

|                    |   |            |
|--------------------|---|------------|
|                    | <b>Wstęp</b>  | <b>5</b>   |
| <b>Rozdział 1.</b> | <b>Doskonalenie kompetencji zawodowych – zagadnienia wprowadzające</b>                | <b>10</b>  |
| 1.1.               | Istota i rodzaje kompetencji zawodowych   | 11         |
| 1.2.               | Kompetencje a kapitał ludzki organizacji  | 32         |
| 1.3.               | Zarządzanie kompetencjami zawodowymi  | 37         |
| 1.4.               | Diagnoza potencjału kompetencyjnego pracowników jako warunek doboru metod ich rozwoju | 41         |
| 1.5.               | Uwarunkowania motywacji do doskonalenia kompetencji                                   | 47         |
| <b>Rozdział 2.</b> | <b>Profesjonalne szkolenia pracowników</b>  | <b>53</b>  |
| 2.1.               | Szkolenia jako element doskonalenia zawodowego – cele i funkcje szkoleń               | 53         |
| 2.2.               | Rodzaje i formy szkoleń   | 57         |
| 2.3.               | Organizacja procesu szkolenia   | 72         |
| 2.4.               | Pomiar wartości szkoleń   | 80         |
| 2.5.               | Rynek usług szkoleniowych w Polsce  | 87         |
| <b>Rozdział 3.</b> | <b>Coaching w doskonaleniu kompetencji zawodowych</b>                                 | <b>91</b>  |
| 3.1.               | Coaching – dylematy definicyjne   | 92         |
| 3.2.               | Rodzaje i formy coachingu   | 99         |
| 3.3.               | Coaching jako proces  | 106        |
| 3.4.               | Potencjalne korzyści i zagrożenia związane z wykorzystywaniem coachingu               | 115        |
| <b>Rozdział 4.</b> | <b>Mentoring – droga do wszechstronnego rozwoju</b>                                   | <b>119</b> |
| 4.1.               | Istota mentoringu i uwarunkowania jego skuteczności                                   | 120        |
| 4.2.               | Rodzaje i formy mentoringu  | 125        |
| 4.3.               | Relacja mentor - mentee   | 130        |
| 4.4.               | Potencjalne korzyści i zagrożenia związane z wykorzystaniem mentoringu                | 136        |
| <b>Rozdział 5.</b> | <b>Tutoring jako metoda doskonalenia liderów</b>                                      | <b>139</b> |

|      |  |            |
|------|--|------------|
| 5.1. | Utalentowany pracownik jako adresat tutoringu                  | 140        |
| 5.2. | Tutoring a inne metody doskonalenia kompetencji<br>pracowników | 147        |
| 5.3. | Etapy i metodyka tutoringu                                     | 152        |
|      | <b>Bibliografia</b>  | <b>156</b> |
|      | <b>Spis tabel i wykresów</b>                                   | <b>168</b> |
|      | <b>Aneks</b>   | <b>171</b> |