



Merk: Dette er første versjon av oversettelsen. Ved tvil vil den engelske teksten gjelde. Den engelske teksten er gjengitt under den norske.

11 KJERNEKOMPETANSER

International Coach Federations (ICF) 11 kjernekompetanser benyttes som kriterier for læringsmål i ICFs sertifisering. Skoler og studenter blir vurdert etter dette ved eksamen både hos ICF akkrediterte skoler og ved ICF portfolio eksamen.

A. LEGGE GRUNNLAGET

- 1. Overholde etiske retningslinjer og profesjonelle standarder**
- 2. Etablere coaching avtalen**

B. ETABLERE RELASJONEN i fellesskap

- 3. Etablere tillit og fortrolighet med coachien**
- 4. Tilstedeværelse i coaching**

C. EFFEKTIV KOMMUNIKASJON

- 5. Aktiv lytting**
- 6. Virkningsfulle spørsmål**
- 7. Direkte kommunikasjon**

D. LEGGE TIL RETTE FOR LÆRING OG RESULTATER

- 8. Skape bevissthet**
- 9. Planlegge handling**
- 10. Planlegging og målsetting**
- 11. Oppfølging av fremgang og ansvarlighet**

NB: Hver kompetanse på de følgende sidene har en definisjon og tilhørende atferd. Atferd er klassifisert på to måter: (1) atferd som alltid skal være til stede og synlig i enhver normal coachingsamtale (2) atferd som man må hente frem i spesielle situasjoner i en coachingsamtale. *(og således ikke alltid synlig i alle coachingsamtaler).*

Når ikke annet er spesielt angitt gjelder vurderingskriteriene for bestått eksamen på alle nivå av ICF sertifisering.

1. Overholde etiske retningslinjer og profesjonelle standarder – Forståelse av etikk og kjernekompetanser i coaching og evne til å anvende dem på en riktig måte i alle coaching situasjoner

- a. Forstår ICFs standarder og utøver disse gjennom egen atferd
- b. Forstår og følger alle ICFs etiske retningslinjer
- c. Kommuniserer klart forskjellen mellom coaching, rådgivning, psykoterapi og andre beslektede profesjoner.
- d. Anbefaler/"henviser" coachien til andre beslektede profesjoner etter behov, har kunnskap om når det er nødvendig, og har kjennskap til disse ressursene.

Viktig å merke seg:

Kjennskap til innholdet i de etiske retningslinjene og anvendelse av disse er påkrevd på alle sertifiseringsnivå i coaching. Forståelse for betydningen av en streng utøvelse av de etiske retningslinjene er lik og uomtvistelig på alle sertifiseringsnivå. En søker vil få godkjent denne kompetansen hvis de kan vise at de gjennom en coachingsamtale, er fokusert på utforskning og undersøkelse og hvis samtalen er basert på nåtid og fremtid. En søker vil ikke få godkjent denne kompetansen hvis søkeren forteller coachien hva som bør gjøres og hvordan det bør gjøres (rådgivende tilnærming) eller hvis samtalen er basert på fortid, særlig den følelsesmessig fortiden (terapeutisk tilnærming). I tillegg vil ICF merke seg hvorvidt søkeren er tydelig på det utforskende elementet og tar i bruk de underliggende ferdigheter i ICF s definisjon av coaching. Mangelfull utforskning vil gi seg utslag i svakheter ved flere av kompetansene som er listet opp nedenfor. Eksempler på dette: Dersom coachen nesten bare gir råd eller signaliserer at svaret som coachen selv antyder, er dét svar coachien bør følge, vil dette være tegn på mangelfull tillit og fortrolighet, mangelfull tilstedeværelse fra coachen, mangelfull "score" på kraftfulle spørsmål. Dette vil høyst sannsynlig resultere i manglende oppmerksomhet og forpliktelse fra coachien. I slike tilfeller vil sertifisering ikke bli gitt på noe nivå

2 Etablere coachingavtalen – evne til å forstå hvilke behov som finnes i den enkelte coachingrelasjon. Formidle (Komme til en samforståelse med) til nye coachier hva en coachingprosess er og hva relasjonen innebærer, slik at det oppnås enighet om dette

- a. Forstår og diskuterer effektivt ICFs etiske retningslinjer med coachien samt diskuterer de ulike parametrene i en coachingrelasjon (f.eks logistikk, inkludering av andre hvis det er nødvendig)
- b. Finner enighet om hva som hører hjemme i relasjonen og hva som ikke hører hjemme der. Er tydelig med hensyn til hva som tilbys og hva som ikke tilbys og er klar på hva som er coachens og hva som er coachiens ansvar.
- c. Fastslår om det er en effektiv match mellom egne coachingmetoder og behovene hos den aktuelle coachi.

Nøkkelferdigheter som skal evalueres:

- 1. Dybden i å skape avtalen for coachingperioden.**
- 2. Coachens evne til å gå i partnerskap og dybden i å bli partner med coachien når det skal skapes en avtale. Tydelighet rundt hvordan man skal måle om man har nådd målet og hvilke tema som skal tas opp.**

Ved vurdering av kompetansen Etablere coachingavtalen, kreves som et minimum at coachen spør hva coachien ønsker å arbeide med og at coachen holder seg til den agendaen gjennom coachingen.

En coach vil ikke bestå eksamen i å etablere en coaching avtale, hvis coachen velger tema for coachien eller hvis coachen ikke coacher i forhold til det coachien har valgt.

3. Etablere tillit og fortrolighet med coachien – evne til å skape et støttende og trygt miljø som basis for gjensidig tillit og respekt.

- a. Viser ekte interesse for coachiens velvære og fremtid
- b. Viser personlig integritet, ærlighet og oppriktighet
- c. Etablerer klare avtaler og holder det som loves.
- d. Viser respekt for coachiens oppfatninger, læringsstil og personlighet
- e. Støtter coachien i og utfordrer til ny atferd og handlinger, også slike som betyr at man tar risiko og møter redsel for å mislykkes.
- f. Ber om tillatelse til å coache coachien på sensitive og nye områder.

Nøkkelferdigheter som evalueres:

- 1. Coachens evne til å skape god kontakt med coachien.**
- 2. Coachens evne til å skape et godt tillitsforhold til coachien, og forstå hans/hennes tenkemåte og kreativitet.**
- 3. Coachen evne til å være ekte og komfortabel sammen med coachien.**

Minimumskravet for å bestå, er å demonstrere tillitsbyggende ferdigheter og fortrolighet med coachien. Dvs at coachen skal vise gjennom sin holdning en ekte interesse for coachiens tenkemåte, læringsstil og hans/hennes person. I tillegg trenger coachen å demonstrere evne til å gi coachien løpende støtte i å få til ny atferd og nye handlinger (tiltak).

Det gis ikke bestått dersom coachen demonstrerer betydelig større interesse for sine egne synspunkter vedrørende coachiens situasjonen, enn på coachiens synspunkter. Det gis heller ikke bestått dersom coachen ikke søker informasjon fra coachien om hans/hennes mål, synspunkter og tanker rundt situasjonen, eller at coachen fokuserer på sin egen ytelse og kunnskap om tema.

4. Tilstedværelse i coaching – Evne å være våken og spontan i relasjonen

- a. Har tilstedværelse og fleksibilitet gjennom coaching prosessen – danse i øyeblikket
- b. Bruker sin intuisjon og stoler på sin indre stemme. "Følger magefølelsen."
- c. Er åpen for ikke å vite og tørr å ta sjanser.
- d. Ser mange måter å jobbe med coachien på og kan i øyeblikket velge effektive løsninger.
- e. Bruker humor virkningsfullt, for å skape letthet og energi.
- f. Kan på en overbevisende måte skifte perspektiver og teste ut nye muligheter.
- g. Demonstrerer trygghet med hensyn til å jobbe med sterke følelser hos coachien og selv forbli nøytral. Dvs at coachen ikke overveldes eller vikler seg inn i coachiens følelser.

Nøkkelferdigheter som evalueres:

4. Coachens evne til å skape et partnerskap med coachien.

5. Coachens evne til å observere helhetlig og anvende dette i coachingprosessen med coachien.

Minimumkravet for å bestå , er at coachen demonstrerer tilstedeværelse i coachingen ved at coachen fokuserer på coachiens agenda, søker opplysninger fra coachien på hans/hennes agenda, er nysgjerrig på denne informasjonen med hensyn til hvordan coachien kan bruke dette, og har fokus på coachiens handlinger og at disse er i overensstemmelse med coachiens agenda.

ICF merknad:

Ferdigheter som tillit, fortrolighet og tilstedeværelse er alle beslektede ferdigheter. Derfor vil en coach ikke bestå minimumskravet, dersom coachen demonstrerer betydelig mer interesse for coachens synspunkter av coachiens situasjonen, enn på coachiens synspunkter av situasjonen. Likeledes dersom coachen ikke søker informasjon fra coachien om hans/hennes mål, synspunkter og tanker rundt situasjonen, eller er passiv til coachiens informasjon, eller at coachen fokuserer på sin egen ytelse og kunnskap om tema.

5. Aktiv lytting – Evne til å holde fokus på hva coachien egentlig sier og ikke sier, for å forstå hva som er coachiens egentlige ønske, og for å støtte opp om coachiens utsagn.

- a. Er oppmerksom på coachien og coachiens agenda og ikke på coachens agenda på vegne av coachien.
- b. Lytter til coachiens bekymringer, mål, verdier og tro på hva som er og hva som ikke er mulig
- c. Skiller mellom ord, toneleie og kroppsspråk
- d. Oppsummerer, omskriver, gjentar og gjenspeiler hva coachien har sagt for å være helt sikker på man har oppfattet korrekt.
- e. Motiverer, aksepterer, utdyper og gjenskaper coachiens følelser, erkjennelser, bekymringer, tro, forslag, etc.
- f. Integrerer og bygger på coachiens ideer og forslag
- g. Trekker ut essensen eller forstår essensen av hva coachien kommuniserer for å hjelpe coachien til selv å se det, fremfor å bli knyttet opp i en lang forklarende historie
- h. For å komme videre til neste steg, lar coachen coachien "ventilere" sin opplevelse av situasjonen ("tømme seg") og uten å bli forutinntatt eller fordomsfull.

Nøkkelferdigheter som skal evalueres:

- 1. Coachens evne til å lytte etter hva coachien sier i tilknytning til sin agenda.**
- 2. Coachen evne til å lytte på forskjellige nivåer , spesielt nivå 2 og 3.**
- 3. Coachen evne til å lytte etter underliggende tro, mening, kreativitet og få coachien til å trekke lærdom av det inntrufne gjennom erkjennelse av motsigelser i språk, følelser og handlinger.**
- 4. Coachens evne til å lytte til coachiens språkbruk og å motivere coachien til å utdype /presisere hva coachien mener med sin uttrykksmåte.**

Ved vurdering av kompetansen Aktiv lytting forventes det som et minimum at coachen lytter til hva coachien sier i forhold til coachiens agenda. Coachen vil respondere i forhold til coachiens agenda og hjelpe coachien til å etterleve sine agendaer.

En coach vil ikke kunne få bestått dersom coachen ikke viser lytteferdigheter og responderer på hva coachien sier. Det samme gjelder dersom coachen sin respons ikke er knyttet til det coachien virkelig vil oppnå. Coachen vil ikke få bestått dersom coachen "dukker opp" for å lytte etter områder hvor coachen selv kan utøve sine egenskaper om et tema eller fortelle coachien hvordan vedkommende skal håndtere temaet

6. Virkningsfulle spørsmål – Evnen til å stille spørsmål som bringer klarhet og får fram nødvendig informasjon, for derigjennom å skape best mulig effekt for forholdet mellom coach og coachi

- a. Stiller spørsmål som reflekterer aktiv lytting og en forståelse av coachiens perspektiv
- b. Stiller spørsmål som maner frem oppdagelse, innsikt, forpliktelse eller aktivitet (f.eks. de som utfordrer coachiens antagelser)

- c. Stiller åpne spørsmål som skaper større forståelse, muligheter og/eller nye erfaringer
- d. Stiller spørsmål som flytter coachien frem mot hva han/hun ønsker, og ikke spørsmål hvor coachien må rettferdiggjøre seg eller må se bakover i tid

Nøkkelferdigheter som skal evalueres:

- 1. Coachens ferdighet i å stille virkningsfulle spørsmål , som får frem det egentlige temaet, som ligger under coachiens agenda (dvs. finne det som er større enn dagens agenda, finne målet bak målet).**
- 2. Coachens evne til å foreta utforskning sammen med coachien, og fremme coachiens oppdagelse av ordenes innhold både emosjonelt og substansielt.**
- 3. Coachens evne til å foreta utforskning sammen med coachien, og fremme coachiens undersøkelse av sine underliggende verdier og antagelser, og sin spesifikke tenkemåte, måte å være kreativ på og lære på (som inntreffer hos coachien).**
- 4. Styrken og dybden i coachens spørsmål med hensyn til hvordan de skaper rom for ettertanke og lokker frem nye perspektiver hos coachien.**

For å kunne bestå eksamen på kompetansen Virkningsfulle spørsmål forventes demonstrasjon av en grunnleggende kjennskap til effektive spørsmålsstilling dvs. at coachen benytter en spørrende tilnærming i motsetning til å bruke en rådgivende tilnærming. Dette i omfatter evnen til å få fram hvilke temaer/utfordringer coachien har, i motsetning til å fortelle (rådgivende) hvilke temaer coachien har, og gi råd vedrørende hvordan coachien bør løse sine utfordringer. Spørsmålene må knyttes til coachiens agenda og lete etter informasjon på denne. Fokus skal være på å løse temaene gitt av coachien.

En coach vil altså ikke bestå eksamen på kompetansen Virkningsfulle spørsmål dersom coachen ikke har fokus på spørrende fremfor dikterende/rådgivende tilnærming. Dette gjelder også dersom størsteparten av spørsmålene inneholder ferdigdefinerte svar fra coachen, eller dersom spørsmålene følger en agenda eller tema som ikke er gitt av coachien, men gis av coachen.

7. Direkte kommunikasjon – evnen til å kommunisere effektivt i coachingsamtalene, og til å bruke språk som har størst mulig positiv virkning for coachien.

- a. Har et språk som er klart, artikulert og direkte når man deler eller gir tilbakemeldinger.
- b. Omformer og artikulerer godt for å hjelpe coachien til å se det han/hun er usikker på, fra et nytt perspektiv.
- c. Formulerer klart målet for coachingsamtalen i tråd med coachiens agenda, og forklarer formålet med bruken av eventuelle teknikker eller øvelser.
- d. Bruker språk som er passende og som viser coachien respekt (dvs et språk som verken er sexistisk, rasistisk, for teknisk eller sjargongpreget)
- e. Bruker metaforer og analogier eller bilder som hjelper til å illustrere poeng.

Nøkkelferdigheter som skal evalueres:

- 1. Hvor lett, enkelt og direkte, og med hvilken innsikt coachen deler perspektiver, tanker, intuisjon og tilbakemeldinger.**
- 2. Hvorvidt coachen selv synes å være påvirket av sine perspektiver.**
- 3. Virkningsfull bruk av coachiens språk og læringsmodeller.**
- 4. Den raushet coachen viser overfor coachien når han/hun deler egne perspektiver, tanker, intuisjon og tilbakemeldinger.**

Det er et minimumkrav at coachen i coachingsamtale, når situasjonen tilsier det, er direkte i sin kommunikasjon, og at kommunikasjonen handler om coachiens agenda. Coachen må ikke være dedikert til et spesielt resultat eller en løsning eller fjerne kommunikasjonen fra coachiens uttrykte agenda uten å ha diskutert dette med coachien først, og ha fått spesiell aksept fra han eller henne.

En coach vil ikke få bestått i Direkte kommunikasjon hvis coachen ikke har oppmerksomheten rettet mot kundens agenda, eller endrer agendaen uten at det er på coachiens eget initiativ, eller styrer eller er forutinntatt i retning av en spesiell løsning eller resultat. Coachen vil heller ikke bestå eksamen hvis kommunikasjonen foregår på en lite direkte og uklar måte, eller coachen bare omgår utfordringene.

8. Å skape bevissthet – Evne til å integrere og presist vurdere en strøm av informasjon og bidra med fortolkninger som hjelper coachien til å oppnå bevissthet og derved nå avtalte og ønskede mål.

- a. Klarer å gå utover det som blir sagt når det gjelder å få tak i det som coachien virkelig er opptatt av, og blir ikke hengt opp i coachiens beskrivelser. (begrenses ikke av coachiens egne beskrivelser.)
- b. Medvirker til grundigere gransking for bedre forståelse, bevissthet og klarhet.
- c. Sammen med coachien, evner å identifisere de underliggende utfordringene, typiske, fastlåste måter han/hun ser seg selv og verden på, og identifisere forskjeller mellom fakta og egne tolkninger, uoverensstemmelser mellom tanker, følelser og handlinger.
- d. Hjelper coachien til selv å se nye tanker, overbevisninger, forståelser, følelser, stemninger, etc., som styrker evnen til å handle og nå mål som er viktige for dem.
- e. Kommuniserer større perspektiver til coachien og inspirerer til forpliktelse til å endre standpunkt og finne nye muligheter til handling.
- f. Hjelper coachien til å se de forskjellige, gjensidig avhengige faktorene som påvirker han/henne og hans/hennes overbevisninger (for eksempel tanker, følelser, kropp, bakgrunn).
- g. Uttrykker innsikt overfor coachien på måter som er nyttige og meningsfulle for han/henne.
- h. Identifiserer vesentlige sterke sider mot vesentlige områder for læring og vekst, og det som er viktigst å legge vekt på i coachingen.

- i. Ber coachien å skjelne mellom trivielle og viktige tema og situasjonsbetinget mot gjentatt atferd, når man ser forskjell på det som blir sagt og det som blir gjort.

Nøkkelferdigheter som blir evaluert:

- 1. Coachens evne til å være på coachiens "banehalvdel" når man utforsker nye og bredere perspektiver, læring, kreativitet og handling.**
- 2. Coachens evne til å dele perspektiver og samtidig være nøytral overfor dem; og evne til å invitere coachien til å dele sine tanker, perspektiver og intuisjon.**
- 3. Coachens invitasjon til og aksept for coachiens egen intuisjon, tenkemåte og språk som avgjørende verktøy i coachingprosessen.**
- 4. Coachens evne til å belyse de tenkemåte eller fastlåste ideer hos coachien som kan hindre vekst eller oppnåelse av hans/hennes mål uten å behandle coachiens observasjoner som vedtatte sannheter, men bare som coachiens tanker.**
- 5. Coachens evne til å bruke coachiens språk som verktøy til å skape bevissthet.**
- 6. Coachens evne til å integrere begynnelse, mellomspill og slutt for coachingsamtalen, dersom det er riktig for kundens læring og utfoldelse.**

For å bestå Bevissthetsskapende ferdigheter må coachen fokusere spørsmål og observasjon som er knyttet til coachiens uttalte agenda, med større fokus på spørsmål enn å by på coachens egen mening. Coachen støtter coachien i å utforske agendaen grundigere, og uten å være bundet av et spesielt resultat eller en løsning. Coachen skal bruke coachingverktøy på en måte som oppmuntrer til, snarere enn begrenser, utforskingen.

En coach består ikke eksamen med hensyn på å Skape bevissthet hvis han/hun ikke er opptatt av coachiens agenda, endrer agendaen uten innspill fra coachien, eller later til å være hengt opp i et spesielt resultat eller løsning. Coachen består heller ikke eksamen hvis coachen begrenser utforskingen av bevisstheten mot et enkelt tema uten å diskutere avgjørelsen med coachien, eller uten dennes samtykke. Vurderingen vil også bli negativt påvirket hvis coachen later til å bruke egne vurderinger og standard coachingøvelser heller enn virkningsfulle/kraftfulle spørsmål eller utforsking.

9. Planlegge handling – Evne til, i samarbeid med coachien, å skape nye muligheter for vedvarende læring, både i arbeidslivet og privatlivet, og til å lage nye effektive handlingsplaner for å nå avtalte mål

- a. Hjelper coachien til å definere handlinger ved idémýldring; handlinger/tiltak som vil sette kunden i stand til å lete etter, praktisere og oppnå dypere innsikt og derigjennom ny læring.
- b. Hjelper coachien til å fokusere og utforske systematisk, spesifikke utfordringer og muligheter som er vesentlige i de målene man er blitt enige om;

- c. Engasjerer coachien i å utforske alternative ideer og løsninger, evaluere muligheter og ta relevante avgjørelser,
- d. Fremmer aktiv eksperimentering og selvutforskning, der coachien prøver ut det som er diskutert og lært i timene umiddelbart, både på arbeidsplassen og i privatlivet.
- e. Feirer coachiens suksess og evne til fremtidig vekst,
- f. Utfordrer coachiens fastlåste meninger og perspektiver for å provosere frem nye tanker og finne andre handlingsalternativer,
- g. Anbefaler eller frembringer synspunkter som er i samsvar med coachiens mål, og uten å ha noen egen mening om dem, oppmuntrer coachien til å vurdere dem,
- h. Hjelper coachien til å "Gjøre det nå" under coachingsamtalen, og viser umiddelbar støtte
- i. Oppmuntrer coachien til å strekke seg og ta utfordringer, riktignok med en akseptabel læringshastighet.

Nøkkelferdigheter som evalueres:

- 1. Coachens evne til totalt å støtte kunden når de i fellesskap legger handlingsplaner som dreier seg om og beveger seg mot coachiens uttrykte agenda.**
- 2. De planlagte handlingene må være så omfattende at de involverer både tenking, følelser og læring.**
- 3. De planlagte handlinger/tiltak må være slik at de integrerer hele coachien (mao. kognitivt, emosjonelt og atferdsmessig) der det er nødvendig.**
- 4. De planlagte handlingene må stemme med det som skjedde i coachingsamtalen, der coachien er med sin fullstendige agenda (coachiens store agenda, målet bak målet) og med mål og delmål .**
- 5. At de planlagte tiltak er tilpasset coachien, dvs. er i samsvar med coachiens måter å tenke, lære, integrere og være kreativ på.**

Som minimum for å bestå eksamen ift. kompetansen Planlegge handling kreves at coachen foreslår hjemmearbeid og handlinger som er relevante for coachiens agenda samt metoder for å måle hvor vellykket gjennomføringen har vært. Således skal det foreslåtte hjemmearbeidet ha et klart formål og potensial til å bevege kunden fremover i sin tenke-, lære- eller handlemåte mot den uttrykte agendaen. På dette stadium kan coachen også foreslå verktøy eller metoder til hjelp for coachien, så lenge disse ikke presses på coachien og det er klart på hvilken måte verktøy og strukturer er relevante for å kunne nå kundens agenda. Kommentar: krav om at tiltakene skal tjene coachien

En coach vil ikke bestå eksamen for å Planlegge handlinger hvis coachen insisterer på at coachien skal gjøre det som coachen har foreskrevet som hjemmearbeid, eller det foreslåtte hjemmearbeidet ikke er klart i samsvar med coachiens uttrykte agenda. Det gis heller ikke karakteren bestått dersom hjemmearbeidet ikke har et klart formål og potensial til å bevege coachien fremover, eller hvis de foreslåtte verktøy og strukturer åpenbart ikke har relevans for denne coachiens behov eller hans/hennes agenda.

10. Planlegging og målsetting. Evne til å utvikle og vedlikeholde

en effektiv coachingplan med coachien

- a. Konsoliderer innsamlet informasjon, og etablerer sammen med coachien en coachingplan med ønsket målsetting som omhandler temaer og viktige områder for utvikling og læring.
- b. Legger en plan med resultater som er oppnåelige, målbare og tidsbestemte.
- c. Justerer planer i henhold til det som aksepteres i coachingprosessen og av endringer i situasjonen.
- d. Hjelper coachien å finne ut av og skaffe til veie ulike ressurser som er viktige for utviklingen. (Bøker, andre ressurspersoner, etc.)
- e. Oppfatter og peker på tidlige suksesser som er viktige for coachien.

Nøkkelferdigheter som evalueres:

- 1. Coachens evne til fullt ut å samarbeide med coachien for å sette mål og legge planer som stemmer overens med coachiens "stil", uttrykte agenda og ønsket resultat.**
- 2. At planene og målene har et omfang som gjør at de kan romme tanker, følelser, innlæring og kreativitet.**
- 3. At planer og målsettinger omfatter coachiens helhet når det er relevant.**
- 4. At planer og målsettinger er relevante i forhold til det som skjedde i coachingsamtalen, og hvor coachien befinner seg i forhold til uttrykt agenda og ønsket resultat.**
- 5. At planer og mål er relevante i forhold til coachiens metoder for å tenke, lære, integrere og skape resultat.**
- 6. At – når det er passende – coachen hjelper coachien å fastsette målbare prestasjoner som er trinn på veien til coachiens uttrykte hovedmål.**

Minimum kompetanse som må demonstreres for å oppnå bestått på kompetansen Planlegging og målsetting er at coachen tar opp de målene som foreslås av coachien og/eller hjelper coachien å sette mål som er tydelige og som støtter oppnåelsen av hovedmål og fastsatt agenda. Planer og mål må ha en klar hensikt og ha potensial for å bringe coachien fremover med hensyn til tenkemåte, læring eller handling i forhold til vedtatt agenda og endelig mål og suksess. Her kan også coachen foreslå bruk av verktøy eller struktur for å hjelpe coachien, så lenge verktøyene ikke påtvinges han/henne, og de er av en slik art at det er lett å se relasjonen mellom bruken av verktøy og oppnåelsen av coachiens ønskede målsetting.

En coach vil ikke oppnå bestått for Planlegging og målsetting ved eksamen dersom

- han/hun insisterer på at coachien skal følge en foreskrevet plan som er velkjent for coachen
- om coachen ikke er i stand til å støtte coachien i å utvikle en effektiv coachingplan

- om planen eller målene ikke klart står i forhold til coachiens uttalte agenda og ønskede resultat
- om planen eller målene ikke har en klar hensikt og potensial for å bevege coachien fremover
- eller om foreslått bruk av verktøy og struktur ikke tydelig ivaretar og stemmer med behovene til denne coachien og hans/hennes agenda

11. Følge opp fremgang og ansvarlighet. Evne til å holde oppmerksomheten på det som er viktig for coachien, og å overlate ansvaret for handling til coachien.

- a. En klar oppfordring til coachien om at de handlingene han/hun foretar er slik at de vil føre i retning av det uttalte målet
- b. Følge opp ved å spørre coachien om oppgaver som han/hun påtok seg under forrige coachingsamtale.
- c. Gi coachien anerkjennelse for det han/hun har gjort, ikke gjort, lært eller blitt oppmerksom på siden forrige coachingsamtale.
- d. Sammen med coachien effektivt forberede, organisere og oppsummere informasjon som fremkommer i løpet av coachingsamtalene.
- e. Holde coachien på sporet mellom coachingamtalene ved å holde oppmerksomheten på målsettingen med coachingplanen, handlinger og andre saker som coach og coachien har blitt enige om, og temaer for fremtidige samtaler.
- f. Fokuserer på coachingplanen, men også være åpen for justeringer av adferd og handling basert på coachingprosessen og skifte av retning i løpet av en coachingsamtale.
- g. Være i stand til å bevege seg frem og tilbake mellom det store bildet hvor coachien er på vei, og således skape en sammenheng for det som diskuteres i den aktuelle coachingsamtale, og den retning coachien ønsker å gå.
- h. Fremme coachiens selvdisciplin og holde coachien ansvarlig for hva han/hun sier han/hun skal gjøre, for resultatet av planlagte handlinger, eller for en spesifikk plan med tilhørende tidsfrister.
- i. Utvikle coachiens evne til å ta avgjørelser, gripe tak i nøkkelområder og utvikle seg selv. (For å få feedback, prioritere, bestemme takten i læreprosessen, å reflektere over og lære av erfaring)
- j. Konfrontere coachien på en positiv måte med det faktum at han/hun ikke gjennomførte det som var avtalt.

Nøkkelferdigheter som evalueres:

- 1. Coachens evne til fullt ut å samarbeide med coachien for å skape struktur og system for å måle fremgang og å holde coachien ansvarlig overfor seg selv vedrørende egen fremgang.**
- 2. At metoder og struktur for ansvarlighet ivaretok hele coachien – når det var relevant.**
- 3. At strukturen og metodene for ansvarlighet var egnet til å skape fremdrift hos coachien, relevant i forhold til det som skjedde i coachingamtalen, og hvor coachien er i forhold til agenda og resultat.**
- 4. At strukturen og metodene for ansvarlighet er relevante i forhold**

til coachiens metoder for å tenke, lære, integrere og være kreativ på.

5. Coachens evne til å stole på coachien, - at han/hun vil være ansvarlig overfor seg selv, samt tillit til at coachien vil være ansvarlig i henhold til de avtaler vedrørende styring og måling av fremdrift som er gjort i coachingsamtalen.

Kommentar: Tro på seg selv som coach, og signalisere tro på coachien.

Minimum kompetanse som må demonstreres for å bestå eksamen på området Fremdrift og ansvarlighet, er at coachen foreslår tiltak samt måter å følge dem opp på og/eller hjelper coachien med dette på en slik måte at de har en klar sammenheng med coachiens målsetting og uttalte agenda. Struktur for ansvarlighet og prestasjonsmål må ha et klart formål og et potensial for å bevege coachien fremover i sin tenkemåte, måte å lære på, eller handling i forhold til den agendaen og coachiens overordnede målsetting. På dette nivået kan også coachen foreslå bruk av verktøy eller struktur for å hjelpe coachien, så lenge verktøyene ikke påtvinges coachien, og de er av en slik art at det er lett å se relasjonen mellom bruken av verktøy og oppnåelsen av coachiens ønskede målsetting.

En coach vil ikke oppnå bestått for Fremdrift og ansvarlighet ved eksamen dersom:

- han/hun insisterer på at coachien skal følge en foreskrevet plan som er velkjent for coachen
- coachen ikke er i stand til å støtte coachien i å utvikle en effektiv metode for å styre og måle fremskritt
- målene eller metodene for ansvarlighet ikke klart står i forhold til coachiens uttalte agenda og ønskede resultat
- planen eller målene ikke har en klar hensikt og potensial for å bevege coachien fremover
- foreslått bruk av verktøy og struktur ikke tydelig ivaretar og stemmer med behovene til denne coachien og hans/hennes agenda