

01 | Auftragsklärung

02 | Durchführung der CAPTain-Potenzialanalyse

03 | Workshop mit Mitarbeitern

04 | Beratung der Führungskräfte

05 | Gespräch Führungskraft und Mitarbeiter zum Entwicklungsplan

06 | Praxis

07 | Evaluation

KiP

Kompetenzentwicklung
in der **Praxis**

Anforderungen an eine zeitgemäße Personalentwicklung

- Der Mitarbeiter soll möglichst selten am Arbeitsplatz fehlen.
- Lernen soll on the job stattfinden.
- Die Führungskraft soll einbezogen werden und den Mitarbeiter unterstützen.
- Lernerfolg muss messbar sein.
- Lernen soll individuell gestaltet sein.

Wir reagieren auf diese Anforderungen mit **KiP – Kompetenzentwicklung in der Praxis**.

Wissen und erste Erkenntnisse erwirbt man im Seminar und im Training, persönliche Kompetenzen nur in der Praxis. Denn Kompetenzen sind die Fähigkeiten, Wissen und Erkenntnisse situations- und anforderungsgerecht anzuwenden, um konkrete Ziele zu erreichen.

KiP ist das erste Programm, das gezielt und konsequent die Kompetenzentwicklung in den Mittelpunkt stellt.

KiP führt zu praktischer Handlungskompetenz.

KiP steht für

- individuelle und realistische Ziele
- in der Praxis für die Praxis
- begleitete und selbstgesteuerte Kompetenzentwicklung
- eine konkret ziel- und ergebnisorientierte Vorgehensweise

01

| Auftragsklärung

mit der Führungskraft und
der Personalentwicklung



- Was soll sich verändern?
- Nutzenerwartung definieren
- Rahmenbedingungen klären

02

Durchführung der CAPTain-Potenzialanalyse



- erfasst entwickelbare Verhaltenskompetenzen
- objektive Analyse
- wissenschaftlich valide

03

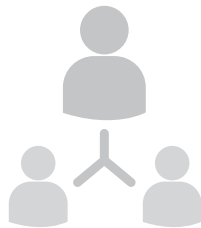
Workshop mit Mitarbeitern



- Anforderungsanalyse
- CAPTain-Ergebnisse
- relevante Entwicklungsfelder identifizieren
- Erstellung eines persönlichen Entwicklungsplans
- Überprüfung des Entwicklungsplans durch die Peer-Group

04

Beratung der Führungskräfte



- Wie kann ich meine Mitarbeiter unterstützen?
- Feedbackkultur
- Rollenverständnis
- CAPTain learning competence

05

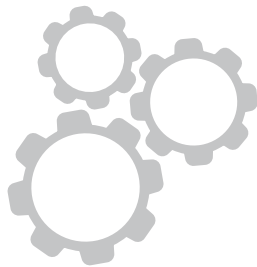
Gespräch Führungskraft und Mitarbeiter zum Entwicklungsplan



- Mitarbeiter stellt der Führungskraft den Entwicklungsplan vor
- **KiP**-Coach informiert sich, ob der Austausch gut geklappt hat

06

| Praxis



Die Entwicklungspläne in die Praxis umsetzen

- Unterstützung durch Führungskraft
- Unterstützung durch **KiP**-Coach
- ggf. Unterstützung durch Peer-Mentor

07

| Evaluation



- Retest CAPTain
- Evaluation von
 - ↳ Prozess
 - ↳ Ergebnis
 - ↳ Nutzen

gemeinsam mit Mitarbeiter, Führungskraft,
KiP-Coach und Personalentwicklung

- Planung von weiteren Schritten

Wir erstellen Ihnen gerne ein konkretes Angebot für Ihr Unternehmen.
Für ein unverbindliches telefonisches Informationsgespräch stehen wir jederzeit zur Verfügung.

CNT | the HR professionals

CNT Gesellschaft für Personal- und Unternehmensentwicklung mbH
Kleine Johannisstraße 20 | 20457 Hamburg
Telefon 040 – 369 882 0 | Telefax 040 – 369 882 33
office@cnt-gesellschaften.com | www.cnt-gesellschaften.com