



INDIVIDUALNI KARIJERNO-RAZVOJNI PLAN (IKRP)

za ekspertski kadar, radno mjesto samostalni savjetnik I

1 PROCJENA KOMPETENCIJA I RAZVOJNIH POTREBA

Oblast procjene	Razvojna procjena	Primjeri iz radnog konteksta	Napomena
Profesionalne snage	Posjeduje odgovarajući nivo stručnih znanja i kompetencija za uspješno obavljanje poslova radnog mjesta. Radnim zadacima pristupa odgovorno, dosljedno primjenjuje propise i procedure, te poslove izvršava kvalitetno i u utvrđenim rokovima.	Samostalno izvršava poslove iz djelokruga radnog mjesta uz mali stepen potrebe za dodatnim usmjeravanjem i ostvaruje očekivani kvalitet rada.	Predstavlja dobru osnovu za dalje stručno usavršavanje i postepeno uključivanje u složenije stručne poslove.
Motivacija za razvoj	Pokazuje pozitivan odnos prema profesionalnom usavršavanju i otvorenost za razvoj kompetencija. Spreman je da prihvati povratnu informaciju i razvija znanja i vještine koje će doprinijeti kvalitetnijem obavljanju složenijih poslova.	Aktivno je učestvovao u razvojnom razgovoru i procesu samoprocjene kompetencija te iskazao interesovanje za profesionalni razvoj.	Motivaciju dodatno osnaživati kroz uključivanje u razvojne aktivnosti i postepeno povećavanje odgovornosti.
Ključne kompetencije za radno mjesto	Stručnost, analitičnost, kvalitet rada, pouzdanost, odgovornost, primjena propisa i profesionalan odnos prema radnim obavezama.	Kontinuirano primjenjuje stručna znanja u izvršavanju radnih zadataka i odgovorno pristupa realizaciji povjerenih poslova.	Kompetencije predstavljaju stabilnu osnovu za dalji razvoj i napredovanje.
Područja za razvoj	Unapređenje komunikacionih kompetencija, organizacije i planiranja rada, samostalnog iniciranja prijedloga za unapređenje procesa rada, kao i uključivanje u obavljanje složenijih stručnih poslova.	Rijetko inicira nove aktivnosti ili daje prijedloge za unapređenje rada, a komunikacija je pretežno usmjerena na realizaciju redovnih radnih zadataka.	Razvoj navedenih kompetencija doprinijeće efikasnijem obavljanju poslova i pripremi za složenije radne zadatke.
Potencijalne prepreke za razvoj	Opraničeni pristup preuzimanju inicijative u novim radnim situacijama i ograničeno iskustvo u obavljanju složenijih stručnih poslova.	U najvećoj mjeri izvršava zadatke nakon definisanja prioriteta i smjernica od strane neposrednog rukovodioca.	Preporučuje se postepeno povećavanje nivoa odgovornosti uz mentorsku podršku i redovne razvojne razgovore.

2 RAZVOJNI CILJEVI I PRIORITETI

#	Razvojni cilj (SMART)	Razvojni prioritet	Razvojne aktivnosti	Metod razvoja	Rok za realizaciju	Indikator napretka (konkretan pokazatelj realizacije cilja)	Potrebna podrška
1.	Unaprijediti komunikacione kompetencije kroz aktivnije učešće u pripremi i predstavljanju stručnih materijala na sastancima organizacione jedinice i pohadanje odgovarajuće obuke.	Visok prioritet	- Pohadanje stručne obuke; - priprema i predstavljanje stručnih materijala na sastancima organizacione jedinice; - traženje i primjena povratne informacije.	Učenje kroz rad, obuka, mentorstvo	6 mjeseci	- Završena obuka; - aktivno učešće i predstavljanje najmanje dva stručna materijala ili izvještaja na sastancima; - pozitivna povratna informacija rukovodioca.	Neposredni rukovodilac/mentor
2.	Unaprijediti kompetencije u oblasti planiranja i organizacije rada kroz efikasnije planiranje radnih obaveza i određivanje prioriteta u radu.	Visok prioritet	- Izrada sedmičnih i mjesečnih planova rada; - praćenje realizacije zadataka; - periodični razvojni razgovori sa rukovodiocem.	Mentorstvo, učenje kroz rad	6 mjeseci	Zadaci realizovani u planiranim rokovima uz smanjen broj naknadnih korekcija i bolju organizaciju rada.	Neposredni rukovodilac
3.	Jačati proaktivan pristup radu kroz samostalno predlaganje najmanje tri inicijative ili prijedloga za unapređenje procesa rada.	Visok prioritet	- Identifikovanje mogućnosti za unapređenje rada; - priprema prijedloga; - aktivnije učešće na sastancima organizacione jedinice.	Učenje kroz rad, mentorstvo	12 mjeseci	Dostavljena najmanje tri prijedloga za unapređenje rada, od kojih je najmanje jedan razmotren ili primijenjen u praksi.	Neposredni rukovodilac
4.	Stići iskustvo u obavljanju složenijih stručnih poslova kroz uključivanje u najmanje jednu radnu grupu ili projekat.	Srednji prioritet	- Učešće u radu projektnih timova ili radnih grupa; - izrada složenijih stručnih materijala uz mentorsku podršku; - saradnja sa iskusnijim službenicima.	Mentorstvo, rad u paru, projekat	12 mjeseci	- Aktivno učešće u najmanje jednom projektu ili radnoj grupi; - pozitivna procjena mentora/rukovodioca o uspješnosti angažovanja.	Mentor/ Neposredni rukovodilac

3 DATATNI RAZVOJNI INSTRUMENTI PROCJENE

Modul	Predlaže se primjena (DA/NE)	Razlog / očekivani razvojni uvid	Razvojni uvid
Psihometrijski/razvojni upitnici	☒ DA	Procjena razvojnih potencijala, radnog stila i razvojnih potreba radi preciznijeg planiranja profesionalnog razvoja.	Omogućava bolje sagledavanje individualnih razvojnih potencijala i definisanje odgovarajućih razvojnih aktivnosti.
360° povratna informacija	☒ NE	Primjena ovog instrumenta nije procijenjena kao neophodna u ovoj fazi karijernog razvoja.	Primjena se može razmotriti u narednoj fazi razvoja ili prilikom pripreme za složenije ili rukovođeće poslove.
Simulacije i razvojni assessment alati	☒ NE	Trenutno nije identifikovana potreba za primjenom ovog instrumenta.	Primjena se može razmotriti u narednim fazama karijernog razvoja.

4 KLJUČNE RAZVOJNE SMJERNICE

Ključne razvojne smjernice	Preporuke za dalji razvoj
Kontinuirano učenje i razvoj	Aktivno učestvovati u dostupnim obukama i razvojnim aktivnostima, širiti stručna znanja i unapređivati vještine relevantne za obavljanje složenijih poslova.
Proaktivna komunikacija	Unapređivati komunikacione vještine kroz aktivnije učešće na sastancima, jasno prezentovanje ideja i stručnih materijala te otvorenu razmjenu informacija.
Planiranje i organizacija rada	Dosljedno planirati radne obaveze, pratiti realizaciju zadataka i postavljati prioritete kako bi se osigurao kvalitetan i pravovremen rad.
Inicijativa i doprinos unapređenju	Prepoznavati mogućnosti za unapređenje procesa rada, predlagati rješenja i aktivno doprinositi efikasnosti i kvalitetu rada organizacione jedinice.
Saradnja i mentorska podrška	Nastaviti saradnju sa mentorom i kolegama, tražiti povratnu informaciju i učiti iz iskustva iskusnijih saradnika radi daljeg profesionalnog napretka.

5 POTPISI I USAGLAŠAVANJE PLANA

dana _____, godine _____

službenik/ca
upoznat/a sa IKRP-om

ovlašćeni/a karijerni/a savjetnik/ca