



PROGRAM SZKOLENIA



**LEARN Method
Foundation**

Spis treści

Opis.....	3
Cele szkolenia.....	3
Korzyści dla uczestnika.....	4
Grupa docelowa.....	5
Egzamin.....	5
Program szkolenia.....	5
Metody i narzędzia wykorzystywane podczas szkoleń.....	7

Opis



2 dni



szkolenie autorskie



język szkolenia: polski



język materiałów: polski

Czy wiesz, że w Polsce rocznie wydaje się na szkolenia aż 7 miliardów złotych? A menedżerowie zapytani o bolączki związane z tematem rozwoju w firmie aż w 80% przypadków wskazują na kompletny brak skutecznej ewaluacji efektów rozwoju i brak wdrożenia wzmacnianych kompetencji? Brzmi znajomo? Jeśli TAK - to zapewne sam/sama stoisz w swojej organizacji przed wyzwaniem: Jak sprawić, by nasz budżet szkoleniowy (rozwojowy) przekładał się na realną efektywność naszej pracy i realizację strategii?

A co jeśli mógłbyś/mogłabyś zamienić inwestycje w rozwój kompetencji Twoich pracowników w konkretną siłę napędową dla swojej firmy? Do tego właśnie chcemy Cię zaprosić! Do rozwoju swoich kompetencji - jako Menedżera/ki, czy Przedstawiciela/ki HRu - skutecznego projektowania, realizacji, wdrażania i ewaluacji procesu rozwoju ludzi, który będzie integralnie połączony ze strategią Twojej organizacji (a nie od niej oderwany!). Na naszym szkoleniu nauczysz się:

- identyfikować potrzeby rozwojowe wpływające z potrzeb biznesowych i celów strategicznych, a nie "widzimi się", czy mody rynkowej;
- projektować i planować działania rozwojowe - tak, by były efektywne w kontekście potrzeb, a niekoniecznie: drogie, znane, atrakcyjne wizualnie;
- wdrażać efekty podjętych przez pracowników działań rozwojowych - by sam proces nie kończył się na etapie wypełnienia ankiety ewaluacyjnej po szkoleniu;
- i ewaluować wyniki rozwoju - w oparciu o konkretne efekty pracy Twoich pracowników.

Przygotuj się na intensywne, czasem rozwojowo frustrujące, acz na pewno - bardzo otwierające i inspirujące warsztaty! Do zobaczenia.

Cele szkolenia

- ✓ Rozwój umiejętności identyfikowania i rozumienia potrzeb rozwojowych pracowników wpływających ze strategii i celów biznesowych organizacji (zespołu) - a nie z "widzimi się";
- ✓ Poszerzenie umiejętności praktycznego stosowania metod i narzędzi doboru efektywnych form rozwojowych - a więc unikania "pola minowego" rynku usług rozwojowych;
- ✓ Wzrost umiejętności powiązania planowanych działań rozwojowych z długoterminową strategią firmy - czyli odpowiedź na pytanie: co ma nam dać ten rozwój?;
- ✓ Poszerzenie umiejętności menedżerów i HR w zakresie aktywnego tworzenia środowiska sprzyjającego rozwojowi kompetencji pracowników - a więc jak pomagać, a nie utrudniać;
- ✓ Wzrost umiejętności projektowania wdrożenia wybranych kompetencji do pracy, w celu podniesienia efektywności naszych działań - bo rozwój nie kończy się wraz z końcem szkolenia;
- ✓ Rozwój świadomości menedżerów i HR w zakresie kluczowych uwarunkowań wdrażania nabytych kompetencji w środowisku pracy - czyli dlaczego tego nie robimy?;
- ✓ Nabycie umiejętności oceny skuteczności realizowanych działań rozwojowych na poziomie zmian w zachowaniu i dowożonych wyniku - czyli w odniesieniu do kontekstu biznesowego;
- ✓ Poszerzenie świadomości integralnego związku pomiędzy strategią firmy a rozwojem jej pracowników.

Korzyści dla uczestnika

- ✓ Będziesz potrafić identyfikować luki kompetencyjne i płynące z nich potrzeby rozwojowe - w odwołaniu do realnych celów biznesowych organizacji, a nie "widzimi się", czy mody rynkowej.
- ✓ Zyskasz praktyczne umiejętności wyboru najlepszych rozwiązań rozwojowych z rynku usług szkoleniowych, poprzez sprawne identyfikowanie "pułapek" marketingowo-sprzedażowych.
- ✓ Zdobędziesz narzędzia do tworzenia wspierającego środowiska, które motywuje do rozwoju i zaangażowania pracowników.
- ✓ Nauczysz się, jak wspierać swoich pracowników w skutecznym transferze rozwijanych kompetencji do codziennej pracy.
- ✓ Nauczysz się, jak efektywnie oceniać skuteczność działań rozwojowych, w odwołaniu do realnych zmian w zachowaniu pracowników i wyników ich pracy.
- ✓ Dowiesz się, w jaki sposób projektować rozwój w organizacji tak, by zawsze prowadził nas do realizacji celów strategicznych firmy.

- ✓ Zdobędziesz pewność w podejmowaniu świadomych decyzji rozwojowych, minimalizując obawy i ryzyko błędów w procesie inwestowania w proces rozwoju pracowników.

Grupa docelowa

- ✓ **Liderzy i managerowie** - Osoby na stanowiskach kierowniczych, które dbają o i projektują cały proces rozwoju swoich pracowników (wraz ze wsparciem HR) oraz oczekują od niego konkretnych rezultatów biznesowych.
- ✓ **Specjaliści ds. szkoleń i rozwoju (L&D), HR BP oraz Specjaliści/teki ds. HR** - Osoby zajmujące się rozwojem pracowników w organizacjach, odpowiedzialne za planowanie, projektowanie i wdrażanie działań rozwojowych. W tej grupie znajdują się także facylitatorzy oraz eksperci HR, którzy pełnią funkcje związane z nauczaniem i rozwijaniem kompetencji w firmach.
- ✓ **Przyszli i obecni trenerzy biznesu, mentorzy, coachowie, konsultanci** - Osoby, które już pracują we wskazanych rolach lub planują rozpocząć karierę w tej dziedzinie. Grupa ta obejmuje zarówno freelancerów, jak i osoby pracujące dla firm szkoleniowych/rozwojowych czy trenerów/coachów/mentorów wewnętrznych, którzy chcą doskonalić swoje umiejętności w zakresie projektowania i prowadzenia działań rozwojowych adresujących potrzeby biznesowe organizacji.
- ✓ **Project Managerowie, Product Ownerzy, Scrum Masterzy, Change Managerowie** - Osoby, które w zakresie pełnionej przez siebie roli wpływają na proces projektowania i realizacji rozwoju kompetencji pracowników, w ramach prowadzonych projektów czy wdrażania zmian.
- ✓ **Osoby odpowiadające za tworzenie strategii organizacji (C-Level)** - Osoby projektujące strategię i cele z niej wypływające, w których interesie pozostaje, by działania i inwestycje organizacyjne, w tym także rozwojowe, bezpośrednio wspierały ich realizację.

Egzamin

Brak.

Program 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.

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

Metody i narzędzia wykorzystywane podczas szkoleń

Szkolenia prowadzone są metodą **wykładową i warsztatową**.

CZĘŚĆ WYKŁADOWA	CZĘŚĆ WARSZTATOWA
Prowadzona jest w oparciu o przygotowaną przez prowadzącego prezentację multimedialną i wzbogacana jest poprzez zastosowanie dyskusji moderowanej, wymianę doświadczeń uczestników oraz analizy przypadków.	✓ ćwiczenia w małych grupach, ✓ ćwiczenia indywidualne, ✓ analizy przypadków, ✓ odgrywanie scenek (drama), ✓ dyskusję moderowaną, ✓ wymianę doświadczeń uczestników.

Dobór formy i zakresu szkoleń poparte doświadczeniem zawodowym i trenerskim prowadzącego zapewniają uczestnikom **kompleksowe omówienie tematyki** oraz **zdobycie praktycznych umiejętności**.