

KATALOG PROFESNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ A PORADENSTVÍ



Mgr. Daniel Štrobl

Nádražní 307

Kutná Hora, 28401

email: strobl@tiscali.cz

Bankovní spojení: čú - 43-2884200217/0100

IBAN- CZ4401000000432884200217

SWIFT- KOMBCZPPXXX

tel.: 777202923

IČO 49794523

DIČ CZ7405171026

Profesní dovednosti = odborné znalosti + sociální kompetence

Požadavky současné doby na pracovníky stále narůstají. Aby bylo možné tyto výzvy úspěšně splnit, není možné spoléhat se jen na odborné znalosti. Školství všude na světě připravuje jedince na výkon jakékoli profese jen v míře limitované délkou studia a kvalitou dané instituce. Cílem klasického studia je získat kvalitní základ pro výkon dané profese. Předpokládá se však, že znalosti budou neustále obohacovány o další, a tak se profesní život stává prakticky nikdy nekončícím procesem sebevzdělávání.

Není pochyb o tom, že předpokladem pro úspěšné zvládnutí jakékoli profese jsou hluboké znalosti o konkrétním oboru, či odvětví, které se dají úspěšně aplikovat do praxe. Za úspěchem každé společnosti však stojí především člověk, jeho schopnosti a jejich optimální využití. Investice do rozvoje a podpory sociálních kompetencí – běžně nazývaných *soft-skills* – je tedy jedním ze základních předpokladů trvalého úspěchu každé organizace. Oborů, kde je možné pracovat zcela sólově, stále ubývá. Trend doby stojí na týmové práci, a tak se sociální dovednosti dostávají do popředí zájmu každého, kdo chce úspěšně pracovat v kolektivu ostatních lidí, vést jej, či spolupracovat s vnějšími organizacemi.

Katalog, který právě držíte v ruce obsahuje ucelenou nabídku profesního vzdělávání v oblasti sociálních kompetencí. Jednotlivá témata pokrývají nejdůležitější oblasti mezilidských situací, ke kterým dochází nejen v profesním, ale i soukromém životě. Dovednosti získané pomocí tohoto vzdělávacího programu výrazně posílí manažerské schopnosti, dodají jistotu v týmové práci, vedení lidí i jednání s externími partnery.

Odborné znalosti jsou samozřejmý základ každého pracovníka. Teprve však spojením těchto předpokladů se soft-skills obsažených v tomto katalogu vzniká profesionál.

O lektorovi



Mgr. Daniel Štrobl je psycholog, psychoanalytický psychoterapeut, lektor a kouč. Narodil se v Kutné Hoře v roce 1974. Je absolventem psychosociálních věd na Husitské teologické fakultě University Karlovy a jednooborové psychologie na Filosofické fakultě University Palackého v Olomouci.

V letech 1996 - 1999 působil v Psychiatrické léčebně v Praze Bohnicích. Od roku 2000 do roku 2008 pracoval pro Armádu České republiky.

Od roku 2002 působí jako soukromý psycholog. Má absolvovaný psychoterapeutický výcvik v psychoanalytické psychoterapii, je externím supervizorem čtyř pracovních týmů, lektorem institutu aplikované psychoanalýzy a má svou soukromou psychoterapeutickou praxi. Od roku 2006 vede kurzy soft-

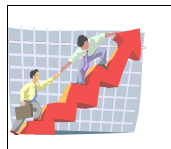
skills jak v rámci rozvojových agentur, tak i v oblasti jednorázového či dlouhodobého vzdělávání firem. Provádí výběr lidí na pozice především metodou development center. Jako lektor působí též v oblasti out-door kurzů.

Výsledky své práce opakovaně prezentuje na řadě domácích i mezinárodních vědeckých sympóziích. Pravidelně přispívá do celoplošných médií, zejména MF Dnes, Lidových novin a časopisu Reflex. Jako experta na problematiku mezilidských vztahů, stresu a lidského chování v zátěži si jej příležitostně zve Česká televize a Český rozhlas.

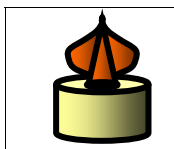
Základní témata kurzů



**Manager pod zátěží
– pracovník ve
stresu**



**Řízení změn a
komunikace ve
změnách**



**Prevence syndromu
vyhoření**



**Asistentka s
perspektivou**



**Přesvědčování,
argumentace,
vyjednávání**



Řešení konfliktů



**Efektivní
komunikace**



**Manipulace, nátlak a
klamání v
profesionální praxi**



**Prezentační
dovednosti**



**Vedení lidí a týmová
spolupráce**



**Manažerské funkce
a procesy**



Manažer a jeho tým

O kurzech

Základní filosofií profesního vzdělávání v oblasti soft-skills je flexibilita. Každá organizace vidí pod jednotlivými tématy své oblasti, které je třeba rozvíjet, a tak, ačkoli je téma kurzů dané, náplň a zaměření se vždy řídí konkrétním přáním klienta.

Členění kurzů

Sociální kompetence šité na míru

Vzdělávání soft-skills předpokládá systematický a zároveň trvalý zdroj informací, který musí mít vnitřní logiku. Proto jsou témata kurzů rozdělena do třech základních oblastí s ohledem na klíčové potřeby jednotlivých profesí. Každý kurz trvá dva dny a obsahuje 12 výukových hodin.

OSOBNOSTNÍ ROZVOJ

Kurzy:

- ✓ Zvládání stresu I – *Způsob odbourávání stresu v rámci jedince i týmu*
- ✓ Zvládání stresu II - *Time management*
- ✓ Asistentka s perspektivou
- ✓ Prevence syndromu vyhoření – *Ochrana klíčových pracovníků před ztrátou chuti a energie pracovat pro organizaci*

MANAGERSKÉ DOVEDNOSTI

Kurzy:

- ✓ Vedení lidí a týmová spolupráce
- ✓ Manager a jeho tým
- ✓ Managerské funkce a procesy
- ✓ Řízení změn a komunikace ve změnách

PROFESNÍ ROZVOJ

Kurzy:

- ✓ Přesvědčování, argumentace, vyjednávání
- ✓ Efektivní komunikace
- ✓ Zvládání manipulace, nátlaku a klamání
- ✓ Řešení konfliktů
- ✓ Prezentační dovednosti

Obsah kurzů

Zvládání stresu I

Kurz naučí zacházet správně se zátěží a stresem. Cílem kurzu je zvýšení profesních dovedností účastníků ve zvládání stresu na pracovišti, nácvik metod k jeho odbourání a snížení stresového potenciálu.

Zvládání stresu II – Time Management

Kurz je zaměřen na zvýšení efektivity práce manažera pomocí správného plánování, využívání času a rozvoje kompetencí týmu pomocí delegování.

Asistentka s perspektivou

Cílem kurzu je zdokonalit profesní dovednosti asistentek a office managerů a zároveň přispět k pocitu radosti z práce i spokojenosti v životě. Osvojíme si strategie zvládání náročných situací, pomůžeme nalézt zdroje stresu. To vše s důrazem na vytvoření optimálních podmínek pro rozvoj osobních kvalit pro funkci asistentky, či office managera

Prevence syndromu vyhoření

Syndrom vyhoření se stává čím dál tím více aktuálním a představuje významný zdroj ztrát kvalitních lidí. Stálé přetížení či stres vede k vyhoření, jehož důsledkem je postupná ztráta motivace způsobená prožitkem bezmoci. Výsledkem je pak konec práce v dané profesi, či její přerušení na dlouhou dobu v horizontu několika let. Kurz je tedy významným a na trhu profesního vzdělávání ojedinělým příspěvkem k prevenci tohoto zhoubného jevu a k ochraně organizací i pracovníků před důsledky syndromu vyhoření.

Vedení lidí a týmová spolupráce

Umění týmově pracovat je jednou z mnoha dovedností, na kterou se v dnešní době klade velký důraz. Dobře sestavený a fungující tým dosáhne mnohem více než samotný jedinec nebo špatně fungující skupina. Pokud má být tým úspěšný a dosahovat vynikajících výsledků, musí být nastavena taková efektivní týmová spolupráce, na níž jedinci budou chtít participovat. Jak tuto spolupráci rozvíjet, jak využít silných stránek jedinců, na jakých základech stojí úspěšný tým a jak jej efektivně vést, to vše jsou některé z cílů připraveného kurzu.

Manager a jeho tým

Úspěšný manažer dosahuje výsledků prostřednictvím efektivní práce svého týmu. Týmy, které mají jasně definované cíle, jsou dobře organizovány a správně vedeny, mohou dosáhnout vynikajících výsledků. V tomto tréninkovém kurzu budou účastníci hledat způsob, jak vést tým tak, aby dosáhl výborných výsledků. Zároveň se naučí jak rozvíjet a motivovat jednotlivce i celý pracovní tým a kultivovat svůj manažerský styl. Cílem je, aby si účastníci více uvědomili svoji roli ve vedení týmu, budovali svoji neformální autoritu a identifikovali vlastní styl vedení lidí. Naučí se analyzovat dynamiku týmu, rozvíjet, motivovat a efektivně vést tým a lépe najít správný přístup ke zvládání obtížných situací.

Managerské funkce a procesy

Efektivně pracující manažeři jsou ti, kteří ovládají dostatečný počet nástrojů k řízení, vedení, motivování a stimulování svých spolupracovníků. V současnosti se více než dříve uplatňují tři rozhodující faktory úspěchu: dovednost manažerů zapojit své podřízené do boje o zákazníky a péče o ně, získávání trhů a schopnost podniku reagovat na změny.

Řízení změn a komunikace ve změnách

„Jedinou jistotou dnešní doby je neustálá změna.“ To často v lidech vyvolává pocity nejistoty a odmítání. Náš kurz Vám umožní nejen zvládnout technický proces změny, ale také připravit se na překonání odporu vůči změnám ze strany pracovníků.

Vyjednávání

Vyjednávání probíhá v rámci organizace jak uvnitř týmu pracovníků, tak i s vnějšími subjekty, jakými jsou dodavatelé, zákazníci či další spolupracující subjekty. Kurz je zaměřen na styly a cíle jednání, jeho přípravu, obranu vůči obtížným partnerům a osvojení si pokročilých dovedností vedoucí k dosažení žádaného cíle.

Efektivní komunikace

Smyslem kurzu je naučit účastníky vyjádřit svá přání, požadavky a vlastní stanoviska s použitím jasných argumentů a s přiměřeným projevem emocí, spontánně reagovat na požadavky jiných, přijmout kritiku nebo poskytnout konstruktivní hodnocení. To vše je podmínkou pro zdravou a rovnocennou komunikaci mezi dvěma a více lidmi

Zvládání manipulace, nátlaku a klamání

Určeno pro ty, kdo se setkávají s manipulací a nátlakem ze strany zákazníků, kolegů, nadřízených či podřízených, ale i v soukromém životě. Cílem kurzu je naučit se dobře zvládat situace, kdy se nás druhá strana snaží svým jednáním různými technikami zmanipulovat a využívá při tom otevřené nebo skryté manipulativní techniky, působí na naše kladné či záporné emoce s cílem osáhnout svého na náš úkor.

Řešení konfliktů

Kurz pro všechny, kdo chtějí pochopit základní zákonitosti a charakteristiku konfliktů včetně možnosti jejich prevence, analýzy a řešení. Seznámíte se a vyzkoušíte si základní komunikační nástroje, které při řešení sporů a konfliktů můžete uplatnit. Získané dovednosti si procvičíte na konkrétních situacích. Cílem je osvojit si strategie vhodné pro správný průběh konfliktu tak, aby se podchytil tvořivý potenciál a zároveň nedošlo k destruktivním reakcím.

Prezentační dovednosti

Prezentační dovednosti patří k základní výbavě každého klíčového pracovníka. Smyslem kurzu je tedy osvojit si správné návyky při prezentaci podle cílové skupiny, argumentační techniky, práce s mediální podporou a zásady vystupování na veřejnosti.

Další rozvojové produkty

Psychologické metody jsou stále žádanější v oblasti personalistiky a HR. Zároveň však v naší zemi často psychologické služby nabízejí jedinci či organizace, které nesplňují základní předpoklady pro výkon psychologických technik. Obecně platí, že psychologické metody, jako je např. diagnostika nebo poradenství, může realizovat pouze člověk, který vystudoval obor psychologie na některé ze tří filosofických fakult universit v Praze, Brně či Olomouci. Jedině řádně erudovaný jedinec může ručit za výsledky své práce. Tento fakt je třeba mít na paměti při realizaci zejména dvou rozvojových metod a těmi jsou Assessment či Development Centra a dále koučování. Nedílnou součástí AC/DC je psychologická diagnostika, zatímco u koučování je nutné, aby kouč absolvoval výcvik v psychologickém poradenství.

Mgr. Daniel Štrobl splňuje všechna výše zmíněná kritéria, a tak může poskytnout plnou záruku na metodickou správnost, dodržování etických standardů a výstupy z jednotlivých metod. V rámci své poradenské praxe nabízí jak AC/DC, tak koučování. S oběma metodami má dlouholeté zkušenosti jak ze státního, tak soukromého sektoru.

Assessment a Development Centra

Assessment a Development Centra jsou stále rozšířenější metodou, která se používá při výběru, hodnocení a rozvoji zaměstnanců. Assessment Centre je efektivní výběrová metoda realizovaná zejména u pracovních pozic, u kterých je důležité posouzení klíčových dovedností ve vztahu k obsazované pozici. Je to metoda přesná, spolehlivá, vykazující vysokou úspěšnost při výběru daného uchazeče. Stabilní a úspěšné podniky se stále častěji rozhodují pro realizaci AC, neboť zde mají podstatně větší pravděpodobnost, že vybraný uchazeč bude splňovat podmínky pozice, na kterou bude zařazen. Z ekonomického hlediska je třeba vyzdvihnout časovou úsporu (jednotliví manažeři se mohou účastnit jednoho Assessment Centre místo mnoha pohovorů) a úsporu nákladů, které by vznikly v případě přijetí nevhodného kandidáta, který neprošel tak důkladným testováním.

Obecně platí, že Assessment Centre se používá hlavně při výběru lidí na pozice, na které se hlásí velké množství uchazečů, dále při výběru pracovníků, od kterých se očekává, že budou v přímém kontaktu s klientem (obchodní pozice, call centra) nebo se s nimi počítá na manažerské pozice a konečně při výběru na úzce specializované profese (dispečeri, piloti apod.).

Development Centre má podobný průběh jako AC, avšak cílem je profesní rozvoj a spolehlivá diagnostika potenciálu stávajících zaměstnanců, či celého týmu.

Couching

Vedoucí pozice v sobě skrývají moment osamění. Leader se musí umět správně rozhodovat, ale zároveň má málo možností své obavy, pochyby či váhání s kýmkoli veřejně sdílet.

Koučování je relativně nová avšak stále vyhledávanější metoda individuálního rozvoje konkrétního pracovníka. Formou koučujícího pohovoru daný pracovník hledá a zpravidla nalézá skrytý a dosud nevyužitý potenciál pro řešení pracovních úkolů, může s nezaujatým člověkem probírat danou situaci ze všech stran a pomocí lepšího vhledu do problému zvolit optimální řešení. Koučování může být v zásadě dvojího typu. Buď se jedná o dlouhodobý a trvalý proces, kdy pracovník v pravidelných intervalech konzultuje své kroky a rozhodnutí se svým koučem, a nebo se jedná o pouze několik sezení, které mají za cíl pomoci pracovníkovi s konkrétním úkolem (vedení lidí, motivace týmu, příprava na prezentaci, či důležité jednání).

Koučování je založeno na sdílení problému s odborníkem, který sám není do situace nijak zaangažován, ale umí vytvořit prostor pro kreativní přístup k dané situaci.

Formální struktura kurzů

Rozsah kurzů

- Každý kurz obsahuje nejméně dva výukové dny, tedy 2x7 hodin. Počet dnů je možné navýšit a danou problematiku výrazně obohatit či více procvičit. Navyšování hodin za den se příliš nedoporučuje s ohledem na únavu a úbytek pozornosti při více než sedmi výukových hodinách denně. Výukové dny je možné z organizačních důvodů rozdělit i do dvou nezávislých kurzů - každý po jednom výukovém dni.
- Počet účastníků každého kurzu vychází z maximální možné hodnoty, kterou kurz může pro frekventanta představovat. Proto je počet omezen. Nejmenší počet účastníků je 4. Naopak nejvyšší počet je závislý na druhu kurzu. U těch kurzů, kde se počítá s maximálním zapojením účastníků je vhodné nepřevyšovat 8 účastníků/kurz. Tam, kde se jedná více o osvojení si znalostí než dovedností, je možné pracovat i s deseti frekventanty. Právě počet účastníků je dobré vždy individuálně prodiskutovat s ohledem na téma a druh kurzu.

Metodika kurzů

Hlavními metodami kurzu je krátký z praktických zkušeností vycházející výklad střídaný interaktivním, zážitkovým výcvikem pomocí rolových a simulačních her s hodnotící diskusí. Nedílnou součástí všech kurzů jsou praktická cvičení, modelové situace, individuální a skupinová práce a psychologické testy. Používá se i praktický nácvik probíraných témat, tak aby se naučené dovednosti staly nedílnou součástí praxe.

Při lektorování se používají didaktické pomůcky (knihy, dokumenty, videonahrávky, elektronická zařízení – PC, kamera, dataprojektor).

Obchodní podmínky

Veškeré kurzy a další rozvojové produkty si lze objednat telefonicky nebo emailem. Pro dosažení co možná největšího rozvojového potenciálu se však doporučuje domluvit si nejdříve osobní schůzku, kde se rozvojový program ušije tak říkajíc „na míru“ konkrétnímu zadavateli. Veškerá témata kurzů lze podle požadavků zadavatele spojovat, rozšiřovat o další podtémata či je zaměřit přímo na danou situaci ve firmě.

Kurzy

Cena kurzu se vždy stanovuje individuálně s ohledem na konkrétní zakázku zadavatele.

Couching

Cena za hodinu koučování je 1500,-Kč při minimálním odběru deseti hodin pro jednoho pracovníka.

AC/DC

Cena za AC/DC se vždy stanovuje individuálně s ohledem na rozsah vykonané práce.