

FAGPLAN FOR FAGMODULET COACHING I ORGANISATIONER

Formålet:

Formålet med fagmodulet er, at den studerende udvikler sin ledelseskompetence med særligt fokus på lederens rolle i forbindelse med organisatorisk kompetenceudvikling og læring. Der tages udgangspunkt i et systemteoretisk og kommunikationsteoretisk perspektiv, hvor individets læring forstås i den kontekst og de relationer som individet indgår i, og hvor sproget anvendes som et væsentligt redskab.

Indhold og omfang – 60 lektioner

Vejledende vægt i procent:

1. Organisationsforståelse (10 %)
2. Kompetenceudvikling og læring (10 %)
3. Ledelseskompetence (10 %)
4. Kommunikationsteori og -forståelse (20 %)
5. Coaching som metode og tænkning (50 %)

Mål

1. Organisationsforståelse:

At den studerende

- Udvikler en forståelse for den organisatoriske kontekst, som samtalen indgår i.
- Kan beskrive muligheder og begrænsninger for coaching i forskellige organisatoriske rammer
- Har et klart billede af, at organisatorisk coaching adskiller sig fra personlig coaching ved at samtalen foregår i grænsefladerne mellem det personlige og det professionelle (ikke med udgangspunkt i det private)
- Forstår at organisatorisk coaching har fokus opgaveløsningen og på individet som en del af et gensidigt fællesskab, og at der derfor er fokus på relationerne mellem personer
- Kan se mønstre i relationer, som vigtigere end årsager og virkning

2. Kompetenceudvikling og læring:

At den studerende

- Har en viden om, hvad der skaber læring individuelt og organisatorisk
- Er bevidst om menneskers forskelligheder i læringsstrategier og -stile
- Kan udøve selvrefleksivitet – være i metaperspektiv
- Forstår værdien af at bibringe fokuspersonen kompetencer, der gør det muligt at finde egne løsninger på udfordringer
- Kan stille spørgsmål til kontekst, relationer og positioner frem for til indholdet med henblik på at fokuspersoner bevidstgøres om egen forholdemåde
- Kan stille spørgsmål, der sætter fokuspersoner i en selvobserverende og selvreflekterende position

3. Ledelseskompetence:

At den studerende

- Kan udøve coachingsamtaler i forskellige relationer: medarbejder-kollega, individ-team
- Kan udøve systemisk coaching i forskellige kontekster: "mentor", "MUS", "vanskelig samtale", "dilemma", "udviklingsopgave", projekter
- Kan vurdere egen personlige coachstil
- Kan håndtere skiftende kontekster og positioner
- Er trænet i den neutrale position

4. Kommunikationsteori og -forståelse:

At den studerende

- Forstår centrale begreber fra den systemiske teori og socialkonstruktionismen
- Kender tænkning og anvendelse af anerkendende kommunikation
- Har overblik over kommunikative virkemidler og træning i coachingteknikker herunder spørgeteknik indenfor coachingens faser
- Kan anvende sproget som et bevidst værktøj i etablering af den sociale virkelighed
- Har indsigt i hvordan eksternaliserende samtaler kan bidrage til adskillelse af personer fra problemer
- Har viden om narrative samtalers muligheder i coachingmetoden

5. Coaching – metode og tænkning:

At den studerende

- Har en etik i forhold til coaching, som middel i en organisation
- Ved hvad coaching er og ikke er
- Er trænet i metode, faser og en bred vifte af værktøjer
- Kan reflektere over egen praksis