Uppgift 1: Vad är coaching och handledning?

*"Berätta åt mig och jag glömmer.*

*Visa mig och jag kommer ihåg.*

*Involvera mig och jag förstår”*

Handledning är:

* Ett en-till-en förhållande mellan en person med mindre erfarenhet (den handledde) och en professionell person (handledaren) som pågår over en viss tid och som innebär kontinuerligt stöd, handledning och praktiskt stöd
* En process under vilken en erfaren professionell person delar med sig av sina kunskaper och erfarenheter med en annan person
* Ett sätt att möjliggöra att en mindre erfaren person får nödvändiga färdigheter, kunskaper och själförtroende att kunna agera på en högre nivå
* En möjlighet för en mindre erfaren person att få erfara en rättvis, icke dömande handledning och stöd
* En process av att arbeta tillsammans för att nå på förväg bestämda målsättningar.
* En tvåvägs process genom vilken båda parterna får tillfredställelse av processen och där framgången är kopplad till samarbete.

Handledning är ett speciellt förhållande, för det mesta mellan två individer som:

* Uppmuntrar inlärning och försök i en skyddad omgivning med målsättningen att hjälpa individen nå fullt potential
* Möjliggör att man lär sig från mera erfarna kolleger
* Produserar resultat i form av verklig kunskaps förbättring i stället för att allmänt höja kunskapen i ämnet som behandlas
* Erbjuder fördelar före andra former av utveckling då det fokuserar på verkliga inlärningsbehov på en specifik och personlig nivå
* Höjer motivation/tillfredställelse bland “äldre” arbetstagare genom att hjälp de matt lära sig på ett belönande men utmanande sätt
* Erbjuder utmärkt värde på pengar då kostnaderna är relativt låga fastän tiden man sätter in är hög.

Handledare kan hjälpa den handledde att acklimatisera sig till ett nytt arbete eller en ny roll; att reflektera over sina kunskaper och sina framsteg; att ta bort alla uppfattade murar för deras utveckling; att förbättra deras agerande.

Hur kan coaching och handledning jämföras med annan service?

**Traditionella sätt att praktisera**

* Överförande av nya kunskaper; t.ex. förändring av procedurer, nya system, nya arbetssätt.
* Programmen är främst allmänna och inte skräddarsydda till individuella behov. Deltagarna måste vanligtvis slutföra standard modeller vilket betyder att det finns lite rum för att skräddarsy programmen till existerande kunskaper.
* Är inte alltid och motsvarar det verkliga arbetslivet vad gäller överförande av kunskaper.
* Lämpar sig bäst till att överföra en viss typ av kunskaper och färdigheter framom att utveckla personliga egenskaper och kunskaper.

**Coacha / Handleda**

* Tar aktivt fram potential.
* Finslipar och utvecklar färdigheter.
* Aktiviteterna är skapade för att passa in på kundens (studerandes) personliga behov och inlärningsstilar.
* Eliminerar specifika prestations problem.
* Kan fokusera på mellanmänskliga färdigheter som inte kan effektivt överföras traditionella övningssalar.
* Förser kunden (studeranden) med kontakter och nätverk som kan stöda deras framtida yrkes- och livsplaner.
* Genomförs i en naturlig omgivning
* Mycket effektiv då den används för att stöda inlärning i arbete och för att överföra nyckelkompetenser i en verklig omgivning.
* Coachar och handledare överför sina färdigheter till kunden (studeranden) istället för att göra arbetet för dem.

**Handledning**

* Undersöker personliga problem och frågor genom diskussioner för att öka förståelsen eller för att höja självkännedomen.
* Handledningens målsättning är att styra den handledde till självstyrda aktiviteter för att de därvia ska nå sina målsättningar.

**Rådgivning**

* Fokus ligger på att utveckla praxis, processer och strukturer inom organisationer.
* Rollen är oftast mer strategisk och används för att skapa och utforma större förändringar inom programmen
* Rådgivning innebär ofta råd som ges av en expert om specifika frågor och processer.
* Rådgivare tas ofta in för att komma fram med specifika lösningar till problem och behov
* Rådgivare arbetar för organisationen istället för att organisation skulle skola en anställd till att göra arbetet ifråga.

Fördelar med handledning

För organisationen erbjuder handledning:

* Ett sätt att stöda en stegvis plan och ett sätt att maximera mänskligt potential
* Höjer rekryterings möjligheterna
* Förbättrad kommunikation och ett sätt att acklimatisera anställda i organisations kulturen
* Ett kostnadseffektivt sätt för personifierad utveckling.

För handledaren erbjuder handledning:

* Ökad tillfredställelse i arbetet, känsla av värde och status
* Möjligheten att hjälpa och stöda andra i deras professionella utveckling
* En möjlighet att utveckla färdigheter inom ledarskap
* Möjligheter för inlärning – det är en tvåvägs process

För den handledde erbjuder handledning:

* Ett färdigt och planerat inträde till personer inom arbetslivet som stöder den handleddes personliga utveckling
* Stöd och utmaning i att lägga ord på personlig utveckling
* Förbättra yrkesmöjligheterna genom att få yrkesmässiga råd
* En rollmodell som den handledde kan noggrant observera både på nära håll och på avstånd och därmed utveckla sina färdigheter på ett praktiskt sätt.
* En synlig demonstation på hur organisationen värdesätter dem
* Ett objektivt, stödjande och tryggt sätt att utveckla nya kunskaper och riktlinjer
* Tillgång till en person som känner till organisationens kultur och arbetsmetoder.