



Dedykowany Program Rozwojowy (DPR)

Co zawiera prezentacja:



Przedstawienie koncepcji DPR.....	4
Struktura i opis DPR.....	5
Wybór i badanie kompetencji do badania.....	7
Trening behawioralny.....	9
Ocena efektywności treningu.....	11
Ocena efektywności DPR.....	14
Studium przypadku.....	16
Opis benefitów dla uczestników.....	22
Kontakt.....	23

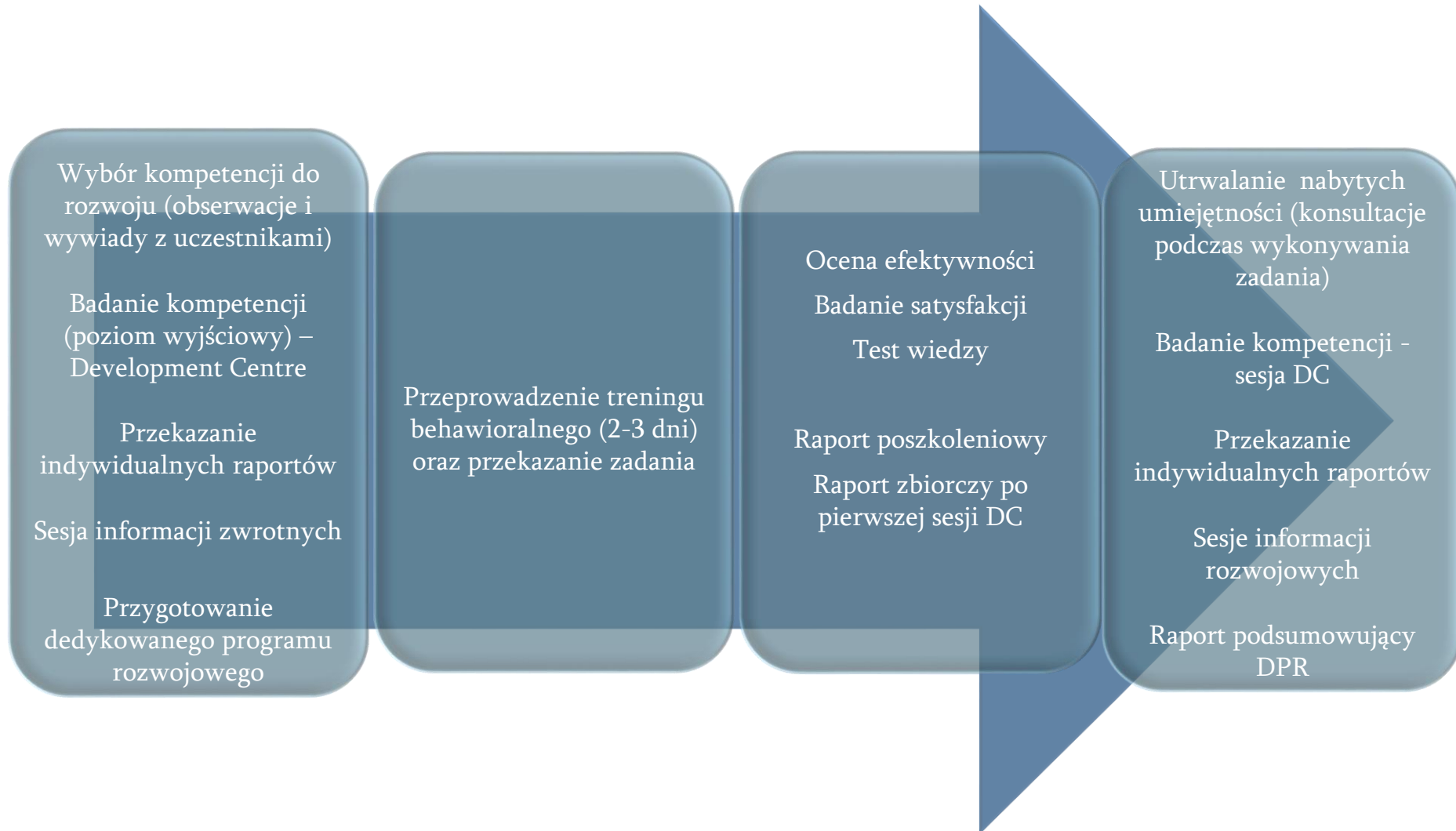
Koncepcja i założenia DPR

Uwzględniając realną potrzebę zwiększania efektywności przeprowadzanych szkoleń, pragniemy Państwu przybliżyć format, który stworzyliśmy w odpowiedzi na nią - **Dedykowany Program Rozwojowy (DPR)**.

W jego opracowaniu uwzględniliśmy wyniki dotychczasowych badań, nasze doświadczenie, a także realne korzyści, jakie firma powinna odnieść po każdym zakończonym projekcie rozwojowym.



Struktura Dedykowanego Programu Rozwojowego



Opis Dedykowanego Programu Rozwojowego

Spotkanie z HR w celu ustalenia celów rozwojowych – 1 dzień. Wybór i doprecyzowanie wybranych kompetencji (obserwacje uczestniczące, wywiady z uczestnikami – 3 dni.
Przedstawienie kompetencji (maksymalnie 3) i wskaźników behawioralnych do rozwoju.

Przygotowanie development centre (dostosowanie zadań do specyfiki branży) – ok. 2 tyg. oraz przeprowadzenie sesji DC (1 dzień)

Opracowanie raportów oraz indywidualne sesje informacji zwrotnych – ok. 2 tyg.)

Przygotowanie treningu behawioralnego – ok. 2 tyg. Przeprowadzenie treningu (2 -3 dni).
Przekazanie zadania poszkoleniowego.

Przeprowadzenie development centre (po ok. 3 miesiącach)

Opracowanie raportów oraz indywidualne sesje celów rozwojowych – ok. 2 tyg.). Przekazanie raportu końcowego podsumowującego DPR – ok. 1 tydz.

Etap I – wybór kompetencji do rozwoju

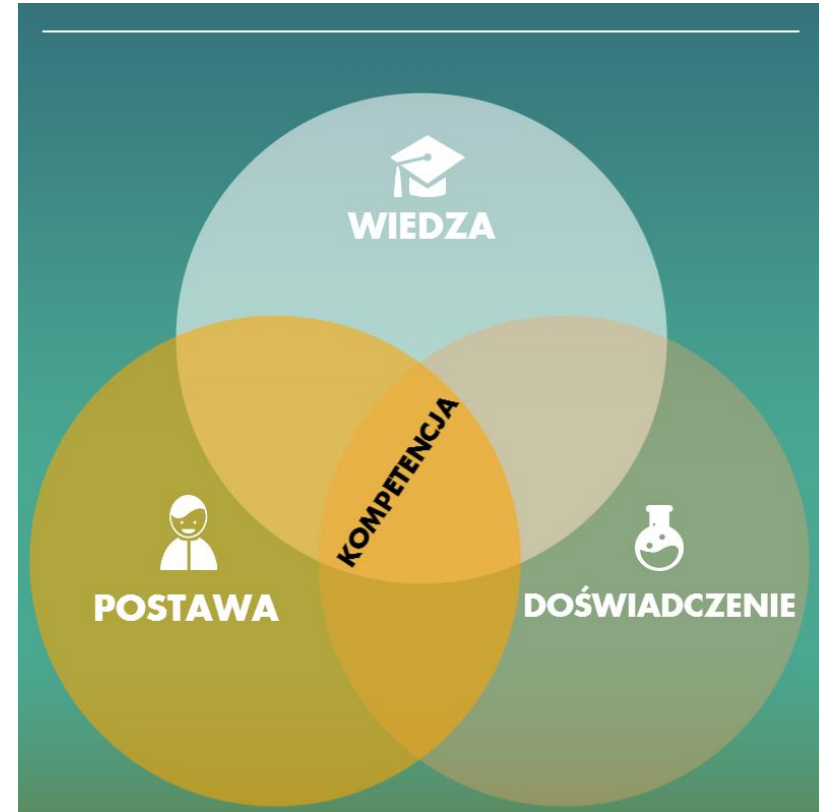
Spotkanie z HR

Podczas spotkania omówione zostają cele rozwojowe oraz wskazana grupa uczestników do obserwacji w miejscu pracy.

Obserwacje i wywiady

Następnie prowadzone są kilkudniowe obserwacje uczestników w miejscu pracy oraz przeprowadzone z nimi wywiady. Na tej podstawie określone zostają kompetencje * (maksymalnie 3), których poziom jest następnie diagnozowany u uczestników podczas sesji DC.

* Opracowujemy kompetencje zawierających po 5 wskaźników behawioralnych oraz 5 poziomów rozwoju.



Etap II – badanie kompetencji – poziom wyjściowy

Sesja DC (Development Centre) dla uczestników DPR

Sesja diagnozująca poziom kompetencji dotyczących wybranych funkcji np. kierowniczej. Badaniem objęte zostają maksymalnie **3** kompetencje, które będą diagnozowane poprzez zadania dopasowane do specyfiki pracy uczestników sesji DC. Każdy z asesorów ocenia **2** uczestników sesji DC. Efektem sesji DC jest diagnoza poziomu rozwoju badanych kompetencji. Uczestnicy otrzymują **raporty indywidualne**, które są omawiane podczas indywidualnej **sesji informacji zwrotnej** z asesorem.

Development centre (nazywany czasami *ośrodkiem rozwoju* lub *centrum rozwoju*) to wielowymiarowy proces oceny kompetencji, w którym uczestnicy są obserwowani i oceniani przez zespół obiektywnych, wyszkolonych asesorów. W odróżnieniu od assessment centre głównym celem tej metody jest diagnoza potencjału i rozwój pracowników.

Etap III – przygotowanie treningu behawioralnego

Na podstawie całościowego wyniku sesji DC przygotowany zostanie program treningu behawioralnego obejmujący rozwój wybranych kompetencji.

1. Określone zostaną **cele** szkoleniowe w trzech wymiarach: uwzględniające **wiedzę**, która ma zostać przekazana, **umiejętności**, które uczestnicy mają nabyć oraz **postawy**, które mają zostać zmienione.
2. **Przygotowanie ćwiczeń oraz podręcznika** – przygotowanie materiałów szkoleniowych z uwzględnieniem kontekstu biznesowego Klienta (celem jest podniesienie poziomu rozwoju kompetencji zdiagnozowanych podczas sesji Development).

Metodyka :

- Analiza raportu zbiorczego oraz wyników indywidualnych
- Dostosowanie zadań rozwijających określone wskaźniki behawioralne

Etap IV – przeprowadzenie treningu behawioralnego

Zastosowanie treningu behawioralnego kładącego nacisk na pracę nad postawami i **kształtowaniem konkretnych** zachowań w ramach rozwijanych kompetencji.

Realizowane zadania i ćwiczenia podczas treningu są omawiane a uczestnicy na bieżąco otrzymują **informacje zwrotne o swoich mocnych stronach i obszarach do rozwoju.**



Etap V – ocena efektywności treningu behawioralnego

Po zakończeniu treningu behawioralnego jego efektywność zostanie oceniona za pomocą następujących narzędzi:

1. Badanie satysfakcji – poziom reakcji

Dokonyjemy pomiaru poziomu satysfakcji uczestników **treningu**, wykonywanego tuż po zakończeniu zajęć. W narzędziu tym wyodrębnione są obszary, które podlegają ocenie. Między innymi są to: umiejętności trenerskie osób prowadzących szkolenie, znaczenie poruszanego tematu dla uczestników, stopień trudności przekazywanej wiedzy, metody prowadzenia treningu, materiały dydaktyczne, organizacja treningu itp.



Ocena efektywności treningu behawioralnego cd.

2. Test wiedzy – poziom uczenia się

Dokonujemy również pomiaru, w jakim stopniu zmienił się zakres wiedzy uczestników pod wpływem treningu behawioralnego. Test wiedzy przeprowadzony jest przed treningiem i po treningu – co daje możliwość porównania wyników obu testów i określenie wskaźnika przyrostu wiedzy.



Etap VI – utrwalanie nabytych umiejętności

1. Zadanie po treningowe

Zadanie jest realizowane w miejscu pracy i dotyczy zagadnień problemowych, które są ćwiczane podczas treningu. Rozwiązanie zadania będzie wymagało wykorzystania umiejętności nabytych w jego trakcie we współpracy z bezpośrednim przełożonym lub podległym zespołem.

Uczestnicy podczas wykonywania zadań mają możliwość **konsultacji telefonicznej/mailowej z dedykowanym trenerem.**

2. Follow up

Spotkanie z uczestnikami treningu celem omówienia wniosków z realizacji zadań poszkoleniowych.

Etap VII – ocena efektywności programu

3. Badanie efektywności Dedykowanego Programu Rozwojowego – poziom zachowań

Sesja DC (Development Centre) dla uczestników DPR

Sesja diagnozująca przyrost poziomu kompetencji rozwijanych podczas treningu behawioralnego oraz zadania poszkoleniowego. Badaniem objęte są **te same** kompetencje, diagnozowane poprzez zadania, dopasowane do specyfiki pracy uczestników sesji DC. Każdy z asesorów ponownie ocenia **2** uczestników sesji DC. Efektem sesji DC jest diagnoza obszarów rozwoju kompetencji. Uczestnicy otrzymują ponownie **raporty indywidualne**, które zostają omówione podczas **sesji rozwojowych**.

Sesja rozwojowa prowadzona z Asesorem trwa około 1 godziny.

Sesja rozwojowa daje możliwość refleksji i planowania działań rozwojowych w zakresie tych umiejętności i postaw, które nadal wymagają doskonalenia.

Etap VIII – podsumowanie

Raport podsumowujący Dedykowany Program Rozwojowy

W ramach raportu otrzymujecie Państwo:

- ✓ Wyniki ankiet dotyczące badania **poziomu satysfakcji** oraz **przyrostu wiedzy**
- ✓ Zbiorcze wyniki z **oceny kompetencji**
- ✓ **Rekomendacje** rozwojowe na podstawie uzyskanych wyników diagnozy kompetencji



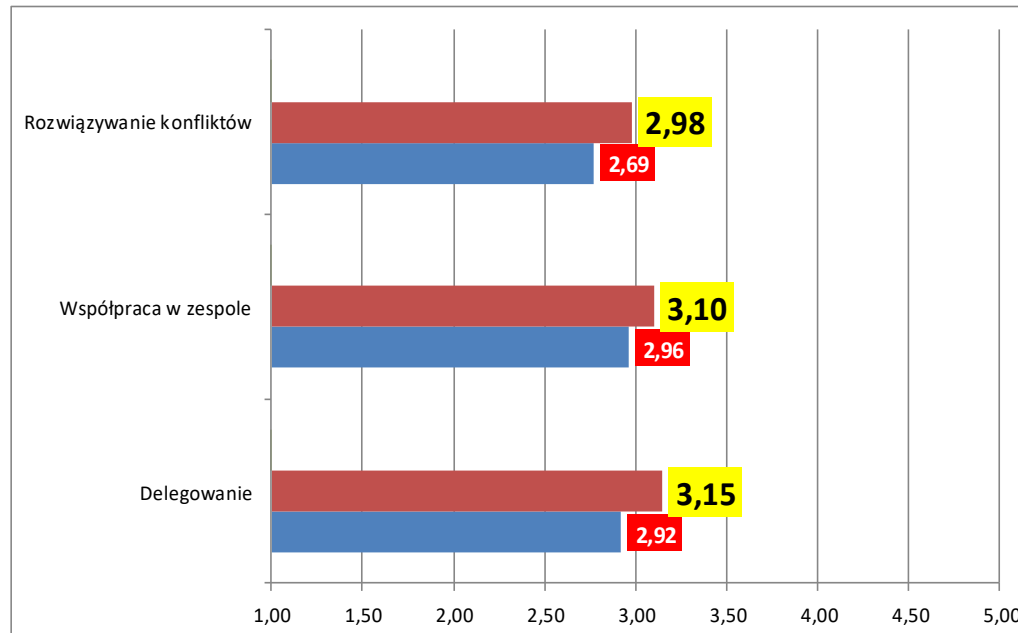
Studium przypadku cd.

Podjęte działania:

- Przeanalizowano wyniki badania opinii pracowniczej, opisy stanowisk oraz wyniki ostatniej oceny rocznej kierowników przydzielonych do programu
- Przeprowadzono ustrukturyzowane wywiady z uczestnikami programu a także ich podwładnymi
- Na tej podstawie analizy powyższego materiału zaproponowano do rozwoju trzy kompetencje: Delegowanie, Współpraca w zespole i Rozwiązywanie konfliktów
- Przygotowano i przeprowadzono sesje Development Centre diagnozującą poziom wyjściowy kompetencji
- Przygotowane zostały raporty oraz przeprowadzono indywidualne sesje informacji zwrotnej
- Przeprowadzono trening behawioralny i przekazano zadania rozwojowe
- Za pomocą kolejnej sesji Development Centre zdiagnozowano poziom końcowy rozwijanych kompetencji
- Uczestnicy otrzymali raporty podsumowujące program oraz przeprowadzono z nimi sesje rozwojowe

Ogólne wyniki Dedykowanego Programu Rozwojowego

lp	Kompetencja - wskaźniki behawioralne	M (średnia ocen kierowników) - czerwiec	M (średnia ocen kierowników) - wrzesień	Poziom wzrostu kompetencji
I	Delegowanie	2,92	3,15	0,23
II	Współpraca w zespole	2,96	3,10	0,14
III	Rozwiązywanie konfliktów	2,69	2,98	0,29



Wyniki szczegółowe - Delegowanie

lp.	Kompetencja - wskaźniki behawioralne	czerwiec	wrzesień	Przyrost kompetencji
I	Delegowanie	2,95	3,15	0,19
1.	Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem	2,96	3,17	0,21
2.	Delegowanie trudnych zadań	2,90	3,13	0,23
3.	Monitorowanie realizacji zleconego zadania *	3,04	3,13	0,09
4.	Określanie celów i rezultatów	3,00	2,98	-0,02
5.	Przydzielanie zadań odpowiednim pracownikom *	2,88	3,33	0,46

Wyniki szczegółowe – Współpraca w zespole

lp.	Kompetencja - wskaźniki behawioralne	czerwiec	wrzesień	Przyrost kompetencji
II	Współpraca w zespole	2,94	3,13	0,19
1.	Włączanie się w realizację celów *	3,46	3,50	0,04
2.	Dostrzeganie i docenianie efektów pracy innych *	2,46	2,69	0,23
3.	Nastawienie na poszukiwanie rozwiązań	3,08	3,27	0,19
4.	Uwzględnianie uwag, sugestii i propozycji innych	2,85	3,04	0,19
5.	Określanie wspólnie realizowanych wartości w sytuacji konfliktu *	2,83	3,15	0,32

Wyniki szczegółowe – Rozwiązywanie konfliktów

lp.	Kompetencja - wskaźniki behawioralne	czerwiec	wrzesień	Przyrost kompetencji
III	Rozwiązywanie konfliktów	2,72	3,06	0,34
1.	Kontrola emocji w sytuacji konfliktowej	2,79	3,13	0,34
2.	Projektowanie kształtu porozumienia *	2,79	3,17	0,38
3.	Rozpoznawanie kluczowych interesów i wartości stron	2,81	3,04	0,23
4.	Tworzenie reguł postępowania w sytuacji konfliktu *	2,65	3,04	0,39
5.	Zarządzanie zasadami komunikacji	2,56	2,90	0,34

lp.	Kompetencja - wskaźniki behawioralne	czerwiec	wrzesień	Poziom wzrostu
1.	Przydzielanie zadań odpowiednim pracownikom	2,88	3,33	0,46
2.	Tworzenie reguł postępowania w sytuacji konfliktu	2,65	3,04	0,39
3.	Projektowanie kształtu porozumienia	2,79	3,17	0,38
4.	Kontrola emocji w sytuacji konfliktowej	2,79	3,13	0,34
5.	Zarządzanie zasadami komunikacji	2,56	2,90	0,34
6.	Określanie wspólnie realizowanych wartości w sytuacji konfliktu	2,83	3,15	0,32
7.	Delegowanie trudnych zadań	2,90	3,13	0,23
8.	Dostrzeganie i docenianie efektów pracy innych	2,46	2,69	0,23
9.	Rozpoznawanie kluczowych interesów i wartości stron	2,81	3,04	0,23
10.	Dzielenie się wiedzą i doświadczeniem	2,96	3,17	0,21
11.	Nastawienie na poszukiwanie rozwiązań	3,08	3,27	0,19
12.	Uwzględnianie uwag, sugestii i propozycji innych	2,85	3,04	0,19
13.	Monitorowanie realizacji zleconego zadania	3,04	3,13	0,09
14.	Włączanie się w realizację celów	3,46	3,50	0,04
15.	Określanie celów i rezultatów	3,00	2,98	-0,02

Opis benefitów dla uczestników

Każdy uczestnik DPR otrzymuje po jego zakończeniu:

- Podręcznik uczestnika - materiał w formie skryptu zaprojektowany w oparciu o przewidywany do realizacji program treningu. Materiał jest przygotowany tak, aby był maksymalnie użyteczny i praktyczny.
- Podręcznik poszkoleniowy - materiał, który w całości został wypracowany podczas szkolenia. Materiał najczęściej przekazujemy w formie elektronicznej i zawiera on zdjęcia wszystkich materiałów użytych i wypracowanych na flipchartach podczas szkolenia. Materiał doskonale spełnia funkcję swoistego „przypominacza” zachęcającego uczestników do refleksji na temat tego, co odbyło się na szkoleniu na ok. 1,5 tyg. po przeprowadzonym treningu, co korzystnie wpływa na efektywność procesu szkolenia;
- Notatnik oraz długopis firmowy Influo Group;
- Certyfikat ukończenia Dedykowanego Programu Rozwojowego. Uczestnik otrzymuje certyfikat oprawiony w ramkę;
- Każdy uczestnik treningu w ciągu 30 dni od jego zakończenia ma możliwość e-mailowej lub telefonicznej konsultacji z trenerem prowadzącym projekt;



Zapraszam do kontaktu



Przemysław Nieruchalski

Tel. 600 360 288

E-mail: p.nieruchalski@influogroup.pl

Ul. Piastowska 26, 63-500 Ostrzeszów

NIP: 5140255470, Regon: 301203612