

Career

**Znacznie
przekracza
oczekiwania
(Celujący)**

5 punktów

KRYTERIA: Obszar oceny

A: Wprowadzenie

Wywiad: trener zadawał istotne i trafne pytania; poświęcił na nie odpowiednią ilość czasu 5

Strona tytułowa: trener potwierdził tożsamość klienta; dyskusja na temat „odkrycia samego siebie” 5

Spis treści: Kiedy korzystać z tego raportu (zachęta do korzystania z niego w przyszłości) 5

Strona z czterema elementami raportu: Wyjaśnij 5

Wyjaśnienie skal i wyników, także w zakresie środkowym, wstępna wyjaśnienie konceptu osobowości 5

B: Osobowość

Osobowość: Główny czynnik, opis, potwierdzenie z klientem 5

Osobowość: Podczynniki służące do wyjaśnienia niuansów głównego czynnika; potwierdzenie z klientem 5

Osobowość: Implikacje dla kariery (zidentyfikowanie przez klienta najważniejszych opcji oraz tych, które go nie dotyczą) 5

Osobowość: Opisy (odczytanie opisów lub omówienie ich zawartości podczas analizy wykresów); potwierdzenie z klientem 5

Mocne/słabe strony: jasne wyjaśnienie, oznaczenia, podsumowanie, „praca domowa”

5

Rozmowa na temat pieniędzy

Ważne dziedziny życiowe: adekwatna rozmowa

5

C: Zainteresowania

Wykres kołowy: odpowiednie wyjaśnienie rozkładu zainteresowań klienta; dobre pytania

Wyjaśnienie zainteresowań zawodowych/wspierających/hobby z użyciem przykładów

Właściwe omówienie grup zainteresowań

Właściwe omówienie Wyników Sumarycznych (Grupy Czynności/Grupy Zawodowe/Dziedziny Wiedzy)

Właściwe omówienie najniżej punktowanych grup zawodowych; zasygnalizowanie potencjalnych trudności, jeśli takie istnieją.

D: Umiejętności

Umiejętności: właściwe omówienie, w tym zasygnalizowanie potencjalnych trudności w kontekście najniżej punktowanych umiejętności

E: Wartości

W uzasadnionych przypadkach prośba o doprecyzowanie, jak klient rozumie wartości związane ze środowiskiem pracy, rezultatami pracy i wartości związane z celem życia.

Czy klient widzi potrzebę dodania do czterech najważniejszych wartości jeszcze jednej? Czy na którąś z niżej ocenionych wartości warto zwrócić uwagę, lub o nią dopytać?

F: Interaktywny Plan Działania

Proces oceny: Stworzenie donuta

Proces oceny: Stworzenie lejka wspólnie z klientem

Następne kroki: Korzystanie z O*Net

G: Kluczowe Kompetencje ICF

Buduje zaufanie i poczucie bezpieczeństwa klienta

Utrzymuje obecność

Aktywnie słucha klienta

Pobudza świadomość - zadaje pytania

Ułatwia rozwój klienta

· Direct - Rubryka konsultacji osobistych

Przekracza oczekiwania (Dobry)	Spełnia oczekiwania (Dostateczny)	Poniżej oczekiwań (Dopuszczający)	Nie spełnia oczekiwań (Niedostateczny)
4 punkty	3 punkty	2 punkty	1 punkt

Uwagi

Powitanie, kontrakt, określenie czasu spotkania, zgoda na przerywanie dla usprawnienia spotkania, wstęp, docenienie obecności, prośba o wskazanie celu, oczekiwań od spotkania, zachęta do aktywnego udziału, komentarzy, ogólne informacje o narzędziu.

Udostępnienie raportu, potwierdzenie danych, informacja ogólna o platformie, możliwościach dostępu, udostępnianiu, lejek kariery-chronologiczna, logiczna, uporządkowana metoda, obszary-filtry, dopasowanie 4x4, wskazanie 3 obszarów: 1.zawodowy, 2.ważne, ale nie cel i 3.hobby.

Zachęta do zapoznania się i korzystania wielokrotnego.

Wyjaśnienie 4 obszarów:osobowość-nasze naturalne reakcje, obdarowanie w coś po coś, duży obrazek, 70% odpowiedzi na pytanie o powołanie; zainteresowania-co lubisz, wysiłek dołożony do talentów-zwrot przyjemność, umiejętności, wartości - szukanie spójności we wszystkich 4 obszarach.

Wytłumaczenie skali na przykładzie przykładowego raportu, w profesjonalnym patrzeniu na osobowość idziemy z ciekawością, a nie osądem, ciekawość.

Osobowość z lotu ptaka, duży obrazek. Zwrócenie uwagi na cechy z wysokimi wynikami (supermoce), odniesienie do odpowiedzi z ankiety, łączenie cech-wzmacnianie, wnoszenie nowego światła do sprawy. Informacja o kolejności omawiania każdej cechy.

Dokładne definicje podczynników, dookreślenie, potwierdzenie.

Identyfikacja, potwierdzenie, zaznaczenie kolorem.

Klient odczytuje opis, zachęta do komentowania (klient i żona), ew. potwierdzania, zakreślanie kolorem. Polecenie lektury Carol Dweck "Nowa psychologia sukcesu", zachęta do rozwoju. Spontaniczność-analiza pod kątem aktualnego zakresu obowiązków w pracy i wyzwań związanych z brakiem dopasowania w tym obszarze, zachęta do rozwoju. Odniesienie się do pomysłu rozwojowego, który wybrzmiał na początku spotkania-szkoła liderów. Odniosłam wrażenie (może ono wynika też z doświadczenia z moimi klientami dotyczącego niektórych wyników, szczególnie tych, o wyrażnie negatywnym brzmieniu tkj. Beztroska), że klient został tylko z negatywnym obrazem siebie w tym obszarze, wydaje mi się, że wzmocnieniem byłoby wyraźniejsze zaznaczenie mocnych stron wynikających z Beztroski, nie ograniczając również wskazań rozwojowych.

Wyjaśnienie, głośne czytanie, potwierdzanie, podanie konkretnych przykładów, podkreślenie najważniejszych elementów. Naswietlenie pełnego obrazu osobowości z odniesieniem do bieżącej sytuacji klienta, możliwości działania w kierunku poprawy efektywności.

Brak-jednak wynik klienta jest dobry, bez długu(10), zarządzanie finansami niewłaściwe (4).

Wysoki stres (14), trener dzieli się doświadczeniem, odnosi się do bieżącej sytuacji klienta i wskazuje, jakie w tym konkretnym przypadku może mieć przełożenie na wyniki raportu, stres zabuża kreatywność, maksymalizuje ostrożność i uległość, może prowadzić do zaniżania samooceny, zaburza jasność myślenia. Zachęta do działania w kierunku zatrzymania wzrostu poziomu stresu, obniżania go. Wejście na ścieżkę powołania daje satysfakcję, radość, siłę.

Wskazanie na główne obszary zainteresowań, 8 z najwyższą punktacją, wykres kołowy i liniowy 0-100, oznaczenie kolorystyczne zainteresowań. Przywództwo to wpływ, liderem można być z każdego miejsca w grupie.

Podział na czynności motywujące, zawód, dziedzina, podkreślenie celu, jakim jest uzyskanie spójności w tych trzech perspektywach=zgodność z osobowością, zainteresowanie jako cel, kontekst, hobby. Odniesienie do osobowości, podejście łączenia zainteresowań, a nie wybierania jednego, bogactwo oferty.

Dokładne omówienie ze wskazaniem, zaznaczeniem konkretnych zawodów i odnoszeniem do osobowości.

Omówienie, podkreślenie głównych (wysoki wynik), cel i kontekst, grupy zawodowe-łączenie.

Określenie najniżej punktowanych grup zawodowych.

Podkreślenie charakteru tego obszaru-samoocena, subiektywność, badania podkreślają wiarygodność takich ocen, chociażby w odniesieniu do kolejności, wyciągnięcie elementu wspólnego(wpływ, kreowanie, duszpasterzowanie), odniesienie do lejka, konkretne umiejętności i osobowość, czytanie najwyższej punktowanych umiejętności, zaznaczenie/skreślenie istotnych.

Wartości-wyjaśnienie znaczenia tego obszaru-najgłębszy motywator, priorytetyzacja, rozróżnienie poszczególnych grup wartości, odniesienie do lejka, prosba o komentarz, b.dobre pytanie: Które z tych wartości, w miejscu, w którym jesteś, są spełniane? |

Pytanie o komentarz, dokładna analiza.

Podsumowanie zagrobień się w temat, referencja nad tym, co zostało omówione, uswiadomione podczas omawiania-przyporządkowanie grup zawodowych do poszczególnych obszarów-wyjaśnienie roli tego narzędzia.

Tworzenie lejka - odnoszenie się do niego odbywało się na bieżąco, wiele razy w czasie spotkania, co podkreśliło znaczenie takiego schematu działania i wyboru 4x4.

Wskazanie miejsca w raporcie oraz prezentacja przykładowego zawodu, wskazanie zakresu informacji dostępnej na stronie.

Kontrakt na początku spotkania, informowanie na bieżąco o poszczególnych krokach, pytanie o cel na spotkanie, otwartość, uważność, szacunek, troska, wyrażanie uznania, wysoka wrażliwość i empatia, podczas całego mówienia, ale szczególnie ważna w momencie, kiedy pojawiają się większe emocje. Skupienie na kliencie, ale z uważnością i zachęcaniem do współudziału w omówieniu również żony klienta.
~~Skupienie na kliencie, ale z uważnością i zachęcaniem do współudziału w omówieniu również żony klienta.~~
odnoszenie się do wypowiedzi, skupienie i cisza-przestrzeń dla klienta, jednocześnie pewność i panowanie nad procesem.

Aktywne słuchanie pozwalało na trafne odnoszenie się do pytań, komentarzy, ale też do ciszy. Dopytuje, odnosi się do tego co wypowiedziane i do reakcji niewerbalnych, zarówno klienta, jak i jego żony, duża uważność na emocje.

Jest z klientem i dla klienta, wszystko, aby pogłębić jego świadomość.

Określenie potencjału klienta oraz kierunków rozwojowych z odniesieniem do obecnej sytuacji zawodowej, wspólne określenie konkretnych możliwych działań, zachęta do rozwoju talentów-docenienie i powołanie się na opinie innych, wskazanie lektury rozwojowej. Podkreślanie podejścia polegającego na łączeniu, a nie wybieraniu.