisi pri izboljševanju lastnega življenja z vidika poklicnega razvoja ali usklajevanja zasebnega področja s službenim.

Metode in oblike dela v obeh programih

V programu prevladujejo aktivne oblike dela in uporaba najsodobnejših dosežkov na področju učenja, usposabljanja in izobraževanja (delo v manjših skupinah, dvojicah, diskusije, igre vlog, prezentacije in demonstracije, analize, pogovori, simulacija in analiza primerov, coaching ...). Program je oblikovan kot skupek treningov, pri katerih udeleženci interaktivno trenirajo veščine, ki so vezane na vsebine.

Poleg tega del interakcije med udeleženci poteka v e-učilnici oziroma kariernici, kjer ti aktivno sodelujejo ter učni proces nadgrajujejo in spodbujajo z medsebojnim učenjem zunaj treningov. V e-učilnici potekajo diskusije, udeleženci izmenjujejo gradiva, delijo svoje izkušnje in podobno, s čimer ugodno učno razpoloženje in kakovost učenja še izboljšujemo.

Izobraževalni trenerji v obeh programih

Učinkovitost vsakega programa izobraževanja ali usposabljanja je v največji meri odvisna od izobraževalnega trenerja (izobraževalnega tima), od njegove strokovnosti, usposobljenosti za prenos znanja, veščin in kompetenc ter od njegovega profesionalnega odnosa do udeležencev in vsebine, ki jo podaja. Pri tem ne smemo spregledati pomembnosti izkušenj.

Glotta Nova veliko skrb posveča izboru ustreznih trenerjev in njihovemu šolanju, saj so trenerji naše dragoceno bogastvo in ključ do izjemne učinkovitosti.

Tim trenerjev v programu Šola za coache sestavljajo coachi, ki so poznani na mednarodni ravni in so nenehno vključeni v različne aktivnosti, projekte in študij, v razna usposabljanja in

raziskave, v nenehno osebno, strokovno in poklicno rast ter izvajajo tudi coaching za različne posameznike, time in organizacije.

Koordinatorji programa

Mojca Koren je univ. dipl. politologinja. Vključena je v magistrski študij in končuje program NLP mojster praktik. Je specialistka za svetovanje na področju retorike, NLP-ja, coachinga in izobraževanja za podjetja.

Funkcija: Strokovni in organizacijski vodja programov NLP praktik, NLP mojster praktik, Veščine javnega nastopanja, Veščine coachinga za profesionalni razvoj/Coach in NLP coach.

Jelica Pegan Stemberger, prof. italijanskega in slovenskega jezika ter književnosti s strokovnim izpitom, končan program svetovanja na področju izobraževanja odraslih (ACS), končan program svetovanja v Središču za samostojno učenje (ACS), končan mednarodni program o poklicni orientaciji, mojster praktik poslovne komunikacije in NLP trener (licenca svetovne zveze za NLP INLPTA), diploma True Learning učitelja, avtorica projektov treningov s področja retorike po metodi Globalno učenje®, diploma Globalni učitelj. Je specialistka za področje treniranja izobraževalnih trenerjev (Andragoški praktikum®), retorike, javnega nastopanja in komuniciranja. Ukvarja se z internim izobraževanjem Glottinih trenerjev in je njihova mentorica.

Izvajalci programa

Trenerski tim

Bernarda Potočnik – trener/asistent, prof. angleščine in dipl. etnologinja s pedagoško-andragoško izobrazbo in opravljenim strokovnim izpitom; 10 let poučevanja mladine in odraslih; diploma True learning učitelja; diploma učitelja Globalnega učenja; mednarodni certifikat NLP coach (mednarodni program – International Coach Federation – ICF), mojster praktik (licenca dr. Richarda Bandlerja), NLP trener (mednarodna zveza za NLP IANLP, INLPTA, GANLP in DVNLP). Je specialistka za osebni, izobraževalni in učni coaching, za NLP, za kombinirane programe angleškega jezika, retorike in javnega nastopanja, sodobne metode poučevanja in učenja in SDI (Strength Deployment Inventory).

mag. **Marija Turenšek – Mikačič – trener/asistent in e-tutor v kariernici**, diploma ekonomske fakultete v Ljubljani in magisterij iz poslovne politike in organizacije na ekonomski fakulteti v Ljubljani; 17 let raziskovalka na področju informacij za inovativno dejavnost (GZS, ministrstvo za gospodarstvo, Iskra, Gorenje, Zlatorog, Lek ...) in prenos inovativne dejavnosti v proizvodnjo, 6 let vodja službe za ekonomske in tržne analize v tovarni Lek, 5 let direktorica sektorja za plan in analize pri podjetju Delo, predavateljica višje šole za predmeta ekonomika in management poslovanja, andragoško-pedagoška izobrazba, NLP trener (mednarodna zveza za NLP IANLP, INLPTA, GANLP in DVNLP), NLP coach (mednarodni program – International Coach Federation – ICF), sodna izvedenka za finance in ekonomiko, avtorica vrste strokovnih člankov in publikacij, mentorica študijskih krožkov. Vodi izobraževalne programe s področja vodenja, timskega dela, komuniciranja, kariere, tutoringa in motivacije. Je specialistka za karierni in poslovni coaching.

Karmen Šemrl – trener/asistent, univ. dipl. slovenistka, končuje magistrski študij na filozofski fakulteti, smer slovenski jezik. Končala je program NLP praktik, NLP mojster praktik, NLP coach (mednarodni program – International Coach Federation – ICF) in program Andragoški praktikum®. Je specialistka za vodenje treningov s področja javnega nastopanja, komuniciranja, retorike, predstavljanja in strategij, tehnik in metod poučevanja in učenja, reševanja problemov in konfliktov. Usposobljena je za vodenje treningov za večji izkoristek možganskih in drugih potencialov. Je specialistka za uporabo poslovnega Mind Map™, 4MAT sistema in SDI (Strength Deployment Inventory), coachinga ...

Katja Žnidaršič – trener/asistent končuje študij sociologije in kitajščine na filozofski fakulteti, je NLP trener (mednarodna licenca IANLP, DVNLP) in NLP coach (mednarodna licenca ICF – International Coach Federation).

Končuje mednarodni program za izobraževanje trenerjev Andragoški praktikum® pri Glotti Novi. Je specialistka za naslednja področja: učinkovita komunikacija, nevrolingvistično programiranje, coaching, izobraževanje izobraževalcev in učinkovita predstavitev.

Vojka Žerovnik, univ. dipl. sociologinja, je registrirana raziskovalka in direktorica zavoda IZIDA. S svojimi prispevki aktivno sodeluje na različnih strokovnih konferencah in posvetih s področja poklicne orientacije in razvoja kariere ter je avtorica Kariernega smerokaza in programa Karierni klub.

Vrsto let opravlja poklicno in karierno svetovanje za šolajočo mladino, zadnja leta pa za odrasle. Organizira ustvarjalne dejavnosti in tabor za Zoisove štipendiste. V letih 1993 do 1996 je vodila projekt Poglobljeno poklicno informiranje otrok in mladine, izdelala je model priprave otrok in mladine na poklicno odločitev. Vodi projekt Promocija poklicev in poklicna vzgoja v osnovni šoli, projekte profesionalnega razvoja strokovnih delavcev v vzgoji in izobraževanju, pri katerih je tudi predavateljica, vodi projekt Socialna integracija otrok in mladine, vodila je projekt Mladi za znanost in razvoj, seminarje in usposabljanja za mladinske in strokovne delavce s področja razvoja človeških virov...

Gostujoči trenerji

mag. **Tatjana Dragovič**, profesorica angleškega jezika, ima magisterij iz izobraževanja (Anglija) in končuje doktorat. Je licenčni NLP trener inštituta The Society of NLP™ (San Francisco in dr. Richarda Bandlerja), ima licenco DHE (McKenna Breen Ltd, London) in diplomu True Learning predavatelja. Je NLP coach (licenca Mednarodne zveze za coaching – ICF) in notranja izobraževalka Glottinih trenerjev. Je specialistka za NLP, coaching, vodenje, komuniciranje, poučevanje, motivacijo ... Ima tudi precej mednarodnih izkušenj.

mag. **Kurt Andersen** je znan mednarodni psiholog, coach, univerzitetni predavatelj in psihoterapevt. Ukvarja se s coachingom posameznikov in timov v znanih mednarodnih podjetjih, organizacijah in na univerzah predvsem na področju odpravljanja stresa, upravljanja sprememb in tveganja, zastavljanja in doseganja ciljev. Sodeluje tudi s posamezniki in timi, ki želijo osebno in strokovno rasti, optimizirati poslovno in zasebno življenje ter doseči osebno in strokovno zadovoljstvo. Tudi njegov magisterij s področja psihologije se dotika zgoraj omenjenih tem. Trenutno pripravlja doktorsko disertacijo na temo "optimal experience". Ima veliko mednarodnih izkušenj. Je NLP trener in NLP coach

(mednarodna licenca). Coaching kot proces izvaja v angleščini, danščini, finščini, švedščini in španščini.

Nataša Čebulj je univ. dipl. pedagoginja in prof. umetnostne zgodovine. Ima bogate izkušnje s področja kadrov, razvoja kadrov in izobraževanja. Je interna presojevalka za ISO standarde. Na ekonomski fakulteti končuje magistrski študij iz poslovedenja in organizacije. Je NLP praktik, NLP mojster praktik in NLP coach (mednarodni certifikati). Je specialistka za timsko delo, vodenje sestankov, vodenje letnih pogovorov, komuniciranje, vodenje in poslovni coaching.

Danilo Kozoderc je univ. dipl. inž. elektrotehnike, profesor sociologije in filozofije ter absolvent magistrskega študija managementa. Njegova poklicna pot lahko veliko pove o odkrivanju poklicne poti in načrtovanju lastne kariere. Poučeval je v srednji šoli, vodil projekt Nefiks – indeks neformalnega učenja, sedaj vodi podjetje Vizor ter razvija inovativne oblike izobraževanja, svetovanja in delovanja. Pri svojem delu povezuje učenje in moderiranje, vodenje in umetnost, v delo pa stalno vključuje igro in simulacijo. Popolnoma se prepozna v geslu svojega podjetja: "Odpiramo prostor za učenje". Je moderator "odprtega prostora" in razvija metodologijo "odprte organizacije". Poseben izziv in priložnost vidi v izgradnji skupnosti, tako tiste v živo kot spletne.

Opombe

- Zaradi trendov, ki so prisotni v svetu in v Sloveniji, smo se v Glotta Novi odločili, da bomo sprožili ustrezne postopke za poklicno kvalifikacijo.
- Program je izjemno praktično naravnano, zato so vsa pridobljena znanja in veščine takoj prenosljivi v prakso.
- Programa Coach in Karierni coach je možno nadgraditi s programi nevrolingvističnega programiranja (NLP praktik, NLP poslovni praktik, NLP mojster praktik, Poslovni NLP mojster praktik, NLP in health), Izobraževalni trener, Vodja kariernega kluba ...
- Program izvajamo tudi v angleškem jeziku.
- Med programoma oziroma mesec dni po njem udeležencem omogočamo brezplačni osebni coaching, ki se lahko izvaja osebno, po telefonu ali e-pošti.
- Po končanem programu se udeleženci lahko vključujejo v Coach praktikum, kjer nadgrajujejo in utrjujejo svoje znanje ter izmenjujejo izkušnje. Udeležba v praktikumu je brezplačna, vodijo pa ga udeleženci sami.
- Udeleženci lahko po končanem usposabljanju svoje znanje nadgrajujejo in izmenjujejo izkušnje v e-učilnici oziroma kariernici.
- Po končanem programu se udeleženci lahko vključijo v prostovoljsko »coaching verigo«, kjer pridobljeno znanje nadgrajujejo in nabirajo nove izkušnje.

Kako naj se vpišem v program?

Enostavno! Pokličite Mojco Koren na 01/52 00 674 ali ji pišite na mojca@glottanova.si

Če želite in potrebujete **več informacij pokličite** Jelico Pegan Stemberger na 01/52 00 671 ali ji pišite na jelica@glottanova.si

Če želite o coachingu kot procesu **izvedeti več** obiščite Kariernico Kariernega centra ReKaCe (www.kariernicenter.si).

In še za razmislek

Spletna stran E revir; <http://www.erevir.si>; »Coaching« – vodenje poslovne in zasebne kariere, avtor:

Roman Vodeb, magister kinezioloških znanosti in magister sociologije kulture, 2. julij 2007

Običajno je, da imajo športniki svoje trenerje, varovanci dobrih trenerjev pa običajno dosegajo tudi dobre rezultate. V vsakdanjem življenju pa človek načeloma nima trenerja oziroma svojega »angela varuha«, čeprav se ljudem zgodi, da se izgubijo ali zapletejo, ker niso kos vsem scilam in karibdam, ki prežijo na človeka v poslovnem in zasebnem svetu. Glede na to, da je obravnavana tematika zelo aktualna, sam pa se podajam na pot osebnega svetovalca (coacha), bo tokrat tekla beseda o »coachingu«.

Človek se nemalokrat obnaša kot rigidna in nespremenljiva entiteta. Morda bi se celo rad spremenil, pa mu zaradi premalo vztrajnosti ali dvomov o svojih odločitvah nekako ne uspeva. Tako potrebuje nekoga, ki bi ga spodbujal in ga usmerjal. To je naloga t. i. coacha oziroma vodnika. Na področju človeških virov se je tudi pri nas začel uporabljati izraz "karierni coaching", ki označuje postopek, ko neki osebni (samozavestni) svetovalec pomaga načeloma manj samozavestnega in manj samoiniciativnega, a sicer sposobnega človeka pripeljati na pota uspeha. Včasih na karierni poti res prihaja do zastojev oziroma kriz - in prav osebni svetovalec lahko pomaga prebroditi krizo.

Nesamoiniciativnost je nemalokrat karakteristika nesamozavestnih ljudi, ki svojih siceršnjih sposobnosti zaradi premalo ambicioznosti ali samoiniciativnosti ne morejo dovolj izraziti. Včasih lahko tudi prevelika samozavest preprečuje uspešno poslovno in življenjsko kariero. Intervencije oziroma spodbude in nasveti coacha so, če so dobri oziroma pravilni, nemalokrat odrešilni, da nekdo uspešno zastavi načrt uresničevanja poslovne kariere in samega življenja ter postane srečen.

Usposobljeni coach je sposoben zaznati določene slepe pege v sposobnostih ali osebnostnih lastnostih posameznika, ki posledično res potrebuje nasvet, da svojo "slepoto" zazna in sčasoma odpravi. Nekdo "od zunaj" precej lažje nevtrarno kritično oceni delo in sposobnosti nekoga, ki zase sicer meni, da vse ve, v resnici pa je tako zavozlan in slep za določene resnice, da jih enostavno ne prepozna.

Da nekdo uspe v karieri in posledično tudi v življenju (seveda, če se ne zaplete v partnerskem oziroma družinskem življenju), je dobro, da čim prej:

- prepozna vse svoje glavne potenciale;
- prepozna (in na neki način tudi sprejme) svoje šibke točke ter na podlagi njihovega razumevanja gradi pozitivno samopodobo in samozavest;
- prepozna oziroma ugotovi bistvene značilnosti svojih dobrih in slabih lastnosti oziroma sposobnosti ter jih vtke v svoj vrednotni sistem;
- ustvari harmonijo oziroma hierarhijo potreb in vrednot na področju kariere in zasebnega (družinskega, partnerskega) življenja;

- projektno začrta svoje karierne (poklicne) in življenjske cilje, jim strateško sledi - tudi tako, da bogati svoja formalna in neformalna znanja, veščine ter sposobnosti.

Pri "coachingu" ni problematično, da neki osebni svetovalec ne bi videl bistva problema. Bolj problematično je, da povprečni svetovalci niso sposobni razumeti, da se nekdo na poti svoje kariere ustavlja ob banalnih ovirah. Mnogi znajo s svojim nastopom in celo karizmo motivirati in sugestivno pozitivno vplivati na nekoga, ki se je ujel v življenjske oziroma karierne labirinte, a pomembna sta stalno bodrenje in svetovanje. Dobro bi bilo, da bi se osebni svetovalci, ki se zavestno spuščajo v "(karierni) coaching", zavedali, da so številni vzroki, zaradi katerih imajo mnogi ljudje zapletene poti v svoji karieri, nezavedne narave. Psihoanalitična podkovanost večine osebnih svetovalcev seveda ni na zavidljivi ravni - večina jih dela intuitivno oz./in introspektivno sklepa po sebi. Z logičnim sklepanjem se skušajo prebiti do zglednih možnih nasvetov. Potem celo mislijo, da je od ljudi samih odvisno, ali bodo upoštevali njihove nasvete.

V resnici je situacija precej bolj zapletena. Zavestni vzroki, da nekdo v karieri ali življenju na sploh ni uspešen in je nezadovoljen, v bistvu niti niso pomembni. Zavestne oziroma manifestne vzroke je treba razumeti globlje, v povezavi z določenimi latentnimi oziroma nezavednimi procesi, ki imajo čisto druge, bolj zapletene zakonitosti. S teoretičnega vidika ne bi bilo nič čudno, če bi se po malce daljši individualni psihoanalitični obravnavi izkazalo, da ima nekdo določene odpore do kariernega napredka, ki pa so zopet nezavedne narave. Torej, posameznik si v bistvu nezavedno ne želi odpreti novega poglavja v življenjski knjigi.

Zakaj se to dogaja, je na tem mestu težko preprosto razložiti - univerzalnega odgovora niti ni. Dejstvo pa je, da določeni odpori pri kariernem napredovanju obstajajo in jih je že težko zaznati, kaj šele odpraviti. Včasih je šele dobro podkovan (psiho)terapevt tisti, ki posumi, da so vzroki za zatikanja v karieri nezavedne narave in da morda celo tičijo oziroma izhajajo iz otroštva. Med osebnimi svetovalci danes ni prav veliko takšnih, ki bi razumevali človekovo duševnost tako kot psihoterapevti oziroma klinični psihologi ali psihiatri. No, resnici na ljubo, tudi ti deklarirani "dušebrižniki" niso vselej dobri in vsevedni. Psihoanalitična podkovanost pa je vendarle pogoj za dobro in uspešno osebno svetovanje oziroma "coaching". Zato ni čudno, da mnogo osebnih svetovalcev izhaja iz vrst (kliničnih) psihologov. Tudi teoretski psihoanalitiki, med katere sodim tudi sam (vsaj v Sloveniji jih nemalokrat uvrščajo med filozofe), lahko prav skozi filozofsko svetovanje marsikomu nakažejo poti iz življenjskih zagat ali kariernih zatikov.

Obstajajo pa tudi posamezniki, ki v svoji zaletavosti delajo klasične psihoanalitične napake. Freud je za tovrstne poskuse vpeljal izraz "divja" oziroma "nedeljska" psihoanaliza. Takšni diletantski poskusi so včasih celo uspešni, saj tudi "slepa kura zrno najde", toda določena psihoanalitična pravila pa vendarle obstajajo. Človeka namreč ne moremo "prebrati" zgolj na osnovi krajših pogovorov na nekaj srečanjih. Mnogi svetovalci ("coachi") iluzorno menijo, da lahko ljudem pomagajo zgolj prek telefonskih pogovorov. No, tudi takšni klišejski (metodološki) prijemi so mogoči in včasih celo pomagajo do določenih premikov na bolje. Toda bolj zapletene primere pa je vendarle treba obravnavati dolgoročno (celo nekaj mesecev), saj se mora stranka coachu zaupati. Izpovedati mu mora številne podrobnosti iz otroštva in sedanjosti. Pogosto pa se izkaže, da se ljudem življenje zapleta zaradi večne tabu

teme, tj. seksualnosti (seveda v zelo širokem pomenu besede). In - ne boste verjeli, tudi v poslovnem svetu (karieri) je nemalokrat tako. Tony Soprano in njegova terapevtka nista čista izmišljotina ameriških filmarjev.

Dr. Bogomir Novak: "Odrasli se niso tako kot otroci pripravljene učiti na zalogo, ampak predvsem v novih, zanje pomembnih situacijah. Očitno tisti učitelji, ki se slabo soočajo s spremembami, niso obiskovali tečaja coachinga. S coachingom posameznik razvija strategije osvajanja prihodnosti. Učenje v vsej širini in na vseh področjih življenja nam omogoča izkušnjo (spoznanje), da se lahko učimo tudi z veseljem, da lahko poteka sproščeno, ne le v šoli, temveč tudi v družini, podjetjih in organizacijah, v skupnosti in pri vsakdanjem delu. Pri takšnem učenju se prepletata dve vlogi in izkušnji - ne le 'poučujejo me', temveč tudi 'sam se učim' in 'učim druge', ki se lahko izmenjujeta v različnih časih in na različnih mestih.

In kaj pravijo udeleženci programov

Ena od udeleženk programa

"Resnost in odgovornost šole in visoka usposobljenost trenerjev so mi omogočili, da je danes moja pripravljenost (praktična in teoretična) za poklic coacha tako visoka. Z lahkoto tej pripravljenosti dodajam tudi druga znanja in izkušnje, ki sem si jih pridobila ali si jih pridobivam skozi svoje vsakdanje delo osebne in kariernega coacha."



PRVA SLOVENSKA ŠOLA PROFESIONALNIH COACHEV

Gradivo vsebinsko pripravila: Jelica Pegan Stemberger

Recenzirali: Bernarda Potočnik, Karmen Šemrl, Marija Mikačič Turnšek, Vojka Žerovnik

Lektorirala: Romanca Marinček

Ljubljana, 2009