

SOVÍ NOVINY

2/2024

ERUDIO
PATRIA



www.erudiopatria.cz



Milé čtenářky a čtenáři našich sovích novin.

Ráda bych vám v roce 2024 za celý tým Erudia popřála hlavně zdraví, síly a odhodlání žít život podle vašich představ. A také vám přeji skvělé šéfy, kolegy a spokojené zaměstnance.

Motto pro letošní rok jsme si dali Rozvoj lidsky a prakticky.

Hned z kraje roku 2024 jsme rozšířili řady našich lektorů o velmi zajímavé osobnosti a připravujeme pro vás nové a praktické kurzy např. Leadership akademie pro ženy, Sebejistota ve stylu ambiciózních žen/mužů, Jak poznat a posílit silné stránky sebe a týmu, Agilní řízení a AI lidsky a prakticky nebo jak zvládnout trému při prezentaci.

Opět pro vás připravujeme HR kulaté stoly nově na nich bude vždy odborník na dané téma. 1.3.2024 vás čeká na téma digitalizace HR s Tomášem Meleckým, odborníkem na digitalizaci procesů.

V roce 2024 pro vás máme připravené 2 Akreditované kurzy Lektora dalšího vzdělávání, na které můžete získat dotaci až 100%

V září bychom rádi spustili Akreditovaný kurz personalisty, (právě jsme v akreditačním procesu). Kurz vytváříme tak aby účastník získal komplexní podvědomí o HR od náboru, HR administrativy, odměňování, vzdělávání, performance management, základy controllingu a Role HR ve firmě. Kurz bude přínosný jak pro začínající HR, tak zkušené HR, kteří si chtějí rozšířit své znalosti a dovednosti.

23.5.2024 se bude opět konat Festival vzdělávání ve spolupráci s HM Partners, tentokrát v krásném prostředí ostravského planetária.

Prázdniny můžete věnovat svému osobnímu rozvoji, otevíráme již druhý ročník Letní školy koučování pro manažery a obchodníky, tento kurz pod vedením velmi zkušené koučky Hanky Kaniové měl velmi dobré ohlasy a velké uplatnění do praxe, takže pokud se chcete naučit správně plát, plánovat, překonávat své strachy a motivovat váš tým, Hanka se na vás bude moc těšit.

Pro vaše týmy si můžete vybrat kurzy z našeho širokého katalogu, které vám přizpůsobíme na míru nebo vytvoříme individuální rozvojové programy. Vnímáme, že některé rozvojové potřeby mají jen jednotlivci a tak pro vás budeme vytvářet otevřené kurzy, kde můžete poslat své zaměstnance. Nejbližší je 28.2.2024 Jak se naučit říkat NE a 5.4. 2024 Prezentování bez trémy a další. Pokud máte své téma, klidně nám napište zkusíme otevřít kurz.

Ještě jednou vám přeji hlavně zdraví v roce 2024.

Hanka

OBSAH

- 2 - 3 Rozhovor s Lenkou Filipovou - personální ředitelka Ostravského Letiště
- 4 Pozvánka na Lektorský kurz
- 5 - 6 Rozhovor s Taťánou Bujnochovou o agilním řízení v T-Mobile
- 7 Pozvánka na Kulatý stůl
- 8 - 9 Rozhovor s Helenou Procházkovou - modní stylistkou
- 10 Letní škola koučování s účastnicí Soňou Něničkovou z Č.V.prototyp s.r.o
- 11 Otevřené kurzy - JARO 2024
- 12 Rozhovor s Petrou Mandousovou – senior HR Business partner
- 13 Vzděláním nejen k dobré PRÁCI, ale TAKÉ PRO KVALITNÍ ŽIVOT



Pracovní začátky Lenky se pojí s nošovickou automobilkou. Nastoupila do firmy v roce 2007. Pracovali zde převážně mladí lidé, kteří měli vizi a společný cíl, postavit základy nejmodernější automobilky v Evropě. Korejská kultura byla častou překážkou k plnění jejich úkolů.

Na personálním oddělení této dynamické korporátní mezinárodní společnosti strávila 7 zajímavých a poučných let. Poslední dva roky vedla sekci vzdělávání. V roce 2017 po mateřské dovolené přišla nabídka, která se neodmítá a tak nastoupila na pozici personální ředitelky do Mošnova na Ostravské letiště. Svou vizi s kanceláří s výhledem na plochu s letadly ji představil bývalý šéf. „Od autíček k letadlům, co víc si ženská z rodiny, kde prim hrály vlaky může přát“...

1. Co Vás motivovalo ke změně?

Letectví je velmi zajímavý a jak můj šéf s oblibou říká "sexy obor". A má pravdu. Věděla jsem, že do korporátu se vrátit nechci. Chtěla jsem se ještě posunout dál. A přišla tato výzva. Podnik střední velikosti zaměřený na poskytování služeb, žádná výroba. Jiné KPI, jiné potřeby zaměstnanců.

Podnik, který byl dlouhodobě ztrátový, kde ze zaměstnanců číselo skoro až nespokojenost a prostředí uvnitř nebylo ani růžové a ani moc přívětivé, to byla z dnešního pohledu ta nejlepší volba.

Z letiště, které bylo dlouhodobě ve ztrátě se nám ho, postupnými změnami, podařilo dostat do černých čísel. V roce 2017 jsme v oblasti personální práce začali se změnami v organizační struktuře, náboru nových kolegů do top managementu, soustředili pozornost na mzdovou problematiku, komunikaci s lidmi, která dlouhodobě chyběla, věnovali jsme letišti a srdcařům, kteří na něm pracují, péči, kterou si zasloužili. Důležitou součástí fungování pak byla koncentrace na rozvoj obchodních aktivit, což se podařilo.

2. Co pro vás z pohledu personalistiky znamenal rok 2023 na Letišti Ostrava?

Pro nás je každý rok v oblasti personální práce o náboru letních posil, tak abychom byli schopni zajistit bezpečný a bezproblémový chod letiště během letní sezóny, která je pro nás klíčová. Nábor, který řešíme vlastními silami je vždy tou největší výzvou. Mimo tyto aktivity se snažíme věnovat péči našim zaměstnancům, slavili jsme pracovní výročí, pořádali sportovní den, společně jsme sadili stromy, bavili se s dětmi našich kolegů na Mikuláše a se zaměstnanci měli možnost užít si na vánočním večírku. Mimo to řešíme každý rok mzdovou problematiku a vše co se pojí s personální agendou.

Loni jsme opět měnili organizační strukturu a nově do mých kompetencí spadli naši kluci z IT. Začala jsem pronikat do světa 1 a 0, studovat pojmy jako kybernetická bezpečnost, NIS 2, katalog aktiv, oříšek a pro mě nová výzva.



3. Jaké výzvy vás čekají v roce 2024?

Tento rok nás čeká náročné léto. Předpoklad nárůstu počtu odbavených cestujících je téměř 12 %, a to se už budeme blížit magické hranici 400 000 pasažérů odlétajících z našeho letiště.

K nárůstu nám pomohly obchodní aktivity v souvislosti s otevřením nových destinací v Itálii, Španělsku, Černé Hoře, Albánii.

U nás na personálním oddělení nás bude opět čekat intenzivní nábor. Čáru přes rozpočet nám udělala novela ZP v souvislosti se zaměstnáváním na dohody konané mimo pracovní poměr a s tím související nárůst výdajů na mzdy.

Mzdové výdaje u nás představují skoro 50 % nákladů. A my se bez brigádnických posil v létě prostě neobejdeme. V tomto roce nás také čeká Kolektivní vyjednávání, chceme se podívat na problematiku kompetenčních modelů, na úpravu vstupního školení a digitalizaci HR procesů.



4. Na kterou z nich se nejvíce těšíte a proč?

Těším se na vše, co nás tento rok čeká, některé aktivity nebudou úplně jednoduché, ať už kolektivní vyjednávání, byť s Odborovou organizací máme dobré vztahy.

V tomto roce proběhne k 1. 4. 2024 nárůst mezd. Kompetenční model a jeho implementace do praxe nám pomůže být transparentní ve vztahu k odměňování a možnému kariérnímu růstu.

Těším se dost na změnu vstupního školení, to je jako návrat ke kořenům.

Nový rozvrh, lektoři, prezentace, to je mi blízké. No a digitalizace je velké téma, tak snad se k ní v tomto roce dostaneme. V oblasti IT nás čeká hodně práce v souvislosti s kybernetickou bezpečností a zaváděním do praxe letišť.

5. Kdybyste měla kouzelnou hůlku, co byste si přála, aby se vám práce dělala lépe?

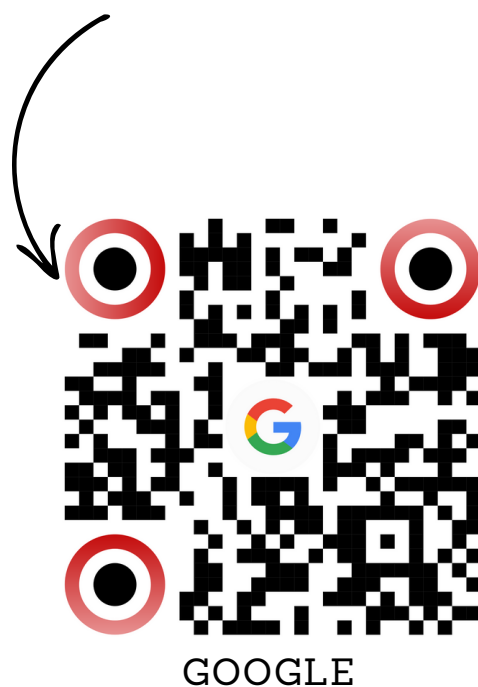
Kouzelnou hůlku bych využila na to, abychom byli doma zdraví. Pak by se i práce dařila lépe. Těžko se pracuje s plným nasazením a soustředěním, když doma řešíte nemocné děti. To mě v současné chvíli nejvíce trápí. Jsem ale ráda, že mám kolegyni, na kterou je spolehnutí a se kterou se snažíme vždy vše potřebné dát dohromady. A nesmím zapomenout na výborného, trpělivého a tolerantního šéfa. Který mi dává prostor být i já mámou.

6. Lenko, co vás na vaší práci nejvíce baví?

HR je o lidech, lidé a práce s nimi mě baví, i když ne vždy je jednoduchá. Můžu říct, že jsem velmi empatický člověk, snažím se naslouchat a vnímat potřeby našich zaměstnanců. Mám radost, když se nám podaří do týmu najít člověka, který zapadne a je pracovitý. Těším mě, že se nám daří ve firmě sdílet informace, i když jich asi nikdy nebude dost. Jsem ráda, že naši zaměstnanci mají důstojné pracovní prostředí. Baví mě lidi motivovat, posouvat, dát jim možnost rozvíjet se a něco nového se naučit. Letectví má opravdu své kouzlo, ani jeden co jsem na letišti nebyl stejný, to vás nenechá usnout na vavřínech a když máte kolem sebe tým srdcařů, pak nejde, aby vás práce nebavila.

Absolvovali jste náš kurz?

NASKENUJTE QR KÓD A DEJTE NÁM VĚDĚT JAK SE VÁM LÍBIL.



GOOGLE



AKREDITOVANÝ LEKTORSKÝ KURZ



ORGANIZUJTE SVŮJ OSOBNÍ A FIREMNÍ ROZVOJ S NÁMI



PROFESIONÁLNÍ LEKTOŘI

Naši lektori, mají dlouholetou praxi, kterou lze interaktivními metodami efektivně aplikovat do našeho kurzu.



UNIKÁTNÍ VZDĚLÁVACÍ KK MODEL

Máme jedinečný KK model který byl vytvořen tak, aby starší metody doplňoval o důležité prvky jako je CÍL VZDĚLÁVÁNÍ, MOTIVACE a ZMĚNA STAVU



AKREDITOVANÁ ZÁVĚŘEČNÁ ZKOUŠKA

Každý účastník na konci kurzu absolvuje akreditovanou závěrečnou zkoušku s naší komisí.



DOTACE MPSV AŽ DO VÝŠE 100%

Dotace může využít až do výše 100%. Pro dotace je zapotřebí vyplnit formulář na webu www.mpsv.cz



REGISTRACE



asistentka@erudiopatria.cz



+420 777 703 046



www.erudiopatria.cz

 **ERUDIO
PATRIA**





Táňa pracuje jako agilní kouč v T-mobile. Má zkušenost také jako projektový manažer na velkých i malých projektech (byla i „dvorním“ projektovým manažerem Janise Samarase v Kofole). Několik let se pohybovala na volné noze na trhu vzdělávání dospělých. Časem se vyhranila na témata spojená s vedením lidí a projektovým řízením, do kterého ráda fušovala. Protože při projektovém řízení považuje za nejdůležitější právě lidi, studovala proto i směry psychologické, třeba Gestalt a Neurolingvistiku programování, které jí pomohly pochopit, zpracovat a reagovat na situace v sociálním prostředí.



1. Jak jste se dostala k pozici agilního kouče?

V minulosti jsem působila jako projektový manažer a preferovala jsem spíše flexibilní přístup k řízení projektů.

Dynamiku a pružnost jsem implementovala již při inicializaci projektů, s cílem, aby tato energie provázela celý průběh. V některých případech jsem dosahovala úspěchu více, v jiných méně. Tato zkušenost mě přivedla k aktivnímu zájmu o dynamiku v řízení projektů, a tak jsem objevila agilní přístup. Bylo to okamžité spojení, a proto jsem později bez váhání přijala nabídku stát se agilním koučem. Nastal čas vyzkoušet tuto roli plně, intenzivně a se vším, co k ní patří.

2. Kde vnímáte největší rozdíl mezi agilním a projektovým řízením?

Rozdílů mezi tradičním a agilním přístupem je mnoho, pro mě jsou v současné době klíčové zejména dva. Prvním zásadním rozdílem je postup při uvedení produktu na trh. V případě tradičního, často nazývaného waterfall, přístupu, jsou produkty nejčastěji dodávány jako uzavřené celky – zákazník obdrží kompletní a hotový produkt až na konci celého procesu. Naopak v agilním prostředí postupně dodáváme funkční hodnotu, kterou zákazník využívá již během vývoje a současně ovlivňuje směr dalšího vývoje daného produktu. Druhým klíčovým rozdílem je celkové řízení firmy a přesun odpovědnosti za produkt na týmy, které tvoří malé soběstačné jednotky. Ideálně tyto týmy zajišťují celý proces od vzniku nápadu přes vývoj až po uvedení produktu na trh. Samotné týmy jsou odpovědné nejen za samotný vývoj, ale také za to, že trh, resp. zákazník za produkt opravdu zaplatí peníze. V kontextu velkých firem je pak patrné, který produkt příjmy generuje a který má problémy.

3. Je podle vás agilní přístup možný u každého projektu a v každé společnosti? Případně co je základem pro úspěšné agilní řízení projektu?

Myslím si, že agilní přístup je možný v každé společnosti, ale ne vždy je vhodný pro každý produkt. Je důležité rozlišovat mezi řízením celé firmy a řízením konkrétního produktu. V oblasti vývoje produktu se domnívám, že jak tradiční (waterfallový), tak agilní přístup mají své opodstatnění. Není třeba přístupy vzájemně vymezovat. Existují projekty a produkty, které lépe vyhovují agilnímu přístupu, zatímco jiné se zase lépe hodí k modelu tradičnímu (waterfall).

Pokud jde o řízení firmy, upřednostňuji agilní přístup. Myslím si, že transparentnost, objektivita a jasný pohled na ziskovost jednotlivých produktů jsou klíčové pro efektivní řízení. Strategie postavená na měřitelných údajích poskytuje jednoznačný a informovaný pohled na celkový výkon firmy. K tomuto je určitě vhodnější stavba agilní organizační struktury.

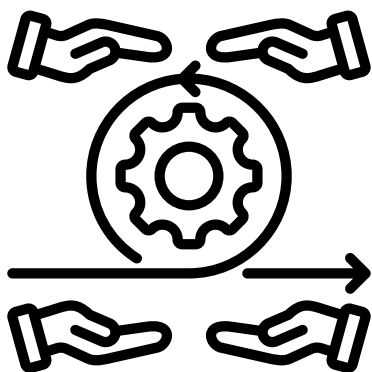
“ —

Myslím si, že agilní přístup je možný v každé společnosti, ale ne vždy je vhodný pro každý produkt.



4. Co ve vaší roli agilního kouče v T-mobile pro vás bylo ze začátku nejobtížnější a co považujete za svůj největší úspěch?

Největší výzvou je pro mě zpracovávání lidské frustrace, která vzniká v důsledku náročnosti transformace ve velké firmě. A já jsem nositelem této transformace. Zvládnout přizpůsobení zaměstnanců je samozřejmě klíčovým aspektem. Mým největším úspěchem v této roli považuji postupnou změnu mindsetu a pochopení ze strany kolegů, kteří si začali uvědomovat důležitost agilního přístupu v našem pracovním prostředí.



5. Můžete posoudit hlavní výhody a nevýhody agilního a projektového řízení?

Posoudit hlavní výhody a nevýhody agilního a projektového (waterfallového) řízení umím pouze v obecné rovině. Vždy závisí na konkrétním produktu. Agilního řízení se vyznačuje flexibilitou a schopností adaptace na změny. Jeho silnou stránkou je pružný přístup k vývoji, což může být výhodné při některých typech projektů. Naopak, vodopádový (waterfall) přístup poskytuje již od počátku jasně definovaný konečný výsledek, což umožňuje přesnější stanovení např. rozpočtu.

Nevýhody agilního přístupu mohou vzniknout v situacích, kde trh, zejména v B2B prostředí, není připraven na aktivní účast a pružnost v procesu vývoje. Naopak, waterfall přístup se může potýkat s problémy, zejména ve vývoji, kdy rychlé změny mohou vést k zastarání produktu ještě před jeho dokončením.

Výběr mezi těmito přístupy závisí na specifických charakteristikách projektu a prostředí, ve kterém je aplikován. Každý z přístupů má své výhody a nevýhody, a optimální volba závisí na konkrétních potřebách a podmínkách projektu. Proto nevymezuji, za dobré považují oba.

“

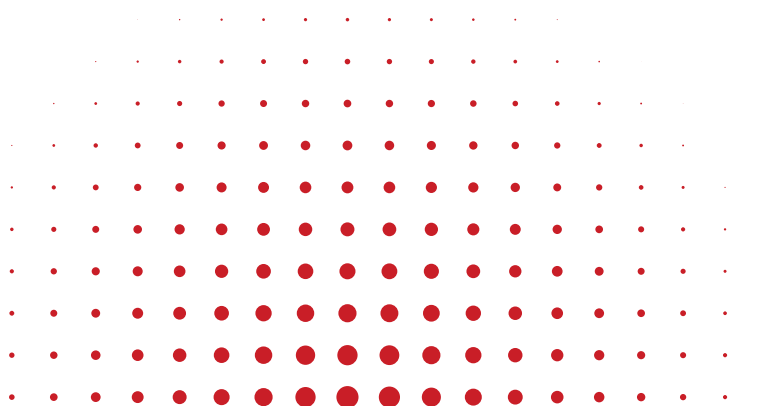
Největší výzvou je pro mě zpracovávání lidské frustrace, která vzniká v důsledku náročnosti transformace ve velké firmě.

6. Které konkrétní role jsou obvyklé v agilním týmu?

V agilním týmu existují několik klíčových rolí, které přispívají k efektivnímu fungování. Základními rolmi jsou Product Owner (Vlastník Produktu): Osoba zodpovědná za definování a prioritizaci funkcionalit produktu tak, aby co nejlépe splňovaly potřeby zákazníka a byly v souladu s cíli projektu. Pak Scrum Master, který pomáhá týmu dodržovat agilní proces, odstraňuje překážky a podporuje komunikaci mezi členy týmu. Scrum Master také dohlíží na dodržování Scrumu, jednoho z agilních rámců.

Development Tým je skupina odborníků zodpovědných za tvorbu, testování a dodání funkčnosti produktu. Členové development týmu pracují společně na dosažení cílů sprintu.

Mimo tyto základní role může agilní tým zahrnovat i další specializované role podle potřeb projektu. Klíčovým prvkem v agilním prostředí je důraz na týmovou práci, spoluzodpovědnost, důvěru a ochotu spolupracovat. Agil nežije statusy, týmová práce zde dostává jiný rozměr, daleko významnější, plný spoluzodpovědnosti, důvěry a ochoty. Tam nemůže jít jen o prázdné slovo nebo pivo s kolegy po práci. Agilní způsob fungování není pro každého.



Kulatis STŮL

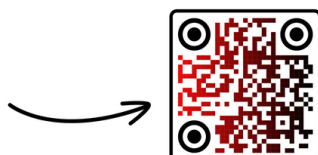


1. 3. 2024

na téma

**Digitalizace a automatizace firemních
procesů nejen v personální oblasti**

**s hostem Tomášem Meleckým bussines
manažer pro digitalizaci a automatizaci
společnosti Z+M Group**





Helena zvyšuje ženám sebevědomí skrz změny v jejich šatníku a stylu oblékání. Pracuje vlastní 7krokovou metodou sebevědomého stylingu.

Ke stylingu se dostala v roce 2014, kdy zjistila, že nemá co na sebe. Stála před skříní a zvažovala, zda si má koupit nové věci a doufala, že jí budou fungovat nebo zda zainvestovat do sebe. Rozhodla se pro investování do sebe a nastoupila na rekvalifikační kurz. Na základě vlastní zkušenosti s budováním šatníku od samého začátku a nově nabitými informacemi začala postupně radit svému okolí. V tuto chvíli pomáhá ženám jak při nákupu a při třídění skříní, tak i v on-line světě pomocí e-kurzů a konzultací.

1. Kdy jste se rozhodla stát se módní stylistkou?

Potřebovala jsem změnit práci. Úplně se mi vybavuje okamžik, kdy stojím před skříní, jsem hluboce nešťastná – neměla jsem co na sebe na pohovory. Jak byl chaos v šatníku, tak byl i ve mně. Než abych nakupovala oblečení a doufala, že mi to bude fungovat, rozhodla jsem se nastoupit na kurz – rekvalifikační kurz. Dávalo mi to mysl – pomůžu si a něco se naučím.

Tam se mi otevřel úplně jiný svět. Učila jsem se něčemu, co tenkrát v roce 2014 bylo zde jen okrajově. Znalosti jsem začala dávat do praxe a vnímala jinak přednosti žen a jejich postav.

Pomohla jsem si, zaujalo mě to a začala jsem navštěvovat další kurzy, číst další knihy. Pak se ozvala kamarádka, pak kamarádka kamarádky. Nyní mám vlastní 7krokovou metodu sebevědomého stylingu, kterou pracuji na základě zkušeností a vědomostí.

To by mě pár let zpět nenapadlo.

2. Změnil se Váš přístup k módě a šatníku s postupem Vaší kariéry?

Ano, rozhodně. Čím déle jsem v oboru, tím více vnímám osobnost každé ženy. Nejvíce dbám na její sebe hodnotu a vnímání své postavy.

Styling – oblékání – je „jen“ nástroj k vyzdvižení předností ženy. Oblečení je velmi silný komunikátor – hned na první pohled dáváme jasně najevo, kdo jsme a kam jdeme. Učím ženy, jak tuto výhodu využít ve svůj prospěch.

Veškeré principy ve stylingu zjednodušuji tak, aby ženy bavilo se hezky oblékat. Dbám na jednoduchý a kombinovatelný šatník.

3. Co je vaší inspirací?

Rozhodně osobnost každé jedné z nás. Náš styl se mění s ohledem na to, jak rosteme, jakými životními okamžiky procházíme a kým se stáváme. Šatník na to potřebuje reagovat.

Z jiného úhlu pohledu mě inspiruje sledovat úspěšné ženy ve věku 40+ (výjimečně i mladší). Přemýšlím nad jejich životním přístupem, stylem oblékání a mindsetem. Zároveň zvažuji, jaký život chci vést a co jsem ochotna za ten život dát.

“ —

Oblečení je velmi silný komunikátor – hned na první pohled dáváme jasně najevo, kdo jsme a kam jdeme.

4. Jaký typ žen za vámi nejčastěji přichází a jestli můžete prozradit jaká je jejich velikost oblečení?

Moje klientky mají nejčastěji vel. 40 – 42. Všechny mají jedno společné – jsou ambiciózní – chtějí od života víc než to, kde se nyní nacházejí. Obracují se na mě ženy na vyšších postech na úřadech či ve firmách, podnikatelky, manažerky, ale také maminky na mateřské a zároveň mě vyhledávají ženy, které si chtějí udělat pořádek ve svém životě, sebehodnotě a vědět, kdo jsou.



5. Jaké jsou hlavní faily v oblékání a je něco co byste si prostě „neoblékla“?

V módě je jisté jedno – jakmile se řeknu „tohle se nenosí“, tak mohu zaručit, že si to někdo z módní branže vezme na sebe a bude z toho trend. Proto s oblibou klientkám při našem setkání říkám: „Tohle ti sluší a vypadá to lépe než...“

Je pár věcí, které bych si neoblékla a ráda bych předem upozornila, že toto není názor stylistky, ale můj styl. Rozhodně vedou mikinové šaty jakéhokoli střihu.

6. Jsou nějaké kousky podle Vás „must have“?

V různých knihách a časopisech se můžete dočíst, že je jich 10 – 50 (záleží na publikaci). Základy šatníku sestavuji od začátku podle každé jedné z nás – a to jak jednotlivé kousky, tak i barvy. Šatníky se nedají paušalizovat a zaručuji, že ani džíny, ani bílé triko, ani trenčkot, ani tmavě modrý kostýmek, ani kabát camel barvy nepotřebují všechny ženy. Při setkání s klientkou hodně komunikujeme nejen u skříně a při sestavování nákupního seznamu, ale především následně u nákupů.



7. Jaký je Váš pohled na barvy a střihy ve vztahu k vyjadřování sebevědomí?

Spousta žen se zbytečně zahaluje do oblečení, které jim přidává kila navíc a k tomu volí nevhodné barvy. Pramení to z neznalosti a také nízkého sebevědomí.

Jen namátkou uvedu pár kousků, kterými si zbytečně přidáme i 1 – 2 velikosti navíc: skinny kalhoty, legíny, tuniky těsně pod zadeček, halenky a topy v pase a dekoltu do gumy, oblečení příliš volného střihu, bokové kalhoty a sukně, šaty se sníženým pasem či šaty s nabíráním pod prsy.

Barevná typologie jaro léto podzim zima v praxi moc nefunguje. Navíc ženy v obchodech ty barvy často „nevidí“.

Mnohem jednodušší je ladit barvy s ohledem na harmonický kontrast mezi barvou pleti a barvou vlasů. Každé z nás sluší všechny barvy, jen v různých odstínech

8. Máte nějakou radu pro ženy, které hledají inspiraci k vytváření sebevědomého a úspěšného šatníku/looku?

Zeptejte se sama sebe, jak se obléká Vaše úspěšné já. Svoji inspiraci si zaznamenávejte do alba v mobilu, vytvořte si nástěnku na pinterestu nebo si nápady vytiskněte jako mood board. Sestavte si nákupní seznam a postupně si svůj šatník tvořte s ohledem na svůj záměr. Nad každým nákupem přemýšlejte – zda kousek vynosíte, zda jej máte s čím kombinovat, zda jej chcete vy nebo zda se to vyžaduje a zda jej skutečně potřebujete.

9. V jakých kurzech vás mohou klienti potkat v Erudio Patria?

V letošním roce se můžete vidět na školeních:

- Oblékání ve stylu ambiciózních žen

11. 4. 2024 a 24. 9. 2024

- Leadership akademie pro ženy

7. 5. 2024



Letní škola koučování pro manažery a obchodníky



**zkušenost Soni Něničkové
z Č.V.prototype s.r.o**



1. Co Vás vedlo (motivovalo) k přihlášení do koučovací školy pro manažery a obchodníky?

Potřebovala jsem výrazně pomoci v komunikaci uvnitř firmy i vně. O koučování už jsem často zakopávala a cítila jsem, že je to dobrý nástroj dojít, jak vést rozhovory zaměřené na cíl.

2. Jak byste popsala svou zkušenost v koučovací škole?

Škola mě postavila na nohy, jako bych konečně zapustila kořeny a začala na nich stavět. Koučování a manažerské dovednosti mi pomáhají i osobním životě. S koučováním jsem např. dokázala najít společnou cestu při řešeních nemilých situací ve škole se synem. V práci to již používám při každodenní komunikaci a poradě.

3. Co bylo pro Vás nejpřínosnější?

Nejpřínosnější byla práce v rámci letní školy na mých projektech, Zmapovala jsem si sebe, v čem jsem dobrá, v čem bych se chtěla zlepšit. Přínosem bylo i koučování, které jsem dostala v rámci tréninku.

4. Co se vám podařilo zařadit do své každodenní praxe?

Nejvíce používám ve své praxi koučovací metodu GROW, nebo jen její část, kterou používám i se svými dětmi. 😊

5. Je nějaká situace, která se ti podařila díky novým dovednost zvládnout lépe?

Např. jsem byla v situaci, zda zavést nezavést nový benefit do firmy. Díky technikám rozhodování jsem si okamžitě ujasnila, co firma chce.

OTEVŘENÉ KURZY

JARO 2024

ERUDIO
PATRIA



REGISTRACE



1. 3. 2024

Kulatý stůl

s odborníkem Tomášem Meleckým, business manager
Z+M Group



3. 4. - 21. 6. 2024 Akreditovaný lektorský kurz

S dotací MPSV až 80 %



11. 4. 2024

Oblékání ve stylu ambiciozních žen

Otevřený seminář



25. 4. 2024

Prezentování bez trémy

Otevřený seminář



29.-30. 4. 2024

Zmapuj si svůj lektorský rukopis

Otevřený seminář



17. 5. - 15. 6. 2024 Leadership akademie pro ženy

Otevřený seminář



4. - 5. 6. 2024

Lektorská inspirace pro pokročilé

Otevřený seminář



Petra vystudovala obor marketing a obchod, ale už její první pracovní zkušenost ji zavedla ke vzdělávání, měla na starosti dotační projekt zaměřený na spolupráci se školami v planetáriu. Byla to pro ni krásná zkušenost v netradičním prostředí. Poté pracovala v neziskové organizaci, kde organizovala vzdělávání pro pěstouny. Následně pracovala v různých výrobních firmách na HR oddělení na pozicích zaměřených na vzdělávání, spolupráci se školami a trainee program, business partnering a organizaci akcí nebo interní komunikaci.



1. Řekněte nám něco o své pozici ve firmě.

Aktuálně pracuji ve výrobní společnosti, která vyrábí audio, na pozici HR business partnera. Mám na starosti řešení každodenních těžkostí zaměstnanců, odměňování, hodnocení, rozpočty a strategické rozvojové projekty.

2. Jakou důležitost přikládáte osobnímu rozvoji?

Osobní rozvoj je pro mě velmi důležitý, začíná v nastavení vlastního myšlení, přes práci se zpětnou vazbou, učením se z chyb nebo sdílení zkušeností až po účast na kurzech nebo učení druhých. Je to celoživotní proces s velkou mírou osobní pokory.

3. Na podzim jste v Erudio absolvovala náš lektorský kurz, společně se svou kolegyní Šárkou Kupčákovou, co vás vedlo k tomu kurz absolvovat?

Vzdělávání mě opravdu baví a získat kvalifikaci lektora byl proto můj mnohaletý sen, který se mi díky Erudio Patria splnil. Díky za to, byl to nejlepší kurz, kterého jsem se kdy účastnila. 6 dní nabitých potřebnou teorií, praktickými tipy a příležitostmi si vyzkoušet v praxi, zakončených zkouškou, která rozhodně nebyla jako ve škole, ale měla obrovský přínos v podobě cenné zpětné vazby od zkoušejících na mé nápady.

4. Jaké nejdůležitější dovednosti a informace si odnášíte do praxe?

Pro mě byl nejvíce přínosný jednoznačně KK model, který mi pomohl se zamyslet nad vzděláváním tak, aby bylo opravdu přínosné a nekončilo jen u předání informací, ale aby účastníci reálně používali dovednosti v praxi.

Dále pak minutový scénář, na začátku celého školení jsem si nedokázala představit, že dám dohromady smysluplné praktické 8 hodinové školení, ale díky tomuto nástroji a náplni celého kurzu se mi to povedlo.

5. Co je pro vás po kurzu v rámci vzdělávání zaměstnanců jinak?

Jednoznačně práce se vzděláváním v souladu s KK modelem, tedy více pracovat s motivací a emocemi účastníků, zaměřit se praktické vyzkoušení a připravit účastníkům prostředí, ve kterém budou mít možnost reálně používat nabyté dovednosti.



Vzděláním nejen k dobré PRÁCI, ale TAKÉ KE KVALITNÍMU ŽIVOTU.



Bez ohledu na věk, pohlaví či profesní oblast přináší vzdělávání mnoho pozitivních stránek, které mohou výrazně ovlivnit pracovní kariéru, ale také kvalitu života. Přestože má i negativní aspekty, které mohou být výzvou, mnoho lidí nachází způsoby, jak je překonat a dosáhnout svých velkých cílů.

Je dobré vědět kam směřuju a co je můj cíl, ale nepochybně také jak toho dosáhnou. Ať už jste pracovník na pozici Business manažerů nebo maminka na mateřské dovolené. V každé této životní části je dobré se zastavit a říct si: „Je to přesně tak jak bych chtěl/a? Jsem takhle šťastný/á? Nechybí mi něco? Mohu to změnit nebo něco pro to udělat?“ Zamysleli jste se někdy nad tím, zda jste investovali především svůj čas či peníze do sebe či do nějakého rozvoje? Může to být kurz či seminář, ale také odpočinek a srovnání myšlenek někde v tichu s dobrou kávou.



V pracovní rovině vzdělávání umožňuje jedinci získat nové dovednosti a znalosti nebo zdokonalit ty stávající, což může být bezpochyby prospěšné. Také to může zvýšit jejich efektivitu a konkurenceschopnost na pracovním trhu. Například kurz programování může pomoci softwarovému inženýrovi rozšířit své schopnosti a přinést nové příležitosti pro kariérní růst. Lidé s vyšším vzděláním sice mohou mít širší možnosti při hledání zaměstnání, ale není to vždy podmínka. Odborná kvalifikace může také otevřít dveře k lukrativnějším pracovním pozicím nebo kariérním postupům, můžete si např. i zvýšit sebevědomí. Toto vás také může posunout v pracovním i osobním životě. Člověk se cítí schopnější řešit výzvy a dosahovat svých cílů.

Ve světě neustále se měnících technologií a pracovních trendů se člověk může cítit trochu ztracený a setkáním se s novými lidmi, kteří mají odlišné zkušenosti a názory vás rozhodně také obohatí a může nasměrovat. Lidé s otevřeným přístupem k vzdělávání jsou lépe vybaveni k adaptaci na změny a přizpůsobení se novým podmínkám.

V osobní rovině je rozhodně důležité říct, že studie ukazují, že lidé s vyšším vzděláním mají obvykle lepší zdravotní stav a delší očekávanou délku života. Tohle nemusí být jen o větším povědomí životního stylu, ale také nižším stresem, neboť takový člověk se může cítit společensky přínosný a znát svou hodnotu. Vzdělání otevírá dveře k novým zkušenostem a příležitostem, o kterých jsme třeba ani nevěděli. To může zahrnout cestování nebo objevování nových zájmů a koníčků. Ty vás pak mohou zcela naplnit.

Celkově lze říci, že vzdělávání není pouze investicí do budoucnosti, ale také cestou k bohatšímu a naplněnějšímu životu. Bez ohledu na to, zda se jedná o formální studium na univerzitě, odborné kurzy nebo samostudium, kontinuální učení by mělo být součástí každého životního stylu.

“ —

Najděte si rovnováhu mezi investicí do vzdělání a péčí o svůj osobní a profesní život a buďte naplněni tím co vám dává smysl!

Najděte si nás



autor: Adéla Kíza