

Budowa celów rozwojowych zespołu na **2026 rok** – od decyzji do mierzalnych efektów

— C e n t r u m R o z w o j u —





Co w materiale

Czemu służy budowa planów rozwojowych

Wskazanie zakresu działań
(przykład firmy)

Planowanie rozwoju:
pracowników i zespołu przy
użyciu matrycy

Podsumowanie & prezent od
LiderON

Proces rozwoju zespołu

Przebieg rozmowy planującej



Po co to wszystko

- » Satysfakcja z pracy, dzięki możliwości rozwoju w uzgodnionym kierunku
- » Rozwój lub zdobycie nowych kompetencji
- » Aby, stworzyć warunki do utrzymania motywacji/zaangażowania
- » Abyście, mieli możliwość na autorefleksję w zakresie ścieżki rozwoju
- » Abyście, mieli wpływ na własny rozwój zawodowy
- » Aby, miał możliwość poznania Waszych oczekiwań
- » Aby, wzmocnić moją relację z Wami

W jakim zakresie

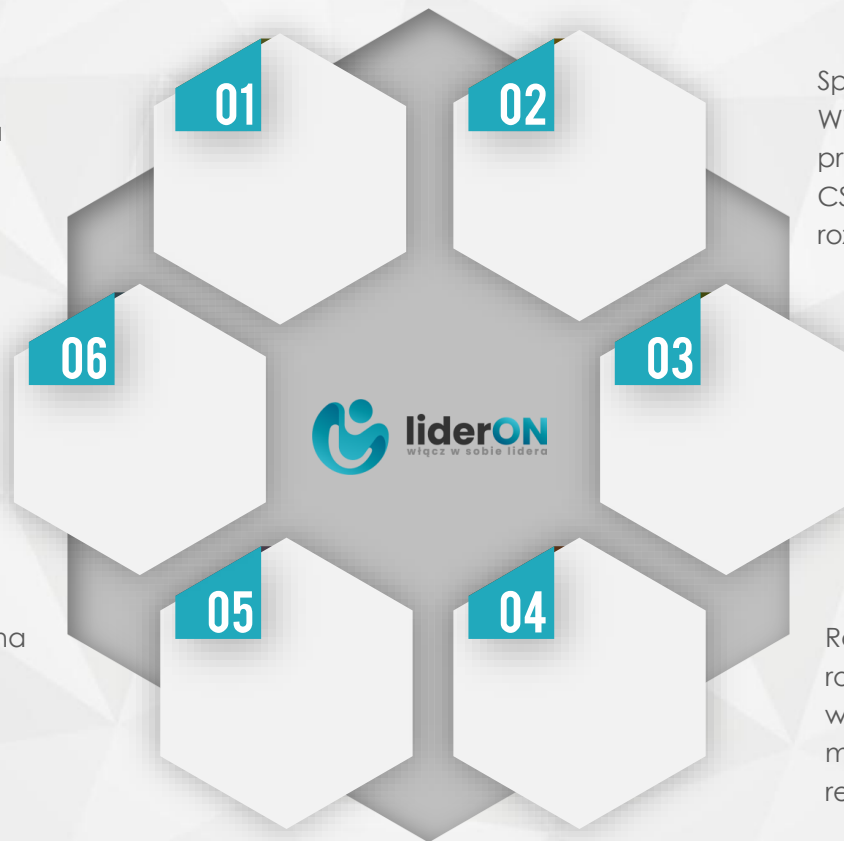
- » Projektowania działań rozwojowych zgodnie z SUS 2.0.
 - Warsztaty synchroniczne (on-line i off-line)
 - E-learningi asynchroniczne
 - Programy rozwojowe, Procesy Blended
- » Realizacja działań rozwojowych zgodnie z SUS 2.0.
Warsztaty, szkolenia synchroniczne (on-line i off-line)
- » Poszerzenie spektrum narzędzi do pracy trenera w rozwoju pracowników
- » Zdobywania wiedzy specjalistycznej (z uwzględnieniem potrzeb naszej organizacji i trendów rynkowych) jako tematyki szkoleń, kompetencji do rozwoju w organizacji
- » Wzmocnienie umiejętności z zakresie wykorzystania nowoczesnych technologii w dydaktyce
- » Rozwój/wzmocnienie kompetencji miękkich niezbędnych do realizacji zadań np.: radzenie sobie z presją czasu, organizacja pracy własnej, współpraca zespołowa, asertywność w pracy zespołu
- » Indywidualne Twoje propozycje

Proces rozwoju zespołu

Komunikacja
Dobrowolność udziału – decyzja pracownika
Przygotowanie do 1st spotkania

Podsumowanie procesu rozwoju. Samoocena, informacja zw. szefa,

Regularna (co 3 m-c) samoocena pracownika +
Informacja zwrotna od szefa ew. weryfikacja obranej ścieżki



Spotkanie indywidualne pracownik – szef
Wizja rozwoju pracownika & wizja rozwoju pracownika z perspektywy szefa (celów CS/ DPRS). Wybór/ weryfikacja celów rozwojowych.

Przedstawienie możliwości
Wybór działań
Określenie planu rozwoju

Realizacja działań rozwojowych. Uczestnictwo w warsztatach, samokształcenie, mentoring, uczestnictwo w realizacji zadań.

Proces rozwoju zespołu

Cele Firmy/ Działu

Odniesienie oczekiwań pracownika do:

- celów DPRS
- i zadań wynikających z zakresów czynności



Model kompetencyjny

Odniesienie oczekiwań pracownika do:

- modelu kompetencyjnego
- wyników badań DC



Wartości/ Postawy

1. Odpowiedzialność
2. Proaktywność
3. Partnerstwo (dokładnie opisane zachowania)



Wspólne określenie celów rozwoju

Wiedza
Umiejętności
Postawa

- * jak jest obecnie vs. jak ma być
- * po czym poznamy różnice

Proces rozwoju zespołu DPRS

Określenie/ wskazanie możliwości

Lista działań rozwojowych do wyboru.
+ Propozycje pracownika.

Udział w dedykowanych szkoleniach zewnętrznych
(katalog + ew. propozycje własne)

Samodoskonalenie się
Samokształcenie

Bezpłatna forma udziału w wydarzeniach
(zaliczana jako czas pracy) Wskazany portal
www

Udział w kalibracjach i TTT szkoleń

Superwizje:

- Formalne (uczestniczące)
- Problemowe (nieuczestniczące)

Studia podyplomowe (dofinansowane)

Realizacja zadań wymagających nowych kompetencji

Wybór działań i budowa planu rozwoju

Wybór działań lub wskazanie działań przez kierownika

Zapisanie planu działania w formie



Spotkania feedbackowe

Samoocena pracownika w wymiarze działań rozwojowych

Ocena przełożonego

Samoocena pracownika w wymiarze działań zgodnie z wartościami

Ocena przełożonego

Ew. korekta planu rozwojowego

x 4 spotkania
3 monitorujące
1 ostatnie podsumowujące