

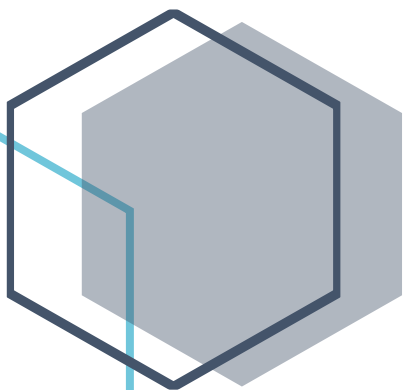


Spolufinancováno
z programu Evropské unie
Erasmus+



PRŮVODCE GRAFICKÝMI MATERIÁLY

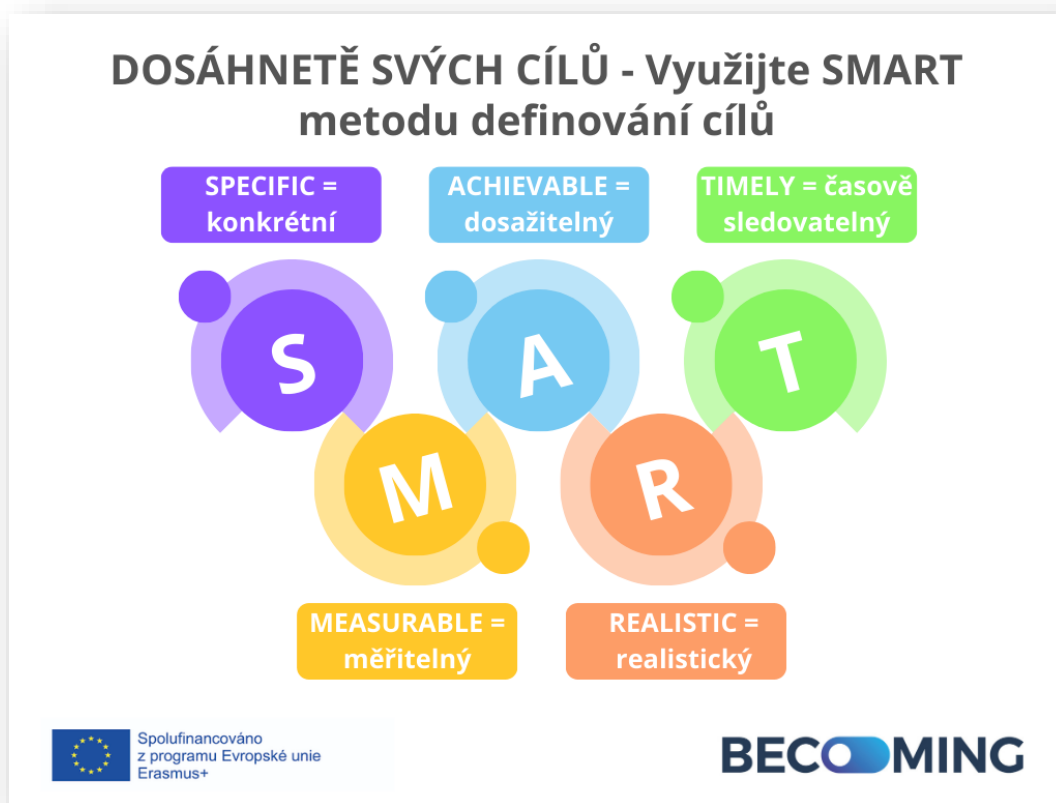
BECOMING



POMÁHEJTE SVÝM ZAMĚSTNANCŮM DOSÁHNOUT JEJICH CÍLŮ

- Nechte je stanovit si cíle pomocí metody SMART (specifický, měřitelný, dosažitelný, realistický, včasný).
- Pomozte jim vysvětlit "proč".
- Často se svými zaměstnanci na toto téma komunikujte.
- Vyžádejte si od zaměstnanců zpětnou vazbu.
- Udělejte z cílů zábavu.
- Rozdělte větší/dlouhodobější cíle na menší části.
- Zaměřte se na zastavení multitaskingu.
- Oslavujte i drobné úspěchy na cestě k cíli.
- Spojte cíle s finanční motivací.

Grafické materiály, které vám pomohou znázornit vaše úsilí v této oblasti na sociálních sítích, webových stránkách nebo prostřednictvím jiných forem vizuální komunikace se zaměstnanci.





STOP více úkolům najednou → ZAČNĚTE si stanovovat priority



Oslavte každý (i malý) úspěch!

Bud'te hrdí na každý krok, který
uděláte k dosažení svého cíle.

Čeká mě ještě
dlouhá cesta

Ale už jsem tak daleko od
toho, kde jsem býval

A jsem na to
hrdý!

Pojďme to oslavit a
pokračovat v práci na
dosažení cíle.





7 OBLASTÍ, VE KTERÝCH MŮŽETE SVÝM ZAMĚSTNANCŮM POMOCI VYTVOŘIT VÍCE LEPŠÍCH PŘÍLEŽITOSTÍ K DALŠÍMU VZDĚLÁVÁNÍ A ROZVOJI

- Najděte kreativní způsoby, jak oslovit potenciální zájemce o studium.
- Nabízejte komplexní i individuální poradenství a vedení.
- Vytvářejte zajímavé a odpovídající vzdělávací příležitosti.
- Rozpoznejte stávající dovednosti svých zaměstnanců.
- Nabízejte i modulární vzdělávací příležitosti.
- Poskytněte zájemcům volno, aby se mohli věnovat studiu.
- Poskytněte finanční podporu na veškeré náklady na vzdělávání.

Grafické materiály, které vám pomohou znázornit vaše úsilí v této oblasti na sociálních sítích, webových stránkách nebo prostřednictvím jiných forem vizuální komunikace se zaměstnanci.

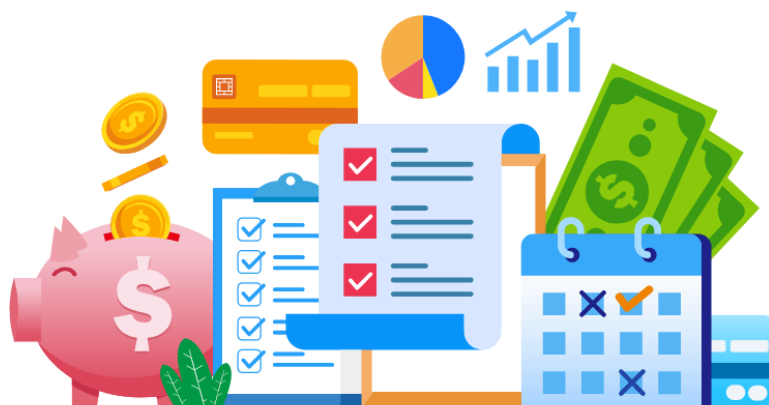
Vyberte si, kterou dovednost
se chcete naučit a která vám
otevře nové možnosti.



Získávání nových zkušeností a dovedností

Jediná dovednost, která je ve
21. století důležitá, je dovednost
učit se novým věcem.

**Školení Vás bude stát čas a úsilí, ale my se
postaráme o veškeré výdaje.**



Chceme investovat do TEBE!



POMOZTE SVÝM ZAMĚSTNANCŮM ZMĚNIT POHLED NA CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ

Celoživotní vzdělávání = Učení pro život

- Je to soustavné, dobrovolné získávání znalostí z osobních nebo profesních důvodů a zejména z vlastní motivace.

Fixní myšlení - člověk přesvědčen, že jeho nadání a schopnosti jsou pevně dané.

Růstové myšlení - člověk věří, že všichni máme potenciál učit se a časem růst.

Přechod na CELOŽIVOTNÍ VZDĚLÁVÁNÍ znamená:

- 1/ vzdalovat se od tradičních představ o genialitě,
- 2/ uznat, že odbornost se buduje časem a praxí,
- 3/ uznat, že každý má potenciál učit se a růst v každé fázi.

Grafické materiály, které vám pomohou znázornit vaše úsilí v této oblasti na sociálních sítích, webových stránkách nebo prostřednictvím jiných forem vizuální komunikace se zaměstnanci.



Ze zabrzděného k růstovému myšlení



ZABRZDĚNÉ

Jsou dny nebo témata, kdy měníte
svůj postoj mezi těmito dvěma směry,
smýšlení, což je ale úplně normální!

RŮSTOVÉ

Lidé ze zabrzděným myšlením věří:

- Dovednosti, nadání a inteligence jsou vrozené
- Neúspěch je potupný, je třeba se mu vyhnout
- Někteří lidé jsou přirozeně dobří, zatímco jiní ne
- Své schopnosti nemáme pod kontrolou

Přesvědčení

Lidé s růstovým myšlením věří:

- Všichni mají schopnost se učit a rozvíjet své dovednosti
- Neúspěch je cennou lekcí
- Lidé, kteří jsou v něčem dobří, jsou dobří, protože si tuto schopnost vybudovali
- Máme své schopnosti plně pod kontrolou

Není nutné ani užitečné

Vnímat úsilí negativně nebo jako překážku. Vidět ho jako něco nepříjemného nebo zbytečného

Úsilí

Důležitá součást procesu

Zaměřit se na proces zlepšování, získávat inspiraci od ostatních, nebát se a věřit si

Vyhnout se

Ustoupit a vyhýbat se výzvám

Výzvy

Přijmout

Snažit se výzvy přijímat a vytrvat

Vyhnout se

Nechat se odradit když udělám chybu a začít se vyhýbat

Chyby

Zlepšit se

Chyby vnímat jako možnost se z nich poučit a zlepšovat

Sebeobrana

Být v obranné pozici, vzít to osobně, přehlížet užitečnou kritiku/zpětnou vazbu.

Zpětná vazba

Kontrola situace

Oceňujte zpětnou vazbu a používejte ji. Učte se z kritiky.





Zdravá mysl Vás povzbudí

NAMÍSTO TOHO



ZKUSTE TOTO

Nejsem velký bojovník /
nejsem soutěživý



Rostu díky výzvám

Kritiku a zpětnou vazbu si
beru osobně



Zpětná vazba je pro mne
důležitá a pomáhá mi

Nemohu být úspěšný, pokud
se mi to nepodaří



Neúspěch je pro mě šance,
ze které se mohu poučit

Než čelit nejistotě, raději se
držím toho, co znám



Zkousím nové věci, ačkoliv s
sebou přináší nejistotu

Můj potenciál je předem
daný

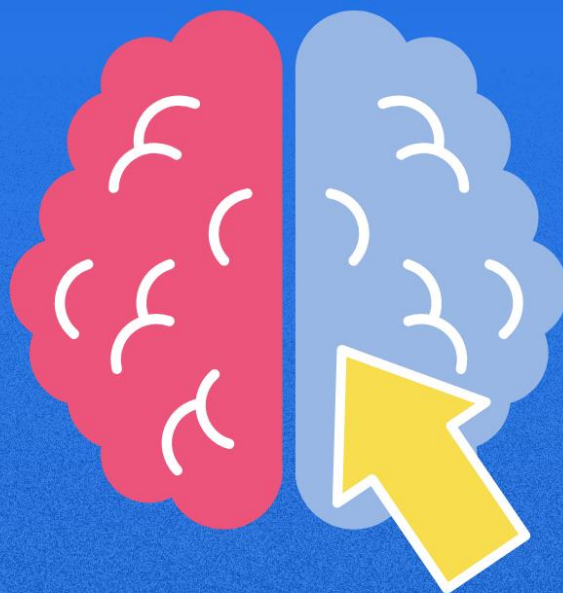


Zvládnu se naučit cokoli, co
budu chtít





Jak být dobrý v...



...aktivním učením

Vytvořte si seznam úkolů, který vám pomůže začít plánovat.

Plánujte své aktivity a účinně hospodařte s časem.

Snažte se využít získané poznatky v praxi.



JAK VYTVOŘIT OSOBNÍ VZDĚLÁVACÍ PLÁN

Je kultura učení ve vaší organizaci poutavá? Inspiruje k rozvoji dovedností vašich zaměstnanců? Nebo se cítí spíše demotivovaní a znučení?

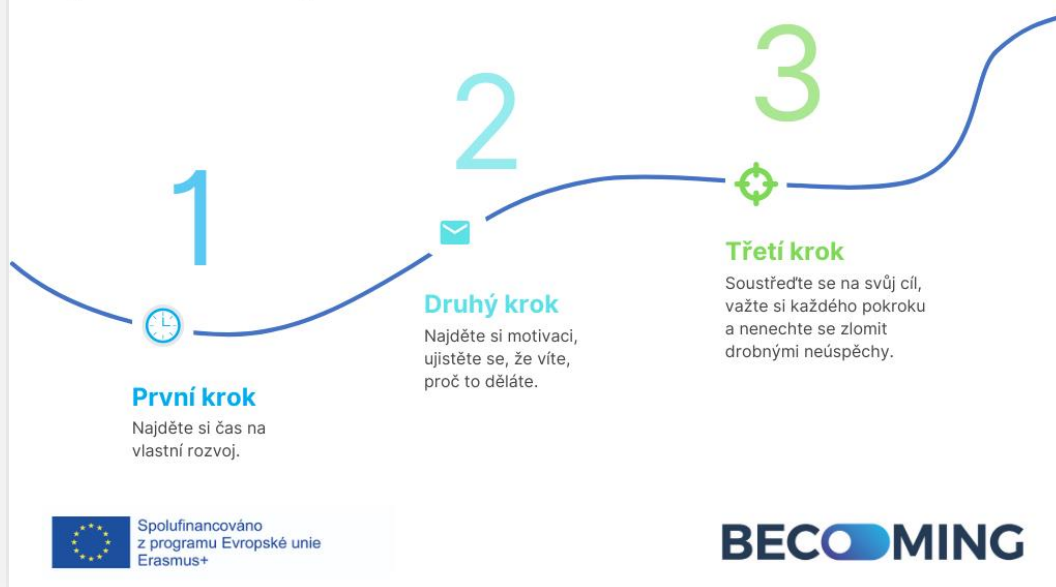
V obou případech jim můžete pomoci převzít kontrolu nad jejich kariérou tím, že jim pomůžete s vytvořením jejich vlastního osobního vzdělávacího plánu pomocí těchto čtyř kroků:

1. **Růstové myšlení** - lidé s růstovým myšlením věří, že úspěch přichází díky přístupu, úsilí a učení. Věnujte tedy nějaký čas zamyšlení nad dovednostmi, které daný pracovník má, i nad těmi, které potřebuje rozvíjet. Nechte pracovníka, aby si položil a upřímně odpověděl na tyto otázky:
"Co bych mohl dělat lépe?"
"Jaké dovednosti ode mě potřebují moji kolegové a zákazníci?"
"Co se chci naučit?"
2. **Vytvořte osobní vzdělávací plán** – Ved'te své zaměstnance, aby si dobře promysleli, jaké zdroje jim nejlépe pomohou dosáhnout cílů. Skvělým začátkem jsou videa Mind Tools! Nezapomeňte se také ujistit, že vytyčené cíle jsou „SMART“: specifické, měřitelné, dosažitelné, relevantní a časově ohraničené.
Často kontrolujte pokrok, abyste se ujistili, že cíle jsou stále relevantní a že jsou vaši pracovníci na dobré cestě k jejich dosažení.
3. **Navazujte spojení** – motivujte své zaměstnance aby byli proaktivní a využívali co nejvíce příležitostí k profesnímu vzdělávání, jako jsou online vzdělávací kurzy nebo večerní kurzy.
4. **Překonejte překážky** - Najít si čas na seberozvoj může být těžké. Pomozte svým zaměstnancům si vyhradit čas na vzdělávání v týdenním rozvrhu, i kdyby to měla být jen hodina. Pravidelně se s nimi zamýšlejte nad pokroky, abyste ocenili, jak daleko došli, a motivovali je k dokončení své cesty.

Efektivní osobní rozvoj spočívá v proaktivitě a angažovanosti. Pokuste se udržovat růstové myšlení svých zaměstnanců a nebojte se oslovit odborníky nebo vyzkoušet něco nového. V tom, co se mohou naučit, se meze nekladou!

Grafické materiály, které vám pomohou znázornit vaše úsilí v této oblasti na sociálních sítích, webových stránkách nebo prostřednictvím jiných forem vizuální komunikace se zaměstnanci.

3 kroky k úspěšnému překonání překážek



PLÁNOVÁNÍ OSOBNÍHO ROZVOJE

Standardní plán osobního rozvoje je typem akčního plánu, který vám umožní postoupit ze současného stavu do požadovaného. Zahrnuje učení se tvrdým a měkkým dovednostem a také vytvoření plánu rozvoje založeného na reflexi, hodnotách a uvědomění si v kontextu kariéry, vztahů nebo vzdělávání.

DŮLEŽITOST PLÁNOVÁNÍ OSOBNÍHO ROZVOJE ZAMĚSTNANCŮ

- Osobní plán pomůže přehodnotit život vašich zaměstnanců, kdykoli se budou cítit beznadějně.
- Je to důležité vodítko.
- Chcete-li dobře utvářet jejich budoucnost, musíte jim pomoci si stanovit priority rozhodujících cílů a potřeb.
- Kvalifikovaný plán rozvoje zvyšuje možnosti člověka uspět v životě.

SPRÁVNÉ FORMY PLÁNOVÁNÍ

Lidé si často vytvářejí plány osobního rozvoje, aby zlepšili své současné vzdělání, finanční a sociální postavení. Aby jich ale dosáhli, musí být daný plán opravdu promyšlený. Je také třeba zvážit konkrétní faktory, aby byl plán úspěšný. Kategorie plánování osobního rozvoje:

- Kritéria úspěšnosti
- Konkrétní osnova/plán aktivit
- Samotné provedení
- Časový plán

- Cíl, dovednost a pořadí

Grafické materiály, které vám pomohou znázornit vaše úsilí v této oblasti na sociálních sítích, webových stránkách nebo prostřednictvím jiných forem vizuální komunikace se zaměstnanci.

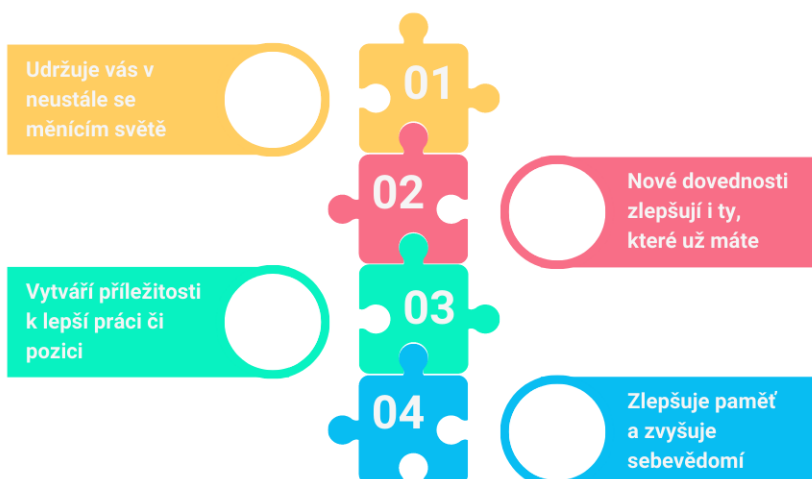


PODPORA CELOŽIVOTNÍHO VZDĚLÁVÁNÍ (OBECE)

Grafické materiály, které vám pomohou znázornit vaše úsilí v této oblasti na sociálních sítích, webových stránkách nebo prostřednictvím jiných forem vizuální komunikace se zaměstnanci.



Výhody celoživotního vzdělávání





CELOŽIVOTNÍ UČENÍ

NIKDY
NENÍ
POZDĚ

NAJDĚTE
SVŮJ STYL
UČENÍ

ZDRAVÁ MYSL
=
ZDRAVÉ TĚLO

VYBERTE
SI CO VÁS
BAVÍ

PODĚL SE
O SVŮJ
ÚSPĚCH

ZVLÁDNETE TO!



VÝHODY DYNAMICKÝCH ZAMĚSTNANCŮ, KTERÍ SE AKTIVNĚ ROZVÍJEJÍ

www.becomingproject.eu/cs/

Spokojení zaměstnanci
a zvýšená morálka

Větší samostatnost
zaměstnanců a
rozšiřování jejich
dovedností a znalostí

Udržení
většího počtu
zaměstnanců
a zvýšení
jejich
vlastního
pocitu
odpovědnosti

Lepší
výkonnost
zaměstnanců

Výhoda oproti
konkurenci, dobrá image
a vyšší zisk