

SECTION. 1. METODER OG VERKTØY VED INDIVIDUELT ARBEID

SECTION. 1. METODER OG VERKTØY VED INDIVIDUELT ARBEID	1
COACHING	1
<i>Stadier av Coaching prosessen</i>	2
<i>Coaching intervensjon versus coaching-prosess</i>	5
MENTORING	7
<i>Kurs av mentoringsprosessen</i>	9
EKSEMPLER PÅ VERKTØY I INDIVIDUELT ARBEID	11
VEKSTMODELLEN FOR ET COACHING-SAMTALE	12
Mål	12
Virkelighet	12
Alternativer	13
GJENNOMFØRING	13
4D perspective	14
Metode for cartesian-spørsmål	15
Målrettet konfidensielt intervju	16
Eksempler på spørsmål for coaching i situasjoner om motstand, låslås eller problemer med håndtering av følelser	17
OPPHAVSRETT	17

COACHING

Coaching er en prosess der hovedmålet er å styrke og støtte klienten i å gjøre den tiltenkte endringen på egen hånd, basert på hans / hennes egne funn, konklusjoner og ressurser. Coaching er svaret på behovet for forbedring og utvikling. Takket være individets - og dermed ekstremt presise - arbeid av treneren med klienten, øker klientens selvbevissthet og motivasjon, hans styrker og potensielle utvikler seg på grunn av identifisering av ineffektive atferd som gjør det vanskelig å nå mål, så vel som å endre vaner og tro.

Et nødvendig krav for å lykkes med coachingprosessen er involveringen av den coachede personen, som forplikter seg til å jobbe med den planlagte endringen og implementeringen av målene.

Selv om det er mange definisjoner av coaching, er det verdt å fremheve felles elementer for denne, nemlig:

- Coaching er en prosess;
- Grunnlaget er et partnerskapsforhold basert på tillit;
- Kundens ressurser og potensial er bunnen for coachingarbeid;
- Treneren støtter klienten i hans / hennes utvikling, han / hun kan være en katalysator for endring; imidlertid er endringsskaperen alltid klienten.

Bemerkelsesverdig er ordprosessen, som betyr å være en evolusjonær vei som fører til et spesifikt resultat krever tid og engasjement fra den coachede personen. Når vi snakker om coachingprosessen, mener vi vanligvis en serie møter (individuelle eller gruppesamtaler). Ved trinn for trinn skal det føres til ønsket endring. Resultatet av coachingprosessen er å oppnå et bestemt mål i klientens liv.

Coachingsprosessen øker den coachede personens selvbevissthet og dette gjør at han / hun kan oppdage (sette pris på) sitt eget potensial, øke kompetanse, motivasjon og besluttsomhet i handling.

Coachingsarbeid, under prosessen og i hver økt, er arbeid med formål. Ifølge politikeren og nobelprisvinneren Henry Kissinger er det slik: "Hvis du ikke vet hvor du skal, fører alle veier ingen steder". Dette kan være et veldig godt motto for enkelt arbeid med formål.

I coaching spilles et internt spill for å endre vaner fra de som ikke betjener klienten til de som støtter han/henne, og deretter for å fremme og styrke dem.

I et coachingsforhold er partnerskap en viktig funksjon. Coachens rolle er å følge klienten i overgangen fra idé (konsept, plan) til handling. Treneren stimulerer bare denne prosessen, er en slags katalysator, mens det må understrekes sterkt at det er klienten som er fullt ansvarlig for å ta handling og personlig engasjement. Denne karakteriseringen av essensen av coaching indikerer tydelig at coachingprosessen, i motsetning til populær oppfatning, ikke kan utføres av alle, selv om de har erfaring i individuelt arbeid (f.eks. Lærer, trener, psykoterapeut, prest). En profesjonell coach er pålagt å forstå dynamikken i coachingprosessen, bruke tilstrekkelige "verktøy", for å støtte klienten i å fokusere på fremtiden og lete etter løsninger. Fremfor alt antagelsen og indre overbevisning og tro på at det er klient som er ekspert innen sitt eget liv, at han / hun er kraftig nok og har alle nødvendige ressurser for å endre det han / hun vil endre. Derfor i coaching er det ikke plass til rådgivning (dette er domenet for rådgivning), forholdet elev-master (mentorskap), å gi kunnskap (opplæring), psykoterapi eller eventuelle forsøk på å "fikse" klienten. Dette er ikke et gjenopprettingsprogram. Det er et utviklingsprogram.

Det er en veldig presis prosess fordi den fokuserer på det individuelle målet som klienten indikerer (dvs. personen som blir coachet). En coach som gjennomfører en 1: 1-prosess, tar hensyn til behovene og målene til den aktuelle klienten, som kan være forskjellige fra en annen persons i samme organisasjon. Det er ikke vanskelig å forestille seg at frivillige som jobber med barn kan føle forskjellige utfordringer. En frivillig arbeider vil gjerne jobbe for å øke selvtiliten, en annen føler at hun trenger å fylle ut det som er korrekt. I denne situasjonen forfølger en coach fra en organisasjon som arbeider med forskjellige frivillige organisasjonens mål. For eksempel ved å øke mestring av vanskelige situasjoner i arbeidet med elever; med den ene frivillig kan han / hun jobbe med stress, med den andre kan det jobbes med selvtillit og den tredje med redusert motivasjon.

STADIER AV COACHING PROSESSEN

Coachingsprosessen i en ikke-statlig organisasjon (NGO) har mye til felles med prosessen i næringslivet, fordi i begge tilfeller finnes det tre aktører involvert i coachingsforholdet:

1. Sponsoren - dvs. NGO som bestemmer seg for å gi coaching til sine frivillige

2. Personen coachet – med andre ord den frivillige
3. En trener som, som et resultat av et treparts møte, må oppnå like forståelse og aksept av coachingmålene fra alle parter.

Hvordan en NGO ser på sin rolle vil avgjøre den foretrukne tilnærmingen. Vi kan håndtere to konsepter:

- NGO overlater valget av mål om coachingarbeid mellom treneren og den frivillige, og mener at ethvert utviklingsmål som ikke er i strid med organisasjonens verdier vil betjene alle parter. I denne situasjonen fortsetter treneren å implementere prosessen som omgår trinn ett nedenfor, etter å ha blitt enige om formelle spørsmål.
- NGO ønsker å delta i å definere formålet og resultatet av coachingprosessen under forutsetning av å bli enige om felles mål: organisasjonens og den frivilliges mål er den mest effektive løsningen. I dette tilfellet vil coachingprosessen omfatte alle de tre følgende trinnene.

I. INNLEDENDE FASEN - VALG AV EN COACH

Den innledende fasen er å velge en coach for den ideelle organisasjonen. Det viktigste her er at matchet mellom trener og den som blir trent er godt. Det bør være en viss positiv energi mellom dem, noen ganger kalt "god stemning". Det er det som får begge parter til å jobbe sammen og føle seg bra og trygge i dette forholdet. Imidlertid er det ikke bare riktig valg av trener-frivillig par viktig. Opplevelsen av pilotprosessen utført av COEDRO lærer at begge parter må få (mental) rom, tid og oppmerksomhet for selve valgprosessen. Å handle for raskt eller overfladisk kan få både trener og den frivillige til å føle seg ukomfortable, noe som kan sette unødvendig belastning på forholdet som bygges i begynnelsen.

II. STEG 1

Dette er den allerede nevnte trepartsavtalen. Utelatelsen kan føre til skuffelse for alle aktører som er involvert i prosessen under den endelige evalueringen av coachingeffektene. Det er avgjørende å definere målene for coachingprosessen nøyaktig og korrekt, samt å gjøre det mer spesifikt slik at det blir forstått likt av sponsor, coach og frivillig. La oss se på disse tre elementene.

1. **Definere på en riktig måte mål** - hva er visjonen om målet? Hva er den viktigste utfordringen vi står overfor? Hva skal endres fra organisasjonens synspunkt? Hva skal endres i følge den frivillige? Hvorfor skulle det endres? Hvor viktig er dette? Hvorfor er dette viktig akkurat nå? Hvordan oppfattes den nåværende situasjonen, og hva er ønsket tilstand? Vil f.eks. å utvikle ikke-voldelige kommunikasjonsevner har bedre effekt enn å øke selvtilliten? Det er ikke uvanlig at vi ved å utforske målet som ble definert i begynnelsen kommer til et annet dypere og viktigere mål som dukket opp under trenerens innsiktsfulle spørsmål.
2. **Definere målene riktig** - coachingarbeid er å jobbe med et mål. SMART-metoden brukes ganske ofte; her vil vi bruke modifikasjonen i akronymet POWER av International Coaching Community. Et veldefinert mål i coaching skal ha følgende egenskaper:

- **P** - positiv og motiverende - det virker åpenbart at et mål skal motivere den frivillige til innsats og handling, men det er verdt å nevne fordi et mål som pålegges mer eller mindre bevisst kan saboteres.
 - **O** - på en tidslinje (tidsbestemt) - når vi planlegger et spesifikt antall coachingsøkter, bestemmer vi samtidig når målet med prosessen skal oppnås. Fra synspunktet med formålet med prosessen må den siste egenskapen (R) ikke glemmes eller overses.
 - **W** - godt kvantifisert (målbart) - definerende indikatorer, parametere som alle (organisasjonen, frivillige og treneren) anerkjenner at målet faktisk er oppfylt. Så hvor mye? Hva? Blir det flere? Mindre? Hva skal starte? Hva skal ende? Angir på en skala det nåværende punktet og målpunktet osv.
 - **E** - "økologisk" (grønn) - et viktig trekk som vil påvirke motivasjonen. Det kan ikke overses når man analyserer målet. Hva tjener den frivillige? Hva vil organisasjonen få? Og hva vil elevene få? Er det noe organisasjonen, den frivillige, elevene kan miste som et resultat av å nå målet? Hvem andre kan vinne eller miste noe?
 - **R** – reell (ekte) avhenger av personen som blir coachet - er dette mulig? Har den frivillige innflytelse på målet? Hva kan hindre henne / ham i å oppnå målet?
3. **Like forståelse av målet** - når målsettingsprosessen er over, er det ekstremt viktig å sørge for at målet er forstått likt. Mener alle involverte parter det samme? Forventer de det samme? Det er verdt å se på indikatorene og parametrene på dette stadiet og sjekke dette; er det dette organisasjonen og den frivillige vil ha?

Under dette møtet bør det også avtales varighet av prosessen (antall økter, tid mellom økter), etiske regler og garanti for tauhetsplikt og konfidensialitet. Å opprettholde fullstendig konfidensialitet med hensyn til alt som skjer under en coachingsøkt er grunnlaget for profesjonell coaching. Ingen organisasjoner kan kreve en rapport om hva og om hvem den frivillige snakker om, hvordan han / hun takler og reagerer under økten, hvilke svar hun / han gir på spørsmålene som treneren stiller. På samme måte kan ingen profesjonell trener godta å viderefremme slik informasjon, da de er bundet av etiske regler for å opprettholde tauhetsplikten.

III. STEG 2

Hovedarbeidet med den frivillige kan starte med coachingsøkter eller bli innledet av en diagnose. Individuelle trenere kan ha autorisasjon til å gjennomføre spesifikke psykometriske tester, men disse er vanligvis betalte verktøy, som sterkt begrenser deres bruk i frivillige organisasjoner. Imidlertid utvikler mange erfarne trenere sine egne diagnostiske verktøy for å støtte identifiseringen av styrker og områder for utvikling. Hos COEDRO er det målrettede konfidensielle intervjuet et slikt verktøy. Dette er tilpasset i håndboken for å jobbe med frivillige (s. 16). Dersom en diagnose blir utført, vil kjernetreningsprosessen se ut som følgende:

1. Tilbakemeldingsøkt - gir detaljert tilbakemelding til den frivillige som diskuterer styrker og områder for utvikling. Identifiser coachingmål for økter i sammenheng med undersøkelsesresultatene. Målet for prosessen er allerede avtalt i trinn I, i denne økten er det verdt (å bruke coachingmetoden, dvs. gjennom spørsmål fra treneren) å se på hvordan den frivilliges styrker vil støtte ham / henne i å oppnå sitt mål? Hvilke utviklingsområder kan være

hemmende faktorer? Hvor skal jeg starte? Hvilket emne vil ha en innflytelse, bli en katalysator for endring på andre områder, så det er verdt å begynne med det?

2. Coachingsøkter - andre og påfølgende.

IV. FINAL STEG

Den siste avsluttende økten - analyse av effekten av coachingsprosessen på grunnlag av utvalgte indikatorer, endringsomfanget og utarbeidelse av en handlingsplan som tar sikte på å opprettholde effekten av coaching og motivasjon for videre utvikling.

En utmerket løsning er å arrangere et trepartsmøte (som i trinn I) og be organisasjonen om å gi tilbakemelding til den frivillige. Møtelederens rolle spilles av en trener som introduserer NGO-leder / koordinator for prinsippene for slik tilbakemelding. Det åpenbare utgangspunktet er målene som ble definert i begynnelsen av prosessen. NGO-representanten bør henvise til deres implementeringsindikatorer: Hva har endret seg? Hvordan har det endret seg? Er målet oppnådd? I hvilken grad? Hvilken endring la organisasjonen merke til i den frivilliges oppførsel / oppførsel? Hvilken innvirkning ser han / hun på elevene sine? Hvilke anbefalinger har organisasjonen til den frivillige? Hva ønsker organisasjonen å forplikte seg til? etc. Coachens rolle er å sikre at tilbakemeldingen er relatert til det som ble avtalt da målet ble definert.

Hvis det ikke er mulig å arrangere et slikt møte, er det ingen annen mulighet enn å oppsummere resultatene av prosessen bare med den frivillige på denne måten.

COACHING INTERVENSJON VERSUS COACHING-PROSESS

Spørsmålet oppstår om det alltid er nødvendig å gjennomføre flere (12 ganger) coachingsøkter som består av en prosess som ofte varer i flere måneder? Er det situasjoner og problemer som kan håndteres i en, maks to økter? Selvfølgelig er det det. Løsningen på et identifisert problem på ett eller to møter kalles en coachingintervensjon, forutsatt at metoden valgt for denne intervensjonen er en coachingstilnærming. Viktig med disse essensielle egenskaper: å jobbe med et formål (det betyr ikke råd eller kritikk av handlinger), analyse av fakta (dvs. basert på fakta og ikke på tolkning, tro eller fordommer), teste de tilgjengelige alternativene (både de som er testet og gjorde ikke arbeid og de som ennå ikke er testet, men som kan fungere), og til slutt den frivilliges aksept av forpliktelse og ansvar for handlingen som er tatt.

Selv om det er bedre å overlate den enkelte eller gruppearbeidsprosessen til en profesjonell coach, kan ordningen beskrevet ovenfor (kalt GROW-modellen) brukes av en trener, en mentor eller en organisasjonsleder. Vi anbefaler på det sterkeste at NGO-lederen blir forberedt på å holde samtaler og intervensjoner ved hjelp av GROW-modellen. Det er et verktøy som vil hjelpe til med en rask korrigerende av aktiviteter, men fremfor alt er det et utmerket verktøy for å gjennomføre periodiske intervjuer, der evalueringen erstattes av et felles avtalt utviklingsprogram for den frivillige. Implementering av coaching-stil ledelse eller i det minste coaching-stil intervjuer av NGO-ledere vil være til fordel for alle: frivillige, organisasjonen og de begunstigede.

Hvilke temaer kan være gjenstand for intervensjon? I utgangspunktet alt som er inkludert i modulene i denne håndboken. Det kan være at en enkelt coaching-samtale er alt som trengs for å forstå hva

som forårsaker f.eks. kommunikasjonsproblem med elevens foreldre, eller å innse at den opplevde overbelastningen skyldes manglende selvsikkerhet som er passende for situasjonen, eller at viktige og uviktige saker har samme prioritet. En coachingsamtale kan også være nyttig når en frivillig trenger å se bildet fra et annet perspektiv enn sitt eget, eller bare for å endre måten de gjør ting på.

DE MEST FUNKSJONLIGE OMRÅDENE FOR OPPDRAG AV FRIVILLIGE SOM ARBEID MED BARN

- Å bygge selvbevissthet og selvtillit (i talentene og potensialet)
- Motivasjon til å handle
- Viser initiativ og involvering i NGO-aktiviteter
- Åpenhet for nye utfordringer
- God kommunikasjon med andre (organisasjonen, andre frivillige, elever og deres foreldre)
- Sette realistiske mål
- God organisering av arbeidet

Akkurat som Odysseus 'venn og rådgiver Mentor er et symbol på en erfaren rådgiver og livsguide, er veiledning basert på et master-student forhold, ofte uformelt, ment som en langsiktig prosess som har det endelige målet å tilegne seg de ønskede ferdighetene og kompetansene av klienten/studentene ved å utvikle sitt potensial og øker hans / hennes uavhengighet i profesjonell handling.

Det faktum at en mentor i ideelle organisasjoner utfører sitt arbeid gratis, synes det er naturlig, men det er likevel verdt å nevne i forbifarten at selv i forretningsveiledning ofte foregår innenfor interne frivillige programmer dedikert til unge talenter. Dette skyldes sannsynligvis at mentorskap er en prosess for utveksling av kunnskap og erfaring, samt verdier mellom master og student. Til gjengjeld for å bry seg om utviklingen av en students potensial, mottar mentoren lojalitet, respekt, økt prestisje og også en følelse av personlig tilfredshet - som forskere om effekten av mentoring på involvering av frivillige i ideelle organisasjoner nøyaktig påpeker¹.

Under veiledningsprosessen hjelper mentorer med å se og forstå nøkkelveidene og troene som støtter eller hemmer en persons engasjement i visse aktiviteter, og deretter fokuserer på de som styrker et slikt engasjement. Som R. Dilts' notater², verdier og tro, de fundamentale spørsmålene: *Hvorfor gjør jeg det jeg gjør? Hvilken god grunn ser jeg for mitt engasjement (eller mangel på det)? Hva driver meg til handling og utholdenhet?*

Mentoring innebærer både overføring av kunnskap og erfaring fra mentoren og utvikling av studentens potensial ved hjelp av teknikker som ofte er de samme som en coach bruker.

Det er mange likheter mellom coaching og veiledning, for eksempel målsetting eller utvikling av potensialet til den personen som støttes. Mentorens arbeid med studenten foregår på samme måte i form av regelmessige møter der mentoren setter oppgaver, gir tilbakemelding, stiller spørsmål, provoserer og oppfordrer studenten til å komme seg ut av sin egen komfortsone.

Som nevnt tidligere foregår arbeidet til mentoren og studenten i løpet av en planlagt prosess der - akkurat som i coaching - settes mål, brukes lignende verktøy og teknikker, men i dette forholdet deler mentoren sin rik erfaring og fungerer som et eksempel.

Når en organisasjon bestemmer seg for å implementere veiledning har den to valg:

1. Intern mentoring

I tillegg til kunnskap og erfaring har en intern mentor kunnskap om den ideelle organisasjonen. Dette settet med kvaliteter og kompetanser gjør at hun / han kan lede i områder som gjelder utvikling av den frivilliges kompetanse og potensial, for å vise den frivillige tauene for å jobbe med tredje sektor og motivere ham / henne til å ta utfordringer og langsiktig forpliktelse. En

¹J. Stankiewicz, H. Bortnowska, B. Seiler, *Activating and developing volunteer commitment in nonprofit organisations through mentoring*, ORGANISATION AND MANAGEMENT - No. 4 / 2018 (183)

²Robert Dilts, Suzi Smith, Tim Hallbom, *Beliefs. Pathways to Health and Well-Being*, Crown House Publishing 2012.

person med mange års erfaring med å jobbe i NGO-er har vanligvis forskjellige suksesser og fiaskoer, inkludert redusert motivasjon og engasjement. Fremveksten av tvil når de står overfor vanskelige situasjoner, som hun / han selv har blitt nødt til å overvinne i fortiden. Disse erfaringene gjør mentors råd til en verdifull og pålitelig kilde til kunnskap og inspirasjon.

Rollen til den interne mentoren kan dekke de formelle og tekniske aspektene ved en frivilligs gode introduksjon til oppgaver, og slutte når den frivillige blir selvstendig. På et bredere nivå kan en mentor ta seg av en frivillig i lengre tid, gi ham / henne regelmessige tilbakemeldinger, stimulere utviklingen av hans / hennes myke kompetanser, som selvsikkerhet, mestring av stress, nedsatt motivasjon eller evnen til å organisere eget arbeid godt.

2. Eksternt mentoring

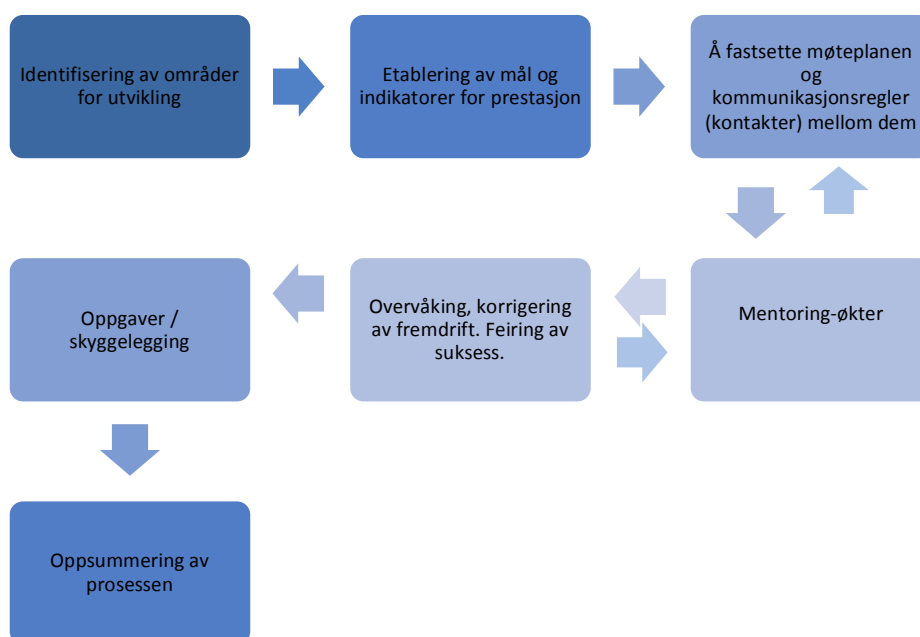
Det kan være en veiledning som går utover organisasjonens omfang, der potensialet innen kompetanse utvikles. (f.eks. Kommunikasjon, stresshåndtering, positiv innflytelse osv.) Dette krever imidlertid en prosjekttilnærming i organisasjonen, som identifiserer potensielle og kompetansehullene til de involverte frivillige, foreslår et individuelt utviklingsprogram som en del av et lengre samarbeid, og fremfor alt gjennomfører hele prosessen med å få mentorer for organisasjonen. Kilder kan omfatte erfarne ledere fra andre NGO-er, men de kan være vanskelige å rekruttere. Det kan være en interessant satsing å involvere erfarne ledere fra virksomheten som nå ser etter områder med selvoppfyllelse, etter å ha oppnådd mye suksess.

Mentorprosessen har også sine faser. Den første av disse er valget av student-mentor som vil være ulikt innen intern veiledning og annerledes når vi rekrutterer eksterne veiledere til et mentorprosjekt i en ideell organisasjon.

Valget av en mentor for en frivillig vil bli påvirket av:

- gapet mellom ønsket og faktisk oppførsel, ferdigheter og kompetanse hos frivillige
- ekspertisen og potensialet til mentoren for å lukke gapet.

I ethvert enkelt arbeid er den første forutsetningen for å lykkes å etablere tillit mellom de to parterne og et trygt rom for samarbeid som gjør forholdet åpent og fruktbart. I veiledning krever student-master-forholdet også at mentoren skal være et eksempel, støtte og råd og være ekspert på det feltet den frivillige ønsker å utvikle seg i. Tilgjengeligheten av veiledning i ideelle organisasjoner ikke åpenbar og heller ikke en naturlig sak.



IDENTIFIKASJON AV OMRÅDER FOR UTVIKLING

På dette stadiet i intervjuet utforsker mentoren hvilke utfordringer den frivillige står overfor. På hvilke områder han / hun føler seg mindre effektiv eller mangler motivasjon. Mentoren stiller spørsmål (hovedsakelig åpen), gjennomfører en analyse (f.eks. Av styrker og svakheter), vurderer kompetansenivået (i forhold til forventningene til organisasjonen, som imidlertid bør diskuteres / avtales på forhånd med NGO-koordinator / leder). Mesteren gir tilbakemelding til studenten før han går videre til neste trinn. Dette stadiet kan kreve mer enn ett møte, innledet av forberedelsen av studenten på grunnlag av retningslinjer, spørsmål, oppgaver som skal jobbes som er gitt av mentoren.

OPPRETTELSE AV MÅL OG INDIKATORER FOR OPPRETTELSE

Forløpet av dette trinnet skiller seg ikke i prinsippet fra prinsippet om å sette målsetting og mål for suksess i coachingprosessen. POWER-modellen beskrevet på s. 4 gjelder også riktig innstilling av mentormål. Et godt artikulert, målbart mål gjør det mulig å sette såkalte "milepæler" - dvs. nøkkelkontrollpunkter for å verifisere fremgang.

MØTEPLAN OG KOMMUNIKASJONSPRINSIPPER

Den felles utviklingen av timeplanen inkluderer:

- avtale tidsfrister og oppgaver / temaer

- grafisk fremstilling av handlingsplan og milepæler
- avtale om kontakter mellom møter f.eks. er begrenset til å gi kun informasjon, eller det kan også være flere telefonsamtaler, oppgaver som anbefales og avgjøres via e-post, etc.
- definere hvordan mentor og frivillig skal møtes
- personlig oppmøte, online, via telefon, en blanding?

MENTORINGSØKTER -> OVERVÅKNING -> SHADOWING

Den planlagte rytmen til møtene er en syklus av erfaringsmessig læring, refleksjon, korrigerende handlinger og feiring av delvis suksesser underveis. En mentor som observerer fremdriften til en student, kan bruke shadowingmodellen i denne syklusen, der hun / han observerer studenten (som en skygge) i handling, og deretter gir ham / henne tilbakemelding. Hvis det er tid til dette kan prosessen gjentas (vanligvis avhengig av tilgjengeligheten av mentoren). Mentoren har et bredt spekter av teknikker og verktøy til rådighet under veiledningsøktene: fra undervisning, eksperimentering til coaching eller rådgivning.

SAMMENDRAG AV PROSESSEN

En integrert del av å oppsummere studentens prestasjoner er studentens egen refleksjon. Oppfylte han / hun målene? Hvordan kjenner hun / han igjen dette? Hva har han / hun oppnådd? Hva er hun / han fornøyd med? Hva ville han / hun gjort annerledes? Hva forlater hun / han verden etter å ha fullført sin reise med sin mentor? På dette stadiet er det rom for tilbakemelding fra mentoren for å minne og oppsummere hva som styrker, motiverer og opprettholder den frivilliges engasjement.

Sammendraget lukker et stadium. Studenten er forberedt på å jobbe selvstendig. Det er også en flott mulighet til å feire suksesser, både av den frivillige og mentoren. Godt gjennomført veiledning løfter studenten til et høyere nivå av kompetanse og selvstendighet, noe som gir mentoren tilfredshet og en følelse av oppfyllelse i rollen som mester.

Ovennevnte beskrivelse av trinnene i mentorprosessen viser at det også er hardt arbeid for mentoren, som krever forberedelse til møter, å tenke gjennom de oppgavene og øvelsene han / hun ønsker og forslag for studenten. I tillegg til å overvåke fremgang, engasjement og gi av sin tid. Grunnlaget for effektiv veiledning er inspirasjon og bygger på styrker og kjerneverdier.

EKSEMPLER PÅ VERKTØY I INDIVIDUELT ARBEID

Hver profesjonell trener, mentor eller trener har sitt eget sett med verktøy og øvelser. Noen ganger egenutformet, som de bruker i arbeidet.

I individuelt arbeid, øvelser og verktøy finner vi f.eks:

1. Livets hjul
2. Arbeid med tro
3. Følge nevrologiske nivåer
4. Å gjenkjenne talenter (ifølge Gallup) og utvikle dem
5. Reframing
6. Sterke spørsmål
7. Arbeide med arketyper
8. Kübler-Ross Change Curve

og mange, mange flere.

Eksempelene som er inkludert her er noen av de mange som kan brukes av trenere, coaches, mentorer og også koordinatorene for ideelle organisasjoner. Når de arbeider enten individuelt med en frivillig eller som en del av en gruppetrening eller workshop. Noen av dem kan foreslås for individuelt arbeid, for eksempel som lekser.

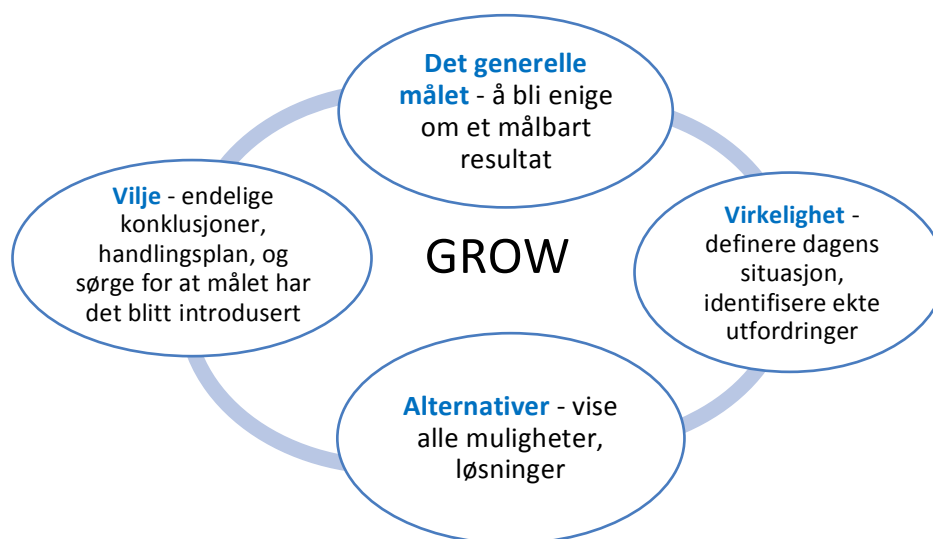
VEKSTMODELLEN FOR ET COACHING-SAMTALE

G - MÅL

R - VIRKELIGHET

O - ALTERNATIVER

W - WILL, vilje til å forplikte seg og gjennomføre



MÅL

Et godt formulert mål for coaching har allerede blitt nevnt (p ...), de samme reglene gjelder når en NGO-leder ønsker å bruke verktøyet for å jobbe med frivillige, og implementerer en ekstremt verdifull og effektiv coachingstil.

Så ledere, når de nærmer seg en frivillig, ha følgende prinsipper i bakhodet:

1. Formuler målet positivt - si hva du vil, ikke hva du vil unngå
2. Sett stimulerende og realistiske mål
3. Påvirke resultatet direkte
4. Vis hvordan du måler fremdriften
5. Sjekk ressursene
6. Beregn kostnadene (ikke bare i økonomiske termer)
7. Bli enig om en handlingsplan

VIRKELIGHET

Dette stadiet krever mange åpne, avklarende, spørrende spørsmål, samt å fokusere på fakta, avvise alle dommer, tro.

1. Oppmuntre ytringsfrihet og egenvurdering,
2. Velg åpne spørsmål
3. Bruk presise, detaljerte spørsmål, unngå generelle uttalelser og generaliseringer
4. Hjelp med å analysere situasjonen ved å referere til fakta og hendelser i stedet for antagelser
5. Ikke anta noe på forhånd.

ALTERNATIVER

Ikke la deg friste til å være fornøyd med den første løsningen. Du vil få mer kreativitet og engasjement hvis ideer og løsninger er resultatet av samtalens egne funn.

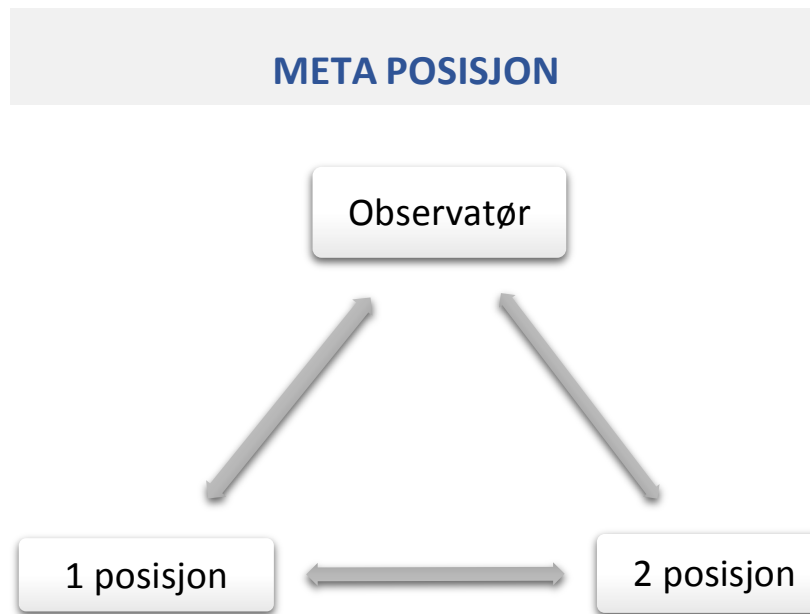
1. Vurder alle mulige alternativer før du tar ditt endelige valg
2. Spill brainstorming med samtalepartneren din
Still et oppfølgingsspørsmål: "Hvorfor X og ikke Y?", "Hva skjer hvis du velger Z?"
3. Sjekk om den frivillige har tatt opp synspunktet ditt, om han / hun leter etter egne løsninger
4. Vær fremsynt, ikke godta å implementere løsninger som du ikke vil kunne støtte senere
5. Tro (egentlig, ikke erklære) på den frivilliges potensial

GJENNOMFØRING

Fører den vedtatte løsningen til å nå målet? Er det praktisk, implementerbart? Har du identifisert alle hindringene som kan oppstå? Er du i stand til å støtte målet? Disse spørsmålene må stilles igjen, før du endelig formulerer en handlingsplan.

Derfor:

1. Kontroller målet og kriteriene for å oppnå det.
2. Diskuter handlingsplan, tidsplan, tidsfrister.
3. Planlegg handlinger (plan B) i tilfelle hindringer oppstår.
4. Tro på potensialet til den frivillige.
5. Bli involvert.



1. Det første elementet er synspunktet til "jeg". Egen virkelighet, verdier, tro, meninger, følelser.
2. Andre posisjon - den andres synspunkt. Det er grunnlaget for empati og lar oss forstå motivene, intensjonene og verdiene til personen vi kommuniserer med.
3. Den tredje posisjonen er observatørens synspunkt, dvs. innsikt fra en posisjon der interaksjonen mellom to parter kan overvåkes. Å vedta dette perspektivet gjør det mulig å se fornuftige forskjeller i tro og verdier, samt motivene som driver personen i "jeg" -posisjonen og personen som tar det motsatte synspunktet.
4. Metaposisjon - er en visning fra hele systemets synsvinkel, f.eks. en ideelle organisasjon. Det hjelper å forstå hvilke verdier, intensjoner og tro av de i forholdet som samsvarer med organisasjonens visjon og oppdrag.

Å jobbe med de fire perspektivene hjelper deg med å gå utover 1 posisjon og gjør det mulig å se panoramautsikt over problemet. Den kan brukes like bra i workshops som en del av opplæring i kommunikasjon eller konfliktløsning. Å ta en person gjennom alle de perseptuelle posisjonene gir en dypere forståelse av andre perspektiver enn bare sine egne, for å få avstand og et såkalt stort bildeperspektiv.

METODE FOR CARTESIAN-SPØRSMÅL

Eksempler

1. I forhold til målet:

	Hva jeg vil	Det jeg ikke vil
Hva jeg har	<i>Hva vil jeg beholde, beholde? (status quo)</i>	<i>Hva vil jeg eliminere? (eliminering, endring)</i>
Det jeg ikke har	<i>Hva vil jeg oppnå? (ønske, forandring)</i>	<i>Hva vil jeg unngå? (frykt, bekymring)</i>

2. Utforske effekten av endring

	Profit	Tap
Opprettholde status quo	<i>Hva tjener jeg på å opprettholde status quo uten å endre noe?</i>	<i>Hva mister jeg ved å opprettholde status quo uten å endre noe?</i>
Endring	<i>Hva tjener jeg på å gjøre endringen?</i>	<i>Hva vil jeg miste ved å gjøre endringen?</i>

MÅLRETTET KONFIDENSIELT INTERVJU

Dette er et intervju utført av en trener med 5-6 personer som spiller nøkkelroller i det frivillige miljøet. Prosessen aktiveres av den frivillige selv ved å utnevne folk det er verdt å snakke med. Det anbefales at intervjuobjekter inkluderer leder av organisasjonen ved å involverer frivillige, andre frivillige i organisasjonen og til og med foreldrene til elevene. Den frivillige skal fortelle intervjuobjektene på forhånd at treneren / mentoren vil kontakte dem. Intervjuet skal inneholde maksimalt tre spørsmål (åpne spørsmål).

Fordelen med denne metoden er at:

- tilbakemelding mottas fra det frivillige miljøet, som har muligheten til å se på hans / hennes daglige oppførsel eller samhandler med han/henne ofte
- minimal involvering av intervjuobjekter (de trenger ikke å fylle ut hundrevis av spørreskjemaer, som i noen tilfeller kanskje ikke er gjennomførbare),
- refererer veldig spesifikt til konteksten og rollen som den frivillige spiller i organisasjonen.

Et veldig viktig krav er å garantere full konfidensialitet (tauhetsplikt) for alle individer og å sikre at kilden til enhver mening forblir anonym. Treneren / mentoren setter de innhentede svarene på spørsmålene i tre kategorier av merknader, hvorfra et bilde av styrker og området for utvikling skal komme frem. Analysen utført på denne måten er gjenstand for tilbakemelding og diskusjon med den frivillige.

Spørsmål:

1. Hva skal en frivillig gjøre for å lykkes i denne rollen i organisasjon X?
2. Hvilken av disse tingene gjør han / hun veldig bra?
3. Hva kunne hun / han gjøre bedre (på en annen måte, mer av, mindre av)?

Disse spørsmålene, spesielt den første gjør det klart at organisasjonen og den frivillige, så vel som de begunstigede (i dette tilfellet foreldrene til elevene), bør vite hva forventningene til de frivillige er.

EKSEMPLER PÅ SPØRSMÅL FOR COACHING I SITUASJONER OM MOTSTAND, LÅSLÅS ELLER PROBLEMER MED HÅNDBTERING AV FØLELSER

Både coach og mentor som arbeider med frivillige kan støtte motstand eller fastlåsing under prosessen. Dette er viktige signaler om at problemet er viktig, men krever at den frivillige går ut av sin såkalte komfortsone. Disse spørsmålene kan hjelpe deg med å komme videre:

1. Hvor viktig er ... for deg VIRKELIG?
2. Hvilken fordel får du av å sitte fast? (det må være noen fordeler, ellers hadde du ikke sittet fast)
3. Hva om du senket forventningene og dermed gikk videre
4. Hvem blir vinnerne og taperne hvis du når målet ditt? (sjekke hva som kan være et hinder)
5. Hva skjer hvis du fortsetter med din nåværende oppførsel?
6. Hva tjener du på å ha denne vanskeligheten?
7. Hva unngår du? Så spør:
8. Hvordan påvirker denne 'unngåelsen' livet ditt?
9. Hva ser eller gjenkjenner du ikke?
10. Tenk deg et øyeblikk at problemet ditt er løst. Hvordan kom du deg dit?
11. Hva er du forberedt på å endre?
12. Hva er du IKKE klar til å endre?
13. Hva ville du gjort hvis du ikke trengte å leve med konsekvensene?
14. Nevn personen som gjorde det du ville. Hva ville hun gjort ... hvis hun var i din stilling?
15. Hvem kan du tilbringe tid med, slik at det å oppnå målene dine blir naturlig?
16. Hvem tar bort energien din, og du føler at den tømmer deg?
17. Hvordan lærer du folk hvordan de skal behandle deg? I tilfelle konflikt: "Tenker du på ... (en bestemt situasjon), hva er den positive intensjonen med oppførselen din? Spør så: Hva kan være de positive intensjonene med deres oppførsel?
18. Hva sier følelsene dine?
19. Sinne er en reaksjon på opplevelsen av tap eller urettferdighet - hva ligger bak ditt sinne?
20. Hva sier kroppen din? Lukk øynene et øyeblikk og fokuser oppmerksomheten på opplevelsene i kroppen din. Hva føler du? Hva betyr dette?
21. Hvordan tjener det deg ...?

OPPHAVSRETT

Dette dokumentet ble opprettet som en del av prosjektet "Motivere. Styrke. Støtte. Opplæringsprogram for frivillige som arbeider med barn" og er fullt opphavsrettsbeskyttet av organisasjonene Coedro Coaching Education Development Monika Górska (Warszawa), Verum Foundation (Warszawa) og Change the World (Oslo). Forfatterne gir lisens til å bruke dette dokumentet under vilkårene i Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 (CC BY-NC-ND 4.0) International Public License. Denne lisensen lar deg distribuere, vise og utføre

materialet av dette dokumentet bare for ikke-kommersielle formål og under forutsetning av at det bevares i sin opprinnelige form (ingen avledede verk). Fullstendig tekst til lisensvilkårene og tillatt bruk av materialer er tilgjengelig på www.creativecommons.org.