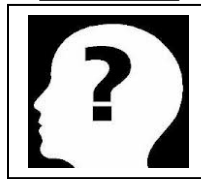


ELEMENTOS - DETERMINANTES - COACH

Síntese: QUESTIONAMENTOS → REFLEXÃO → FOCO → AÇÃO → SUCESSO

**M
E
T
A
S**

S	Meta Específica	Deve-se "fugir" de metas tipo "vou estudar no próximo ano".
M	Mensurável	Quais serão as evidências de que alcancei minha meta? Como poderão ser medidas?
A	Alcançável	A meta precisa ser realista, alcançável, mas desafiante.
R	Relevância	Qual importância de atingir tal meta? O que terei ganho ao alcançá-la? Quão importante é para mim?
T	Tempo / Prazo	Preferencialmente: dia/mês/ano



- ✓ LEVANTAMENTO DE NECESSIDADES (resultado esperado do processo)
- ✓ QUESTOES DO TIPO COMO?
- ✓ PERGUNTAS DO TIPO O QUE?
- ✓ PERGUNTAS PARA IDENTIFICAÇÃO DE VALORES
- ✓ PERGUNTAS QUANTO AS RESPONSABILIDADES PELO RESULTADO
- ✓ QUESTOES DO TIPO QUAL? (opções e possibilidades)
- ✓ QUESTOES DO TIPO QUANDO? (tempo/prazo)
- ✓ QUESTOES DO TIPO ONDE?
- ✓ QUESTOES DO TIPO POR QUE?
- ✓ PERGUNTAS PARA GERAR RESPONSABILIDADE
- ✓ QUESTOES PARA DEFINIR SEGMENTAÇÃO DO OBJETIVO
- ✓ QUESTOES PARA LEVANTAMENTO DE RECURSOS
- ✓ QUESTOES PARA ESTIMULAR AÇÃO
- ✓ QUESTOES PARA ENCONTRAR LIMITAÇÕES
- ✓ QUESTOES PARA GERAR OPÇÕES
- ✓ QUESTOES PARA DESAFIAR PARADIGMAS?
- ✓ QUESTOES PARA MANTER A APRENDIZAGEM
- ✓ QUESTOES PARA OFERECER APOIO
- ✓ QUESTOES PARA ELABORAR PENSAMENTOS
- ✓ QUESTOES DESAFIADORAS
- ✓ PERGUNTAS PARA DEFINIÇÃO DA EVIDENCIA DA REALIZAÇÃO

“Os ouvidos são abertos pela humildade e oração, D&C 136:32”

DIRETRIZES PARA AS SESSÕES DE ACONSELHAMENTO

O que consiste o trabalho dos Mentores? É um processo de orientação, aconselhamento e acompanhamento dos membros que precisam de ajuda, com o propósito de alavancar o potencial de sucesso, através da interação entre o Mentor e o membro.

Agende as sessões com antecedência. Como Mentor, você deve manter contato frequente com o membro. Não deve presumir que o membro fará o contato para mais informações ou ajuda. Seja pró-ativo!

Use uma agenda. Uma agenda escrita o ajudará a não esquecer quaisquer questões importantes. Veja um modelo de agenda nos anexos. Inicia cada encontro pessoal com uma oração (se apropriado).

Perguntas. Você pode ajudar os membros a esclarecer seus pensamentos, fazendo-lhes as perguntas certas. Exemplos:

Levar as pessoas a pensar e falar:

- Quais são seus objetivos / necessidades?
- O que você gostaria de estar fazendo daqui a três ou cinco anos?
- Que recursos, ferramentas ou informações já tem para alcançar seus objetivos?
- Que recursos, ferramentas ou informações precisa ainda adquirir? Como? Quando?

Ajudar os membros a examinar seus pensamentos:

- Por que você quer fazer isso?
- O que motiva você?
- O que você vê como benefícios dessa escolha?
- Quais poderiam ser as consequências?
- Como essa escolha pode ajudá-lo a realizar seus objetivos? Como poderia impedir?

Ajudar os membros a resumir seus pensamentos e ações:

- Em resumo, o que você acha que gostaria de fazer?
- Quais são as principais coisas que você gostaria de destacar de nosso encontro de hoje?

Ouçã com atenção. Ouça com atenção a outras pessoas. Isto mostra-lhes que você se importa. Além disso, quanto mais eles falarem, melhor entenderão o que realmente pensam e sentem. Para ouvir de forma eficaz:

- Deixe o membro falar 80% do tempo.
- Repita para o membro as suas próprias palavras, pois assim entenderão que você ouviu exatamente o que eles disseram.
- Reafirma os pensamentos dos membros em suas próprias palavras.
- Não interrompa enquanto o membro esta pensando ou falando.
- Faça uma transição suave de um assunto para outro.

Ajude o membro a explorar suas opções. Ajudar os membros a considerar os seus recursos e opções é um papel importante do Mentor. Quanto melhor você fizer isso, mais poderá afetar a autoconfiança do membro. Para ajudar outros a explorar suas opções de forma eficaz:

- Ajude o membro a encontrar pelo menos três opções a considerar.
- Ajude o membro a listar os benefícios e as consequências de cada opção.
- Permita que o membro com quem você estiver trabalhando faça a escolha final.
- Encoraje o membro a orar sobre a decisão.
- Reconheça que o membro é responsável pelas consequências de sua escolha.

Estabeleça Metas / Ações. Cada ação / tarefa deve descrever o que vai ser feito, até quando será feito e como será relatado ao Mentor. As metas devem ser:

- Específicas. Deve-se fugir de metas tipo “vou estudar no próximo ano”.
- Mensuráveis. Quais serão as evidencias de que alcancei minha meta? Como poderão ser medidas?
- Alcançáveis. As metas precisam ser desafiantes, mas também realistas e alcançáveis.
- Relevantes. Qual importância de atingir tal meta? O que terei ganho ao alcançá-la? Quão importante é para mim?
- Com Tempo / Prazo. Preferivelmente dia / mês.

Importante: Os Mentores não devem:

- Determinar para o membro o curso que ele deve fazer.
- Determinar que o membro deva se desligar de determinada empresa.
- Continuar o processo sem o compromisso do membro com as tarefas e metas.