

Il Coaching Innovativo fa la Differenza  
602695-EPP-1-2018-1-MK-EPPKA2-CBY-ACPALA

# Kit di strumenti per il coaching

Kit di strumenti per aumentare le competenze  
impiegabili dei giovani utilizzando il coaching e i  
giochi tradizionali



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

Questo toolkit di coaching è stato progettato e sviluppato nell'ambito del progetto "Il coaching innovativo fa la differenza" (ICD). Il progetto ICD (2018-2022) mira a offrire agli animatori giovanili nuove competenze di animazione socioeducativa e un approccio di coaching innovativo, necessario per aumentare le competenze impiegabili dei giovani utilizzando i giochi tradizionali.

ICD è cofinanziato dal Programma Erasmus+ dell'Unione Europea.

Il progetto è il risultato di una partnership tra EUROPEAN CULTURAL EPICENTER Bitola (N.Macedonia), OSVSWA (India), OpenM (Vietnam), New Horizons (Italia) Edu-Compass (Bulgaria), KIPEPEO (Kenya), OpenM (Vietnam)

Contatti: <https://www.inncoaching.eu>



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

Il supporto della Commissione europea per la produzione di questa pubblicazione non costituisce un'approvazione dei contenuti che riflette solo le opinioni degli autori e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute

# Indice dei contenuti

## **MANUALE DI COACHING**

1. **Cos'è il coaching**
2. **Vantaggi del coaching**
3. **Sessioni di coaching**
4. **Modelli di coaching**
5. **Guida alle sessioni di coaching**
6. **L'importanza dell'ascolto, della riflessione e della valutazione**
7. **Finalizzazione del coaching - relazione, riflessione e valutazione**

## **STRUMENTO DI MAPPATURA DELLE COMPETENZE INDIVIDUALI**

1. **Definizione di competenza**
2. **Il coaching innovativo mette al centro la differenza**
3. **Piano di sviluppo individuale**

## **SCHEMA DI AZIONE DI AVANZAMENTO CARER**

# Manuale di Coaching

## 1. CHE COS'È IL COACHING

Il coaching è una conversazione strutturata, adattata all'esperienza, alle esigenze di apprendimento, al contesto e alla competenza di un individuo. Il processo e la relazione di coaching supportano l'individuo a prendere decisioni più consapevoli e ad intraprendere azioni efficaci all'interno delle esperienze quotidiane. Il coaching costruisce un ambiente di riflessione e azione all'interno del quale un individuo elabora i migliori approcci alle proprie sfide e opportunità. È un processo di supporto, stimolante e creativo che aiuta le persone ad acquisire nuove prospettive su se stesse e sulle loro situazioni.

E' inoltre:

- Un intervento a breve termine
- Focalizzato sul cambiamento e sui risultati
- Un dialogo per aiutare i coachees ad avere più successo :
  - fissando e raggiungendo obiettivi migliori
  - concentrandosi su azioni, priorità e ostacoli al cambiamento
  - applicare idee e azioni dai laboratori didattici
  - essere sfidato a ottenere di più facendo uso del feedback e delle tecniche nella relazione di coaching per raggiungere il successo

## 2. BENEFICI DEL COACHING

Il coaching dovrebbe avere benefici particolari a tre livelli:

Per i **coachee**

- Lavorando coi coach, i coachee sono sfidati a 'pensare intensamente' e in modo più ampio sulle questioni trattate e su come raggiungere i loro obiettivi di apprendimento nel loro contesto
- I Coachee saranno quindi più responsabili del raggiungimento degli obiettivi di apprendimento dichiarati e del raggiungimento di risultati significativi
- Il Coaching aiuta ad aumentare i livelli di fiducia e consapevolezza dei coachee
- Aumenta l'applicazione e la pratica delle abilità e delle conoscenze

## **Per le organizzazioni**

Molte organizzazioni stanno parlando in questo momento di sviluppare competenze di coaching all'interno delle loro organizzazioni. L'uso diffuso del coaching aiuterà a costruire una massa critica di coach che lavorano all'interno di organizzazioni e comunità. I coachee che ricevono coaching saranno in grado di riflettere su quell'esperienza e di utilizzare quelle abilità nel loro lavoro come team leader e manager. Questo costruisce un più ampio repertorio di stili di gestione.

## **Per i coach**

Qualsiasi opportunità per praticare abilità e tecniche di coaching all'interno di varie relazioni di coaching, e per riflettere e ricevere feedback sull'uso di tali abilità, è un processo che ha un valore inestimabile per migliorare le capacità di coaching. Aiuta anche a sviluppare una gestione più generale e capacità di apprendimento e sviluppo. Il coaching si è rivelato un modo efficace per lavorare con i partner, all'interno dei team e con i membri dello staff.

## **3. SESSIONI DI COACHING**

Le principali responsabilità del coach sono:

### **Stabilire e mantenere la relazione di coaching con il coachee :**

- definire i parametri della relazione di coaching
- prepararsi per ogni sessione guardando indietro alle precedenti note
- instaurare un rapporto di fiducia con i coachee

### **Comunicare efficacemente:**

- dimostrare un ascolto attivo
- dimostrare di saper fare domande efficaci
- fornire un feedback appropriato, regolare e costruttivo al coachee
- aperto al feedback in cambio su come migliorare la relazione di coaching

### **I coach dovrebbero avere:**

- esperienza di coaching esistente in vari contesti o esperienza dimostrabile nell'uso delle capacità di interrogazione, ascolto e feedback nel loro attuale ruolo lavorativo
- comprendere e apprezzare i dilemmi e le sfide dei giovani locali
- capacità di fungere da catalizzatore nell'ulteriore sviluppo
- il potenziale e le prestazioni di un coachee

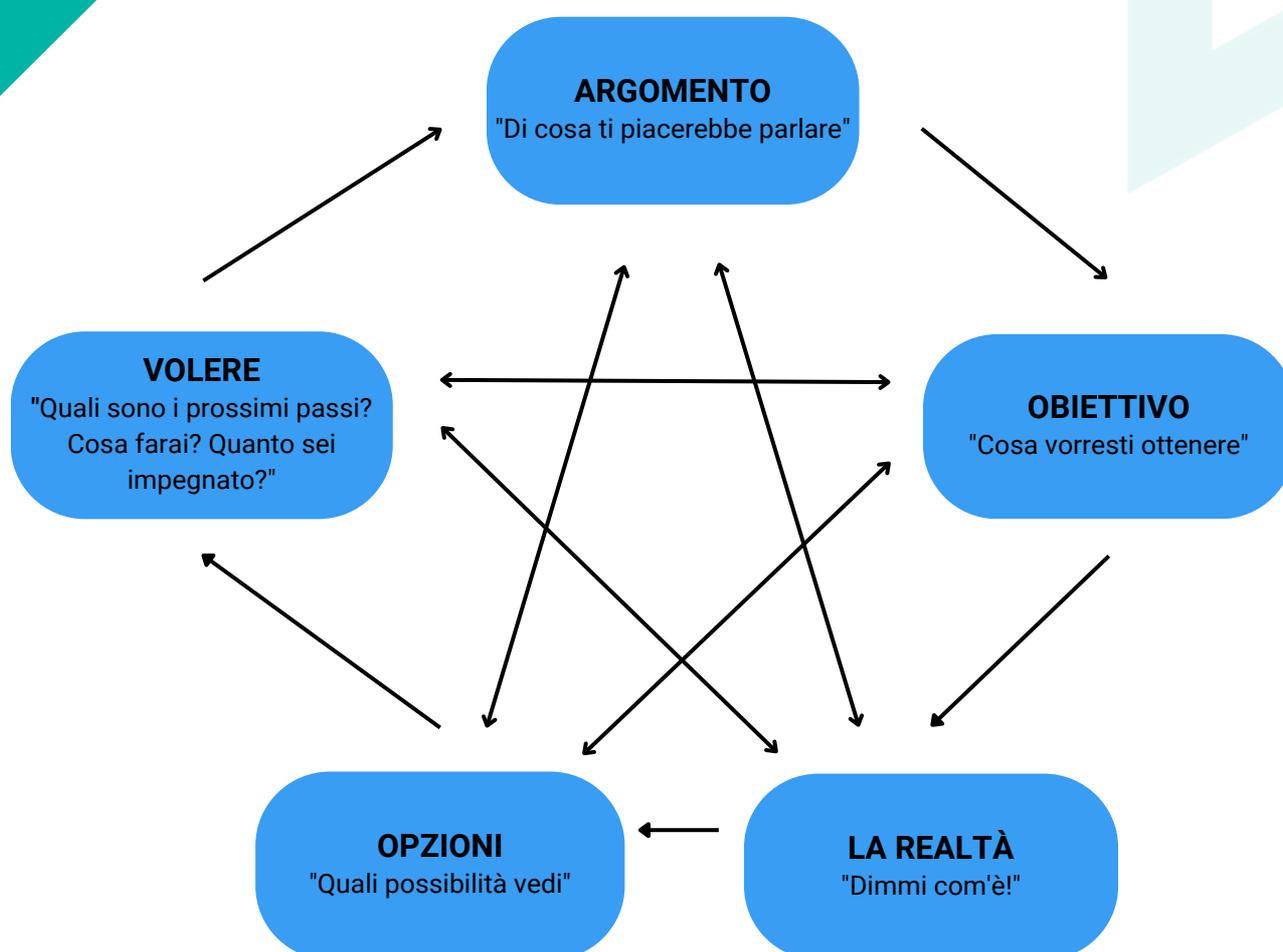
## 4. MODELLI DI COACHING

Il modello GROW fornisce una struttura di base per qualsiasi sessione di coaching e può essere utilizzato in modo flessibile per guidare il coach e il coachee verso decisioni, apprendimento e azioni di successo. È stato originato da John Whitmore (2002).

Le fasi del modello sono le seguenti:

<b>G</b>	GOAL (OBIETTIVO)	<b>Stabilire l'obiettivo dell'incontro discutendo con il coachee</b>  Dopo aver stabilito ciò che il coachee vuole discutere nella sessione, il coach esplora l'obiettivo del coachee, dove idealmente vuole arrivare entro la fine della sessione e cosa vuole ottenere.
<b>R</b>	REALITY (LA REALTÀ)	<b>Stabilire la situazione attuale</b>  L'allenatore poi li aiuta a esplorare il modo in cui le cose sono ora, la loro capacità, sondando per stabilire perché le cose sono come sono. Questo aiuta a stabilire il divario tra la realtà presente e l'obiettivo finale
<b>O</b>	OPTIONS (OPZIONI)	<b>Identifica le opzioni</b>  Dopo aver stabilito l'Obiettivo e la Realtà, il coach può quindi aiutare il coachee a considerare diverse opzioni che possono aiutarlo a passare dalla realtà attuale al suo obiettivo futuro.
<b>W</b>	WILL (VOLERE)	<b>Decidi i prossimi passi da compiere</b>  Ancora più importante, la fase finale consiste nel convincere il coachee a impegnarsi in azioni specifiche, pratiche e realizzabili che gli consentiranno di avvicinarsi al proprio obiettivo.

## Il modello GROW



## Il mentoring e come si differenzia dal coaching

Il mentoring implica l'uso degli stessi modelli e capacità di mettere in discussione, ascoltare, chiarire e riformulare associati al coaching. Tuttavia, il tutoraggio tende a descrivere una relazione in cui i più esperti utilizzano la loro maggiore conoscenza e comprensione per sostenere lo sviluppo dei giovani. La distinzione fondamentale è che le relazioni di mentoring tendono ad essere più a lungo termine rispetto agli accordi di coaching.

## 5. GUIDA ALLE SESSIONI DI COACHING

### Prima sessione di coaching

Come parte dell'introduzione, pensa e chiarisci:

- tempismo
- spiega il tuo ruolo di coach
- assicurare che i dettagli della sessione di gioco rimangano riservati
- stabilire risultati chiari per il coaching – ciò che il coachee vuole ottenere attraverso il processo di apprendimento.
- spiegare come coach, in modo riassuntivo, i punti generali della sessione per aiutare a creare una panoramica delle esigenze di efficacia e sviluppo
- spiega che scriverai degli appunti dopo ogni sessione di coaching per riassumere i punti di apprendimento generali.

### Esempi di domande per guidare la sessione di coaching:

Gli obiettivi per le sessioni sono sviluppati dal coachee, che lo aiuta a controllare l'apprendimento che ne deriva. Le domande di apertura dovrebbero riflettere questo.

- Cosa vorresti trattare durante la prima sessione di coaching? Confronta ciò che avevano inizialmente delineato o stabilito come risultati.
- Come vuoi utilizzare questa sessione?
- Su cosa vuoi che ci concentriamo in particolare?
- Come posso aiutarti a raggiungere questo obiettivo?
- Cosa vuoi ottenere prima della nostra prossima sessione?
- Su quali punti di forza vuoi costruire?

### Conclusione della sessione:

- Conferma i dettagli per la prossima sessione di coaching – data e ora.
- Conferma eventuali azioni e segui

### Richiedi un feedback sulla sessione:

- Come ha funzionato il coaching?
- Cosa è stato utile?
- In che modo è stato utile?
- Dove avrei potuto (l'allenatore) spingerti più forte nei tuoi pensieri?

## **Successive sessioni di coaching**

- Quali sono i tuoi punti chiave di apprendimento dall'ultima sessione di coaching fino ad ora?
- Cosa c'era di nuovo o di sorprendente?
- Cosa hai imparato di te stesso?
- Punti di forza, aree da migliorare?
- In che modo riflettono le priorità di apprendimento che hai identificato?
- Com'è stato dall'ultima sessione di coaching?
- Quanto è stato rilevante l'apprendimento per il tuo ruolo attuale?
- Cosa sei riuscito a mettere in pratica?
- Quale sarebbe la cosa più utile da trarre da questa sessione di coaching?
- Quali sono stati gli eventi significativi e l'apprendimento per te?
- Quali sono state le aree con le quali non hai affrontato così bene?
- Quali sono le ragioni?
- Cosa puoi fare per loro?
- Cosa è stato facile?
- Cosa è stato difficile?
- Cosa ti impedisce di attuare le azioni discusse in precedenza?
- Cosa ti ha sostenuto nell'attuazione delle azioni?
- Cosa hai fatto a riguardo?
- Cosa ne pensi?
- Cosa c'è dopo?
- Chi può supportarti ulteriormente per continuare i cambiamenti che desideri apportare?

## **Sessione finale**

- Come vuoi utilizzare al meglio questa sessione finale?
- Cos'è successo dall'ultima volta che ci siamo parlati?
- Cos'altro devi fare per sviluppare le tue competenze?
- Come hai utilizzato tu stesso le capacità di coaching?
- Con quale effetto?
- Cosa ne pensi?
- Cosa c'è dopo?

## 6. L'IMPORTANZA DI ASCOLTARE, DARE FEEDBACK E METTERE IN DISCUSSIONE LE COMPETENZE NEL COACHING

### Ascoltare

Non sono importanti solo le domande che poni durante il coaching, ma anche l'efficacia con cui ascolti le risposte del coachee e la storia raccontata. Ecco alcuni promemoria per aiutare a raggiungere l'ascolto attivo.

- **Concentrati sui contenuti.** Ascolta ciò che viene detto e come viene detto piuttosto che presumere di sapere cosa verrà detto. Sii curioso e ascolta le incoerenze da esplorare con il coachee.
- **Rimani di mentalità aperta.** Come vede il mondo il coachee? È probabile che questo sia diverso dal tuo punto di vista. Qual è il modo migliore per lavorare con il coachee per aiutarlo a vedere la sua situazione da diverse prospettive?
- **Evita le distrazioni.** Se la tua mente vaga o è distratta, allora respira profondamente e riporta te stesso al momento immediato. Le distrazioni sono prevedibili ed è importante esserne consapevoli.
- **Tratta l'ascolto come un compito mentale impegnativo.** Devi concentrarti su ciò che viene detto e ascoltare parole, immagini, tono ed energia.
- **Mantieniti attivo ponendoti delle domande.** L'ascolto attivo ti mantiene vigile. È un approccio disciplinato. Ecco alcune domande che puoi porti mentre ascolti: Quale punto chiave sta facendo la persona? Come si adatta a ciò che ho già sentito? A quale bisogno insoddisfatto punta questo?

### Feedback

Ecco alcuni principi per dare e ricevere feedback nel coaching.

- Quando si fornisce un feedback, più recente è l'esempio, maggiore sarà l'impatto che avrà
- Garantire che il tempismo sia appropriato per l'individuo (ad es. Evita i momenti in cui sono sotto stretta pressione o la sessione sta per terminare)
- Considera le tue motivazioni prima di dare un feedback, ad esempio quale vuoi che sia il risultato finale? Assicurati che soddisfi i bisogni dello studente e non del donatore
- Dai un feedback sui successi e su dove le cose possono essere migliorate
- Concentrati sul comportamento, non sulla personalità, ad es. 'In quell'esempio qual era l'equilibrio tra chi parlava e chi ascoltava?
- Dai un feedback su qualcosa che può essere cambiato. Non ha senso attirare l'attenzione su qualcosa a cui non si può rimediare

- Rendi il tuo feedback dettagliato, basato sulle descrizioni del comportamento specifico che ascolti
- Sii descrittivo piuttosto che giudicante o valutativo - evita di esprimere il feedback in termini di buono o cattivo, giusto o sbagliato
- Limita il tuo feedback alla quantità di informazioni che un destinatario può utilizzare: non sovraccaricare
- Concentrati su ciò che manca, piuttosto che su ciò che non va: questo aiuta le prestazioni la prossima volta

## **Domandare**

In qualità di coach, usando le domande incoraggerai il coachee a pensare da solo alle situazioni e questo incoraggerà un apprendimento più profondo. I tipi di domande che possono essere utilizzati includono:

### **Domande aperte**

Questi non hanno una risposta definitiva. Incoraggiano l'individuo a riflettere più profondamente su una situazione ed esplorare diversi modi di pensare. Le domande aperte sviluppano il rapporto, creano coinvolgimento e controllano la comprensione in modo più approfondito.

### **Domande di sondaggio**

Le domande di sondaggio vengono utilizzate dopo le domande aperte per sondare opinioni, sentimenti o generare alternative

### **Domande di sintesi/chiarimento**

Questi sono usati per assicurarti di aver compreso correttamente pensieri, sentimenti o opinioni.

### **Dichiarazioni**

Alcuni tipi di dichiarazioni aiutano una discussione più completa delle aree difficili.

## 7. FINALIZZARE IL COACHING - RELAZIONE, RIFLESSIONE E VALUTAZIONE

Come coach devi prendere appunti su ogni sessione e in modo da poter creare una panoramica riassuntiva. La panoramica riassuntiva potrebbe coprire i temi generali identificati, le ampie aree di discussione e i progressi individuati dal coachee. Il contenuto effettivo delle sessioni dovrebbe rimanere riservato. Solo le informazioni di primo livello devono essere condivise e non dovrebbero compromettere la natura riservata della relazione di coaching. Come allenatore, questa è la tua opportunità per riflettere sul tuo sviluppo come allenatore. È importante che i coach valorizzino la maggiore consapevolezza di sé e l'apprendimento dal processo nello stesso modo in cui incoraggi i coachee a farlo. Oltre all'autoriflessione, potresti voler inviare un'e-mail al coachee al termine delle sessioni formali di coaching per ottenere un feedback sul coaching. In questo modo, puoi imparare come il tuo coaching ha aiutato il coachee a svilupparsi e crescere in un modo particolare.

Le domande suggerite potrebbero essere:

- In che modo il coaching ti ha aiutato a svilupparti come parte del tuo programma di apprendimento?
- Quali azioni o domande specifiche ti hanno aiutato di più?
- Come potrei migliorare il mio approccio al coaching in futuro?
- Quali diresti che sono i vantaggi del coaching che hai?

# STRUMENTO DI MAPPATURA DELLE COMPETENZE INDIVIDUALI

## 1. DEFINIZIONE DI COMPETENZA

Vari studiosi hanno definito la competenza in vari modi. Alcuni di loro sono: **Boyatzis** nel 1982 definì le competenze come una capacità che esiste in una persona che porta a un comportamento che soddisfa le esigenze lavorative all'interno dei parametri dell'ambiente organizzativo e che a sua volta produce i risultati desiderati. **Hayes** ha definito le competenze come conoscenza generica, motivazione, tratto, ruolo sociale o abilità di una persona legata a prestazioni superiori sul lavoro. **Albanese** considerava le competenze come caratteristiche personali che contribuiscono a un'efficace performance manageriale. Nel 1991, **Woodruffe** considerava la competenza come un concetto relativo alla persona che si riferisce alla dimensione del comportamento che sta dietro un esecutore competente mentre la competenza è un concetto relativo al lavoro che si riferisce all'area di lavoro in cui la persona è competente.

**ANSFIELD** (1997): Caratteristiche fondamentali di una persona che si traducono in un'effettiva prestazione superiore. Il National Institute of Health (NIH), (la principale agenzia federale per condurre e sostenere la ricerca medica) ha sviluppato un modello di competenze a livello di organizzazione per tutta la sua forza lavoro. NIH definisce le competenze come "... la combinazione di conoscenze, capacità e abilità che contribuiscono alle prestazioni individuali e organizzative".

Secondo **UNIDO** (2002): Una competenza è un insieme di abilità, conoscenze e attributi correlati che consentono a un individuo di svolgere con successo un compito o un'attività all'interno di una specifica funzione o lavoro.

Secondo **RANKIN** (2002): "Le competenze sono la definizione di abilità e comportamenti che l'organizzazione si aspetta che il proprio personale metta in pratica nel lavoro". Una competenza non è un comportamento o una prestazione in sé, ma è un repertorio di capacità, attività, processi e risposte disponibili che consentono a una serie di esigenze lavorative di essere soddisfatte in modo più efficace da alcune persone piuttosto che da altre.

## 2. IL FOCUS DEL PROGETTO IL COACHING INNOVATIVO FA LA DIFFERENZA

Qualsiasi caratteristica sottostante richiesta per svolgere con successo un determinato compito, attività o ruolo può essere considerata competenza. La competenza può assumere le seguenti forme:

- Conoscenza
- Atteggiamento
- Abilità

Altre caratteristiche di un individuo includono:

- Motivi
- Valori
- Tratti
- Concetto di sé ecc.

Le competenze possono essere raggruppate in varie aree, ma all'interno di questo progetto ci concentreremo sulle seguenti competenze

### **Leadership e lavoro di squadra**

La leadership è la competenza che comprende la capacità di un individuo o di un'organizzazione di "guidare" o guidare altri individui, team o intere organizzazioni, mentre il lavoro di squadra è lo sforzo collaborativo di un team per raggiungere un obiettivo comune o per completare un compito nel modo più efficace e maniera efficiente

### **Fiducia e autoefficacia**

"Va notato che il costrutto di autoefficacia differisce dal termine colloquiale "fiducia". Fiducia è un termine anonimo che si riferisce alla forza della convinzione ma non specifica necessariamente di cosa tratta la certezza. Fallirò in uno sforzo. L'autoefficacia percepita si riferisce alla convinzione nelle proprie capacità agenti, che si possono produrre determinati livelli di realizzazione. Una valutazione dell'autoefficacia, quindi, include sia un'affermazione di un livello di capacità sia la forza di tale convinzione. La fiducia è una parola d'ordine piuttosto che un costrutto incorporato in un sistema teorico. I progressi in un campo si ottengono meglio con costrutti che riflettono pienamente i fenomeni di interesse e sono radicati in una teoria che specifica le loro determinanti, processi di mediazione e molteplici effetti. I costrutti basati sulla teoria pagano dividendi in termini di comprensione e guida operativa. I termini usati per caratterizzare l'agire personale, quindi, rappresentano qualcosa di più delle semplici preferenze lessicali.

## **Resilienza**

La resilienza psicologica è la capacità di far fronte a una crisi o di tornare rapidamente allo stato pre-crisi. La resilienza esiste quando la persona utilizza "processi e comportamenti mentali per promuovere i beni personali e proteggersi dai potenziali effetti negativi dei fattori di stress". In termini più semplici, la resilienza psicologica esiste nelle persone che sviluppano capacità psicologiche e comportamentali che consentono loro di mantenere la calma durante le crisi/caos e di superare l'incidente senza conseguenze negative a lungo termine.

## **Creatività**

La creatività è l'atto di trasformare idee nuove e fantasiose in realtà. La creatività è caratterizzata dalla capacità di percepire il mondo in modi nuovi, di trovare schemi nascosti, di creare connessioni tra fenomeni apparentemente non correlati e di generare soluzioni. La creatività coinvolge due processi: pensare, quindi produrre. "La creatività è una forza combinatoria: è la nostra capacità di attingere al nostro pool 'interiore' di risorse – conoscenza, intuizione, informazioni, ispirazione e tutti i frammenti che popolano le nostre menti – che abbiamo accumulato negli anni semplicemente essendo presenti e vivi e svegliarsi al mondo e combinarli in modi nuovi e straordinari. – Maria Popova, Brainpickings ha detto: "La creatività è il processo che porta alla nascita di qualcosa di nuovo. La creatività richiede passione e impegno. Porta alla nostra consapevolezza ciò che prima era nascosto e indica una nuova vita. L'esperienza è quella della coscienza intensificata: l'estasi". – Rollo May, Il coraggio di creare.

## **Pensiero analitico e critico**

Il pensiero analitico descrive uno stile di pensiero che consente a una persona di scomporre informazioni complesse o una serie di dati completi. Utilizza un metodo passo-passo per analizzare un problema e quindi arrivare a una risposta o soluzione. In sostanza, il pensiero analitico rappresenta uno stile causa-effetto di guardare a un problema ed è talvolta indicato come percepire qualcosa attraverso più lenti. Un esempio di pensiero analitico implica la comprensione della relazione tra le foglie e il colore verde. Ci si potrebbe chiedere "Perché le foglie sono verdi?" e quindi utilizzare le capacità di pensiero analitico per legare insieme la risposta. Il pensiero critico ha a che fare con la valutazione delle informazioni che ti vengono fornite e determinare come interpretarle, cosa credere e se qualcosa sembra essere giusto o sbagliato. In questo stile di pensiero il pensatore impiega il ragionamento per giungere a una conclusione su come vuole percepire le informazioni. Il pensiero critico tiene conto anche delle informazioni esterne durante il processo di pensiero. Piuttosto che attenersi rigorosamente alle informazioni presentate, il pensiero critico consente al pensatore di esplorare altri elementi che potrebbero avere un'influenza.

## **Comunicazione e rete**

La comunicazione è un processo mediante il quale le informazioni vengono scambiate tra individui attraverso un sistema comune di simboli, segni o comportamenti, mentre il networking può essere definito come il processo di raggiungere gli altri per costruire relazioni che possono essere utilizzate per un guadagno reciproco. Il networking è la costruzione di connessioni personali e professionali in una varietà di modi che vanno dalle vecchie connessioni uno a uno effettuate nelle sale conferenze, alle connessioni basate sui media, come quelle effettuate online.

## **Definizione degli obiettivi**

La definizione degli obiettivi implica lo sviluppo di un piano d'azione progettato per motivare e guidare una persona o un gruppo verso un obiettivo. La definizione degli obiettivi può essere guidata da criteri (o regole) di definizione degli obiettivi come i criteri SMART.

## **Autogiudizio e processo decisionale**

L'autogiudizio deriva dai pensieri che gli individui hanno su se stessi e dai significati attribuiti a quei pensieri. I pensieri, quindi, producono sentimenti correlati come ansia, rabbia e depressione. Giudizi (il processo di formazione di un'opinione o di raggiungimento di una conclusione basata sul materiale disponibile). Mentre il processo decisionale (scritto anche processo deliberativo e processo risolutivo) è considerato come il processo cognitivo che porta corso d'azione tra diverse possibilità alternative. Ogni processo decisionale produce una scelta finale, che può richiedere o meno un'azione. Il processo decisionale è il processo di identificazione e scelta delle alternative in base ai valori, alle preferenze e alle convinzioni del decisore.

### 3. ICD - PIANO DI SVILUPPO INDIVIDUALE

NOME COGNOME:	MENTORE:	DATA:
<i>Requisiti di valutazione e prestazioni:</i>		
Campo del profilo	Descrizione	Grado di prestazione (superato, raggiunto, soddisfacente, adeguato, insufficiente)
<b>1.1 Quali requisiti devono essere soddisfatti per il lavoro/la posizione desiderata</b>		
<b>1.2 Competenze richieste?</b>		
Leadership e lavoro di squadra		
Fiducia e autoefficacia		
Resilienza		
Creatività		
Pensiero analitico e critico		
Comunicazione e rete		
Autogiudizio e processo decisionale		
<b>1.3 Ulteriori competenze richieste</b>		

# SCHEMA DI AZIONE DI AVANZAMENTO DI CARRIERA

NOME COGNOME:	MENTORE:	DATA:	
Obiettivi di carriera	Piani educativi	Scuola di Specializzazione	Esperienza relativa alla carriera
I miei obiettivi generali sono:	Il mio potenziale maggiore accademico:	I miei potenziali programmi di Graduate School relativi agli obiettivi di carriera	Tirocini/altre esperienze che potrebbero supportare la mia preparazione professionale:
Funzione lavorativa che mi interessa:	In che modo il potenziale maggiore è correlato al mio obiettivo di carriera?	Preparazione richiesta per l'ammissione alla scuola professionale:	Momento ottimale per pianificare queste esperienze:
Settori a cui sono attratto:	Corsi di istruzione generale che potrebbero supportare il mio sviluppo professionale:	Docenti o personale chiave che possono aiutarmi a esplorare le mie opzioni:	Entrare in contatto con i professionisti degli ex studenti:
Luoghi prioritari per il lavoro:	Corsi opzionali che miglioreranno il mio sviluppo professionale:	Tempistica per il processo di candidatura:	Lavori saltuari che contribuirebbero alla mia preparazione professionale: