DEDYKOWANY COACHING INDYWIDUALNY – po 8 godz. na osobę (80 godz.)

Opis ogólny

Coaching jest metodyką poszukiwania rozwiązań i usprawnień dzięki interaktywnym spotkaniom coacha i coachee. Osoba, która korzysta z usług coacha określana jest mianem coachee lub klienta. W trakcie sesji dochodzi do wyznaczania celów i zadań rozwojowych, a w czasie między nimi zachodzi realizacja i monitorowanie zadań domowych wyznaczanych na ten okres. Spotkania coachingowe odbywają się między coachem realizującym proces i wspierającym osiąganie wyznaczonych celów, a coachee - projektującym i planującym i wdrażającym zmiany potrzebne firmie oraz jego indywidualnemu rozwojowi, wzmacniającym wyznaczone kompetencje lub transformującym aktywnie swoją postawę. Coaching nie jest formą szkolenia, doradztwa ani treningu. Jest to proces odpowiadania na bolączki i potrzeby klienta, celem wzmocnienia jego rozwoju.

Holistyczny coaching skoncentrowany na rozwiązaniach, bazuje na: wiedzy o zarządzaniu zmianą indywidualną jak i organizacyjną, metodach rozwijania uważności (mindfulness), zarządzania emocjami i stresem, procesach generowania ulepszeń i rozwiązań oraz na technikach wzmacniania procesu analizy i syntezy danych, psychologii podejmowania decyzji, planowania zmian i ich implementowania.

Celem procesu coachingowego jest odpowiadanie na zgłoszone problemy - wyzwania w taki sposób, by zwiększyć stopień zaspokajania potrzeb jednostki oraz jej samodzielności, tak by przyczynić się do wzmocnienia tempa i jakości jej rozwoju, polepszenia uzyskiwanych efektów oraz wzmacniania postępów na drodze osiągania celów. Najważniejsze w coachingu jest spożytkowanie i pomnażanie zasobów coachee, jego wiedzy i umiejętności, tak by coraz skuteczniej radził sobie z trudnościami oraz samodzielnie doskonalił siebie i swoje postępowanie. Coaching to indywidualna praca z coachem, która pozwala mu rozpoznać jego umiejętności, zdolności i talenty oraz pełniej wykorzystać potencjał. Coaching pomaga w polepszeniu funkcjonowania również poprzez identyfikację ograniczeń, słabych stron i barier.

Obszarem pracy w coachingu jest wyłącznie na teraźniejszość i przyszłość, ponieważ przeszłości nie możemy zmienić. Coaching pomaga przekraczać swoje bariery, wzmacniać swoje możliwości, rozszerzać strefę komfortu, podnieść samoświadomość i poczucie własnej wartości oraz nauczyć się realizowania celów rozwojowych. Podstawowe założenia coachingu szczególnie przydatne są rozwijaniu kompetencji self-coachingowych, co przekłada się na jakość relacji, efektywność jednostek i grup oraz wzmocnienie morale danego człowieka.

Należą do nich:

- postawa nieoceniająca i budowanie otwartości na doświadczenia,
- wzmacnianie zasobów i uczenie się ich identyfikowania w sobie i w innych,
- pobudzanie myślenia nie standardowego i stymulowanie do poszukiwania rozwiązań,
- pomaganie ludziom uczyć się, a nie nauczanie-przeuczanie (skołczowanie) ich,

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

- praca w atmosferze szacunku i akceptacji dla wartości klienta,
- wzmacnianie eksperckości klienta oraz świadomego dokonywania zmian,
- koncentrowanie się na sposobach, nie powodach i koncentrowanie się na postępie,
- rozwijanie gotowości do eksperymentowania oraz przekazywania i przyjmowania feedbacku.

Młody człowiek wychowywany w warunkach pieczy zastępczej dzięki coachingowi uzyskuje możliwość aktywnej obecności coacha, który go wysłucha, okaże zrozumienie, wesprze, motywuje, zachęci do pracy monitorując i doceniając postępy klienta.
W ramach każdej sesji uczestnik dokonuje:

- podsumowania z pracy pomiędzy sesjami i zadań domowych,
- pracy nad tematem danej sesji,
- wyznaczenia dalszych celów rozwojowych i zadań domowych.

Praca na sesjach jest objęta tajemnicą dla coacha, ale uczestnik może się podzielić swoimi wnioskami, wątpliwościami, trudnościami z partnerem, który wspiera go w procesie pozytywnych zmian.
Na początku spotkań coach wspólnie z uczestnikiem ustalają kontrakt czyli obowiązujące podczas spotkań zasady.
Od samego początku współpracy kolekcjonowane są dokumenty przydatne podczas realizacji procesu, co w rezultacie składa się na portfolio uczestnika – segregator zawierający informacje o pracy na każdej sesji.
Każde spotkanie kończy się podsumowaniem, zebraniem wniosków i tematów do dalszej pracy - wszystko to jest zapisywane w portfolio uczestnika. Portfolio to miejsce, w którym uczestnik może gromadzić wiedzę o sobie samym, jaką zdobywa podczas całego projektu.
Podczas procesu coachingowego uczestnik ma możliwość skorzystania z pomocy w rozwijaniu siebie formularzy do analizy własnej: przed procesem, po sesji i przed sesją. Do rejestrowania procesu zmiany służą formularze coachingowe:
- karta wstępna coachingu (załącznik 2.1)
- post coaching card (załącznik 2.2)
- pre coaching card (załącznik 2.3)

Cele

Najważniejsze cele indywidualnych sesji coachingowych to:

- ✓ poszerzenie samoświadomości, definiowanie wartości, określanie celów życiowych i zawodowych,
- ✓ wspieranie młodych ludzi i nakierowaniu ich na konkretne działania i cele zawodowe,
- ✓ analiza własnych ograniczeń mentalnych, które najczęściej blokują lub hamują podejmowanie wszelkich aktywności,
- ✓ zwiększenie motywacji do pracy nad sobą,
- ✓ dostarczenie wsparcia w procesie zmiany.

Program sesji

0. Sesja
Wypełnienie karty wstępnej coachingu (Załącznik 2.1)
Arkusz ten służy zdobyciu wyjściowych danych do współpracy. Zawiera pytania ogólne i czasem abstrakcyjne oraz te naprowadzające uczestnika na wyznaczanie celów w formie wizji i marzeń, życzeń długookresowych oraz celów średnio i krótkoterminowych.

1. Sesja
Ustalenie zasady współpracy i podpisanie kontaktu
Ta część służy nawiązaniu ram współpracy, które budują bezpieczeństwo uczestników oraz wyznaczają zasady procesu, zachowania akceptowalne, zachowania niekontraktowe i ich konsekwencje.

Analiza sytuacji wstępnej
Pozwala rozeznać świat „klienta" oraz jego potrzeby i oczekiwania względem procesu. Ta część rozmowy pokazuje też motywację wstępną, gotowość do zmian i stopień zaangażowania w projekt.

Analiza zasobów p.i.e.s. (physical, intellectual, emotional, social) oraz wyznaczenie obszarów rozwojowych
Uczestnik zachęcany jest przez coacha do skoncentrowania się na swoich mocnych stronach i talentach tak jak to miało miejsce podczas sesji treningu rozwoju kompetencji. Jednym z narzędzi pomocnych do kategoryzowania posiadanych przez nas zasobów jest PIES - akronim od angielskich słów wyznaczających ramy analizy.
PIES =
physical - zasoby fizyczne i materialne
intellectual - zdolności mentalne i intelektualne predyspozycje
emotional - umiejętności zarządzania emocjami i samokontroli
social - kontakty społeczne i kompetencje miękkie umożliwiające budowanie relacji.

- komputerowy test na poznanie świata.
W JAKI SPOSÓB POZNAJĘ I ORGANIZUJĘ ŚWIAT
http://www.edutop.pl/programy-interaktywne-na-cd/szkola-ponadgimnazjalna/przedsiebiorczosc/1579-Test-W-jaki-sposob-poznaje-i-organizuje-swiat.html
Odkrywanie świata i poznawanie otaczającej nas rzeczywistości to niewątpliwie pasjonujące zajęcie. Każdy z nas robi to jednak w odmienny, charakterystyczny dla siebie sposób, ponieważ każdy z nas preferuje właściwą tylko sobie metodę poznawania i myślenia, a co za tym idzie – przetwarzania nowo zdobytych informacji.

Na strategię poznawania wpływają zarówno cechy wrodzone, jak i nabyte. Sposób przyswajania i skutecznego przetwarzania informacji zaczyna kształtować się już we wczesnym dzieciństwie i rozwija się w miarę wzrostu i dojrzewania. Obserwując własne zachowania, reakcje, zastanawiając się nad dokonanymi wyborami, jak również słuchając

opinii osób, wśród których się obracamy, możemy rozpoznać własne preferencje dotyczące stylu poznawania i działania.

Co to jest styl poznawczy? To pojęcie odnoszące się do pewnych określonych parametrów naszej psychiki, a odpowiadającej indywidualnym różnicom w sposobie postrzegania, myślenia, uczenia się, w organizowaniu i przetwarzaniu informacji.

Nasze indywidualne preferencje poznawcze dotyczące sposobu funkcjonowania można rozpoznać w trakcie spontanicznego zachowania w nowych sytuacjach lub kiedy wymagania odnośnie zachowań nie są sprecyzowane. W większości takich sytuacji przejawiamy specyficzny sposób postępowania, co oznacza, iż charakteryzujemy się pewnym stylem, ale nie wyklucza wcale, iż w określonych sytuacjach nie potrafimy funkcjonować inaczej. Potrafimy! I gdy warunki tego od nas wymagają, najczęściej tak postępujemy.

Psycholodzy często opisują style poznawcze w trzech wymiarach:

1. analitycznym – globalnym
2. impulsywnym – refleksyjnym
3. konkretnym – abstrakcyjnym

Mogą one w znaczący sposób wpływać na funkcjonowanie człowieka w pracy. Wiążą się z typami osobowości, zależy od nich m.in. możliwość wykorzystania potencjału intelektualnego człowieka i jego zdolności poznawczych.

Wymiar analityczny – globalny zależny jest bądź niezależny od analizy pola percepcyjnego. Im większa jest zależność od pola, mówimy o stylu globalnym, im mniejsza – o stylu analitycznym.

Osoby prezentujące styl analityczny potrafią z całości wyodrębnić poszczególne części, są niezależne w swoim sposobie myślenia i działania. Postępują zwykle według własnych wewnętrznych zasad. To ludzie samodzielni, odporni na bodźce zewnętrzne, zwracający uwagę na detale. Lubią zadania o charakterze matematycznym i biologicznym. Często wybierają zawody związane z architekturą, leśnictwem, rolnictwem, zostają matematykami.

Osoby preferujące styl globalny nie są wrażliwe na szczegóły i detale, postrzegają całości. Osoby takie chętnie wchodzą w relacje społeczne, posiadają z reguły rozległe kontakty społeczne, oczekują wsparcia, pomocy i współdziałania. Dobrze czują się wykonując zawody artystyczne, pedagogiczne oraz związane z pracą socjalną.

Częściej styl globalny preferują kobiety.

Wymiar impulsywność – refleksyjność dotyczy sposobu i szybkości działania. Jest to wymiar raczej stabilny i trudno poddający się zmianom. Uważa się, iż jest on uwarunkowany dziedzicznie i jego przejawy można zaobserwować już u małych dzieci.

Ludzie o stylu refleksyjnym są osobami, które lubią długo się namyślać i zastanawiać nad problemem, analizować wiele rozwiązań. Na efekty ich pracy zwykle trzeba długo czekać, ale

popełniają oni stosunkowo mało błędów. Takie osoby unikają ryzyka, są systematyczne i uporządkowane w życiu. Charakteryzują się lękiem przed odrzuceniem społecznym.

Osoby o stylu impulsywnym to ludzie bardzo szybko podejmujące decyzję i równie szybko rozpoczynające swoje zadania, ale swoje obowiązki wykonują powierzchownie i dlatego też często popełniają stosunkowo dużo błędów. Bywają beztroscy i mają tendencję do zadawalania się pierwszym lepszym rozwiązaniem. Lubią podejmować ryzyko, są chaotyczni poszukując informacje. Często towarzyszy im lęk przed własnym brakiem kompetencji.

Trzeci **wymiar abstrakcyjny** – konkretny określa preferencje odnośnie poziomu ogólności stosowanych kategorii poznawczych.

Człowiek, którego struktury poznawcze cechuje wysoki stopień konkretności, postrzega świat jako szereg spostrzeganych przedmiotów, nie umie tworzyć pojęć o najszerszym stopniu ogólności. Cechuje go mała elastyczność myślenia, posługuje się znanymi schematami. W znacznym stopniu jest uzależniony od autorytetów, ma tendencje do zbyt pochopnego formułowania sądów o innych . Preferuje wartości teoretyczne, społeczne i ekonomiczne.

Natomiast ludzie, których struktury charakteryzuje wysoki stopień abstrakcyjności, potrafią stworzyć hierarchiczny system o rosnącym stopniu ogólności. Umieją oderwać się od konkretnej rzeczywistości, manipulować ogólnymi pojęciami, mają większą orientację w świecie, potrafią rozwiązywać problemy teoretyczne. Charakteryzuje ich elastyczność myślenia, umiejętność poszukiwania informacji i wykorzystywania ich w toku zdobywania wiedzy. Są to osoby w dużym stopniu niezależne od autorytetów, cechuje ich niski stopień agresji, obiektywizm w sądach o innych. Preferują wartości religijne, społeczne i estetyczne.

Panuje opinia, iż nie należy przestawiać ukształtowanego stylu poznawczego, ale należy starać się zdobywać samowiedzę dotyczącą własnego stylu, jego pozytywnych i negatywnych cech. Dobrze jest również ćwiczyć elastyczność w posługiwaniu się różnymi stylami poznawczymi w zależności od podejmowanych zadań, pozostając przy swoim stylu w sytuacjach, w których nie będzie to miało negatywnego wpływu na efektywność działania.

Bibliografia

- Matczak A., *Style poznawcze*, Warszawa, PWN, 1982
- Strelau J. (red.), *Psychologia. Podręcznik akademicki*, Gdańsk GWP, 2000
- Nęcka E., *Inteligencja* , GWP, 2003
- Strelau J., *Inteligencja człowieka*, Żak Warszawa, 1997
- Aronson.E., *Człowiek istota społeczna*, PWN Warszawa, 2000

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

2. Sesja

Motywacje i demotywacje

Zaczynając pracę rozwojową otwieramy się na zmiany a to potrafi budzić obawy i lęki, które pozostając w tzw. „strefie komfortu" były uśpione i nienazwane. Podczas tej sesji jest czas na rozmowę o tym co nas hamuje a co nas wzmacnia na drodze do realizacji marzeń i dążeń.

Analiza problemu i potrzeb

Celem podtrzymania motywacji na proces rozmawiamy o wizji na działanie oraz korzyściach wynikających z jego podjęcia. Jednocześnie jednak dotykamy potrzeb, które realizacja celów ma zaspokoić oraz problemów jakie możemy napotkać na drodze do ich realizacji.

Wyznaczenie wartości, priorytetów i celów

Najlepsze plany zmian nie są możliwe do utrwalenia jeżeli nie bazują na wartościach jednostki. Dlatego dopiero po wyznaczeniu ich cele mogą być porządkowane w hierarchii ważności a zadania w porządku pilności. Na podstawie zebranej wiedzy wyznaczane są cele.

- komputerowy test predyspozycji zawodowych

PREFERENCJE I PREDYSPOZYCJE ZAWODOWE

Co potrafisz robić najlepiej? Jakie masz zdolności? Jakie posiadasz predyspozycje?
https://mlodziwlodzi.pl/kompetencjometr/

To pytania, które na pierwszy rzut oka wydają się bardzo proste. Większość osób ma jednak duży problem z odpowiedzią, jeżeli pytanie padnie z ust przyszłego pracodawcy. Warto więc przez chwilę zastanowić się nad samym sobą i dokładnie przyjrzeć się temu jacy jesteśmy. Pozwoli to pokonać nam stres, a tym samym w prosty i profesjonalny sposób będziemy mogli przedstawić i zaprezentować własną osobę.

Poznanie swojego potencjału, możliwości, zainteresowań sprawi, że łatwiejsze okaże się sprecyzowanie celów i oczekiwań związanych z życiem zawodowym. Wiedza na temat swoich preferencji i predyspozycji zawodowych pozwoli podejmować Ci decyzje dotyczące przyszłości zawodowej i edukacyjnej. Pomoże odnaleźć Ci taki obszar zawodowy, w którym będziesz mógł wykorzystać swoje zdolności i wiedzę. Jednocześnie przyniesie w przyszłości satysfakcję z wykonywanej pracy.

Test, który oddajemy do Twojej dyspozycji pozwoli właśnie na zbadanie Twoich predyspozycji i preferencji zawodowych. Test ten powstał w wyniku inspiracji teorią Hollanda.

Czy zastanawiałeś się kiedyś co to są preferencje i predyspozycje zawodowe?

Preferencje zawodowe to upodobanie do wykonywania określonego rodzaju czynności (stanowiących o specyfice wykonywanego zawodu). Można powiedzieć, że są to wrodzone

skłonności do wykonywania danego zawodu. Predyspozycje zawodowe określają Twoje możliwości, umiejętności.

Predyspozycje zawodowe to określony zbiór zdolności, umiejętności oraz cech, które przyczyniają się do dobrego wykonywania zadań na stanowisku pracy.

Dzięki posiadaniu predyspozycji człowiek jest zdolny do wykonywania czegoś lepiej, szybciej, dokładniej i generalnie efektywniej niż inni.

Z punktu widzenia pracownika przekłada się to na satysfakcję w pracy, z punktu widzenia pracodawcy - pracownik dopasowany do zadań na stanowisku to efektywne zasoby ludzkie.

Warto określić swoje predyspozycje, ponieważ świadomość ich istnienia pozwoli rozwinąć je i pełniej wykorzystać. Warto mieć też świadomość swoich mocnych stron.

W obszarze doradztwa i poradnictwa zawodowego wykorzystuje się różnorodne narzędzia wspomagające proces diagnozy potencjału zawodowego młodego człowieka. Narzędzia te pozwalają dokonać analizy zdolności, zainteresowań, cech osobowościowo-temperamentalnych oraz innych właściwości istotnych z punktu widzenia planowania kariery zawodowej. W zależności od tego, do pomiaru jakich cech dany test jest przeznaczony, wyróżnić można:

- Testy inteligencji - mogą sprawdzać między innymi Twoją wydolność kojarzenia faktów i logicznego myślenia czy umiejętność posługiwania się liczbami. Są one przydatne do szukania kandydatów na stanowiska, gdzie wymagane jest szybkie podejmowanie decyzji.

- Testy uzdolnień - wykorzystywane są do mierzenia Twoich specyficznych zdolności takich jak: zręczność, uzdolnienia biurowe, manualne. Mają na celu prognozę możliwości jednostki do wykonywania określonych zadań.

- Testy osobowości - mają za zadanie ocenę Twojej osobowości i zachowań na danym stanowisku. Odnoszą się do jej relacji z otoczeniem, gdyż pewne cechy osobowości mogą ułatwiać wykonywanie zadań i osiąganie satysfakcji z pracy, a inne nie.

- Testy zainteresowań - mogą stanowić uzupełnienie wyżej wymienionych testów. Określają one Twoje skłonności do wyboru określonych rodzajów zajęć. Oceniają indywidualne zainteresowania i preferencje.

Rozwój zawodowy obejmuje wszystkie aspekty ogólnego rozwoju człowieka, które można odnieść do pracy. Twórca teorii rozwoju zawodowego D.F. Super, traktuje wybór zawodu jako proces długotrwały, złożony i rozciągnięty w czasie, przewidywalny, wspólny dla wszystkich jednostek.

Aby z sukcesem zrealizować zadania rozwoju zawodowego niezbędna jest ciągła praca nad możliwie pełnym poznaniem i weryfikacją swoich preferencji i predyspozycji zawodowych.

Pomocą w tym procesie służą istniejące zestawy narzędzi badawczych (testów i kwestionariuszy). Jednocześnie wciąż powstają nowe.

Podstawą naszych predyspozycji zawodowych są nasze zainteresowania, które determinują późniejsze preferencje i predyspozycje. Dlatego najczęściej zajmujemy się dziedzinami, które są nam najbliższe i czujemy największą satysfakcję zawodową pracując zgodnie z naszymi zainteresowaniami.

Istnieje teoria, która mówi, że ludzie o określonym typie osobowości powinni pracować w określonym środowisku pracy. W związku z tym można wyróżnić sześć typów osobowości:

1. badawczy
2. artystyczny
3. społeczny
4. przedsiębiorczy
5. konwencjonalny
6. realistyczny

Osoby typu badawczego lubią w swojej pracy stykać się z abstrakcyjnymi pojęciami. Lubią też rozwijać teorie i dążą do zrozumienia otaczającego świata. Mają zdolności matematyczne i naukowe. Lubią badać zjawiska fizyczne, biologiczne, kulturowe. Nauka stanowi dla nich szczególną wartość.

Jednostki typu artystycznego preferują zachowania kreatywne i umożliwiające wyrażanie samych siebie. Cechuje je szczególna wyobraźnia. Mają zdolności artystyczne, takie jak np.: pisarstwo, malowanie, szkicowanie, aktorstwo, taniec, muzyka. W celu wytwarzania dzieł sztuki posługują się materiałem fizycznym, słownym i ludzkim. Estetyka jest dla nich wartością samą w sobie.

Osoby typu społecznego pragną nade wszystko pomagać ludziom. Chcą informować, szkolić, leczyć innych, opiekować się ludźmi, wspierać ich. Takie osoby charakteryzują zdolności interpersonalne, pedagogiczne i postawa prospołeczna. Etyka i moralność stanowią dla nich wielką wartość.

Osoby typu przedsiębiorczego lubią pracę z ludźmi, ale ukierunkowaną niejednokrotnie na korzyści materialne. Nastawione są na osiąganie korzyści ekonomicznych, ale także przewodzenie, wpływanie na innych. Charakteryzują ich kompetencje przywódcze. Sprawdzają się w kierowaniu zespołami. Znają się na organizacji i zarządzaniu. Są pełni ambicji, dominujący, dopuszczający manipulowanie innymi, jeżeli miałoby to zaważyć na osiągnięciu celów. Ważne są dla nich osiągnięcia na polu polityki i gospodarki.

Reprezentanci typu konwencjonalnego preferują pracę z danymi, ich porządkowaniem i strukturą. Ich kompetencje można określić jako „biurowe". Są dobrze zorganizowani, wyróżniają ich zdolności urzędnicze, arytmetyczne. Są rozważni, konwencjonalni w swoich

działaniach. Wszelka ekstrawagancja jest im obca. Szczególną wartość stanowią dla nich osiągnięcia w biznesie.

Typ realistyczny reprezentowany jest przez osoby, które lubią pracować z narzędziami, maszynami lub roślinami, zwierzętami. Wśród kompetencji, które najczęściej wymienia się jako charakterystyczne dla tej grupy, należy wymienić kompetencje manualne, mechaniczne, rolnicze, techniczne. Osoby te charakteryzuje sprawność fizyczna. Wartość stanowi dla nich status, pozycja społeczna.

Tyle ile istnieje typów osobowości, tyle też istnieje typów środowisk pracy. Bardzo często występuje ich zbieżność. Wówczas na przykład osoby z realistycznym typem osobowości zajmują stanowisko, które należy do realistycznych. Dzięki takiej właśnie zbieżności można w pełni korzystać zarówno ze swojej wiedzy jak i umiejętności. Planując własną karierę zawodową, poszukuj takiego środowiska pracy, które umożliwi Ci realizację własnych umiejętności, wyrażanie wartości, charakteru, preferowanych ról.

Test preferencji i predyspozycji zawodowych pomoże Ci odpowiedzieć na pytanie jakie są twoje dominujące cechy osobowości zawodowej, jaki rodzaj i styl pracy lubisz, jaki rodzaj kontaktów interpersonalnych w różnych sytuacjach społecznych preferujesz. Dowiesz się, które z opisanych rodzajów preferencji zawodowych (przedmiotowe, społeczne, przedsiębiorcze, twórcze, wykonawcze, analityczne) są u Ciebie dominujące i w jakich sytuacjach zawodowych prognozują one efektywną adaptację oraz odniesienie sukcesu.

Bibliografia - literatura wykorzystana w trakcie opracowywania testu

1. Bajcar B., Borkowska A, P*sychologia preferencji i zainteresowań zawodowych, Przegląd teorii i metod,* MPiPS, Warszawa 2006
2. Bee F., Bee R., *Narzędzia do oceny efektywności szkoleń*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2004
3. Burn B., Paymen M., *Zestaw testów szkoleniowych*, Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2002
4. Frydrychowicz A., Koźniewska E., Sobolewska M., Zwierzyńska E., *Testy psychologiczne i pedagogiczne w poradnictwie*, CMPPP MEN, Warszawa 1998
5. Hall C.S., Lindzey G., *Teorie osobowości*, PWN, Warszawa 2002
6. Ho-Kim Marie Therese Marti Jean François, *Metoda edukacyjna Dossier metodologiczne*, Krajowy Urząd Pracy, 1999
7. Kostecka A., *Program Klubu Pracy,* MPiPS, Warszawa 1997
8. Kostecka A., *Umiejętności Lidera Klubu Pracy,* MPiPS, Warszawa 1997
9. *Kurs inspiracji cz. I i II,* Krajowy Urząd Pracy, Warszawa 1996
10. Paszkowska – Rogacz, G., *Warsztat pracy europejskiego doradcy kariery zawodowej*. Warszawa:Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, 2001
11. Paszkowska – Rogacz, G. Tarkowska, M. : *Metody pracy z grupą w poradnictwie zawodowym*. Warszawa: Krajowy Ośrodek Wspierania Edukacji Zawodowej i Ustawicznej, 2004
12. Paszkowska-Rogacz A., *Psychologiczne podstawy wybory zawodu*. Przegląd koncepcji teoretycznych, KOWEZiU, Warszawa 2003

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

13. Podoska–Filipowicz E., *Podstawy zawodoznawstwa, orientacji i poradnictwa zawodowego*. Bydgoszcz, WSP, 1990
14. *Testy i autotesty w poradnictwie zawodowym*, Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego, MPiPS, Warszawa 2006

Inne pozycje literatury dla zainteresowanych

1. Bańka A., Chirkowska-Smolak T., *Charakterystyki zawodów i ofert pracy*, Poznań 1995
2. Barrett J., przeł. Dariusz Bakalarz, *Testy niezbędne przy wyborze zawodu i kierunku studiów* Warszawa: "Amber", 2002
3. Bolles R.N., *Spadochron. Praktyczny podręcznik dla planujących karierę, szukających pracy i zmieniających zawód*, Warszawa 1993
4. Czarnecki K., *Rozwój zawodowy człowieka,* IWZZ, Warszawa 1985
5. Hebda P., Madejski J., *Zawód z pasją.* Nauka-Praca-Kariera, Park, Bielsko-Biała 2004
6. Hitchin P., *Jak zdobyć pierwszą pracę*, Read Me, Warszawa 2001
7. Gladding Samuel T.: *Poradnictwo zawodowe. zajęcie wszechstronne*. Urząd Pracy, Warszawa 1994
8. Karney J. E., *Człowiek i praca. Wybrane zagadnienia z psychologii i pedagogiki pracy.* MSM, Warszawa 1998
9. Kelli-Plate J., *Zaplanuj karierę*, Wydawnictwo Diecezji Pelpińskiej "Bernardinum", 1998
10. Kropiwnicki J. (red.), *Wybieram szkołę – zawód – pracę*. Jelenia Góra: Wydawnictwo Nauczycielskie, 1996
11. Lamb R., *Poradnictwo zawodowe w zarysie*. Zeszyty informacyjno-metodyczne doradcy zawodowego 9. KUP, Warszawa 1998
12. Paszkowska-Rogacz A., Psychologiczne podstawy wyboru zawodu. Przegląd koncepcji teoretycznych, Warszawa: KOWEZiU
13. Pielok C., Sołtysińska G., Vademecum absolwenta szkoły ponadpodstawowej, Centrum Metodyczne Pomocy Psychologiczno-Pedagogicznej Ministerstwa Edukacji Narodowej, W-wa 1995
14. Sołtysińska G., Trzeciak W., *Jak wybrać zawód ?* Zeszyt ćwiczeń dla uczniów klas 8,. Wydawnictwa szkolne i pedagogiczne, Warszawa 1996
15. Suchar M., *Kariera i rozwój zawodowy* wyd. 2003
16. Tieger P.D., Barron-Tieger B., *Rób to, do czego jesteś stworzony*, Wyd. Studio Emka, Warszawa 1999
17. Turska E., *Od zabawy do pracy* – Katowice, "Śląsk", 2000
18. *Przewodnik po zawodach*. Ministerstwo Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej. Wyd. II. Warszawa 2003

Netografia

1. **www.eures.praca.gov.pl** - Europejskie Służby Zatrudnienia
2. **www.praca.gov.pl** - serwis informacyjny urzędów pracy
3. **http://www.edukacja.edux.pl/publikacja-autotest.php**
4. **http://www.pk.edu.pl/kariery/poradniki/inzynier/4-2_co_powinienes_wiedziec_o_testach.htm** - serwis Politechniki Krakowskiej, na której znajdują się informacje dot. poradnictwa zawodowego, testów, autotestów.

5. http://www.doradca-zawodowy.pl - serwis poświęcony zagadnieniom poradnictwa zawodowego
6. http://www.biurokarier.umk.pl/biuro/polska/ - adresy biur karier w całej Polsce
7. **www.ohpdlaszkoly.pl** - platforma programowa OHP
8. http://www.ohp.pl/ - serwis informacyjny OHP

3. Sesja
Monitorowanie procesu zmian
O rezultatach w sporcie, nauce, czy zdobywaniu kompetencji możemy mówić dopiero gdy sprawdzamy nasze postępy na ścieżce do wyznaczonych celów, rozliczamy się z wyznaczonych zadań oraz wyciągamy wnioski dla dalszego rozwoju. Śledzenie procesu wzmacniania siebie, swoich umiejętności i zdobywania osiągnięć na wyznaczonych wcześniej polach jest sednem monitoringu. W sytuacji gdy jest to potrzebne podczas analizy postępu coach dostarcza wiedzy o procesie zmian, jego fazach, naturalnych zjawiskach emocjonalnych i psychologicznych których doświadczają ludzie realizując swoje zamierzenia.

Zawodowy profil kompetencyjny
Ta część rozmowy służy zebraniu wiedzy o swoich mocnych stronach oraz zidentyfikowanych umiejętnościach, które mogą służyć uczestnikowi na ścieżce kariery zawodowej i w rozwoju profesjonalnym. Świadomość tego jak moje umiejętności mogą przekładać się na wymagania zawodowe jest pomocne przy ubieganiu się o pracę oraz utrzymaniu motywacji do pracy w momentach wykonywania mniej inspirujących i nagradzających nas czynności zawodowych.

- komputerowy test przedsiębiorczości
PRZEDSIĘBIORCZOŚĆ

Przedsiębiorczość najczęściej kojarzy się nam z prowadzeniem własnej firmy. Słusznie, choć nie zawsze tego właśnie dotyczy owo hasło. Często przedsiębiorczość powiązana jest z cechami i predyspozycjami, które posiadamy. Przedsiębiorczym można być nie tylko prowadząc własna firmę. Przedsiębiorczym jest się w sytuacjach wymagających załatwienia ważnej dla nas sprawy, wykonywania swoich obowiązków służbowych, bądź w trakcie realizacji ważnych zadań, na których nam zależy.

Z definicji przedsiębiorczość nie jest jednoznaczna i różnie określa się to pojęcie. Najczęściej:

- jest to zespół cech charakteru, właściwych przede wszystkim dla przedsiębiorców
- jest to postawa wobec życia, sprzyjająca rozwojowi gospodarczemu
- jest to prowadzenie aktywnych działań z zakresu gospodarki/działalność gospodarcza

Istnieje też szereg pojęć, które mają związek z przedsiębiorczością a należą do nich między innymi: działalność gospodarcza, polityka rynkowa i samozatrudnienie.

Przedsiębiorczość nazywana jest też często „pracą na własny rachunek".

Czynniki, które warunkują przedsiębiorczość i są związane z postawą człowieka to na pewno kreatywność, samodyscyplina, pewność siebie i wszelkie podejmowanie inicjatyw. Jako osoba przedsiębiorcza musisz posiadać zdolność do podejmowania ryzyka.

Co zrobić by osiągnąć sukces jako osoba przedsiębiorcza?

Dobrze, jeśli uwierzysz w swój cel i zaczniesz konsekwentnie go realizować. Pracuj nad sobą, swoimi cechami, zdobywaj niezbędna wiedzę. W znacznym stopniu przyczyni się to do Twojego sukcesu.

Są osoby, o których śmiało można powiedzieć, że od urodzenia są przedsiębiorcze. Już jako małe dzieci są w stanie dobrze zorganizować sobie swój świat. Mają skarbonki, do których skrupulatnie wrzucają każdy pieniążek, systematycznie gromadzą oszczędności by w końcu spełnić swe dziecięce pragnienia. Chętnie pomagają innym, doskonale też dbają o własne potrzeby. Być może za wcześnie nazwać je przedsiębiorczymi, ale na pewno należą do rezolutnych i przebojowych.

Istnieje też grupa osób, które bez wątpienia należą do przedsiębiorczych, jednak ich potencjał i cechy przedsiębiorcze są uśpione. Należy więc za wszelką cenę dążyć do ich uaktywnienia poprzez prace nad własną osobą. Nie jest to droga łatwa, ale przy odrobinie chęci, systematyczności i dobrej motywacji na pewno warto osiągnąć zamierzony cel.

Osobom przedsiębiorczym żyje się zdecydowanie łatwiej. Postawa ta pozwala w szybszy sposób dostosować się do zmieniających się uwarunkowań zarówno tych osobistych, życiowych jak i dotyczących sfery zawodowej. Nie jest łatwo osobom, które nie posiadają tych cech w ogóle. Istnieje i taka grupa ludzi, która nie wyobraża sobie by móc założyć własną firmę, zdobyć się na realizację swoich marzeń i osiągnąć w ten sposób sukces zawodowy. Są to osoby, które wolą prace bardziej stateczną, bez wyzwań, spokojną. W życiu osobistym napotykają na przeszkody, z którymi często mają problem, by je pokonać. Wystarczy jednak dużo silnej woli, żmudnej i intensywnej pracy nad sobą, a przyjęcie postawy bycia przedsiębiorczym i udoskonalania cech przedsiębiorczych okaże się wcale nie takie nieosiągalne.

Miej świadomość, że jako osoba przedsiębiorcza nie musisz od razu decydować się na zbudowanie własnego biznesu. Postawa przedsiębiorcza ułatwi Ci rozwój Twoich pozytywnych cech i dzięki nim łatwiej przyjdzie Ci realizacja zamierzonych potrzeb a motywacja do działania nie opadnie.

A jaki jesteś Ty? Czy zastanawiałeś się nad sobą kiedykolwiek? Być może jesteś doskonałym przykładem osoby przedsiębiorczej i posiadasz szereg cech pomocnych w założeniu własnej firmy. Może chciałbyś być własnym szefem a nie masz odwagi by się na to zdobyć?

Ten test powinien rozjaśnić Ci obraz osoby, która posiada profil przedsiębiorcy. Podejdź do niego z pozytywnym nastawieniem. Być może, że okaże się on wskazówką dla Ciebie i podpowie, w którym kierunku warto się rozwijać.

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Dowiesz się, że przedsiębiorczości nie można się nauczyć. Można natomiast nauczyć się elastyczności w działaniu. Odkryjesz kolejno, że główne cechy osoby przedsiębiorczej to umiejętność planowania, współpraca z innymi ludźmi, zdolność przekonywania innych oraz łatwość w podejmowaniu decyzji. W zależności od predyspozycji i nasilenia tych właśnie cech dowiesz się, czy nadajesz się do założenia własnej firmy.

Po rozwiązaniu testu, analizując każde z pytań będziesz mógł zastanowić się nad cechami dotyczącymi osoby przedsiębiorczej. Przeanalizuj i zobacz jak wiele cech dotyczy tego właśnie zagadnienia. Zdolności interpersonalne, pracowitość, umiejętność pracy w zespole, szybkość w reagowaniu na wszelkie zmiany w otoczeniu oraz wzorowe koordynowanie złożonych i trudnych działań to tylko niektóre z nich.

Pamiętaj, że sama przedsiębiorczość to zdecydowanie za mało by założyć własną firmę. Tutaj liczyć się będzie także wiedza związana z zamierzonym przedsięwzięciem. Pożądane okaże się stosowanie niekonwencjonalnych rozwiązań.

Istnieje szereg instytucji zajmujących się pomocą w zakładaniu i prowadzeniu własnej firmy. Należą do nich między innymi: Polska Agencja Rozwoju Przedsiębiorczości, Fundacje, Urzędy Pracy, Instytucje Prywatne i Stowarzyszenia.

Bibliografia

1. Cieślik J., *Przedsiębiorczość dla ambitnych*, wyd. WAiP, 2005
2. Cieślik J., *Przedsiębiorczość dla ambitnych. Jak uruchomić własny biznes*, wyd. WAiP, 2006
3. Gerber M. E., *Mit przedsiębiorczości*, wyd. MT Biznes, 2007
4. Gościniak-Kasprzyk.D, *Przedsiębiorczość po polsku*, Wydawnictwo ABA, 2001
5. Gregorczyk S.,*Przedsiębiorczość bez tajemnic. Podręcznik do nauczania podstaw przedsiębiorczości dla liceum i technikum*, wyd. WSiP, 2002
6. Gregorczyk S., Romanowska M., *Przedsiębiorczość bez tajemnic. Zestaw foliogramów dla nauczycieli szkół ponadgimnazjalnych*, wyd. WSiP, 2004
7. Maj T., *Podstawy przedsiębiorczości. Poradnik dla nauczycieli liceów i techników*, wyd. K. Pazdro, 2005
8. Rachwał T., *Podstawy przedsiębiorczości słownik*, wyd. Nowa Era, 2005
9. Targalski J., *Przedsiębiorczość i zarządzanie*, wyd. C.H.Beck, 2003
10. Wierzba B., Filipiak E., *Przedsiębiorczość*, wyd. Fundacja Gospodarcza, 2002
11. *Podstawy przedsiębiorczości, poradnik praktyczny dla ucznia*, pod red. R. Sobierackiego, wyd. DIFIN, 2004

Netografia

1. http://www.empi2.pl/czytaj%20z%20nami/rynek/rynek.htm
2. http://www.parp.gov.pl
3. http://www.bryk.pl/teksty/liceum/pozostałe/przedsiębiorczość/11439-przedsiębiorczość_podstawowe_zagadnienia.html

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

4. http://www.bip.ires.pl/gfx/mckirg/files/Twoja_Kariera/kariera/przedsiebiorczosc.html
5. http://junior.org.pl/joomla/
6. http://www.twoja-firma.pl/poradnik.html
7. http://www.startwbiznesie.ksw.edu.pl/index.php?s=content&p=poradnikzakladaniefirmy
8. http://www.cieslik.edu.pl/index.php/ida/172
9. http://www.wsip.com.pl/Portal?refId=52YX14Q4831KN7087WQK13YV

4. Sesja

Monitorowanie procesu zmian

O rezultatach w sporcie, nauce, czy zdobywaniu kompetencji możemy mówić dopiero gdy sprawdzamy nasze postępy na ścieżce do wyznaczonych celów, rozliczamy się z wyznaczonych zadań oraz wyciągamy wnioski dla dalszego rozwoju. Śledzenie procesu wzmacniania siebie, swoich umiejętności i zdobywania osiągnięć na wyznaczonych wcześniej polach jest sednem monitoringu. W sytuacji gdy jest to potrzebne podczas analizy postępu coach dostarcza wiedzy o procesie zmian, jego fazach, naturalnych zjawiskach emocjonalnych i psychologicznych których doświadczają ludzie realizując swoje zamierzenia.

Praca z porażkami model gold (goal, **o**utcome, **l**esson, **d**ifference)

Podczas pracy nad sobą oraz osiągania celów nieuniknienie napotykamy na trudności, problemy i zdarzają się nam porażki. Oswajając uczestników projektu z tą naturalną tendencją chcemy zredukować ich lęk przed porażką oraz tendencję do niepodejmowania działań zmierzających do celu lub rezygnowania z nich w trakcie podejmowanych prób. Co więcej, zaprezentowanie narzędzia GOLD oraz praca na nim uczy młodych ludzi wyciągania wniosków i ponownego stawiania celów w sytuacji, której wcześniej nie przewidzieliśmy, tak aby możliwa była kontynuacja działań do celu. Model GOLD zachęca do refleksji nad następującymi obszarami:

Goal, **cel- Co sobie zamierzyłem/łam? Co chciałem osiągnąć?**

Outcome, **wynik/rezultat- Co wyniknęło w konsekwencji podejmowanych działań? Jakie są skutki realnie wystepujące?**

Lesson, **lekcja/nauka- Czego uczy mnie to doświadczenie? Jaką naukę mogę wyciągnąć?**

Difference, **różnica- Co innego mógłbym zrobić? Co mogę zrobić teraz by było lepiej?**

- test „Dril"

Jest to narzędzie papier-ołówek umożliwiajace identyfikację indywidualnych preferencji zawodowych. Ludzi można generalnie podzielić na tych, którzy najlepiej i najefektywniej pracują w otoczeniu:

-danych – to osoby stworzone do analizy, tabelek, zestawień i dokumentów,

-rzeczy – to ludzie preferujący manipulacje na realnych przedmiotach, inżynierowie, artyści, mechanicy, pracownicy manualni,

-ludzi – to jednostki najbardziej społeczne z natury uwielbiające kontakty międzyludzkie i potrafiące się w nich odnajdywać oraz współpracować z innymi.

- test Klimowa

Ten test zainteresowań i skłonności umożliwia zidentyfikowanie 5 zakresów tematycznych w naszych predyspozycjach oraz pozwala wyznaczyć zawody, które najlepiej im odpowiadają. Klimow podzielił zainteresowania na pięć rodzajów: P- przyroda T- technika C- człowiek Z- system znaków A- obraz artystyczny.

5. Sesja

Monitorowanie procesu zmian

O rezultatach w sporcie, nauce, czy zdobywaniu kompetencji możemy mówić dopiero gdy sprawdzamy nasze postępy na ścieżce do wyznaczonych celów, rozliczamy się z wyznaczonych zadań oraz wyciągamy wnioski dla dalszego rozwoju. Śledzenie procesu wzmacniania siebie, swoich umiejętności i zdobywania osiągnięć na wyznaczonych wcześniej polach jest sednem monitoringu. W sytuacji gdy jest to potrzebne podczas analizy postępu coach dostarcza wiedzy o procesie zmian, jego fazach, naturalnych zjawiskach emocjonalnych i psychologicznych których doświadczają ludzie realizując swoje zamierzenia.

Praca z ewentualnymi schematami i ograniczeniami

Jak uczestnicy mieli okazję dowiedzieć się na zajęciach warsztatowych z treningu kompetencji każdy z nas doświadcza procesów psychicznych mniej i bardziej dla nas jawnych. Odkrycie ograniczających nas sabotażystów, słów blokujących zmianę, negatywnych przekonań, destrukcyjnych założeń może być punktem zwrotnym na naszej ścieżce rozwojowej. W tej części rozmowy przyglądamy się tym właśnie intrapsychicznym procesom oraz rozpatrujemy ograniczenia intrapersonalne i nierelacyjne.

6. Sesja

Monitorowanie procesu zmian

O rezultatach w sporcie, nauce, czy zdobywaniu kompetencji możemy mówić dopiero gdy sprawdzamy nasze postępy na ścieżce do wyznaczonych celów, rozliczamy się z wyznaczonych zadań oraz wyciągamy wnioski dla dalszego rozwoju. Śledzenie procesu wzmacniania siebie, swoich umiejętności i zdobywania osiągnięć na wyznaczonych wcześniej polach jest sednem monitoringu. W sytuacji gdy jest to potrzebne podczas analizy postępu coach dostarcza wiedzy o procesie zmian, jego fazach, naturalnych zjawiskach emocjonalnych i psychologicznych których doświadczają ludzie realizując swoje zamierzenia.

Sesja zbierająca dotychczasowe doświadczenia metodą skalowania

W celu zobrazowania momentu transformacji w którym jesteśmy wykorzystujemy skalę z wektorem i zakończeniami 0-100%. Stosowana jest jedna generalna skala na proces oraz skale cząstkowo odnoszące się do fazy osiągania postępu w wyznaczonych obszarach rozwojowych. Za każdym razem wyznaczany jest punkt startu, punkt w którym jestem oraz punkt do którego idealnie byłoby dojść. Dokładnie omawiane są znaczenia danych punktów-miejsc na skali oraz analizowane są odcinki między nimi, które ukrywają zasoby uczestnika, jego małe postępy oraz motywację do posuwania się do przodu.

Poszukiwanie rozwiązań do pojawiających się na ścieżce rozwoju wyzwań
W konsekwencji skalowania uczestnik widzi jak wiele przeszedł w wyznaczonych obszarach rozwojowych ale też uświadamia sobie co go blokowało, gdzie i jakie napotkał trudności oraz jak w przyszłości mógłby radzić sobie lub udoskonalać swoje strategie osiągania celów. Te wnioski zbierane są podczas tej części spotkania coachingowego.

7. Sesja
Monitorowanie procesu zmian
O rezultatach w sporcie, nauce, czy zdobywaniu kompetencji możemy mówić dopiero gdy sprawdzamy nasze postępy na ścieżce do wyznaczonych celów, rozliczamy się z wyznaczonych zadań oraz wyciągamy wnioski dla dalszego rozwoju. Śledzenie procesu wzmacniania siebie, swoich umiejętności i zdobywania osiągnięć na wyznaczonych wcześniej polach jest sednem monitoringu. W sytuacji gdy jest to potrzebne podczas analizy postępu coach dostarcza wiedzy o procesie zmian, jego fazach, naturalnych zjawiskach emocjonalnych i psychologicznych których doświadczają ludzie realizując swoje zamierzenia.

Self-coachingowe stworzenie IOS- Instrukcji Obsługi Siebie
Pożytkując i utrwalając dotychczasowe doświadczenia coachingowe i treningowe uczestnika w tym momencie pracy zbieramy wszystko, co w drodze rozwoju w projekcie służyło i przyczyniało się do postępu. IOS zawiera rady, które uczestnik sam sobie dałby gdyby drugi raz miał skorzystać z takich form rozwojowych i chciałby jeszcze lepiej osiągać zamierzone cele. Wsparciem w tworzeniu tych „złotych przykazań dla siebie" jest coach, który na bieżąco dzielił się z coachee swoimi spostrzeżeniami oraz refleksjami, a teraz przekazuje kompleksową informację zwrotną w trzech kategoriach: mocne strony i talenty, zdolności społeczne, wiara w siebie i sprawstwo oraz umiejętność realizowania zamierzeń i osiągania celów.
Wykorzystujemy tutaj opcjonalnie narzędzia zdobyte podczas pracy zespołowej jak na przykład Koło Retrospekcji (załącznik 0.4) celem dalszego stymulowania coachingowego stylu myślenia oraz pozytywnej postawy proaktywnej wśród uczestników projektu.

8. Sesja
Podsumowanie spotkań, zebranie danych
Domknięcie **portfolio** zawierającego:

- ✓ Wyniki przeprowadzonych testów
- ✓ Arkusze pracy coachingowej
- ✓ Ios - instrukcję obsługi siebie
- ✓ Trójstronne 'opinie' o postępach (od coachee, partnera i coacha)
- ✓ Formularze dodatkowe wykorzystywane w pracy indywidualnej.

Scenariusz zajęć

W pracy coachingowej nie można jednoznacznie wyznaczyć zakresu poruszanych tematów oraz narzędzi, które będą wykorzystywane w trakcie procesu, ponieważ istotą coachingu jest podążanie za potrzebami i oczekiwaniami raz aktualną sytuacją w życiu klienta. W ogólnym zarysie programowym (zamieszczonym powyżej w punkcie 3) wskazano najbardziej prawdopodobne obszary, które mogą zostać poruszone podczas spotkań jeśli tylko praca nad nimi będzie sprzyjała w danym momencie realizacji celów klienta.
W związku z powyższym, jako narzędzie uniwersalne, które może być przydatne podczas każdej sesji wyznaczono **arkusz pracy coachingowej (załącznik 2.4)**.

Efekty

W rezultacie realizacji indywidualnych sesji osiągnięte zostają następujące efekty:

1. Zwiększenie motywacji do pracy nad sobą,
2. Poszerzenie świadomości względem samooceny i wyznawanych wartości,
3. Dostarczenie wsparcia emocjonalnego i psychologicznego w procesie zmian,
4. Uczestnik umie skuteczne określać cele życiowe i zawodowe,
5. Coachee potrafi przyglądać się swojej sytuacji życiowej z różnych perspektyw,
6. Klient potrafi wskazać swoje mocne strony jak i ograniczenia mentalne,
7. Uczestnik umie monitorować postępy wprowadzanych zmian,
8. Coachee potrafi doceniać swoje wysiłki i nagradzać się za dokonywane postępy.

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 2.1

WSTĘPNA KARTA COACHINGOWA

1. Jakie jest twoje najważniejsze motto życiowe?
2. Co chciałbyś osiągnąć lub stworzyć w ciągu następnych 12 miesięcy?
3. Co jest dla Ciebie naprawdę ważne by osiągnąć lub stworzyć w ciągu następnych 6-12 mies.?
4. Dlaczego jest to dla Ciebie tak ważne?
5. Co to zmieni się wtedy w twoim życiu? Co będzie inaczej?
6. Co będzie wówczas możliwe co dotychczas nie było możliwe?
7. Co wstrzymywało Cię dotychczas od zrobienia tego czego pragniesz?
8. Jak będziesz się czuć, jeśli nic się nie zmieni i będziesz w tym samym miejscu za rok od dziś?
9. Co stracisz kiedy nie zrealizujesz tego czego chcesz?
10. Jakie masz pomysły które mogłyby pomóc Ci zrealizować Twoją wizję?
11. Czego oczekujesz jako finalnego rezultatu wszystkich sesji psychologiczno-coachingowych?
12. Co konkretnie chcesz osiągnąć na pierwszej sesji?

……

……

……

……

……

……

Fundusze Europejskie Wiedza Edukacja Rozwój

Unia Europejska Europejski Fundusz Społeczny

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Załącznik 2.2

Post-session form

Zastanowienie się nad sesję ułatwia pracę nad Twoim tematem pomiędzy sesjami.

Poniższe pytania pozwolą Ci przyjrzeć się procesowi w którym jesteś oraz przeanalizować myśli związane z Twoim celem. Uważne i intencjonalne koncentrowanie Twojej świadomości będzie wspierało zmiany. Jeśli uznasz, że warto by pytanie brzmiało inaczej lub masz pomysł na jakieś dodatkowe- dopisz je do listy byś umożliwił/a sobie jak najlepsze przygotowanie do spotkania. Odpowiedzi wyślij mailem maksymalnie 24h po sesji i przynieś wydruk na sesję.

1. Co było dla Ciebie ważne w ostatniej sesji?
2. Co Cię zaskoczyło? Co było dla ciebie nowe?
3. Czego się o sobie dowiedziałeś / nauczyłeś? Jakie wnioski wyciągasz?
4. Jakie działania podejmiesz do następnej sesji?
5. Za co jesteś gotowy/wa i chcesz wziąć odpowiedzialność w najbliższej przyszłości?
6. Co ma szansę się wydarzyć w twoim życiu, jeśli wykonasz wszystkie zadania z sesji?
7. Jak będziesz świętować postępy?
8. Co jeszcze chcesz sobie powiedzieć?
9. Jakie pytanie chcesz sobie zadać?
10. ……..

Załącznik 2.3

Pre-session form

Przygotowanie się do sesji umożliwia Ci osiągnąć maksimum korzyści z spotkania.
Poniższe pytania pozwolą Ci skoncentrować na pożądanym przez Ciebie temacie i rezultacie. Skierowanie Twojej uwagi i intencji na pożądane zmiany, lepiej Cię do nich przygotuje.
Jeśli uznasz, że warto by pytanie brzmiało inaczej lub masz pomysł na jakieś dodatkowe dopiszje proszę do listy byś umożliwił/a sobie jak najlepsze przygotowanie do spotkania. **Odpowiedz na pytania w mailu min.24h przed sesją i przynieś wydruk na sesję.**

1. Najważniejszym wnioskiem z poprzedniej sesji jest...?
   Efekty jakie uzyskałem/łam dla siebie to: …
   Efekty jakie uzyskałem/łam dla celu to: …
   Efekty jakie uzyskałem/łam dla otoczenia/środowiska to: …

2. Od czasu naszej ostatniej sesji w kontekście celu osiągnąłem/łam, zrobiłem/łam…
3. Zamierzałem zrobić następujące rzeczy, ale nie zrobiłem/łam …
4. Teraz otwierają się przede mną następujące możliwości …
5. W tej chwili stawiam czoła następującym wyzwaniom : …
   Radzę sobie z nimi w następujący sposób …
6. Między sesjami odkryłem/łam w sobie i zrozumiałem następujące rzeczy …
7. Mam dla siebie następujące pozytywne wnioski:…
8. Chcę się trzymać następujących wskazówek:…
9. Dziękuję sobie za:…
10. Najbardziej zależy mi na:…..
11. Chcę wykorzystać najbliższą sesję na …….
12. Najlepszym rezultatem nadchodzącej sesji byłoby …
12. ……..

Załącznik 2.4

ARKUSZ PRACY COACHINGOWEJ

Imię i nazwisko uczestnika: ……

Numer sesji: …….. Data sesji: ……

Osiągnięte postępy i stopień realizacji zadań domowych:		
Umiejętności opanowane	Obszary rozwojowe	Zadania domowe
Tematy poruszane:		
Najważniejsze wnioski z sesji:		

PODPIS COACHA

PODPIS COACHEE

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego