

PROFIL KARIÉRNÍHO TRENÉRA

V RÁMCI NÁSTROJE "KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ & PROFESIONÁLNÍ RŮST"
TENTO **NÁSTROJ** SE ZABÝVÁ NA KARIÉROU ZAMĚSTNANCŮ V ORGANIZACÍCH

KONCEPT:

Kariérní koučování lze efektivně využít s plánováním a budováním cest kariéry

- Trénink kariéry stimuluje klienta, který vytváří kariéru
 - nezávislým, odpovědným a přiměřeným způsobem.
- Tréner doprovází klienta v procesu rozhodování o kariéře a poskytuje mu podporu.
 - Od trenéra se očekává, že bude inspirovat klienta k tomu, aby nezávisle rozvíjel možnosti, které již má, což by klientovi mohlo být užitečné při rozvoji jeho kariéry.
 - **Od dobrého trenéra se očekává, že bude klást správné otázky, ale neposkytne odpovědi.**

MOTIVACE

Pokud jde o **nezbytnost** kariérového poradenství, evropská síť CEDEFOP uvedla:

"V Evropě existuje jasný konsensus, že vysoce kvalitní poradenské a konzultační služby hrají klíčovou roli v podpoře celoživotního učení, řízení kariéry a dosažení osobních cílů."

Ze strany jednotlivých **zaměstnanců** může kariérní koučink zajistit:

- ☑ jejich **zplnomocnění** k tomu, aby hráli významnou roli v organizaci / společnosti,
- ☑ zvyšování **povědomí** o schopnostech svých zaměstnatelnosti,
- ☑ odpovědnost za vlastní rozvoj a **kariérní postup**

Na straně **zaměstnavatelů** a organizací / firem by investice do koučování v kariéře měly mít za následek:

- ☑ **Lépe motivovaný** a vyškolený personál a zaměstnance,
- ☑ **Vyšší spokojenost** personálu a snížení pohyb zaměstnanců,
- ☑ Snížení nákladů v důsledku snížení obratu zaměstnanců a **vyšší úroveň efektivity**.

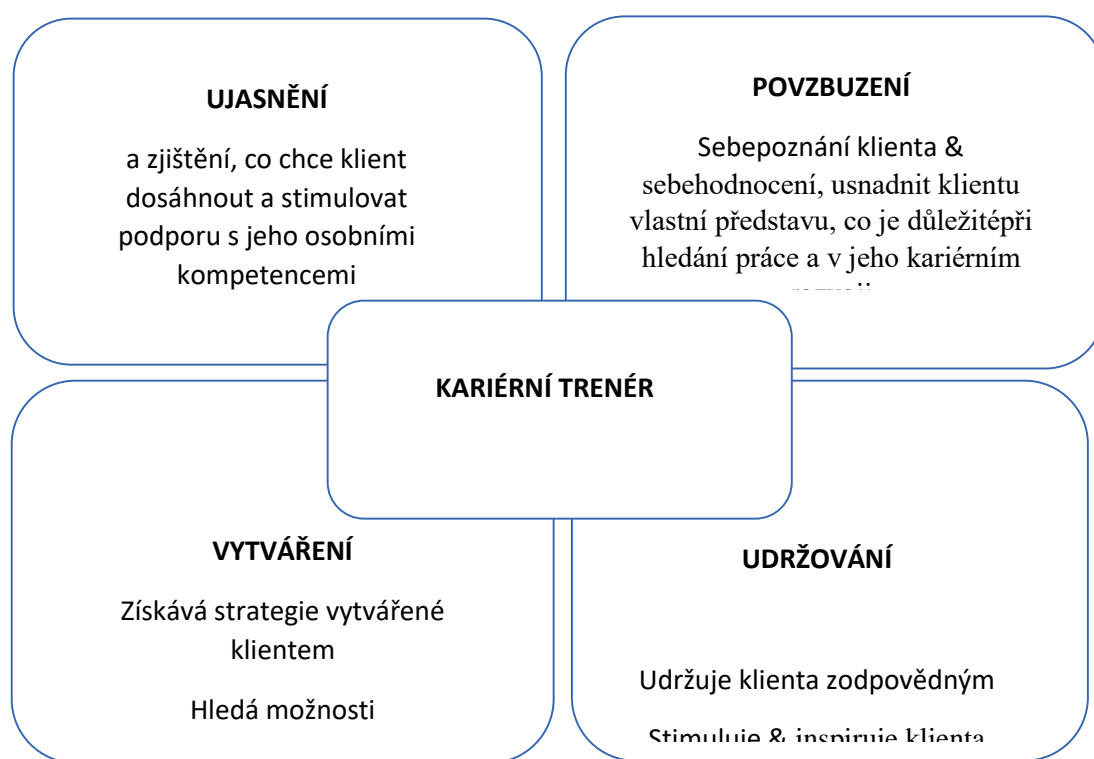
NÁSTROJ

▣ PROFIL KARIÉRNÍHO TRENÉRA

Mezinárodní federace trenérů, celosvětová organizace pro profesionální trenéry, definuje koučování jako:

"Partnerství s klienty v myšlenkově provokativním a tvůrčím procesu, který je inspiruje k maximalizaci jejich osobního a profesního potenciálu."

Při práci s klientem se od trenéra očekává:



DOVEDNOSTI A KOMPETENCE KARIÉRNÍHO TRENÉRA

Aby dosáhl různé úlohy v profilu, kariérní trenér by měl mít následující nezbytné dovednosti a kompetence.

| PROFIL | DOVEDNOSTI |
|-------------------|---|
| UJASNĚNÍ | <ul style="list-style-type: none"> • Posouzení a sebehodnocení kompetencí a vzdělávacích potřeb klienta. • Získání prostředků, kterými klient již disponuje, a zorientování se na pozitivní současné akce klienta a na to, co opravdu chtějí. • Proces koučování jako komunikace a konverzace • Znalost nástrojů jako: plán osobního rozvoje, styly učení, SWOT analýza, prvky koučovacího dialogu, přístupy zaměřené na řešení. |
| POVZBUZENÍ | <ul style="list-style-type: none"> • Interakce v rámci systémového přístupu, který se zaměřuje na vzájemnou závislost. • Proces koučování jako poskytování poradenství a usnadnění individuálního procesu učení a vývoje. • Znalost analýzy trhu práce a nástroje pro sebehodnocení |
| VYTVÁŘENÍ | <ul style="list-style-type: none"> • Plánovací dovednosti jako součást dialogu o konverzaci. Po řádně provedeném dialogu je klient schopen přijmout opatření k provádění změn, plánování a realizaci. • Rozvíjet dovednosti v síti a aktivně spolupracovat s dalšími relevantními kolegy, odděleními a organizacemi v tomto odvětví. • Znalost strategií, které pomohou klientovi učinit malý krok směrem k požadované budoucí vizi situace. |
| UDRŽOVÁNÍ | <ul style="list-style-type: none"> • Soustředit se na metodiku podpory malých změn, které časem budou mít velký dopad v budoucnosti • Používat co již je a naučit identifikovat existující odpovědi a řešení. Rozvíjet možnosti klienta • Komplexní znalost faktorů vedoucích k celoživotnímu učení. • Být inspirující osobností a tvůrčí osobou |

KARIÉRNÍ TRÉNOVÁNÍ V ORGANIZACI

Trénink v kariéře je základním prvkem v organizaci, který **zaručuje** všem zaměstnancům, aby hráli smysluplnou roli v organizaci / podniku.

☑ Navrhovaná matice by měla **zaměstnavatelům pomáhat "rozvíjet své vlastní zaměstnance"** v rámci odvětví a omezit vysokou míru úbytku, stejně jako pomoci při **určování přístupových míst** k zaměstnání v celém sektoru zdravotnictví.

☑ Ve vztahu k úrovním kariérního rámce jsme identifikovali různé **požadavky** na koučování v kariéře a případné popisy zaměstnání v organizacích, které se používají ve zdravotnickém sektoru.

| | Kariérní úroveň | Požadavky na koučování v kariéře |
|---|---|--|
| 9 | Ředitel Odpovědnost za rozvoj a poskytování služeb obyvatelstvu na nejvyšší úrovni organizace. <i>Výkonný ředitel, generální ředitel</i> | Stimulovat (mezinárodní) budování znalostí na nejnávýspělejších hranicích v oblasti práce. |
| 8 | Konzultant. Značná odpovědnost za zlepšení či rozvoj služeb. Klinické nebo manažerské odpovědnosti. <i>Ředitel odboru, regionální manažer</i> | Budovat specializovaných znalostí, z nichž některé jsou v popředí jako základ pro originální myšlení a výzkum |
| 7 | Pokročilý lékař. Odpovědnost za vývoj a změnu postupů a služeb. Rozhodování o uspořádání učení týmu. <i>Vedoucí oddělení, sektorový manažer</i> | Podněcovat rozhodující budování povědomí a propojení mezi různými oblastmi práce. Školení při hodnocení individuálních a týmových kompetencí. |
| 6 | Praktický lékař senior Řízení a vedení odpovědnosti Zodpovědnost za výkon týmu. Znalost významu společenského / osobního rozvoje a způsobu jeho povzbuzování a koučování. <i>Vedoucí týmu, koordinátor</i> | Stimulovat rozhodující porozumění detailním teoretickým a praktickým znalostem. Školení v kompetencích vedení týmu |
| 5 | Lékař Tvořivě řeší problémy, dělá úsudky, které vyžadují analýzu a interpretaci. Dohled na některé zaměstnance. <i>Lékař senior, vedoucí oddělení</i> | Stimulovat a budovat komplexních, specializovaných a teoretických znalostí v širokém kontextu s oblastí práce. Školení v kompetencích vedení týmu. Vypracujte a použijte PDP ve svém oboru. |
| 4 | Docent Práce je řízena standardními provozními postupy, ale pracovník činí úsudky, plánuje činnosti, přispívá k rozvoji služeb a prokazuje vlastní rozvoj. Možný dohled nad některými zaměstnanci. <i>Zdravotník se speciálními dovednostmi</i> | Stimuluje a buduje teoretické znalosti v širokém kontextu s oblastí práce. Pokyny pro dohled nad některými zaměstnanci. Analýza a porozumění specifickým potřebám studentů v kontextu práce. |
| 3 | Asistent zdravotní péče. Lidé vykonávají širší škálu povinností a v případě potřeby mají větší odpovědnost (i pro vlastní rozvoj) s vedením a dozorem. | Stimulovat znalosti nebo budování koncepcí a objevování procesů a zásad. Pokyny pro službu a samostatný rozvoj. |
| 2 | Podpůrný pracovník. Lidé vykonávají klinické, technické, vědecké nebo administrativní povinnosti podle zavedených protokolů nebo postupů nebo systémů práce. | Zajistit přístup ke konkrétním znalostem v oblasti práce |
| 1 | Vstupní úroveň. Lidé vykonávají omezený počet přímých úkolů pod přímým dohledem. | Zajistit základní znalosti |

SOUVISEJÍCÍ KONCEPCE

■ UZDRAVENÍ

Způsob života jako uspokojující, nadějný a přispívající život i s omezeními způsobenými nemocí nebo vyhořením. Zahrnuje naději, posílení, odpovědnost a smysluplné role.

■ KARIÉRNÍ PORADENSTVÍ

Všechny prvky vedení jednotlivce k zajištění jeho zaměstnatelnosti a jeho (odborné) vzdělávání, školení a (celoživotní) učení ve vztahu k tomuto kariérnímu procesu.

■ KARIÉRNÍ VEDENÍ

Identifikace silných a slabých stránek klienta,
Plánování jejich kariéry a příprava strategií k jejímu budování,
Vytvoření sítě kontaktů potřebných pro hledání zaměstnání a profesního rozvoje,
Vytváření představy o tom, co je důležité na trhu práce a v osobním životě

SPOJENÍ NEJLEPŠÍCH POSTUPŮ S TĚMITO PRACOVNÍMI PARTNERY

Abychom zabránili tomuto partnerství v oblasti učení o "znovuobjevení kola" a vědomi si stávajících osvědčených postupů kariérového koučování na straně našich partnerů, jsme vděční za zkušenosti, které nám poskytli:

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