

## ПРОФИЛ НА КАРИЕРНИЯ КОУЧИНГ/ОБУЧЕНИЕ

### ИНСТРУМЕНТ "НАПЪТСТВАНЕ В КАРИЕРА И ПРОФЕСИОНАЛЕН РАСТЕЖ"

#### ТОЗИ ИНСТРУМЕНТ СЕ ФОКУСИРА ВЪРХУ КАРИЕРНОТО ОБУЧЕНИЕ НА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИТЕ

#### КОНЦЕПЦИЯ

**Карьерното обучение може да се използва ефективно с хората, които планират и изграждат кариерата си.**

- **Карьерният коучинг стимулира клиента да изгражда кариера**
  - По независим, отговорен и разумен начин.
- **Карьерен треньор/наставник придружава клиента в процеса на вземане на решения в кариерата и осигурява подкрепа.**
  - Треньорът се очаква да вдъхнови клиента самостоятелно да извлече ресурсите, които биха могли да помогнат за развитието на кариерата.
  - **Добрият наставник се очаква да зададе правилните въпроси, а не да даде отговори.**

#### МОТИВАЦИЯ

Относно **необходимостта** от кариерно ориентиране, европейската мрежа CEDEFOP определя:

*"В Европа съществува ясен консенсус, че висококачествените услуги за ръководство и консултиране играят ключова роля в подкрепата на обучението през целия живот, управлението на кариерата и постигането на личните цели".*

От страна на отделните **служители** кариерното развитие може да гарантира:

- **Разширяване на възможностите** им да играят значима роля в организацията/фирмата,
- **Повишаване на осведомеността** за тяхната трудова реализация
- **Отговорност за саморазвитие и прогресия на кариерата**

От страна на работодателите и организациите/фирмите инвестициите в кариерното развитие трябва да доведат до:

- **По-добре мотивиран** и обучен персонал и служители,
- **По-голямо удовлетворение на персонала** и намаляване на текучеството на персонала,
- **По-ниски разходи в резултат на намаляване на текучеството на персонала и по-висока ефективност.**

## ИНСТРУМЕНТ

### ▪ ПРОФИЛ НА КАРИЕРНИЯ НАСТАВНИК

Международната федерация на инструктори, световна организация за професионални инструктори определя коучинг/обучение като:

*"Партньорство с клиенти в творчески и мислене провокиращ процес, който ги вдъхновява да максимизират техния личен и професионален потенциал."*

При работа с клиент се очаква наставникът да:



### ▪ УМЕНИЯ И КОМПЕТЕНЦИИ НА КАРИЕРНИЯ ТРЕНЬОР/НАСТАВНИК

За да изпълни различните роли в профила, кариерният наставник трябва да притежава следните необходими умения и компетенции.

ПРОФИЛ	УМЕНИЯ
ИЗЯСНЯВАНЕ	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Оценка и самооценка на компетенциите на клиента и нуждите му от обучение.</li> <li>▪ Извличане от миналото на ресурсите, които клиентът вече притежава, и съсредоточаване върху положителните настоящи действия на клиента и върху това, което те наистина искат.</li> <li>▪ Процес на обучение като комуникация и разговор.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>Познаване на инструменти като: личен план за развитие, стилове на учене, SWOT анализ, елементи наставническия диалог, подходи, насочени към решения.</li> </ul>
<b>НАСЪРЧАВАНЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Взаимодействие в рамките на системен подход с фокус върху взаимозависимостта.</li> <li>Процесът на наставничество като насочване и улесняване на индивидуалните процеси на обучение и развитие.</li> <li>Познаване на анализа на пазара на труда и инструменти за самооценка.</li> </ul>
<b>СЪЗДАВАНЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Планиране на умения като част от диалога. След правилно проведения диалог, клиентът е в състояние да предприеме мерки за извършване на промени, да ги планира и изпълнява.</li> <li>Умения за активно сътрудничество с други заинтересовани колеги, отдели и организации в сектора.</li> <li>Познаване на стратегии, които ще помогнат на клиента да направи малка стъпка към желаната бъдеща визия за ситуацията.</li> </ul>
<b>ВЛИЯНИЕ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Фокусирането като методология за поддържане на малки промени, които във времето ще имат по-голямо въздействие в бъдеще.</li> <li>Използване на онова, което съществува и научаване как да се идентифицират съществуващите отговори и решения.</li> <li>Разширяване на възможностите на клиента.</li> <li>Познаване на факторите, водещи до обучение през целия живот.</li> <li>Да бъде вдъхновяваща и творческа личност.</li> </ul>

#### ■ КАРИЕРНО ОБУЧЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИЯТА

*Кариерното обучение е основен елемент в организацията за гарантиране **на разширяване на възможностите** на всички членове на персонала да имат значима роля в организацията/фирмата.*

*Предложената матрица трябва да съдейства на работодателите да **"развият собствения си персонал"** в сектора и да намалят високите нива на изхабяване, както и да подпомогнат **определянето на точките за достъп** до заетост в здравния сектор като цяло.*

*Във връзка с нивата на квалификационна рамка ние определихме различните **изисквания** за кариерно ориентиране и възможни длъжностни характеристики в организациите, използвани в здравния сектор.*

	Ниво в квалификационна рамка	Изисквания за кариерно ориентиране
9	<p><b>Директор.</b> Отговорност за развитието и предоставянето на услуги на населението на най-високото ниво на организацията. <i>Управител, главен изпълнителен директор</i></p>	<p>Стимулиране на (международно) изграждане на знания на най-напредналото ниво в дадена област на работа.</p>

8	<b>Consultant.</b> Значителна отговорност за подобряването или развитието на услугата. Клинични или управленски отговорности. <i>Директор на отдел, регионален мениджър</i>	Изграждане на специализирани знания, някои от които са в предния план на областта като основа за оригинално мислене и изследване
7	<b>Advanced practitioner.</b> Отговорност за разработването и промяната на практиките и услугите. Изготвяне на решения относно обучението на екипа. <i>Началник отдел, секторен мениджър</i>	Стимулиране на изграждането на осведоменост и взаимодействие между различните области на работа. Обучение за оценка на индивидуалните и екипните компетенции.
6	<b>Senior practitioner.</b> Отговорности на ръководството Частична отговорност за ефективността на персонала. Осъзнаване на значението на социалното/личното развитие и насърчаването и обучаването на това. <i>Ръководител на екипа, координатор</i>	Стимулиране на критичното разбиране на подробните теоретични и практически знания. Обучение на компетенциите на ръководството на екипа.
5	<b>Practitioner.</b> Решаване на проблеми творчески, правяне на преценки, които изискват анализ и интерпретация. Надзор на някои служители. <i>Старши здравен работник, началник отделение</i>	Стимулиране на изграждането на комплексни, специализирани и теоретични знания в широк контекст с определена област на работа. Обучение на компетенциите на ръководство на екипа. Изготвяне и използване на ПДП в областта.
4	<b>Associate practitioner.</b> Работата се ръководи от стандартни оперативни процедури, но работникът прави оценки, планира дейности, допринася за развитието на услугите и демонстрира самостоятелно развитие. Възможен надзор на някои служители. <i>Здравен работник със специални умения</i>	Стимулиране на изграждането на теоретични знания в широк контекст на областта на работа. Ръководство за надзора на някои служители. Анализ и разбиране на специфичните нужди на обучаващите се в контекста на работата.
3	<b>Health care assistant.</b> Извършване на по-широк кръг от задължения и по-голяма отговорност (също така за саморазвитие) с насоки и надзор, когато е необходимо.	Стимулиране на изграждането на знания или концепции и откриването на процеси и принципи. Ръководство за служба и саморазвитие.
2	<b>Support worker.</b> Извършване на клинични, технически, научни или административни задължения съгласно установени протоколи или процедури или системи на работа.	Осигуряване на достъп до специфични познания за дадена област на работа.

1	<p><b>Entry level.</b> Ограничен брой директни задачи под пряк надзор.</p>	Осигуряване на достъп до основни знания.
---	--	--

## СВЪРЗАНИ КОНЦЕПЦИИ

### ▪ ВЪЗСТАНОВЯВАНЕ

*Начин на живот като задоволителен, обнадяващ дори и с ограниченията, причинени от заболяване или изгаряне. Включва надежда, разширяване на възможности, лична отговорност и смислени роли.*

### ▪ КАРИЕРНО РЪКОВОДСТВО

*Всички елементи на ръководството на дадено лице с цел осигуряване професионална реализация и образование (професионално), обучение (през целия живот) в рамките на този карьерен процес.*

### ▪ КАРИЕРНО ОБУЧЕНИЕ

*Определяне на силните и слабите страни на клиента, Планиране с хората на кариерата им и изготвяне на стратегия за изграждането ѝ, Създаване на мрежа от контакти, необходими за търсене на работа и развитие на кариерата, Изграждане на представите на клиентите за важните аспекти на пазара на труда и личния им живот.*

## НАЙ-ДОБРИТЕ ПРАКТИКИ НА РАБОТНИТЕ ПАРТНЬОРИ

*Предотвратявайки това партньорство за обучение от "преоткриване на колелото" и осъзнавайки съществуването на добри практики за кариерно ориентиране от страна на нашите партньори, ние сме благодарни на опита на:*

- CZ, LEDOVEC
- BE, HIVSET & LIFELONG LEARNING CENTRE HIVSET
- UK, NORTH WEST REGIONAL COLLEGE
- SI, VRTEC JELKA
- BG, TOKUDA
- FI, KPEDU

## ПРИЛАГАНЕ НА ТОВА ОБУЧЕНИЕ В БЪДЕЩЕ

С този инструмент се надяваме да повишим осведомеността относно професионалното обучение в сектора на здравеопазването

- **Помагане на отделните хора** да открият от развиване на какви умения и знания се нуждаят, къде да потърсят съвет за личното развитие, как да допринесат за процеса на персонала и да запазят мотивацията си да останат в сектора.
- **Подпомагане на работодателите и ръководителите на организациите** да определят необходими лични професионални умения и нуждите от обучение на персонала, работещ в различни роли в здравния сектор.