

Vzdělávání optikou diversity

Evropský rok aktivního stárnutí a mezigenerační solidarity 2012



evropský sociální fond v ČR



EVROPSKÁ UNIE



OPERAČNÍ PROGRAM LIDSKÉ ZDROJE A ZAMĚSTNANOST



centrum kašpar

PODPORUJEME VAŠI BUDOUCNOST
www.esfcr.cz

Víte, že: Pokud vaši zaměstnaní nebudou mít čas a možnost dále se vzdělávat, ztrácíte na lidském kapitálu více, než když do jejich vzdělání účelně investujete?

Chcete dopřát zaměstnaným další rozvoj a hledáte finančně nezatěžující varianty?

Představíte si pod pojmem vzdělávání i něco jiného než jazykové kurzy?

Nebojíte se dát v dalším vzdělávání příležitost vašim zaměstnaným bez ohledu na věk?

Odpovídáte-li „ano“, čtěte dále:



Definujte si, co pro vás znamená „vzdělávání zaměstnanců/kyň“. Může totiž zahrnovat řadu oblastí:

- rozvíjení odborných dovedností (re/kvalifikační kurzy, zkoušky, atestace...)
- rozvoj měkkých dovedností a osobnostní rozvoj (koučink, supervize, semináře, kurzy, workshopy apod.)
- jazyková průprava
- rozšiřování dílčích odborností jedince v rámci jednoho pracoviště (rotace práce, interní „stáže“, interní lektoring, možnost psaní projektů apod.)
- podpora předávání pracovních zkušeností a postupů napříč týmem (zaškolování absolventů/ek služebně staršími, garantské programy, mentoring apod.)



Zjistěte, jaké vzdělávací potřeby má váš tým. Ideálním prostorem pro diskusi nad dalším kariérním i osobnostním rozvojem je hodnotící pohovor.

Zvažte své finanční možnosti. Oblast vzdělávání prošla v poslední době u mnoha zaměstnavatelů výraznými škrti. Rozvoj zaměstnanců/kyň vás ale nemusí stát více než pár organizačních úkonů.



Inspirujte se:

„Hodnotící pohovor je inovativní prvek, který jsme zavedli do naší personální politiky. Zaměstnanci a zaměstnankyně si jej pochvalují. U nás je soustavné vzdělávání nutnost a hodnotící pohovor poskytuje možnost konzultovat aspirace a cíle zaměstnanců, na což v každodenní práci není dostatek času.“

(Lenka Skrbková, Střední odborná škola, Liberec, Jablonecká)



centrum kašpar

Inspirujte se:

„Interní lektoring je jedna z nejlevnějších variant, jak dopřát zaměstnaným vzdělání. V principu jde o to, že vybraný zaměstnanec či zaměstnankyně vzdělává ostatní členy týmu v oblasti, kterou ovládá. Může se jednat o jazyky, ale i znalost nejrůznějších zákonů či předpisů. Další možností je supervize. Pozvěte odborníka z firmy s podobným zaměřením k vám a na oplátku vyšlete experta vy k nim. Externí pracovník/ice poskytne cennou zpětnou vazbu a současně bude z oboru, takže rychle porozumí podstatě vašich problémů.“

(Margita Býmová, Centrum Kašpar)

tip

Opatrně s devalvací vzdělávacích nabídek a s komunikací vzdělávání jako nutného zla. Zaměstnanci a zaměstnankyně by měli vzdělávání vnímat jako benefit – tedy jako nadstandard k běžné formě odměňování.



Neváhejte s mezigeneračními programy na interní výměnu zkušeností. Půjdete naproti demografickým trendům, posílíte týmovou spolupráci a postaráte se o rozvoj svých zaměstnaných i celé firmy.

tip



„Oceňuji zejména možnost dalšího vzdělávání v oblasti měkkých dovedností. Díky projektové podpoře ESF můžeme absolvovat tréninkové programy na podporu paměti, koncentrace a orientace v problémech. To mi skutečně velmi pomáhá nejen v práci.“

(Teresa Halamová, Arbeit CZ)

tip

Uspořádejte workshop – burzu interních vzdělávacích možností. Klidně k tomu využijte pravidelné porady či poloformální posezení. Příklady otázek do diskuse:

V čem mě práce ve firmě dále posouvá?
Kde vidím rezervy v možnostech dalšího rozvoje?
Které znalosti a dovednosti bych mohl předat v rámci týmu?
Kde se odborně vidím za 5 let?



„Školíme v několika firmách vybrané ženy starší 50 let k tomu, aby mohly poskytovat mentoring – tj. zaučovat nově příchozí zaměstnané či osoby vracující se po rodičovských dovolených. Garantské programy nejsou rozhodně novinkou, ale zhodnocení potenciálu a zkušeností starších zaměstnankyň je něčím, co zatím organizace až na výjimky systémově nevyužívají.“

(Blanka Ježková, Centrum Kašpar)

Slovníček:

Soft skills (měkké dovednosti) – například komunikace, asertivita, time management, prevence syndromu vyhoření, budování sebedůvěry apod. Jde o dovednosti, které nesouvisejí přímo s odborností jedince, ale posilují integritu osobnosti a celkově zefektivňují práci.

Interní mezigenerační mentoring = systém firemního předávání zkušeností od služebně/věkově starších k nově nastupujícím či mladším zaměstnaným. Provádějí jej profesionálně vyškolení mentoři a mentorky.

Více informací, tipů
a referencí k tématu:
www.centrum-kaspar.cz



centrum
kašpar