Øvelse 1: Hva er coaching og mentoring?

*"Fortell meg og jeg glemmer.*

*Vis meg og jeg husker.*

*Involver meg og jeg forstår.”*

Coaching og mentoring er verdifulle ferdigheter som kan brukes til å støtte unge og uerfarne individer til å bli effektive og selvsikre medlemmer av ditt team.  
  
Det kan gjelde for alle medlemmer av betjeningen som:

* Tar på seg nytt ansvar
* Er en ny ansatt
* Er en ung mentee som skal tilegne seg nye ferdigheter

Øvelse: Tenk på dine erfaringer med mentoring, skriv en definisjon som best beskriver hva coaching og mentoring betyr for deg.

Coaching og mentoring er:

Sammenlign din definisjon med andres; list opp felles punkter som kommer fra forskjellige kilder.

* Et en-til-en forhold over en periode mellom en mindre erfaren person (mentee) og en etablert profesjonell (mentor), som gir konsistent hjelp, veiledning og praktisk hjelp.
* En prosess der hvor en erfaren profesjonell deler deres personlige ferdigheter, kunnskap og erfaring med en annen person.
* En metode for en mindre erfaren person å tilegne seg nødvendige ferdigheter, kunnskap og selvsikkerhet til å prestere på et høyere nivå.
* En mulighet for en mindre erfaren person å få tilgang til imperial, ikke dømmende veiledning og støtte.
* En prosess der man jobber sammen for å oppnå fastsatte mål og målsetninger.
* En to-veis prosess hvor begge parter føler en form for tilfredsstillhet fra prosessen, og suksess blir oppnådd gjennom det å jobbe sammen.

Coaching og mentoring er et spesielt forhold, normalt mellom to individer, som:

* Oppfordrer til læring og utforskning i et beskyttet miljø for å hjelpe individer med å oppnå deres fulle potensialet.
* Tillater at betjeningen lærer fra erfaringene til de eldre og mer erfarne kollegene.
* Produserer resultater i vilkår av ekte forbedring innen kompetanse i stedet for å bare øke den generelle kunnskapen av de involverte temaene.
* Tilbyr en fordel over andre former for utviklende aktivitet fordi den fokuserer på at ekte læring behøver et spesifisert og personlig nivå.
* Øker motivasjonen/tilfredsstiller mer av de elder i betjeningen ved å hjelpe dem med å fortsette deres læring på en belønnende men utfordrende metode.
* Gir utmerket verdi for pengene, selv om tidsbruken nødvendig er høy, vil den finansielle kostnaden være relativt mindre.

Mentorer kan hjelpe en mentee ved å akklimatisere til en ny jobb eller rolle; til å reflektere på deres ferdigheter og fremdrift; til å fjerne alle oppfattede “barrierer” for deres utvikling; og til å forbedre deres prestasjon.

Hvordan kan coaching og mentoring sammenlignes med andre tjenester?

Vurder følgende:

Hva er forskjellen mellom?

|  |  |
| --- | --- |
| Trening |  |
| Coaching |  |
| Mentoring |  |
| Rådgivning |  |

**Tradisjonelle former for trening**

* Overføring av nye ferdigheter, eksempel: Endring I prosedyrer, nye systemer, ny jobb funksjon.
* Programmer har for det meste en standard utforming, og er ikke tilpasset for den individuelle sine behov. Delegaten må generelt sett fullføre en standard modell, så det er liten plass for tilpassing av programmet til en brukeren for eksisterende kunnskap, ferdigheter eller preferanser.
* Ikke alltid tilstrekkelig i likhet med det “levende” jobbmiljøet som forsikrer en effektiv ferdighets overgang.
* Best egnet for å overføre kunnskap og visse ferdigheter istedenfor å utvikle den personlige kompetansen.

**Coaching / Mentoring**

* Aktivt utløser potensiale.
* Fin justerer og utvikler ferdigheter.
* Utviklende aktiviteter er designet for å passe til klientens personlige behov og læremetoder.
* Eliminerer spesifikke prestasjons problemer.
* Kan fokusere på intern personlige ferdigheter, som ikke kan enkelt og effektivt overføres på en tradisjonell trenings metode.
* Tilby klienten kontakter og nettverk som kan gi assistanse med en videre utvikling av deres karriere eller livs ambisjoner.
* Utføres i “levende” omgivelser.
* Svært effektivt når det brukes som en måte å ta initiativet til trening innen støtte, som forsikrer at nøkkel ferdighetene blir overført til de “levende” omgivelsene.
* De som er coach og mentor overfører sine ferdigheter til klienten i stedet for å gjøre jobben for dem.

**Rådgivning**

* Utforske personlige problemer gjennom en diskusjon for å gi økt forståelse eller utvikle bedre selvinnsikt.
* Målet med rådgivning er å lede klienten mot dem selv – direkte handlinger for å oppnå deres mål.

**Konsulent**

* Fokuset er på utvikling av organisasjonens praksis, prosesser og struktur.
* Rollen generelt er mer strategisk og ofte brukt til å iverksette og designe et bredt dekkende endringsprogram.
* Konsulent er ofte involvert I ekspert råd angående spesifikke problemer og organisasjonens prosesser.
* Konsulenter er ofte brakt inn for å tilby spesifikke løsninger til bedrifts problemer og behov.
* Konsulenter gjør jobben for organisasjonen, i stedet for å lære opp den ansatte/klienten til å gjøre jobben selv.

Fordelene med coaching og mentoring

Hva ser du på som fordelene med coaching og mentoring innenfor:

Organisasjonen:

Mentee:

Som Coach/ Mentor:

For organisasjonen, kan coaching og mentoring tilby:

* En metode å støtte suksessplaner, og maksimerer det menneskelige potensialet.
* Bedre personalets retensjonsnivåer og rekrutterings prospekter.
* Forbedre kommunikasjon og en metode å akklimatisere ansatte til organisasjonens kultur.
* En kostnadseffektiv måte å kunne tilby en personalisert utvikling.

For den som er coach/mentor kan coaching og mentoring tilby:

* Økende jobb tilfredsstillhet, en følelse av verdi og status.
* Muligheten til å hjelpe og veilede andre i deres karriere utvikling.
* En mulighet til å utvikle ledelsens og egne lederskaps ferdigheter.
* Muligheten til å lære – Det er en to-veis prosess.

For den som skal lære kan coaching og mentoring tilby:

* Ferdig og planlagt tilgang til eldre personer som en del av deres personlige utvikling.
* Støtte og utfordring i formuleringen av en klar sans for personlig vei.
* Karriere økning i vilkår med profesjonelles råd.
* Læring, forståelse og arbeid med organisasjonens politikk.
* En rollemodell som kan observer nøye, og fra avstand for å utvikle ferdigheter på en praktisk måte.
* En synlig demonstrasjon av hvordan organisasjonen verdsetter dem.
* En objektiv, støttende, ikke-truende kilde til hjelp og støtte i utviklingen av nye ferdigheter og veiledninger.
* Tilgang til noen med en forståelse av organisasjonens kultur og måte å jobbe på.