

अभिनव कोचिंग फर्क पड़ता है

602695-ईपीपी-1-2018-1-एमके-ईपीपीकेए2-सीबीवाई-एसीपाला

कोचिंग टूलकिट

कोचिंग और पारंपरिक खेलों का उपयोग करके युवाओं को रोजगार योग्य क्षमता बढ़ाने के लिए टूलकिट



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

इस कोचिंग टूलकिट को "इनोवेटिव कोचिंग मेक द डिफरेंस" (ICD) प्रोजेक्ट के ढांचे के भीतर डिजाइन और विकसित किया गया था। ICD प्रोजेक्ट (2018-2022) का उद्देश्य युवा श्रमिकों को नई युवा कार्य क्षमता और पारंपरिक खेलों का उपयोग करके युवाओं के रोजगार योग्य कौशल को बढ़ाने के लिए आवश्यक एक अभिनव कोचिंग दृष्टिकोण प्रदान करना है। ICD यूरोपीय संघ के इरास्मस+ प्रोग्राम द्वारा सह-वित्तपोषित है।

यह परियोजना यूरोपीय सांस्कृतिक महाकाव्य बिटोला (एन. मैसेडोनिया), ओएसवीएसडब्ल्यूए (भारत), ओपनएम (वियतनाम), न्यू होराइजन्स (इटली) एडू-कम्पास (बुल्गारिया), केआईपीईपीओ (केन्या), ओपनएम (वियतनाम) के बीच साझेदारी का परिणाम है।

Contact us: <https://www.inncoaching.eu>



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

इस प्रकाशन के उत्पादन के लिए यूरोपीय आयोग का समर्थन सामग्री का समर्थन नहीं करता है जो केवल लेखकों के विचारों को दर्शाता है, और आयोग को किसी भी उपयोग के लिए जिम्मेदार नहीं ठहराया जा सकता है जो उसमें निहित जानकारी से बना हो सकता है।

सामग्री की तालिका

कोचिंग मैनुअल

1. कोचिंग क्या है
2. कोचिंग के लाभ
3. कोचिंग सत्र
4. कोचिंग मॉडल
5. कोचिंग सत्र के लिए गाइड
6. सुनने, मनन करने और मूल्यांकन करने का महत्व
7. कोचिंग-रिपोर्ट को अंतिम रूप देना,

प्रतिबिंब और मूल्यांकन

व्यक्तिगत क्षमता मानचित्रण उपकरण

1. योग्यता की परिभाषा
2. अभिनव कोचिंग बनाती है

अंतर ध्यान

3. व्यक्तिगत विकास योजना

करियर एडवांसमेंट एक्शन स्कीम

कोचिंग मैनुअल

1. कोचिंग क्या है

कोचिंग एक संरचित बातचीत है, जो किसी व्यक्ति के अनुभव, सीखने की जरूरतों, संदर्भ और क्षमता के अनुरूप होती है। कोचिंग प्रक्रिया और संबंध व्यक्ति को अधिक सचेत निर्णय लेने और दिन-प्रतिदिन के अनुभवों के भीतर प्रभावी कार्रवाई करने में सहायता करते हैं। कोचिंग प्रतिबिंब और कार्रवाई का एक वातावरण बनाता है जिसके भीतर एक व्यक्ति अपनी चुनौतियों और अवसरों के लिए सर्वोत्तम दृष्टिकोण तैयार करता है। यह एक सहायक, विचारोत्तेजक और रचनात्मक प्रक्रिया है जो व्यक्तियों को स्वयं और उनकी स्थितियों पर नए दृष्टिकोण प्राप्त करने में मदद करती है।

ये भी:

- एक अल्पकालिक हस्तक्षेप
- परिवर्तन और परिणामों पर ध्यान केंद्रित किया
- प्रशिक्षकों को अधिक सफल होने में मदद करने के लिए एक संवाद:
- बेहतर लक्ष्य निर्धारित करना और प्राप्त करना
- परिवर्तन के लिए कार्यों, प्राथमिकताओं और बाधाओं पर ध्यान केंद्रित करना
- सीखने की कार्यशालाओं से विचारों और कार्यों को लागू करना
 - सफलता प्राप्त करने के लिए कोचिंग संबंध में प्रतिक्रिया और तकनीकों का अधिक उपयोग करने को पूरा करने के लिए चुनौती दी जा रही है

2. कोचिंग के लाभ

कोचिंग के तीन स्तरों पर विशेष लाभ होने चाहिए:

प्रशिक्षकों के लिए

- प्रशिक्षकों के साथ काम करके, प्रशिक्षकों को 'कठिन सोचने' और कवर किए गए मुद्दों के बारे में अधिक व्यापक रूप से और उनके संदर्भ में अपने सीखने के उद्देश्यों को प्राप्त करने के तरीके के बारे में चुनौती दी जाती है।
- इसलिए प्रशिक्षक अपने कथित सीखने के उद्देश्यों को पूरा करने और सार्थक परिणाम प्राप्त करने के लिए अधिक जवाबदेह होंगे
- कोचिंग प्रशिक्षकों के आत्मविश्वास और आत्म-जागरूकता के स्तर को बढ़ाने में मदद करती है
- यह कौशल और ज्ञान के अनुप्रयोग और अभ्यास को बढ़ाता है

संगठनों के लिए

कई संगठन इस समय अपने संगठनों के भीतर कोचिंग विशेषज्ञता के निर्माण की बात कर रहे हैं। कोचिंग के व्यापक उपयोग से संगठनों और समुदायों के भीतर काम करने वाले कोचों का एक महत्वपूर्ण समूह बनाने में मदद मिलेगी। कोचिंग प्राप्त करने वाले कोच उस अनुभव को प्रतिबिंबित करने और टीम के नेताओं और प्रबंधकों के रूप में अपने काम में उन कौशलों का उपयोग करने में सक्षम होंगे। यह एक व्यापक बनाता है प्रबंधन शैलियों का प्रदर्शन।

कोचों के लिए

विभिन्न कोचिंग संबंधों के भीतर कोचिंग कौशल और तकनीकों का अभ्यास करने का कोई भी अवसर, और उन कौशलों के उपयोग पर प्रतिक्रिया को प्रतिबिंबित करने और प्राप्त करने के लिए, एक प्रक्रिया जो कोचिंग कौशल में सुधार करने में अमूल्य है। यह अधिक सामान्य प्रबंधन और सीखने और विकास कौशल विकसित करने में भी मदद करता है। कोचिंग भागीदारों के साथ-साथ टीमों के भीतर और स्टाफ के सदस्यों के साथ काम करने का एक प्रभावी तरीका पाया गया है।

3. कोचिंग सत्र

कोच की मुख्य जिम्मेदारियां हैं:

प्रशिक्षण लेने वाले के साथ कोचिंग संबंध स्थापित करना और उसे बनाए रखना:

- कोचिंग संबंध के मापदंडों को निर्धारित करें
- पिछले नोट्स को देखकर प्रत्येक सत्र की तैयारी करें
- प्रशिक्षक के साथ विश्वास बनाएँ

प्रभावी ढंग से संवाद:

- सक्रिय सुनने का प्रदर्शन करें
- प्रभावी पूछताछ प्रदर्शित करें
- प्रशिक्षार्थी को उचित, नियमित और रचनात्मक प्रतिक्रिया प्रदान करें
- बदले में प्रतिक्रिया के लिए खुले रहें कि कोचिंग संबंध को कैसे सुधारा जाए

प्रशिक्षकों के पास होना चाहिए:

अलग-अलग संदर्भों में मौजूदा कोचिंग अनुभव या प्रदर्शन योग्य है

- उनके प्रश्न पूछने, सुनने और प्रतिक्रिया कौशल का उपयोग करने का अनुभव
- वर्तमान कार्य भूमिका

दुविधाओं और चुनौतियों की समझ और सराहना

- स्थानीय युवाओं की
- आगे के विकास में उत्प्रेरक के रूप में कार्य करने की क्षमता
- एक प्रशिक्षक की क्षमता और प्रदर्शन

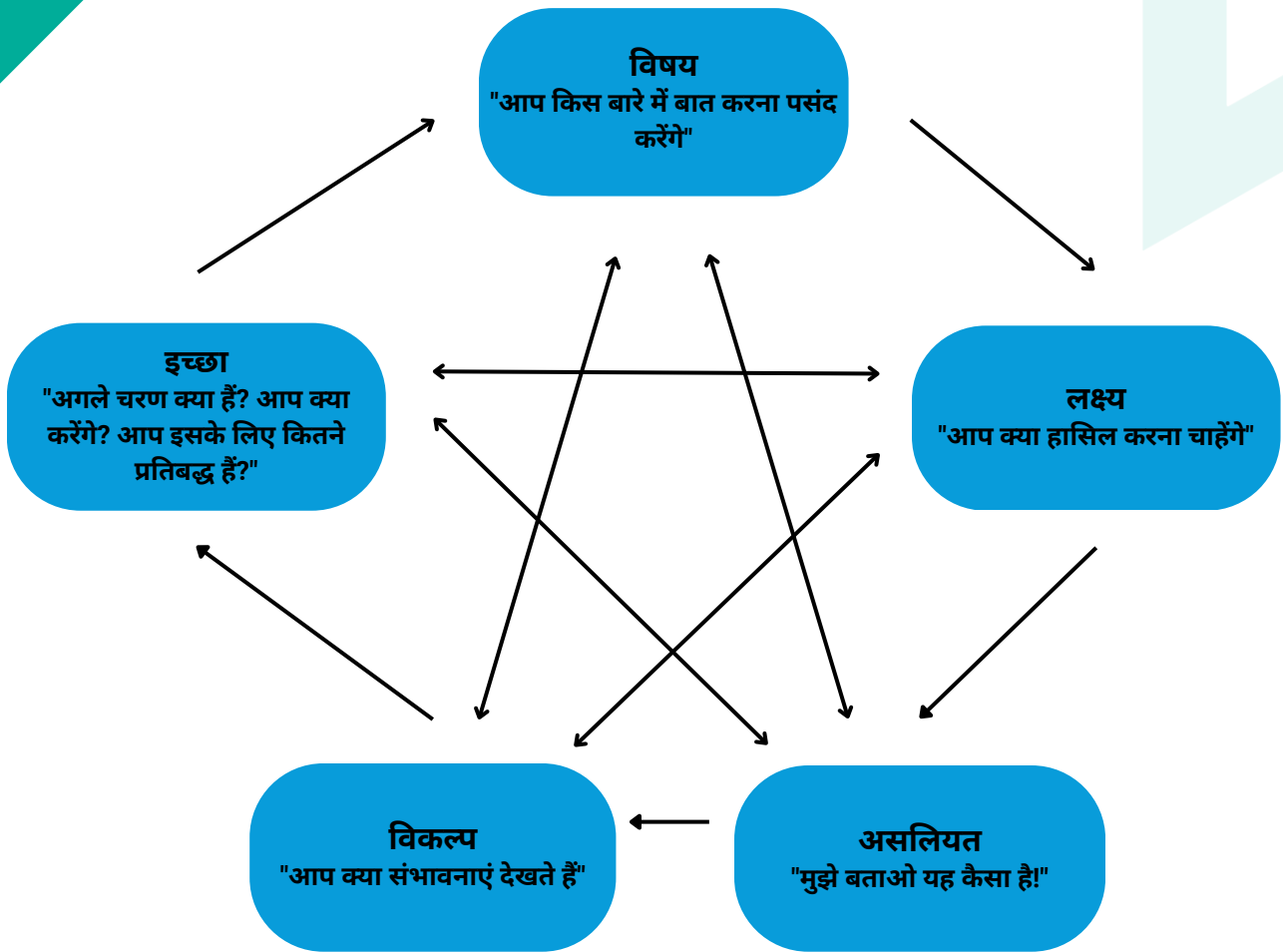
4. कोचिंग मॉडल

GROW मॉडल किसी भी कोचिंग सत्र के लिए एक बुनियादी संरचना प्रदान करता है, और कोच और प्रशिक्षण प्राप्त करने वाले को सफल निर्णयों, सीखने और कार्यों के लिए मार्गदर्शन करने के लिए लचीले ढंग से उपयोग किया जा सकता है। इसकी शुरुआत जॉन व्हिटमोर (2002) ने की थी।

मॉडल के चरण इस प्रकार हैं:

G	लक्ष्य	प्रशिक्षण लेने वाले के साथ चर्चा में बैठक के लक्ष्य की स्थापना करें यह स्थापित करने के बाद कि प्रशिक्षण लेने वाला सत्र में क्या चर्चा करना चाहता है, कोच प्रशिक्षण लेने वाले के लक्ष्य की पड़ताल करता है, जहाँ वे आदर्श रूप से सत्र के अंत तक पहुँचना चाहते हैं और वे क्या हासिल करना चाहते हैं।
R	असलियत	वर्तमान स्थिति स्थापित करें कोच तब उन्हें यह पता लगाने में मदद करता है कि चीजें अब कैसी हैं, उनकी क्षमता, यह स्थापित करने की जांच कि चीजें जिस तरह से हैं, वैसी क्यों हैं। यह वर्तमान वास्तविकता और अंतिम लक्ष्य के बीच की खाई को स्थापित करने में मदद करता है
O	विकल्प	विकल्पों को पहचानें लक्ष्य और वास्तविकता स्थापित करने के बाद, कोच प्रशिक्षण लेने वाले को विभिन्न विकल्पों को देखने में सहायता कर सकता है जो उन्हें अपनी वर्तमान वास्तविकता से अपने भविष्य के लक्ष्य तक पहुंचने में मदद कर सकता है।
W	इच्छा	उठाए जाने वाले अगले कदम तय करें सबसे महत्वपूर्ण बात यह है कि अंतिम चरण प्रशिक्षण लेने वाले को विशिष्ट, व्यावहारिक और प्राप्त करने योग्य कार्यों के लिए प्रतिबद्ध करना है जो उन्हें अपने लक्ष्य के करीब जाने में सक्षम बनाएगा।

ग्रो मॉडल



मेंटरिंग और यह कोचिंग से कैसे अलग है

मेंटरिंग में कोचिंग से जुड़े समान मॉडल और प्रश्न पूछने, सुनने, स्पष्ट करने और रीफ्रेमिंग के कौशल का उपयोग शामिल है। हालांकि, सलाह देना एक ऐसे रिश्ते का वर्णन करता है जिसमें अधिक अनुभवी युवा लोगों के विकास का समर्थन करने के लिए अपने अधिक ज्ञान और समझ का उपयोग कर रहे हैं। मुख्य अंतर यह है कि सलाह देने वाले रिश्ते कोचिंग व्यवस्था की तुलना में अधिक समय तक चलने वाले होते हैं।

5. कोचिंग सत्र के लिए गाइड

पहला कोचिंग सत्र

परिचय के भाग के रूप में, इसके बारे में सोचें और स्पष्ट करें:

- समय
- एक कोच के रूप में अपनी भूमिका की व्याख्या करें
- आश्वासन दें कि खेल सत्र का विवरण गोपनीय रहेगा
- कोचिंग के लिए स्पष्ट परिणाम स्थापित करें - प्रशिक्षण लेने वाला सीखने की प्रक्रिया के माध्यम से क्या हासिल करना चाहता है।
- एक कोच के रूप में समझाएं कि आप प्रभावशीलता और विकास की जरूरतों का अवलोकन करने में मदद करने के लिए सत्र से सामान्य बिंदुओं को संक्षेप में प्रस्तुत करेंगे
- समझाएं कि आप प्रत्येक कोचिंग सत्र के बाद सामान्य शिक्षण बिंदुओं को सारांशित करने के लिए नोट्स लिखेंगे।

कोचिंग सत्र का मार्गदर्शन करने के लिए नमूना प्रश्न:

सत्रों के लक्ष्यों को प्रशिक्षक द्वारा विकसित किया जाता है, जो उन्हें इससे प्राप्त होने वाली शिक्षा को नियंत्रित करने में मदद करता है। आरंभिक प्रश्नों में यह प्रतिबिंबित होना चाहिए।

- पहले कोचिंग सत्र के दौरान आप क्या कवर करना चाहेंगे? इसकी जांच करें कि उन्होंने शुरूआत में क्या रेखांकित किया था या अपने परिणामों के रूप में निर्धारित किया था।
- आप इस सत्र का उपयोग कैसे करना चाहते हैं?
- आप विशेष रूप से किस पर ध्यान केंद्रित करना चाहते हैं?
- मैं इसे हासिल करने में आपकी मदद कैसे कर सकता हूँ?
- आप हमारे अगले सत्र से पहले क्या हासिल करना चाहते हैं?
- आप किस ताकत पर निर्माण करना चाहते हैं?

सत्र पर प्रतिक्रिया के लिए पूछें:

- कोचिंग ने कैसे काम किया है?
- क्या उपयोगी था?
- यह कैसे उपयोगी था?
- मैं (कोच) आपकी सोच में आपको और कहां धकेल सकता था?

बाद के कोचिंग सत्र

- पिछले कोचिंग सत्र से अब तक आपके सीखने के प्रमुख बिंदु क्या हैं?
- नया या आश्चर्यजनक क्या था?
- आपने अपने बारे में क्या सीखा?
- ताकत, क्षेत्रों में सुधार करने के लिए?
- ये आपके द्वारा पहचानी गई सीखने की प्राथमिकताओं को कैसे दर्शाते हैं?
- पिछले कोचिंग सत्र के बाद से यह कैसा रहा है?
- आपकी वर्तमान भूमिका के लिए सीखना कितना प्रासंगिक था?
- आप अभ्यास में क्या कर पाए हैं?
- इस कोचिंग सत्र से आपके लिए सबसे उपयोगी चीज क्या होगी?
- आपके लिए महत्वपूर्ण घटनाएँ और सीख क्या रही हैं?
- वे कौन से क्षेत्र हैं जिनसे आप इतनी अच्छी तरह से निपट नहीं पाए हैं?
- उसके क्या कारण हैं?
- आप उनके बारे में क्या कर सकते हैं?
- क्या आसान हो गया?
- क्या मुश्किल हो गया?
- आपको पहले चर्चा की गई कार्रवाइयों को लागू करने से क्या रोक रहा है?
- कार्रवाइयों को लागू करने में आपको किस चीज़ ने समर्थन दिया है?
- आपने इसके बारे में क्या किया है?
- आप क्या सोचते हैं?
- अगला क्या है?
- आप जो परिवर्तन करना चाहते हैं उन्हें जारी रखने के लिए कौन आपकी सहायता कर सकता है?

अंतिम सत्र

- आप इस अंतिम सत्र का सर्वोत्तम उपयोग कैसे करना चाहते हैं?
- जब से हमने पिछली बार बात की थी तब से क्या हुआ है?
- अपनी क्षमताओं का निर्माण करने के लिए आपको और क्या करने की आवश्यकता है?
- आपने स्वयं कोचिंग कौशल का उपयोग कैसे किया है?
- किस प्रभाव से?
- आप क्या सोचते हैं?
- अगला क्या है?

6. कोचिंग में सुनने, प्रतिक्रिया देने और प्रश्न पूछने की क्षमता का महत्व

सुनना

- यह केवल आपके द्वारा कोचिंग में पूछे जाने वाले प्रश्नों के बारे में ही नहीं है, बल्कि यह भी है कि आप प्रशिक्षक के उत्तरों और बताई गई कहानी को कितने प्रभावी ढंग से सुनते हैं। सक्रिय सुनने में मदद करने के लिए यहां कुछ रिमाइंडर दिए गए हैं।
- सामग्री पर ध्यान दें। क्या कहा जा रहा है और यह कैसे कहा जाता है, यह मानने के बजाय सुनें कि आप जानते हैं कि क्या कहा जाएगा। जिज्ञासु बनें और प्रशिक्षार्थी के साथ अन्वेषण करने के लिए विसंगतियों को सुनें।
- खुले विचारों वाले बने रहें। प्रशिक्षण लेने वाला दुनिया को कैसे देखता है? यह आपके अपने विचार से भिन्न होने की संभावना है। विभिन्न दृष्टिकोणों से उनकी स्थिति को देखने में मदद करने के लिए प्रशिक्षक के साथ काम करने का सबसे अच्छा तरीका क्या है?
- विकर्षणों से बचें। यदि आपका मन भटकता है या विचलित होता है, तो गहरी सांस लें और अपने आप को तत्काल क्षण में वापस लाएं। विकर्षणों की अपेक्षा की जानी चाहिए और इसके बारे में जागरूक होना महत्वपूर्ण है।
- सुनने को एक चुनौतीपूर्ण मानसिक कार्य मानें। आपको जो कहा गया है उस पर ध्यान केंद्रित करने और शब्दों, छवियों, स्वर और ऊर्जा को सुनने की आवश्यकता है।
- खुद से सवाल पूछकर सक्रिय रहें। सक्रिय सुनना आपको सतर्क रखता है। यह एक अनुशासित दृष्टिकोण है। यहाँ कुछ प्रश्न दिए गए हैं जिन्हें सुनते हुए आप स्वयं से पूछ सकते हैं: वह व्यक्ति कौन-सा मुख्य बिंदु बना रहा है? जो मैंने पहले ही सुना है उससे यह कैसे मेल खाता है? यह किस अपूर्ण आवश्यकता की ओर इशारा करता है?

प्रतिक्रिया

कोचिंग में फीडबैक देने और प्राप्त करने के कुछ सिद्धांत यहां दिए गए हैं।

- प्रतिक्रिया देते समय, उदाहरण जितना ताज़ा होगा, उसका प्रभाव उतना ही अधिक होगा
- सुनिश्चित करें कि समय व्यक्ति के लिए उपयुक्त है (उदाहरण के लिए ऐसे समय से बचें जब वे तंग समय के दबाव में हों, या सत्र समाप्त होने वाला हो)
- प्रतिक्रिया देने से पहले अपने उद्देश्यों पर विचार करें यानी आप अंतिम परिणाम क्या चाहते हैं? सुनिश्चित करें कि यह शिक्षार्थी की जरूरतों को पूरा करता है न कि देने वाले को
- सफलताओं पर प्रतिक्रिया दें और साथ ही यह भी बताएं कि कहां चीजों में सुधार किया जा सकता है
- व्यवहार पर ध्यान दें, व्यक्तित्व पर नहीं उदा। 'उस उदाहरण में कौन बोल रहा था और कौन सुन रहा था, के बीच क्या संतुलन था?
- किसी ऐसी चीज़ पर प्रतिक्रिया दें जिसे बदला जा सकता है। किसी ऐसी चीज़ की ओर ध्यान आकर्षित करने का कोई मतलब नहीं है जिसका उपचार नहीं किया जा सकता है

- आपके द्वारा सुने जाने वाले विशिष्ट व्यवहार के विवरण के आधार पर अपनी प्रतिक्रिया को विस्तृत बनाएं
- निर्णय या मूल्यांकन के बजाय वर्णनात्मक बनें - अच्छे या बुरे, सही या गलत के संदर्भ में प्रतिक्रिया देने से बचें
- अपनी प्रतिक्रिया को उस जानकारी की मात्रा तक सीमित करें जिसका उपयोग प्राप्तकर्ता कर सकता है - ओवरलोड न करें
- जो गलत है उसके बजाय जो छूट रहा है उस पर ध्यान दें - इससे अगली बार प्रदर्शन में मदद मिलती है

पूछताछ

एक प्रशिक्षक के रूप में, प्रश्नों का उपयोग करके आप प्रशिक्षण प्राप्त करने वाले को परिस्थितियों पर स्वयं विचार करने के लिए प्रोत्साहित करेंगे और यह गहन सीखने को प्रोत्साहित करेगा। जिन प्रश्नों का उपयोग किया जा सकता है उनमें शामिल हैं:

प्रश्न खोलें

इनका कोई निश्चित उत्तर नहीं है। वे व्यक्ति को स्थिति के बारे में अधिक गहराई से सोचने और सोचने के विभिन्न तरीकों का पता लगाने के लिए प्रोत्साहित करते हैं। खुले प्रश्न संबंध विकसित करते हैं, भागीदारी पैदा करते हैं और अधिक गहराई में समझ की जांच करते हैं।

प्रश्न पूछना

राय, भावनाओं की जांच करने या विकल्प उत्पन्न करने के लिए जांच प्रश्नों का उपयोग खुले प्रश्नों के बाद किया जाता है

प्रश्नों का सारांश/स्पष्टीकरण

इनका उपयोग यह सुनिश्चित करने के लिए किया जाता है कि आपने विचारों, भावनाओं या विचारों को सही ढंग से समझ लिया है।

बयान

कुछ प्रकार के कथन कठिन क्षेत्रों की पूर्ण चर्चा में मदद करते हैं।

7. कोचिंग को अंतिम रूप देना - रिपोर्ट, प्रतिबिंब और मूल्यांकन

एक कोच के रूप में आपको प्रत्येक सत्र पर नोट्स रखने की आवश्यकता होती है और ताकि एक सारांश सिंहावलोकन बनाया जा सके। सारांश सिंहावलोकन में पहचान किए गए सामान्य विषयों, चर्चा के व्यापक क्षेत्रों और प्रशिक्षणार्थी द्वारा पहचान की गई प्रगति को शामिल किया जा सकता है। सत्रों की वास्तविक सामग्री गोपनीय रहनी चाहिए। केवल शीर्ष स्तर की जानकारी साझा करने की आवश्यकता है और इसे कोचिंग संबंध की गोपनीय प्रकृति से समझौता नहीं करना चाहिए। एक कोच के रूप में, यह आपके लिए एक कोच के रूप में अपने विकास को प्रतिबिंबित करने का अवसर है। यह महत्वपूर्ण है कि प्रशिक्षक बेहतर आत्म-जागरूकता और प्रक्रिया से सीखने को उसी तरह महत्व दें जैसे आप प्रशिक्षकों को ऐसा करने के लिए प्रोत्साहित कर रहे हैं। आत्म-चिंतन के अलावा, कोचिंग पर प्रतिक्रिया प्राप्त करने के लिए औपचारिक कोचिंग सत्र समाप्त होने के बाद आप प्रशिक्षण प्राप्त करने वाले को एक ईमेल भेजना चाह सकते हैं। इस तरह, आप सीख सकते हैं कि कैसे आपकी कोचिंग ने प्रशिक्षण लेने वाले को एक विशेष तरीके से विकसित होने और बढ़ने में मदद की है।

सुझाए गए प्रश्न हो सकते हैं:

- कोचिंग ने आपको अपने सीखने के कार्यक्रम के हिस्से के रूप में विकसित करने में कैसे मदद की?
- किन विशिष्ट कार्यों या प्रश्नों ने आपकी सबसे अधिक मदद की?
- मैं भविष्य में अपने कोचिंग दृष्टिकोण को कैसे सुधार सकता हूँ?
- आप कहेंगे कि आपके पास कोचिंग के क्या फायदे हैं?

व्यक्तिगत क्षमता मानचित्रण उपकरण

1. योग्यता की परिभाषा

योग्यता को विभिन्न विद्वानों ने विभिन्न प्रकार से परिभाषित किया है। उनमें से कुछ हैं: 1982 में बोयात्ज़िस ने दक्षताओं को एक क्षमता के रूप में परिभाषित किया जो एक व्यक्ति में मौजूद है जो व्यवहार की ओर जाता है जो संगठनात्मक वातावरण के मापदंडों के भीतर नौकरी की मांगों को पूरा करता है और बदले में वांछित परिणाम लाता है। हेस ने दक्षताओं को सामान्य ज्ञान, मकसद, विशेषता, सामाजिक भूमिका या नौकरी पर बेहतर प्रदर्शन से जुड़े व्यक्ति के कौशल के रूप में परिभाषित किया है। अल्बनीस ने दक्षताओं को व्यक्तिगत विशेषताओं के रूप में माना जो प्रभावी प्रबंधकीय प्रदर्शन में योगदान करती हैं। 1991 में, वुड्रूफी ने योग्यता को एक व्यक्ति-संबंधित अवधारणा के रूप में माना, जो एक सक्षम कलाकार के पीछे पड़े व्यवहार के आयाम को संदर्भित करता है, जबकि क्षमता एक कार्य-संबंधित अवधारणा है जो उस कार्य के क्षेत्र को संदर्भित करती है जिस पर व्यक्ति सक्षम है।

ANSFIELD (1997): एक व्यक्ति की अंतर्निहित विशेषताएँ जो एक प्रभावी बेहतर प्रदर्शन का परिणाम देती हैं राष्ट्रीय स्वास्थ्य संस्थान (NIH), (चिकित्सा अनुसंधान के संचालन और समर्थन के लिए प्राथमिक संघीय एजेंसी) ने अपने संपूर्ण कार्यबल के लिए एक संगठन-व्यापी योग्यता मॉडल विकसित किया। NIH दक्षताओं को "... ज्ञान, कौशल और क्षमताओं के संयोजन के रूप में परिभाषित करता है जो व्यक्तिगत और संगठनात्मक प्रदर्शन में योगदान करते हैं।

UNIDO (2002) के अनुसार: एक योग्यता कौशल, संबंधित ज्ञान और विशेषताओं का एक समूह है जो किसी व्यक्ति को किसी विशिष्ट कार्य या नौकरी के भीतर किसी कार्य या गतिविधि को सफलतापूर्वक करने की अनुमति देता है।

रैनकिन (2002) के अनुसार: "दक्षताएँ उन कौशलों और व्यवहारों की परिभाषा हैं जो संगठन अपने कर्मचारियों से कार्य में अभ्यास करने की अपेक्षा करता है"। योग्यता कोई व्यवहार या प्रदर्शन नहीं है बल्कि यह उपलब्ध क्षमताओं, गतिविधियों, प्रक्रियाओं और प्रतिक्रियाओं का एक भंडार है जो कुछ लोगों द्वारा दूसरों की तुलना में अधिक प्रभावी ढंग से काम की मांगों को पूरा करने में सक्षम बनाता है।

2. नवोन्मेषी कोचिंग अंतर पर ध्यान केंद्रित करती है

किसी दिए गए कार्य, गतिविधि या भूमिका को सफलतापूर्वक करने के लिए आवश्यक अंतर्निहित विशेषता को योग्यता माना जा सकता है। योग्यता निम्नलिखित रूप ले सकती है:

- ज्ञान
- नज़रिया
- सहायता

किसी व्यक्ति की अन्य विशेषताओं में शामिल हैं:

- इरादों
- मान
- लक्षण
- सेल्फ कॉन्सेप्ट आदि।

दक्षताओं को विभिन्न क्षेत्रों में बांटा जा सकता है लेकिन इस परियोजना के भीतर, हम निम्नलिखित दक्षताओं पर ध्यान केंद्रित करेंगे

नेतृत्व और टीम वर्क

नेतृत्व किसी व्यक्ति या संगठन की अन्य व्यक्तियों, टीमों या संपूर्ण संगठनों का "नेतृत्व" या मार्गदर्शन करने की क्षमता को समाहित करने की क्षमता है, जबकि टीमवर्क एक सामान्य लक्ष्य को प्राप्त करने या किसी कार्य को सबसे प्रभावी और प्रभावी तरीके से पूरा करने के लिए एक टीम का सहयोगात्मक प्रयास है। कारगर तरीका

आत्मविश्वास और आत्म-प्रभावकारिता

"यह ध्यान दिया जाना चाहिए कि आत्म-प्रभावकारिता का निर्माण बोलचाल की अवधि "आत्मविश्वास" से अलग है। आत्मविश्वास एक अवर्णनीय शब्द है जो विश्वास की ताकत को संदर्भित करता है लेकिन यह निश्चित रूप से निर्दिष्ट नहीं करता है कि निश्चितता क्या है। मैं अत्यधिक आश्वस्त हो सकता हूँ कि मैं एक प्रयास में विफल हो जाऊंगा। कथित आत्म-प्रभावकारिता किसी की एजेंट क्षमताओं में विश्वास को संदर्भित करती है, कि कोई उपलब्धि के स्तर का उत्पादन कर सकता है। एक आत्म-प्रभावकारिता मूल्यांकन, इसलिए, एक क्षमता स्तर की पुष्टि और उस विश्वास की ताकत दोनों शामिल हैं आत्मविश्वास एक सैद्धांतिक प्रणाली में अंतर्निहित निर्माण के बजाय एक कैचवर्ड है। एक क्षेत्र में प्रगति सबसे अच्छी तरह से निर्माणों द्वारा प्राप्त की जाती है जो ब्याज की घटनाओं को पूरी तरह से दर्शाती है और एक सिद्धांत में निहित होती है जो उनके निर्धारकों, मध्यस्थ प्रक्रियाओं और कई प्रभावों को निर्दिष्ट करती है। सिद्धांत -आधारित निर्माण समझ और परिचालन मार्गदर्शन में लाभांश का भुगतान करते हैं। व्यक्तिगत एजेंसी की विशेषता के लिए उपयोग की जाने वाली शर्तें, इसलिए, केवल शाब्दिक प्राथमिकताओं से अधिक का प्रतिनिधित्व करती हैं।

लचीलापन

मनोवैज्ञानिक लचीलापन एक संकट से निपटने या पूर्व-संकट की स्थिति में जल्दी लौटने की क्षमता है। [1] लचीलापन तब मौजूद होता है जब व्यक्ति "व्यक्तिगत संपत्तियों को बढ़ावा देने और तनाव के संभावित नकारात्मक प्रभावों से खुद को बचाने के लिए मानसिक प्रक्रियाओं और व्यवहारों" का उपयोग करता है। [2] सरल शब्दों में, मनोवैज्ञानिक लचीलापन उन लोगों में मौजूद होता है जो मनोवैज्ञानिक और व्यवहारिक क्षमताओं को विकसित करते हैं जो उन्हें संकट/अराजकता के दौरान शांत रहने और दीर्घकालिक नकारात्मक परिणामों के बिना घटना से आगे बढ़ने की अनुमति देते हैं।

रचनात्मकता

रचनात्मकता नए और कल्पनाशील विचारों को वास्तविकता में बदलने का कार्य है। रचनात्मकता को दुनिया को नए तरीकों से देखने की क्षमता, छिपे हुए पैटर्न खोजने, प्रतीत होने वाली असंबंधित घटनाओं के बीच संबंध बनाने और समाधान उत्पन्न करने की क्षमता की विशेषता है। रचनात्मकता में दो प्रक्रियाएँ शामिल होती हैं: सोचना, फिर उत्पादन करना। "रचनात्मकता एक जुझारू शक्ति है: यह संसाधनों के हमारे 'आंतरिक' पूल - ज्ञान, अंतर्दृष्टि, सूचना, प्रेरणा और हमारे दिमाग को आबाद करने वाले सभी टुकड़ों में टैप करने की हमारी क्षमता है - जो कि हमने वर्षों से केवल वर्तमान और जीवित रहकर संचित किया है। और दुनिया के प्रति जागना और उन्हें असाधारण नए तरीकों से संयोजित करना।" - मारिया पोपोवा, ब्रेनपिकिंग्स "रचनात्मकता कुछ नया अस्तित्व में लाने की प्रक्रिया है। रचनात्मकता के लिए जुनून और प्रतिबद्धता की आवश्यकता होती है। यह हमारी जागरूकता को लाता है जो पहले छिपा हुआ था और नए जीवन की ओर इशारा करता है। अनुभव एक बढ़ी हुई चेतना है: परमानंद। - रोलो मे, द करेज टू क्रिएट

विश्लेषणात्मक और महत्वपूर्ण सोच

विश्लेषणात्मक सोच एक सोच शैली का वर्णन करती है जो किसी व्यक्ति को जटिल जानकारी या व्यापक डेटा की एक श्रृंखला को तोड़ने में सक्षम बनाती है। यह किसी समस्या का विश्लेषण करने के लिए चरण-दर-चरण विधि का उपयोग करता है और फिर उत्तर या समाधान पर आता है। संक्षेप में, विश्लेषणात्मक सोच किसी समस्या को देखने की कारण और प्रभाव शैली का प्रतिनिधित्व करती है और कभी-कभी इसे कई लेंसों के माध्यम से कुछ समझने के रूप में संदर्भित किया जाता है। विश्लेषणात्मक सोच के एक उदाहरण में पत्तियों और हरे रंग के बीच के संबंध को समझना शामिल है। कोई पूछ सकता है "पत्तियाँ हरी क्यों होती हैं?" और फिर उत्तर को एक साथ जोड़ने के लिए विश्लेषणात्मक सोच कौशल का उपयोग करें। आलोचनात्मक सोच का संबंध आपको दी गई जानकारी का मूल्यांकन करने से है, और यह निर्धारित करना है कि इसकी व्याख्या कैसे करें, क्या विश्वास करें और क्या कुछ सही या गलत प्रतीत होता है। सोचने की इस शैली में विचारक इस निष्कर्ष पर पहुंचने के लिए तर्क का उपयोग करता है कि वह जानकारी को कैसे देखना चाहता है। आलोचनात्मक सोच विचार प्रक्रिया के दौरान बाहरी जानकारी को भी ध्यान में रखती है। प्रस्तुत जानकारी के साथ कड़ाई से चिपके रहने के बजाय, महत्वपूर्ण सोच विचारक को अन्य तत्वों का पता लगाने देती है जो प्रभाव के हो सकते हैं।

संचार और नेटवर्किंग

संचार एक ऐसी प्रक्रिया है जिसके द्वारा व्यक्तियों के बीच प्रतीकों, संकेतों या व्यवहार की एक सामान्य प्रणाली के माध्यम से सूचनाओं का आदान-प्रदान किया जाता है, जबकि नेटवर्किंग को पारस्परिक लाभ के लिए उपयोग किए जा सकने वाले संबंध बनाने के लिए दूसरों तक पहुंचने की प्रक्रिया के रूप में परिभाषित किया जा सकता है। नेटवर्किंग विभिन्न तरीकों से व्यक्तिगत और व्यावसायिक कनेक्शनों का निर्माण है, जो सम्मेलन कक्षों में किए गए पुराने जमाने के आमने-सामने के कनेक्शनों से लेकर मीडिया-आधारित कनेक्शनों तक, जैसे कि ऑनलाइन किए गए हैं।

लक्ष्य की स्थापना

लक्ष्य निर्धारण में किसी व्यक्ति या समूह को किसी लक्ष्य की ओर प्रेरित करने और मार्गदर्शन करने के लिए डिज़ाइन की गई कार्य योजना का विकास शामिल है। लक्ष्य निर्धारण को लक्ष्य निर्धारण मानदंड (या नियम) जैसे स्मार्ट मानदंड द्वारा निर्देशित किया जा सकता है।

स्व-निर्णय और निर्णय लेना

आत्म-निर्णय उन विचारों से उत्पन्न होता है जो व्यक्ति अपने बारे में रखते हैं और उन विचारों से जुड़े अर्थ। इसलिए, विचार चिंता, क्रोध और अवसाद जैसी संबंधित भावनाओं को उत्पन्न करते हैं। निर्णय (एक राय बनाने की प्रक्रिया, या उपलब्ध सामग्री के आधार पर एक निष्कर्ष पर पहुंचने की प्रक्रिया।) जबकि निर्णय लेने (निर्णय लेने और निर्णय लेने की वर्तनी भी) को संज्ञानात्मक प्रक्रिया के रूप में माना जाता है जिसके परिणामस्वरूप एक विश्वास या एक का चयन होता है। कई वैकल्पिक संभावनाओं के बीच कार्रवाई का क्रम। प्रत्येक निर्णय लेने की प्रक्रिया एक अंतिम विकल्प उत्पन्न करती है, जो कार्रवाई को प्रेरित कर सकती है या नहीं भी कर सकती है। निर्णय लेना निर्णय लेने वाले के मूल्यों, प्राथमिकताओं और विश्वासों के आधार पर विकल्पों की पहचान करने और चुनने की प्रक्रिया है।

3. आईसीडी- व्यक्तिगत विकास योजना

नाम सरनेम	उपदेशक:	तारीख:
मूल्यांकन आवश्यकताओं और प्रदर्शन:		
प्रोफ़ाइल क्षेत्र	विवरण	प्रदर्शन की डिग्री (अतिप्राप्त, प्राप्त, संतोषजनक, पर्याप्त, कम उपलब्धि)
1.1 वांछित नौकरी/पद के लिए किन आवश्यकताओं को पूरा किया जाना चाहिए		
1.2 योग्यताओं की आवश्यकता है?		
नेतृत्व और टीम वर्क		
आत्मविश्वास और आत्म-प्रभावकारिता		
लचीलापन		
रचनात्मकता		
विश्लेषणात्मक और महत्वपूर्ण सोच		
संचार और नेटवर्किंग		
स्व-निर्णय और निर्णय लेना		
1.3 और दक्षताओं की आवश्यकता है		

करियर एडवांसमेंट एक्शन स्कीम

नाम सरनेम	उपदेशक	तारीख:	
करियर के लक्ष्यों	शैक्षिक योजनाएं	ग्रेजुएट स्कूल	करियर संबंधी अनुभव
मेरे समग्र लक्ष्य हैं:	मेरे संभावित शैक्षणिक प्रमुख:	मेरे संभावित ग्रेजुएट स्कूल कार्यक्रम करियर के लक्ष्यों से संबंधित हैं	इंटरशिप / अन्य अनुभव जो मेरे करियर की तैयारी में सहायक होंगे:
जॉब फंक्शन जिसमें मेरी दिलचस्पी है:	संभावित प्रमुख मेरे करियर लक्ष्य से कैसे संबंधित है?	व्यावसायिक स्कूल प्रवेश के लिए पात्र होने के लिए आवश्यक तैयारी:	इन अनुभवों की योजना बनाने के लिए इष्टतम समय:
जिन उद्योगों से मैं आकर्षित हूँ:	सामान्य शिक्षा पाठ्यक्रम जो मेरे करियर के विकास में सहायता कर सकते हैं:	प्रमुख संकाय या कर्मचारी जो मेरे विकल्पों का पता लगाने में मेरी सहायता कर सकते हैं:	पूर्व छात्र पेशेवरों के साथ जुड़ना:
काम के लिए प्राथमिकता वाले स्थान:	वैकल्पिक पाठ्यक्रम जो मेरे करियर के विकास को बढ़ाएंगे:	आवेदन प्रक्रिया के लिए समयरेखा:	चालू/बंद नौकरियां जो मेरे करियर की तैयारी में योगदान देंगी: