



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



Izobraževalne potrebe in svetovanje v podjetjih

Maruša Goršak, univ.dipl. ped./andr.

Svetovalka za izobraževanje

Kadis d.o.o.



Ugotavljanje izobraževalnih potreb v podjetjih

- Klasični pristopi:
 - uporaba **poglobljenega intervjuja** – določitev kompetenc (konkretni primeri)
 - **vprašalniki**
 - opazovanje potreb na **trgu**
- kot rezultat implementacije **orodij/pristopov za identifikacijo obstoječih kompetenc** in kompetenčnih primanjkljajev na ravni posameznika in skupin (vodij)
- kot del **RLR** (v okviru podjetij)



Naše izkušnje kažejo ...

- da se vedno več podjetij odloča za **individualni pristop ali kombinacijo**, še posebej, ko gre za razvoj veščin vodij – **poslovni coaching** (spremljanje napredka)
- da je učinek izobraževanja večji, če predhodno uporabimo katero od metod/**orodij za identifikacijo obstoječih kompetenc** in kompetenčnih primanjkljajev
- da si podjetja ne želijo vsebinsko splošnih izobraževanj, temveč **usmerjena** ali za razvoj spec. veščin in za posamezne ciljne skupine (npr.: pogajanja za pravnike)
- da si vedno več podjetij želi **inovativnih pristopov** v izobraževanju



METODA OCENJEVALNEGA CENTRA

Metoda s pomočjo katere na praktičen način merimo kompetence posameznika.



močna področja posameznikov



**morebitne ovire za uspešno delo
na določenem delovnem področju**



**potenciala za nadaljnji razvoj
posameznikove kariere**



METODA OCENJEVALNEGA CENTRA

- mora biti tesno **povezan z delovnim mestom**, ki ga posameznik zaseda
- naloge morajo biti v svoji naravi **podobne realnim izzivom**
- več ocenjevalcev zagotavlja objektivnost, testiranje nalog
- vključuje **povratno informacijo** ter coaching z namenom oblikovanja **razvojnega načrta** in akcij – **več info**
- iz poročila lahko sklepamo na **potrebe po nadaljnem razvoju kompetenc** – večja **učinkovitost in motivacija**, saj gre za prenosljive kompetence, potrebne na določenem delovnem mestu



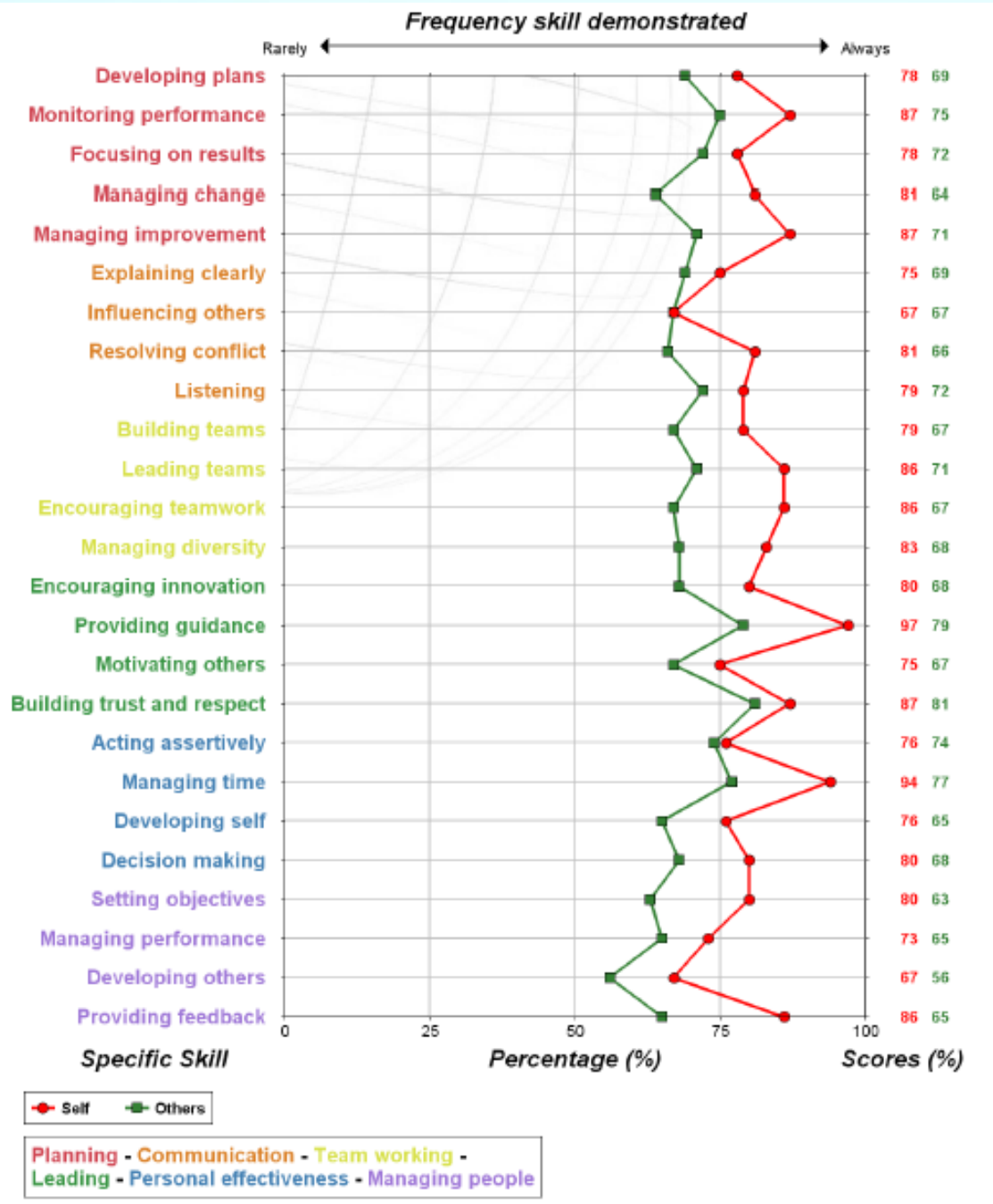
360 stopinjska ocena

- primerjava samoocene z oceno drugih (kolegi, podrejeni, nadrejeni)
- objektivnost
- učenje o sebi s pomočjo strukturiranih informacij
- motivira zaposlene doseči svoj potencial
- spodbuja učenje na delovnem mestu



Perspectives 36

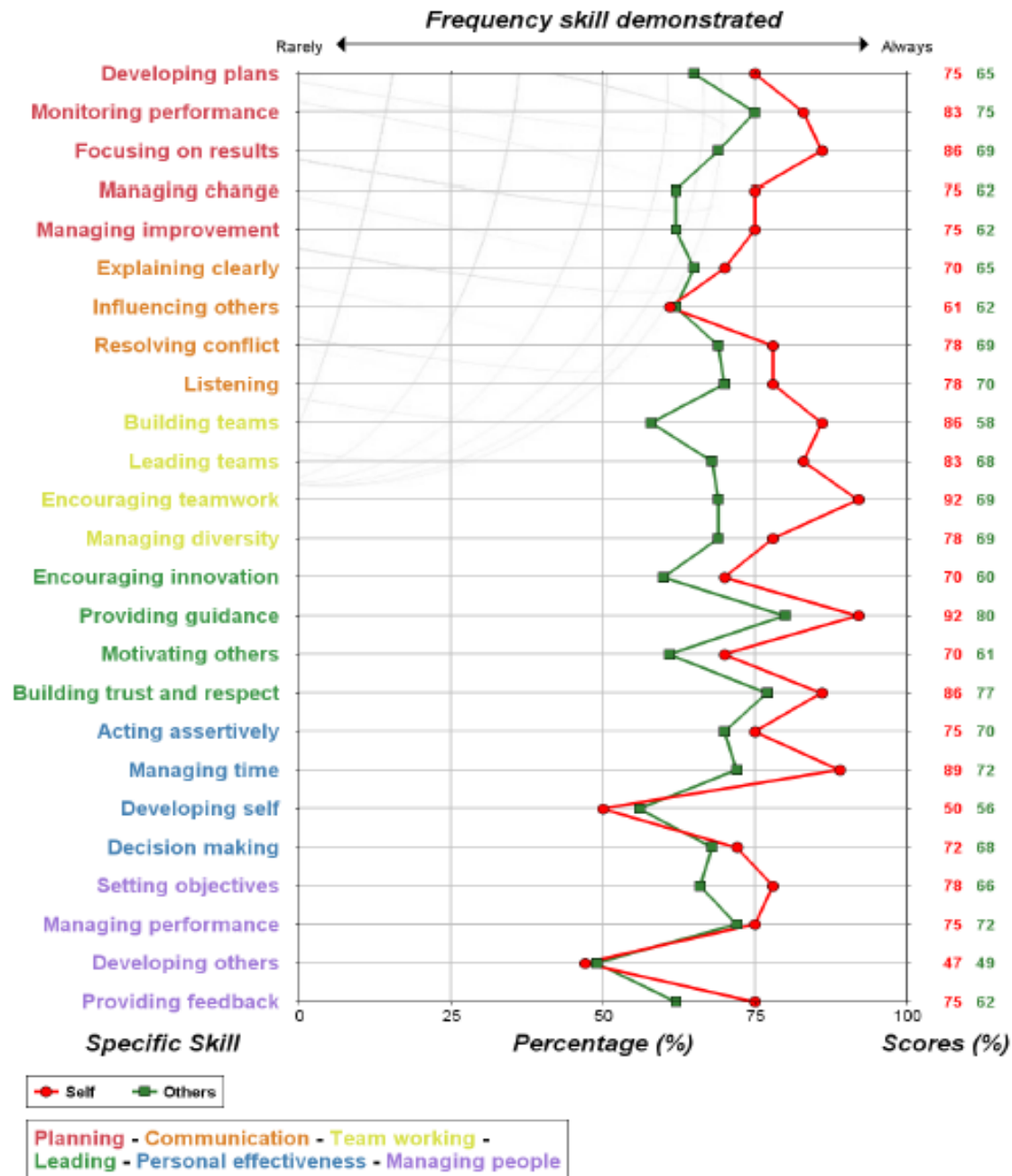
- temelji na **poklicnih standardih** za menedžerje iz VB
- konkreten, ne-akademski, razumljiv vprašalnik
- **6 glavnih kompetenc vodij** (komunikacija, vodenje, vodenje ljudi, načrtovanje, osebna učinkovitost, timsko delo), ki jih sestavlja **25 specifičnih veščin**
- individualno poročilo že vsebuje **razvojne akcije**
- skupinsko poročilo – **identifikacija potreb po razvoju** (izobraževanje) na ravni skupine



- Primer R – P360
- N ocenjevalcev = 18
- Akcije: timsko delo, komunikacija, reševanje konfliktov, skupinski in individualni coaching



- Primer C
- Uporabljen P360 (N=6) in opazovanje na delovnem mestu
- Akcije: trening komunikacije s strankami za zaposlene, individualni coachingi namesto skupinskih oblik za vodje





REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



SVETOVALNO
SREDIŠČE
LJUBLJANA



cdi univerzum

Hvala za pozornost...

Kontakt: marusa.gorsak@kadis.si

Tel: 01 200 81 84; 041 604 449