
Jak plnit cíle rozvoje kompetencí

Po dokončení analýzy vzdělávacích potřeb, založené na porovnání výsledků analýzy stávajících cílů a analýzy cílů budoucích, lze na workshopech vytyčit konkrétní cíle rozvoje kompetencí pro jednotlivé provozní oblasti. Výkonní a řadoví pracovníci se společně dohodnou, jaká opatření dalšího vzdělávání jsou pro oblast jejich práce zapotřebí.

Výběr způsobů dalšího vzdělávání pro rozvoj kompetencí (vedle seminářů):

1. Vzdělávání při práci

- + přejímání odpovědnosti při spolupráci na projektu nebo při jeho řízení;
- + uplatňování znalostí a dovedností při jiných úkolech;
- + rozšíření pole činnosti, např. přejímání manažerských úkolů;
- + praktikantství v jiných oblastech;
- + rotace práce;
- + koučování interními nebo externími odborníky;
- + účast na schůzkách vedení;
- + specifické výměny nebo nasazení pracovníků v oblastech vyžadujících mezikulturní kompetenci;
- + další opatření.

2. Zpětné učení (učení vyučováním)

- + prezentace, přednášky (interní či externí);
- + zaškolení nových zaměstnanců nebo zácvik při nových úkolech;
- + příprava a řízení akcí;
- + přebírání funkcí koučující osoby (vybraná témata nebo pracovní techniky);
- + přebírání funkcí výkonného pracovníka u projektů;
- + další opatření.

3. Samostatně řízené učení

- + samostatně řízené učení s programy využívajícími média;
- + rešerše o tématech projektu, zadávání projektů;
- + studium odborné literatury;
- + účast na odborných konferencích, workshopech a obchodních veletrzích;
- + další opatření.

4. Další vzdělávání (interní či externí)

- + profesní (odborné) kompetence;
- + metodické kompetence;
- + kompetence týkající se chování;
- + vůdcovské schopnosti;
- + cizí jazyky;
- + informační technologie;
- + další opatření.