

Træningsforløb for HR konsulenter

Coaching af ledere

Coaching i en organisatorisk sammenhæng

Coaching af ledere – et træningsforløb

Formål

Det overordnede formål er at styrke konsulenternes evne til at gennemføre coachende samtaler med ledere i organisationen med henblik på at støtte og udvikle ledernes kompetencer i lederrollen.

Mål

Teori:

At deltagerne får styrket deres indsigt i coaching som udviklingsredskab gennem teori, modeller og erfaringer om coaching som udviklende dialog

Færdigheder:

At deltagerne får erfaring med GROW modellen som grundstruktur for coachende samtaler og får udvidet deres "samtaletekniske værktøjskasse", og dermed bliver yderligere kvalificeret som samtale- og sparringspartnere i forhold til organisationens ledere

Bevidsthed:

At den enkelte deltager bliver bevidst om egne udtryksformer, styrker, svagheder og faldgruber som samtale- og sparringspartner, og får skærpet sin opmærksomhed på hvordan personligheden præger konsulentrollen

Coaching af ledere – et træningsforløb

Form

2 hele dage + 2 halve opfølgingsdage. Dagene vil indeholde en blanding af undervisning, øvelser med feedback, erfaringsudveksling, personlige refleksioner samt udlevering af træningsopgave i mellemprioriderne.

Deltagere

Konsulenter fra HR-funktionen, Det Naturvidenskabelige Fakultet, Aarhus Universitet.

Forpligtigelse

Det forventes, at deltagerne deltager alle dage, træner mindst 2 samtaler inden opfølgingsdagene og læser udleveret materiale.

Underviser

Erhvervspsykolog Ejnar Bryld, Silkeborg – se www.ejnar-bryld.dk

Datoer

20. – 21. december 2010, 28. februar 2011 og 5. maj 2011

Program – 20. december 2010

Kl. 09.00 – 09.30

Velkomst

- Velkommen v. Lise
- Præsentation af formål, mål, program, arbejdsform og hinanden samt forløbets "spillerregler" v. Ejnar
- Præsentation af hinanden

Kl. 09.30 – 11.45

Hvad er coaching?

- Hvad er coaching? Hvad er din viden og erfaring – og hvilke nye vinkler kan kobles på?
- Hvor kommer inspirationen (og forvirringen...) til coaching fra?
- Den interne konsulent som coach: Rolle, muligheder og dilemmaer
- Interview: Hvordan og over for hvem kunne du anvende coaching? Feedback.

Kl. 11.45 – 12.15

Hvordan coacher man (1)?

- Introduktion til coachsamtalens grundstruktur: GROW-modellen

Kl. 12.15 – 13.00

Frokost

Kl. 13.00 – 15.45

Hvordan coacher man (2)?

Hvad er det for kommunikative elementer, der skal sikre fremdrift og kvalitet i samtalen?

Oplæg og træning med feedback i *symmetri* og *asymmetri* – og dermed kunsten:

- At lytte til, forstå og støtte en leder
- At være en passende forstyrrelse og udfordring for lederen

Kl. 15.45 – 16.00

Afslutning – herunder udlevering af test

Tiderne er vejledende – og vi lægger pauser ind efter behov

Program – 21. december 2010

| | |
|-------------------|---|
| Kl. 09.00 – 09.30 | God morgen <ul style="list-style-type: none">▪ Et kort gensyn med det faglige indhold på dag 1▪ Eftertanker fra i går eller spørgsmål til dag 1's arbejde? |
| Kl. 09.30 – 10.30 | Test, oplæg og refleksion: Hvad er du mest som konsulent – støttende eller forstyrrende? |
| Kl. 10.30 – 11.15 | Coaching af ledere <ul style="list-style-type: none">▪ Hvad er ledelse og hvad består lederopgaven af?▪ Hvad er lederes særlige behov – generelt og hos jer?▪ Hvad er lederes ømme punkter? |
| Kl. 11.15 – 12.15 | Træning i coaching af en ledelsesmæssig problemstilling |
| Kl. 12.15 – 13.00 | Frokost |
| Kl. 13.00 – 13.45 | Refleksion <p>Hvad står klarere frem for dig nu i rollen som coachende konsulent og facilitator for lederes kompetenceudvikling?</p> |
| Kl. 13.45 – 15.30 | Træning – nu med en coach som hjælper <p>Træning i trio'er, hvor alle deltagere på skift er coach, fokusperson og coach for coachen. Feedback til de to coaches: Hvad er det, "der virker" i den gode, udviklende samtale?</p> |
| Kl. 15.30 – 16.00 | Afslutning <ul style="list-style-type: none">▪ Proces- og indholdsevaluering▪ Introduktion til hjemmeopgave: Træning og læsning af artikler |
| Kl. 16.00 | Tak for denne gang - på gensyn d. 28. februar |

Tiderne er vejledende – og vi lægger pauser ind efter behov

Program – 28. februar 2011

Kl. 09.00 – 09.15

God morgen og velkommen til opfølgningsdag

- Introduktion til dagens arbejde

Kl. 09.15 – 10.45

Opfølgning på sidste gang og siden sidst

- Hvad hæfter du dig ved, når du tænker på vores dage i december?
- Hvad fik du ud af at læse artiklerne?
- Har du tekniske spørgsmål til coaching som disciplin?

Refleksion: Hvilke tanker har du gjort dig om konsulentrollen og coaching af ledere siden sidste gang?

Kl. 10.45 – 11.45

Opfølgning på mellempriodens træning:

- Hvilke spørgsmål er hensigtsmæssige at stille i en coachsamtale, hvor formålet er læring?
- Træning i par med det formål at hjælpe hinanden med at uddrage læring af de coachingsamtaler, der er gennemført i mellemprioden

Fælles læring:

- Hvad har du lært?
- Hvilke dilemmaer dukker frem?

Refleksion: Hvad har du lært om coaching og hvad har du lært om dig selv som coachende konsulent?

Kl. 11.45 – 12.00

Afslutning og perspektivering

- Præsentation af hjemmeopgave til næste gang

Kl. 12.00

Tak for i dag og på gensyn d. 5. maj

Tiderne er vejledende – og vi lægger pauser ind efter behov

Program – 5. maj 2011

Kl. 09.00 – 09.15

God morgen og velkommen til opfølgningsdag

- Introduktion til dagens arbejde

Kl. 09.15 – 10.00

Opfølgning på mellemprioroden

- Opfølgning på mellemprioroden:
 1. Hvad har du lært?
 2. Hvilke spørgsmål eller dilemmaer dukker frem?

Kl. 10.00 – 11.30

Hvilke tendenser er der inden for coaching som disciplin?

- Introduktion til kognitiv coaching
- Introduktion til "The Seven Eye Model"
- Introduktion til ledelsesbaseret coaching – rollen og dilemmaerne
- Vi laver en mini-træning af det præsenterede

Kl. 11.30 – 12.00

Afslutning

- Refleksioner over træningsforløbet:
 1. Hvad har du lært om coaching?
 2. Hvad har du lært om dig selv som coachende samtalepartner?
 3. Hvad er dine fortsatte udviklingspunkter?

Kl. 12.00

Farvel og tak for denne gang

Tiderne er vejledende – og vi lægger pauser ind efter behov