



Polityka kadrowa instytucji szkoleniowych oraz kompetencje trenera

Małgorzata Klimka

Polityka kadrowa a zapewnienie jakości

- Analiza i definicja struktury organizacyjnej
 - Procedura oceny pracowników
 - Rekrutacja pracowników
 - Rozwój pracowników (zarządzanie umiejętnościami)
-

Wpływ warunków zatrudnienia na jakość pracy trenera

- brak identyfikacji z celami pracodawcy (instytucji szkoleniowej)
 - trenerzy często wykonują więcej niż jedną rolę
 - duża rotacja pracowników
 - niewielkie możliwości dalszych szkoleń.
-

Procedury rekrutacji pracowników oraz dokumentacja procedur oceny:

- Organizacja musi posiadać standardowe procedury rekrutacji pracowników oraz procedury oceny kandydatów i pracowników; określone być muszą wymagania dotyczące kompetencji i kwalifikacji pracowników.
-

Kryteria doboru trenerów

- doświadczenie
 - umiejętności pedagogiczne
 - wcześniejsze doświadczenie z grupą docelową
 - wcześniejsze doświadczenie w zakresie tematyki oferowanego kursu
 - znajomość zagadnień związanych z równością szans
 - poziom samoświadomości
-

Środki dążące do zwiększenia świadomości koncepcji jakości pracy trenera:

- Polityka kadrowa wyznacza zasady i procedury, których pracownicy powinni być świadomi. Ułatwia to zrozumienie reguł postępowania, prawach i obowiązkach. Procedury pomagają organizacjom identyfikować i zapobiegać potencjalnym zagrożeniom pracowników, a także zapewniają zgodne z prawem działanie organizacji
-

Elementy mogące zawierać się w polityce kadrowej

- Polityka równości i braku dyskryminacji
 - Molestowanie seksualne i mobbing
 - Polityka Rozwoju Nauki
 - Program orientacyjny
 - Ochrona dzieci
 - Procedura dyscyplinarna
 - Procedura zdolności
 - Osoby uprzednio skazane
 - Zażalenia
 - Kodeks postępowania
 - Procedura zgłaszania obaw
-

Kompetencje trenera

- Formalne wymagania kwalifikacyjne
 - Programy edukacyjne dotyczące rozwijania kwalifikacji zawodowych
 - Certyfikaty instruktora
 - Osiągnięcia zawodowe
 - Kompetencje „miękkie”
-

Kompetencje w pracy trenera

- Kompetencje osobowościowe
 - Wiedza metodyczna
 - Kompetencje społeczne
 - Wiedza specjalistyczna
 - Umiejętności doradcze
 - Umiejętności prowadzenia szkolenia
-

Kompetencje w pracy trenera

- Umiejętność pracy z osobami wymagającymi szczególnych potrzeb
 - Umiejętność planowania
 - Umiejętność budowania atmosfery
 - Umiejętności doradcze
 - Umiejętność oceny i kształtowania własnego wkładu
-

Kompetencje w pracy trenera

- Umiejętność pomagania klientom w ich staraniach o dostęp do innych usług
 - Umiejętność negocjacji
 - Umiejętność zarządzania informacją i organizowanie działań
 - Umiejętność inicjowania projektów
 - Umiejętność promowania kształcenia kariery
-

Kompetencje w pracy trenera

- Wiedza na temat roli własnej i obowiązków
 - Umiejętność wykorzystania środków celem dokonania ewaluacji
 - Szkolenia zewnętrzne i nawiązywanie kontaktów
-

Dziękuję za uwagę 😊

Małgorzata Klimka