

Studieplan Leiderschapscoaching

1.0 - Het conceptuele deel

Het conceptuele deel is het gedeelte waarin het algemeen conceptueel kader van de te accrediteren scholing expliciet wordt gemaakt en waarbij het motto "de relatie met het beroep als uitgangspunt" is.

1. Beschrijf in het kort de visie, missie en beroepssituatie voor de scholing waar u accreditatie voor aanvraagt.

Als leiderschapscoach of executive coach ondersteun je leidinggevenden om meer uit zichzelf én hun organisatie te halen. Leiders ervaren een toenemende druk om te presteren. De veranderende betekenis van goed leiderschap leidt steeds vaker tot onzekerheid. Daarom is de vraag naar leiderschapscoaching de laatste jaren enorm toegenomen.

Als leiderschapscoach bied je een doelgericht begeleidingstraject aan. Je probeert samen met de coachee helderheid te scheppen in de existentiële en praktische vragen waarmee hij worstelt. Als professioneel klankbord help je de leidinggevende een leidraad te ontwikkelen waarmee hij met hernieuwd zelfbewustzijn en vertrouwen de te volgen koers kan uitzetten. Zowel zakelijk als privé.

Het coachen van leidinggevenden vraagt om een specifieke aanpak. De opleiding Leiderschapscoaching geeft je als coach de vereiste kennis en competenties om directieleden, bestuurders en managers professioneel te ondersteunen. Als leiderschapscoach vergroot je de effectiviteit van leiders door middel van zelfreflectie, zelfontwikkeling en zelfinzicht. Je helpt ze bij het stellen van doelen en het vinden van de juiste balans tussen werk en privé.

2. Beschrijf op welke zorgverleners de scholing is gericht.

De opleiding is gericht op coaches die meer kennis van het coachen van leiders willen opdoen. Of dit nu executives of bestuurders van grotere organisaties zijn, of leidinggevenden op een operationeel niveau binnen kleinere organisaties. Ook voor organisatieadviseurs, organisatiepsychologen en HR-consultants die hun kennis op het gebied van leiderschap willen versterken dan wel een coachende rol spelen binnen organisaties of teams is de opleiding van meerwaarde.

3. Beschrijf hoe de scholing bijdraagt tot een beroeps relevante deskundigheidsbevordering van de zorgverlener.

Leiderschapscoaches bieden een doelgericht traject om helderheid te brengen in existentiële en praktische vragen. Als inspirerend en professioneel klankbord helpt hij de leidinggevende of executive een leidraad te ontwikkelen waarmee deze met hernieuwd zelfbewustzijn en zelfvertrouwen de te volgen koers kan bepalen. De leidinggevende weet (weer) wat hij wil met zichzelf en de organisatie.

De essentie van leiderschapscoaching is dat het gericht is op het leerproces van de ander in relatie tot diens werkcontext. Het coachen van leiders gebeurt op vier dimensies: die van de persoon, de rol die hij/zij vervult, de context en het systeem of de organisatie. Deze vier dimensies bieden tevens de structuur voor de opleiding. De opleiding Leiderschapscoaching biedt een overzichtelijk raamwerk van informatie, casuïstiek, 'tools' en oefeningen binnen deze dimensies. Het is een mix van theorie, praktijkkennis en concrete handvatten om als leiderschapscoach beslagen ten ijs te komen.

4. Beschrijf de voorwaarden voor de toelating (gedefinieerd minimaal instroomniveau).

Er zijn geen harde voorwaarden voor de toelating, maar de CIVAS-opleiding Coaching of een vergelijkbare basis coachingsopleiding wordt verondersteld.

2.0 - Het contextuele deel

In deze paragraaf dient beschreven te worden de voorzieningen die er voor zorgen dat de doelstellingen van de scholing bereikt worden.

1. Beschrijf hoe het gebouw/lokaal en de voorzieningen zijn toegerust voor het lesgeven. Omschrijf ook de noodzakelijke leermaterialen die aanwezig zijn.

Dit is een thuisstudie met docentbegeleiding via e-study, hierdoor worden er geen eisen aan de leeromgeving gesteld.

2. Beschrijf de wijze van toetsing en/of evaluatie van het leerresultaat bij de studenten.

Elke les wordt afgesloten met praktische opdrachten en kennisgerelateerde toetsvragen. Het afsluitend examen bestaat uit kennisgerelateerde toetsvragen.

3. Beschrijf de wijze waarop de kwaliteit van de scholing wordt bewaakt.

- *Het lesmateriaal is samengesteld door een ervaren vakdocent. CIVAS houdt de vakontwikkelingen bij.*
- *CIVAS vraagt studenten actief om feedback, zodat ze zicht houdt op de klanttevredenheid.*
- *CIVAS is als aanbieder van beroepsgerichte scholing geregistreerd bij het Centraal Register Kort Beroepsonderwijs (CRKBO). Opname in het CRKBO-register gebeurt op basis van een onafhankelijke kwaliteitstoets die wordt uitgevoerd door het CPION. Opname in het CRKBO-register geeft aan dat CIVAS aan de gestelde kwaliteitseisen voldoet.*
- *CIVAS is aangesloten bij de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO). De NRTO is de overkoepelende brancheorganisatie voor particuliere trainings- en opleidingsinstituten in Nederland. CIVAS conformeert zich aan de door de NRTO opgestelde Algemene voorwaarden en Gedragscode.*
- *Via de website zijn het studiereglement, het examenreglement en de klachtenprocedure die CIVAS hanteert door iedereen in te zien.*

3.0 - Het contentuele deel

Dit betreft de inhoud van de scholing. In dit onderdeel wordt de inhoud beschreven zodat duidelijk zichtbaar wordt wat uw scholing inhoudelijk brengt.

1. Geef een uitgebreid overzicht van de lesstof (inhoud van het programma).

Inleiding

Deel A: Leiderschap vanuit een historisch, cultureel en organisatorisch perspectief

Les 1: Het coachen van leiders

Les 2: De ontwikkeling van leiderschap door de eeuwen heen

Les 3: Leidinggeven, leiderschap en management

Les 4: Leiderschapsstijlen

Les 5: Master the masters

Deel B: De persoonlijke ontwikkeling van de leider

Les 6: Persoonlijke leiderschap

Les 7: Een eigen leiderschapsstijl ontwikkelen

Les 8: Strategisch vermogen en persoonlijk effectiviteit

Les 9: Communicatie, branding en netwerken

Les 10: Werk-privébalans

Deel C: De positie van leiders binnen het systeem of de organisatie

Les 11: De organisatie

Les 12: Planning & control-cyclus

Les 13: Teamontwikkeling

Les 14: Gedrag en houding op de werkvloer beïnvloeden

Deel D: Leiderschap binnen de bredere maatschappelijke omgeving en context

Les 15: Leiderschap, bestuur en toezicht

Les 16: Maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaam leiderschap

Les 17: Strategieën voor verandering

2. Omschrijf duidelijk de leerdoelen/eindtermen.

Leiderschapscoaching betreft het kunnen inzetten van kennis, vaardigheden en interventies op het vlak van het coachen van leiders en managers binnen organisaties, met als doel het verhogen van de leiderschapskwaliteiten en de persoonlijke effectiviteit van leiders, alsmede het behalen van vooraf gestelde doelen op organisatieniveau.

De student krijgt kennis en vaardigheden aangereikt om als leiderschapscoach de coachee een doelgericht traject te bieden om helderheid te brengen in existentiële en praktische vragen. De leiderschapscoach functioneert als inspirerend en professioneel klankbord en helpt de leidinggevende of executive een leidraad te ontwikkelen waarmee hij met hernieuwd zelfbewustzijn en zelfvertrouwen de te volgen koers kan bepalen. De leidinggevende weet (weer) wat hij wil met zichzelf en de organisatie.

De student leert de eigen coachingsvaardigheden te versterken voor het begeleiden van leiders op het niveau van het middenmanagement en op het niveau van de executive. Zo wordt uitgebreid stilgestaan bij persoonlijk leiderschap, het ontwikkelen van een eigen managementstijl, het vergroten van de persoonlijke effectiviteit en het strategisch vermogen van de leider.

Op het niveau van de individuele leider leert de student de coachee te begeleiden bij het stellen van doelen en het ontdekken van drijfveren om vervolgens met inspiratie en vasthoudendheid naar deze doelen toe te werken. Daarbij richt de leiderschapscoach zich niet alleen op de persoon van de leider zelf, maar eveneens op de context waarin deze functioneert. Het kunnen waarnemen en duiden van diverse ontwikkelingen op sociaal-maatschappelijk, technologisch, politiek en sociaaleconomisch vlak is daarbij essentieel.

Op het niveau van de organisatie krijgt de student kennis en tools aangereikt over managementmodellen en modern leiderschapsconcepten om coachingstrajecten te begeleiden en het management te adviseren. De student is zich bewust van de complexiteit van de context waarin leiders tegenwoordig opereren en weet hoe een leider de effectiviteit en het werkklimaat binnen organisaties kan stimuleren door de juiste leiderschapskwaliteiten en managementstijl te ontwikkelen.

Inleiding

- *De student kent het doel en kader van leiderschapscoaching.*
- *De student begrijpt hoe leiderschapscoaching zich verhoudt tot 'reguliere' coaching.*

Blok A: Leiderschap vanuit historisch, cultureel en organisatorisch perspectief

- *De student kent de ontwikkeling van leiderschap door de eeuwen heen vanaf de oudheid tot in de 20e eeuw.*
- *De student begrijpt de transformatie van de nieuwe leider van de 21e eeuw / de overgang van transactionele naar transformationeel leiderschap.*
- *De student is bekend met diverse leiderschapsmodellen en leiderschapsstijlen.*

Blok B: De persoonlijke ontwikkeling van de leider

- *De student heeft kennis van persoonlijk leiderschap, het ontwikkelen van een eigen managementstijl, het vergroten van de persoonlijke effectiviteit en het strategisch vermogen van de leider.*
- *De student begrijpt het belang van effectieve communicatie, personal branding en een optimale werk-privébalans.*
- *De student kent verschillende loopbaan- en doorgroeimogelijkheden van de leider.*

Blok C: De positie van leiders binnen het systeem of de organisatie

- *De student heeft kennis van organisatiestructuren -culturen, en de invloed hiervan op de manier waarop de leider zijn rol kan of moet invullen.*
- *De student heeft kennis van de taken van leiders, w.o. het aansturen van medewerkers op de werkvloer, het aan elkaar knopen van alle verschillende cycli binnen organisaties en teamcoaching.*
- *De student begrijpt hoe irrationele en politieke processen op organisatieniveau een rol kunnen spelen in het wel of niet behalen van organisatiedoelstellingen.*

Blok D: Leiderschap binnen de bredere maatschappelijke omgeving en context

- De student kent de bredere context waarin met name leiders op het hoogste niveau te maken hebben.
- De student heeft kennis van actuele ontwikkelingen binnen de wereld van raden van Bestuur en Toezicht, de veranderende verhoudingen tussen bestuurders, overheid, stakeholders en andere maatschappelijke partners.
- De student heeft kennis van de trend van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, de implicaties voor leiderschap, en verschillende perspectieven op verandermanagement.

3. Indien van toepassing; toon het HBO-niveau van de scholing aan door middel van de uitwerking van tenminste 2 HBO-kerncompetenties (zie document 'voorbeeld HBO Kerncompetenties'). Indien het een aanvraag voor een vakopleiding betreft, dienen alle relevant zijnde HBO-kerncompetenties uitgewerkt te worden.

I. Brede professionalisering rond het thema 'leiderschap & management'

De student wordt aantoonbaar toegerust met actuele kennis die aansluit bij recente (wetenschappelijke) kennis, inzichten, concepten en onderzoeksresultaten, teneinde zich te kwalificeren voor:

- het zelfstandig kunnen uitvoeren van de taken van een beginnen leiderschapscoach;
- het functioneren als leiderschapscoach binnen een arbeidsorganisatie;
- de verdere professionalisering van de eigen beroepsuitoefening c.q. het beroep van leiderschapscoach.

1 Wetenschappelijke kennis en inzichten met betrekking tot leiderschap en management

- 1.1 De student heeft kennis van de historische ontwikkeling van leiderschap door de eeuwen heen, verschillende aansprekende leiders en leiderschapsconcepten.
- 1.2 De student heeft begrip van de kernkwaliteiten van 'de nieuwe leider' van de 21e eeuw en het concept van 'gedeeld leiderschap'.
- 1.3 De student heeft inzicht in het onderscheid tussen leidinggeven, management en leiderschap en wetenschappelijk onderbouwde kennis van verschillende leiderschapsstijlen, en kan deze herkennen in de praktijk.
- 1.4 De student doorziet de invloed van de organisatiestructuur- en cultuur op de stijl van leidinggeven en vice versa, alsmede de complexe positie van de leider binnen de organisatie.
- 1.5 De student is bekend met recente ontwikkelingen en onderzoek op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, en de implicaties hiervan voor leiderschap.
- 1.6 De student heeft kennis van veranderingsstrategieën van leiders en verschillende perspectieven op verandermanagement.

2 Persoonlijke coaching van leiders

- 2.1 De student heeft een grondige kennis van de laatste inzichten op het gebied van persoonlijk leiderschap en zelfmanagement.
- 2.2 De student onderkent de verschillende manieren van aansturen en de bijbehorende vereiste vaardigheden, en kan de coachee coachen op het vinden van een persoonlijke leiderschapsstijl.

- 2.3 *De student heeft de kennis en vaardigheden om de coachee te begeleiden bij het opstellen van concrete persoonlijk en strategische doelen, weet de coachee te motiveren om deze doelen te realiseren en kan hier tijdens coachingsgesprekken effectief op inspelen.*
- 2.4 *De student heeft basiskennis van (het belang van) personal branding, storytelling en social media en weet hoe hij leiders hiermee kan stimuleren zichzelf krachtig te positioneren.*
- 2.5 *De student heeft kennis van en inzicht in de uitgangspunten van 'Het Nieuwe Werken', thema's rond vrouwelijk en 'inclusive' leiderschap en kan op basis hiervan de coachee helpen bij het vinden van een optimale werk-privébalans.*

3 De positie van leiders binnen het systeem of de organisatie

- 3.1 *De student heeft kennis van en inzicht in verschillende manieren om het werk binnen organisaties te structureren en de rol van de leider hierin.*
- 3.2 *De student heeft kennis van en inzicht in het concept van de organisatiecultuur en heeft verschillende modellen tot zijn beschikking om de organisatiecultuur te onderzoeken.*
- 3.3 *De student weet hoe hij in zijn rol als leiderschapscoach een bijdrage kan leveren aan het veranderen van de organisatiecultuur en kan de leider hierbij ondersteunen.*
- 3.4 *De student heeft kennis van de P&C-cyclus, de HR-cyclus en de PDAC-cycli binnen organisaties en kan de verbinding leggen met het coachingstraject voor de coachee.*
- 3.5 *De student heeft kennis van teamrollen en teamcoaching en kan de coachee ondersteunen bij het ontwikkelen van coachend leiderschap.*
- 3.6 *De student erkent de invloeden van irrationele en politieke processen op de werkvloer, en kan de coachee ondersteunen in het omgaan met weerstand, emoties en macht.*

4 Leiderschap binnen de bredere maatschappelijke omgeving en context

- 4.1 *De student heeft kennis van recente ontwikkelingen op het gebied van leiderschap, bestuur en toezicht.*
- 4.2 *De student kent de vier hoofdstromingen in het coachen van executives en kan deze toepassen, afgestemd op de geformuleerde doelen voor het coachingstraject.*
- 4.3 *De student is vertrouwd met de begrippen 'public governance' en 'corporate governance' en kan de relatie leggen met de positie van de executive en de implicaties voor het coachen van leiders.*
- 4.4 *De student heeft kennis van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en ethisch leiderschap in de hedendaagse samenleving, en begrijpt de dilemma's waar deze leiders mee te maken hebben.*
- 4.5 *De student heeft basiskennis van verandermanagement en modellen om verandering binnen organisaties te realiseren.*

II. Probleem- en vraaggericht werken

Het zelfstandig definiëren en analyseren van complexe probleemsituaties in de beroepspraktijk op basis van relevante kennis en (theoretische) inzichten, het ontwikkelen en toepassen van zinvolle (nieuwe) oplossingsstrategieën en het beoordelen van de effectiviteit hiervan.

5 Coachvraag

- 5.1 *De student kan de coachvraag achterhalen.*
- 5.2 *De student herkent belangrijk informatie.*
- 5.3 *De student kan in overleg kiezen aan welke coachvraag de coachee als eerste wil werken indien er meer dan een coachvraag is.*
- 5.4 *De student maakt onderscheid tussen hoofd- en bijzaken tijdens de probleeminventarisatie.*
- 5.5 *De student onthoudt zich van het uitvoeren van analyses.*
- 5.6 *De student kan verhoudingen tussen levensgebieden in kaart brengen.*
- 5.7 *De student kan ontwikkelingsconflicten in kaart brengen.*
- 5.8 *De student kan belangrijke persoonlijke waarden in kaart brengen.*

6 Conclusies trekken en consequenties inschatten

- 6.1 *De student trekt op basis van informatie van de coachee realistische conclusies en onderbouwt de redenering met feiten.*
- 6.2 *De student schat de capaciteiten, ontwikkelingsleeftijd en (on)mogelijkheden van de coachee goed in.*
- 6.3 *De student kan op basis van informatie van de cliënt suggesties doen over mogelijke werkzame interventies.*
- 6.4 *De student benoemt de consequenties van verschillende uitkomsten en de voor- en nadelen van mogelijke interventies.*

7 Coachtraject

- 7.1 *De student stelt in overleg met de coachee een passend coachtraject op.*
- 7.2 *De student stelt een coachtraject op waarin duidelijke schriftelijke afspraken worden gemaakt.*
- 7.3 *De student evalueert tussentijds het coachtraject en past indien nodig het traject in samenspraak met de coachee aan.*
- 7.4 *De student werkt methodisch volgens het coachtraject, maar kan flexibel afwijken waar dat de coaching ten goede komt.*
- 7.5 *De student kan een eindevaluatie en follow up uitvoeren.*