



QUALIFY

Príručka facilitátora

NÁVRH INOVATÍVNYCH INTERVENČNÝCH PRACOVNÝCH
POSTUPOV PRE KARIERNÝCH PORADCOV
VYVINUTÉ INOVA CONSULTANCY



Tento materiál vznikol v rámci projektu Career Coaches for Low Qualified. Adults č. Projektu 2017-1-SK01-KA204-035385. Texty vyjadrujú len názory autorov a v žiadnom prípade ich nemožno považovať za názory Európskej Komisie. Komisia nenesie žiadnu zodpovednosť za použitie informácií uvedených v tejto publikácii.

Obsah

1.TÝŽDEŇ: Emocionálna inteligencia a NLP	6
1. Ciele	6
2. Úvod.....	6
3. Hlavné vyučovanie	7
3.0 Plán hodiny	7
3.1 Úvod	9
3.2 Uvoľnenie atmosféry.....	10
3.3 Hodnotenie mäkkých zručností	1
3.4 Predstavenie emocionálnej inteligencie: byť na jednej vlne so svojimi pocitmi a myšlienkami	2
3.5 Úvod do NLP	5
3.6 Emocionálna inteligencia a jej vzťah k NLP	7
3.7 Pochopenie paradigiem a vytváranie významu	8
3.8 Reflexia a učebný denník.....	1
3.9 Zavedenie do praxe.....	3
3.10 Vyhodnotenie	4

Pozadie a úvod do projektu QUALIFY

Projekt QUALIFY bude implementovať špecializovaný program odbornej prípravy pre kariérnych poradcov (súkromný / verejný), aby sa stali inovatívnymi kariérnymi koučami, a podporí dospelých s nízkou kvalifikáciou, aby zvýšili svoje šance zamestnať sa. Celkovo bude vyškolených 20 až 40 kariérnych poradcov alebo odborníkov v oblasti zamestnania. Výsledky školenia sa dotknú ich klientov a kolegov a podporia dlhodobú udržateľnosť tohto vzrušujúceho inovatívneho projektu. Cieľom bude zvýšiť pracovné príležitosti pre dlhodobo nezamestnaných s nízkou kvalifikáciou a poskytnúť im osobnejší proaktívny model pri prístupe ku kariérnym službám v partnerských krajinách. Očakáva sa tiež, že tento nový prístup prinesie dlhodobé výhody a podporí udržateľnosť projektu QUALIFY.

Prevzaté z projektovej žiadosti:

„Aby sa zabezpečilo, že program bude neskôr začlenený do kultúry organizácie pre dlhodobú udržateľnosť projektu, účastníci musia splniť nasledujúce podmienky:

- 1) *identifikovať potrebu zmeny;*
- 2) *chcieť implementovať štýl koučovania*
- 3) *môžu stanoviť jasné a merateľné ciele.*

Oddelenie práce pre IO2: Marec – November 2018

- IO2 / A1 - Návrh tréningového programu
- IO2 / A2 - Tréningové stretnutia s poradcami (v každom štáte)
- IO2 / A3 - Validácia tréningového programu
- IO2 / A4 - Sprievodca stratégiami koučovania pre poradcov

V rámci IO2 bude INOVA podporovať projektové aktivity partnerov a viesť „Návrh inovatívnych intervenčných tréningových postupov“. Všetci partneri poskytnú pilotné školenie s 5-10 odborníkmi v oblasti poradenstva.

Cieľ projektu QUALIFY

Cieľom projektu QUALIFY je dosiahnuť tieto výsledky:

Poskytovať poradcov v každej zúčastnenej krajine najnovšie, účinnejšie a individualizovanejšie metódy a nástroje na podporu nezamestnaných dospelých s nízkou kvalifikáciou pri získavaní nových zručností, sebavedomia a väčšej pripravenosti na prácu.

Výskum

V rámci IO1 vykonali všetci partneri počiatočný výskum s cieľom zistiť, čo je v súčasnosti k dispozícii nezamestnaným dospelým s nízkou kvalifikáciou, ktorí majú prístup ku kariérnym službám. Nasledovali hĺbkové prieskumy s kariérnymi poradcami a nezamestnanými s nízkou kvalifikáciou. Výsledok tohto výskumu a správa, ktorú vypracovala spoločnosť Coremsa, podporili rozvoj odbornej prípravy QUALIFY a jej obsah. V správe sa určili kľúčové kompetencie a témy, ktoré sa majú zahrnúť do odbornej prípravy.

Medzi ďalšie ciele uvedené v žiadosti o projekt patria:

- 1) Podporovať a posilňovať postavenie nezamestnaných s nízkou kvalifikáciou, pomáhať meniť ich myslenie objavovaním ich silných stránok, zručností a záujmov prostredníctvom najvhodnejšej odbornej prípravy a pomáhať im rozvíjať súbor zručností na odomknutie ich kariérneho potenciálu.*
- 2) Propagovať európske siete medzi súkromnými a verejnými subjektmi, ktoré sa zaoberajú dospelými nezamestnanými, s holistickými prístupmi spolupráce na podporu a poradenstvo, ako aj vyvíjať metódy a vytvárať podmienky na prispôsobené a osobnejšie školenia, čím sa zvyšujú individuálne príležitosti dospelých pre lepšiu budúcnosť*
- 3) Zvýšiť úroveň účasti dospelých študentov z hľadiska celoživotného vzdelávania*

Tím QUALIFY tvoria štyria partneri, CARDET, Coremsa, EuroPersonel a Inova. Všetci partneri uznávajú, že hľadanie zamestnania môže byť skľučujúce, najmä pre dospelých s nízkou kvalifikáciou a ešte viac pre tých, ktorí sú dlhodobo nezamestnaní. Tím QUALIFY spolupracoval na vytvorení kurzu, ktorý zodpovedá potrebám tejto cieľovej skupiny a vyhovuje potrebám kariérnych poradcov / odborníkov, ktorí sú ochotní vyskúšať nové inovatívne spôsoby práce.

Inova vyvinula jedinečný skupinový mentorský proces, ktorý bude súčasťou tréningu QUALIFY prostredníctvom projektu Career Circles™.

Circles™ používajú kvalifikované techniky na uľahčenie získavania skúseností, školenia a mentorstvo, kombinované so sebareflexiou a akčným kariérnym plánovaním. Školenie bude podporovať každodennú prax kariérnych poradcov, posilňovať a zvyšovať kvalifikáciu nezamestnaných skúmaním nových spôsobov práce, medzi ktoré budú patriť mentorské a kariérne kruhy. Materiály sa dajú ľahko prispôsobiť na použitie v každodennej praxi. Navrhuje sa, aby sa odborná príprava uskutočňovala ako 4 poldenné workshopy poskytované každou partnerskou organizáciou. Školenie bude kombináciou získavania praktických skúseností, informácií, skupinovej práce, samostatnej práce a prednášok. Bude vytvorená kombinácia nástrojov a zdrojov, z ktorých niektoré boli vyvinuté pre tento program, iné, ktoré boli zavedené ako účinné vzdelávacie nástroje. Školenie bude využívať tvorivé úlohy, pracovné hárky, skupinové a individuálne práce, videá a prezentácie v PowerPointe. Študenti budú povzbudzovaní k tomu, aby plnili úlohy v domácom prostredí a budú im poskytnuté ďalšie zdroje na podporu plnenia týchto úloh.

V rámci IO1 sa vytvoril rámec spôsobilostí pre kariérnych koučov, ktorý vyzdvihol 5 kľúčových kompetencií, potrebných pri podpore dospelých s nízkou kvalifikáciou (pozri Kruh kompetencií na ďalšej strane)

- 1) *Motivácia emocionálnych kompetencií a učenia sa*
- 2) *Sebaúcta - musí byť pokrytá modulom Partnerské koučovanie a mentoring*
- 3) *Organizácia (a akčné plánovanie)*
- 4) *Vzťahová spôsobilosť a profesionalita*
- 5) *Digitálna spôsobilosť*

Kruh kompetencií



Ďalších 5 podporných spôsobilostí bolo identifikovaných ako dôležité pre osobný rast a rozvoj a zahŕňajú tvrdé a mäkké zručnosti ako napríklad počítačové zručnosti, prácu so sociálnymi médiami, dôveru, zameranie na zmeny a vytváranie sietí.

Toto školenie obsahuje 4 podrobné plány lekcií a identifikované zdroje na podporu realizácie vzdelávacieho programu QUALIFY. Školenie bude poskytované 5 až 10 kariérnym poradcom v každej partnerskej krajine (celkovo 20 - 40).

Pri školeniach sa ďalej preskúmajú tieto skutočnosti:

- Preskúmanie spôsobilostí, ktoré sú potrebné pre inovatívnych kariérnych koučov
- Učenci skúmajú svoje vlastné myslenie o kariérnom koučovaní

- Preskúmať a vyskúšať nové spôsoby práce na základe výsledkov výskumu QUALIFY a rámca kompetencií

Prijímanie kariérnych poradcov na školenie

Predpokladá sa, že kariérni poradcovia, ktorí prejavili záujem o projekt už vo fáze výskumu, sa zaregistrujú na školení, pretože mnohí už prejavili záujem o ďalšie zapojenie sa do projektu. Projekt sa okrem toho propaguje širokej verejnosti, vďaka čomu sa podporuje nábor študentov.

Čo bude školenie zahŕňať?

Tréning QUALIFY bude zahŕňať 4 moduly (celkom 12 hodín), ktoré sa budú zaoberať kľúčovými kompetenciami kariérnych koučov, potrebnými pri spolupráci so svojimi nezamestnanými klientmi. Vypočutím účastníkov boli partneri QUALIFY schopní vytvoriť kurz, ktorý vyhovuje potrebám odborníka aj klienta. Školenie sa uskutoční tvárou v tvár v prostredí triedy a celková dĺžka školenia bude 12 hodín. Cieľovou skupinou sú kariérni poradcovia alebo kariérni odborníci, ktorí sa usilujú o pozitívne zmeny vo svojej praxi. Je nevyhnutné, aby boli ochotní implementovať nové spôsoby práce.

Navrhované názvy každého stretnutia

Navrhované názvy každého stretnutia:

- 1) Emocionálna inteligencia**
- 2) Motivácia, učenie sa učiť a získavanie skúseností**
- 3) Vzťahová kompetencia, Vaša značka a profesionalita**
- 4) Osobný rast a projekt Career Circles™**

Každé stretnutie sa začne úvodom a uvoľnením atmosféry (tútori si môžu vybrať vlastný spôsob alebo použiť odporúčané). O týchto spôsoboch sa diskutovalo na druhom partnerskom stretnutí v Malage v júni 2018. Partneri hovorili o tom, ako sa môžu líšiť, ale môžu sa tiež spájať s výsledkami vzdelávania - napríklad zapojením do skupinovej diskusie. Zhodnotenie mäkkých zručností na začiatku vzdelávania a potom znova na konci podporí celkové hodnotenie a poukáže na pokrok dosiahnutý jednotlivcami.

Učenie je kombináciou skupinovej práce, individuálnych pracovných listov, videí, tvorivých úloh a prezentácií v PowerPointe. Každé stretnutie končí vyhodnotením a potvrdením nasledujúceho stretnutia.

1. TÝŽDEŇ: Emocionálna inteligencia a NLP

1. Ciele

Na konci tohto týždňa:

- prispejete k skupinovej dohode a budete spolupracovať s rovesníkmi
- budete zapojený do skupinovej diskusie a aktívneho počúvania
- pochopíte pozadie projektu QUALIFY a osnovy
- pochopíte, že aj samotné zručnosti kariérneho poradcu treba stále zlepšovať
- pochopíte dôležitosť pozitívnej psychológie
- Vám bude predstavená emocionálna inteligencia a NLP
- ukončíte vlastné hodnotenie mäkkých zručností
- preskúmate pozitívne komunikačné schopnosti
- preskúmate reflexnú prax

2. Úvod

Cieľom prvého týždňa je poskytnúť študentom základné vedomosti o NLP (Neurolingvistické programovanie) a predstaviť im emocionálnu inteligenciu. Emocionálna inteligencia je kľúčová spôsobilosť vyžadovaná kariérnymi odborníkmi a nezamestnanými. Predstavenie emocionálnej inteligencie a NLP kariérnym odborníkom / poradcami bude mať ďalšiu výhodu v tom, že zvýši ich sebavedomie pri predávaní skúseností svojim klientom. Prvá hodina začína úvodom do predmetov a stručného pozadia. Porozumenie predmetu podporí kombinácia videí, prezentácií v PowerPointe a cvičení / pracovných listov. Žiaci preskúmajú, ako môžu tieto nástroje podporovať pozitívne myslenie a ako to podporuje kariérny postup. Táto lekcija preskúma, ako možno zlepšiť pracovné príležitosti, prekonať prekážky a dosiahnuť ambície a ciele.

3. Hlavné vyučovanie

3.0 Plán hodiny

Hodiny: 3 (180 MIN)

	Téma	Trvanie	Popis	Zdroje
3.1	Úvod	10 min s9.30 - 9.40	– Dnešné ciele – Predstavenie sa – Predstavenie projektu QUALIFY – Predstavenie facilitátorov – Kvalifikovanie programovej dohody – Diskusia skupinovej dohody	– Dochádzkový list – PPT Slide: 1-8 – Hárok 1: Programová dohoda projektu QUALIFY
3.2	Uvoľnenie atmosféry	10 min s9.40	–	– PPT Slide: 9
3.3	Mäkké zručnosti Posúdenie	10 min s9.50	– Cvičenie: Posúdenie mäkkých zručností študentov na začiatku školenia	– PPT Slide: 10 – Hárok 2: Hodnotenie mäkkých zručností (štart)
3.4	– Predstavenie emocionálnej inteligencie: byť na jednej vlne s pocitmi a myšlienkami	25 min s10.00	– Čo je emocionálna inteligencia? – Cvičenie: Cvičenie pocitov – Skupinová diskusia: – Ako ste sa cítili pri cvičení? – Prekvapilo Vás ako Vám to pomohlo porozumieť a spoznať ostatných tým, že ste sa vžili do ich kože? – Mohli by ste toto cvičenie využiť so svojimi klientmi? – 5 prvkov emocionálnej inteligencie – Goleman – Skupinová diskusia: – Prečo je emocionálna inteligencia a kompetencia dôležitá pre kariérnych koučov? – Prečo je emocionálna kompetencia dôležitá pre ľudí hľadajúcich prácu? – Emocionálna kompetencia a pocity – Cvičenie: Aká je Vaša emocionálna inteligencia?	– PPT Slide: 11-18 – Študentský balíček – Hárok 3: Cvičenie pocitov – Hárok 4: Aká je Vaša emocionálna inteligencia?
3.5	Úvod do NLP	25 min 10.25	– Čo je NLP? – 4 piliere of NLP – Cvičenie: Počúvanie a kreslenie	– PPT Slide: 19-23 – Študentský balíček – Hárok 5: Cvičenie – počúvanie a kreslenie
3.6	Emocionálna inteligencia a NLP na pracovisku	25 min 10.50	– Skupinová diskusia: – Ako možno využiť emocionálnu inteligenciu na pracovisku? – Ako možno posilniť našu	– PPT Slide: 24-26

			emocionálnu spôsobilosť? – Zmena perspektívy, zmena spôsobu spolupráce s klientami	
Prestávka (15 min) 11.15				
3.7	Pochopenie paradigiem a vytváranie významu	25 min 11.30	– Pochopenie paradigiem a vytváranie významu – Cvičenie: Vnímanie – Vaše dve mysle – Stará dáma, mladá dáma – Predpoklady NLP – Neuroplasticita – Cvičenie: Cvičenie mozgu	– PPT Slide: 28-38 – Študentský balíček – Hárok 6 – Cvičenie mozgu
3.8	Reflexia a učebný denník	20 min 11.55	– Dôležitosť reflexie – pre dlhodobu nezamestnaných – Učebný denník – Cvičenie: Nastavujete si ciele správne? – SMART ciele	– PPT Slide: 39-54 – Študentský balíček – Hárok 7 – Učebný denník – Hárok 8 – Nastavujete si ciele správne – Hárok 9 – Nastavenie cieľov
3.9	Zavedenie do praxe	20 min 12.15	– Skupinová diskusia: Ako by sme mohli využiť niektoré nástroje diskutované s Vašimi klientami? – Domáca úloha: Zamyslite sa nad tým, ako by ste mohli využiť niektoré tipy a triky a zdieľať ich s skupinou v ďalšej časti (facilitator môže použiť flipchart a napísať, čo hovoria študenti)	– PPT Slide: 55-57 – Flipchart/perá
3.10	Vyhodnotenie	10 min 12.30	– Formulár vyhodnotenia stretnutia – Oznámenie času a dátumu nasledujúceho stretnutia	– PPT Slide: 58-59 – Hárok 10 – Vyhodnotenie stretnutia

3.1 Úvod

Trvanie:	10 minút
Potrebný materiál:	PPT Slide: 1-8 Dochádzkový list Hárok 1 – Programová dohoda projektu QUALIFY

Keďže toto je prvé zasadnutie Tréningového programu QUALIFY, určitý čas bude vyhradený prezentácii facilitátora (-ov). Facilitátori môžu používať nasledujúce informácie alebo si vymyslieť svoje vlastné.

Projekt QUALIFY

Projekt QUALIFY rozvíja koučovanie a mentorstvo medzi podpornými pracovníkmi, aby im pomohol podporovať dlhodobo nezamestnaných ľudí.

Cieľom projektu QUALIFY je revolúcia v profesionálnom poradenstve a objavovanie koučingu ako nástroja na podporu nezamestnaných s nízkou kvalifikáciou, aby sa zamysleli nad blokmi a prekážkami pri rozhodovaní, identifikovali vzorce správania sa z minulosti, ktoré môžu ovplyvniť budúci výber a pracovať ako katalyzátor pri pomoci hľadania ich vlastnej cesty vpred.

V rámci projektu sa uskutoční špecializované školenie s cieľom poskytnúť odborným poradcom najnovšie, najúčinnnejšie a individualizované metódy a nástroje na podporu nezamestnaných dospelých s nízkou kvalifikáciou pri získavaní nových zručností, sebavedomia a väčšej pripravenosti na prácu.

Facilitátori

Osobné predstavenie môže zahŕňať:

- Vaše meno
- Osobná história, ako ste sa v živote dostali tam, kde ste
- Oblasti, v ktorých ste pracovali a pracovné smerovanie
- Odborná kvalifikácia, ak je relevantná
- Ako radi pracujete, najmä čo si ceníte, napr. otvorenosť, čestnosť, zdieľanie
- Vysvetlite svoju úlohu – ste viac odborník na proces ako techniku

Dohoda programu QUALIFY

Rozdajte **Hárok 1 – Dohoda programu QUALIFY**. Týmto sa stanovuje záväzok študentov voči partnerskej organizácie a jej záväzok voči nim. Účelom bolo podporiť retenciu a zabezpečiť, aby študenti pokračovali každý týždeň v každej jednotke.

Poznámka pre odborníka: Môžete navrhnúť vlastnú dohodu, v ktorej uvediete svoje záväzky voči študentom a ich záväzky voči Vám.

Skupinová dohoda

V prvom týždni by sa mala stanoviť skupinová dohoda, ktorá môže byť čiastočne vopred pripravená, ak je čas problémom, alebo ak sa žiaci na začiatku nezúčastňujú. Slide 8 je možné odstrániť, namiesto toho môžete v rámci skupinovej diskusie prísť s vlastnou skupinovou dohodou. Niektoré návrhy zahŕňajú:

- rešpektovanie diskretnosti druhých ľudí
- nesúdiť
- byť trpezlivý, keď hovoria iní
- rešpektovať názory druhých
- pracovať podľa harmonogramu
- pracovať na porozumení kultúrnych a profesionálnych rozdielov
- každý má právo byť vypočutý
- zabaviť sa a vychutnať si kurz
- robiť chyby
- byť rešpektovaný
- zdieľať nápady
- Byť aktívny!
- Byť pozitívny!
- Byť kreatívny!

Poznámka pre facilitátora: Vzhľadom na politiku GDPR odporúčame tiež informovať študentov o tom, ako budete spracovávať ich údaje a odkázať ich na Vaše zásady ochrany osobných údajov. Mali by ste sa tiež dohodnúť na vyhotovovaní fotografií, nakoľko sa vyhotovujú pre NA ako dôkaz o uskutočnení školenia. Berte však ohľad na skutočnosť, že nie všetci študenti sa budú cítiť pohodlne pri fotografovaní. V takom prípade môže byť lepšie fotografovať zozadu za hlavami študentov, takže ich tváre nie sú viditeľné.

Upozornite študentov na akékoľvek ďalšie potrebné informácie, vrátane únikových východov a kde sa zhromaždiť v prípade požiaru.

3.2 Uvoľnenie atmosféry

Trvanie:	10 minút
Potrebný materiál:	PPT Slide: 9

Facilitatóri môžu použiť vlastné techniky ako prelomiť ľady a uvoľniť atmosféru, inšpiráciu nájdete [tu](#).

Príklad 1: Dve pravdy, jedna lož

Požiadajte študentov, aby sa usporiadali do kruhu. Poučte každého žiaka, aby myslel na tri výroky o sebe. 2 musia byť pravdivé a 1 musí byť lož. Každý tieto výroky prednesie skupine. Cieľom hry je zistiť, ktoré tvrdenia sú nepravdivé. Skupina hlasuje o tom, ktoré je podľa nich klamstvom, a na konci každého kola osoba odhalí svoju lož.

Príklad 2: Otázky na uvoľnenie atmosféry

- Keby si mohol mať doživotné zásoby jedla, ktoré jedlo by to bolo?
- Keby si bol zviera, čo by si bol a prečo?
- Aký jeden cieľ by si chcel v živote dosiahnuť?

- Kto bol tvoj obľúbený superhrdina, keď si bol malý?
- Si ranné vtáča alebo sova?
- Čo najradšej robíš v lete?

Výsledkom učenia sa týchto techník je, aby sa študenti cítili pohodlnejšie a zapojili sa do skupinovej diskusie.

3.3 Hodnotenie mäkkých zručností

Trvanie:	10 min
Potrebný materiál:	PPT Slide: 10 Hárok 2: Hodnotenie mäkkých zručností (štart)

Mäkké zručnosti sú dôležitou požiadavkou dnešného trhu práce. Dospelí s nízkou kvalifikáciou budú okrem toho potrebovať podporu na rozvoj kľúčových zručností, napríklad počítačových zručností, matematických zručností a jazykových znalostí. Toto sú kľúčové zručnosti, ktoré budú zamestnávateľia požadovať, okrem toho môžu požiadať o preukázanie tohto stavu prostredníctvom certifikácie. Podporou nezamestnaných pri rozvíjaní mäkkých zručností, ako sú sebadôvera a motivácia, môžu kariérni tréneri podporovať ľudí v správnom napredovaní.

Hodnotenie mäkkých zručností

Po administratívnej stránke sa od všetkých účastníkov očakáva, že vyplnia hárok na vyhodnotenie mäkkých zručností (pozri Hárok 2 - Hodnotenie mäkkých zručností (štart)). List obsahuje 24 rôznych mäkkých zručností so systémom klasifikácie od 1 (= zlý) do 5 (= vynikajúci). Žiaci dostanú inštrukciú, aby sa sami ohodnotili pre každú uvedenú mäkkú zručnosť.

Účelom tohto cvičenia je predstaviť si vzdelávaciu krivku účastníkov; na konci záverečnej odbornej prípravy (4. týždeň) vyplnia presne ten istý hodnotiaci list a potom môžu porovnať svoje výsledky. Táto technika sebahodnotenia je vysoko účinná pri vizualizácii zmien, ktoré účastníci zaznamenajú počas celého programu.

Poznámka pre facilitátora: Pripomeňte účastníkom, že by to mali robiť na základe ich vnútorného pocitu; nemali by premýšľať o svojej odpovedi príliš dlho, hodnotenie zodpovedajúce ich zručnosti by mali vyplniť podľa intuície. Bude to prvý krok, ktorý naučí účastníkov, aby viac ladili so svojím vlastným sebavedomím.

Poznámka pre odborníka: Pre nízko kvalifikovaných zamestnávateľov odstráňte mäkkú zručnosť: „vedomosti o školení ostatných“.

3.4 Predstavenie emocionálnej inteligencie: byť na jednej vlne so svojimi pocitmi a myšlienkami

Trvanie:	20 min
Potrebný materiál:	PPT Slide: 11-18 Študentský balíček Hárok 3: Cvičenie pocitov Hárok 4: Aká je Vaša emocionálna inteligencia?

Čo je emocionálna inteligencia?

Emocionálna inteligencia je schopnosť rozpoznať svoje emócie, porozumieť tomu, čo Vám hovoria a uvedomiť si, ako Vaše emócie ovplyvňujú ľudí okolo Vás. Zahrňa to aj Vaše vnímanie druhých: keď pochopíte, ako sa cítia, umožní vám to zefektívniť vzťahy.

Ľudia s vysokou emocionálnou inteligenciou bývajú veľmi úspešní. Je to preto, že ich druhí chcú mať vo svojom tíme. Keď pošlú email, dostanú odpoveď. Keď potrebujú pomoc, dostanú ju. Vďaka nim sa druhí cítia dobre a prechádzajú životom oveľa ľahšie ako ľudia, ktorí sa ľahko rozhnevajú alebo rozrušia.

Cvičenie: Cvičenie pocitov

Rozdajte **Hárok 3 – Cvičenie pocitov**

Skupinová diskusia

- Ako ste sa pri cvičení cítili?
- Prekvapilo Vás ako Vám to pomohlo porozumieť a spoznať ostatných tým, že ste sa vžili do ich kože?

Poznámka pre facilitátora: Ak to čas dovoľí, môžete toto cvičenie prepojiť s teóriou Johari Window. Johari Window je technika, ktorá pomáha ľuďom lepšie porozumieť ich vzťahu so sebou samým a ostatnými. Vytvorili ju psychológovia Joseph Luft (1916–2014) a Harrington Ingham (1916–1995) v roku 1955.

<https://www.communicationtheory.org/the-johari-window-model/>

- Mohli by ste toto cvičenie využiť so svojimi klientmi?

5 Prvkov emocionálnej inteligencie – Daniel Goleman (1995)

Odkážte študentov na Študentský balíček, ktorý obsahuje informácie o 5 prvkoch emocionálnej inteligencie a o tom, ako ich vylepšiť.

Americký psychológ Daniel Goleman vo svojej knihe s názvom „Emocionálna inteligencia - prečo môže mať väčší vplyv ako IQ“ v roku 1995 vyvinul rámec piatich prvkov, ktoré definujú emocionálnu inteligenciu:

1. SEBAUVEDOMENIE

Ľudia s vysokou emocionálnou inteligenciou sú zvyčajne veľmi uvedomelí. **Rozumejú svojim emóciám**, a preto sa nimi nenechajú ovplyvniť. Sú **sebavedomí**, pretože dôverujú svojej intuícii a nedovoľujú, aby sa ich emócie **vymkli spod kontroly**.

Sú k sebe úprimní. Poznajú svoje silné a slabé stránky, pracujú na sebe, aby mohli podať lepší výkon. Mnoho ľudí verí, že toto sebavedomie je najdôležitejšou súčasťou emocionálnej inteligencie.

2. SEBAREGULÁCIA

Je to schopnosť ovládať emócie a impulzy. Ľudia, ktorí to dokážu, sa väčšinou **nenechajú ľahko vyprovokovať do hnevu alebo žiarlivosti** a nerobia impulzívne a neopatrné rozhodnutia. Myslia prv, ako konajú. Sebareguláciu charakterizuje **ohľaduplnosť**, vyrovnanie sa so **zmenou**, **integrita** a schopnosť povedať nie.

3. MOTIVÁCIA

Ľudia s vysokou úrovňou emocionálnej inteligencie sú zvyčajne motivovaní. Uprednostňujú **dlhodobý úspech** pred okamžitým výsledkom. Sú vysoko **produktívni**, milujú **výzvu** a sú veľmi **efektívni** vo všetkom, čo robia.

4. EMPATIA

Toto je možno **druhý najdôležitejší** prvok emocionálnej inteligencie. Empatia je schopnosť **identifikovať** a porozumieť **želaniam, potrebám a stanoviskám** ľudí okolo. Empatickí ľudia dokážu rozpoznať pocity druhých, aj keď tieto pocity nemusia byť zrejmé. Výsledkom je, že empatickí ľudia sú zvyčajne vynikajúci v riadení **vzťahov, počúvaní** a vo **vzťahu k iným**. **Vyhýbajú sa stereotypom** a urýchlénym záverom a žijú svoj život veľmi **otvorene** a **čestne**.

5. SOCIÁLNE ZRUČNOSTI

Zvyčajne je ľahké hovoriť a mať rád ľudí s dobrými sociálnymi schopnosťami, čo je ďalší znak vysokej emocionálnej inteligencie. Ľudia so silnými sociálnymi schopnosťami sú zvyčajne **tímovými hráčmi**. Skôr než by sa mali zamerať na svoj vlastný úspech, **pomáhajú druhým** rozvíjať sa a žiariť. Dokážu **zvládať spory**, sú vynikajúcimi **komunikátormi** a ovládajú **budovanie** a **udržiavanie** vzťahov.

Skupinová diskusia

- Prečo je emocionálna inteligencia a spôsobilosť dôležitá pre kariérnych koučov?
- Prečo je emocionálna inteligencia a spôsobilosť dôležitá pre ľudí hľadajúcich prácu?

Emocionálna inteligencia môže podporiť budovanie vzťahov a veľa zamestnávateľov ju považuje za

Note to Facilitator: – [článok](#) o dôležitosti emocionálnej inteligencie v práci.

kľúčovú zručnosť požadovanú na trhu práce.

„Podľa emocionálnej inteligencie alebo EQ je úspech silno ovplyvňovaný osobnými kvalitami, ako sú vytrvalosť, sebakontrola a zručnosť vychádzať s ostatnými.“

Zamestnávateľia stále viac uznávajú emocionálnu inteligenciu ako kľúčovú kompetenciu potrebnú pre dnešnú pracovnú silu. Ide o odolnosť jednotlivca, schopnosť poradiť si a sociálne zručnosti. Okrem toho, byť emocionálne inteligentný, znamená mať dobré mäkké zručnosti. Mnoho kariérnych koučov, kariérnych odborníkov a životných koučov začína využívať NLP a emocionálnu inteligenciu na podporu svojich klientov a na podporu svojho kariérneho postupu.

Mnoho dospelých s nízkou kvalifikáciou má často slabé mäkké zručnosti vrátane nízkeho sebavedomia a sebaúcty. Zahrnutie učenia emocionálnej inteligencie do programu QUALIFY zabezpečí, že projekt bude spĺňať kritériá inovácie a kreativity. Emocionálnu inteligenciu je možné využiť na to, aby sa ostatní cítili pohodlnejšie a istejšie nielen s ostatnými, ale so sebou samým. Ide o sebaistotu, sebadôveru a pozitívitu. Svojich nezamestnaných klientov podporíte, aby sa cítili dobre a venujte im svoj čas a pozornosť. Pre kariérnych poradcov je dôležité, aby prejavili empatiu a ponúkli emocionálnu, ako aj praktickú podporu. Klientovi to pomôže pozitívnejšie premýšľať o svojej situácii. V rámci prieskumu QUALIFY sa nezamestnaní a kariérni poradcovia zhodli v tom, že „časové úseky“ sú nedostatočné.

Emocionálna spôsobilosť a pocity

Na základe prieskumu Golemana a prepojení emocionálnej inteligencie a NLP je zrejmé, že emocionálna spôsobilosť je kľúčovou zručnosťou potrebnou na dnešnom trhu práce a pre každodenný život. Je zrejmé, že emocionálna spôsobilosť súvisí aj s pocitmi. Ak máte o sebe negatívne myšlienky a negatívne pocity, bude pre Vás ťažšie nájsť si prácu. Ak ste optimistickí a vnímate sa pozitívne, podporíte tým hľadanie zamestnania, budete nadšení a motivovaní. Budete tým naďalej rozvíjať túto zručnosť, ktorá prispeje k zlepšeniu duševnej a emocionálnej pohody a úrovne Vášho šťastia a spokojnosti. Rozvíjanie emocionálnej spôsobilosti má veľa pozitívnych vplyvov a pomáha budovať dobré zdravé vzťahy, ako aj rozvíjať schopnosť rozpoznávania toho, ako sa ostatní cítia.

Cvičenie – Sebahodnotenie: Aká je Vaša emocionálna inteligencia?

Rozdajte **Hárok 4 – Aká je Vaša emocionálna inteligencia?** Zahŕňa 15 vyhlásení, na ktoré majú študenti odpovedať. Študenti majú možnosť sami sa ohodnotiť a vidieť svoje silné a slabé stránky, na ktorých možno pracovať. Koniec Háрку poskytuje študentom tipy, ako zlepšiť každý prvok emocionálnej inteligencie.

3.5 Úvod do NLP

Trvanie:	20 min
Potrebný materiál:	PPT Slide: 19-23 Študentský balíček Hárok 5: Cvičenie – počúvanie a kreslenie

Čo je NLP?

NLP (Neuro-lingvistické programovanie) vyvinuli Richard Bandler a Dr. John Grinder v 70. rokoch 20. storočia. Bandler, magisterský študent informačných vied a matematiky, a Grinder, profesor lingvistiky, študovali tých, ktorých považovali za vynikajúcich komunikátorov. NLP je spojená s emocionálnou inteligenciou a pozitívnou psychológiou.

Pre facilitátorov – zjednodušená verzia NLP dostupná [tu](#).

- **Neuro** - náš nervový systém, prostredníctvom ktorého zhromažďujeme a spracovávame informácie prostredníctvom našich 5 zmyslov:

- Zrak – vizuálne
- Sluch – vypočuté
- Dotyk - kinestetika (aj keď kinestetika sa vzťahuje aj na emócie)
- Čuch – owoňané
- Chuť – ochutnané

- **Lingvistický** - Jazyk a iné neverbálne systémy, podľa ktorých dávame zmysel našim vnútorným zastúpeniam (IRs). Môžeme mať:

- Obrázky / zvuky / pocity / vône / chute / slová (hovorenie sebe samému)

- **Programovanie** - vzorce, programy, stratégie. Naše vnútorné správanie pre dosiahnutie výsledkov.

NLP je o našich interných programoch - ako počítač, ktorý sme naprogramovali od útleho veku podľa toho, ako vidíme svet - prostredím, rodičmi, ranými skúsenosťami atď. NLP nám pomáha rozoznať tieto programy - „nastaviť spôsoby“ myslenia, aby sme si mohli byť viac vedomý našich vopred navrhnutých nápadov a toho, ako môžu ovplyvniť naše správanie.

4 Piliere NLP

Odkážte na **Študentský balíček**

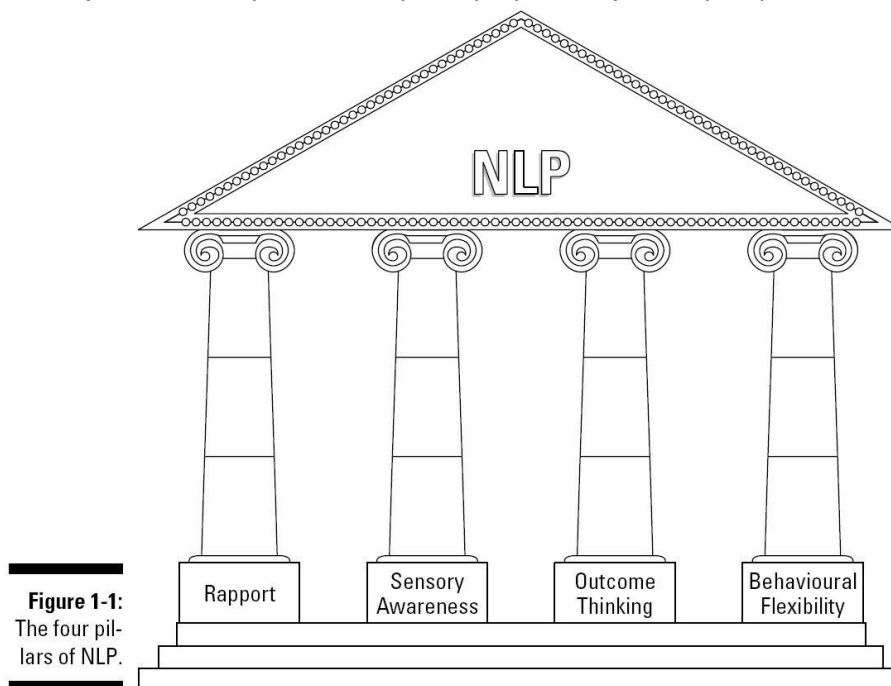
Prvá vec, ktorú treba pochopiť, je, že NLP je o štyroch veciach, známych ako piliere NLP. Tieto štyri základy subjektu možno opísať takto:

- **Vzťah**: ako sa môžeme vychádzať s inými ľuďmi. Máme dobré vzťahy s našimi priateľmi a partnermi (zvyčajne!) a s ľuďmi, s ktorými chceme tráviť čas. Ak si dokážeme vybudovať dobré vzťahy v pracovnom prostredí, môže nám to pomôcť dosiahnuť lepšie výsledky.

- **Senzorické povedomie**: podobne ako všíímavosť, uvedomovanie si, čo sa deje okolo nás a používanie všetkých našich zmyslov na lepšie porozumenie toho, čo si ostatní ľudia myslia / cítia

- **Výsledkové myslenie:** zamerajte sa skôr na to, čo chceme dosiahnuť / získať, než na naše súčasné problémy

- **Flexibilita správania:** schopnosť vidieť veci z nových perspektív alebo pristupovať k problému novým spôsobom. - Zamyslite sa nad dieťaťom, ktoré sa pokúša poskladať skladačku - jednoducho vyskúša všetky kúsky, kým nenájde ten pravý!



Cvičenie: Počúvajte a kreslite

Poznámka pre facilitátora: Môžete si vybrať, či zadanie prečítate všetkým účastníkom naraz, alebo ho jeden z dvojice študentov prečíta, kým druhý bude kresliť. Neprezradte žiakom, že by mali nakresliť kurča, ani im neukazujte obrázok. Zmaríte tým účel cvičenia!

Rozdajte **HÁROK 5** – Cvičenie: počúvanie a kreslenie (kurča)

Skupinová diskusia

Študenti mali nakresliť kurča (pozri leták)

Ak nie, tak prečo? Diskutujte o cvičení so svojím partnerom / skupinou – bolo to ich schopnosťou počúvať? Nedostatkom porozumenia? Boli pokyny jasné? Ako ste sa cítili?

3.6 Emocionálna inteligencia a jej vzťah k NLP

Trvanie:	20 min
Potrebný materiál:	PPT Slide: 24-26

Skupinová diskusia

- Ako možno využiť emocionálnu inteligenciu, NLP a emocionálnu spôsobilosť na pracovisku?

Poznámka pre facilitátora: uveďte príklady, ako možno posilniť našu emocionálnu spôsobilosť - napríklad vystúpením z našej komfortnej zóny alebo zvýšením sebadôvery.

- Ako možno posilniť našu emocionálnu spôsobilosť?

Skupinová diskusia: Zmena perspektívy, zmena spôsobu práce s klientami

- Využívate koučovanie ako nástroj vo svojej profesii?
- Máte dosť času na klientov?
- Viete, ako sa Váš klient cíti v deň a hodinu, keď sa s ním stretávate?
- Poznáte sny a ambície svojich klientov?
- Ktoré oblasti svojej poradenskej práce by ste mohli zmeniť, aby ste zlepšili svoje výsledky?
- Aké výhody Vám prináša zmena spôsobu, akým pracujete?
- Aké sú výhody prináša Vaším klientom zmena spôsobu, akým pracujete?

Poznámka pre facilitátora: Preskúmajte zručnosti životného kouča. Aké zručnosti už využívate? Definujte prekážky.

3.7 Pochopenie paradigiem a vytváranie významu

Trvanie:	25 min
Potrebný materiál:	PPT Slide 28-38 Študentský balíček Hárok 6 – Cvičenie mozgu

Paradigmy sú o porozumení súboru noriem a teórií. Napríklad povolanie kariérneho poradenstva bude mať paradigmy, súbor štandardov založených na výskume a teóriách. Paradigmy dávajú veciam význam a zmysel. Porozumenie paradigiem je dôležité v akejkoľvek profesii. Avšak kreativita a schopnosť vidieť za hranice pojmov, hraníc alebo dôkazov, umožňuje pokrok a zmeny, či už v kariére alebo v živote.

Cvičenie: Cvičenie - vnímanie

V malých skupinkách navzájom popíšte, čo vidíte (napríklad pri pohľade z okna).

- Ako sa odlišujú Vaše popisy?
- Prečo?
- Všetci vidíme veci inak – podľa našich životných skúseností a zážitkov.

Všimnite si, že opisy ľudí sú individuálne prispôbené ich vlastným skúsenostiam. Proces filtrácie informácií je ovplyvňovaný Vašimi hodnotami a presvedčeniami, spomienkami, rozhodnutiami, skúsenosťami a kultúrnym sociálnym zázemím; všetko závisí od toho, čo sú Vaše „filtre“ schopné prijať.

Vaše dve mysle

Vedomá myseľ obsahuje všetky myšlienky, spomienky, pocity a želania, o ktorých vieme v akomkoľvek danom okamihu. Toto je aspekt nášho mentálneho spracovania, o ktorom môžeme racionálne myslieť a hovoriť. Súčasťou toho je naša pamäť, ktorá nie je vždy súčasťou vedomia, ale dá sa doň kedykoľvek ľahko dostať.

Myseľ v bezvedomí je rezervoárom pocitov, myšlienok, nutkaní a spomienok, ktoré sú mimo našej vedomej mysle. Väčšina obsahu podvedomia je neprijateľná alebo nepríjemná, napríklad pocity bolesti, úzkosti alebo konfliktu. Podľa Freuda, nevedomie naďalej ovplyvňuje naše správanie a skúsenosti, aj keď o týchto základných vplyvoch nevieme. Medzi nevedomie môžu patriť potláčané pocity, skryté spomienky, zvyky, myšlienky, túžby a reakcie.

Freud prirovnal tieto úrovne mysle k ľadovcom. Vrchol ľadovca, ktorý môžete vidieť nad vodou, predstavuje vedomú myseľ. Prevažná časť ľadovca, ktorá leží pod vodoryskou, je nevedomá.

Zdroj: <https://www.verywellmind.com/the-conscious-and-unconscious-mind-2795946>

Stará dáma, mladá dáma

Zvyčajne vidíme jeden dominantný obraz a často sa na tomto bode „zasekneme“ a nevidíme nič iné. Deje sa to aj v každodennom živote, keď svet vnímame vlastnými očami a zabudneme, že existuje aj iná perspektíva. Vidieť oba obrazy na obrázku takým istým spôsobom si vyžaduje flexibilitu. Myseľ

musíme mať otvorenú všetkým možnostiam. Túto flexibilitu je možné rozvíjať prostredníctvom reflexných cvičení a iných techník NLP.

Predpoklady NLP

NLP je založené na niekoľkých 'presvedčeniach'. Tí, ktorí NLP praktizujú, prijímajú tieto presvedčenia, aby si uľahčili cestu životom. Hlavnou myšlienkou je stále ich mať na pamäti, a tak podporovať rozvoj emocionálnej inteligencie. Každodenné problémy, s ktorými sa ľudia stretávajú tak nemajú vplyv na nastavenie mysle.

- | | |
|---|--|
| 1) Každý má jedinečný model sveta. | 10) Každý má všetky zdroje, ktoré |
| 2) Rešpektujte modely sveta iných ľudí | potrebuje na to, aby uspel a dosiahol |
| 3) Mapa nie je územím. | svoje želané výsledky. |
| 4) Ľudia nie sú ich správanie. | 11) Osoba s najvyššou flexibilitou |
| 5) Význam všetkého správania závisí od | správania má najväčší vplyv na |
| kontextu, v ktorom sa nachádza. | ostatných. |
| 6) Každé správanie má pre jednotlivca | 12) Neexistuje žiadne zlyhanie, iba spätná |
| najvyšší pozitívny úmysel. | väzba. |
| 7) Najdôležitejšou informáciou o osobe | 13) Moja myseľ, moje výsledky. |
| je jej správanie. | 14) Význam Vašej komunikácie je |
| 8) Každý robí, čo je v jeho silách. | odpoveď, ktorú dostanete. |
| 9) Neexistujú ľudia bez vynaliezavosti, | 15) Odpor v osobe, s ktorou |
| iba štáty bez vynaliezavosti. | komunikujete, je znakom |
| | nedostatočného vzťahu. |

Keď stretneme ľudí, ktorí vidia svet inak ako my, prináša to kognitívnu disonanciu - stav nekonzistentných myšlienok, presvedčení alebo postojov, najmä v súvislosti s rozhodnutiami o správaní a zmenou postojov. Ak akceptujeme skutočnosť, že každý vidí svet inak - bude nás to trápiť menej.

Neuroplasticita

Neuroplasticita: schopnosť mozgu sa reorganizovať vytvorením nových nervových spojení v priebehu života. Neuroplasticita umožňuje neurónom (nervovým bunkám) v mozgu kompenzovať zranenia a choroby a upravovať ich činnosť v reakcii na nové situácie alebo zmeny v ich prostredí. ([Medicine Net](#))

Vedci dokázali, že mozog sa počas života mení a že môže byť ako guma - môže zosilnieť alebo oslabnúť v závislosti od toho, ktoré oblasti mozgu sa používajú. Už predtým sa myslelo, že mozog bol úplne vyvinutý do 3 rokov a po roku by sa už nezmenil. Starého psa nové triky nenaučíš! Teraz je známe, že to tak nie je. Mozog sa neustále vyvíja a formuje sa po celý život podľa našich zážitkov a skúseností.

Neuroplasticita nespočíva v jedinom type morfolologickej zmeny, ale skôr obsahuje niekoľko rôznych procesov, ktoré sa vyskytujú počas celého života jednotlivca. Hoci plasticita sa vyskytuje počas života jednotlivca, v určitých obdobiach života dominujú rôzne typy plasticity. Okrem genetických faktorov je mozog formovaný aj charakteristikou prostredia osoby a činmi tej istej osoby - tréning mozgu!

Cvičenie: Cvičenie mozgu

Rozdajte **HÁROK 6 –Cvičenie mozgu**.

Rovnako ako musíme trénovať svaly v našich telách, musíme tiež trénovať náš mozog! Mozgové cvičenia môžu pomôcť posilniť kľúčové oblasti mozgu.

3.8 Reflexia a učebný denník

Trvanie:	20 min
Potrebný materiál:	PPT Slide: 39-54 Študentský balíček Hárok 7 – Učebný denník Hárok 8 – Nastavujete si ciele správne? Hárok 9 – Nastavenie cieľov

Dôležitosť reflexie pre odborníkov

Reflexia Vám umožňuje rásť a hodnotiť, čo by ste nabudúce mohli urobiť inak. Upevňuje sebadôveru a poukazuje na veci, ktoré by ste mali zmeniť či už v osobnom alebo profesionálnom živote. Reflexná prax je veľmi dôležitá vo vyučovacích a ošetrovateľských profesiách a stáva sa čoraz dôležitejšou v mnohých ďalších profesiách, najmä v tých, ktoré poskytujú podporu iným.

Dôležitosť reflexie pre dlhodobu nezamestnaných

Mnoho ľudí príde do centra pre podporu zamestnania a tvrdia, že si vedú záznam, akýsi zoznam pracovných pozícií, na ktoré zareagovali, no neuvádzajú informácie o tom, aký z toho mali pocit, akým spôsobom sa o prácu uchádzali, či si veria atď.

Učebný denník

Nezávislý záznam Vášho vlastného učenia. Učebný denník môže vytvárať pozitívne zmeny spojené so sebareflexiou. Pomáha Vám lepšie si uvedomiť, ako sa učíte a dosahujete zmeny.

Poznámka pre facilitátora: Požiadajte kariérnych odborníkov, aby vyplnili všetko v Háru Učebný denník. Prípadne môžu napísať malý reflexný odsek o svojom učení.

Poznámka pre odborníka: Požiadajte svojich nezamestnaných klientov, aby pri každom stretnutí vyplnili pár otázok v Háru – Učebný denník. Môžu si vybrať otázky, na ktoré dokážu odpovedať, a ktoré sú pre nich relevantné. Prípadne môžu napísať malý reflexný odsek o svojom učení.

Rozdajte **HÁROK 7 – Učebný denník** a požiadajte účastníkov o vyplnenie

Cvičenie: Nastavujete si ciele správne?

Poznámka pre facilitátora: Urobte to, iba ak máte čas. Môžete to použiť aj na inom stretnutí ako pokračovanie v učení sa o cieľoch SMART.

Rozdajte **Hárok 8** – Nastavujete si ciele správne? Zahŕňa 18 vyhlásení, na ktoré majú študenti odpovedať. Študenti majú možnosť ohodnotiť sa a uviesť oblasti, v ktorých sú silní, a oblasti, v ktorých sú slabší, a na ktorých sa dá pracovať. Koniec Háru poskytuje študentom tipy, ako zlepšiť svoje schopnosti stanovovať ciele.

Nastavenie SMART cieľov

Odkážte na **študentský balíček**.

Stanovenie SMART cieľov prináša do Vašich cieľov štruktúru a sledovateľnosť. Každý cieľ, či už hlavný alebo čiastočný môže byť S.M.A.R.T. a reálnejší

Specific S	Špecifický Definuje presne to, na čo ste zameraní – Váš cieľ.
Measurable M	Merateľný Váš cieľ je možné zmerať a má jasný výsledok.
Attainable/Agreed A	Dosiahnuteľný Váš cieľ je dosiahnuteľný.
Realistic R	Realistický Vyjadruje cieľ, ktorý je dosiahnuteľný, ale ktorý môže byť výzvou
Timed/Time-specific T	Časovo ohraničený Určuje konečný dátum alebo dátum, do ktorého sa cieľ dosiahne.

Cvičenie: Vaše SMART ciele

1. Predstavte a vysvetlite zadanie študentom

Aby ste dosiahli svoje ciele, musia byť realistické. Metóda SMART Vám s tým pomôže a môže byť použitá vo všetkých oblastiach života, či už v profesionálnom alebo neprofesionálnom prostredí. Prináša objasnenie toho, čo chcete dosiahnuť a ako to môžete dosiahnuť.

Bez stanovenia cieľov, či už veľkých alebo malých, sa život môže v momente zmeniť na jeden veľký chaos. Vtedy si uvedomíte, že úroveň Vašej produktivity klesá. Úspechy, ako poslať niekoho na Mesiac, vynásť prvé elektrické auto a nakoniec ušetriť dostatok peňazí na kúpu nového notebooku, sú výsledkom cieľa, ktorý bol v určitom okamihu stanovený. Vízia, ktorá bola zmapovaná a realizovaná.

- 2. Použite *Hárok 9*, požiadajte študentov, aby si stanovili ciele školenia. Požiadajte ich, aby si napísali 2-3 ciele a prediskutujte, či spĺňajú všetkých 5 kritérií nastavenie SMART cieľov.**
- 3. Prediskutujte, ako možno využiť nastavenie SMART cieľov počas školenia QUALIFY.**

Ak si svoje ciele zapíšete, máte vyššiu šancu ich dosiahnuť. Vizualizácia cieľov ďalej pomáha oživiť ich. Pred stanovením SMART cieľov si premyslite nasledujúce otázky:

- Kedy máte čas sa venovať cieľu?
- Aká je Vaša energia a chuť na dosiahnutie tohto cieľa?
- Akú úroveň vedomostí vyžaduje?
- Budete potrebovať nejaké nové vedomosti?
- Ako dosiahnete svoj cieľ?
- Dokážete odhadnúť potrebné úsilie vo vzťahu k hodnote pravdepodobného výsledku (= valencia)?
- Je to veľmi veľký cieľ, ktorý je potrebné rozdeliť na čiastkové ciele?
- Aký je časový plán?
- Existujú nejaké rýchle výhry?
- Potrebujete získať podporu na dosiahnutie svojich cieľov? Od koho – kolegov, Vášho partnera, personálu? Ako to urobíte? Môžete usporiadať ciele do časového rámca - krátkodobý, strednodobý a dlhodobý?
- Poznáte ďalších ľudí, ktorí dosiahli také ciele - môžete sa od nich učiť a modelovať svoje správanie podľa ich úspechu?
- Ste schopní napísať svoje ciele pomocou formátu SMART?

3.9 Zavedenie do praxe

Trvanie:	20 min
Potrebný materiál:	PPT Slide: 55-57 Flipchart/perá

Skupinová diskusia

Poznámka pre facilitátora: Možnosť napísať, čo hovoria študenti, na dosku flipchartu.

- Ako by ste mohli využiť niektoré prediskutované nástroje so svojimi klientami?

Domáca úloha

Zamyslite sa nad tým, ako by ste mohli použiť niektoré tipy a triky a zdieľať ich so skupinou v nasledujúcej časti.

3.10 Vyhodnotenie

Trvanie:	10 min
Potrebný materiál:	PPT Slide: 58-59 Hárok 9 – Formulár vyhodnotenia stretnutia

Zistite, čo sa ľudia na stretnutí dozvedeli. Čo sa dozvedeli o sebe a o svojom probléme či nedostatku? Dozvedeli sa niečo od ostatných? Aké boli najužitočnejšie otázky? Aký dopad mali? Účastníci tak získajú čas premyslieť si odpovede pred vyplnením hodnotiacich hárkov. Tento krok sa uskutoční na konci každého stretnutia. Hodnotiace hárky by sa mali vyplniť na konci každého zasadnutia (pozri Hárok 9).

1. Požiadajte žiakov, aby zosumarizovali svoje činnosti a komentovali akékoľvek učenie sa počas stretnutia.
2. Vysvetlite pokyny, alebo poverte človeka po ľavej strane, aby bol tým „naháňajúcim kamošom“. Táto osoba ich naháňa, pýta sa na pokrok a všeobecne neformálne kontroluje ich úspech medzi stretnutiami. Môže to tiež pomôcť pri budovaní vzťahov v rámci skupiny.
3. Odkážte účastníkov na ďalšie príležitosti na vzdelávanie. Pripomeňte im domácu úlohu, ktorá má byť dokončená na nasledujúcom stretnutí.
4. Uistite sa, že každý má vo svojom denníku dátum nasledujúceho stretnutia a má k dispozícii informácie o mieste konania.
5. Ukončite stretnutie požiadaním ľudí o vyplnenie príslušného hodnotiaceho formulára - Hárok 10.