

Plan Rozwoju i Walidacji Kompetencji

Szkolenie kończy się potwierdzeniem obecności. Siedem pytań układa rozwój wokół konkretnej luki, praktyki rozłożonej w czasie i dowodu, który pozwala powiedzieć, że ktoś to potrafi — w określonym zakresie.

PRACA ZESPOŁU · PIĘTNAŚCIE MINUT NA JEDEN PLAN

KIEDY SIĘGNAĆ

- + rozwój sprowadza się do szkolenia raz w roku;
- + po szkoleniu nic się nie zmienia w pracy;
- + nie wiadomo, czego dokładnie ktoś nie potrafi;
- + zaświadczenie potwierdza obecność, nie umiejętność;
- + ta sama luka wraca u kolejnych osób.

WYPEŁNIJ 7 PÓL

01 CZEGO DOTYCZY

Jaka rola, jaka umiejętność — i w jakim zakresie?

02 CZEGO DOKŁADNIE BRAKUJE

Wiedzy, oceny sytuacji czy przeniesienia tego na własną pracę?

03 SKĄD TO WIECIE

Na jakiej obserwacji albo dowodzie opiera się ta luka?

04 CO MA UMIEĆ ZROBIĆ

Co ta osoba ma po programie potrafić wykonać?

05 GDZIE TO POĆWICZY

Kiedy i na czym — poza samym szkoleniem?

06 JAK SPRAWDZICIE, ŻE POTRAFI

Na jakiej próbce pracy — i kto to oceni?

Startujecie, zmieniacie zakres, zbieracie dowody czy odkładacie?

CO Z TEGO WYCHODZI

Luka jest opisana jako „słabe rozmowy”

Za szeroko. Wróć do pytania 2 — program celujący we wszystko nie zmienia niczego.

Nie ma gdzie ćwiczyć między szkoleniami

Rozwój się nie odbędzie. Pytanie 5 waży tu więcej niż wybór programu i jego prowadzącego razem wzięte.

Sprawdzianem jest test wiedzy

Zamieńcie go na próbkę pracy. Wiedza o metodzie i użycie metody to dwie różne rzeczy, a mylenie ich kosztuje cały program.

Chcecie potwierdzić umiejętność na podstawie ukończenia

Nie róbcie tego. Zapiszcie, co dokładnie zostało sprawdzone i w jakim zakresie to obowiązuje.

Ta sama luka wraca u kolejnych osób

To nie jest luka jednej osoby, tylko systemowa. Wróćcie do wdrożenia metodyki albo do samego procesu.