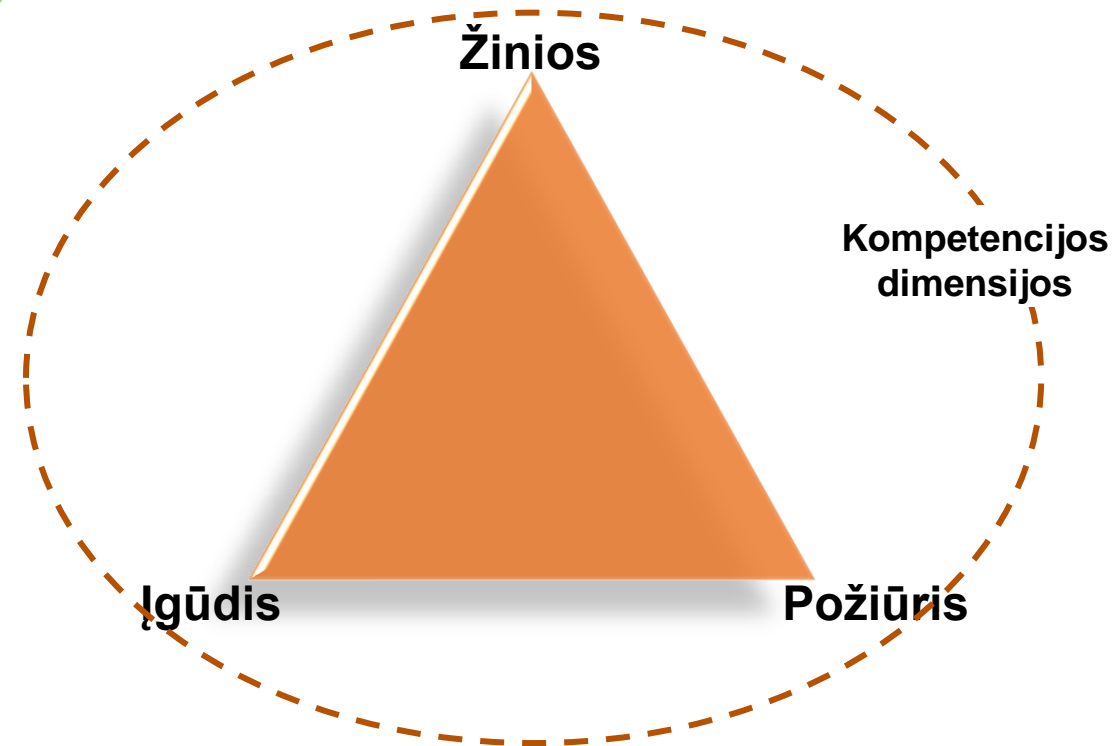


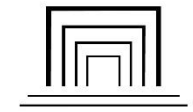
Kas yra ugdymas ?

Tai visuma planingos veiklos organizacijoje, kurios uždaviniai:

- perteikti žinias,
- ugdyti įgūdžius,
- formuoti darbui ir organizacijai palankias nuostatas.



Ugdymo rezultatas – kompetentingas darbuotojas, tai yra tinkamas jo darbinis ir socialinis elgesys.



Ugdymo proceso dalyviai

Darbuotojo įdėtos pastangos:

- Aktyviai siekia galimybių mokytis
- Yra atsakingas už saviugdą
- Mokymosi proceso savininkas



Vadovo parama:

- Žino komandos ugdymo poreikius ir numato prioritetus remiantis strateginiais tikslais
- Sudaro sąlygas
- Įkvepia, padeda, palaiko, teikia grįžtamąjį ryšį apie **elgesį**

Organizacija

- Formuoja lūkesčius
- Suteikia galimybę mokytis
- Pataria dėl įrankių, metodų

Remiantis atliktų tyrimų duomenimis, darbuotojai apie:

70% - žinių įgyja per praktiką ir asmeninę patirtį, atlikdami užduotis savo darbo vietoje.

20% - gauna bendraujant su vadovu ir kolegomis.

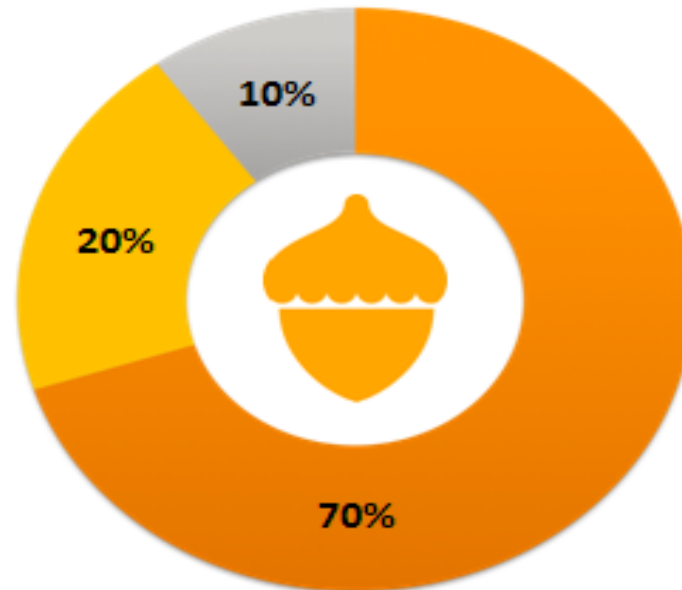
10% - teorinio pobūdžio žinių įgyja auditorinių ir e-mokymų pagalba.

Formalus mokymasis

- Konferencijos
- Darbas grupėse
- Seminarai
- E.mokymai
- Sertifikavimas

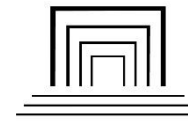
Mokymasis su vadovu ir kolegomis

- Stebėjimas
- Koučingas
- Grįžtamasis ryšys
- Susitikimai, klubai
- Mentoringas
- Informacijos tinklai
- Veiklos tobulinimo pokalbiai
- Žinių/patirties pasidalijimo partneriai
- Simuliacija
- Vaidmenų žaidimai



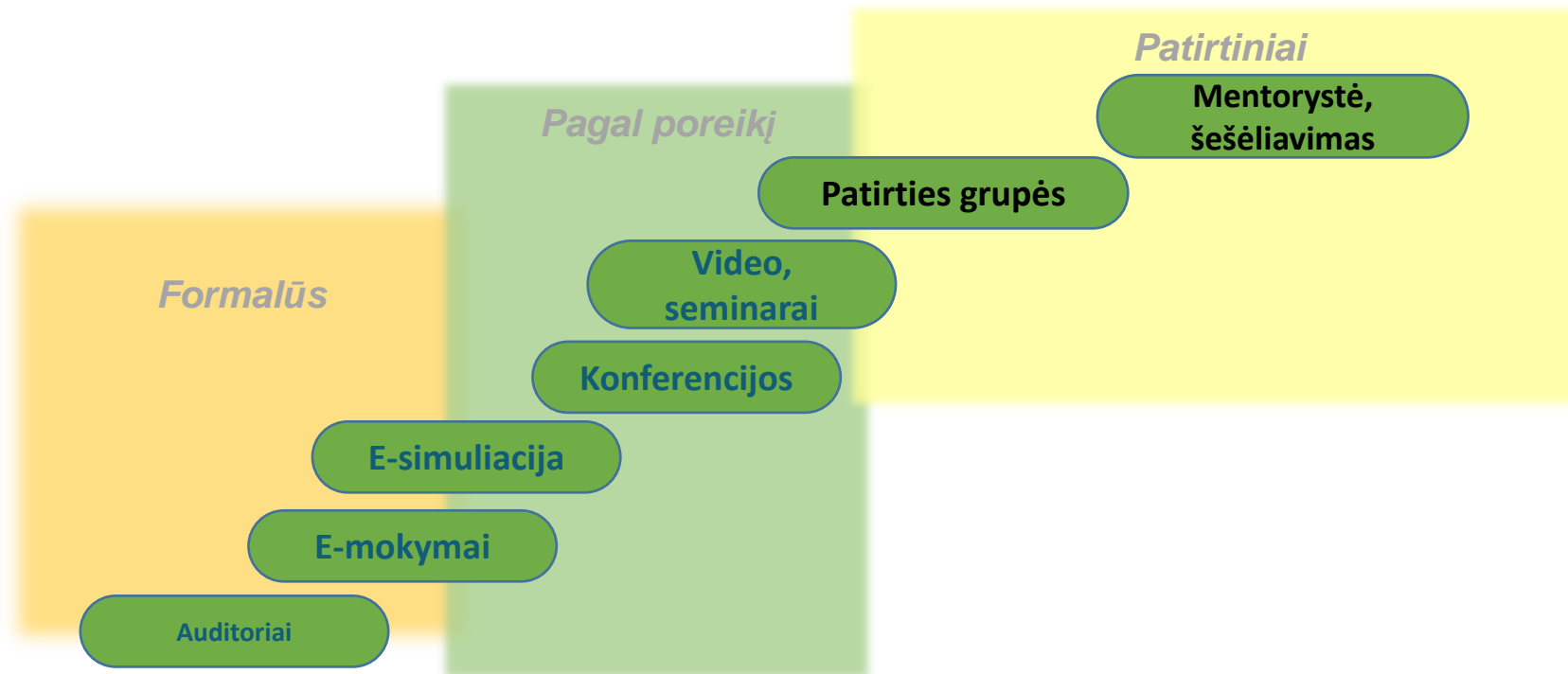
Savarankiškas mokymasis

- Atvejo analizė
- Prezentacijų ruošimas
- Refleksija
- Rotacija
- Šešėliavimas
- Socialinė medija
- Nauja patirtis
- Mokyti kitus
- Dalyvavimas tyrimuose
- Profesinės literatūros skaitymas



Kokie ugdymo metodai labiausiai tinka?

Ekspertas



Naujokas