

SZERVEZETI KÉPZÉS



VEZETŐKÉPZÉS

TRÉNINGEK



A képzés jelentősége

A nemzeti jövedelem emelkedésének 5,5%-a a munkaerő jobb kiképzéséből származik.

A képzések jelentősége napjainkban különösen megnőtt. Okok:

- Gyors műszaki, technikai fejlődés
- Szervezetek növekvő komplexitása
- Gyorsan változó társadalmi/gazdasági feltételek
- Növekvő minőségi igények



1. lépés : Képzési szükségletek felmérése

- Szervezeti elemzés

 - Szervezeti kultúra vizsgálata

- Munkaelemzés

- Munkakörelemzés

 - Mi jellemzi a képzendő munkaerőt?



2. lépés: A képzési program kidolgozása

- Az elméleti ismeretek szoros kapcsolatban legyenek a gyakorlattal
- A tartalom, a módszerek illeszkedjenek a betanítandók színvonalához
- A tanulást elősegítő és gátló Ψ -i tényezők
 - A felnőttek képzésének sajátos Ψ -i problémái
 - képességek csökkenése?
 - motiválás



A VEZETŐKÉPZÉS MÓDSZEREI, ESZKÖZEI

- Esettanulmány
- Vállalati, stratégiai játékok
- Kerekasztal-konferencia
- „Blickfang-módszer”
- T-csoport (tréning)
- Brainstorming (ötletbörze)



3. lépés: A vállalati képzés hatásvizsgálata

Sikerült-e az alkalmazott képzési módszerekkel elérni a dolgozók viselkedésének tervezett módosítását?

Van-e kimutatható kapcsolat a képzési eljárás eredménye és valamilyen üzemi cél elérése között?

A hatásvizsgálat módszerei:

- Közvélemény-kutatás
- A teljesítmény objektív mérése
- Hogyan értékelik az oktatók a képzés eredményességét?
- A tanulócsoporthoz személyiségstruktúrájában és képességeiben bekövetkezett változások



T-csoport

- Sajátélményű tanulás
- Fejleszti az önismeretet, az emberismeretet, a szociális és vezetői készséget, az együttműködési, kommunikációs és problémamegoldó készséget
- Tanulás a csoportbeli cselekvés, élmény útján történik
- A tréning célja a résztvevőkben már meglévő képességek, készségek fejlesztése a megfelelő szociál- és szervezetszichológiai ismeretek, valamint a csoporttársak visszajelzései és videofeedback alapján.



T-csoport

- Központi módszertani eleme a strukturált gyakorlat
- Az átélt élményekre adott reakciók és érzések feldolgozása áll a középpontban
- A tréner nem oktató, hanem a folyamatokat katalizálja
- Hatása: jelentős attitűd- és viselkedésváltozások, javuló önismeret, belső autonómia, egyéni hatékonyság, javulnak a csoporttagok kapcsolatai, nyitottabbak, toleránsabbak lesznek egymással