A01	Komplex A: Profesijné vzdelávanie v podniku

Malé a stredné podniky potrebujú- tak ako aj ostatné podniky- kvalifikovaný odborný personál. Menej personálu, v porovnaní s veľkými podnikmi, musí vynahradiť jeho flexibilita, samostatnosť a kompetencie. Pri prijímaní odborného personálu sú uprednostňovaní čoraz mladší a vzdelanejší zamestnanci, ktorí sa lepšie prispôsobia požiadavkám a nárokom a podnik si tak zabezpečí stály personál.

Otázka
Aký význam pripisujete budovaniu stáleho personálu?

Vplyv tejto tézy a **potreba konať**

nie	stredná	silná
Tento problém, táto otázka zatiaľ v našom podniku nebola presadená.	Tento problém, táto otázka je v našom podniku dôležitá, zatiaľ však nebola použitá.	Tento problém, táto otázka má v našom podniku veľký význam a kontinuálne sa využíva.

Moduly, nástroje, podporné materiály, atď.

Moduly (viď prílohu)

1.3.1 Prepojenie odborného vzdelania s prvkami ďalšieho firemného vzdelávania
1.4. Pole pôsobnosti – dodatočné kvalifikácie
2.1.3 Odborník – vyučujúci – v malých a stredných podnikoch
4.1 Forma učenia JUNIOR-SENIOR-tandem
4.8 Forma učenia PATRONÁT
7.5 Samostatne kvalifikovať zamestnancov

Moduly (viď CD)

Podporné materiály (viď CD)

S02 - Operational development of competence
S02 - Betriebliche Kompetenzentwicklung
S13 - Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in der Bauwirtschaft im demographischen Wandel

Poznámky a pripomienky

A02	Komplex A: Profesijné vzdelávanie v podniku

Malé a stredné podniky sú často odkázané, v prípade potreby zamestnať dostupný personál. Pritom ide o krátkodobé vzdelávanie a zaškolenie bezprostredne už na pracovnom mieste a počas samotného pracovného procesu. S tým sú spravidla spojené aj vysoké nároky na stály personál. Mnoho podnikov uprednostňuje nových zamestnancov, čím zaistí kratšie zaškolenie.

Otázka
Aký význam má pre Vás partnerstvá v práci a vzdelávaní pri dočasnej pracovnej sily (zamestnanec na dobu určitú, živnostník, dočasná pracovná sila)?

Vplyv tejto tézy a **potreba konať**

nie	stredná	silná
Tento problém, táto otázka zatiaľ v našom podniku nebola presadená.	Tento problém, táto otázka je v našom podniku dôležitá, zatiaľ však nebola použitá.	Tento problém, táto otázka má v našom podniku veľký význam a kontinuálne sa využíva.

Moduly, nástroje, podporné materiály, atď.

Moduly (viď prílohu)

4.1 Forma učenia JUNIOR-SENIOR-tandem
4.4 Forma učenia UČEBNÁ SKUPINA – integrácia zamestnancov s migračným pozadím
4.8 Forma učenia PATRONÁT
4.9 Forma učenia PARTNERSTVO PRI UČENÍ- mladiství znevýhodnení v rámci učenia
7.4 Vzdelávanie zamerané na obchod

Moduly (viď CD)

Podporné materiály (viď CD)

S01 - Basic aspects of an inquiry on needs: a central constituent of strategic training
S01 - Die Bedarfsermittlung ein zentraler Baustein der Qualifizierung

Poznámky a pripomienky

A03	Komplex A: Profesijné vzdelávanie v podniku

Stratégia mnohých malých a stredných podnikov spočíva v tom, zamestnať absolventov alebo tých, ktorí sú vo vzdelávacom procese a získať tak dlhodobo odborný personál, ale aj v tom, ako priniesť do podniku nové kompetencie. Výhodou je spoznať budúceho zamestnanca a následne môcť integrovať jeho schopnosti a správanie sa do podniku.

Otázka
Aký význam má Vaša stratégia podniku na zamestnávanie absolventov, alebo tých, ktorí a nachádzajú vo vzdelávacom resp. výučnom procese na dlhodobé zabezpečenie odborných síl?

Vplyv tejto tézy a **potreba konať**

nie	stredná	silná
Tento problém, táto otázka zatiaľ v našom podniku nebola presadená.	Tento problém, táto otázka je v našom podniku dôležitá, zatiaľ však nebola použitá.	Tento problém, táto otázka má v našom podniku veľký význam a kontinuálne sa využíva.

Moduly, nástroje, podporné materiály, atď.

Moduly (viď prílohu)

A 01	Príručka – sprostredkovanie kompetencií v podniku na základe podnikateľskej stratégie
1.3	Varianty prepojenia odborného vzdelania a ďalšieho firemného vzdelávania
1.4	Pole pôsobnosti – dodatočné kvalifikácie
2.1	Externý manažment vzdelávania
2.1.3	Odborník – vyučujúci – v malých a stredných podnikoch
2.3	Vytvorenie štruktúr, ktoré podporujú učenie

Moduly (viď CD)

Podporné materiály (viď CD)

S13 - Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in der Bauwirtschaft im demographischen Wandel

Poznámky a pripomienky

A04	Komplex A: Profesijné vzdelávanie v podniku

V súčasnosti rastie účasť malých a stredných podnikov na profesijnej orientácii. Demografický problém a síce, že by v budúcnosti mohol chýbať odborný personál, postihol tiež malé stredné podniky. Podniky navštevujú školy a pokúšajú sa získať pre svoj podnik už 12 – 15 ročných žiakov.

Otázka
Aký význam má pre Váš podnik účasť na profesijnej orientácii žiakov ako zabezpečenie záujemcov a odborné vzdelávanie a potencionálych zamestnancov?

Vplyv tejto tézy a **potreba konať**

nie	stredná	silná
Tento problém, táto otázka zatiaľ v našom podniku nebola presadená.	Tento problém, táto otázka je v našom podniku dôležitá, zatiaľ však nebola použitá.	Tento problém, táto otázka má v našom podniku veľký význam a kontinuálne sa využíva.

Moduly, nástroje, podporné materiály, atď.

Moduly (viď prílohu)

7.1 Príručka systematického rozvoja inovatívnych vzdelávacích služieb
7.2 Pokyny k rozvoju organizácie poskytovateľa vzdelávania

Moduly (viď CD)

Podporné materiály (viď CD)

Poznámky a pripomienky

A05	Komplex A: Profesijné vzdelávanie v podniku

Aby podniky motivovali mladých ľudí a pomohli sa im zorientovať, ponúkajú študentov aj miesta na prax. Táto skutočnosť môže mať aj vedľajší efekt a síce, podnik tak môže vyriešiť menšie otázky a úlohy vo firme. Zároveň získajú niektoré podniky týmto spôsobom študentov odborného vzdelávania a neskorších zamestnancov odborných a vysokých škôl ako zamestnancov, ktorých počas praxe mali možnosť spoznať a ohodnotiť.

Otázka
Aký význam má pre Váš podnik príprava miesta pre prax pre študentov a žiakov?

Vplyv tejto tézy a **potreba konať**

nie	stredná	silná
Tento problém, táto otázka zatiaľ v našom podniku nebola presadená.	Tento problém, táto otázka je v našom podniku dôležitá, zatiaľ však nebola použitá.	Tento problém, táto otázka má v našom podniku veľký význam a kontinuálne sa využíva.

Moduly, nástroje, podporné materiály, atď.

Moduly (viď prílohu)

6.1 Význam medzinárodných kompetencií a skúsenosti zo zahraničia
6.3.1 Cieľové skupiny projektov mobility
7.1 Príručka systematického rozvoja inovatívnych vzdelávacích služieb
7.2 Pokyny k rozvoju organizácie poskytovateľa vzdelávania

Moduly (viď CD)

Podporné materiály (viď CD)

Poznámky a pripomienky

A06	Komplex A: Profesijné vzdelávanie v podniku

Žiaci odborných škôl musia získať vedomosti a znalosti v štátom uznanom odbore, aby obstáli na pracovnom trhu. Zároveň sa žiaci pripravujú v rámci odborného vzdelávania na (konkrétne) pracovné miesto. Podnik, ktorý ponúka miesto na prax nesie tak zodpovednosť pri zabezpečení odbornosti vzdelávania.

Otázka
Má vo Vašom podniku spomínané vzdelávanie a príprava na konkrétne pracovné miesto dôležitú úlohu a používate túto stratégiu?

Vplyv tejto tézy a **potreba konať**

nie	stredná	silná
Tento problém, táto otázka zatiaľ v našom podniku nebola presadená.	Tento problém, táto otázka je v našom podniku dôležitá, zatiaľ však nebola použitá.	Tento problém, táto otázka má v našom podniku veľký význam a kontinuálne sa využíva.

Moduly, nástroje, podporné materiály, atď.

Moduly (viď prílohu)

1.3 Varianty prepojenia odborného vzdelania a ďalšieho firemného vzdelávania
1.4 Pole pôsobnosti – dodatočné kvalifikácie
2.7 Ďalšie vzdelávanie orientované na činy/ jednanie
2.8 Koncept učebných polí
2.9.2 Pracovisko ako miesto, kde sa dá učiť
3.2 Didakticko-metodické upozornenia v rámci samostatne organizovaného učenia
3.8 Tréningový kurz pre samostatne organizované učebné procesy v rámci práce
7.4 Vzdelávanie zamerané na obchod
7.6 Modularizovanie ako základ flexibilného odborného vzdelávania

Moduly (viď CD)

Podporné materiály (viď CD)

S12 - Module in der beruflichen Bildung
S10 - Workplace-oriented learning by education services for small and medium-sized enterprises
S14 - Arbeitsprozessintegriertes Lernen am Beispiel des didaktischen Modells „Lernen aus Störungen“

Poznámky a pripomienky

A07	Komplex A: Profesijné vzdelávanie v podniku

Veľa malých podnikov musí využívať externé vzdelávacie zariadenia, keď zamestnávajú učňov alebo ľudí vo vzdelávacom procese.
Aby mal takýto praktikant v podniku kontaktnú osobu (odborník, mentor, atď.), musia podniky získať skúsené odborné sily.

Otázka
Aký význam má vo Vašom podniku zriadenie systému starostlivosti (mentoring, coaching) pre učňov, resp. ľudí vo vzdelávacom procese?

Vplyv tejto tézy a **potreba konať**

nie	stredná	silná
Tento problém, táto otázka zatiaľ v našom podniku nebola presadená.	Tento problém, táto otázka je v našom podniku dôležitá, zatiaľ však nebola použitá.	Tento problém, táto otázka má v našom podniku veľký význam a kontinuálne sa využíva.

Moduly, nástroje, podporné materiály, atď.

Moduly (viď prílohu)

2.1.3 Odborník – vyučujúci – v malých a stredných podnikoch
4.3 Forma učenia COACHING
4.7 Forma učenia JOB-ROTATION
4.8 Forma učenia PATRONÁT
4.9 Forma učenia PARTNERSTVO PRI UČENÍ- mladiství znevýhodnení v rámci učenia
4.12 Forma učenia SKUPINOVÁ PRÁCA

Moduly (viď CD)

Podporné materiály (viď CD)

Poznámky a pripomienky

A08	Komplex A: Profesijné vzdelávanie v podniku

Učni a ľudia vo vzdelávacom procese sa oboznamujú s postupmi, technológiami a s produktmi, ktoré vo vlastnej firme nenájdu, ale ktoré majú pre ich profesiu veľký význam. Preto využívajú malé a stredné podniky nové kompetencie pre ďalšie vzdelávanie vo vlastnom podniku, kde mladší odovzdávajú svoje vedomosti starším zamestnancom. Týka sa to predovšetkým oblasti médií a moderných komunikačných prostriedkov. Predovšetkým v týchto oblastiach sa môžu starší zamestnanci učiť od nových.

Otázka
Aký význam má vo Vašom podniku využívanie „up to date“ – odovzdávanie vedomostí mladších starším pre starších zamestnancov v rámci firemného rozvoja kvalifikácie a spojenie rôznych kompetencií?

Vplyv tejto tézy a **potreba konať**

nie	stredná	silná
Tento problém, táto otázka zatiaľ v našom podniku nebola presadená.	Tento problém, táto otázka je v našom podniku dôležitá, zatiaľ však nebola použitá.	Tento problém, táto otázka má v našom podniku veľký význam a kontinuálne sa využíva.

Moduly, nástroje, podporné materiály, atď.

Moduly (viď prílohu)

4.1 Forma učenia JUNIOR-SENIOR-tandem
4.2 Forma učenia UČEBNÝ OSTROV
4.5 Forma učenia PROJEKTOVÁ METÓDA
4.11 Forma učenia KREATÍVNY TÍM
4.14 Forma učenia TÍM NOVÁČIKOV
4.15 Forma učenia SIEŤ VEDOMOSTÍ - neformálna

Moduly (viď CD)

Podporné materiály (viď CD)

Poznámky a pripomienky

A09	Komplex A: Profesijné vzdelávanie v podniku

Firemné vzdelávanie má čoraz väčší význam. Znamená to, že toto vzdelávanie môže mať pozitívny vplyv na podmienky v podniku.
Spojenie profesijne a pracovného miesta znamená tiež zodpovednosť voči ľuďom, ktorí sa vzdelávajú ktorí nemajú len vyplniť pracovné miesto ale predovšetkým si majú dané povolanie osvojiť.

Otázka
Aký význam má pre Vás využívanie rôznych možností profesijného vzdelávania vo Vašej firme?

Vplyv tejto tézy a **potreba konať**

nie	stredná	silná
Tento problém, táto otázka zatiaľ v našom podniku nebola presadená.	Tento problém, táto otázka je v našom podniku dôležitá, zatiaľ však nebola použitá.	Tento problém, táto otázka má v našom podniku veľký význam a kontinuálne sa využíva.

Moduly, nástroje, podporné materiály, atď.

Moduly (viď prílohu)

1.4 Pole pôsobnosti – dodatočné kvalifikácie
1.5 Príklady pre pre dodatočné kvalifikácie
2.1 Externý manažment vzdelávania
2.3 Vytvorenie štruktúr, ktoré podporujú učenie
2.7 Ďalšie vzdelávanie orientované na činy/ jednanie
4.2 Forma učenia UČEBNÝ OSTROV
4.1 Forma učenia JUNIOR-SENIOR-tandem
5.5 Merateľnosť vzdelávania orientovaná na outcome a na nadobudnuté odborné a osobné kompetencie
7.4 Vzdelávanie zamerané na obchod

Moduly (viď CD)

Podporné materiály (viď CD)

S05 - Requirements for new learning concepts, development of experience rooms
- Challenges for small and medium-sized enterprises
S05 - Anforderungen an neue Lernkonzepte – Herausforderungen an kleine und mittlere Unternehmen
S18 - Der Einsatz mobiler Ausbildungseinrichtungen

Poznámky a pripomienky

A10	Komplex A: Profesijné vzdelávanie v podniku

Moderné profesijné vzdelávanie zohľadňuje vo svojom koncepte aj čas určený na vzdelávanie, počas ktorého je možné získať dodatočnú kvalifikáciu, ktorá má pre budúce pracovné miesto. Cieľom je, aby človek, ktorý sa vzdelávania zúčastní, bol pripravený nastúpiť okamžite do pracovného procesu.

Otázka
Majú možnosť ľudia vo vzdelávacom procese nadobudnúť odborné a potrebné znalosti a následne ich aj použiť?

Vplyv tejto tézy a **potreba konať**

nie	stredná	silná
Tento problém, táto otázka zatiaľ v našom podniku nebola presadená.	Tento problém, táto otázka je v našom podniku dôležitá, zatiaľ však nebola použitá.	Tento problém, táto otázka má v našom podniku veľký význam a kontinuálne sa využíva.

Moduly, nástroje, podporné materiály, atď.

Moduly (viď prílohu)

1.4 Pole pôsobnosti – dodatočné kvalifikácie
1.5 Príklady pre pre dodatočné kvalifikácie
5.4 Príklad podnikovej úlohy primeranej k vzdelávaniu, návrhy použiteľných kritérií hodnotenia
5.5 Merateľnosť vzdelávania orientovaná na outcome a na nadobudnuté odborné a osobné kompetencie

Moduly (viď CD)

Podporné materiály (viď CD)

Poznámky a pripomienky

A11	Komplex A: Profesijné vzdelávanie v podniku

Veľtrhy, odborné stretnutia ako aj produktové školenia predstavujú nové technológie, materiály a postupy.
Ďalšie zdroje informácií predstavuje aj internet, časopisy ako aj iné materiály. Tak majú ľudia vo vzdelávacom procese možnosť, informovať sa o odborných trendoch a novinkách.

Otázka
Umožňujete a podporujete vo Vašom podniku používanie rôznych informačných zdrojov (veľtrhy, produktové školenia, internet, odborné časopisy atď.) ako formu samovzdelávania?

Vplyv tejto tézy a **potreba konať**

nie	stredná	silná
Tento problém, táto otázka zatiaľ v našom podniku nebola presadená.	Tento problém, táto otázka je v našom podniku dôležitá, zatiaľ však nebola použitá.	Tento problém, táto otázka má v našom podniku veľký význam a kontinuálne sa využíva.

Moduly, nástroje, podporné materiály, atď.

Moduly (viď prílohu)

3.1 Znaky samostatne organizovaného učenia
3.2 Didakticko-metodické upozornenia v rámci samostatne organizovaného učenia
3.4 Obsahy samostatne organizovaného učenia
3.5 Metódy v rámci samostatne organizovaného učenia
3.7 Učebný aranžmán „izolátory“ – príklad samostatne riadeného učenia
3.8 Tréningový kurz pre samostatne organizované učebné procesy v rámci práce

Moduly (viď CD)

Podporné materiály (viď CD)

Poznámky a pripomienky

A12	Komplex A: Profesijné vzdelávanie v podniku

Mnoho malých a stredných podnikov ponúka na základe trhových požiadaviek a požiadaviek zákazníkov nové pracovné oblasti (napr. ponuky nízko energetických stavieb) alebo hľadá inovatívne riešenia. Malé podniky reagujú vo všeobecnosti rýchlejšie na požiadavky zákazníkov, potrebujú ale mnoho odborných vedomostí z rôznych profesijí.

Otázka
Aký význam má vo Vašom podniku zapojenie ľudí vo vzdelávacom procese do kontinuálneho firemného procesu zlepšovania Continuous Improvement Process (CIP)?

Vplyv tejto tézy a **potreba konať**

nie	stredná	silná
Tento problém, táto otázka zatiaľ v našom podniku nebola presadená.	Tento problém, táto otázka je v našom podniku dôležitá, zatiaľ však nebola použitá.	Tento problém, táto otázka má v našom podniku veľký význam a kontinuálne sa využíva.

Moduly, nástroje, podporné materiály, atď.

Moduly (viď prílohu)

A 01 Príručka – sprostredkovanie kompetencií v podniku na základe podnikateľskej stratégie
4.11 Forma učenia KREATÍVNY TÍM
4.14 Forma učenia TÍM NOVÁČIKOV
7.4 Vzdelávanie zamerané na obchod

Moduly (viď CD)

Podporné materiály (viď CD)

S11 - Bedarfsanalyse von KMUs für eine unternehmensbezogene Weiterbildung „Aktivierung vorhandener innovativer Kompetenzen in KMUs“

Poznámky a pripomienky

A13	Komplex A: Profesijné vzdelávanie v podniku

Malé a stredné podniky často spolupracujú s inými malými a strednými podnikmi. Výmena vzájomných skúseností má významnú úlohu. Vďaka krátkodobému nasadeniu zamestnanca v inom podniku má zamestnanec možnosť spoznať fungovanie inej firmy a osvojiť si nové odborné znalosti.

Otázka
Hrá využívanie možností vzájomných vzťahov úlohu pre fundované ďalšie vzdelávanie?

Vplyv tejto tézy a **potreba konať**

nie	stredná	silná
Tento problém, táto otázka zatiaľ v našom podniku nebola presadená.	Tento problém, táto otázka je v našom podniku dôležitá, zatiaľ však nebola použitá.	Tento problém, táto otázka má v našom podniku veľký význam a kontinuálne sa využíva.

Moduly, nástroje, podporné materiály, atď.

Moduly (viď prílohu)

6.1 Význam medzinárodných kompetencií a skúsenosti zo zahraničia
7.2.6 Rozvoj organizácie v spolupráci s firmou a poskytovateľom vzdelávania

Moduly (viď CD)

Podporné materiály (viď CD)

S13 - Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit in der Bauwirtschaft im demographischen Wandel

Poznámky a pripomienky

A14	Komplex A: Profesijné vzdelávanie v podniku

Vďaka aktivitám, ktoré prekračujú hranice vlastného podniku a štátu, môžu malé stredné podniky pôsobiť aj v susedných krajinách EÚ alebo v ostatných krajinách. Podniky potrebujú tak jazykové znalosti, predovšetkým mladí ľudia a mladší pracovníci môžu nadviazať kontakty v krajinách, z ktorých pochádzajú. Podniky využívajú tiež možnosť, vyslať zamestnancov prostredníctvom európskych programov do zahraničia.

Otázka
Aký význam má vo Vašom podniku využívanie projektov mobility, aby ste mohli Vašich zamestnancov vyslať do zahraničia?

Vplyv tejto tézy a **potreba konať**

nie	stredná	silná
Tento problém, táto otázka zatiaľ v našom podniku nebola presadená.	Tento problém, táto otázka je v našom podniku dôležitá, zatiaľ však nebola použitá.	Tento problém, táto otázka má v našom podniku veľký význam a kontinuálne sa využíva.

Moduly, nástroje, podporné materiály, atď.

Moduly (viď prílohu)

6.1 Význam medzinárodných kompetencií a skúsenosti zo zahraničia
6.2 Priority a trendy mobility odborného vzdelania a ďalšieho vzdelávania v Európe
6.3 LEONARDO DA VINCI Projekty mobility- podmienky, cieľové skupiny a výkony
6.10 Praktické skúsenosti zo vzdelávacích pobytov v rámci projektov EÚ

Moduly (viď CD)

Podporné materiály (viď CD)

Poznámky a pripomienky