

Popis aktivit projektu:

Skupina vedoucích, manažerů:

- Definování klíčových kompetencí u pozic předák, mistr, vedoucí laboratoří
- Spolupráce **kompetenčního modelu** pro pozice mistr, vedoucí laboratoří

Skupina předáků, mistrů, vedoucích laboratoří:

- Sebehodnocení** v rámci kompetenčního modelu
- Development centrum** – 1 den, 4 skupiny
- Psychodiagnostika** – 60 osob
- Rozvoj základních **kommunikačních dovedností** – 2 dny, 4 skupiny
- Leadership**, řízení týmů a řízení interakce – 2 dny
- Orientace na cíl, zvládání změn**, strategické řízení – 2 dny, 4 skupiny
- Tvořivost, práce s informacemi** – 1 den, 4 skupiny
- Závěrečné zkoušky – 1 den

Interní školitelé, lektori:

- Základní **dovednosti školitele** ve výrobě – 1 den, 4 skupiny
- Akreditovaný **kurz Lektor zkušenostního učení** – 7 dnů, 1 skupina

Interní školitelé, lektori:

- Teambuilding „Jsme na jedné lodi“ – 2 dny, 2 skupiny

Kritéria hodnocení naplnění cílů Účastníci:

- Výsledek evaluace
- Hodnocení kurzů
- Změření v rozvíjených kompetencích na závěr projektu (závěrečné zkoušky)

Zadavatelé

- Pozitivní posun ve vnímání HR oddělení
- Účast nadřízených na závěr. zkouškách

Cíle:

- Uvědomění si **klíčových kompetencí** u pozic mistr, předák a vedoucí laboratoří a nadefinování jejich kompetenčního modelu
- Analýza vzdělávacích potřeb** vč. osobnostních předpokladů pro výkon dané pozice – individuální psychodiagnostika
- Cílené nastavení** procesu **vzdělávání**
- Zapojení manažerů a přímých nadřízených do definování potřeb rozvoje
- Zefektivnění a zprofesionálního **vedení procesu zaučování** nových zaměstnanců ve výrobě
- Zvýšení lektorských dovedností** dlouholetých interních lektorů
- Posílení týmové spolupráce, předcházení konfliktů komunikací, podpora **firemní kultury a synergie**
- Vzájemné učení se, předávání nejlepší praxe

Popis zapojení cílových skupin:

- aktivní účast a **zapojení do tvorby Kompetenčního modelu**
- aktivní zapojení HR manažerů do tvorby modelových situací na úvodní **Development Centru**
- slavnostní zahájení projektu** personálním ředitelem společnosti a přímými nadřízenými
- e-learningové studium** – příprava na tréninkové kurzy vč. kontrolních testů a korespondenčních úkolů
- aktivní účast na kurzech** vedených formou zkušenostního učení – důraz na týmovou spolupráci, práce samostatná, práce ve skupinách, individuální a skupinové prezentace, tvorba modelových situací, soutěživost, ověření aplikační schopnosti
- závěrečné zkoušky** – stránky individuálního rozvoje, zpětná vazba

TEVA CZECH INDUSTRIES S.R.O.

Tvorba kompetenčního modelu Kompetentní vedoucí Teambuilding Školení interní lektorů

2011 - 2012

Cílové skupiny:

- skupina 60-ti mistrů, předáků, vedoucích laboratoří**
- skupina pracovníků, u nichž jsou vyžadovány pro efektivní výkon dané pozice obdobné schopnosti a dovednosti
- pracovníci manažerských pozic – low management
- pracovníci s potenciálem dalšího profesního a manažerského růstu
- skupina interních školitelů – 45 osob**
- skupina vybraných mistrů, kteří zaškolují nově příchozí pracovníky do pracovních postupů, ovládnání zařízení na pracovištích apod.
- skupina vedoucích oddělení – 25 osob**
- pracovníci manažerských pozic – střední management, kteří jsou nadřízení mistrům a vedoucím laboratoří
- pracovníci definující klíčové předpoklady pro výkon pracovních pozic svých podřízených
- oddělení kvality – 24 osob**
- pracovníci manažerských pozic v rámci oddělení kvality (QA a QC)
- HR oddělení – 12 osob**
- pracovníci HR oddělení vč. oddělení mezd

Harmonogram projektu:

- zahájení:
 - březen 2011
- ukončení:
 - březen 2012

Inovativnost:

- výběrovost
- systematičnost
- měřitelnost výsledků
- prestiž – nominace personálním ředitelem společnosti
- inovatívny formy vzdělávání - Learning Management System
- komplexnost
- soulad s kompetenčním modelem firmy
- angažovanost přímých nadřízených

Projektový tým:

- AHRA:**
 - Ing. Miroslav Konvičný – vedoucí projektu, lektor
 - Ing. Petr Kazík, lektor, konzultant
 - Mgr. Dan Sikora – lektor
 - Šárka Vavříková, DiS. – manažerka projektu

Výstupy, metodika hodnocení:

- Kompetenční model – mistr, vedoucí laboratoří
- individuální a skupinová diagnostika
- stránky individuálního rozvoje každého účastníka – aplikační závazky účastníků
- hodnocení účastníků lektorem – proaktivita, schopnost aplikace
- hodnocení lektorů účastníky
- videozáznamy prezentací
- testy, případové studie
- návrh dalšího rozvoje účastníků
- certifikáty o absolvování

Rizika (vnitřní/vnější):

- demotivace ze strany účastníků
- návaznost na proces hodnocení
- angažovanost manažerů pro práci se stránkami individuálního rozvoje
- absence aplikačních tréninků
- absence návazného rozvoje

