

SPIS TREŚCI

Wstęp

1. KAPITAŁ INTELEKTUALNY ORGANIZACJI A KSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW

2. NAUCZYCIEL DOROSŁYCH W KSZTAŁCENIU ZAWODOWYM PRACOWNIKÓW

2.1. Osobowość i kompetencje nauczyciela dorosłych, wykładowcy

2.2. Wiedza i umiejętności nauczyciela dorosłych

2.3. Kompetencje nauczyciela dorosłych

2.4. Kryteria sukcesu i kompetencje andragogiczne wykładowcy

2.5. Kryteria i perspektywy samooceny i autokontroli wykładowcy

2.6. Funkcje wykładowcy, które pełni podczas kształcenia

2.6.1. Diagnozowanie uczestników kształcenia na poszczególnych etapach procesu edukacji

2.6.2. Diagnostyczne kompetencje wykładowcy

2.6.3. Wstępne diagnozowanie uczestników kształcenia

3. PODEJŚCIE KOMPETENCYJNE DO ROZWOJU PRACOWNIKÓW

3.1. Rozwój menedżerów

3.2. Zastosowanie modelu kompetencji w zarządzaniu zasobami ludzkimi

3.3. Metodyka tworzenia modelu kompetencyjnego i profilu kompetencyjnego

3.3.1. Kompetencje menedżerów

4. CHARAKTERYSTYKA KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW

4.1. Proces kształcenia pracowników

4.1.1. Warunki i zależności efektywnego zarządzania kształceniem pracowników

4.1.2. Rozwój pracowników jako działanie personalne

4.2. Zwiększanie wsparcia dla uczestników kształcenia

4.3. Grupy zawodowe pracowników i formy ich kształcenia

4.3.1. Przygotowanie nowo przyjętych pracowników

4.3.2. Kształcenie menedżerów

4.3.3. Alternatywna ścieżka kariery

4.4. Stosunek menedżerów do kształcenia menedżerów oraz kształcenia pracowników

5. CELE KSZTAŁCENIA PRACOWNIKÓW

5.1. Różnice przy wyznaczaniu celów w permanentnym, cyklicznym i jednorazowym procesie kształcenia

5.2. Cele organizacji i indywidualne cele kształcenia pracowników

5.2.1. Indywidualne cele kształcenia pracowników

5.2.2. Zalety kształcenia zawodowego pracowników

5.2.3. Korzyści płynące z kształcenia dla pracownika, które przynoszą również korzyści organizacji

5.2.4. Transfer wiedzy pracowników

6. SYSTEM KSZTAŁCENIA ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW

6.1. Identyfikacja potrzeb edukacyjnych pracowników

6.2. Metody analizy potrzeb kształcenia

6.2.1. Analiza organizacyjna

6.2.2. Analiza zasobów ludzkich organizacji

6.2.3. Analiza stopnia koordynacji wszystkich faktorów zarządzania

6.2.4. Analiza klimatu społecznego w organizacji

6.2.5. Analiza personalna

6.3. Planowanie kształcenia pracowników organizacji

6.3.1. Wybór form i metod kształcenia pracowników

6.3.2. Metody wykorzystywane przy planowaniu kształcenia pracowników

6.4 Realizacja planu kształcenia pracowników

6.4.1. Projektowanie kształcenia w organizacji

6.4.2. Uwagi dotyczące realizowanych działań edukacyjnych

6.5. Ocena kształcenia pracowników

6.5.1. Metodologia określania skuteczności kształcenia pracowników

6.5.2. Metody sprawdzające reakcje uczestników kształcenia

6.5.3. Metody sprawdzające poziom zdobytej wiedzy, umiejętności, zdolności i postawy

6.5.4. Poziom oceny działań edukacyjnych

7. KSZTAŁCENIE PRACOWNIKÓW NA STANOWISKU PRACY

7.1. Metody szkolenia pracowników na stanowisku pracy

ZAKOŃCZENIE

BIBLIOGRAFIA