



**50+** INNOVATIVE  
COACHING

**MANUAL  
ROMÂNĂ**

**50<sup>+</sup>**

**INTRODUCERE**

# Introducere

**Proiectul Coaching Inovativ 50+ este un proiect european implementat de partenerii LEVANTO (Belgia), BFI Wien (Austria) Promente (Austria) Central College Nottingham (Marea Britanie), CIS (Italia), ITSC (România) și EUROMASC (Norvegia).**

Baza proiectului este dezvoltarea unei matrici ECVET<sup>1</sup> pentru competențele de coaching. Comisia Europeană promovează dezvoltarea matricii ECVET pentru a putea descrie și identifica competențele necesare diferitelor profesii în sectoare diferite. Programul European Leonardo da Vinci pentru formare vocațională finanțează proiecte care elaborează matrici-ECVET. Proiectul Coaching Inovativ 50+ face parte din acest tip de proiecte. Proiectul Coaching Inovativ 50+ și-a dezvoltat o matrice completă bazată pe ECVET acoperind criteriile pentru un coach 50+. Proiectul Coaching Inovativ 50+ este bazat pe rezultatele învățării descrise în matrice. Asta va asigura că obiectivele și conținutul cursului să fie în concordanță cu aceste criterii de calificare.

Puteți găsi matricea ECVET pentru coach 50+ pe pagina:  
[www.ic50plus.eu](http://www.ic50plus.eu).

<sup>1</sup>ECVET = The European Credit System for Vocational Education and Training – ECVET (Sistemul European de Credite pentru Educație Vocațională și Formare) este un cadru tehnic pentru transferul și recunoașterea rezultatelor învățării persoanelor în vederea obținerii unei calificări.

# Situația pe piața muncii

Țările europene se confruntă cu o populație în curs de îmbătrânire fără precedent. Acest fapt are consecințe pentru pe piața forței de muncă. Numărul de angajații care părăsesc piața muncii este în creștere într-un ritm rapid. În plus intrarea lucrătorilor tineri este în scădere, implicația rezultată este că oamenii trebuie să muncească mai mult pentru a menține piața muncii în echilibru. Prin urmare, este necesar să se mărească participarea scăzută a angajaților mai în vârstă.

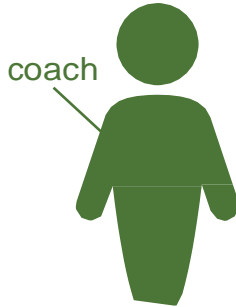
Proiectul a început cu o cercetare a situației persoanelor cu vârsta 50+ pe piața forței de muncă din diferite țări. Cercetarea generală cu situația concretă și statistici a fost completată cu interviuri în IMM pentru a avea o imagine de ansamblu asupra realității la locul de muncă. În general, s-au găsit similitudini în rața ocupării forței de muncă și în perceperea lucrătorilor 50+ în IMM. Promovarea angajării lucrătorilor în vârstă și menținerea lor pentru mai mult timp este o problemă centrală. Deși țările i-au măsuri pentru a crește rata de participare, cultura existentă față de angajații mai în vârstă - în mediul politic, în societate cât și în companii – este încă conservatoare. Acest aspect afectează atitudinea, prejudecățile și convingerile cu privire la prelungirea vârstei de muncă.

# Proiectul Coaching Inovativ 50+

Scopul proiectului european IC50+ este de a crea metode inovative pentru susținerea persoanelor 50+ la locul de muncă. Susținerea acestui grup îi va ajuta să își dezvolte și să-și mențină abilitățile, cunoștințele și experiența pe care aceștia o aduc într-o afacere. Coachingul este o metodă efektivă pentru a realiza acest scop.

Partenerii acestui proiect au dezvoltat un program care să formeze participanții să devină coacheri pentru persoane 50+. Obiectivul acestei formări este de a da participanților informațiile necesare, abilitățile și metodele de își forma competențele ca și coach. Printr-o metodă axată pe soluții ei învață să instruiască angajații cu vârste 50 + pentru a reuși să atingă perspectiva unei nou și pozitiv punct de cotitură în cariera lor. Instructorul acționează într-un context al unei companii și este conștient de consecințele asupra colegilor, pentru conținutul funcției, pentru posibilele ajustări ale unui loc de muncă...

Am vrea să scoatem în evidență că susținerea persoanelor înaintate în vârstă prin introducerea instruirii 50 + va avea rezultate doar atunci când va fi inclusă într-o politică legată de vârstă și o deschidere față de angajații 50 +. În Modulul 1 acest subiect va fi discutat.



## Grupul Țintă

Instructajul se adresează persoanelor ce au deja o bază generală sau o experiență practică în instruirea altor persoane și și-au dezvoltat abilitați de instructor fie în mod formal sau informal. În esența căutam persoane ce au experiența în a lucra cu grupurile. Depinzând de job-ul sau poziția instructorului, va exista un punct de pornire diferit:

- **Manager:** are un rol de conducere și în acest punct de vedere nu este neapărat neutru. Asta poate să însemne că instructorii nu vor vorbi în totalitate liber în special când sunt blocați asupra anumitor itemi din carieră. Încrederea este esențială pentru îndeplinirea rolului de instructor. Asta va face parte din instruirea 50 +, în mod particular în practica cursului concentrate pe soluții.
- **Manager de resurse umane sau mentor:** monitorizarea competențelor angajaților este imperativă muncii, asta face neutralitatea rolului mai evidentă.
- **Coach extern:** este un profesionist și rolul neutru este mai evident. Alte aspect precum cunoștințe legate de cultura companiei, relațiilor dintre colegi și posibilități ale carierei pot fi bariere împotriva atingerii unui rezultat.

Rezultatele  
proiectului  
Innovative  
Coaching 50+ se  
gasesc pe pagina  
web



# Structura Manualului

Manualul a fost conceput pentru a oferi o imagine generală asupra conținutului formării. Este în primul rând adresat coachului 50 + dar poate fi folositor atât din partea participanților la coaching cât și din partea companiilor.

Cele 5 module ale formării pot fi folosite în mod flexibil depinzând de cunoștințele și experiența participanților.

În fiecare modul se oferă un scurt istoric, urmat de abordarea și abilitățile practice care pot fi implementare.

**50+**

**PROGRAMUL  
DE FORMARE**





# Structura

ore



## Modul 1

### Coachul în cadrul companiei

Explicații și Discuții	3,5
Practică	4



## Modul 2

### Coaching focusat pe soluții

Explicații și Discuții	3,5
Practică	4



## Modul 3

### Învățare pe tot parcursul vieții

Explicații și Discuții	3,5
Practică	4



## Modul 4

### Echilibrul angajaților

Explicații și Discuții	3,5
Practică	4



## Modul 5

### Evaluare și Monitorizare

Explicații și Discuții	3,5
Practică	4

**Total** 37,5

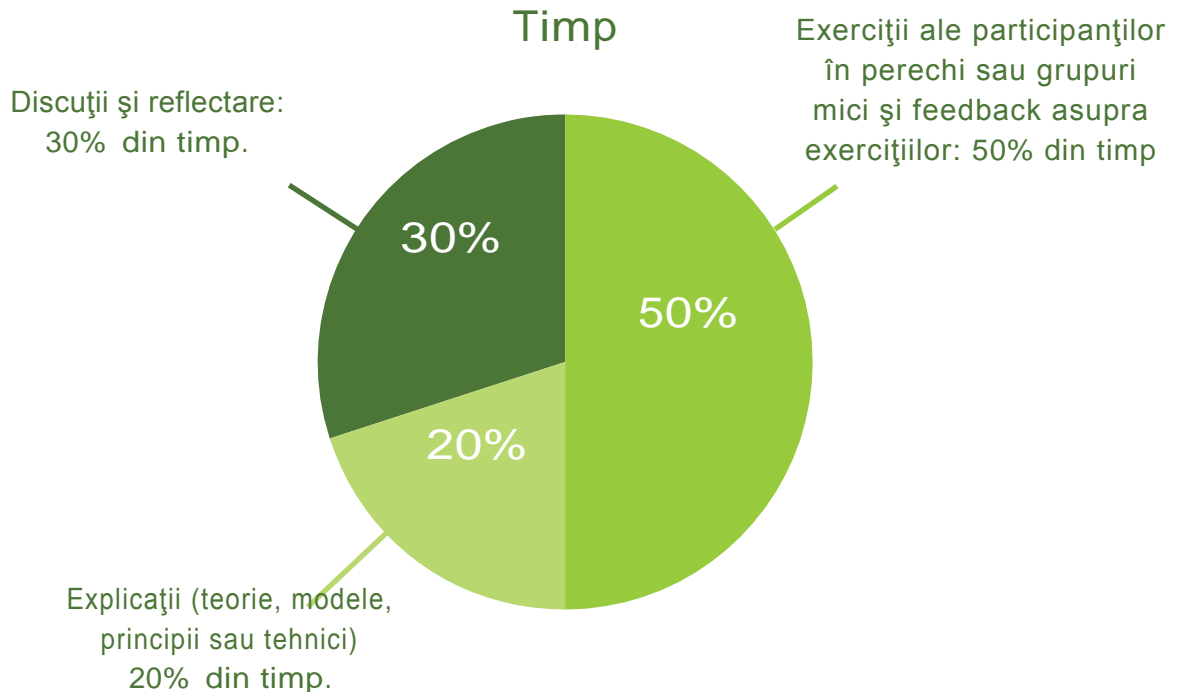
# Rezultatele Învățării

La sfârșitul programului de coaching participanții vor putea să...



## Metode de formare

În cadrul unui mediu plăcut de învățare, instruirea alternează între următoarele metode:

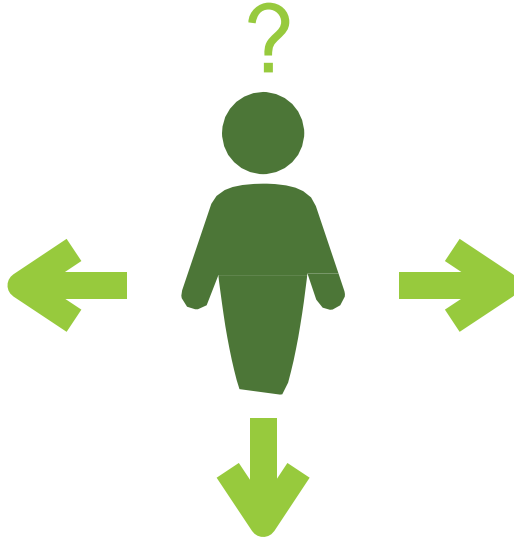


Abilitățile de coaching vor fi exersate prin jocul de roluri.

Analizarea diferitelor scenarii a participanților poate fi inclusă și discutată.

## Așteptările participanților

Înainte de toate participanții vor fi întrebați despre așteptările lor. Pe parcursul programului aceștia vor fi abordați și vor primi instruirea necesară pentru dezvoltarea calităților pe care aceștia și le doresc.





50+

MODUL 1

COACHING ÎN  
CADRUL  
COMPANIEI



## Objective

- De a avea o idee echilibrată asupra situației și percepției angajaților 50 +
- Explorarea beneficiilor și provocărilor de a angaja și reține personal 50 + ca parte a forței de muncă.
- De a lua esența unei politici legate de vârstă și conexiunea acestora cu capacitățile de coaching 50 +.
- De a avea o înțelegere profundă asupra cunoștințelor și abilităților de coaching





# Angajarea forței de muncă 50 + (partea 1)

## Scurt istoric

Privind istoricul, formatorul oferă informații, dovezi și statistici despre angajarea forței de muncă 50 + într-un context național și European.

## Întărirea imagini pozitive a persoanelor 50 + din cardul companiei

### 1. Stereotipuri și prejudecăți

Imaginea negativă a muncitorilor 50 + în societate și companii previne adesea recrutarea și menținerea acestor persoane. Prejudecățile precum “muncitorii în vârstă nu se potrivesc unui mediu alert și energetic de lucru”, “nu pot ține pasul și nu vor să muncească pe cât de mult este nevoie” sau “lucrătorii vechi nu vor să își împărtășească cunoștințele și abilitățile” sunt adânc înrădăcinate în mentalitatea societății.

În orice caz, există evidențe clare că angajații în vârstă arată mai multă motivație și implicare într-un mediu stimulant decât angajații tineri. S-ar putea să fie necesar ceva mai mult timp pentru a învăța un proces nou sau o abilitate nouă, evidențele arată ca aceștia au o mai bună retenție și o mai mare realizare a învățării și sunt mult mai predispuși să se realizeze în domeniul de studiu.

Articol privind  
stereotipurile  
angajaților  
în vârstă



Poate că ar trebui să reexaminăm dacă nu cumva confundăm activitatea și mișcarea cu eficiență și rezultatele. Bazarea continuă pe ideea că mediul de lucru este unul rapid și dinamic nu trebuie să excludă persoanele înaintate în vârstă ce caută un loc de muncă.

Angajații vechi sunt deasemenea esențiali în “transmiterea cunoștințelor” către colegilor lor mai tineri. Observarea indică faptul că angajații mai în vârstă sunt extraordinari de eficienți la împărtășirea informațiilor și ghidarea colegilor mai tineri.

## **2. Stimuli asupra cărora se lucrează în continuu**

La nivel național pentru a ține forța de muncă implicată, majoritatea țărilor Europene au introdus măsuri pentru a reduce costul muncii pentru angajator.

La nivel de companie, companiile mai ales IMM-urile, observă competențele tehnice, familiaritatea cu compania și experiența acumulată ca factori stimulatori pentru a reține angajații mai în vârstă.

La nivelul angajatului, pe lângă factorul financiar, angajații caută recunoașterea și aprecierea abilităților și cunoștințelor acestora ca factori stimulatori, precum și plăcerea unui mediu social alături de colegii acestora.



Articol privind politicile legate de vârstă în domeniul R.U. pentru angajarea persoanelor 50+



pdf  
Practici privind diversitatea de vârste în organizațiile din Belgia



### 3. Politici legate de Vârstă

Pentru evitarea pierderii unei vaste cantități de informație și experiență din cadrul unei organizații. Angajatorul trebuie să investească în carierele lucrătorilor în vârstă și să îi susțină în a își păstra o carieră activă și interesantă. Ar trebui să anticipeze procesul natural de îmbătrânire a oamenilor și să fie atenți la relația între etapele de viață și etapele de carieră. În considerarea nevoilor schimbătoare și abilităților fiecărui angajat. Atenț la relațiile dintre stagiile de viața ale unei persoane și etapele carierei. Echilibru dintre cantitatea de muncă și capacitate este un aspect important în menținerea angajaților 50 + în formă până când aceștia ies la pensie.

Cercetările arată ca angajatorii trebuie să se ocupe de dezvoltarea capacităților ale angajaților cu vârste 50 + mai eficient. Asta se poate realiza prin introducerea unei politici legate de vârstă în cardul companiei.

Politica legată de vârstă țintește spre a menține și optimiza competențele, cunoștințele și experiența angajaților, luând în considerare nevoile schimbătoare a fiecărui angajat. Politica Resurselor Umane nu este direcționată doar către angajații în vârstă, ci se adresează tuturor vârstelor, în consecință tuturor stagiilor de vârstă.

Evidențele arată că politicile legate de vârstă conduc la o mai mare apreciere și motivare a angajaților. Coaching Inovativ 50 + este menit să mărească șansele angajării persoanelor cu vârstă 50 + prin coaching focusat pe soluții.



## Coaching 50+ (partea 2)

### Ce înseamnă coaching?

Coaching înseamnă susținerea coachee-ului în a-și seta obiective adecvate. Coachul facilitează explorarea nevoilor, motivației, dorințelor, abilităților și proceselor de gândire pentru a ajuta individul să realizeze schimbări reale și de durată. Este arta de a pune întrebări potrivite, de a ști când și cum să întrebi și de a asculta în mod activ răspunsul. Întrebările focusate îmbunătățesc conștiința, iar conștiința este startul pentru o persoană care s-a decis să își asume responsabilitatea.

### Cum?

- Observă, ascultă și pune întrebări pentru a înțelege situația
- Folosește tehnicile de întrebare pentru a îți facilita propriul proces de gândire pentru a identifica soluții și acțiuni (vezi Modulul 2, curs Concentrat pe Soluții)
- Aplicarea în mod creativ a tehnicilor și însușirilor
- Încurajează un angajament față de acțiune și dezvoltarea durabilă a propriei persoane
- Menține o apreciere pozitivă față de instruiți, fi tot timpul susținător și nu judeca aprecierile, stilul de viață și aspirațiile instruiților.

- Încurajează coachee-ul să își asume responsabilitatea pentru propria dezvoltare profesională
- Evaluează procesul, rezultatele traiectoriei de coaching și se asigură ca coachee-ul să își atingă obiectivele

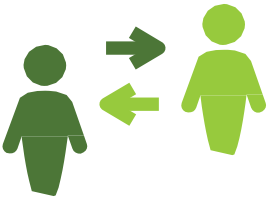
## Competențe:

- Pune întrebări eficiente
- Ascultă în mod activ fără să judece
- Cere clarificări
- Are acuitate senzorială
- Îmbunătățește conștiența și responsabilitatea
- Oferă și primește feedback
- Percepe informații cu integritate
- Este capabil să realizeze un raport
- Are capacități excepționale de observare (conștient de sine și de ceilalți)
- Are o înțelegere a situațiilor specifice de lucru și a oportunităților angajatorilor 50 +
- Este capabil să ajusteze echilibrul dintre cantitatea și capacitatea de lucru
- Este capabil să gestioneze situații de reticență



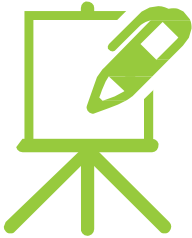
## Formarea

Acest model oferă informațiile necesare pentru viitorul coach de a-și începe procesul de predare. Prin discuții și exerciții vor fi capabili să detecteze calitățile necesare pentru a deveni un coach 50 + și necesitățile pentru a se îmbunătăți.



## Abordarea

Prezentarea informațiilor cu dozezi și statistici. Exerciții interactive și discuții, participanții generează idei în perechi sau grupuri mici. Coachul conduce discuția generală pentru a găsi idei și să se asigure că toate punctele importante sunt atinse.



## Instrumente

Prezentare power point și documente  
Flip chart, postit-uri  
Exerciții în perechi



50+

MODUL 2

COACHING FOCUSAT  
PE SOLUȚII



## Obiective

- De a introduce abordarea axată pe soluții
- De a explica și exersa tehnicile
- De a oferi tehnici pentru a dezvolta o abordare de tip “win-win”



## Coaching Focusat pe Soluții (CFS)

Abordarea axată pe soluții a fost dezvoltată la începutul anilor 1980 de un grup de cercetare din SUA. Ei au început să experimenteze cu “ce s-ar putea să funcționeze” în loc să se axeze pe ce a cauzat problema. În instruire s-a dovedit că fiind o tehnică puternică în a îi ajuta pe instructori să exploreze lumea posibilităților, să descopere soluții și perspective noi.

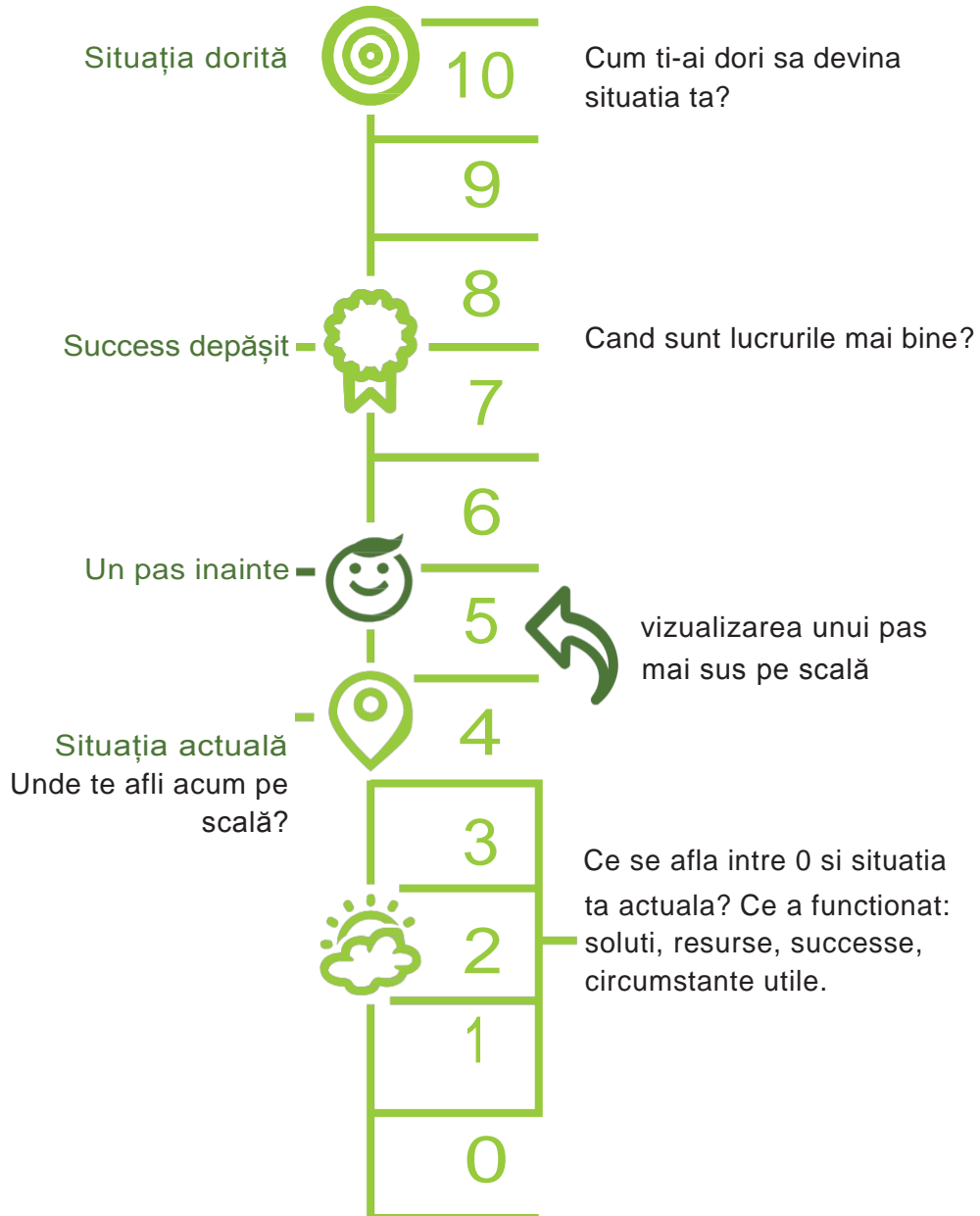
Început de la ținta dorită, concentrându-se asupra ceea ce deja merge bine îi ajută pe instructori să creeze “viitorul posibil” și să identifice mici pași care duc la realizarea obiectivului.

Metoda pare simplă în teorie. Deoarece nu suntem obișnuiți cu ea, dificultatea consistă în a te menține concentrat pe pozitiv. Pentru a îți antrena abilitățile de concentrare asupra soluțiilor este nevoie de multă practică.



O conversație prin CFS constă în 6 pași principali:

1. **Definiția obiectivului:** care este rezultatul final / ce dorești să obții?
2. **Viitorul dorit:** cum o să fie o dată ce ți-ai atins scopul?
3. **Experiențe pozitive:** ce a mers până acum? Ce te-a ajutat până acum?
4. **Întrebarea de scală:** pe o scală de la 1 la 10 unde te afli acum? Cum, ce te-a adus până aici?
5. **Acțiune concretă:** Dacă te-ai afla cu o scală mai sus, ce senzație ți-ar da, în ce ar consta? Care este pasul concret pe care poți lua?
6. **Concluzia:** Cu ce rămâi din această conversație? Cum o să procedezi?







## Mediere

Cand o persoana 50+ se afla intr un blocaj datorita unei situatii de conflict la locul de munca, este recomandat folosirea tehnicilor de mediere. Mediatorul este aceea terta parte (third party) neutra si impartiala care ajuta participanti (fie indivizi sau echipe) sa discute aspecte dificile si sa negocieze solutii agreabile in scopul rezolvarea unei conflicte.

In Mediere Focusat pe Soluții, scopul este de a dezvolta solutii de castig pentru ambele parti (Win-Win), care incurajeaza colaborarea in loc de solutii conflictuale in care castigul este unilateral (Win-Lose).

Incredere, colaborare si responsabilitate sunt cele mai importante active in scopul obtineri unor solutii de castig pentru ambele parti implicate.

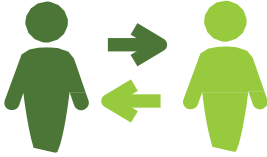


## Formarea

Abordarea Focusat pe Soluții este și mai utilă angajaților 50+ cărora le poate fi mai greu să își proiecteze un viitor pe plan profesional și să identifice posibilități. Se poate întâmpla ca ei să rămână focuși pe experiențele și expertizele din trecut fără să știe cum să facă față provocărilor noi a jobului sau al companiei.

Limbajul soluțiilor ajută angajați să se deschidă față de perspective, posibilități și oportunități noi pentru a schimba modul în care acționează. Asta le poate ajuta să iasă din zona lor de confort și să ia pași noi în cariera lor.

În sesiunile de practică, participanți – în special cei care ocupă o funcție de conducere – sunt formați să devină Coachuri neutrale cu un focus mare pe abilitățile lor de ascultare și observare. Rolul Coachului este de a stimula simțul de apartenență și de proprietate a coacheului (coachee=beneficiarul coachingului) și al sprijini să ofere singur soluții.



## Abordarea

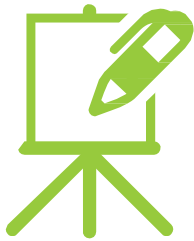
Fiecare participant aduce un caz din propria organizatie cu focus pe situatii 50+. Pentru jocul de roluri, fiecare participant isi asuma un rol:

- Coachee: experienteaza puterea abordari focusate pe solutii
- Coach: practica tehnicile si uneltele abordari focusate pe solutii
- Observator: ofera feedback cum au fost folosite tehnicile abordari focusate pe solutii in cadrul exercitiului

Programa pentru fiecare sesiune de coaching:

- sesiuni de coaching de cate 30 de minute
- feedback 10 minute

Trainerul supravegheaza grupurile care raspund la intrebari, si ofera sprijin coachului in procesul cu coachee, oferind feedback coachului.



## Instrumente

Pentru Coach: “Intrebari Focusate pe Solutii” ca si referinta pentru setul de intrebari

Pentru Observator: “Formular de Observator” pentru a organizarea feedbackului.

Articol  
Coaching-focusat pe Soluții:  
Simplu și Eficient





**50<sup>+</sup>**

**MODUL 3**

**INVATARE PE TOT  
PARCURSUL VIETI**



## Objective

- Conștientizarea importanței învățării pe tot parcursul vieții și rolul ei în societate.
- Să știe cum să stimuleze ITPV pentru 50+
- Să știe să testeze, identifice și discute despre diferite stiluri de învățare.



## Învățare pe Tot Parcursul Vieții

Pentru zeci de ani, Învățarea pe Tot Parcursul Vieții a fost un instrument important în implementarea strategiei dezvoltării a resurselor umane în cadrul companiilor. În cadrul strategiei Europene s-a dezvoltat o bază pentru cooperare, educație și formare europeană.

În zilele noastre Învățarea pe Tot Parcursul Vieții devine din ce în ce mai important în cariera noastră: angajații trebuie să facă față noilor abordări tehnologice cât și aplicabilităților în domeniul IT, au o responsabilitate și autonomie mai mare iar volumul de muncă poate fi mai ridicat decât era înainte. Cariera nu mai este la fel de uniformă cum era, asta și datorită faptului că oamenii trebuie să lucreze pe o perioadă mai lungă. De aceea angajații trebuie să rămână flexibili și deschiși oricând să învețe prin diverse mijloace.



Învățarea pe Tot Paracursul Vieții se desfășoară în mod voluntar prin automotivare pentru obținerea unor cunoștințe și abilități pe plan personal sau profesional. Este important ca și companiile să monitorizeze cunoștințele dobândite angajaților fie prin educație formală sau nonformală și să stimuleze oportunități pentru îmbunătățirea abilităților. Privind forțele de lucru 50+ companiile trebuie să fie conștiente că oamenii 50+ sunt un grup heterogen cu un cumul variat de experiențe profesionale, subiecte de viață și experiențe educaționale. Toate acestea fac o abordare individuală o necesitate.

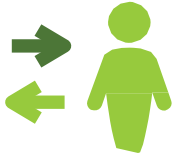


## Formarea

Specific pentru angajați 50+ a învăța în continuare este o necesitate. De-a lungul vieții aceștia au acumulat multă expertiză și abilități. Este important ca ei să își actualizeze competențele periodic pentru a putea face față schimbărilor rapide privind tehnicile și metodele de lucru. Este important oferirea oportunităților de învățare adresate pe nevoi individuale pentru creșterea entuziasmului și motivației.

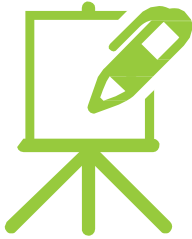
Rolul coachului este stimularea motivării coacheului pentru dezvoltarea competențelor și asumarea responsabilității privind cariera. Coach-ul ajută pe Coachee să își identifice nevoile de învățare pentru atingerea obiectivelor propuse de coachee. Testul pentru identificarea stilului de învățare ajută ca să descoperi care sunt metodele cele mai potrivite pentru a învăța.

Coach și Coacheeul pot descoperi oportunitățile pe care compania poate oferi pentru o dezvoltare mai bună și cum acestea se pot atinge. Prin această cale putem descoperi perspective noi pentru viitor și putem trece peste eventuale rezistențe față de învățare continuă.



## Abordarea

- Introducerea, prezentarea și istoricul Învățării pe Tot Parcursul Vieții
- Schimbul experiențelor antreprenoriale printre participanți
- Aplicarea testului pentru identificarea stilului de învățare



## Instrumente

Testul pentru identificarea stilului de învățare: poate fi găsit pe diverse platforme privind educație și psihologie.

Teste interesante pot fi cele elaborate de către: Honey și Humford ; Halb și Kolb.

Mergeti pe pagina







50<sup>+</sup>

MODUL 4

ÎN ECHILIBRU:  
CAPACITATE ȘI  
PUNCTELE FORTE



## Objective

- Constientizarea importantei condițiilor de lucru
- Abilitatea de analizarea locului de munca
- Abilitatea de analizarea echilibrul energiei personale
- Sa descopere Jobcrafting ca si posibila solutie



## Importanța condițiilor bune de lucru

Crearea condițiilor bune de lucru este baza pentru motivarea angajaților și dezvoltarea resurselor. Este important ca companiile să verifice periodic condițiile angajaților pentru monitorizarea performanțelor. Analiza este recomandată să fie făcută privind diferite ari:





## Analiza condițiilor de lucru

Analistul locului de munca verifică mediul de lucru cum ar fi sarcinile fizice, și factori cum ar fi calitatea lumini, gălăgie și spațiile care pot deranja desfășurarea activității. Pe cealaltă parte, verifică și condițiile de lucru cum ar fi fluxul de lucru, participarea, spiritul de echipă, și opțiuni de dezvoltare.

## Analiza performanței de lucru

Analiza performanței de lucru este o descriere a activităților zilnice cu focus pe sarcinile fizice și capacitatea de lucru, pe sarcinile și modul prin care angajatul se descurcă cu sarcinile grele. Este important să descoperim punctele forte, o colaborare bună cu colegi și manageri, reușite profesionale și oportunități de dezvoltare.

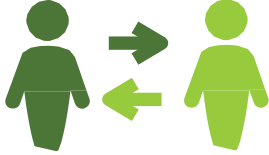
## Analiza echilibrul energiei personale

The Echilibrul energiei personale ne arată cât timp își ia coșeeul să finalizeze sarcini de zi cu zi, și dacă el/ea pierde energie efectuând aceste sarcini. Coaching pentru sănătate poate fi o metodă importantă privind această activitate. Aceasta se referă în principal pe subiecte privind sănătatea, cum ar fi stresul, ecilibrul între viața și munca, exerciții fizice, nutriție, recreere, somn...



## Formarea

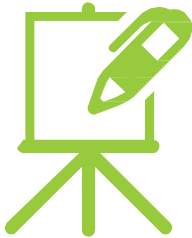
Obstacole pentru angajati 50+ pot fi in diferite zone. Bariere fizice si psihice, necesita formare suplimentara pentru a tine pasul cu metodele de lucru si lipsa perspectivelor care pot cauza scaderea motivatiei. Aceste bariere pot fi descoperite prin analiza locului de munca si a situatiei personale. Bazandu-ne pe rezultatele analizei, Coachul si Coachee ul pot defini urmasori pasi pentru a imbunatati situatia si a depasi eventuale bariere. Exista mai multe cai de abordare: abordarea focusata pe solutii ajuta la vizualizarea situatiei perfecte si identificarea pasilor pentru a-l atinge, dar exista si alte unelte pentru identificarea si depasirea barierelor.



## Abordarea

Se organizeaza urmatoarele exercitii:

- analiza locului de munca (individual)
- analiza competentelor, aptitudinilor si cunostintelor: joc pe roluri coac-coachee
- analiza echilibrului de energie: joc pe roluri coach, coachee si observator
- coaching pe sanatate: coach, coachee si observator



## Instrumente

Analiza locului de munca: impulse test

Analiza echilibrului de energie: diagrama lineara

Coaching pe sanatate: diagrama de paianjan

Mergeți pe impulse test  
(Pagina in Limba Germană)





50+

**MODUL 5**

**EVALUARE ȘI  
MONITORIZARE**



## Objective

- introducere in diferite tipuri de evaluare
- introducere in monitorizare si feedback
- imbunatatirea conversatiilor de tip feedback



## Monitorizarea processului de coaching

In cadrul conversatiilor focusate pe solutii, Coachul poate avea o privire de ansamblu privind Coacheeul pe care calauzeste. Coachul va monitoriza processul de dezvoltarea profesionala a choacheeului si va tine o evidenta a progresselor si a tendintelor de performanta. Acestea ofera oportunitati coachului pentru a continua processul de coaching. Monitorizarea coacheeului consta in mai multe elemente:





## Feedback

Feedbackul este informatia care prezinta situatia noastra actuala privind obiectivele propuse. Feedbackul constructiv este oferit prin respect si o dorinta sincera de a ajuta un individ ca sa devina mai bun. A oferi si a primi feedback este o unealta esentiala in processul de coaching. Coachul va cunoaste coacheeul mai bine si va reusi sa identifice ce tip de feedback este cel mai eficient. Totodata coachul ajuta coacheeul sa isi lege feedbackul de scopul dorit. Prin monitorizarea processului de dezvoltare a coacheeului, coachul poate identifica abordarea cea mai potrivita situatiilor prezentate.

## Auto-evaluare

Prin auto-evaluare coacheeul descopera o privire mai in ansamblu privind abilitatile si performantele ei/lui. Trebuie sa tinem cont ca o persoana este foarte constienta de propriile slabiciuni si puncte forte. Focusul auto-evaluari este de a lua situatia in mana. Pentru a face toate acestea posibil, este important ca si coachul sa creeze o atmosfera deschisa si confidentiala.

## Evaluare formativa

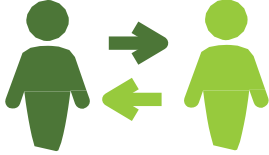
Evaluarea formativa este un proces continuu care ajuta ca feedbackul sa fie implementata in ciclul de coaching. Faciliteaza o imbunatatire continua a processului de coaching si este benefic atat pentru coachee cat si pentru companie.





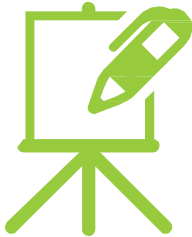
## Formarea

În general procesul de coaching 50+ necesită o abordare specifică. A fi coachuit, a primi feedback, și monitorizare sunt unelte de Resurse Umane de care angajați 50+ nu sunt neapărat obișnuiți din carierele anterioare. Abia în ultimi zece ani au fost abordate aceste unelte în majoritatea companiilor. A fi coachuit și a primi o privire mai deasamblu poate trezi puțină reticentă. Calificarea coachului se află în crearea unei atmosfere deschise și sincere. Coachul crește încrederea în oportunități și perspectivele noi indiferent de vârstă încât coacheeul să poată progresa pas cu pas spre reinnoirea carierei.



## Abordarea

- discutii si schimburi de tipuri de evaluari folosite
- brainstorming privind intrebari cheie pentru auto-evaluarea unui angajat 50+
- joc de roluri – auto-evaluare (sunt angajat 50+)
- discutii privind feedback eficient bazata pe experiente reale
- joc de roluri – a oferi si a receptiona feedback



## Instrumente

Pdf  
Fapte despre feedback



## Date despre publicare

Proiectul 50+ este finanțat de către programul Leonardo pentru transfer de inovare care face parte din Programul Uniunii Europene pentru Educație pe Tot Pe Cursul Vieții.

### **Contribuții:**

Alison Watkins (CCN) Anit  
Vissers (Levanto) Bettina  
Telfser (Pro Mente) Elena  
Mauro (CIS)  
Istvan Soos (ITSC)  
Rolf Aslaksrud Kristiansen (EUROMASC Ltd)  
Ulla Sever (BFI)

### **Editare:**

Anit Vissers (Levanto)

### **Tehnoredactare:**

MadebyHanna

### **Traducere/ Tehnoredactare:**

Rotaract Tîrgu-Mureș

Conținutul acestui comunicat reprezintă doar viziunea autorului, Uniunea Europeană nu poate fi trasă la răspundere privind orice uz al informațiilor prezentate în acest material.

Linkuri spre versiunea  
digitală a manualului  
[www.ic50plus.eu/category/  
results/](http://www.ic50plus.eu/category/results/)





BILDUNG. FREUDE INKLUSIVE.



Education and Culture  
Lifelong learning programme  
LEONARDO DA VINCI

[www.ic50plus.eu](http://www.ic50plus.eu)

Proiectul 50+ este finanțat de către programul Leonardo pentru transfer de inovare, care face parte din Programa Uniunii Europene pentru Educație pe Tot Patcursul Vieții.