

PROGRAM KSZTAŁCENIA PRZYWÓDCÓW („GROWING LEADERS”)

Materiał został przygotowany w ramach projektu *"Ministerstwa Uczące Sie"*.
Projekt jest współfinansowany przez Unię Europejską, ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego.

1 Opis praktyki

Istota praktyki stosowanej w Ministerstwie Zdrowia Nowej Zelandii jest przygotowanie urzędników średniego szczebla w celu kompleksowego przygotowania ich do pełnienia funkcji kierowniczych (np. dyrektora departamentu, naczelnika wydziału). Program jest adresowany do urzędników, którzy wykazują szczególne predyspozycje do pełnienia funkcji kierowniczych w przyszłości. Objęci oni zostają programem szkoleń, warsztatów i bieżącego doradztwa ze strony komórki HR w ministerstwie. Przedmiotem programu jest wzmocnienie umiejętności związanych z zarządzaniem zespołem i zarządzaniem projektami. Należy podkreślić, że program nie obejmuje szkoleń dotyczących obszaru polityki publicznej, którym zajmuje się dany urzędnik.

2 Powiązanie praktyki z MUS (mechanizmem uczenia się)

W ramach modelu MUS praktyka odnosi się wprost do pola Style Kierowania. Ma na celu kształtowanie umiejętności i postaw liderekich.

Praktyka wpływa pozytywnie na wszystkie elementy mechanizmu organizacyjnego uczenia się.

3 Poziom organizacyjny, na którym wdrażana jest praktyka

Początkowo praktykę można wdrożyć pilotażowo na poziomie departamentu, jednak wydaje się, że docelowo optymalnym rozwiązaniem jest wdrożenie jej na poziomie ministerstwa.

4 Zalety i ograniczenia praktyki

Główną wartością opisaną praktyki jest dążenie do zapewnienia wysokiej jakości kadr kierowniczych, co ma kluczowy wpływ na mechanizmy uczenia się w instytucjach publicznych. Program „Growing Leaders” pozwala wzmocnić kompetencje pracowników, którzy osiągają wysokie wyniki w bieżącej pracy i mają predyspozycje do awansu na stanowiska kierownicze w ramach organizacji, ale niekoniecznie legitymują się odpowiednimi umiejętnościami z zakresu zarządzania zespołem czy zarządzania projektami.

Barierą wdrożenia mogą być trudności w wytypowaniu uczestników programu w organizacji – na ile komórki HR w ministerstwach są w stanie określić pracowników, którzy zgłaszają predyspozycje do udziału w takim przedsięwzięciu. Ponadto, program powinien być raczej uzupełnieniem innego projektu adresowanego do osób aktualnie pełniących funkcje kierownicze i wzmacniających ich kompetencje w zakresie zarządzania.

Źródła

Wywiady MUS – Wellington 2012

Załączniki

brak

Cytując ten materiał prosimy podawać następujące źródło: Sześciło D. (2012) "Doświadczenia administracji nowozelandzkiej" w: Mazur S., Płoszaj A. (red.) *Wspieranie mechanizmu uczenia się w organizacjach publicznych. Doświadczenia międzynarodowe*, Warszawa: Scholar