

The background features a gradient from light green at the top to dark blue at the bottom. On the left side, there is a large, semi-circular scale with numerical markings from 140 to 260. Several circular and semi-circular graphic elements, including dashed lines and arrows, are scattered across the background, creating a sense of motion and design.

# KÖZÖSSÉGI COACHING

DR. HABIL SZABÓ-TÓTH KINGA

SZOCIOLÓGUS, VEZETŐI COACH, KÖZÖSSÉGFEJLESZTŐ

# MIÉRT KELL?

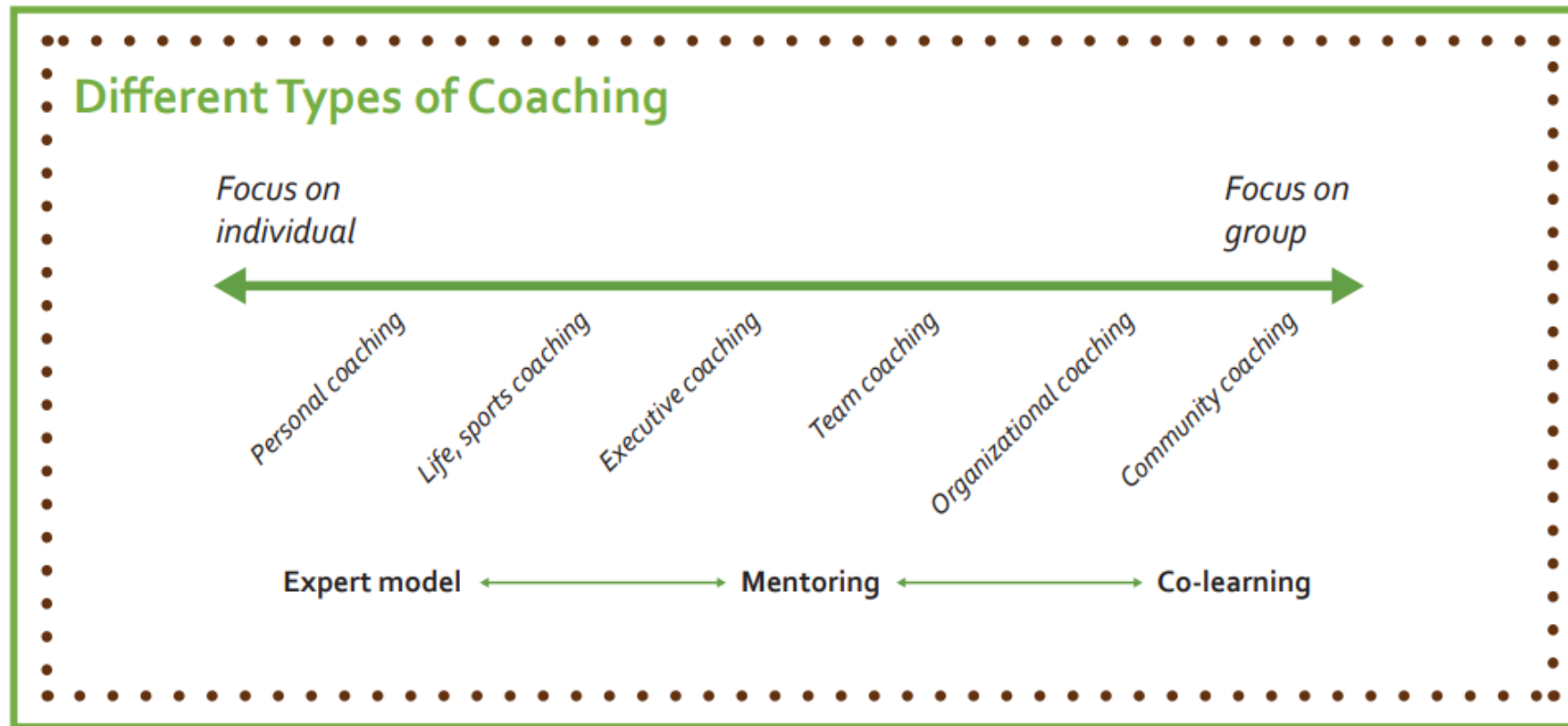
- Gyorsan változik a világ
- Újfajta vezetési modellek és szervezeti struktúrák
- Önismeret reneszánsza
- Hatás, hatékonyság, termelékenység, célok elérése
- Mint egyfajta beruházás

# KÖZÖSSÉGI COACHING?

- Olyan erőforrások, képességek előhívás, melyek egyébként is megvannak egyéni és közösségi szinten annak érdekében, hogy célokká és eszközökké lehessen azokat alakítani
- Szükséglet-alapú megközelítéstől az erősség-alapúig
- Mint egy halló és érzékeny fül
- Tanulószervezet
- Közösségi és kölcsönös tanulás
- Nem válaszokat ad, hanem kapacitás-építéssel foglalkozik a saját megoldások megtalálása érdekében
- Szinergiára épít: egyéni célok és fejlődés és közösségi célok és fejlődés szolgálatában

# COACHING TÍPUSOK ÉS A KÖZÖSSÉGI COACHING HELYE EBBEN

Diagram 2: Continuum of Coaching Approaches





# HOZZÁADOTT ÉRTÉKE

- A nagyobb képet láttatja
- Az együttműködést értékként mutatja meg
- Más csoportokkal való kapcsolódások keresése
- A lehetőségek, célok és prioritások összehangolása
- A fejlődés útjainak megmutatása

# A MUNKA SZINTJEI

- 1. Célok és erőforrások megtalálásának segítése
- 2. Alternatív utak, stratégiák, lépések
- 3. Transzformatív hatás – új értékek, utak, magasabb szintű integráció

# COACHING KÉPESSÉGEK

Table 1. Coaching Skills

Important Coaching Skills	Examples
Communication skills	<ul style="list-style-type: none"><li>• Framing concepts and mindsets so the group can better understand</li><li>• Framing distinctions</li><li>• Asking questions</li><li>• Listening</li><li>• Engaging in dialogue and discussion for constructive conflict resolution</li><li>• Providing honest feedback</li></ul>
Assessment and evaluation skills	<ul style="list-style-type: none"><li>• Establishing reflective practices</li><li>• Using strength and asset-based approaches</li><li>• Facilitating asset mapping</li></ul>
Networking and relationship building skills	<ul style="list-style-type: none"><li>• Connecting groups to other resources</li><li>• Modeling collaborative approaches to work</li><li>• Understanding the process for creating true collaboration</li></ul>
Planning and management skills	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifying tasks</li><li>• Developing timelines</li></ul>
Engagement and outreach skills	<ul style="list-style-type: none"><li>• Understanding how to create an inclusive planning process</li><li>• Employing cultural competency</li></ul>
Facilitation skills	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nurturing meaningful conversation and collaboration</li><li>• Managing group conversations</li><li>• Designing meetings</li></ul>
Understanding human and group dynamics and group process	<ul style="list-style-type: none"><li>• Supporting team building</li><li>• Understanding group interactions</li></ul>
Conflict management skills	<ul style="list-style-type: none"><li>• Coaching people through conflict</li><li>• Reframing issues</li><li>• Engaging in dialogue and discussion for constructive conflict resolution</li></ul>

# CÉLOK

- 1. Segíteni abban, hogy a közösség világosabban lássa a céljait
- 2. Elakadások, falak áttörése
- 3. Olyan eszközök bemutatása, amelyek segíthetnek a helyzet értelmezésében
- 4. Döntéshozatal és szintlépés elősegítése
- 5. Provokatív és elgondolkodtató kérdések feltétele
- 6. Visszajelzés, átkeretezése
- 7. A csend használata



# MILYEN CSATORNÁKON KERESZTÜL?

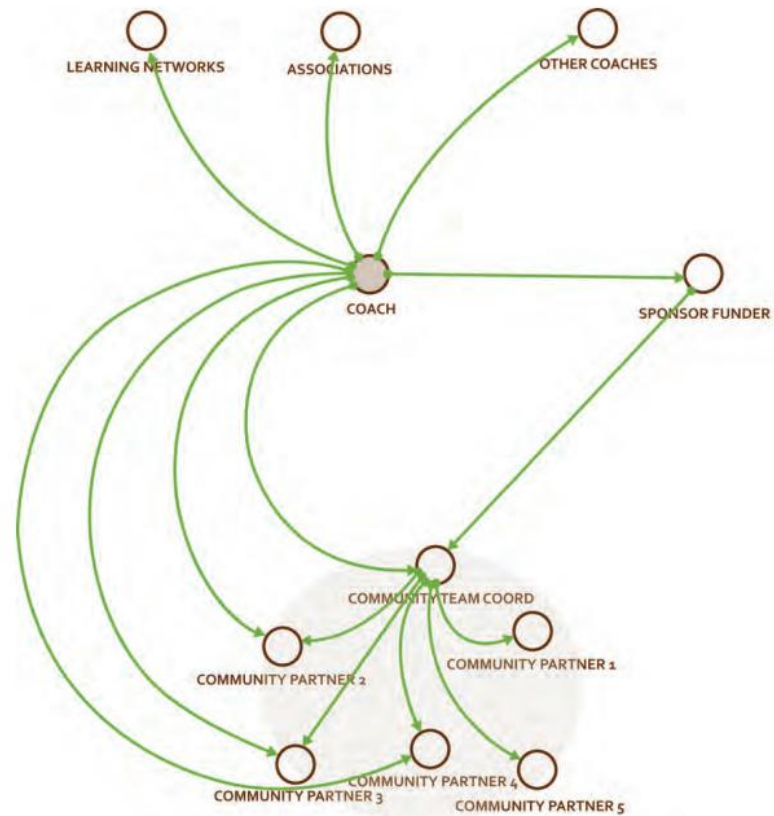
- Bármilyen csatornán (email, telefon, személyes), a csoportvezetőkkel, vagy a felügyelő bizottsággal, stb a stratégiai irányok meghatározására
- Részvétel megbeszéléseken, üléseken akár, mint megfigyelő, akár, mint vezető
- Bármilyen formában visszajelzés küldése
- A kommunikáció hatékonyabbá tétele érdekében konzultáció minden érintettel
- Személyes coaching vezetőkkel
- Havi, vagy negyedéves jelentések, visszajelzések készítése saját perpektívából (hol tart a csoport, kérdések, irányok, stb). (Pld. Jelenlegi erősségek kiemelése és újabb kihívások)

# ELLENÁLLÁS A VÁLTOZÁSSAL SZEMBEN

- Falak áttörése
- Tanult tehetetlenség
- Átkeretezés
- Az adott dolgról, helyzetről való mentális kép megváltoztatása
- Tervezgetéstől az akcióig (mi legyen a következő lépés? Honnan fogod tudni, hogy sikeres vagy? )
- Segíteni abban, hogy a kisebbségi vélemény is hangot kapjon (csend és hiányzás – miért, ki? ), illetve általában abban, hogy ne csak egy kisebbség hangja legyen a döntő!

# A GYAKORLAT

Diagram 5. The Coach-Community Ecosystem





- A coach egy sokszereplős környezetbe kerül
- Elvárások tisztázása, szerződéskötés
- Feladata: hidat képezni a menedzsment elvárásai és a csoport szándékai között
- Megismerési folyamat (milyen forrásokat használunk erre?)
- Cél: Egy olyan konténer létrehozása, amelyben a változások menedzselhetők (változásmenedzsment)



Diagram 6: The Six Rs of Community Coaching

*COMMUNITY COACHING: 6 CONNECTED PIECES*



# READINESS - NYITOTTSÁG

- Felmérés
- Az együttműködésben rejlő erő
- Mik a szervezet erősségei? Mi teszi nagyvá?
- Használd a közösségi tőke-készlet felmérést!

# KAPCSOLATOK

- Alapvetően fontos tényező
- Bizalomépítés
- Hogyan kapcsolódnak össze a tagok, szereplők? Kik a szereplők?
- A csoport hogyan van másokkal, a tágabb szereplőkkel?
- Mik az egyes szereplők erőforrásai? Hogyan lehet ezekre építeni, hogy a közösség profitáljon belőle?
- Mit gondolnak a tagok az együttműködésről? Vannak-e erre példák?
- Beágyazott-e a csoport a közösségbe? Mi szükséges ehhez?
- Milyen kapcsolatban lesz a coach a szereplőkkel?
- Gyenge és erős kötések építése. Hidak. Külső erőforrásokkal való kapcsolódás segítése
- Fontos minden egyes szereplő bátorítása a saját hang megtalálására – főleg azoknak, akik elnyomottak



# REFLEXIÓ - TUDATOSSÁG

- Mi az, ami működik és mi az, ami nem?
- Mi az, ami működik, de lehetne még jobb?
- Változás történeti perspektívából
- Mi az, ami a működésünkből megtanulható és hogyan tudjuk ezt tovább vinni?
- Mi az, amit a csoport megtesz annak érdekében, hogy időről, időre visszajelzést adjon és kapjon és a coach miben tud ehhez segíteni?
- Mennyiben segíti a csoport az egyéni reflexiót? Mindenki elköteleződését?



# EREDMÉNYEK ELÉRÉSE

- Az eredmények tartják fent a motivációt
- Mit értek el eddig? Mit kell még tenni?
- Van-e cél? Mindenki ismeri-e? Az ehhez vezető út tisztázott-e?
- Hogyan méri a csoport a haladását? Kell-e ebben segítenie a coach-nak?
- Cselekvésképtelenségből a cselekvőképesség felé kell eljutni
- Reális tervek

# VALAMI FELÉ VALÓ ELINDULÁS -VÁLTOZÁSOK GERENÁLÁSA

- Minden úgy jó, ahogyan van
- Lehet, hogy a vezetés sem jó
- Milyen változtatás szükséges ahhoz, hogy a kívánatos jövő megvalósulhasson?
- Hogyan fognak az emberek változni, miközben a feladatokat végrehajtják?
- Hogyan segíti ez majd a bevonódást és a csoport integrációjának erősödését?
- A változást milyen tényezők nehezítik?
- Az új emberek hogyan vonódnak be a folyamatokba?

# REZILIENCIA ELÉRÉSE

- Hogyan tud alkalmazkodni a folyamatosan változó körülményekhez?
- Mennyire rugalmas a szervezet?
- Tanulószervezeti magatartás
- Sarokkövek megtalálása, cölöpök leverése



# KÖZÖSSÉGI COACHING FÁZISAI

- 1. Korai, előkészítő szakasz:

Cél: közös vízió megtalálása

Hogyan látjuk a közösséget ekkor és ekkor (pld. 2-5-10 év múlva?)

Hogyan tudunk valami olyasmit csinálni, mint még soha, úgy, hogy maradunk az utunkon?

Hogyan tudjuk a bennünk lévő erőt, energiát a felszínre hozni?



- 2. szakasz: Kezdeti fázis

Cél: a jelenlegi helyzet valós leírása

Feltáró módszerek

Milyen stratégiák formálják a jelenlegi helyzetet?

Milyen erősségeink vannak, olyanok, amelyek egyes helyeken jól működnek?

Mit lehet tanulni az elmúlt X évből?

Mi áll egy jobb jövő útjába?

Melyek a bizonytalanságot okozó tényezők?

Melyek azok, amik lehetőségek?

- 3. szakasz: Aktív cselekvés

Cél: Megérteni a mindset-et és azokat az attitűdöket, amelyek ellenállnak a változásnak

Mit tudunk tenni annak érdekében, hogy a tervek realitássá váljanak?

Hogyan lehetne a változás irányába elmozdulni?

Hogyan lehetne elérni, hogy az emberek ne versengjenek, hanem együttműködjenek?

Hogyan lehet a szervezet céljait hosszútávon szemlélni?

Stratégiák és megoldások kialakítása

Cselekvések

Távoli cél és kis lépések, hatásokkal

Szerepek a megvalósításban

- 4. szakasz: Cselevés és tanulási fázis:
- Cél: Új program és tervek , illetve megoldások megvalósítása

Hol tartunk? Mit sikerült elérni? Min kell finomítani?

Hogyan működik a menedzsment? Mennyire vonódtak be az emberek?

Hogyan vannak ezek kommunikálva?

Vannak-e nem várt tényezők?

Hogyan vagyunk a külső szereplőkkel?

5. szakasza: Növekedés, fejlődés

Cél: Az eredményesség és hatás optimalizálása

Eddig elért eredmény megtarthatósága, szereplők és feladatok

6. Fenntarthatósági fázis: hogyan lesznek mindezek hosszú távon megtarthatók?



# AZ IDEÁLIS KÖZÖSSÉGI COACH

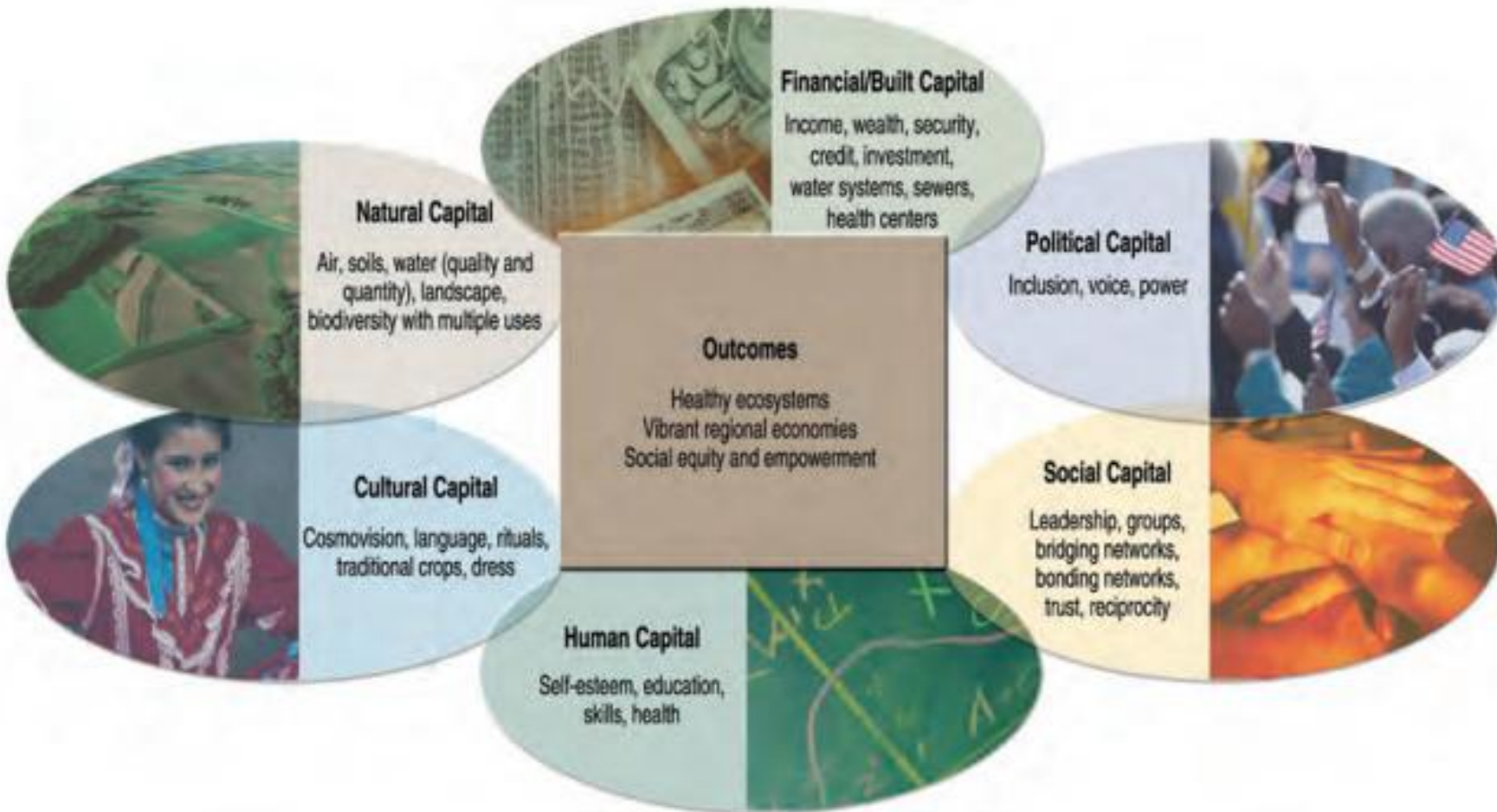
Teljes jelenlét

Nem ragaszkodik mereven az elképzeléseihez

Komfortzóna átlépése







## Community Capitals Defined



al

as,

