

**Veiledning for trenere / lærere / koordinatore i ikke-statlige
organisasjoner**

Prosjekt: Motivere. Brukerstøtte. Forsterke.
Utdanningsprogram for frivillige
som arbeider med barn.



FUNDACJA VERUM



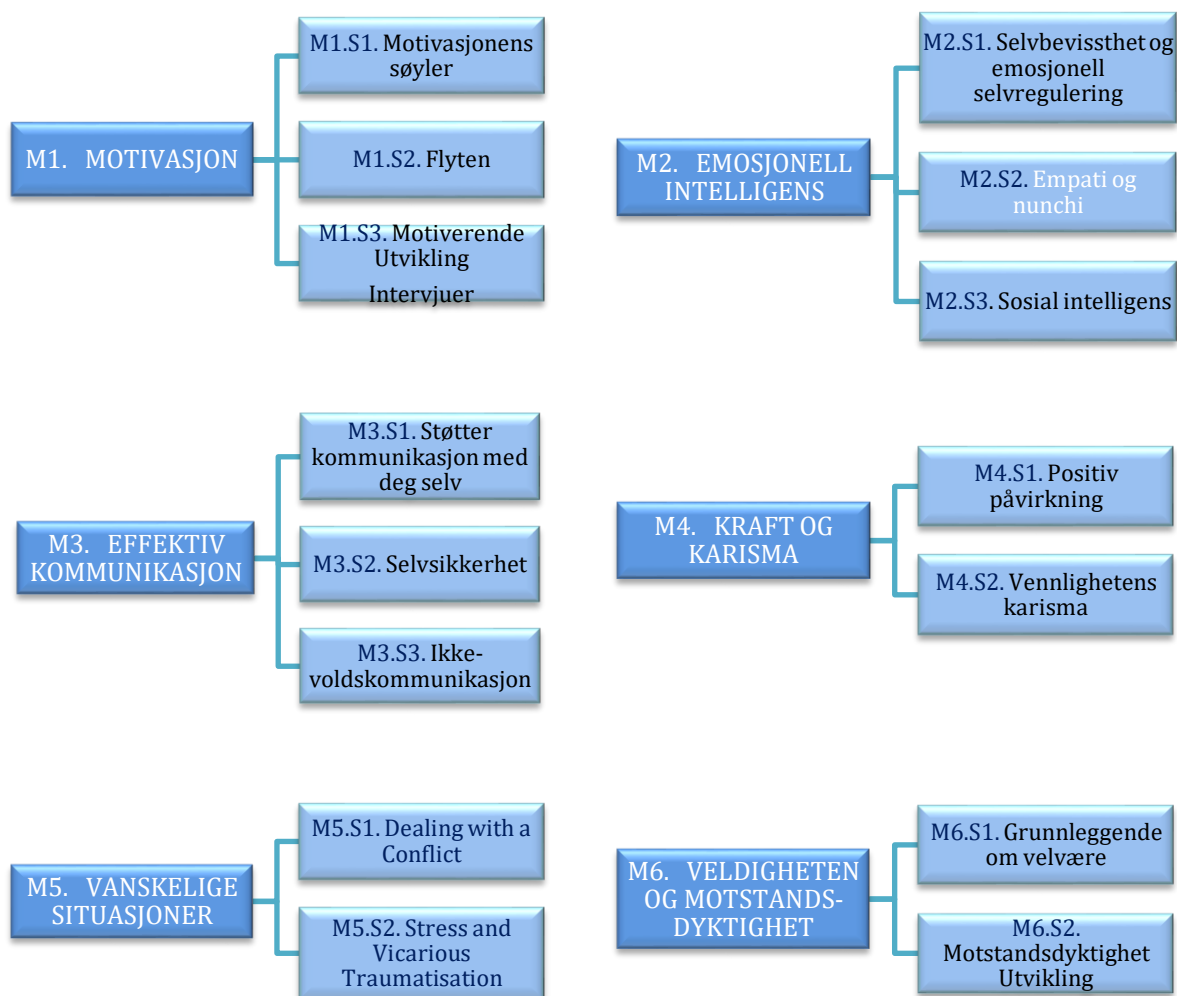
Index

OM GUIDEN.....	3
FOR HVEM ER DENNE GUIDEN?	4
ORDNINGEN FOR Å ARBEID MED PROGRAMMET	4
DIAGNOSE - HVORDAN IDENTIFISERE PROBLEMER.....	5
VALG AV MODULER.....	8
Bruk av programmoduler i opplæringsdesign - eksempler.....	8
PERMANENT UTVIKLINGSPLAN FOR FRIVILLIGE	11
ALTERNATIVER FOR NGOER I Å ARBEIDE MED PROGRAMMET.....	12
Jobbskygge for en koordinator.....	12
VALG AV VERKTØY FOR Å ARBEIDE MED FRIVILLIGE.....	13
Individuelt eller gruppearbeid?.....	13
Velge arbeidsmetode.....	15
Oversikt over ulike arbeidsmetoder	17
EVALUERING.....	18
Nivå 1 - Reaksjon	19
Nivå 2 - Trening.....	19
Nivå 3 - Atferd	20
Nivå 4 - Resultater.....	21
ANERKJENNELSE	22
OPPHAVSRETT	22

OM GUIDEN

Denne guiden supplerer det modulære opplæringsprogrammet for frivillige som arbeider med barn opprettet i prosjektet "Motivate. Support. Strengthen." (Heretter referert til som "programmet").

Programmet består av 6 tematiske moduler (M) delt inn i segmenter (S) supplert med praktiske øvelser som skal utføres individuelt av en frivillig eller i en gruppe, i henhold til diagrammet nedenfor:



Guiden inkluderer blant annet verktøy for å identifisere problemer og risikoer fra en frivilligs side, undersøke hans / hennes behov og metoden for optimal valg av både metoder og treningsinnhold fra programmet, basert på de frivilliges personlige forhold, hans / hennes behov og typen arbeid som utføres. Veiledningen er rettet direkte mot personer som jobber med frivillige i frivillige organisasjoner, og hjelper dem med å formulere individuelle opplærings- / utviklingsveier. På denne måten kan folk som jobber med frivillige i en organisasjon få retningslinjer for å bedre forberede frivillige for å jobbe med barn når det gjelder mental beredskap, motivasjon og mål.

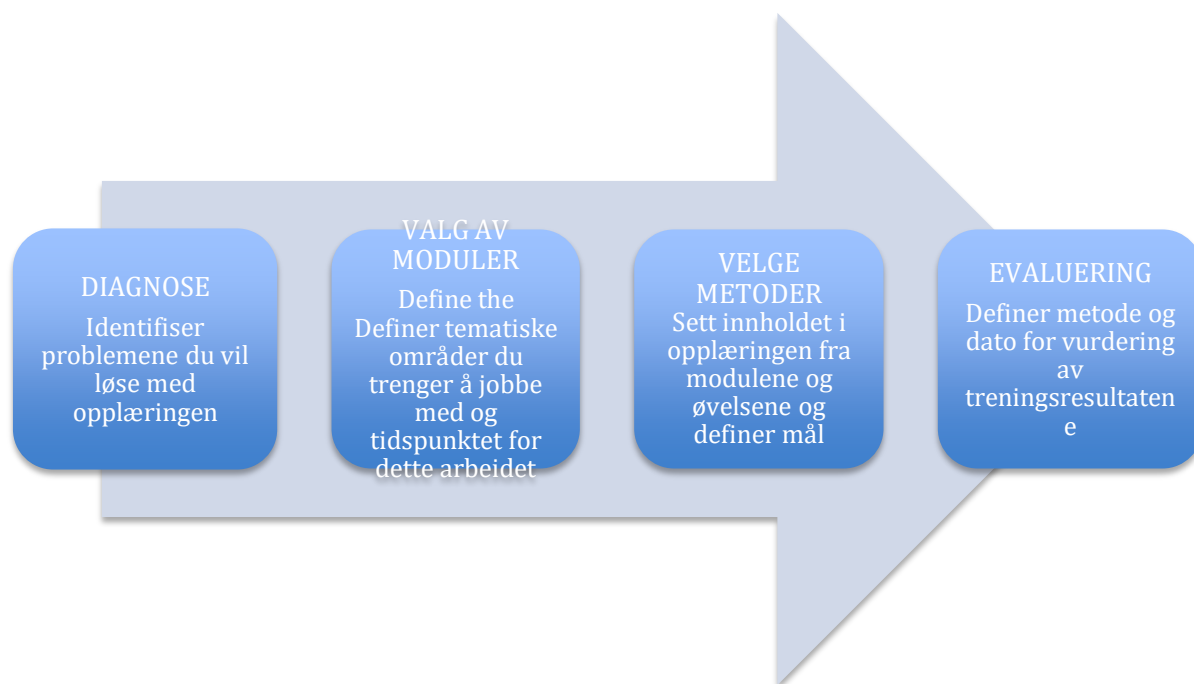
FOR HVEM ER DENNE GUIDEN?

Guiden er dedikert til tre målgrupper: trenere, lærere og frivillige koordinatore i ikke-statlige organisasjoner.

Hvis en organisasjon har en intern trener eller samarbeider med eksterne trenere, trenere osv., Vil guiden være et supplement til deres fagkunnskap, og de vil mest sannsynlig dra nytte av delen om modulvalg etter diagnosen.

Små ikke-statlige organisasjoner har vanligvis ikke egne trenere og lærere, og derfor er den presenterte guiden ment å være en omfattende veiledning for bruk av programmet, samt hjelpe dem i individuell gjennomføring av utviklingstrening for frivillige basert på programmet. . Guiden fokuserer på denne gruppen da den trenger mest støtte i denne prosessen. Programmet er utarbeidet på en slik måte at personer med liten eller ingen erfaring med å gjennomføre opplæring vil være i stand til - etter beste evne - å velge riktig innhold, også under hensyntagen til deres spesifikke forhold og kompetanse. Den største delen av informasjonen i guiden er viet til diagnostisering av utviklingsbehov og valg av verktøy for å jobbe med frivillige, da disse problemene er de vanskeligste for folk uten forberedelse av opplæringen.

ORDNINGEN FOR Å ARBEID MED PROGRAMMET



Å følge grundig de ovennevnte fire trinnene vil bidra til å etablere en utviklingsplan for en frivillig. Alle fire trinnene er diskutert nedenfor. Informasjon om selve utviklingsplanen og et eksempel på den er inkludert i øvelsene til modul 1. Motivasjon.

DIAGNOSE - HVORDAN IDENTIFISERE PROBLEMER

Det er en sentral prosess, og fordi det avhenger av spesifikkheten til en gitt NGO, er det ingen universell og alltid riktig modell som kan brukes. Imidlertid er noen generelle retningslinjer for å diagnostisere problemer listet opp nedenfor:



Å identifisere opplæringsbehov krever litt formalisering (forberede spørreskjemaer, arrangere møter med frivillige, arrangere møter med andre mennesker i organisasjonen), samt å følge visse prosedyrer for å være så objektiv som mulig.

På den annen side bør man være forsiktig med å ikke nærme seg hele prosessen for skjematisk, da dette igjen kan føre til oversikt over symptomer på dypere problemer. Noen ganger blir ikke alle problemene, frykten eller svakheten til en frivillig plukket opp bare i spørreskjemaet, og ikke alle vil bli fortalt til samtalepartneren under samtalen, men kroppsspråk, oppførsel og reaksjoner på spesifikke spørsmål kan også fortelle mye om ekte problemer. Personen som utfører diagnosen, bør være oppmerksom og prøve å fange finesser på et ikke-verbalt nivå.

For å utforske frivillige problemer er det nødvendig å utarbeide enhetlige diagnostiske verktøy. Dette kan være avstemninger eller møter ansikt til ansikt, men ofte oppnås de beste resultatene ved å kombinere begge deler. I en slik situasjon er det verdt å sørge for at spørsmålene ikke er helt like under møtet og i undersøkelsen, men at de viser til det samme. Eksempel:

Vi vil spørre en frivillig om det er noe han eller hun ikke liker med arbeidet hans:

1. Er det noe du ikke liker med det frivillige arbeidet ditt?
2. Er det noe du vil endre i ditt frivillige arbeid?

Vi spør faktisk om det samme, men med andre ord. Denne teknikken er også verdt å bruke når vi føler at den frivillige unngår å svare på et direkte spørsmål.

Det er veldig viktig å informere den frivillige om diagnosen og dens formål. Den frivillige skal vite og forstå forutsetningene for hele prosessen, inkludert for hvilket formål spørreskjemaene og deres uttalelser vil bli brukt under intervjuet, hvem som vil ha tilgang til spørreskjemaene og hva hele undersøkelsen skal brukes til.

Hvis det på grunn av antall frivillige i organisasjonen ikke av logistiske grunner er mulig å gjennomføre møter ansikt til ansikt med alle frivillige, bør koordinatoren bestemme seg for å snakke med i det minste de som har vist bekymringsfulle tegn på avtagende involvering. I en slik situasjon er det veldig viktig at koordinatoren står til rådighet for de frivillige når de fyller ut spørreskjemaene for å unngå feil som skyldes feil forståelse / feiltolkning av essensen av spørsmålet.

Koordinatoren må være godt forberedt på intervjuet. I utgangspunktet bør hver samtale av denne typen ha sitt "skript", selv om det selvsagt ikke er tilrådelig å holde seg til det. For

eksempel, hvis en frivillig nevner spørsmål som intervjueren planla å ta opp senere, ikke avbryt ham, noe som indikerer at det snart vil bli diskutert. Scenariet er å være snarere veiledning, og koordinatoren under intervjuet skal vise visdom og takt for ikke å blokkere frivillige til å fullføre den planlagte intervjuplanen. Det er på ingen måte tilrådelig å kontinuerlig avbryte samtalepartneren på grunn av formell overholdelse av spørsmålsrekkefølgen. Riktig intervjuing skjer når koordinatoren kommuniserer muntlig og ikke-verbalt på en slik måte at hun som et resultat får omfattende og ærlig informasjon fra den frivillige. Dette krever å bygge en atmosfære av sikkerhet, tillit og mangel på rush. Den frivillige må være i utgangspunktet, og hun / han må føle det selv.

Vi kan snakke om et vellykket intervju når intervjueren klarer å nå **troen** til den frivillige. Dette området er vanligvis det vanskeligste å lære (og å endre), men det er avgjørende, da bare å jobbe på dette nivået vil gi konkrete langsiktige fordeler.

Eksempler på spørsmål som gir en sjanse til å nå området med frivillig tro er:

1. Hva er viktig for deg i arbeidet med en frivillig?
2. Hva er virkelig viktig for deg i livet?
3. Når føler du deg oppfylt?
4. Hva er du mest takknemlig for i livet ditt?
5. Hvilke av dine ferdigheter / kunnskaper er du fornøyd med?
6. Hva plager deg i det frivillige arbeidet ditt?
7. Hvilken kunnskap og ferdigheter vil du oppnå?



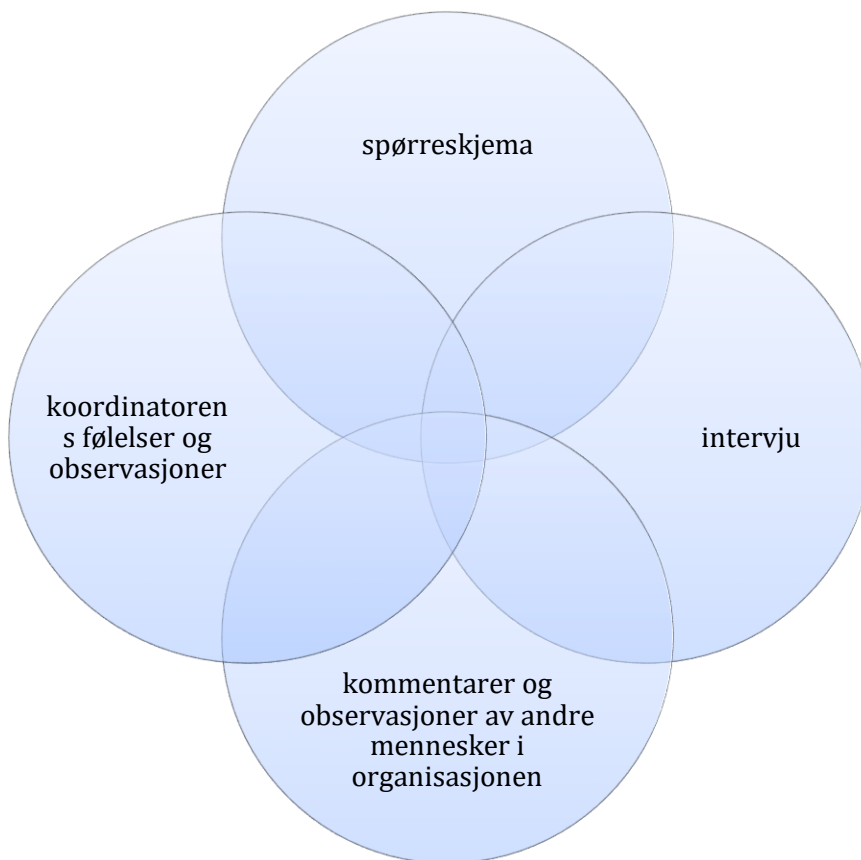
Velstilte spørsmål av denne typen bør gi intervjueren et bilde av verdiene som er viktige for den frivillige og hans / hennes motivasjon.

Det er også verdt å inkludere elementer som gir frivillige muligheten til å evaluere seg selv (identifisere svakheter og styrker). På samme tid ganske hackneyed spørsmål som "Hva er dine styrker og svakheter?" er ikke alltid effektive og like, og ikke alle føler seg komfortable med å svare på dem. Det er bedre å spørre om disse problemene på en litt annen måte, for eksempel "Hva synes du du gjør veldig bra? Hvorfor gjør du det bra? Hvilke av dine kvaliteter og ferdigheter bidrar til det? Og hva takler du mindre effektivt? Hva tror du er årsaken? " etc.

Som allerede angitt ovenfor er de mest effektive diagnostiske verktøyene ansikt til ansikt intervjuer og observasjoner kombinert med et spørreskjema. For å få et enda bredere bilde av situasjonen, er det verdt å søke meninger fra andre mennesker i organisasjonen om de frivillige, f.eks. andre frivillige, ansatte, hvis mulig - foreldre til elevene. I samtaler med mennesker fra organisasjonen er det også verdt å spørre om deres egne problemer, støttenivået til frivillige, observerte situasjoner som ikke er helt ønskelige osv. Til slutt jobber

koordinatoren selv med frivillige til daglig. bør også ta hensyn til sine egne følelser og observasjoner angående en gitt frivillig.

Diagnosen av behov og problemer



Kilde: Egen utdyping

Etter en slik analyse vil det være mye lettere å identifisere spesifikke utviklingsbehov. For å minimere risikoen for subjektivisme, er det verdt å konsultere de oppnådde resultatene og konklusjonene med andre mennesker i organisasjonen.

Riktig utført diagnose bør også bidra til å definere prioriteringer, dvs. vise hvilke problemer som er mest presserende, sterkeste og hvilke som er sekundære. Når du konstruerer en individuell opplæringsplan, vil viktigheten av bestemte problemstillinger som er bestemt i diagnosen, oversettes til hvilke utviklingsområder som først skal implementeres og hvilke senere.

VALG AV MODULER

Svarene som er oppnådd i spørreskjemaet og under et personlig intervju, supplert med observasjonene fra andre mennesker i organisasjonen, inkludert koordinatoren, vil tillate koordinatoren / treneren å tildele identifiserte problemer til spesifikke utviklingsområder i programopplæringsmodulen.

Bruk av programmoduler i opplæringsdesign - eksempler

Nedenfor er eksempler på hvordan diagnostiske resultater kan påvirke valg av moduler. Det skal understrekes at dette bare er eksempler, og til og med lignende problemer kan en gitt organisasjon bestemme at andre moduler vil være mer passende i sin spesifisitet. Derfor bør ikke eksemplene behandles stivt, men bare som inspirasjon og retning.

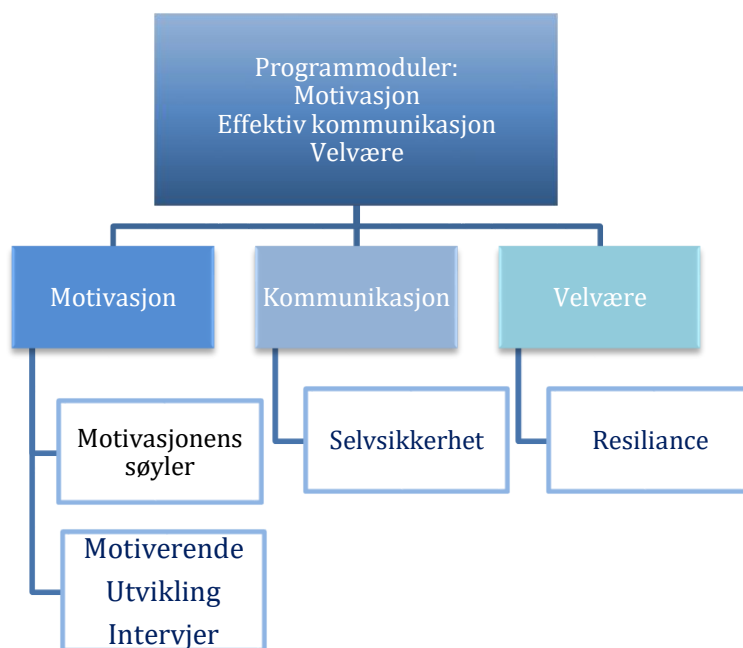
Eksempel 1

Diagnosen som ble utført i organisasjonen viste at de frivillige:

- ikke føler at de kan/ er i stand til å ta beslutninger på egen hånd
- kan ikke være påståelig overfor foreldrene til elevene
- står overfor nye problemer, de vet ikke hvordan de skal handle og hvem de skal henvende seg til

På sin side innrømmet koordinatorene at:

- de gir ikke positive tilbakemeldinger til frivillige
- de vet ikke hvordan de skal snakke med frivillige for å holde dem engasjerte og motiverte



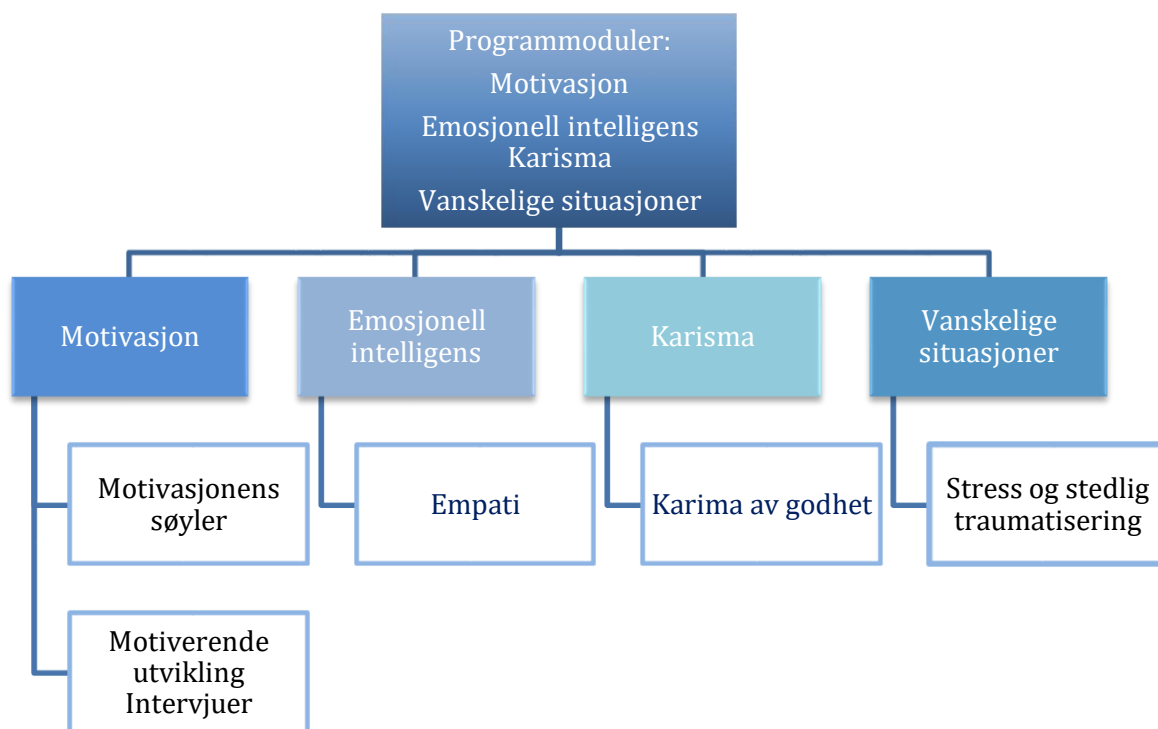
Eksempel 2

Organisasjonen har en liten gruppe faste frivillige. Diagnosen viste at:

- Frivillige opplever noen ganger et fall i motivasjonen,
- Vanskelige historier om barn overvelder dem noen ganger,

I noen situasjoner føler de at de er utslitte på grunn av overskudd av empati og vennlighet.

Organisasjonen holder jevnlig møter med frivillige, men koordinatorene innrømmer selv at de også trenger utviklingsstøtte og ferdigheter for å støtte motivasjon.

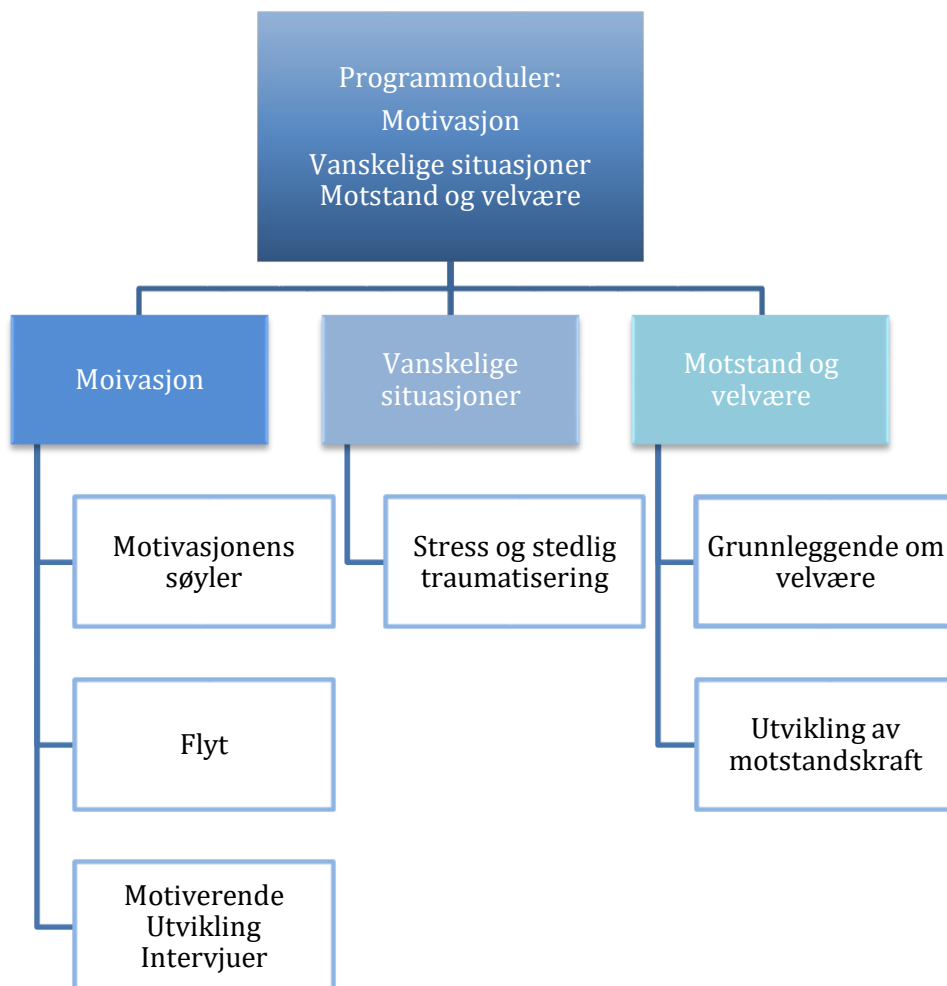


Eksempel 3.

Organisasjonen ønsker å gi permanent støtte til frivillige innen følgende områder:

- Motivasjon, spesielt intern motivasjon
- Å takle stress
- Å bygge motstandskraft
- Opprettholde balanse mellom arbeid og privatliv

For dette formål samarbeider organisasjonen med en trener/ coach for å implementere et program som dekker alle frivillige som erklærer et langsiktig samarbeid. Det planlagte opplæringsprogrammet sørger også for implementering av en coachingstil for utviklingssamtaler av frivillige koordinatorene/ ledere, i henhold til GROW -modellen beskrevet i kapittel 1 i programmet (side 12).





Et alternativ til det individuelle utvalget av tematiske områder (moduler) for en frivillig er å lage, på grunnlag av programmet, en permanent utviklingsplan for frivillige i en gitt ikke-statlig organisasjon. Den skiller seg fra en individuell utviklingsplan ved at den er en for alle. Dette er bare fornuftig hvis organisasjonen er godt klar over de frivillige problemene og de er like blant flertallet.

Selv da er det verdt å stille en diagnose i begynnelsen (se side 5), hvor diagnosen vil gjelde alle frivillige i organisasjonen, og også anvende ordningen for å jobbe med programmet på side 4.

Utviklingsområdene i programmet som følge av de diagnostiserte vanlige problemene, kan det være at organisasjonen vil implementere permanent, f.eks. gjennom sykliske aktiviteter for frivillige. Implementeringen av en permanent utviklingsplan er med andre ord basert på at den er inkludert i organisasjonens aktiviteter, og alle nåværende og fremtidige frivillige passerer den, og organisasjonen får et mer motivert og integrert team. Det er viktigere at det favoriserer etableringen av en enhetlig organisasjonskultur. Eksempel 3 på side 10 illustrerer en slik situasjon i en organisasjon.

Fordeler med å implementere et permanent utviklingsprogram:

- mindre tidkrevende behovsdiagnose;
- standardisering av opplæringsinnhold i lang tid (etterfølgende treningsøkter er basert på samme scenario)
- mindre arbeidsmengde;
- sterkere integrering av frivillige under felles aktiviteter; - koordinatoren har en sjanse til å mestre opplæringsmaterialet veldig bra.

Selvfølgelig kan en permanent utviklingsplan kombineres med en individuell utviklingsplan for en spesifikk frivillig, hvis for eksempel koordinatoren ser at den frivilliges behov går utover programmet, og organisasjonen ønsker et langsiktig samarbeid med ham.

Men hvis diagnosen viser at frivillige har svært forskjellige problemer og behov, vil det være mer tilrådelig å gjennomføre individuelle utviklingsplaner. Organisasjonen har mye autonomi her, den skal styres av målene, men alltid ta hensyn til de frivilliges reelle behov.

ALTERNATIVER FOR NGOER I Å ARBEIDE MED PROGRAMMET

Frivillige organisasjoner som bestemmer seg for å implementere en utviklingsplan basert på programmet, har forskjellige alternativer å velge mellom:

1. Organisasjonen implementerer utviklingsplanen basert på programmet alene, f.eks. ved hjelp av en intern trener, frivillig koordinator eller en annen person i organisasjonen som vil påta seg det og føle seg i stand til å gjennomføre prosessen;
2. Organisasjonen bestiller implementeringen av utviklingsplanen basert på programmet til en ekstern trener/ coach;
3. Organisasjonen velger et hybridssystem, der noen elementer i gjennomføringsplanen utarbeides av seg selv, og noen blir outsourcet. Et slikt system kan også ha form av å lære av en erfaren trener, f.eks. i form av jobbskygge.

Jobbskygge for en koordinator

Når det gjelder mindre erfarne koordinatører eller uten erfaring med å gjennomføre opplæring, workshops osv., Er jobbskygge en perfekt løsning.



Jobbskygging er læring ved å observere andres arbeid. Gjennom treningsperioden følger eleven - som en skygge - personen som utfører sitt daglige arbeid.

Bruken av jobbskygge i en frivillig organisasjon kan organiseres når organisasjonen ansetter for eksempel en erfaren ekstern trener for en treningssyklus, og koordinatoren (som er hennes / hans "skygge") følger alltid henne / ham under timene, observerer og lærer seg teknikkene til arbeidet.

På denne måten, ved å observere en profesjonell i aksjon, får koordinatoren praktisk erfaring og kompetanse som vil hjelpe ham / henne med å gjennomføre fremtidig opplæring uavhengig. Selvfølgelig er jobbskygging også en læringsprosess, og det handler ikke bare om passiv overvåking - du kan spørre om visse problemer, diskutere og uttrykke meninger. Samarbeid med en ekstern trener kan dreie seg om selve implementeringen av en utviklingsplan, men hvis det er mulig, er det også verdt å dra nytte av profesjonellens erfaring på de tidligere stadiene, dvs. diagnose, modulvalg, valg av teknikker. I samarbeid med en ekstern ekspert vil koordinatoren forstå hvorfor disse og ikke andre arbeidsverktøy er valgt, hvilke moduler som skal brukes osv.

Individuelt eller gruppearbeid?



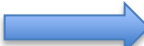
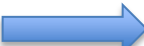
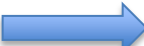
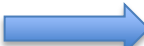
Programmet presenterer mange forskjellige metoder samt spesifikke teknikker for både individuelt og gruppearbeid. Om en gitt organisasjon bestemmer seg for å jobbe individuelt med hver frivillig, eller å jobbe i en gruppe med et større antall frivillige, eller kanskje velger et blandet system, er resultatet av mange forskjellige faktorer. Blant dem kan følgende nevnes:

- antall frivillige i organisasjonen (for en liten organisasjon kan det være vanskelig å organisere workshops for gruppearbeid, noen av øvelsene som presenteres i programmet krever et minimum antall deltakere (f.eks. Dragon Dreaming - se kapittel 2 i programmet); med et stort antall frivillige kan det igjen være vanskelig for koordinatoren å finne tid til individuelt arbeid med alle;
- organisasjonens premisser (små organisasjoner har kanskje ikke plass og infrastruktur til å gjennomføre opplæring/ gruppearbeid);
- predisposisjoner fra en frivillig - hvis du ser at han / hun foretrekker individuell kontakt, kan individuelt arbeid være bedre for ham. Likevel bør denne regelen ikke tilnærmes dogmatisk, da ofte mennesker som er mer introverte vil kunne åpne seg bedre for å jobbe med gruppen under gruppeaktiviteter og i en atmosfære av tillit. Også frivillige som har vanskeligheter med gruppearbeid og perfekt utfører sine aktiviteter uavhengig, kan ha stor nytte av felles trening;
- predisposisjoner av den ansvarlige for opplæringen, som ikke er profesjonell trener, trener osv. Det bør tas i betraktning her om personen som er involvert i organisasjonen i gjennomføringen av frivilligs utviklingsplan ikke føler frykt for offentlige taler og fremfor alt føler seg i stand til å gjennomføre klasser i denne formen;

- konklusjoner fra diagnostisering av problemer, og spesielt i hvilken grad de diagnostiserte problemene er de samme for de fleste frivillige. Hvis det er et problem for alle, er det verdt å jobbe med dette i en gruppe. Men hvis analysen viser at forskjellige frivillige har forskjellige problemer, vil individuelt arbeid være hensiktsmessig.

Det skal bemerkes at denne katalogen med faktorer ikke er lukket.

Hvilken type arbeid som i prinsippet vil være mer hensiktsmessig i en gitt organisasjon, presenteres i følgende sammendrag:

Situasjon:		Tenk heller på:
Et lite antall frivillige i organisasjonen		individuelt arbeid
Vi ser etter en bedre integrering av frivillige		Gruppearbeid
Koordinatoren for frivillige har ikke mye erfaring med taler og føler seg ikke "på scenen"		individuelt arbeid
Koordinatoren for frivillige har opplæringserfaring eller er ikke redd for å snakke offentlig og føler seg bedre i en gruppe		Gruppearbeid
Diagnosen avslørte svært forskjellige problemer og behov hos de frivillige		individuelt arbeid
Diagnosen viste at problemene og behovene til de frivillige er like		Gruppearbeid
Organisasjonen har ikke plass / rom for en workshop for flere mennesker		individuelt arbeid
En gitt frivillig føler seg mye bedre i en 1: 1 -relasjon og føler seg skremt og forblir lukket i en gruppe		individuelt arbeid
En gitt frivillig føler seg mye bedre i en gruppe		Gruppearbeid

Hva om analysen viste at de fleste omstendighetene peker på gruppearbeid, men organisasjonen ikke har passende plass til det? Da er det verdt å bruke lokalene, som noen ganger tilbys gratis til frivillige organisasjoner av institusjoner som støtter den tredje sektoren.

Det er verdt å huske at det viktigste avgjørende elementet bør være behovene til de frivillige og for det andre evnene og disposisjonene til personen som er ansvarlig for de frivillige i organisasjonen. Hvis de ikke kan forenes, bør involvering av en ekstern trener/ coach vurderes.

I tillegg er programmet designet på en slik måte at det muliggjør et hybrid utvalg av treningsinnhold - beregnet på gruppe- og individuelt arbeid. Hver modul inneholder øvelser for både individuelt og gruppearbeid; begge typene kan tas i betraktning når man bygger en frivillig utviklingsplan. Videre kan noen øvelser utføres enten individuelt eller med en trener (f.eks. [Øvelser Compass of Values - M.1](#), [Autonomy Development - M1](#), eller [Shields of Personal Resilience - M.5](#)).

Velge arbeidsmetode

Valget av opplæringsmetode og teknikker vil blant annet avhenge av:

- arten til den frivillige,
- antall frivillige i organisasjonen,
- organisasjonens tekniske evner,
- treneren - hans/hennes evner og preferanser

I utgangspunktet skal en kvalifisert trener ikke ha problemer med å velge riktig metode og teknikker for arbeidet.

Men hva om organisasjonen ikke har kvalifiserte trenere og det ikke er mulig å bruke hjelp av en ekstern trener, f.eks. som en del av jobbskygging? Begrenser dette antall tilgjengelige alternativer? Til en viss grad, ja, men programmet er utformet på en slik måte at selv organisasjoner uten en profesjonell trener kan bruke det alene i mindre grad. Gjerne, valg av metode for coaching krever involvering av en profesjonell coach. Uten en mentor kan ikke veiledning implementeres. Merk: En mentor kan være en mer erfaren frivillig med en lang historie i organisasjonen og som organisasjonen stoler på. Imidlertid er det fortsatt mange andre arbeidsmetoder tilgjengelig som kan brukes med hell i en organisasjon.



Det er tilrådelig at koordinatorene som gjennomførte utarbeidelsen og implementeringen av utviklingsplanen, skulle lese hele programmet for å forstå dets struktur, omfang og koblinger mellom temaene som er inkludert i modulene. Den inneholder også verdifulle metodiske retningslinjer. Etter å ha blitt kjent med programmet, vil koordinatoren mest sannsynlig vite hvilke øvelser i bestemte utviklingsområder hun / han vil være i stand til å gjennomføre. Øvelsene (i vedlegget til hver modul i programmet) angir omtrentlig varighet for en gitt aktivitet, de utviklede kompetansene og formålet med arbeidet, samt måten å implementere det på (individ eller gruppe).



Vi oppfordrer deg til å ta en kreativ tilnærming og tilpasse materialet i programmet på en slik måte at det best tjener frivillige og organisasjonen. For eksempel kan en mindre erfaren trener innlemme noen av utviklingsøvelsene beregnet på individuelt arbeid i gruppeaktiviteter, så lenge han eller hun bestemmer seg for at det er plass til dette og omstendighetene ikke vil forstyrre det individuelle arbeidet til frivillige.

På denne måten, under gruppeaktiviteter, går frivillige videre til individuelle øvelser. En slik prosedyre kan for eksempel brukes med øvelsene [Auto Test of Emotional Intelligence - M.2](#), [Selvtest ved utbrenthet - M.5](#), [Opplever strømmen - M.1](#), [Fra sjakal til giraffe - M. 3](#) og andre.

Når du bruker denne typen hybridmetode, er det ekstremt viktig at de gjennomførte individuelle øvelsene, og spesielt svarene på spørsmålene og refleksjonene som oppstår fra dem, oppbevares av frivillige bare for seg selv, og under ingen omstendigheter skal de dele dem med gruppen og koordinatoren, som eksplisitt skal fortelles til dem i begynnelsen. Bevisstheten om at du må dele dine ganske intime tanker og følelser med andre, begrenser praktisk talt alltid sjansene for ærlige svar, fordi vi bare svarer ærlig når vi vet at ingen vil se / høre det, og dermed på ingen måte rangerer. Det eneste unntaket fra denne regelen er når alle deltakerne i gruppen tydelig og uten press er enige om å dele sine personlige refleksjoner på slutten av øvelsen før de starter øvelsene. Det bør imidlertid sikres at det virkelig var en individuell beslutning fra hver deltaker, ikke tatt under påvirkning av gruppen, men som følge av hennes / hans sanne vilje. I en slik situasjon må deltakerne være garantert sikkerhet og absolutt konfidensialitet. Under ingen omstendigheter bør det som skjer under treningen gå utover treningsrommet, og det bør inngås kontrakt om dette med gruppen.

Når du velger riktig teknikk for en gitt sak, kan sammenligningen av dem på neste side være nyttig.

Oversikt over ulike arbeidsmetoder

Klasseroms- opplæring

Er fokusert på aktivitetene til treneren knyttet til kunnskapsoverføring, men aktiviteten til deltakerne er forventet, men ikke dominerende. Som regel når du ikke holdningsnivået, endringen skjer på kunnskapsnivå, noen ganger ferdigheter.



Verksted

den er basert på aktiverende metoder og praksis. Det er viet til å bygge kunnskap og ferdigheter, samt å forme holdninger basert på erfaring. Et veldrevet verksted integrerer også gruppen sterkt. Det krever vanligvis noe teoretisk forberedelse fra deltakernes side.



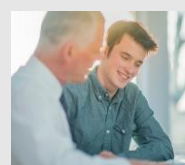
Coaching

målet er å styrke og støtte den frivillige til å gjøre endringen selv, basert på hans/hennes egne konklusjoner og funn. Det er en individuell arbeidsmetode, noe som resulterer i en endring av vaner og tro (holdninger). Det krever mye engasjement fra den frivilliges side, prosessen er lang (flere måneder), ledet av en profesjonell trener.



Mentoring

er basert på et master-student-forhold, er det en langsiktig prosess der frivillige i løpet av vanlige møter tilegner seg ønsket kompetanse og ferdigheter fra en erfaren, vanligvis senior mentor. Det forutsetter både overføring av mentorens kunnskap og erfaring, og utvikling av mentee potensial.



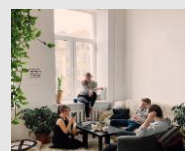
Foredrag og presentasjon

det gir hovedsakelig teoretisk bakgrunnsinformasjon for videre praktisk arbeid. Det krever ikke aktiv handling fra deltakerne. Det er elementer i programmet som en teoretisk introduksjon i denne formen vil være tilrådelig for (se kapittel 2 i programmet, s. 3).



Gruppetrening

Er arbeid med å nå mål av gruppemedlemmer ved å bruke gruppens visdom. Målgruppen er et lite antall mennesker med et lignende (men ikke vanlig) formål. Det aktiverer gruppen, vekker selvrefleksjon, skaper gruppesynergi. Det kan nå holdningsnivået (bortsett fra kunnskap og ferdigheter).



Casestudie

case -studier kan brukes til å forme frivillighetenes ferdigheter, de aktiverer en gruppe som kommer til konklusjoner på egen hånd gjennom case -analyse og dermed får kunnskap og kompetanse; metoden stimulerer samarbeid.



Kilde: Egen utdyping:

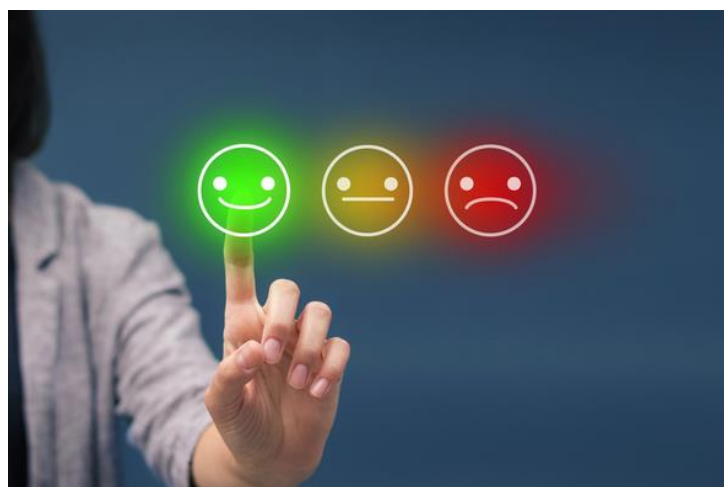
En detaljert diskusjon av gruppearbeidsmetoder (forelesning og presentasjon, workshop, opplæring, case -studie, gruppetrening) presenteres i kapittel 2 i programmet.

En detaljert beskrivelse av individuelle arbeidsmetoder (coaching, mentoring) presenteres i kapittel 1 i programmet.

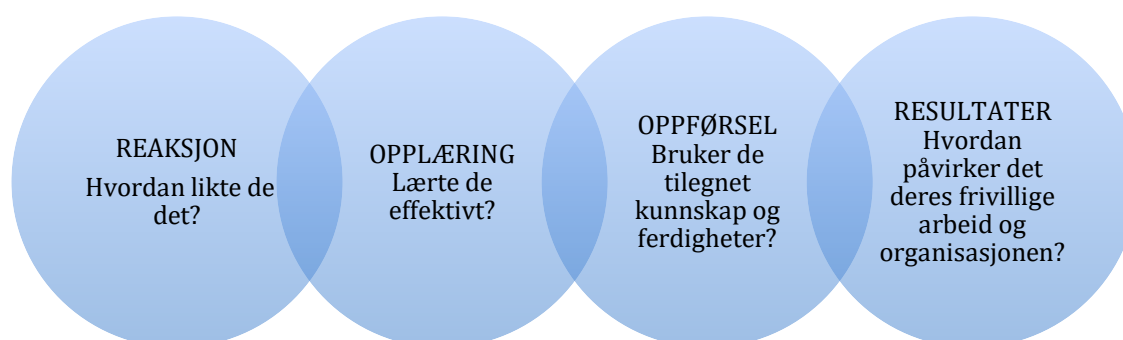
EVALUERING

Riktig utarbeidelse av utviklingsplanen, i henhold til de presenterte 4 stadiene, er en ekstremt viktig prosess når det gjelder å støtte målene til en NGO, samt individuell utvikling av frivillige. Dette er hovedsakelig fordi det tillater tilpasning av opplæringsmetodene til de frivillige og organisasjonens faktiske behov, og er også grunnlaget for den påfølgende kontrollen av effektene av den implementerte utviklingsplanen.

Det siste trinnet er å bestemme hvordan og når den frivilliges fremgang vil bli bekreftet. Evaluering er en veldig viktig del av hele prosessen, dessverre noen ganger oversett, og faktisk er det på sin fase at vi sjekker om det implementerte programmet har gitt de antatte resultatene.



When planning the evaluation, it is worth using the easy-to-understand model by Donald L. Kirkpatrick, which indicates 4 key levels of evaluation. The Kirkpatrick model makes it possible to correctly and accurately measure the quality of the development plan carried out. Each subsequent level provides more information than the previous one, but is also more laborious and complicated.



Kilde: Egen utdyping basert på Kirkpatrick, D.L., og Kirkpatrick, J.D. (1994). *Evaluating Training Programs*, Berrett-Koehler Publishers

Karakterene oppnådd på nivå 1 og 2 er relatert til interne faktorer og gir informasjon om nivået på tilfredshet for deltakerne med fullført opplæring og kunnskap de har tilegnet seg. Nivå 3 og 4 er knyttet til eksterne faktorer og angår praktisk anvendelse av ervervede ferdigheter og deres innvirkning på frivilliges prestasjoner (frivillig arbeid).

Nivå 1 - Reaksjon



Det er et typisk mål på tilfredshet, og gir et svar på hvordan de frivillige likte treningen, hvor engasjerende og relevant for deres behov det var og hva deres følelser og meninger var.

Det lar deg diagnostisere feil og organisatoriske mangler. Å vurdere tilfredsstillelsen til frivillige er ekstremt viktig. Hvis timene gjennomføres på en uinteressant eller uforståelig måte, reduseres sjansen for at de frivillige lærer noe underveis.

Hvordan vurdere reaksjonen?

1. Definer hva du vil lære av de frivillige etter treningen.
2. Utarbeid en tilfredshetsundersøkelse med opplæring/ coaching etc., inkludert relevante spørsmål som vil gi deg svar på spørsmålene i punkt 1. Det er viktig at, i tillegg til spørsmål med en poengskala for vurdering av individuelle aspekter, må undersøkelsen også få anledning til å presentere forslag og meninger i åpne spørsmål.
3. Angi det minste tilfredshetsnivået (i%) som du anser akseptabelt for deg å si at implementert utviklingsplan generelt var likt av de frivillige (f.eks. 80%, 85% osv.).
4. Gjennomføre en undersøkelse blant frivillige deltakere etter at utviklingsplanen er fullført.

Nivå 2 - Trening



Læring skjer når:

- holdningen til den frivillige endres
- nivået på hans / hennes kunnskap øker
- nivået på hans / hans ferdigheter øker:

Det er nok at en av de ovennevnte omstendighetene eksisterer for å snakke om læring.

Hvordan evaluere læringsprosessen?

I begynnelsen skal det bemerkes at i motsetning til den såkalte hard, der spesialkunnskap overføres og profesjonelle ferdigheter tilegnes, hvis effekter er relativt enkle å kontrollere, f.eks. med en test, praktisk eksamen etc., er myke ferdigheterstrening på mindre målbare spørsmål som kommunikasjon, motivasjon, emosjonell intelligens, etc. vanskeligere å vurdere når det gjelder tilegnede ferdigheter. Dette betyr imidlertid ikke at dette trinnet kan hoppes over.

1. Vurder dine innspillskunnskaper og ferdigheter - før du starter utviklingsplanen. For dette formålet kan et egenvurderingsark brukes - frivillige vurderer selv om han har lært noe nytt under opplæringen.
2. Vurder grunnleggende kunnskap og ferdigheter med det samme verktøyet (f.eks. Regneark med nøyaktig de samme spørsmålene) - etter å ha fullført utviklingsplanen. Legg imidlertid til felt for frivilligens uttalelse i form av åpne spørsmål (f.eks. Hva hun / han ikke lærte, og hun / han regnet med på det, om hun / han vil være spesielt oppmerksom på noe osv.) .
3. Analyser hva som har endret seg i svarene og kvantifiser forskjellen (f.eks. Spesifiser med hvor mange prosent de gitte svarene har endret seg)..

Nivå 3 - Atferd



Dette nivået gjelder praktisk bruk av tilegnet kunnskap og ferdigheter. Vær oppmerksom på at følgende forutsetninger må være oppfylt for at en reell endring skal skje:

- den frivillige må ønske å endre seg,
- frivillige må vite hva de skal gjøre og hvordan de skal gjøre det,
- den frivillige må jobbe i en gunstig atmosfære,
- frivillige skal belønnes for hver positive endring, for eksempel ved å vise takknemlighet (se [M.3 Kommunikasjon](#), s. 3)

På dette nivået evaluerer vi den faktiske oppførselen til den frivillige etter å ha utført utviklingsplanen i deres frivillige arbeid. Eksempler: Ble han påvirket av aktivitetene han begynte å gjøre noe annerledes enn før? Har hun endret måten hun reagerer på visse situasjoner?

Hvordan vurdere om en endring i atferd har skjedd og i hvilken grad?

Atferd er vanskelig å måle i form av en egenvurderingstest, og det burde absolutt ikke være det eneste verktøyet. Det er også verdt å bruke teknikker som samtale og observasjon, fordi essensen i myke ferdigheter er at de er umulige å verifisere på en helt objektiv måte. Observasjon bør om mulig utføres av minst noen få mennesker for å redusere risikoen for å være altfor subjektiv.

1. Bestem hva du vil vite.
2. Definer hvem i organisasjonen du vil involvere i observasjonsprosessen og i hvilken periode. Forbered et spesielt frivillig observasjonsark og møte de valgte observatørene for å forklare dem i detalj hva du forventer av dem og i hvilken grad. Sammen skal du finne ut hvordan og når de vil gi deg innsikt på observasjonsarket. Spesifiser også hvem som skal intervju den frivillige selv. Hvis du vil inkludere egevaluering, kan du designe et passende skjema som skal fylles ut av en frivillig. De aller fleste bør bestå av åpne spørsmål.
3. Bestem minimumsnivået for vurdering som du anser akseptabelt for å vurdere at den implementerte utviklingsplanen generelt var likt (f.eks. Forbedret frivilligheten sine mestringsevner med 20% osv.).

4. Etter å ha fullført utviklingsplanen basert på programmet, må du foreta passende målinger (observasjoner, samtale, mulig spørreundersøkelse om egenvurdering). Målingen skal ikke utføres umiddelbart etter planen er fullført, men litt tid (ideelt sett 2-3 måneder) senere.
5. Analyser resultatene oppnådd med alle verktøy og kvantifiser den observerte endringen. Sammenlign de oppnådde resultatene med de fastsatte minimumsnivåene (punkt 3).

Nivå 4 - Resultater



Resultatene er de endelige resultatene av den frivilliges deltakelse i utviklingsprogrammet. Dette nivået forteller oss hvordan gjennomføring av opplæring i samsvar med utviklingsplanen påvirker frivillige og dermed også organisasjonen.

Eksempler: Medfører implementeringen av utviklingsplaner et merkbart lengre opphold av frivillige i NGO? Har arbeidsatmosfæren blitt bedre? Har de frivilliges moral økt? Får elevene (barna) bedre støtte på grunn av dette?

Dette vurderingsnivået er det vanskeligste å gjennomføre, men faktisk gir det et svar på spørsmålet om opplæringen hadde en reell, dypere mening. Enkelte problemer merkes umiddelbart, selv uten noen formell bekreftelse i denne forbindelse.

Hvordan vurdere resultatene?

Når du vurderer virkningen av de implementerte utviklingsplanene til frivillige på seg selv og organisasjonens drift, er det tilrådelig å innhente tilbakemelding fra så mange mennesker i organisasjonen som mulig (ledelse, ansatte, andre frivillige, etc.), samt utenfor det (det vil for eksempel være ideelt å få tilbakemelding fra foreldrene til elevene, selv om dette selvfølgelig ikke alltid vil være mulig). De anbefalte måleverktøyene er individuelle intervjuer, gruppeintervjuer og observasjoner. De kan suppleres med undersøkelser av forskjellige personer fra organisasjonen.

1. Først må du fastslå hvem i organisasjonen (og utenfor organisasjonen, hvis mulig) som vil bli involvert i vurderingsprosessen.
2. Arbeid sammen med disse menneskene om hvordan og når du vil motta deres innsikt.
3. Etter implementeringen av utviklingsplanen basert på programmet, må du foreta passende målinger (observasjoner, gruppe- og individuelle samtaler, mulige undersøkelser). Målingen skal ikke utføres umiddelbart etter at planen er fullført, men en stund senere (ideelt sett 5-6 måneder) for å kunne observere langtidseffekter.
4. Gjenta vurderingsprosessen syklisk, for eksempel hver sjetten måned.
5. Sammenlign kostnadene med fordelene.

ANERKJENNELSE

Arbeidet med håndboken for trenere /lærere /koordinatorer - det siste resultatet i prosjektet "Motiver. Brukerstøtte. Styrk ", falt sammen med den relative svekkelsen av den globale COVID-19-pandemien. Det var på dette tidspunktet at de polske partnerne i prosjektet klarte å møte sin norske partner i Oslo for første gang etter 15 måneder med rent virtuelle kontakter. Dette hadde en veldig positiv effekt på det siste arbeidet i prosjektet, engasjementnivået samt hastigheten og kvaliteten på arbeidet med håndboken. Denne nye energiforsyningen, etter "cyber-tretthet" som vi følte, gjorde arbeidet med Guide veldig raskt og effektivt, og vi klarte også å fullføre den planlagte prosjektopplæringen i Oslo. Videre har vi besluttet å gjøre veiledningen tilgjengelig i en tilleggsform, opprinnelig ikke planlagt i prosjektet, i form av e-læring, så at målgruppene kan bruke materialene som er utviklet i prosjektet enda enklere.

Jeg vil takke medarbeiderne i Verum Foundation for deres meget effektive arbeid med håndboken og en god arbeidsatmosfære. Monika Górska, eieren av Coedro, jeg vil takke for hennes verdifulle bidrag på fordelene, hennes oppmerksomhet og konstante pålitelighet. Jeg vil takke Mauricio Deliz, Direktor of Change the World, for den fantastiske mottakelsen i Oslo vi mottok, utendørstreningen og den svært effektive oversettelsen av håndboken til norsk. Til Roma Soto fra Change the World, stor takk for de verdifulle diskusjonene i Oslo og hennes uvurderlige bidrag til oversettelsen av prosjektmateriell.

Jeg tror at denne veiledningen vil gi representanter for ikke-statlige organisasjoner verdifull veiledning om hvordan de får mest mulig ut av programmet " Motivere. Brukerstøtte. Forsterke." i deres daglige arbeid.

OPPHAVSRETT

Dette dokumentet ble opprettet som en del av prosjektet " Motivere. Brukerstøtte. Forsterke. Opplæringsprogram for frivillige som arbeider med barn" og har full copyright 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 er bevart i sin opprinnelige form (ingen derivater). Fullstendig tekst for lisensvilkårene og tillatt bruk av materialer er tilgjengelig på www.creativecommons.org.