



ŠOLA ZA COACHE

Veščine coachinga za profesionalni razvoj-
VEŠČINE COACHINGA
ZA PRAVNIKE

"Človek je tisto, kar načrtuje da bo". (Jean-Paul Sartre)

Informacije:

Mojca Koren

Tel.: 01/52 00 671

GSM.: 041 742 748

mojca@glottanova.si, info@glottanova.si

www.coaching.si; www.glottanova.si

Pozdravljeni!

Po podatkih, ki jih je danes možno prebrati v poslovnem imeniku, se danes v Sloveniji 144 622 pravnih oseb ukvarja s storitveno dejavnostjo, 45 200 pravnih oseb pa se ukvarja z neke vrste svetovanjem.

Ob tem ne moremo mimo vprašanja učinkovitosti svetovanja, saj gre včasih strokovni nasvet stežka v laično uho. Pri storitvah, kamor spada tudi svetovanje, je samo prilagajanje stranki lahko pravi odgovor. Seveda pa je predpogoj stranko spoznati in poslušati, poznati možne pristope ter vedeti, kdaj uporabiti določen pristop. Gre torej za veščine, ki jih lahko uri vsak, ob ustrezni strokovni podpori še toliko lažje.

Vseeno v sektorju storitev včasih ugotavljamo, da si tako stranke kot izvajalci želijo višje kvalitete storitev in večje učinkovitosti, zlasti kadar govorimo o storitvah za podjetja. Coaching je znanje, veščina, spretnost, kompetenca, ki pravniku lahko pomaga, da v svojih delovnih odnosih poveča to učinkovitost. Če je nekdo učinkovit, če dobro dela in dosega rezultate, je bolj motiviran. Če so ljudje bolj motivirani, se izboljšuje kakovost timskega dela. Če se izboljša kakovost timskega dela, se izboljšuje učinkovitost in motivacija celotnega tima. In tako dobimo bolj zadovoljne izvajalce in posredno bolj zadovoljne in pripadne stranke. Če so stranke bolj zadovoljne, več prodamo in tako dobimo več denarja. Skratka, coaching zvišuje sposobnosti in zmožnosti strank ter jih opolnomoči pri sprejemanju odgovornosti, izboljšuje motivacijo, zvišuje učinkovitost, izboljšuje rezultate dela in globalno zvišuje kakovost delovnega odnosa, izboljšuje rezultate podjetja, uporaben je pri razreševanju konfliktov in razvojnih dejavnostih,...

Ja, coaching je učinkovito orodje za razvoj osebnih, poslovnih in strokovnih potencialov zaposlenih in je ključ, s katerim odklepamo zakladnico potencialov pri sebi ali pri drugih. Cilj tega odklepanja zakladnice potencialov je raziskati, odkriti in povečati lastne zmožnosti in zmožnosti drugih, da bi bili bolj učinkoviti, uspešni in s tem bolj zadovoljni v osebnem in poslovnem življenju.

Sir John Whitmore je izjavil: "Coaching je osnovno orodje vodij za maksimiziranje potencialov in uspešnosti pri zaposlenih". Orodja coachinga pa delujejo tudi v zasebnem življenju, zato so možnosti uporabe praktično neomejene.

Kot pravnik, ki je "opremljen" z veščinami coachinga, boste s pomočjo konkretnih pristopov in ključnih vprašanj opolnomočili stranke in zaposlene za avtonomno in odgovorno delovanje, hkrati pa boste dobili vpogled v trenutno razvojno stanje svojih delovnih navez in, kar je še pomembneje, v njihove razvojne možnosti. Zagotovo se bo v vaših delovnih odnosih izboljšala delovna klima, ki bo poslej (še bolj) podpirala uporabo lastnih virov, torej bogastva, ki ga v sebi nosi vsak tim in vsak posameznik, zavedajo pa se ga le redki. Še redkejši so primeri, ko nekdo do popolnosti izkoristi lastne vire. In ravno to je na dandanašnjem trgu tista razlika, ki naredi razliko.

Jelica Pegan Stemberger,
prokuristka in vodja izobraževanj v Glotta Novi

Kazalo

<i>Coaching – učinkovito orodje osebnega in poklicnega razvoja</i>	4
<i>Coaching za pravnike</i>	5
<i>Kaj je coaching</i>	5
<i>Pravniki - coachi svojim strankam in sodelavcem</i>	6
<i>Vsebina programa usposabljanja "Veščine coachinga za pravnike"</i>	6
<i>Trajanje in organizacija programa</i>	8
<i>Podpora programu in udeležencem</i>	9
<i>Cilji programa usposabljanja</i>	9
<i>Razvoj veščin in kompetenc</i>	10
<i>Metode in oblike dela</i>	10
<i>Izobraževalni trenerji</i>	10

Coaching – učinkovito orodje osebnega in poklicnega razvoja

Delo z drugimi ljudmi je včasih lahko naporno, zlasti kadar je sodelovanje z drugimi le nujno zlo, ki morda ni bistveno za doseg cilja. Strokovnjak na določenem področju včasih le stežka strankam in sodelavcem dopove, kaj je prava rešitev in kako priti do tja. Še posebej nevhvaležna je klasična vloga svetovalca – kolikokrat se zgodi, da stranki, sodelavcu ali pa sorodniku v dobri volji nudimo nasvet, ki se ga posameznik nato le deloma drži ali pa priporočeno dejanje popolnoma spremeni in je tudi zato seveda na koncu dejavnost neučinkovita, glavni krivec za neuspeh pa je navadno ravno svetovalec.

Ljudje smo si različni, vsak posameznik je unikaten že z vidika fizičnega zaznavanja zunanjega sveta, kaj šele ko govorimo o izkušnjah, vrednotah, ipd. Zato univerzalnih rešitev praktično ni in vsak posameznik išče svojo pot. Ker, kot omenjeno, podajanje receptov in nasvetov ne prinaša zelenih rezultatov, se novi pristopi razvijajo predvsem na področju nedirektivnega svetovanja. Verjamemo, da je ravno uporaba veščin coachinga ključna pri odkrivanju pravih motivov in postavljanju ciljev in načrtov, ki izhajajo iz stranke same in so zato zanjo najboljši.

Uporaba coachinga pri storitveni dejavnosti je lahko bistvena tržna prednost – stranke so z rezultati coachinga oz. procesov, v katere vpletamo coaching, zelo zadovoljne, saj je storitev tako res pisana na njihovo kožo oz. je prilagojena njihovim pravih potrebam, ki se včasih skrivajo za formalno izrečenimi informacijami. Tudi coach oz. tisti, ki svoje delo bogati z uporabo veščin coachinga, je na koncu zmagovalec, saj precej hitreje in učinkoviteje dosega delovne cilje, ki so povezani z ljudmi. Takšno delo je veliko manj stresno in bolj nagradujoče, saj so stranke zadovoljne in cilji doseženi, poleg tega pa je tudi pot do doseganja teh ciljev veliko bolj prijetna.

Ker na Glotta Novi verjamemo, da se glavni viri za uspeh nahajajo v ljudeh samih, smo bili prvi, ki smo se začeli ukvarjati s coachingom kot veščino in kompetenco posameznih delovnih mest (menedžerji, podjetniki, direktorji, vodje, mentorji, zdravniki, izobraževalci, zaposlitveni svetovalci, mediatorji...) in pa z izobraževanjem in usposabljanjem poklicnih coachev. S coachingom in z izobraževanjem zaposlenih za uporabo coachinga v delovnem okolju se v Glotta Novi ukvarjamo več kot desetletje, z načrtnim usposabljanjem coachev pa od leta 2002 dalje.

Kaj sploh je coaching? Je veščina, s pomočjo katere spodbujamo rast in razvoj posameznikov, ki so lahko stranke, sodelavci, zaposleni ali pa morda celo družinski člani. Ko razvijamo svojo vlogo coacha torej sebi in tistim, ki jih vodimo, znamo pomagati, da razvijajo in v praksi uporabljajo razne veščine, znanja, sposobnosti - skratka izkoristijo vse svoje potenciale. Razvijanje in izvajanje vloge coacha je torej lahko ena izmed glavnih tržnih prednosti določene storitvene dejavnosti in naš izobraževalni program Veščine Coachinga za pravnike lahko pri tem znatno pomaga.

Program Veščine coachinga za pravnike je namenjen pravnikom, ki na tak ali drugačen način delajo s strankami ali skupinami strank in je namenjen izgradnji njihovih veščin coachinga. Pravnik v vlogi coacha se tako prelevi v ključnega motivatorja, ki stranko opolnomoči, da sama sprejema odločitve in zanje tudi sprejema odgovornost, hkrati pa zmore vzpostaviti ustvarjalno in plodno vzdušje za iskanje rešitev systemske in poslovne narave.

Coaching je edinstvena priložnost za razvoj vzpodbudne in zdrave socialne klime v profesionalnem odnosu, ki vpliva tudi na učinkovitost in produktivnost sodelovanja, saj pravnika opremi s konkretnimi orodji motiviranja in spodbujanja, iskanja sprejemljivih rešitev, vodenja kreativnega procesa ter postavljanja ključnih vprašanj, katerih odgovori peljejo sodelovanje v vzpodbudnejšo prihodnost.

Coaching je torej metodologija za spodbujanje rasti in razvoju strank oz. posameznikov k boljšim dosežkom in večji učinkovitosti.

Coaching za pravnike

Pod coachingom za pravnike je mišljeno predvsem uvajanje le-tega v pravne storitve, tako da se pravnik usposobi za uporabo veščin coachinga. S pomočjo teh veščin pravniki spodbujajo sodelovanje in rast svojih strank ter dosegajo večjo vpletenost strank v proces - spodbujajo večjo odgovornost strank za lastne odločitve in učinkovitost pri sodelovanju, hkrati pa je večje tudi zadovoljstvo strank s pravno storitvijo oz. delom.

Zgornja definicija coachinga je ena izmed najbolj pogosto uporabljenih. Pri coachingu namreč pomagamo posamezniku, da razvije svoje potenciale, torej različne veščine, spretnosti in znanja. Coach je oseba, ki posameznikom in ekipam omogoča, da se razvijejo v največji in najboljši možni meri.

Kaj je coaching

Coaching je interaktiven proces, ki posameznikom in organizacijam pomaga, da se hitreje razvijajo in dosegajo boljše rezultate z uporabo lastnih virov.

Na podlagi coachinga stranke dosegajo višje cilje, so dejavnejše, sprejemajo boljše odločitve in ustvarjalneje uporabljajo svoje naravne notranje vire in sposobnosti. Coaching je izredno akcijsko naravnano. Pri tem je naloga pravnika coacha predvsem ta, da nastopa kot zunanja podpora strankam, sodelavcem ali timu pri postavljanju ciljev, sklepanju dogovorov, pri reševanju konfliktnih situacij, razvoju novih veščin, soočanju s spremembami in stresom in iskanju novih inovativnih rešitev.

Coaching je pristop, metoda, kjer je coach, v tem primeru pravnik, izurjen, da posluša in opazuje, prilagaja svoj pristop potrebam strank in sodelavcev in tako pomaga odkriti lastne rešitve in strategije. Pravniki, ki obvladajo veščine coachinga, so prepričani, da so njihove stranke ustvarjalne in imajo velik potencial. Zavedajo se, da je delo pravnika zagotavljati podporo, da stranka razvije svojo ustvarjalnost, veščine in notranje vire, ki jih že ima. Pravnik zagotavlja povratne informacije in objektivno perspektivo, stranka pa je odgovorna, da sprejema odločitve, ki so ekološke oziroma neškodljive zanjo in/ali za podjetje.

Coaching je posebna oblika individualnega (ali skupinskega) profesionalnega svetovanja in podpore posamezniku (ali skupini) pri doseganju zahtevnejših ciljev ter pri prepoznavanju in premagovanju ovir, ki jih ta posameznik (tim) ima. V procesu coachinga pravnik coach spodbuja razvoj potencialov, ki jih ima posameznik (skupina). Cilj coachinga je odkriti in okrepiti posameznikove (timske) zmožnosti in sposobnosti, ga motivirati in tako čim bolj usmeriti v delovanje, ki bo prineslo zelene rezultate.

Coaching kot proces torej združuje notranje vire, sposobnosti in moč posameznika, 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/ciljem in ne k reševanju težav; k spodbujanju razvoja novih strategij mišljenja in delovanja in ne k iskanju možnosti za rešitev problemov, ki so se zgodili v preteklosti.

Popravljalne spremembe so predvsem domena svetovanja (in terapije), cilj coachinga pa je usmerjen v prihodnost, v aktivno oblikovanje prihodnosti.

Usmerjen je torej v prihodnost in ne v preteklost!

Pravniki - coachi svojim strankam in sodelavcem

Uporaba veščin coachinga ob opravljanju delovnih procesov, zlasti pri svetovanju in storitvenih dejavnostih, je popolnoma svojevrstna prednost za pravnike. Proces coachinga je v osnovi namreč osredotočen na posameznika/stranko, v ospredju so njegove želje, potrebe in cilji. Uvajanje coachinga v pravne storitve pa ima za sabo še kopico drugih ciljev – izboljšanje komunikacije v delovnem odnosu vzpostavljanje ustvarjalnega vzdušja, premostitev medosebnih konfliktov, razvijanje skupne vizije, motiviranje, uspešen sistem delitve delovnih nalog, nagrajevanja, itd. Tako ima coach kot pravnik za razliko od profesionalnega coacha v samem procesu coachinga tudi neke lastne interese, čemur se deloma prilagodi tudi uporaba coaching orodij.

Coaching orodja coachev pravnikov sicer ostajajo ista kot pri profesionalnem coachingu in tudi pridobljene veščine in kompetence sledijo modelu poklicnega coacha, glavne razlike se pojavljajo v uporabi rezultatov coachinga, ki tu lahko koristijo tako posamezniku/stranki, posredno ali neposredno pa tudi delovnemu timu in rezultatom delovnega procesa. Pravnik za razliko od poklicnega coacha pozna svojo stranko in lahko s spodbujanjem virov stranke ali skupine strank in opolnomočenjem posameznikov, pri katerih uporablja veščine coachinga, ustvarja in uspešno koordinira dinamiko dela ter zagotavlja optimalno doseganje zastavljenih ciljev. Kot se navadno izkaže, je navadno že samo postavljanje pravih ciljev pol recepta za uspeh – veščine coachinga pravnikom tu lahko zagotovo pomagajo, saj coaching vodjo opremi z orodji učinkovitega načrtovanja in spremljanja doseganja ciljev, kar pa je ključni dejavnik vsakega napredka fizične ali pravne osebe.

Vsebina programa usposabljanja "Veščin coachinga za pravnike"

Program je prilagojen potrebam že zaposlenih pravnikov. Ima dva modula, ki kompleksno (teoretično in praktično) obravnavata veščine coachinga, ki jih vodja lahko uporablja pri svojem delu.

*1. modul:***Uvod v veščine coachinga za pravnike**

Vsebine so okvirno naslednje:

- **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 strank,
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 vprašanj,
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 pravnih poslih**
Coaching kot komunikacijsko in motivacijsko orodje,
Pomen coachinga za rast posameznika, zaposlenega, podjetja,
Pomen coachinga pri iskanju dogovora
Individualni in skupinski coaching.
- **Coaching za pravnike v praksi**
- **Treningi**

*2. modul:***Veščine coachinga na delovnem mestu - Core Essential Corporate Coaching Program**

Vsebine so okvirno naslednje:

- **Utrjevanje, poglobitev in razširitev vsebin iz uvodnega modula**
- **Filozofija in etika coachinga**

- **Notranja stanja vodje coacha**
Zaznavni položaji,
Koristna coaching stanja,
Upravljanje s samim seboj
- **Iz orodjarne vodje coacha**
Raziskovanje različnih možnosti,
Nastavljanje ogledala,
Postopnost procesa,
Členjenje navzdol, navzgor, stransko...
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 pravnike
- **Možnosti uporabe coachinga na delovnem mestu**
- **Kompetence pravnika coacha**
- **Vloga pravnika coacha v organizaciji**
- **Coaching za pravnike v praksi**
- **Treningi**

Opomba

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

Trajanje in organizacija programa

1. **modul** - Uvod v veščine coachinga za pravnike traja 4 dni (2 krat 2 dni ali 32 ur)
2. **modul** - Veščine coachinga za pravnike - traja 4 dni (2 krat 2 dni ali 32 ur)

Celoten program traja torej 8 dni (4 krat po 2 dni ali 64 ur).

Oba modula imata **coaching praktikum**, ki vsebuje praktično treniranje coaching veščin po sistemu vodja coach – stranka - vrnitveno sporočilo.

Tabelarna oblika izvedbe coaching srečanj med moduli ali deli modulov:

Modul	Coaching praktikum	Obveznosti
Med 1 modulom	Dajanje navodil	3 coaching pogovori
		Pisno vrnitveno sporočilo trenerjem za eden od pogovorov
Med 2 modulom	Dajanje navodil	5 coaching pogovorov
		Pisno vrnitveno sporočilo trenerjem za eden od pogovorov

Udeleženci programa izdelajo individualni akcijski načrt vpeljave coachinga na svoje delovno mesto oz. v svoje delo (aplikativno uporabna projektna naloga).

Po zaključenem programu in uspešno opravljenem izpitu ter oddani in s strani trenerjev potrjeni aplikativno uporabni projektni nalogi udeleženci pridobijo potrdilo o opravljenem usposabljanju v programu **Veščine coachinga za profesionalni razvoj- Veščine coachinga za pravnike**.

Podpora programu in udeležencem

V času poteka programa in/ali po končanem programu je udeležencem omogočena **podpora v obliki:**

- **E-učilnice in e-mentorstva/tutorstva**

V času poteka programa se za skupino organizira posebna e-učilnica, ki jo moderirajo udeleženci sami ob pomoči posebnega e-mentorja, ki udeležence nauči, kako upravljati z učilnico. Učilnica omogoča utrjevanje in nadgrajevanje pridobljenega znanja, izmenjavo izkušenj, tesno povezovanje med udeleženci, trenerji, asistenti,... E-učilnica je zaprtega tipa in jo udeleženci uporabljajo tudi po končanem programu. Storitve je za udeležence brezplačna.

Vključitev v e učilnico pomeni tudi vstop v knjižnico z bogato literaturo o coachingu, vodenju, komunikaciji....

Cilji programa usposabljanja

Udeleženci bodo spoznali osnovni model coachinga, naučili se bodo misliti bolj sistemsko in bodo trenirali pomembne sposobnosti, ki jih bodo potrebovali kot coachi svojim strankam in sodelavcem, seznanili se bodo z možnostjo uporabe poslovnega coachinga v delovnem okolju in spoznali svoje sposobnosti na področju osebnega in poslovnega razvoja strank in sodelavcev, znali bodo uporabljati različna orodja coachinga, znali bodo lažje povezovati posameznikove cilje s cilji organizacije. S pomočjo teoretičnega znanja in praktičnih vaj bodo razvijali veščine coachinga, razvijali pri sebi nove kompetence, prepoznavali priložnosti, kje lahko uporabljajo coaching ter spoznali, kako lahko s coachingom povečujejo svojo učinkovitost in učinkovitost svojih strank in sodelavcev.

Udeleženci ob koncu izobraževanja 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 na podlagi empatije, • ustvarjati skupinski duh s preprostimi sredstvi, • učinkovito komunicirati, • gledati v prihodnost in ne v preteklost, • dovoliti stranki/sodelavcu, da "sama" pride do rezultatov, • obvladovati osebni odnos s stranko/sodelavcem in prepustiti stranki/sodelavcu popolno avtonomijo in odgovornost...

Udeleženci izboljšajo:

- veščine odločanja, • svojo vero vase in lastne veščine in sposobnosti, • pripravljenost delati spremembe v lastnih utečenih vzorcih delovanja, • prepoznavanje svojih virov, lastnosti, ... • sposobnost hitrejšega zbiranja informacij, • sposobnost gradnje mostov, • sposobnost mreženja, • sposobnost fokusiranja, • planiranje "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 s seboj, znati se učiti, sistemsko mišljenje, upravljanje s seboj, obvladovanje časa, doseganje ciljev, usmerjenost k rezultatom, dejavno poslušanje, postavljanje pravih vprašanj...

Metode in oblike dela

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 tudi v e-učilnici, kjer udeleženci aktivno sodelujejo in učni proces nadgrajujejo in spodbujajo z medosebnim učenjem izven samih treningov. V e-učilnici potekajo diskusije, udeleženci izmenjujejo gradiva, delijo svoje izkušnje, itd., s čimer ugodno učno atmosfero in kvaliteto učenja le še zvišujejo.

Izobraževalni trenerji

Učinkovitost vsakega programa izobraževanja ali usposabljanja je v največji meri odvisna od izobraževalnega trenerja (izobraževalnega tima), od njegove strokovnosti, od usposobljenosti za prenos znanja, veščin in kompetenc in 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 bogatstvo in ključ do izjemne učinkovitosti.

Trenerji v Šoli za coache, katere sestavni del je tudi program Veščine coachinga za pravnike, so poznani na mednarodni ravni in so nenehno vpeti 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 specialist za svetovanje na področju retorike, NLP-ja, coachinga in izobraževanja za potrebe podjetij.

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 na področju 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 njihov mentor. Ima 25 let delovnih izkušenj na vodilnih delovnih mestih.

Izvajalci programa



BERNARDA POTOČNIK,

trener/mentor/coach/supervisor

Profesorica angleškega jezika in univerzitetna diplomirana etnologinja s pedagoško-andragoško izobrazbo in strokovnim izpitom. Vključena je v magistrski študij na ISH. Ima deset let izkušenj s poučevanjem mladine in odraslih. Ima diplomu TrueLearning učitelja in je trenerke Globalnega učenja® pri poučevanju tujih jezikov. Je certificirani ADEC® trener, NLP coach in karierni coach, NLP trenerka (INLPTA) in licenčna trenerka SDI (Strength Deployment Inventory – Pregled uporabe osebnostnih vrlin).

Na Glotta Novi je izobraževalna trenerka, mentorica učiteljem, ki poučujejo tuje jezike po metodi Globalno učenje® in mentorica študijskih krožkov. Specialistka za osebni, karierni izobraževalni in učni coaching ter kombinirane programe angleškega jezika in retorike oz. javnega nastopanja. Izvaja naslednje daljše programe usposabljanja: NLP praktik, NLP mojster praktik, NLP poslovni praktik, NLP mojster poslovne komunikacije, Izobraževalni trener praktik, coach in druge. Je vodja Glottine skupine za kakovost in članica Komisije za sistem izobraževanja odraslih, ki deluje pri Andragoškem društvu Slovenije in je posvetovalno telo za Ministrstvo za šolstvo in šport in Andragoški center Slovenije.



KARMEN ŠEMRL,

trener/mentor/coach/supervisor

Univerzitetna diplomirana slovenistka s pedagoško-andragoško izobrazbo in opravljenim strokovnim izpitom, končuje magistrski študij na Filozofski fakulteti, smer slovenski jezik. Končala je mednarodne programe NLP mojster praktik in NLP coach ter program Andragoški praktikum®. Je ADEC® trener in specialistka za SDI

(Strength Deployment Inventory – Pregled uporabe osebnostnih vrtilin) in uporabo Mind Mapping™-a na delovnem mestu. Specialistka za vodenje treningov s področja retorike, javnega nastopanja, poslovnih predstavitev/prezentacij, prepričevanja in argumentacije, komuniciranja, mentorstva, metod in tehnik učenja in poučevanja, izobraževanja izobraževalcev, mediatorstva, moderatorstva, coachinga, upravljanja z znanjem, metod ustvarjalnosti, treningov za večji izkoristek možganskih in drugih potencialov. Članica Komisije za sistem izobraževanja odraslih, ki deluje pri Andragoškem društvu Slovenije in je posvetovalno telo za Ministrstvo za šolstvo in šport in Andragoški center Slovenije.



TATJANA DRAGOVIČ,
trener/mentor/coach, supervizor

Je profesorica angleškega jezika in književnosti, doktorica izobraževalnih znanosti, trenutno vključena v doktorski študij. Je ADEC® trener na mednarodni ravni, licenčni NLP trener inštituta The Society of NLP™, San Francisco in dr. Richarda Bandlerja z licenco International NLP, Florida, USA. Nosilka certifikata NLP Coach.

Ima več kot petnajst let izkušenj pri poučevanju mladine in odraslih. Odlikuje jo »človeška« pripravljenost pomagati udeležencem svojih delavnic, da čim bolj učinkovito uporabijo svoje potencialne in dosežejo zastavljene cilje. Kot izjemen motivator in coach zna spodbujati svoje udeležence, da dosežejo rezultate, za katere so bili vedno prepričani, da so jim nedosegljivi.

Je specialistka za programe vodenja, NLP, coaching, upravljanje s spremembami, sprejemanje odločitev, izobraževanje izobraževalcev, Globalno učenje, ...

Trikrat je bila nominirana med **Deset top predavateljev leta**, v letu 2009 pa je prejela priznanje za uvrstitev na 1. mesto **Deset top predavateljev leta**, ki ga podeljujeta Inštitut za izobraževalni management SOFOS in Planet GV.

Gostujoči trenerji



KURT KARSTEN ANDERSEN,
sotrener/mentor/coach

Je magister psihologije, direktor podjetja za trening in coaching Human Communications Centre v Veliki Britaniji, raziskovalec na Inštitutu za izobraževalno tehnologijo (Institute of Educational Technology, Open University). Je znan mednarodni psiholog, coach, univerzitetni predavatelj in psihoterapevt ter nosilec Adult Education Teacher Certificate. Ukvarja se s coachingom posameznikov in timov v različnih mednarodnih podjetjih, organizacijah in univerzah predvsem na področju odpravljanja stresa, obvladovanja sprememb, s spremembami samimi in tveganjem, zastavljanjem in doseganjem ciljev. Sodeluje tudi s posamezniki in timi, ki želijo zlasti osebno in strokovno rast, optimizacijo poslovnega in zasebnega življenja ter osebno in strokovno zadovoljstvo. Tudi njegov magisterij na področju psihologije se dotika ravno zgoraj omenjenih tem, trenutno pa se ukvarja z doktorsko disertacijo na temo »Optimalne izkušnje«. Je mednarodni licenčni NLP trener in NLP coach. Izobraževanje in coaching izvaja v angleščini. Ima več kot 25 let na vodstvenih in vodilnih delovnih mestih.



MARIJA MIKAČIĆ TURNŠEK,
trener/mentor/coach/supervizor, e-mentor, e-tutor

Je univerzitetna diplomirana ekonomistka in magistrica poslovne politike in organizacije (Ekonomski fakulteta v Ljubljani) s pedagoško-andragoško izobrazbo. 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 ekonomike in managementa poslovanja na Kmetijski šoli GRM, Višji strokovni šoli. Licenčni NLP trener (licenca svetovne zveze za NLP INLPTA), NLP coach, 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, vodi pa tudi inovativen izobraževalni program »Karierni načrt po petdesetem«. Ima več kot 25 let izkušenj na vodstvenih in vodilnih delovnih mestih.



MARIJA MARUŠA JOVANOVIČ,
sotreneer/e-tutor, e-mentor

Zaključuje študij pedagogike na Filozofski fakulteti v Ljubljani. Razvija e-učilnice ter vodi delavnice za usposabljanje tutorjev (moderatorjev) e-učilnic. Je nosilka Evropskega računalniškega spričevala - ECDL Certificate. Zaključila je izobraževanje po mednarodnem programu NLP Praktik. Na Glotta Novi vodi različne domače in mednarodne projekte ter opravlja delo informatorke in svetovalke v Središču za samostojno učenje.