

Publikacja współfinansowana ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie
za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+

INFORMACJA O ZAWODZIE

Trener osobisty (coach, mentor, tutor)

(235920)



Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej rozpowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+

Projekt jest współfinansowany ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego

INFORMACJA O ZAWODZIE

Trener osobisty (coach, mentor, tutor) (235920)

**Specjaliści nauczania i wychowania
gdzie indziej niesklasyfikowani**

Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy

Publikacja opracowana w ramach projektu **Rozwijanie, uzupełnianie i aktualizacja informacji o zawodach oraz jej upowszechnianie za pomocą nowoczesnych narzędzi komunikacji – INFODORADCA+**

Program Operacyjny Wiedza Edukacja Rozwój, Oś priorytetowa II Efektywne polityki publiczne dla rynku pracy, gospodarki i edukacji, Działanie 2.4 Modernizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia oraz lepsze dostosowanie ich do potrzeb rynku pracy

PROJEKT NR: POWR.02.04.00-00-0060/16-00

Partnerzy projektu INFODORADCA+:

- DORADCA Consultants Ltd Sp. z o.o., Gdynia
- Instytut Technologii Eksploatacji – Państwowy Instytut Badawczy, Radom
- Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Centralny Instytut Ochrony Pracy – Państwowy Instytut Badawczy, Warszawa
- PBS Sp. z o.o., Sopot

INFORMACJA O ZAWODZIE

Trener osobisty (coach, mentor, tutor) (235920)

© Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2018

Kopiowanie i rozpowszechnianie w całości lub w części dozwolone wyłącznie za podaniem źródła.

ISBN 978-83-7789-495-8 [85]

Publikacja bezpłatna

Zdjęcie na okładce (źródło):<http://juzko.pl/na-czym-polega-coaching-menedzerski> [dostęp: 10.07.2018].



SPIS TREŚCI

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU	3
1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności).....	3
1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu.....	3
1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD	3
1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący.....	3
2. OPIS ZAWODU	4
2.1. Synteza zawodu	4
2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania	4
2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)	5
2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne.....	6
2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie	7
2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji	8
2.7. Zawody pokrewne	9
3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE	9
3.1. Zadania zawodowe	9
3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Realizowanie usługi coachingowej.....	10
3.3. Kompetencje społeczne.....	16
3.4. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu.....	17
3.5. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji.....	17
4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO.....	18
4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie	18
4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu	19
4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów	19
4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.....	20
5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)	20
6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE	21
7. SŁOWNIK POJĘĆ	22
7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)	22
7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)	24

1. DANE IDENTYFIKACYJNE ZAWODU

1.1. Nazwa i kod zawodu (wg Klasyfikacji zawodów i specjalności)

Trener osobisty (coach, mentor, tutor) 235920

1.2. Nazwy zwyczajowe zawodu

- Coach.
- Mentor.
- Trener biznesu.
- Tutor.

1.3. Usytuowanie zawodu w klasyfikacjach: ISCO, PKD

W Międzynarodowym Standardzie Klasyfikacji Zawodów ISCO-08 odpowiada grupie:

- 2359 Teaching Professionals Not Elsewhere Classified.

Według Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD 2007):

- Sekcja P – Edukacja.

1.4. Notka metodologiczna, autorzy i eksperci opiniujący

Notka metodologiczna

Opis informacji o zawodzie opracowano na podstawie:

- analizy źródeł (akty prawne, klasyfikacje krajowe, międzynarodowe), źródeł internetowych oraz wyników badań i analiz prowadzonych w projekcie PO WER „Wspieranie realizacji I etapu wdrażania Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji na poziomie administracji centralnej oraz instytucji nadających kwalifikacje i zapewniających jakość nadawania kwalifikacji” – Sektorowa Rama Kwalifikacji Usług Rozwojowych (SRK UR),
- analizy opisu zawodu zamieszczonego w wyszukiwarce opisów zawodów na Portalu Publicznych Służb Zatrudnienia,
- badań ankietowych prowadzonych w projekcie INFODORADCA+ w październiku 2017 r.
- zebranych opinii od recenzentów, członków panelu ewaluacyjnego oraz zespołu ds. walidacji i jakości informacji o zawodach.

Autorzy i eksperci opiniujący

Zespół Ekspercki:

- Marcin Budzewski – Instytut Analiz Rynku Pracy, Warszawa.
- Lidia Czarkowska – Akademia Leona Koźmińskiego, Centrum Coachingu i Mentoringu, Warszawa.
- Maciej Gruza – Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Zespół ds. walidacji i jakości informacji o zawodzie:

- Stefan M. Kwiatkowski – Akademia Pedagogiki Specjalnej, Warszawa.
- Marcin Olifirowicz – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.
- Krzysztof Symela – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.
- Ireneusz Woźniak – Instytut Technologii Eksploatacji – PIB, Radom.

Recenzenci:

- Agnieszka Kasprzycka – Izba Coachingu, Warszawa.
- Grzegorz Skibiński – Polskie Stowarzyszenie Mentoringu, Bank Handlowy S.A., Warszawa.

Panel ewaluacyjny – przedstawiciele partnerów społecznych:

- Jakub Gontarek – Konfederacja Lewiatan, Warszawa.
- Piotr Piasecki – Polska Izba Firm Szkoleniowych, Warszawa.

Data (rok) opracowania opisu informacji o zawodzie: 2018 r.

WAŻNE:

W tekście opisu informacji o zawodzie występują podkreślenia wybranych określeń wraz z indeksem górnym, który wskazuje numer definicji w słowniku branżowym w punkcie 7.2.

2. OPIS ZAWODU

2.1. Synteza zawodu

Trener osobisty (**coach**³, **mentor**⁹, **tutor**¹⁹) pomaga klientowi⁸ dokonywać zmiany w rozwoju¹⁴ osobistym lub zawodowym oraz w realizacji wyznaczonych celów. Wspiera proces zmiany we wszystkich obszarach życia, odkrywa niewykorzystany potencjał człowieka w sesjach¹⁶ indywidualnych i grupowych. Wzbudza motywację i zachęca do działania. Wspólnie z klientem znajduje skuteczne rozwiązania zidentyfikowanych problemów oraz sposoby osiągnięcia celów klienta.

WAŻNE:

Zawód trener osobisty (coach, mentor, tutor) łączy w sobie różne specjalności zróżnicowane pod względem zakresu wykonywanych zadań na konkretnych stanowiskach pracy oraz szczegółowych zestawów wiedzy i umiejętności niezbędnych do ich realizacji. Więcej szczegółowych informacji znajduje się w sekcjach: 2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania, 3.1 Zadania zawodowe oraz 3.2. Kompetencja zawodowa.

2.2. Opis pracy i sposobu jej wykonywania

Opis pracy

Głównym celem pracy **trenera osobistego (coacha, mentora, tutora)** jest wspomaganie rozwoju osobistego lub zawodowego oraz wspieranie realizacji celów wyznaczonych przez klienta (osobę uczestniczącą w procesie wspierania rozwoju²⁴). Aby to osiągnąć, trener osobisty (coach) nawiązuje kontakt z potencjalnym klientem, zawiera z nim kontrakt na przeprowadzanie sesji coachingowych, wyjaśniając przy tym, czym jest coaching i jak przebiegają sesje. Zadaniem trenera osobistego (coacha) jest zidentyfikowanie obszaru i rodzaju przyczyny zgłoszenia się klienta na sesję i zaproponowanie odpowiedniej ogólnej strategii i sposobu pracy. Trener osobisty (coach) pracuje z klientem podczas sesji indywidualnych (lub z grupą w czasie sesji grupowych). W sytuacjach, gdy trener osobisty (coach) ma wątpliwości dotyczące prowadzonego procesu¹³, kontaktuje się ze swoim mentorem lub superwizorem¹⁸.

Trener osobisty pełniący rolę mentora dodatkowo, poza coachingiem, oferuje klientowi dzielenie się swoją wiedzą i doświadczeniem w zakresie swojej specjalizacji w sposób, który nie narzuca klientowi gotowych rozwiązań, tylko zachęca, wzbogaca go i inspiruje do własnych poszukiwań. W tej roli zawodowej występuje relacja mistrz–uczeń.

Trener osobisty pełniący rolę tutora sprawuje opiekę merytoryczną i nadzór nad rozwojem naukowym uczniów lub studentów w ramach swojej specjalizacji naukowej. Do zadań tutora należy

wspieranie uczniów lub studentów w rozwoju naukowym, facylitacja⁶ procesu rozwoju posiadanych przez nich talentów oraz mobilizowanie ich do podejmowania określonych działań naukowych. W tej roli zawodowej występuje relacja nauczyciel–uczeń.

Z uwagi na to, że trener osobisty (coach, mentor, tutor) bardzo często wykonuje pracę w ramach samozatrudnienia, bardzo istotnym zadaniem jest zdobywanie klientów i promocja usług. Jednym z kanałów dotarcia do potencjalnych klientów są media zarówno klasyczne (radio, telewizja, gazety), jak i społecznościowe. Za ich pośrednictwem trener osobisty (coach, mentor, tutor) promuje swoje usługi, prowadząc wystąpienia, prezentacje, dyskusje czy publikując artykuły, informacje i notki. Budowaniu relacji z klientami służą również wystąpienia na konferencjach i spotkaniach branżowych.

Sposoby wykonywania pracy

Do podstawowych działań wykonywanych przez **trenera osobistego (coacha, mentora, tutora)** należą m.in.:

- stosowanie różnorodnych technik wspierania rozwoju;
- ukierunkowywanie klienta na realizację wyznaczonych celów;
- wspieranie klienta w identyfikowaniu i eliminowaniu przeszkód, a także w dostrzeganiu i wykorzystaniu możliwości ich realizacji;
- unikanie podpowiadania, sugerowania czy proponowania rozwiązań, osądzania i doradzania klientowi;
- wspieranie klienta w odkrywaniu i analizowaniu przez niego błędów i niepowodzeń w różnych sferach życia: w obszarze biznesu, kompetencji menedżerskich, kapitału przywódczego, współpracy w zespole, życia prywatnego, relacji czy stylu życia za pomocą odpowiednio zadawanych pytań i uważnego, aktywnego słuchania¹;
- wspieranie klienta w wypracowaniu rozwiązań, które pozwolą zlikwidować przyczyny niepowodzeń;
- skłanianie klienta do optymalnego i świadomego wykorzystywania swoich umiejętności i zasobów wewnętrznych oraz kreatywnego rozwiązywania istniejących problemów;
- wzbudzanie u klienta motywacji i zaangażowania do realizacji wyznaczonych celów, wspieranie go w podejmowaniu kluczowych decyzji oraz w trudnych sytuacjach;
- dokonywanie przeglądu osiągniętych rezultatów, co jest okazją do wyciągnięcia wniosków na przyszłość, do rewidowania planów, zmieniania ograniczających przekonań i schematów działania.

Więcej szczegółowych informacji znajduje się w sekcjach: 3.1. Zadania zawodowe oraz 3.2. Kompetencja zawodowa.

2.3. Środowisko pracy (warunki pracy, maszyny i narzędzia pracy, zagrożenia, organizacja pracy)

Warunki pracy

Trener osobisty (coach, mentor, tutor) wykonuje pracę indywidualnie, co wymaga planowania własnej aktywności: przygotowania do sesji coachingowych, samorozwoju, spotkań z potencjalnymi klientami, prowadzenia sesji z klientami itd., a także dobrej samoorganizacji. Środowiskiem pracy trenera osobistego (coacha, mentora, tutora) są również media klasyczne (radio, telewizja, gazety) oraz społecznościowe. Za pośrednictwem mediów trener osobisty (coach, mentor, tutor) zwraca uwagę na potencjalne problemy i buduje w odbiorcach poczucie samoświadomości oraz zachęca odbiorców do samorozwoju. Trener osobisty (coach, mentor, tutor) prowadzi też wystąpienia i prezentacje na konferencjach i spotkaniach branżowych, podczas których buduje relacje z klientami

oraz promuje postawy odpowiedzialności, samoświadomości i potrzeby rozwoju oraz kształcenia ustawicznego.

Trener osobisty (coach, mentor, tutor) może pracować:

- jako specjalista zewnętrzny prowadzący własną działalność gospodarczą;
- na umowach cywilnoprawnych, współpracując z firmami świadczącymi usługi rozwojowe²²;
- na etacie jako coach wewnętrzny w działach rozwoju zasobów ludzkich.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie.

Wykorzystywane maszyny i narzędzia pracy

Trener osobisty (coach, mentor, tutor) w swojej pracy używa:

- komputera z typowym oprogramowaniem biurowym umożliwiającym przygotowywanie ofert, prezentacji, zbieranie materiałów i danych niezbędnych do planowania i przygotowywania pracy;
- oprogramowania do przeglądania zasobów Internetu, wysyłania i odbierania poczty elektronicznej;
- komunikatorów umożliwiających prowadzenie sesji on-line;
- drukarek, skanerów oraz innych typowych urządzeń biurowych.

Organizacja pracy

Ze względu na różnorodne cele coachingu godziny pracy **trenera osobistego (coacha, mentora, tutora)** mogą obejmować np. dni wolne czy godziny nocne. Zazwyczaj trener osobisty (coach, mentor, tutor) wykonuje swoją pracę:

- w miejscu pracy lub zamieszkania klienta;
- zdalnie przy użyciu technologii ICT;
- w pomieszczeniach przeznaczonych do spotkań, pozwalających na nieskrępowaną i niezakłóconą rozmowę.

Zagrożenia mające wpływ na bezpieczeństwo pracy człowieka

Wykonywanie pracy w zawodzie **trener osobisty (coach, mentor, tutor)** nie wiąże się z występowaniem specyficznych zagrożeń dla zdrowia.

2.4. Wymagania psychofizyczne i zdrowotne

Wymagania psychofizyczne

Dla pracownika wykonującego zawód **trener osobisty (coach, mentor, tutor)** ważne są:

w kategorii wymagań fizycznych:

- sprawność układu mięśniowo-szkieletowego,
- sprawność narządu wzroku,
- sprawność narządu słuchu;

w kategorii sprawności sensomotorycznych:

- spostrzegawczość,
- koordynacja wzrokowo-ruchowa,

w kategorii sprawności i zdolności:

- komunikatywność,
- otwartość poznawcza¹¹,
- zdolność do zachowania postawy nieoceniającej¹²,

- zdolność słuchania i wyciągania konstruktywnych wniosków,
- wysoka kultura osobista,
- zdolność formułowania i prezentowania opinii;

w kategorii cech osobowościowych:

- odpowiedzialność,
- zaangażowanie w rozwiązywanie problemów przez klienta,
- motywacja do osiągnięcia celów zamierzonych przez klienta,
- asertywność,
- wrażliwość i empatia.

Więcej informacji znajduje się w sekcjach: 3.3. Kompetencje społeczne; 3.4. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu.

Wymagania zdrowotne

Ze względu na miejsce pracy zawód **trener osobisty (coach, mentor, tutor)** związany może być z przemieszczaniem się. Nie ma istotnych przeszkód, aby ten zawód wykonywany był przez osoby z niepełnosprawnością, z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej, która może być przeszkodą do wykonywania pracy zgodnie z oczekiwaniami klienta.

WAŻNE:

O stanie zdrowia i ewentualnych przeciwwskazaniach do wykonywania zawodu orzeka lekarz medycyny pracy.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie.

2.5. Wykształcenie, tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Wykształcenie niezbędne do podjęcia pracy w zawodzie

Do wykonywania zawodu **trener osobisty (coach, mentor, tutor)** preferowane jest wykształcenie wyższe, optymalnie w zakresie nauk społecznych. Wykształcenie wyższe nie jest wymagane w procedurach akredytacyjnych, jednak wlicza się do wymaganego okresu praktyki zawodowej niezbędnej do uzyskania akredytacji. Kształcenie w zawodzie jest prowadzone w formie: kursów, specjalizacji na studiach II stopnia oraz studiów podyplomowych. Na rynku funkcjonują także coachowie nieposiadający wykształcenia wyższego. Przy wyborze danej specjalizacji w zawodzie trener osobisty (coach, mentor, tutor) istotne jest określenie, dla kogo ma być realizowany coaching: czy dla osób indywidualnych, czy grup, czy usługi mają być oferowane firmom czy klientom spoza obszaru biznesu, czy mają być kierowane do określonej płci, grupy zawodowej względnie grupy społecznej. Wybór specjalizacji ma wpływ na stosowane metody i narzędzia coachingowe.

Tytuły zawodowe, kwalifikacje i uprawnienia niezbędne/preferowane do podjęcia pracy w zawodzie

Zawód **trener osobisty (coach, mentor, tutor)** w Polsce nie jest regulowany przepisami prawa, zatem do podjęcia pracy w zawodzie nie jest wymagane posiadanie tytułów zawodowych, kwalifikacji czy uprawnień zawodowych. Jednak organizacje branżowe mają własne systemy akredytacji coachów i programów szkoleniowych oraz kodeksy etyczne. Do najważniejszych organizacji zajmujących się akredytacją w zawodzie należą:

- International Coach Federation,
- European Mentoring and Coaching Council,
- Izba Coachingu.

Więcej informacji znajduje się w sekcji: 4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzenie kompetencji w ramach zawodu.

2.6. Możliwości rozwoju zawodowego, awansu i potwierdzania kompetencji

Możliwości rozwoju zawodowego i awansu

W zawodzie **trener osobisty (coach, mentor, tutor)** nie występuje tradycyjna ścieżka awansu zawodowego. Wraz ze zdobywaniem doświadczenia zawodowego trener osobisty (coach, mentor, tutor) zyskuje możliwość otrzymania zleceń na złożone i długofalowe projekty, co przekłada się na dochody, jakie z tego tytułu można uzyskać. Trener osobisty prowadzący własną firmę może rozwinąć jej działalność i zatrudniać innych coachów, jednak jego zadania będą wtedy dodatkowo rozszerzone o typowe funkcje kierownicze (planowanie, nadzór i kontrola).

Trener osobisty (coach, mentor, tutor) stosownie do posiadanego wykształcenia i doświadczenia może wykonywać pracę na różnych poziomach złożoności:

- Coaching operacyjny obejmuje bieżące wsparcie klienta w zakresie wyznaczania zadań, planowania działań, monitorowania postępów i rozwiązywania pojawiających się problemów.
- Coaching kompetencyjny, w którym następuje wsparcie klienta w procesie uczenia się²¹ i rozwoju potrzebnych umiejętności, dające bardziej długofalowe efekty. Na tym poziomie trener osobisty (coach) wspiera proces samodzielnego uczenia się klienta oraz jego samoobserwacji i autorefleksji² w codziennych realiach zawodowych.
- Coaching psychologiczny pozwalający na wspieranie klientów w zmianie wewnętrznej struktury psychicznej lub w modyfikacji wzorców myślenia i odczuwania. W tym przypadku od trenera osobistego (coacha) należy wymagać rzetelnej wiedzy psychologicznej, wysokiej samoświadomości¹⁵ i odpowiedniego przygotowania interpersonalnego oraz korzystania z profesjonalnej⁴ superwizji¹⁷.
- Coaching transformacyjny wspierający szeroko rozumiany rozwój osobisty, który postępuje poprzez tworzenie wizji na skalę całego życia klienta, odkrywanie przez niego swojej misji i wartości. W tym przypadku od trenera osobistego (coacha) wymagana jest wysoka dojrzałość osobista i postawa otwartości i empatii.

Możliwości potwierdzania kompetencji

Walidacja kompetencji w zawodzie **trener osobisty (coach, mentor, tutor)** jest dobrowolna w ramach procedur akredytacyjnych. Procedury akredytacyjne dostępne w Polsce oferują:

- Izba Coachingu (IC) – akredytacja indywidualna coachów i akredytacja programów szkoleniowych;
- International Coach Federation oddział Polska (ICF) – akredytacja coachów i programów szkoleniowych;
- European Mentoring and Coaching Council Poland (EMCC) – akredytacja coachów i programów szkoleniowych.

Więcej informacji można uzyskać w Bazie Usług Rozwojowych <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl> oraz Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

2.7. Zawody pokrewne

Osoba zatrudniona w zawodzie **trener osobisty (coach, mentor, tutor)** może rozszerzać swoje kompetencje zawodowe w zawodach pokrewnych:

Nazwa zawodu pokrewnego zgodnie z Klasyfikacją zawodów i specjalności	Kod zawodu
Nauczyciel konsultant	235905
Nauczyciel psycholog	235908
Nauczyciel specjalista terapii pedagogicznej	235909
Wykładowca na kursach (edukator, trener)	235915
Doradca personalny	242303
Konsultant do spraw kariery	242305

3. ZADANIA ZAWODOWE I WYMAGANE KOMPETENCJE

3.1. Zadania zawodowe

Pracownik w zawodzie **trener osobisty (coach, mentor, tutor)** wykonuje różnorodne zadania, do których należą w szczególności:

- Z1 Zawieranie kontraktu (umowy) dotyczącego przebiegu procesu coachingu oraz zasad współpracy klienta (coachee) i trenera osobistego (coacha).
- Z2 Budowanie zaufania i utrzymywanie równorzędnej relacji partnerskiej z klientem.
- Z3 Określanie celu/ów coachingu i utrzymywanie procesu prowadzącego do ich realizacji, w tym ustalanie i planowanie działań.
- Z4 Stosowanie bezpośredniej komunikacji i aktywnego, wielopoziomowego sluchania²³ w kontekście pragnień klienta oraz wspomaganie jego autoekspresji.
- Z5 Zadawanie klientowi w procesie coachingu konstruktywnych, adekwatnych, wpływowych i rozwijających pytań.
- Z6 Wspieranie procesu zmiany i praca z obiekcjami (z oporem) klienta.
- Z7 Motywowanie klienta do działania, wspieranie wytrwałości i zaangażowania.
- Z8 Budowanie świadomości klienta poprzez wspieranie integracji i właściwej oceny wielu różnych źródeł informacji oraz przedstawianie interpretacji, które pomagają klientowi poszerzać jego świadomość i osiągnąć uzgodnione rezultaty.
- Z9 Wyznaczanie i kontrolowanie przebiegu procesu coachingu, zarządzanie postępami i odpowiedzialnością.
- Z10 Stosowanie w praktyce zawodowej zasad zgodnych z etycznym kodeksem profesjonalnym zawodu coacha.
- Z11 Dbanie o rozwój profesjonalny, ustawiczne doskonalenie się i doskonalenie warsztatu zawodowego oraz wykorzystanie superwizji do rozwoju zawodowego.
- Z12 Prowadzenie mentoringu¹⁰ – dzielenie się z klientem (mentee) swoim osobistym doświadczeniem i ekspercką wiedzą w zakresie specjalizacji (zadanie dodatkowe wykonywane tylko w przypadku pracy na stanowisku mentora).
- Z13 Prowadzenie tutoringu²⁰ – opieka merytoryczna i nadzór nad rozwojem naukowym uczniów/studentów (zadanie dodatkowe wykonywane tylko w przypadku pracy na stanowisku tutora).

3.2. Kompetencja zawodowa Kz1: Realizowanie usługi coachingowej

Kompetencja zawodowa Kz1: Realizowanie usługi coachingowej obejmuje zestaw zadań zawodowych Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Z6, Z7, Z8, Z9, Z10, Z11, Z12 i Z13, do realizacji których wymagane są odpowiednie zbiory wiedzy i umiejętności.

Z1 Zawieranie kontraktu (umowy) dotyczącego przebiegu procesu coachingu oraz zasad współpracy klienta (coachee) i trenera osobistego (coacha)	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> Reguły zawierania umowy coachingowej obejmujące: warunki przebiegu coachingu, długość sesji, częstotliwość, tempo, miejsce, punktualność, wykonywanie zadań domowych, egzekwowanie ustaleń, preferowany sposób kontaktu między sesjami, sposób i terminy płatności; Zasady podziału odpowiedzialności w procesie coachingowym między coachem i klientem; Zasady pozwalające odróżniać coaching od szkolenia, psychoterapii, poradnictwa psychologicznego czy doradztwa. 	<ul style="list-style-type: none"> Omawiać z klientem parametry relacji coachingowej (m.in. kwestie organizacyjne, opłaty, terminy, włączenie dodatkowych osób, jeżeli zajdzie taka potrzeba); Uzyskiwać porozumienie z klientem na temat tego, co jest odpowiednie w relacji coachingowej, a co nie, oraz co jest, a co nie jest przedmiotem oferty; Ustalać z klientem podział odpowiedzialności (coach: proces, jakość kompetencji i narzędzi, klient: podejmowane decyzje, działania i osiągnięte efekty); Wyjaśniać klientowi istotę, funkcję i przebieg procesu coachingu; Rozstrzygać, czy istnieje efektywne powiązanie pomiędzy oferowaną metodą coachingu a potrzebami klienta.
Z2 Budowanie zaufania i utrzymywanie równorzędnej relacji partnerskiej z klientem	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> Zasady zachowania postawy szacunku i akceptacji wobec klienta, wolnej od oceny i osądzania; Zasady komunikowania się z klientem; Reguły adekwatne kulturowo poszanowania prywatności klienta i zachowania jego godności osobistej; Zależności wynikające ze struktur społecznych (organizacyjnych), w których funkcjonuje klient; Zasady zachowania partnerskich, równorzędnych relacji w procesie coachingu. 	<ul style="list-style-type: none"> Nawiązywać relacje partnerskie, zachowując profesjonalną postawę, która pozwala okazywać szacunek wobec przekonania klienta, jego stylu uczenia się i sposobu bycia; Okazywać troskę o dobro i przyszłość klienta; Dopasowywać sposób prowadzenia coachingu do potrzeb i możliwości klienta; Zadawać pytania w uzgodnieniu z klientem, w przypadku poruszania nowych lub wrażliwych dla niego tematów; Wprowadzać jasne zasady współpracy i dotrzymywać obietnic.
Z3 Określanie celu/ów coachingu i utrzymywanie procesu prowadzącego do ich realizacji, w tym ustalanie i planowanie działań	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> Zasady ustalania celów; Reguły doboru wskaźników realizacji celów; Metody planowania efektywnych działań; Zasady utrzymywania konstruktywnego stanu 	<ul style="list-style-type: none"> Wspierać klienta w ustalaniu głównego celu coachingu i dobieraniu wskaźników jego osiągnięcia;

<p>poznawczego niezbędnego do skutecznego pełnienia roli coacha (np. metody panowania nad niepokojem, potrzebą uznania, uwalnianiem myśli i emocji związanych z wcześniejszymi zdarzeniami itp.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Podążać za klientem, nie narzucając mu celów i pomysłów rozwiązań uznawanych przez coacha za słuszne; • Przeformułowywać ogólne życzenia, troski, problemy zgłaszane przez klienta na cele; • Ustalać cel szczegółowy na daną sesję wraz z określeniem kryteriów jego realizacji; • Ustalać klarowny plan przebiegu sesji coachingowej; • Utrzymywać uwagę klienta na poszukiwaniu rozwiązań zbliżających go do celu; • Uzgadniać zadania domowe lub przedsięwzięcia na czas pomiędzy sesjami; • Wspierać klienta w podsumowywaniu pod koniec sesji, w jakim stopniu cel szczegółowy został osiągnięty i jak łączy się on z głównym celem ustanowionym na cały proces.
---	--

Z4 Stosowanie bezpośredniej komunikacji i aktywnego, wielopoziomowego słuchania w kontekście pragnień klienta oraz wspomaganie jego autoekspresji	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Reguły skutecznej komunikacji bezpośredniej; • Warunki budowania wzajemnego zrozumienia z klientem; • Techniki wspierające proces komunikacji; • Metody budowania wielopoziomowego słuchania; • Sposób tworzenia i zakres zastosowania analogii i metafor w coachingu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Rozmawiać z klientem w sposób jasny, zrozumiały i bezpośredni; • Rozpoznawać różnice w słowach, tonie głosu i języku ciała; • Podsumowywać, wyjaśniać, parafrazować i odzwierciedlać wypowiedzi klienta; • Zachęcać do wyrażania, akceptować, pogłębiać i wzmacniać wyrażane przez klienta uczucia, spostrzeżenia, obawy, wyobrażenia, przekonania, propozycje itp.; • Wychwytywać istotę tego, co klient komunikuje oraz pomagać klientowi w dotarciu do sedna problemu; • Dopasowywać sposób prowadzenia sesji do potrzeb i możliwości klienta; • Używać właściwego języka, który wyraża szacunek dla klienta; • Tworzyć i świadomie posługiwać się metaforami i analogiami w procesie coachingu.

Z5 Zadawanie klientowi w procesie coachingu konstruktywnych, adekwatnych, wpływowych i rozwijających pytań	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Zasady formułowania konstruktywnych, wpływowych i rozwijających pytań; • Mechanizmy ukierunkowywania uwagi i poszerzania świadomości rozmówcy; • Metody formułowania pytań otwartych, nieoceniających i niesugerujących. 	<ul style="list-style-type: none"> • Zadawać pytania, które odzwierciedlają aktywne słuchanie oraz rozumienie punktu widzenia klienta; • Zadawać pytania celowe, które pobudzają odkrywanie, głębsze zrozumienie, zobowiązanie lub działanie;

	<ul style="list-style-type: none"> • Zadawać pytania otwarte, które prowadzą do większej przejrzystości, odkrywania nowych możliwości, nowych wniosków oraz nauki; • Zadawać pytania dotyczące procesów i strategii, które przybliżają klienta do jego celów; • Zadawać pytania dociekliwe, pogłębiające temat, sięgające sedna; • Stosować pytania pomagające w odkrywaniu uczuć i dostrzeganiu doznań fizycznych; • Unikać zadawania pytań osądających i sugerujących odpowiedź.
--	---

Z6 Wspieranie procesu zmiany i praca z obiekcjami (z oporem) klienta

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Dynamikę procesu przechodzenia przez zmianę; • Zjawisko oporu przed zmianą; • Metody pracy z przekonaniem klienta; • Podstawowe błędy percepcyjne; • Mechanizm korzyści wtórnych; • Podstawowe mechanizmy obronne; • Reguły i techniki wspierające twórcze myślenie. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wspierać oraz inspirować klienta do nowych zachowań i działań, także związanych z podejmowaniem ryzyka oraz wywołujących obawę przed porażką; • Dopytywać klienta, na jakiej podstawie zbudowane zostało jego przekonanie czy osąd oraz zachęcać klienta, by formułował własne opinie; • Wywoływać ciekawość i gotowość do głębszego zrozumienia przez klienta samego siebie i swojej sytuacji; • Identyfikować dla klienta jego ukryte obawy, obiekcje i opór oraz włączać zjawisko oporu do poszukiwania lepszych rozwiązań; • Zauważać ograniczające klienta stwierdzenia i badać wraz z nim ich wpływ na jego cele i zasoby; • Odkrywać różnice pomiędzy faktami i interpretacjami, rozbieżności pomiędzy myślami, uczuciami i działaniami; • Wspierać klienta w twórczym myśleniu, zachęcać do generowania pomysłów; • Pomagać klientowi w odkrywaniu nowych, sprzyjających mu sposobów myślenia, przekonań, sposobów postrzegania, emocji oraz nastrojów wspierających cele; • Pokazywać klientowi szersze perspektywy oraz inspirować do dostrzegania innych punktów widzenia i znajdowania nowych sposobów działania; • Pomagać klientowi w identyfikacji powiązanych ze sobą czynników, które wpływają na niego i jego zachowania; • Identyfikować u klienta jego główne silne strony oraz główne obszary uczenia się i rozwoju; • Zachęcać klienta do rozróżniania pomiędzy sprawami błażymi a ważnymi oraz dokonywania decyzji i wyborów w zgodzie z jego wartościami i priorytetami.

Z7 Motywowanie klienta do działania, wspieranie wytrwałości i zaangażowania	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Podstawy psychologii emocji i motywacji; • Teorie motywacji; • Typy motywacji oraz rodzaje motywatorów; • Wpływ wzmocnienia pozytywnego i negatywnego (nagród i kar) na zachowanie człowieka; • Dynamikę, funkcję i metody wzbudzania i podtrzymywania zaangażowania. 	<ul style="list-style-type: none"> • Budować opartą na wartościach motywację klienta do zmiany; • Pobudzać do kreatywności oraz asystować klientowi w procesie określania działań, które umożliwią mu zaprezentowanie, przećwiczenie oraz pogłębienie nowej nauki; • Pomagać klientowi skupić się i systematycznie poznawać i pokonywać konkretne obawy oraz dostrzegać możliwości; • Zachęcać klienta do poszukiwania alternatywnych pomysłów i rozwiązań; • Promować aktywne eksperymentowanie oraz odkrywanie siebie, aby klient od razu stosował w życiu prywatnym i pracy to, co było omawiane i czego się nauczył podczas sesji; • Zachęcać klienta do podejmowania wyzwań, ale również do komfortowego tempa uczenia się; • Dawać klientowi realistyczną informację zwrotną dotyczącą jego zaangażowania i postępów; • Wspierać samodyscyplinę klienta oraz przekonywać klienta o odpowiedzialności za to, co mówi, co zobowiązuje się zrobić, za rezultaty działań, które planuje podjąć oraz za realizację planów; • Podsumowywać efekty działań wprowadzonych po poprzedniej sesji; • Dopytywać klienta o zauważane postępy; • Świątować sukcesy klienta oraz jego możliwości rozwoju w przyszłości.

Z8 Budowanie świadomości klienta poprzez wspieranie integracji i właściwej oceny wielu różnych źródeł informacji oraz przedstawianie interpretacji, które pomagają klientowi poszerzać jego świadomość i osiągnąć uzgodnione rezultaty	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Podstawy systemowego podejścia w relacjach międzyludzkich; • Metody i techniki poszerzania świadomości klienta w procesie coachingu; • Podstawy teoretyczne psychologii emocji (inteligencji emocjonalnej i inteligencji społecznej); • Podstawy psychologii poznawczej w zakresie reguł skutecznego uczenia się jednostki i twórczego myślenia; • Techniki i narzędzia do pracy z emocjami; • Metody i techniki twórczego myślenia; • Metody pracy z ciałem w procesie coachingu; • Podstawy funkcjonowania systemów (rodzina, społeczność, organizacja). 	<ul style="list-style-type: none"> • Tworzyć otwartą przestrzeń na odkrycia i refleksję klienta; • Pozwalać sobie na to, aby nie znać odpowiedzi; • Dostrzegać wiele sposobów pracy z klientem i na bieżąco wybierać najefektywniejsze z nich; • Zmieniać punkty widzenia oraz eksperymentować z nowymi możliwościami w swoim działaniu; • Wykorzystywać efektywnie humor, aby stworzyć odpowiedni nastrój podczas sesji sprzyjający myśleniu poza schematami; • Wykorzystywać przestrzeń i ruch w coachingu; • Zachęcać klienta do przedstawiania kwestii w formie rysunków, wykresów, układów, aranżacji przestrzeni;

	<ul style="list-style-type: none"> • Tworzyć i stosować metafory; • Zachowywać pewność i równowagę podczas pracy z silnymi emocjami klienta oraz samoregulację emocjonalną; • Dzielić się z klientem obserwacjami na temat zachodzących zmian; • Uwzględniać uwarunkowania systemów, których klient jest częścią (na przykład: rodzina, społeczność, organizacja).
--	--

Z9 Wyznaczanie i kontrolowanie przebiegu procesu coachingu, zarządzanie postępami i odpowiedzialnością

WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Schemat oraz czynniki mające wpływ na przebieg i dynamikę procesu coachingowego; • Modele sesji coachingowych; • Zasady planowania czasu i działań w wieloetapowych projektach; • Metody walidacji procesu coachingowego; • Zasady udzielania konstruktywnej informacji zwrotnej. 	<ul style="list-style-type: none"> • Korzystać z pozycji obserwatora w trakcie coachingu; • Podsumowywać etapy rozmowy i dookreślać z klientem dokonania, wnioski i cele; • Przygotowywać, organizować i przeglądać wraz z klientem informacje uzyskane podczas sesji; • Pomagać klientowi identyfikować oraz docierać do dodatkowych materiałów wspomagających proces uczenia się; • Identyfikować oraz ukierunkowywać sukcesy, które są ważne dla klienta, doceniać klienta za to, co zrobił, czego się nauczył, co sobie uświadomił od czasu poprzednich sesji; • Wymagać od klienta podejmowania działań, które pomogą zbliżyć się do ustalonych celów; • Przekazywać klientowi odpowiedzialność za spójne formułowanie i nadawanie priorytetów swoim celom oraz za podejmowane decyzje i wprowadzanie zmian; • Zadawać pytania związane z działaniami, do których wykonania klient zobowiązał się podczas poprzednich sesji; • Wspierać klienta w otrzymywaniu informacji zwrotnej, określaniu priorytetów, ustalaniu tempa uczenia się, autorefleksji oraz wyciąganiu wniosków z doświadczeń; • Tworzyć i modyfikować plan procesu, którego rezultaty są osiągalne, mierzalne, konkretne i mają określone docelowe daty; • Dopasowywać proces do tempa uczenia się i pracy klienta; • Dbać podczas sesji o trzymanie się poszukiwania i kreowania rozwiązań; • Zarządzać czasem w trakcie sesji coachingowej; • Dokonywać <u>ewaluacji</u>⁵ procesu coachingu.

Z10 Stosowanie w praktyce zawodowej zasad zgodnych z etycznym kodeksem profesjonalnym zawodu	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Standardy i normy zachowań etycznych stosowane w obszarze coachingu; • Relacje i różnice pomiędzy coachingiem a konsultingiem, doradztwem, psychoterapią. 	<ul style="list-style-type: none"> • Stosować w praktyce zasady etyczne stosowane w coachingu; • Skupiać się na korzyściach klienta; • Rozpoznawać sytuację, w której klient wymaga pomocy innego specjalisty; • Przekierowywać klienta do innego specjalisty, w razie gdyby inna usługa lepiej odpowiadała na zidentyfikowane potrzeby klienta (np. doradztwo zawodowe, konsultacja u lekarza czy psychoterapia); • Informować klienta o swoich wątpliwościach etycznych czy też braku kompetencji w danym zakresie lub niezrozumieniu zagadnienia; • Rezygnować z pracy w sytuacji, gdy jest to sprzeczne z osobistymi wartościami coacha lub gdy coach nie umie przyjąć nieoceniającej postawy obserwatora wobec danego problemu lub celu klienta.

Z11 Dbanie o rozwój profesjonalny, ustawiczne dokształcanie się i doskonalenie warsztatu zawodowego oraz wykorzystanie superwizji do rozwoju zawodowego	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Znaczenie ciągłego doskonalenia się i rozwoju w zawodzie coacha; • Rolę i znaczenie superwizji w procesie profesjonalizacji w coachingu oraz w celu zapewnienia jakości coachingu i przeciwdziałania wypaleniu zawodowemu. 	<ul style="list-style-type: none"> • Poszukiwać aktywnie nowych informacji użytecznych w rozwoju zawodowym; • Identyfikować własne obszary do rozwoju i szukać źródeł informacji oraz możliwości do pogłębiania swoich kompetencji zawodowych; • Uczyć się – regularnie brać udział w kursach i szkoleniach poszerzających praktykę o nowe metody i coachingowe narzędzia; • Rozwijać swoje kompetencje w obszarze komunikacji oraz umiejętność formułowania i prezentowania opinii; • Korzystać z superwizji; • Stosować na bieżąco autorefleksję (dzielić się z superwizorem przemyśleniami i wnioskami dotyczącymi możliwości usprawnienia procesu coachingowego i właściwego wchodzenia w rolę coacha oraz swoimi potrzebami, obszarami do pracy nad sobą i przemyśleniami); • Przyjmować informację zwrotną.

Z12 Prowadzenie mentoringu – dzielenie się z klientem (mentee) swoim osobistym doświadczeniem i ekspercką wiedzą w zakresie specjalizacji (zadanie dodatkowe wykonywane tylko w przypadku pracy na stanowisku mentora)	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Specyfikę wsparcia mentoringowego oraz to, co odróżnia je od procesu coachingowego; • Zakres roli mentora w relacji z klientem; • Zakres swojej wiedzy eksperckiej i obszar specjalizacji, w którym może podjąć się funkcji mentora. 	<ul style="list-style-type: none"> • Dzielić się swoją wiedzą i doświadczeniem w zakresie specjalizacji w sposób, który nie narzuca klientowi gotowych rozwiązań, tylko zachęca, wzbogaca go i inspirowuje do własnych poszukiwań.

Z13 Prowadzenie tutoringu – opieka merytoryczna i nadzór nad rozwojem naukowym uczniów/studentów (zadanie dodatkowe, wykonywane tylko w przypadku pracy na stanowisku tutora)	
WIEDZA – zna i rozumie:	UMIEJĘTNOŚCI – potrafi:
<ul style="list-style-type: none"> • Specyfikę wsparcia tutoringowego oraz to, co odróżnia je od procesu coachingowego; • Zakres roli tutora w relacji z uczniem i studentem; • Zakres posiadanej wiedzy naukowej i obszar specjalizacji, w którym może podjąć się funkcji tutora. 	<ul style="list-style-type: none"> • Wspierać w rozwoju naukowym uczniów i studentów; • Facylitować proces rozwoju talentów posiadanych przez uczniów i studentów; • Mobilizować uczniów i studentów do podejmowania określonych działań naukowych.

3.3. Kompetencje społeczne

Pracownik w zawodzie **trener osobisty (coach, mentor, tutor)** powinien posiadać kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań zawodowych.

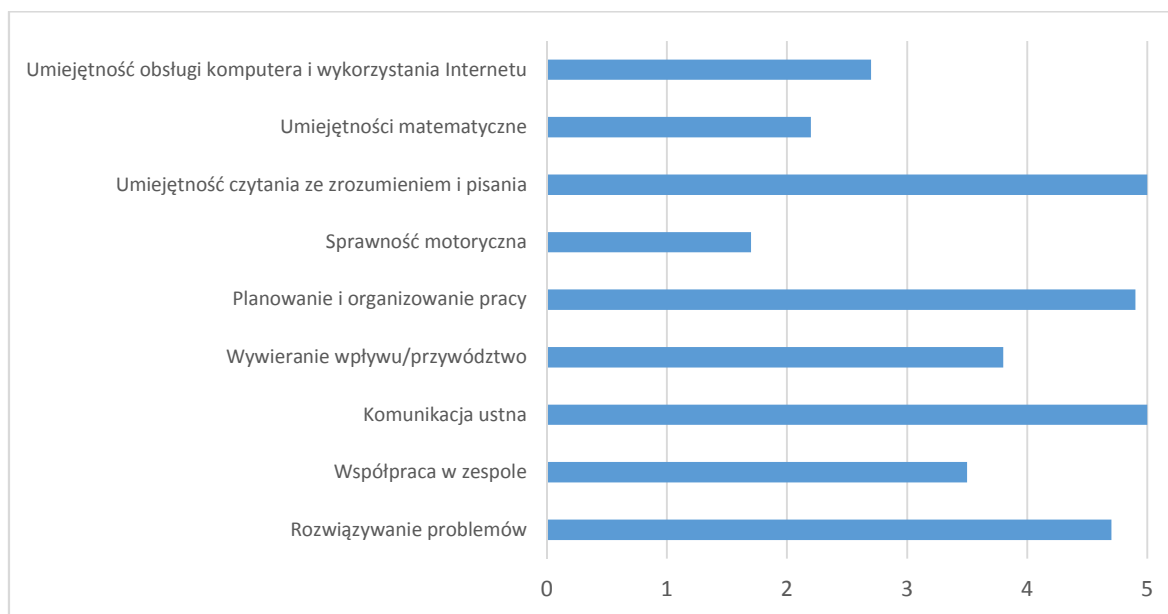
W szczególności pracownik jest gotów do:

- Przestrzegania określonych w standardach etycznych i normach zawodowych zasad uczciwości, rzetelności, poufności oraz zapobiegania konfliktom interesów w realizacji usługi.
- Wykazywania empatii i asertywności pozwalającej na wspieranie rozwoju zawodowego i osobistego klienta.
- Podejmowania współpracy z innymi osobami w realizacji usług coachingowych, w tym do zabiegania o informację zwrotną od klienta i innych interesariuszy usługi⁷.
- Dystansowania się od własnych przyzwyczajeń i schematów działania, w tym od prowadzenia z klientem dialogu na temat wartości, przekonań, wizji i reguł współpracy i światopoglądu.
- Koncentrowania się na praktycznych rezultatach rozwojowych osiągniętych przez klienta.
- Wspierania klienta w poznaniu, zrozumieniu i akceptacji swojej i jego roli.
- Przyjmowania współodpowiedzialności za proces wspierania klienta w kontekście osiągnięcia celów rozwojowych.
- Przyjmowania odpowiedzialności za rolę społeczną, jaką pełni, w szczególności w kontekście wpływu na kształtowanie postaw związanych z potrzebą ciągłego rozwoju (kształcenia ustawicznego) oraz otwartości na nowe rozwiązania, które są podstawą do rozwoju zawodowego i osobistego klientów.
- Oceniania i korekty własnych postaw i zachowań, w tym do ciągłego przeglądu własnych osiągnięć i oddziaływania na klientów.

- Rozwijania kompetencji osobistych i zawodowych, w tym ustawicznego aktualizowania i podwyższania swoich kompetencji.
- Uczestniczenia w grupach, organizacjach profesjonalnych i stowarzyszeniach zawodowych, aktywnie wykonując zawód związany ze świadczeniem usług coachingowych.

3.4. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu

Pracownik powinien mieć zdolność właściwego wykonywania zadań zawodowych i predyspozycje do rozwoju zawodowego. Dlatego wymaga się od niego odpowiednich kompetencji kluczowych. Zostały one zilustrowane w formie profilu (rys. 1) ukazującego ważność kompetencji kluczowych dla zawodu **trener osobisty (coach, mentor, tutor)**.



Rys. 1. Profil kompetencji kluczowych dla zawodu **trener osobisty (coach, mentor, tutor)**

Uwaga:

Wykaz kompetencji kluczowych opracowano na podstawie wykazu stosowanego w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – projekt PIAAC (OECD).

3.5. Powiązanie kompetencji zawodowych z opisami poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji oraz Sektorowej Ramy Kwalifikacji

Kompetencje zawodowe pracownika w zawodzie **trener osobisty (coach, mentor, tutor)** nawiązują do opisów poziomów Polskiej Ramy Kwalifikacji.

Opis zawodu, zadań zawodowych i wymagań kompetencyjnych może stanowić materiał informacyjny dla przygotowania (lub aktualizacji) opisów kwalifikacji wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji (ZSK). Więcej informacji:

- Zintegrowany System Kwalifikacji: <https://www.kwalifikacje.gov.pl>
- Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji: <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

4. ODNIESIENIE DO SYTUACJI ZAWODU NA RYNKU PRACY I MOŻLIWOŚCI DOSKONALENIA ZAWODOWEGO

4.1. Możliwości podjęcia pracy w zawodzie

Praca trenera osobistego (coacha, mentora, tutora) wykonywana jest najczęściej w formie samozatrudnienia. Należy pamiętać, że ta forma działalności wymaga od coacha nie tylko kompetencji zawodowych, ale również kompetencji związanych z promocją, sprzedażą usług oraz kształtowaniem relacji z klientami. W zależności od grupy docelowej klientów specjalizacja trenera osobistego (coacha, mentora, tutora) oraz jego własne preferencje determinują możliwości zatrudnienia:

- trenerzy specjalizujący się w takich dziedzinach jak coaching rodzicielski, coaching kariery czy coaching relacji z reguły będą prowadzić własne firmy;
- trenerzy biznesu i trenerzy organizacji mogą też liczyć na zatrudnienie w dużych firmach w roli trenerów wewnętrznych.

Obecnie (2018 r.) nie ma wiarygodnych danych pokazujących rzeczywistą skalę zapotrzebowania na trenerów osobistych (coachów, mentorów, tutorów), jednak pośrednio można wnioskować (między innymi na podstawie braku osób bezrobotnych z takim zawodem), że jest to zawód rozwojowy, w którym liczba dostępnych miejsc pracy wzrasta.

WAŻNE:

Zachęcamy do sprawdzenia dostępnych ofert pracy w **Centralnej Bazie Ofert Pracy:**

<http://oferty.praca.gov.pl>

Natomiast aktualizacje informacji o możliwościach zatrudnienia w zawodzie, przyszłe zapotrzebowanie na dany zawód na rynku pracy oraz dodatkowe informacje można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych.**

Polecane źródła danych [dostęp: 10.07.2018]:

Ranking (monitoring) zawodów deficytowych i nadwyżkowych:

<http://mz.praca.gov.pl>

<https://www.mpips.gov.pl/analizy-i-raporty/raporty-sprawozdania/rynek-pracy/zawody-deficytowe-i-nadwyzkowe>

Barometr zawodów: <https://barometrzwodow.pl>

Wojewódzkie obserwatoria rynku pracy:

Mazowieckie – <http://obserwatorium.mazowsze.pl>

Małopolskie – <https://www.obserwatorium.malopolska.pl>

Lubelskie – <http://lorp.wup.lublin.pl>

Regionalne Obserwatorium Rynku Pracy w Łodzi – <http://obserwatorium.wup.lodz.pl>

Pomorskie – <http://www.porp.pl>

Opolskie – <http://www.obserwatorium.opole.pl>

Wielkopolskie – <http://www.obserwatorium.wup.poznan.pl>

Zachodniopomorskie – <https://www.wup.pl/pl/dla-instytucji/zachodniopomorskie-obserwatorium-ryнку-pracy>

Podlaskie – <http://www.obserwatorium.up.podlasie.pl>

Zielona Linia. Centrum Informacyjne Służb Zatrudnienia: <http://zielonalinia.gov.pl>

Portal Prognozowanie Zatrudnienia: www.prognozowaniezatrudnienia.pl

Portal EU Skills Panorama: <http://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en>

Europejski portal mobilności zawodowej EURES:

<https://eures.praca.gov.pl>

<https://ec.europa.eu/eures/public/pl/homepage>

4.2. Instytucje oferujące kształcenie, szkolenie i/lub potwierdzanie kompetencji w ramach zawodu

Wykonywanie zawodu **trener osobisty (coach, mentor, tutor)** nie wymaga posiadania formalnego wykształcenia czy uprawnień zawodowych.

Droga do wykonywania zawodu prowadzi przez szkolenia, kursy i studia oferowane przez firmy szkoleniowe, organizacje zawodowe i profesjonalne oraz szkoły wyższe. Warto jednak zaznaczyć, że typowy profil wykształcenia trenera osobistego (coacha, mentora, tutora) obejmuje wykształcenie wyższe o kierunku ekonomicznym, psychologii lub psychologii biznesu. Niezwykle istotne jest też wieloletnie doświadczenie w branży szkoleniowej.

Kształcenie trenerów osobistych (coachów, mentorów, tutorów) prowadzą:

- niepubliczne instytucje prowadzące kursy profesjonalne;
- szkoły wyższe na kierunkach z obszaru nauk społecznych oraz na studiach podyplomowych.

WAŻNE:

Więcej informacji o instytucjach oferujących kształcenie, szkolenie i/lub walidację kompetencji w ramach zawodu można uzyskać, korzystając z **polecanych źródeł danych**.

Polecane źródła danych [dostęp: 10.07.2018]:

Szkolnictwo wyższe:

www.wyberzstudia.nauka.gov.pl

Szkolnictwo zawodowe:

<https://mapa-zawodowe.men.gov.pl>

<http://doradztwo.ore.edu.pl/wyberam-zawod>

<http://www.zrp.pl>

Szkolenia zawodowe:

Rejestr Instytucji Szkoleniowych – <http://www.stor.praca.gov.pl/portal/#/ris>

Baza Usług Rozwojowych – <https://uslugirozwojowe.parp.gov.pl>

Inne źródła danych:

Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji – <https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl>

Bilans Kapitału Ludzkiego – <https://bkl.parp.gov.pl>

Fundacja Rozwoju Systemu Edukacji – <http://www.frse.org.pl>, <http://europass.org.pl>

Portal PLOTEUS – <https://ec.europa.eu>

4.3. Zarobki osób wykonujących dany zawód/daną grupę zawodów

Zarobki (2018 r.) **trenera osobistego (coacha, mentora, tutora)** zależą od specjalizacji, doświadczenia, posiadanych akredytacji i ich poziomu oraz od referencji od dotychczasowych klientów. Zależą też od tego, czy trener osobisty (coach, mentor, tutor) świadczy usługi osobom indywidualnym czy klientom instytucjonalnym:

- za jedną sesję indywidualną trener osobisty otrzymuje od 200 do 3000 zł brutto.
- w przypadku sesji zespołowej wynagrodzenie waha się w granicach od 2000 do 6000 zł.

Na początku kariery, zbierając doświadczenie potrzebne do podstawowego poziomu akredytacji, początkujący trener osobisty (coach, mentor, tutor) może świadczyć usługi bezpłatnie.

WAŻNE:

Zarobki osób wykonujących dany zawód/grupę zawodów są orientacyjne i mogą szybko stracić aktualność. Dlatego na bieżąco należy sprawdzać, jakie zarobki oferuje rynek pracy, korzystając z polecanych źródeł danych.

Polecane źródła danych [dostęp: 10.07.2018]:

Wynagrodzenie w Polsce według danych GUS:

<http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy>

Przykładowe portale informujące o zarobkach:

<https://wynagrodzenia.pl/gus>

<https://wynagrodzenia.pl/kategoria/zarobki-na-stanowiskach-i-szczegolach>

<https://sedlak.pl/raporty-placowe>

<https://zarobki.pracuj.pl>

<https://www.forbes.pl/ogolnopolskie-badanie-wynagrodzen>

<https://www.kariera.pl/wynagrodzenia>

4.4. Możliwości zatrudnienia osób niepełnosprawnych w zawodzie

Zawód **trener osobisty (coach, mentor, tutor)** może być wykonywany przez osoby z niepełnosprawnościami.

- może to dotyczyć np. dysfunkcji kończyn dolnych (O5-R), z wyłączeniem niepełnosprawności intelektualnej (O2-P);
- zawód ten może być wykonywany przez osoby z niepełnosprawnością także taką, która uniemożliwia swobodne przemieszczanie się, jednakże nie taką, która uniemożliwia skuteczny kontakt interpersonalny, komunikację (O3-L) oraz generuje zakłócone funkcje poznawcze (O2-P).

WAŻNE:

Decyzja o zatrudnieniu osoby z jakimkolwiek rodzajem niepełnosprawności może być podjęta wyłącznie po indywidualnej konsultacji z lekarzem medycyny pracy.

5. ODNIESIENIE DO EUROPEJSKIEJ KLASYFIKACJI UMIEJĘTNOŚCI/KOMPETENCJI, KWALIFIKACJI I ZAWODÓW (ESCO)

Europejska klasyfikacja umiejętności/kompetencji, kwalifikacji i zawodów (European Skills/Competences, Qualifications and Occupations – ESCO) jest narzędziem łączącym rynek edukacji z rynkiem pracy. ESCO jest częścią strategii „Europa 2020”. W klasyfikacji określono i uszeregowano umiejętności, kompetencje, kwalifikacje i zawody istotne dla unijnego rynku pracy oraz kształcenia i szkolenia. Tworzenie europejskiego rynku pracy, a w przyszłości wspólnego obszaru kształcenia ustawicznego wymaga, aby zdobywane przez jednostki umiejętności oraz kwalifikacje były zrozumiałe oraz łatwo porównywalne między krajami, a także – by promowały mobilność wśród pracowników.

Obecnie (2018 r.) klasyfikacja ESCO jest dostępna w 27 językach (w 24 językach UE, islandzkim, norweskim i arabskim) za pośrednictwem platformy ESCO:

<https://ec.europa.eu/esco/portal/home>

Klasyfikacja ESCO została oparta na trzech filarach i pokazuje w sposób systematyczny relacje między nimi:

- **Zawody:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/occupation>
- **Umiejętności/Kompetencje:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/skill>
- **Kwalifikacje:** <https://ec.europa.eu/esco/portal/qualification>

6. ŹRÓDŁA DODATKOWYCH INFORMACJI O ZAWODZIE

Podstawowe regulacje prawne:

Stan prawny na dzień: 30.06.2018 r.

- Ustawa z dnia 22 grudnia 2015 r. o Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji (t.j. Dz. U. z 2017 r. poz. 986, z późn. zm.).
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 1265 i 1149).
- Rozporządzenie Ministra Edukacji Narodowej z dnia 13 kwietnia 2016 r. w sprawie charakterystyk drugiego stopnia Polskiej Ramy Kwalifikacji typowych dla kwalifikacji o charakterze zawodowym – poziomy 1–8 (Dz. U. poz. 537).
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 7 sierpnia 2014 r. w sprawie klasyfikacji zawodów i specjalności na potrzeby rynku pracy oraz zakresu jej stosowania (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 227).

Podstawowe standardy rynkowe:

- Akredytowany coach, Akredytowany superwizor, Izba Coachingu.
- Certyfikaty 1, 2 i 3 stopnia Stowarzyszenia Trenerów Organizacji Pozarządowych.
- Coach, Trener, Wszechnica Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Coaching Fundamentals Certificate (CFC), Business Trainer Certificate (BTC), Instytut Rozwoju Biznesu.
- Sektorowa Rama Kwalifikacji Usług Rozwojowych (SRK UR).
- Standard Usług Szkoleniowo-Rozwojowych SUS 2.0 Polskiej Izby Firm Szkoleniowych.
- Trener zarządzania, MATRIK.
- Trener, Grupa TROP.
- Trener, VCC.

Literatura branżowa:

- Adams M.: Myślenie pytaniami. Studio Emka, Warszawa 2015.
- Atkinson M., Chois R.T.: Coaching krok po kroku. New Dawn, Warszawa 2010.
- Clutterbuck D.: Coaching zespołowy. Dom Wydawniczy Rebis, Poznań 2009.
- Clutterbuck D.: Każdy potrzebuje mentora. Jak kierować talentami. Wydawnictwo Petit, Warszawa 2002.
- Czarkowska L.D. (red.): Coaching – Katalizator rozwoju organizacji. New Dawn, Warszawa 2011.
- Czarkowska L.D. (red.): Leadership Coaching jako odpowiedź na wyzwania współczesnego świata. Poltext, Warszawa 2013.
- Dilts R.: Od przewodnika do inspiratora, czyli coaching przez duże „C”. PINLP, Warszawa 2006.
- Parsloe E., Wray M.: Trener i mentor. Udział coachingu i mentoringu w doskonaleniu procesu uczenia się. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2003.
- Ramirez-Cyzio K. (red.): Myślenie systemowe w coachingu. Pracownia Satysfakcji, Warszawa 2013.
- Rock D., Page L.J.: Fundamenty coachingu. Come-Consulting, Warszawa 2013.
- Serkowska W. W.: Superwizja – model i zastosowanie w praktyce rozwoju, [w:] Coaching Review 1/2012 (4), s. 88–103, 2012.

Zasoby internetowe [dostęp: 10.07.2018]:

- Baza danych standardów kwalifikacji/kompetencji zawodowych i modułowych programów szkoleń: <ftp://kwalifikacje.praca.gov.pl>
- Coach – kim jest i jak można nim zostać? portal Poradnik pracownika: <https://poradnikpracownika.pl/-coach-kim-jest-i-jak-mozna-nim-zostac>

- Coach jest świadkiem a nie uczestnikiem – wywiad z Magdaleną Giec o coachingu, Jakub Szczepanik portal Agile247.pl (część 1 i 2): <http://www.agile247.pl/coach-jest-swiadkiem-o-coachingu>, <http://www.agile247.pl/tysiace-lat-temu-byl-sokrates>
- Coaching – zawód z przyszłością czy piramida finansowa? Ile zarabia coach? Paweł Wroński: <http://trickymind.pl/blog/2015/02/27/coaching-zawod-z-przyszloscia-czy-piramidafinansowa-ile-zarabia-coach>
- Coaching: sposób na wysokie zarobki i czerpanie frajdy z życia, Kinga Czernichowska: <http://regiopraca.pl>
- European Mentoring and Coaching Council Poland: <http://emccpoland.org>
- International Coach Federation – oddział Polska: <https://icf.org.pl>
- Izba Coachingu: <http://www.izbacoachingu.com>
- Jak zostać coachem, Michał Pasterski, (część 1 i 2): <http://michalpasterski.pl/2013/01/jak-zostac-coachem-czesc-1/>, <http://michalpasterski.pl/2013/01/jak-zostac-coachem-czesc-2>
- Kodeks etyczny European Mentoring and Coaching Council: http://www.emccouncil.org/webimages/Kod_etyczny_EMCC-_po_polsku.pdf
- Kodeks etyczny ICF: <https://icf.org.pl/o-icf/2960-2>
- Kodeks etyczny Izby Coachingu: http://www.izbacoachingu.com/wp-content/uploads/Kodeks_Etyczny_Izby_Coachingu.pdf
- Polskie Stowarzyszenie Mentoringu: <http://mentoring.org.pl>
- Trener nie równa się coach, Agnieszka Przybysz: <http://www.karieramanagera.pl/edukacja-i-rozwoj/coaching/trener-nie-rowna-sie-coach>
- Sektorowa Rama Kwalifikacji Usług Rozwojowych (SRK UR): http://www.kwalifikacje.edu.pl/download/publikacje/SRK-us%C5%82ugi%20rozwojowe_fin.pdf
- Wyszukiwarka opisów zawodów: <http://psz.praca.gov.pl/rynek-pracy/bazy-danych/klasyfikacja-zawodow-i-specjalnosci/wyszukiwarka-opisow-zawodow>

7. SŁOWNIK POJĘĆ

7.1. Definicje powiązane z opisem informacji o zawodzie (zawodoznawcze)

Nazwa pojęcia	Definicja pojęcia
Awans zawodowy	Wyróżnia się dwa podstawowe rodzaje awansu – pionowy oraz poziomy. Awans pionowy oznacza zmianę stanowiska na wyższe w hierarchii przedsiębiorstwa/organizacji oraz przyznanie wyższego wynagrodzenia i poszerzenie uprawnień, np. awans polegający na osiągnięciu wyższego stopnia wymagań formalnych w policji, w wojsku, mianowanie na wyższy stopień – awans nauczycielski. Awans poziomy oznacza zmianę stanowiska niepociągającą za sobą zmiany pozycji pracownika w hierarchii firmy, np. objęcie dodatkowego stanowiska przez pracownika, powierzenie nowych zadań, rozszerzenie uprawnień i zakresu podejmowanych decyzji.
Czynności zawodowe	Są to działania podejmowane w ramach zadania zawodowego i dające efekt w postaci realizacji celu przewidzianego w zadaniu zawodowym.
Edukacja formalna	Kształcenie realizowane przez publiczne i niepubliczne szkoły oraz inne podmioty systemu oświaty, uczelnie oraz inne podmioty systemu szkolnictwa wyższego w ramach programów, które prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych oraz kwalifikacji nadawanych po ukończeniu studiów podyplomowych (zgodnie z ustawą Prawo o szkolnictwie wyższym) albo kwalifikacje w zawodzie (zgodnie z przepisami oświatowymi).
Edukacja pozaformalna	Kształcenie i szkolenie realizowane w ramach programów, które nie prowadzą do uzyskania kwalifikacji pełnych lub kwalifikacji właściwych dla edukacji formalnej.
Efekty uczenia się	Wiedza, umiejętności oraz kompetencje społeczne nabyte w procesie uczenia się (w ramach edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne).

Europejskie Ramy Kwalifikacji (ERK)	Przyjęta w Unii Europejskiej struktura i opis poziomów kwalifikacji umożliwiające porównanie kwalifikacji uzyskiwanych w różnych państwach. W ERK wyróżniono 8 poziomów kwalifikacji opisywanych za pomocą efektów uczenia się (wiedza, umiejętności i kompetencje). ERK stanowi układ odniesienia do krajowych ram kwalifikacji, w tym do PRK.
Kody niepełnosprawności	Są symbolami rodzaju schorzenia, które ma decydujący wpływ na to, do jakich prac osoba niepełnosprawna może być kierowana, a do jakich nie powinna ze względu na jej zdrowie i skuteczność pracy na danym stanowisku. Podstawowe kody niepełnosprawności: 01-U upośledzenie umysłowe, 02-P choroby psychiczne, 03-L zaburzenia głosu, mowy i choroby słuchu, 04-O choroby narządu wzroku, 05-R upośledzenie narządu ruchu, 06-E epilepsja, 07-S choroby układu oddechowego i krążenia, 08-T choroby układu pokarmowego, 09-M choroby układu moczowo-płciowego, 10-N choroby neurologiczne, 11-I inne, w tym schorzenia: endokrynologiczne, metaboliczne, zaburzenia enzymatyczne, choroby zakaźne i odzwierzęce, zeszpecenia, choroby układu krwiotwórczego, 12-C całościowe zaburzenia rozwojowe.
Kompetencje społeczne	Jest to rozwinięta w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania.
Kompetencje kluczowe	Są to kompetencje (połączenie wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych) integracji społecznej i zatrudnienia potrzebne w życiu zawodowym i pozazawodowym oraz do bycia aktywnym obywatelem. Na potrzeby opracowania informacji o zawodach wyróżniono 9 kompetencji, które zostały wybrane i pogrupowane ze zbioru 15 kompetencji kluczowych wyodrębnionych w Międzynarodowym Badaniu Kompetencji Osób Dorosłych – Projekt PIAAC prowadzonym cyklicznie przez OECD.
Kompetencja zawodowa	Jest to układ wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych niezbędnych do wykonywania, w ramach wydzielonego zakresu pracy w zawodzie zestawu zadań zawodowych. Posiadanie jednej lub kilku kompetencji zawodowych powinno umożliwić zatrudnienie na co najmniej jednym stanowisku pracy w zawodzie.
Kwalifikacja	Oznacza zestaw efektów uczenia się w zakresie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych nabytych w edukacji formalnej, edukacji pozaformalnej lub poprzez uczenie się nieformalne, zgodnych z ustalonymi dla danej kwalifikacji wymaganiami, których osiągnięcie zostało sprawdzone w procesie walidacji oraz formalnie potwierdzone przez uprawniony podmiot certyfikujący. W Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji wyodrębniono 4 rodzaje kwalifikacji: pełne, częściowe, rynkowe i uregulowane.
Polska Rama Kwalifikacji (PRK)	Opis ośmiu wyodrębnionych w Polsce poziomów kwalifikacji odpowiadających odpowiednim poziomom Europejskich Ram Kwalifikacji sformułowany za pomocą ogólnych charakterystyk efektów uczenia się dla kwalifikacji na poszczególnych poziomach ujętych w kategoriach wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych.
Potwierdzanie kompetencji	Jest to proces polegający na sprawdzeniu, czy kompetencje wymagane dla danej kwalifikacji zostały osiągnięte. Terminy o podobnym znaczeniu: „walidacja”, „egzaminowanie”. Proces ten prowadzi do certyfikacji – wydania przez upoważnioną instytucję „dyplomu”, „świadectwa”, „certyfikatu”.
Sektorowa Rama Kwalifikacji (SRK)	Opis poziomów kwalifikacji funkcjonujących w danym sektorze lub branży; poziomy Sektorowych Ram Kwalifikacji odpowiadają odpowiednim poziomom Polskiej Ramy Kwalifikacji.
Sprawności sensomotoryczne	Są to sprawności związane z funkcjonowaniem narządów zmysłów (wzroku, słuchu, smaku, powonienia, dotyku) oraz narządu ruchu (sprawność rąk, precyzja ruchów rąk, sprawność nóg, koordynacja wzrokowo-ruchowa itp.).
Stanowisko pracy	Jest to miejsce pracy w strukturze organizacyjnej, np. przedsiębiorstwa, instytucji, organizacji, w ramach którego pracownik wykonuje zadania zawodowe stale lub okresowo. Do prawidłowego wykonywania zadań na danym stanowisku pracy konieczne jest posiadanie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych właściwych dla kompetencji zawodowych wyodrębnionych w zawodzie.

Tytuł zawodowy	Jest przyznawany osobie, która udowodniła, że posiada określony zasób wiedzy i umiejętności potrzebny do wykonywania danego zawodu. W niektórych grupach zawodowych (technicy, lekarze, rzemieślnicy) istnieją ustawowo zadekretowane nazwy i hierarchie tych tytułów, podczas gdy w innych nie ma takich systemów. Przykładowo tytuły zawodowe uzyskiwane w szkołach i placówkach oświaty to: robotnik wykwalifikowany i technik, w rzemiośle: uczeń, czeladnik, mistrz, w kulturze fizycznej: trener, instruktor, menedżer sportu.
Umiejętności	Jest to przyswojona w procesie uczenia się zdolność do wykonywania zadań i rozwiązywania problemów właściwych dla dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Uprawnienia zawodowe	Oznaczają posiadanie prawa do wykonywania czynności zawodowych (zawodu), do których dostęp jest ograniczony poprzez przepisy prawne przewidujące konieczność posiadania odpowiedniego wykształcenia, spełnienia wymagań kwalifikacyjnych lub innych dodatkowych wymagań.
Uczenie się nieformalne	Uzyskiwanie efektów uczenia się poprzez różnego rodzaju aktywność poza edukacją formalną i edukacją pozaformalną, w tym poprzez samouczenie się i doświadczenie uzyskane w pracy.
Walidacja	Oznacza sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się (edukacja formalna, pozaformalna i uczenie się nieformalne) tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji.
Wiedza	Jest to zbiór opisów obiektów i faktów, zasad, teorii oraz praktyk przyswojonych w procesie uczenia się, odnoszących się do dziedziny uczenia się lub działalności zawodowej.
Wykształcenie	Oznacza rezultat procesu kształcenia w zakresie ogólnym i specjalistycznym charakteryzowany na podstawie: <ul style="list-style-type: none"> – poziomu wykształcenia odpowiadającego poziomowi ukończonej szkoły (np. wykształcenie: podstawowe, gimnazjalne, ponadpodstawowe, ponadgimnazjalne, czeladnicze, policealne, wyższe (pierwszy, drugi i trzeci stopień), – profilu wykształcenia (ukończonej szkoły) lub dziedziny wykształcenia (kierunek lub kierunek i specjalność ukończonej szkoły wyższej lub wyższej szkoły zawodowej).
Zadanie zawodowe	Jest to logiczny wycinek lub etap pracy w ramach zawodu o wyraźnie określonym początku i końcu wykonywany na stanowisku pracy. Na zadanie zawodowe składa się układ czynności zawodowych powiązanych jednym celem, kończący się określonym wytworem, usługą lub istotną decyzją. W wyniku podziału pracy każdy zawód różni się wykonywanymi zadaniami, na które składają się czynności zawodowe.
Zawód	Jest to zbiór zadań zawodowych wyodrębnionych w wyniku społecznego podziału pracy, wykonywanych przez poszczególne osoby i wymagających odpowiednich kwalifikacji i kompetencji (wiedzy, umiejętności i kompetencji społecznych), zdobytych w wyniku kształcenia lub praktyki. Wykonywanie zawodu stanowi źródło utrzymania.
Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK)	Wyodrębniona część Krajowego Systemu Kwalifikacji, w której obowiązują określone w ustawie standardy opisywania kwalifikacji oraz przypisywania poziomu Polskiej Ramy Kwalifikacji do kwalifikacji, zasady włączania kwalifikacji do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji i ich ewidencjonowania w Zintegrowanym Rejestrze Kwalifikacji (ZRK), a także zasady i standardy certyfikowania kwalifikacji oraz zapewniania jakości nadawania kwalifikacji. Informacje o ZSK są dostępne pod adresem: https://www.kwalifikacje.gov.pl
Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK)	Rejestr publiczny prowadzony w systemie teleinformatycznym ewidencjonujący kwalifikacje włączone do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Informacje o ZRK są dostępne pod adresem: https://rejestr.kwalifikacje.gov.pl

7.2. Definicje związane z wykonywaniem zawodu (branżowe)

Lp.	Nazwa pojęcia	Definicja	Źródło
1	Aktywne słuchanie	Skoncentrowanie się na tym, co klient mówi i czego nie mówi. Skoncentrowanie całej uwagi trenera osobistego (coacha, mentora, tutora) na sesji i kliencie, pozostawanie z nim w kontakcie wzrokowym, dawanie sygnałów zauważania tego, co mówi klient, podążanie wzrokiem za wskazywanymi przez klienta przestrzeniami. Wykorzystywanie informacji od nadawcy w celu zadawania pytań i realizowania celów sesji coachingowej.	Izba Coachingu, http://docplayer.pl/5939445-System-akredytacji-izby-coachingu.html [dostęp: 10.07.2018]

2	Autorefleksja	Proces uporządkowanej i pogłębionej analizy własnych myśli, emocji, odczuć i potrzeb, dzięki której w procesie coachingowym klient może zyskać dostęp do motywacji i uzyskiwać spójność wewnętrzną (stan zgodności pomiędzy postawą i jej elementami poznawczymi, emocjonalnymi i motywacyjnymi a dokonywanymi wyborami oraz podejmowanymi działaniami).	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
3	Coach	Specjalista świadczący usługi coachingowe.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
4	Działalność profesjonalna	Aktywność wykonywana w sposób niemający charakteru okazjonalnego, realizowana w sposób zadeklarowany publicznie (np. poprzez wpis do rejestru), najczęściej, ale niekoniecznie, zawodowo i odpłatnie. Profesjonalne usługi rozwojowe mają zdefiniowane umownie: przedmiot, zakres, cele i rezultaty.	Sektorowa Rama Kwalifikacji Usług Rozwojowych (projekt) http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/publikacje/1325-sektorowa-rama-kwalifikacjuslug-rozwojowych [dostęp: 10.07.2018]
5	Ewaluacja	Obiektywna ocena usługi bądź jej elementów na wszystkich jej etapach, tj. planowania, realizacji i mierzenia rezultatów. Powinna ona dostarczyć rzetelnych i przydatnych informacji użytecznych w procesie decyzyjnym, np. dotyczącym jej usprawnienia.	Sektorowa Rama Kwalifikacji Usług Rozwojowych (projekt) http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/publikacje/1325-sektorowa-rama-kwalifikacjuslug-rozwojowych [dostęp: 10.07.2018]
6	Facylitacja	Facylitacja w coachingu oznacza ułatwianie klientowi osiąganie założonych celów poprzez obecność i wspierającą postawę coacha.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
7	Interesariusze usługi	To zarówno osoby uczące się – bezpośredni „biorcy wsparcia” w trybie indywidualnym albo grupowo, jak też klienci – a więc zamawiający, zlecający usługę rozwojową. Nie zawsze, ale bardzo często są to różne podmioty bądź osoby, a wówczas ich role w procesach związanych z usługą rozwojową wymagają rozróżnienia. Interesariuszami są także wykonawcy usługi, a więc podmiot, osoba bądź osoby realizujące usługę bądź jej elementy.	Sektorowa Rama Kwalifikacji Usług Rozwojowych (projekt) http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/publikacje/1325-sektorowa-rama-kwalifikacjuslug-rozwojowych [dostęp: 10.07.2018]
8	Klient	Osoba korzystająca z usługi trenera osobistego (coacha, mentora, tutora). Klient może być indywidualny lub grupowy. Osoba korzystająca z usługi coachingu nazywana jest coachee.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
9	Mentor	Mentor dodatkowo poza coachingiem oferuje klientowi dzielenie się swoją wiedzą i doświadczeniem w zakresie swojej specjalizacji w sposób, który nie narzuca klientowi (mentee) gotowych rozwiązań, tylko zachęca, wzbogaca go i inspiruje do własnych poszukiwań. W tej roli zawodowej występuje relacja mistrz–uczeń.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
10	Mentoring	Dzielenie się z klientem (mentee) swoim osobistym doświadczeniem i ekspercką wiedzą w zakresie specjalizacji.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
11	Otwartość poznawcza	Postawa intelektualna pozwalająca na przyjmowanie szerokiej perspektywy, aktywne poszukiwanie wiedzy i uczenie się nowych strategii poznawczych.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
12	Postawa nieoceniająca	Neutralna postawa trenera osobistego (coacha, mentora, tutora) polegająca na powstrzymaniu się od oceniania klienta (jego poglądów, decyzji i wyborów) w oparciu o własny system wartości.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
13	Proces coachingowy	Cykl sesji coachingowych rozpoczynający się od sesji kontraktowej, podczas której ustalone są cele procesu oraz wskaźniki realizacji i kończący się sesją podsumowującą, mającą na celu walidację osiągniętych rezultatów. Najczęściej na proces	Definicja opracowana przez zespół ekspercki

INFORMACJA O ZAWODZIE – Trener osobisty (coach, mentor, tutor) 235920

		coachingowy składa się z od 6 do 12 sesji, w trakcie od 4 do 12 miesięcy (wg danych ICF).	
14	Rozwój	Efektom uczenia się jednostek, grup lub organizacji jest zrealizowanie zmiany zgodnej z wyznaczonymi celami. Tak rozumiany rozwój najlepiej wyraża przedmiot i treść usługi rozwojowej.	Sektorowa Rama Kwalifikacji Usług Rozwojowych (projekt) http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/publikacje/1325-sektorowa-rama-kwalifikacjuslug-rozwojowych [dostęp: 10.07.2018]
15	Samoświadomość	Zestaw przekonań dotyczących samego siebie: własnych predyspozycji, talentów, wartości i kompetencji.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
16	Sesja coachingowa	Spotkanie trenera osobistego (coacha, mentora, tutora) z klientem stanowiące element procesu coachingowego. Sesja najczęściej trwa od 60 do 90 minut, zwykle sesja odbywa się od 1 do 4 razy w miesiącu.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
17	Superwizja	Formalny proces profesjonalnego wsparcia trenera osobistego (coacha, mentora, tutora) zapewniający stały rozwój jego umiejętności i postaw, podnoszący efektywność praktyki coachingowej, dający lepsze zrozumienie klienta oraz systemów, w jakich funkcjonuje. Jest realizowany poprzez interaktywną refleksję, konstruktywną ewaluację oraz dzielenie się wiedzą i doświadczeniem. Ma formę regularnych spotkań indywidualnych lub grupowych.	http://ptsc.org.pl/index.php/o-superwizji/ [dostęp: 10.07.2018]
18	Superwizor	Trener osobisty (coach, mentor, tutor) posiadający wieloletnie doświadczenie i mający przygotowanie do prowadzenia procesów superwizyjnych dla coachów.	Izba Coachingu, http://docplayer.pl/5939445-System-akredytacji-izby-coachingu.html [dostęp: 10.07.2018]
19	Tutor	Tutor pełni opiekę merytoryczną i sprawuje nadzór nad rozwojem naukowym uczniów lub studentów w ramach swojej specjalizacji naukowej. Do działań tutora należy wspieranie uczniów lub studentów w rozwoju naukowym, facylitowanie procesu rozwoju posiadanych przez nich talentów oraz mobilizowanie ich do podejmowania określonych działań naukowych. W tej roli zawodowej występuje relacja nauczyciel–uczeń.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
20	Tutoring	Wspieranie uczniów lub studentów w rozwoju naukowym, facylitowanie procesu rozwoju posiadanych przez nich talentów oraz mobilizowanie ich do podejmowania określonych działań naukowych.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
21	Uczenie się	Przyswajanie wiedzy, umiejętności oraz kompetencji społecznych poprzez różnego rodzaju aktywności.	Sektorowa Rama Kwalifikacji Usług Rozwojowych (projekt) http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/publikacje/1325-sektorowa-rama-kwalifikacjuslug-rozwojowych [dostęp: 10.07.2018]
22	Usługa rozwojowa	Działalność profesjonalna mająca na celu rozwój jednostek, grup lub organizacji, w szczególności poprzez nabycie, potwierdzenie lub wzrost wiedzy, umiejętności lub kompetencji społecznych. Istotą usługi rozwojowej jest osiągnięcie efektów uczenia się prowadzących do osiągnięcia celów rozwoju i zmian na poziomie indywidualnym i zbiorowym, w tym organizacyjnym.	Sektorowa Rama Kwalifikacji Usług Rozwojowych (projekt) http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/publikacje/1325-sektorowa-rama-kwalifikacjuslug-rozwojowych [dostęp: 10.07.2018]

23	Wielopoziomowe słuchanie	Zastosowanie przez trenera osobistego (coacha, mentora, tutora) w procesie aktywnego słuchania wszystkich warstw komunikacyjnych, to znaczy wykorzystanie do aktywnego słuchania wszystkich zmysłów – słuchu, wzroku, odczuć oraz uwzględnianie tego, co klient mówi na temat swoich myśli, odczuć, emocji i relacji.	Definicja opracowana przez zespół ekspercki
24	Wsparcie rozwoju	To istota usługi rozwojowej, której podmiotem są uczący się, przedmiotem różne formy wsparcia, a celem rozwój.	Sektorowa Rama Kwalifikacji Usług Rozwojowych (projekt) http://www.kwalifikacje.edu.pl/pl/publikacje/1325-sektorowa-rama-kwalifikacjiuslug-rozwojowych [dostęp: 10.07.2018]

ZASTOSOWANIE INFORMACJI O ZAWODACH

Wsparcie dla pracowników i klientów instytucji rynku pracy w zakresie:

- skutecznego podejmowania decyzji dotyczących wyboru zawodu, pracy/zatrudnienia,
- nabywania nowych lub rozszerzania już posiadanych kompetencji zawodowych,
- zmiany kwalifikacji zawodowych zgodnie z potrzebami rynku pracy,
- dopasowywania treści szkoleń kontraktowanych przez urzędy pracy do potrzeb rynku pracy.

Wsparcie dla różnych grup interesariuszy w zakresie:

- poradnictwa i doradztwa zawodowego,
- tworzenia i aktualizacji ofert szkoleniowych dla rynku pracy,
- dostosowania oferty kształcenia zawodowego do wymagań rynku pracy,
- tworzenia i aktualizacji opisów stanowisk pracy,
- przygotowania lub aktualizacji opisu kwalifikacji rynkowych wprowadzanych do Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji.