

LEARN Method Foundation

Program szkolenia

DZIEŃ 1

Wprowadzenie i rozpoczęcie szkolenia

Moduł I: Metodyka LEARN – Wprowadzenie

- ✓ Fundamenty metodyki LEARN - prezentacja Procesu, Reguł i Ról oraz Form i Metod pracy z rozwojem pracownika
- ✓ Kto i w jakim zakresie zajmuje się rozwojem w organizacji - rola Menedżera i HRu w tym procesie

Moduł II: Kontekst dla rozwoju w organizacji - stały i zmienny

- ✓ Kontekst stały dla rozwoju - miejsce rozwoju pracownika w ścieżce życia w organizacji (employee experience)
- ✓ Kontekst stały dla rozwoju - rozwój pracownika a rozwój organizacji. W jaki sposób wpływa na realizację naszych celów strategicznych i zespołowych?
- ✓ Kontekst zmienny dla rozwoju - w jaki sposób trendy gospodarcze, rynku pracownika i rynku usług rozwojowych kształtują nasze działania rozwojowe
- ✓ Ewolucja modeli pracowników - od I-skilled worker po M-skilled worker

Moduł III: Menedżer i HR jako twórcy środowiska wspierającego proces rozwoju pracownika

- ✓ Czym jest środowisko wspierające proces rozwoju? Charakterystyka 6 kluczowych obszarów.
- ✓ Rola Menedżera i HRu w kształtowaniu środowiska wspierającego procesu rozwoju - jak to robić? Po czyjej stronie leży odpowiedzialność?

Moduł IV: Proces projektowania i realizacji rozwoju w organizacji a strategia firmy

- ✓ Czym jest proces projektowania i realizacji rozwoju pracownika w organizacji? Charakterystyka etapów i ich celów
- ✓ Cele strategiczne (biznesowe, zespołowe) a rozwój naszych pracowników - jak przebiega ścieżka do osiągnięcia efektywności biznesowej?

Moduł V: Identyfikacja i analiza potrzeb rozwojowych w organizacji/ zespole a rola Menedżera i HRu

- ✓ Skąd się bierze potrzeba rozwojowa w organizacji? Jakich kompetencji potrzebuje w firmie/ zespole by realizować cele strategiczne - IAPS na poziomie organizacji.
- ✓ Lista kompetencji a poziom kompetencji pracowników w zespole (matryca) - gdzie mamy luki i jakie potrzeby rozwojowe identyfikujemy (IAPS na poziomie zespołu/ pracownika)

Zakończenie i podsumowanie I dnia

DZIEŃ 2

Wprowadzenie i rozpoczęcie II dnia szkolenia

Moduł VI: Projektowanie rozwoju w organizacji a rola Menedżera i HRu

- ✓ Jak zaadresować zidentyfikowane potrzeby rozwojowe - identyfikacja efektywnych form rozwoju kompetencji (wewnętrznych i zewnętrznych)
- ✓ Jak podjąć decyzję o tym, która forma rozwoju będzie najbardziej odpowiednia? Ścieżka decyzji dla Menedżera i HRu
- ✓ Pole minowe na rynku usług rozwojowych - na co zwracać uwagę, by wybrać odpowiednie rozwiązanie i dostawcę (efektywnie wykorzystując nasze fundusze)

Moduł VII: Realizacja rozwoju w organizacji/ zespole a rola Menedżera i HRu

- ✓ Jak budować pracownikowi środowisko wspierające sam proces udziału w wybranej formie rozwojowej? Do's and don't's w roli Menedżera
- ✓ Co zrobić, by rozwój nie zakończył się na samym uczestnictwie w szkoleniu? Transfer zdobytych kompetencji do pracy - jako warunek efektywności rozwoju.

Moduł VIII: Ewaluacja rozwoju a rola Menedżera i HRu

- ✓ Czy ewaluacja podjętych działań rozwojowych kończy się na ankiecie satysfakcji lub teście wiedzy? Learning Transfer Evaluation Model (LTEM) w praktyce działań organizacyjnych i zespołowych
- ✓ Ewaluacja transferu kompetencji do środowiska pracy - metody i techniki w skrzynce Menedżera i HRu

Zakończenie i podsumowanie szkolenia