

Career Direct - Rubryka konsultacji osobistych						
KRYTERIA: Obszar oceny	Znacz. przekr. oczek. - cel. 5 p.	Prze-kracza oczek. - Dobry 4 p.	Spełnia oczek. - dost. 3 p.	Poniżej oczek. - dopusz. 2 p.	Nie spełnia oczek. Niedost. 1 p.	Uwagi
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					Bardzo mi się podobało precyzyjne wyjaśnienia trenera w odniesieniu do konkretnego życia klienta. Wielką wartością i ułatwieniem było to, że trener wie więcej o kliencie niż pokazuje to raport (chyba się znają poza kontekstem kompasowym) dzięki czemu trener mógł się odnieść do aspektów dodatkowych.
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)		4				
Osobowość: Opisy (odczytanie opisów/ omówienie ich zawartości podczas analizy wykresów); potwier. z klientem	5					
Mocne/słabe strony: jasne wyjaśnienie, oznaczenia, podsumowanie, „praca domowa”	5					
Rozmowa na temat pieniędzy		4				Pochylenie się z empatią nad dużym stresem klienta - bardzo na "+"
Ważne dziedziny życiowe: adekwatna rozmowa	5					
C: Zainteresowania						
Wykres kołowy: odpowiednie wyjaśnienie rozkładu zainteresowań klienta; dobre pytania		4				

Wyjaśnienie zainteresowań zawodowych/ wspierających/hobby z użyciem przykładów	5					docenienie zainteresowania, które klient "odłożył na półkę p. "muzyka"
Właściwe omówienie grup zainteresowań	5					
Właściwe omówienie Wyników Sumarycznych (Grupy Czynności/Grupy Zawodowe/Dziedziny Wiedzy)						
Właściwe omówienie najniżej punktowanych grup zawodowych; zasygnalizowanie potencjalnych trudności, jeśli takie istnieją.		4				
D: Umiejętności						
Umiejętności: właściwe omówienie, w tym zasygnalizowanie potencjalnych trudności w kontekście najniżej punktowanych umiejętności	5					w punkt, czego można się nauczyć dzięki szkoleniu, a co lepiej sobie odpuścić, bo szkolenie nie zastąpi osobowości i umiejętności wrodzonych
E: Wartości						
W uzasadnionych przypadkach prośba o doprecyzowanie, jak klient rozumie wartości związane ze środowiskiem pracy, rezultatami pracy i wartości związane z celem życia.		4				
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?		4				
F: Interaktywny Plan Działania						
Proces oceny: Stworzenie donuta	5					
Proces oceny: Stworzenie lejka wspólnie z klientem		4				
Następne kroki: Korzystanie z O*Net		nie było (chyba) omówione, ale przy takim bogactwie treści-to żadna strata				
G: Kluczowe Kompetencje ICF						
Buduje zaufanie i poczucie bezpieczeństwa klienta	5					
Utrzymuje obecność	5					
Aktywnie słucha klienta	5					BARDZO!:-)
Pobudza świadomość - zadaje pytania	5					BARDZO!:-)
Ułatwia rozwój klienta	5					BARDZO!:-)