

Kært barn har mange navne, og der er stor inflation i begreber, når der tales om:

➤ **coaching – facilitering – mentoring - rådgivning**

Begreberne bruges i flæng og de færreste forholder sig til, hvad de enkeltvis betyder og indeholder. For at gøre det mere tilgængeligt, har vi kort beskrevet hvad vi forstår ved de 4 roller.

Coach:

Coaching er at låse op for et menneskes potentiale til at maksimere sine egne præstationer. Det er at hjælpe mennesker til at lære, frem for at undervise dem. (John Whitmore)

Coaching er:

- en holdning, en række værdier og tilgang til mennesker
- en specifik metode og spørgeteknik til at frigøre potentialet i andre mennesker

Metoden skaber indsigt, udvikling og acceleration af nye handlemuligheder hos mennesker, der ønsker at flytte sig fra nuværende situation mod nye mål og horisonter.

En coach er en katalysator, der på en motiverende måde stiller spørgsmål, udfordre og konstruktivt forstyrrer nuværende mønstre og tænkning omkring emnet. Det skaber refleksion, nye tanker, muligheder, beslutninger og handlinger hos den der bliver coachet. Du når dine mål og opnår enestående resultater.

En coach behøver ikke kendskab til emnet der coaches på, da der i denne rolle ikke tilbydes gode råd, svar eller erfaringsdeling.

Facilitator:

Facilitering er en professionel måde, der gør det let for en gruppe mennesker at nå et fælles mål gennem en proces, der ledes af en facilitator.

Facilitering er:

- evnen til at skabe øget dynamik, ejerskab og resultater i grupper
- at sikre et effektivt procesdesign i forbindelse med fx afholdelser af møder og workshops

Metoden anerkender og arbejder med det, der er i en gruppe: både dens ressourcer, drømme og håb samt frygt, modstand og konflikter

En facilitator er en professionel person, der designer og leder gode og resultatskabende udviklings- og læreprocesser for en gruppe, der har et fælles mål eller en fælles opgave.

Facilitatorens rolle er at skabe rammerne for, at gruppens viden, ideer og spørgsmål bringes i spil, så det udmønter sig betydelige forbedrede resultater bla i form af øget engagement og effektivitet.

Facilitatoren skal have den nødvendige viden om det emne, gruppen arbejder med, for at kunne facilitere processen effektivt, men skal ikke være ekspert på indholdet.

Mentor:

Mentoring er en "lærende alliance, der åbner for talentet" (Butterworth & Heinemann, 2002).

Mentoring er:

- at en erfaren og vidende person har forpligtet sig til at støtte mentee i dennes udvikling eller transformation – ikke at gøre mentees arbejde for ham/hende.

Metoden kan sammenlignes med mesterlære gerningen, hvor den erfarne person tager den mere uerfarne i lære eller "under sine vinger".

En mentor er en, der vejleder og rådgiver et andet menneske og hjælper vedkommende videre både professionelt og personligt.

En mentor giver i modsætning til en coach også gerne gode råd og svar. En mentor deler også gerne ud af sine erfaringer og bidrager med egne oplevelser og holdninger til emnet.

Derfor er mentoren også typisk en person der har meget erhvervs- og livserfaring, som "lærlingen" / mentee kan høste stort udbytte af.

Rådgiver:

Rådgivning er i sin rene form, at du som rådgiver har svaret på de spørgsmål den råde søgende kommer med

Rådgivning er:

- at tilgodese den råde søgenes interesser på bedste vis
- at give den råde søgende et forsvarligt beslutningsgrundlag

Metoden er lige modsat coaching, da du som rådgiver er involveret i emnet med din viden og erfaringer og oftest giver flere svar end du stiller spørgsmål.

En rådgiver skal tilvejebringe den information, der er nødvendig, for at den råde søgende bedst mulig kan træffe beslutning i overensstemmelse med egne interesser og behov, og dermed få muligheden for at indrette sin adfærd så hensigtsmæssigt som muligt.

Rådgiverens rolle er – i et samarbejde med kunden – at skabe klarhed over indhold og forudsætninger i rådgivningen.

Rådgiveren har viden, indsigt og erfaringen indenfor emnet og kan også være ekspert på indholdet.