



Androdidaktika

Přednáška č. 3



Potřeba dalšího vzdělávání

- Nespokojenost s průměrností
- Potřeba osobního růstu
- Inovace výrobních prostředků a technik
- Širší spektrum nabídky pracovních míst
- Řešení vzdělávání etnických skupin



Cíle vzdělávání

- Uplatnění na trhu práce
- Stabilizace kvalifikovaných pracovníků
- Vzdělávání a socializace etnických skupin

Problémy projektů

- Nedostatečná legislativní ošetření
- Malá prostupnost následného a státního vzdělávání
- Nedostatečná podpora nadřazených institucí
- Předsudky vůči neformálnímu vzdělávání
- Nedostatečný systém hodnocení kvality
- Nízký zájem univerzit o CŽV

Společné prvky evropského vzdělávání

- Vyžadují politiku, teorii i praxi
- Aspekty integrace a rozšíření
- Sítě a partnerství v rámci programů
- Potřeba angažovanosti státu, institucí, univerzit
- Vyhodnocení trvání, členství a financování



Význam řízení lidských zdrojů

- Správný člověk na správné místo
- Optimální využití pracovních sil
- Formování týmu, efektivního stylu řízení
- Personální a sociální rozvoj pracovníků a firmy



Kdo řídí lidské zdroje

- V malých firmách – vedoucí pracovníci
- Ve větších firmách – personalisti-
personální oddělení

Úkoly personálního oddělení

- Odborná – koncepční, metodickou a poradenskou činnost
- Formuje, navrhuje a prosazuje personální politiku a strategii
- Vyjadřuje se k vedení lidských zdrojů
- Zajišťuje a koordinuje personální činnost

System dalšího vzdělávání

- Stát
 - Komise vlády
 - ministerstva
- Soc. partneři
 - Odbory
 - Zaměstnanecké svazy
- Další partneři
 - Komory
 - Samostatné instituce
 - Vzdělávací instituce
 -



Systemový přístup

- Dostupnost
- Rovnost- partnerství
- Kvalita
- Adaptabilita
- Komplexnost
- Zodpovědnost
- Realizovatelnost

Charakteristika učící se společnosti

- Systémové chování
- Tvorba vazeb mezi jednotlivými formami
- Přenos pravomocí na nižší články
- Svobodný přístup k informacím
- Vytváření kreativní atmosféry
- Nepřetržitý vnitřní vzdělávací růst
- Schopnost učit se
- Místem vzdělávání samotná organizace



Význam

- Lidé se učí pracovat v týmech
- Výměna odborných znalostí a zkušeností
- Zájem zaměstnanců o osobní rozvoj
- Organizace koriguje svou činnost na základě zkušeností



Cyklus systémového přístupu

- Analýza a identifikace vzdělávacích potřeb
- Definice cílů vzdělávání
- Plánování a projektování vzdělávání
- Realizace
- Hodnocení a diagnostika



Vzdělávací potřeby organizace

- Problém výkonu pracovníků
- Nové podmínky- pracovníci, postupy, legislativa
- Posílení silných stránek organizace
- Pro- aktivní vzdělávání – podněcuje hledání nových přístupů
- Předepsané a povinné vzdělávání

Analýza organizace

- Analýza org. jako takové
- Analýza pracovního místa
 - Identifikace a popis práce
 - Zhodnocení důležitosti
 - Analýza a interpretace informací
 - Zpětná vazba
- Analýza pracovníka
 - Požadovaný výkon
 - Rozdíl mezi požadovaným a současným výkonem
 - překážky

Základní požadavky na projekt

- Trvalá součást personálního managementu
- Zahrnuje všechny zaměstnance
- Rozdílně koncipovaná pro určité skupiny zaměstnanců
- Zdůrazňuje dominantní filozofii kvality,
- Motivuje zaměstnance
- Zabezpečené příslušnými zdroji



Specifika učení dospělých

- Vztah k učení – emocionální stránka, sebehodnocení
- Zkušenosti se vzděláváním – navazovat na ně
- Dospělí jsou partneři a spoluaktéři ve vzdělávacím procesu
- Formování vlastního stylu učení



Zásady vzdělávání dospělých

- Aktivní zapojení do procesu
- Motivace
- Názornost
- Systémový přístup
- Vlastní tempo učení
- Respektování věkové a individuální osobnosti



Poradenství ve vzdělávání

- Informativní funkce
- Orientace – hledání nejvhodnějšího programu a směru
- Intenzivní pomoc – vyskytne-li se konkrétní problém