

Specialista vzdělávání a rozvoje zaměstnanců



Tématický obsah šestnáctidenního vzdělávacího programu:

PROFI-MEN
s.r.o.
personální
management

Sídlo společnosti:
Hradec Králové, Jižní 870
tel./fax: 495 512 582,
GSM brána: 608 114 770
www.profimen.cz

Identifikace vzdělávacích potřeb & potřeby

- Vize, strategie, personální strategie organizace
- Výchozí a cílový stav kvality LZ, systém vzdělávání
- Smysl a cíl identifikace vzdělávacích potřeb
- „Učí se organizace“ a její základní přednosti
- Change management, leadership

Zkouška u autorizované osoby

- k získání profesní kvalifikace
- "Specialista vzdělávání a rozvoje zaměstnanců"
- dle Národní soustavy kvalifikací (kód: 62-014-R)

Stanovení požadavků na pracovní pozici

- Organizační struktura, role útvarů, popisy pozic
- Kompetence a kompetenční modely
- Hard Skills a Soft Skills a jejich využití
- Kvalifikační standard a způsoby jeho tvorby
- Systém řízení talentů, spolupráce s manažery

Vyhodnocení efektivity vzdělávání

- Úloha zpětné vazby ve vztahu k výkonu, potenciálu a rozvoji potřeb, formy a možnosti sběru výsledků vzdělávacích akcí,
- Modely hodnocení, jejich výhody a nevýhody - Jeden den společná příprava na zkoušku

Vytváření zásad kariérového růstu zaměstnanců

- Personální audit a jeho výhody a nevýhody
- Pravidelné hodnocení zaměstnanců (rozvoj)
- Školská soustava, vzdělávací úrovně a obory
- Popis Národní soustavy kvalifikací
- Možnosti dalšího vzdělávání a získání kvalifikace

Sestavení vzdělávacího plánu

- Formy vzdělávacích akcí, jejich klady a zápory
- Možnosti spolupráce s dalšími vzdělávacími subjekty
- Způsoby výchovy a vzdělávání interních lektorů
- Profese vyžadující přezkušování nebo školení
- Plány vzdělávání - dlouhodobé, krátkodobé, osobní

Tvorba koncepce vzdělávání - kroky:

- Smysl vzdělávání v rámci personální strategie
- Činnosti - kompetence, vztahy, odpovědnosti
- Kvalifikační požadavky a naplnění (V1 -> V2)
- Pravidla a metody ověřování způsobilosti
- Talent management, rozvoj manažerů

Zdroje pro identifikaci vzdělávacích potřeb

- Úroveň analýzy vzdělávacích potřeb
- Způsoby, metody a techniky analýzy a identifikace
- Silná a slabá místa analýzy vzdělávacích potřeb
- Designování vzdělávací aktivity, pět elementů
- Celkový koncept rozvojového programu

- Seminární forma, workshop, výměna zkušeností, e-learning.
- Řešení případových studií, cca 30-40% trénink.

- Naše společnost získala dotaci na vývoj šestnáctidenního vzdělávacího programu pro personalisty, který zahrnuje ještě cca 40 hodin výuky formou e-learningu. Vývoj vzdělávacího programu realizujeme v rámci projektu č. CZ.1.07/3.2.13/04.0007 a je financován z prostředků ESF a SR ČR. Probíhá v období od dubna 2013 do září 2014. Vzdělávací program bude ověřen v pilotním běhu v měsících leden až září 2014. Více na www.profimen.cz

- Místo realizace projektu - Pardubický kraj.
- 8 x 2 dny v měsících - leden až září 2014,
- Počet účastníků: max. 12 osob v pilotním běhu vzdělávání.



INVESTICE DO ROZVOJE VZDĚLÁVÁNÍ