

12.06.2017 Poniedziałek Godz. 14.30-15.30 Numer stolika 2 <u>Moderator:</u> Dr Wojciech Świtalski	Gospodarz stolika dyskusyjnego Jagoda Gandziarowska-Ziołocka, Dyrektor Programowy Patrycja Szczecińska, Communications and PR Coordinator Agnieszka Leśny, specjalistka ds. metody w dziale R&D Pracownia Gier Szkoleniowych Pracownia istnieje od 2004 r. Od początku swojej działalności rozwija ofertę narzędzi szkoleniowych, które pozwalają w sposób efektywny wspierać firmy i organizacje w pokonywaniu wyzwań zarządzania. W tym celu wykorzystuje przede wszystkim gry szkoleniowe i symulacje. Misją Pracowni Gier Szkoleniowych jest wyzwianie tkwiącego w każdym człowieku potencjału, który doprowadzi do zmian w ludziach, zespołach, organizacjach i szeroko rozumianym życiu publicznym. Firma była pionierem na polskim rynku gier szkoleniowych. Rozwija również działalność – na rynku europejskim i amerykańskim. Z opracowanych w Pracowni Gier Szkoleniowych rozwiązań korzystają liczne organizacje z sektora prywatnego, publicznego i pozarządowego, od administracji publicznej, przez firmy, po fundacje i stowarzyszenia. Od początku istnienia firma działa na pograniczu biznesu i nauki, ściśle współpracując z czołówką światowych ekspertów. Poprzez różne formy współpracy czerpie zarówno inspiracje dla nowych wyzwań, jak też wzory dobrych praktyk, aby wciąż z pasją tworzyć jedno z najbardziej innowacyjnych i efektywnych narzędzi szkoleniowych. 70% naszych realizacji służy wspierania rozwoju pracowników na szczeblu menagerskim. http://pracowniagier.com/
Proponowany, wiodący temat dyskusji przy stoliku.	Kluczowe kompetencje dwudziestego pierwszego wieku, a sposoby wspierania dorosłych w rozwoju osobistym i zawodowym
Proponowane zagadnienie do dyskusji	Około 70% projektów realizowanych przez Pracownię Gier Szkoleniowych dotyczy wspierania rozwoju menagerów. Od wielu lat, podstawą do projektowania tego typu działań było m.in. podejście bazujące na kształtowaniu kompetencji. Wykorzystywano do tego istniejące modele kompetencyjne wypracowywane zarówno wewnątrz poszczególnych firm jak też najnowsze opracowania światowe, np. Pietrie, N., Future Trends in Leadership Development, Center for Creative Leadership. Wydaje się jednak, że wchodzenie na rynek pracy pracowników, uczących się w nowy sposób w połączeniu z pojawiającymi się trendami rozwoju w oparciu o silne strony pracownika, a nie uzupełnianie/kompensowanie tych, których pracownikowi brakuje, stanowi duże wyzwanie dla podmiotów zajmujących się wspieraniem dorosłych w rozwoju.

	Czy nietradycyjne podejścia do projektowania procesów rozwojowych i szkoleniowych mogą stanowić naukową podstawę oferty edukacyjnej dedykowanej dorosłym ?
--	--