

## ПРИЛОГ 6

### Образложење непосредног руководиоца позиву за учешће у обуци

Име и презиме кандидата: \_\_\_\_\_

Назив радног места: \_\_\_\_\_

Звање: \_\_\_\_\_

Програм стручног  
усавршавања: \_\_\_\_\_

Обука: \_\_\_\_\_

**ОЧЕКИВАЊА непосредног руководиоца од програма обуке (шта се очекује од кандидата да):**

<b>ЗНА</b>	
<b>РАЗУМЕ</b>	
<b>УРАДИ</b>	

У табели навести конкретно шта се очекује од запосленог након одслушане обуке. Део који се односи на "зна" и "разуме" јесте дефинисан програмом обуке, али се од руководиоца очекује да наведе оно шта је по његовом мишљењу нарочито значајно. Овај део би требало користити приликом креирања (као допуну) програма обуке како би се што више приближио стварним потребама. Поред тога део "уради" би требало користити као основу за креирање акционог плана за примену стечних знања у праксу – овде се наводи конкретна активност шта је то што ће запослени да уради како би применио знања са обуке на послу.

**Циљеви организационе јединице**

	<b>ЦИЉЕВИ</b>
<b>1</b>	
<b>2</b>	
<b>3</b>	

У табели навести конкретне циљеве организационе јединице чијем остварењу ће допринети примена знања и вештина усвојених током програма обуке. На овај начин се повезује обука са организационим развојем.

**Опис радног места:**

	<b>АКТИВНОСТИ</b>
<b>1</b>	
<b>2</b>	
<b>3</b>	

У табели навести конкретне активности дефинисане Правилником о унутрашњем уређењу које су у директној вези са програмом обуке. На овај начин се проверава повезаност и стварна потреба за обуком, на основу чега организатор обуке може донети одлуку о позивању или одбијању кандидата на обуку.

### Компетенције:

ФУНКЦИОНАЛНЕ компетенције	Индикатор понашања	Очекивани ниво (2-5)
БИХЕВИОРАЛНЕ компетенције	Индикатор понашања	Очекивани ниво (2-5)
У табели навести конкретне компетенције које ће бити унапређене након одржане обуке, њихов индикатор понашања, као и ниво испољавања компетенције од 1-5 који ће се достићи након одржане обуке применом стечених знања и вештина на радном месту. На овај начин се ствара основ за вредновање промене понашања полазника обуке након одређеног времена, које треба да доведе до бољих резултата на послу (боље оцене приликом вредновања радне успешности).		