



Instytut
Wolnej Myśli

- ◆ Szkolenia
- ◆ Coaching
- ◆ Doradztwo

4 kroki do osiągnięcia przewagi:

• Audyt kompetencyjny:

Tworzymy modele kompetencyjne organizacji oraz kompetencyjne opisy stanowisk. Następnie porównujemy je z kompetencjami Twoich pracowników. Luki kompetencyjne wymagają dedykowanych rozwiązań rozwojowych, które Ci oferujemy.

• Szkolenia i treningi:

Szkolenie i aktywny trening to pierwszy krok do nabycia umiejętności, które podniosą kompetencje Twoich pracowników i Twojej organizacji.

• Wsparcie potreningowe:

Nabycie umiejętności na szkoleniu to nie wszystko. Badania potwierdzają, że pracownicy nie wdrażają umiejętności w codziennej pracy. My oferujemy Ci wsparcie potreningowe w postaci coachingu i innych, krótkich form weryfikacji postępów we wdrażaniu umiejętności w życie.

• Coaching:

Jeśli Twoi pracownicy posiadają niezbędną wiedzę i umiejętności, chcą osiągać wysokie wyniki, ale nie przynosi to efektów, to znaczy, że potrzebują coachingu, który pozwoli im osiągnąć efektywność i satysfakcję, o której wcześniej nawet nie marzyli.

Ul. Korczaka 11
80-450 Gdańsk

58 717 55 00
info@IWMnews.pl

IWMnews.pl



Kompleksowe rozwiązania rozwojowe

Zarządzanie kompetencjami obejmuje:

1. OKREŚLENIE PORTFELI KOMPETENCJI:

- identyfikacja lub zaprojektowanie kompetencji potrzebnych w organizacji oraz na określonych stanowiskach;
- opracowanie modelu kompetencyjnego oraz sporządzenie kompetencyjnych profili stanowiskowych.

2. AUDYT KOMPETENCJI :

- ustalenie, jakie kompetencje organizacja posiada oraz jakich kompetencji jej brakuje (tzw. luki kompetencyjne).

3. POPRAWA (I CIĄGŁE UTRZYMYWANIE POŻĄDANEGO) BILANSU KOMPETENCJI:

- przekwalifikowanie i szkolenie pracowników > **SZKOLENIA**
- motywowanie pracowników do samodzielnego zdobywania i doskonalenia potrzebnych kompetencji > **COACHING**
- realokacja personelu na wewnętrznym rynku pracy
- rekrutacja zewnętrzna
- outsourcing



- ◆ Szkolenia
- ◆ Coaching
- ◆ Doradztwo

Kompetencje kluczem do sukcesu Twojej organizacji

Mówiąc o kompetencjach mamy na myśli przede wszystkim kompetencje behawioralne (tzw. miękkie ujęcie kompetencji).

Tego typu kompetencje wiążą się ze zdolnością do wykazywania i faktycznym wykazywaniem zachowań, które są uważane za skuteczne i adekwatne w danej roli zawodowej lub na danym stanowisku. Kompetencje przejawiają się więc ostatecznie w zachowaniu.

Osoby kompetentne to takie, które zachowują się w sposób wymagany na danym stanowisku lub w danej roli zawodowej, osiągając przy tym wysoki wskaźnik efektywności.

Najczęściej jako składniki kompetencji wymienia się wiedzę, umiejętności i postawy. Pracownik kompetentny prezentuje odpowiednio wysoki poziom wiedzy i umiejętności zawodowych, których wykorzystanie jest ukierunkowane przez posiadanie pożądanych postaw. Innymi słowy **kompetentna osoba wie, co zrobić, wie, jak to zrobić i chce tego dokonać na wysokim poziomie.**

Kompetencje mogą być określone nie tylko dla danego stanowiska lub roli zawodowej, ale także dla całej organizacji.

Ważne jest zintegrowanie modelu kompetencyjnego ze strategią firmy.

Celem modelowania kompetencji jest identyfikacja kompetencji, które są kluczowe dla efektywnego wykonywania danej pracy. Nacisk położony jest na określenie kompetencji pracowników, którzy odnoszą sukcesy na danym stanowisku. Wiąże się to z kolei z identyfikacją zachowań różnicujących słabych i przeciętnych pracowników od tych, którzy są spozregani jako uzdolnieni i odnoszą sukcesy.

Co robimy?

- ◆ Opisy kompetencyjne stanowisk i organizacji.
- ◆ Modelowanie kompetencji stanowisk i organizacji.
- ◆ Badanie kompetencji pracowników z wykorzystaniem testów, wywiadów, kwestionariuszy, obserwacji, próbek pracy, badań typu tajemniczy klient, oceny wieloźródłowej 360 stopni, oceny zintegrowanej AC, DC.



Z nami
rozwiniesz skrzydła!

KIEDY SZKOLENIE A KIEDY COACHING?

- **Trening** (czyli szkolenie) ukierunkowany jest na wypracowanie nowych umiejętności.

- **Coaching** ma na celu doskonalenie umiejętności (które już posiadamy) i usprawnienie korzystania z nich.

- **Coaching zaczyna się tam, gdzie kończy się trening** - trening pozwala rozwinąć nowe umiejętności, dzięki zaś coachingowi można pracować nad ugruntowaniem tych umiejętności i usprawnieniem korzystania z nich w docelowych (realnych) sytuacjach. Z tego punktu widzenia jakaś forma **coachingu jest niezbędna do tego, aby wypracowane podczas treningu umiejętności miały szansę być efektywnie wykorzystywane w docelowych sytuacjach (w pracy).**

- **Program i plan treningu są przygotowane przez trenera, który daje „gotowe odpowiedzi” na pytania (problemy, wyzwania) klienta.**

- **Cechą szczególną coachingu jest wspieranie klienta w samodzielnym tworzeniu rozwiązań jego problemów lub czekających go wyzwań.** W przypadku coachingu kluczowe jest więc to, że pytania zadaje coach, zaś odpowiedzi szuka klient (czyli zupełnie odwrotnie niż w treningu, gdzie pytania zadaje klient, zaś trener dostarcza odpowiedzi/rozwiązań).

- **Prawdziwy coaching możliwy jest tylko w tych przypadkach, gdy nie ma prawidłowej, jednej lub oczywistej odpowiedzi na dylemat klienta — jeśli bowiem taka odpowiedź istnieje, to optymalną strategią jest trening lub doradztwo.**

- **Coaching jest procesem refleksji nad własnym działaniem raczej niż wypracowywaniem nowych umiejętności w toku różnorodnych ćwiczeń.**

- **Każdy trening, dla swej efektywności, powinien być uzupełniony wsparciem potreningowym, zaś jedną z form takiego wsparcia może być coaching.**



DLACZEGO JESTEŚMY SKUTECZNI?

ELASTYCZNE ROZWIĄZANIA DOSTOSOWANE DO TWOICH POTRZEB

Kompleksowe podejście do działań rozwojowych jest podstawowym warunkiem powodzenia procesu szkoleniowego. Realizując z nami projekty rozwojowe masz pewność, że nie pominiemy najistotniejszych wskaźników. Podejmując współpracę, sam decydujesz, czy chcesz skorzystać z kompleksowych rozwiązań, czy pojedynczych, dedykowanych produktów.

Jeśli zdecydujesz się skorzystać z kompleksowych rozwiązań, warunkujących sukces działań, możesz wybrać, czy będziemy pracować na podstawie dostarczonych przez Ciebie danych, dotyczących modeli kompetencyjnych i luk kompetencyjnych, czy sami mamy te modele opisać i zbadać luki kompetencyjne.

Decyzja zawsze należy do Ciebie!

Możesz także skorzystać z każdego naszego produktu indywidualnie, np. wyłącznie ze szkolenia, wyjazdu integracyjnego, czy coachingu.

Znając luki kompetencyjne w Twojej organizacji, zabieramy się do pracy nad doбором i dostosowaniem narzędzi rozwojowych do potrzeb Twoich pracowników i Twojej firmy. Mamy do wyboru różne kombinacje następujących form rozwojowych:

- **Tradycyjne szkolenie połączone z aktywnym treningiem umiejętności.**

- **Szkolenie indywidualne.**

- **Szkolenie rozłożone w czasie (zamiast 8 godzin jednego dnia, np. 2 godziny co dwa tygodnie) – co daje rewelacyjne efekty we wdrażaniu umiejętności w praktykę.**

- **Szkolenie w formie blended learning (teoria zaliczana przez Internet, praktyka ćwiczona z trenerem).**

- **Szkolenie w formie e-learning (w całości przez Internet).**

- **Szkolenia połączone z wyjazdem integracyjnym.**

- **Coaching jako wsparcie potreningowe.**

- **Coaching indywidualny.**

- **Coaching grupowy.**

Aby maksymalizować skuteczność działań rozwojowych, dajemy Twoim pracownikom wsparcie poszkoleniowe, np. w formie coachingu. Wsparcie poszkoleniowe to połączenie monitoringu wdrażania nabytych umiejętności w praktykę codziennej pracy z treningiem tych elementów, które nie zostały jeszcze w pełni rozwinięte.

Przewaga konkurencyjna to wynik kompetencji organizacji
Brak wsparcia poszkoleniowego jest często przyczyną braku efektywności szkoleń i braku zwrotu z inwestycji szkoleniowej.

Instytut Wolnej Myśli to zespół wykwalifikowanych specjalistów. Dzięki nam możesz zapewnić swojej organizacji najwyższy poziom kompetencji, skutkujący zdobyciem przewagi konkurencyjnej przez Twoją firmę. Kompetentny, zmotywowany pracownik, identyfikujący się z misją firmy to gwarancja sukcesu Twojej organizacji na rynku.

Badanie potrzeb szkoleniowych i ocena efektywności szkoleń



SAMO SZKOLENIE TO TYLKO POŁOWA SUKCESU!

Analiza potrzeb szkoleniowych jest niezbędna do tego, aby określić, co dokładnie, u kogo oraz w jaki sposób trenować, szkolić, doskonalić.

W analizie potrzeb szkoleniowych wykorzystuje się takie metody jak:

- **Kwestionariusze (ankiety) lub wywiady (indywidualne lub panelowe).**

- **Obserwacje: metoda krytycznych wydarzeń pozwalająca na różnicowanie pracowników skutecznych (kompetentnych) od nieskutecznych (mało kompetentnych).**

- **Symulacje lub próbki pracy.**

Dobrze opracowany, aktualny model kompetencyjny i kompetencyjny opis roli lub stanowiska znacząco ułatwia przeprowadzenie analizy potrzeb szkoleniowych.

Dzieje się tak, gdyż model dostarcza odpowiedzi na pytanie, co warto doskonalić u osób pracujących na danym stanowisku lub osób, które mają je niebawem objąć.

Tym samym **nie ma potrzeby przeprowadzania tak zwanej zadaniowej analizy potrzeb** (pod warunkiem, że kompetencyjny opis stanowiska jest aktualny).

Pomiar efektywności szkoleń jest niezbędny do oceny programów szkoleniowych oraz procesu ich realizacji.

Ponadto ocena efektywności szkoleń służy zdobyciu informacji na temat wzrostu kompetencji pracowników objętych programem szkoleń.

Wyróżnia się cztery poziomy oceny efektywności szkoleń.

Najważniejszy jest poziom trzeci - "zmiana zachowania". To właśnie zmiana na tym poziomie świadczy o realnym udoskonaleniu kompetencji.

DLACZEGO SZKOLENIA I TRENINGI BYWAJĄ NIESKUTECZNE?

- **Są za krótkie** (np. trening trwa tylko 1, 2 lub 3 dni szkoleniowe):

Krótkie treningi mogą sprawdzić się w przypadku zapoznawania uczestników z daną umiejętnością, odświeżania ich znajomości danej umiejętności lub usprawniania funkcjonowania osób, które już opanowały daną umiejętność; krótkie treningi nie są jednak sposobem na wypracowanie i ugruntowanie nowych umiejętności.

- **Są oparte na tak zwanej zmasowanej praktyce zamiast praktyce rozłożonej w czasie** (tradycyjnie dzień szkoleniowy trwa 8 godzin zegarowych, z czego efektywnie wykorzystanych jest co najwyżej połowa):

Te same osiem godzin podzielonych na trzy lub cztery krótsze sesje szkoleniowe, z kilkudniowymi przerwami pomiędzy kolejnymi treningami byłoby czasem znacznie efektywniej spożytkowanym.

- **Nie dostarczają lub nie dostarczają w wystarczającym stopniu wsparcia potreningowego** (wypracowanie umiejętności to dopiero pierwszy krok w ich rozwoju):

Jeśli w środowisku, w którym dana osoba zamierza stosować nowonabyte umiejętności nie ma ona wsparcia dla swych wysiłków, to najprawdopodobniej żadnych zmian w swoim zachowaniu nie wprowadzi i w ten sposób wszelkie efekty szkolenia zostaną zaprzepaszczone.

Jeśli trening kończy się na szkoleniu i nie jest kontynuowany przez krótkie formy wsparcia potreningowego, to nowonabyte umiejętności nie zostaną wprowadzone w codzienną praktykę lub będą wprowadzone wybiórczo.

Więcej informacji o naszych rozwiązaniach:

Zachęcamy do zapoznania się z naszą pełną ofertą, dostępną na stronie IWMnews.pl

Znajdą tam Państwo także pojedyncze produkty w postaci szkoleń otwartych i oferty szkoleń zamkniętych (dedykowanych). Większość szkoleń odbywa się w trzech formach:

- ♦ tradycyjnej (stacjonarnej),
- ♦ blended learning (mieszanej)
- ♦ e-learning (przez Internet)



Skontaktuj się z nami:

Instytut Wolnej Myśli

58 717 55 00

info@IWMnews.pl

IWMnews.pl

ul. Korczaka 11

80-450 Gdańsk