



Kvalitativní služby na místní úrovni pro emigranty a uprchlíky

[Erasmus + Project reference number: 2017-1-EL01-KA204-036335]

Výstup IO3

Kruhový model účinku: Krok 3

Realizátoři Drosostalida, IOM

Verze 3.0

Datum 28 únor 2020

Typ Veřejný report



Seznam autorů

Drosostalida	SOCIAL COOPERATIVE ENTERPRISE DROSOSTALIDA
IOM	IOM Mezinárodní organizace pro migraci v Praze

Prohlášení

Tento projekt je financován s podporou Evropské komise. Podpora vypracování této publikace ze strany Evropské komise nepředstavuje schválení obsahu, který odráží pouze názory autorů, a Komise nemůže být činěna odpovědnou za jakékoli použití zde obsažených informací.

Referenční číslo projektu: 2017-1-EL01-KA204-036335.

Q-SER Konsorcium

The Q-SER Konsorcium:

MUNICIPALITY OF EGALEO	Řecko
IOM Mezinárodní organizace pro migraci v Praze	ČR
INTRACOM GMBH	Německo
MEDIA CREATIVA 2020, S.L.	Španělsko
SOCIAL COOPERATIVE ENTERPRISE DROSOSTALIDA	Řecko
ECUMENICAL PATRIARCHAT – GREEK – ORTHODOX METROPOLIS OF GERMANY – COMMUNITY THE ASCENSION IN STUTTGART	Německo
FONDO ANDALUZ DE MUNICIPIOS PARA LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL	Španělsko

Uživatelská práva



Toto dílo je chráněno v rámci CC BY Creative Commons Attribution 4.0 International License.

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Verze výstupu

Rev. N	Popis	Autor	Datum
1.0	D.IO3 - Peer review	All partners	1/09/2018
2.0	D.IO3 – Oficiální představení	Drosostalida, IOM	31/10/2018
3.0	D.IO3 – Finální verze	Drosostalida, IOM	28/02/2020

Obsah

1. ANALÝZA ŠKOLICÍCH POTŘEB A IDENTIFIKACE POTŘEBNÝCH DOVEDNOSTÍ..... 8
2. NAVRHOVANÉ UŽITEČNÉ NÁSTROJE 10

1. ANALÝZA ŠKOLICÍCH POTŘEB A IDENTIFIKACE POTŘEBNÝCH DOVEDNOSTÍ

Analýza školicích potřeb a identifikace chybějících schopností je v jakékoliv organizaci nezbytná, protože se zaměřuje na celoživotní učení a motivaci zaměstnanců, aby neustále pracovali na svých schopnostech. Konkrétní školitel má zodpovědnost v cílové skupině identifikovat, zaznamenat, vytvořit školicí materiál a pokud je to možné, proškolit ji. Během workshopu, kde jsou diskutovány a analyzovány konkrétní scénáře a témata/dovednosti, má školitel příležitost identifikovat a zaznamenat konkrétní školicí potřeby týkající se daného tématu. Pokud toto je cílem, školitel musí zaznamenat a) chybějící dovednosti v práci s dovednostmi a b) školitel se s nimi musí seznámit, aby mohl nachystat správný školicí materiál nebo aktivitu. Příprava zahrnuje následující:

- 1. Analýza výsledků kroku 2** pomocí interních školitelů: všechny výsledky posbírané během workshopu nebo diskuze scénáře mohou být pomocí konkrétních šablon poskytovatele školení pro dospělé analyzovány. Pozorovací techniky, hraní rolí, vyhodnocování a další metody mohou být použity za účelem identifikování chybějících dovedností. Po jejich identifikaci školitel chybějící dovednosti/mezery v tématu zaznamená, a to společně s cíli školení a možnými metodami vyhodnocení.
- 2. Šablona návrhu OVZ** (otevřeného vzdělávacího zdroje): OVZ jsou široce používány a mohou být jednoduše přeneseny na jiné skupiny nebo jednotlivce, kteří by o to stáli. Za účelem vyhovět mezinárodním standardům, může šablona používaná školitelem obsahovat následující metadata:
 - Název OVZ
 - Téma a předmět (pokud se jedná o část kurzu nebo nezávislý zdroj)
 - Doba trvání a jazyk OVZ, klíčová slova
 - Cíle učení
 - Obsah školení - odkaz na video, fotografie, text a další média. Mohou být použity ty fotografie, které nejsou chráněny autorskými právy. Školitel může použít zdroje, které jsou online a zdarma, jako je například Pixabay.
 - Hodnocení/vyhodnocení jednotky. Toto by mělo být vztaženo na cíle učení a mělo by se jednat o měřitelnou a konkrétní jednotku
 - Dodatečné zdroje a odkazy pro další informace
 - Seznam použité literatury.
- 3. Navržení matice dovedností a kompetencí a možného rámce aplikace školení v praxi.** Tyto dovednosti a kompetence se mohou v jakékoliv organizaci ukázat jako velmi užitečné, protože umožní nastavit dovednosti pro nové zaměstnance, kteří se s organizací teprve seznamují. Také školitelům pomáhají vytvořit knihovnu témat a zdrojů pro školení, které jsou pro tento rámec dovedností relevantní. Pokud je sada těchto dovedností navržena jako tabulka, může také sloužit jako nástroj pro management, aby nastavil dlouhodobé strategické cíle pro interní školení a vzdělávání. Pokud si to školitel přeje, může také navrhnout rámec aplikování jako šablonu, která manažerům ostatních oddělení umožní tento model použít za účelem vytvořit konkrétní školicí sezení pro své zaměstnance.

Rámec aplikování školení by měl obsahovat praktické příklady a měl by zaměstnancům navrhopvat vhodné materiály. Protože pracovní teorií je komunikační strategie s použitím

scénářů, rámec může pro aplikaci použít scénáře, a to jako počáteční body za účelem započít proces učení.

- 4. Koncept krátkého obsahu školení** pro budoucí interní školení nebo referenci. Poslední fáze v tomto kroku je vytvoření krátkého programu učení, který by udával všechny moduly a jednotky navržené během tohoto postupu. Obsah učení může být ve formě tabulky obsahující informace jako je například kurz, název modulu a jednotky (v případě kurzu), doba trvání kurzu v hodinách, navržené metody hodnocení. Obsah učení může být dále použit a aktualizován během toho, jak organizace poroste nebo jak bude vyžadováno. Školitel může také obsah učení navrhnout tak, aby se jednalo o obecnou složku použitelnou kolegy.

2. NAVRHOVANÉ UŽITEČNÉ NÁSTROJE

Projděte si powerpointovou prezentaci, která tento konkrétní krok doprovází:

1. Školení a mentoring v projektu Q-SER
2. Mezikulturní přístup ve veřejné správě