EI LM

EMOTIONAL INTELLIGENCE ON LABOUR MARKET

Erasmus+

MODELE DE SESIUNI DE COACHING

Ghid de coaching pentru consilieri în carieră și VET. Instrumente de coaching

eduforma ...strumenti su misura per la persona

WSEI

idea Ajuntament d'Alzira

FUNDAŢIA DANIS pentru Dezvoltare Managerială

AA+

Personnel TRAINING

Cuprins

Definiții 1

Modelul GROW 3

Modelul EILM de sesiuni de coaching 3

Sesiuni de coaching pentru tineri care intră pe piața muncii 4

Prima întâlnire – Reflectați asupra cine sunteți și ce vă doriți – Diagrama Floare 7

Prima întâlnire – Reflectați asupra cine sunteți și ce vă doriți – Alegeți-vă cariera 8

A doua întâlnire – Identificați și aliniați-vă obiectivele profesionale cu valorile și scopul dvs. în viață – Povestea dumneavoastră de copertă 11

A doua întâlnire – Identificați și aliniați-vă obiectivele profesionale cu valorile și scopul dvs. în viață – „Mi-ar plăcea...oameni...activitate” 12

A doua întâlnire – Identificați și aliniați-vă obiectivele profesionale cu valorile și scopul dvs. în viață – Personal Business Model Canvas 13

A treia întâlnire – Stabiliți și planificați primii pași în carieră – Plan de acțiune 17

Sesiuni de coaching pentru tineri care intră pe piața muncii (partea a doua) 19

Prima întâlnire - Dezvoltați-vă competențele pe parcursul carierei - Carta competențelor sociale și emoționale 22

Sesiuni de coaching pentru tineri care reintră pe piața muncii după o experiență anterioară de muncă sau o perioadă de reorientare profesională sau șomaj 28

Prima întâlnire – Arborele realizărilor 29

A doua întâlnire – Ghiciți cine sunt! 31

A treia întâlnire – Valori aliniate 33

A treia întâlnire – Recunoscut sau nevalorizat? 34

Sesiuni de coaching pentru tineri viitori antreprenori 35

Prima întâlnire – Roata vieții 36

Prima întâlnire – Planul de acțiune (etapa 1) 39

A doua întâlnire – Planul de acțiune (etapa 2) 41

A treia întâlnire – Roata perspectivelor 43

A treia întâlnire – Condamnările vremii 44

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru elaborarea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi trasă la răspundere pentru orice utilizare a informațiilor conținute în aceasta.

IO4 – Sesiuni de Coaching

Prezentare generală și instrucțiuni

Definiții:

Coaching-ul este o formă de dezvoltare în care o persoană experimentată, numită coach, sprijină o persoană aflată în procesul de învățare sau un client în atingerea unor obiective specifice, fie ele personale sau profesionale, prin intermediul formării și îndrumării. (Passmore, Jonathan, ed. (2016) [2006]. Excellence in Coaching: The Industry Guide (3rd ed.). London; Philadelphia)

Alte definiții:

- ✓ ” Descoperirea potențialului unei persoane pentru a-i maximiza prestația. Înseamnă să o ajuți să învețe mai mult decât să o înveți” (Whitmore 2003);

- ✓ ” Un proces sistematic de colaborare axat pe soluții și orientat spre rezultate în care un coach facilitează îmbunătățirea randamentului, experienței de viață, învățării auto direcționate și dezvoltarea personală a celui instruit. (Grant 1999, basic definition also referred to by the Association for Coaching, 2005);

- ✓ ” O alianță puternică concepută să transmită și să îmbunătățească procesul de învățare, eficiență și împlinire, întins pe toată durata vieții” Whitworth et al (2007).

Coaching/Mentoring/Training – care e diferența?

Criterii	COACHING	MENTORING	TRAINING
Obiectiv	Transformarea prestației sau comportamentului. **Răspunde la: ”Te învăț o metodă”.**	Dezvoltare personală. (carieră, comportament, per ansamblu) **Răspunde la:” Îți ofer experiența mea”.**	Dobândirea unor noi aptitudini sau îmbunătățirea lor **Răspunde la: ”Îți transmit aptitudini și competențe”.**
Contribuție - Rezultate	Folosirea ABILITĂȚILOR studentului (coachee-ului) pentru a-și dezvolta propriul TALENT.	Împărtășirea EXPERIENȚEI mentorului pentru a dezvolta ÎNȚELEPCIUNEA celui mentorat.	Folosirea CUNOȘTINȚELOR trainer-ului pentru a dezvolta APTITUDINILE persoanei trainuite.
Tipul de relație	Formală și orientată spre sarcini de lucru. Motivat de sarcini de lucru și de performanță.	Informală și orientată spre relații. Motivat de progres.	Formală și structurată pe rezultate măsurabile.
Structură	Întâlniri regulate, structură formală, instrucție, evaluare, feedback, metode de monitorizare și evaluare.	Formal sau informal, împărtășire de experiență, sugestii, ghidare, întâlniri planificate în funcție de nevoi, evaluare subiectivă a succesului realizării obiectivelor.	Formal și atent structurat în funcție de ce a fost învățat în trecut, întâlniri regulate, informații concrete, metode de evaluare.
Timp	Pe termen scurt (3-10 sesiuni).	Pe termen lung (mai multe luni).	Variabil, depinde de scop
Rolul facilitatorului	Expert în domeniu, nu e necesar să fi trecut printr-o situație similar cu cea a studentului. Pune întrebări deschise. Permite să se auto-cunoască. Înlătură credințe și sentimente false. Orientat spre viitor.	Multe cunoștințe și experiență în domeniu, a trecut printr-o situație similară cu cea a studentului. Răspunde la întrebări directe. Caută răspunsuri alternative. Furnizează surse de informare.	Expert în domeniu cu un nivel ridicat de cunoștințe și practică. Pune întrebări țintite. Așteaptă răspunsuri specifice. Furnizează informații.

Modelul GROW:

Modelul GROW* a fost creat de către Sir John Whitmore și colegii săi la sfârșitul anilor ’80. De atunci a devenit cel mai popular model de coaching din lume pentru soluționarea problemelor, fixarea obiectivelor și îmbunătățirea prestației/performanței.

G = GOAL (Ce și-ai dori coachee-ul să obțină?)

R = REALITY (Ce a făcut până acum coachee-ul, unde se află?)

O = OPTIONS (Ce ar putea face coachee-ul? Și ce altceva?)

W = WILL (Cum își va atinge coachee-ul obiectivul?)

**GROW – acronim pentru Goal / Scop, Reality/ Realitate, Options/ Opțiuni și Will/ Voință*

Pentru mai multe informații: https://www.performanceconsultants.com/grow-model

Modelul EILM de sesiuni de coaching :

Grupuri țintă: Aceste sesiuni de coaching vor fi folosite de instructorii și consilierii VET pentru a îndruma elevii VET și persoanele aflate în căutare de loc de muncă în a-și dezvolta competențele de inteligență emoțională necesare pentru a intra pe piața muncii.

Definim trei grupuri specifice de elevi pe baza cărora vom dezvolta 3 modele de sesiuni de coaching :

- **Tineri care urmează să intre pe piața muncii pentru prima dată**
- **Tineri care trebuie să se reintegreze pe piața muncii după o experiență anterioară pe piața muncii și după o perioadă de reorientare professională sau șomaj**
- **Tineri viitori antreprenori**

Structură:

Structura recomandată este ca fiecare sesiune să fie formată din **3-6 întâlniri (cu recomandarea de a dura 1 oră, maximum 2 per întâlnire)** pentru o perioadă totală de 5-9 ore. Ar trebui să existe o legătură clară între aptitudinile dezvoltate în timpul sesiunilor de coaching și rezultatele anterioare ale proiectului EILM.

Obiectivul întâlnirilor:

Prima întâlnire: Analiza pentru definirea obiectivelor profesionale

A doua întâlnire: Definirea obiectivelor presionale

A treia întâlnire: Planificarea metodelor de a atinge obiectivele

Sesiuni de coaching pentru tineri care intră pentru prima dată pe piața muncii

- 2 întâlniri pentru a defini obiectivele profesionale
- 1 întâlnire pentru a planifica metodele de atingere a acestor obiective

Resurse care au inspirat sesiunile de coaching și lecturi recomandate pentru consilieri vocaționali:

- Bolles, R. N. 2012 & 2017. What Color is Your Parachute? A Practical Manual for Job-Hunters and Career-Changers.
- Clark, T., Osterwalder, A., Pigneur, Y. 2012. Business Model You. A One-Page Method for Reinventing Your Career.

Titlul sesiunii de coaching:	**Stabilirea obiectivelor profesionale – Vizualizați-vă cariera**
Grup țintă:	Tineri
Număr de întâlniri:	2
Durata totală:	3 ore
Aptitudini exersate:	Stăpânirea scopului și a viziunii: ● Înțelegerea scopului vieții, intereselor și atuurilor personale. ● A deveni autentic și transparent în timp ce se stabilesc motivele, intențiile, acțiunile, valorile personale și scopul în viață ● Fixarea obiectivelor profesionale

Prima întâlnire titlu/obiectiv:	***Reflectează asupra cine ești și ce îți dorești*** ● Analiză pentru a defini obiective profesionale
Durată:	1 oră și jumătate

Focusul sesiunii de lucru (legat de aptitudinile menționate în Ghid și în materialele de training):	Stăpânirea scopului și a viziunii: • Înțelegerea scopului vieții, a intereselor și atuurilor personale.
Întrebări recomandate:	• Care sunt calitățile care vă descriu cel mai bine ? • Care sunt calitățile care vă descriu cel mai bine și ar putea fi folositoare pentru un job/o carieră ? • Ce vă place să faceți cel mai mult ? • Cine sunteți ceea ce privește scopul/misiunea în viață ? • Cine sunteți în ceea ce privește ce puteți face ? • Cine sunteți în ceea ce privește ceea ce știți deja? • Cu ce gen de persoane preferați să lucrați ? • Care ar fi locul/condițiile dvs. ideale de muncă? • Ce ați prefera când vine vorba de responsabilități în locul de muncă și de nivelul venitului ? • Gândindu-vă la răspunsurile date la întrebările anterioare, ce activități/job-uri ați vrea să explorați mai mult ca și potențiale opțiuni de carieră ?
Metode folosite (VAK, WAK) (inclusiv din rezultatele EILM anterioare):	• Buzz Quiz de pe https://icould.com/buzz-quiz/ sau alte teste de personalitate, cum ar fi testul Holland/RIASEC. Coachee-ul rezolvă testul și împreună discutați rezultatele și ce înseamnă ele pentru cariera aleasă de către acesta – aproximativ 30 min • Diagrama Floare (vezi Anexa 1 a acestei sesiuni de coaching). Sub îndrumarea dvs, coachee-ul completează cele șapte petale ale diagramei în formă de floare, iar apoi discutați resultatele și ce ar putea să însemne pentru cariera sa. – aprox. 45 min. Pentru un exercițiu mai scurt se poate folosi infograficul EILM – *Choose your career* (vezi Anexa 2 a acestei sesiuni de coaching)
Recomandări de sarcini:	• Înainte să lucrați pe partea de auto-inventariere, asigurați-vă că elevul/coachee-ul înțelege relevanța aceste sesiuni de inițiere în care învață mai multe despre propria persoană: în majoritatea timpului nu este vorba despre slujbele care le sunt disponibile, dar despre a învăța mai multe despre cine sunt, ce pot să facă, ce calități unice au și ce și-ar dori de la viață. • În timpul exercițiului și al discuțiilor pe baza rezultatelor aflate, asigurați-vă că studentul e cât se poate de clar în exprimarea celor șapte aspecte despre sine.

	• Încurajați gândirea divergentă și convergentă în procesul de completare a diagramei în formă de floare. • Invitați coachee-ul să abordeze o gândire reflexivă pentru a folosi rezultatele exercițiului în procesul de alegere a unei cariere.
Rezultate așteptate la finalul întâlnirii:	Coachee-ul va avea: • O mai bună înțelegere asupra trăsăturilor și calităților personale și cum acestea pot fi folosite pe anumite trasee profesionale specifice/joburi pe piața muncii. • O auto-inventariere clară și completă pentru a fi folosită în definirea obiectivelor profesionale.
Metodă de evaluare:	Împreună cu coachee-ul, rezumați informațiile-cheie pe care le va prelua din sesiune despre cine este și ce vrea și cum acestea îl vor servi în alegerea unui viitor job/parcurs profesional.
Posibile greșeli de evitat:	• Având în vedere faptul că aceasta este o sesiune axată pe a analiza cine este coachee-ul pentru a-l ajuta să își dezvolte obiectivele profesionale, asigurați-vă că duceți discuția în acea direcție și poate mai puțin spre alte aspect ale vieții. • Trăsăturile de personalitate sunt importante în a defini alegerea unei cariere, dar nu sunt singurele elemente pe care coachee-ul ar trebui să le folosească pentru a-și defini obiectivele profesionale. Asigurați-vă că elevul/coachee-ul înțelege că a analiza mediul exterior este la fel de relevant în procesul de alegere și de schimbare a opțiunilor/traseelor de carieră.

Anexa 1 – Prima întâlnire - Reflectați asupra cine sunteți și ce vă doriți. Diagrama floare

Adaptată din Bolles, R. N. 2012 & 2017. What Color is Your Parachute? A Practical Manual for Job-Hunters and Career-Changers.

Invitați coachee-ul să completeze diagrama floare, gândindu-se la următoarele șapte petale/aspecte despre el/ea:

Sursa diagramei floare: https://www.nicepng.com/ourpic/u2w7e6i1i1r5e6i1_colour-is-your-parachute-flower-exercise/

Oameni: cu ce gen de oameni preferă să lucreze sau să ajute (vârstă, probleme, provocări, nevoi, interese etc.).

Mediu de lucru: mediul și condițiile de lucru preferate (înăuntru sau afară, într-o organizație mică sau mare, birou personal sau spațiu deschis, muncă la distanță(remote), spațiu de muncă colaborativ, timp liber, facilități sportive etc.)

Aptitudini: ce poate o persoană să facă și aptitudinile ei funcționale sau transferabile favorite pentru un job/parcurs profesional specific.

Scop: țelurile, misiunea și scopul în viață și obiectivele sau misiunea organizației pentru care să lucreze sau pe care vrea să o creeze.

Cunoștințe: ceea ce știe deja și cunoștințele sau interesele preferate, printre alte informații dobândite în timp.

Salariu: preferința salarului și nivelului de responsabilitate pe o anumită poziție, cum ar fi lucrul individual, lucrul în echipă, supravegherea altora, conducerea organizației etc.

Geografie: mediul preferat (în orașul sau țara natală sau în străinătate; la munte sau la mare; mediul urban, suburban sau rural etc.; unde ar fi cel mai fericit, de unde ar vrea să lucreze).

Anexa 2 – Prima întâlnire – Reflectați asupra cine sunteți și ce vă doriți

Infografic EILM – *Alegeți-vă cariera*

A doua întâlnire titlu/obiectiv:	***Identificați și aliniați-vă obiectivele profesionale cu valorile și cu scopul dvs în viață*** • Definirea obiectivelor profesionale
Durată:	1 oră și jumătate
Focusul sesiunii (legat de aptitudinile menționate în Ghid și în materialele de training):	Stăpânirea scopului și a viziunii: • A deveni autentic și transparent în timp ce se stabilesc motivele, intențiile, acțiunile, valorile personale și scopul în viață • Fixarea obiectivelor profesionale
Întrebări recomandate:	• Peste doi ani, o sursă de mass-media publică o mare știre despre dvs. Despre ce este vorba și de ce decid aceștia să vorbească despre dvs ? • Gândiți-vă la rezultatele anterioare ale sesiunilor de coaching și la povestea care vreți să fie scrisă despre dvs și realizați o listă de 10 activități care vă plac, pe care știți sau ați vrea să știți să le faceți. Apoi, din acestea 10 selectați 5 care sunt favorite. În final, din cele top 10 activități și respectiv cele 5 favorite, alegeți trei care vă entuziasmează cel mai mult și pe care ați putea să le folosiți în muncă/job/carieră. Deci, ce ați vrea să faceți? Pe cine ați ajuta și prin ce activitate ? • Care e valoarea pe care vreți să o aduceți prin aceste activități? Ce ați vrea să primiți în ceea ce privește venit și beneficii ? • Ce resurse și de ce fel de susținere ați avea nevoie ca să puteți face ceea ce doriți ? • Ce costuri prezintă atingerea obiectivelor dvs și valoarea pe care o aduceți prin aceste activități?
Metode folosite (VAK, WAK) (Inclusiv din rezultatele EILM anterioare):	• Cover Story You (vezi Anexa 1 a acestei sesiuni de coaching) - aprox. 20 min. • Mi-ar plăcea să… oameni… activitate (vezi Anexa 2 a acestei sesiuni de coaching) - aprox. 20 min. • Personal Business Model Canvas (vezi Ghidul EILM pentru Traineri, Capitolul 7, The Personal Business Model Canvas Workshop Plan sau Anexa 3 a acestei sesiuni de coaching) - aprox. 40 min.
Recomandări de sarcini:	• Înțelegeți-vă cu coachee-ul dvs care vor fi obiectivele sesiunii, cum ar fi înțelegerea realității curente alte coachee-ului, internă și externă, în ceea ce privește valorile, interesele, cunoștințele, aptitudinile, cererile de pe piața muncii și competiția, în timp ce construiți

	un plan de dezvoltare profesională bazat pe obiective clare, activități, oameni pe care să îi ajute și cu care să lucreze, resurse, costuri etc. • Ajutați coachee-ul să își imagineze viitorul apropiat, după doi ani după ce a intrat pe piața muncii, folosind un exercițiu precum Cover Story You. Acest exercițiu va sublinia misiunea lor, valorile, interesele, dorințele lor etc. • După acest exercițiu divergent de gândire în care și-a imaginat viitorul, îndrumați coachee-ul să selecteze, prin gândire convergentă, activitățile principale pe care ar vrea să le facă în următorii doi-trei ani. • În final, susțineți studentul să își găsească obiectivele profesionale și să le detalieze într-un model Personal de Model de Afacere.
Rezultate așteptate la finalul întâlnirii:	Coachee-ul va trebui să dispună de: • O listă de activități pe care ar vrea să le facă în viitoarea lor slujbă/carieră • Obiective profesionale, setate ca și un model Personal de Model de Afacere, ce valori ar vrea să ofere, activități specifice pe care dorește să le împărtășească, grupuri clare de oameni cu care ar dori să lucreze sau pentru care să lucreze, resursele și partenerii de care are nevoie pentru a atinge aceste obiective, costuri și beneficiile urmării acestui plan personal.
Metodă de evaluare:	Invitați coachee-ul să pregătească o scurtă prezentare a modelului Personal pentru Modelul de Afacere și să obțină feedback în urma lui, care va fi discutat în următoarea sesiune.
Posibile greșeli de evitat:	În timp ce coachee-ul își fixează obiectivele profesionale, asigurați-vă că înțelege că acestea se pot schimba cu timpul. Actuala piață a muncii este foarte dinamică; oamenii schimbă joburi și cariere mult prea mult pentru a ține pasul. Asigurați-vă că acesta înțelege că aceste obiective ar trebui revizuite și reevaluate și că nu sunt bătute în cuie.

Anexa 1 – A doua întâlnire – Identificați și aliniați- vă obiectivele profesionale cu valorile și cu scopul dvs în viață

Povestea dumneavoastră de copertă

Adaptată din Clark, T., Osterwalder, A., Pigneur, Y. 2012. Business Model You. A One-Page Method for Reinventing Your Career.

Peste doi ani, o sursă de mass-media publică o mare știre despre dvs. Despre ce este vorba și de ce decid aceștia să vorbească despre dvs ?

Care este numele presei în care ați fi bucuros și mândru să apareți? Gândiți-vă la reviste reale, ziare, emisiuni TV și radio, podcasturi online etc.	
Despre ce este povestea?	
De ce vorbesc despre dvs ? De ce apareți acolo?	
Ce citate din interviul dvs ai vrea ca ei să folosească ?	
Ce fel de surse vizuale (imagini, videouri, diagrame etc) ați vrea ca această poveste de primă pagină să includă ?	
Ce alte lucruri ați vrea să includă povestea?	

Desenați cum arată această publicație în mintea dvs.	

Anexa 2 – A doua întâlnire - Identificați și aliniați – vă obiectivele profesionale cu valorile și cu scopul dvs în viață

"Mi-ar plăcea… oameni… activitate"

Adaptată din Clark, T., Osterwalder, A., Pigneur, Y. 2012. Business Model You. A One-Page Method for Reinventing Your Career.

Mi-ar plăcea...

	Să ajut (verb)	***oameni*** (substantiv)	prin **activitate** (verb)
1	Ex. 1: *să **susțin***	***tineri** să obțină joburi mai bine plătite,*	***prin îmbunătățirea** aptitudinilor media și ICT*
2	Ex. 2: să ***motivez***	***tineri profesioniști** să realizeze planuri financiare mai bune pentru ei și pentru familiile lor,*	***prin a le oferi** cunoștințe relevante, resurse și metode de educație financiară.*
IC T3			
4			
5			
6			
7			

Anexa 3 – A doua întâlnire – Identificați și aliniați- vă obiectivele profesionale cu valorile și cu scopul dvs în viață

Personal Business Model Canvas

Adaptare după Clark, T., Osterwalder, A., Pigneur, Y. 2012. Business Model You. O metodă de o pagină pentru a ți reinventa cariera. Alătura-te gratuit comunității Business Model You și poți descărca canvas-ul de la acest link: https://community.businessmodelyou.com/.

The Personal Business Model Canvas

<table>
<tr><td rowspan="2">7. Parteneri cheie
Cine vă ajută</td><td>2. Activități cheie
Ce faceți</td><td rowspan="2">4. Valoare oferită
Cu ce ajutați</td><td>6. Relatii cu clientii
Cum interacționații</td><td rowspan="2">3. Clienții
Pe cine ajutați</td></tr>
<tr><td>1.Resurse cheie
Cine sunteți și ce aveți</td><td>5. Canale
Cum vă cunosc oamenii și cum livrații</td></tr>
<tr><td colspan="2">9. Costuri
Ce dați?</td><td colspan="3">8. Venituri și beneficii
Ce obțineți</td></tr>
</table>

*Resurse cheie - cine sunteți și ce aveți (*coachee -ul ar trebui să-și identifice cele mai puternice interese, abilități, abilități, personalitate, cunoștințe, experiență, relații, atuuri etc.).

Activități cheie - ceea ce faceți (activitățile cheie sunt conduse de resurse cheie, care sunt sarcini critice pe care le-ar putea îndeplini coachee-ul pentru anumiți clienți; acestea ar trebui să includă și cele mai importante activități care le disting ocupațiile de altele, similar cu un punct de vânzare unic) .

Clienții – pe cine ajutați (coachee-ul ar trebui să se gândească la organizațiile/persoanele care ar plăti pentru activitățile cheie; care ar putea fi acele companii/persoane interesate de activitățile, resursele și valorile pe care le poate oferi).

Valoarea oferită - cum îi ajutați pe clienți (coachee-ul ar trebui să se gândească la beneficiile pe care clienții lor le-ar putea obține din activitățile cheie).

Canale – cum vă cunosc/cum oferi valoarea (coachee-ul ar trebui să se gândească la modul în care clienții pe care i-a definit în blocul 3. Îl vor descoperi, îl vor selecta dintre alții și cum ar putea beneficia de valorile identificate în blocul 4.).

*Relația cu clienții - modul în care interacționați (*coachee-ul ar trebui să se gândească la modul în care ar dori să-și servească clienții - în persoană, față în față, online, prin experiențe „hands-off" etc.).

Partenerii cheie - care vă ajută (coachee-ul ar trebui să se gândească la susținătorii, mentorii, antrenorii, consilierii sau alte persoane care l-ar putea ajuta cu motivație, sfaturi, oportunități de dezvoltare, recomandări, resurse suplimentare etc.).

Venituri și beneficii - ceea ce obțineți (coach-ul ar trebui să se gândească la ce fel de venituri și beneficii de serviciu și-ar dori, inclusiv beneficii necuantificabile, cum ar fi satisfacția, recunoașterea, fericirea, implicarea în comunitate etc.).

*Costuri - ceea ce oferiți (*coachee-ul ar trebui să se gândească la „cheltuielile" pe care este gata să le facă pentru noul său plan profesional/noul loc de muncă pe care și-l dorește, cum ar fi timp, energie, stres, bani pentru navetă, pregătire, echipamente, haine etc. .)

Titlul sesiunii de coaching:	***Planificați-vă cariera - De unde să începeți?***
Grup țintă:	Tineri
Număr de întâlniri:	1
Durata totală:	1 oră și jumătate
Aptitudini exersate:	Stăpânirea scopului și a viziunii: ● Planificarea obiectivelor profesionale.

A treia întâlnire **titlu/obiectiv:**	***Stabiliți și planificați primii pași în carieră*** ● Planificarea modului de atingere a obiectivelor profesionale
Durată:	1 oră și jumătate
Focusul sesiunii (legat de aptitudinile menționate în Ghid și în materialele de training):	Stăpânirea scopului și a viziunii: ● Realizarea planului de actiune pentru obiectivele profesionale.
Întrebări recomandate:	● Ce feedback ați primit de la prietenii dvs despre modelul de afaceri personal Canvas? Ce veți schimba în Canvas? ● Ce știți despre jobul/cariera pe care v-o doriti? ● Care vor fi primii pași pe care trebuie să-i faceți pentru a începe să vă implementați planul personal? ● Care este planul de acțiune pentru următoarele șase luni pentru a face acești pași?
Metode folosite (VAK, WAK) (Inclusiv din rezultatele EILM anterioare):	● Personal Business Model Canvas (vedeți Manualul EILM pentru formatori, Capitolul 7, Planul de workshop Personal Business Model Canvas sau Anexa 3 a sesiunii anterioare de coaching) - aprox. 20 min. ● Unul-două videoclipuri relevante din următoarea colecție de peste 1000 de videoclipuri cu oameni reali care vorbesc despre cariera lor – explicând rolul lor de muncă, traseul în carieră și modul în care diferiți factori le-au modelat alegerile: https://icould.com/explore/ - aproximativ 30 minute. ● Plan de acțiune pentru următoarele șase luni (vezi Anexa 1 a acestei sesiuni de coaching) - cca. 30 minute.

Recomandări de sarcini:	● Îndrumați-l pe coachee să-și revizuiască modelul de afaceri personal pe baza feedback-ului pe care l-a colectat de la prietenii lui. ● Discutați și analizați poveștile video alese pentru a înțelege mai bine anumite locuri de muncă/cariere și încurajați-l pe coachee să ia notițe din videoclipuri despre cerințele postului/carierei, pașii care trebuie urmați, factorii de luat în considerare etc. De asemenea, îl puteți întreba pe coachee să identifice modele pentru alegerea carierei lor în mediul lui și să cerceteze în continuare cariera pe care și-ar dori să o urmeze intervievând acești oameni (dacă este posibil) sau citind mai multe despre ei. ● Explicați șablonul planului de acțiune persoanei instruite și sprijiniți-o să-l completeze pentru următorii pași pe care ar trebui să-i facă în următoarele șase luni.
Rezultate așteptate la finalul întâlnirii:	Coachee-ul va avea: ● O mai bună înțelegere a traseului de carieră pe care dorește să o urmeze (sarcinile și responsabilitățile postului, pașii de urmat în cariera, factori de luat în considerare). ● Un model personal de afaceri Canvas revizuit și un plan de acțiune pentru a-și atinge obiectivele profesionale pentru următoarele șase luni.
Metodă de evaluare:	Agreați cu coach-ul modalitățile preferate de monitorizare și evaluare a planului de acțiune, stabilirea modalităților de verificare a procesului și a rezultatelor. Exemple: e-mailuri/apeluri telefonice/apeluri săptămânale care discută rezultatele și rezultatele fiecărui pas pe care îl fac; momente de sărbătoare pentru sarcinile și reperele îndeplinite; măsuri de corectare în cazul în care planul nu funcționează așa cum se dorește; și ajustarea măsurilor dacă există unele schimbări semnificative în viață și mediu etc.
Posibile greșeli de evitat:	● În timp ce sprijiniți coachee-ul să își facă planul de acțiune pentru cei mai importanți pași de urmat în viitorul apropiat, aflați ce alte angajamente și obiective ar putea avea în următoarele șase luni și vedeți cum se poate integra în mod realist planul de acțiune în programul său. Luați în considerare că acești tineri s-ar putea încă să studieze/termină studiile și ar putea avea nevoie, de asemenea, de timp pentru a merge la cursuri, a-și face temele școlare, a-și scrie teza de absolvire etc.

	• Întrucât coachee ul face parte dintr-un grup de oameni la începutul carierei lor, cu mai puține rețele și acces la resurse, ajutați-l să identifice resurse accesibile și gestionabile. Acestea ar trebui să fie în concordanță cu obiectivele lor, cu pașii de urmat și cu capacitatea personală de a accesa și de a utiliza aceste resurse.

Anexa 1 – a treia întâlnire – *Stabiliți și planificați primii pași în carieră*

Plan de acțiune pentru următoarele șase luni

Obiective pentru următoarele șase luni:	**1. .....** **2. .....** **3. .....**				
Activități cheie:	**Activități cheie**	**Resurse necesare**	**Realizări și rezultate cheie și repere (milestones)**	**Termen/Deadline**	**Riscuri**
Activitatea 1: *(scurtă descriere)*					
Activitatea 2:					
Activitatea 3:					
Activitatea 4:					

Plan de acțiune

Calendar*

Activități cheie:	M1	M2	M3	M4	M5	M6
Activitatea 1:						
Activitatea 2:						
Activitatea 3:						
A Activitatea 4:						

** Notă: utilizați calendarul conform termenelor limită. Acesta este doar un exemplu de calendar. Completați-l sau schimbați-l după cum este necesar.*

Sesiuni de coaching pentru tineri care intră pentru prima dată pe piața muncii (PARTEA A DOUA)

- 1 întâlnire pentru planificarea modului de atingere a obiectivelor profesionale (1 oră)1
- 2 întâlniri de evaluare a planului inițial (replanificare și rezumat asupra metodei pasului aplicat – 2 ore)
-

Resurse care au inspirat sesiunile de coaching și lecturi recomandate pentru consilierii vocaționali:

- Bolles, R.N.(2011). *Jakiego koloru jest Twój spadochron? Praktyczne doradztwo dla poszukujących pracy i chcących zmienić zawód*. [Ce culoare are parașuta ta? Un manual practic pentru vânătorii de locuri de muncă și cei care schimbă cariera]. Warszawa: Wydawnictwo Studio Emka
- Porzak, R. (red) (2018). *Doradztwo w planowaniu kariery. Podstawy teoretyczne i przykładowe praktyki*.[Îndrumare in cariera. Ipoteze teoretice și practici exemplare] Lublin: Innovatio Press Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji.

Titlul sesiunii de coaching:	***Planificați-vă cariera: ce altceva puteți face pentru a avansa în propria carieră***
Grup țintă:	tineri
Număr de întâlniri:	1
Durata totală:	1-2 ore
Aptitudini exersate:	Dezvoltarea competenței sociale și a inteligenței emoționale: ● ● Dezvoltarea IE ca o competență legată de muncă

Titlul/obiectivul întâlnirii a 4-a:	***Dezvoltați-vă competențele pe parcursul carierei:*** Cum să dezvolți și să îmbunătățești abilitățile în legătură cu IE?
Durată:	1-2 ore
Focusul sesiunii (legat de aptitudinile menționate în Ghid și în materialele de training):	Auto evaluare • modul în care vă evaluați competențele emoționale importante pentru jobul pe care vreți să-l faceți

Întrebări recomandate:	• Ce competențe emoționale credeți că sunt importante în relația cu alte persoane? • Pe care dintre aceste competențe le deții? • Ce competențe emoționale sunt importante pentru jobul pe care doriți să îl faceți? • Pe care dintre aceste competențe le aveți? • Pe care dintre aceste competențe ați dori să le îmbunătățiți?
Metode folosite (VAK, WAK) (Inclusiv din rezultatele EILM anterioare):	1/ Storyboard cu imagini cu situații emoționale • Discuție cu întrebări: • ce crezeți, cum ar trebui să reacționeze oamenii în această situație? • cum reactionați într-o astfel de situatie? • ce alte soluții pot fi eficiente într-o astfel de situație? • 2/ prezentare Power Point • informații despre modul de validare a autoevaluării prin utilizarea Chestionarului privind competența emoțională la locul de muncă
Recomandări de sarcini:	1/ Încurajați participanții să vorbească despre emoțiile lor legate de imagini: • În ce situație s-au aflat personajele din imagine? • Ce ar putea simți ei în această situație? Ce ați simți dacă ați fi într-o situație similară? • Ce ați putea face în această situație? 2/ Discutați cu participanții despre beneficiile metodelor obiective de verificare a propriei inteligențe emoționale, cum ar fi Chestionarul privind competența emoțională la locul de muncă (ECWQ) 3/ Discutați cu participanții ce pot câștiga verificându-și nivelul EI înainte și după Chestionarul privind competența emoțională la locul de muncă (ECWQ)
Rezultate așteptate la finalul întâlnirii:	Coachee-ul va avea oportunitatea să: • Să înțeleagă mai bine inteligența emoțională, propriile competențe în acest domeniu și cum să le îmbunătățească; • Să cunoască posibilitățile oferite de testele IE pentru a le utiliza pentru a-și urmări propriul progres în dezvoltarea competențelor sociale și emoționale

Metodă de evaluare:	Agreați cu coach-ul modalitățile preferate de monitorizare și evaluare a planului de acțiune, stabilirea modalităților de verificare a procesului și a rezultatelor. Exemple: e-mailuri/apeluri telefonice/apeluri săptămânale care discută rezultatele și rezultatele fiecărui pas pe care îl fac; momente de sărbătoare pentru sarcinile și reperele îndeplinite; măsuri de corectare în cazul în care planul nu funcționează așa cum se dorește; și ajustarea măsurilor dacă există unele schimbări semnificative în viață și mediu etc.
Posibile greșeli de evitat:	• În timp ce sprijiniți persoana instruită să își facă planul de acțiune pentru cei mai importanți pași de urmat în viitorul apropiat, aflați ce alte angajamente și obiective ar putea avea în următoarele șase luni și vedeți cum se poate integra în mod realist planul de acțiune în programul său. Luați în considerare că acești tineri s-ar putea încă să studieze/termină studiile și ar putea avea nevoie, de asemenea, de timp pentru a merge la cursuri, a-și face temele școlare, a-și scrie teza de absolvire etc. • Întrucât coachee-ul face parte dintr-un grup de oameni la începutul carierei lor, cu mai puține rețele și acces la resurse, ajutați-l să identifice resurse accesibile și gestionabile. Acestea ar trebui să fie în concordanță cu obiectivele lor, cu pașii de urmat și cu capacitatea personală de a accesa și de a utiliza aceste resurse.

Anexa 1 - Prima întâlnire - Dezvoltați-vă competențele pe parcursul carierei

Carta competențelor sociale și emoționale

Adaptată după Porzak, R. (red) (2018). Doradztwo w planowaniu kariery. Podstawy teoretyczne i przykładowe praktyki.[Îndrumare in cariera. Ipoteze teoretice și practici exemplare] Lublin: Innovatio Press Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Ekonomii i Innowacji (pp. 133)

Completați tabelul și discutați-l cu coach-ul

competențe sociale și emoționale	importanța competențelor		cum se realizează
	eu - colegi de muncă	eu - clienții	
competențele necesare pentru locul de muncă pe care vi -l doriți			
cele mai bune competențe sociale și emoționale ale tale			
competențele care trebuie dezvoltate din cauza importanței lor pentru munca pe care ați dori să o desfășurați(care competențe sociale și emoționale cresc șansele de succes în acest loc de muncă)			

În această parte a instruirii, este cel mai important să discutați cu coach-ul:

1/ Dacă vă evaluați corect competențele?;

2/ Ce puteți face pentru a vă dezvolta competențele (cum vă puteți dezvolta competențele)?

Agreați cu coach-ul dvs un plan de acțiune pentru luna următoare; în timpul sesiunilor săptămânale regulate, prezintați coach-ului situațiile în care ați fost, cum v--ați folosit

competențele, dacă ați fost mulțumit de acestea, ce puteți îmbunătăți în situații similare în viitor.

Utilizați tabelul de mai jos.

COMPETENȚE despre care dorești să discuți cu trainerul	**SITUAȚIA în care ți-ai folosit competențele sociale și emoționale**	EVALUAREA TA (autoevaluare)	EVALUAREA TRAINERULUI	**MOD de dezvoltare în continuare a competenței**

Titlul sesiunii de coaching:	Evaluarea planului
Grup țintă:	TINERI
Număr de întâlniri:	2
Durata totală:	2 ore
Aptitudini exersate:	Competență socială și emoțională: • Testarea competențelor și discutarea rezultatelor. • Evaluarea obiectivă, bazată pe teste, a competențelor dobândite în timpul instruirii.

- A 5-a întâlnire: Evaluarea planului inițial și replanificare (1 oră)
- Întâlnirea a 6-a: Evaluarea planului inițial și rezumatul metodei etapelor aplicate (1 oră)

Titlul/obiectivul întâlnirii a 5-a:	**Evaluarea planului inițial și replanificarea.**
Durată:	1 oră

Focusul sesiunii (legat de aptitudinile menționate în Ghid și în materialele de training):	Testarea competențelor pe baza Chestionarului privind competența emoțională la locul de muncă
Întrebări recomandate:	1/ Ce sunt competențele sociale și emoționale: care este definiția acestor competențe? (încurajați participanții să le definească ei înșiși și apoi să dea definiții pe baza manualului); 2/ Cum un chestionar de inteligență emoțională la locul de muncă ajută la dezvoltarea competențelor sociale și emoționale? (explicați clientului cum este construit un chestionar de inteligență emoțională (informații din manual) și ce se poate obține prin utilizarea acestui instrument în procesul de instruire (informații din manual) 3/ Cum se utilizează chestionarul? (pe baza informațiilor furnizate în manual, explicați cursantului cum să folosească chestionarul)
Metode folosite (VAK, WAK) (Inclusiv din rezultatele EILM anterioare):	Prezentare Power Point pentru traineri, inclusă în training Chestionarul privind competența emoțională la locul de muncă (ECWQ)
Recomandări de sarcini:	**Asigurați-vă** că coachee-ul înțelege importanța sesiunii. Înainte ca cursantul să înceapă să completeze testul, explicați ce sunt competențele emoționale, de ce sunt importante în viața profesională și în interacțiunile sociale în afara muncii. În acest scop, puteți folosi Introducerea atașată Chestionarului privind competența emoțională la locul de muncă **(ECWQ).** **Indicați** cum vor fi generate rezultatele odată ce participantul a completat chestionarul**.** **Încurajați** coachee -ul să ia sarcina în serios **După** completarea chestionarului, întrebați coachee-ul: • Este mulțumit de rezultat? • Se aștepta la acest rezultat? • Care întrebări au fost cele mai dificile pentru el/ea și de ce? • Ce a învățat despre el/ea însuși/însăși din rezultate? **Referindu-vă** la rezultatele concrete, încurajați coachee-ul să răspundă la întrebările:

	• cum poate încerca să-și schimbe competențele emoționale și sociale? • care sunt așteptările de la coach? La ce fel de ajutor se așteaptă? **Încurajați** coachee-ul să își stabilească propriile obiective: • Ce competențe dorește să schimbe? Să îmbunătățească? • De unde dorește să înceapă schimbarea: cu o listă scurtă de priorități (1, 2, 3)? • Care sunt temerile? La ce dificultăți se așteaptă? • Ce modalități vede pentru a face față acestor probleme?
Rezultate așteptate la finalul întâlnirii:	Coachee-ul va avea: • va fi mai conștient de competențele sociale și emoționale • va ști care competențe sunt cele mai importante în munca pe care intenționează să o facă și cum le poate dezvolta mai mult •influenţa asupra autodezvoltării
Metodă de evaluare:	Rezultatul chestionarului • Discutați cu coachee-ul punctele sale forte în ceea ce privește competențele sociale și emoționale. • Încurajați coachee-ul să reflecteze asupra competențelor importante pentru jobul pe care dorește să îl facă și cum poate face acest lucru.
Posibile greșeli de evitat:	În calitate de trainer/coach, asigurați-vă că vorbiți cu coachee-ul despre cum își poate dezvolta și îmbunătăți trăsăturile și cum - în legătură cu trăsăturile dominante - să-și caute un loc de muncă. Nu conduceți conversația imaginându-vă este posibil să schimbați trăsături temperamentale sau de personalitate.

Titlul/obiectivul întâlnirii a 6-a:	**Evaluarea planului inițial și rezumatul metodei etapelor aplicate.**
Durată:	1 oră

Focusul sesiunii (legat de aptitudinile menționate în Ghid și în materialele de training):	1.Explicați în detaliu ce este inteligența socială și emoțională. 2. Pe baza chestionarului, identificați și analizați cu atenție punctele tari și punctele slabe ale IE în contextul jobului pe care trainee-ul și-ar dori să o facă. 3. Identificați modul în care își poate dezvolta punctele forte și propuneți o lună pentru a le îmbunătăți. 4. După acest timp, propuneți să faceți din nou chestionarul. Comparând rezultatele primului chestionar și al celui de-al doilea chestionar, veți putea determina dacă au existat progrese și ce domenii ale IE măsoară și în ce măsură aceste domenii sunt relevante pentru munca pe care dorește să o facă trainee-ul.
Întrebări recomandate:	La sfârșitul sesiunii, verificați ce au învățat participanții. Fiecare participant identifică: 1. Ce cunoștințe a dobândit, 2. Cum vor fi folosite aceste cunoștințe la locul de muncă, 3. De ce va avea nevoie cu adevărat în viitor la locul de muncă și în relațiile cu ceilalți.
Metode folosite (VAK, WAK) (Inclusiv din rezultatele EILM anterioare):	Clasă inversată Chestionarul privind competența emoțională la locul de muncă (ECWQ) Discuţie
Recomandări de sarcini:	Înainte de a lucra la rezumatul traningului, asigurați-vă că trainee-ul înțelege care a fost scopul instruirii, ce a învățat despre el însuși, despre competența emoțională și importanța acesteia în relațiile profesionale și private cu alte persoane. Încurajeați trainee-ul să reflecteze pe cont propriu cum își poate dezvolta propriile competențe sociale și emoționale. Ce competențe a dezvoltat coachee-ul și ce poate face pentru ca această dezvoltare să fie sistematică, continuă și cumulativă?
Rezultate așteptate la finalul întâlnirii:	Progres în competența socială și emoțională Pregătirea de a continua independent, sistematic, continuu și cumulativ
Metodă de evaluare:	Rezumatul și compararea rezultatelor de la prima și ulterioară (inclusiv ultima) completare a

	Chestionarului privind competența emoțională la locul de muncă (ECWQ)
Posibile greșeli de evitat:	Explicație inexactă Discuția cu persoana instruită fără a avea grijă în mod corespunzător de sensul feedback-ului Motivație și angajament insuficiente

Sesiuni de coaching pentru tineri care reintră pe piața muncii după o experiență anterioară de muncă sau o perioadă de reorientare profesională sau șomaj

Obiectivele intalnirilor:

Prima intalnire: Analiza pentru definirea obiectivelor profesionale (1 oră)

A 2-a întâlnire: Definirea obiectivelor profesionale (2 ore)

A 3-a întâlnire: Planificarea modului de atingere a obiectivelor (2 ore)

Template pentru sesiuni de coaching:

Titlul sesiunii de coaching:	Cunoașteți-vă, îmbunătățiți-vă…
Grup țintă:	Tineri care trebuie să reintre pe piața muncii după o experiență anterioară de muncă și o perioadă de pregătire sau șomaj
Număr de întâlniri:	3
Durata totală:	5 ore
Aptitudini exersate:	Comunicare, ascultare activa

Titlul/obiectivul primei întâlniri::	Dezvoltarea abilităților de comunicare și ascultare activă
Durată:	1 oră
Focusul sesiunii (legat de aptitudinile menționate în Ghid și în materialele de training):	Dezvoltarea obiectivelor personale (identificarea punctelor forte, punctelor slabe, oportunităților și amenințărilor și conștientizarea importanței comunicării și ascultării active
Întrebări recomandate:	- De ce v-ați hotărât să luați acest drum de coaching? - La ce rezultat vă asteptați? - Ce ați vrea să schimbați în viața ta profesională și de ce?
Metode folosite (VAK, WAK) (Inclusiv din rezultatele EILM anterioare):	ANNEXA 1 – **Arborele realizării** – 1 oră

Recomandări de sarcini:	- Dați bun venit coachee-ului, oferiți-I ajutor să fie în largul lui - Prezientați calea de coaching - Investigați așteptările destinatarului - Prezentați instrumentele cu care va lucra coachee- ul în timpul sesiunilor - Discutați și faceți debriefing în grup/grupuri mai mici
Rezultate așteptate la finalul întâlnirii:	- Participanții se vor cunoaște mai bine (punctele lor tari și punctele slabe) - Identificarea oportunităților și amenințărilor - Analiza influentei intrebarilor si dialogului în informatie
Metodă de evaluare:	Identificarea a cel puțin 5 puncte tari, puncte slabe, 5 oportunități și 5 amenințări (anexa 1) După aplicarea instrumentului, discutați pentru a vedea ce a făcut fiecare participant bine sau greșit
Posibile greșeli de evitat:	-Identificarea punctelor forte, punctelor slabe, oportunităților și amenințărilor care sunt prea generale - Explicarea în mod incorrect a instrumentelor către participanți - Atentie la trecerea timpului pentru a nu risca sa lase unele parti din atasamente incomplete - În timp ce participanții completează atașamentele, încercați să fiți concisi (identificați cuvintele cheie) pentru a evita să nu vă concentrați pe lucruri neimportante

Anexa 1 – Prima întâlnire – Arborele realizărilor

Obiective: Această dinamică este foarte potrivită pentru a lucra cu scopuri și obiective personale. Permite identificarea punctelor forte, oportunităților, punctelor slabe și amenințărilor. Ajută la vizualizarea provocărilor și la luarea deciziilor.

Permite liderului și colaboratorilor săi
Timp: minimum 15 minute
Participanți: fără limită minimă sau maximă
Materiale:

- Folii albe
- Pixuri
- Bandă adezivă
- Flip chart/tablă

How is it performed?
Cum se realizează?

Folosind o foaie de hârtie a flipchart-ului, fiecare participant desenează un copac, cu rădăcini, trunchi și ramuri; în plus, el trebuie să deseneze nori și pietre urmând instrucțiunile următoare:

- Rădăcinile reprezintă valorile și punctele forte ale participantului
- Trunchiul reprezintă participantul
- Ramurile contin fructe, care reprezinta realizarile
- Norii reprezintă scopurile, viitorul dorit
- Stâncile reprezintă obstacolele/amenințările

În continuare, fiecare participant își prezintă arborele și explică semnificația desenului.

După aceea, grupul poate reflecta și discuta asupra următoarelor aspecte:

- Punctele forte personale și asemănările dintre participanți
- În ceea ce privește obstacolele/amenințările identificate de fiecare participant: Restul grupului se confruntă cu același lucru? De ce sunt bariere? De ce nu sunt?
- Văzând arborele celorlalți participanți, ce au învățat participanții unii de la ceilalți?

Titlul/obiectivul întâlnirii a 2-a	**Planificarea modului de atingere a obiectivelor**
Durată:	2 ore
Focusul sesiunii (legat de aptitudinile menționate în Ghid și în materialele de training):	Participanții vor învăța cum să comunice mai bine cu colegii și mai ales să învețe să asculte. Fiți conștienți de punctele lor tari și punctele slabe și învățați să le folosiți în lumea muncii. În final, participanții vor învăța să aibă o atitudine profesională și atitudinea adecvată jobului pe care îl caută.
Întrebări recomandate:	- Te-ai întrebat vreodată care sunt punctele tale tari și punctele slabe? - Cum te vezi ca persoană? Crezi că ai mai multe puncte tari sau mai multe puncte slabe? - Ați descoperit cu ușurință personalitatea reală a celuilalt participant? - Ce crezi că trebuie schimbat pentru a fi mai eficient la locul de muncă?
Metode folosite (VAK, WAK)(including from previous EILM outputs)	ANEXA 2 – **GHICIȚI CINE SUNT!**
Recomandări de sarcini:	- Înainte de a începe activitatea, acordați timp participanților să se cunoască - După formarea grupelor, dați instrucțiuni și lăsați participanții să facă singuri activitatea - Coach-ul trebuie să fie prezent pentru a răspunde la întrebări și pentru a monitoriza progresul activității

Rezultate așteptate la finalul întâlnirii:	- Fiecare grup ar trebui să ajungă la o concluzie despre personalitatea celuilalt și să ghicească - Ajungerea la o concluzie fără altercații sau ridicarea vocii pentru a-și impune o opinie - Evaluarea fezabilității rezultatului pe care l-a ales fiecare grup
Metodă de evaluare:	- Descoperiți adevărata personalitate a celorlalți participanți și explicați importanța de a oferi detalii. - Cunoaște-te mai bine - Învață cum să te descrii
Posibile greșeli de evitat:	- Certuri între participanți - Nepermiterea colegilor să-și exprime opiniile - Sugerarea unor termene care să nu fie prea lungi pentru a preveni ca coachee-ul să-și piardă motivația și interesul pentru atingerea scopului final.

Anexa 2 – a doua întâlnire – Ghiciți cine sunt!

OBIECTIVE:

Să se cunoască între ei, să comunice, să țină cont de celălalt, să respecte diferențele și să profite de fiecare calitate. Să devină conștienți de numărul infinit de detalii ale oamenilor care trec neobservate și totuși sunt importante pentru ei. De asemenea, să devină mai conștienți de punctele forte ale cuiva și să învețe cum să le folosească în avantajul lor în viața profesională.

TIMP DE DEZVOLTARE: 2 ore

MATERIALE: Hârtie și pixuri

Exercițiul se face în grupuri de 2-3 persoane.

DEZVOLTARE:

Noi spunem povestea: Sunteți o persoană tânără cu studii și experiență anterioare și trebuie să reintrați pe piața muncii. Pentru a vă ajuta să vă cunoașteți puțin mai bine, veți face un exercițiu cu alte două persoane. Într-un grup de trei persoane, timp de 10 minute, veți vorbi și veți încerca să vă cunoașteți. Apoi 1 sau 2 participanți vor juca rolul de intervievatori, rolul acestora este de a ghici personalitatea reală a candidatului. Candidatul (rolul altui participant) va trebui să descrie două personalități diferite, una este a sa și cealaltă este inventată.

Înainte de interviu, participanții vor avea la dispoziție 30 de minute pentru a pregăti ceea ce vor să spună despre cele două versiuni de personalitate. După jumătate de oră de pregătire, participanții au 30 de minute pentru a face „interviul” și fiecare schimbă roluri, descriindu-se

și ascultând și invers. Când vă descrieți, țineți cont de aceste detalii și nu fiți superficial: hobby-urile dvs, ceea ce faceți, grijile dvs. Ce probleme aveți, ce credeți despre lucruri, cum vă distrați, ce vă place și ce nu, etc...”.

La fnal, timp de o jumătate de oră, după ce toți participanții au terminat, coach-ul informează despre ceea ce a auzit și invită participanții să discute despre ceea ce ar dori să schimbe pentru a-și îmbunătăți calitățile profesionale.

Titlul/obiectivul întâlnirii a 3-a:	**Evaluarea planului inițial și replanificarea.**
Durată:	2 ore
Focusul sesiunii (legat de aptitudinile menționate în Ghid și în materialele de training):	Cunoașterea de sine și a valorilor pe care le caută cineva atunci când este angajat într-o companie sau când lucrează în echipă. Analizând modul în care ar prefera să fie lider/manager, care ar putea fi misiunea și obiectivele care merg în concordanță cu preferințele sale. Faceți participanții să fie mai conștienți de așteptările pe care le au de la un loc de muncă.
Întrebări recomandate:	Înainte de aplicarea instrumentelor: - De ce ați lucrat la locul tău de muncă trecut? Ce v-a plăcut acolo? - S-au schimbat valorile tale de când ați lucrat acolo? - Dacă ați putea, v-ați întoarce la ultimul tău loc de muncă? După aplicarea instrumentelor: - Ce valori aveți când vine vorba de muncă? - Care sunt valorile/comportamentele pe care le apreciați la un manager/lider? - Ce așteptări aveți acum de la un loc de muncă? - Cum ar arăta jobul ideal pentru dvs?
Metode folosite (VAK, WAK) (Inclusiv din rezultatele EILM anterioare):	ANEXA 3: **VALORI ALINEATE** ANEXA 4: R**ecunoscut sau subevaluat?**
Recomandări de sarcini:	- Monitorizați atitudinea participanților față de exerciții și întrebări -Identificați toate convingerile interne care pot influența realizarea deciziei în ceea ce privește certitudinea și importanța (valori, așteptări, convingeri etc.) - Evaluați procesul prin care se iau deciziile/evaluează modul în care gândesc și își vizualizează jobul preferat - Analizați procesul de comunicare

Rezultate așteptate la finalul întâlnirii:	- Identificarea detaliilor neobservate despre mentalitățile participanților - Să fie sinceri cu privire la valorile, așteptările lor - Debriefing la final pentru a vedea ce trebuie îmbunătățit sau ce ar trebui păstrat, plus ce le-a plăcut cel mai mult de la cele trei întâlniri
Metodă de evaluare:	- Identificarea a cel putin 5 trasaturi ale unui lider bun - Identificarea a cel puțin 5 așteptări și 5 valori ale fiecărui participant
Posibile greșeli de evitat:	- Participanții s-ar putea lupta cu recunoașterea adevăratelor lor valori sau ar putea fi nesinceri în privința lor - Evitați discuțiile și contradicțiile cu privire la valori sau la felul în care și-ar dori să fie liderul/managerul lor -Fiecare participant are dreptul să aibă o opinie, care este complet valabilă, indiferent de ce cred ceilalți participanți, deoarece acest exercițiu este despre analizarea propriei proprii și a convingerilor proprii. - S-ar putea să nu existe o concluzie clară pentru a doua sarcină

Anexa 3 – a 3-a întâlnire – Valori aliniate

OBIECTIVE: Obiectivul acestei dinamici, ideală pentru mediile de lucru, este de a afla ce valori sunt împărtășite de companie, management și personal, și de a vedea în ce măsură ajută organizația să reușească.

TIMP DE DEZVOLTARE: 1h10

MATERIALE: o coală de hârtie și un pix.

NUMĂR DE PARTICIPANȚI: fără limită minimă sau maximă

PASI DE URMAT:
Dacă o companie, managementul său și personalul său împărtășesc aceleași valori, atunci succesul va fi mult mai ușor de obținut. Întrebarea este, de unde știi dacă aceste valori sunt aliniate?
O modalitate bună de a afla este să întrebați direct părțile implicate. Fiecare participant este rugat să noteze cele cinci valori pe care le consideră cele mai importante pentru lider sau manager, cele cinci cele mai importante pentru angajați și cele cinci cele mai importante pentru companie. Pentru a efectua acest exercițiu veți avea nevoie:
(Participanții vor avea la dispoziție 30 de minute pentru a completa cercurile și a răspunde la întrebări).

- un desen al unei firme

- Două cercuri care se încrucișează pentru a scrie valorile companiei, în cercul din stânga valorile firmei și în cercul din dreapta valorile lucrătorului/angajatului și în centru valorile comune.

• Două cercuri interconectate pentru a scrie valorile șefului sau liderului. In cercul din stanga scrieti valorile pe care seful/liderul le are, in cercul din dreapta valorile pe care angajatul crede ca ar trebui sa le aiba un sef/lider si in final in mijloc valorile comune.

• Două cercuri interconectate pentru a vorbi despre așteptări. Inceputul este acelasi, in cercul din dreapta scrieti asteptarile companiei iar in cercul din stanga asteptarile angajatului de la firma si apoi in centru asteptarile comune.

Apoi participanților li se va cere să răspundă la câteva întrebări:

1. De ce v-ați hotarat să lucrați pentru acea companie?
2. S-au schimbat valorile dvs după ce ați lucrat pentru acea companie?
3. Dacă ați putea, v-ați întoarce să lucrați în acea companie?

Debriefing

Odată ce participanții au terminat, coach-ul va petrece 40 de minute comparând listele de valori pentru a le descoperi și a discuta pe cele pe care le împărtășesc cu adevărat și pe cele care diferă între participanți. Coach-ul va cere fiecărui participant să explice de ce a ales acele valori.

Anexa 4 – A treia întâlnire – Recunoscut sau nevalorizat?

OBIECTIVE: Scopul acestui joc este de a evidenția impactul pe care liderul sau șeful îl are asupra dezvoltării anumitor emoții, atât pozitive, cât și negative, la subordonații lor, sporind atât autocunoașterea lucrătorilor, cât și relațiile sociale dintre aceștia.

Un alt obiectiv este de a oferi participanților instrumentele necesare pentru ca aceștia să nu ia la inimă comentariile negative și să le poată depăși. În acest fel, participanții pot evita să se simtă subevaluați în viitor.

TIMP DE DEZVOLTARE: 1h30

NUMĂR DE PARTICIPANȚI: se poate lucra în grupuri mici de 2 sau 3 persoane, dar și individual.

MATERIALE:

• Două cartoane, albastre și roșii, pentru fiecare grupă.
• Carduri de hârtie medii
• Pixuri sau markere negre
• Banda pentru lipire

PAȘI DE URMAT

În primele 10 minute coach-ul va explica regulile jocului și va răspunde la orice întrebări. Apoi, în grupuri de 2 sau 3 persoane, participanții vor scrie pe cartonașe de hârtie comportamentele sau comentariile șefului lor care i-au făcut să se simtă importanți, cum ar fi oferirea de referințe pozitive despre angajat altor manageri, informarea acestora cu privire la o decizie de afaceri, o bătaie pe spate sau să le spună că au făcut o treabă bună. Aceste carduri de hârtie ar trebui să fie lipite pe carton albastru. De asemenea, participanții vor trebui să noteze pe cartonașe de hârtie momentele în care s-au simțit excluși sau disprețuiți, cum ar fi să nu fie ascultați în ședințe, să nu fie luați în considerare pentru un proiect important sau nou, o situație în care au fost ignorați într-un mod neplăcut. Aceste

cărți ar trebui să fie lipite pe carton roșu. Participanții vor avea la dispoziție 30 de minute pentru a finaliza această primă parte a activității. După aceea, fiecare grup își prezintă cazurile și explică cum s-au simțit, după un comentariu sau un comportament negativ sau pozitiv din partea șefului lor. În plus, fiecare grup discută despre modul în care acest lucru le-a influențat modul de lucru la momentul în care s-a întâmplat. Este important ca coach-ul să adreseze fiecărui participant următoarele întrebări:

- În opinia dvs ce se poate face pentru ca comportamentul negativ sau comentariile să nu influențeze munca?
- Credeți că modul dvsde lucru s-ar fi schimbat dacă ar fi existat o recunoaștere mai pozitivă din partea șefului dvs?

A doua parte a exercițiului se poate face în 40 de minute. În final, coach-ul va rezuma activitatea și va da câteva sfaturi.

Sesiuni de coaching pentru tineri viitori antreprenori

Obiectivele intalnirilor:

1-a întâlnire: Definirea obiectivelor profesionale (2 ore)

A 2-a întâlnire: Planificarea modului de atingere a obiectivelor (2 ore)

A 3-a întâlnire: Replanificare după evaluarea planului inițial (2 ore)

Template-ul pentru sesiunile de coaching:

Titlul sesiunii de coaching:	Scopurile au picioare …
Grup țintă:	Tineri antreprenori
Număr de întâlniri:	3
Durata totală:	6 ore
Aptitudini exersate:	Planificarea și atingerea obiectivelor

Denumirea primei întîlniri/obiectiv:	Definirea obiectivelor profesionale
Durată:	2 ore
Focus on which skills:	Definirea satisfacției și importanței principalelor aspecte ale vieții profesionale și identificarea zonelor de îmbunătățire.
Întrebări recomandate:	- De ce tv-ați hotărât să urmați această cale de coaching? - La ce rezultat vă așteptați? - Ce ați vrea să schimbați în viața dvs profesională și de ce?

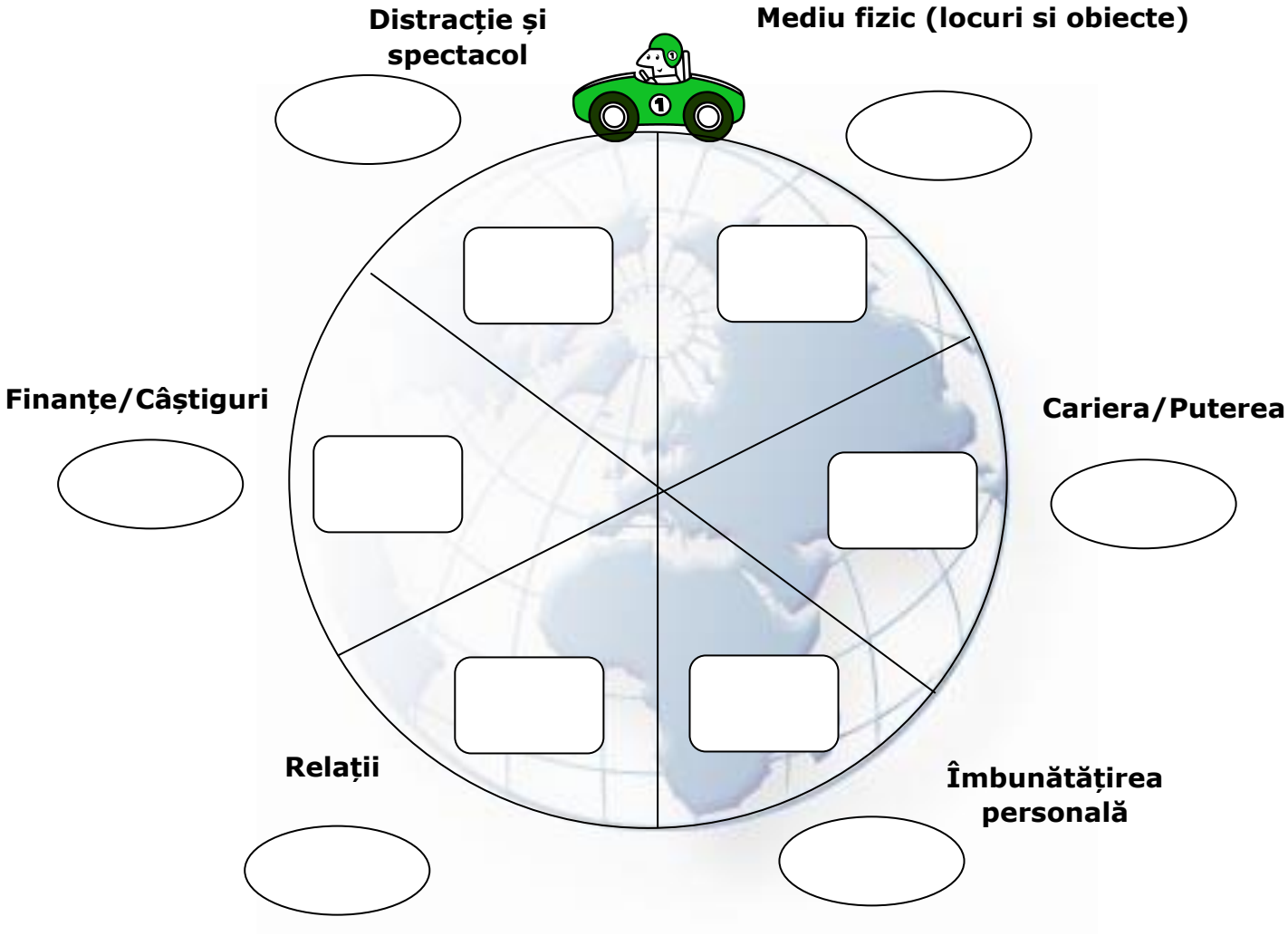
Metode folosite (VAK, WAK) (Inclusiv din rezultatele EILM anterioare):	ANEXA 1 – **Roata vieții** – 1 oră ANEXA 2 – **Planul de acțiune** (etapa 1) – 1 oră
Recomandări de sarcini:	- Dați bun venit destinatarului, ajutându-l să se simtă în largul lui - Prezentați calea de coaching - Investigați așteptările participantului - Colectați informații despre perspectivele de angajare, constrângeri, competențe, resurse interne și externe - Definiți obiectivul de afaceri care trebuie atins
Rezultate așteptate la finalul întâlnirii:	- Identificarea aspectelor de îmbunătățit, în ceea ce privește satisfacția față de viața profesională. - Definirea unui obiectiv profesional/antreprenorial. - Identificarea termenului de realizare. - Cartografierea/maparea resurselor interne și externe pentru atingerea scopului.
Metodă de evaluare:	Identificarea unui obiectiv SMART: - **S**pecific: bine definit, clar și lipsit de ambiguitate - **M**ăsurabil: cu criterii specifice care măsoară progresul prin fapte/pași ușor de recunoscut către atingerea obiectivului - **R**ealizabil: nu imposibil de realizat (nu fantastic) - **R**elevant: realist și relevant pentru scopul vieții mele (pe lângă valorile mele, resursele mele, ...) - **T**ime Bound: cu un termen limită bine definit.
Posibile greșeli de evitat:	- Identificarea obiectivelor prea generale. - Concentrați intervenția pe obiective care afectează prea multe domenii ale vieții profesionale. - Fiți atent la trecerea timpului pentru a nu risca sa lăsați unele parti incomplete din atașamente/anexe - În timp ce completați atașamentele încercați să fiți concis (identificați cuvintele cheie) pentru a evita să nu vă concentrați pe lucruri neimportante. - Sugerați identificarea scopului pe termen scurt/mediu, pentru a preveni ca destinatarul să-și piardă motivația și interesul pentru a-l atinge.

Anexa 1 – Prima ședință – Roata vieții *Obiectivele sunt vise cu picioare...*

Roata vieții: observarea aspectelor importante ale vieții cuiva

Roata este împărțită în 6 secțiuni care reprezintă cele 6 domenii cruciale care vă afectează viața profesională:

1. In dreptunghiurile din interiorul rotii vietii ar trebui sa definesti pentru fiecare sector un procent in functie de importanta pe care o are pentru tine fiecare zona in viata ta, nu este vorba de stabilirea unei valori absolute ci a unei valori intre 1 si 100 pentru fiecare. zonă.
2. În cercurile din afara roții vieții, pentru fiecare sector al roții, ar trebui să definiți gradul de satisfacție la momentul curent pentru fiecare zonă ca procent, nu este vorba de stabilirea unei valori absolute ci a unei valori între 1 și 100 pentru fiecare zonă.
3. Pentru fiecare zonă în care ar trebui să compare cele două valori atribuite, diferența mai mare reprezintă zona în care ar trebui să îți identifici obiectivul.


Distracție și spectacol
Mediu fizic (locuri si obiecte)
Finanțe/Câștiguri
Cariera/Puterea
Relații
Îmbunătățirea personală

Anexa 2 – Prima întâlnire – Planul de acțiune (etapa 1)

Planul de acțiune *Obiectivele sunt vise cu picioare...*

Faza 1. DEFINIREA OBIECTIVULUI

1. **Care este obiectivul?**

2. Care este termenul limită pentru a-l atinge?

3. Cum îmi voi da seama că am reușit?

4. De ce am nevoie pentru a-mi atinge obiectivul?

- Obiecte (de ce aveți nevoie?)
- Oameni (cine v-ar putea ajuta? Pe cine ați putea implica în cele din urmă?)
- Timp (cât timp poți petrece zilnic, săptămânal sau lunar pentru a vă atinge obiectivul?
- Modele de urmat (oameni pe care îi cunoașteți, oameni celebri din sector...)
- Calități personale (pe ce abilități vă puteți baza? Cum v-ar putea ajuta să- vă atingeți obiectivul?)

2. Care vor fi consecințele pozitive sau negative pentru alte persoane (familie, prieteni, colegi, companie,...)?

Titlul/obiectivul întâlnirii a 2-a:	Planificarea modului de atingere a obiectivelor
Durată:	2 ore
Focusul sesiunii (legat de aptitudinile menționate în Ghid și în materialele de training):	Planificarea etapelor operaționale și termenelor limită aferente pentru atingerea obiectivului
Întrebări recomandate:	- În ce mediu te vezi odată ce îți atingi scopul? - Cu cine ești? Ce fel de relații ai? - Ce faci? - Ce unelte/echipamente folosești?
Metode folosite (VAK, WAK) (Inclusiv din rezultatele EILM anterioare):	ANEXA 3 – **Plan de acțiune (etapa 2)**
Recomandări de sarcini:	- Desenați calendarul. - Indicați scopul și data realizării. - Invitați să aveți o viziune detaliată asupra situației profesionale specifice la atingerea scopului. - Definiți etapele intermediare și legați-le de o anumită dată. - Stimulați destinatarul să conceapă la nivel practic ce acțiuni îl vor conduce să atingă scopul.
Rezultate așteptate la finalul întâlnirii:	- Definirea etapelor intermediare pentru atingerea scopului. - Programarea rezultatelor intermediare în timp pentru a ajuta la evaluarea progresiei corecte către obiectiv. - Evaluarea fezabilității căii de atingere a scopului de către destinatarul coachingului.
Metodă de evaluare:	Identificați cel puțin 5 etape intermediare ale traseului pentru atingerea obiectivului, atribuind fiecăreia o dată specifică.
Posibile greșeli de evitat:	- Dedicați același timp vizualizării etapelor intermediare și a scopului final, pentru a evita concentrarea doar pe obiectivul final și să nu vă ocupați de defalcarea în etape care identifică fezabilitatea acestuia. - Sugerați termene care nu sunt prea lungi între o etapă și alta, pentru a preveni ca destinatarul să-și piardă motivația și interesul pentru atingerea scopului final.

Anexa 3 – a doua întâlnire – Plan de acțiune (etapa 2)

Planul de acțiune Obiectivele sunt vise cu picioare...

FAZA 2. PLANIFICAREA PENTRU A AJUNGE LA OBIECTIV

Planul de acțiune împarte obiectivul în pași operaționali mai mici. Este harta drumului meu.

1. Desenați o linie care să reprezinte calea în timp pentru atingerea obiectivului.

2. Punctul de plecare reprezintă prezentul dvs.

3. Apoi marcați pe linie punctul, proiectat asupra viitorului dvs, când vă veți fi atins scopul. Scrieți aproape de punct data la care veți ajunge la el.

4. Vizualizați rezultatul, simțiți-l, simțiți-l în interiorul dvs De ce beneficii vă bucurați?

5. Faceți un pas înapoi și marcați punctul corespunzător acțiunii care a precedat imediat obiectivul. Ce faceți acum? Ce ați făcut imediat înainte de acest moment pentru a-l face posibil?

6. Procedați ca la pasul 5 înapoi până ajungeți la prezent.

7. Setați acum datele exacte la care intenționați să ajungeți la pașii operaționali

Titlul/obiectivul întâlnirii a 3-a:	Replanificarea dupa evaluarea planului initial.
Durată:	2 ore
Focusul sesiunii (legat de aptitudinile menționate în Ghid și în materialele de training):	Identificați constrângerile și convingerile care v-ar putea împiedica să vă atingeți propriul scop
Întrebări recomandate:	Identificați constrângerile și convingerile care v-ar putea împiedica să atingeți obiectivul - Care sunt aspectele care ar putea împiedica atingerea scopului? - Obstacole din exterior: Cine este implicat în atingerea obiectivului dvs și ce rol poate avea (Anexa de referință 4)? - Obstacole din interior: Unele obstacole pot depinde și de noi înșine: care sunt convingerile pe care le aveți față de anumite aspecte ale vieții care afectează munca? Cât de sigur sunteți de aceste convingeri? Cât de importante sunt acestea pentru atingerea obiectivului dvs?
Metode folosite (VAK, WAK)	ANEXA 4 – **Roata perspectivelor** ANEXA 5 – **Credințele în timp și diagrama credințelor**

(Inclusiv din rezultatele EILM anterioare)::	
Recomandări de sarcini:	- Monitorizați motivația destinatarului pentru atingerea scopului - Poziționați destinatarul în 4 perspective diferite față de obiectivul său (din punctul de vedere personal până la cel mai exterior). - Identificați toate convingerile interne care pot influența atingerea scopului din punct de vedere al certitudinii și importanței. - Dacă este necesar, revizuiți anexele 2 și 3, având în vedere modificarea unor elemente pe baza considerentelor ridicate anterior.
Rezultate așteptate la finalul întâlnirii:	- Identificarea obstacolelor externe în calea obiectivului propriu - Descrierea diferitelor puncte de vedere în legătură cu scopul propriu - Identificarea convingerilor cuiva care ar putea influența atingerea scopului propriu - Atribuirea gradului de importanţă şi certitudine a propriilor convingeri - Revizuirea planului de actiune, pentru prevenirea sau stoparea anumitor obstacole
Metodă de evaluare:	- Identificați cel puțin o părere pentru fiecare dintre cele 4 perspective de poziții ale roților (anexa 4) - Identificați cel puțin o credință pe zonă, indiferent de vârstă (Anexa 5)
Posibile greșeli de evitat:	- Destinatarul poate avea dificultăți să recunoască oamenii pentru a lua punctul de vedere care respectă caracteristicile propuse în exercițiu, în acest caz sugerează câteva exemple (de ex. încearcă să te gândești cum te-ar vedea părinții tăi, ...) și apoi plasează-le în roată pe baza gradului lor de implicare în atingerea scopului. - Destinatarul s-ar putea să nu ia niciodată o poziție clară față de ceva. În acest caz revizuiți împreună cu el etapele fundamentale ale vieții sale profesionale pentru a-l ajuta să detecteze dificultățile.

Anexa 4 – A treia întâlnire – Roata perspectivelor *Obiectivele sunt vise cu picioare …*

Pozițiile perceptuale ne permit să vedem lumea din puncte de vedere diferite în comparație cu cele subiective.

Există 4 tipuri de poziții perceptive:

1. Realitatea mea, punctul meu de vedere.
2. Punctul de vedere al celuilalt (cineva care este direct implicat în calea către scopul meu, de exemplu un coleg sau un prieten).
3. Punctul de vedere detașat, nici al meu, nici al celuilalt; cunoscând contextul și situația, înțelege legăturile și relațiile existente dintre cei doi și interacțiunile cu mediul (de exemplu, un superior sau un membru al familiei).
4. Punctul de vedere „ecologic”, sau sistemul în care operăm (străin situației și oamenilor, deci obiectiv); constată impactul pe care deciziile mele îl vor avea asupra altor persoane

4. A patra poziție

1. Prima poziție

3. A treia poziție

2. A doua poziție

Anexa 5 – Întâlnirea a treia – Condamnările vremii

Obiectivele sunt vise cu picioare ...

- Care sunt convingerile dvs cu privire la aceste subiecte (de exemplu, frumusețea se estompează de-a lungul anilor)?
- Cum s-au schimbat convingerile tale în funcție de vârsta pe care o aveți (vedeți exemplul)?
- Dacă aveți sub patruzeci de ani, încearcați să vă gândiți la ce convingeri ar putea fi într-o zi...

Exemplu	Copilărie	15 ani	25 ani	35 ani	50 ani	65 ani
Vârsta	Abia aștept să cresc pentru a decide singur			Astăzi trec prin alegerile pe care le-am făcut înainte și cred că nu le pot schimba		

Topic	Copilărie	15 ani	25 ani	35 ani	50 ani	65 ani
Vârsta						
Frumusețea						
Fericirea						
Familia						
Independența						
Cariera						
Posibilitățile în viață						

Diagrama credințelor *Obiectivele sunt vise cu picioare ...*

Numerotați credințele pe care le-ați identificat în tabelul de pe pagina anterioară și puneți numerele în diagrama de mai jos, pentru fiecare credință întreabăați-vă:

1. Cât de sigur sunt eu de această credință (certitudine / incertitudine)?

2. Cât de importantă este această credință pentru a-mi atinge scopul?

Siguranța/certitudine
(Sunt sigur de această credință a mea)

Importanța
(are o mare importanță să-mi ating obiectivul)

Neimportant (nu este relevant să îmi ating obiectivul)

Nesigur
(Nu sunt sigur de această credință a mea)