

KÖFOP-2.1.5-VEKOP-16-2016-00001

A versenyképes közszolgálat személyzeti utánpótlásának stratégiai támogatása

HR eszközökkel a közszolgálati tudástőke megőrzéséért:

Pályakezdők beillesztését elősegítő mentori program és tehetségmentorálás a közigazgatásban

- a pilot programok tapasztalatai tükrében

dr. Csóka Gabriella
projekt szakmai vezető helyettes



**Nemzeti Közzolgálati
Egyetem**

SZÉCHENYI 2020



MAGYARORSZÁG
KORMÁNYA

Európai Unió
Európai Szociális
Alap



BEFEKTETÉS A JÖVŐBE

A mentori programok stratégiai szerepe

VERSENYKÉPES KÖZSZOLGÁLAT

FELKÉSZÜLT és ELKÖTELEZETT MUNKAERŐ,
kompetencia alapú kiválasztás és fejlesztés, közszolgálati tudástőke
megőrzése, fluktuáció csökkentése

STRATÉGIAI ALAPÚ INTEGRÁLT
EMBERERŐFORRÁS-GAZDÁLKODÁS

PÁLYÁRA
VONZÁS

PÁLYÁRA ILLESZTÉS

PÁLYÁN TARTÁS

PÁLYAKEZDŐK
MENTORI
PROGRAMJA

VEZETŐI
TEHETSÉG-
GONDOZÁS
MENTORI
PROGRAM

A KIALAKÍTÁS FOLYAMATA PÁLYAKEZDŐK BEILLESZTÉSÉT SZOLGÁLÓ MENTORI RENDSZER

Itt tartunk
most

Igény-
és
helyzet
fel-
mérő
kutatás

Mentori
rendszer
mód-
szertana
I.

Mentorok
kiválasztá-
sa,
felkészítő
trénerek
képzése

Mentorok
képzése

Pilot
program
rendészet/
közigazga-
tás

Pályakezdő
mentori
pilot
program -
kiterjesztés

Mentori
rendszer
koncep-
ció II.

Elégedettségmérés/
Monitoring-
Utánkövetés

Jogi szabályozás
megalapo-
zása

A KIALAKÍTÁS FOLYAMATA TEHETSÉGGONDOZÁSI RENDSZER

Itt tartunk
most

Igény-
felmérő
kutatás

Tehetség-
mentori
rendszer
koncepció
I.

Tehetség-
mentorok
kiválasztása,
mentorokat
felkészítő
trénerek
képzése

Tehetség-
mentorok
képzése

Tehetség-
mentori pilot
program

Tehetség-
mentori pilot
program
kiterjesztése

Tehetség-mentori
rendszer koncepció
II.

Elégedettség mérés/
Monitoring/Utánkövetés

Jogi
szabályozás
megalapozása

A KUTATÁSOK MEGÁLLAPÍTÁSAI

Pályakezdők beillesztése:

- a szervezetek csak szórványosan foglalkoznak az új belépők tudatos integrációjával,
- pályakezdők a legtöbb kompetenciaterületen nem képesek megfelelni a szervezeti elvárásoknak, ezért hatékonyságuk növelése érdekében célzott fejlesztésre, támogatásra van szükségük,
- fontosnak tartanak a pályakezdők mentori programjának bevezetését.
- a mentorálásnak elsősorban a szakmai gyakorlat megszerzését kell szolgálnia, tehát egyfajta munkavégzésbe ágyazott képzésként tekintenek rá,
- a mentortól a magas szintű szakmaiság mellett olyan egyéni és szociális kompetenciákat várnak el, mint problémamegoldó képesség, felelősségtudat, motiváló erő, pedagógiai képességek.

➤ Igény: mentorok kompetenciaalapú képzése

Tehetség gondozás:

- módszertanilag megalapozott tehetségmenedzsment programok nincsenek a közigazgatásban,
- szükség van a közigazgatás különböző szintjein a vezetői tehetségek képzésére, mentori támogatására,
- a vezetői tehetségek fejlesztése során a szociális és vezetői kompetenciák fejlesztésére kell fókuszálni.

A pilot program céljai

- Gyakorlati **TAPASZTALAT SZERZÉS** a tehetséggondozási program működéséről
- A folyamatban / módszertanban azonosítható **PROBLÉMÁK FELTÁRÁSA** és kezelése
- A tapasztalatok és problémák elemzése alapján a **KONCEPCIÓ VÉGLEGESÍTÉSE** nyitott kérdések megválaszolása
- A **SZABÁLYOZÁSI KERETEK ELŐKÉSZÍTÉSE**, amelyek a rendszer működését biztosítják

Kiválasztási eljáráson megfelelt mentorok képzése

Pályakez- dő mentorai

- a mentori feladatok ellátásához szükséges képességek (önismeret, kommunikáció, motiválás, konfliktuskezelés) fejlesztése, a tudásátadás legfontosabb módszereinek elsajátítása

Tehetség- mentorok

- felkészültek lesznek a vezetői tehetségek felismerésére, fejlesztésére, támogatására, másrészt a programban részt vevő vezetői tehetségek szervezeten belüli elfogadtatására.

Közszolgálati továbbképzés: tapasztalati tanuláson alapuló módszerek alkalmazásával történik olyan trénerok vezetésével, akiket erre a feladatra pályázati úton választottak ki.

Módszertani elemek



TUDÁSMEGOSZTÁS



PRO
BONO

TANULÁS

MAGAZIN

KATALÓGUS

PÁLYÁZATOK



🔍 Keresés... (minimum 3 karakter)

TUDÁSBÁZIS

BEJEGYZÉSEK

🔍 Felfedezés

👤 Összes Feliratkozott

★ Kedvencek

👥 Tematikus Csatornák

👥 Szakmai Csoportok

Pályakezdő mentori program

Vezetői tehetségmentori program



Pályakezdő mentori program

SAKMAI KÖZÖSSÉG

👥 51 feliratkozó



RÉSZLETEK ▾

A SZÖVEGES
BEJEGYZÉS

☰ CIKK

🖼️ KÉP

🔗 LINK

TUDÁSMEGOSZTÁS



PRO
BONO

TANULÁS

MAGAZIN

KATALÓGUS

PÁLYÁZATOK



🔍 Keresés... (minimum 3 karakt)

TUDÁSBÁZIS

BEJEGYZÉSEK

Felfedezés

Összes Feliratkozott

Kedvencek

Tematikus Csatornák

Szakmai Csoportok

Pályakezdő mentori program

Vezetői tehetségmentori program

Kedves Mentorok!

Szíves figyelmükbe ajánljuk Kiss Bernadett osztályvezető asszony, mentorokat támogató szakértő által készített, "Mentorok és mentoráltak értékeléséről" szóló összefoglaló anyagot.

megfelelően két alkalommal – vagyis az aktív beillesztés és támogatott beillesztés szakasza után – kerül sor. Mindkét formális értékeléseket az alábbi alapelvek figyelembevételével célszerű lebonyolítani:



Kölcsönösség: – ami azt jelenti, hogy a mentor és a mentorált egyaránt értékeli a másik tevékenységét. A kölcsönös értékelésnek több szempontból is jelentősége van. Egyrészt úgy gondoljuk, hogy ez erősítheti a mentor és a mentorált közötti egyenrangú, partneri viszony fenntartását. Másrészt a mentoráltak értékelései lehetőségek nyújtanak a mentor tevékenységének monitorozására is. Éppen ezért, ha egy mentor egymás után több alkalommal, több mentorálttól negatív értékelést kap, akkor a koordináló központ javasolhatja a helyi szerv vezetőjének, hogy az érintett kollégát egy ideig ne foglalkoztassák mentorként. A pihenő idő alatt a mentornak lehetősége van work-shopokon, illetve tematikus utánkövető tréningeken részt venni, és ha a vezetőjével egyetértésben úgy gondolja, hogy felkészült egy újabb mentorált támogatására, akkor ismét vállalhatnak mentori feladatokat.

Formalizált értékelési szempontok: - mind a mentor, mind a mentorált értékelését a meghatározott szempontjai szerint kell összeállítani. Az egységes értékelési szempontrendszer alkalmazása segítséget nyújt a mentornak és a mentoráltaknak az értékelő beszélgetések struktúrájának kialakításához, egyszerűsíti az értékelés

Az értékelés alapelvei

DRIVE.GOOGLE.COM

KÖFOP-2.1.5-Mentorok tám értékeléshez-Kiss Bernadett.pdf

DSZ

4 órája

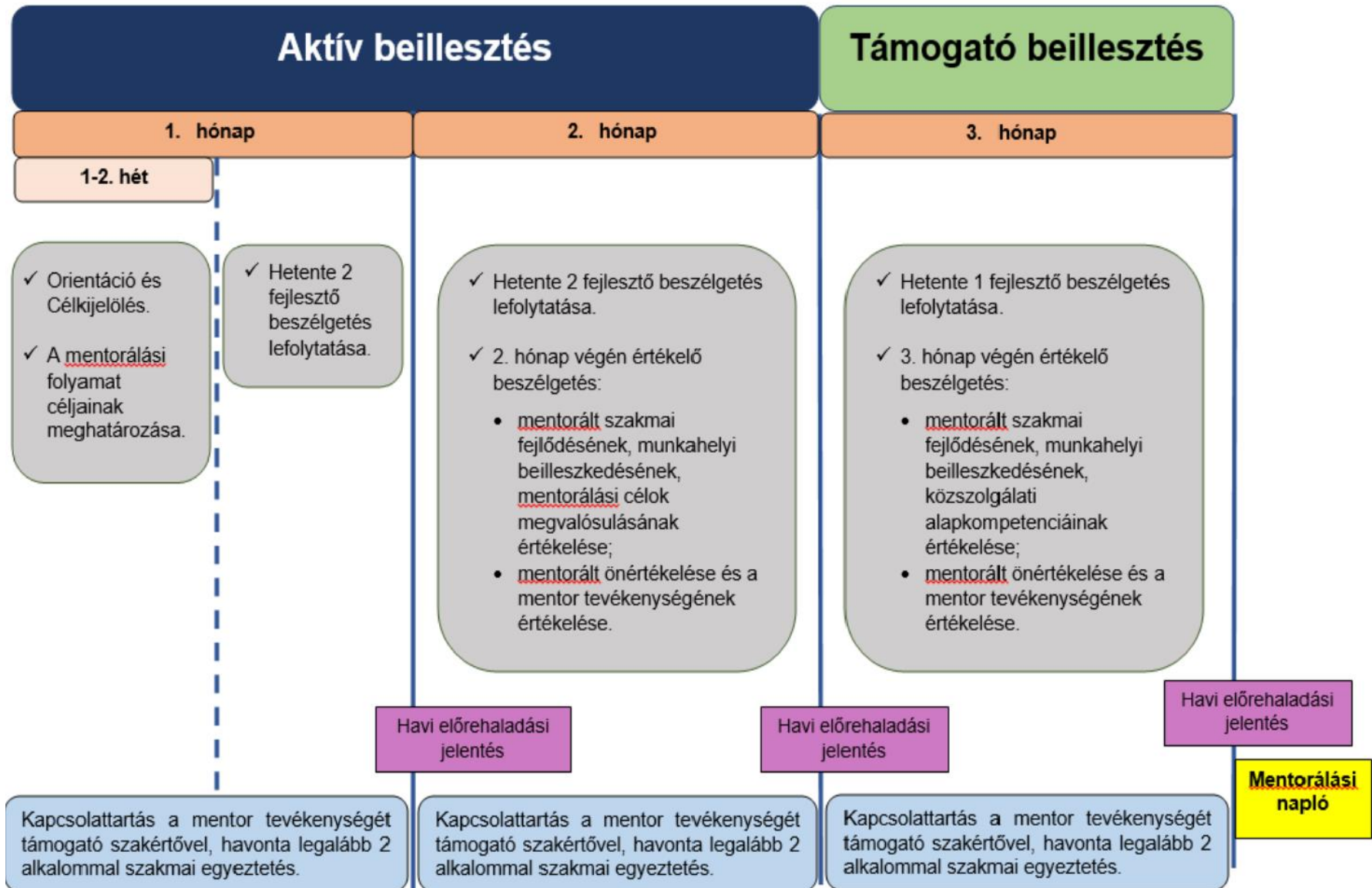
Köszönjük szépen! :)

VÁLASZOLOK

1 KLASSZ!



A BEILLESZTÉST ELŐSEGÍTŐ MENTORI PILOT PROGRAM FOLYAMATA



A TEHETSÉGGONDOZÁSI PILOT PROGRAM FOLYAMATA

A tehetséggondozási pilot program folyamata

Tehetségmentorok kiválasztása/felkészítése

Kiválasztás

Tehetségmentor – vezetői tehetség párok azonosítása (min. 60 pár - 120 fő) - a pályakezdők mentori programjának kiválasztásában résztvevők köréből (BM)

Tehetségmentorok felkészítése

Közigazgatási továbbképzési program keretében: A közigazgatási tehetséggondozási programban mentori feladatokat ellátók felkészítése
2 napos jelenléti képzés 4 csoport, min. 60 fő (NKE)

Pilot program

1. szakasz (időtartam: 1 hónap)

2. szakasz (időtartam: 1 hónap)

3. szakasz (időtartam: 1 hónap)

Folyamatos fejlesztés és dokumentáció

- ✓ Hetente legalább 1 fejlesztő beszélgetés lefolytatása.
- ✓ Fejlesztési napló vezetése
- ✓ Előrehaladási jelentés
- ✓ Kapcsolattartás a mentor tevékenységét támogató szakértővel, havonta legalább 2 alkalommal szakmai egyeztetés.

I. Pilotindító szakmai nap

Felkészítés a résztvevők (tehetségmentor + tehetség) számára 2 csoportban: egyéni tehetségfejlesztési tervek kidolgozásának, NKE képzések kiválasztásának előkészítése.

Egyéni tehetségfejlesztési terv

II. Időközi értékelés

A pilot felénél (6. hét) időközi értékelő beszélgetés: vezetői tehetség szakmai fejlődésének, mentorálási célok megvalósulásának értékelése.

III. Záró értékelés

3. szakasz végén záró értékelő beszélgetés:
- mentorált szakmai fejlődésének, kompetenciáinak értékelése; célok megvalósulása
- mentorált önértékelése és a mentor tevékenységének értékelése.

Vezetői tehetségek képzése

Vezetői tehetség egyéni tehetségfejlesztési tervében meghatározott 2x2 napos képzés kiválasztása

1x2 napos képzés teljesítése a 2. szakaszban

1x2 napos képzés teljesítése a 3. szakaszban

IV. Pilotzáró szakmai nap

A résztvevők tapasztalatainak, javaslatainak strukturált megbeszélése.

Előrehaladási jelentés

Előrehaladási jelentés

Előrehaladási jelentés
Fejlesztési napló

Mit várunk a pályakezdők mentoraitól?

A mentorált „kézen fogása”, bevezetése a munkahelyi csoport életébe

A szakmai fejlődés céljainak meghatározása

A szakmai fejlődés támogatása, tudásátadás

A fejlődés nyomon követése és értékelése

A mentorált motivációjának és elkötelezettségének erősítése

A szervezeti kultúra közvetítése

Szakértői tevékenység: a folyamat dokumentálása/pilot program véleményezése/monitoringban való aktív részvétel

A vezetői tehetséggondozás folyamata

Egyéni tehetség- fejlesztési terv

- fejlesztendő vezetői kompetenciák
- fejlesztési célok,
- fejlesztési célok elérését megalapozó feladatkitűzés

Vezetői
tehetség
FEJLESZTÉSE



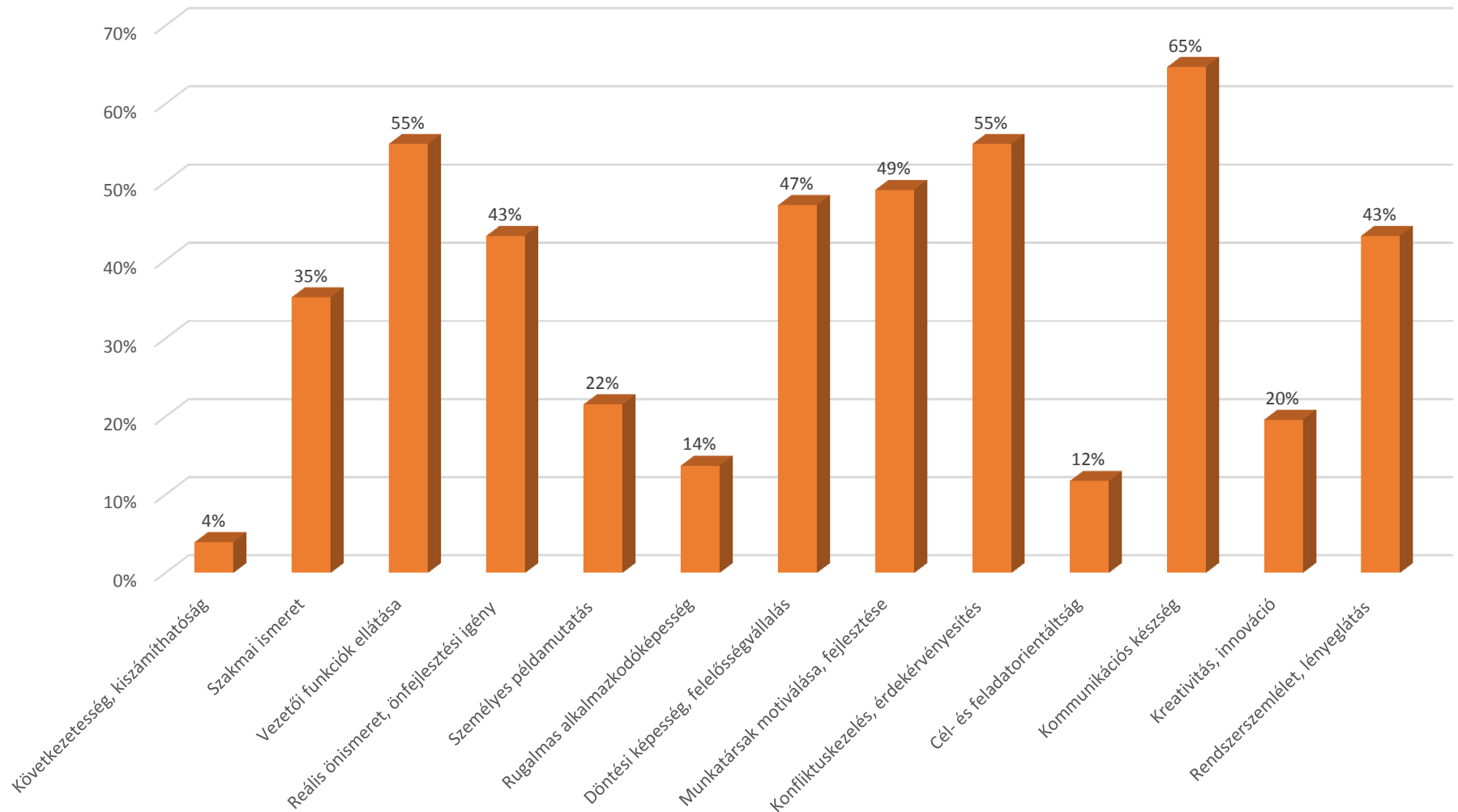
Fejlesztés a
szervezetben

Képzések,
tréningek

Időközi visszajelzés

Támogató
szervezeti
környezet
kialakítása

A FEJLESZTÉSI TERVEKBEN MEGHATÁROZOTT FEJLESZTENDŐ KOMPETENCIÁK



kommunikációs készség; konfliktuskezelés – érdekérvényesítés; vezetői funkciók ellátása; munkatársak motiválása – fejlesztése; döntési képesség, felelősségvállalás

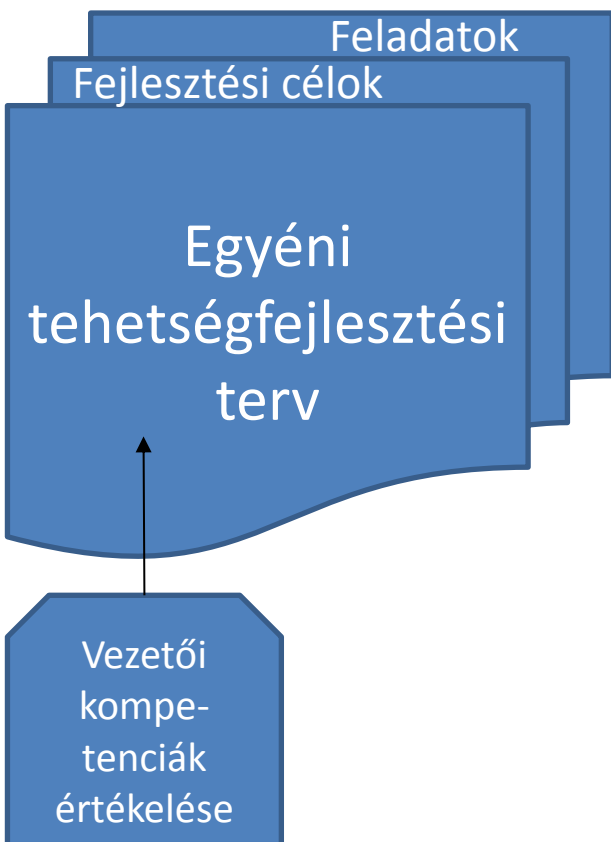
Az egyéni tehetségfejlesztési terv kialakításának tapasztalatai

Célok:

- Kompetenciafejlesztés
- Helyettesítés - „jobbkez”
- Speciális felkészülés (értekezlet, javaslat, betanítás, ...stb.)

Feladatok:

- Delegált vezetői részfeladatok
- Teljeskörű helyettesítés
- Speciális szakmai feladatok
- Átgondolás, véleményezés, javaslat
- Szimulált helyzetek
- Tematikus felkészülés szervezeti, vagy vezetői témában (önfejlesztés)



KÖSZÖNÖM A FIGYELMET!

