

## COVO Moodul 2: JUHENDAMINE (2 päeva)

### Sissejuhatus:

V juhendamine hõlmab endas värbamist, motiveerimist, suhtlemisoskust ja palju teisi oskusi. Neid kompetentse kirjeldatakse põhjalikult teistes moodulites nagu **Suhtlemine ja Motiveerimine**. Allolevad teemad keskenduvad põhjalikumalt sellele, mida teiste moodulitega ei kaeta või püüavad ühendada oskusi, mida on kirjeldatud mitmetes moodulites. Samuti tegeletakse vabatahtlike juhendamise tehnilise organiseerimise poolega. Juhendamise protsess on V pikaajalise koostöö saavutamisel väga tähtis. Selle koostöö pikkus sõltub vastastikustest kasuteguritest V ja organisatsiooni jaoks ning samuti investeringutest, mida tehakse V oskuste arendamiseks ja nende oskuste rakendamiseks organisatsioonis.

Mina saan ....	Selgitus	Näited
... korraldada regulaarseid kohtumisi	Regulaarne infovahetus- ootuste, kahtluste ja soovitude jagamine V ja personali vahel annab V tunde, et neid vajatakse ning et nad on organisatsiooni jaoks olulised. See aitab tugevdada kogukonna ning liikmeks olemise tunnet ja lihtsustab V juhtimist.	Nädalased, ülenädalased või kord kuus kohtumised (sõltuvalt V töö olemusest ja kaasamise määrast). Ideaalis peaks kohtumistel olema ettevalmistatud arutelude teemad, mis sisaldavad tööga seotud aspektide arutamist (kogemuste vahetamine, tööaruanded, kerkivate probleemide osas abistamine) ning V organisatsiooni integreerimise osa (mõnus arutelu kohvi- või teetassi ning küpsistega, ühised väljasõidud loodusesse jms).
... algatada ja olla kättesaadav individuaalseks nõustamiseks	Individuaalsed diskussioonid probleemide, ideede ja kahtluste arutamisel annavad võimaluse õppida V paremini tundma ja tõsta tema enesekindlust. See aitab inimesi, kellel on probleeme eneseväljendamisega suures grupis ning samuti aitab määratleda teemasid, mis on liiga rasked grupis arutamiseks.	V tuleb teada anda, millised on VK tööajad (kindlad kuupäevad ja eraldi ruum) ja koordinaadid. VK telefoninumber peab olema avalik, et V saaks vajadusel kokku leppida individuaalseid kohtumisi. Paku V tööjuhendamist VK poolt. V isiklikku informatsiooni tuleb käsitleda konfidentsiaalselt.
... olla konfliktides vahendaja	V, V ja personali, V ning klientide vahel võivad tekkida konfliktid. V võib end konfliktis tunda nõrgema poolena ning tal ei pruugi olla oskusi konfliktide lahendamiseks. VK peab ennetama V töölt lahkumist ja aitama V konstruktiivselt probleeme lahendada.	Organiseeri kohtumisi konflikti osapoolte vahel, kus VK on vahendaja või organisatsiooni esindaja rollis. Informatsiooni kogumine konflikti osapooltelt ja konflikti vahendamine.

Mina saan ....	Selgitus	Näited
... jälgida individuaalset arengut	V töö kvaliteedi pidev jälgimine, oskuste omandamine, eneseusalduse ja muude pädevuste jälgimine võimaldab V töö panust hinnata sobival viisil ning usaldada talle ülesandeid, mis sobivad tema võimetega kõige paremini. See annab ka V tuned, et neid koheldakse indiviididena.	Informatsiooni kogumine V, kolleegidelt ja klientidelt (uuringud, intervjuud, jm vahendid). Regulaarsed arutelud V-ga (individuaalselt ja grupis), mis puudutavad nende tööülesandeid, probleeme ja ootusi. Uute V sisse-elamise protsessi jälgimine: Vastused järgmistele küsimustele võivad olla sisse-elamisprotsessi indikaatorid: "Kuidas sa tunned ennast meeskonna liikmena, selle organisatsiooni liikmena ja vabatahtlikuna? V jälgimine uute ülesannetega kohanemisel- vastused küsimustele: Kas tööülesanded on arusaadavad? Kas V need meeldivad? Kuidas V nendega toime tulevad? Järgmiste ülesannete planeerimine sõltuvalt V arengust ning V kaasates.
... kuulata V probleeme, vajadusi	TutvuV ning nende vaadete ja väärtushinnangutega, samuti nendepoolse hinnanguga oma tööle ja motivatsioonile. See võimaldab korrigeerida vabatahtlike töötingimusi ja ootusi tööle. See aitab tagada maksimaalse saavutatava kasu ning näitab nende tähtsust organisatsioonile.	Perioodilised individuaalsed ja grupikohtumised VK, et rääkida V vajadustest, arvamustest, ideedest, soovitud tulevikuks. Perioodilised küsimustikud V, mis puutuvad ülalnimetatud teemasid.
... tegeleda negatiivse käitumisega	V töö peab teenima organisatsiooni eesmärgi. V vajavad reegleid oma tööülesannete täitmiseks ning toetust olukordades, kus nad ei tule toime ning võivad seetõttu käituda negatiivselt. VK ülesandeks on püüda vältida või leevendada negatiivset mõju klientidele, meeskonnale, organisatsioonile.	Selgelt sõnastatud koostöökokkulepped. V kurssi viimine professionaalse eetikaga ning selleteemalised diskussioonid. V töö supervisiooni ning infovahetuse süsteem (personali poolne otsene supervisioon, ülesannetest raporteerimine individuaalsetel või grupi kohtumistel, info kogumine kolleegidelt ja klientidelt). Mitteprofessionaalse käitumise puhul sobivas vormis tagasiside andmine (individuaalsetel või grupi kohtumistel). Abi pakkumine rasketes olukordades (nõustamine, töötoad teatud oskuste arendamiseks). Kontroll V ülesannete täitmise osas ning klientide määramine sõltuvalt V oskustest ja võimetest.