



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

»Operacijo delno financira Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov v obdobju 2007–2013, razvojne prioritete: Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja; prednostne usmeritve: Izboljšanje usposobljenosti posameznika za delo in življenje v družbi, temelječi na znanju.«



ŠOLA ZA COACHE

VEŠČINE COACHINGA ZA IZOBRAŽEVALCE

»Umetnost in znanost zastavljanja vprašanj je vir vsega znanja.«

Thomas Berger

Informacije:

Mojca Koren
Tel.: 01/52 00 671
GSM.: 041 742 748
mojca@glottanova.si, info@glottanova.si
www.coaching.si; www.glottanova.si

Pozdravljeni in dobrodošli!

Coaching¹ je dejavnost, ki v zadnjem desetletju doživlja skokovit razvoj. Globalna raziskava o coachingu², ki je bila izvedena v letih 2008/2009, je pokazala, da je Evropa kontinent z najvišjim številom coachev in da je coaching že močno uveljavljeno orodje v poslovnem okolju.

Kaj pa coaching v izobraževanju odraslih? Literature skorajda ni (v primerjavi s coachingom, ki se izvaja na osebnotnem področju ali na poslovnem področju). In vendar je coaching izjemno orodje, ki pripomore k izboljšanju kakovosti v izobraževanju odraslih.

Leta 2004 sprejet nacionalni program izobraževanja odraslih ureja področje izobraževanja odraslih v Republiki Sloveniji in ga opredeljuje kot sestavni del procesa vseživljenjskega učenja; temeljna usmeritev razvoja izobraževanja odraslih je omogočiti čim večjemu številu odraslih prebivalcev vključevanje v vseživljenjsko učenje, pri čemer je pomembno, da se jim ga približa z novimi pristopi in metodami dela, vrednotenjem že usvojenega znanja, predvsem pa, da se jih seznanijo z možnostmi, ki so jim na voljo³.

Eden od takih novih pristopov je zagotovo coaching.

Prispevek Glotta Nove k razvoju panoge in uveljavitvi coachinga v slovenskem poslovnem okolju in v širši javnosti je zgovoren. V Glotta Novi smo bili prvi, ki smo se začeli ukvarjati s coachingom kot veščino in kompetenco posameznih delovnih mest (menedžerji, podjetniki, direktorji, vodje, mentorji, zdravniki, izobraževalci ...) in pa z izobraževanjem in usposabljanjem poklicnih coachev.

S coachingom in z izobraževanjem zaposlenih za uporabo coachinga na delovnem mestu se v Glotta Novi ukvarjamo več kot desetletje, z načrtnim usposabljanjem coachev pa od leta 2000 dalje. V tem obdobju se je usposabljala že 8 generacija coachev in NLP coachev. Glotta Nova pa skrbi tudi za nenehni profesionalni razvoj poklicnih coachev z novimi inovativnimi programi, ki prispevajo k višji kakovosti in odzivnosti coachev na potrebe trga.

¹ Izraz coaching v slovenščini še nima prevoda, ki bi ustrezal pomenu, ki ga ta beseda opredeljuje. Eden od poskusov ustreznega poimenovanja coachinga v slovenščini je svetovalno mentorstvo (Klemenčič, 2007). Prof. dr. Ana Krajnc (2008) izraz coaching na področju poučevanja sloveni kot učno krmiljenje. Prav tako pa se pojavlja tudi slovenjenje izraza s slovenskim načinoma zapisa in/ali slovensko pripono kovčing oz. kovčanje. Nobeden od teh poskusov se zaenkrat še ni uveljavil v splošni jezikovni rabi, zato smo za poimenovanje programa uporabili tujko coaching.

² <http://www.coachfederation.org/includes/docs/065-europeancoachingsurvey2008.pdf>

³ http://www.acs.si/izobrazevanje_odraslih

Kaj je coaching?

Mednarodna zveza coachev (International Coach Federation – ICF) opredeljuje profesionalni coaching kot »nenehen proces, ki ljudem pomaga doseči izjemne rezultate v življenju, karieri, podjetjih in organizacijah. Skozi proces coachinga posamezniki poglobijo svojo sposobnost za učenje, povečajo svojo uspešnost in poglobijo kakovost svojega življenja«. Skiffington in Zeus (2003) pravita, da je coaching v bistvu pogovor, ki poteka v produktivnem, v cilje orientiranem kontekstu. Coaching omogoči posameznikom dostop do njihovega znanja in izkušenj. Morda se o čem nikoli niso vprašali, imajo pa odgovor. Whitmore (1997) coaching razume kot proces opolnomočenja, ki posamezniku pomaga osvoboditi lastne potencialne za doseg večje uspešnosti. Coaching torej omogoča učenje namesto poučevanja (Whitmore, 2002).

Preprosto povedano je coaching proces, v katerem pomagamo posameznikom ali skupinam, da dosežejo najvišjo mero sposobnosti in zmožnosti za doseganje rezultatov. Ta proces združuje notranje vire, sposobnosti in moč posameznika (in skupin), da zmore preseči lastne omejitve in da od sebe da največ kot posameznik, kot del učne skupine, kot član družine, širše skupnosti ali kot član delovne skupine, oddelka, podjetja ...

Coaching daje zelo velik poudarek nastajanju sprememb (in spremembam samim), ki so posledica oblikovanja in doseganja posebnih ciljev. Zato so metode in tehnike coachinga usmerjene k rezultatom/ciljem in ne k reševanju konfliktov/težav; k spodbujanju razvoja novih strategij mišljenja in delovanja in ne k iskanju možnosti za rešitev problemov in konfliktov, ki so se zgodili v preteklosti.

Coaching – učinkovito orodje za zvišanje kakovosti izobraževanja odraslih

Kot tak je coaching primeren pristop za zvišanje kakovosti izobraževanja odraslih, saj ustreza andragoškim spoznanjem - nekatera izmed teh so (A. Krajnc⁴):

- Andragoški delavec odraslih ne poučuje, ampak jim mora pomagati, da se uspešno učijo.
- Pomembno je upoštevati principe izobraževanja odraslih (M. Knowles), med njimi: princip osmišljenosti izobraževanja, princip prijateljske, prijetne učne klime, princip sodelovanja in prevzemanja odgovornosti udeležencev (princip prostovoljnosti), princip povezanosti z izkustvom, princip prilagajanja tempa učenja, princip spremljanja lastnega napredovanja v učenju, princip raznovrstnosti, princip prilagodljivosti ipd.
- Andragoški pojavi so odvisni od psiholoških in socioloških posebnosti odraslih ljudi. Poleg samostojnosti in samopodobe, je pomembno še izkustvo.
- Izobraževanja odraslih je pravzaprav skupno, učiteljevo in učenčevo odkrivanje novih spoznanj, nekateri trdijo celo, da je vsako kakovostno izobraževanje samoizobraževanje, ki je voden in usmerjen proces. Andragog skrbi za programiranje in izbor najbolj ustreznih metod ter učnih sredstev.

Oblike izobraževanja odraslih so različne: seminarji, tečaji, konzultacije, mentorstvo, inštrukcije, učni ali študijski krožki. K tem metodam lahko zagotovo uvrstimo tudi coaching, ki ga lahko izvajamo kot:

- "čisti" coaching,
- individualni ali skupinski coaching kombiniramo z drugimi oblikami, npr. delavnico/tečajem,

⁴ http://www.student-info.net/sis-mapa/skupina_doc/fsd/knjiznica_datoteke/538840_ana_krajnc___metode_izobrazevanja_odraslih.doc

- pri izvajanju programov neformalnega izobraževanja odraslih vključimo posamezne elemente coachinga (uporaba veščin coachinga pri izvajanju programov neformalnega izobraževanja odraslih).

Komu je program namenjen?

Program je namenjen **strokovnim delavcem, ki sodelujejo pri programih splošnega neformalnega izobraževanja odraslih:**

- **v prvi vrsti predavateljem/trenerjem**, ki izvajajo tečaje, delavnice, strokovna usposabljanja itd., notranjim in zunanjim trenerjem/predavateljem pri usposabljanjih za razvoj veščin in kompetenc v podjetjih, izobraževalcem izobraževalcev, mentorjem v podjetjih, javnih zavodih, društvih, združenjih in drugih podobnih institucijah, mentorjem, tutorjem, inštruktorjem, vaditeljem, učiteljem v raznih organizacijah – ti z izborom vsebini ter udeležencem primernih oblik, metod in sodobnih pristopov pripomorejo k učinkovitemu (vseživljenjskemu) učenju,
- in drugim **strokovnjakom (andragogom), ki odraslim pomagajo pri odločanju za programe neformalnega izobraževanja odraslih** – s coachingom lažje izluščijo predznanje, izkušnje, kompetence, potrebe, želje odraslih ter jim pomagajo pri zastavljanju ciljev ter načrtovanju izobraževanja.

Vsebina programa Veščine coachinga za izobraževalce

Program (teoretično in praktično) obravnava veščine coachinga, ki jih strokovnjaki, ki odraslim pomagajo pri izbiri programa neformalnega izobraževanja odraslih, ter izobraževalci odraslih (predavatelji, trenerji, učitelji itd.) lahko uporabljajo pri svojem delu.

Vsebine so okvirno naslednje:

- **Kaj je coaching**
 - Definicija coachinga
 - Nastanek in viri coachinga
 - Podobnosti in razlike med coachingom, poučevanjem, mentorstvom, treningom/usposabljanjem, supervizijo, konzultiranjem, svetovanjem, terapijo
 - Kompetence coacha in kompetence izobraževalca odraslih kot coacha
- **Komunikacijske veščine**
 - Vzpostavljanje dobrega stika z udeleženci izobraževanja
 - Aktivno poslušanje
 - Uporaba podpornih jezikovnih vzorcev
 - Metaprogrami
- **Veščine poučevanja**
 - Izkusveno učenje po Kolbu
 - Sistem 4MAT Bernice McCarthy
 - Ugotavljanje lastnega predavateljskega sloga
 - Ravnanje v zahtevnih situacijah
- **Veščine coachinga za izobraževalce odraslih**
 - Učinkovita coaching vprašanja
 - "coaching formula"
 - Postavljanje ciljev
 - Oblikovanje in ustvarjanje zavezništva

- Izgradnja zaupanja
 - Pospeševanje delovanja
 - Prezemanje odgovornosti
 - Pohvala in priznanje
 - Dajanje povratne informacije, npr. V »sendviču«, po colgrassu ali samo pozitivne povratne informacije
 - Proslavljanje)
- **Pogoste teme za coaching pri izvajanju programov neformalnega izobraževanja za odrasle**
 - Ravni osebnosti po Robertu Diltsu
 - Zastavljanje in doseganje ciljev, členjenje ciljev in načrtovanje
 - Čustva, prepričanja in vrednote, ki udeleženca neformalnega izobraževanja omejujejo/ovirajo pri doseganju cilja, čustva, prepričanja in vrednote, ki udeleženca neformalnega izobraževanja podpirajo pri doseganju cilja, rahljanje prepričanj in oblikovanje zelenih prepričanj
 - **Sodobni izobraževalci odraslih v vlogi coacha**
 - Razlogi za uvajanje coachinga v izvajanje programov neformalnega usposabljanja odraslih
 - Koristi in rezultati coachinga v procesu usposabljanja odraslih
 - Značilnosti izvajanja coachinga pri izvajanju programov neformalnega usposabljanja odraslih
 - Načini uvajanja coachinga v proces neformalnega usposabljanja
 - Ugotavljanje in presojanje, kdaj coaching in kdaj kateri od drugih primernih pristopov
 - Primeri dobre prakse (uporaba skupinskega in individualnega coachinga pri izvajanju programov neformalnega usposabljanja odraslih – coaching kot komunikacijsko in motivacijsko orodje, coaching kot orodje za postavljanje in doseganje ciljev, pospeševanje delovanja, podpora pri rasti udeleženca programov neformalnega izobraževanja odraslih)
 - Coaching in profesionalni razvoj izobraževalcev odraslih – pobude za reflektiranje lastne vloge pri profesionalnem razvoju
 - **Akcijski načrt**
 - Kdaj, kaj natančno in kako bomo kot izobraževalci odraslih v izvajanje svojih programov vpeljali coaching

Trajanje in organizacija programa

Program je prilagojen potrebam izobraževalcev, ki izvajajo programe neformalnega izobraževanja za odraslih.

Usposabljanje traja 2 modula (1. modul traja 3 dni, 2. modul pa dva dni, skupno število ur usposabljanja je 40 andragoških ur).

Udeleženci usposabljanja bodo prejeli gradivo v obsegu približno 80 strani, geslo za dostop do „e-učilnice Veščine coachinga za izobraževalce“ (udeleženci bodo do učilnice lahko dostopali med obema modulama in tudi po zaključenem usposabljanju) ter deset samocoachingov na temo uporabe veščin coachinga pri izvajanju programov splošnega neformalnega izobraževanja odraslih.

Potrdilo o udeležbi

Po zaključenem programu udeleženci pridobijo potrdilo o udeležbi na usposabljanju v programu Veščine coachinga za izobraževalce. Udeleženci bodo potrdilo prejeli, če bodo:

- prisotni na najmanj štirih dnevih usposabljanja (od skupno petih dni – torej vsaj 80-odstotna prisotnost na usposabljanju),
- izpolnili evalvacijske vprašalnike po prvem modulu, drugem modulu, dva meseca po usposabljanju in šest mesecev po usposabljanju,
- sodelovali v e-učilnici,
- pripravili kratko samocoaching vajo za refleksijo lastne uporabe veščin coachinga v izobraževanju odraslih.

Program delno sofinancira Evropski socialni sklad

Program Veščine coachinga za izobraževalce je delno sofinanciran, zato je za udeležence brezplačen.

»Operacijo delno financira Evropska unija iz Evropskega socialnega sklada ter Ministrstvo za izobraževanje, znanost, kulturo in šport. Operacija se izvaja v okviru Operativnega programa razvoja človeških virov v obdobju 2007–2013, razvojne prioritete: Razvoj človeških virov in vseživljenjskega učenja; prednostne usmeritve: Izboljšanje usposobljenosti posameznika za delo in življenje v družbi, temelječi na znanju.«



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA IZOBRAŽEVANJE,
ZNANOST IN ŠPORT



Naložba v vašo prihodnost
OPERACIJO DELNO FINANCIRA EVROPSKA UNIJA
Evropski socialni sklad

Cilji usposabljanja

- Pridobiti orodja za izvajanje veščin coachinga v programih neformalnega izobraževanja za odrasle,
- spoznati coaching kot proces,
- razviti lastne veščine coachinga.

Udeleženci:

- z udeleženci programov neformalnega izobraževanja odraslih znajo vzpostaviti dober stik, zaveznitvo in odnos, ki temelji na zaupanju,
- presodijo, kdaj je ustrezno uporabiti veščine coachinga in kdaj druge pristope,
- zastavljajo učinkovita coaching vprašanja in aktivno poslušajo,
- usmerjeni so k ciljem (in ne problemom) - gledajo v prihodnost (in ne preteklost),
- udeležencem programov neformalnega izobraževanja odraslih dovolijo, da pridejo do rezultatov "sami",
- udeležencem programov neformalnega izobraževanja odraslih pomagajo uzavestiti potrebe in želje,
- udeležencem programov neformalnega izobraževanja odraslih pomagajo uzavestiti znanja, izkušnje, veščine, potencialne ("vire"),
- udeležencem programov neformalnega izobraževanja odraslih pomagajo uzavestiti ovire, ki jim preprečujejo doseči cilje (zunanje in notranje, kot so omejujoča prepričanja),
- udeležencem programov neformalnega izobraževanja odraslih pomagajo pri postavljanju ciljev in načrtovanju,

- udeležencem programov neformalnega izobraževanja odraslih pomagajo uzavestiti čustva, prepričanja in vrednote, ki jih pri učenju ovirajo/omejujejo,
- znajo ravnati z manj prijetnimi čustvi in omejujočimi prepričanji ter spoštujejo vrednote svojih udeležencev,
- udeležencem programov neformalnega izobraževanja dajejo ustrezno povratno informacijo, katere cilj je napredek in rast,
- udeležence programov neformalnega izobraževanja odraslih motivirajo, podpirajo in spodbujajo,
- zavedajo se, da udeleženci programov neformalnega izobraževanja odraslih pridobivajo znanja in urijo veščine ter se hkrati učijo učiti, razvijajo veščine za življenje in tudi osebnostno rastejo,
- razumejo, da je poslušanje pogosto pomembnejše od govorjenja in svetovanja,
- razmislijo o lastnem profesionalnem razvoju,
- pripravijo načrt za vpeljavo veščin coachinga v svoje delo.

Razvoj veščin in kompetenc

Program je pripravljen tako, da v splošne razvija kompetence nastopanja, poučevanja in coachinga,

- natančneje pa naslednje **posebne poklicne kompetence izobraževalca, ki izvaja programe neformalnega izobraževanja za odrasle** (Kompetenčni pristop k spopolnjevanju adragoških delavcev, ACS, 2009):
 - zmožnost izpeljave različnih postopkov uvodnega dela z vpisanimi udeleženci izobraževanja,
 - zmožnost priprave osebnih izobraževalnih načrtov,
 - zmožnost priprave izvedbenih kurikulumov za znane učne skupine in znane posamezne udeležence izobraževanja,
 - zmožnost kakovostne izpeljave izobraževalnega procesa,
 - zmožnost vzpostavljanja in vzdrževanja motivacije za učenje med udeleženci,
 - zmožnost prepoznavanja pozitivnih in negativnih dejavnikov pri posamezniku, ki vplivajo na uspešnost njegovega učenja,
 - zmožnost nudenja različnih oblik svetovanja in pomoči udeležencem med izobraževanjem,
 - zmožnost spremljanja sodobnih dosežkov v stroki in njihovega vključevanja v načrtovanje in vpeljavo izboljšav.
- natančneje pa naslednje **posebne poklicne kompetence vodja/organizatorja programov neformalnega izobraževanja za odrasle** (Kompetenčni pristop k spopolnjevanju adragoških delavcev, ACS, 2009):
 - zmožnost prepoznavanja izobraževalnih potreb v panogah, podjetjih in ustanovah,
 - zmožnost identificiranja različnih ciljnih skupin in njihovih izobraževalnih potreb,
 - zmožnost kakovostnega uvodnega dela z vpisanimi (uvodni pogovori, uvodno svetovanje ...),
 - zmožnost informiranja in splošnega svetovanja udeležencem izobraževanja ob vpisu, med potekom izobraževanja in ob zaključku izobraževanja,
 - zmožnost priprave osebnih izobraževalnih načrtov,
 - zmožnost svetovanja in strokovne podpore učiteljem.

Metode in oblike dela

Program usposabljanja je izrazito praktično naravnano. Udeleženci so pri izvedbi usposabljanja aktivno vključeni v učenje skozi individualno delo, skupinsko delo ali delo v parih. Prednost takšnega načina učenja je takojšnja uporaba pridobljenega znanja v praksi, kar vpliva na hiter razvoj veščin coachinga. Udeleženci se učijo skozi neposredno izkušnjo in povratno informacijo, ki ga od svojih kolegov in trenerja prejmejo takoj po izvedbi različnih vaj.

Ravno zaradi tega prevladujejo **aktivne oblike in metode dela**: nastopi, diskusije, pogovori v skupinah, vaje, igre vlog, individualno delo, delo v parih in skupinah, analiza primerov iz prakse, študije primerov, coaching. Program je oblikovan kot skupek interaktivnih treningov, predstavitev in demonstracij, pri čemer udeleženci aktivno vadijo praktične veščine coachinga pri izvajanju izobraževanja odraslih.

Poleg tega del interakcije med udeleženci (lahko) poteka tudi v e-učilnici/kariernici, kjer lahko udeleženci aktivno sodelujejo in učni proces nadgrajujejo in spodbujajo z medosebnim učenjem izven samih treningov. Med obema moduloma ter po zaključenem usposabljanju bodo lahko udeleženci dostopali do **„e-učilnice Veščine coachinga za izobraževalce odraslih“ (moodle)**, katere namen je dodatna podpora pri razvijanju veščin coachinga pri izvajanju programov neformalnega izobraževanja za odrasle. Trenerji in coachi, ki bodo sodelovali pri izvedbi programa Veščine coachinga za izobraževalce, so na podlagi svojih izkušenj pripravili:

- forume,
- gradiva in vaje za nadaljnje samostojno učenje,
- povezave na zanimive spletne strani in literaturo,
- študije primerov,
- primere uporabe coachinga v izobraževanju odraslih,
- video-in avdioposnetke uporabe veščin coachinga pri delu.

Ker je eden od ciljev programa tudi reflektiranje lastne vloge kot izobraževalca odraslih ter razmislek o lastnem profesionalnem razvoju, je del usposabljanja tudi t. i. **„Dnevnik samocoachinga“** (10 dnevnikov za samocoaching na temo uporabe veščin coachinga pri izvajanju programov splošnega neformalnega izobraževanja odraslih - dnevnike udeleženci prejema po e-pošti imajo motivacijsko funkcijo, saj udeležence spodbujajo k samorefleksiji glede uporabe coachinga).

V skupini bo 20 udeležencev.

Izobraževalna trenerka



Bernarda Potočnik, vodja projekta, 18 let delovnih izkušenj pri izobraževanju mladine in odraslih, delo v več domačih in mednarodnih projektih: prof. angleškega jezika, ADEC® trener na mednarodni ravni, NLP Coach (mednarodni program – International Coach Federation – ICF), licenčni trener celostne metode učenja in poučevanja Globalno učenje®, mednarodni NLP Trener (licence INLPTA, DVNLP, IANLP), Je specialistka za programe NLP-ja, osebni, karierni, poslovni, izobraževalni in učni coaching, programe izobraževanja izobraževalcev, mentorstva, kombinirane programe angleškega jezika in komuniciranja, osebne rasti, programe za prenos znanja, veščin in kompetenc pri razvoju osebnih in poslovnih virov ter potencialov zaposlenih v podjetjih. Opravljeno strokovno usposabljanje Advanced Language and Methodology Norwich

Institute of Language Education, Dublin ter SDI (Strength Deployment Inventory).

Svoje izkušnje s coaching bo z udeleženci delila tudi **Tatjana Dragovič**, doktorica izobraževalnih znanosti (Anglija), ADEC® trener na mednarodni ravni, licenčni NLP trener inštituta The Society of NLP™, San Francisco in dr. Richarda Bandlerja z licenco International NLP, Florida, USA. Nosilka certifikata NLP Coach™ (International Teaching Seminar, London, Anglija). Profesorica angleškega jezika, več kot dvajset let izkušenj pri poučevanju mladine in odraslih. Kot izjemen motivator in coach zna spodbujati svoje udeležence, da dosežejo rezultate za katere so bili vedno prepričani, da so jim nedosegljiv.

Pri programu Veščine coachinga za izobraževalce sodelujejo tudi:

Mojca Koren, pomočnik vodje projekta in organizator izvedbenih dejavnosti projekta, 12 let izkušenj na področja izobraževanja odraslih.

Karmen Šemrl, vsebinski vodja programa, 10 let izkušenj z izobraževanjem odraslih in coachingom.

Dr. Zora Rutar Ilc, pomočnik vsebinskega vodje programa in organizator izvedbenih dejavnosti projekta, 25 let izkušenj z izobraževalnim trenerstvom in coachingom ter z razvojnim in raziskovalnim delom.

Brigita Žarkovič Adlešič, pomoč pri izvedbi in evalvaciji programa, 20 let delovnih izkušenj z izobraževalnim trenerstvom in coachingom ter pri razvojnim in raziskovalnim delom.

Termin izvedbe

3 dni + 2 dni (skupaj 40 andragoških ur):

- 1. modul od 27. do 29. maja 2013 (od 9.00–17.30)
- 2. modul 18. in 19. Junija 2013 (od 9.00–17.30)

Lokacija izvedbe

V prostorih Glotta Nove, Poljanska 95, Ljubljana.

Kakovost

Kakovost storitev je osnovni pogoj za uspešno poslovanje Glotta Nove. Je nekaj izjemnega in posebnega, saj je sestavni del vsakega "opravila", vsakega zaposlenega in celotnega procesa izobraževanja in usposabljanja.

Potreba po kakovosti je prisotna v vsakem delovnem procesu, ki sestavlja našo dejavnost. Le tako lahko Glotta Nova deluje kot dobro uglasen tim.

Več o kakovosti in o standardih kakovostih, ki jih Glotta Nova ima, najdete na: naši spletni strani www.glottanova.si.

Imetniki mednarodnega standarda Investor in People



INVESTOR IN PEOPLE

Smo imetniki mednarodnega uveljavljenega standarda kakovosti **Investor in People** oz. **Vlagatelj v ljudi**. Gre za spodbujanje razvoja in določitev meril kakovosti na področju razvijanja človeških virov (HRD - Human Resource Development).

Podjetje, ki je usklajeno s standardom, ima jasno vizijo in izoblikovane razvojne cilje, tako da lahko v skladu z njimi načrtuje dejavnosti za zadovoljevanje svojih potreb, potreb svojih naročnikov in potreb vsakega zaposlenega posameznika.

Še nekaj dejstev

Glotta Nova je sodoben izobraževalni center s sedežem v idiličnem okolju parka in graščine Kodeljevo, ki ga tvori tim izobraževalnih trenerjev, profesionalcev in strokovnjakov, teoretikov in praktikov, ki so si znanje pridobivali doma in v tujini in so specializirani za naslednja področja: vodenje, motivacija, retorika, komunikacija, prodaja, trženje, oblikovanje in vodenje tima, oblikovanje in doseganje ciljev, ustvarjalnost in inovativnost, upravljanje s časom, izobraževanje izobraževalcev, hitro učenje in branje, osebna rast, nevrolingvistično programiranje (NLP), coaching, mentorstvo, svetovanje, sistemsko mišljenje, tuji jeziki in druga področja, ki pomagajo zaposlenim in posameznikom dosegati najrazličnejše kompetence, s tem pa osebno, poslovno in strokovno odličnost.

Večina naših izobraževalnih programov je usmerjena k izobraževanju zaposlenih v podjetjih in ustanovah in je takoj prenosljiva v prakso, v smislu doseganja višjih ciljev in boljših delovnih rezultatov.

- Imamo lastne učne prostore na več kot 600 m² prostora.
- **Delujemo od l. 1992.** V tem času smo realizirali več kot 550.000 ur učenja, o čemer priča več kot 15.000 naših zadovoljnih udeležencev.
- Specializirani smo za prodajo podjetjem in organizacijam, zato več kot 95% prihodka na letni ravni realiziramo s tega naslova.
- Razvili smo več blagovnih znamk med katerimi tudi **Globalno učenje®** (Global Learning®; pospešena metoda učenja in poučevanja odraslih, ki jo uspešno uporabljamo na področju tujih jezikov, pri vodenju seminarjev in delavnic, pri učenju o učenju ...)
- Vsi izobraževalni trenerji so visoko usposobljeni strokovnjaki, ki so šolani za trenerje po specialnih programih in standardih.
- Pri nas se usposablajo izobraževalni trenerji drugih izobraževalnih institucij in podjetij.
- Vse izobraževalne programe izvajamo izključno v majhnih skupinah, kar omogoča kontinuirano in dinamično interakcijo med predavateljem in slušatelji. Delo poteka skozi igre vlog, simulacijo, analizo primerov, prezentacije, coaching in druge aktivne metode in oblike dela. Delavnice so oblikovane kot skupek treningov, pri katerih udeleženci interaktivno trenirajo veščine, ki so vezane na vsebino programov.
- **Vsa naučena znanja so takoj prenosljiva v prakso**, saj učimo, kar živimo. Naša spoznanja in rešitve temeljijo na praktičnih izkušnjah, saj vključujejo najmanj 80% aktivnosti iz prakse in za prakso.

Več informacij



Glotta Nova d.o.o.

Poljanska 95, 1000 LJ

T: 01/ 5200 674

F: 01/ 5200 676

E: mojca@glottanova.si

I: www.glottanova.si