

TEMAT SZKOLENIA

- „Rozpoznanie i analiza potrzeb szkoleniowych – Perspektywa organizacji i rynku pracy”
(obszar 1)
„Polityka kadrowa i kompetencje trenerskie” (obszar 3)

OPIS SZKOLENIA

GRUPA DOCELOWA

Przedstawiciele Publicznych Służb Zatrudnienia/PSZ, instytucji edukacyjnych i szkoleniowych, m.in.: trenerzy, doradcy zawodowi, liderzy klubów pracy, studenci kierunków i specjalności poradnictwo zawodowe – nie więcej niż 20 osób

CELE SZKOLENIA

Celem szkolenia jest:

1. doskonalenie umiejętności diagnozy luk kompetencyjnych w określonych obszarach oraz projektowania kierunków rozwoju wiedzy i umiejętności uczestników szkoleń realizowanych w ramach grupowego doradztwa zawodowego
2. określenie i kształtowanie kwalifikacji oraz kompetencji niezbędnych w pracy trenerskiej w kontekście polityki kadrowej instytucji szkoleniowych

ZAGADNIENIA PROBLEMOWE

1. Proces projektowania usługi szkoleniowej - Koncepcja badania potrzeb szkoleniowych/Wnioskowanie o charakterze i rodzaju usługi szkoleniowo doradczej od momentu jej planowania poprzez wdrożenie i ocenę.
2. Przegląd i wybór adekwatnych technik badawczych.
3. Techniki i narzędzia badawcze vs. cele i zakładane rezultaty.
4. Zasady konstruowania programów szkoleniowych - projektowanie celów i treści szkolenia
5. Pojęcie kompetencji, analiza kompetencji.
6. Istota merytorycznego przygotowania do wykonywania pracy trenera w szkoleniach zawodowych
7. Płaszczyzny działań trenerów oraz szkoleniowców w instytucjach doradczych oraz przedsiębiorstwach korzystających z ich usług
8. Formalne standardy zapewniające jakość pracy trenerów w instytucjach doradztwa zawodowego oraz przedsiębiorstwach korzystających z ich usług
9. Kompetencje formalne i nieformalne niezbędne w pracy trenerów szkoleń zawodowych

KORZYŚCI (EFEKTY SZKOLENIA)

Uczestnicy szkolenia

1) zdobędą wiedzę na temat:

- procesu projektowania i wdrożenia koncepcji badania potrzeb szkoleniowych w odniesieniu do szkoleń realizowanych w doradztwie zawodowym;
- procesu projektowania programu szkolenia w odniesieniu do szkoleń realizowanych w doradztwie zawodowym;

2) będą umieli:

- opracować koncepcję badania potrzeb szkoleniowych w ramach doradztwa zawodowego;
- wybrać i zastosować adekwatne techniki badawcze;
- przygotować program szkolenia w odniesieniu do szkoleń realizowanych w doradztwie zawodowym;

Uczestnicy szkolenia

1) usystematyzują swoją wiedzę na temat:

- kompetencji formalnych i nieformalnych w zakresie pracy trenerów oraz szkoleniowców w procesie szkoleniowym
- wymagań stawianych przez instytucje oraz przedsiębiorstwa zatrudniających trenerów w zakresie ich przygotowania merytorycznego

2) będą umieli:

- określić jakie kompetencje są niezbędne a jakie przydatne w pracy szkoleniowca na wszystkich etapach pracy trenerskiej
- uzyskają podstawowe narzędzia w zakresie coachingu kariery

METODY PRACY

Szkolenie będzie prowadzone aktywnymi metodami warsztatowymi, pozwalającymi uczestnikom zrozumieć, doświadczyć i ćwiczyć wybrane umiejętności.

Metoda warsztatowa zakłada maksymalny i aktywny udział uczestników przy zminimalizowaniu tradycyjnych sposobów przekazywania wiedzy.

Swoją wyjątkową skuteczność zawdzięcza:

- uczeniu się przez doświadczenie
- wytworzeniu osobistego zaangażowania

Warsztat bazuje na dynamice grupy i wykorzystaniu potencjału jej uczestników.

Podczas szkolenia wykorzystywane będą następujące techniki:

- ćwiczenia wprowadzające temat,
- większe struktury ćwiczeniowe - dłuższe symulacje integrujące szereg umiejętności,
- krótkie wykłady, wprowadzające i podsumowujące zagadnienie oraz systematyzujące pojęcia,
- analizy przypadków – dyskutowane w małych grupach,
- dyskusje grupowe analizujące działania i ich możliwe konsekwencje.

MATERIAŁY

Uczestnicy otrzymują materiały do pracy w trakcie zajęć
(źródło – platforma projektu WWW.guideme.at)

CZAS TRWANIA SZKOLENIA - 12 godzin realizowanych w czasie 2 dni.

SZCZEGÓŁOWY PROGRAM

DZIEŃ 1

GODZINY OD-DO	ZAGADNIENIA
10.00-11.30 (2 x 45)	<ul style="list-style-type: none"> — Powitanie — Integracja uczestników — Wprowadzenie do tematu szkolenia — Prezentacja platformy projektu – www.guideme.at
11.30-11.45	Przerwa kawowa
11.45-13.15 (2 x 45)	<ul style="list-style-type: none"> — Proces projektowania usługi szkoleniowej - Koncepcja badania potrzeb szkoleniowych/Wnioskowanie o charakterze i rodzaju usługi szkoleniowo doradczej od momentu jej planowania poprzez wdrożenie i ocenę. — Przegląd i wybór adekwatnych technik badawczych.
13.15-13.45	Lunch
13.45-15.15 (2 x 45)	<ul style="list-style-type: none"> — Techniki i narzędzia badawcze vs. cele i zakładane rezultaty. — Zasady konstruowania programów szkoleniowych - projektowanie celów i treści szkolenia — Pojęcie kompetencji, analiza kompetencji.

DZIEŃ 2

10.00-11.30 (2 x 45)	<ul style="list-style-type: none"> - przypomnienie zasad działania platformy projektu - omówienie zasad pracy szkoleniowców i trenerów w kontekście polityki kadrowej instytucji doradztwa zawodowego oraz przedsiębiorstw korzystających z usług trenerów - szanse i zagrożenia działalności trenerskiej i szkoleniowej w kontekście polityki kadrowej
11.30-11.45	Przerwa kawowa
11.45-13.15 (2 x 45)	<ul style="list-style-type: none"> - Przygotowanie merytoryczne oraz profil osobowościowy trenera - Kompetencje formalne oraz nieformalne niezbędne w działalności trenerskiej w szkoleniach zawodowych
13.15-13.45	Lunch
13.45-15.15 (2 x 45)	<ul style="list-style-type: none"> - Analiza własnych możliwości i predyspozycji w pracy trenerskiej w szkoleniach zawodowych - Podsumowanie szkolenia - Informacja zwrotna i zakończenie

OSOBY PROWADZĄCE:

DZIEŃ 1 - IWONA KANIA

Trener umiejętności społecznych, Ewaluator. Absolwentka podyplomowych studiów Terapii i Treningu Grupowego na Wydziale Stosowanych Nauk Społecznych i Resocjalizacji Uniwersytetu Warszawskiego oraz Podyplomowych Studiów Ewaluacji Programów Społecznych w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego. Od wielu lat pracuje z różnymi grupami zawodowymi, projektuje i wdraża programy szkoleń m.in.: dla kadry zarządzającej i pracowników przedsiębiorstw, nauczycieli, pracowników administracji publicznej. Koordynator merytoryczny i realizator projektów szkoleniowych i badawczych związanych z profilaktyką bezrobocia, problematyką startu i rozwoju zawodowego, badaniem jakości i ewaluacją programów doskonalenia, m.in.: ekspert ds. szkoleń odpowiedzialny za koncepcję i wdrożenie modułowego programu szkoleń nauczycieli – trenerów – doradców zawodowych, w projekcie realizowanym w województwie białostockim „Świadomy wybór. Pewny sukces – Projekty rozwojowe dla szkół zawodowych” (EFS PO KL), ekspert ds. szkoleń w ogólnopolskim projekcie Polskiej Agencji Rozwoju Przedsiębiorczości pn. Badanie Pracowników o Niskich Kwalifikacjach (EFS PO KL) odpowiedzialny za stworzenie metodologii świadczenia usługi szkoleń i doradztwa dla pracowników, ekspert w projekcie Opracowanie modelu doradztwa zawodowego w resorcie edukacji (EFS POKL) ekspert ds. ewaluacji projektów: *Podyplomowe studia muzyki filmowej, komputerowej i twórczości audiowizualne*, (EFS POKL), projektu: *Nowy Impuls – projekty rozwojowe dla szkół wiejskich w województwie łódzkim*, (EFS SPO RZL), kierownik projektu badawczego „Analiza zarządzania wiedzą przez instytucje rynku pracy w perspektywie zmiany gospodarczej” realizowanym w województwie łódzkim (PO KL). Pracuje w międzynarodowej firmie konsultingowej ECORYS Polska gdzie pełni funkcję menadżera zespołu szkoleń, kieruje projektami poświęconymi problematyce rozwoju kompetencji, rynku pracy i edukacji.

Autorka raportów i artykułów poświęconych ww. problematyce, autorka i współautorka książek: *Jak towarzyszyć uczniom w rozwoju społeczno-zawodowym? Gry szkoleniowe i scenariusze zajęć do pracy z młodzieżą*, *Materiały metodyczno-dydaktyczne do planowania kariery edukacyjno-zawodowej uczniów*, *Metody pracy z dziećmi i młodzieżą – scenariusze zajęć z planowania kariery edukacyjno-zawodowej*, *Jak wygrać z bezrobociem – wskazówki do pracy doradczej i przykłady dobrej praktyki*. Pracuje ze studentami podyplomowych studiów doradztwa zawodowego w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Łódzkiego.

W pracy wykorzystuje metody aktywizujące klientów i odwołuje się do ich zasobów.

DZIEŃ 2 – MAŁGORZATA KLIMKA

Absolwentka Uniwersytetu Łódzkiego, Kierunek: Psychologia, Specjalizacja: Psychologia Doradztwa Zawodowego i Organizacji

Pracownik naukowo - dydaktyczny Społecznej Wyższej Szkoły Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi, asystent w Katedrze Psychologii Zarządzania i Doradztwa Zawodowego, słuchacz seminarium doktoranckiego pod opieką naukową prof. dr hab. Henryka Skłodowskiego

Zainteresowania naukowe:

psychologia organizacji i zarządzania, psychologia marketingu i reklamy, psychologia pracy, public relations

Doświadczenie zawodowe:

- Wykładowca psychologii ogólnej, psychologii społecznej, psychologii doradztwa zawodowego, zachowań organizacyjnych oraz negocjacji i mediacji w ramach działalności dydaktycznej SWSPiZ
- Koordynator oraz wykładowca w ramach Podyplomowego Studium Doradztwa Zawodowego i Polityki Personalnej
- Trener w projekcie *Nowoczesny nauczyciel przedmiotów zawodowych* współfinansowanym przez Unię Europejską ze środków EFS w ramach Priorytetu III Wysoka jakość systemu oświaty Działania 3.3. Poprawa jakości kształcenia Poddziałania 3.3.2. *Efektywny system kształcenia i doskonalenia nauczycieli* Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki
- Współkoordynator Konferencji Naukowej *Człowiek w kryzysie - psychospołeczne aspekty sytuacji kryzysowych* (8 - 9 październik 2009, Łódź, SWSPiZ).
- Współpracownik Centrum Wspierania Rozwoju w ramach SWSPiZ

www.guideme.at

Organizator:

Społeczna Wyższa Szkoła Przedsiębiorczości i Zarządzania w Łodzi – www.swspiz.pl

